

ESTUDO DE AVALIAÇÃO DO IV PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE – GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO (2011-2013)

RELATÓRIO FINAL

LISBOA | 31 DE OUTUBRO

Investigadora Responsável

Professora Doutora Anália Torres

Equipa de Investigação

Professora Doutora Dália Costa

Professora Doutora Helena Sant'Ana

Professora Doutora Paula Pinto

Dr. Bernardo Coelho

Assistentes de Investigação

Dra. Andreia Estabaínha

Dra. Catarina Dias

Dra. Ellen Theodoro

Dra. Flávia Teixeira

Mestre Isabel Sousa

Mestre Sara Merlini

Índice

Índice de Quadros	2
Índice de Figuras	3
Siglas e abreviaturas	4
Sumário Executivo	7
Introdução	11
1. Âmbito e objetivos do estudo	13
1.1. Estrutura do IV PNI	14
1.2. Estratégia Metodológica	19
2. Condições para a elaboração do IV PNI	28
2.1. Planeamento do IV PNI	28
2.2. Enquadramento lógico do IV PNI	31
2.3. Síntese	41
3. Execução do IV PNI	42
3.1. Análise por Área Estratégica	46
3.2. Síntese	87
4. Dinâmicas Processuais	90
4.1. Dinâmicas processuais a montante	90
4.2. Dinâmicas processuais a jusante	99
4.3. Síntese	107
5. Sustentabilidade do Plano, Fraquezas, Forças, Ameaças e Oportunidades	110
5.1. Sustentabilidade	110
5.2. SWOT – Fraquezas, Forças, Ameaças e Oportunidades	112
5.3. Síntese	123
6. Conclusões	124
7. Recomendações	128
8. Linhas de Orientação Futuras	132
9. Referências Bibliográficas	134
9.1. Publicações	134
9.2. Documentos eletrónicos	135

Índice de Quadros

	pp.
Quadro n.º 1	Exemplos de Medidas cuja formulação é um somatório de várias medidas 36
Quadro n.º 2	Exemplos de Medidas cuja formulação remete para objetivos (relativamente genéricos) e não para meios ou ações concretas que visam atingir um determinado fim ou objetivo 37
Quadro n.º 3	Exemplos de Medidas cuja formulação conjuga a definição de objetivos e indicação de medidas 37
Quadro n.º 4	Exemplos de Medidas cuja formulação inclui pressupostos de execução, não controláveis pelos atores executantes das mesmas 38
Quadro n.º 5	Exemplo de Desadequação entre medidas e indicadores 40
Quadro n.º 6	Grau de Execução das medidas globais (taxa bruta) 46
Quadro n.º 7	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 1 47
Quadro n.º 8	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 1 (Taxa Bruta) 48
Quadro n.º 9	Implementação de ações em Igualdade de Género pelos Municípios inquiridos 51
Quadro n.º 10	Tipo de públicos-alvo das ações realizadas em Igualdade de Género pelos Municípios inquiridos 55
Quadro n.º 11	Principais pontos positivos enunciados pelos municípios inquiridos 53
Quadro n.º 12	Principais pontos negativos enunciados pelos municípios inquiridos 53
Quadro n.º 13	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 2 55
Quadro n.º 14	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 2 (Taxa Bruta) 56
Quadro n.º 15	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 3 60
Quadro n.º 16	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 3 (Taxa Bruta) 61
Quadro n.º 17	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 4 63
Quadro n.º 18	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 4 (Taxa Bruta) 64
Quadro n.º 19	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 5 66
Quadro n.º 20	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 5 (Taxa Bruta) 66
Quadro n.º 21	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 6 68
Quadro n.º 22	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 6 (Taxa Bruta) 69
Quadro n.º 23	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 7 70
Quadro n.º 24	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 7 (Taxa Bruta) 70
Quadro n.º 25	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 8 73
Quadro n.º 26	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 8 (Taxa Bruta) 73

Quadro n.º 27	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 9	75
Quadro n.º 28	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 9 (Taxa Bruta)	75
Quadro n.º 29	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 10	78
Quadro n.º 30	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 10 (Taxa Bruta)	79
Quadro n.º 31	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 11	80
Quadro n.º 32	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 11 (Taxa Bruta)	80
Quadro n.º 33	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 12	81
Quadro n.º 34	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 12 (Taxa Bruta)	82
Quadro n.º 35	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 13	83
Quadro n.º 36	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 13 (Taxa Bruta)	84
Quadro n.º 37	Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 14	86
Quadro n.º 38	Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 14 (Taxa Bruta)	88
Quadro n.º 39	Tipo de atividades desenvolvidas com os parceiros nomeadas por tipo de trocas (N = 15)	107
Quadro n.º 40	Análise SWOT	114

Índice de Figuras

		pp.
Figura n.º 1	Grafo com a Nomeação de entidades parceiras pelas autarquias	101
Figura n.º 2	Grafo com a Frequência de Colaboração com as entidades parceiras nomeadas	104
Figura n.º 3	Grafo com a Nomeação de parceiros em Igualdade de Género pelas entidades inquiridas	106

Siglas e abreviaturas

ACIDI —	Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I. P.
ACT —	Autoridade para as Condições de Trabalho.
AEIOT —	Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos.
ANQ —	Agência Nacional para a Qualificação.
ASAE —	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica
CAP —	Confederação dos Agricultores de Portugal
CASES —	Cooperativa António Sérgio para a Economia Social
CCDR —	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional.
CCP —	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
CEDAW —	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.
CEFA —	Centro de Estudos de Formação Autárquica.
CEGER —	Centro de Gestão da Rede Informática do Governo
CEJ —	Centro de Estudos Judiciários
CEJUR —	Centro Jurídico da Presidência do Conselho de Ministros
CEME —	Chefe de Estado-Maior do Exército
CENJOR —	Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas
CENJOR —	Centro Protocolar de Formação Profissional para Jornalistas.
CESIS —	Centro de Estudos para a Intervenção Social
CGTP-IN —	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional
CICL —	Camões - Instituto da Cooperação e da Língua
CIDM —	Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
CIEG —	Centro Interdisciplinar de Estudos de Género
CIG —	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CIP —	Confederação Empresarial de Portugal
CITE —	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CLAII —	Centros Locais de Apoio à Integração de Imigrantes
CML —	Câmara Municipal de Lisboa
CNAI —	Centros Nacionais de Apoio ao Imigrante
COE —	Conselho da Europa.
CPLP —	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CSNU —	Conselho de Segurança das Nações Unidas.
CTP —	Confederação do Turismo Português
DGAEP —	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.
DGARTES —	Direção-Geral das Artes.
DGE —	Direção Geral de Educação
DGERT —	Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.
DGIDC —	Direção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular.
DGS —	Direção-Geral de Saúde
DR —	Direção Regional
DRE —	Direção Regional de Educação.
ECOSOC —	Conselho Económico e Social das Nações Unidas.
EEA GRANTS —	Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu
EPSCO —	Conselho de Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores.
ERC —	Entidade Reguladora para a Comunicação Social.
FCT —	Fundação para a Ciência e Tecnologia
GMAP —	Gabinete do Ministro dos Assuntos Parlamentares.
GMCS —	Gabinete para os Meios da Comunicação Social.

GNR —	Guarda Nacional Republicana
GPEARI —	Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais
GPEARI —	Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais
GSEAL —	Gabinete do Secretário de Estado da Administração Local.
GSEAP —	Gabinete do Secretário de Estado da Administração Pública.
GSECP —	Gabinete do Secretário de Estado das Comunidades Portuguesas.
GSEI —	Gabinete da Secretária de Estado da Igualdade.
GSEJD —	Gabinete do Secretário de Estado da Juventude e do Desporto.
GSEMA —	Gabinete da Secretária de Estado da Modernização Administrativa.
GSEPCM —	Gabinete do Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros.
GSESS —	Gabinete do Secretário de Estado da Segurança Social.
IAPMEI —	Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação.
IDP —	Instituto do Desporto de Portugal, I. P.
IEFP —	Instinto de Emprego e Formação Profissional, I. P.
IG —	Igualdade de Género.
IHRU —	Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P.
II PAEMGF	II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina (2011-2013)
III PNICG —	III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007 – 2009)
INA —	Instituto Nacional de Administração, I. P.
INE —	Instituto Nacional de Estatística, I. P.
INR —	Instituto Nacional para a Reabilitação, I. P.
IPAD —	Instituto Português de Apoio ao Desenvolvimento. P.
IPDJ —	Instituto Português do Desporto e Juventude
IPJ —	Instituto Português da Juventude, I. P.
IRCT —	Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
ISCSP —	Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas
ISS —	Instituto da Segurança Social, I. P.
IV PNI —	IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação.(2011 - 2013)
IVG —	Interrupção Voluntária da Gravidez.
LGBT —	Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgéneros.
MAAP —	Ministério dos Assuntos Parlamentares
MAI —	Ministério da Administração Interna.
MAMAOT —	Ministério da Agricultura, Mar, Ambiente e Ordenamento do Território
MC —	Ministério da Cultura.
MCTES —	Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.
MDN —	Ministério da Defesa Nacional
MDN —	Ministério da Defesa Nacional.
ME —	Ministério da Educação.
MEC —	Ministério da Educação e Ciência
MEE —	Ministério da Economia e Emprego
MEID —	Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento.
MF —	Ministério das Finanças
MFAP —	Ministério das Finanças e da Administração Pública.
MGF —	Mutilação Genital Feminina.
MJ —	Ministério da Justiça.
MNE —	Ministério dos Negócios Estrangeiros.
MOPTC —	Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações.
MS —	Ministério da Saúde.
MTSS —	Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
OA —	Ordem dos Advogados
ODM —	Objetivos de Desenvolvimento do Milénio.
OMS —	Organização Mundial de Saúde.
ONG —	Organização Não-Governamental

ONGD —	Organizações Não-governamentais de Desenvolvimento.
ONGM —	Organizações Não-governamentais de Mulheres.
ONU —	Organização das Nações Unidas.
OSC —	Organizações da Sociedade Civil.
PAIPDI —	Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade.
PAP —	Plataforma de Ação de Pequim.
PARES —	Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais.
PCM —	Presidência do Conselho de Ministros
PCM —	Presidência do Conselho de Ministros.
PECIGEM —	Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres.
PIC —	Programa Indicativo de Cooperação.
PII —	Plano para a Integração de Imigrantes
PJ —	Polícia Judiciária
PME —	Micro, Pequena ou Média Empresa
PNA 1325 —	Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança.
PNAI —	Plano Nacional de Ação para a Inclusão.
PNCTSH —	Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos.
PNCVD —	Plano Nacional contra a Violência Doméstica.
PNL —	Plano Nacional de Leitura.
PNOPT —	Programa Nacional de Política de Ordenamento do Território.
PNR —	Programa Nacional de Reformas.
PNS —	Plano Nacional de Saúde.
PNTSH —	Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos
POAT —	Programa Operacional de Assistência Técnica
POFC —	Programa Operacional dos Fatores de Competitividade.
POPH —	Programa Operacional do Potencial Humano.
PSI —	Plano Setorial da Igualdade
PSP —	Polícia de Segurança Pública
QREN —	Quadro de Referência Estratégico Nacional.
RCM —	Resolução do Conselho de Ministros.
RSI —	Rendimento Social de Inserção
RTP —	Rádio Televisão Portuguesa
SEC —	Secretaria de Estado da Cultura
SIOE —	Sistema de Informação da Organização do Estado
TIC —	Tecnologias de Informação e Comunicação.
UBI —	Universidade da Beira Interior
UE —	União Europeia
UGT —	União Geral de Trabalhadores
UMAR —	União de Mulheres Alternativa e Resposta
UPR —	Revisão Periódica Universal do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.
VIH —	Vírus da Imunodeficiência Humana

Sumário Executivo

O presente Relatório tem como objeto a Avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013), cujos resultados se resumem nas seguintes ideias chave:

Primeiramente, no que diz respeito às condições de elaboração do IV PNI identificou-se um conjunto de problemas na estrutura do instrumento, designadamente, (i) a falta de clareza na formulação de algumas medidas; (ii) a desarticulação entre algumas medidas e objetivos específicos; (iii) a ausência de identificação de um responsável principal por medida; (iv) a desadequação na definição de alguns indicadores, inviabilizando uma avaliação da execução física adequada; (iv) a omissão de resultados esperados, criando dificuldades acrescidas à elaboração de indicadores precisos de execução; (vi) inexistência de metas calendarizadas.

Apesar destas fragilidades, a avaliação do grau de execução das noventa e sete (97) medidas especificadas nas catorze (14) Áreas Estratégicas do IV PNI foi globalmente positiva, uma vez que se verificou algum nível de cumprimento em grande parte das medidas definidas (85,5%), i.e., foram executadas pelo menos parcialmente. Com efeito, 42,3% das medidas foram avaliadas como *Executadas* (n= 41); 37% como *Executadas com Insuficiência de Indicadores* (n= 36); e 6,2% como *Parcialmente Executadas* (n= 6). Registou-se ainda uma percentagem de 5,2% de medidas *Não Executadas* (n= 5), e cerca de 9% de medidas para as quais não foi possível obter qualquer tipo de dados (*Ausência de Dados* n= 9).

Tendo por base a informação disponibilizada verificou-se também que a maioria das ações desenvolvidas na vigência do Plano assentou na tipologia Formação (num total de 260), logo seguida da tipologia Outras Ações no Terreno (128 iniciativas) e das Ações de Informação/Disseminação, com 85 iniciativas concretizadas. Em sentido oposto, as três categorias com menor concretização foram (por ordem decrescente) as Ações de Avaliação/Monitorização (com 60 iniciativas), as Ações de Regulamentação (53 iniciativas) e as Ações de Sensibilização (27 iniciativas).

Em termos comparativos, foi possível avaliar a taxa de sucesso das áreas estratégicas. Entre as mais bem-sucedidas, com taxas de concretização na ordem dos 100%, contam-se as áreas:

- AE 3 – *Educação e Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida*;
- AE 4 – *Saúde*;
- AE 5 – *Ambiente e Organização do Território*;
- AE 6 – *Investigação e Sociedade do Conhecimento*;
- AE 8 – *Média, Publicidade e Marketing*;
- AE 10 – *Inclusão Social*.

No entanto, destas, apenas a área estratégica 10 foi reportada com informação detalhada relativamente à totalidade dos indicadores solicitados.

No extremo oposto encontram-se as áreas 11 – *Orientação Sexual e Identidade de Género* – e 7 – *Desporto e Cultura* – que registaram os índices mais baixos de sucesso, na ordem dos 50% e 60 %, respetivamente.

No âmbito das dinâmicas processuais, a *montante*, consideraram-se as relações estabelecidas entre as entidades envolvidas na execução do Plano e a CIG. A relação entre a CIG e os Ministérios foi consensualmente referida como ocorrendo mais no sentido descendente (na vertical ou de cima para baixo) do que na horizontal, articulação que resultou muitas vezes em bloqueios à troca de experiências, de práticas e de conhecimentos entre os Ministérios. Em contrapartida, as trocas e os contactos estabelecidos entre as Autarquias e a CIG foram considerados mais positivos, sobretudo pelo facto de existir um protocolo que concretizou, definiu e formalizou essas dinâmicas de interação. Já no caso das Organizações da Sociedade Civil, foi recorrente a alusão à necessidade de dinâmicas de troca mais fluídas com a CIG, designadamente, que beneficiassem '*uma construção dinâmica do Plano*', mais participada.

A *jusante* avaliaram-se as interações existentes entre as entidades responsáveis pela implementação do Plano Nacional. As Autarquias destacaram-se pelo maior dinamismo e aproveitamento de redes de contactos com entidades governamentais e Organizações da Sociedade Civil (fazendo uso de mecanismos como a Rede Social) e pela troca de recursos orientada por uma lógica pragmática, ou seja, guiada pelas necessidades e problemas com que as próprias Autarquias se foram confrontando na promoção da Igualdade de Género. Um dos pontos críticos no sucesso de processos de colaboração em parceria tem sido a definição de uma liderança responsável pela sua dinamização. Embora o exercício de uma liderança desta natureza não tenha sido devidamente explicitado.

A avaliação da sustentabilidade do IV PNI permitiu constatar que, apesar das fragilidades identificadas, a sua existência foi consensualmente considerada pelas entidades envolvidas na implementação das medidas como pertinente. A manutenção da temática na agenda pública revelou-se, portanto, fundamental para a continuação do trabalho realizado até ao momento, nomeadamente pelo impacto que tem tido ao nível da tomada de decisão, mas também, para a manutenção de linhas de financiamento específicas. Os atores envolvidos estão conscientes que os resultados só serão visíveis a longo prazo e reforçam a necessidade de existir um trabalho contínuo e quotidiano sobre a temática.

Foi também possível manter o tema na agenda política apesar da mudança governamental ocorrida durante a sua vigência. O que não deixa de ser um fato positivo que confirma a importância da existência destes Planos que, cumprindo a Constituição no domínio da Igualdade de Género e da Não Discriminação, as assumem como tarefa do Estado com autonomia relativa aos governos.

Introdução

O IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação, 2011-2013, iniciativa da Presidência do Conselho de Ministros através da Secretaria de Estado da Igualdade, é o instrumento de políticas públicas para promoção da Igualdade e Não-Discriminação, enquadrado nos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado Lisboa, respondendo ainda aos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias com destaque para a Organização das Nações Unidas (ONU), o Conselho da Europa (CoE) e a União Europeia (UE), designadamente a estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres, 2010-2015 e a estratégia da União Europeia para o Emprego e Crescimento – Europa 2020, de 2010. Em qualquer destes documentos a estratégia de integração da dimensão de género em todas as políticas e programas, *mainstreaming* de género, surge como um princípio fundamental de boa governação (Diário da República, 1ª série, nº12).

O IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011/2013) foi submetido a consulta pública pelo XVIII Governo Constitucional a 15 de dezembro de 2010 e publicado em Diário da República a 18 de janeiro de 2011. A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género foi a entidade coordenadora do Plano.

Em 21 de junho de 2013 é celebrado, após concurso público, um contrato de prestação de serviços entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa através do CIEG – Centro Interdisciplinar de Estudos de Género para elaborar um estudo de avaliação de três instrumentos de políticas públicas:

- IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não-discriminação (2011-2013)
- II Plano de Ação para a eliminação da Mutilação Genital Feminina (2011-2013)
- Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas nº 1325

1. Âmbito e objetivos do estudo

O presente estudo tem como objeto a avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação, (2011-2013) e integrou-se no tipo de avaliação sumativa. Isto é, trata-se de uma avaliação que se dirige aos resultados após terminada a intervenção. A avaliação sumativa é particularmente adequada à produção de informação sobre resultados (Capucha et al, 1996; Guerra, 2000). Mas, não assumimos uma visão redutora deste tipo de avaliação, fazendo coincidir a avaliação sumativa com um determinado ponto na cronologia dos instrumentos de políticas públicas em análise. Pelo contrário, a avaliação sumativa, ainda que tendo lugar quando a intervenção já está finalizada, incidiu sobre todos os momentos desde a conceção, implementação e execução IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação, (2011-2013). Desta forma, trata-se de um sistema de avaliação integrada (Capucha et al, 1996).

O carácter sistémico deste estudo torna-se mais evidente se tivermos em consideração os objetivos principais:

- ✓ O Estudo de Avaliação IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013) e elaboração de um conjunto de recomendações resultantes da análise crítica em relação ao conteúdo e execução dos mesmos.
- ✓ Elaboração de linhas de orientação, com componentes estruturais, de adequação programática e de mais eficácia e sustentabilidade, que possam funcionar como um instrumento facilitador e adequado na eventual elaboração de novos Planos tendo esta uma vertente prospetiva.

O estudo de avaliação do IV PNI teve início a 21 de junho sendo o dia 31 de outubro a data limite para entrega deste relatório final. Decorreu pois, num curto espaço de tempo para uma missão tão complexa, com a agravante de o estudo de avaliação decorrer nos meses de verão, o que criou obstáculos especialmente ao nível do processo de recolha de informação junto das entidades responsáveis pela elaboração, implementação e execução deste instrumento.

1.1. Estrutura do IV PNI

O Plano é constituído por 97 medidas estruturadas em 14 áreas estratégicas:

1. Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação;
2. Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
3. Educação e Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida;
4. Saúde;
5. Ambiente e Organização do Território;
6. Investigação e Sociedade do Conhecimento;
7. Desporto e Cultura;
8. Media, Publicidade e Marketing;
9. Violência de Género;
10. Inclusão Social;
11. Orientação Sexual e Identidade de Género;
12. Juventude;
13. Organizações da Sociedade Civil;
14. Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas.

A área estratégica nº 1 - Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação. Integra 19 medidas, sendo as 16 primeiras medidas dirigidas à Administração Pública Central, e as 3 últimas medidas à Administração Pública Local. Plano pretende, por um lado, integrar a dimensão de género nos processos de decisão, ou seja, a promoção da igualdade no funcionamento de cada ministério, designadamente medidas tendo em vista a eliminação da segregação horizontal e vertical, uma representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão e por outro, a eliminação dos estereótipos de género e a promoção da cidadania através da elaboração e desenvolvimento de planos municipais para a igualdade, em linha com a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, subscrita por

diversos municípios portugueses e enquadrada nas atividades do Conselho dos Municípios e Regiões da Europa.

A área estratégica nº 2 – Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal. Integra 10 medidas que visam promover o empreendedorismo feminino, a implementação e disseminação de planos para a igualdade nas empresas e a promoção de boas práticas de igualdade, como se tem vindo a fazer através do Prémio «Igualdade é qualidade» constituiu um objetivo central desta área estratégica no sentido de se promover uma representação equilibrada de homens e mulheres nos diversos níveis hierárquicos da decisão, bem como a promoção de políticas de conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal para mulheres e homens, e ainda a redução das assimetrias salariais.

A área estratégica nº 3 – Educação e Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida. Constituída por 5 medidas com o objetivo de promover medidas específicas para a integração da igualdade de género no sector da educação, em todos os níveis de ensino e formação ao longo da vida. A eliminação de estereótipos de género deve constituir, uma prioridade da educação e da formação, para que raparigas e rapazes possam ter iguais possibilidades e direitos de escolha ao longo do seu percurso escolar e profissional, na construção dos seus projetos de vida ou nas respetivas participações, a todos os níveis, na vida económica, social e política. Este é um dos Objetivos Estratégicos e Recomendações para o Plano de Ação de Educação para a Cidadania Global, que resultou do Fórum Educação para a Cidadania, promovido pela Ministra da Educação e pelo Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, entre 2006 e 2008.

A área estratégica nº 4 – Saúde. O plano prevê a execução de 6 medidas com o objetivo de promover as igualdades em saúde visto que o impacto de género em saúde não é apenas consequência das condições socioeconómicas, mas das desigualdades de género, em saúde sexual e reprodutiva através da Lei n.º 32/2006, de 26 de Julho, regulamentação da utilização de técnicas de procriação medicamente assistida, e Lei n.º 16/2007 de 17 de Abril, que despenalizou «a interrupção da gravidez efetuada por médico, ou sob a sua direção, em estabelecimento de saúde oficial ou oficialmente reconhecido e com o consentimento da mulher grávida» combater a feminização do VIH/sida através do lançamento de uma campanha

nacional para o incentivo do uso do preservativo feminino, bem como a Campanha «Nenhuma mulher deve morrer por dar vida», que visa contribuir para o objetivo n.º 5 — Melhorar a saúde materna dos objetivos de desenvolvimento do milénio.

A área estratégica n.º 5 – Ambiente e Organização do Território. Integra quatro medidas. Tem como objetivos integrar a perspetiva de género na estratégia organizacional e nas políticas locais, instituir e divulgar o «Dia Municipal para a Igualdade» e criar um prémio anual para municípios «Viver em Igualdade».

Área estratégica n.º 6 — Investigação e Sociedade do Conhecimento. Integra três medidas. Tem como objetivo, por um lado, a integração da dimensão de género na formação científica e profissionalizante assegurada pelo ensino superior, visando a qualificação de recursos humanos que garantam um desenvolvimento humano sustentável, é indispensável para a eliminação dos estereótipos de género que continuam a perpetuar desigualdades e a legitimar formas de discriminação entre mulheres e homens, e por outro, promover a investigação científica na área das representações de género e das relações sociais entre mulheres e homens é indispensável para o conhecimento da sociedade portuguesa e para a elaboração de diagnósticos rigorosos que permitam a definição das políticas para igualdade e que apoiem a tomada de decisão ao nível político.

Área estratégica n.º 7 — Desporto e Cultura. Esta área estratégica integra cinco medidas. Tem como objetivo promover medidas específicas para a integração da perspetiva de género nos sectores do desporto e da cultura. No que respeita ao desporto, promover a não-discriminação das mulheres na atividade desportiva, a qual, em muitas ocasiões, se traduz na diferenciação existente em matéria de prémios monetários ou outro tipo de apoios, ou, ainda, na reduzida participação feminina nos lugares de decisão do universo desportivo, justifica o lançamento de medidas tendentes à redução destas assimetrias, quer ao nível das políticas, quer ao nível das práticas desportivas. No que se refere à produção cultural importa garantir uma visibilidade equilibrada entre mulheres e homens, isenta de estereótipos ou fomentadora de preconceitos.

Área estratégica nº 8 — Media, Publicidade e Marketing. Prevê 3 medidas específicas com o objetivo de sensibilizar a comunicação social para o papel que deverá ter na desconstrução de estereótipos de género, na valorização da participação cívica como fator de crescimento individual e coletivo e, consequentemente, na responsabilidade de promoção de uma cidadania plena e global, das quais se destaca a promoção da formação em igualdade de género para profissionais da comunicação social e publicidade, a divulgação de trabalhos de publicidade e de reportagem que defendam o respeito pelos direitos humanos de mulheres e homens, bem como a integração da temática dos direitos humanos e da igualdade de género na formação em jornalismo e comunicação.

Área estratégica nº 9 — Violência de Género. Esta área estratégica articula com o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica, o II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos e com o Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina. Integra cinco medidas, com o objetivo de desenvolver políticas e medidas que combatam a violência de género em todas as suas dimensões, promovendo a eliminação dos estereótipos de género e uma cultura de não-violência.

Área estratégica nº 10 — Inclusão Social. Integra quatro medidas, com o objetivo de promover uma estratégia de inclusão social com ações/projetos/iniciativas que se garanta a mobilização de todos(as) para a construção de uma sociedade mais justa e mais inclusiva, através de um olhar de género. Esta área estratégica assenta numa articulação forte com o Plano de Integração de Imigrantes e com a agenda nacional para a inclusão social.

Área estratégica nº 11 — Orientação Sexual e Identidade de Género. Com quatro medidas pretendem promover e consolidar as políticas públicas de promoção da igualdade e combate à discriminação das pessoas LGBT, sensibilizar a população em geral para a não discriminação e capacitar a organizações da sociedade civil representativas de pessoas LGBT.

Área estratégica nº 12 — Juventude. Esta área integra sete medidas. Tem como objetivo a promoção de uma mudança cultural junto de jovens, alicerçada no *mainstreaming* de género e da não discriminação nas associações juvenis e organizações de juventude, bem como junto de jovens raparigas e rapazes, em geral.

Área estratégica n.º 13 — Organizações da Sociedade Civil. Integra cinco medidas com o objetivo de promover medidas específicas para a capacitação das organizações da sociedade civil cuja ação se enquadra na promoção da igualdade de género, cidadania e não-discriminação, prestando um olhar particular às organizações de mulheres.

Área estratégica n.º 14 — Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas. Esta área estratégica integra 17 medidas. Tem como objetivo consolidar e aprofundar as políticas para a igualdade de género nos organismos internacionais, nomeadamente, assumir a sua quota nas operações de paz e de segurança internacionais e participar na definição de estratégias globais de desenvolvimento no contexto das várias organizações que integra. Promover ações específicas dirigidas às mulheres dentro dos programas, projetos e ações de cooperação para o desenvolvimento realizados nas áreas sectoriais. Cooperar com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa, «promovendo a implementação de projetos de cooperação específicos com vista a reforçar a condição social da mulher, com o reconhecimento do seu papel imprescindível para o bem-estar e desenvolvimento das sociedades».

1.2. Estratégia Metodológica

A realização do Estudo de Avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação (2011/2013) teve como objetivos:

- ✓ A avaliação das atividades desenvolvidas no âmbito do IV PNI;
- ✓ A elaboração um conjunto de recomendações resultantes da análise crítica em relação ao conteúdo e execução do mesmo;
- ✓ A elaboração de linhas de orientação, com componentes estruturais, de adequação programática e promotoras de maior eficácia e sustentabilidade, que possam funcionar como um instrumento facilitador e adequado na elaboração de futuros Planos, tendo uma vertente prospetiva.

- A **estratégica metodológica** para a realização do Estudo de Avaliação do IV Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação (2011/2013) incluiu a combinação dos seguintes instrumentos técnicos e de recolha de informação:

- a) Análise Documental
- b) Metodologia Participativa em Reuniões de Trabalho
- c) Inquéritos por Questionários
- d) Análise de Redes Sociais
- e) Entrevistas

a) Análise Documental

Foram analisados os seguintes documentos:

- Relatórios intercalares da CIG¹
- Planos Ministeriais para a Igualdade de Género²
- Relatórios de execução dos Planos Ministeriais para a Igualdade de

Género

- Planos Municipais para a Igualdade de Género
- Relatórios de execução dos Planos Municipais para a Igualdade de

Género

A análise documental de toda a informação reportada pelos relatórios intercalares da CIG, permitiu compilar num documento único, a “Síntese das ações realizadas no âmbito do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013)”. Criou-se também de uma base de dados que possibilitou avaliar o grau de execução das 97 medidas do Plano e a sua pertinência, coerência, adequabilidade e efetividade, proporcionando ainda a caracterização dos tipos das ações executadas.

No que respeita ao Estado e Administração Pública Central, contactaram-se os/as Conselheiros/as para a Igualdade dos doze Ministérios existentes à data³ (através de ofício postal, por e-mail e telefonicamente).

O objetivo destes contactos foi solicitar toda a informação escrita referente à avaliação ou balanço das atividades desenvolvidas no cumprimento das 17 medidas propostas na Área estratégica n.º 1 — Integração da Dimensão de

¹ IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013 - Relatório Intercalar Junho | 2013 (IV PNI-Execução 2013)

IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013 - Relatório Intercalar 2012

IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011–2013 - Relatório Intercalar 2011

² Planos para a Igualdade da Presidência do Conselho de Ministros

Plano para a Igualdade do Ministério das Finanças

Plano para a Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros

Plano para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional

Plano para a Igualdade do Ministério da Administração Interna

Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça

Plano para a Igualdade do Ministério da Economia e Emprego

Plano para a Igualdade do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território

Plano para a Igualdade do Ministério da Saúde

Plano para a Igualdade do Ministério da Educação e Ciência

Plano para a Igualdade do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social

³ Julho de 2013

Género na Administração Pública, Central como Requisito de Boa Governação. Obtivemos relatórios de nove Ministérios (PCM; MF; MJ; ME: MESS; MNE; MAI; MDN; MS), o MNE respondeu, via e-mail, que já havia reportado tudo à CIG e não obtivemos qualquer resposta da SEC e do MAMAOT.

A análise documental dos Planos Ministeriais para a Igualdade de Género e respetivos Relatórios de Execução permitiu perceber por um lado, as convergências e divergências entre os Planos Setoriais e o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013) e por outro, a análise transversal e setorial, permitiu avaliar o impacto estruturante das medidas, e a análise de desempenho no que respeita à implementação e consolidação da estratégia de *mainstreaming* de género em cada Ministério.

Paralelamente, foram contactadas (através de ofício postal, por e-mail e telefonicamente) 133 Câmaras Municipais listadas no portal igualdade⁴, que possuíam possuíam protocolos firmados no âmbito dos financiamentos da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH (medida 17) ou promoveram a nomeação de conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade, de acordo com o estatuto aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de Maio (medida 18). Responderam 62 Câmaras Municipais. A informação foi inserida numa base de dados e procedeu-se à análise documental.

A análise documental dos Planos Municipais para a Igualdade de Género e respetivos Relatórios de Execução, permitiu a avaliação e execução dos Planos Municipais, nos parâmetros já mencionados, proporcionou a avaliação processual e articulação interinstitucional trouxe também uma visão mais nítida de como o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013) e o acesso a financiamento através do POPH contribuiu para a execução das medidas junto das populações.

⁴http://www.igualdade.gov.pt/INDEX_PHP/PT/MAINSTREAMING_DE_GENERO/ADMINISTRACAO_PUBLICA_LOCAL/CAMARAS_MUNICIPAIS.HTM

b) Metodologia Participativa em Reuniões de Trabalho

Com o objetivo de aprofundar o conhecimento sobre os processos de implementação e consolidação da estratégia de *mainstreaming* de Género, procurou-se dar voz aos intervenientes diretos na execução do no IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013) através de quatro sessões de trabalho:

- Sessão de trabalho com representantes dos Municípios (Área estratégica1)
- Sessão de trabalho com representantes dos Ministérios (Área estratégica1)
- Sessão de trabalho com os representantes das entidades envolvidas na área estratégica nº 9 Violência de Género e nº 14 Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas
- Sessão de trabalho com representantes de outras entidades envolvidas nas restantes áreas estratégicas

Para cada sessão foram elaborados guiões orientadores (Anexo 3 – Guiões das Sessões de Trabalho) e enviados previamente às entidades participantes de cada sessão de trabalho. Assim permitiu-se a planificação da sua intervenção na sessão de trabalho de modo eficaz e eficiente refletindo antecipadamente sobre os conteúdos que do seu ponto de vista precisam de esclarecimentos, coligindo as várias experiências de boas-práticas e identificando os principais constrangimentos que inibiram a execução das medidas. Esta metodologia de trabalho privilegiou dois princípios básicos:

✓ **Igualdade:** todos têm a mesma oportunidade de participar independentemente do seu lugar na estrutura ou no processo de execução do IV PNI

✓ **Transparência:** As entidades participantes estão presentes durante o processo de produção de informação (são os produtores da informação) e têm acesso à informação produzida.

Cada sessão de trabalho teve a duração de um dia, em mesa redonda, foram orientadas por dois ou três facilitadores da discussão e segundo técnicas de facilitação de discussão e clarificação da informação produzida.

Os **critérios de seleção** dos participantes de cada sessão de trabalho foram os seguintes:

- Sessão de trabalho com os representantes dos **Municípios** (Área estratégica nº 1) optou-se inicialmente por selecionar 18 autarquias, tentando assegurar uma distribuição equilibrada e a cobertura do território nacional (previa-se a participação de 4 Conselheiras/os da zona norte, 4 da zona centro, 4 de Lisboa e Vale do Tejo, 2 a 3 do Alentejo e 2 a 3 do Algarve), contudo, por constrangimentos quer de falta de recursos humanos, quer por sobreposições de agenda ou ainda outros (proximidade das eleições autárquicas) apenas estiveram representadas 9 autarquias (14 participantes).
- Sessão de trabalho com os representantes dos **Ministérios** (Área estratégica nº 1). Convidámos os/as conselheiros/as para a igualdade de cada Ministério e se possível acompanhados/as
 - por um membro das equipas interdepartamentais. Estiveram representados 11 Ministérios (18 participantes), apenas o MAMAOT não se fez representar.
- Sessão de trabalho sobre a **Violência de Género e Relações Internacionais** (área estratégica nº9 Violência de Género e nº14 Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas) foram convidados 20 organismos estatais e não-estatais, selecionados segundo o seu envolvimento nas medidas da área estratégica nº9 Violência de Género, tendo em conta as entidades do Grupo de Trabalho Intersectorial da II programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina (medida 58) e também entidades envolvidas na execução do Plano Nacional de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas nº 1325 (2009-2013). Contamos com a presença de 12 Instituições (19 participantes).
- Sessão de trabalho com **outras entidades envolvidas nas restantes Áreas Estratégicas** (AE2, AE3, AE4, AE5, AE6, AE7, AE8, AE10, AE11, e AE13). Foram convidados 31 organismos estatais e não-estatais com ações desenvolvidas nestas áreas estratégicas. Fizeram-se representar 9 organizações (10 participantes).

c) Inquéritos por Questionário

Visando alargar o número de entidades auscultadas ao longo deste processo de avaliação, bem como apreender as configurações relacionais mantidas pelos municípios em contexto de elaboração e implementação do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013) foram ainda realizados dois inquéritos por questionário numa plataforma *online* em software especializado, sendo um direcionado para Administração Pública Local (medidas 17, 18 e 19 da área estratégica 1 – **Questionário I** - e o outro dirigido a ONGs/Organismos Estatais abordando as restantes áreas estratégicas do Plano Nacional para a Igualdade – **Questionário II**.

A opção pela aplicação virtual agilizou o processo de inquirição, tornando-o mais eficiente e eficaz. Por um lado, porque permitiu alargar o alcance e amplitude da aplicação dos questionários, levando a que, por exemplo, se solicitasse por um lado, informação às 133 câmaras, por outro a 40 ONGs/Organismos Estatais no espaço de uma semana. Por outro, porque facilitou o tratamento dos dados (originalmente digitais) evitando eventuais enviesamentos ou erros de inserção da informação.

Foram validados 44 inquéritos do **Questionário I** e 15 inquéritos do **Questionário II**.

Através dos inquéritos foram recolhidos dados de tipo matricial (ou relacionais). Estes dados permitiram a construção das redes de parceria quer para as Autarquias quer para algumas das Entidades responsáveis pela execução IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013) – com exceção de parte dos Ministérios. Esta estratégia metodológica possibilitou a triangulação da informação recolhida e analisada em conformidade com o plano de avaliação definido.

d) Análise de Redes

A partir dos inquéritos realizados desenvolveu-se uma análise de redes. Foi solicitado aos diversos representantes que nomeassem livremente um conjunto de parceiros até um máximo de 8, sendo depois pedido que referissem por exemplo o tipo de trocas e com que frequência colaboravam.

No caso das autarquias foi possível avaliar as configurações relacionais resultantes das parcerias estabelecidas por este tipo de atores (n= 39), qual o tipo

de atividades desenvolvidas, bem como a frequência de colaboração, consubstanciando-se numa análise das Redes Locais. Para a concretização desta análise específica foram criadas duas tipologias, uma para o tipo de entidades nomeadas pelas autarquias e outra para o tipo de atividades desenvolvidas no âmbito destas parcerias. A observação dos dados possibilitou uma análise de natureza mais descritiva das relações mantidas entre as autarquias e um diverso número de parceiros nomeados.

Por sua vez, as nomeações de parceiros efetuadas pelas entidades inquiridas (n=14) e as avaliações dos mesmos relativamente às relações de parceria estabelecidas permitiram realizar novamente uma Análise de Redes Sociais. As redes geradas com os dados matriciais recolhidos resultaram numa análise ligeiramente diferente da anterior, na medida em que foi possível mapear os atores em inter-relação uns com os outros, numa perspetiva de carácter mais sociográfico. Contudo, importa ressaltar que as configurações apresentadas não condensaram todas as parcerias existentes no âmbito da atuação conjunta ao nível da Igualdade de Género.

Apesar de ter havido uma tentativa de exaustividade e de se ter solicitado esta avaliação a um vasto conjunto de entidades, o número de respostas dadas apenas nos permitiu ilustrar parcialmente com quem as entidades inquiridas se articulavam, com que frequência colaboravam e trocavam recursos e como avaliavam a capacidade de resposta dos parceiros e o seu envolvimento.

Para analisar estes dados foram criadas duas tipologias, uma para o tipo de atividades desenvolvidas e outra para o tipo de trocas entre parceiros. As avaliações das entidades às dimensões relacionais consideradas (frequência de colaboração; frequência de trocas; capacidade de resposta/ escala de eficácia; envolvimento/ escala de empenho) permitiram construir rankings tendo por base a soma das avaliações dadas sobre o número de parceiros (média). Ainda que se tratasse de uma rede parcial, a análise deste ranking conjugada com a análise de redes das entidades permitiu observar as diversas modalidades de parceria existentes para a implementação das ações no âmbito da Igualdade de Género.

e) Entrevistas

Por último, realizaram-se entrevistas a protagonistas-chave que direta ou indiretamente estiveram ligados/as à conceção e implementação do IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação 2011-2013, que esclareceram uma série de questões ligadas ao desenvolvimento de políticas e dos Planos para a Igualdade e sobre todo o processo de idealização, aprovação e

concretização deste instrumento. Analisou-se também a partir da perspetiva dos entrevistados a envolvimento dos Ministérios, Autarquias e outras organizações quer governamentais, quer da sociedade civil no planeamento do Plano, pontos fortes e fragilidades, pediu-se ainda visando futuros Planos para a Igualdade linhas de orientação tanto no que respeita à estrutura como à implantação e execução das medidas junto dos públicos-alvo.

- **Critérios de avaliação do estudo**

Através da estratégia metodológica traçada cumpriram-se os critérios de avaliação propostos no estudo:

Pertinência e Adequabilidade do instrumento que permitiu compreender em que medida as áreas estratégicas de intervenção, os objetivos e medidas estão adaptados ao contexto e às necessidades diagnosticadas no país em termos de igualdade de género.

Coerência interna do instrumento permitiu identificar o grau de correspondência e os tipos de contribuição entre as diferentes áreas estratégicas, diferentes objetivos, medidas e ações. E coerência externa do instrumento que possibilitou conhecer a confluência e potenciação dos efeitos de complementaridade, sinergias ou de outras intervenções com as quais se relacionam.

Sustentabilidade que permitiu conhecer a implementação e consolidação da estratégia de *mainstreaming* e a capacidade do IV Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação (2011/2013) para de estender o impacto das ações de forma duradoura.

Análise SOWT apontando os pontos fortes e fracos do Plano, oportunidades e ameaças, a partir do qual se analisa o conjunto de riscos e obstáculos à sustentabilidade das intervenções.

Dinâmicas Processuais o que permitiu perceber as questões relativas ao processo de tomada de decisão e a sua influência, identificação de capacidades e dificuldades de articulação e mobilização das diferentes instituições bem como as suas atribuições na execução do plano.

Análise de Redes (ARS ou Social Network Analysis) através do qual foi possível posicionar os diversos participantes neste estudo de avaliação segundo as suas relações de interdependência ou em rede, ambiente estruturante que gera

oportunidades ou constrangimentos à ação, nomeadamente através dos canais de transferência ou fluxo de recursos diversos (Wasserman e Faust, 1994). O recurso à ARS foi particularmente útil para descrever e interpretar diversas formas de articulação e concertação de entidades parceiras e redes institucionais, superando uma visão parcial e categórica na análise das dinâmicas processuais.

2. Condições para a elaboração do IV PNI

2.1. Planeamento do IV PNI

- Processo de planeamento: entre a lógica participativa e o gabinete.

O processo de planeamento do IV PNI iniciou-se recorrendo de forma circunscrita à orgânica da CIG. Por outras palavras, no processo de elaboração do instrumento a CIG começou por envolver as entidades e personalidades com assento na estrutura tripartida do Conselho Consultivo da CIG. De forma concreta, a participação no processo de planeamento do IV PNI esteve limitado aos/às conselheiros/as para a Igualdade dos ministérios, porque têm assento na secção interministerial do conselho consultivo, às Organizações Não-Governamentais que pertencem à secção das Organizações Não-Governamentais do referido conselho (todas as outras, mesmo que participem ativamente na execução do Plano estão excluídas), e finalmente, ao grupo técnico-científico, constituído por personalidades de reconhecida competência nas áreas da cidadania, dos direitos humanos, dos direitos das mulheres e da Igualdade de Género.

Contudo, esta forma de participação muito circunscrita não parece satisfazer nenhum dos atores-chave e a metodologia de planeamento desenvolvida pela CIG no processo de elaboração do IV PNI é apontada como aspeto negativo por diferentes *stakeholders* (ministérios, municípios e Organizações Não-Governamentais). Todos estes atores-chave consideram importante que a CIG adote um método mais participativo na elaboração de futuros planos, transformando-os em co-autores dos novos instrumentos.

Acresce ainda que o planeamento do IV PNI não teve em consideração o desfasamento de calendário que fez com que muitos ministérios tivessem em marcha os seus Planos para a Igualdade antes da conclusão do desenho do IV

PNI: o IV PNI não possibilitou a integração destes conteúdos o que promoveu alguma descoordenação da intervenção pela coexistência de um Plano Nacional e de Planos Ministeriais descoincidentes nas suas propostas.

Em suma, o défice de envolvimento dos ministérios no processo de elaboração do IV PNI resultou no posicionamento por vezes ambíguo destes atores face à execução e monitorização de algumas das medidas do Plano, com reflexos na execução e monitorização do mesmo, como se poderá verificar mais à frente neste relatório.

Nas sessões de trabalho realizadas, também as Organizações da Sociedade Civil deixaram um apelo à transformação da metodologia de trabalho da CIG na conceção e desenvolvimento do Plano. Apelaram para a descentralização do poder e para uma articulação horizontal entre poder central, local e organismos da sociedade civil (osc) com o objetivo de uma melhor operacionalização do Plano nacional. As OSC consideram que “ (...) deveriam estar mais presentes para que o seu trabalho fosse mais respeitado (...) ” surgindo a ideia de que “ (...) Este plano assenta no trabalho das ONG, por isso estas devem estar refletidas no mesmo (...) A estrutura fica mais equilibrada se os poderes estiverem mais repartidos entre o poder central e as Organizações da Sociedade Civil. (...) ”. De forma concreta, as Organizações da Sociedade Civil pretendem ver instituído um processo de planeamento que siga uma lógica mais *bottom-up*, permitindo que a experiência acumulada que detêm, bem como o trabalho realizado e em curso constituam bases fundamentais no desenho de próximos Planos e da sua visão estratégica.

Quanto aos municípios, e apesar do papel fundamental que estes desempenham na territorialização das políticas e da sua experiência de trabalho em rede com instituições da sociedade civil, não participaram de forma direta no processo de elaboração do IV PNI, pelo facto da estrutura orgânica da CIG não prever no seu Conselho Consultivo a inclusão das autarquias. Os municípios reivindicaram assim um papel mais ativo e interventivo na elaboração do IV PNI, reivindicação que surge alicerçada na perceção de que são responsabilizados como atores-chave na execução do Plano mas, em contraponto, totalmente excluídos do planeamento do instrumento que é visto como uma imposição da administração central. Esta reivindicação reveste-se

de particular pertinência tendo em conta que o próprio documento do Plano refere:

“A rede de municípios que promovem a Igualdade de Género e a Cidadania bem como a sociedade civil organizada constituir-se-ão como parceiros estratégicos na implementação das políticas públicas de Igualdade e Não Discriminação. Esta estratégia de territorialização e integração da perspectiva de género em todos os domínios da acção política nacional, regional e local permitir-nos-á, no âmbito deste Plano, fazer a passagem da Igualdade de jure para a Igualdade de facto.” (in Enquadramento do IV PNI)

Contudo, estas expectativas e responsabilidades projetadas sobre os municípios coexistiram com o não envolvimento dos mesmos no processo de elaboração do IV PNI.

O défice de envolvimento dos diversos atores na elaboração do Plano acentuou-se ainda com a reestruturação a que o documento foi sujeito em gabinete, já após a sua discussão em Conselho Consultivo. Assim, os parceiros só tiveram acesso ao documento final do IV PNI no momento em que este entrou em período de consulta pública.

Assim, este processo de reformulação do IV PNI teve efeitos diretos sobre o próprio Plano, afetando a coerência interna do instrumento e a sua execução, e sobre as dinâmicas processuais e de trabalho entre os diferentes intervenientes no IV PNI na sua fase de implementação.

O enquadramento do IV PNI é fundamentado em legislação, recomendações e compromissos internacionais assumidos pelo Estado português em torno da Igualdade de género. Elaborado tendo por base o III PNI, mas sem tempo útil para uma cabal integração das recomendações da sua avaliação, o Plano poderia ainda ter beneficiado de um diagnóstico ou avaliação *ex-ante*, envolvendo os parceiros desde logo na identificação de necessidades e na definição de orientações estratégicas

2.2. Enquadramento lógico do IV PNI

- Coerência interna do IV PNI

A análise da coerência interna do IV PNI permite identificar o grau de correspondência e os tipos de contribuição entre as diferentes áreas estratégicas, diferentes objetivos, medidas e ações. De forma concreta, neste momento pretende responder-se à seguinte questão: será o IV PNI um instrumento coerente na sua constituição interna?

Procurando responder a esta questão fundamental verificam-se fragilidades no planeamento do IV PNI. Tais fragilidades afetam a coerência interna deste Plano, e podem ser detetadas em três diferentes níveis do enquadramento lógico deste IV PNI:

A. Coerência ao nível da estrutura do IV PNI

Num primeiro nível, a análise centra-se na coerência e consistência da estrutura do IV PNI enquanto instrumento de política pública. Identificam-se aqui um fator (ou fragilidade do planeamento) fundamental que contribui para a complexidade desta estrutura do IV PNI: o elevado número de áreas estratégicas e de medidas que constituem o IV PNI, configurando uma estrutura extensa, apesar de ter havido uma redução assinalável de 155 para 97 medidas do III para o IV Plano e de neste se destacarem 15 medidas a adotar. Apesar deste esforço, pode-se afirmar que o **IV PNI apresenta ainda um défice de orientação estratégica.**

B. Coerência ao nível das áreas estratégicas, objetivos específicos e medidas.

Neste segundo nível, a análise desloca-se para as áreas estratégicas, objetivos específicos e medidas, permitindo aferir em que medida e de que forma os objetivos das áreas estratégicas se articulam com as medidas que lhes dão corpo.

Da análise efetuada foi possível aferir que **as áreas estratégicas, os objetivos e as medidas nem sempre constituem um conjunto integrado.** A desarticulação por vezes verificada deve-se a dois fatores essenciais: (i) a uma opção metodológica de

planeamento que não permite a construção de áreas estratégicas de forma enraizada na realidade, porque não teve por base um diagnóstico participado e claro sobre a realidade de género em Portugal que lhe servisse de fundamentação; e (ii) ao reduzido grau de integração entre alguns objetivos e medidas

C. Coerência ao nível do sistema medidas-entidades envolvidas na execução-público alvo-indicadores de resultado.

A grelha que sistematiza as medidas propostas, as entidades envolvidas na execução das medidas, o público alvo, bem como os indicadores de resultado é afetada por problemas ao longo das seguintes dimensões: (i) Formulação das medidas; (ii) Articulação entre medidas e objetivos específicos; (iii) Identificação das entidades envolvidas na execução da medida – ausência de um responsável principal; (iv) Definição de indicadores; (v) Omissão de resultados esperados; (vi) Inexistência de calendarização; (vii) Identificação pouco clara de pressupostos.

- **Coerência ao nível da estrutura do IV PNI**

A realidade da Igualdade de Género em Portugal e a transversalidade das questões de género exigem o desenho de uma resposta política com um nível de complexidade elevado. Na tentativa de enfrentar a complexidade da realidade, o IV PNI foi estruturado em diferentes áreas estratégicas. O número elevado de áreas estratégicas de intervenção revela-se uma fragilidade de planeamento na medida em que implica a existência de grande diversidade de medidas e a necessidade de mobilização de um elevado número de atores-chave para a sua execução, promovendo facilmente a sua saturação.

De forma concreta, o elevado número de áreas estratégicas traduziu-se frequentemente na exigência de participação de uma mesma entidade em diferentes áreas resultando em: (i) dispersão de esforços e recursos; (ii) saturação; (iii) leitura seletiva das exigências de participação e responsabilidade na execução do IV PNI. Este problema coloca-se com particular destaque no caso dos ministérios, que no atual contexto de restrições orçamentais se vêm diminuídos de capacidade financeira e de mobilização de recursos humanos para a concretização de todas as medidas do IV PNI em que estão envolvidos.

- Coerência ao nível das áreas estratégicas, objectivos específicos e medidas.

Neste nível de análise é nosso objetivo aferir em que medida as áreas estratégicas, os seus objetivos e as respetivas medidas constituem um conjunto integrado, tal como propõe o IV PNI. Ou seja, analisa-se de que forma os objetivos das áreas estratégicas se articulam com as medidas que dão corpo à própria área estratégica. Esta análise ganha redobrada pertinência na medida em que o instrumento define na sua metodologia operatória que: *“As áreas estratégicas, os seus objetivos e as respectivas medidas constituem um conjunto integrado que permite a monitorização permanente da intervenção.”*

Ausência de diagnóstico participado, integrado e claro

Para garantir que áreas estratégicas, objetivos e medidas funcionassem como um conjunto integrado, à definição de cada uma das áreas estratégica de intervenção deveria ter presidido a identificação clara de pontos nodais onde se intersectassem, por um lado, diferentes necessidades, problemas ou desafios entre os quais fosse possível perceber conexões, causalidades e interdependências e, por outro, um conjunto de objetivos específicos cuja concretização através de medidas específicas contribuisse efetivamente para a ultrapassagem ou solução daquele feixe de problemas, necessidades e desafios.

Este cenário de definição de áreas estratégicas mais enraizado na realidade (*grounded*) não se verifica no IV PNI, desde logo, porque o processo de planeamento e elaboração dispensou uma participação ativa de todos os parceiros na realização de um diagnóstico claro sobre a realidade de género em Portugal que lhe servisse de fundamentação.

Reduzido grau de integração entre objetivos e medidas

Os objetivos das diferentes áreas estratégicas deveriam estar concebidos em articulação direta com o conjunto de medidas que as constituem porque elas não são mais do que os meios para a concretização desses objetivos. Contudo, no IV PNI verifica-se que os objetivos enunciados nem sempre se articulam diretamente com medidas concretas, tornando impossível perceber nesses casos de que modo as medidas contribuem para a concretização do respetivo objetivo.

- Coerência ao nível do sistema medidas-entidades envolvidas na execução-público alvo-indicadores de resultado

Neste momento a análise situa-se ao nível de “uma estrutura que permit[a] desagregar as áreas de intervenção segundo os objetivos e medidas que as constituem, as diferentes entidades responsáveis pela sua execução, o público alvo e os respetivos indicadores de resultado.” De forma mais concreta, a análise recai sobre aquilo que o IV PNI define como: “grelhas que sistematizam as medidas propostas, as entidades envolvidas na execução das medidas, o público alvo, bem como os indicadores de resultado”.

Da análise a esta grelha de sistematização e operacionalização do IV PNI resulta a identificação de problemas em cinco dimensões:

- Formulação das medidas
- Identificação das entidades envolvidas na execução da medida
 - ausência de um responsável principal
- Definição de indicadores
- Omissão de resultados esperados
- Inexistência de calendarização

Formulação das medidas

Um problema comumente identificado por diferentes actores-chave do IV PNI (ministérios, municípios e Organizações da Sociedade Civil) está relacionado com a pouca clareza dos enunciados das medidas propostas no Plano. A falta de clareza promove problemas operacionais tais como:

- Incompreensão relativamente à forma como cada entidade envolvida deve concretizar as medidas em que está inscrita.
- Necessidade de um trabalho de re-intepretação das medidas para que elas não fiquem sem execução.
- Risco de não execução pela incompreensão⁵.
- Interpretações diversas sobre o que deve ser feito e como deve ser feito numa mesma medida.

⁵ Um exemplo deste problema encontra-se na medida 10 da área estratégica 1 que determina na sua alínea b): “avaliar o impacto de género nas iniciativas legislativas”; segundo os testemunhos recolhidos na sessão de trabalho com os ministérios esta foi uma das medidas que ficou por executar justamente por incompreensão dos/as conselheiros/as quanto ao seu conteúdo específico.

De forma concreta, no IV PNI e nas suas 14 áreas estratégicas detetam-se quatro tipos de problemas na formulação das medidas constantes no IV PNI:

- (i) Medidas cuja formulação é um somatório de várias medidas;
- (ii) Medidas cuja formulação remete para objetivos (relativamente genéricos) e não para meios ou ações concretas que visam atingir um determinado fim ou objetivo;
- (iii) Medidas cuja formulação conjuga a definição de objetivos e indicação de medidas;
- (iv) Medidas cuja formulação inclui pressupostos de execução, não diretamente controláveis pelos atores.

Quadro n.º 1 Exemplos de Medidas cuja formulação é um somatório de várias medidas		
Área estratégica	Medida	Problema
Área Estratégica 1 – Integração da Dimensão da Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governança.	Medida 3: Integrar a dimensão da Igualdade de Género, cidadania e não discriminação nos objetivos de cada ministério <i>E</i> na carta de missão dos(as) dirigentes da Administração Pública, <i>BEM COMO</i> nos planos para a Igualdade.	3 em 1
Área estratégica 12 – Juventude	Medida 72: Dinamizar conteúdos de Igualdade de género no Portal da Juventude <i>E</i> para a Juventude no Portal da Igualdade, <i>BEM COMO</i> integrar a área da Igualdade de género nos conteúdos a introduzir na comunicação institucional nas redes sociais virtuais.	2 em 1
Área Estratégica 14 – Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas.	Medida 87: Estabelecer protocolos bilaterais de cooperação com países parceiros no âmbito de políticas de Igualdade de Género. Desenvolvimento de programas de intercâmbio profissional com países parceiros para reforço das competências mútuas.	

Quadro n.º 2 Exemplos de Medidas cuja formulação remete para objetivos (relativamente genéricos) e não para meios ou ações concretas que visam atingir um determinado fim ou objetivo		
<i>Área estratégica</i>	<i>Medida</i>	<i>Problema</i>
<i>Área Estratégica 1 – Integração da Dimensão da Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação.</i>	Medida 4: Reforçar a figura e as funções dos/as conselheiros/as para a Igualdade e das equipas interdepartamentais.	A medida deveria indicar o que se faz e como se faz.
<i>Área estratégica 2 – Independência económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.</i>	Medida 22: Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC.	A medida deveria indicar o que se faz e como se faz. A linha de financiamento é um pressuposto para a boa execução da medida.
<i>Área estratégica 6 – Investigação e Sociedade do Conhecimento</i>	Medida 45: Consolidar o papel do Observatório de Género (SIIC) a nível da recolha de dados que permitam uma avaliação das políticas sectoriais na perspectiva de género, bem como na identificação das áreas críticas para informar a tomada de decisão política.	A medida deveria indicar o que se faz e como se faz.

Quadro n.º 3 Exemplos de Medidas cuja formulação conjuga a definição de objetivos e indicação de medidas		
<i>Área estratégica</i>	<i>Medida</i>	<i>Problema</i>
<i>Área Estratégica 1 – Integração da Dimensão da Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação.</i>	Medida 5: Promover a formação em Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação no âmbito dos cursos para dirigentes da Administração Pública, ATRAVÉS da inclusão de um módulo sobre esta matéria na sua formação inicial e contínua.	Primeira parte da formulação indica um objetivo. Segunda parte da formulação indica o que se faz e como se faz.
<i>Área estratégica 3: Educação, Ensino Superior e Formação ao longo da vida</i>	Medida 33: Produzir divulgar e acompanhar a aplicação de instrumentos que promovam a Igualdade de Género e a Cidadania junto do(as) alunos(as): a) Implementar guiões para a igualdade no pré-escolar e 3º ciclo; b) Elaborar e implementar os guiões para os 1º e 2º ciclo.	Primeira parte da formulação indica um objetivo. Segunda parte da formulação indica o que se faz e como se faz.
<i>Área estratégica 9 – Violência de género</i>	Medida 60: Prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho através da promoção de ações de sensibilização e informação.	

Quadro n.º 4 Exemplos de Medidas cuja formulação inclui pressupostos de execução, não controláveis pelos atores executantes das mesmas		
Área estratégica	Medida	Problema
Área Estratégica 1 – Integração da Dimensão da Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação.	Medida 17: Promover a elaboração e a aprovação de planos municipais para a Igualdade, nomeadamente através de financiamentos da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.	Linha de financiamento é um pressuposto para a boa execução da medida mas a obtenção de financiamento não está sob o controlo das entidades convocadas para a execução da medida
Área estratégica 2 – Independência económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, familiar e Pessoal.	Medida 21: Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH. Medida 25: Promover a implementação de planos para a Igualdade nas Organizações em geral, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.	
Área estratégica 13 – Organizações da Sociedade Civil	Medida 77: Capacitar as Organizações da Sociedade Civil, bem como apoiar a implementação de projectos de intervenção na área da Igualdade de Género, dinamizados por estas, nomeadamente através da tipologia 7.3 do POPH.	

Identificação das entidades envolvidas na execução das medidas – ausência de uma responsável principal

A grelha de sistematização e operacionalização do IV PNI identifica de forma clara as entidades envolvidas na execução de cada medida específica. Esse espaço de responsabilização pela execução parece seguir uma lógica de parceria desejada na metodologia de operacionalização do IV PNI:

“A coordenação deste Plano é da responsabilidade da CIG, mas a execução das acções depende da participação dos diversos parceiros envolvidos. Com efeito, embora seja atribuída à CIG a coordenação geral da sua execução, trata--se de uma intervenção partilhada entre vários parceiros e orientada para objectivos comuns (...) A execução do presente Plano pressupõe uma cooperação estratégica entre todos os parceiros na implementação das diferentes medidas (...)”

Desta forma, para cada medida proposta surgem indicadas diversas entidades que se espera ver envolvidas na respetiva execução (ministérios, organismos do estado, municípios e Organizações da Sociedade Civil). Contudo, essa pluralidade de entidades executantes é geradora de alguma desresponsabilização, porque, com ela coexiste:

- (i) Uma indefinição da entidade responsável ou coordenadora da execução da medida;
- (ii) Uma indefinição quanto à obrigatoriedade de cada entidade efetivamente responder à medida para a qual surge citada, permitindo que cada ministério interprete e decida que medidas executar ou abandonar;
- (iii) Insuficiente trabalho em rede e reduzida capacidade da CIG em se afirmar como produtora dessa plataforma de trabalho. Este cenário permite que cada entidade envolvida execute a medida de forma isolada e apenas de acordo com as suas competências e recursos.

Adicionalmente, este problema é agravado pelo facto do processo de planeamento (insuficientemente participativo) do Plano ter permitido que:

- As entidades (sobretudo ministérios) fossem inscritas na execução de determinadas medidas sem conhecimento prévio;
- As entidades (sobretudo ministérios) fossem inscritas na execução de medidas para as quais não têm competências ou cuja natureza foge ao seu âmbito de intervenção.

Definição de indicadores

Na análise da grelha de operacionalização do IV PNI é frequente encontrarmos problemas relacionados com os indicadores de resultado. O problema mais comum é a desadequação dos indicadores às medidas que pretendem medir a execução.

Este problema de desadequação deve-se, pelo menos parcialmente, ao facto de se pretender medir diretamente a concretização das medidas através dos indicadores, quando na verdade estes indicadores deveriam medir, em primeira instância, os resultados esperados (os outputs) das medidas. Por esta razão, se revela a importância e os efeitos da não inclusão de uma coluna destinada aos resultados esperados na grelha de operacionalização do IV PNI.

Quadro n.º 5 Exemplo de Desadequação entre medidas e indicadores			
Área estratégica	Medida	Indicador	Problema
Área Estratégica 1: <i>Integração da Dimensão da Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação.</i>	Medida 15: Actualizar os conteúdos do Portal para a Igualdade e monitorizar a sua utilização.	Número dos(as) utilizadores(as) do Portal para a Igualdade. Número e caracterização das áreas presentes no Portal para a Igualdade.	O número de utilizadores não permite perceber se os conteúdos foram ou não actualizados.
Área estratégica 5: <i>Ambiente e Organização do Território</i>	Medida 44: Reforçar as acessibilidades, a qualidade e a adaptação dos transportes públicos às necessidades de homens e mulheres, ASSEGURANDO serviços que facilitem a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.	Monitorização dos inquéritos à mobilidade integrando a perspectiva de género.	Inquéritos à mobilidade não fornecem informação sobre o grau de facilitação dos serviços de transportes públicos à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.
Áreas Estratégica 7: <i>Desporto e Cultura</i>	Medida 52: Promover a visibilidade da criação artística por parte das mulheres.	Lista das programações anuais.	O indicador não mede a promoção da visibilidade da criação artística das mulheres.

Omissão de resultados esperados

A grelha sistematizadora do IV PNI omite uma coluna fundamental, aquela onde se identificariam para cada medida proposta os resultados esperados (se possível quantificáveis). A inexistência de resultados esperados neste sistema de operacionalização do IV PNI tem consequências práticas:

- Ao nível da monitorização e avaliação. Dificulta a avaliação da efetividade do plano, nomeadamente no que diz respeito à análise da execução física, determinando um nível muito genérico de avaliação da execução.
- Este problema afeta a definição de indicadores precisos e rigorosos para a execução das medidas.
- A omissão dos resultados esperados por medida proposta dificulta a avaliação do grau de execução de uma determinada medida, mesmo que os indicadores estejam bem definidos e sejam precisos.
- Não se percebe de que forma ou através de que resultados esperados (outputs) cada uma das medidas contribui para a

concretização dos objetivos enunciados em cada área estratégica do IV PNI.

Inexistência de calendarização

A inexistência de uma sequência entre as medidas previstas para a concretização de cada área estratégica ou a inexistência de um calendário para a sua implementação, contribui para:

- Desmobilização por parte das entidades envolvidas na execução que não têm uma meta temporal para cumprir (não havendo calendarização as medidas não entram na agenda);
- Promove o adiamento da implementação de medidas sem necessidade de justificação (não há calendário, não há atraso), determinando também problemas adicionais ao trabalho de acompanhamento e avaliação do IV PNI;
- Promove a concentração da execução de muitas medidas na fase final da vigência do IV PNI;
- Impossibilidade de aferir se uma medida está realmente executada antes do final da vigência do Plano, oferecendo problemas adicionais ao acompanhamento, a avaliações intercalares e à avaliação final.
- Aumenta o risco de não execução de determinadas medidas
- Dificulta a instituição de um ritmo de trabalho e de rotinas de trabalho na igualdade de género (sobretudo em instituições públicas pouco habituadas a trabalhar o tema)

As insuficiências identificadas ao nível da *formulação das medidas, identificação das entidades envolvidas na execução da medida e definição de um responsável principal, definição de indicadores, omissão de resultados esperados e inexistência de calendarização* reforçam uma vez mais a importância de um envolvimento mais participado de todos os atores-chave na identificação das necessidades que fundamentem um Plano desta natureza, bem como na sua elaboração, monitorização e avaliação.

2.3. Síntese

De forma sumária podemos dizer que o IV PNI apresenta ainda algum défice de orientação estratégica que se revela no elevado número de áreas estratégicas propostas, apesar do esforço efetuado para uma redução de áreas, na passagem do III para o IV Plano.

Verifica-se também que as áreas estratégicas, os objetivos e as medidas nem sempre constituem um conjunto integrado, na medida em que nem se consegue perceber como se estabelece a relação entre estes diferentes componentes. De forma breve, podemos dizer que esta desarticulação e desconexão se deve a três fatores essenciais: (i) à falta de rigor na formulação de alguns objetivos (genéricos e pouco precisos); (ii) à impossibilidade de distinguir alguns objetivos de medidas; (iii) ao reduzido grau de integração entre alguns objetivos e medidas.

Os objetivos das diferentes áreas estratégicas deveriam estar concebidos em articulação direta com o conjunto de medidas que as constituem (meios concretos para a concretização dos objetivos). Isto é, a conceção dos objetivos deveria ter em consideração que estes dependem da implementação de um conjunto mais ou menos alargado de medidas e da concretização de determinados resultados (outputs). Neste sentido, tendo sempre em mente os objetivos da área estratégica, deveriam ser definidas as medidas ou ações concretas a realizar, bem como a sua sequência e calendarização, para que o Plano os pudesse concretizar. Mas, o que se verifica no IV PNI é que a grelha que sistematiza as medidas propostas, as entidades envolvidas na execução das medidas, o público-alvo, bem como os indicadores de resultado é afetada por cinco problemas, que a diminuem na sua real capacidade de operacionalização do IV PNI: (i) Falta de clareza na formulação de algumas medidas; (ii) Desarticulação entre algumas medidas e objetivos específicos; (iii) Ausência de identificação de um responsável principal por medida; (iv) Desadequação na definição de alguns indicadores, inviabilizando uma avaliação da execução física adequada; (v) Omissão de resultados esperados, determinando dificuldades acrescidas à elaboração de indicadores precisos de execução e aos processos de acompanhamento e avaliação; (vi) Inexistência de calendarização.

Estas fragilidades reforçam uma vez mais a importância de um envolvimento participado por todos os atores-chave, na identificação das necessidades que fundamentem um Plano desta natureza, bem como na sua elaboração, monitorização e avaliação.

3. Execução do IV PNI

Para se medir o grau de execução do IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011/2013), foi efetuada uma análise às catorze áreas estratégicas, envolvendo uma apreciação das medidas que compõem cada uma delas, bem como das distintas ações realizadas pelos vários atores, aquando da sua operacionalização.

Procurou-se em cada área identificar o grau de execução das respetivas medidas, tendo em conta as iniciativas concretizadas. Indagou-se ainda junto de atores intervenientes na execução do Plano os principais constrangimentos e fatores facilitadores da operacionalização deste Plano.

Ao longo deste processo foram assim consultadas distintas fontes documentais:

- ➔ IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013 - Relatório Intercalar Junho | 2013
- ➔ IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013 - Relatório Intercalar | 2012
- ➔ IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011 – 2013 - Relatório Intercalar | 2011
- ➔ Plano para a Igualdade da Presidência do Conselho de Ministros
- ➔ Relatório de Execução do IV PNI em 2011, Presidência do Conselho de Ministros
- ➔ Planificação Setorial 2013 – IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013⁶ - Presidência do Conselho de Ministros
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério das Finanças
- ➔ Relatório de Execução do IV PNI em 2011 – Ministério das Finanças (Fev.2012)
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional

⁶ Integram este documento as planificações dos seguintes organismos: Agência para a Modernização Administrativa, I.P. (AMA,I.P.); Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, I.P. (ACIDI,I.P.); Centro Jurídico (CEJUR); Centro de Gestão da Rede Informática do Governo (CEGER); Gabinete para os Meios de Comunicação Social (GMCS); Secretaria-geral da Presidência do Conselho de Ministros (SG PCM)

- ➔ Relatório de Execução de Atividades e Instrumento de Monitorização – Ministério da Defesa Nacional – (01 Jan.2012 – 31 Dez.2012)
- ➔ Planificação Sectorial de Execução do IV PNI em 2013 - Ministério da Defesa Nacional (01 Jan.2013 – 31 Dez.2013)
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério da Administração Interna
- ➔ Relatório Intercalar de Execução – Ministério da Administração Interna - (Mar.2012)
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça
- ➔ Relatório de Execução do IV PNI (2011) – Ministério da Justiça
- ➔ Relatório de Execução do IV PNI (2012) – Ministério da Justiça
- ➔ Relatório de Execução do IV PNI (1º Semestre de 2013) – Ministério da Justiça
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério da Economia e Emprego
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério da Saúde
- ➔ Plano para a Igualdade Ministério da Saúde/Direção Geral da Saúde (2011)
- ➔ Programas de Saúde Prioritários – Orientações Programáticas. Leitura Crítica numa perspetiva de género (s/data)
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério da Educação e Ciência
- ➔ Descritivo de Atividades e Instrumento de Monitorização do Ministério da Educação e Ciência (2011/2012)
- ➔ Plano para a Igualdade do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social
- ➔ Relatório de Execução do IV PNI em 2011 no âmbito do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social
- ➔ Relatório de Execução do IV PNI em 2012 no âmbito do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social
- ➔ Plano da Secretaria de Estado da Cultura

Para além desta documentação, foi reunida informação sobre a concretização do Plano Nacional ao nível das autarquias locais, através de dados recolhidos sobre a execução dos Planos Municipais por um conjunto de autarquias, seleccionadas no

âmbito deste estudo.⁷ Aplicou-se também um inquérito por questionário ao nível da mesma amostra municipal, bem como um inquérito a outras entidades, de carácter governamental e não-governamental, com intervenção na execução do IV PNI. Finalmente, foram ainda realizadas sessões de trabalho que reuniram alguns dos principais atores na operacionalização do IV PNI, entre os quais se destacam organismos representativos do poder central (ministérios), organismos representativos do poder local (municípios), entidades governamentais e não-governamentais. A análise que a seguir se apresenta sustenta-se numa triangulação da informação recolhida com estas técnicas.

Considerando os indicadores de resultados que se encontravam identificados para cada medida no Plano efetuou-se a avaliação da execução física, para a qual foi concebida uma escala de classificação com as seguintes cinco categorias:

- a) **Executada (E)** – categoria atribuída quando os dados reunidos permitem considerar que pelo menos uma das atividades realizadas no âmbito daquela medida cumpre integralmente a totalidade dos indicadores;
- b) **Parcialmente Executada (PE)** – categoria atribuída quando os dados reunidos permitem concluir que a medida não foi totalmente concretizada ou se encontra ainda a decorrer;
- c) **Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)** – categoria atribuída quando os dados reunidos indicam que a medida se encontra executada, mas as atividades reportadas não cumprem a totalidade dos indicadores
- d) **Não Executada (NE)** - categoria atribuída quando os dados reunidos permitem concluir que não foi realizada qualquer atividade no âmbito daquela medida;
- e) **Ausência de Dados (AD)** – categoria atribuída quando não existem dados para avaliar a execução da medida.

Tendo em conta esta categorização, ao longo do capítulo considera-se como *taxa de sucesso* o somatório das medidas **executadas**, **parcialmente executadas** e **executadas com insuficiência de dados**, na medida em que todas elas envolvem a concretização de ações que dão cumprimento ao Plano.

O quadro abaixo revela o panorama global da execução física das medidas do (no total de 97), ao longo das catorze áreas estratégicas deste instrumento. Como se pode verificar, a taxa de sucesso do IV PNI situou-se nos 85,5%, embora 37% das medidas

⁷ Sobre o critério de seleção destas autarquias ver o capítulo da Metodologia.

se apresentem com insuficiência de indicadores e 6,2% tenham sido concretizadas apenas de forma parcial.

Quadro n.º 6 – Grau de Execução das medidas globais (taxa bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
<i>Executada (E)</i>	41	42,3%
<i>Parcialmente Executada (PE)</i>	6	6,2%
<i>Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)</i>	36	37,0%
<i>Não Executada (NE)</i>	5	5,2%
<i>Ausência de Dados (AD)</i>	9	9,3%
<i>Total</i>	97	100,0%

As ações desenvolvidas nas diferentes áreas estratégicas repartem-se por uma variedade de tipologias, incluindo:

- **Ações de Formação:** que integram todas as ações de formação desenvolvidas, seminários e *workshops*; encontros, encontros internacionais, grupos de trabalho;
- **Ações de Sensibilização:** atribuição de prémios; sinalização de datas específicas;
- **Ações de Informação/Disseminação,** que envolvem disseminação de informação em vários canais de comunicação
- **Ações de Regulamentação:** integrando a elaboração de legislação, protocolos e planos de ação
- **Ações de Avaliação/Monitorização:** que compreendem a realização de estudos e inquéritos, e a recolha de dados estatísticos desagregados por sexo;
- **Outras ações** no terreno - ações visando a criação e implementação de instrumentos; entre outras.

Tendo por base a informação que nos foi disponibilizada é possível concluir que a grande maioria das ações desenvolvidas nas catorze áreas estratégicas do Plano Nacional assenta na tipologia *Formação*, tendo sido contabilizadas 260 ações. A segunda tipologia mais referenciada diz respeito a *Outras Ações no Terreno* totalizando-se cerca de 128 ações realizadas. Em terceiro lugar surge a categoria *Ações de Informação/Disseminação*, com cerca de 85 ações realizadas. As três categorias com menor impacto são (por ordem decrescente): *Ações de Avaliação/Monitorização* (60 ações); *Ações de Regulamentação* (53 ações) e *Ações de Sensibilização* (27 ações).

Ao longo do processo de avaliação procurou-se clarificar e justificar o grau de execução atribuído a cada medida. Decisão nem sempre fácil, tendo em conta as insuficiências de informação com que sistematicamente a equipa se deparou. Seguidamente apresenta-se em detalhe esta análise, organizada por área estratégica, de acordo com a estrutura do Plano.

3.1. Análise por Área Estratégica

- Área estratégica nº 1 — Integração da Dimensão de Género na Administração Pública, Central e Local, como Requisito de Boa Governação

Quadro n.º 7 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 1

Nº Medida e Descrição	Avaliação						Entidades efetivamente envolvidas ¹³
	E ⁸	PE ⁹	EII ¹⁰	NE ¹¹	AD ¹²	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	
1. Implementar em cada ministério um plano de igualdade			X			PCM /GSEI /CIG/ Todos os ministérios e organismos públicos	Todos os ministérios
2. Garantir a Integração da perspetiva de género, nos programas e ações	X					MFAP/ PCM/GSEI/CIG	CIG
3. Integrar a dimensão da Igualdade de género, cidadania e não discriminação nos objetivos de cada ministério, na carta de missão dos (as) dirigentes da AP, nos planos de atividade e relatórios			X			PCM/ GSEI/ CIG	MDN; (PCM e CEJUR);INE; (MEE e ASAE); (MEE e IPQ); (MEE e INAC);MSSS;MF;MAI;
4. Reforçar a figura dos(as) Conselheiros/as para a igualdade e das Equipas ID			X			PCM/ GSEI/ CIG	
5. Promover a formação em IGCND no curso de formação inicial e contínua para dirigentes da AP através da inclusão de um módulo sobre o tema			X			PCM/ GSEI/ CIG/ GSEAP/ INA	INA; (MF e GPEARL);CIG
6. Integrar a dimensão da IG em toda a oferta de formação disponibilizada pelo INA			X			PCM/ GSEI/ CIG/ GSEAP/ INA	(MF e GPEARL);CIG; (SG e MG)
7. Promover a formação em IGCND das conselheiras (os) para a igualdade e ou membros das equipas interdepartamentais da AP	X					PCM/ GSEI/ CIG/ INA	INA;CIG;CEJUR
8. Assegurar a realização de ações de formação inicial e contínua em matéria de IGCND solicitadas por cada ministério.			X			PCM/ GSEI/ CIG/ Todos os Ministérios	CIG;CITE;MDN;CEJUR; (ACIDI e CNAI e CLAI); MAI;MJ;MDN;MEE;
9. Elaborar e acompanhar a implementação de instrumentos de gestão sensíveis ao género para utilização das conselheiras (os) para a igualdade e ou membros das equipas interdepartamentais da AC				X		PCM/ GSEI/ CIG/GSEAP/ INA	

⁸ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁹ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

¹⁰ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

¹¹ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

¹² Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

¹³ As referências que surgem "(...)" dizem respeito a parcerias

10. Processo legislativo: a) Promover ações de formação em IG a juristas responsáveis pelo processo legislativo, incluindo a Avaliação do impacto. b) Avaliar o impacto de género nas iniciativas legislativas		X				PCM/GSEI/CIG/CEJUR/ Todos os ministérios	CEJUR; (MDN - Exército);CIG; (MJ e CEJUR);
11. Construir e implementar um instrumento p/ determinar o impacto das despesas realizadas pelos ministérios e serviços da AP na promoção da IG, tendo em vista o desenvolvimento de iniciativas de orçamento sensíveis ao género - "genderbudgeting"		X				PCM/GSEI/MFAP/CIG/ GPEARI/INA	MF; (PCM e CIG);MDN
12. Criar instrumento legal que garanta a integração da variável "sexo" nas estatísticas da AP que reportem a pessoas.	X					PCM/GSEI/GSEAP/CIG INE	MF; (PCM e INE);MDN
13. Promover a recolha de dados desagregados por sexo das diferentes categorias de dirigentes e chefias na AP e no setor empresarial do Estado pela DGAEP	X					PCM/GSEI GSEAP/CIG/INE	DGAEP
14. Promover a integração no dossier de género do INE dos indicadores adotados pelo Conselho EPSCO para monitorizar a implementação das medidas contidas nas áreas críticas da Plataforma de Ação de Pequim	X					PCM/GSEI GSEAP/CIG/INE	PCM e INE
15. Atualizar os conteúdos do Portal para a Igualdade e monitorizar a sua utilização.	X					PCM/GSEI/ CIG/ Todos os Ministérios	CIG;CEGER
16. Fomentar a implementação de práticas não discriminatórias da linguagem na Administração Pública e na comunicação institucional, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de outubro	X					PCM/GSEAP/GSEPCM/CIG DGAEP	MF; INE; ACIDI; Exército; Força Aérea; MDN;DGPRM; (PCM/CEGER);CEJUR; GPEARI;DGPD;(MEC/ DGE);MJ;MNE;MAMAOT;M EE; CM Mangualde
17. Promover a elaboração e a aprovação de Planos Municipais para a Igualdade, nomeadamente através de financiamentos da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH			X			PCM/GSEI/GSEAL CIG Municípios	CM Seixal; CM Santarém Comunidade Intermunicipal do Oeste; CM Miranda do Corvo; CIG
18. Promover a nomeação de conselheiras ou conselheiros locais para a igualdade, de acordo com o estatuto aprovado pela Resolução do conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio	X					GSEI/GSEAL/CIG Municípios	CM: Pampilhosa da Serra; Silves; Armamar; Gondomar; Miranda do Douro; Amarante
19. Promover a formação em Igualdade de Género, cidadania e não discriminação para as conselheiras e conselheiros locais para a igualdade.			X			PCM/GSEI/GSEAL/CIG CEFA	CIG;CM Abrantes; CM Vidigueira; CM Póvoa do Lanhoso; CM Lagoa

Quadro n.º 8 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 1 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total de Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	8	42,0%
Parcialmente Executada (PE)	2	11,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)	8	42,0%
Não Executada (NE)	1	5,0%
Ausência de Dados (AD)	0	0,0%
Total	19	100,0%

As medidas compreendidas nesta área, remetiam no seu conjunto, para a elaboração e implementação de um plano para igualdade, promovendo a dimensão da Igualdade de Género ao nível do poder central e local. Pretendia-se ainda, através desta área estratégica, uma progressiva integração da dimensão de género nas práticas ministeriais, nomeadamente ao nível dos *“objetivos de cada ministério, na carta de missão dos (as) dirigentes da AP, nos planos de atividade e relatórios”* (AE1-Medida 3). Como objetivos a atingir indicava-se a utilização sistemática da linguagem inclusiva, isto é, *“a implementação de práticas não discriminatórias da linguagem na Administração Pública e na comunicação institucional”*, e a desagregação por sexo de dados estatísticos a nível interno. Ao mesmo tempo visava-se a consolidação e vinculação da função de conselheira/o para a igualdade e a constituição de equipas interdepartamentais.

Da observação dos quadros 7 e 8 podemos concluir que se registou uma elevada taxa de execução física das medidas compreendidas nesta área estratégica (cerca de 95,0%), embora seja de notar entre estas a elevada proporção (cerca de 53,0%) de medidas para as quais não foi possível obter uma informação completa que nos permitisse avaliar o cumprimento de todos os indicadores. Esta insuficiência de informação levou-nos assim a classificar estas medidas como *Executadas com Insuficiência de Indicadores*. De registar também a discrepância sistemática encontrada entre o conjunto das entidades que são indicadas no IV PNI como sendo aquelas que deverão estar envolvidas na execução de cada medida, e as entidades que no decurso da avaliação foram identificadas como tendo contribuído efetivamente para a sua execução. Esta foi, pois, uma das questões que procurámos esclarecer no contexto das sessões de trabalho realizadas e que mais abaixo analisaremos com maior detalhe.

Por agora importa salientar alguns dos resultados obtidos na avaliação desta área estratégica. Assim, como se evidencia nos quadros 7 e 8, IV Plano Nacional para a Igualdade parece ter sido particularmente bem-sucedido no contributo que deu para a criação, fortalecimento e formação, nas estruturas do poder central e local, de técnica/os com funções de conselheira/os (medidas 4, 7, 18 e 19) e para o desenvolvimento de Planos Ministeriais e Municipais (medidas 1 e 17). A operacionalização deste instrumento contribuiu ainda para melhorar a integração da perspetiva de género em diversos programas e ações da Administração Pública Central (veja-se por exemplo o caso do Portal do Cidadão) bem como para fomentar a implementação de práticas não discriminatórias da linguagem na Administração Pública (medida 16) e para promover a recolha e monitorização de indicadores

pertinentes ao nível do dossier de género do INE (medida 14) e de dados desagregados por sexo ao nível mais geral do poder central (medida 13).

Por executar fica contudo uma importante medida – a medida 11, relacionada com a implementação de um instrumento de “*genderbudgeting*”. Durante a auscultação efetuada em sessão de trabalho a representantes dos ministérios pudemos perceber que a resistência à implementação desta medida resultou em boa parte da sua grande complexidade e do modo como a mesma é diferentemente interpretada pela CIG e pelos vários Ministérios. Um dos participantes nestas sessões referia, por exemplo, que o *genderbudgeting* “ (...) só pode ser discutido e implementado a nível do parlamento, não a nível de um Ministério”. Neste como noutros exemplos o que parece ficar claro é que o fraco envolvimento dos atores executantes do Plano na sua elaboração leva a que algumas medidas deste instrumento se tornem de difícil ou impossível concretização, por se encontrarem desde o início desajustadas face à realidade, aos recursos e às prioridades das entidades que são posteriormente convocadas a operacionalizá-las. Outro problema identificado prende-se com o desfasamento temporal entre os Planos Ministeriais/ Municipais e o IV PNI. Em muitos casos os primeiros antecederam o segundo, o que também poderá justificar alguma desarticulação verificada nesta avaliação final ao nível das ações e indicadores medidos e dos atores envolvidos na sua execução. Esta constatação vem de novo sublinhar a necessidade de um envolvimento mais profundo das entidades executoras, a nível nacional e local, na elaboração do Plano Nacional.

As mudanças políticas que ocorreram durante a vigência deste Plano, com alteração da orientação político-partidária do governo, bem como da orgânica e atribuições dos Ministérios estiveram também na origem de alguns dos bloqueios encontrados, sobretudo no quadro ministerial. Assim, por exemplo, segundo um testemunho recolhido na sessão de trabalho dos ministérios, o processo previsto na medida 10 para avaliar o impacto de género nas iniciativas legislativas foi interrompido com a mudança de governo, resultando na avaliação final desta medida como apenas **parcialmente executada**. Os constrangimentos financeiros e de recursos humanos associados ao programa de austeridade, e as prioridades de controlo do défice foram outros motivos apresentados para a secundarização das políticas de género ao nível central e local e para uma não execução de algumas medidas do Plano.

De modo a obter informação complementar à análise documental e às sessões de trabalho realizadas, e com o objetivo de melhor conhecer o contributo do poder local para a execução do IV PNI, foi ainda aplicado um inquérito por questionário a uma amostra de 132 autarquias. Das solicitações ao preenchimento do inquérito *online*

enviadas por correio eletrónico obtiveram-se 44 respostas válidas num total de 116¹⁴. Esta estratégia metodológica possibilitou assim a triangulação da informação recolhida e analisada em conformidade com o plano de avaliação definido.

Quadro nº. 9 – Implementação de ações em Igualdade de Género pelos Municípios inquiridos				
<i>Ações em Igualdade de Género</i>	<i>N</i>		<i>%</i>	
	<i>Sim</i>	<i>Não</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
<i>Realizadas ações no âmbito da IG</i>	38	6	86,4%	13,6%
<i>O IV PNI orientou as ações realizadas?</i> ¹⁵	36	2	94,7%	5,3%
<i>Elaborado e/ou implementado um Plano Municipal para a Igualdade?</i>	28	16	63,6%	36,4%
<i>Nomeado/a um/a Conselheiro/a para a Igualdade?</i> ¹⁶	32	8	80,0%	20,0%

Como se pode verificar no Quadro n.º 9 quase dois terços (63%) dos inquiridos referiram dispor de um Plano Municipal, a grande maioria (80%) afirmou ter nomeado um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade (86%) e ter realizado ações no âmbito da Igualdade de Género, salientando que a quase totalidade destas ações foi orientada pelo IV PNI (94,7%). Estes dados demonstram o impacto positivo do Plano Nacional no desenvolvimento da perspetiva de género no plano das políticas municipais. É interessante observar, que para além da existência do/a Conselheiro/a Local para a Igualdade há uma proporção considerável de outros/as responsáveis pelas ações no âmbito da Igualdade de Género (66,7%). No caso dos/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade de Género, constatou-se que a maioria (54,5%) desempenha cargos de chefia, o que é revelador da prioridade atribuída à temática.

Considerando agora as ações realizadas no âmbito da Igualdade de Género declaradas pelos inquiridos, verificou-se assim uma média de 7 ações por município num total de 242 ações¹⁷, distribuindo-se estas por 14 linhas de atuação. Das principais atividades desenvolvidas destacam-se por ordem crescente de importância:

- *atividades lúdicas* (8,7%)
- *ações de formação* (15,7%)
- *ações de sensibilização* (35,5%)¹⁸.

¹⁴ O facto do inquérito ser *online* e de acesso livre levou a que os/as representantes das câmaras fizessem várias tentativas de preenchimento (numa espécie de experimentação), resultando em muitas respostas incompletas, duplicadas e/ou não válidas (n=72).

¹⁵ Foram contabilizados 38 casos porque se verificaram 6 não respostas a esta questão.

¹⁶ Foram contabilizados 40 casos porque se verificaram 4 não respostas a esta questão.

¹⁷ Dos 44 inquiridos houve oito (8) que não responderam a esta questão, sendo por isso a média calculada para os 36 respondentes.

¹⁸ O Quadro "Tipo de ações realizadas em Igualdade de Género pelos Municípios inquiridos" encontra-se no Anexo 1 - Execução

O facto de existir uma linha de financiamento específica para ações de formação e sensibilização (tipologias 7.4 e 7.5) no eixo 7 do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) pode em parte explicar a maior frequência deste tipo de ações. Foram identificados 12 tipos de públicos-alvo para a realização das diversas ações mencionadas, sendo os principais destinatários sobretudo (tal como se pode verificar pela leitura do quadro nº 10):

- *funcionários das câmaras municipais* (25,7%),
- *comunidade local* (23,8%)
- *comunidade escolar* (16,8%).

Quadro n.º 10 – Tipo de públicos-alvo das ações realizadas em Igualdade de Género pelos Municípios inquiridos		
<i>Públicos-alvo</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Técnicos das Entidades locais (onde se inclui Rede Social)</i>	15	14,9%
<i>Chefias CM</i>	5	5,0%
<i>Funcionários CM</i>	26	25,7%
<i>Forças de Segurança</i>	2	2,0%
<i>Chefias/Funcionários Empresariais</i>	4	4,0%
<i>População portadora de deficiência</i>	1	1,0%
<i>Vítimas de Violência Doméstica</i>	3	3,0%
<i>População socioeconomicamente desfavorecida</i>	3	3,0%
<i>Comunidade Local</i>	24	23,8%
<i>Comunidade escolar (alunos; professores; funcionários; Pais e educadores)</i>	17	16,8%
<i>Comissões Sociais de Freguesias</i>	1	1,0%
<i>Total</i>	101	100,0%

Da leitura dos dados podemos apenas concluir que as ações de formação foram as que tiveram maior expressão, sendo o público-alvo funcionários, comunidade local e comunidade escolar.

Contudo partindo dos dados da análise documental e da sessão de trabalho realizada com os municípios, a informação obtida remete para ações realizadas dirigidas a um público-alvo essencialmente de carácter interno, sendo uma das dificuldades assinaladas o abranger a população em geral.

Quadro n.º 11 - Principais pontos positivos enunciados pelos municípios inquiridos		
<i>Principais Pontos Positivos enunciados</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Implementação das Medidas</i>	14	29,2%
<i>Maior Intervenção na área da IG por parte de entidades externas/Ações em Parceria</i>	5	10,4%
<i>Maior Sensibilização/Informação da População</i>	17	35,4%
<i>Maior Importância dada ao empoderamento das mulheres</i>	2	4,2%
<i>Melhoria da Qualidade de Vida dos munícipes</i>	6	12,5%
<i>Respostas não válidas</i>	1	2,1%
<i>Medidas de apoio à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar</i>	1	2,1%
<i>Apoio e acompanhamento da CIG</i>	1	2,1%
<i>Criação de Equipa Técnica pra intervenção em IG</i>	1	2,1%
<i>Total</i>	48	100,0%

Em relação à implementação de ações no âmbito da Igualdade de Género, os inquiridos das autarquias consideram ter resultado positivamente:

- a) numa maior sensibilização da população para a temática (35,4%),
- b) no reforço do trabalho realizado nesta área (29,2%- *implementação das medidas*),
- c) na melhoria da qualidade de vida dos munícipes (12,5%)
- d) na maior intervenção por parte das entidades externas/ações de parceria (10,4%).

Inversamente destacam pela negativa:

- a) a pré-existência de estereótipos de género (17,0%),
- b) o descomprometimento para com o IV PNI (17,0%)
- c) a desvalorização da Igualdade de Género por parte das chefias (14,9%)
- d) dificuldades em implementar as medidas (14,9%),

Quadro n.º 12 - Principais pontos negativos enunciados pelos municípios inquiridos		
<i>Principais pontos negativos enunciados</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>Pré-existência de estereótipos de género</i>	8	17,0%
<i>Dificuldade de articulação entre autarquia e instituições locais (públicas e privadas)</i>	3	6,4%
<i>Dificuldade de implementar as medidas (financeiros, legais, metodológicos etc.)</i>	7	14,9%
<i>Desvalorização da temática da IG por parte das chefias</i>	7	14,9%
<i>Dificuldade articulação entre organismos públicos locais e centrais</i>	5	10,6%
<i>Descomprometimento para com o IV PNI</i>	8	17,0%
<i>Respostas não válidas</i>	6	12,8%
<i>Pouco apoio/informação por parte da CIG</i>	3	6,4%
<i>Total</i>	47	100,0%

Em relação aos municípios que indicam ter Plano Municipal para a Igualdade (PMI), as principais dificuldades apontadas na sua implementação estão relacionadas com os seguintes fatores:

- a) *falta de motivação dos trabalhadores da Câmara Municipal* (25,0%)
- b) *falta de motivação da população em geral* (17,9%) para participarem nas atividades realizadas no âmbito da Igualdade de Género
- c) *pouca disponibilidade dos/as empresários/as e agentes locais* (10,7%) para participarem nas atividades.

Apesar das dificuldades assinaladas, que poderiam fazer pressupor limitações na eficácia das ações empreendidas, a maioria dos inquiridos considerou ter alcançado os resultados esperados para o respetivo município em matéria de Igualdade de Género (72,7%), apontando como principais mudanças verificadas a *adoção de linguagem inclusiva* (13,9%) e a *maior sensibilização e informação sobre Igualdade de Género, tanto a nível interno* (13,9%) como *em geral* (27,8%). Para os 27,3% que assinalaram não ter alcançado resultados, o principal motivo indicado foi *não terem sido desenvolvidas as ações previstas* (40%). Para os representantes das autarquias o IV PNI revela algumas inconsistências internas. No caso daquelas que não elaboraram e/ ou implementaram o Plano Municipal para a Igualdade (PMI) a principal dificuldade foi a interpretação e aplicação das medidas previstas no IV PNI, destacando a desadequação do mesmo à realidade local e a escassez de recursos humanos e/ou materiais para dar resposta às medidas previstas (61,6%). Já aquelas que elaboram e/ou implementaram o PMI depararam-se com dificuldades na materialização dos objetivos em ações concretas (21,4%), apontando como aspeto negativo a falta de articulação, entre os Planos local e nacional, na medida em que muitas das vezes estes não têm coincidência temporal (19,0%). Este atraso levou a que muitos dos inquiridos considerassem que a autarquia não atingiu os resultados previstos, nomeadamente pela desarticulação entre as metas e ações definidas no IV PNI (30%). A ausência de concertação por parte das autarquias, tanto com os organismos públicos centrais, como com as instituições locais (públicas e privadas), é igualmente um fator inibidor da concretização das metas definidas, na medida em que não possibilita a realização de ações coordenadas conjuntamente (19,5%). Este dado será mais detalhadamente explorado no capítulo respeitante à análise das *Dinâmicas Processuais*.

- Área Estratégia nº2 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Quadro n.º 13 – Avaliação da Execução da Área Estratégia n.º 2

Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ¹⁹	PE ²⁰	EII ²¹	NE ²²	AD ²³	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ²⁴
20. Promover a implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resoluções do Conselho de Ministros nº49/2007, de 28 de março, e nº 70/2008, de 22 de abril.			X			MFAP/PCM GSEI CIG	GSEAPI;CIG
21. Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH.	X					PCM GSEI CIG	ACIDI
22. Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC	X					PCM GSEI/MEID/CIG	CIG
23. Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao microcrédito.	X					PCM/GSEI/MTSS MEID/CIG/CASES/IAPMEI	CIG;CASES;RSO.PT; Fundação da Juventude; (IAPMEI e Associação Empreender e CECOA e Caixa de Mitos e Fundação PT e ALPE e Montepio Geral e OGIMOG e <i>State of Art</i> e Vida Viva); ACIDI
24. Promover o emprego feminino no setor dos transportes, em postos de trabalho tradicionalmente ocupados exclusivamente por homens	X					MOPTC	
25. Promover a implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.			X			PCM GSEI CIG	(CIG e UBI); (CM Abrantes e CIG)
26. Promover boas práticas em Igualdade de Género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização			X			PCM GSEI MTSS CIG CITE	(CIG e CITE); (CITE e ACT); (CITE e ACT e DGERT e SEAPI e MFAP e MP e CGTP); (CITE e CM Sesimbra); CM Vidigueira; (CITE e IEF e CM Póvoa do Varzim); UMAR; RedeRSO.PT; (CIG e CITE e GalpEnergia e CESIS e UGT e CGTPIN e CH Consulting e CM Loures e Associação Questão de Igualdade e Montepio Geral); (PCM e CIG);MDN

¹⁹ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

²⁰ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

²¹ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

²² Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

²³ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

²⁴ As referências que surgem " (...)" dizem respeito a parcerias

27. Promover a utilização da licença parental por parte dos homens.	X					PCM/GSEI MTSS/CIG/CITE	CITE; (MEE e IPQ); MDN - Exército; MJ; SEC
28. Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres.				X		PCM/GSEI/ GSEAP CIG INE CITE	
29. Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX			X			PCM, GSEI, GSEMA, MFAP MJ, MTSS, MS CIG, AMA DGCI, DGAEP IRN, ISS, ACT, CITE, DGS	MF; MJ; (MEE e CITE); (PCM e MEE); (MDN e FA e Exército); MS; (CIG e ACIDI); (PCM e CEGER)

Quadro n.º 14 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 2 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	5	50,0%
Parcialmente Executada (PE)	0	0,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EII)	4	40,0%
Não Executada (NE)	1	10,0%
Ausência de Dados (AD)	0	0,0%
Total	10	100,0%

Na Área Estratégia nº2 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, correspondendo a um total de 10 medidas, foram de alguma forma executadas 90% (9 medidas), e 1 medida não foi executada (10%).

Das 10 medidas que constituem esta área, consideram-se como **executadas** apesar de, em algumas ações, os dados serem apresentados de forma incompleta apesar de atenderem aos indicadores.

Das medidas executadas destaca-se, em primeiro lugar, a medida 20 - *promoção da implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resoluções do Conselho de Ministros nº 49/2007, de 28 de março, e nº 70/2008, de 22 de abril*, tendo o Gabinete da SEAPI realizado, em agosto de 2012, uma consulta às empresas do setor empresarial do Estado, visando um primeiro ponto de situação sobre a presença das mulheres nos Conselhos de administração das empresas, para acompanhamento da execução da RCM 19/2012. Responderam ao pedido de informações 104 empresas, das quais 7 referiram ter planos para a igualdade em execução, nomeadamente a REFER, a Administração do Porto de Aveiro, a Administração do Porto do Douro e Leixões, a Carris, a Inov Capital, a Docapesca e o Instituto de Infraestruturas Rodoviárias.

Igualmente na medida 21 - *Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH*, verificou-se em 2011 a constituição de 190 as empresas criadas por mulheres e beneficiadas por esta tipologia, encontrando-se em execução, no momento atual 87 projetos através da Tipologia 7.6 do POPH, no âmbito dos quais foram criadas 102 empresas. Em 2012 estavam em execução 42 projetos cofinanciados.

No âmbito do apoio ao empreendedorismo feminino previsto na medida 23 – *Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao microcrédito* - salienta-se o reforço do PNM através Portaria nº 95/2012, de 4 de abril, como uma das medidas nucleares do Programa de Emergência Social criando outras oportunidades de financiamento e de acesso ao micro crédito por parte das jovens desempregadas e por parte de outros/as destinatários/as, possibilitando-lhes a sustentabilidade dos seus projetos de negócios no âmbito de microempresas, microentidades e cooperativas (até dez trabalhadores/as).

A CIG interveio no painel sobre boas práticas de empreendedorismo no fórum Internacional de Mulheres Empresárias/Empreendedoras (WEF - International Forum, organizado pela DGSFC do MFPS e ME da Turquia e foram levadas a cabo ações de formação sobre o empreendedorismo feminino através de microcrédito dirigida aos/às agentes locais de associações empresariais, representantes de autarquias e associações da sociedade civil, implementados pela CIG e CASES – CASES, bem como a validação de 69 projetos submetidos a entidades bancárias (BES, Millennium-BCP e Montepio Geral).

Ainda em 2012, a CASES em conjunto com as autarquias realizou um protocolo com a CIG para realizarem um processo de seleção de agentes locais, de associações empresariais e de associações de desenvolvimento local, cuja ação se revelasse facilitadora do acesso ao microcrédito por mulheres desempregadas e jovens raparigas nos diversos concelhos. Também a REDE RSO.PT - Grupo de Trabalho Temático sobre —Empreendedorismo Responsável preparou um ciclo de seminários SER EMPREENDEDOR/A – atitude e competência, destinado a pessoas desempregadas entre os 18 e os 35 anos de idade e a profissionais de qualquer setor de atividade – da responsabilidade da CIG, Fundação da Juventude, IAPMEI e em parceria com Associação Empreender, CECOIA, Caixa de Mitos, Fundação PT, GALP, Montepio Geral, OGIMOG, *State of Art* e Vida Viva.

Analogamente, a RSO.PT, a CIG e a CASES realizaram dois eventos: **Chá de Ideias** – Empreendedorismo Feminino através do microcrédito e **Road Show de Boas Práticas** da Rede Europeia de Embaixadoras de Empreendedorismo Feminino com vista a dinamizar a medida.

Quanto à medida 27 que salienta *a promoção da licença parental por parte dos homens* verificou-se uma evolução, sobretudo na administração pública. Nomeadamente o MDN – Exército, que promove a desagregação e análise dos dados por sexo nos seus documentos: Balanço Social, Anuário e Mapas de Pessoal (constantes no relatório da CIG).

O Exército através da DSP estabeleceu protocolos de forma a assegurar aos militares, militarizados e trabalhadores do mapa civil do exército e respetivas famílias o acesso a condições especiais: colégios, serviços de Apoio Domiciliário a idosos e cuidados individualizados e personalizados ao domicílio (relatório MDN). No Portal do Colaborador, os trabalhadores do ministério da defesa nacional têm acesso à informação relacionada com a assiduidade, a parentalidade e assuntos relacionados com a Cidadania e Igualdade de Género. O MJ viabilizou um aumento de condições especiais de trabalho para maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, tendo assegurado: 32 licenças parentais; 8 dispensas para amamentação; 1 licença para assistência a filhos; e 33 horários ajustados no âmbito da parentalidade.

Quanto às medidas consideradas como executadas com insuficiência de dados salientamos a medida 26 *que visa Promover boas práticas em Igualdade de Género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização*, onde foram implementadas bastantes ações, especialmente: 1) a criação de uma Linha de cofinanciamento da Tipologia 7.4 do POPH, com um Beneficiário Responsável pela Execução das Políticas Públicas (BREPP) CITE, para garantir formação em igualdade no trabalho e no emprego a públicos estratégicos; 2) uma reunião de trabalho Fórum Empresas para a Igualdade de Género – *o nosso compromisso*; 3) a divulgação da REDE RSO.PT, cujo Grupo de Trabalho Temático sobre igualdade de Género tem estado a desenvolver um *Guia de Visitas a Empresas com Boas Práticas em Igualdade de Género*, elaborado pelo grupo de trabalho CIG e CITE em parceria com GALP energia, CESIS, UGT, CGTP-IN, CH Consulting, CMLoures, Associação Questão de Igualdade e Montepio Geral e 4) 8ª Edição Da Semana da Responsabilidade Social, divulgada pela CITE - Workshop intitulado Assédio do

Trabalho: conhecer, prevenir, combater. Salienta-se o facto de nenhuma destas medidas, assim classificadas, fazer referência ao relatório de avaliação de impacto das campanhas de sensibilização junto dos públicos-alvo, tal como pede o indicador.

A única medida não executada é a medida 28 – *Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres*, uma vez que apenas faz referência a uma proposta de projeto para a realização do inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, porém, e segundo informação da CIG a medida encontra-se em execução durante o período de 2013 a 2016, pelo que não foi considerada executada para efeitos de avaliação deste plano.

Durante a sessão de trabalho junto das entidades participantes na execução desta área, foi referido que esta poderia ter sido mais efetiva ao nível da sua execução, especialmente na contribuição para o impacto ou transformações na realidade relativas à organização da vida profissional, familiar e pessoal.

Ainda durante as sessões de trabalho foi observado que Plano Nacional apenas contempla uma medida que visa *Promover a utilização da licença parental por parte dos homens* (medida 27) cujas ações foram sobretudo orientadas para a sensibilização/divulgação da questão e à recolha de informação sobre a mesma. Seria contudo importante existirem medidas que permitissem reforçar junto das empresas esta questão, tal como outras que têm reflexos diretos nas desigualdades entre homens e mulheres, ainda prevaletentes no mercado de trabalho, tais como o assédio moral, sexual e a questão salarial, criando assim uma maior capacidade de promover mudança. Foi identicamente destacada a dificuldade que as Organizações da Sociedade Civil sentem na articulação com o mundo empresarial e as diferenças de linguagem utilizada.

Em conclusão verifica-se que esta área revela incapacidade de influenciar ou orientar a promoção da conciliação entre a vida familiar e profissional, especialmente pelas inconsistências internas ao nível da avaliação das entidades envolvidas na execução da medida e das entidades que de facto deram resposta. Por exemplo existem medidas em que grande parte das entidades chamadas a intervir na sua execução não deram efetivamente resposta. A resposta ficou a cargo de outras entidades que não foram tidas como entidades executantes. Noutros casos, algumas das entidades executantes, envolvidas na execução da medida, deram resposta através de parcerias criadas com outras entidades.

- Área Estratégica nº 3 - Educação, Ensino Superior e Formação ao Longo da Vida

Quadro n.º 15 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 3							
Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ²⁵	PE ²⁶	EII ²⁷	NE ²⁸	AD ²⁹	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ³⁰
30. Promover ações de formação sobre Igualdade de Género, incluindo as questões da violência de género e do tráfico de seres humanos, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.4 do eixo n.º 7 do POPH.	X					PCM GSEI CIG OSC	(DGIDC e ME e CIG); MJ; CIG; MEC
31. Realizar o aperfeiçoamento, certificação e aplicação de referenciais de formação de formadores (as) e de formação inicial e contínua em Igualdade de Género, bem como a certificação de aptidão profissional de formadores (as) em Igualdade de Género.		X				PCM/ GSEI MTSS CIG IEFP ANQ	CIG; (IEFP e MEE)
32 .Criar uma bolsa de formadoras(es) e peritos(as) em Igualdade de Género e não discriminação que possam apoiar na formação de públicos estratégicos bem como no desenvolvimento, implementação e avaliação de programas e projetos neste âmbito.			X			PCM GSEI CIG	CIG
33. Produzir, divulgar e acompanhar a aplicação de instrumentos que promovam a Igualdade de Género e a cidadania junto dos (as) alunos (as): a) Implementar os guiões para igualdade no pré -escolar e 3.º ciclo; b) Elaborar e implementar os guiões para os 1.º e 2. Ciclos.	X					PCM GSEI ME MCTES CIG	(IDT e CIG e EB23 Matosinhos e PSP Escola Segura); (DGIDC e MEC); Agrupamentos do Conselho de Vila Franca de Xira; (CIG e ARIPESE e ESSE-Dep.DE Educação de Universidades (formação de profissionais de Educação de Infância); 7 Agrupamentos de escolas das DRE Norte; Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve; (DGIDC e CIG); (ESE Santarém e CIG); (CIG e MEC); (CIG/ e GE); (CIG e CM Sintra e Federação de Associação de Mães e Pais Sintra); (CIG e CM Seixal); (CIG e ESE Portalegre); (CIG e UBI)
34.Fomentar a incorporação do conhecimento científico produzido nos domínios dos estudos de género e dos estudos sobre as mulheres nos currículos dos cursos de graduação e de pós - graduação do ensino superior, no atual quadro do Acordo de Bolonha.	X					PCM GSEI ME MCTES CIG	(CIG e ESE Lisboa)

²⁵ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

²⁶ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

²⁷ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

²⁸ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

²⁹ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

³⁰ As referencias que surgem "(...)" dizem respeito a parcerias.

Quadro n.º 16 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 3 (Taxa Bruta)		
<i>Grau Execução</i>	<i>Área Estratégica/ Total Medidas</i>	<i>% (aproximado)</i>
<i>Executada (E)</i>	3	60,0%
<i>Parcialmente Executada (PE)</i>	1	20,0%
<i>Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)</i>	1	20,0%
<i>Não Executada (NE)</i>	0	0,0%
<i>Ausência de Dados (AD)</i>	0	0,0%
<i>Total</i>	5	100,0%

Na área estratégica nº 3 – Educação, Ensino superior e Formação ao Longo da Vida compreende um total de 5 medidas e todas foram executadas (100,0%); correspondendo 4 a executadas (60%,) e 1 medida (20%) parcialmente executada. Destacam-se nas medidas executadas a medida 30 – *Promover ações de formação sobre Igualdade de Género, incluindo as questões da violência de género e do tráfico de seres humanos, nomeadamente* o financiamento no âmbito da tipologia 7.4 do eixo n.º 7 do POPH. Entre as ações realizadas, destacam-se: 1) Um módulo temático sobre violência doméstica, no âmbito da formação inicial de magistrados, mas aberta a magistrados em exercício de funções e outros profissionais forenses; 2) Ciclo de conferências sobre "Violência e terceira idade" destinado a Auditores de justiça e magistrados em regime de estágio e 3) Seminário sobre "Violência no Namoro" promovido pela CIG; 4) 10 ações para profissionais diversos que trabalham na área da violência de género e doméstica e do tráfico de seres humanos; 5) 13 projetos no âmbito da Tipologia 7.4 do POPH em execução, dos quais 9 foram dirigidos temática da Igualdade de Género, 2 temática associada à igualdade e Violência de Género e 2 a temática cumulativa - Igualdade/Violência de Género e Tráfico de Seres Humanos.

Realizaram-se igualmente ações de formação destinadas a docentes dos vários níveis de educação e ensino, como forma de sensibilização para o combate aos estereótipos e para a integração da dimensão do género na educação sexual em meio escolar.

Considerou-se como parcialmente executada a medida 31 – *Realizar o aperfeiçoamento, certificação e aplicação de referenciais de formação de formadores (as) e de formação inicial e contínua em Igualdade de Género, bem como a certificação de aptidão profissional de formadores (as) em Igualdade de Género*, tendo em conta que a mesma ainda se encontra na fase de implementação, estando a CIG a iniciar reuniões com parceiros IEFP e MEE Nomeadamente, atribuição de certificação de formadores/as em IG, e procedimentos necessários para a certificação de pessoas

e materiais em Igualdade de Género, elaboração de requisitos para a certificação de Formadores/as em IG e criação de condições legais para o efeito.

A medida 32 - *Criar uma bolsa de formadoras (es) e peritos (as) em Igualdade de Género e não discriminação que possam apoiar na formação de públicos estratégicos bem como no desenvolvimento, implementação e avaliação de programas e projetos neste âmbito* foi considerada como executada com Insuficiência de Indicadores, dado que embora a CIG refira a criação de uma bolsa de formadores no seu *site* não se encontra a informação referente à bolsa de formadores, nem foi feita referência às entidades que beneficiaram de formação, tal como solicita o indicador.

Verificou-se em sessão de trabalho, que no âmbito da Educação a intervenção ainda é limitada. Apesar de existir algum trabalho em articulação com a CIG, e, por vezes, com algumas ONG, parece verificar-se uma, por parte do setor educativo uma demissão de intervir, orientar e governar, remetendo para um carácter não vinculativo das orientações. Ainda no processo de auscultação às entidades executantes, a representante da Educação, presente na sessão temática, referiu que existe uma carência acentuada na formação inicial dos professores no que diz respeito à Educação para a Cidadania. Mencionou que apesar de ser o MEC a assumir a responsabilidade, as universidades têm autonomia científica e é preciso que haja uma grande consciencialização nessas matérias. Uma das entidades intervenientes do setor da Educação área indicou que “(...) o reforço da matéria de Igualdade de Género nas várias disciplinas: a nova organização curricular tem considerado esta temática no âmbito da educação para a cidadania, é vista como transversal a todas as disciplinas.” Afirmando também que “Há quem defenda que deva ser uma disciplina à parte, mas a opção atual é que esta seja transversal a todas as disciplinas e a todos os conteúdos e isso é muito claro nesta nova organização curricular, além de reforçar a transversalidade apela-se que todas as disciplinas abordem este tema – onde está incluída a temática da Igualdade de Género”.

No seguimento desta análise, foi referido o facto de os *guiões para a igualdade serem “(...) ferramentas bem construídas e de extrema utilidade, no entanto a intencionalidade dos mesmos acabou “diluída”, tornando-se experiência piloto, como Caso da Educação Sexual. (...)”*, suscitando o constrangimento da passagem da intencionalidade à efetividade concreta da medida.

Conclui-se que parece existir alguma dificuldade na agenda política interna do Ministério da Educação com as questões da Igualdade de Género, tendo em conta que uma política de intencionalidade só por si não garante a efetividade de uma medida. Por exemplo no caso dos *guiões “ (...) se não houver outro apetrecho no*

terreno que garanta a sua efetividade, fica à mercê da boa vontade de professores e professoras (...)”.

- Área Estratégica nº 4 – Saúde

Quadro n.º 17 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 4							
Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ³¹	PE ³²	EII ³³	NE ³⁴	AD ³⁵	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ³⁶
35. Promover ações de sensibilização sobre saúde e género no âmbito da saúde sexual e reprodutiva centrada nos seguintes temas: a) Eliminação dos estereótipos de género; b) Planeamento familiar, contraceção e interrupção voluntária da gravidez; c) Atendimento não discriminatório (Igualdade de Género, orientação sexual e identidade de género).	X					PCM/GSEI/GSEJD MS ME CIG IPJ Agrupamentos de centros de saúde OSC	(MEC e CIG); IPJ Faro; MS; (MEC e DGIDC e DGE); (MEC e CIG); (PCM e IPDJ); MDN; CM Seixal
36. Promover ações de sensibilização sobre saúde e género tendo em conta as especificidades de género no acesso e tipos de cuidados de saúde.	X					PCM/GSEI/MS/CIG Agrupamentos de centros de saúde OSC	DGS; MS; (MS e Escola Superior de Enfermagem e Faculdade Medicina e Faculdade Psicologia e Autarquias)
37. Promover ações de sensibilização sobre saúde e género no âmbito dos cuidados a prestar em situações de: a) Violência de género, nomeadamente Mutilação Genital Feminina; b) Violência doméstica	X					PCM, GSEI, MS, CIG Agrupamentos de centros de saúde OSC	MS; ACIDI; (CIG e CM Sintra); (CIG e CM Loures); (MS e ARS LVT); (CIG e ARSAlgarve, Alentejo e Centro e Norte); (PCM e CIG e ACIDI); (PCM e ACIDI); (CIG e Grupo de trabalho intersectorial sobre MGF); MDN; MS/DGS
38. Acompanhar a aplicação da lei da interrupção voluntária da gravidez.			X			PCM/GSEI/MS/CIG	MS
39. Promover o desenvolvimento de abordagens preventivas, multissetoriais e integradas de combate à feminização do VIH/sida, designadamente, através da disseminação da utilização do preservativo feminino.	X					PCM/GSEI/GSEJD/MS/ME/CIG IPJ Agrupamentos de centros de saúde OSC	(MS e CNSIDA e OIT e Entidades Patronais e Sindicais e Organizações Sociedade Civil e ACT); (IPJ-Gabinete Saúde Juvenil e ARS); (CHLXNORTE e EPE); CNIdo HIVSIDA; DGIDC; DGS; IDT; IDP; IPS; (MEC e DGIDC (DGE)); (PCM e IPDJ); GSJ-IPDJ Portalegre; DRNorte-IPDJ; Faculdade Engenharia do Porto; (MS e IHMTropical)
40. Promover a desagregação por sexo dos dados epidemiológicos relacionados com o perfil de saúde.	X					PCM/GSEI/MS/INE CIG	MS; (PCM e INE)

³¹ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

³² Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

³³ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

³⁴ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

³⁵ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

³⁶ As referências que surgem "(...)" dizem respeito a parcerias

Quadro n.º 18 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 4 (Taxa Bruta)		
<i>Grau Execução</i>	<i>Área Estratégica/ Total Medidas</i>	<i>% (aproximado)</i>
<i>Executada (E)</i>	5	83,3%
<i>Parcialmente Executada (PE)</i>	0	0,0%
<i>Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)</i>	1	16,7%
<i>Não Executada (NE)</i>	0	0,0%
<i>Ausência de Dados (AD)</i>	0	0,0%
<i>Total</i>	6	100,0%

Na área estratégica nº 4 – Saúde – composta por um total de 6 medidas executadas (100,0%), sendo 1 medida classificada como executada com insuficiência de indicadores (16,7%).

Das medidas executadas salienta-se a medida 35 – *Promover ações de sensibilização sobre saúde e género no âmbito da saúde sexual e reprodutiva centrada nos seguintes temas: a) Eliminação dos estereótipos de género; b) Planeamento familiar, contraceção e interrupção voluntária da gravidez; c) Atendimento não discriminatório (Igualdade de Género, orientação sexual e identidade de género)*, cujos indicadores: a) ações de formação no âmbito da saúde sexual e reprodutiva e da educação sexual em meio escolar; b) ações de formação de combate aos estereótipos e de sensibilização para a integração da dimensão do género na educação sexual em meio escolar; c) disponibilização de informação no micro-site da DGS (em www.saudereprodutiva.dgs.pt); e d) dados discriminados por sexo no Gabinete de Saúde e Sexualidade Juvenil de Faro.

Foi também realizada uma sessão de formação sobre *Género e Saúde* no âmbito da atividade do Grupo de Trabalho — Educação e Ensino da CM Seixal.

O PCM e o IPDJ foram responsáveis pelo programa *Cuida-te*, do Departamento de Juventude, com o intuito de aconselhamento e ações de sensibilização realizadas, designadamente através das Unidades Móveis, do Teatro-debate e dos Gabinetes de Saúde Juvenil e também através da linha de atendimento telefónico *sexualidade em linha*.

Relativamente à medida 38 - *Acompanhar a aplicação da lei da interrupção voluntária da gravidez*. Esta foi considerada executada mas com insuficiência de dados, pois embora tenham sido efetuados registos hospitalares sobre IVG efetuados anualmente, e o MS tenha acompanhado a implementação da lei IVG, não o número de registos hospitalares sobre IVG.

Foi esclarecido, em sessão de trabalho, o tipo de orientação dado ao desenvolvimento do Plano Nacional para a Igualdade na área da saúde, desenvolver as medidas primeiramente a nível interno, enquadrando as ações realizadas dentro da Direção Geral de Saúde (DGS) e só posteriormente a nível externo, isto é, Administrações Regionais de Saúde (ARS), dos Centros de Saúde e da população em geral. Esta abordagem traduziu-se n intervenção direcionada para ações de sensibilização interna.

Mais concretamente, a operacionalização do Plano Setorial do MS distingue 7 medidas de ação:

1.Incrementar a utilização de linguagem inclusiva, não discriminatória, na documentação produzida; 2.Sensibilizar os profissionais de saúde para as questões relacionadas com as desigualdades em saúde e as iniquidades de género;3. Monitorizar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades na gestão dos recursos humanos; 4.Promover a desagregação dos dados sobre recursos humanos; 5. Promover a desagregação, por sexo, da informação estatística e epidemiológica produzida; 6. Analisar, numa perspetiva de género, os programas de saúde prioritários; 7. Produzir documentos para o público sobre o impacto das desigualdades de género na saúde.

A primeira fase de implementação consistiu na aplicação do PI do Ministério da Saúde à DGS tendo em vista:

- Testar a aplicabilidade do Plano num organismo central do Ministério, como facilitador de monitorização e avaliação constantes;
- Constituição deste organismo como entidade disseminadora do *mainstreaming de género* no setor tendo em conta a sua missão;
- DGS em articulação e cooperação com os demais serviços e organismos do MS, em particular com as ARS, I.P. mais ligadas à intervenção direta;
- A DGS assume um compromisso no cumprimento do quadro legal garantindo iguais condições de acesso e de trabalho independente do sexo, procurando dar continuidade ao projeto iniciado no ano 2006 – *Saúde, Sexo e Género (PROSASGE)* – que contempla o “*domínio da investigação/ação sobre representações, atitudes e condutas profissionais*”, perspetivando a divulgação científica e a promoção de “*boas práticas*”

Considera-se que esta opção pode ser ponderada como uma metodologia alternativa para vencer resistências internas, ou seja, fomentar a sensibilidade interna para a dimensão da Igualdade de Género.

- Área Estratégica nº 5 - Ambiente e Organização do Território

Quadro n.º 19 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 5

Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ³⁷	PE ³⁸	EII ³⁹	NE ⁴⁰	AD ⁴¹	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁴²
41. Promover ações de sensibilização dirigidas a públicos estratégicos a nível local para a integração da perspetiva de Igualdade de Género na estratégia organizacional e nas políticas locais.			X			PCM/GSEI/GSEAL/CIG Municípios CCDR	CIG; (CIG e UMAR e ESDIME e Opus Gay) (Municípios de Évora, Lagos, Castro Verde; Governos Cívicos de Faro e Beja); (MEE e CITE); CM Valongo; (MEE e CITE e CM Sesimbra); (MEE e CITE e CM Vidigueira); (CITE e IEFEP e CM Póvoa do Varzim); (PCM e CIG)
42. Criar um prémio anual para municípios «Viver em igualdade» destinado a premiar ações dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação.	X					PCM/GSEI/GSEAL CIG Municípios CCDR	(PCM e CIG)
43. Instituir e divulgar o «Dia municipal para a igualdade».			X			PCM/GSEI/GSEAL/CIG/ Municípios CCDR	Sem Referencia
44. Reforçar as acessibilidades, a qualidade e adaptação dos transportes públicos às necessidades de homens e mulheres, assegurando serviços que facilitem a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.			X			PCM GSEI CIG MOPTC	CIG

Quadro n.º 20 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 5 (Taxa Bruta)

Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	1	25,0%
Parcialmente Executada (PE)	0	0,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EII)	3	75,0%
Não Executada (NE)	0	0,0%
Ausência de Dados (AD)	0	0,0%
Total	4	100,0%

A área estratégica nº 5 Ambiente e Organização do Território - é composta por 4 medidas, considerando-se estarem todas executadas (100,0%), embora 1 delas

³⁷ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

³⁸ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

³⁹ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁴⁰ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁴¹ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁴² As referências que surgem (...) dizem respeito a parcerias

executada de forma total correspondendo a 25% e 3 executadas com insuficiência de dados (75%).

A medida considerada como executada, Medida - 42. *Criar um prémio anual para municípios «Viver em igualdade» destinado a premiar ações dirigidas à promoção da igualdade, cidadania e não discriminação*, especifica-se pela organização e realização do Prémio “Viver em Igualdade”, destinado aos Municípios com boas práticas na promoção da igualdade, cidadania e não discriminação, e a instituição do “Dia Municipal para a Igualdade” - iniciativa bienal, onde foram aprovadas 23 candidaturas (2012), e premiadas 4 autarquias - Abrantes, Montijo, Seixal e Valongo, fomentado pelo PCM /CIG.

Das 3 medidas executadas com insuficiência de indicadores destaca-se a medida - 41. *Promover ações de sensibilização dirigidas a públicos estratégicos a nível local para a integração da perspetiva de Igualdade de Género na estratégia organizacional e nas políticas locais*, salientando-se os seguintes indicadores de execução: prémio Municipal Madalena Barbosa (1 entidade premiada, APF); colaboração com entidades da sociedade civil do norte do país com intervenção na área de Cidadania, Igualdade de Género, promovida pela CIG e colaboração e/ou parceria em projetos de âmbito local ou regional, onde se inclui a realização de sessões sobre violência de género, promovidas pela CIG, para a comunidade local.

Na dimensão da formação foram realizadas 6 sessões de formação na área da violência de género e da Igualdade de Género, promovidas pela CIG, em diversas localidades para públicos estratégicos que contactam ou podem contactar com vítimas de violência doméstica; Executadas 59 ações de sensibilização nesta área e 50 ações destinadas a dirigentes e pessoal técnico municipal e a entidades que integram as redes sociais locais; 3 ações no âmbito do Projeto *"Tacking Discrimination Locally, aiming to attain equality globally"*, abrangendo 40 municípios; 2 *workshops* promovidos no quadro do projeto Género e Envelhecimento: planear o futuro começa agora; um Seminário prático sobre a integração da perspetiva de Igualdade de Género na estratégia organizacional e nas políticas locais/PMI e sobre prevenção e combate à violência doméstica / PCM/CIG; 50 ações de Sensibilização realizadas nas Autarquias para decisores políticos locais e agentes multiplicadores fomentadas pela CIG.

Embora estas medidas sejam dirigidas a decisores (as) políticos (as), dirigentes da administração pública local, redes locais e contratos e locais de desenvolvimento social, as mesmas não referem especificamente as entidades abrangidas, nem onde se localizaram, nem o número total de ações realizadas.

Em sessão de trabalho emergiu a ideia de que esta área deveria ser reconsiderada, de modo a ter um maior impacto ou capacidade de promover mudança, sobretudo no âmbito da soberania alimentar, recursos hídricos e da agricultura. Da mesma forma emergiu alguma reflexão sobre a importância de “(...) *em futuros projetos quando se coloca uma área, as medidas correspondam ao título que lá colocamos* (...)”. Evidencia-se uma desadequação entre as medidas presentes nesta área - Ambiente e Organização do Território - e o enunciado que a define, podendo ser identificada como uma das inconsistências internas do Plano Nacional.

- Área Estratégica nº 6 - Investigação e Sociedade do Conhecimento

Quadro n.º 21 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 6

Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁴³	PE ⁴⁴	EII ⁴⁵	NE ⁴⁶	AD ⁴⁷	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁴⁸
45. Consolidar o papel do Observatório de Género (SIIC) a nível da recolha de dados que permitam uma avaliação das políticas sectoriais na perspetiva de género, bem como na identificação das áreas críticas para informar a tomada de decisão política.			X			PCM/GSEI/CIG Observatório de Género	(PCM e CIG)
46. Consolidar a implementação do protocolo entre a CIG e a FCT para a promoção de estudos de investigação na área da Igualdade de Género e não discriminação			X			PCM GSEI MCTES CIG FCT	(CIG e FCT)
47. Monitorizar a evolução do quadro de investigadoras (es) por áreas científicas, desagregado por sexo	X					PCM/GSEI/MCTES/CIG/ FCT	

⁴³ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁴⁴ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁴⁵ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁴⁶ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁴⁷ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁴⁸ As referências que surgem (...) dizem respeito a parcerias

Quadro n.º 22 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 6 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	1	33,3%
Parcialmente Executada (PE)	0	0,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EII)	2	66,7%
Não Executada (NE)	0	0,0%
Ausência de Dados (AD)	0	0,0%
Total	3	100,0%

A área estratégica nº 6 – **Investigação e Sociedade do Conhecimento** - é composta por 3 medidas, todas elas executadas (100,0%) apesar de em dois casos existir uma insuficiência de dados (66,7%).

Das medidas consideradas executadas realçamos a medida 45. *Consolidar o papel do Observatório de Género (SIIC) a nível da recolha de dados que permitam uma avaliação das políticas sectoriais na perspetiva de género, bem como na identificação das áreas críticas para informar a tomada de decisão política*, que se encontra em fase de recolha de dados que possibilitem uma avaliação das políticas sectoriais, através da consolidação do Observatório de Género – SIIC, procurando reestruturar os indicadores - *links* diretos para as fontes primárias, bem como atualizar toda a documentação, visando a publicação de dois boletins, (encontrando-se em elaboração um terceiro); laborar e enviar para todos os municípios uma ficha de dados harmonizada, destinada à atualização do levantamento, a nível local, dos recursos da área da violência doméstica e de género.

A medida nº 47 *Monitorizar a evolução do quadro de investigadoras (es) por áreas científicas, desagregado por sexo* não foi executada. Não existe qualquer informação acerca da avaliação da evolução do quadro de investigadoras (es) por áreas científicas, desagregado por sexo.

Apesar de esta área ser de grande importância, não só para a promoção de estudos de investigação na área de Igualdade de Género e não-discriminação, mas também, para a articulação entre a academia e outros atores na promoção das questões de género, foi pouco abordada durante as sessões de trabalho, revelando ser uma área ainda de carácter secundarizado.

- Área Estratégica nº 7 - Desporto e Cultura

Quadro n.º 23 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 7							
Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁴⁹	PE ⁵⁰	EII ⁵¹	NE ⁵²	AD ⁵³	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁵⁴
48. Promover a participação equilibrada e não discriminatória de mulheres e homens no desporto através dos contratos - programa desportivos, particularmente os estabelecidos com as federações desportivas.		X				PCM/GSEI/GSEJD/CI G IDP OSC	(IDP e CIG); PCM
49. Criar e implementar instrumentos para a efetiva igualdade nos prémios desportivos, pecuniários e outros, atribuídos em provas realizadas a nível nacional, regional e municipal.				X		PCM, GSEJD GSEI, CIG IDP, Municípios	CIG
50. Promover a realização, em articulação com os municípios, de atividades culturais descentralizadas que integrem a perspetiva da Igualdade de Género					X	PCM/GSEI/GSEAL/MC /CIG/DGARTES Municípios	CIG
51. Atribuir a distinção «Mulheres criadoras de cultura» com o objetivo de dar visibilidade às mulheres que se notabilizam na produção cultural.	X					PCM/GSEI/MC CIG DGARTES	CIG
52. Promover a visibilidade da criação artística por parte das mulheres.			X			PCM/GSEI/MC/CIG DGARTES	(SEC e DGARTES)

Quadro n.º 24 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 7 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	1	20,0%
Parcialmente Executada (PE)	1	20,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EII)	1	20,0%
Não Executada (NE)	1	20,0%
Ausência de Dados (AD)	1	20,0%
Total	5	100,0%

⁴⁹ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁵⁰ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁵¹ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁵² Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁵³ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁵⁴ As referências que surgem (...) dizem respeito a parcerias

A Área Estratégica nº 7 - **Desporto e Cultura** é composta por 5 medidas que se atomizam por todas as situações previstas de classificação. Consideram-se executadas 3 medidas (60%), uma não executada (20%) e outra com ausência de dados (20%).

A medida 51 – Atribuir a distinção «*Mulheres criadoras de cultura*» com o objetivo de dar visibilidade às mulheres que se notabilizam na produção cultural. Foi considerada executada, tendo em conta a ação desenvolvida pelo Projeto mulheres na Cultura em Portugal, pela Distinção “Mulheres Criadoras de Cultura” às seguintes personalidades: a bailarina *Anna Mascolo*, a encenadora Germana Tânger, a arquiteta Inês Lobo, a artista Joana Vasconcelos e a maestrina Joana e pela 4ª edição do prémio municipal Madalena Barbosa, que visa distinguir a melhor candidatura com o objetivo de elaborar um estudo/investigação em igualdade que promova um melhor conhecimento sobre a relação entre a crise económica e a violência doméstica nos grupos mais vulneráveis: pessoas idosas, imigrantes, com deficiência, lésbicas, gays, bissexuais, transgéneros (LGBT), crianças e jovens no concelho de Lisboa, promovido pela CIG.

A medida 48 - *Promover a participação equilibrada e não discriminatória de mulheres e homens no desporto através dos contratos-programa desportivos, particularmente os estabelecidos com as federações desportivas*, foi considerada parcialmente executada tendo em conta que, segundo os dados enviados, apenas o relatório anual de 2011 está concluído. Os relatórios referentes aos anos de 2013 e 2012 ainda se encontram em fase de execução. Ressalta-se que nesta situação parece existir uma inconsistência entre a medida e o indicador, uma vez que a medida se refere aos contratos-programa estabelecidos com as federações desportivas e o indicador não faz referência aos mesmos.

A medida 52 - *Promover a visibilidade da criação artística por parte das mulheres*, encontra-se executada mas com provas insuficientes, embora se tenha realizado o “Projeto Mulheres na Cultura em Portugal” através do levantamento de escritoras, ilustradoras e tradutoras de livros, de artistas plásticas e performativas, contemplando, ainda, o cinema. Potenciar a participação portuguesa no projeto “*WIMUST– Women in Music Uniting Strategies for Talent*” (2011-2013), financiado pelo Programa da Cultura da Comissão Europeia, sobre mulheres compositoras ou maestrinas, porem referem 2 iniciativas de promoção da visibilidade da criação artística por parte das mulheres , mas faltam as listas de programação referidas pelo indicador.

Por fim a medida 50 - *Promover a realização, em articulação com os municípios, de atividades culturais descentralizadas que integrem a perspectiva da Igualdade de Género* não há referência ao número de atividades culturais realizadas, referem apenas o inquérito às autarquias e uma sessão de formação.

A medida 49 - *Criar e implementar instrumentos para a efetiva igualdade nos prémios desportivos, pecuniários e outros, atribuídos em provas realizadas a nível nacional, regional e municipal*, não foi considerada executada porque não existe relatório com resultados das iniciativas desportivas onde foram atribuídos prémios iguais para mulheres e homens, embora este tenha sido solicitado durante o 1º trimestre de 2013.

Em contexto de sessão de trabalho verificou-se algum desagrado na junção do desporto e cultura na mesma área estratégica, ponderando-se que deveriam ser separadas, passado a área da Cultura a ser denominada por *Cultura e Artes*. Esta opinião assenta no trabalho realizado no âmbito da cultura, na medida em que esta área produz conteúdos de diferentes campos artísticos, que não vêm refletidos no presente Plano Nacional.

Porém o setor da cultura tem dedicado a estas matérias grande visibilidade, tais como o cinema, o teatro, a literatura, e têm produzido material cultural sobre o tema, mas não de forma dirigida pela SEC. Estas posições remetem para alguma demissão de intervir, orientar e governar, pois ao optar por uma atitude contemplativa, enviesa atitudes mais proactivas que poderiam ter na área da cultura, no que diz respeito às matérias da Igualdade de Género. Deste modo a inércia da SEC faz com que os tratamentos das questões da Igualdade de Género fiquem dependentes da vontade, da inspiração e da liberdade criativa dos autores.

- Área Estratégica nº 8 - Media, Publicidade e Marketing

Quadro n.º 25 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 8							
Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁵⁵	PE ⁵⁶	EII ⁵⁷	NE ⁵⁸	AD ⁵⁹	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁶⁰
53. Realizar ações de sensibilização/formação dirigidas a profissionais dos media sobre a eliminação dos estereótipos de género nas mensagens jornalísticas e publicitárias, nomeadamente através de financiamentos da tipologia 7.4 do eixo n.º 7 do POPH.			X			PCM GSEI GMAP CIG ERC GMCS CENJOR OSC	(CENJOR e CIG); UBI; IP Setúbal
54. Sensibilizar os profissionais dos media para a importância da produção jornalística sobre o tema da Igualdade de Género e não discriminação, nomeadamente através da atribuição do Prémio «Paridade — Mulheres e homens na comunicação social».	X					PCM/GMAP/GSEI CIG ERC GMCS CENJOR	CIG
55. Criar e atribuir anualmente uma distinção específica dirigida às empresas de marketing e publicidade promotoras de conteúdos não discriminatórios.	X					PCM/GMAP/GSEI/CIG GMCS ERC	

Quadro n.º 26 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 8 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	2	66,7%
Parcialmente Executada (PE)	0	0,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EII)	1	33,3%
Não Executada (NE)	0	0,0%
Ausência de Dados (AD)	0	0,0%
Total	3	100,0%

A Área Estratégica nº 8 - Media, Publicidade e Marketing é composta por 3 medidas, todas executadas (100,0%), embora 2 sejam consideradas totalmente executadas correspondendo a 66,7% e 1 executada embora com insuficiência de dados (33,3%).

Das medidas executadas distingue-se a medida 53. *Realizar ações de sensibilização/formação dirigidas a profissionais dos média sobre a eliminação dos estereótipos de género nas mensagens jornalísticas e publicitárias, nomeadamente através de financiamentos da tipologia 7.4 do eixo n.º 7 do POPH*, onde na área da

⁵⁵ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁵⁶ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁵⁷ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁵⁸ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁵⁹ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁶⁰ As referências que surgem (...) dizem respeito a parcerias

formação aprovou no âmbito da Tipologia 7.4 142 projetos, 48 dos quais desenvolvidos por Organizações da Sociedade Civil.

Foram igualmente aprovadas 348 ações de Igualdade de género e 52 ações de violência de género; 12H de formação para profissionais de jornalismo e comunicação social da região Norte, num Seminário Formativo “Género e Informação, promovido pelo “CENJOR e CIG; ma ação de formação denominada “As notícias têm sexo feminino e masculino?”, destinada a estudantes de comunicação social da UBI/Plano para Igualdade - financiada pela tipologia 7.2 do POPH; 12h de formação em 2013- sobre Género e Informação, através do IP de Setúbal, incluindo um módulo sobre Violência de Género, MGF e Violência Doméstica.

Durante a sessão de trabalho foi criticada a forma como esta área se concentra sobretudo na comunicação, verificando-se que as medidas se focalizam mais no jornalismo e na publicidade, embora a área dos *media* seja na prática muito mais alargada. Houve uma observação crítica sobre a forma como os estereótipos são abordados pelos *média* em geral, aludindo que são “ (...) *descuradas questões mais subliminares, devendo existir maior detalhe às mesmas (...)* ”. Foi sublinhada a ideia da existência de uma visão estratégica na construção das áreas e das medidas que pode passar por um trabalho em rede. Reforçando esta ideia, a mesma fonte afirma que “ (...) *se quisermos dar contributos mais enriquecedores, esta visão holística é indispensável (...)* ”. Referindo os jovens como um público muito sensível aos conteúdos mediáticos, e salientando que esse material pode ser utilizado e trabalhado em sala de aula, na medida em que existem questões muito importantes ligadas ao género, à cultura do corpo e à sexualidade na construção das identidades.

Em conclusão, as áreas da educação, da juventude e dos media não podem ser dissociados, pelo que seria pertinente que estas três áreas fossem, construídas de forma articulada, isto é que os conteúdos das áreas estratégicas do plano não surgissem de forma autónoma e individualizada, mas antes partissem de uma visão estratégica. Verifica-se a inexistência de plataformas de comunicação, parcerias ou trabalho em rede (com consequente perda de experiência, recursos e tempo), que poderia permitir uma visão mais estratégica na construção das áreas e objetivos do Plano Nacional. Observa-se, enfim, uma desadequação do IV PNI relativamente às necessidades do ministério na área da Igualdade de Género.

- Área Estratégica nº 9 - Violência e Género

Quadro n.º 27 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 9

N.º Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁶¹	PE ⁶²	EII ⁶³	NE ⁶⁴	AD ⁶⁵	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁶⁶
56. Assegurar a articulação entre o IV PNI e o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica.			X			PCM/GSEI MTSS/MAI/MJ/MS/CIG	CIG; (MEC (SE BS/SEAPI) e ES Carvalhos Vila Nova de Gaia e ES D.Pedro V, Lisboa e ES Montemor-o-Novo, Évora); MAI; (PCM e CIG e ACIDI); (CIG e CM Seixal e CM Abrantes); (CIG e CM Alcanena e CM Évora)
57. Assegurar a articulação entre o IV PNI e o II PNCTSH.			X			PCM/GSEI/MAI/MJ/MTS S/MS CIG	MS; CIG; MAI (grupo de trabalho para a execução do IV PNCTSH,DGAI); (MS e PCM)
58. Adotar no âmbito do IV PNI, o II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina e promover todas as suas ações			X			PCM/GSEI/MNE/ME/MT SS/MAI/MJ/MS/CIG/ACI DI	PCM; (CIG e Associação Estudantes da Guiné Bissau (Lisboa)); (CIG e CNPCJR e DGS); (CIG e ACIDI); MEC (DGE); MAI (GNR,PSP,SEF,PJ); (MJ e MNE (Instituto Camões)); CIG
59. Promover iniciativas que combatam a violência de género e a violência doméstica no quadro da responsabilidade social das empresas		X				PCM/GSEI MTSS MEID	(DGAE e CIG); (PCM e CIG); (IAPMEI e DGEAE)
60. Prevenir e combater o assédio sexual e moral no local de trabalho através da promoção de ações de sensibilização e informação					X	PCM/GSEI/MTSS/CIG/C ITE/ACT	(CITE e UMAR); (CITE e CM Vila Nova de Famalicão); (MEC e CIG); (KS e ACT e Ordem Advogados e CEGE e ISCSP-CIEGE e CM Lisboa e Empresa GRAFE)

Quadro n.º 28 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 9 (Taxa Bruta)

Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	0	0,0%
Parcialmente Executada (PE)	1	20,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EII)	3	60,0%
Não Executada (NE)	0	0,0%
Ausência de Dados (AD)	1	20,0%
Total	5	100,0%

⁶¹ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁶² Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁶³ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁶⁴ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁶⁵ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁶⁶ As referências que surgem (...) dizem respeito a parcerias

A Área Estratégica nº 9 - Violência e Género é composta por 5 medidas, estando 4 executadas (80%) 1 Parcialmente executada (20%), correspondendo a 20%, 3 executadas com insuficiência de indicadores (60%) e 1 com ausência de dados (20%).

A medida 56 - *Assegurar a articulação entre o IV PNI e o IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica*, é coordenada pela CIG, enquanto entidade coordenadora da execução do IV PNI e do IV PNCVD, e assegura a articulação entre estes dois Planos.

No que concerne à dinamização, para assinalar o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, organizou 3 encontros na: ES dos Carvalhos (Vila Nova de Gaia), ES D. Pedro V (Lisboa) e ES Montemor-o-Novo (Évora) (MEC, SE BS e SEAPI).

No que diz respeito à formação foram organizados 2 Seminários práticos sobre Planos numa organização conjunta das equipas multidisciplinares da CIG, N-CIG com o N-VDVG) - na CM Seixal e na CM Abrantes para a Igualdade e prevenção e combate à violência doméstica

Foi igualmente organizado através das equipas multidisciplinares da CIG, N-CIG com o N-VDVG) 2 Seminários práticos sobre Planos Municipais para a Igualdade e prevenção e combate à violência doméstica, em Alcanena e Évora.

No que concerne à implementação foi constituído em Agosto de 2012 o Núcleo sobre Género e Equidade em Saúde, que polariza a condução do PI do MS, na DGS e as ações do Plano de Atividades da DGS sobre saúde, género e violência, articulando a participação da saúde nos IV PNI, IV PNCVD e II PNCTSH. Contudo embora existam referências concretas a algumas das atividades onde se cruzam os dois planos, não referem o relatório de avaliação das mesmas.

Na avaliação feita da medida 56, foi referido em sessão de trabalho, que na articulação entre o IV PNI e o com IV PNCVD, o projeto mais inovador foi a rede integrada de resposta à violência doméstica.

Através do Plano Nacional foi realizado o projeto biblioteca itinerante da Igualdade de Género na região do Alentejo, onde foi verificada a necessidade integrada de respostas nesses concelhos. Essa rede integrada envolveu uma sequência de atividades nos centros de saúde, autarquias e outras organizações que obtiveram respostas de violência doméstica. O que se considera mais inovador foi um projeto realizado no Plano Nacional na área da violência doméstica.

Através de análise documental não foi contudo possível identificar, nas atividades que visam operacionalizar a medida 56 (que faz a articulação entre o IV PNI e o IV PNCVD) a referência a este projeto.

Verificou-se analogamente, através de análise documental, que relativamente a algumas medidas, nomeadamente a medida 60, as entidades chamadas a intervir na sua execução compreendem apenas organismos governamentais (PCM, GSEI, MTSS, CIG, CITE e ACT), não fazendo parte deste grupo as Organizações da Sociedade Civil.

Esta constatação foi referida pelas ONG que participaram nas sessões de trabalho, reclamando realizaram a maior parte do trabalho nesta área e que “ (...) É preciso abrir os futuros planos às ONG. (...) ”.

Na sessão de trabalho subordinada ao tema *Violência e Género*, onde se reuniram algumas entidades que têm participação ao nível do IV PNI, bem como ao nível dos restantes Planos Satélites ligados a esta área, foi levantada a questão do conteúdo dos planos neste contexto distintas formas de entendimento da violência de género, subentendendo-se que este conceito pode assumir diferentes interpretações nos diferentes planos.

Os/As participantes sugeriram igualmente que o Plano Nacional deveria definir o conceito *violência*, afirmando que “ (...) *É um risco retirar algumas contextualizações teóricas para determinadas áreas. (...) Deixar de ter um substrato de conteúdo em que baseiam este plano. (...)* ”.

- Área Estratégica nº 10 - Inclusão Social

Quadro n.º 29 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 10							
Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁶⁷	PE ⁶⁸	EII ⁶⁹	NE ⁷⁰	AD ⁷¹	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁷²
61. Conceber e divulgar informação em suportes de comunicação de acesso universal sobre oportunidades de educação, formação profissional, emprego e autoemprego para grupos com especial vulnerabilidade	X					PCM/GSEI/MTSS/CIG/IEFP ACIDI INR/CCDR Municípios	ACIDI (Rede GIP Imigrante); INR, IP (MSSS); (PCM e ACIDI); (INR,IP (MSSS) e PCM e GSEAPI e MSSS e CIG e IEFP e ACIDI e CCDR e ISS e Municípios); MEC
62. Sensibilizar os organismos competentes para a necessidade de monitorizar a situação das raparigas e mulheres pertencentes a grupos especialmente vulneráveis e ou propensos a discriminações múltiplas, bem como de implementar mecanismos que visem reduzir situações de desigualdade de Género, designadamente nas seguintes áreas: a) Escolaridade obrigatória ou formação profissional equivalente; b) Autonomia e capacitação económica; c) Cuidados de saúde, habitação e outros apoios sociais	X					PCM GSEI ME MTSS CIG Todos os ministérios Municípios	(CIG e Contrato Local de Segurança-Bairro do Cerco); (CIG e Iniciativa Interministerial Bairros Críticos (IBC)); (CIG e CM Lisboa e CM Sintra e CM Loures e IEFP e ISS e IHRU e INA e Turismo de Portugal e DGAJ e DGS e PSP); MJ; MSSS (ISS,IP); INR,IP (MSSS); (PCM e CIG); (CIG e FENACERCI); (CIG e Estratégia Nacional para a Integração de Comunidades Ciganas); (CIG e Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas Sem Abrigo)
63. Avaliar o Rendimento Social de Inserção (RSI) na perspetiva de género	X					PCM/GSEI/MTSS GSESS	MSSS-RSI
64. Avaliar o complemento solidário para idosos (CSI) na perspetiva de género	X					PCM/GSEI/MTSS GSESS	MSSS-CSI

⁶⁷ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁶⁸ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁶⁹ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁷⁰ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁷¹ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁷² As referências que surgem (...) dizem respeito a parcerias

Quadro n.º 30 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 10 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	4	100,0%
Parcialmente Executada (PE)	0	0,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)	0	0,0%
Não Executada (NE)	0	0,0%
Ausência de Dados (AD)	0	0,0%
Total	4	100,0%

A Área Estratégica nº 10 - Inclusão Social inclui 4 medidas e apresenta uma taxa de execução de 100,0%, pois as quatro medidas que constituem esta área estratégica encontram-se todas **executadas**, contudo é necessário salientar alguns pontos relevantes.

Apesar da medida 61 - *“Conceber e divulgar informação em suportes de comunicação de acesso universal sobre oportunidades de educação, formação profissional, emprego e auto emprego para grupos com especial vulnerabilidade”* ter sido avaliada como executada, apenas são assinalados como grupos específicos: a população itinerante; imigrantes; e deficientes. Não é referido o número de materiais elaborados, que existiu divulgação eletrónica de alguns programas.

Em relação à medida 62, que visa a sensibilização dos *“organismos competentes para a necessidade de monitorizar a situação das raparigas e mulheres pertencentes a grupos especialmente vulneráveis e ou propensos a discriminações múltiplas, bem como de implementar mecanismos que visem reduzir situações de desigualdade de Género, designadamente nas seguintes áreas: a) Escolaridade obrigatória ou formação profissional equivalente; b) Autonomia e capacitação económica; c) Cuidados de saúde, habitação e outros apoios sociais.”*, nem todas as ações reportadas respondem de forma completa aos indicadores, visto que nem sempre os dados aparecem desagregados por sexo.

As medidas 63 e 64 dizem respeito à avaliação do Rendimento Social de Inserção (RSI) e do Complemento Solidário para Idosos (CSI), respetivamente, na perspetiva de género. A resolução da medida 64 remete para o relatório de avaliação do CSI através do estudo diagnóstico "Género e Envelhecimento". Já em relação à tipologia das atividades desenvolvidas na operacionalização das medidas, as ações assentam na medida 61 - divulgação e implementação; medida 62 - formação e divulgação; medida 63 e 64 – avaliação.

- Área Estratégica nº 11 - Orientação Sexual e Identidade de Género

Quadro n.º 31 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º11							
Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁷³	PE ⁷⁴	EII ⁷⁵	NE ⁷⁶	AD ⁷⁷	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁷⁸
65. Promover uma campanha para a não discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género.					X	PCM GSEI/CIG/Municípios	CIG
66. Sensibilizar profissionais de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género, designadamente através das tipologias 7.3 e 7.4 do POPH.	X					PCM/GSEI/ME/MS/MTS S /MAI/CIG/CFAE	(CIG e IPDJ)
67. Promover a sensibilização de públicos juvenis para as questões de orientação sexual e identidade de género, designadamente através das tipologias 7.3 e 7.4 do POPH.					X	PCM/GSEI/GSEJD/ME CIG/IPJ	CIG; (CIG e SEAPI e MEC); (Federação Nacional das Ass.Juvenis e CIG)
68. Promover a dotação das redes bibliotecárias municipais e escolares de uma oferta diversificada e inclusiva na área da orientação sexual e identidade de género.	X					PCM/GSEI MC CIG Municípios	(CIG E Rede Nacional de Bibliotecas Públicas e Rede de Bibliotecas Escolares)

Quadro n.º 32 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 11 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	2	50,0%
Parcialmente Executada (PE)	0	0,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EII)	0	0,0%
Não Executada (NE)	0	0,0%
Ausência de Dados (AD)	2	50,0%
Total	4	100,0%

A área estratégica nº 11 - Orientação Sexual e Identidade de Género engloba 4 medidas, sendo consideradas 2 executadas (50%) e 2 com inexistência de dados (50%).

Na medida 66 - *Sensibilizar profissionais de áreas estratégicas para as questões da orientação sexual e identidade de género*, designadamente através das tipologias 7.3 e 7.4 do POPH, destaca-se a referência a projetos desenvolvidos no

⁷³ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁷⁴ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁷⁵ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁷⁶ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁷⁷ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁷⁸ As referências que surgem (...) dizem respeito a parcerias

âmbito da tipologia 7.3 do POPH, sem contudo serem especificadas as ações de sensibilização desenvolvidas.

A medida 68 - *Promover a dotação das redes bibliotecárias municipais e escolares de uma oferta diversificada e inclusiva na área da orientação sexual e identidade de género*, assenta a sua classificação num relatório que assume a totalidade das bibliotecas municipais do país.

Quanto às medidas 65 e 67 não há referências no Relatório de Avaliação de Impacto da Campanha, nem no Relatório de Avaliação do Impacto das Ações.

- Área Estratégica nº 12 – Juventude

Quadro n.º 33 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 12

Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁷⁹	PE ⁸⁰	EII ⁸¹	NE ⁸²	AD ⁸³	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁸⁴
69. Promover ações de sensibilização/formação para a Igualdade de Género e não discriminação, designadamente através da tipologia 7.4 do POPH e do Programa Formar			X			PCM/GSEI/GSEJD CIG/IPJ Todos os ministérios	(CIG e IPJ e IDP); (CIG e Rede Portuguesa de Jovens Para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (RPJOMH)); IDP; CIG; (PCM e IPJD)
70. Disseminação de referenciais de formação na área da Igualdade de Género e não discriminação e elaboração e disseminação de materiais e jogos didáticos digitais sobre Igualdade de Género			X			PCM/GSEI/GSEJD/CIG IPJ/DGIDC	(CIG e IDP); IDP; CIG; IDT; IPDJ -PCM; (CIG e IPDJ)
71. Promover a emancipação das jovens mulheres em todos os domínios da sociedade através do empoderamento para a participação e a cidadania ativa.		X				PCM/GSEI/GSEJD/IPJ CIG	MAI; (PCM e DRA Alentejo e IPDJ); UMAR; DRA Alentejo (comunidade de São Miguel de Machede - Évora); (FNAJ e CM Odivelas)
72. Fomentar nos programas de voluntariado jovem o desempenho de atividades ocupacionais/profissionais que contrariem os papéis tradicionalmente atribuídos a raparigas e rapazes (atividade a incluir no âmbito do Ano Europeu do Voluntariado).	X					PCM GSEI GSEJD MTSS IPJ CIG	(PCM e Projetos de voluntariado de parceria na área do desporto (IPDJ-Federação Portuguesa de Futebol)); (DR Norte e IPDJ)

⁷⁹ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁸⁰ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁸¹ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁸² Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁸³ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁸⁴ As referências que surgem “(...)” dizem respeito a parcerias

73. Atribuir anualmente uma distinção às associações juvenis e ou organizações de juventude com boas práticas na integração das dimensões da Igualdade de Género, da cidadania e da não discriminação quer no funcionamento da organização, quer nas atividades desenvolvidas, e disseminação das boas práticas.	X					PCM GSEI GSEJD CIG IPJ	(CIG e IDP)
74. Dinamizar os conteúdos de Igualdade de Género no Portal da Juventude e para a juventude no Portal para a Igualdade, bem como integrar a área da Igualdade de Género nos conteúdos a introduzir na comunicação institucional nas redes sociais virtuais.					X	PCM/GSEI/GSEJD CIG IPJ	IPDJ; CIG
75. Desenvolver iniciativas de promoção de uma cultura de paz contra a violência, na perspetiva de género e da não discriminação	X					PCM/GSEI/GSEJD/ME CIG/IPJ/DGIDC	(CIG e IPJ e MJ); (Programa Escolhas e CIG e ACIDI); IPDJ; (DRE Norte e IPDJ); (CERCI de Braga e IPDJ Braga)

Quadro nº 34 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 12 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	3	43,0%
Parcialmente Executada (PE)	1	14,2%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)	2	28,6%
Não Executada (NE)	0	0,0%
Ausência de Dados (AD)	1	14,2%
Total	7	100,0%

De acordo com os dados apresentados no quadro 34, a área estratégica da Juventude apresenta uma taxa de execução global que ultrapassa os 80%. Contudo, das sete medidas que integram esta área só é possível afirmar que se cumpriram integralmente os requisitos especificados nos indicadores de três delas. Foram por isso frequentes os casos em que a informação recolhida se revelou insuficiente para a aferição de todos os indicadores apesar de ser possível deduzir que a medida em causa tinha sido executada, mesmo que se verifiquem alguns casos de ausência de dados.

Entre as medidas integralmente executadas, consta por exemplo a medida 73, que visava a atribuição anual de uma distinção às associações juvenis e ou organizações de juventude com boas práticas na integração das dimensões da Igualdade de Género, cidadania e não discriminação, bem como a medida 75 que se focava no desenvolvimento de iniciativas de promoção de uma cultura de paz contra a violência, na perspetiva de género e da não discriminação. A boa execução destas

medidas parece em parte decorrer da tradição, que existe na área da juventude, de abordagem às questões de género. Com efeito, como salientou uma das entidades na respetiva sessão de trabalho, “ (...) a juventude já tinha dentro das suas atribuições esta questão enraizada (...)”. De acordo com a/o mesma/o participante, tem sido uma das preocupações da área da Juventude a introdução precoce da perspetiva de género de uma forma transversal a todas as áreas tratadas na Juventude, das artes ao ambiente, passando por todas as outras, o que poderá explicar também a ausência de medidas não executadas nesta área estratégica.

Uma medida que exemplifica a ausência de dados é a medida 74 que diz respeito à dinamização de conteúdos de Igualdade de Género no portal da juventude e no portal para a igualdade, bem como introduzir a Igualdade de Género nos conteúdos de comunicação institucional nas redes sociais virtuais. Nas atividades descritas não é feita referência ao número de visitantes dos portais e das redes sociais, o que se traduz numa não resposta ao indicador. No entanto, poderemos considerar como uma resposta parcial o facto da Igualdade de Género ser integrada nos conteúdos da comunicação institucional através da ação reportada pelo relatório da CIG que enuncia que o IPDJ elaborou protocolos com entidades parceiras, adotando linguagem inclusiva ou neutra.

- Área Estratégica nº 13 - Organizações da Sociedade Civil

Quadro n.º 35 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 13							
Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁸⁵	PE ⁸⁶	EII ⁸⁷	NE ⁸⁸	AD ⁸⁹	Entidades envolvidas (de acordo com o IV PNI)	Entidades efetivamente envolvidas ⁹⁰
76. Promover a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas Organizações da Sociedade Civil					X	PCM CIG OSC	(CIG e Org. Sociedade Civil (não especificadas))
77. Capacitar as Organizações da Sociedade Civil, bem como apoiar a implementação de projetos de intervenção na área da Igualdade de Género, dinamizados por estas, nomeadamente através da tipologia 7.3 do POPH			X			PCM GSEI CIG Municípios/OSC	(CIG e Org. Sociedade Civil (sem referência))
78. Fomentar o papel das Organizações da Sociedade Civil no âmbito da realização de ações de formação específicas que promovam a Igualdade de Género, a cidadania e a não discriminação, nomeadamente através da tipologia 7.4 do POPH			X			PCM/GSEI CIG OSC Entidades públicas de diversas áreas	

⁸⁵ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁸⁶ Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁸⁷ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁸⁸ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁸⁹ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁹⁰ As referências que surgem “(...)” dizem respeito a parcerias

79. Promover o desenvolvimento de parcerias entre autarquias e Organizações da Sociedade Civil para a implementação de políticas territorializadas que promovam a Igualdade de Género, designadamente através da tipologia 7.2 do POPH			X			PCM GSEI GSEAL CIG OSC Municípios	CIG e Org. Sociedade Civil (sem referência) e Municípios)
80. Criar o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade das ONG do Conselho Consultivo da CIG. Criar o registo das ONGM.	X					PCM/GSEI/CIG ONGM	(CIG e ONG)

Quadro n.º 36 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 13 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
Executada (E)	1	20,0%
Parcialmente Executada (PE)	0	0,0%
Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)	3	60,0%
Não Executada (NE)	0	0,0%
Ausência de Dados (AD)	1	20,0%
Total	5	100,0%

Na área estratégica 13 que se prende com o reforço da perspetiva de género nas Organizações da Sociedade Civil, o Plano alcançou uma taxa de execução de 80%. Contudo, uma vez mais, para a maioria das medidas não foi possível reunir a informação suficiente que nos permitisse avaliar o grau de execução de todos os indicadores, pelo que três das cinco medidas que integram esta área estratégica foram classificadas como *Executadas com Insuficiência de Indicadores*. São disso exemplos as medidas 77 - “Capacitar as Organizações da Sociedade Civil e apoiar a implementação de projetos de intervenção na área da Igualdade de Género, dinamizados por estas” – e 79 – “Promover o desenvolvimento de parcerias entre autarquias e Organizações da Sociedade Civil para a implementação de políticas territorializadas” – que embora tenham sido implementadas através de múltiplas ações no terreno, não foram reportadas na íntegra, faltando designadamente registos sobre os produtos resultantes destes projetos e sobre os contornos das parcerias desenvolvidas.

A medida 80, classificada como *Executada*, que visava criar o estatuto das/os conselheiras/os para a igualdade nas ONG do Conselho Consultivo da CIG e o registo das ONGM – foi uma das que suscitou maior debate no quadro da respetiva sessão de trabalho. Embora tenha havido consenso quanto à necessidade de reforçar o estatuto da/o conselheira/o por parte das entidades presentes, foi também reconhecido que a função de conselheira/o pode tornar-se redutora e levar à centralização, numa só

figura da organização, da questão do *mainstreaming* de género, quando pelo contrário o que deve ser promovida é a articulação do trabalho da equipa da ONG com outras entidades. Em reforço desta ideia um/a dos/as participantes referiu que:

“ (...) a figura de conselheira ainda não deve ser assumida na organização. Quem tem essa responsabilidade tende a sentir-se muito só, sobretudo quando se articula essas questões com outras dimensões e funções, torna-se uma tarefa difícil. (...) ”.

Relativamente à medida 76 – *Promover a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas Organizações da Sociedade Civil* – é referido num dos relatórios intercalares da CIG que foram elaboradas duas propostas de diploma: uma para determinar a forma de constituição e aquisição de estatuto de utilidade pública às Organizações da Sociedade Civil que integrem no seu objeto as questões de Género e Não Discriminação; e outra com vista à alteração do Decreto-Lei nº 246/98, de 11 de agosto, que determina a atribuição de apoio financeiro às ONG de Mulheres. Contudo estas ações não respondem ao indicador que estava previsto para esta medida. Deste modo a medida foi classificada na categoria *Ausência de Dados*.

Foi ainda mencionado que a Igualdade de Género é um dos princípios basilares das Organizações da Sociedade Civil e por isso, de alguma forma, ela é sempre abordada internamente. Contudo, reconhece-se, a mensagem nem sempre chega ao público em geral, permanecendo muitas vezes apenas ao nível das organizações e dos ministérios, revestindo-se ainda de um carácter muito abstrato para a opinião pública. De uma maneira geral as Organizações da Sociedade Civil são reconhecidas como um importante “veículo” de informação, e consideradas fundamentais para a difusão da temática da Igualdade de Género e para a criação de equipamentos sociais tais como Casas de Acolhimento para Vítimas de Violência Doméstica, creches e refeitórios sociais.

- Área Estratégica nº 14 - Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas

Quadro n.º 37 – Avaliação da Execução da Área Estratégica n.º 14

Nº Medida e Descrição	Avaliação						
	E ⁹¹	PE ⁹²	EII ⁹³	NE ⁹⁴	AD ⁹⁵	Entidades envolvidas na execução da medida	Entidades que deram resposta ⁹⁶
81. Contribuir para a consolidação das políticas de igualdade da União Europeia e adotadas nos «fora» internacionais			X			PCM/GSEI/MNE Todos os ministérios e entidades envolvidas na política internacional portuguesa	EU (Rede Wes, Equinet, Epsco); CE (CIG e MEC); OSCE; ONU; DGAE-MNE; PCM; CIG; INE;
82. Traduzir e disseminar os documentos de compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, bem como as orientações produzidas pelos organismos internacionais em matéria de Igualdade de Género e de cidadania inclusiva			X			PCM GSEI MNE Todos os ministérios na respetiva área de intervenção	CIG; INE; MNE
83. Fazer ações de sensibilização/formação para públicos – alvo estratégicos, dando a tônica, nomeadamente, em documentos como a CEDAW — Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, Plataforma de Ação de Pequim, Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, entre outros.	X					PCM/GSEI/MNE Todos os ministérios na respetiva área de Intervenção	SEAPI; IDN - Força Aérea; Comissão Nacional para os Direitos Humanos; (APMJ e Cruz Vermelha Portuguesa)
84. Introduzir um módulo de Igualdade de Género nos cursos de formação inicial, complementar ou de atualização desenvolvidos pela Administração Pública.			X			PCM/GSEI/MNE Todos os ministérios na respetiva área de Intervenção	MNE
85. Incentivar a participação de representantes interministeriais em reuniões promovidas por organismos internacionais cujos temas se relacionem com a sua área de intervenção sectorial na perspetiva de género.			X			PCM/GSEI/MNE Todos os ministérios na respetiva área de intervenção	
86. Garantir a execução do Plano Nacional Ação para a Implementação da Resolução do CSNU 1325 (2000) sobre Mulheres, Paz e Segurança		X				PCM/GSEI/MNE/MAI/MDN/MJ/Todos os ministérios na respetiva área de intervenção	MNE; Missão Permanente de Portugal NU; MDN - Exército; Grupo de Trabalho do PNA 1325
87. Estabelecer protocolos bilaterais de cooperação com países parceiros no âmbito de políticas de Igualdade de Género. Desenvolvimento de programas de intercâmbio profissional com países parceiros para reforço das competências mútuas			X			PCM/GSEI/CIG	(MEE - CITE e MESS Espanha); CIG;

⁹¹ Executada (E) - responde integralmente a totalidade dos indicadores contidos na medida

⁹² Não Executada (NE) - não atende a nenhum dos indicadores pertencentes a medida.

⁹³ Executada com Insuficiência de Indicadores (EII) – quando os dados são insuficientes

⁹⁴ Parcialmente Executada (PE) - quando a medida não foi totalmente concretizada

⁹⁵ Ausência de Dados (AD) – quando não existem dados identificados

⁹⁶ As referências que surgem (...) dizem respeito a parcerias

88. Incluir a dimensão da Igualdade de Género no contexto da cooperação com os países parceiros através das orientações constantes no Documento de Estratégia Portuguesa sobre Igualdade de Género na Cooperação para o Desenvolvimento	X					PCM GSEI MNE CIG Todos os ministérios sectoriais envolvidos na cooperação para o desenvolvimento	MNE
89. Consolidar a cooperação com os Estados membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (cooperação bilateral e multilateral), nomeadamente através das medidas previstas no Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres.			X			MNE/PCM/GSEI/CIG Todos os ministérios Sectoriais envolvidos na cooperação para o desenvolvimento	MNE; MJ; SEAPI; IPAD
90. Estabelecer protocolos bilaterais de cooperação para o desenvolvimento no âmbito de políticas de Igualdade de Género. Desenvolvimento de programas de intercâmbio profissional com países parceiros para reforço das competências mútuas	X					PCM/GSEI/MNE/CIG	(SEAPI e SEP Timor Leste); (CIG e CM Seixal); MNE
91. Integrar informação sobre Igualdade de Género, com dados desagregados por sexo, nos relatórios anuais de Portugal sobre a Coerência das Políticas para o Desenvolvimento, incluindo as políticas sectoriais.		X				MNE/PCM /GSEI/ CIG Todos ministérios sectoriais envolvidos na cooperação p/ desenvolvimento	
92. Assegurar a participação da CIG nos fóruns de coordenação da cooperação portuguesa.	X					MNE/ PCM GSEI/ CIG	CIG
93. Definir e ou incorporar instrumentos e critérios técnicos de análise, monitorização e avaliação da inclusão da dimensão da Igualdade de Género nos projetos/programas de cooperação e desenvolvimento.		X				MNE PCM GSEI CIG	MNE
94. Integrar ações específicas dirigidas às mulheres dentro dos programas, projetos e ações de cooperação para o desenvolvimento realizados nas áreas sectoriais.	X					MNE PCM GSEI CIG	MNE-IPAD
95. Elaborar e implementar um programa de sensibilização/formação em Igualdade de Género em contexto de cooperação para o desenvolvimento, com módulos nas áreas da saúde, educação, paz, segurança, entre outros.			X			PCM GSEI MNE CIG Todos os ministérios sectoriais envolvidos na cooperação para o desenvolvimento	(IPAD e Ass.de Solidariedade e Apoio à Comunidade Guineense (BALODIREN)); (IPAD e APF e CGD); MNE
96. Reforçar a promoção da igualdade nas comunidades portuguesas	X					MNE/GSECP/PCM/GSEI/ CIG	SEAPI
97. Incluir a dimensão da Igualdade de Género no contexto das relações com os países de residência e trabalho de nacionais.	X					MNE/GSECP/PCM/GSEI/ CIG	Associação da Mulher Migrante

Quadro n.º 38 – Grau de Execução das medidas da Área Estratégica 14 (Taxa Bruta)		
Grau Execução	Área Estratégica/ Total Medidas	% (aproximado)
<i>Executada (E)</i>	7	41,0%
<i>Parcialmente Executada (PE)</i>	3	18,0%
<i>Executada com Insuficiência de Indicadores (EI)</i>	7	41,0%
<i>Não Executada (NE)</i>	0	0,0%
<i>Ausência de Dados (AD)</i>	0	0,0%
<i>Total</i>	17	100,0%

Das 17 medidas que compõem a área estratégica 14 - *Relações Internacionais, Cooperação e Comunidades Portuguesas* – 17 encontram-se executadas, o que corresponde a uma taxa bruta de execução de 100 %. Trata-se assim de uma área com uma forte taxa de sucesso na implementação das medidas do Plano. No entanto, no que diz respeito a um grupo significativo destas medidas (41%), a informação recolhida não permite uma avaliação completa de todos os indicadores, razão que nos levou à sua categorização como medidas *Executadas com Insuficiência de Indicadores*.

Entre as medidas classificadas como *Executadas* destacam-se as que se prendem com o objetivo de *consolidar e aprofundar as políticas para a Igualdade de Género na cooperação para o desenvolvimento*, como são os casos das medidas 97 (*Incluir a dimensão da Igualdade de Género no contexto das relações com os países de residência e trabalho de nacionais*), 96 (*Reforçar a promoção da igualdade nas comunidades portuguesas*), ou 92 (*Assegurar a participação da CIG nos fóruns de coordenação da cooperação portuguesa*), entre outras. É de destacar em toda esta área estratégica a ausência de medidas não executadas.

3.2. Síntese

Numa análise final à execução física das medidas do IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011/2013) é possível concluir que o Plano foi implementado com uma taxa global de sucesso que se situa nos 85%. Esta taxa foi calculada com base no somatório de todas as medidas que apresentaram algum grau de execução: isto é, medidas **Executadas** (42%), **Parcialmente Executadas** (6%), e aquelas que tendo sido concretizadas, foram reportadas de forma incompleta, ou seja, sem informação sobre a totalidade dos indicadores solicitados, tendo por isso sido classificadas como **Executadas com Insuficiência de Indicadores** (37%). Registou-se ainda uma percentagem de 5,2% de medidas **Não**

Executadas, à qual acresce uma outra, de cerca de 9%, referente às medidas para as quais não foi possível obter qualquer tipo de dados.

Tendo por base a informação disponibilizada verificou-se também que a maioria das ações desenvolvidas na vigência do Plano assentou na tipologia *Formação* (num total de 260), logo seguida da tipologia *Outras Ações no Terreno* (128 iniciativas) e das *Ações de Informação/Disseminação*, com 85 iniciativas concretizadas. Em sentido oposto, as três categorias com menor concretização foram (por ordem decrescente) as *Ações de Avaliação/Monitorização* (com 60 iniciativas), as *Ações de Regulamentação* (53 iniciativas) e as *Ações de Sensibilização* (27 iniciativas).

Um olhar transversal sobre o Plano permite uma outra leitura, de base comparativa, sobre os resultados obtidos nas catorze áreas estratégicas. Assim, foi possível identificar as áreas com maior e menor taxa de sucesso. Entre as mais bem-sucedidas, com taxas de concretização na ordem dos 100%, contam-se as áreas 3, 4, 5, 6, 8 e 10. No entanto, destas, apenas uma – a área estratégica 10 – foi reportada de forma completa, isto é, com uma informação detalhada, que correspondia à totalidade dos indicadores solicitados. No extremo oposto encontram-se as áreas 11 e 7 que registam os índices mais baixos de sucesso, na ordem respetivamente dos 50% e 60%.

Por fim, uma última nota para assinalar as insuficiências detetadas no que diz respeito ao preenchimento dos indicadores. À exceção da já referida área estratégica 10, todas as outras áreas do Plano contêm pelo menos uma medida em que não foi reportada a totalidade da informação necessária. Esta situação agrava-se particularmente no caso das áreas 1, 5, 9 e 13, onde a percentagem de medidas **Executadas com Insuficiência de Indicadores** é sempre superior a 50%. Resultado que convida assim à reflexão, já que suscita questões, certamente relevantes, sobre o processo de monitorização deste Plano e o grau de envolvimento das entidades executoras, na seleção de indicadores pertinentes.

4. Dinâmicas Processuais

O IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013 (IV PNI) é um articulado de medidas enquadradas em áreas estratégicas. Para que este articulado resulte coerente e integrado, é essencial que os vários agentes sociais chamados a implementar o Plano colaborem entre si.

Da avaliação das dinâmicas processuais, isto é, das inter-relações entre agentes sociais salientam-se dois fatores. O primeiro é a diversidade de agentes sociais. O segundo é a sua colaboração à margem do Plano mas suscitada pelo mesmo.

A análise das dinâmicas processuais abrange dois fluxos de relações entre as entidades envolvidas na implementação do IV PNI. Tomando a implementação das medidas como referência avalia-se, a *montante*, as relações estabelecidas entre as entidades envolvidas na implementação do IV PNI e a CIG no apoio à implementação, acompanhamento e monitorização e participação direta nas ações analisando o processo de tomada de decisão, as responsabilidades e as atribuições das diversas entidades, e, a *jusante*, avalia-se as relações entre as entidades responsáveis pela implementação do IV PNI, com o objetivo de analisar as interações existentes.

A avaliação das dinâmicas processuais tem por referência a natureza institucional das entidades envolvidas na implementação do IV PNI distinguindo na análise os Ministérios, as Autarquias Municipais e outras entidades da administração pública e Organizações Não-Governamentais (ONG) ou Organizações da Sociedade Civil.

4.1. Dinâmicas processuais a montante

Sendo a CIG a entidade responsável pela coordenação e monitorização do IV PNI, a avaliação dos fluxos de comunicação entre a CIG e as entidades envolvidas na execução das medidas é essencial para compreender o processo de planeamento, implementação e monitorização do Plano.

A análise das relações existentes entre os Ministérios e a CIG resulta fundamentalmente das perspetivas manifestadas pelos/as representantes ministeriais presentes na sessão de trabalho realizada com os Ministérios. Verificou-se amplo

consenso em relação à importância de um envolvimento ativo no processo de elaboração do Plano.

As/os representantes dos Ministérios destacaram a realização de reuniões interministeriais como uma iniciativa adequada e interessante, contudo consideram que as reuniões realizadas durante o período de vigência do IV PNI ficaram aquém das suas expectativas e não completaram o potencial das reuniões enquanto espaços de encontro e troca de experiências e conhecimento. As suas expectativas iam no sentido de participar em reuniões cujo objetivo fosse orientado para o desenvolvimento de ações em colaboração. Referem que, na prática, as reuniões foram muito orientadas para uma avaliação de desempenho (das ações executadas). Daqui resultou uma certa frustração e a identificação de um vazio institucional acerca da agência à qual compete a tarefa de promoção e gestão de articulação interministerial.

Estes agentes sociais consideram que as reuniões deveriam/ poderiam ser espaços de trabalho, orientadas para o aproveitamento e desenvolvimento do potencial de trocas entre Ministérios.

Consideram também que as trocas interministeriais são fundamentais na fase de planeamento de ações e de definição de objetivos e nas fases subsequentes, de implementação de ações. A sua perceção é de que a CIG valoriza pouco o seu contributo e a sua participação na primeira fase, isto é, aquando do planeamento, dando mais importância ao seu papel e ao seu desempenho (efetivo) na implementação das medidas.

A circunstância de o plano ter sido definido por um Governo e ser outro o executivo responsável pela sua execução não representa per si um obstáculo para os/as representantes do Ministério. Daqui se deduz que tendencialmente a Igualdade de Género é também por estes entendida como um tema de Estado – cuja importância se sobrepõe à mudança de Governo. Não obstante, a mudança para o XVIII Governo Constitucional gerou alterações na estrutura orgânica de alguns ministérios obrigando a uma reorganização de Ministérios e dentro de alguns Ministérios.

As reorganizações ministeriais, na sequência da mudança de executivo foram identificadas como estando na origem da rotatividade (mais frequente no caso de alguns ministérios) do cargo de Conselheiro/a para a Igualdade e dos elementos que integram as equipas interdepartamentais. A maior parte das/os representantes dos Ministérios considerou que a nomeação e a permanência (com estabilidade) da figura de Conselheiro/a e das Equipas interdepartamentais pesou sobre a realização do trabalho em Igualdade de Género, logo afetou o desempenho na implementação das medidas do Plano.

Do ponto de vista dos/das representantes dos Ministérios, a posição hierárquica da/o Conselheira/o para a Igualdade é o fator que introduz instabilidade aquando de uma alteração nos Ministérios. O impacto da transição governamental fez-se sentir mais nos casos em que a Igualdade de Género está sob responsabilidade dos gabinetes ministeriais. Alguns e algumas representantes de ministérios consideraram que não há necessidade de integrar a figura e relacionar as atividades da/o Conselheira/o para a Igualdade à pessoa da/o Ministra/o, mantendo-se assim o trabalho da/o Conselheira/o independentemente de alterações no gabinete ministerial. Quem emitiu esta opinião foi tendencialmente quem classifica o seu relacionamento com a tutela como bom.

Outras/os representantes de ministérios, por sua vez, consideraram que existem vantagens associadas ao facto de a/o Conselheira/ para a igualdade integrar os gabinetes ministeriais. As vantagens enunciadas foram dar maior visibilidade política à Igualdade de Género e à ação da/o Conselheira/o para a Igualdade, as propostas e as ações realizadas terem maior peso político e ser mais estimulante desenvolver atividades percecionando que o gabinete ministerial e a/o Ministra/o atribuem importância e contribuem para dar 'força interna' às questões da Igualdade de Género.

Em suma, a exposição das questões da igualdade e cidadania à variação de calendários políticos e a elevada rotação dos elementos que integram os gabinetes ministeriais foram identificados como os fatores críticos. O facto de estes fatores críticos serem incontornáveis face a uma transição entre Governos constitucionais contribui para agravar os efeitos negativos daí decorrentes, como, por exemplo, a nomeação de titular para o cargo de Conselheira/o para a Igualdade e/ou a transição de tarefas entre titulares desse cargo.

O período de vigência do IV PNI não coincidiu em todos os casos com o período de vigência dos Planos Setoriais dos Ministérios. O desfasamento entre processos de planeamento – com a elaboração do Plano setorial de cada ministério e do Plano Nacional, fez com que alguns Planos Ministeriais tenham sido ainda desenvolvidos durante a vigência, logo sob orientação do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) (III PNICG). Deste desfasamento resultou maior dificuldade na identificação entre medidas e entidades envolvidas na execução do IV PNI. O desfasamento cronológico foi o principal fator referido pelas/os representantes ministeriais na identificação de uma 'coordenação *deficitária*' por parte da CIG.

Verificou-se unanimidade na identificação da ausência de uma linha estratégica, orientadora da ação dos Ministérios pela CIG. Foi sugerido que, para atenuar os constrangimentos sentidos quando os Ministérios solicitam orientações à CIG e

quando a CIG os questiona quanto ao desempenho das ações realizadas, a CIG definisse uma orientação com capacidade para direccionar os Ministérios na definição das prioridades setoriais.

Neste sentido, foi identificada a necessidade de maior articulação entre os/as ministros/as daí resultando uma definição das prioridades a nível político na execução do plano. Alguns intervenientes, partindo precisamente de uma experiência que inclui as dificuldades em responder a dois órgãos na realização das ações em Igualdade de Género, com duplicação de diretrizes por parte da tutela e da CIG, ligaram aquela ausência de orientação política coesa e integrada, aos obstáculos, quer na resposta à implementação de medidas, quer na avaliação do impacto das ações realizadas.

Verificou-se consenso alargado na avaliação da comunicação entre a CIG e os Ministérios como sendo predominantemente no sentido descendente (na vertical ou de cima para baixo) e menos na horizontal, isto é, entre Ministérios e entre estes e a CIG. Da avaliação das/os representantes ministeriais resultou a identificação do principal efeito deste facto: na prática, cada ministério responde de forma casuística e atomizada às solicitações (pontuais) da CIG. Isto gera bloqueios nas trocas interministeriais, obstáculos ao potencial de troca de experiências, de práticas e de conhecimentos entre Ministérios e promove um clima relacional com a CIG que, sendo globalmente considerado positivo, foi referido como ficando aquém do desejável.

Os/As representantes ministeriais manifestaram disponibilidade e vontade para aprofundar as trocas com a CIG indo além da resposta pontual às solicitações da CIG, focadas no seu desempenho. Ilustrativo de um processo de comunicação que fica aquém do desejável, do ponto de vista dos Ministérios, é a menção ao processo de avaliação do III PNICG (2007/2010). Foi mencionado que apesar da participação nas reuniões de avaliação do plano não foi dado aos Ministérios qualquer feedback dos resultados dessa avaliação.

Da avaliação das dinâmicas processuais feita com os Ministérios resulta que, do seu ponto de vista, não está constituída qualquer plataforma de comunicação entre os vários Ministérios, não existem parcerias e não se estimula nem desenvolve o trabalho em rede, gerando perda de conhecimento baseado na experiência, desperdício e/ou sobreposição de recursos e perda de tempo.

Houve consenso manifesto em relação à disponibilidade e capacidade de resposta das/os técnicas/os da CIG. Em suma, os representantes ministeriais, quando avaliam as dinâmicas processuais que se estabelecem entre si e a CIG, separam o plano técnico do plano estratégico e identificam mais necessidade de melhoria no plano estratégico.

Em último lugar, os/as representantes ministeriais, de forma unânime, atribuíram à CIG a responsabilidade pela falta de cooperação entre Ministérios, considerando-a o organismo ao qual isso compete.

Com efeito, ainda que os ministérios surjam mencionados de forma conjunta na execução de várias medidas do plano, a sua ação é individualizada, não havendo efetivamente articulação interministerial. Para além disto também não se verifica uma definição clara do organismo que deveria assegurar a coordenação entre Ministérios.

Quanto à avaliação do contributo de cada Ministério para a elaboração do IV PNI, a maior parte das/os representantes dos ministérios referiu que esse contributo se limitou à proposta de medidas, na sequência de um pedido da CIG restrito a esse tipo e modo de participação. O envolvimento dos ministérios no processo de planeamento do IV PNI foi assim avaliado como limitado – o que é atribuído ao método de trabalho usado pela CIG. A inadequação do método de auscultação dos Ministérios usado pela CIG é ilustrada com factos considerados pelos Ministérios reveladores de falta de organização da CIG a um nível mais geral. No que concerne em específico ao contributo dos Ministérios pedido pela CIG, em alguns casos ocorreu mesmo a participação de diferentes representantes do mesmo ministério com descoincidência nas respostas dadas à CIG.

Na maioria as/os representantes dos Ministérios consideraram a rotatividade de Conselheiras/os e de elementos das equipas interdepartamentais um fator de instabilidade, o qual gerou, ao longo do período de execução do plano, alguma perda do trabalho realizado, por não haver continuidade nem acumulação.

A continuidade das equipas (Conselheiras/os e equipas interdepartamentais) é vista pelas/os representantes dos Ministérios como fator crucial que, por um lado, traduz estabilidade no trabalho de promoção de Igualdade de Género e não-discriminação, e por outro lado, representa continuidade - quer na execução das medidas do Plano nacional, quer na implementação dos Planos Ministeriais (setoriais).

Os pontos críticos que afetam as dinâmicas processuais são a descontinuidade do trabalho gerada por alterações das pessoas e das estruturas responsáveis pela Igualdade de Género nos Ministérios e a tomada de decisão, quer no planeamento quer na avaliação, se caracterizar por um processo vertical (hierárquico e cujo fluxo comunicacional é de cima para baixo), condicionando as oportunidades para os Ministérios se apropriarem plenamente do que é deles esperado com a implementação das medidas do IV PNI e para trocarem conhecimentos gerados a partir das suas ações (mais do que se limitarem a transmitir à CIG o desempenho de ações). A consolidação de experiências e a reflexão conjunta sobre o que cada Ministério

planeou (no plano setorial) poderia ser, do seu ponto de vista, transferido para o Plano Nacional, enriquecendo futuros Planos Nacionais para a Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação.

A avaliação das **dinâmicas processuais entre a CIG e as Autarquias Municipais** revelou uma avaliação das trocas e dos fluxos de comunicação mais positiva, isto é mais frequente e mais próxima – tomando por referência a análise feita pelos Ministérios. As/Os representantes das Autarquias Municipais associaram este facto à existência de um protocolo que concretiza, definindo e formalizando as dinâmicas de interação entre a CIG e as Autarquias Municipais.

Os presentes na sessão de trabalho distinguiram “duas gerações” de protocolos: uma que vem desde o I PNI (2000) e outra mais recente. Mesmo considerando as diferenças subjacentes ao aperfeiçoamento dos protocolos estabelecidos com a CIG, de um modo geral, os/as participantes na sessão de trabalho consideraram a comunicação com a CIG *eficaz, fluida e continua*, tendo vindo a ser reforçada ao longo do tempo. Este dado é corroborado através dos questionários às Autarquias, com 86,0% (37 em 43) das/os inquiridas/os a afirmarem ter estabelecido contactos com a CIG durante o período de vigência do IV PNI. Estes contactos com a CIG foram sobretudo para *acompanhamento técnico, financeiro e supervisão* (50,0%; 22 em 44), seguindo-se a *participação da CIG nas ações desenvolvidas pelos Municípios* (15,9%; 7 em 44) e, *ex-áqueo* com 11,4% (5 em 44) a *assinatura do protocolo de colaboração* e a *participação em ações promovidas pela CIG*.

Na sessão de trabalho com os municípios os/as representantes das autarquias enfatizaram os contactos com a CIG por via da sua *participação em ações de formação e de sensibilização* e pela *disponibilização de informação* pela CIG, quando requerida.

Daqui resulta que os Municípios colocam a tónica na assessoria técnica da CIG quando interpretam as dinâmicas processuais e o fluxo de comunicação. Este fator pode estar ligado a uma tendência para o pragmatismo por parte das Autarquias Municipais.

Considerando em específico os processos políticos e de tomada de decisão verificou-se que as Autarquias Municipais estão focadas nos processos de tomada de decisão interna. Ficou claro que as decisões tomadas a nível interno no âmbito da Igualdade de Género são determinadas hierarquicamente e que a definição de prioridades para a ação depende da ‘sensibilidade das chefias’. No desenvolvimento dos Planos Municipais para a Igualdade, a aprovação das propostas passa por várias esferas na tomada de decisão (num processo *top-down*) passando pelo/a presidente

da câmara, vereadores/as, chefes de divisão, chegando aos/às técnicos/as. Este processo de tomada de decisão hierarquicamente estabelecido acabou por afetar a implementação das medidas do IV PNI pelas Autarquias Municipais. Na prática, a margem de tomada de decisão no âmbito local nem sempre permitiu acolher nos Planos Municipais as medidas previstas no IV PNI envolvendo a ação das Autarquias Municipais.

Não obstante ser este o processo característico na tomada de decisão nas Autarquias, os/as participantes na sessão de trabalho sugeriram que um maior envolvimento da CIG no planeamento dos Planos Municipais, poderia promover maior integração entre objetivos, medidas e ações definidos no IV PNI e nos Planos Municipais.

Diferente é a opinião de entidades da sociedade civil. A avaliação das **dinâmicas processuais entre a CIG e as entidades não-governamentais** permitiu distinguir dois tipos de relacionamento, por via da distinção entre entidades que integram o conselho consultivo da CIG e entidades que estabelecem relações pontuais com a CIG, não fazendo parte do Conselho Consultivo e sendo chamadas a participar em reuniões específicas promovidas pela CIG.

As entidades que integram o Conselho Consultivo da CIG focaram a avaliação das interrelações nas dinâmicas processuais que ocorrem nas reuniões do conselho consultivo. Estas consideraram que se tem vindo a verificar um ‘distanciamento’ progressivo entre a CIG e as Organizações Não-Governamentais traduzido em ‘poucas oportunidades para expressarem as suas opiniões’. Alguns/mas participantes interpretam o ‘distanciamento’ como manifestação de maior formalismo nas reuniões, afetando, necessariamente a interação. Apesar de as interpretações serem ligeiramente diferentes, o facto é que o processo de comunicação e a interação com a CIG não foram considerados satisfatórios.

As trocas entre a CIG e as entidades da sociedade civil que não integram o Conselho Consultivo da CIG foram, por estas, focado na prestação de apoio técnico pela CIG. Do seu ponto de vista, as relações com a CIG envolvem sobretudo a aprovação de projetos e a candidatura a financiamentos, a prestação de apoios técnicos e a comunicação (à CIG) das atividades realizadas pelas entidades não-governamentais - quando solicitadas pela CIG a fazê-lo. Daqui há a destacar dois pontos: a ênfase colocada pelas/os participantes na sessão de trabalho na disponibilidade das/os técnicas/os da CIG a prestar apoio técnico sempre que as entidades o solicitam manifestando, de certa forma, que a comunicação no plano técnico se caracteriza pela existência de canais de comunicação abertos e acessíveis.

O segundo ponto é a perceção de uma certa desmotivação por sentirem que ambas as partes, entidades da sociedade civil e CIG, teriam muito a ganhar caso as trocas fossem mais intensas, profundas e orientadas para a complementaridade na ação.

Verificou-se também consenso entre as entidades da sociedade civil na atribuição à CIG da responsabilidade por promover uma articulação mais ativa no trabalho desenvolvido com as Organizações Não-Governamentais e entre estas.

Numa avaliação mais geral em relação aos métodos utilizados no processo de elaboração dos Planos Nacionais, verificou-se unanimidade na crítica ao facto de a planificação ser feita antes de se dado a conhecer os resultados da avaliação do plano anterior.

Em terceiro lugar, as/os participantes na sessão de trabalho foram unânimes na identificação da necessidade de a CIG ter maior conhecimento do trabalho realizado no terreno, isto é, das ações desenvolvidas por estas entidades e das necessidades com que as mesmas se confrontam na implementação das medidas e na concretização das ações que se propõem desenvolver. A vantagem (esperada) desta maior ligação entre a CIG e as entidades da sociedade civil, do ponto de vista destas, beneficiaria o Plano Nacional uma vez que permitiria ver mais refletidas as ações que já estão em desenvolvimento e que se revelam boas práticas e permitiria maior adequação das áreas estratégicas e das medidas do Plano às necessidades e problemas da sociedade aos quais o Plano pretende dar resposta.

Um dos pontos a destacar é a pertinência de existirem dinâmicas de troca mais fluidas que beneficiassem ‘uma construção dinâmica do Plano’, mais participada e feita em conjunto com as ONG.

Esta ideia está ligada à importância atribuída à territorialização. As/Os participantes das Organizações da Sociedade Civil são unânimes na afirmação de que à escala micro a existência de uma rede de trabalho com diferentes parceiros é particularmente importante. A justificação mais mencionada é a de que a “*CIG também não pode fazer tudo*”, acentuando a relevância da criação de sinergias entre Autarquias Municipais e Organizações da Sociedade Civil, e entre estas, beneficiando das potencialidades do trabalho em parceria.

Os/As representantes das entidades da sociedade civil que responderam ao inquérito mencionaram como principais benefícios do trabalho em parceria: o *contributo para uma maior e/ou melhor intervenção* (38,5%, 5 em 13) e o *estabelecimento de ligações para trabalhos futuros* (23,1%, 3 em 13). As principais necessidades que, de alguma forma, suportam e dotam de sentido o trabalho em rede

são: necessidade de *maior entendimento sobre metodologias/estratégias a aplicar* (42,9%, 6 em 14) e *existir uma maior sensibilidade das entidades* para as temáticas da igualdade (21,4%, 3 em 14).

A maioria dos inquiridos valorizou a intervenção conjunta e referiu que desenvolve a sua ação trabalhando em rede com outras entidades. Esta valorização fica patente através da análise das sugestões de melhoria, sendo a mais representada o *reforço do trabalho em rede* (33,3%, 4 em 12).

A avaliação das inter-relações entre as diversas entidades atuantes na implementação do IV PNI é aprofundada infra, a partir da análise das trocas entre elas, incluindo o tipo e o conteúdo das trocas.

Os/As representantes das entidades da sociedade civil manifestaram uma expectativa de desenvolvimento com consolidação de um trabalho em rede (i) no âmbito local, em estreita colaboração e coerência com o âmbito nacional, quer na definição de orientações estratégicas, quer no planeamento, implementação e avaliação de ações, (ii) integrador de agentes diversificados assegurando a heterogeneidade e favorecendo uma ampla colaboração no âmbito comunitário, e (iii) um trabalho continuado, sistemático e sustentável.

Da avaliação do IV PNI envolvendo as entidades da sociedade civil e as Autarquias Municipais num processo que favoreceu a sua participação em discurso livre, resultou que, quer umas quer outras, ocupam uma posição política e geográfica privilegiada em duas dimensões: a da adequação das medidas aos contextos socioculturais e a concretização de ações atendendo às transformações sociais. Considerando estas duas dimensões ambos disseram que existe um conjunto de projetos que poderiam ser integrados nos planos de âmbito nacional dando origem a novas ou enriquecendo políticas públicas existentes.

No entanto, e de acordo com a avaliação feita por aqueles dois agregados de agentes sociais (entidades da sociedade civil e Municípios), o modelo de auscultação usado pela CIG tem fragilidades afetando a participação das entidades.

Assim se conclui que melhorias no modelo de participação das entidades beneficiariam as dinâmicas processuais e as trocas com a CIG.

A falta ou ineficiência na comunicação no sentido ascendente, isto é, das Organizações da Sociedade Civil e das Autarquias Municipais para a CIG foi identificada como estando na origem de alguma duplicação ou sobreposição de esforços, perda de recursos e até profusão de materiais (produtos, incluindo manuais, campanhas e outros). A eficiência na gestão de recursos foi ligada à ideia de qualidade na atuação de todos os organismos implicados na promoção da Igualdade de Género.

4.2. Dinâmicas processuais a jusante

A forma como as entidades articulam entre si para desenvolverem em conjunto de atividades no âmbito da Igualdade de Género é relevante na análise das dinâmicas processuais. Da análise documental dos relatórios de execução do IV PNI decorre que foram realizadas cerca de 128 ações em parceria, destas 117 foram ações externas, envolvendo outros organismos e 11 foram ações internas, isto é, realizadas entre seções de um mesmo organismo. Por área estratégica, a área da *Saúde* (área 4) foi a que concentrou maior número de parcerias na implementação das ações, enquanto a área estratégica *Media, Publicidade e Marketing* (área 8) foi a que teve menor número de ações implementadas em parceria.

Com o objetivo de melhor compreender e ilustrar as relações entre entidades foram usados os dados recolhidos através dos inquéritos realizados às Autarquias e a Entidades da sociedade civil responsáveis pela implementação do IV PNI.

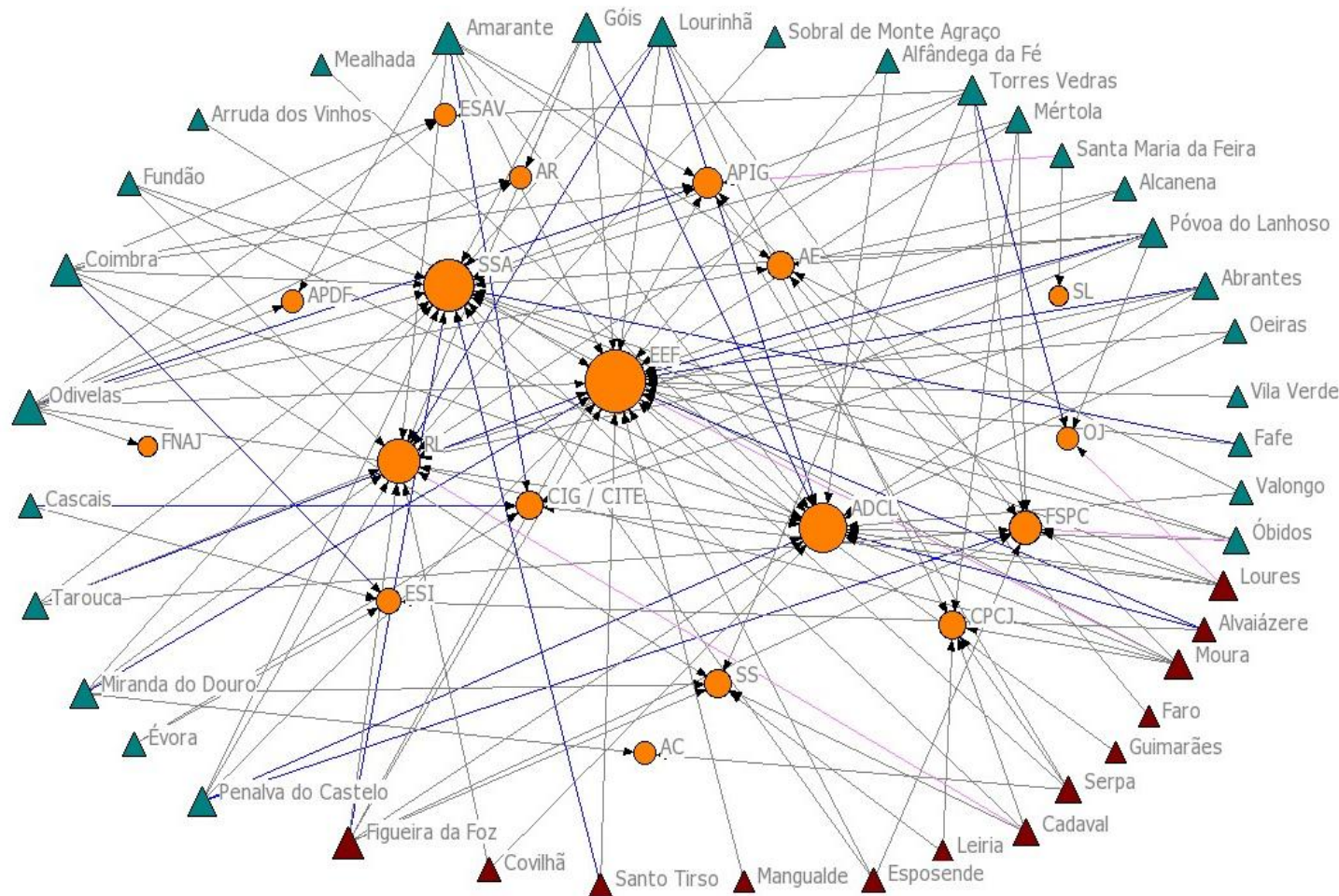
Às/Aos inquiridas/os foi pedido que nomeassem, livremente, as entidades consideradas parceiras e que referissem o tipo de trocas e a frequência das trocas, para cada entidade nomeada. A análise de Redes Sociais (ARS/ *Social Network Analysis*) permite posicionar os diversos atores sociais ilustrando as relações entre os mesmos sendo assim útil para descrever as formas de articulação entre entidades e interpretar as possíveis redes institucionais no âmbito local.

Foi obtido um total de 168 nomeações, feitas por 39 autarquias. As entidades nomeadas foram posteriormente categorizadas em 18 categorias.

A figura seguinte representa a nomeação de entidades consideradas parceiras pelas autarquias (n=39). A dimensão das formas gráficas representa o grau de centralidade (calculado com base no número de ligações entre entidades).




As entidades mais mencionadas foram: Escolas e Entidades Formadoras (*EEF*); Associações de Desenvolvimento e Cooperação Local (*ADCL*), setor da Saúde e Serviços de Assistência (*SSA*) e Redes Locais (*RL*). Verifica-se que existe uma ligação entre o tipo de parceiros e as atividades desenvolvidas em conjunto.

Figura n.º 1 – Grafo com a Nomeação de entidades parceiras pelas autarquias






Legenda:

Formas:

-  (Círculo laranja) – Entidades nomeadas como parceiras;
-  (Triângulo verde) – Câmaras Municipais com Plano Municipal para a Igualdade;
-  (Triângulo vermelho escuro) – Câmaras Municipais sem Plano Municipal para a Igualdade;

Linhas:

-  (cinzento) – 1 parceiros nomeado;
-  (azul) – 2 parceiros nomeados;
-  (rosa) 3 parceiros nomeados;

→ A seta indica o sentido da nomeação.

Nota: ver o quadro de siglas das entidades parceiras Anexo 2 – Dinâmicas Processuais

n= 39

Os parceiros mais nomeados pelas autarquias inquiridas são, por ordem de importância: Escolas e Entidades Formadoras (*EEF*); Associações de Desenvolvimento e Cooperação Local (*ADCL*), Saúde e Serviços de Assistência (*SSA*) e as pertencentes às respectivas Redes Locais (*RL*). Há uma associação entre o tipo de parceiros e as atividades desenvolvidas conjuntamente.

35,8% das Autarquias nomearam apenas um ou dois parceiros, o que evidencia que mais de 113 das câmaras que responderam ao inquérito tem ou conta efetivamente com poucos parceiros para a elaboração e implementação de ações de Igualdade de Género. As autarquias que nomearam um parceiro pertencem à região Centro, Norte e Algarve (Mangualde, Mealhada, Sobral de Monte Agraço; Arruda dos Vinhos; Guimarães e Vila Verde; Faro). As autarquias que referiram maior número de entidades que consideram suas parceiras estão localizadas no Centro, Lisboa, Norte e Alentejo. Odivelas nomeia 10 parceiros e, juntamente com Loures são as autarquias na região de Lisboa que mais nomeações fizeram considerando o desenvolvimento de ações na Igualdade de Género. No Centro, são Lourinhã, Figueira da Foz, Cadaval e Coimbra; no Norte, Amarante e no Alentejo, Moura. As *Associações Promotoras de Igualdade de Género (APIG)* são as entidades nomeadas com mais frequência por estas autarquias.

Este dado acentua a atuação territorializada no âmbito local privilegiando a ação das Autarquias Municipais em colaboração com Organizações Não-Governamentais de defesa dos direitos das mulheres e/ou promotoras de Igualdade de Género.

Avaliando a frequência de colaboração com as entidades nomeadas pelas autarquias municipais conclui-se que as colaborações são classificadas como sendo ocasionais (f= 52) ou frequentes (f= 91).

As entidades com maior centralidade, isto é, as mais referidas pelas várias autarquias municipais são as *Escolas e Entidades Formadoras (EEF)*, seguidas de *Associações de Desenvolvimento e Cooperação Local (ADCL)*, entidades do setor da Saúde e *Serviços de Assistência (SSA)* e as entidades pertencentes à *Rede Local (RL)*. Na sessão de trabalho com as Autarquias foi por estas mencionado o papel preponderante da *Rede Social* no desenvolvimento de ações promotoras de Igualdade de Género.

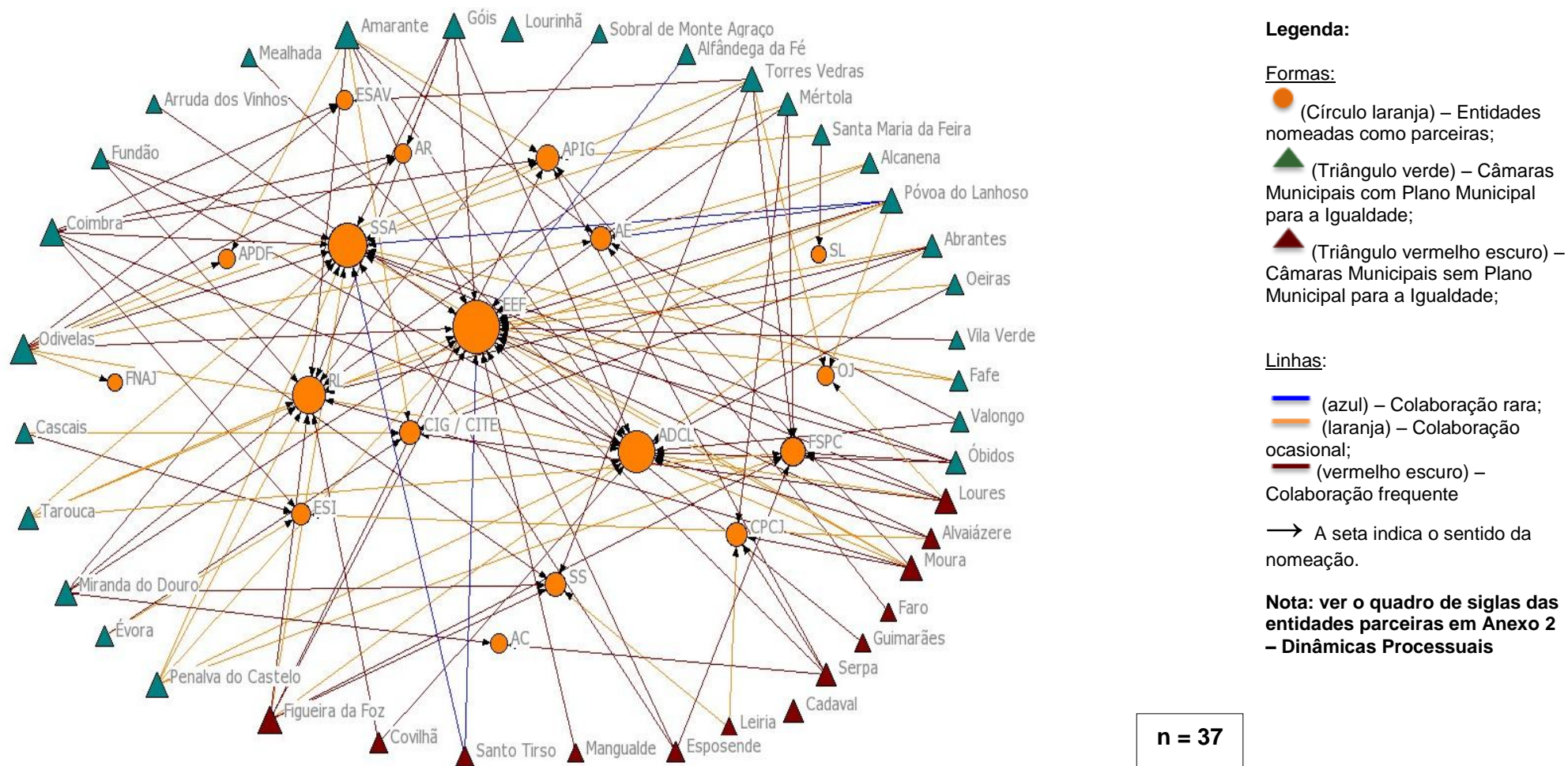
É relevante concluir que a maior parte das autarquias que nomeou a CIG e/ou a CITE e *Associações Promotoras de Igualdade de Género (APIG)* como entidades parceiras no desenvolvimento de ações, são autarquias que possuem Plano Municipal para a Igualdade de Género.

As atividades que as autarquias municipais referem como sendo atividades desenvolvidas em parceria foram maioritariamente ações de sensibilização (referidas 76 vezes num total de 168 atividades mencionadas pelas 39 autarquias que responderam ao inquérito). As atividades mais referidas de seguida foram a formação e o diagnóstico (cada uma destas atividades é referida 14 vezes). De notar que nas

atividades de diagnóstico as entidades mais mencionadas como parceiros são entidades que fazem parte da Rede Social.

Apesar de estarem em causa atividades desenvolvidas com outras entidades, as atividades ligadas ao trabalho em rede são mencionadas apenas 10 vezes (pelas 39 entidades que responderam ao inquérito). As restantes atividades foram mencionadas menos de 10 vezes assumindo, assim, uma expressão residual (num universo de 168 atividades). Ver o quadro com a distribuição das atividades desenvolvidas com outras entidades por tipo de entidade, no Anexo 2 – Dinâmicas Processuais.

Figura n.º 2 – Grafo com a Frequência de Colaboração com as entidades parceiras nomeadas pelas autarquias



Odivelas, Coimbra, Figueira da Foz e Amarante são os municípios que mais colaboram nestas redes locais. Alfândega da Fé, Santo Tirso e Póvoa do Lanhoso são os únicos municípios a avaliar como raras as colaborações com alguns dos seus parceiros.

As autarquias municipais que mais entidades nomearam como parceiras na implementação de medidas e no desenvolvimento de ações afirmam também que tomaram como referência o IV PNI. O plano constituiu para elas um instrumento de orientação das ações desenvolvidas no âmbito da Igualdade de Género – sendo certo que a maior parte das ações se referem à nomeação de Conselheiro/a para a Igualdade.

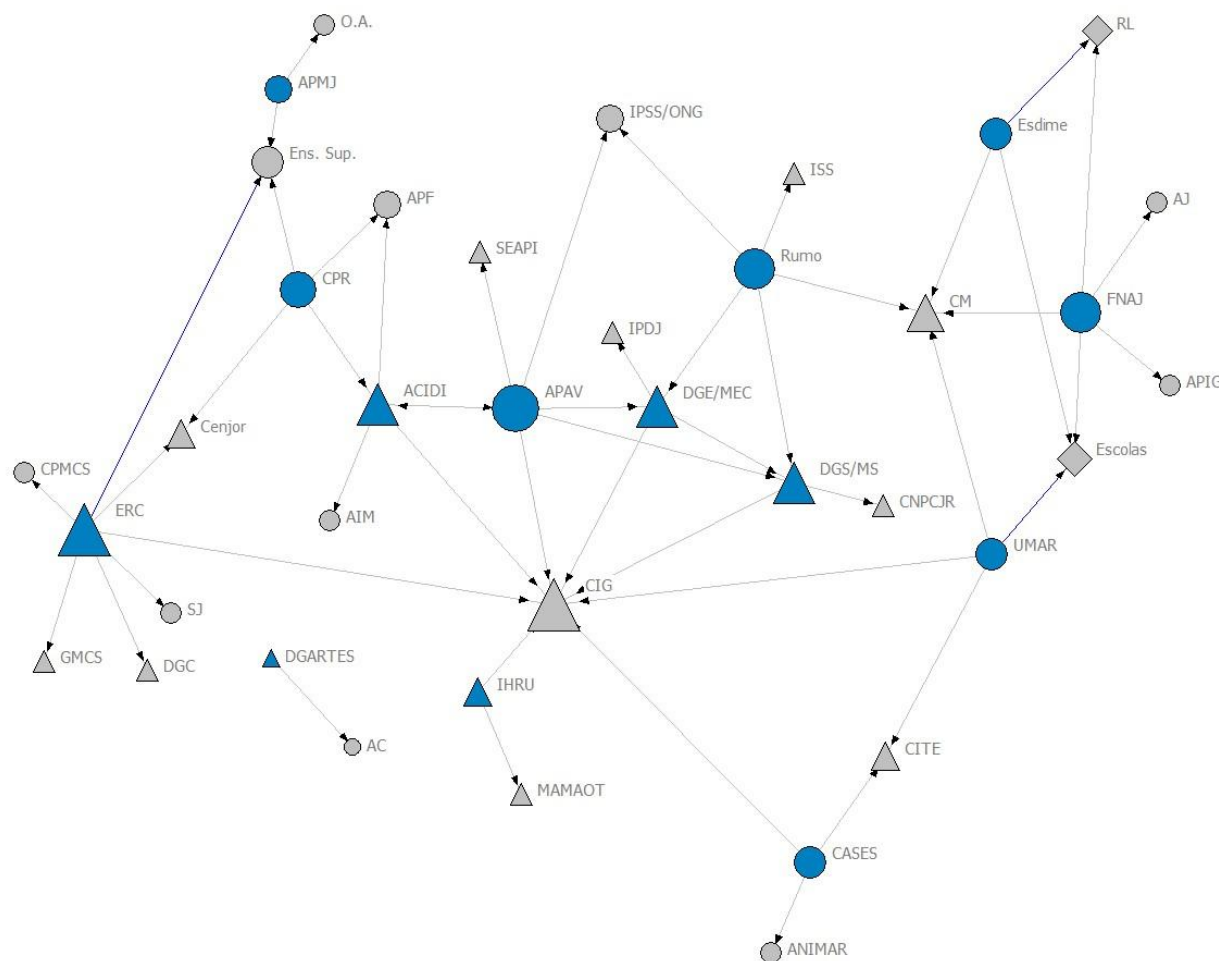
Esta análise sugere a existência de um potencial (latente) no âmbito local para o desenvolvimento de ações e implementação de medidas por diversas entidades, em parceria. A articulação interinstitucional e a transferência de recursos mencionados pelas Autarquias municipais representam uma dimensão interessante por explorar.

Menos frequente foi o estabelecimento de parcerias no âmbito do *IV PNI* entre entidades governamentais. Como se disse supra, na sessão de trabalho ficou claro que estas entidades consideram que cabe à CIG a coordenação de eventuais parcerias permanecendo elas disponíveis para integrarem parcerias com entidades governamentais e não-governamentais.

As entidades da sociedade civil apontaram vantagens decorrentes de uma ação em parceria. Como se concluiu supra consideraram que haveria vantagens com a existência de uma visão *estratégica*, que, do seu ponto de vista continua a estar omissa no IV PNI.

Analisando em específico as nomeações referentes a ações feitas em parceria no âmbito da Igualdade de Género conclui-se que a *ERC* e a *APAV* foram as entidades que referiram maior número de outras entidades parceiras na implementação do IV PNI. A *CIG* foi a entidade mais nomeada estando estas nomeações associadas à prestação de apoio à elaboração e/ou implementação de ações.

Figura n.º 3 – Grafo com a Nomeação de parceiros em Igualdade de Género pelas entidades inquiridas



Legenda:

Formas:

- (Círculo) – Entidades. não-governamentais;
- △ (Triângulo) – Entidades governamentais;
- ◇ (Losango) – Entidades intergovernamentais;

Cores de Preenchimento:

Azul – Entidades inquiridas;

Linhas:

- (cinzento) – 1 nomeado;
- (azul) – 2 nomeados;

→ A seta indica o sentido da nomeação.

Nota: ver o quadro de siglas das entidades parceiras em Anexo 2 – Dinâmicas Processuais

n= 15

Constata-se que as entidades inquiridas são bastante ativas, na medida em que articulam com um número diversificado de parceiros. A *ERC* e a *APAV* são as entidades mais dinâmicas, reconhecendo o maior número de parceiros para a implementação do IV PNI. Entre os parceiros nomeados pelas entidades inquiridas, a *CIG* é aquela que usufrui de maior prestígio, o que se justifica claramente pelas necessidades de apoio à elaboração e/ou implementação das ações. As *Câmaras Municipais (CM)* e as *Escolas* são parceiros igualmente preferidos.

No quadro seguinte apresenta-se a relação entre o tipo de ações desenvolvidas e o tipo de recursos envolvidos nas trocas entre entidades.

Quadro n.º 39 - Tipo de atividades desenvolvidas com os parceiros nomeadas por tipo de trocas (N = 15)

<i>Tipo de Atividades desenvolvidas com os parceiros</i>	<i>Tipo de trocas</i>								<i>Total</i>
	<i>Informação</i>	<i>Informação Técnica</i>	<i>Investigação e Conhecimento</i>	<i>Promoção do trabalho em rede</i>	<i>Apoio financeiro</i>	<i>Recursos Humanos</i>	<i>Recursos não especificados</i>	<i>NR</i>	
Formação	0	2	3	0	0	1	0	1	7
Investigação e conhecimento	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Seminários e Conferências	1	3	2	0	0	5	0	0	11
Sensibilização / Informação	2	2	9	3	0	5	0	9	30
Produtos	0	1	1	0	0	1	0	0	3
Projetos	1	2	4	0	3	0	3	0	13
Reuniões de parceria	0	1	1	3	0	0	0	0	5
Referenciação para apoio	0	1		0	0	0	0	0	1
Sem ações	8	0	0	0	0	0	0	0	8
NR	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Total	12	13	20	6	3	12	3	13	82

Entre as atividades desenvolvidas com os parceiros nomeados, as entidades referem predominantemente atividades de sensibilização e informação (com 30 referências), atividades ligadas ao desenvolvimento de projetos (com 13 referências) e, em terceiro lugar referem que desenvolvem com outras entidades consideradas parceiras atividades como seminários e conferências (com 11 referências). As restantes atividades são referidas menos de 10 vezes (num total de 82 referências a atividades e trocas envolvidas no desenvolvimento dessas atividades, por 15 entidades que responderam ao inquérito).

Quanto ao tipo de trocas entre entidades foram referidas trocas focadas na investigação e conhecimento (com 20 referências) seguidas de trocas envolvendo sobretudo informação técnica (com 13 referências) e, *ex-équo*, trocas de informação entre as entidades e trocas que envolvem cedência e/ou apoio de recursos humanos especializados (cada uma das quais com 12 referências). As restantes trocas referidas pelas entidades têm uma expressão quantitativa residual. Mesmo assim vale a pena

destacar a menção a seis trocas interinstitucionais destinadas à promoção do trabalho em rede.

4.3. Síntese

A análise das dinâmicas processuais entre entidades envolvidas na implementação do IV PNI revela que a ideia de trocas intensas e contínuas entre entidades e a ideia de um aproveitamento eficiente de recursos (incluindo conhecimento teórico, técnico e empírico) estão subjacentes ao modo como no Plano se definem as entidades envolvidas na execução das medidas. No entanto, a colaboração entre entidades é, em si mesma, um processo que necessita de atenção. Entre os pontos críticos no sucesso de processos de colaboração em parceria destacamos dois: a comunicação como elemento fundamental que suporta as trocas interinstitucionais e a definição de uma liderança responsável. O estilo de exercício dessa liderança deve ser democrático promovendo a existência de canais de comunicação abertos e de procedimentos de troca ágeis e eficazes. Isto quer dizer que a liderança assume um papel de coordenação responsabilizando-se pela atuação (processo) e empenhando-se no resultado (eficácia e impacto da ação).

Ao não ser devidamente explicitado a quem compete o exercício de uma liderança desta natureza verifica-se que as Autarquias Municipais, revelando dinamismo e aproveitando uma ampla implementação no âmbito local, formam redes de contactos com entidades governamentais e não-governamentais e trocam recursos orientadas por uma lógica pragmática, ou seja, guiada pelas necessidades e problemas com que se confrontam na promoção da Igualdade de Género e não-discriminação.

Por seu lado, os atores sociais governamentais (de âmbito nacional embora com atuação local) revelaram maior passividade aguardando que seja a CIG a definir o papel, competências e funções de cada agente na implementação das medidas do IV PNI. Apesar de haver situações em que estes atores sociais assumem um papel de coordenação de ações, estas iniciativas são pontuais. Esta ausência de definição clara de papéis e competências deixa espaço ao desperdício de recursos – com especial ênfase no desaproveitamento de conhecimento de base empírica ou radicado na experiência.

O quadro de afirmação das políticas de igualdade e não-discriminação que o IV PNI procurou consolidar inclui a articulação estruturada das ações, a territorialização das ações e a cooperação entre os três setores da sociedade. A avaliação das

dinâmicas processuais permite concluir que a territorialização das ações é o mais conseguido destes três eixos. Não obstante, e reconhecendo que os três eixos estão interrelacionados, as ações desenvolvidas no âmbito local envolvem mais entidades da sociedade civil, chamadas a colaborar pelas autarquias municipais (fazendo uso de mecanismos como a Rede Social) do que entidades governamentais. O setor lucrativo da sociedade (mercado) não foi vez nenhuma mencionado.

As trocas interinstitucionais não permitem afirmar que existe uma articulação estruturada, tendencialmente sustentável, nem que existe cooperação entre os três setores da sociedade. A territorialização é, dos três eixos, o mais promissor mas que exige consolidação na atuação participada e envolvida na promoção de Igualdade de Género e não discriminação.

As autarquias municipais demonstraram capacidade para envolverem outras entidades no âmbito local. Foi frequente no seu discurso a referência à parceira como modelo de ação articulada, envolvendo diferentes entidades e radicada na comunidade. Não obstante, para além do âmbito local, a capacidade das Autarquias na mobilização de outros agentes é menor. Por exemplo, não fazem referência como entidades suas parceiras a outros organismos da Administração pública central para além da CIG e CITE nem a parceiros sociais.

A implementação de ações no âmbito local parece ficar circunscrita à dimensão comunitária de cada Autarquia Municipal. O facto que sustenta esta conclusão é o de que não se verificaram trocas interinstitucionais entre Autarquias. Isto apesar de ser reconhecido pelas mesmas que, entre elas existem diferenças assinaláveis no planeamento, no desenvolvimento de ações e nas dinâmicas interinstitucionais. Estas diferenças por vezes verificam-se em zonas contíguas do território nacional.

Como se referiu supra, a iniciativa das autarquias municipais e das entidades da sociedade civil é mais guiada pelo pragmatismo na ação. Este fator pode, de certa forma deixar para estes agentes menos evidente a pertinência de envolver nas redes e/ou a importância de estabelecer parcerias, por exemplo com entidades do ensino superior, sindicatos ou outras entidades cuja atividade e natureza não são explicitamente a promoção de igualdade e não-discriminação.

5. Sustentabilidade do Plano, Fraquezas, Forças, Ameaças e Oportunidades

5.1. Sustentabilidade

A avaliação da sustentabilidade diz respeito à capacidade do instrumento estender os seus impactos de uma forma duradoura. Pretende-se assim identificar os fatores que podem influenciar, positiva ou negativamente essa mesma capacidade. Na triangulação das diferentes fontes de informação utilizadas foi possível uma sistematização e categorização da informação por “eixos de análise”, que permitem uma visão global do IV PNI. Por fornecerem pistas para a compreensão do conjunto de riscos e obstáculos ao trabalho realizado em Igualdade de Género, estes irão orientar a avaliação da sustentabilidade e SWOT do instrumento.

Desde logo, a *metodologia de elaboração do IV PNI* criou constrangimentos à sua aplicação e aos efeitos que eram esperados. Com efeito, a incoerência interna entre alguns objetivos, medidas e indicadores; a desarticulação temporal entre o Plano Nacional e os Planos Sectoriais e Municipais e a coexistência de diferentes programas⁹⁷ põem em causa a eficiência e eficácia do instrumento. No mesmo sentido, a limitada participação dos diferentes atores na fase de elaboração do Plano Nacional pode ter posto em causa a pertinência de algumas medidas previstas face aos problemas sentidos por parte das entidades responsáveis pela sua execução. Já ao nível da *arquitetura do sistema de funcionamento do IV PNI*, a ausência de definição de uma entidade principal que se responsabilizasse pela implementação e monitorização de cada medida, bem como a inexistência de um Grupo de Trabalho para um acompanhamento global do Plano Nacional constituíram outros fatores inibidores da implementação das medidas.

No âmbito da *operacionalização do Plano*, a *exposição à agenda e ritmos político* e o *lugar da Igualdade de Género na agenda política* são dimensões analíticas relevantes. O frequente desconhecimento da problemática da Igualdade de Género constitui, neste âmbito, uma das maiores fragilidades identificadas, especialmente por produzir resistências internas à implementação das ações nas diferentes entidades

⁹⁷ Referência ao II PAEMGF (2011-2013) e ao PNA 1325 (2009-2013)

responsáveis pela execução das medidas, condicionando consequentemente a linha de intervenção que cada organização procurou seguir. No entanto, nos espaços onde o trabalho sobre esta temática já é uma realidade consolidada e onde há uma capacitação dos técnicos nesse sentido, aponta-se para a continuidade das ações que têm vindo a ser desenvolvidas.

Destacando-se como uma das principais limitações à continuidade do trabalho em Igualdade de Género, é necessário repensar as *Condições Objetivas* do Plano Nacional. Por um lado, estas condições dizem respeito a eventuais problemas ao nível da gestão e disponibilidade dos recursos financeiros e humanos, mas prendem-se também com questões mais específicas como a figura do/a Conselheiro/a para a Igualdade. A este nível, em diferentes momentos, foi-nos possível ter conhecimento das dificuldades e/ou constrangimentos financeiros que as entidades envolvidas no IV PNI encontraram ao longo da execução do mesmo. A incerteza quanto aos cortes orçamentais, às linhas de financiamento específicas ou até mesmo à própria situação económico-financeira do país foi apontada por muitos/as como uma possível limitação à continuidade do trabalho em Igualdade de Género. No oposto, a atual garantia de algumas linhas de financiamentos específicos para esta área foi também considerada como uma potencialidade ao desenvolvimento de ações futuras. A escassez e/ou inexistência de recursos humanos tecnicamente competentes no tratamento desta problemática surgiu assim como um outro fator constrangedor, quer da realização de ações, quer da eficácia das mesmas.

Por sua vez, a coexistência de Conselheiros/as para a Igualdade com diferentes perfis, posições hierárquicas e a desempenhar funções distintas, tanto nos Ministérios como nas Autarquias, resultou em variações ao nível da operacionalização das medidas. Concretamente, no caso dos Ministérios verificaram-se frequentemente dois perfis de Conselheira/o: um de natureza mais técnica e outro de carácter mais político. O facto de existirem responsáveis com funções técnicas beneficiou a operacionalização do IV PNI do ponto de vista da estabilidade, contudo, acarretou muitas vezes um menor poder de influência ao nível estatal. No caso dos/as Conselheiros/as mais associados ao governo em funções, presentes por exemplo nas Secretarias de Estado, deu-se o inverso, na medida em que a maior força política não se refletiu numa maior estabilidade. Com efeito, a rotatividade do próprio cargo ao nível interno tornou-se nalguns casos um impedimento à continuidade do trabalho desenvolvido.

Finalmente, o facto dos *impactos e efeitos* das medidas serem de difícil medição, muitas vezes só verificáveis a longo prazo, poderá levar a uma desvalorização da intervenção nesta área por parte das entidades financiadoras. O inverso ocorreu em situações em que a população-alvo reconheceu de imediato a importância das ações desenvolvidas, havendo um incentivo para a continuação do trabalho realizado até à data. Isto foi evidente por exemplo, quando as medidas foram direcionadas para os trabalhadores da entidade onde estão a ser implementadas, nomeadamente nas medidas acerca da conciliação da vida profissional e familiar. Com a avaliação SWOT foi possível aprofundar a análise dos fatores inibidores e potenciadores da sustentabilidade, como poderemos ver sem seguida.

5.2. SWOT – Fraquezas, Forças, Ameaças e Oportunidades

Visando sintetizar a avaliação do IV PNI, realizada segundo os critérios de análise enunciados, bem como dar apoio ao desenho de linhas de orientação futuras numa lógica prospetiva, foi efetuada uma análise SWOT. A identificação clara de forças ou pontos fortes (*Strengths*), de fraquezas ou pontos fracos (*Weaknesses*) de oportunidades (*Opportunities*) e de ameaças (*Threats*) foi realizada em diferentes níveis que se consubstanciam fundamentalmente numa visão global do instrumento. Nesta aceção, este ponto estrutura-se segundo a lógica de uma análise SWOT e em função do IV PNI tendo em conta três âmbitos analíticos distintos:

- 1) o seu processo de elaboração e acompanhamento;
- 2) a sua operacionalização e
- 3) os seus efeitos ou impactos (capacidade do instrumento promover a mudança).

A síntese dessa análise apresenta-se no quadro abaixo, sendo posteriormente desenvolvida em pormenor.

Quadro n.º 40 - Análise SWOT

(ÂMBITOS)	PONTOS FRACOS	(EIXOS DE ANÁLISE)	PONTOS FORTES
Processo de elaboração e acompanhamento do plano	Pouco envolvimento na elaboração do Plano das entidades responsáveis pela execução das medidas (Ministérios, Municípios, Org. Sociedade Civil)	Metodologia de elaboração IV PNI	Esforço apreciável na definição de indicadores por comparação ao anterior
	Problemas de definição conceptual de algumas medidas, resultando na sua inexecutabilidade e/ou interpretações diversas dos objetivos		
	Incoerência entre alguns objetivos, medidas e indicadores		
	Ausência de definição de uma entidade principal responsável pela implementação e monitorização de cada medida	Arquitetura do sistema de funcionamento do IV PNI	
	Inexistência de um Grupo de Trabalho específico para um acompanhamento global do Plano		
	Desfasamento temporal entre o Plano Nacional e os Planos Setoriais e Municipais		
	Pouca articulação entre o Plano Nacional e os programas específicos (II PAEMGF e PNA 1325)	Metodologia + Arquitetura	
	Pouca articulação entre o Plano Nacional e o eixo de intervenção 7 do POPH		
Operacionalização do plano	Exposição à instabilidade orgânica e orientações políticas (mudanças nos Ministérios)	Exposição à agenda e ritmos políticos	Apesar da mudança política, existência de condições técnicas e de trabalho autónomo (Municípios)
	Desconhecimento da problemática da IG, produtor de resistências internas à implementação das ações nas diferentes entidades responsáveis pela execução	Lugar da IG e investimento em políticas públicas	Entidades e atores ganhos para a IG por ações anteriores, assegurando bons canais de comunicação (por ex. com a CIG ou outras entidades)
	Papel pouco reforçado dos/as Conselheiros/as e/ou Equipas Interdepartamentais e sujeitos à rotação do(s) cargo(s)	Lugar + Condições	Existência de Conselheiros/as com poder de influência e uma ação estável e consolidada
	Dificuldades das entidades ministeriais em articular no trabalho em parceria		Boas práticas no trabalho em parceria ao nível local (Municípios e Org. da Sociedade Civil)
	Restrições orçamentais	Condições Objetivas	
	Escassez de Recursos Humanos		
Efeitos/ impactos	Impacto ou transformações na realidade só a longo prazo	Capacidade de promover a mudança	Impacto ou transformações visíveis na realidade

(ÂMBITOS)	AMEAÇAS	(EIXOS DE ANÁLISE)	OPORTUNIDADES
Processo de elaboração e acompanhamento do plano		Metodologia de elaboração IV PNI	Reformulação das Áreas Estratégicas (particularmente importantes nos Setores da Educação e do Trabalho)
	Inexistência de plataformas de comunicação, parcerias ou trabalho em rede entre Organizações da Sociedade Civil, Ministérios e Municípios (perda de experiência, recursos e tempo)	Metodologia + Arquitetura	Existência de plataformas de comunicação, parcerias ou trabalho em rede entre Organizações da Sociedade Civil, Ministérios e Municípios (visão estratégica)
Operacionalização do plano	Diluição da responsabilidade das ações promotoras da IG, tornando a sua operacionalização de carácter optativo (Particularmente grave no Setor da Educação)	Lugar da IG e investimento em políticas públicas	Operacionalização da IG enquanto temática transversal e respetiva tradução em práticas que melhorem a qualidade de vida
			Centralidade da IG na agenda política
	Resistências externas (preconceito)		
	Incerteza quanto à continuidade das linhas de financiamento existentes	Condições Objetivas	Existência de financiamento específico (ex.: POPH)
			Importância central da Rede Social Local

- Fraquezas

A análise das *fraquezas* ou *pontos fracos* reenvia-nos para uma observação deste instrumento no seu âmbito interno, identificando as principais insuficiências intrínsecas ao IV PNI. Assim, no primeiro âmbito considerado, relativo ao *processo de elaboração e acompanhamento do plano*, foram identificadas fraquezas relativamente à metodologia de elaboração e à arquitetura do sistema de funcionamento do Plano Nacional.

Verificou-se globalmente que a fraca participação e o reduzido envolvimento das entidades responsáveis pela execução das medidas, aquando da construção desta ferramenta política, acarretou consequências substantivas no modo como foram desenvolvidas as ações e alcançados os resultados. Neste âmbito, a metodologia privilegiada pela entidade coordenadora – CIG – ficou aquém das expectativas das entidades, tanto ao nível governamental como das Organizações da Sociedade Civil. É o caso, por exemplo dos Ministérios, pois a maioria não se reconhece na estrutura do IV Plano Nacional, o que em parte decorre do facto de terem sido pouco envolvidos no respetivo processo de elaboração. Além disso, constataram-se problemas ao nível da definição concetual de algumas medidas, que tiveram como principal consequência a sua inexecutabilidade e/ou interpretações diversas dos objetivos previstos. Veja-se o exemplo dos ministérios que referiram a dificuldade em priorizar a intervenção e estabelecer uma visão estratégica sobre Igualdade de Género devido à grande extensão do IV PNI. No mesmo sentido encontraram-se incoerências entre alguns objetivos, medidas e indicadores que também poderão ter posto em causa a execução das mesmas. Isso é verificável na intervenção feita por parte de um/a representante de um ministério, onde foram referidas "*falhas ao nível metodológico*" da concepção do Plano Nacional, ressaltando a indefinição de objetivos estratégicos que impediram que as medidas fossem seguidas. Referiu ainda, pouca clareza nos enunciados das medidas, áreas estratégicas muito vastas e indicadores que não permitiram medir o impacto.

Concomitantemente, no eixo de análise da arquitetura do sistema de funcionamento do IV PNI denotou-se um conjunto de fragilidades associadas. Em primeiro lugar, foi possível observar ao longo das sessões a existência de uma indefinição da principal entidade responsável pela implementação e monitorização de cada medida. Um/a dos/as representantes ministeriais presentes nas sessões de trabalho referiu que o método de trabalho "*não é perceptível*", pois apesar da CIG solicitar dados de execução às entidades, nunca lhes foi questionado "*o que é que*

*fizeram em conjunto para responder a esta medida neste território?". Ou seja, neste caso esta ausência de definição refletiu-se numa certa desresponsabilização das entidades executantes e uma possível inibição à implementação das medidas. No mesmo sentido, o facto de não existir um grupo de trabalho específico para um acompanhamento global do Plano também foi apontado como uma fraqueza subjacente à implementação do IV PNI. Com efeito, um/a dos/as representantes de uma Organização da Sociedade Civil expressou essa mesma necessidade: “*poderia ainda ser uma mais-valia para um próximo plano, (...) que este tivesse diretrizes que pudessem ser seguidas e grupos periódicos de trocas de ideias*”.*

Estas inexistências ao nível do sistema de funcionamento do instrumento para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação refletiram-se ainda a outros níveis, como por exemplo na menor articulação entre os mecanismos de planeamento nacionais, sectoriais e locais. O facto de não ter havido um envolvimento mais ativo das entidades executantes do Plano Nacional resultou frequentemente num processo de elaboração paralelo, produzindo um desfasamento temporal entre o Plano Nacional e os Planos Sectoriais e Municipais. A título de exemplo, os Ministérios salientaram o hiato existente entre a elaboração do Plano setorial de cada ministério e o Plano Nacional, em que os primeiros foram concebidos ainda durante a vigência do III PNI (2007-2010), teve como principal consequência o desencontro entre medidas, indicadores e entidades executantes. Este facto foi apontado por vários atores como uma fragilidade funcional da arquitetura do IV PNI. A esta acresce, na ótica de organizações governamentais e Organizações da Sociedade Civil participantes nas sessões de trabalho, a ausência de avaliação e monitorização sistemática das atividades realizadas por parte da CIG. Estes/as representantes consideraram que tal lacuna traduzia uma fraqueza no funcionamento do próprio instrumento, por inviabilizar a estimativa do impacto causado pelas atividades, pondo em causa por vezes a continuidade das áreas estratégicas. Nas palavras de um/a dos/as representantes, corre-se o risco de ser “*(...) trabalho deitado fora (...)*”.

Relativamente ao âmbito do processo de elaboração e acompanhamento do IV PNI, identificaram-se ainda fraquezas comuns à metodologia usada e ao sistema de funcionamento deste instrumento. Entre estas ressaltou-se a fraca articulação entre orientações políticas nacionais que visam as mesmas temáticas, neste caso, o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania E Não-Discriminação (2011-2013), o II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina (2011-2013) e o Plano Nacional de Ação para a Implementação Da Resolução Do Conselho De Segurança Das Nações Unidas N° 1325 (2009-2013). Os/As participantes das

entidades governamentais e Organizações da Sociedade Civil presentes nas sessões de trabalho foram unânimes na necessidade de uma maior articulação entre planos e programas nacionais; com efeito, a atual desconexão é sentida como um dos principais constrangimentos à ação, nomeadamente pelas autarquias inquiridas que referiram *“a desadequação do Plano Nacional à realidade local”*. Verificam-se ainda outros problemas neste âmbito, nomeadamente a pouca articulação entre o Plano Nacional e o eixo de intervenção 7 do POPH. Sobre esta temática um/a dos/as interlocutores/as privilegiados/as referiu que à semelhança do que aconteceu no IV PNI *“a formulação do V PNI é ‘feito no vazio’, esperando que haja financiamento para tudo o que lá se previr executar. Caso não haja financiamento capaz de responder ao planeado terá de se fazer um reajuste no V PNI.*

Associadas a estas fraquezas encontram-se outras no âmbito da operacionalização do Plano Nacional, nomeadamente a elevada exposição à instabilidade orgânica e orientações políticas. A rotatividade política foi apontada por alguns/mas dos/as participantes nas sessões de trabalho como sendo uma possível limitação à continuidade do trabalho em Igualdade de Género. Por exemplo, ao nível do poder central a elevada exposição à agenda e calendários políticos, à rotação de gabinetes ministeriais, e consequentemente, à sensibilidade dos/as decisores/as para a temática poderá levar a um desinvestimento em ações no âmbito da Igualdade de Género. A existência de resistências ideológicas e preconceitos subjacentes à temática no interior das organizações permanece como uma limitação para a ação. Neste âmbito, os/as representantes das autarquias presentes na sessão de trabalho referiram três tipos de resistência: (i) as mulheres, que rejeitam assumir um papel de vítimas de segregação e/ou discriminação; (ii) os homens, nomeadamente as chefias, que receiam um cenário de conflito e tensão; (iii) e os técnicos em geral que, por desconhecimento, tendem a desvalorizar a temática. Com efeito, estas dificuldades de execução das ações no âmbito da Igualdade de Género coadunam-se frequentemente com uma falta de informação e desconhecimento da realidade. A pouca legislação e o défice de mecanismos formais que permitam uma consolidação da ação em matéria de Igualdade de Género a nível local foi outra das dificuldades apontadas pelos municípios na implementação do Plano.

Simultaneamente, alguns dos atores locais e estatais apontaram a centralidade do/a conselheiro/a para a Igualdade, como um possível obstáculo ao trabalho realizado neste âmbito. Isto é, se por um lado a acumulação deste cargo com outras funções pode levar a um desinvestimento na área, por outro, sobretudo ao nível dos ministérios, a rotatividade dos gabinetes e paralelamente do cargo de conselheiro/a

tem produzido frequentemente uma descontinuidade do trabalho realizado. A estas dificuldades acrescem as referidas anteriormente acerca da maior ou menor capacidade de influência política por parte do/a Conselheiro/a e/ou Equipas Interdepartamentais.

A par destas fragilidades, constatou-se igualmente uma maior desarticulação entre entidades governamentais e Organizações da Sociedade Civil na realização de ações conjuntas. No seu discurso, alguns/mas dos/as representantes das entidades não-governamentais referiram que seria vantajoso o estabelecimento de parcerias com as organizações governamentais, relação que nem sempre existiu. Veja-se a este propósito o caso das escolas, onde o trabalho realizado em parceria com as Organizações da Sociedade Civil assentou numa base informal. Na opinião de um/a dos/as representantes, presente nas sessões de trabalho, o estabelecimento de um vínculo formal iria permitir “a continuidade” das iniciativas promovidas pelo ministério da Educação, num maior período de tempo.

Ao nível das condições objetivas, as restrições orçamentais foram sistematicamente mencionadas por grande parte dos atores auscultados como um obstáculo à realização do Plano, independentemente da tipologia de organização que representavam. Os/As representantes dos ministérios referiram que tendo em conta “(...) o *presente contexto de crise económico-financeira*” as suas prioridades assentaram na formação no âmbito da Cidadania e Igualdade de Género e na promoção de uma linguagem não-discriminatória ao invés de promover uma efetiva transversalidade entre medidas do Plano Nacional e objetivos do ministério. Ou seja, perante os constrangimentos financeiros, a Igualdade de Género não constitui uma preferência na hierarquização das prioridades.

A conjugação destas fraquezas influi claramente sobre os efeitos alcançados, constatando-se frequentemente transformações na realidade apenas a longo prazo. Na auscultação aos municípios foi unânime a dificuldade existente em medir o grau de mudança provocado pelas ações, não existindo uma visibilidade direta dos resultados. A falta de especificação dos públicos-alvo no Plano Nacional, bem como a necessidade de encontrar indicadores regionais foram alguns dos obstáculos mencionados. Nesta aceção, os/as participantes consideraram ser importante trabalhar de forma continuada as questões da Igualdade de Género, realizando-se diagnósticos sucessivos de forma a medir o impacto de género ao longo do tempo.

- Forças

Com a análise das *forças* ou *pontos fortes* procurou-se sistematizar as vantagens implícitas na existência e implementação de um instrumento para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação.

No que se refere ao âmbito do processo de elaboração e acompanhamento do Plano Nacional, denotou-se através da análise documental, e tendo em conta as recomendações patentes na avaliação do III PNI, um esforço apreciável na definição de indicadores. Já na fase de operacionalização do Plano, apesar dos atores apontarem dificuldades no desenvolvimento de uma relação de colaboração, alguns/mas dos/as representantes presentes sublinharam a existência de uma capacidade de resposta consolidada. Ao nível local, muitas das autarquias presentes destacaram que o diálogo com instituições locais tem vindo a resultar numa mobilização e capacitação para a ação, distinguindo particularmente o trabalho já desenvolvido no âmbito da *Rede Social*. Esta relação parece ser recíproca, uma vez que também muitas das Organizações da Sociedade Civil destacaram as parcerias com as autarquias como uma boa prática, nomeadamente, no sentido em que estas permitiram uma aproximação à comunidade.

Neste mesmo âmbito, a existência de condições técnicas e trabalho consolidado tem vindo a permitir a diversas entidades uma maior autonomia face à instabilidade orgânica e orientações políticas. Assim, na perspetiva de algumas das autarquias participantes na sessão de trabalho, a área da Igualdade de Género parece estar consolidada e continuará a desenvolver-se, prevendo-se, em alguns casos a possível ampliação da temática. Estes/as participantes consideraram que já existe uma política local consolidada na área da IG, assim como também existem condições técnicas para manter o trabalho realizado. Com efeito, o investimento que tem vindo a ser feito em Igualdade de Género resultou muitas vezes no estabelecimento de canais de comunicação e no estímulo a uma sensibilidade interna para trabalhar a temática. Nesse sentido, algumas das Organizações Não-Governamentais consideraram que o facto da Igualdade de Género estar presente na agenda pública e na definição de estratégias políticas, nomeadamente através do Plano Nacional, tem vindo a promover um aumento da qualificação dos/as técnicos/as e da sensibilidade das diferentes entidades para trabalhar a questão.

Paralelamente, os ministérios destacaram a existência de canais de comunicação internos adequados, designadamente entre os serviços. Estas vias têm permitido a monitorização das iniciativas a nível ministerial e têm vindo a fomentar a motivação de todos os elementos envolvidos no processo, desde chefias a colaboradores/as, constituindo um fator facilitador da implementação das medidas no IV PNI. Em concomitância, alguns dos ministérios presentes apontaram ainda como ponto forte a figura dos/as conselheiros/as e da equipa, pelo facto destes/as técnicos/as poderem acompanhar as diferentes medidas do Plano com uma atenção que não é possível ao membros dos gabinetes ministeriais, por falta de tempo.

Já na esfera dos impactos, ainda que a maior parte dos/as representantes apontasse dificuldades e uma fraca capacidade das medidas do Plano de promover a mudança, surgiram algumas referências a casos de sucesso, como por exemplo, nas autarquias que utilizaram a metodologia de Teatro Fórum para o tratamento das questões de género com colaboradores/as e chefias. Os/as respetivos/as representantes consideraram que obtiveram bons resultados ao nível da sensibilização para o tema e que esta metodologia permitiu uma aproximação da temática ao quotidiano das pessoas

- Ameaças

A observação dos aspetos negativos do contexto envolvente à elaboração e implementação do IV PNI traduz fundamentalmente uma análise dos riscos subjacentes, isto é, das principais *ameaças* à viabilidade ou manutenção das ações desenvolvidas e dos resultados alcançados.

Na esfera do processo de elaboração e acompanhamento do Plano Nacional, a inexistência de plataformas de comunicação, parcerias ou trabalho em rede constitui um risco, especialmente pela perda de experiência, recursos e tempo, isto é, dos investimentos que têm vindo a ser feitos. Esta realidade é visível no discurso de um/a representante de uma Organização Não-Governamental que afirma a existência de *“pouca visão estratégica, havendo um desdobrar de recursos que é desnecessário (...)”*, reforçando a necessidade de estabelecer parcerias e levantando a questão: *“porque não são criados conselhos locais juntamente com as IPSS e ONG’s?”* Na mesma linha, um/a outro/a interveniente referiu também, que a participação e auscultação das ONG’s facilitariam a implementação das ações, na medida em que permitiria saber quais os problemas existentes no terreno e como os solucionar.

A par destas ameaças, surge o risco de uma diluição da responsabilidade das ações promotoras da Igualdade de Género, tornando a sua operacionalização de carácter optativo. O facto de alguns/mas representantes ministeriais não se sentirem envolvidos/as na elaboração do Plano Nacional, fez com que este fosse sentido como um *“corpo estranho”*. O lugar periférico que a Igualdade de Género ocupa surge frequentemente combinado com resistências externas e preconceitos. Alguns/mas dos/as participantes referiram efetivamente que ainda existe um forte enraizamento cultural e ideológico que incrementa resistências e rejeição às questões da Igualdade de Género. Situação que tem vindo a prejudicar, por exemplo, o desenvolvimento do trabalho a nível local. No mesmo sentido, no inquérito aplicado às autarquias percebeu-se que uma das dificuldades de implementação do plano está subjacente *“à dificuldade de motivar a população em geral a participar nas ações desenvolvidas”* (17,9%).

Em termos das condições objetivas para a operacionalização do Plano Nacional foi ainda identificada a incerteza quanto à continuidade das linhas de financiamento existentes. Ameaça referida, por exemplo, por alguns/mas dos/as representantes das autarquias, pois apesar de reforçarem a sua motivação em manter as respostas dadas em matéria de Igualdade de Género, consideram que *“estão dependentes de futuros financiamentos”* para dar continuidade a muitas destas ações.

- Oportunidades

Por fim, com a análise das *oportunidades* procurou-se sistematizar os aspetos positivos implícitos ao contexto envolvente à elaboração e implementação de um instrumento para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, ou seja, nas potencialidades inerentes à continuidade das ações desenvolvidas e dos resultados alcançados.

Na esfera do processo de elaboração e acompanhamento do Plano Nacional constatarem-se duas oportunidades relevantes, tanto para a melhoria da metodologia utilizada na conceção deste instrumento, como para o aperfeiçoamento do seu sistema de funcionamento. Por um lado, a reformulação das áreas estratégicas surge como uma possibilidade de melhorar a adequação do Plano Nacional às necessidades locais e às necessidades sentidas pelas diversas entidades convocadas para a sua implementação. Pelas auscultações dos/as intervenientes nas sessões de trabalho, isto é particularmente importante nos Sectores da Educação e do Trabalho. Deste modo, os representantes autárquicos quando questionados sobre as *“oportunidades*

de melhoria da intervenção”, sugeriram com frequência que deveria existir uma *reformulação das áreas estratégicas e medidas do IV PNI* (26,3%). Por outro lado, a manutenção e promoção de plataformas de comunicação, parcerias ou de trabalho em rede é encarada como uma visão estratégica necessária à subsistência deste instrumento. Um/a representante de uma Organização da Sociedade Civil considerou, por exemplo, que a construção do Plano Nacional poderia partir do trabalho já desenvolvido pelas entidades presentes no terreno, pois uma maior articulação ao longo do processo permitiria que “*não se repetissem medidas*”, bem como viabilizaria a verificação daquelas que falharam, no sentido de melhorar a intervenção.

Já no âmbito da operacionalização do Plano Nacional, o tratamento das questões sobre a Igualdade de Género através de uma abordagem transversal poderá constituir uma oportunidade. Muito embora esta abordagem possa constituir um risco de diluição da centralidade da temática nas ações realizadas, ela representa também uma via potencial para a implementação de medidas, dada a conjuntura socioeconómica atual. A transversalidade foi salientada pelas autarquias na sessão de trabalho como uma forma de dar continuidade ao trabalho em Igualdade de Género, considerando nomeadamente que a “*colaboração entre setores permite a familiarização com o tema e a circulação de informação*”. Neste âmbito, a tradução de uma temática *subjativa* como a Igualdade de Género em práticas objetivas que melhorem a qualidade de vida – nomeadamente ao nível da conciliação da vida profissional e familiar – impulsionaria uma maior visibilidade. A existência do próprio Plano Nacional foi considerada por diversos elementos presentes nas sessões de trabalho como uma oportunidade no desenvolvimento desta temática, na medida em que coloca a Igualdade de Género como prioridade na agenda política.

Reforçando a importância de um investimento das políticas públicas nesta matéria, a existência de financiamento específico (ex.: POPH) tem constituído uma oportunidade substantiva para a implementação de ações. Com efeito, um/a representante de uma das autarquias auscultadas considerou que “*as linhas de financiamento do POPH tornaram-se elementos fundamentais de apoio ao trabalho desta temática*”. Complementarmente, alguns/mas dos/as participantes nessa sessão consideraram que o recurso a empresas de consultoria que fornecem serviços destinados à captação de financiamento através de projetos candidatados ao POPH poderá ser uma oportunidade, na medida em que muitas vezes as autarquias não dispõem de recursos humanos qualificados para o trabalho nesta área. Além disso, a Rede Social surgiu com uma importância central, proporcionando grande potencialidade na implementação das ações em Igualdade de Género ao nível local. A

generalidade dos sujeitos avaliados pertencentes às autarquias salientou que a “*Rede Social é preponderante no desenvolvimento de ações externas*” sendo o trabalho com os parceiros locais uma forma fundamental na disseminação das questões em Igualdade de Género ao nível municipal. Concomitantemente, a aposta num diagnóstico intermunicipal é vista neste contexto como benéfica, sobretudo para os territórios com municípios com baixa densidade populacional – por poderem ser assim favorecidos com uma maior disponibilidade de recursos.

5.3. Síntese

Face ao que foi exposto, podemos verificar que vários pontos fracos e ameaças poderão ser convertidos em forças e oportunidades no âmbito da elaboração, execução deste instrumento nacional, traduzindo-se numa maior capacidade de produzir mudanças na realidade. Destacam-se a este nível, entre outros, a elevada exposição às flutuações, vontades políticas e resistências internas (ideológicas e preconceitos), que poderá ser contornada pelo reforço das condições técnicas existentes e da maior autonomia no trabalho realizado. Por sua vez, o risco de se descontinuarem ações e recursos investidos será potencialmente ultrapassado se se apostar numa *visão estratégica*, nomeadamente através de um investimento em plataformas de comunicação e de trabalho em rede. Aliás, um processo mais participado e articulado entre os atores desde o momento de elaboração e acompanhamento do Plano Nacional parece também poder contribuir amplamente para o contorno das dificuldades encontradas na implementação futura do instrumento.

Em suma, apesar das suas fragilidades, a existência do IV PNI foi considerada pelos sujeitos avaliados como pertinente. A manutenção da temática na agenda pública é, portanto, fundamental para a continuação do trabalho realizado até ao momento, nomeadamente pelo impacto que tem tido ao nível da tomada de decisão, mas também, para a manutenção de linhas de financiamento específicas. Os atores envolvidos estão conscientes que os resultados só serão visíveis a longo prazo e reforçam a necessidade de existir um trabalho contínuo e quotidiano sobre a temática.

6. Conclusões

A avaliação desenvolvida não pode deixar de sublinhar, na sua conclusão, a relevância da existência do IV PNI na reafirmação da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação como tarefa do Estado Português e dando cumprimento aos seus compromissos internacionais. Na continuidade dos planos anteriores, e envolvendo na sua implementação Ministérios, Municípios e Organizações da Sociedade Civil, ele contribuiu, nomeadamente, para manter viva a necessidade de uma abordagem transversal da Igualdade de Género e da Não discriminação.

Foi também possível manter o tema na agenda política apesar da mudança governamental ocorrida durante a sua vigência. O que não deixa de ser um fato positivo que confirma a importância da existência destes Planos que, cumprindo a Constituição no domínio da Igualdade de Género e da Não Discriminação, as assumem como tarefa do Estado com autonomia relativa aos governos. No entanto, a mudança referida implicou também que as entidades que conceberam o plano não foram aquelas que ficaram responsáveis por implementá-lo, o que possibilita alguma descontinuidade, interpretações diferenciadas ou mesmo mudanças de orientação.

A avaliação permitiu também revelar que globalmente, apesar de vicissitudes várias relativas à elaboração do plano e de persistirem no IV PNI problemas já apontados na avaliação do II e do III, foram desenvolvidas múltiplas ações no âmbito da Igualdade de Género como função direta ou indireta da sua implementação. Embora se tenha verificado um elevado número de medidas executadas com falta de informação quanto a todos os indicadores, a verdade é que se registou intensa atividade envolvendo múltiplos atores.

Com efeito, são múltiplas as ações desenvolvidas no âmbito local pelas autarquias municipais e pelas entidades da sociedade civil, fazendo uso de mecanismos como a Rede Social e também de parcerias com algumas entidades governamentais, designadamente, com o Ministério da Educação, através das Escolas. Incentivo ao desenvolvimento destas ações ao nível local foram, sem dúvida, as possibilidades abertas pela linha de financiamento a projetos e atividades do eixo 7 do POPH.

No entanto, é preciso também notar que por dificuldades várias – nomeadamente grandes desfasamentos temporais entre a aprovação dos projetos e a efetiva atribuição das verbas – a execução de alguns desses projetos não foi tão efetiva como se desejaria. Esta conclusão baseia-se nos depoimentos recolhidos a partir das entrevistas e das sessões de trabalho realizadas. Uma avaliação mais precisa e aprofundada destas dificuldades, porém, deveria ser objeto de avaliação específica, exigindo o envolvimento de outras entidades e mais tempo para a concretizar.

Através da avaliação da sustentabilidade foi possível concluir que as autarquias foram as entidades que revelaram maior capacidade de sustentar as ações e desenvolvê-las. Para além de uma visão retrospectiva quanto ao período de vigência do plano, quando inquiridas sobre a previsibilidade de continuidade das suas ações, e considerando a também instabilidade político-partidária a que poderiam estar sujeitas, a maioria tendeu a afirmar que previam continuar de forma estabilizada essa atividade. As restrições financeiras poderiam implicar o não alargamento das suas ações mas não a perda de protagonismo. Parece assim que quando há trabalho em parceria sustentado, quando a comunicação flui e a confiança entre diferentes parceiros se estabelece – CIG, ONGs, Escolas, Rede Social, Autarquias – a concretização do IV PNI e a sua articulação com os planos municipais se torna mais exequível.

Convém no entanto lembrar que só foram identificadas 133 autarquias –menos de metade das existentes - com planos municipais ou com atividades de promoção da Igualdade de Género ao nível do POPH. A avaliação realizada refere-se pois apenas a estas e, dentro destas, à maioria que enviou planos e relatórios de avaliação, respondeu aos inquéritos realizados e/ou esteve presente nas sessões de trabalho realizadas. Há pois, ainda, muito trabalho a fazer de alargamento na territorialização da Igualdade de Género.

Como conclusão da avaliação realizada, e considerando agora a atividade dos Ministérios, deve salientar-se o fato, como já se referiu, de os anos de vigência do IV plano (2011-2013) terem sido anos de mudança governamental. Se nalguns ministérios as/os conselheiras/os se mantiveram noutros a rotação dos cargos teve efeitos negativos, tendo sido sublinhado por todos as/os intervenientes as dificuldades inerentes a essa instabilidade, quer para dar conta das ações desenvolvidas no passado, quer para programar o futuro. Acresceu ainda a esta instabilidade a mudança orgânica de alguns Ministérios.

Foi também crítica a apreciação das entidades ministeriais relativamente a outros planos. Do seu ponto de vista, não se estimulou nem se desenvolveu o trabalho em

rede, não estando constituída qualquer plataforma de comunicação entre os vários Ministérios, não existindo parcerias entre Ministérios e outras entidades, incluindo entidades da sociedade civil, nem entre os Ministérios e a CIG. Gera-se por isso perda de conhecimento baseado na experiência e desperdício e/ou sobreposição de recursos. Também foram frequentemente referidas as resistências ideológicas à Igualdade de Género como obstáculo a maior adesão às atividades desenvolvidas bem como a falta de apoio e suporte político por parte das respetivas tutelas à área da Igualdade.

Em todo o caso, e como se conclui ao longo da avaliação da execução, da sustentabilidade e das dinâmicas processuais, a atividade de alguns dos Ministérios, tem sido consistente ao longo dos anos. Ela é de resto central para o desenvolvimento de uma política de transversalidade da Igualdade de Género, fazendo parte de um longo processo de aposta certa cujos efeitos se desejariam mais rápidos. Nas recomendações deste relatório indicam-se caminhos possíveis que poderão ajudar a aprofundar e melhorar este processo.

7. Recomendações

A partir do estudo de avaliação realizado sintetizamos agora as principais recomendações sugerindo depois linhas de orientação futura. As recomendações são mais específicas baseando-se na análise rigorosa da trajetória cumprida até ao presente, através do desenvolvimento de ações na implementação de medidas, cumprimento de objetivos e satisfação de propósitos para a igualdade – género, cidadania e não discriminação. As linhas de orientação futura fundamentam-se também no estudo realizado sugerem perspetivas futuras orientando-se sobretudo para os factores mais estruturantes e sustentáveis da promoção da IGCND.

1) Necessidade de maior clarificação conceptual na elaboração das medidas, dos indicadores, das metas e dos impactos esperados do Plano. As entidades envolvidas na execução têm de saber com clareza quais os objetivos a atingir e como pode o seu envolvimento contribuir para a concretização das medidas. Os problemas de definição conceptual de algumas medidas, podem resultar na sua inexecutabilidade e/ou em interpretações diversas dos objetivos.

2) Embora o IV PNI tenha reduzido o número de medidas do anterior (de 155 para 97) parece decisivo caminhar ainda para uma maior concentração de medidas ou para a definição de áreas estratégicas prioritárias. Em todo o caso, não pode, nem deve perder-se uma definição clara de objetivos, metas a atingir, indicadores e impactos esperados sob pena de uma definição genérica impossibilitar uma avaliação rigorosa da eficácia e da eficiência do que foi executado.

3) Maior envolvimento na elaboração do Plano das entidades responsáveis pela execução das medidas (Ministérios, Municípios, Organizações da Sociedade Civil). Este envolvimento é fundamental também para que as medidas possam ser entendidas por todas e todos, para que se mobilizem para a sua implementação e para contribuir para a definição de metas, indicadores precisos e impactos esperados; no entanto, este envolvimento das entidades dever

ser feito de forma diferenciada por cada tipo de entidade parecendo desvantajoso juntar as entidades, como já foi referido na avaliação do III PNI.

4) Definição de um grupo de trabalho técnico para acompanhar os Planos de forma a permitir que a CIG, enquanto entidade coordenadora, possa monitorizar mais diretamente e melhorar o acompanhamento da implementação das medidas. Esta equipa deve incluir as/os responsáveis pelas linhas de financiamento comunitário (POPH ou outro que o venha a substituir). Sem esta articulação direta podem gerar-se falhas de comunicação e incompreensões que a complexidade dos esquemas de financiamento comunitário, por um lado, e a gestão de uma rede complexa de entidades e parceiros, por outro, só pode potenciar.

5) Para cada medida, e para além da referência precisa às entidades envolvidas, deve haver indicação de uma entidade responsável, entre todas, pela monitorização dessa medida. Sem esta definição a responsabilidade fica diluída.

6) É fundamental assegurar e reforçar a continuidade das equipas ao nível ministerial (Conselheiras/os e equipas interdepartamentais). Recomenda-se pois que se aposte num modelo mais adequado para garantir continuidade na ação das/os Conselheiras/os - o que se verificou estar ligado a um modelo em que esta figura é um/a técnico/a - mas que se reforce a sua visibilidade e força política (que é sempre maior quando se trata de uma pessoa ligada aos gabinetes ministeriais, mas é, em contrapartida, mais instável e pode não ter perfil adequado à função).

7) Recomenda-se também maior valorização de todo o capital de conhecimento acumulado pelas entidades da sociedade civil (ONGs e IPSSs) que têm desenvolvido a sua ação na área da Igualdade Género e Não discriminação. Estas entidades têm saber de experiência feito, ligações a organizações internacionais e a sua ação tanto se desenvolve a nível nacional como se radica nas comunidades locais. Acresce que há tarefas específicas no IV PNI (o que já acontecia com outros) cuja implementação dependem diretamente da ação destas entidades. O seu envolvimento na elaboração do plano e uma política de proximidade em relação aos seus problemas no terreno é essencial para maior eficácia na implementação das medidas.

8) Sendo uma tarefa do Estado a promoção da Igualdade de Género, e sendo patente o esforço já desenvolvido, no âmbito do Ministério da Educação, na elaboração de guiões e de referenciais de ação parece paradoxal que a IG e a Não discriminação não façam parte dos programas curriculares, integradas numa disciplina específica, e que se deixe às Escolas a decisão de adotar ou não os guiões, assim como a decisão de abordar ou não o tema em diversas disciplinas. Recomenda-se assim, que se modifique esta situação sob pena de se diluir a responsabilidade do Ministério da Educação na promoção de Igualdade de Género.

9) Noutra Área Estratégica fundamental – Independência Económica, Mercado de Trabalho e organização da vida profissional, familiar e pessoal – resultou também de forma nítida, a necessidade de ajustamentos nas medidas definidas, referida por várias entidades. Com efeito, há um afunilamento para a área de empreendedorismo feminino, não constando do plano algumas medidas específicas como o combate à precarização, ao assédio sexual e moral que implicariam, para serem devidamente implementadas, o envolvimento dos parceiros sociais, designadamente empresas e sindicatos. Por outro lado, há apenas uma medida específica destinada aos homens/pais quando há muito se concluiu que para combater as assimetrias entre homens e mulheres, nomeadamente entre pais e mães trabalhadores, são fundamentais medidas que tenham os homens como destinatários centrais. Recomenda-se por isso que se insista nesta dimensão crucial para a resolução das assimetrias no âmbito da IG.

10) Se se avaliou de forma positiva a multiplicidade de ações desenvolvidas ao nível local na promoção da Igualdade de Género e da Não Discriminação, envolvendo extensas parcerias, também resultou nítida, em vários casos, a necessidade de aprofundamento da qualidade de algumas dessas iniciativas nomeadamente ao nível da formação e das mensagens transmitidas. Recomenda-se pois que, para além da qualidade dos materiais, se insista no trabalho continuado de formação das/os formadoras/es.

8. Linhas de Orientação Futuras

As linhas de orientação estão relacionadas com as recomendações na medida em que ambas contêm uma vertente prospetiva. As componentes estruturais distinguem-se por estarem mais orientadas para a sustentabilidade da igualdade de género, da cidadania e da não-discriminação, sendo, necessariamente mais gerais enquanto as recomendações são mais específicas.

Sendo mais gerais, as componentes estruturais têm associados fatores de operacionalização, isto é, fatores e/ou processos que contribuem para assegurar a sua concretização efetiva.

Do estudo de avaliação do IVPNI resultou a identificação de três linhas de orientação: a Educação, o Trabalho e a Política. Todas foram identificadas como áreas fundamentais pelos diversos agentes sociais que participaram nas sessões de trabalho promovidas no âmbito do estudo.

Foi unânime a identificação da educação como pilar de sustentabilidade da igualdade. Os fatores de operacionalização em torno dos quais se gerou maior consenso foram a integração nos programas curriculares dos guiões para a igualdade e cidadania em todos os níveis de ensino e o alargamento a outros agentes da sociedade civil, envolvendo-os no trabalho já desenvolvido pelo Ministério da Educação no âmbito da formação e sensibilização dos atores que integram a comunidade escolar.

A independência económica e o trabalho constituem uma componente estrutural abrangente integrando diferentes áreas, incluindo a promoção e proteção de direitos, a conciliação e organização das dimensões pessoal, familiar e profissional da vida e o empreendedorismo, e diferentes agentes, incluindo o decisor político (na componente legislativa e de políticas públicas) e os parceiros sociais (na componente de arbitragem de conflitos ligados a desrespeito pelos direitos e na componente da divulgação de benefícios aos trabalhadores e trabalhadoras e as correspondentes obrigações das entidades patronais).

A política, aqui entendida numa aceção restrita representa um pilar estruturante na continuação com melhoria constante da igualdade de género na sociedade portuguesa. A correção de desequilíbrios persistentes na representatividade de

mulheres em cargos decorrentes de eleição e/ou em cargos envolvendo tomada de decisão constitui, tanto do ponto de vista sociocultural, como do ponto de vista simbólico um sinal de que a igualdade é fator estruturante da sociedade. Sublinha-se que ao dinamismo verificado ao nível local da IG contrapõe-se a fraca representatividade de mulheres nas direcção política dos órgãos autárquicos sobretudo ao nível da presidência. Assim, a identificação das áreas em que a igualdade ainda não é efetiva e o empenho (político) na correção de desigualdades e discriminação são os dois fatores de operacionalização desta componentes estrutural para a igualdade tidos como vitais.

A comunicação enquanto dinâmica processual destinada a promover o envolvimento das entidades e o trabalho em rede, constitui fator de operacionalização transversal a estas três linhas de orientação. Neste sentido, a concretização da igualdade por via destes três eixos estruturais implica o envolvimento comprometido e a participação integrada de vários agentes sociais (Ministérios e outros agentes da administração pública central, Autarquias Municipais e outros agentes da administração pública local e organizações da sociedade civil). Para além de permitirem, estimulando a participação alargada a diferentes agentes, os processos de comunicação contribuem para identificar e corrigir ambiguidades e/ou desfasamentos na ação, necessariamente parcelar e específica de cada setor e de cada agente de um determinado setor.

9. Referências Bibliográficas

9.1. Publicações

Capucha, Luís, Almeida, João Ferreira de, Pedroso, Paulo e Silva, José A. Vieira da. (1996). Metodologias de avaliação: o estado da arte em Portugal. *Sociologia - Problemas e Práticas*. **22**: 9-27

Fischer, Claude. (1982). *To Dwell Among Friends: Personal Networks in Town and City*. Chicago e Londres: The University of Chicago Press.

Guerra, Isabel (2000) *Fundamentos e processos de uma Sociologia da Acção: o planeamento em Ciências Sociais*. Lisboa: Principia

Mizruchi, Mark S. (2006). Análise de Redes Sociais: Avanços recentes e controvérsias atuais. *Revista de Administração de Empresas*, **46**(3):72-86. São Paulo, jul-set/2006.

IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013 - Relatório Intercalar Junho | 2013 (IV PNI-Execução 2013)

IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011-2013 - Relatório Intercalar 2012

IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação 2011–2013 - Relatório Intercalar 2011

Plano para a Igualdade da Presidência do Conselho de Ministros

Plano para a Igualdade do Ministério das Finanças

Plano para a Igualdade do Ministério dos Negócios Estrangeiros

Plano para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional

Plano para a Igualdade do Ministério da Administração Interna

Plano para a Igualdade do Ministério da Justiça

Plano para a Igualdade do Ministério da Economia e Emprego

Plano para a Igualdade do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território

Plano para a Igualdade do Ministério da Saúde

Plano para a Igualdade do Ministério da Educação e Ciência

Plano para a Igualdade do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social

Rodriguez, Josep (1995) Análisis estructural y de redes. *Cuadernos Metodológicos* 16: 1-107. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Wasserman, Stanley e Faust, Katherine. (1994). *Social Network Analysis: Methods and Applications*. New York: Cambridge University Press.

Wellman, Barry; Marin, Alexandra. (2011). Social Network Analysis: an introduction. Em: Carrington, Peter; Scott, John (eds.). *The SAGE handbook of social network analysis*. Thousand Oaks: Sage.

9.2. Documentos eletrónicos

Documentação publicada no sítio da CIG sobre a implementação do IV PNI pela Administração Pública Local (seleção de amostra de Câmaras Municipais). Consultada em: http://www.igualdade.gov.pt/INDEX_PHP/PT/MAINSTREAMING_DE_GENERO/ADMINISTRACAO_PUBLICA_LOCAL/CAMARAS_MUNICIPAIS.HTM

Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011 - IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação, *Diário da República* 1.ª série — N.º 12 — 18 de Janeiro de 2011. Consultado em:

http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/IV_PNI.pdf

Resolução do Conselho de Ministros n.º 71/2009 - Plano Nacional de Acção para Implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 (2000), sobre «mulheres, paz e segurança», *NDiário da República* 1.ª série — N.º 164 — 25 de Agosto de 2009. Consultado em:

<http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/6.pdf>

II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina no âmbito do IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2011 - 2013). Consultado em:

http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/II_Programa_Accao_Mutilacao_Genital_Feminina.pdf