

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO GLOBAL DO PMIND DE MOGADOURO 2022-2025

Ficha Técnica

Título Relatório de Avaliação Global do PMIND de Mogadouro

Equipa para a Igualdade na Vida Local Alexandra Carlota Ámen de Morais Machado | Técnica Superior
Marta Sofia Ramos Madureira | Técnica Superior | Conselheira Interna
Hélder Valdez Ferreira | Técnico Superior | Conselheiro Interno
Gabriel Joaquim Teixeira | Técnico Superior | Conselheiro Interno
Maria João Moredo Oliveira | Conselheira Externa

Município Mogadouro

Comunidade Inter Municipal Terras de Trás-os-Montes

Documento elaborado com o apoio de Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
Fundo Social Europeu
AVISO N.º POISE 22-2020-03
Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis

Entidade Avaliadora e Equipa de Avaliação NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança

Ana Paula Louzada | Licenciada em Filosofia, Ramo Educacional, é técnica superior do Departamento de Formação do NERBA desde 2003, com competências formais ao nível da consultoria de formação e tem gerido intervenções que implicam conhecimento e proximidade ao tecido económico; tem frequência de formação em temas relacionados com a igualdade de género; gere projetos ao abrigo de tipologias de intervenção vocacionados para o reforço das capacidades de gestão dos/das empresários/as e seus/suas trabalhadores/as, identificados como projetos de formação ação, abrangendo um total de 296 PME do distrito de Bragança e região norte.

Sofia Cardim | Doutorada em Economia Aplicada, com tese realizada sob a designação Segregação Laboral por Género em Portugal; é Professora Adjunta Convidada, na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança, desde 2011; possui Especialização em Igualdade de Género; publicando com regularidade nessa área; possui experiência na elaboração de Diagnósticos e Planos Municipais e Intermunicipais para a Igualdade e Não Discriminação.

O presente relatório de avaliação externa deverá ser submetido à aprovação prévia da Equipa para a Igualdade na Vida Local e, posteriormente, remetido para aprovação em Reunião de Câmara.

Índice

Índice de Figuras.....	5
Índice de Tabelas	6
1. Introdução	7
2. Metodologia	12
3. Identificação dos <i>stakeholders</i> envolvidos no processo.....	14
4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas	15
5. Avaliação do diagnóstico do PMIND.....	17
5.1. Adequabilidade	19
5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND	23
6. Avaliação do PMIND	24
6.1. Adequabilidade	25
6.2. Utilidade	27
6.3. Boa governação e transparência	29
6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND	31
7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND	32
7.1. Adequabilidade da execução.....	33
7.2. Implementação do modelo de governação	35
7.3. Conclusões da avaliação do Relatório de Execução	36
8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	37
8.1. Divulgação	37
8.2. Conclusões da avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	38
10. Avaliação quantitativa e qualitativa dos <i>stakeholders</i>	44
10.1. Colaboradoras e colaboradores do Município	46
10.3. Comunidade em geral	55
10.4. Conselheiras e Conselheiro Locais para a Igualdade.....	55
12. Identificação de fatores críticos de sucesso e de oportunidades de melhoria	57
13. Identificação de fatores externos ao contexto	61
14. Análise SWOT	64
15. Balanço global do impacto da implementação do PMIND no território.....	66
16. Conclusões e recomendações para o futuro	68
Bibliografia	71

Anexos	72
Anexo 01 Lista de 38 indicadores	72
Anexo 02 Apresentação do Diagnóstico aos atores locais.....	79
Anexo 03 Publicação do Diagnóstico no sítio do Município.....	82
Anexo 04 Aprovação do PMIND em reunião de Câmara.....	83
Anexo 05 Aprovação do PMIND em Assembleia Municipal	85
Anexo 06 Publicação do PMIND no sítio do Município	86
Anexo 07 Publicação do Relatório de Execução no sítio do Município	87
Anexo 08 Questionário aplicado às colaboradoras e aos colaboradores do Município.....	88
Anexo 09 Questionário aplicado aos parceiros sociais.....	90
Anexo 10 Questionário aplicado à comunidade em geral.....	92
Anexo 11 Questionário aplicado às Conselheiras Locais para a Igualdade	94
Anexo 12 Certificados Consultora para a Igualdade.....	96
Anexo 13 Atas de reuniões de EIVL	97
Anexo 14 Ata de aprovação pela EIVL do Relatório de Avaliação Global	99

Índice de Figuras

Figura 1 Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual	10
Figura 2 Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual	10
Figura 3 ODS 2030 em alinhamento com o PMIND	11
Figura 4 Critérios da Avaliação do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	17
Figura 5 Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	24
Figura 6 Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	32
Figura 7 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Sexo	46
Figura 8 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Categoria profissional ou função	46
Figura 9 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Faixa etária 2023 ..	47
Figura 10 Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?	47
Figura 11 Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?	48
Figura 12 Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?	48
Figura 13 Considera que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?	49
Figura 14 Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?	49
Figura 15 Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?	50
Figura 16 Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?	50
Figura 17 Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?	51
Figura 18 Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?	51
Figura 19 Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?	52
Figura 20 Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?	52
Figura 21 As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?	53
Figura 22 Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?	53
Figura 23 Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?	54
Figura 24 Conselheiras e Conselheiro Locais para a Igualdade Resultado do inquérito por questionário	55
Figura 25 Identificação de fatores externos ao contexto	61

Índice de Tabelas

Tabela 1 Fases, Atividades e Produtos do Projeto	7
Tabela 2 Ferramentas participativas utilizadas na elaboração do Relatório de Avaliação Global	12
Tabela 3 Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas.....	15
Tabela 4 Avaliação do Relatório de Diagnóstico Critério da Adequabilidade	19
Tabela 5 Avaliação do Relatório de Diagnóstico Critério da Utilidade	21
Tabela 6 Avaliação do PMIND Critério da Adequabilidade	25
Tabela 7 Avaliação do PMIND Critério da Utilidade.....	27
Tabela 8 Avaliação do PMIND Critério da Boa Governação e Transparência.....	29
Tabela 9 Avaliação do Relatório de Execução do PMIND Critério da Adequabilidade da Execução.....	33
Tabela 10 Avaliação do Relatório de Execução do PMIND Critério da Implementação do Modelo de Governação.....	35
Tabela 11 Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas Critério da Divulgação	37
Tabela 12 Escala de classificação das medidas do PMIND.....	39
Tabela 13 Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução Vertente interna 5 meses de execução.....	40
Tabela 14 Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução Vertente externa 5 meses de execução	42
Tabela 15 População e número de respostas obtidas	44
Tabela 16 Análise SWOT Implementação do PMIND	64
Tabela 17 Validação dos Produtos Tangíveis.....	68

1. Introdução

A Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes, CIM-TTM, reconhece em sintonia com o XXI Governo Constitucional, a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para a região de Trás-os-Montes enquanto território, que realiza efetivamente os direitos humanos e que assegura plenamente a participação de todas e de todos.

Consciente da responsabilidade social que tem enquanto interveniente ativo em várias esferas da sociedade, adota o lema “Ninguém pode ficar para trás”, em consonância com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com a Agenda 2030, constituindo-se estas como uma referência e um roteiro para os próximos anos. Esta visa eliminar todos os obstáculos estruturais que se colocam à igualdade entre mulheres e homens, ao empoderamento e ao gozo pleno dos direitos de mulheres e raparigas, tanto no plano interno, como no plano da cooperação para o desenvolvimento.

O trabalho abrange os 9 municípios que integram a CIM-TTM e deriva da elaboração do diagnóstico, elaboração e implementação dos planos para a igualdade. Integra a divulgação do Plano para a Igualdade prevê a partilha da experiência desenvolvida ao longo de todo o processo de construção, elaboração e implementação do Plano com outras entidades congéneres.

A candidatura foi aprovada no âmbito do Aviso Nº POISE - 22-2020-03, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o Município de Mogadouro. O projeto que integra a elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação integra as seguintes fases, atividades e produtos:

Tabela 1 | Fases, Atividades e Produtos do Projeto

Fase	Atividade	Produto
1	Elaboração do Diagnóstico	Relatório de Diagnóstico
	Elaboração/atualização e implementação do PMIND	PMIND Relatório de Execução do PMIND
2	Divulgação e Avaliação do PMIND	Produto das Ações de Divulgação Empreendidas
		Relatório de Avaliação do PMIND

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

O presente produto, **Relatório de Avaliação Global**, insere-se 1ª atividade da 2ª fase de trabalhos, sendo o resultado do processo de avaliação dos primeiros **cinco meses** de

implementação do PMIND de Mogadouro (**de fevereiro de 2023 a junho de 2023**), contemplado a seguinte informação:

- Avaliação do Diagnóstico;
- Avaliação do PMIND;
- Avaliação da Execução;
- Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas;
- Avaliação Global.

Assim, o **Relatório de Avaliação Global**, refere-se à avaliação da globalidade dos trabalhos desenvolvidos pelo Município de Mogadouro. Nesse sentido, contempla a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano por uma equipa/perito/a independente e externa – NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança -, permitindo a perceção, a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao seu final.

O presente **Relatório de Avaliação Global** assume os seguintes pressupostos:

- A verificação da estruturação de um modelo de divulgação integrado de forma a assegurar a visibilidade do território.
- A avaliação do Plano para a Igualdade contempla a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano por uma equipa/perito/a independente e externa, devendo permitir perceber a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao seu final.
- A opção por uma metodologia de avaliação contínua que atravessa todas as fases do ciclo do projeto vs. atividades, desde a sua conceção até depois da sua finalização e mesmo enquanto *input* para um novo ciclo de intervenção.
- Uma avaliação imprescindível para orientar e garantir que o projeto se desenvolva no sentido de responder às necessidades dos públicos-alvo e que tenha resultados concretos.
- O envolvimento de todos/as os/as intervenientes, desde pessoal técnico até aos/às destinatários/as da mesma no processo de avaliação.
- A monitorização sistemática das atividades que estruturam na sua globalidade o Plano Municipal para a Igualdade em referência e a sua avaliação, de acordo com os objetivos e as metas definidos.

Em termos de categorias de análise destacam-se as seguintes:

- **Adequabilidade:** avaliar se a intervenção é adequada ao contexto em que é implementada, tendo em conta as necessidades detetadas, as metodologias utilizadas, os/as destinatários/as e os/as técnicos/as de intervenção.
- **Eficácia:** avaliar em que medida as atividades planeadas são realizadas e conseguidos os resultados planeados.
- **Eficiência:** avaliar a relação entre os resultados obtidos e os recursos utilizados.
- **Execução física:** avaliar o cumprimento de indicadores quantitativos de execução do Plano.
- **Impacto:** avaliar as mudanças ocorridas ao nível individual ou coletivo, decorrentes da execução das atividades.
- **Pertinência:** avaliar se o Plano é pertinente face às necessidades detetadas, se responde ou não aos objetivos planificados, se é ou não pertinente para os/as destinatários/as.
- **Reação:** avaliar o grau de satisfação de todas as pessoas que intervêm no processo, desde a sua planificação até aos resultados obtidos.
- **Sustentabilidade:** avaliar em que medida a atividade tem condições para perdurar no tempo.
- **Transferibilidade:** avaliar o grau potencial de apropriação/disseminação de práticas para outros contextos.

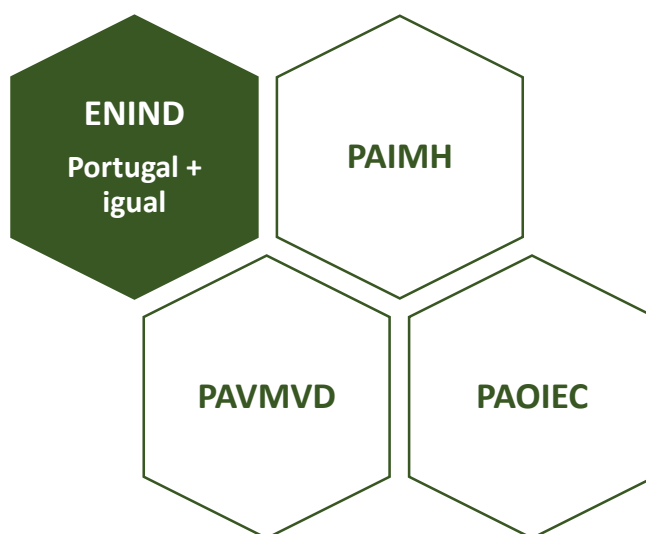
Pretende-se assim fornecer uma avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A avaliação inclui a identificação de pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro, tanto para a execução do Plano no restante período de vigência, como para o processo de elaboração e implementação de futuros planos.

Esta informação encontra-se materializada no presente relatório de avaliação independente, desenvolvido pelo NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança, entidade externa aos municípios, devendo ser submetido à aprovação nos termos previstos do regime jurídico das autarquias locais.

De mencionar ainda que todas as fases do projeto, bem como o anterior Plano Municipal para a Igualdade desenvolvido e implementado pelo Município, se encontram articuladas e integradas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos três Planos Nacionais de Ação, nos termos da Resolução do

Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio. Da ENIND fazem parte três principais Planos Nacionais de Ação: i) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2022; ii) Plano de Ação para a Prevenção e Combate a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e iii) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021. Foi ainda aprovado em 8 de março de 2018, pelo Conselho de Ministros, o IV Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PAPCTSH), que complementa os anteriores planos, em matéria de combate ao tráfico de seres humanos.


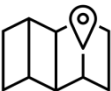

Figura 1 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



Fonte: Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e, 21 de maio de 2018

A ENIND rege-se ainda pelas três linhas transversais de atuação de interseccionalidade, territorialização e parcerias:

Figura 2 | Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual

Interseccionalidade	Territorialização	Parcerias
		
<p>Uma vez que a discriminação e a segregação resultam de uma multiplicidade de fatores</p>	<p>Uma vez que as políticas públicas devem ter por base as especificidades de cada território, adaptando-se e adequando-se às mesmas</p>	<p>Uma vez que deve existir uma corresponsabilização e otimização de redes e de meios, assim como um conjunto de práticas partilhadas</p>

Fonte: <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

Cabe também destacar que toda a ação da ENIND é ainda congruente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que integra 169 metas repartidas por 17 objetivos gerais (ODS) a implementar por todos os países signatários, de entre as quais se enquadram e evidenciam as seguintes:

Figura 3 | ODS 2030 em alinhamento com o PMIND

	Garantir o acesso à Educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas/os
	Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar todas as mulheres e raparigas
	Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas/os
	Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países
	Reforçar os meios de implementação e revitalizar a Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável

Fonte: ODS 2030; Elaboração própria

2. Metodologia

A metodologia utilizada para a elaboração do Relatório de Avaliação Global teve por base o Kit de ferramentas para diagnósticos participativos (Ferreira & Almeida, 2016), do qual constam um conjunto alargado de metodologias e de técnicas participativas passíveis de serem utilizadas na produção de informação, nomeadamente, quando é necessário envolver as comunidades locais, seja ao nível da elaboração de diagnósticos, como na conceção, planeamento e implementação de medidas de política.

De acordo com as autoras a participação pública revela-se como vantajosa para a implementação de medidas de política, uma vez que:

- A difusão da informação amplia o envolvimento de cidadãs e de cidadãos, sendo mais eficaz quando realizada através de dinâmicas face-a-face;
- Existe uma maior validação de medidas, quando estas são legitimadas através de consulta pública, nomeadamente, através de estratégias interativas;
- Existe uma maior garantia de transparência e de equidade, quando existe uma participação ativa, facilitadora de diálogo com responsáveis, definição de agenda de políticas, programas e projetos, proposta de soluções e corresponsabilidade na tomada de decisões e na sua implementação (Ferreira & Almeida, 2016).

Face ao exposto, foram utilizadas ao longo de todo o processo as seguintes ferramentas participativas:

Tabela 2 | Ferramentas participativas utilizadas na elaboração do Relatório de Avaliação Global

Ferramenta	Players envolvidos	Objetivos
Brainstorming	EIVL Parceiros da Rede Social	Produzir ideias relativamente a problema Envolver grupo de pessoas com diferentes visões Contribuir para a implementação de melhorias
Comunidades de prática	EIVL Parceiros da Rede Social	Desenvolver relações e competências Aprender e inovar a prática Realizar tarefas e projetos Criar conhecimentos
Focus group	EIVL Parceiros da Rede Social	Obter informações detalhadas sobre fatores críticos de sucesso e oportunidades de melhoria
Painéis e júris de cidadãs e cidadãos	EIVL Parceiros da Rede Social	Aproximar e envolver as cidadãs e os cidadãos no PMIND

Ferramenta	Players envolvidos	Objetivos
		Influenciar quem decide através da apresentação de propostas válidas sobre assuntos de igualdade e não discriminação
Inquérito por questionário	Conselheiras Locais para a Igualdade Colaboradoras e colaboradores do Município Parceiros da Rede Social População em geral	Recolher informação quantitativa e qualitativa sobre a implementação do PMIND
Análise documental	Município	Recolher evidências sobre ações empreendidas pelo Município

Fonte: Elaboração própria a partir de Ferreira e Almeida (2016)

A opção por estes instrumentos metodológicos teve como objetivo recolher informação quantitativa e qualitativa sobre a perspetiva dos diferentes *stakeholders* envolvidos no processo, inerente aos primeiros meses de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

3. Identificação dos *stakeholders* envolvidos no processo

Foram envolvidas as entidades pertencentes ao CLAS, ao longo de todo o processo que decorreu desde a fase de Diagnóstico até á elaboração do Relatório de Avaliação.

4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas

De acordo com a informação constante do Relatório de Execução do Plano, o PMIND foi aprovado no dia **14 de fevereiro de 2023** em reunião ordinária de **Câmara Municipal** e no dia **16 de fevereiro de 2023**, em reunião ordinária de **Assembleia Municipal**, tendo a **30 de junho de 2023**, **cinco meses de execução**.

O Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação foi desenvolvido tendo por base a prévia realização de um Diagnóstico. Tanto o Diagnóstico como o PMIND foram desenvolvidos, de forma conjunta e articulada entre as seguintes entidades:

- Município de Mogadouro;
- Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes CIM TTM);
- Comissão para a Igualdade e Cidadania (CIG);
- Ambiformed, Lda., empresa que elaborou o PMIND, acompanhou a implementação e elaborou o Relatório de Execução e o Produto das Ações de Divulgação Empreendidas;
- NERBA, entidade que se encontra a realizar a avaliação final;
- Rede de parceiros;
- Comunidade em geral.

Do PMIND constam objetivos estratégicos e específicos, medidas, indicadores, metas e respetivas entidades promotoras. Foram também criadas subatividades que permitiram o início da implementação de um Plano quadrienal.

Tal como mencionado, o PMIND de Mogadouro tem, à data de elaboração do presente relatório, **cinco meses de execução**. Apesar do supramencionado, o Relatório de Execução expõe que se verificou uma taxa de execução superior a **70% das medidas previstas para o período de implementação¹** considerado o período de **fevereiro de 2023 a junho de 2023**.

Da tabela seguinte consta o número de ações previstas, executadas, antecipadas e em desenvolvimento, no período de implementação entre **fevereiro de 2023 a junho de 2023 (o PMIND foi aprovado no dia 14 de fevereiro de 2023)**.

Tabela 3 | Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas

PMIND Relatório de Execução	
N.º de ações previstas	22

¹ Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro (2023, p. 44).

N.º de ações executadas	17
N. de ações previstas, mas não realizadas	6
Nº de ações realizadas, mas não previstas	1
Taxa de execução	Superior a 70%

Fonte: Relatório de Execução do PMIND (2023)

5. Avaliação do diagnóstico do PMIND

A avaliação do Diagnóstico pretende fornecer uma análise ao Relatório (de diagnóstico) que foi o ponto de partida a todo o processo, uma vez que só através de uma ação diagnóstica criteriosa, exaustiva e participada pelos diversos *stakeholders*, se consegue uma visão global e integrada do território, base para a elaboração de um Plano que responda às necessidades efetivas e que possa ter um impacto real na qualidade de vida das pessoas.

Foi elaborado por uma entidade independente e externa, garantindo uma visão imparcial do trabalho desenvolvido, tendo sido realizados com o recurso a metodologias de recolha de informação como *focus group*², que envolveram diversos intervenientes locais. Assim, para a elaboração da análise SWOT foram realizadas diversas oficinas diagnósticas de construção da matriz SWOT, tanto para a análise interna, como para a análise externa.

Adicionalmente, foram também realizadas outras oficinas, nas quais foi possível a elaboração de priorização de problemas, no âmbito da análise externa. De destacar que estas oficinas foram bastante participadas por players locais, contribuindo de forma muito participada e válida para a priorização dos problemas e, conseqüentemente, para o posterior desenho das medidas do PMIND³.

Figura 4 | Critérios da Avaliação do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Assim, a avaliação deste documento pressupõe a análise de dois critérios fundamentais, que são a adequabilidade e a utilidade. O critério da adequabilidade pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território, enquanto a utilidade pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

² Ver Relatório de Execução do PMIND de Mogadouro.

³ Ver Relatório de Execução do PMIND de Mogadouro.

Ambos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”), que permitem realizar uma avaliação quantitativa pela totalidade de respostas “sim” obtidas. Das subsecções seguintes, constam a análise aos critérios da adequabilidade e da utilidade.

5.1. Adequabilidade

Este critério pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território.

Tabela 4 | Avaliação do Relatório de Diagnóstico | Critério da Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
Conformidade com o contratualizado?	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores ⁴ relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no anexo 1 do Aviso?	Sim
Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality) ⁵ ?	Sim
Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do Diagnóstico?	Não
Participação dos stakeholders	Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico?	Sim
Número total de sim		3

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

De análise do Diagnóstico, documento estrutural para a elaboração do PMIND, destaca-se que:

- O documento valida o subcritério inerente à conformidade com o contratualizado, uma vez que do documento em análise constam os 38 indicadores (ver a lista de indicadores que se encontra em anexo ao Diagnóstico).
- Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality), nomeadamente, em 1.3. Abordagem metodológica, sendo referido que ““o diagnóstico deve ser elaborado com base em metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de ferramentas para diagnósticos participativos” (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Mogadouro, p. 14). Nas páginas

⁴ Admite-se a não inclusão até 2 indicadores, caso exista justificação que demonstre a impossibilidade do Município nessa recolha.

⁵ Acessível em: <https://lge.ces.uc.pt/outputs.php> e em <https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/local-gender-equality-mainstreaming-de-genero-nas-comunidades-locais/>.

seguintes encontram-se descritas as ferramentas metodológicas seguidas e os atores envolvidos.

- Não se verificou a existência de um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levaram a cabo, participaram ou acompanharam a execução do Diagnóstico, pelo que o subcritério da mobilização de recursos internos não se encontra validado.
- Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Mogadouro, pp. 19-46).

Assim, relativamente ao critério da adequabilidade, o Diagnóstico é pontuado com 3 pontos.

5.2. Utilidade

O critério da utilidade pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.

Tabela 5 | Avaliação do Relatório de Diagnóstico | Critério da Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
Perspetiva de género	O diagnóstico permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida ⁶ ?	Sim
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	Sim
Interseccionalidade	Foram tidas em consideração a perspetiva de múltiplas discriminações, como a idade, a etnia, a nacionalidade, a religião, a deficiência, a orientação sexual, entre outras?	Sim
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do Diagnóstico foram apresentados aos seus atores locais ⁷ ?	Sim
Número total de sim		4

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que respeita ao critério da utilidade, destaca-se que o Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Mogadouro:

- Permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida, refletindo no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 planos de ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Mogadouro, pp. 15).
- Encontram-se claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Mogadouro, pp. 104-113, para as áreas temáticas internas; pp. 114-128, para as áreas temáticas externas).
- O critério da interseccionalidade é também considerado no documento.

⁶ O Diagnóstico deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

⁷ A forma de apresentação (reunião interna, envio de documento, sessão pública, entre outras) e a escolha dos atores locais (*stakeholders* locais que participaram na elaboração do Diagnóstico, rede social, assembleia municipal, entre outros) devem estar adaptados á realidade de cada território.

- Os resultados do Diagnóstico foram comunicados aos atores locais no Fórum Municipal realizado no dia 16 de dezembro de 2022, encontrando-se o respetivo documento disponível no sítio do Município (evidências em anexo).

O Diagnóstico valida todos os subcritérios inerentes ao critério da utilidade, sendo pontuado com 4 pontos.

5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND

O Diagnóstico constituiu a fase que antecedeu a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e foi fundamental para o desenho de um Plano que integrasse um conjunto de ações positivas e efetivamente transformadoras do território.

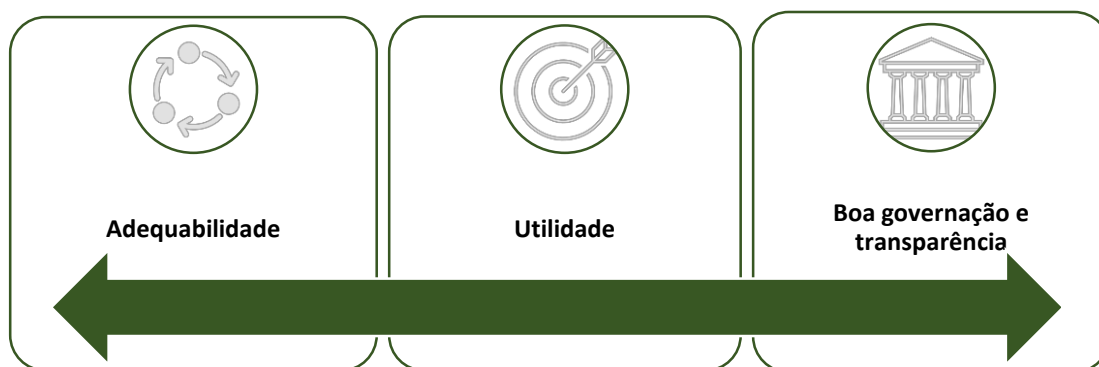
Da avaliação do referido diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro observa-se que o mesmo cumpre com os critérios de adequabilidade e de utilidade, inerentes à sua boa elaboração, validando os subcritérios e obtendo a pontuação de:

- Adequabilidade | 3 pontos;
- Utilidade | 4 pontos.

6. Avaliação do PMIND

A avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação pressupõe a análise de três critérios fundamentais, que são a adequabilidade, a utilidade e a boa governação e transparência. O critério da adequabilidade pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território, a utilidade refere-se à avaliação da qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre os objetivos a que se propõe e, finalmente, a boa governação e transparência pretende avaliar o modelo de governação para o acompanhamento e avaliação do PMIND.

Figura 5 | Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Todos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”), que permitem realizar uma avaliação quantitativa pela totalidade de respostas “sim” obtidas. Das subsecções seguintes, constam a análise aos critérios da adequabilidade, utilidade e boa governação e transparência.

6.1. Adequabilidade

Este critério pretende avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 6 | Avaliação do PMIND | Critério da Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? ⁸	Sim
Conselheiro/a local para a Igualdade	Foi nomeado/a um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio?	Não
Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local? ⁹	Não
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART ¹⁰ para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos) e metas acumuladas até ao final de 2025?	Sim
Número total de sim		2

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Relativamente aos subcritérios inerentes ao critério da adequabilidade do documento PMIND de Mogadouro, refere-se que:

- O PMIND de Mogadouro foi aprovado em reunião de Câmara, no dia 14 de fevereiro de 2023 e em Assembleia Municipal no dia 16 de fevereiro de 2023.
- Não foi nomeado/a um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio, pelo que não se valida o subcritério Conselheiro/a Local para a Igualdade.
- O PMIND prevê a constituição de uma EIVL; no entanto, até 30 de junho a equipa não foi ainda constituída.

⁸ Basta um dos dois órgãos.

⁹ Constituída pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheiro/a(s) para a Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes das organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação e execução do plano.

¹⁰ SMART – *Specific, measurable, attainable, relevant, time bound* / específico, mensurável, alcançável, relevante e definido no tempo.

- O PMIND estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos) e metas acumuladas até ao final de 2025.

No critério da adequabilidade o PMIND é pontuado com 2 pontos.

6.2. Utilidade

Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do Plano para a Igualdade e se este cumpre com os objetivos a que se propõe. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 7 | Avaliação do PMIND | Critério da Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
Caráter inovador	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género (<i>mainstreaming</i> de género) ¹¹ ?	Sim
Resolução do problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico ¹² ?	Sim
Entidades responsáveis	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	Sim
Identificação de recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas?	Não
Número total de sim		3

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que concerne ao critério da utilidade, da análise do PMIND, é possível concluir que:

- O PMIND está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género (*mainstreaming* de género), ou seja, integra no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 planos de ação da ENIND.
- Cada área de intervenção prioritária identificada no Diagnóstico tem associada pelo menos uma medida (no PMIND).
- Encontram-se identificadas as entidades responsáveis por cada atividade.
- Não valida o subcritério relativo à identificação de recursos, uma vez que o PMIND não identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, não nomeando os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de execução do Plano.

¹¹ O Plano deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND.

¹² Cada área de intervenção prioritária deverá ter pelo menos uma medida definida no Plano.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida três dos subcritérios inerentes ao critério da boa governação e transparência, obtendo uma pontuação de 3 pontos.

6.3. Boa governação e transparência

Este critério pretende avaliar o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para a Igualdade para o acompanhamento e avaliação do Plano. A tabela seguinte reflete a avaliação do PMIND relativamente a este critério.

Tabela 8 | Avaliação do PMIND | Critério da Boa Governação e Transparência

Subcritérios	Descrição	Sim
Comunicação e transparência	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	Sim
Prestação de contas	O modelo de governação prevê ¹³ a apresentação de um relatório nos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local? ¹⁴	Sim
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no Plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e validada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local?	Sim
Avaliação final	Está prevista no Plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, dando assim continuidade ao processo iniciado?	Sim
Número total de sim		4

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

No que respeita ao critério da boa governação e transparência, da análise do documento PMIND, percebe-se que:

- O PMIND encontra-se acessível no sítio da Câmara Municipal (evidência em anexo). A estratégia de divulgação consta do próprio PMIND (PMIND de Mogadouro, 2023, pp. 38-40), validando-se este subcritério.
- O documento prevê a apresentação de um relatório nos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, estando prevista uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e validada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local. Está ainda prevista no PMIND uma avaliação final que deverá ser apresentada e

¹³ Trata-se de previsão.

¹⁴ Claro que com a intervenção do Executivo Camarário.

aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, dando assim continuidade ao processo iniciado.

Face ao exposto, considera-se que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida o critério da boa governação e transparência com 4 pontos.

6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND

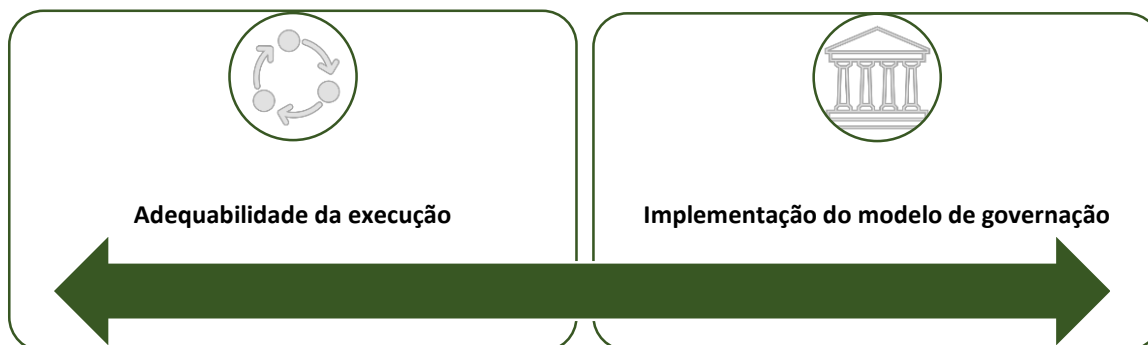
Da avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro observa-se a atribuição das seguintes pontuações:

- Adequabilidade | 2 pontos;
- Utilidade | 3 pontos;
- Boa governação e transparência | 4 pontos.

7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND

De acordo com o Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Relatório de Execução do Plano Para Igualdade deve refletir os primeiros 12¹⁵ meses de execução das medidas previstas no plano, permitindo a monitorização das atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto e garantindo o funcionamento do modelo de governação aprovado.

Figura 6 | Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria com base no Aviso n.º POISE - 22-2020-03

¹⁵ Deve, no entanto, considerar-se o disposto no ponto 3 do Aviso quanto à verificação da efetividade da implementação do Plano, estabelecendo-se que o Relatório da Execução do Plano deve estar concluído até três meses antes da data do termo da operação financiada, pelo que se admite que esse relatório abranja um período inferior a 12 meses, devendo ser situação excecional e devidamente justificada. No entanto, atendendo à situação de crise pandémica que se registou em plena elaboração dos diagnósticos e Planos e uma vez que o objetivo central é a aprovação e implementação do Plano, que tem uma vigência de 4 anos, muito superior ao período abrangido pelo Relatório de Execução em causa, admite-se que este esteja concluído até ao final do mês anterior ao termo da operação financiada.

7.1. Adequabilidade da execução

Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Execução do Plano para a Igualdade nos primeiros 12 meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas. No caso do Município de Mogadouro, e uma vez que o PMIND foi aprovado em Reunião Ordinária de Câmara no dia **14 de fevereiro de 2023**, e em Reunião Ordinária de Assembleia Municipal no dia **16 de fevereiro de 2023**, o mesmo tem apenas **cinco meses de execução**, sendo sobre esse período que recai a avaliação.

Tabela 9 | Avaliação do Relatório de Execução do PMIND | Critério da Adequabilidade da Execução

Subcritérios	Descrição	Sim
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	Sim
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano? ¹⁶	Sim
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período? ¹⁷	Sim
Medidas não executadas	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	Sim
Número total de sim		4

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Da análise do Relatório de Execução do PMIND do Município, constata-se que:

- A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidência, uma vez que existem evidências, explanadas ao longo do documento, relativas a cada uma das medidas executadas.
- O documento inclui um ponto de situação, à sua data de elaboração, dos indicadores previstos no PMIND, afetos às medidas executadas.
- Há evidência de uma execução superior a 70% das medidas definidas no âmbito do PMIND, nomeadamente: “(...) o que significa que foi cumprido o objetivo de

¹⁶ Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se a referência a apenas alguns indicadores, com justificação para o facto.

¹⁷ Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se uma taxa de execução diversa e referente ao período efetivo da execução em análise.

realização de 70% das atividades previstas para o primeiro ano de vigência do Plano” (Relatório de Execução do PMIND de Mogadouro, 2023, p. 44).

- O documento expõe as medidas executadas; assim como as medidas cujo prazo de execução compreendia os primeiros dozes meses, mas não foram realizadas (Relatório de Execução do PMIND de Mogadouro, 2023, p. 44); e as medidas realizadas que tinham como previsão outro período temporal (Relatório de Execução do PMIND de Mogadouro, 2023, p. 44).

Da análise dos subcritérios relativos ao critério da Adequabilidade da execução, o Relatório de Execução do PMIND valida todos os subcritérios, sendo avaliado com 4 pontos.

7.2. Implementação do modelo de governação

Este critério pretende avaliar a implementação do modelo de governação previsto no Plano.

Tabela 10 | Avaliação do Relatório de Execução do PMIND | Critério da Implementação do Modelo de Governação

Subcritérios	Descrição	Sim
Acompanhamento e monitorização	A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente (existência de atas, evidenciando um mínimo de 3 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses? ¹⁸)	Sim
Participação ativa da Equipa	As reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima dos 2/3)?	Sim
Prestação de contas	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal? ¹⁹	Sim
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	Sim
Número total de sim		4

Fonte: Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Da análise dos subcritérios relativos ao critério da implementação do modelo de governação, destaca-se que:

- Subcritério acompanhamento e monitorização - uma vez que no Relatório de Execução constam evidências sobre reuniões da EIVL, este subcritério encontra-se validado.
- Subcritério participação ativa da Equipa - pelos mesmos motivos inerentes ao subcritério anterior, isto é, estiveram presentes todos os membros da EIVL nas reuniões que se realizaram no período de implementação do PMIND; subcritério validado.
- Subcritério prestação de contas validado – observaram-se evidências da aprovação do Relatório de Execução pela EIVL a 26 de Junho de 2023.
- Subcritério comunicação e transparência validado - uma vez que o Relatório de Execução se encontra disponível no sítio do Município - [Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025 \(mogadouro.pt\)](#). Face ao exposto, são atribuídos 4 pontos ao critério da implementação do modelo de governação.

¹⁸ Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se um número menor de reuniões.

¹⁹ Caso exista um período de execução inferior a 12 meses não é requerido o envio do relatório para aprovação do Executivo Camarário e submissão à Assembleia Municipal. Deve, contudo, ter sido aprovado pela EIVL.

7.3. Conclusões da avaliação do Relatório de Execução

Ao Relatório de Execução do PMIND de Mogadouro é atribuída a seguinte pontuação nos critérios da adequabilidade de execução e da implementação do modelo de governação:

- Adequabilidade de execução | 4 pontos;
- Implementação do modelo de governação | 4 pontos.

8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

O produto das ações de divulgação empreendidas pretende refletir o resultado da partilha de experiências, entendida como um processo bidirecional de enriquecimento mútuo, a partir da troca de experiências e validação de práticas por pares²⁰. Desde produto consta apenas, para validação, o critério de Divulgação, que agrega quatro subcritérios.

8.1. Divulgação

Este critério pretende avaliar o enfoque na divulgação do processo junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo, validação de produtos e processos por pares/especialistas e divulgação dos resultados do financiamento comunitário.

Tabela 11 | Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas | Critério da Divulgação

Subcritérios	Descrição	Sim
Identificação de entidades congéneres	Foram identificadas e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	Não
Encontro com Pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Não
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Não
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Não
Número total de sim		0

Fonte: Elaboração própria

Durante o projeto, o Município não participou em ações de partilha de Boas Práticas.

Foi organizado pela CIM TTM o “**Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação dos 9 Municípios da CIM-TTM**”, no entanto, o Município não esteve presente no mesmo. Uma vez que não existe nenhum produto específico para este Município relativo às Ações de Divulgação Empreendidas, não existe validação.

²⁰ Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis.

8.2. Conclusões da avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

Face ao exposto na subsecção anterior, e relativamente ao Produto das Ações de Divulgação Empreendidas, este produto não pode ser validado.

9. Avaliação da execução de cada medida do PMIND

No PMIND de Mogadouro encontravam-se definidas **47 medidas** para implementar no período de 2022 a 2025, das quais **21 dizem respeito à vertente interna** e **26 dizem respeito à vertente externa**.

Da análise do PMIND destaca-se que a calendarização das medidas se encontra distribuída pelos quatro anos de execução (2022-2025), no entanto, não se verifica uma calendarização mensal para o primeiro ano de execução, o que inviabiliza a análise da afetação das medidas a cada um dos meses desse mesmo primeiro ano de implementação.

Aferiu-se a **previsão para o primeiro ano da execução de 22 medidas**, tendo sido realizadas **17 medidas**, entre **fevereiro de 2023** e **junho de 2023 (cinco meses de execução do PMIND)**, destacando-se o seguinte:

- Foi realizada **1 medida que tinham outro horizonte temporal | 2.3.4;**
- Não foram realizadas **6 medidas previstas | 1.1.2 | 1.2.2 | 1.3.4 | 2.1.5 | 2.1.7 | 2.2.5.**

Para avaliar o estado de execução do PMIND foi definida uma escala de classificação com 6 categorias distintas:

Tabela 12 | Escala de classificação das medidas do PMIND

Escala	Designação
E	Medida Executada
EP	Medida Executada Parcialmente
EII	Medida Executada, mas com Insuficiência de Indicadores
NE	Medida Não Executada
SE	Medida Sem Evidências
NA	Não se Aplica ao 1º ano de execução do PMIND

Fonte: Elaboração própria

Do Relatório de Execução consta uma taxa de execução das medidas **superior a 70%²¹**, para os primeiros **5 meses de implementação**. Da tabela seguinte consta a avaliação de cada uma das medidas, para a vertente interna e para a vertente externa, de acordo com a classificação definida para a sua execução. Para uma melhor leitura, assinalou-se a verde as ações/medidas já realizadas.

²¹ Relatório de Execução do PMIND de Mogadouro (2023, p. 44).

Tabela 13 | Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução | Vertente interna | 5 meses de execução

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
1.1.1- Equacionar a implementação de novas formas de organização do tempo de trabalho, optando por uma das modalidades de horário de trabalho previstas na legislação (horário flexível, horário rígido, horário desfasado, jornada contínua, meia jornada ou trabalho por turnos)	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.1.2- Ação de sensibilização sobre estereótipos culturais em relação às competências profissionais de homens e mulheres e sobre benefícios de equipas de trabalho e de liderança mistas	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.1.3- Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.1.4- Proporcionar apoios financeiros, serviços de saúde, bem-estar e gestão do stress ou promover protocolos com serviços nestas áreas	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.1- Realizar ações de formação para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias	31/01/2023 a 28/02/2023 66 horas 2 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.2- Incluir no SIADAP, pelo menos 1 objetivo para a promoção da igualdade entre H e M e não discriminação. Incluir Critério que valorize a formação sobre igualdade e não discriminação	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.2.3- Estudar a possibilidade de as licenças gozadas nos termos da lei serem consideradas como trabalho efetivo no âmbito da avaliação de desempenho	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.4- Ações de formação, informação ou prevenção sobre discriminação e assédio no trabalho	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.5- Ação de Formação sobre Orientação Sexual e Identidade de Género	13/03/2023 a 22/03/2023 18 horas 2 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.6- Ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação - NP4552:2016	03/04/2023 a 11/04/2023 40 horas	SE	Realizada, mas sem evidências

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
	2 participantes		
1.2.7- Estudar soluções para facilitar a comunicação entre os/as trabalhadores/as e as chefias através de reuniões regulares e canais criação de canais de feedback.	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.8- Ações de formação para as chefias em comunicação eficaz e técnicas para fornecer feedback construtivo e lidar com conflitos	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.1- Formar os/as técnicos/as municipais sobre linguagem e igualdade na administração pública	20/03/2023 a 28/03/2023 12 horas 2 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.3.2- Redação de documentos e/ou comunicações seguindo os princípios da linguagem inclusiva	s/d	R	Realizada (1/3)
1.3.3- Ação de formação sobre Conselheiro/as para a igualdade	20/03/2023 a 11/04/2023 24 horas 3 participantes	R	Realizada
1.3.4- Divulgar e reforçar o papel dos/as conselheiros/as e da EIVL através de emails internos destinados aos/às trabalhadores/as dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.3.5- Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada por sexo, no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc.	Prevista para 2024	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.3.6- Reunir anualmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND	Prevista para 2023	R	A realizar durante a vigência do plano
1.3.7- Ação de sensibilização sobre assédio no local de trabalho - workshops, folhetos, etc.	30/05/2023	R	Realizada
1.3.8- Criar e mecanismos de avaliação de satisfação e incluir questões em matéria de Igualdade de Género, assédio no local de trabalho e de Conciliação	Sem data	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.9- Criação de canal de denúncia anónimo para casos de assédio	s/d	R	Realizada

Fonte: Elaboração própria, de acordo com a informação do Relatório de Execução (2023)

Tabela 14 | Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução | Vertente externa | 5 meses de execução

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
2.1.1- Promover campanhas de sensibilização para a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações e para os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por liderança	26/04/2023	R	Realizada
2.1.2- Criar mecanismos de receção de sugestões/comentários nos domínios de igualdade de género, não discriminação, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e parentalidade	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.1.3- Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas priorizados e discussão de soluções	16/12/2022	R	Realizada
2.1.4- Assinalar as datas nacionais e internacionais relevantes à temática e promoção de ações de sensibilização: Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10), o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial (21/03), o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia (17/05), etc	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.1.5- Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às atividades desempenhadas por homens e mulheres	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.1.6- Concurso de fotografia: "Igualdade na parentalidade"	28/04/2023	R	Realizada
2.1.7- Oferecer programas como assistência financeira, orientação e apoio psicológico para famílias em situação de vulnerabilidade	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.2.1- Workshop sobre igualdade de escolhas académicas e desportivas	09/05/2023	R	Realizada
2.2.2- Palestra com figuras femininas em posições de liderança em organizações locais	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.3- Sessão de cinema para celebrar o dia internacional das mulheres	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.4- Trabalhar em conjunto com bibliotecas públicas locais no sentido de erradicar os estereótipos de género no seu catálogo de livros e outros documentos, assim como nas demais atividades de promoção, divulgação e animação da leitura	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.5- Realizar ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.2.6- Promover a criação/divulgação de redes de mulheres artistas locais	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
2.2.7- Ações de divulgação nas escolas para apresentação da oferta desportiva existente no concelho de Mogadouro	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.8- Promover e monitorizar a inclusão da temática da igualdade de género, violência doméstica e discriminação em aulas que trabalhem a cidadania	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.1- Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.2- Promover ações de sensibilização sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações	23/05/2023	R	Realizada
2.3.3- Promover ações de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.4- Realizar ações de formação/sensibilização junto das empresas locais para promover a igualdade salarial	16/05/2023	R	Realizada
2.3.5- Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às funções tipicamente desempenhadas por homens e mulheres nas empresas	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.6- Ações de alfabetização e capacitação em TIC para a população com um nível de escolaridade mais baixa	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.4.1- Ação de sensibilização sobre a temática da violência doméstica - folhetos, webinários, workshops, etc.	02/05/2023	R	Realizada
2.4.2- Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Mogadouro para a proteção das vítimas de violência doméstica	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.4.3- Sensibilização Educar para os relacionamentos	11/05/2023	R	Realizada
2.4.4- Estabelecer protocolo "Redes de Municípios Solidários" por forma a constituir uma bolsa de municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.4.5- Campanha de sensibilização - Folheto Informativo sobre Vítimas de violência doméstica LGBT	s/d	R	Realizada

Fonte: Elaboração própria, de acordo com a informação do Relatório de Execução (2023)

10. Avaliação quantitativa e qualitativa dos *stakeholders*

Para se realizar uma auscultação dos *stakeholders*, como instrumentos de recolha de dados e de informação, e tal como mencionado na metodologia, foram considerados os seguintes:

- Inquérito por questionário (com respostas fechadas e abertas).
- Reunião com a equipa e a entidade externa avaliadora.

Relativamente ao inquérito por questionário, e por se tratar de *players* com características distintas, foram separados em quatro grupos distintos, nomeadamente:

- Colaboradoras e colaboradores do Município;
- Entidades da rede social;
- Comunidade em geral;
- Conselheiras Locais para a Igualdade.

O instrumento utilizado, inquérito por questionário, continha conjuntos de questões direcionadas para cada um destes grupos distintos, sendo algumas questões de resposta fechada (com escala de concordância) e outras questões de resposta aberta. Através deste instrumento foi também possível recolher informação útil sobre o PMIND e a sua divulgação, mas também sobre as ações já executadas.

Só foram obtidas resposta para o grupo das/dos colaboradoras/es do Município e uma resposta por parte do grupo das Conselheiras e Conselheiros para a Igualdade. Uma vez que não se trata de um questionário extenso, de seguida apresentam-se os resultados obtidos através da utilização deste instrumento.

Apesar de não existir um grupo de respostas muito significativa face à população em estudo, considerou-se que a aplicação deste instrumento trouxe informação relevante para a presente avaliação. A tabela seguinte evidencia a população, o número de respostas obtidas em cada grupo e as datas de abertura e de fecho dos inquéritos por questionário para cada um dos grupos.

Tabela 15 | População e número de respostas obtidas

Grupo	População	N.º de respostas	Data de abertura	Data de fecho
Colaboradoras e colaboradores do Município	221 ²²	20	s.i.	30 junho 2023
Entidades da rede social	s.i.	0	s.i.	30 junho 2023

²² De acordo com a informação recolhida do Diagnóstico do Município, Lista de 38 indicadores.

Grupo	População	N.º de respostas	Data de abertura	Data de fecho
Comunidade em geral	8 301 ²³	0	s.i.	30 junho 2023
Conselheiras Locais para a Igualdade	3	1	s.i.	30 junho 2023

Nota: s.i. | sem informação

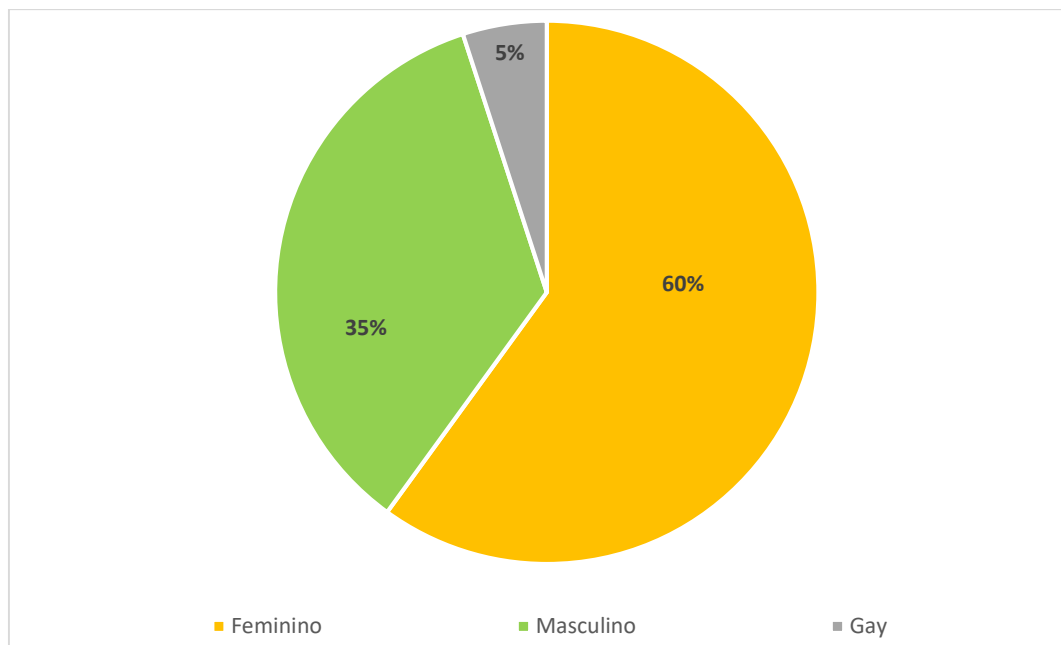
Fonte: Elaboração própria

²³ População residente em 2021 (INE).

10.1. Colaboradoras e colaboradores do Município

10.1.1. Colaboradoras e colaboradores respondentes do Município por sexo

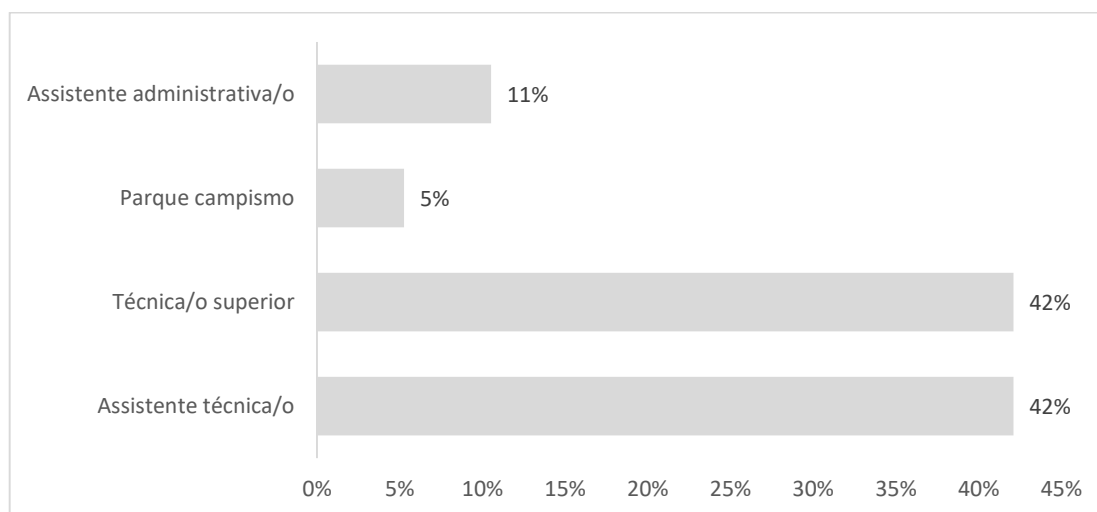
Figura 7 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.2. Colaboradoras e colaboradores respondentes do Município | Categoria profissional | Função

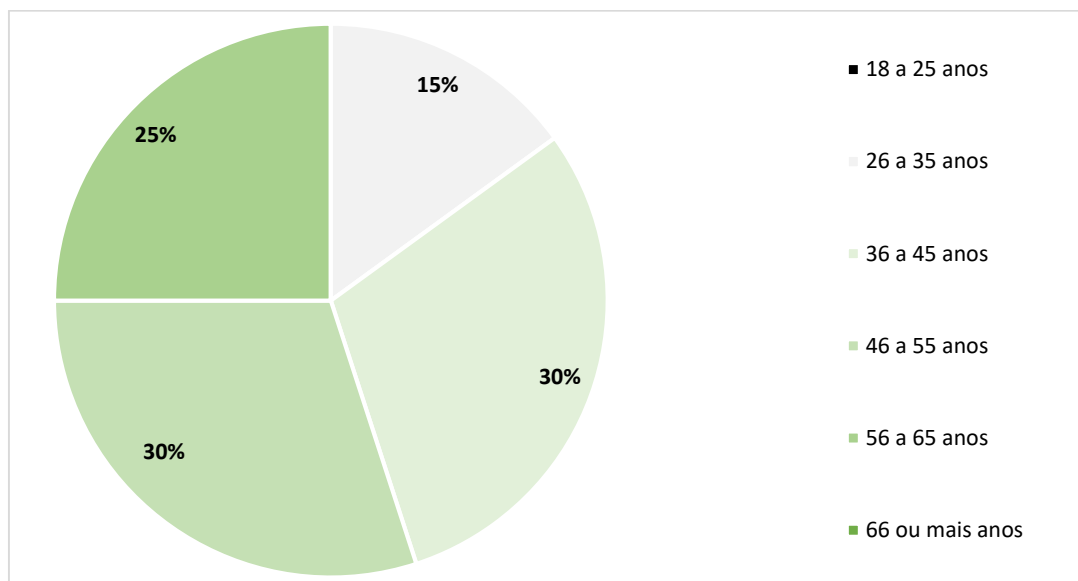
Figura 8 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Categoria profissional ou função



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.3. Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária

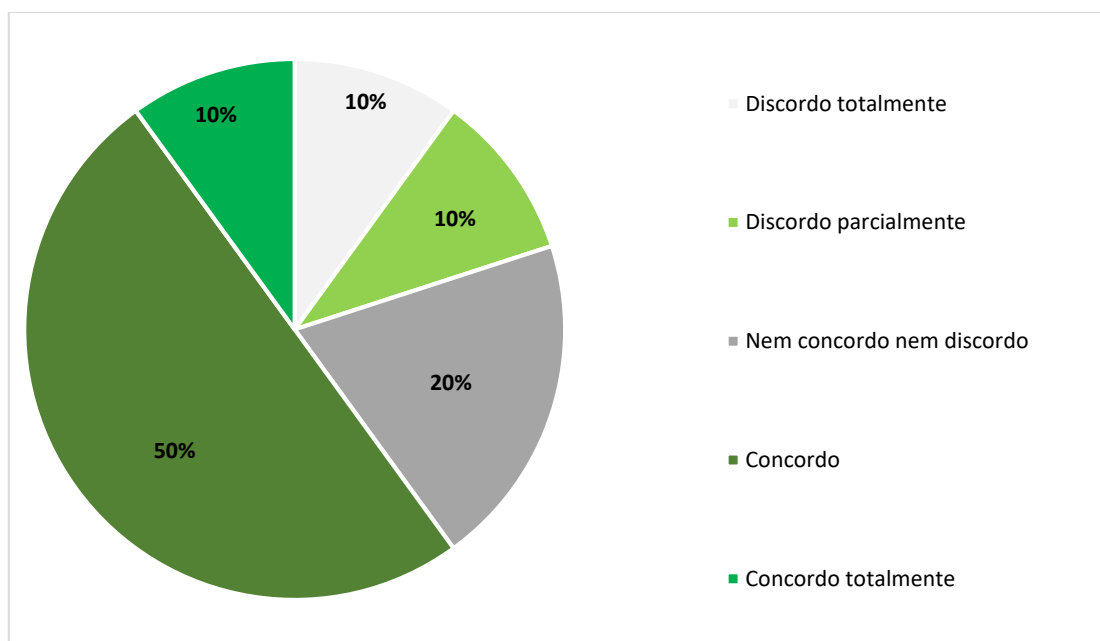
Figura 9 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária | 2023



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.4. Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?

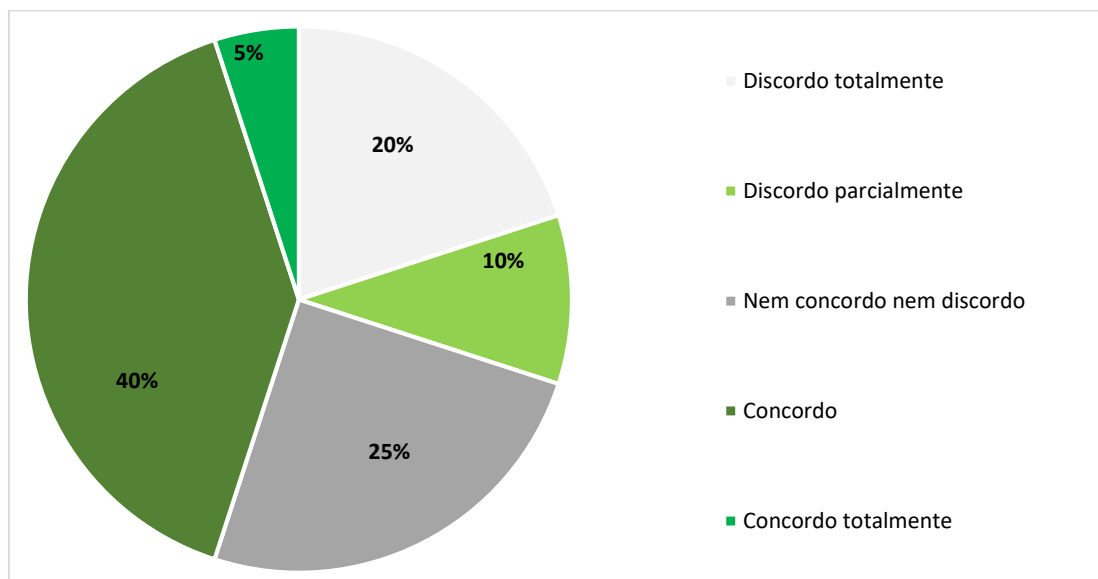
Figura 10 | Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.5. Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?

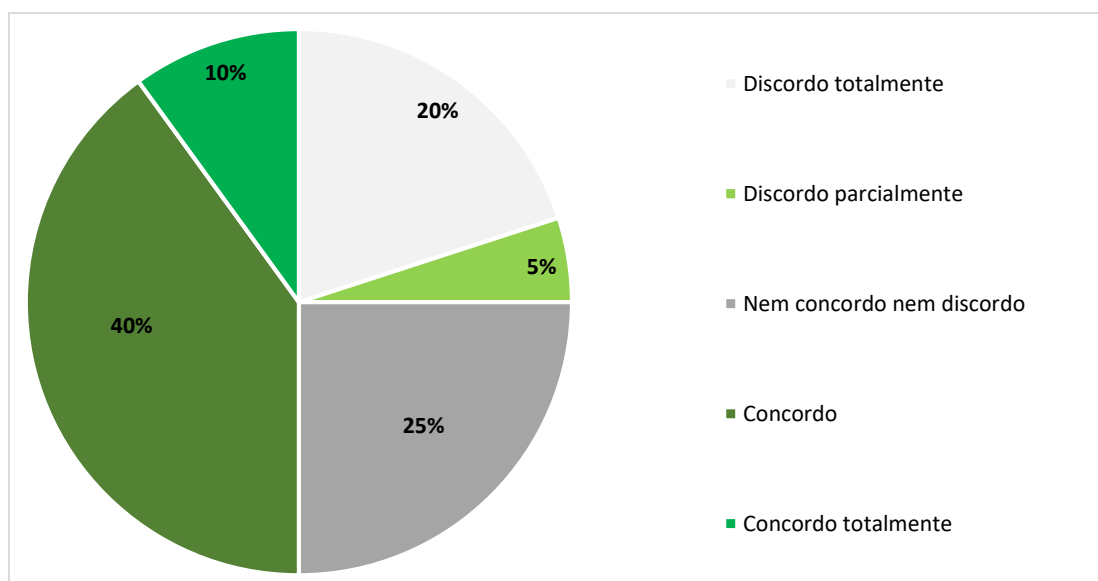
Figura 11 | Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.6. Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?

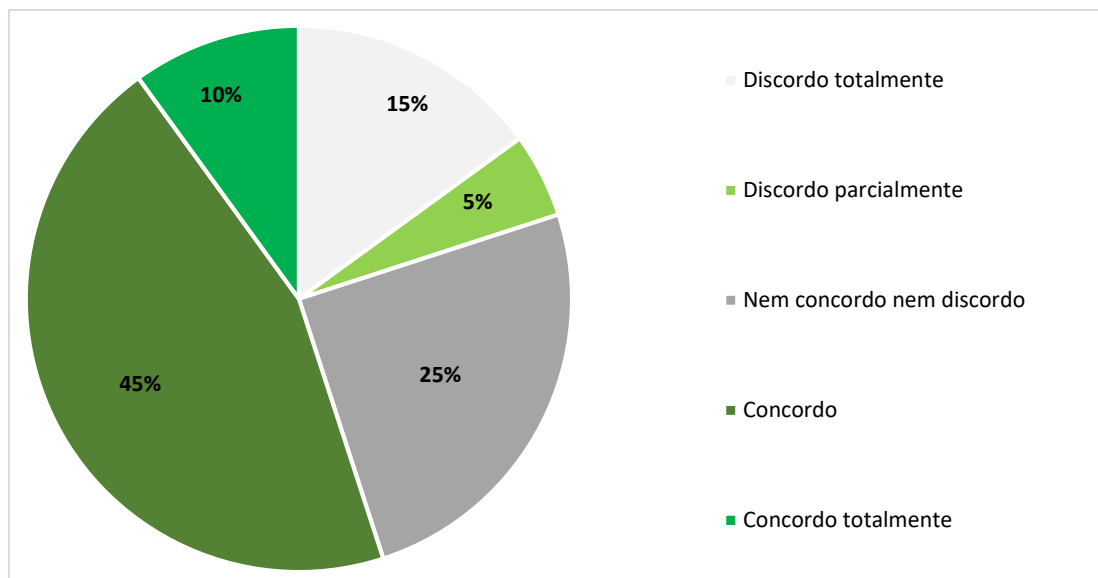
Figura 12 | Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.7. Considera que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?

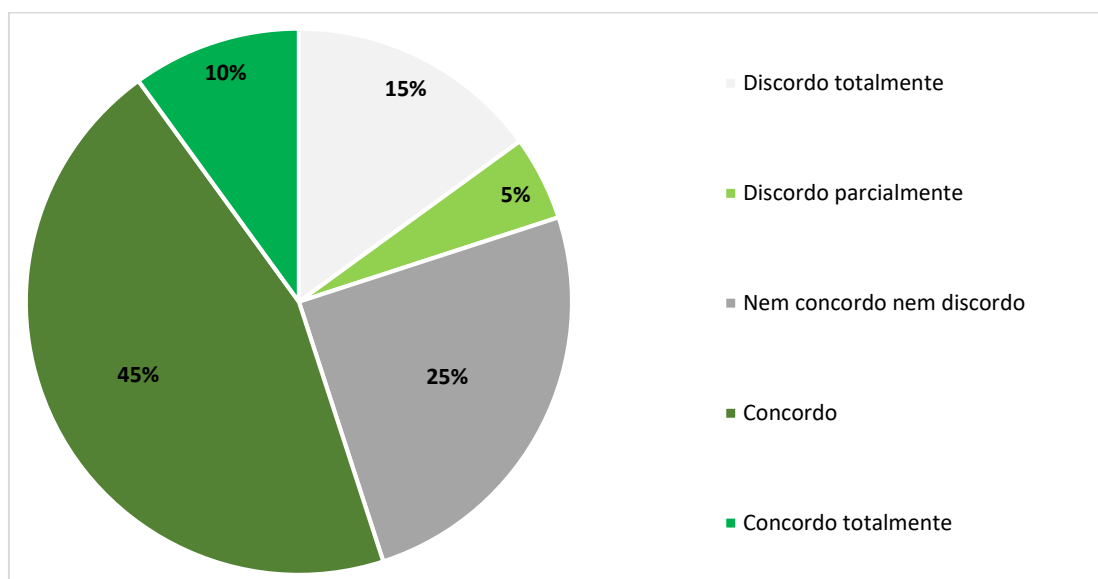
Figura 13 | Considera que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.8. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?

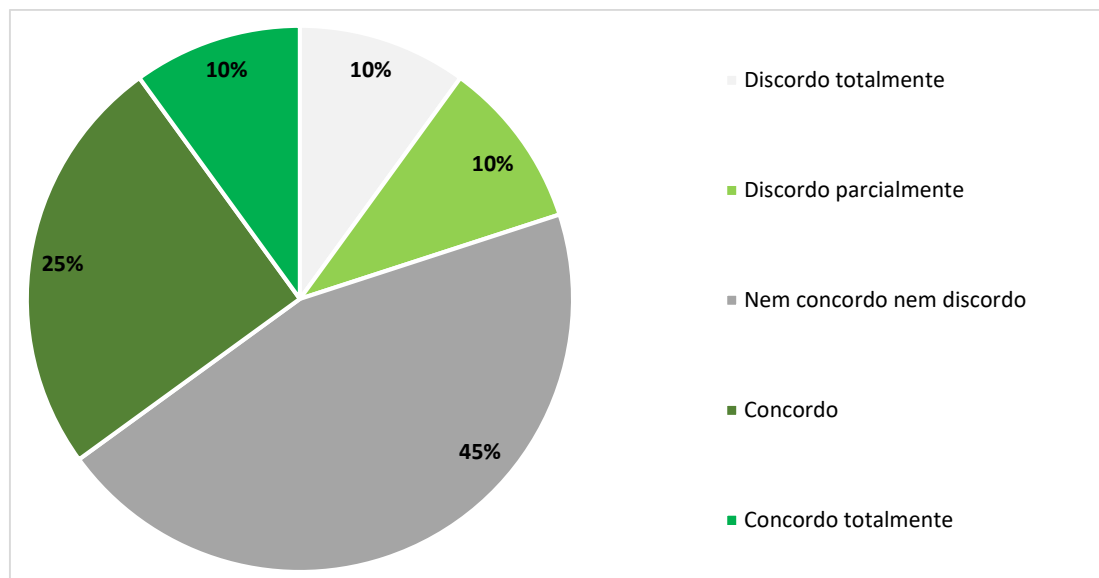
Figura 14 | Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.9. Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?

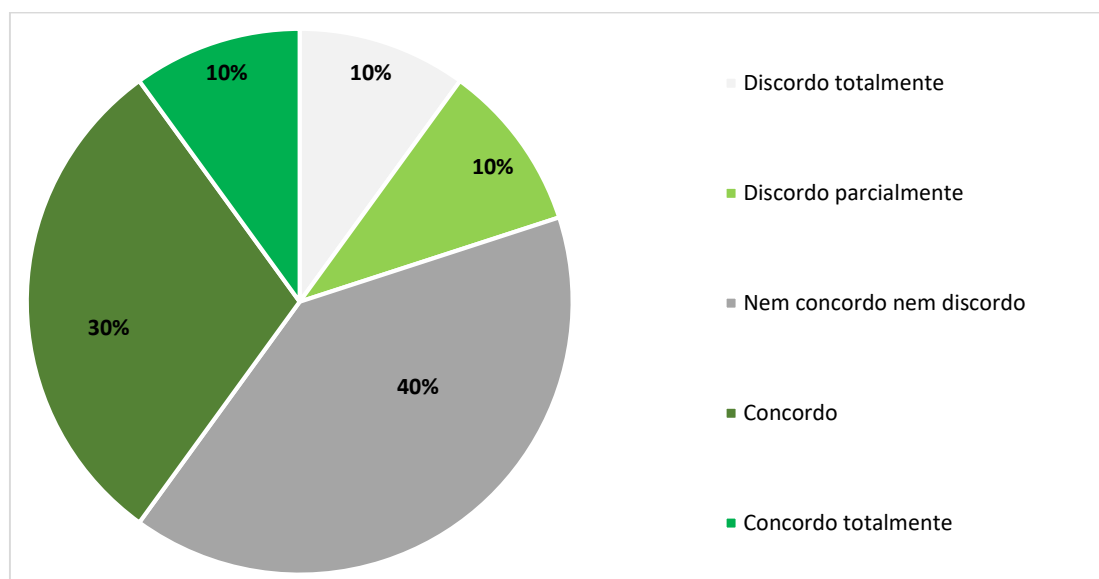
Figura 15 | Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.10. Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?

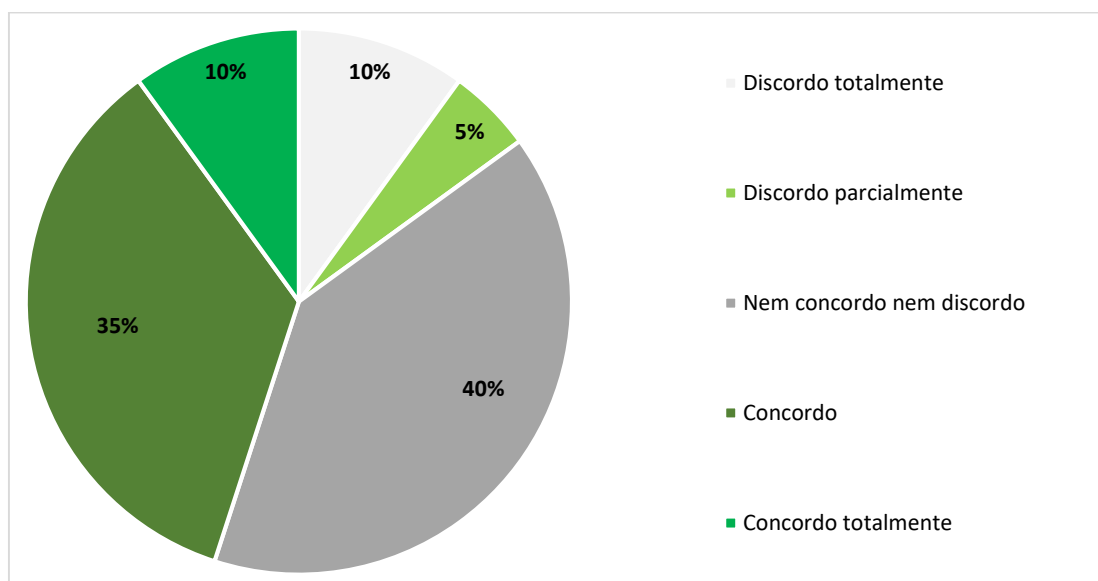
Figura 16 | Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.11. Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?

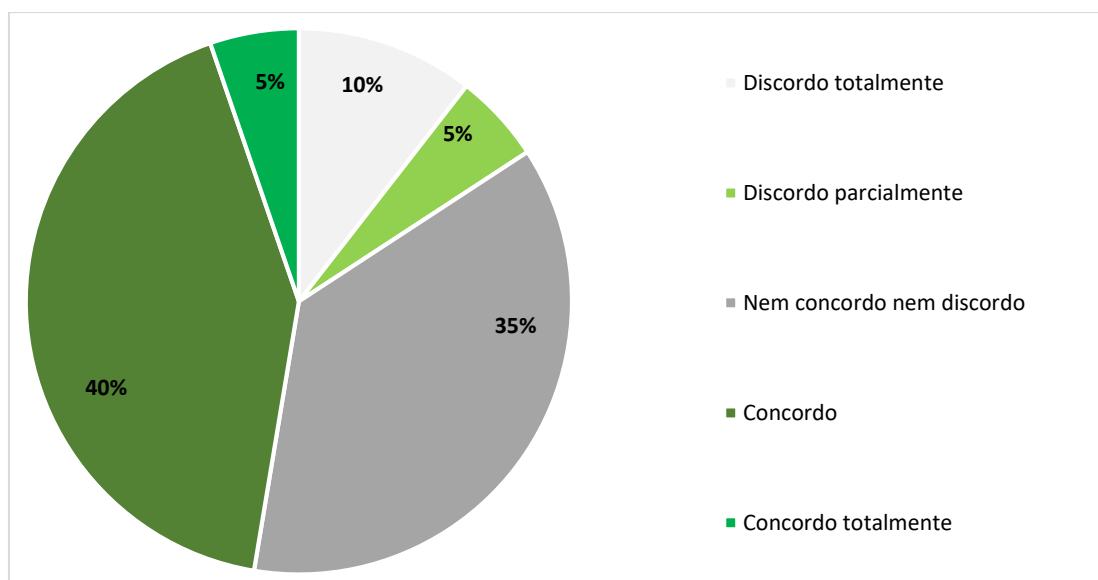
Figura 17 | Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.12. Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?

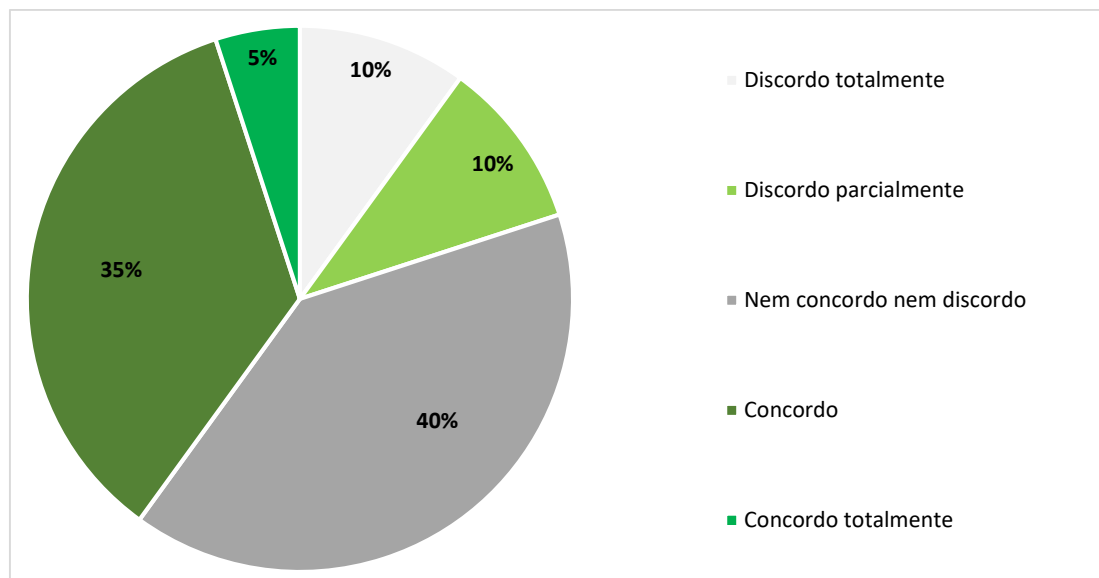
Figura 18 | Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.13. Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?

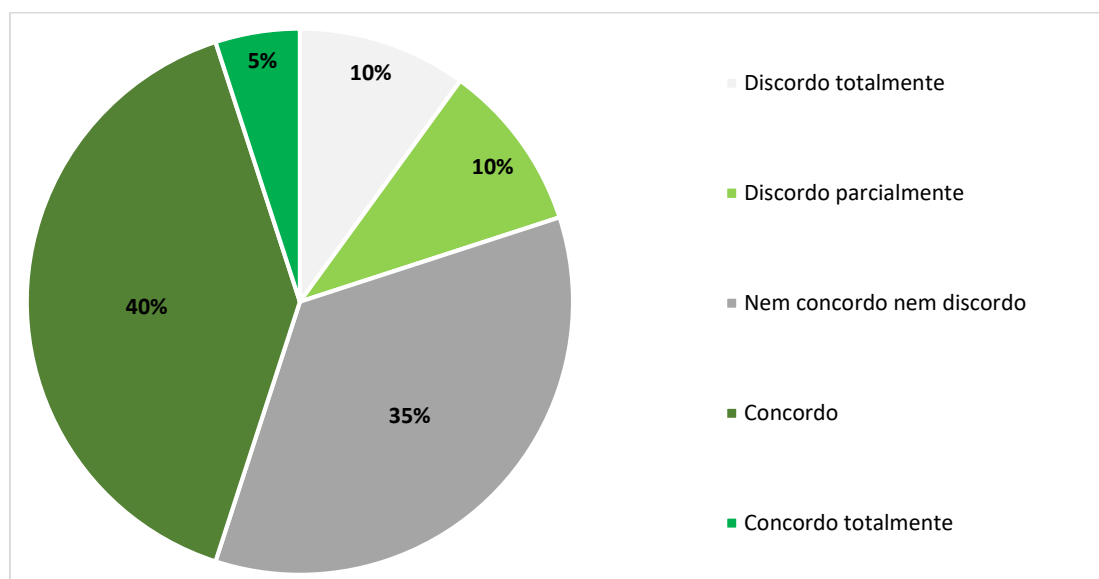
Figura 19 | Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.14. Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?

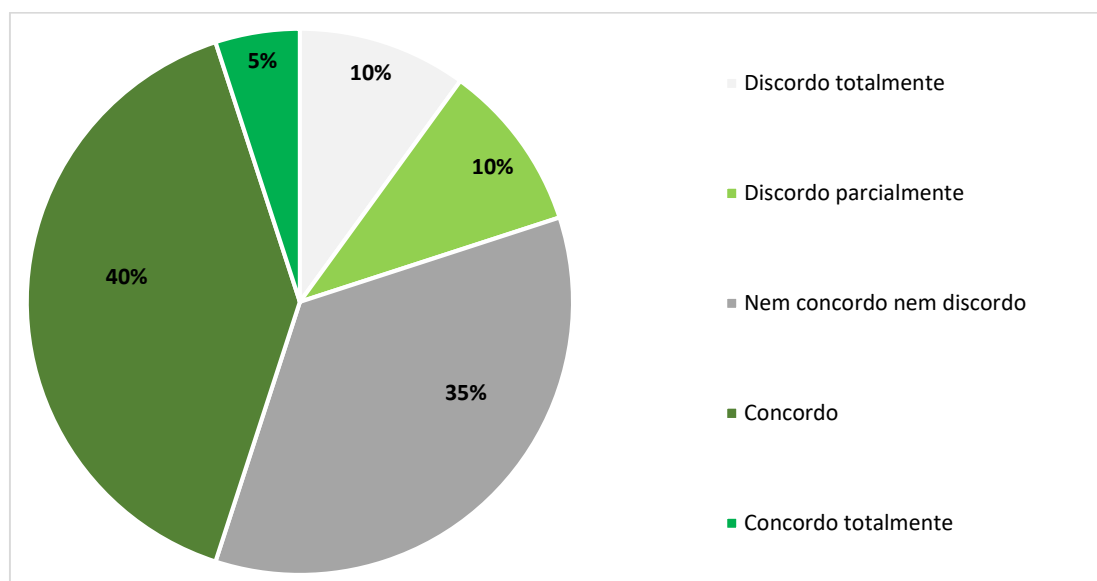
Figura 20 | Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.15. As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?

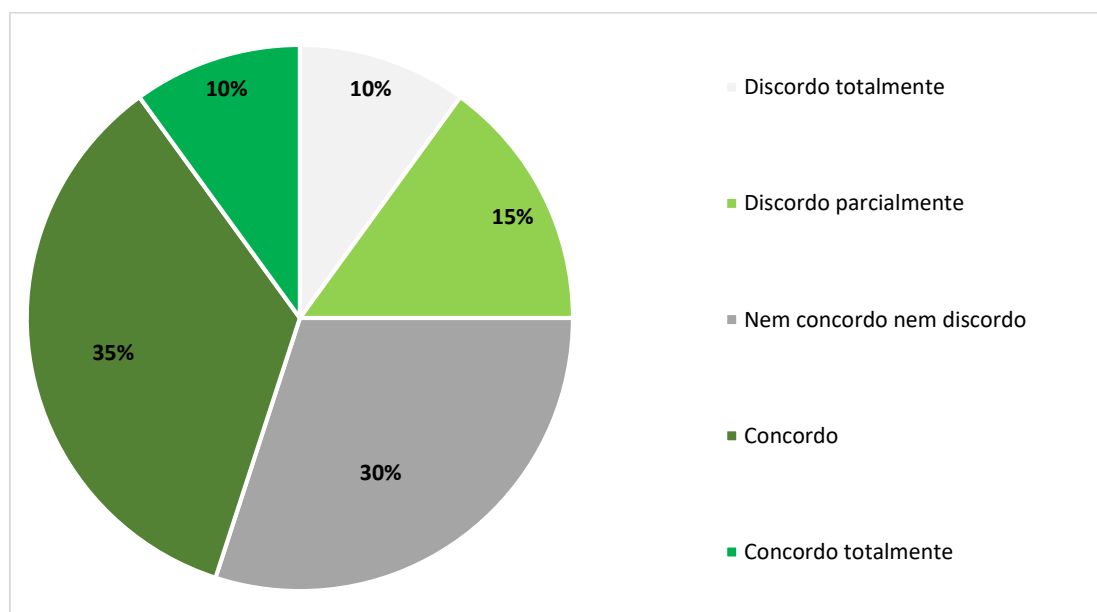
Figura 21 | As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.16. Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?

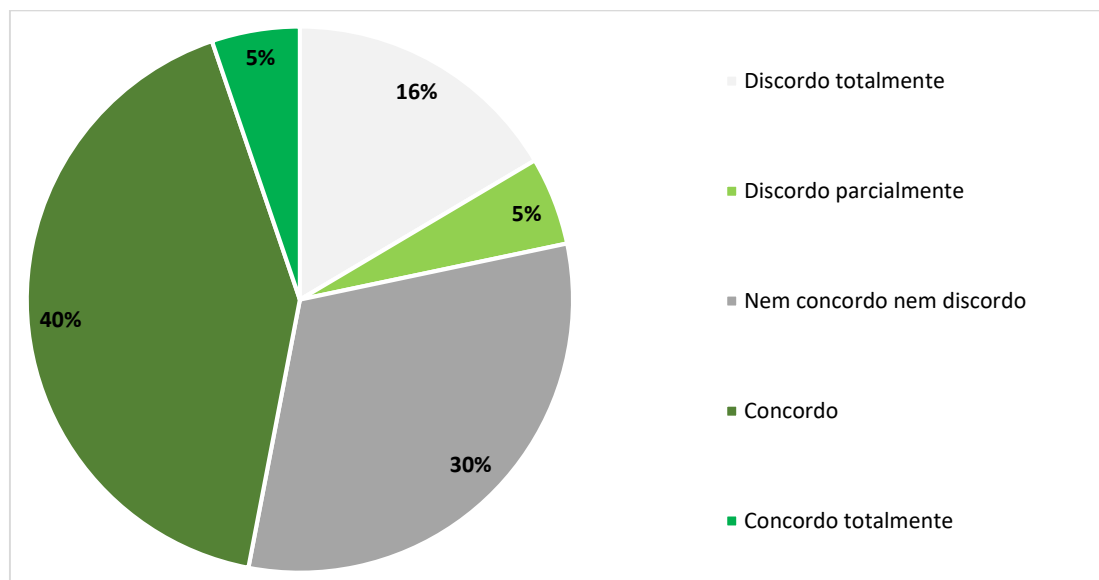
Figura 22 | Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.17. Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, ou considera importante a realização de outras?

Figura 23 | Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.18. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

Sendo esta questão de resposta aberta, foram recolhidas as seguintes respostas/informações:

- Não conheço o projeto.

10.2. Parceiros sociais

Não foi registada qualquer resposta por parte dos parceiros sociais (entidades).

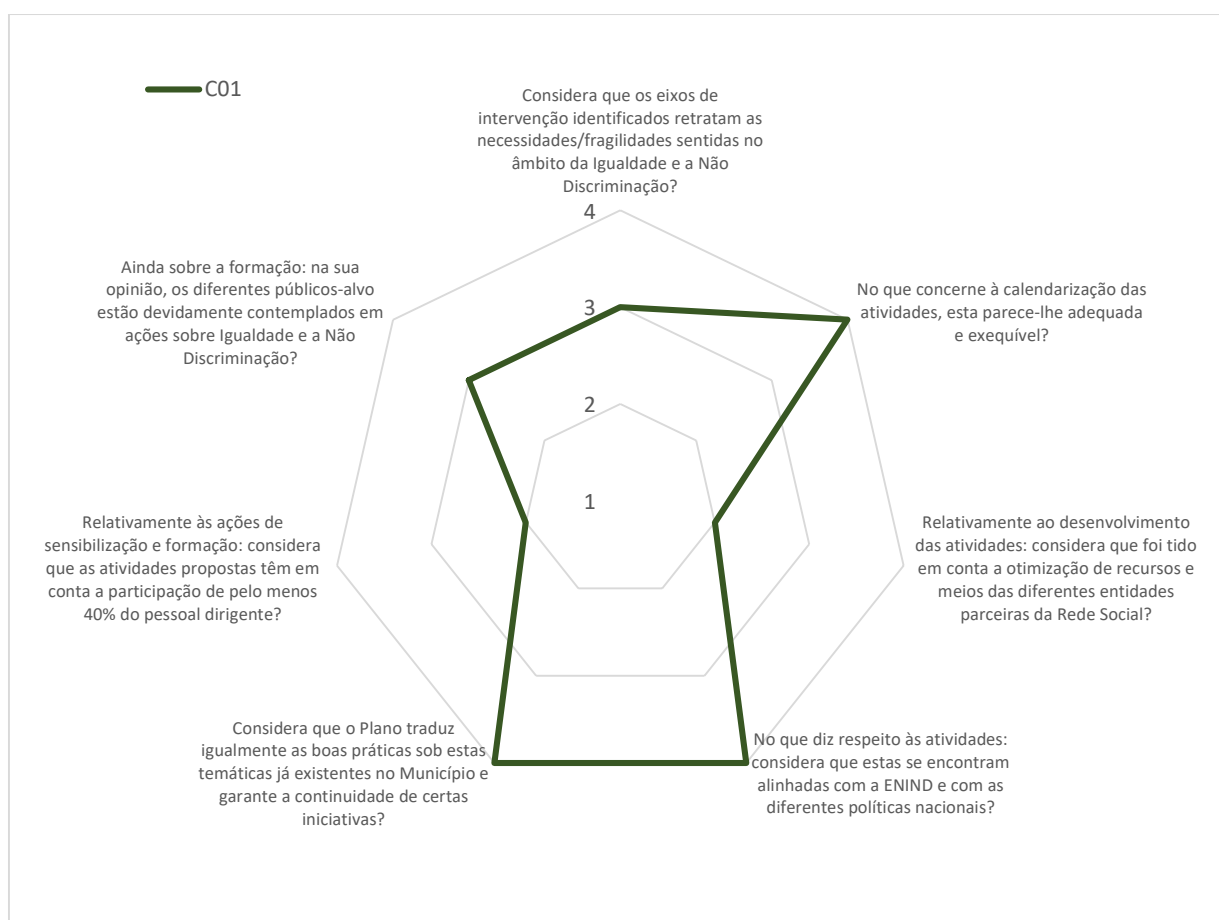
10.3. Comunidade em geral

Não foi registada qualquer resposta por parte da comunidade em geral.

10.4. Conselheiras e Conselheiro Locais para a Igualdade

As Conselheiras e o Conselheiro Locais para a Igualdade como elemento fulcrais da Equipa para a Igualdade na Vida Local também responderam a um inquérito por questionário, cujos resultados se expõem nesta subsecção. Assim, as respostas às questões colocadas no inquérito, encontram-se sintetizadas na figura seguinte.

Figura 24 | Conselheiras e Conselheiro Locais para a Igualdade | Resultado do inquérito por questionário



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

11. Identificação de entidades para estabelecimento de parcerias futuras

Não se identificaram quaisquer entidades com as quais o Município de Mogadouro tem previsto o estabelecimento de parcerias

12. Identificação de fatores críticos de sucesso e de oportunidades de melhoria

Foram identificados os seguintes **fatores críticos** relativamente à implementação do PMIND:

- Todo o **processo que envolveu a fase de Diagnóstico foi moroso**, o que levou a algum atraso no desenho do Plano e, conseqüentemente, a um atraso na sua implementação. No entanto, destaca-se que o Diagnóstico se trata de um documento estruturante a todo o processo, sendo a sua elaboração não menos importante do que a elaboração do PMIND.
- **O fator tempo** é também considerado como um fator essencial (uma dificuldade sentida) aquando da implementação das atividades/iniciativas contempladas no Plano. Este é um fator que pode comprometer a vontade das pessoas participarem livremente, podendo conduzir ao desinteresse e ao descomprometimento com o processo, tendo sido apontado como uma fraqueza inerente ao processo, uma vez que levou a constrangimentos o desenvolvimento de algumas ações.
- O **compromisso político, a boa governação e transparência**, são fatores que se afiguraram como fundamentais para o sucesso de um Plano desta dimensão. A existência de um comprometimento claro com a promoção da Igualdade e Não Discriminação, alocando recursos adequados, estabelecendo prioridades e garantindo que o plano se encontra a ser implementado de maneira abrangente e consistente.
- A **participação da comunidade**, uma vez que a sua participação ativa e significativa é essencial. As pessoas afetadas pelas desigualdades devem ser envolvidas no processo de planeamento, implementação e monitorização do plano. Isto pode ser feito por meio de consultas públicas, parcerias com organizações da sociedade civil, grupos de trabalho compostos por representantes da comunidade e mecanismos de *feedback* contínuo. O Município desenvolveu este processo, fez diversas reuniões com grupos de intervenientes distintos e painéis de cidadãos e de cidadãs. No entanto, não existe ainda uma sensibilização global da população em geral para a temática da Igualdade e Não Discriminação. Ainda de destacar que no caso dos questionários, as respostas apuradas são maioritariamente de mulheres.
- Uma **abordagem interseccional**, uma vez que reconhecer e abordar a interseccionalidade das desigualdades é um fator crítico. É importante considerar as múltiplas dimensões da identidade, como raça, nacionalidade, género, idade,

deficiência, orientação sexual, entre outras, e entender como essas formas de opressão se entrelaçam. Uma abordagem interseccional permite que a implementação do Plano seja mais inclusiva e atenda às necessidades específicas de diferentes grupos.

- **A cooperação e coordenação interinstitucional**, uma vez que a colaboração entre diferentes instituições é fundamental para o sucesso do Plano. É necessário estabelecer parcerias com agências governamentais relevantes, organizações da sociedade civil, instituições académicas, setor privado (por exemplo, com empresas) e outras entidades. Num território caracterizado por uma estrutura empresarial maioritariamente pautada por empresas de dimensão micro e muitas vezes associadas aos setores primário e terciário (em contexto de pouca indústria), importa também envolver as empresas de dimensão micro e pequena, e não apenas as empresas de maior dimensão. Adicionalmente, a cooperação interinstitucional permite a partilha de recursos, conhecimentos e melhores práticas, além de promover uma abordagem mais integrada e abrangente para a igualdade.
- A **monitorização e avaliação contínuas**, uma vez que estabelecer mecanismos sólidos de monitorização e avaliação é crucial para acompanhar o progresso e a efetividade do Plano. Deve existir uma recolha de dados regular e fidedigna e que permita medir, avaliar e compreender a realidade e as mudanças que a implementação do plano vai gerando. Estas informações ajudarão a identificar áreas que necessitam de ajustes, medir o impacto das ações implementadas e fornecer uma base para tomada de decisões informadas. Relativamente a este aspeto, sugere-se a contratação de recursos próprios, para uma adequada concretização de um acompanhamento efetivo da monitorização e da avaliação contínua ao plano e posteriores ajustamentos, uma vez que o PMIND deve ser um documento com carácter adaptativo e que pode/deve ir sendo alterado mediante a perceção de necessidades.
- **Sensibilização e educação**, uma vez que estas são dimensões essenciais para combater a discriminação e os preconceitos. É importante continuar a desenvolver programas de conscientização direcionados para a população em geral, bem como continuar com a aposta na formação dos Recursos Humanos do Município, particularmente das chefias, em matérias de Igualdade e Não Discriminação. De destacar, os públicos mais jovens, mas também os públicos de faixas etárias mais elevadas, que se afirma como um grupo de população particularmente vulnerável. Ao exposto, acresce ainda o facto de que o índice de envelhecimento da população do Concelho de Mogadouro é bastante superior

ao nacional, razão pela qual se destaca a necessidade de uma intervenção neste grupo particular.

- Finalmente, a **sustentabilidade e continuidade do processo**. A sustentabilidade a longo prazo do plano é um fator crítico de sucesso. O plano deve ser incorporado nas políticas e práticas municipais de forma contínua e consistente. Não deve ser observado como um projeto, com uma data de início e de termo, mas como uma dimensão que o Município deve trabalhar de forma contínua. A Não Discriminação não irá desaparecer com a conclusão da implementação do PMIND.

Relativamente a oportunidades de melhora sugere-se o desenvolvimento das seguintes ações:

- **Continuidade do desenvolvimento de ações direcionadas para públicos diversificados.** O foco deverá ser o público mais jovem, uma vez que os jovens de hoje são os adultos do futuro, sendo mais fácil transformar e educar para a equidade em idades mais jovens. No entanto, não esquecer minorias e grupos mais desfavorecidos. Neste caso a lógica deverá ser a de transformação associada à intervenção. Tal como mencionado no ponto anterior, deverá também haver um olhar atento para o público pertencente a faixas etárias mais elevadas, uma vez que estes estão sujeitos a uma maior vulnerabilidade.
- **O desenvolvimento de um plano de comunicação das ações do PMIND direcionado para públicos específicos** e que sejam alvo de intervenção. Será importante a compreensão da realidade do Município e a definição da forma de comunicação mais eficaz com o público que se pretende abranger. Adicionalmente, importa também ter em consideração os canais de comunicação mais adequados, em função dos grupos etários e nível de escolaridade que se pretende abranger.
- **Avaliação contínua de necessidades.** Realizar uma análise contínua e detalhada das necessidades e desafios enfrentados pelas diferentes comunidades e grupos vulneráveis dentro do Município. Isto pode ser feito por meio de inquéritos por questionário, consultas públicas, recolha e tratamento de dados estatísticos e envolvimento direto com as partes interessadas. Uma vez mais, destaca-se a necessidade de recursos que trabalhem especificamente esta temática. A contratação de recursos específicos seria uma mais-valia grande, uma vez que, como já foi mencionado, a desigualdade e a segregação não se irão extinguir com a implementação do presente PMIND, sendo

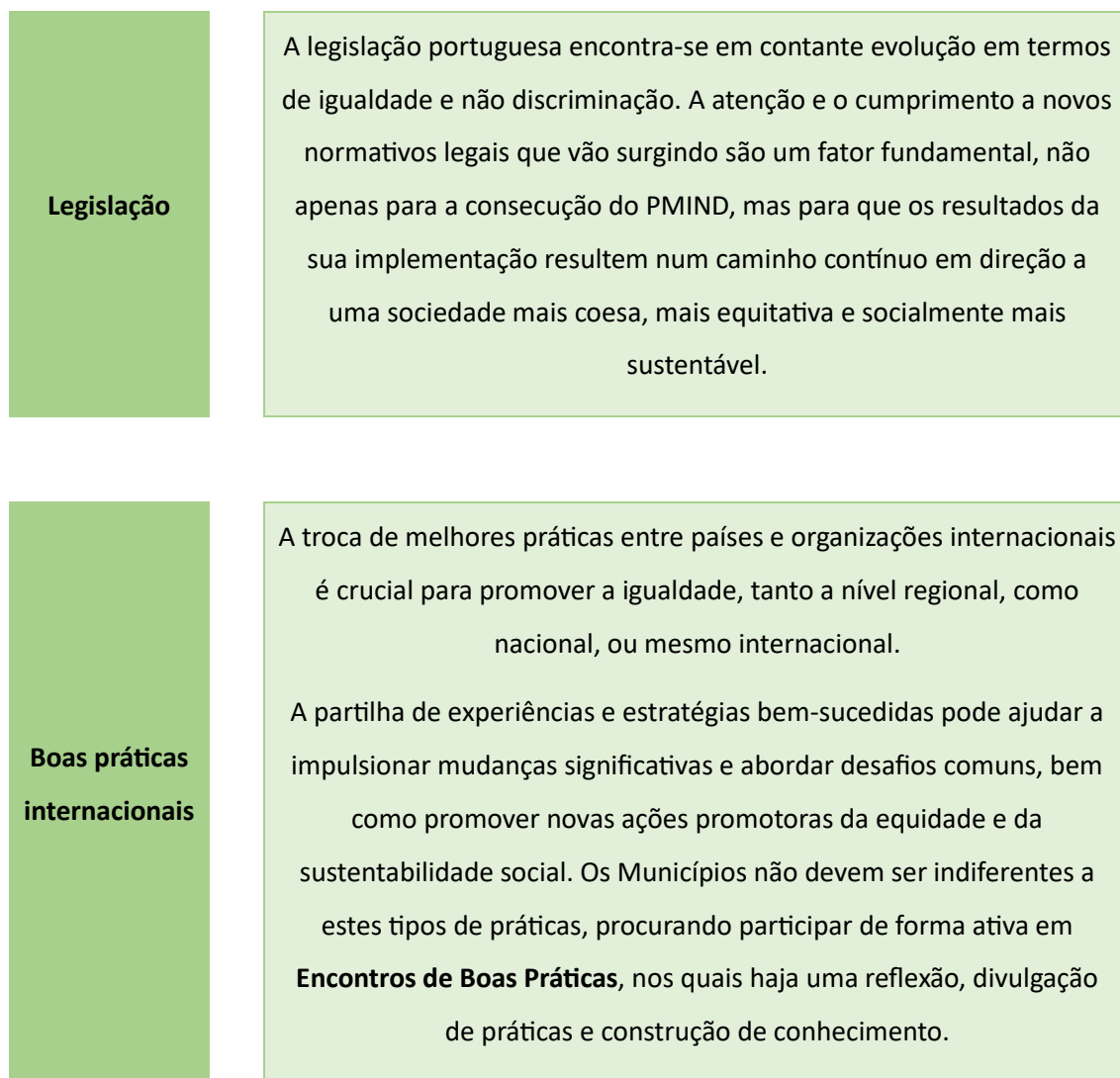
necessário desenvolver-se um trabalho com caráter de permanência, rigor e de constante ajustamento.

- **Continuidade da definição e do ajustamento de metas e indicadores claros.** Definir metas específicas e mensuráveis para abordar as desigualdades identificadas. Essas metas devem ser realistas e baseadas em evidências, devendo abranger áreas diversificadas e diversas dimensões societais.
- **Participação da comunidade.** Incluir ativamente as pessoas no processo de implementação do Plano, através da melhora no processo de comunicação.
- **Estabelecimento e constituição de parcerias.** A procura do estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil, e entidades do setor público e privado e outras entidades relevantes. Estas parcerias podem fortalecer a implementação do Plano, ajudar a partilhar recursos e conhecimento, assim como promover uma abordagem mais integrada e abrangente para a igualdade.
- Reconhece-se que seria muito benéfica **a contratação de uma equipa externa para avaliar os progressos alcançados ao longo do período quadrienal de implementação do Plano**, uma vez que internamente, não existe uma equipa dedicada exclusivamente à temática da Igualdade, para além de que um olhar externo fornece sempre uma perspetiva complementar à visão interna.
- O desenvolvimento de mais **medidas direcionadas para combater outros tipos de discriminação que não apenas baseadas no género**, nomeadamente, a possibilidade de inclusão de medidas que visem pessoas com deficiência, minorias étnicas e população estrangeira.

13. Identificação de fatores externos ao contexto

Como fatores externos ao contexto, em que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação se encontra a ser implementado, podem referir-se os seguintes:

Figura 25 | Identificação de fatores externos ao contexto



Fonte: Elaboração própria

Da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, destacam-se ainda os seguintes projetos²⁴:

- bE_SAFE
- Tribuna Feminista

²⁴ <https://plataformamulheres.org.pt/evento/exposicao-17-rostos-de-acao-ods-agenda-2030/>

- De Viva Voz. Para uma ação transformadora feminista
- Mobiliza-te Contra o Sexismo!
- Interseções
- YES
- Connect Europe
- Euroace_VIOGEN
- MLP
- EXIT
- EXIT (2017-2018)
- Feminismos no Centro
- CEDAW4ALL
- CAPACITA
- Opré Chavalé
- Novos Desafios no Combate à Violência Sexual
- PaFutEU – Parlamento para o Futuro da Europa

A participação do Município em projetos que promovam a igualdade e não discriminação é fundamental para o desenvolvimento de sinergias com outras entidades e para a produção de conhecimento. A título de exemplo destaca-se ainda o programa EEA Grants Portugal | Conciliação e Igualdade de Género, que já se encontra concluído, mas que representa mais um grande passo em direção a uma Europa mais competitiva e mais inclusiva²⁵.

Destaca-se também o programa Demografia Qualificações e Inclusão²⁶ (Portugal 2030), que tem como prioridades as que de seguida se enumeram:

- Mais e melhor emprego, conciliação da vida profissional e pessoal e igualdade de género
- Mais e melhor qualificação inicial para crescer
- Mais e melhor (re)qualificação de adultos para crescer
- Mais e melhor inclusão de pessoas em risco ou em situação de exclusão social
- Mais e melhor acesso a serviços de qualidade
- Combater a privação material

²⁵ <https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/>

²⁶ <https://pessoas2030.gov.pt/programas/>

De acordo com a informação retirada integralmente da página Portugal 2030, “este programa terá uma dotação de cerca de 5,7 mil milhões de euros financiada pelo FSE+ e dirige-se às regiões menos desenvolvidas do continente, embora algumas das suas medidas possam abranger as regiões de Lisboa e do Algarve.

Tem intervenções nos domínios das políticas ativas de emprego, da educação e formação profissional e superior, do combate à privação material, da inclusão social e da igualdade de oportunidades, com intervenções que, em conjunto, também contribuem para enfrentar o desafio demográfico, dando cumprimento quase integral ao objetivo Portugal + Social”.

14. Análise SWOT

De seguida, apresenta-se a análise SWOT relativa aos primeiros meses de implementação do PMIND.

Tabela 16 | Análise SWOT | Implementação do PMIND

Análise Interna	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Utilização de uma linguagem cada vez mais inclusiva e acessível • Acompanhamento por parte da CIM-TTM, que se mostrou disponível para esclarecimentos e encontrar as melhores soluções para as dificuldades • Importância da formação para os Recursos Humanos do Município • Reconhecimento da importância da metodologia participativa em todo o processo • Análise detalhada, discussões e reflexões sobre todos os indicadores por parte da Autarquia • Existência de tendência para a implementação de uma abordagem integrada (<i>mainstreaming</i> de género) 	<ul style="list-style-type: none"> • Fraco envolvimento da comunidade em geral nas temáticas relevantes em áreas inerentes à Igualdade • Falta de recursos que trabalhem exclusivamente a questão da Igualdade e Não Discriminação • Existe espaço para melhoria ao nível da comunicação (tanto na vertente interna, como na vertente externa) • Período temporal de realização dos trabalhos foi muito curto (menos de 5 meses de implementação), sobrecarregando as equipas responsáveis por este projeto, assim como os/as colaboradores/as da Câmara Municipal e outros agentes • Baixa adesão das colaboradoras e dos colaboradores do Município às ações de formação, sensibilização, workshops, etc.
Análise Externa	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Existência de diálogo participado entre entidades e comunidade • Meios de comunicação promovem a divulgação de atividades do plano • Possibilidade de uma maior divulgação através de um conjunto diversificado de canais de comunicação • Possibilidade de desenvolvimento de ações de comunicação no meio local através de campanhas de publicidade, marketing e ações em Juntas de Freguesia, Escolas, Centros de Saúde, Hospitais e setor empresarial • Possibilidade de um maior envolvimento do setor empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • Taxas de analfabetismo que ainda persistem, sobretudo na população mais envelhecida e que impede o acesso à procura de novo e integrado conhecimento (por exemplo, parte da população é ainda desinformada sobre matérias de IG e VMVD) • Nem toda a informação chega a todos/as • (Ainda) fraca perceção para temáticas relacionadas com a Igualdade e afins • Muitas pessoas ficam ainda de fora, uma vez que não são digitalmente ativas, nem têm a perceção da importância de se trabalhar a Igualdade e Não Discriminação

-
- Identificação de novas entidades com as quais poderão ser estabelecidas mais parcerias
 - Curto período temporal para a implementação originou constrangimentos na participação de todos nas atividades
-

Fonte: Elaboração própria

15. Balanço global do impacto da implementação do PMIND no território

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro encontra-se com cerca de **cinco meses de execução**. No seguimento da sua implementação é possível perceber o papel ativo que o Município desenvolveu na realização de ações, uma vez que durante este período teve já uma execução superior a 70% das medidas definidas (para o período). No entanto, relativamente ao impacto da implementação do Plano no território é ainda cedo para se conseguir aferir resultados efetivos, uma vez que não decorreu ainda um ano após o início da sua implementação.

Efetivamente, não será num período inferior a um ano que irão ocorrer mudanças significativas nos indicadores (lista de 38 indicadores) inicialmente indicados no Diagnóstico. Para que ocorram mudanças efetivas na forma de estar, de perceber e de viver a igualdade, é necessário que ocorram mudanças mais profundas a nível da cultura, e essas mudanças não acontecem de forma rápida. É necessário então, trabalhar com as gerações mais novas, uma vez que, como já foi mencionado, estas representam o futuro e poderão trazer mudanças efetivas na forma de estar e de viver. Esta não será uma caminhada breve, mas antes um percurso longo, pautado por pequenos passos, que terão de ser percorridos por toda a comunidade, sem exceção.

Ainda no que tange ao balanço global do percurso da implementação do PMIND, há a destacar os seguintes aspetos:

- As medidas definidas no Plano encontram-se em articulação com os documentos e programas estratégicos do Município.
- Os eixos selecionados são relevantes para produzir alterações significativas no que se refere à Igualdade de Género no Concelho, numa perspetiva a médio e longo prazo, sendo expectável que as ações já desenvolvidas e as ações que ainda se encontram por desenvolver contribuam de forma positiva para essa mudança global, contudo gradual.
- Verifica-se coerência entre os objetivos definidos e as atividades propostas, bem como na tipologia e forma de intervenção face aos problemas detetados em sede de diagnóstico.
- As ações geram um impacto positivo, mas que, a curto prazo, não gera energia suficiente para impactar de forma positiva indicadores de fundo (taxa de desemprego, maior participação feminina em determinadas esferas sociais, etc.). Podemos considerar que o impacto gerado é positivo, mas diminuto e, como tal, pouco visível no curto prazo. Em

suma, a discriminação e a segregação não de extinguem com a implementação deste PMIND.

- São propostas medidas inovadoras, essencialmente, as que se encontram relacionadas com chefias, liderança, educação e desporto. Adicionalmente, as medidas relacionadas com a comunicação promovem a existência de com potencial efeito multiplicador.
- No que respeita a questões mais pragmáticas relacionadas com a gestão e a implementação em si, é perceptível, através da análise do Relatório de Execução, que ocorreu uma taxa de implementação superior a 70%, durante o período em análise, tendo sido realizados ajustamentos ao cronograma definido inicialmente (aquando da elaboração do PMIND). Tal como já mencionado, houve alteração de medidas, isto é, medidas que não se realizaram, tendo sido realizadas outras em sua substituição. No entanto, relembra-se o carácter adaptativo que um documento estratégico desta dimensão tem, sendo expectável que o mesmo vá sendo ajustado no seguimento da sua própria implementação.
- Adicionalmente, as metas foram atingidas na sua globalidade, tendo na sua maioria, excedido o que estava inicialmente definido para cada uma das ações já desenvolvidas.

16. Conclusões e recomendações para o futuro

Após os primeiros **cinco meses** de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro, foi importante realizar uma avaliação abrangente para obter conclusões e indicar recomendações para o futuro.

No que respeita à avaliação dos produtos, verifica-se que o Produto das Ações de divulgação empreendidas não obtém uma pontuação de 2,5 pontos. A média aritmética simples dos 4 produtos é de 2,5 pontos.

Tabela 17 | Validação dos Produtos Tangíveis

Produto	Subcritério	Valoração	Média da valoração
Diagnóstico	Adequabilidade	3	3,5
	Utilidade	4	
PMIND	Adequabilidade	2	3
	Utilidade	3	
	Boa governação e transparência	4	
Relatório de execução	Adequabilidade da execução	4	4
	Implementação do modelo de governação	4	
Produto das ações de divulgação empreendidas	Divulgação	0	0

Fonte: Elaboração própria

De seguida enumeram-se algumas das conclusões e recomendações:

- A **avaliação do impacto do Plano é fundamental** para determinar a sua eficácia na promoção da igualdade e na redução da discriminação. Realizar uma análise detalhada dos resultados alcançados em relação às metas estabelecidas, bem como dos efeitos sobre as comunidades e grupos vulneráveis, permite identificar as áreas de sucesso e as que necessitam de melhorias. No entanto, e tal como explicado anteriormente, o impacto das medidas desenhadas para o território e a sua implementação/execução irão apenas refletir-se a médio e longo prazo, uma vez que a mudança de atitudes não é um processo imediato. Sugere-se no entanto, uma monitorização contínua das metas e o ajustamento das medidas inicialmente definidas, sempre que necessário.
- Durante a implementação do Plano, podem ainda **ser identificadas lacunas e desafios que precisam de ser abordados, analisados e superados**. Identificar essas lacunas e

desafios ajuda a compreender melhor as barreiras existentes e a desenvolver estratégias mais eficazes para a sua superação. Estas ações devem ser percecionadas como normais, uma vez que decorrem também da constante mutação e ajustamento de uma sociedade que se encontra em constante mudança. Por exemplo, pode ser necessário aprimorar a sensibilização, fortalecer a capacitação dos colaboradores e das colaboradoras, das chefias ou direcionar recursos adicionais para áreas mais específicas. Importa lembrar uma vez mais a continuidade do processo.

- Reitera-se também a **importância do fortalecimento da coordenação e do estabelecimento de parcerias**, uma vez que a implementação do Plano pode destacar a importância da coordenação e das parcerias entre diferentes instituições e partes interessadas. Recomenda-se, por isso, fortalecer essas colaborações, garantindo uma comunicação eficaz, partilha de recursos e coordenação de esforços, em prol de uma sinergia de que ambas as partes deverão usufruir. Isso pode envolver a criação de grupos de trabalho permanentes (para além da EIVL), a expansão da rede de parceiros ou o estabelecimento de protocolos de cooperação.
- O **aperfeiçoamento dos mecanismos de monitoração e avaliação** devem ser também alvo de consideração e análise contínua. Com base na experiência adquirida durante a implementação do Plano, é recomendável aprimorar os mecanismos de monitorização e avaliação. Tal pode incluir a revisão e ajustamento dos indicadores utilizados, melhoria dos sistemas de recolha de dados, a inclusão de metodologias mais participativas e a análise mais aprofundada dos resultados para uma tomada de decisão mais congruente.
- Destaca-se que a **promoção da igualdade e não discriminação requer um esforço contínuo de educação e conscientização**, pelo que se recomenda um olhar mais atento para ações de sensibilização mais abrangentes, abordando temas específicos identificados durante a implementação do Plano (e não apenas durante a fase de diagnóstico, pois como já mencionado, a realidade social vai mudando e evoluindo). Adicionalmente, é importante envolver os meios de comunicação e as instituições de ensino (estas, em particular) nesses esforços para alcançar um impacto mais amplo.
- A questão da **comunicação é também um fator essencial**, que necessita de ser amplamente trabalhado. Aqui considera-se a questão da seleção de múltiplos canais de comunicação, bem como uma maior intensidade no que respeita ao número de ações de divulgação.

- Face à pontuação obtida, expõe-se que o **Município deve repensar as algumas das suas práticas relativamente a este PMIND**, uma vez que o mesmo tem um horizonte temporal de implementação de quatro anos, havendo espaço para melhoria.
- Finalmente, reconhece-se que seria muito benéfica a **contratação de uma equipa externa para avaliar os progressos alcançados ao longo do período quadrienal de implementação do Plano**, uma vez que internamente, não existe uma equipa dedicada exclusivamente à temática da Igualdade, para além de que um olhar externo fornece sempre uma perspetiva complementar à visão interna.

Bibliografia

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf

Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>

Aviso POISE-22-2020-03

Câmara Municipal de Mogadouro. (2022). Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro.

Câmara Municipal de Mogadouro. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro.

Câmara Municipal de Mogadouro. (2023). Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro.

Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018.

Anexos

Anexo 01 | Lista de 38 indicadores

ANEXO II – LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Lista de 38 indicadores de acordo com AVISO N° POISE –22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

Ind. 1 - Composição do órgão Câmara, por sexo.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	4

Ind. 2 - Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	31	12

Ind. 3 - Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável)

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

Ind. 4 - Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

Ind. 5 - Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau) aplicável.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	2	2

Ind. 6 - Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo, aplicável.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

Ind. 7 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	105	112

Ganho médio mensal:

Ind. 8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	2645,28€	2822,02€

Ind. 9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior.

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	1305,26€	1452,24€

Ind. 10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a.

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	886,05€	1042,35€

Ind. 11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	705,48€	738,36€

Ind. 12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	0	0

*não existe polícia municipal

Ind. 13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	N/A	1928,12€

Ind. 14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores	38	7

Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros):

Ind. 15 – Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	16	61

Ind. 16 – Membros das Direções, por sexo, nas organizações

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	94	186

Ind. 17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	51	21

Ind. 18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	70	161

Ind. 19 – Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	9	4

Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Sexo	Feminino	Masculino
% do total	34%	66%

Ind. 21 – Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.

Ganho médio de homens	947,7€
Ganho médio de mulheres	816,6€
Diferencial de ganho médio	-131,1€

Ind. 22 – Taxa de cobertura de creches e amas.

Taxa de cobertura	33,66%
-------------------	--------

Ind. 23 – Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública

Taxa de cobertura	156,25%
-------------------	---------

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Taxa de cobertura	3,18%
-------------------	-------

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Taxa de cobertura	7,48%
-------------------	-------

Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares.

Taxa de cobertura	6,65%
-------------------	-------

Ind. 27 – N° de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.

N° de estruturas	1
------------------	---

Ind. 28 – N° de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

N° de ações	1
-------------	---

Ind. 29 – N° de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade

N° de ações	1
-------------	---

Ind. 30 – N° de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.

N° de docentes	3
----------------	---

Ind. 31 – N° de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.

N° de ações	0
-------------	---

Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)

Ind. 32 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	28	24

Ind. 33 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

Ind. 34 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	25	18

Ind. 35 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

Ind. 36 - N° de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

N° de ações	0
-------------	---

Ind. 37 - Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	60	70

Ind.38 - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	4	43

Município de Mogadouro

Fórum Municipal

Praça dos Problemas

DesConstruir TTM

Desconstruir Estereótipos | Construir Igualdade

16.12.2022

14:30H | Salão Nobre
CÂMARA MUNICIPAL DE MOGADOURO

Participe. Seja parte da mudança!

Logos at the bottom of the poster: CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género), PO ISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego), FUNDOS 2020 (Fundo Social Europeu), UNIÃO EUROPEIA (União Europeia), Terras de Trás-os-Montes (Associação de Municípios do Nordeste Alentejano), Câmara Municipal de Mogadouro, and ambiformec.



FOLHA DE PRESENCAS – FÓRUM MUNICIPAL

MUNICÍPIO DE: MOGADOURO

DATA: 16-12-2022

HORÁRIO: 14:30h

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES-DECISOR POLÍTICO, LÍDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Alexandra Machado					TÉCNICO (A)		
António Pimenta							
Márcia Barros							
Elisabete Nogueira							
Helder Valdez							
Maria Conceição							
Gabriel Teixeira							
Vitor Fundo							
Ilda Neves							
Ana Fernandes							
Carmen Susana Reis				Social			



Carla Lousão							
Ilídio Granjo							
José Manuel							
Tânia Carvalho							
Ana Carla Correia							
Carla Pires							
Helena Moreira							
Conceição Mendes							



Anexo 03 | Publicação do Diagnóstico no sítio do Município



Rede Social

Conselho Local de Ação Social

Apoios e Benefícios Sociais

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

Águas, Saneamento e Ambiente

Balcão Virtual

Cultura, Desporto e Educação

Serviço Médico Veterinário

Urbanismo

Proteção Civil

Início / Serviços / Rede Social


Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

Mensagem do Presidente:

Sendo o órgão administrativo mais próximo dos cidadãos, as autarquias locais assumem um papel de relevo na implementação de políticas que promovam a formação de um corpo cívico consciente relativamente aos direitos de cada ser humano, independentemente do seu género, religião, língua, raça, etnia, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução académica, situação económica, condição social, características genéticas, pertença a uma minoria nacional, deficiência, idade, categoria profissional ou orientação sexual.

O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proíbe a discriminação sob qualquer pretexto, elencando alguns dos principais fatores que levam ao exercício de atitudes discriminatórias, no entanto, a evolução e a experiência social têm feito provar que o homem é demasiado criativo quanto aos motivos que utiliza para despoletar comportamentos preconceituosos e discriminatórios, tão incompatíveis com a sociedade justa e igualitária que tanto lutamos por construir.

Também a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º, aclama o princípio da igualdade, proibindo todo tipo de discriminação e promovendo o respeito universal entre todas as pessoas, valorizando, acima de tudo, a condição humana.

 Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do MM

https://www.mogadouro.pt/cmmogadouro/uploads/writer_file/document/1778/diagnostic_o_municipio_para_a_igualdade_e_nao_discriminacao_mogadouro.pdf

Anexo 04 | Aprovação do PMIND em reunião de Câmara



CERTIDÃO

----- **MARIA JOSÉ MIGUEL LOPES**, Chefe da Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa da Câmara Municipal de Mogadouro: -----

----- Certifico para os devidos e legais efeitos que, no Livro de Atas da Câmara Municipal de Mogadouro do ano de 2023, na Ata n.º 3/2023, consta, entre outras, uma deliberação tomada na reunião ordinária do dia 14 de fevereiro de 2023, do teor seguinte: -----

----- **46 DIVISÃO DE EDUCAÇÃO, CULTURA, AÇÃO SOCIAL E TURISMO – INFORMAÇÃO REFERENTE À APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA DE PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO – PARA ANÁLISE E DELIBERAÇÃO:** - Foi presente a informação número trezentos e quarenta e dois barra dois mil e vinte e três, com referência “2023, UOOTU, I, GE, 342”, datada de trinta e um de janeiro de dois mil e vinte e três, elaborada pela arquiteta, Alexandra Machado, com o seguinte teor: -----

----- “A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, conhecida como “Portugal + Igual”, reconhece a igualdade e a não discriminação como condições essenciais para a construção de um futuro sustentável em Portugal e prioriza a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação, a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica. -----

O Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Mogadouro surgem no âmbito de uma candidatura conjunta realizada pela Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes apresentada ao Aviso POISE-22-2020-03, com o apoio do FSE (Fundo Social Europeu). A Câmara Municipal de Mogadouro pretende concretizar em várias ações com o objetivo de transformar o território e maximizar o potencial humano, assim como desenvolver uma sociedade mais equitativa. -----

De acordo com a legislação em vigor, a Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, estabelece que é responsabilidade do Município garantir a inclusão da perspectiva de género em todas as áreas de atuação, incluindo a elaboração de planos municipais de igualdade. -----

Neste contexto a equipa técnica para a igualdade na vida local (EIVL), nomeada para o efeito e de que fazem parte os seguintes elementos: -----

Alexandra Carlota Amen de Moraes Machado; -----

Marta Sofia Ramos Madureira; -----

Hélder Valdez Ferreira; -----

Gabriel Joaquim Teixeira e -----

Maria João Moredó Oliveira. -----

Apresentam a Proposta de Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, para ser submetido à aprovação da Câmara Municipal de Mogadouro, e caso a mesma seja aprovada, o Plano deverá ser submetido à aprovação da Assembleia Municipal de Mogadouro.” -----

----- Após análise e de acordo com a informação supratranscrita, a

1



CÂMARA MUNICIPAL
Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa
Expediente Geral

Câmara Municipal deliberou, por unanimidade dos presentes, aprovar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND). _____


----- Mais foi deliberado, por unanimidade, remeter o presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação a aprovação da Assembleia Municipal. _____

----- Mais certifico que a ata a que se alude foi aprovada em minuta. _____

----- Por ser verdade e me ter sido solicitada, passo a presente Certidão que assino e autentico com o selo branco em uso nesta Câmara Municipal. _____

Paços do Município de Mogadouro, 14 de fevereiro de 2023.

A Chefe da Divisão de Contratualização, Informática e Administrativa


(Dra. Maria José Miguel Lopes)

2

Anexo 05 | Aprovação do PMIND em Assembleia Municipal



ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MOGADOURO

CERTIDÃO

-----**Vitor Manuel Parreira Batista, Presidente da Assembleia Municipal de Mogadouro:** -----

-----Certifica para os devidos e legais efeitos que, no Livro de Atas da Assembleia Municipal de Mogadouro, em uso, se acha exarada a ata da sétima Sessão Ordinária da Assembleia Municipal do dia 16 de Fevereiro de 2023, da qual consta, entre outras, uma deliberação do teor seguinte: **Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação - Análise e Deliberação.** -----

-----Após apreciação e discussão, a Assembleia Municipal deliberou, aprovar por unanimidade o referido Plano Municipal. -----

-----Mais certifico que a ata a que se alude foi aprovada em minuta. -----

-----Por ser verdade, e assim constar do livro a que me reporto, passo a presente certidão que assino e faço autenticar com o selo branco em uso nesta Assembleia Municipal. -----

Mogadouro, 22 de fevereiro de 2023

O Presidente da Assembleia Municipal

(Vitor Manuel Parreira Batista)

Anexo 06 | Publicação do PMIND no sítio do Município



Rede Social

Conselho Local de Ação Social

Apoios e Benefícios Sociais

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

Águas, Saneamento e Ambiente

Balcão Virtual

Cultura, Desporto e Educação

Serviço Médico Veterinário

Urbanismo

Proteção Civil

Início / Serviços / Rede Social


Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

Mensagem do Presidente:

Sendo o órgão administrativo mais próximo dos cidadãos, as autarquias locais assumem um papel de relevo na implementação de políticas que promovam a formação de um corpo cívico consciente relativamente aos direitos de cada ser humano, independentemente do seu género, religião, língua, raça, etnia, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução académica, situação económica, condição social, características genéticas, pertença a uma minoria nacional, deficiência, idade, categoria profissional ou orientação sexual.

O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proíbe a discriminação sob qualquer pretexto, elencando alguns dos principais fatores que levam ao exercício de atitudes discriminatórias, no entanto, a evolução e a experiência social têm feito provar que o homem é demasiado criativo quanto aos motivos que utiliza para despoletar comportamentos preconceituosos e discriminatórios, tão incompatíveis com a sociedade justa e igualitária que tanto lutamos por construir.

Também a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º, aclama o princípio da igualdade, proibindo todo tipo de discriminação e promovendo o respeito universal entre todas as pessoas, valorizando, acima de tudo, a condição humana.

 Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do MM

 Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do MM

https://www.mogadouro.pt/cmmogadouro/uploads/writer_file/document/1779/pmind_mogadouro.pdf

Anexo 07 | Publicação do Relatório de Execução no sítio do Município

The screenshot shows the website of the Municipality of Mogadouro. The header includes navigation links: Município, Serviços, Participar, Visitar, and Investir. A search bar is present with the text 'Pesquise aqui o que procura'. The main content area is titled 'Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025'. A sidebar on the left lists various services under 'Rede Social'. The main text includes a 'Mensagem do Presidente' section, followed by a list of related documents.

Rede Social

- Conselho Local de Ação Social
- Apoios e Benefícios Sociais
- Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025**
- Águas, Saneamento e Ambiente
- Balcão Virtual
- Cultura, Desporto e Educação
- Serviço Médico Veterinário
- Urbanismo
- Proteção Civil

Início / Serviços / Rede Social

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

Mensagem do Presidente:

Sendo o órgão administrativo mais próximo dos cidadãos, as autarquias locais assumem um papel de relevo na implementação de políticas que promovam a formação de um corpo cívico consciente relativamente aos direitos de cada ser humano, independentemente do seu género, religião, língua, raça, etnia, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, instrução académica, situação económica, condição social, características genéticas, pertença a uma minoria nacional, deficiência, idade, categoria profissional ou orientação sexual.

O artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia proíbe a discriminação sob qualquer pretexto, elencando alguns dos principais fatores que levam ao exercício de atitudes discriminatórias, no entanto, a evolução e a experiência social têm feito provar que o homem é demasiado criativo quanto aos motivos que utiliza para despoletar comportamentos preconceituosos e discriminatórios, tão incompatíveis com a sociedade justa e igualitária que tanto lutamos por construir.

Também a Constituição da República Portuguesa, no seu artigo 13.º, aclama o princípio da igualdade, proibindo todo tipo de discriminação e promovendo o respeito universal entre todas as pessoas, valorizando, acima de tudo, a condição humana.

- Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do MM
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do MM
- Relatório de Execução do PMIND do MM (primeiros 12 meses)

https://www.mogadouro.pt/cmmogadouro/uploads/writer_file/document/1780/relatorio_d_e_execucao_mogadouro.pdf

Anexo 08 | Questionário aplicado às colaboradoras e aos colaboradores do Município

O Município de Mogadouro, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar os/as colaboradores/as do município sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

Feminino

Masculino

Outro

2. Categoria

3. Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

56 a 65 anos

66 ou mais anos

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
4	Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?				
5	Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?				
6	Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?				
7	Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?				
8	Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?				
9	Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?				

	1	2	3	4	5
10	Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?				
11	Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?				
12	Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?				
13	Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?				
14	Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?				
15	As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?				
16	Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?				
17	Na sua opinião, acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, ou considera importante a realização de outras.				

18. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

Muito obrigada pela sua resposta!

Anexo 09 | Questionário aplicado aos parceiros sociais

O Município de Mogadouro, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar as entidades locais parceiras na execução do PMIND e os seus/suas técnicos/as.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Tipo de organização

- IPSS
 Associação
 Outra
Qual?

2. Sexo:

- Feminino
 Masculino
 Outro

3. Faixa etária

- 18 a 25 anos
 26 a 35 anos
 36 a 45 anos
 46 a 55 anos
 56 a 65 anos
 66 ou mais anos

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
4	Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?				
5	A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?				
6	Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?				
7	Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?				
8	Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?				

	1	2	3	4	5
9	Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?				
10	Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?				
11	Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?				
12	Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?				
13	Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?				
14	Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas?				
15	Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população? Se não, apresente sugestões.				

16. Tem noção se os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nessas ações/atividades/iniciativas?

Sim

Não

17. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

Muito obrigada pela sua resposta!

Anexo 10 | Questionário aplicado à comunidade em geral

O Município de Mogadouro, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar a população em geral, sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

- Feminino
Masculino
Outro

2. Setor de atividade profissional

- Primário (Agricultura, pesca, etc.)
Secundário (Indústria, transformação, construção, etc.)
Terciário (Comércio e serviços)
Outro (Desempregado/a; Estudante; etc.)

3. Faixa etária

- 18 a 25 anos
26 a 35 anos
36 a 45 anos
46 a 55 anos
56 a 65 anos
66 ou mais anos

4. Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?

- Sim
Não

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
5	Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?				
6	Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?				
7	Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?				

8 Considera pertinente a realização das atividades em que participou?

9. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?

- Site do Município
- Redes sociais do Município
- Outro(s)
Quais?

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria?

- Sim
- Não

11. Em caso afirmativo, qual ou quais?

Muito obrigada pela sua resposta!

Anexo 11 | Questionário aplicado às Conselheiras Locais para a Igualdade

O Município de Mogadouro, no âmbito do processo de monitorização e/ou avaliação do projeto Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que tem por base auscultar as Conselheiras Locais para a Igualdade, sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

Feminino

Masculino

Outro

2. Categoria

3. Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

56 a 65 anos

66 ou mais anos

4. Considera que para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), foram realizadas atividades de *brainstorming* e/ou *focus group* adequadas?

Sim

Não

Não tenho conhecimento

Responda às seguintes questões, considerando a escala: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Nem concordo nem discordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

	1	2	3	4	5
5	Considera que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e a Não Discriminação?				
6	No que concerne à calendarização das atividades, esta parece-lhe adequada e exequível?				
7	Relativamente ao desenvolvimento das atividades: considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social?				
8	No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais?				
9	Considera que o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas?				
10	Relativamente às ações de sensibilização e formação: considera que as atividades propostas têm em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente?				
11	Ainda sobre a formação: na sua opinião, os diferentes públicos-alvo estão devidamente contemplados em ações sobre Igualdade e a Não Discriminação?				
12	Sobre a conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?				

13. Gostaria de identificar eventuais dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas?

14. Gostaria de identificar aspetos positivos aquando da implementação das atividades/iniciativas?

15. Existem outras sugestões que gostaria de enumerar? Se sim, quais?

Muito obrigada pela sua resposta!

Anexo 12 | Certificados Consultora para a Igualdade



Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que Ana Sofia Cardim Barata natural de Angola nascida em 21/08/1973, com o N.º de Cartão de Cidadão 10000701 EC2V, validado até 15/09/2021, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Formadores/as para Obtenção de Especialização em Igualdade de Género, em 01/11/2017, com a duração de 7200 horas.

Unidades de Formação/Módulos/Outras Designações	Horas (Anexas)	Classificação
Enquadramento Conceptual	600	-
Igualdade de Género	1200	-
Roteiros Temáticos de Género: Abordagem Social e Jurídica	3600	-
Metodologias de formação em igualdade e sugestões de representatividade	1800	-

Rio Tinto, 14 de fevereiro de 2018

Dr. Paulo Manuel Rodrigues de Melo, Formação e Consultoria Económica - Sociedade Unipessoal, Lda.
 Rua da Universidade de Santiago de Compostela, 147
 4140-147 (BAUÃO)

Certificado n.º 41/2017 de acordo com o modelo publicado na Portaria n.º 474/2010



CERTIFICADO

Para os devidos efeitos certifica-se que Ana Sofia Cardim Barata portadora do Cartão de Cidadão nº 10000701, Inquerito com aproveitamento a Oficina de Formação, promovida pelo Serviço de Psicologia da Universidade do Minho, a seguir identificada:

Igualdade de Género no Contexto Escolar: Conceptualização e Intervenção

Modalidade: Oficina de Formação Datação: 18 horas presenciais e 12 horas de trabalho autónomo

Registo de Acreditação pelo Conselho Científico-Pedagógico na Formação Contínua nº CCPCF/DC64070/15

Avaliação Quantitativa 19

Avaliação Qualitativa: Excelente

N.º de créditos para progressão na carreira: 1,2

Data de início: 26/09/2015

Data de Finalização: 24/10/2015

Local de realização da ação: Escola de Psicologia da Universidade do Minho

Mais se certifica que, para os efeitos previstos no artigo 7.º do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores, a presente ação de formação releva para efeitos de progressão em carreira de Educadores de Infância e Professores do Ensino Básico.

Para efeitos de aplicação do nº 4 do artigo 14.º do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores, a presente ação não releva para a progressão de carreira.

Formadora: Luísa Maria Saxeira Ferreira Almeida

Universidade do Minho, 11 de maio de 2015



N.º de Cartão de Cidadão 10000701 EC2V - Página 1 de 1



TESE DE DOUTORAMENTO

SEGREGAÇÃO LABORAL POR GÉNERO EM PORTUGAL

Ana Sofia Cardim Barata

Departamento de Economia Quantitativa
 Faculdade de CC. Económicas e Empresariais

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2015



Cofinanciado por:





ATA

Reunião de Acompanhamento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

No dia vinte e cinco de maio de 2023, pelas onze horas, reuniu na Sala de Reuniões do GAP (Gabinete de Apoio à Presidência) do Município de Mogadouro a Equipa para a igualdade na vida local (EIVL), a fim de realizar o acompanhamento das ações realizadas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação e de planear as próximas atividades.

Estiveram presentes nesta sessão os seguintes membros da Equipa: Alexandra Carlota Amen de Morais Machado; Hélder Valdez Ferreira; Gabriel Joaquim Teixeira; Maria João Moredo Oliveira.

Foi registada a ausência de Marta Sofia Ramos Madureira, justificada pelo facto de a mesma se encontrar de Licença de Maternidade.

A reunião foi secretariada por Maria João Moredo Oliveira e presidida por Hélder Valdez Ferreira.

Entre os elementos da EIVL presentes foi feita uma síntese das ações desenvolvidas durante os últimos meses, nomeadamente ações de formação, sensibilização e o Ciclo de 6 Webinars que constam no Plano. Foi também feita uma reflexão sobre os resultados da atividade Estendal dos Desejos, a qual se realizou no dia 11 de maio no Jardim do Largo Duarte Pacheco, em Mogadouro. Após a reflexão os intervenientes concluíram que o resultado foi positivo, apesar de existirem oportunidades de melhoria a colocar em prática em ações futuras.

Foi também transmitido que está prevista a realização de um encontro de partilha de boas práticas e dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e não Discriminação, a realizar brevemente, mas ainda sem data e local marcados.

Pela Equipa foi referida a necessidade de alargar a sua estrutura e acordado solicitar ao Senhor Presidente da Câmara Municipal que nomeie técnicos de outras áreas de serviço para integrar a EIVL, de forma a que os conhecimentos adquiridos e a que o serviço prestado à população assuma maior transversalidade.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão quando eram doze horas. Desta reunião foi lavrada a presente Ata, que vai assinada pelos presentes, em prova de conformidade com quanto nela é vertido.

Helder Valdez Ferreira
Gabriel Joaquim Teixeira
Maria João Oliveira
[Assinatura]

ATA

Reunião de Acompanhamento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

No dia vinte de abril de 2023, pelas onze horas, reuniu na Sala de Reuniões do GAP (Gabinete de Apoio à Presidência) do Município de Mogadouro a Equipa para a igualdade na vida local (EIVL), a fim de realizar o acompanhamento das ações realizadas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação e de planejar as próximas atividades.

Estiveram presentes nesta sessão os seguintes membros da Equipa: Alexandra Carlota Amen de Moraes Machado; Hélder Valdez Ferreira; Gabriel Joaquim Teixeira; Maria João Moredó Oliveira.

Foi registada a ausência de Marta Sofia Ramos Madureira, justificada pelo facto de a mesma se encontrar de Licença de Maternidade.

A reunião foi secretariada por Maria João Moredó Oliveira e presidida por Hélder Valdez Ferreira.

Entre os elementos da EIVL presentes foi feita uma síntese das ações desenvolvidas durante os últimos meses, nomeadamente ações de formação e sensibilização e foi organizada a forma de comunicação a adotar para alcançar melhores resultados na adesão do público ao Ciclo de 6 Webinars que constam no Plano. Foi explicado que estes webinars abordam e sensibilizam a população para a Promoção da Igualdade e Não Discriminação, que as sessões serão online e gratuitas no canal de Youtube da Ambiformed, entre as 18h e as 18:45h.

Foram recapituladas as datas previstas para as diferentes sessões:

- 26 Abril: Representação por sexo nas organizações locais.
- 2 Maio: Sensibilização e formação para a prevenção e combate à violência.
- 9 Maio: Segregação sexual nas escolhas educativas, desporto escolar e federado.
- 16 Maio: Remuneração.
- 23 Maio: Conciliação da vida profissional e pessoal.
- 30 Maio: Prevenção e combate ao assédio no trabalho.

De forma a otimizar adesão à iniciativa, foi determinado entre os presentes recorrer aos canais institucionais do Município para divulgar o Ciclo de Webinars, bem como as restantes ações que de futuro vierem a ser implementadas no âmbito deste projeto.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão quando eram doze horas e quinze minutos. Desta reunião foi lavrada a presente Ata, que vai assinada pelos presentes, em prova de conformidade com quanto nela é vertido.

Helder Valdez Ferreira
Gabriel Joaquim Teixeira
Maria João Moredó Oliveira
Marta Sofia Ramos Madureira

Anexo 14 | Ata de aprovação pela EIVL do Relatório de Avaliação Global



Ata nº1/2023

Reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local

-----Ao vigésimo sexto dia do mês de junho do ano de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniram, na sala do GAP, os membros que constituem a Equipa para a Igualdade na Vida Local de Mogadouro. -----

-----Na reunião estiveram presentes os seguintes elementos: António Joaquim Pimentel, Presidente da Câmara Municipal de Mogadouro, Márcia Barros, vereadora com os pelouros da Educação, Desporto e Cultura, Alexandra Carlota Amen de Moraes Machado, na qualidade de Ponto Focal, Gabriel Teixeira, Conselheiro Interno para a Igualdade, Hélder Valdez Ferreira, Conselheiro Interno para a Igualdade, e Marta Madureira, Conselheira Interna para a Igualdade. Esteve ainda presente a Técnica Superior de Serviço Social da Câmara Municipal de Mogadouro, Marisa Garcia. -----

Com a seguinte ordem de trabalhos: -----

-----**Ponto 1 Apreciação e aprovação do Relatório de Execução de 12 meses e do Relatório de Avaliação Global;** -----

-----**Ponto 2 – Monitorização das Atividades do PMIND**-----

-----**Período da Ordem de Trabalhos**-----

-----**Ponto um – Apreciação e aprovação do Relatório de Execução de 12 meses e do Relatório de Avaliação Global;** -----

-----A Técnica Superior de Serviço Social iniciou uma breve apresentação dos principais pontos que foram tidos em conta no “Relatório de Execução dos Primeiros 12 meses de Implementação do Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação” nomeadamente a taxa de execução de 56.25% e das várias atividades que foram desenvolvidas ao longo do período em análise. -----

-----Relativamente ao “Relatório de Avaliação Global do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mogadouro 2022-2025” foram apresentados, muito sucintamente, os vários critérios de avaliação. -----

-----**Ponto dois – Monitorização das Atividades do PMIND.** -----

A técnica Superior de Serviço Social apresentou um documento com a operacionalização das próximas atividades a realizar com o objetivo de envolver todos os intervenientes e proporcionar uma reflexão conjunta, sobre o tema. -----

-----Os presentes aprovaram ambos os Relatórios, por unanimidade.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de aprovada será assinada por mim, que a redigi. -----

Mogadouro 26 de junho de 2023

Alexandra Morais Machado

