



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Presidência do Conselho de Ministros

MESÃO FRIO
PORTA DO DOURO



POISE-01-3422-FSE-000020

ey
de
de
de
de

Mais Igualdade para Mesão Frio

Relatório de Avaliação



Cofinancado por



de
de
de
de



Ficha Técnica

Título	Relatório de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mesão Frio
Coordenação	Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio
Equipa Responsável – Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	Catarina Isabel dos Santos Garcias
	Catarina Oliveira
	Dalila Ferreira
	Olinda Armanda Pinheiro Monteiro
Entidade Promotora	Município de Mesão Frio
Entidade(s) Financiadora(s)	Governo de Portugal
	Portugal 2020 – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
	Fundo Social Europeu
Organismo Intermédio	CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Índice

Introdução.....	6
Metodologia de Avaliação.....	8
Avaliação dos produtos tangíveis.....	9
Relatório de Diagnóstico	11
Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	14
Relatório de Execução	20
Plano de Divulgação	22
O envolvimento dos <i>stakeholders</i>	24
Conselheiras Locais para a Igualdade	25
Colaboradores/as do Município.....	26
Entidades Locais.....	30
Comunidade, em geral.....	34
Equipa para a Igualdade na Vida Local.....	36
Avaliação quantitativa das metas alcançadas	38
Análise SWOT	42
Recomendações	44
Conclusão.....	48
Anexos	49
Bibliografia e <i>Sites</i> consultados	82

ee
[Handwritten scribbles]

3

Cofinanciado por:



[Handwritten signatures]



Índice de Tabelas

Tabela 1 – Pontuação a atribuir no critério em função dos subcritérios	9
Tabela 2 – Avaliação dos Critérios e Subcritérios para o produto Diagnóstico de Género	12
Tabela 3 - Cumprimento de critérios e sub-critérios de candidatura.....	15
Tabela 4 – Avaliação dos Critérios e Subcritérios para o produto PMIND.....	18
Tabela 5 – Avaliação dos Critérios e Subcritérios para o produto Relatório de Execução.....	21
Tabela 6 – Avaliação dos Critérios e Subcritérios para o produto Plano de Divulgação	23
Tabela 7 - Metas previstas e metas alcançadas	41
Tabela 8 - Análise SWOT	43

Índice de Gráficos

4

Gráfico 1 - Adequação das atividades realizadas	25
Gráfico 2 - Divulgação do PMIND	27
Gráfico 3 - Coerências entre necessidades identificadas e atividades propostas.....	27
Gráfico 4 - Adequação das atividades ao público-alvo	28
Gráfico 5 - Envolvimento das entidades parceiras	29
Gráfico 6 - Adequação das medidas à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal	29
Gráfico 7 - Tipo de Entidades	31
Gráfico 8 - Participação em atividades de auscultação	31
Gráfico 9 - Adequação da estratégia de implementação à realidade de Mesão Frio...	32
Gráfico 10 - Adequação dos eixos estratégicos ao desenvolvimento de práticas igualitárias	32
Gráfico 11 - Adequação das atividades ao público-alvo.....	33
Gráfico 12 - Idade dos/as inquiridos/as.....	34
Gráfico 13 - Divulgação do PMIND	35
Gráfico 14 - Pertinência das atividades.....	35

Siglas utilizadas

- CIG** – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- CLAS** – Conselho Local de Ação Social
- EIVL** – Equipa para a Igualdade na Vida Local
- ENIND** – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação
- GIP** – Gabinete de Inserção Profissional
- GNR** – Guarda Nacional Republicana
- IEFP** – Instituto de Emprego e Formação Profissional
- IG** – Igualdade de Género
- IPSS** – Instituição Particular de Solidariedade Social
- ODS** – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- OIEC** – Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
- PMIND** – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
- POISE** – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
- SMART** – Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-Bound
- VMVD** – Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica



Introdução

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Mesão Frio foi aprovado em Reunião de Executivo de 18 de janeiro de 2023 e em Assembleia Municipal de 27 de fevereiro de 2023 (Anexos 1 e 2).

Desenvolvido no âmbito do Projeto POISE-01-3422-FSE-000020, financiado pelo POISE – Plano Operacional Inclusão Social e Emprego, Portugal 2020 e Fundo Social Europeu, tem como organismo intermédio a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

O Município de Mesão Frio, como podemos ler no PMIND, refere que *“O Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio é um compromisso político desta autarquia para com a Agenda da Igualdade e combate a todas as formas de Discriminação e Violência, como forma de se corrigirem fatores de desigualdade e de discriminação e de se introduzirem Boas Práticas, nesta área. Entendemos que os municípios, pela sua proximidade com as populações e com os agentes sociais locais, estão bem posicionados para desempenharem um papel fulcral na implementação de políticas públicas para a Igualdade de Género”*.

Todo esse trabalho foi baseado num Diagnóstico de Género levado a cabo previamente pela equipa técnica definida para o efeito.

O PMIND encontra-se disponível para consulta em https://www.cm-mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/writer_file/document/1171/ii_plano_municipal_igualdade_genero_aprovado_rc_18_jan_2023.pdf. Também o Diagnóstico de Género se encontra disponível para consulta online, através do link https://www.cm-mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/writer_file/document/1183/relatorio_diagnostico_aprovado_reuniao_camara_15_marco_2023.pdf. Por sua vez, as Conselheiras Locais para a Igualdade encontram-se devidamente identificadas também no separador online *“Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação”*, do site da Autarquia, em <https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/886>, bem como no Despacho de nomeação (Anexo 3). A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) encontra-se também identificada no separador acima referido e nomeada por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal (Anexo 4).

Decorridos que estão apenas quatro meses de implementação do PMIND, é ainda assim chegada a hora de avaliar o processo, no sentido de definir os pontos positivos que deverão ser potenciados e identificar os pontos menos positivos que conduzirão a

mudanças no processo com o foco no sucesso parcial (de cada atividade definida) e global (de todo o Plano).

O presente relatório de avaliação deverá ser submetido à aprovação prévia da Equipa para a Igualdade na Vida Local e posteriormente remetido para aprovação do Executivo Municipal.

ey
[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



Metodologia de Avaliação

A avaliação do impacto é entendida como o “*processo de análise, monitorização e gestão das consequências sociais intencionais e não intencionais, tanto positivas quanto negativas, de intervenções planeadas (políticas, programas, planos, projetos) e quaisquer processos de mudança social invocados por essas intervenções*” (Vanclay, Esteves, Aucamp & Franks, 2015).

O processo de avaliação definido é participativo, contando com o envolvimento contínuo das partes interessadas (*stakeholders*) para uma constante validação.

Este processo de avaliação foi operacionalizado com base em diferentes métodos de obtenção de informação e dados, nomeadamente:

- A consulta da página do Município de Mesão Frio;
- O *feedback* obtido junto dos elementos da EIVL, via questionário escrito, remetido por *email*;
- A aplicação de questionários constituídos por perguntas abertas e perguntas fechadas aos/às Conselheiros/as Locais para a Igualdade, às entidades que colaboram na implementação do PMIND (designadas, por vezes, por *stakeholders*), aos/às colaboradores/as do Município e à comunidade de Mesão Frio, em geral (Anexos 5 a 8);
- A análise do relatório de execução produzido previamente.

As análises efetuadas permitem-nos extrair conclusões em termos quantitativos mas também qualitativos, permitindo uma interpretação mais completa dos resultados alcançados com a implementação do PMIND.

Estaremos assim em condições de monitorizar o cumprimento das metas estabelecidas, avaliar o impacto nas pessoas, organização e território, avaliar o processo de intervenção dos diferentes atores sociais, identificar os pontos fortes, pontos fracos, ameaças e oportunidades e propor melhorias.

Avaliação dos produtos tangíveis

O Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis desenvolvido pela CIG definiu como premissas para a correta implementação do PMIND alguns critérios de análise e validação dos produtos produzidos no âmbito do processo geral de desenvolvimento do Plano:

- Adequabilidade;
- Utilidade;
- Boa Governação e Transparência;
- Implementação do Modelo de Governação;
- Divulgação.

“Cada produto tem associado um ou mais critérios de avaliação. A notação relativa à avaliação de cada produto resulta da média simples da notação obtida na avaliação de cada critério. (...) Para um produto ser validado, terá que obter uma notação mínima de 2,5. (...) A cada critério correspondem 4 subcritérios, que são verificados na análise de cada critério. (...) A quantidade de subcritérios verificados, ou seja, que obtenham um “SIM”, dita a pontuação a atribuir ao critério em análise. Desta forma, a notação de cada critério varia entre “0” e “4” conforme a resposta de cada subcritério”.

ey
pd
07
✗

Pontuação a atribuir no critério em análise em função do número de “SIM” nos subcritérios
4 – Muito Elevado/Muito Bom
3 – Bom
2 – Minimamente Satisfatório
1 – Baixo/Insuficiente
0 – Inexistente

Tabela 1 – Pontuação a atribuir no critério em função dos subcritérios

Refere ainda o documento citado que “os pré-requisitos para uma implementação bem-sucedida dos Planos para a Igualdade são:

- *Compromisso dos/as decisores/as políticos/as e dos principais atores locais para com o processo de implementação do Plano;*
- *Garantia de um modelo de governação transparente e participado desde o Diagnóstico até à avaliação do processo;*
- *Nomeação de uma equipa que contribua ativamente para a implementação do plano no território da qual fazem parte o Presidente da Câmara Municipal ou*

Cofinanciado por:



✗
✗
✗

Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheira/o(s) para a Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação do Plano”.

Ora cada um dos pré-requisitos aqui enunciados foram cumpridos pelo Município de Mesão Frio, uma vez que:

- 1) O compromisso político foi assumido nomeadamente através da aprovação dos documentos em Reunião de Câmara e em Assembleia Municipal;
- 2) O modelo de governação é transparente e foi participado, uma vez que toda a documentação se encontra disponível no site do Município, no separador “Ação Social / Espaço Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação” e uma vez também que a comunidade e organizações da sociedade participaram quer no processo de diagnóstico de género (ex.: Rede Social), quer na definição e implementação do Plano (ex.: EIVL), quer na própria avaliação, através da resposta a questionários;
- 3) Foi nomeada a EIVL, como pode ser verificado no Anexo 4.

Para cada um dos produtos produzidos (Diagnóstico de Género, PMIND, Relatório de Execução e Produto das Ações de Divulgação) foram definidos critérios específicos. Analisemos, pois, à luz dos critérios e subcritérios definidos, cada um dos produtos produzidos pelo Município de Mesão Frio.

Relatório de Diagnóstico

O Relatório do Diagnóstico de Género foi o primeiro produto desenvolvido pelo Município de Mesão Frio, na medida em que firmou as bases sobre as quais se deveria desenvolver o PMIND.

O *Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis* definiu os critérios e subcritérios que constam da tabela abaixo explícita e que a equipa avaliou de acordo com o cumprimento ou não desses mesmos critérios. Vejamos o resultado:

Critério	Subcritério	Cumpre?	Pontuação	Classificação	
Adequabilidade	Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos ¹ os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no Anexo 1 do Aviso?	Sim ²	4	Muito Bom
	Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do Local Gender Equality)?	Sim ³		
	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?	Sim ⁴		
	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		
Utilidade	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 ⁵ ?	Sim	3	Bom

¹ Admite-se a não inclusão até 2 indicadores, caso exista justificação que demonstre a impossibilidade do Município nessa recolha.

² Verificar Anexo 9

³ A metodologia está identificada, embora não refira o *Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do Local Gender Equality*

⁴ Verificar Anexo 4

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?	Não
Divulgação do Diagnóstico	Os resultados do diagnóstico foram apresentados aos atores locais ⁶ ?	Sim
		Notação
		3,5

Tabela 2 – Avaliação dos Critérios e Subcritérios para o produto Diagnóstico de Género

⁵ 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.

⁶ 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 à realidade de cada território.

Analisada a tabela de avaliação do Relatório de Diagnóstico verifica-se que obtém uma classificação final de 3,5 pontos, pelo que ultrapassa a classificação mínima exigida de 2,5 pontos.

Importa esclarecer que alguns dos indicadores da listagem prevista pela CIG não estão respondidos, na medida em que não se aplicam a realidade do Município de Mesão Frio e, por esse motivo, aparecem com a designação “não aplicável”.

Relativamente à “Metodologia”, importa referir que devido à pandemia provocada pela COVID-19 muitas das técnicas previstas no Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do Local Gender Equality, implicando contacto pessoal, não foram aplicadas. Existiu ainda outro constrangimento importante a ter em conta: o factor tempo! Com apenas 3 meses para desenvolvimento do Diagnóstico de Género e os constrangimentos provocados pela pandemia tornava-se quase impossível aplicar determinadas ferramentas que exigem tempo e uma equipa com dimensão considerável.

Analisado o documento é possível ter uma leitura do território tendo por base o género. No entanto, não existe um cruzamento de dados que permita tirar ilações relativamente à interseccionalidade discriminatória, algo que o Município deverá ter em consideração numa atualização futura do documento.

As áreas de intervenção prioritárias estão identificadas no capítulo “Conclusões e Recomendações em termos de Igualdade de Género”, do Diagnóstico de Género, documento que foi tornado público e disponibilizado a toda a comunidade em <https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/897>.





Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

O PMIND do Município de Mesão Frio resulta como referido de uma candidatura no âmbito do POISE. Por conseguinte, dado o rigor atribuído a estes projetos, era obrigatório que o PMIND cumprisse com determinados critérios e subcritérios para poder ser considerado válido. Analisemos, de seguida, com base no documento que foi aprovado pelo Executivo e Assembleia Municipal (e que teve por base o Diagnóstico de Género previamente analisado) os critérios e sub-critérios definidos e se os mesmos foram ou não cumpridos:

Critério	Sub-Critério	Cumprimento
Adequabilidade	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal?	Sim
	Foram nomeados/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de Maio?	Sim ⁷
	O Plano prevê a constituição de uma EIVL?	Sim ⁸
	O Plano estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses?	Sim
Utilidade	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade de género (mainstreaming de género)?	Sim
	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico?	Sim
	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	Sim
	O Plano identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, nomeadamente os recursos financeiros?	Parcialmente ⁹

⁷ Anexo 3

⁸ Embora não esteja prevista a criação da EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local – como uma medida do PMIND, foi considerado que o critério foi cumprido na medida em que a mesma foi constituída em paralelo ao processo de criação do Plano. Ver Anexo 4.

⁹ Embora refira a fonte de financiamento para cada medida, não apresenta estimativa de custos nem identifica outros recursos materiais, logísticos ou humanos.

**Boa governação e
Transparência**

O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	Sim ¹⁰
O modelo de governação prevê a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses validado pela EIVL?	Sim
Está prevista no Plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e validada pela EIVL?	Sim
Está prevista no Plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada pela EIVL e remetido à Câmara Municipal?	Sim

Tabela 3 - Cumprimento de critérios e sub-critérios de candidatura

O Plano cumpriu com as formalidades previstas em candidatura, nomeadamente a aprovação nos órgãos competentes – Câmara Municipal e Assembleia Municipal (ver Anexos 1 e 2) e a nomeação dos/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade (Anexo 3) e da EIVL (Anexo 4). Os objetivos definidos para cada ação são SMART, de acordo com o previsto e existe uma calendarização de atividades para cada um dos quatro anos de vigência do Plano.

O documento demonstra ainda uma preocupação em intervir e transformar a realidade territorial, na medida em que apresenta medidas em diversas esferas da vida, conduzindo a uma transversalização, com a definição de vários domínios de intervenção. A saber:

- Estratégia, Missão e Valores;
- Formação;
- Diálogo Social e Participação dos/as Trabalhadores/as;
- Dever de respeito pela dignidade entre homens e mulheres no local de trabalho;
- Comunicação, Informação e Imagem;
- Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal;
- Interseccionalidade;

¹⁰ O PMIND encontra-se disponível para consulta no site do Município, mas não contém descrita a estratégia de divulgação junto do público-alvo de cada atividade. No entanto, essa estratégia está definida num documento designado por “Plano de Divulgação”.

Cofinanciado por:



[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

- Educação;
- Emprego;
- Violência de Género e Violência Doméstica;
- Saúde;
- Participação Política;
- Solidariedade Social e Cultura;
- Desporto e Juventude;
- Literacia Digital.

As medidas definidas em cada domínio de intervenção tiveram por base as áreas de intervenção prioritárias definidas no Diagnóstico de Género e têm claramente identificadas as entidades envolvidas em cada uma delas.

Importa salientar que são apresentadas as fontes de financiamento para cada atividade, falhando a identificação dos recursos financeiros concretos para cada uma das atividades. Foi ainda esquecida a referência a outro tipo de recursos, como os humanos, logísticos ou outros necessários, facto que deve ser corrigido futuramente no sentido de melhor planear e programar a implementação das medidas previstas.

Tal como referido já na introdução deste documento, o PMIND está disponível para consulta no site do Município e, através do Plano de Divulgação, tem uma estratégia de comunicação definida para que possam ser alcançados os diferentes públicos-alvo.

Verificámos já o cumprimento dos critérios gerais do projeto, espelhando agora a tabela que se segue a classificação obtida tendo por base os subcritérios definidos para esta fase.

Critério	Subcritério	Cumpre?	Pontuação	Classificação	
Adequabilidade	Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal?	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?	Sim		
	Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local ¹¹ ?	Sim	4	Muito Bom
	Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)?	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) ¹² ?	Sim		
Utilidade	Resolução dos problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico ¹³ ?	Sim		
	Entidades responsáveis	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	Sim	4	Muito Bom
	Identificação dos recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas ¹⁴ ?	Sim		
Boa Governança e Transparência	Comunicação e Transparência	O Plano esta acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	Sim		
	Prestação de Contas	O modelo de governação prevê a apresentação de um relatório dos	Sim	4	Muito Bom

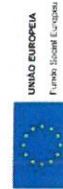
¹¹ Constituída pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheiro/a(s) para a Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação e execução do Plano
¹² O Plano 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.

¹³ Cada área de intervenção prioritária deverá ter pelo menos uma medida definida no Plano.

¹⁴ É desejável que o Plano faça referência a todo o tipo de recursos que importa mobilizar para a execução do Plano, tornando mais fácil a sua operacionalização e mais evidente o compromisso de todos os atores.

¹⁵ O Plano apenas refere a fonte de financiamento, não identificado valores em concreto, nem outro tipo de recursos como humanos ou logísticos.

Cofinanciado por:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local? ¹⁶	
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no Plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser 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
Notação		4

Tabela 4 – Avaliação dos Critérios e Subcritérios para o produto PMIND

Desta forma, o PMIND do Município de Mesão Frio alcançou a pontuação mínima para validação.

Para além dos critérios definidos na tabela anterior, está ainda previsto, no aviso de candidatura, que o Município deve efetuar uma troca de experiências e boas práticas com outras autarquias que se encontrem a implementar (ou tenham já implementado) Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação, no sentido de, entre outros aspetos, identificar aprendizagens e medidas a disseminar noutros territórios. De acordo com a pesquisa efetuada, esse encontro de boas práticas aconteceu no dia 31 de Março, e contou, para além do Município de Mesão Frio, com a participação das autarquias de Tabuaço (co-organizadora), Alijó, Armamar, São João da Pesqueira, Torre de Moncorvo e Sernancelhe. Porém, a Autarquia está também a preparar o desenvolvimento de um seminário intermunicipal, previsto para o dia 15 de junho de 2023. As conclusões podem ser consultadas na ata de reunião¹⁷ (Anexo 10).

O aviso refere que o Plano deve refletir, no mínimo, seis dos objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.O

¹⁶ Claro que com a intervenção do Executivo Camarário.

¹⁷ A ata ainda não se encontra assinada uma vez que ainda não decorreu a reunião seguinte para a aprovação do documento.

presente PMIND, não citando diretamente os objetivos estratégicos presentes nos referidos documentos, elencou objetivos gerais que vão ao seu encontro:

- *“Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre Mulheres e Homens nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública”;*
- *“Integrar a perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens na formação dirigida aos recursos humanos da Administração Pública”;*
- *“Garantir as condições necessárias para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, bem como a proteção na parentalidade e a promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar”;*
- *“Contribuir para a criação de mecanismos que visem a promoção da igualdade e não discriminação, bem como o respeito pela dignidade dos homens e mulheres no local de trabalho”;*
- *“Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens, em toda a Administração Pública”;*
- *“Garantir as condições para uma educação e uma formação livre de estereótipos de género”;*
- *“Erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação”;*
- *“Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, reforçando as respostas locais de apoio existentes, dotando-as de maior abrangência e da necessária articulação com outros serviços e estruturas de apoio a nível local e nacional”;*
- *“Promover a igualdade entre Mulheres e Homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens”;*
- *“Contribuir para a promoção dos princípios da Igualdade de Género e Não Discriminação no âmbito da participação política, estimulando a participação das/os jovens e das mulheres na política, nomeadamente, através do desenvolvimento de ações de sensibilização”;*
- *“Integrar a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no combate à pobreza e exclusão social”;*
- *“Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da Igualdade entre Mulheres e Homens”;*



- “Garantir a transversalização das questões da OIEC e desconstruir estereótipos de género”;
- “Incentivar a práticas educativas, não formais e informais, promotoras de igualdade entre raparigas e rapazes, com especial enfoque para o estímulo da participação cívica e política por parte das raparigas, e da participação na esfera privada, ao nível de partilha de tarefas domésticas e de atividades relacionadas com o cuidado, por parte dos rapazes”.

Relatório de Execução

O Relatório de Execução assume a função de monitorizar o cumprimento das metas definidas no PMIND e deve refletir os primeiros 12 meses de execução do projeto. Ora, no caso do Município de Mesão Frio, o Relatório de Execução reporta-se aos primeiros 4 meses de execução do projeto, na medida em que o Plano foi aprovado a 18 de janeiro de 2023.

O Relatório de Execução foi aprovado pela EIVL em 27/04/2023 (Anexo 11) e disponibilizado para consulta no site do Município em <https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/908>

Analisemos a pontuação obtida por este produto, tendo por base os subcritérios definidos pela CIG.

Critério	Subcritério	Cumpre?	Pontuação	Classificação	
Adequabilidade	Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	Sim	4	Muito Bom
	Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no Plano? ¹⁸	Sim		
	Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período? ¹⁹	Sim		

¹⁸ Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se a referência a apenas alguns indicadores, com justificação para o facto

¹⁹ 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

Medidas não executadas	Todas as medidas ²⁰ foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	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)? ²¹	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	4
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? ²²	Sim	
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 ²³ meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	Sim	
Implementação do modelo de governação			Muito Bom
			Notação
			4

Tabela 5 – Avaliação dos Critérios e Subcritérios para o produto Relatório de Execução

²⁰ Trata-se das medidas previstas para o período em análise

²¹ Caso exista um período de execução inferior a 12 meses admite-se um número menor de reuniões

²² 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.

²³ Ou número de meses inferior se for o caso

Cofinanciado por:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

A metodologia utilizada para a avaliação da execução do Plano está devidamente identificada no capítulo “Metodologia de recolha de evidências”, do Relatório de Execução, apresentando o mesmo um ponto de situação para cada um dos indicadores previstos no Plano, ou seja, para além de apresentar uma taxa de execução superior a 70 por cento para o período em análise, elenca cada umas das atividades que se encontravam previstas para o período em análise e confirma o seu cumprimento ou não, justificando sempre em caso de não realização de alguma atividade.

Está ainda anexa ao Relatório de Execução, a ata da reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local realizada até à elaboração do referido relatório, estando outra ata²⁴ anexa ao presente relatório (duas reuniões) e que contaram com a participação da maioria de dois terços dos seus elementos.

Plano de Divulgação

A dinamização do PMIND do Município de Mesão Frio faz sentido também na medida em que é divulgada e partilhada com a comunidade em geral. Desta forma, este item contempla também a partilha de boas práticas com outros municípios que, como pudemos, constatar foi cumprida por parte do Município de Mesão Frio. Analisemos a tabela dos critérios e sub-critérios.

Critério	Subcritério		Pontuação	Classificação
	Identificação de entidades congêneres	Cumpre?		
Divulgação	Foram identificados e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a Igualdade?	Sim	4	Muito Bom
	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim		
	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim		

²⁴ Anexo 10

Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutras territórios?	Sim	Notação
			4

Tabela 6 – Avaliação dos Critérios e Subcritérios para o produto Plano de Divulgação

Como foi já possível constatar acima, o Município de Mesão Frio fez parte de um Encontro de Partilhas de Boas Práticas dinamizado em 31 de março de 2023, sendo possível consultar as conclusões no Plano de Divulgação produzido. Para além dos critérios constantes da tabela acima, o Plano de Divulgação contém toda uma estratégia de divulgação definida para cada uma das atividades previstas no PMIND.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



O envolvimento dos *stakeholders*

O PMIND do Município de Mesão Frio é um Plano desenvolvido para toda a comunidade e, por conseguinte, só faz sentido que seja pensado, desenvolvido e implementado em conjunto com a comunidade.

Na impossibilidade de serem escutados cada um dos membros que compõem a população do Município de Mesão Frio, são definidas entidades representativas essenciais como, por exemplo, as entidades pertencentes à Rede Social, as organizações empresariais, a comunidade escolar, entre outros.

A recolha de contributos foi feita via questionário e foram ainda dinamizadas reuniões da EIVL.

Aliás, pode ler-se no PMIND do Município de Mesão Frio que o Plano "*será um instrumento de política local que estabelecerá a estratégia de promoção da igualdade e a mobilização explícita de um conjunto de políticas e ações para a igualdade adaptadas à realidade do território e tendo por base as experiências das Equipas Técnicas do Município e da Equipa para a Igualdade na Vida Local, bem como do contributo dos parceiros sociais que colaboram de forma direta, ou indireta, com a EIVL. Esta intervenção em rede permite uma participação ativa e inclusiva nas medidas previstas, no sentido de sensibilizar para a temática e envolver os stakeholders neste processo."²⁵.*

24

Mas estes *stakeholders*, que são também partes interessadas na implementação do Plano, não são apenas considerados na fase de diagnóstico e de desenvolvimento do Plano, sendo também partes ativas na concretização das medidas definidas no documento que foi aprovado pelos/as deputados/as da Assembleia Municipal.

No Plano podemos identificar claramente as entidades/organizações com um papel mais ativo na dinamização do mesmo. A saber: os/as colaboradores/as da autarquia, incluídos/as nas diferentes unidades orgânicas que a mesma acolhe; Agrupamentos de Escolas; Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSSs); Gabinete de Inserção Profissional (GIP); o IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional.

No momento presente de avaliação, foram aplicados questionários a diversos *stakeholders*, como os/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade, os/as colaboradores/as, as entidades locais e a própria população inserida na comunidade.

Os questionários aplicados poderão ser consultados em anexo (Anexos 5 a 8).

Analisemos agora os resultados obtidos e que nos permitem ter em consideração a perspectiva dos *stakeholders* e uma avaliação do seu envolvimento.

²⁵ Sublinhado nosso

Cofinanciado por:

Conselheiras Locais para a Igualdade

O Município de Mesão Frio nomeou duas Conselheiras Locais para a Igualdade. Ambas colaboraram nesta fase de avaliação.

Quando questionadas sobre a sua participação na elaboração do PMIND, uma das Conselheiras referiu não ter participado na elaboração do mesmo por motivos de baixa médica, pelo que se encontra devidamente justificada a sua ausência da fase inicial do processo.

Por esse mesmo motivo, apenas uma das Conselheiras considera que, para o desenvolvimento do Plano foram realizadas atividades de *brainstorming* e/ou *focus group* adequadas.

Considera que na elaboração do PMIND foram realizadas atividades de *brainstorming* e/ou *focus group* adequadas?

2 respostas

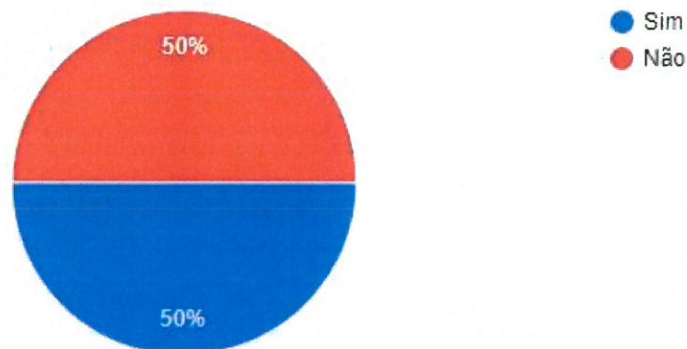


Gráfico 1 - Adequação das atividades realizadas

Considerando que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e da Não Discriminação, as Conselheiras, porém, são da opinião de que a calendarização das atividades não é adequada e exequível ou então apenas o é em parte.

Nas suas opiniões, foi tida em linha de conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social.

Alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, as atividades traduzem, na opinião das Conselheiras, as boas práticas já existentes no Município e garantem a continuidade de outras iniciativas. Já no que diz respeito ao público-alvo, uma das Conselheiras discorda que o Plano contemple diferentes públicos-alvo.

Cofinanciado por:



As medidas destinadas à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal são ainda consideradas adequadas.

Quando questionadas sobre as principais dificuldades sentidas aquando da implementação do Plano, a Conselheira que participou na elaboração do PMIND apontou a reduzida colaboração das entidades e a calendarização apertada. Como aspetos positivos, destacam a elevada participação do público-alvo nas atividades e a sua boa receptividade, bem como a existência de parcerias com diferentes entidades.

No campo destinado às observações/sugestões as Conselheiras referiram a necessidade de assegurar a continuidade do Plano, com os ajustes que venham a revelar-se necessários. Referiram ainda que “*o espaço temporal para aplicação das medidas deveria ter sido maior*”.

Colaboradores/as do Município

O Município de Mesão Frio tem, de acordo com o Diagnóstico de Género efetuado, 162 colaboradores/as: 67 homens e 95 mulheres. Dos 162 colaboradores/as, responderam ao questionário apenas 22 pessoas, ou seja, 13,58 por cento do universo de recursos humanos da autarquia, um número muito reduzido que não permite auferir grandes conclusões. Contudo, analisaremos as respostas.

Das 22 pessoas que responderam ao questionário, 68,2 por cento são mulheres e 31,8 por cento são homens, o que nos demonstra que as mulheres foram mais participativas.

A maioria das pessoas que responderam ao questionário são Assistentes Operacionais (54,5%), seguidas dos/as Técnicos/as Superiores e Assistentes Técnicos/as, com igual valor: 18,2%.

50 por cento dos/as respondentes têm idades compreendidas entre os 36 e os 55 anos.

Quando questionados/as se consideram que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as, a grande maioria (90,9%) respondeu positivamente. Tendo em consideração que existem ainda pessoas que poderão não ter acesso tão constante a ferramentas como o *email*, por exemplo, ou a um computador, no desenvolvimento das suas funções, para conseguirem aceder a informação em formato digital, convém ponderar novas formas de divulgação que passem por meios não exclusivamente digitais para que todos/as (100%) possam ter conhecimento do PMIND do Município de Mesão Frio. No entanto, todos/as os/as dirigentes receberam indicação superior para que fosse garantido o acesso a um computador a todos/as os/as colaboradores/as que, em função da natureza das suas funções, possam não utilizar um computador no seu quotidiano profissional.

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

22 respostas

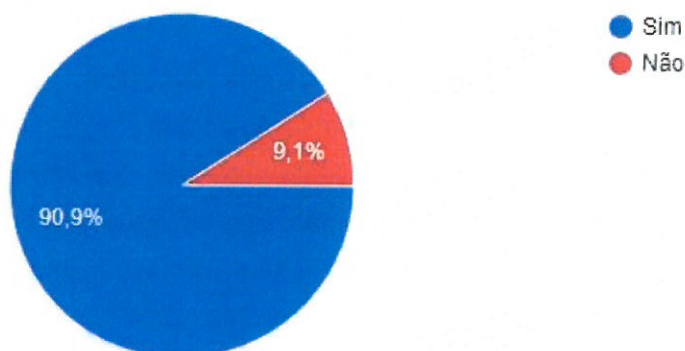


Gráfico 2 - Divulgação do PMIND

No que diz respeito à participação no desenho do Plano, mais de 77 por cento considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades. Porém, 22,7 por cento consideram-se excluídos dessa parte do processo. Analisando a coerência entre as necessidades dos/as colaboradores/as e as atividades propostas, as percentagens mantêm-se sempre muito semelhantes.

27

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

22 respostas

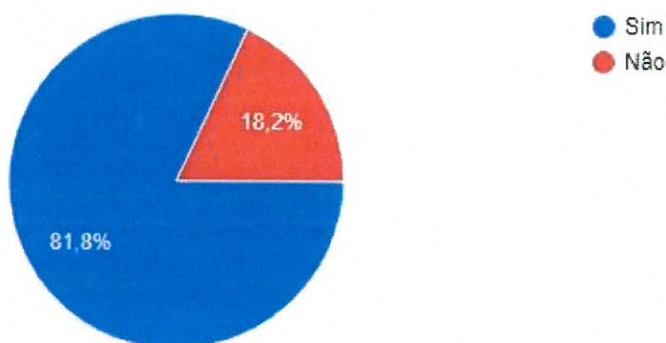


Gráfico 3 - Coerências entre necessidades identificadas e atividades propostas

Cofinanciado por:

Mais uma vez temos grande maioria (81,8%) das pessoas a considerar que as atividades planeadas têm em contas as necessidades dos/as colaboradores/as, mas há ainda 18,2 por cento de inquiridos/as que discorda.

Questionados/as se consideram que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município, 86,4 por cento consideram que sim.

Mais de 80 por cento dos/as inquiridos/as considera também que os eixos estratégicos definidos no Plano são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias.

Apenas 13,6 por cento das pessoas considera que o número de atividades apresentado não é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis, mas, por outro lado, mais de 90 por cento considera que as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação.

81,8 por cento dos/as colaboradores/as que responderam ao inquérito considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou programadas, e 77,3 por cento considera que estas são adequadas ao público-alvo. Aproxima-se de um quarto as pessoas que consideram as atividades desajustadas ao público-alvo.

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

22 respostas

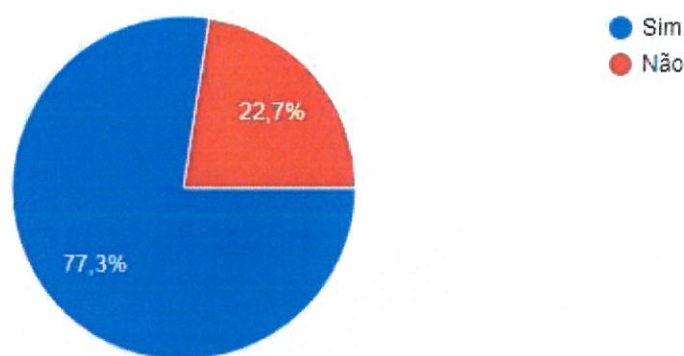


Gráfico 4 - Adequação das atividades ao público-alvo

Passando o foco para o papel das entidades parceiras, uma percentagem de 27,3 por cento considera que as entidades parceiras não demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações.

Handwritten signature in blue ink.

Considera que as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?

22 respostas

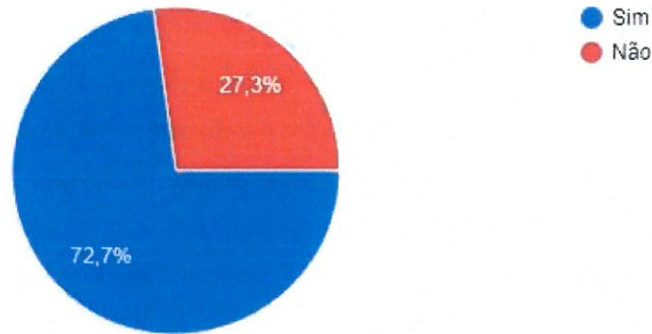


Gráfico 5 - Envolvimento das entidades parceiras

Os/as colaboradores/as parecem também estar satisfeitos/as com a participação dos/as destinatários/as nas atividades previstas, respondendo de forma afirmativa em 77,3 por cento. Percentagem superior (86,4%) é atingida relativamente ao item “As atividades propostas foram realizadas conforme previsto?”.

Analisada a questão da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, 72,7 por cento dos/as inquiridos/as consideram as medidas apresentadas adequadas e suficientes.

Considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas relativas à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

22 respostas

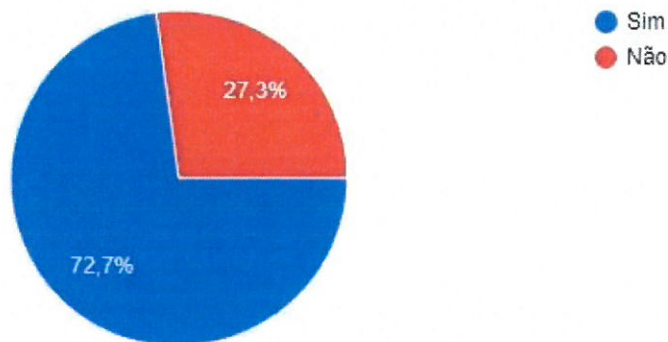


Gráfico 6 - Adequação das medidas à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Quando questionados/as sobre o facto de o PMIND ir ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, há pessoas que respondem que as

Cofinanciado por:



Handwritten signature in blue ink.

medidas são insuficientes e que é necessário maior auxílio no local de trabalho, havendo reportes nesse sentido: *“Muitas vezes não posso fazer o acompanhamento necessário aos meus filhos, porque não tenho quem me substitua no local de trabalho”*. Há, porém, quem (81,8%) considere que o Plano vai ao encontro de todas as necessidades sentidas.

Desafiados/as a fazerem sugestões ou observações, os/as colaboradores/as expressaram-se da seguinte forma: *“Nada a acrescentar”*; *“Nada a sugerir”*; *“Mais formação”*; *“Estes assuntos deverão ter continuidade”*. Há quem sugira mais formação e partilha de funções. Um/a dos/as inquiridos/as responde: *“Todos os departamentos deveriam dar uma sugestão ou ser questionado aos colaboradores o que gostariam que fosse implementado no plano de desenvolvimento”*. Sugerem ainda horários adequados a todos os públicos-alvo.

Podemos, portanto, extrair desta análise que um ponto negativo está relacionado com a insuficiência das medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. Porém, como ponto positivo há a registar a satisfação generalizada com a maioria dos itens, nomeadamente com a coerência entre necessidades registadas e atividades planeadas.

Entidades Locais

Dos questionários remetidos para as entidades locais, apenas foram registadas sete respostas, o que é um número manifestamente insuficiente. Porém, apesar dos apelos do Município para resposta ao inquérito, os mesmos não surtiram efeito e os dados que aqui apresentamos poderão não se constituir como uma amostra representativa.

Ainda assim, analisemos as respostas recolhidas.

Das sete entidades que responderam ao questionário, 57,1 por cento são Associações e 14,3 por cento são IPSSs. Porém, esta percentagem reflete o facto de apenas existir uma IPSS no concelho, não representando, de todo, uma “não participação” do setor neste questionário.

Tipo de entidade

7 respostas

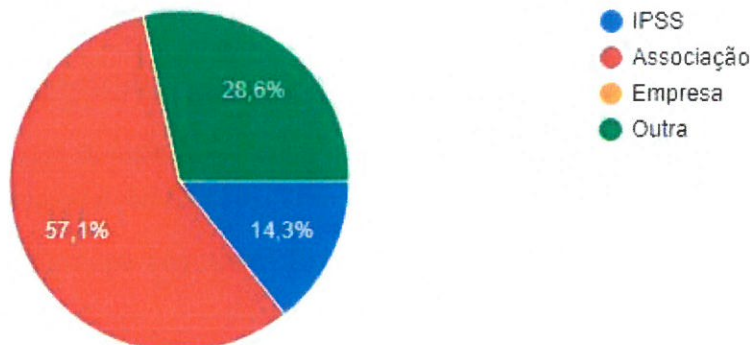


Gráfico 7 - Tipo de Entidades

57,1 por cento das pessoas que respondeu ao questionário pertence ao sexo feminino e a maioria também ocupa cargos de direção (dirigentes ou equiparados/as), ultrapassando os 85 por cento. Em termos de idade, 57,1 por cento encaixa-se na faixa etária dos 66 aos 75 anos, não havendo nenhuma resposta registada abaixo dos 25 anos.

Quando questionadas sobre a sua participação na identificação de necessidades/fragilidades e na definição de atividades para o Plano, a grande maioria(71,4%) afirma que não participou.

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?

7 respostas

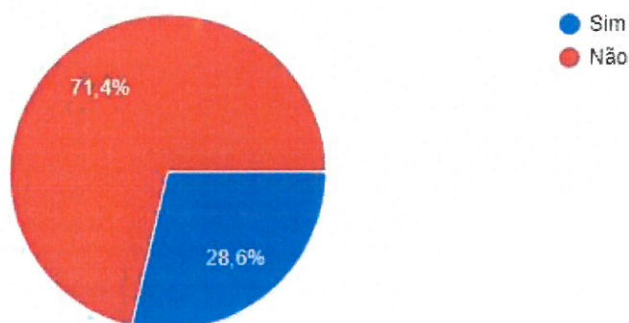


Gráfico 8 - Participação em atividades de auscultação

Cofinanciado por:

Das entidades que participaram na auscultação de opiniões e contributos para o desenvolvimento do PMIND, a maioria (71,4%) considerou pertinente este passo. Porém, já depois de o Plano ter sido desenvolvido, existem ainda 28,6 por cento das entidades a considerar que o PMIND não foi devidamente divulgado junto de todas as entidades e associações, bem como junto dos/as respetivos/as técnicos/as.

A grande maioria das entidades que respondeu ao inquérito concorda que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município e que os eixos estratégicos abrangidos pelo Plano são adequados.

Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?

7 respostas

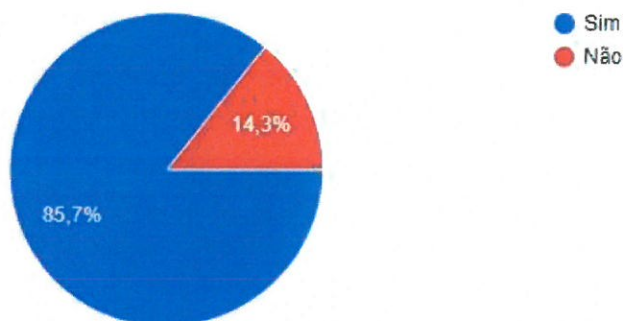


Gráfico 9 - Adequação da estratégia de implementação à realidade de Mesão Frio

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

7 respostas

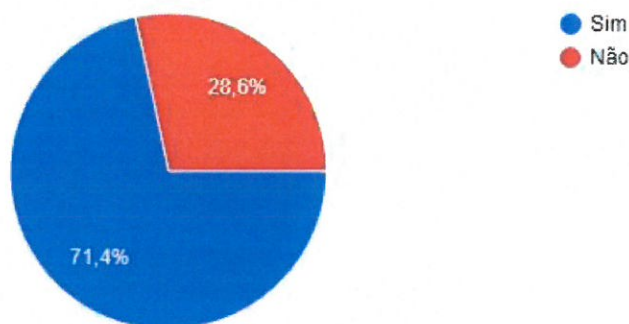


Gráfico 10 - Adequação dos eixos estratégicos ao desenvolvimento de práticas igualitárias

71,4 por cento das entidades consideram que as atividades definidas são abrangentes, em termos de áreas de intervenção, e que os objetivos definidos no

Cofinanciado por:

Plano são coerentes com as atividades a desenvolver. A mesma percentagem de respostas é aplicada ao item “adequação das atividades ao público-alvo”.

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

7 respostas

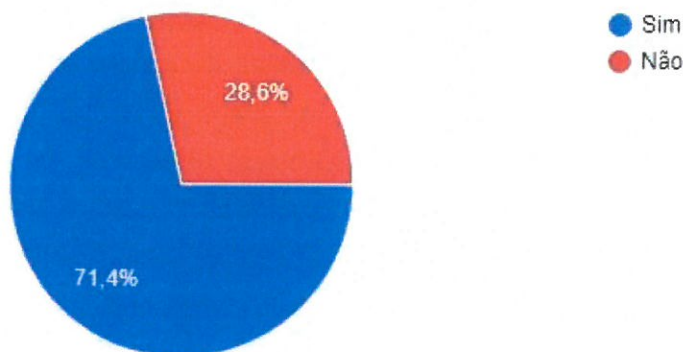


Gráfico II - Adequação das atividades ao público-alvo

A maioria (85,7%) responde positivamente ao envolvimento do Município na execução das atividades.

Quando questionadas se os/as destinatários/as das atividades participaram ativamente nessas ações, a maioria afirma não ter noção de tal facto, pelo que é importante reforçar a divulgação das atividades não só previamente ao seu desenvolvimento mas também na pós-execução de forma a que a comunidade possa ter noção da adesão que captaram.

Mais de 70 por cento considera que as atividades têm sido desenvolvidas conforme previstas.

Sobre a sua própria participação na dinamização do Plano, a resposta está muito equilibrada, com 57,1 por cento a responder afirmativamente, mas, por outro lado, com 42,9 por cento a responder de forma negativa. Entre as justificações para a não participação da entidade, encontramos: “Não foi solicitado”; “A associação não foi envolvida”; “Não tive conhecimento”.

Porém, a maioria (71,4%) concorda que o Plano vai ao encontro das necessidades sentidas pela população. Das entidades que responderam negativamente, nenhuma apresentou sugestões, havendo apenas um reforço de uma ideia já anteriormente veiculada: “Em minha opinião não chegou a todas as pessoas”.

Questões que importa ter em consideração e tornar mais claras no desenvolvimento de um próximo PMIND.



Comunidade, em geral

O concelho de Mesão Frio era composto, em 2021, por 3.548 habitantes, de acordo com o Diagnóstico de Género realizado previamente ao PMIND. Lançado o desafio que foi à população para responder ao inquérito de avaliação, conseguiram-se apenas 33 respostas. Analisemos, ainda assim, as conclusões do inquérito.

Do ponto de vista do género, a amostra está relativamente equilibrada com 42,4 por cento dos inquiridos do sexo masculino e 57,6 por cento do sexo feminino. Em termos de ocupação profissional, e for facilidade de análise e concentração em categorias, estabelecemos um paralelo com os graus existentes na Função Pública. Assim, responderam ao inquérito Técnicos/as Superiores ou equiparados/as (30,3%), Assistentes Técnicos/as ou equiparados/as (18,2%) e Assistentes Operacionais ou equiparados/as (15,2%).

A maioria dos/as inquiridos/as tem idade compreendida entre 36 e 45 anos.

Idade

33 respostas

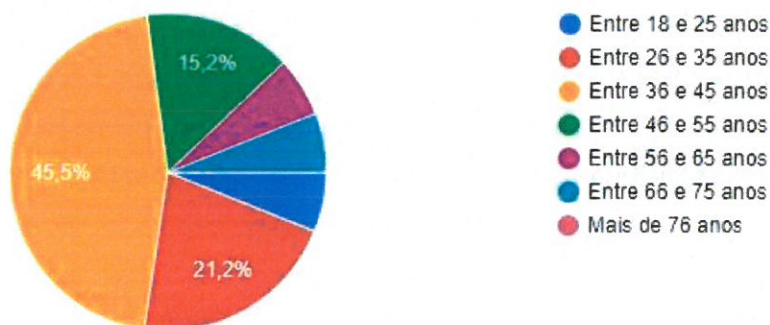


Gráfico 12 - Idade dos/as inquiridos/as

Quase 90 por cento teve conhecimento de que o Município estava a elaborar o PMIND, o que demonstra que existiu, junto da comunidade, divulgação da iniciativa e 90,9 por cento consideram pertinente a sua elaboração.

27,3 por cento das pessoas que responderam ao inquérito consideram que não foi disponibilizada informação sobre a temática da Igualdade e da Não Discriminação e 36,4 por cento considera que a divulgação do PMIND do Município de Mesão Frio foi adequada.

Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?

33 respostas

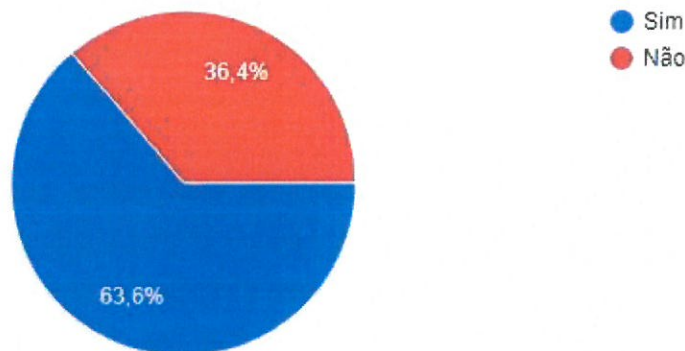


Gráfico 13 - Divulgação do PMIND

A maioria das pessoas teve conhecimento das atividades do Plano através das redes sociais (63,6%) mas também é referido o *site* do Município (18,2%), o local de trabalho (12,1%), havendo quem refira que tomou conhecimento do PMIND através de um/a amigo/a.

As atividades dinamizadas foram consideradas pertinentes pela maioria da comunidade que respondeu ao inquérito.

35

Considera pertinente a realização das atividades em que participou?

33 respostas

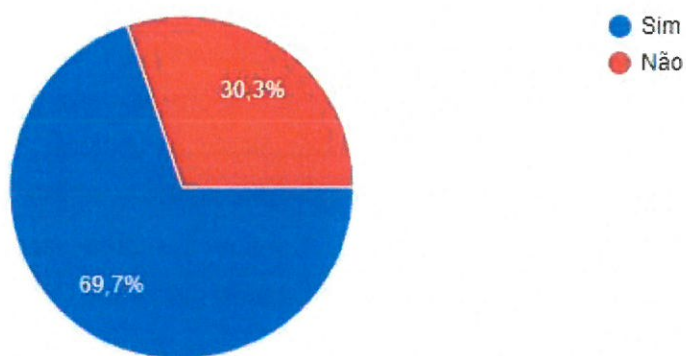


Gráfico 14 - Pertinência das atividades

A comunidade foi desafiada a apresentar sugestões de melhoria mas a maioria referiu não haver nada a acrescentar. No entanto, foram registadas algumas sugestões a ter em conta: *“Importante adequar a disseminação das atividades e objetivos do plano aos diferentes grupos e segmentos da comunidade local, para uma efetiva*

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

sensibilização e mobilização de todos”; “*Todo o concelho, incluindo aldeias*”, sugerindo que todo o território deve ser coberto pelas atividades previstas.

Percebemos, pois, que também na vertente externa é necessário melhorar a divulgação e diversificar os meios utilizados de forma a alcançar um maior número de pessoas.

Equipa para a Igualdade na Vida Local

Para além dos inquéritos aplicados aos quatro grupos referidos, foram ainda auscultados, via questionário remetido por *email*, todos os membros da EIVL. Assim, foi-lhes solicitado que respondessem às seguintes questões:

- Como decorreu o processo de produção do PMIND? Foram auscultados/as?
- Como está a decorrer a implementação? Têm participado ativamente? Se não, porquê?
- O que corre bem? O que corre menos bem?
- Sugestões de melhoria;
- Outras observações.

Dos cinco elementos que compõem a EIVL, apenas quatro responderam ao apelo, pelo que poderá o Município querer equacionar a verificação de disponibilidade dos/as nomeados/as para o papel assumido. Um dos elementos assumiu ainda uma participação pouco ativa devido a um período de baixa médica.

Relativamente à primeira questão **“Como decorreu o processo de produção do PMIND? Foram auscultados/as?”**, os membros da EIVL revelaram que o processo de produção do PMIND foi bem elaborado e planeado, indo ao encontro das metas e objetivos definidos. Revelaram ter participado na construção do Plano de forma colaborativa. Apesar de ter sido uma responsabilidade do Município de Mesão Frio, referem que existiu sempre a preocupação de articular com as entidades externas. Porém, há quem refira que passou um hiato de tempo elevado desde o primeiro contacto para a participação na EIVL e a efetivação dessa participação, o que fez com que não contribuíssem para o processo de elaboração do PMIND mas apenas na sua implementação.

No que diz respeito à implementação (**“Como está a decorrer a implementação? Têm participado ativamente? Se não, porquê?”**) são da opinião de que esta tem decorrido com sucesso, *“uma vez que as ações promovidas têm capacitado a população-alvo para a temática do plano”*, sendo algumas das atividades dinamizadas pelos próprios membros da EIVL. Alguns elementos não têm participado diretamente nas ações apenas por não serem definidas dentro da sua área de atuação. A



implementação deveria ter respeitado os 12 meses previstos na candidatura, o que facilitaria a dinamização das atividades, refere um dos elementos.

Como pontos positivos (“**O que corre bem?**”) destacam o facto de tudo estar a correr de acordo com o planeado. Destacam o facto de existirem atividades dirigidas a diferentes públicos-alvo, o que permite uma transversalidade (nomeadamente etária) que é positiva para a mudança de mentalidades. Há ainda quem distinga a motivação da EIVL para o trabalho em rede e o facto de o concelho estar munido de respostas sociais com equipas experientes e trabalho social consolidado.

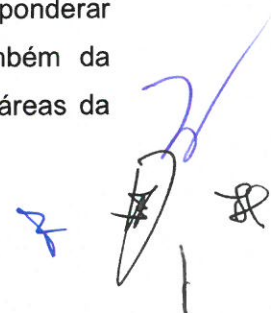
Já em relação ao que corre menos bem (“**O que corre menos bem?**”), na sua implementação, referem a necessidade de envolver mais a comunidade escolar no sentido de a alertar, sensibilizar e capacitar para lidar com as questões de género. Existiu a indicação de que o diagnóstico não utilizou metodologias participativas, o que contraria o referido no Diagnóstico de Género: *“Foram, ainda, consultadas entidades locais, no sentido de disponibilizarem dados essenciais à avaliação de alguns dos indicadores a constar deste relatório, pretendendo-se uma abordagem participativa em matéria de igualdade de género e discriminação no município”*. Referiram ainda que o *timing* para auscultação das entidades parceiras para a elaboração do Plano foi muito reduzido, o que dificultou a inclusão de outros pontos de vista, e que o PMIND tem atividades parecidas em eixos distintos, para além de ser muito extenso.

37

Como “**Sugestões de melhoria**”, alguns elementos nada têm a acrescentar. Porém, outros referem a necessidade de alargar a EIVL a mais elementos nomeadamente na área de apoio à vítima ou da saúde e de garantir formação sobre igualdade à equipa. Sugerem ainda a elaboração de pontos de situação trimestrais e o aumento dos *timings* de resposta para garantir uma maior participação de todas as entidades no Plano.

O campo “**Outras observações**” foi sempre deixado em branco pela maiorias/as inquiridos/as.

Analisada a participação dos diferentes *stakeholders* no processo de desenvolvimento e implementação do PMIND, constatamos que o balanço é positivo. No futuro deverá, ainda assim, ser considerada a participação de outras entidades que, neste caso, demonstraram estar pouco envolvidas, como é o caso das empresas do setor privado, nomeadamente considerando o seu ponto de vista para a definição de atividades direcionadas especificamente para este grupo em concreto. Também será de ponderar a participação dos/as profissionais do setor da Saúde, da GNR e também da Educação, de forma a promover o *mainstreaming* de género em todas as áreas da sociedade de Mesão Frio.



Cofinanciado por:

Avaliação quantitativa das metas alcançadas

O Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mesão Frio já referido neste documento dá a conhecer o alcance das metas alcançadas, tendo por base as metas definidas inicialmente no Plano.

De acordo com o referido Relatório, das medidas previstas para os primeiros 4 meses do Plano (de Janeiro de 2023 a abril de 2023) foram implementadas mais de 70 por cento das ações previstas, “*tendo atingido a maior parte das metas e, em alguns casos, tendo até superado*”. Até ao fecho do Relatório de Execução não tinha sido iniciada a implementação de apenas uma das medidas previstas no PMIND para o período em análise.

Foram totalmente executadas as seguintes medidas:

- Incluir formalmente o princípio da Igualdade de Género como orientador das práticas do Município – o Plano previa como meta incluir a referência ao princípio da Igualdade de Género no *site* do Município. A meta foi alcançada;
- Divulgar a informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, através dos meios de comunicação interna e/ou outros mecanismos – a meta definida no Plano dava nota de que deveriam ser criados dois mecanismos de divulgação da informação. O Município utilizou três mecanismos, conforme pode ser verificado no Relatório de Execução, superando a meta prevista;
- Sistematizar as medidas existentes de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal existentes no Município – a meta prevista dava nota da necessidade de ser criado um documento ou cartaz informativo com as medidas do Município promotoras da conciliação. Tal foi alcançado, tendo-se ainda procedido a divulgação através das redes sociais e *site* do Município;
- Criação de mecanismos de divulgação de informação sobre meios disponíveis para apresentação de queixa – a meta prevê a criação de um formulário interno para apresentação de queixa e a criação de um mecanismo de divulgação da informação. A mesma foi superada com a criação do formulário e a divulgação por diversos canais, como via email, pasta partilhada e disponibilização do documento e *flyer* explicativo no Gabinete de Apoio Jurídico da Autarquia;

- Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação – a meta define a criação de dois mecanismos de divulgação. O mesmo foi disponibilizado no *site* e apresentado em CLAS, pelo que a meta foi alcançada;
- Sensibilização para a participação masculina na vida familiar através de mecanismos criados para o efeito – o PMIND estabeleceu como meta a criação de um mecanismo. A meta foi superada com o desenvolvimento de duas sessões, no Dia do Pai;
- Sensibilização para o gozo da licença parental exclusiva do pai, entre os trabalhadores da autarquia, através de mecanismos criados para o efeito – a meta define a criação de um mecanismo com periodicidade anual. Foram criados dois mecanismos (cartaz e email interno), pelo que a meta prevista foi superada;
- Criação e divulgação de informação com os recursos existentes de facilitação da conciliação trabalho – família, na área do Município – a meta definia a criação de um mecanismo. A meta foi superada com o desenvolvimento de três mecanismos de divulgação;
- Realização de ações de prevenção na área da violência de género e em particular sobre a violência no namoro e o *bullying* – a meta define uma ação e que 30 alunos/as do Ensino Básico e/ou Secundário do concelho participam na sessão. De acordo com o Relatório de Execução, foram dinamizadas duas sessões e participaram 68 alunos/as;
- Promoção de ações de sensibilização/informação/reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e, em particular, sobre a violência contra os/as idosos/as – a meta prevista definiu uma ação para 30 participantes e a mesma foi alcançada;
- Criação de espaços de divulgação e consulta de informação sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades – foi definida como meta a criação de um mecanismo. Foi criado um separador no site do Município com toda a informação relativa ao projeto e ao tema, pelo que a meta foi alcançada;
- Campanha de sensibilização/informação para a participação dos homens na vida familiar – o Plano apresentava como meta a criação de um cartaz de campanha. A meta foi globalmente alcançada;
- Criação e divulgação de informação com os recursos que facilitam a conciliação vida – trabalho existentes na área do Município (vertente externa) – previa-se, no Plano, a criação de um mecanismo. A meta foi ultrapassada com a criação de mais do que um mecanismo de divulgação, de acordo com as evidências constantes no Relatório de Execução;

- Elaboração de materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as) –o PMIND prevê o desenvolvimento de três documentos ou ações. A metafoi alcançada;

No quadro abaixo podemos ver uma síntese das metas previstas para os primeiros quatro meses do Plano (e que foi alvo de avaliação no Relatório de Execução), em comparação com as metas alcançadas:

Medida implementada	Meta prevista	Meta alcançada
Incluir formalmente o princípio da Igualdade de Género como orientador das práticas do Município	Incluir a referência ao princípio da Igualdade de Género no <i>site</i> do Município	Criação de separador no <i>site</i> do Município
Inclusão em SIADAP 1 de, pelo menos, dois objetivos relacionados com a promoção da IG e não discriminação	Inclusão de, pelo menos, dois objetivos	Medida ainda não aplicada
Divulgar a informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade, através dos meios de comunicação interna e/ou outros mecanismos	Criação de dois mecanismos de divulgação da informação	Criação de três mecanismos de divulgação da informação
Sistematizar as medidas existentes de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal existentes no Município	Criação de um documento ou cartaz informativo com as medidas do Município promotoras da conciliação	Criação de um documento ou cartaz informativo com as medidas do Município promotoras da conciliação
Criação de mecanismos de divulgação de informação sobre meios disponíveis para apresentação de queixa	Criação de um formulário interno para apresentação de queixa e a criação de um mecanismo de divulgação da informação	Criação de um formulário interno para apresentação de queixa e criação de vários mecanismos de divulgação da informação
Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	Criação de dois mecanismos de divulgação	Criação de dois mecanismos de divulgação
Sensibilização para a participação masculina na vida familiar através de mecanismos criados para o efeito	Criação de um mecanismo	Criação de um mecanismo
Sensibilização para o gozo da licença parental exclusiva do pai, entre os trabalhadores da	Criação de um mecanismo com periodicidade anual	Criação de dois mecanismos com periodicidade anual

autarquia, através de mecanismos criados para o efeito		
Criação e divulgação de informação com os recursos existentes de facilitação da conciliação trabalho – família, na área do Município	Criação de um mecanismo	Criação de três mecanismos
Realização de ações de prevenção na área da violência de género e em particular sobre a violência no namoro e o <i>bullying</i>	Uma ação com 30 alunos/as do Ensino Básico e/ou Secundário	Duas ações com 68 alunos/as do Ensino Básico e/ou Secundário
Promoção de ações de sensibilização/informação/reflexão sobre a violência de género, violência doméstica e, em particular, sobre a violência contra os/as idosos/as	Uma ação para 30 participantes	Uma ação para 30 participantes
Criação de espaços de divulgação e consulta de informação sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades	Criação de um mecanismo	Criação de um mecanismo
Campanha de sensibilização/informação para a participação dos homens na vida familiar	Criação de um cartaz de campanha	Criação de um cartaz de campanha
Criação e divulgação de informação com os recursos que facilitam a conciliação vida – trabalho existentes na área do Município (vertente externa)	Criação de um mecanismo	Criação de diversos mecanismos
Elaboração de materiais informativos sobre a violência e os direitos das vítimas para divulgação a públicos estratégicos (crianças, jovens, mulheres, idosos/as)	Desenvolvimento de três documentos ou ações	Desenvolvimento de três documentos ou ações
Elaboração do Regulamento do Concurso de Ideias, em colaboração com o Agrupamento de Escolas	Desenvolvimento de um Regulamento	Em fase de desenvolvimento

Ce
[Handwritten signature]

Tabela 7 - Metas previstas e metas alcançadas

[Handwritten signature]

Análise SWOT

A análise SWOT é uma técnica de planeamento estratégico que visa auxiliar o Município de Mesão Frio a identificar Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats) relacionadas com um determinado projecto, neste caso, o PMIND.

Com base nos dados recolhidos junto dos diferentes *stakeholders* e com base nas metas alcançadas, foi possível traçarmos a análise SWOT que se segue com o intuito de auxiliar o Município a definir novas formas de intervenção no território para alcançar todas as metas previstas no seu PMIND e continuar a aprofundar esse projeto futuramente.

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Coerência registada e reconhecida entre as necessidades identificadas e as atividades propostas • Compromisso e empenho político em trabalhar a temática da Igualdade e Não Discriminação • Parcerias estabelecidas diversificadas • Motivação da equipa de trabalho e da EIVL • Conselheiras Locais para a Igualdade nomeadas • EIVL nomeada e participativa • Existência de protocolos no âmbito da Igualdade (ex.: Protocolo de Cooperação com a CIG) • Concelho munido de respostas sociais com equipas experientes e trabalho social consolidado • Elevada participação do público-alvo • Boa receptividade do público-alvo face às atividades propostas • Existência de atividades sobre Igualdade previamente ao PMIND • Aumento da representação feminina nos cargos de liderança política • Existência de respostas sociais que visam promover a igualdade de oportunidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Canais de comunicação pouco diversificados • Infoexclusão de parte da comunidade • Sociedade com uma tradição familiar patriarcal • EIVL reuniu tardiamente • Poucas ações de sensibilização para públicos estratégicos mas distintos • Fraca taxa de colaboração de empresas • Disponibilidade de entidades parceiras, por vezes, reduzida • Falta de integração da perspetiva de género no orçamento municipal • Baixa densidade populacional • Índice de envelhecimento crescente • Baixa representatividade de mulheres empregadoras • Assimetrias salariais entre mulheres e homens, com prejuízo para as mulheres, no setor empresarial • Elevada assimetria na prática de Desporto, entre homens e mulheres • Ausência de medidas concretas para a promoção da comunicação e linguagem inclusivas • Reduzido tempo de implementação do

Handwritten signature in blue ink.

<ul style="list-style-type: none"> Existência de respostas protocoladas de apoio à vítima Incentivo ao associativismo Existência de Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho 	<p>Plano</p> <ul style="list-style-type: none"> Pandemia COVID-19
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> Processo de comunicação interna e externa com margem de melhoria Processo de participação dos/as colaboradores/as com margem de progressão, desde que utilizados métodos diversificados Intervenção urbanística a implementar Alargamento da dinamização de atividades a todo o território concelhio Aprofundar a interseccionalidade Áreas com muito a explorar ainda no território, como a da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais Formação contínua para qualificar e manter a motivação da equipa de trabalho Alargamento da rede de <i>stakeholders</i> Partilha de boas práticas com outros Municípios Envolvimento da comunidade empresarial Desenvolvimento de mais medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal Promoção de novas parcerias, nomeadamente com benefícios diretos a colaboradores/as e famílias Continuidade do desenvolvimento de ações que incluam a população, em geral, e alguns grupos em particular 	<ul style="list-style-type: none"> Fraca participação política dos/as portugueses/as, em geral Fraca perceção do trabalho desenvolvido pela Função Pública Infoexclusão de parte da população concelhia Resistência por parte da comunidade a políticas relacionadas com a Igualdade e Não Discriminação Fraca representatividade das mulheres no desporto e na política Prazos de execução apertados Baixo comprometimento de dirigentes com a temática em causa

Tabela 8 - Análise SWOT

Perante as conclusões que têm vindo a ser partilhadas, há algumas dificuldades que se distinguem e que comprometem, ainda que parcialmente, o sucesso da implementação do PMIND. São esses os pontos que mais necessitam de ser trabalhados.

Handwritten signature in blue ink.

Recomendações

Dos dados recolhidos foi possível verificar que é necessário melhorar a comunicação interna, quer no processo de envolvimento e auscultação dos/as colaboradores/as, quer na divulgação das próprias iniciativas. Essa dificuldade em fazer com que a comunicação chegue a todos/as é também sentida a nível externo, existindo participantes a solicitar uma maior divulgação, quer do Plano, quer das atividades que o compõem, nomeadamente no período pós-iniciativa, para que seja possível à comunidade ter uma real noção do sucesso da mesma.

Sugere-se, por isso, que se utilizem **meios de comunicação e divulgação diversificados**, não assentes exclusivamente no formato digital. Com uma parte considerável da população a não dominar as Tecnologias de Informação e Comunicação, torna-se necessário apostar em meios de divulgação mais convencionais como, por exemplo, uma agenda de eventos em papel, a divulgação via rádio e/ou a utilização de uma unidade móvel que circule por todas as freguesias com a divulgação das iniciativas. Saliencia-se, no entanto, como medida positiva, a distribuição de *flyers* relativamente a determinadas iniciativas.

A par do reforço da divulgação deve ainda ser considerada a **formação em tecnologias de informação e comunicação**, como forma de combater a info-exclusão existente no território e reduzir as desigualdades, tal como preconizado nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Desta forma, teremos uma comunidade mais informada e conseqüentemente mais participativa, a par dos ganhos que esta medida acaba por impactar em termos ambientais.

E falando em formação, foi apontada como uma necessidade o desenvolvimento de formação específica para os membros da EIVL mas também para docentes e auxiliares de ação educativa, nomeadamente na área da Violência de Género. Tal facto deve ocorrer para a comunidade, em geral, mas também para públicos específicos. É fundamental manter a motivação da equipa, proporcionando-lhe o acesso a formação específica. Assim, para além da formação em literacia digital, propomos que se desenvolva **formação para técnicos/as na área da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais**, bem como **formação para Técnicos/as de Apoio à Vítima (TAV)**, a par de uma formação generalista sobre **Igualdade de Género**.

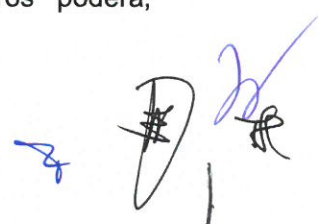
Torna-se necessário aumentar a participação do público nas atividades implementadas no âmbito do PMIND, pelo que se sugere a **diversificação do tipo de atividades, de acordo com diferentes públicos-alvo** (infantil, juvenil, sénior, colaboradores/as, empresas,...), implementando atividades com recurso a práticas e metodologias inovadoras que apelem à participação e ao envolvimento geral da comunidade, e **em todas as freguesias do concelho**. Foi reportada a existência de uma sociedade patriarcal que poderá revelar alguma resistência à temática tratada. Isso só pode ser combatido quando conseguirmos esta participação generalizada. Daí ser necessário também contemplar na revisão do Plano, **atividades destinadas a alunos/as do pré-escolar**.

Sugere-se a realização de novas edições do encontro de **partilha de boas práticas com outros Municípios**. Esta partilha permanente permite identificar dificuldades em comum, esclarecer dúvidas, debater formas de implementação das atividades, replicar casos de sucesso noutros territórios. Permite ainda, à equipa que acompanha o projeto, reconhecer pessoas com as quais se identificam pois enfrentam as mesmas dúvidas, as mesmas dificuldades.

Verificou-se uma taxa de participação nula das entidades empresariais na resposta ao questionário enviado, no âmbito deste Relatório de Avaliação. Esse facto pode denotar uma falta de envolvimento ou até de interesse ou de disponibilidade do mundo empresarial relativamente à temática. Ora, este é um facto que deve também ser corrigido com celeridade. Pelo seu alcance e importância económica e social, **o mundo empresarial deve ser envolvido na revisão do PMIND e na sua implementação**, definindo-se medidas concretas, como, por exemplo, formação, dirigidas aos/às empresários/as para que possam nas suas práticas organizacionais de Recursos Humanos reflectir a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).

No sentido do esclarecimento dos/as munícipes de Mesão Frio, importa ainda **clarificar** (para cada atividade) os **custos de implementação**, tornando o orçamento e recursos previstos para cada atividade mais explícitos.

Relativamente à EIVL, foi já referida a necessidade de garantir formação adequada aos seus membros. Sugere-se também que a **periodicidade das reuniões** possa aumentar para garantir o envolvimento e acompanhamento por parte de todos os membros. Há ainda quem sugira, no questionário efetuado, que a EIVL deverá ser alargada ao setor da Saúde e do Apoio à Vítima. Tal facto deve ser ponderado, não olvidando, no entanto, que um número muito alargado de membros poderá, futuramente, dificultar o agendamento de reuniões de trabalho.




A par dos fatores críticos de sucesso já identificados, no sentido de implementar melhorias no futuro, acreditamos ser ainda de considerar os seguintes fatores:

- Deverá ser mantido o **bom relacionamento com entidades parceiras**;
- Os **objetivos** de cada atividade devem permanecer **SMART** para facilitar um **acompanhamento constante da implementação** do Plano. Esse acompanhamento deverá gerar um **feedback** automático direcionado à comunidade **relativamente às medidas implementadas**;
- Deverá assegurar-se que o número de **colaboradores/as** do Município envolvidos/as no projeto são **em número suficiente**;
- Manter a **motivação da EIVL**;
- Garantir **estabilidade política** de forma a manter o projeto do PMIND;
- **Envolver sempre novas entidades** de forma mais ativa no PMIND;
- **Reforçar** o envolvimento das **entidades parceiras**;
- **Aumentar as medidas de conciliação** entre vida profissional, familiar e pessoal e garantir a **partilha de funções** no local de trabalho;
- Incluir **objetivos relacionados com a Igualdade e Não Discriminação no SIADAP 1**, de forma a comprometer os/as dirigentes e colaboradores/as com a temática;
- **Promover a prática desportiva**, nomeadamente de **raparigas e mulheres**, junto da comunidade, das escolas e das associações e clubes desportivos.

É importante considerar ainda outros factores externos que poderão dar um contributo considerável para a melhoria da implementação do PMIND, nomeadamente:

- A existência de um novo quadro comunitário que agora inicia – Portugal 2030 – e que poderá garantir o financiamento de algumas das iniciativas previstas, nomeadamente em termos de formação específica;
- A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, que estipulará um conjunto de medidas que terão como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional. A entrada em vigor desta Agenda será um forte argumento para a introdução de novas práticas ao nível dos Recursos Humanos da Autarquia, mas funcionará também como estímulo ao mundo empresarial, para que reflecta também sobre a necessidade de implementação de boas práticas;
- A disseminação que tem ocorrido no país de projetos **intermunicipais** de proteção e apoio a vítimas de violência doméstica, que representa uma mais-valia para Municípios de menor dimensão, pois representa uma oportunidade de partilha de recursos e troca de sinergias;

- A existência de projetos financiados no âmbito dos EEA Grants, que garantem apoio financeiro em áreas de projeto como a Igualdade de Género e empoderamento feminino, o combate à violência doméstica, a promoção da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- A adesão aos princípios preconizados pelos ODS, da Agenda 2030 para a Sustentabilidade, nomeadamente do ODS 5 – Igualdade de Género: “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”.

cy




Conclusão

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mesão Frio cumpriu com os elementos previstos em sede de candidatura para poder ser considerado válido.

Tendo sido feita a avaliação do alcance das metas previstas, a informação obtida dá-nos uma noção do impacto que a implementação do Plano teve/tem no território.

Tendo por base a taxa de execução alcançada, deverá considerar-se que existe um impacto considerável no território. Além disso, o mesmo impactou a dois níveis: nível interno, na Autarquia; nível externo, na comunidade, o que aumenta o grau de abrangência das atividades e o potencial de disseminação da informação pela população.

As atividades implementadas até ao momento alcançaram ainda diferentes públicos-alvo: colaboradores/as da Autarquia; vítimas de violência doméstica; alunos/as do Ensino Básico e do Ensino Secundário; comunidade, em geral. Por isso, podemos considerar que temos vários setores da comunidade de Mesão Frio que foram já impactados, embora haja ainda muitos públicos distintos a considerar na implementação do Plano.

Sabemos, porém, que a temática da igualdade e da não discriminação é uma temática que pode receber alguma resistência e que só consegue assegurar medidas eficazes e eficientes quando conta com a participação e envolvimento de todos/as. Sabemos que mudar mentalidades e comportamentos não é uma tarefa fácil nem uma tarefa imediata, pelo que a avaliação do impacto de cada uma das medidas deverá voltar a ser efetuada anualmente de forma a conseguir-se perceber a evolução de comportamentos e eventual mudança de atitudes.

Anexos

Anexo 1 – Ata de Aprovação do PMIND em Reunião de Câmara

ATA N.º 2/2023

REUNIÃO ORDINÁRIA DO DIA 18 DE JANEIRO DE 2023

No dia dezoito de janeiro do ano de dois mil e vinte e três, nesta vila de Mesão Frio, no Edifício dos Paços do Concelho e Salão Nobre da Câmara Municipal, teve lugar a segunda reunião ordinária deste mês, do referido Órgão.
Presentes os senhores, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, Presidente da Câmara Municipal, que, nessa qualidade, abriu a reunião às dez horas, Manuel Fernando Mesquita Correia, Justina Alexandra de Sousa Teixeira (P.S.), Mário Luis Mendes de Sousa Pinto e Diogo Miguel Figueiredo Rocha, (M.M.M.F.), Vereadores.

3. Plano Municipal para a igualdade de género e não discriminação de Mesão Frio, 2023/2026:

Sobre este assunto, subscrita pelo senhor Presidente da Câmara, foi presente a seguinte

PROPOSTA:

“As questões da igualdade de género revelam-se atualmente como centrais, na promoção do exercício de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

As preocupações com os estereótipos do género como fatores de discriminação e exclusão, não são novas e as medidas que se tomam ou venham a tomar, não são só uma moda, mas, sim, uma preocupação dos poderes públicos e políticos com esses fenómenos.

Um exemplo dessa preocupação na construção de políticas que fomentem essa mudança serão os Planos Municipais para a Igualdade de Género.

Os objetivos gerais traçados no âmbito destas matérias são:

- Diagnosticar a situação do concelho em termos de práticas institucionais e políticas de igualdade, seja na gestão municipal e funcionamento dos seus serviços, seja nos agentes sociais, económicos e educativos locais;
- Identificar os estereótipos de género que, no quotidiano da vida do concelho, nos seus habitantes e nas suas instituições, contribuem para situações de exclusão social ou desigualdade no acesso e usufruto de direitos;
- Integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município, bem como na planificação, execução e avaliação dos seus projetos;
- Promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho em termos de igualdade de género;
- Desenvolver ações promotoras de práticas em igualdade de género e conciliação da vida familiar, profissional e pessoal;
- Fomentar a utilização da linguagem inclusivo na comunicação interna e externa do município e das instituições e organizações locais.

Atento ao vastíssimo trabalho já efetuado na área da Igualdade de Género, promovido por esta Câmara Municipal em parceria com a Santa Casa da Misericórdia, nomeadamente através dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social, foi elaborada e submetida a candidatura no âmbito do AVISO N.º POISE – 22 – 2020 – 03, 1.06-Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade



Da candidatura resulta o apoio a ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, a elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal, que se enquadram nas seguintes atividades sequenciais, distribuídos por duas fases:

FASE 1

Atividade 1 – Elaboração do diagnóstico:

- O diagnóstico compreende a identificação e subseqüente priorização das necessidades na organização e no território em matérias alinhadas com a ENIND designadamente
- Igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros;
- Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, cigomas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

Atividade 2 – Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade:

- Domínios de intervenção e respetivos objetivos, devendo abranger, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, devendo comportar uma dimensão interna e uma dimensão externa, conforme descrito infra;
- Medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;
- Metas anualizadas para cada medida, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas, definidas no tempo, bem como os respetivos indicadores de resultado e de impacto;
- Procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

FASE 2

Atividade 3 – Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade:

- Divulgação do Plano para a Igualdade;
- Avaliação do Plano para a Igualdade

O princípio da Igualdade de Género tem sido reconhecido como uma parte essencial do desenvolvimento local na vertente social, cultural, económica e política. Assim, no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Mesão Frio, o Município assume o compromisso de tornar transversal a sua aplicação nos vários domínios e áreas



Handwritten signature in blue ink.

de atuação, numa atitude de coresponsabilidade para com os/as seus/as colaboradores/as e municipais, no combate às desigualdades entre homens e mulheres da sua comunidade.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio organiza-se em duas partes. A primeira apresenta uma caracterização geral do Município, traçando o seu perfil sociodemográfico e político, aferindo as suas fragilidades e potencialidades ao nível interno. A segunda parte contempla o plano de ação propriamente dito, que vigorará entre os anos 2023 e 2026. Nele, são enunciadas as estratégias e medidas que o Município de Mesão Frio pretende levar a cabo a curto, médio e longo prazo, com vista à disseminação da Igualdade de Género nos diferentes domínios, tendo em conta a sua executabilidade e a adequação das ações à realidade do concelho.

Assim, propõe que a Câmara Municipal, no uso das competências que lhe estão atribuídas na alínea a) do n.º 1 do art.º 33.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, aprove:

- O Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio para o período de 2023/2026, que se junta." -----

DELIBERAÇÃO: Aprovada, por unanimidade. -----

6. APROVAÇÃO DA ATA, EM MINUTA, E ENCERRAMENTO DA REUNIÃO:

E nada havendo mais a tratar, a Câmara deliberou, por unanimidade, aprovar a presente ata, nos termos e para os efeitos consignados no n.º 2 do artigo 34.º do decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, a qual vai ser assinada, pelo senhor Presidente da Câmara e por mim, *António de Aguiar Lopes Martins*, técnico superior, com funções de secretário, que o elaborou. Seguidamente foi encerrada a reunião, quando eram onze horas e quinze minutos. -----

O Secretário da reunião

O Presidente da Câmara

Handwritten signatures in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Anexo 2 – Ata de Aprovação do PMIND em Assembleia Municipal



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO

ASSEMBLEIA MUNICIPAL

MINUTA DA ATA N.º 1/2023

SESSÃO ORDINÁRIA DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL DE MESÃO FRIO,

DO DIA 27 DE FEVEREIRO DE 2023

No dia vinte e sete de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três, nesta vila de Mesão Frio, no Auditório Municipal, teve lugar a sessão ordinária deste mês, do referido Órgão:

Presentes os senhores, Carlos Manuel Pombo Soares Silva, Presidente da Assembleia Municipal, que, nesta qualidade, abriu a sessão às vinte e uma horas e nove minutos, primeira secretária Ana Cristina Alves Rodrigues da Costa, segundo secretário, Luís Miguel Silva Marques, Pedro Miguel Alves Poças, Marco António Gonçalves Teixeira, Jorge Filipe Portela, José Eduardo Branco dos Santos, António César Vicente Nunes, Vítor Miguel Barros da Fonseca, Francisca Guedes Moreira, José Ângelo Pinto Vieira, Carlos Alexandre Dias Pereira e Joana Monteiro Pires de Lima (PS), Anabela Valério Marrafa de Macedo, Carlos Alberto Esteves Miranda, Custódio Pereira Pinto, Vítor Manuel Vieira de Oliveira (em substituição do membro Margarida Correia Pinto) e Hugo Sérgio da Silva Marques de Sousa (MMMMF), Maximiano Pereira Correia, (PPD/PSD).

Presentes os senhores, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, Presidente da Câmara Municipal, Manuel Fernando Mesquita Correia e Justina Alexandra de Sousa Teixeira, vereadores do (PS) e Mário Luís Mendes de Sousa Pinto, vereador do (MMMMF).

FALTAS: Margarida Correia Pinto do MMMF, Carlos Eduardo Almeida de Abreu Amorim PPD/PSD e Diogo Miguel Figueiredo Rocha vereador do (MMMMF).

PERÍODO ANTES DA ORDEM DO DIA

1. O Sr, Presidente da Assembleia Municipal destacou, no âmbito do expediente relativo a assuntos relevantes, o "II Plano para Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio" – Mais Igualdade para Mesão Frio", que foi remetido a todos os membros por correio eletrónico no passado dia 17/02/2023.

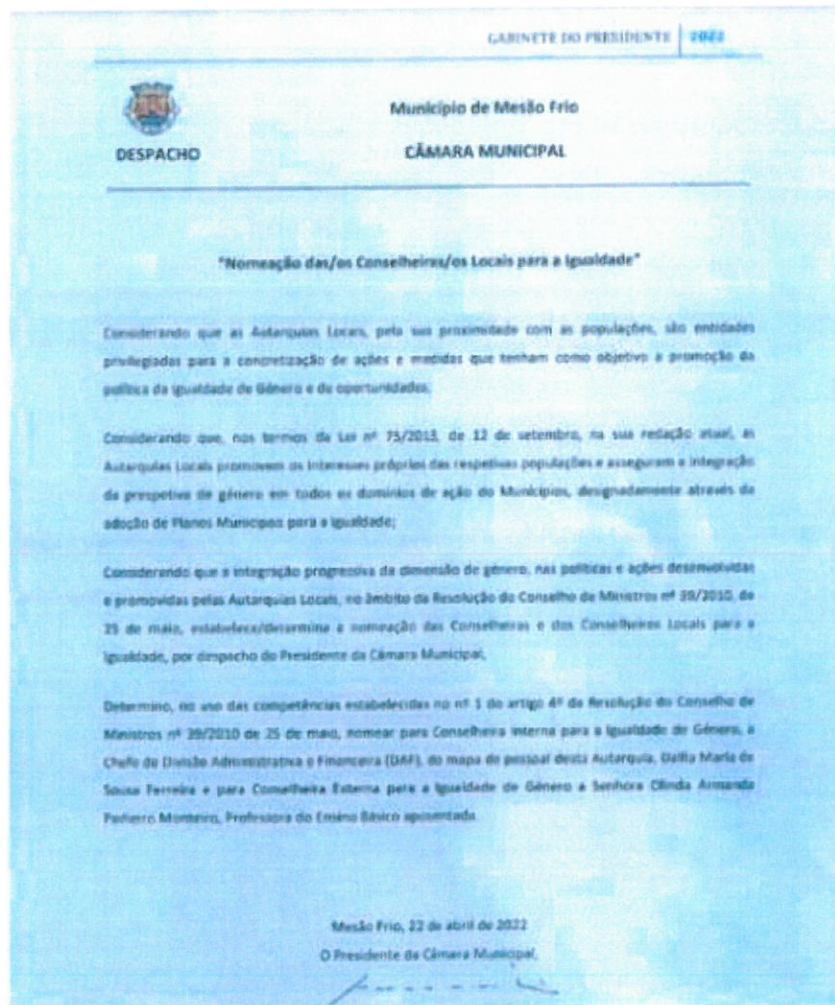
É extrato da minuta da ata número um, de sessão da Assembleia Municipal, realizada em 27 de fevereiro de 2023, na parte respeitante ao ponto número 1. Período antes da ordem do dia, o que certifico.

Paços do Município de Mesão Frio, aos vinte e sete dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e três.

O Presidente da Assembleia Municipal,

Anexo 3 – Despacho de Nomeação dos/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade

Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.

Anexo 4 – Despacho de Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local

Gabinete do Presidente | 1883



Despacho

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio Nomeação da Equipa para Igualdade na Vida Local

Nos termos do preceituado na alínea q) do n.º 1 do art.º 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

As autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, configuram-se como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades.

Neste âmbito, o Município de Mesão Frio e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género celebraram em 5.11.2021 um «Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação», estipulando-se no respetivo clausulado, além do mais, que é uma obrigação do Município criar uma EIVL – Equipa para Igualdade na Vida Local, composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

Por sua vez, a Câmara Municipal de Mesão Frio, na reunião ordinária de 18 de janeiro de 2023, aprovou por unanimidade o Plano Municipal para a igualdade de género e não discriminação de Mesão Frio, 2023/2026, constando do seu Anexo 5 a identificação «das pessoas envolvidas na equipa para a igualdade na Vida Local».

Assim, atento o exposto, importando adequar a composição da EIVL ao Plano Municipal em mérito, **determino** que a Equipa para Igualdade na Vida Local seja constituída pelos seguintes elementos:

- Presidente da Câmara Municipal;

Cabete do Presidente | 2023

- Dalila Ferreira - Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF) da Câmara Municipal;
- Olinda Armanda Pinheiro Monteiro - Professora do Ensino Básico (aposentada);
- Catarina Isabel dos Santos Garcias - Diretora Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio; e
- Catarina Oliveira - Técnica da EAPN/Portugal - Núcleo Distrital de Vila Real

Notifique-se os interessados do teor do presente despacho.

Mesão Frio, 20 de janeiro de 2023.
O Presidente da Câmara Municipal,


(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)

55

Cofinanciado por:





Anexo 5 – Questionário Conselheiros/as Locais para a Igualdade

Avaliação PMIND Mesão Frio - Conselheiros/as

O Município de Mesão Frio, no âmbito do processo de monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino
 Outro

2. Categoria Profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Assistente Operacional (ou equiparado/a)
 Assistente Técnico/a (ou equiparado/a)
 Técnico/a Superior/a (ou equiparado/a)
 Dirigente (ou equiparado/a)
 Outra

ey
[Handwritten signature]

3. Idade *

Marcar apenas uma oval!

- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Entre 46 e 55 anos
- Entre 56 e 65 anos
- Entre 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

4. Participou na elaboração do PMIND? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
- Não

5. Considera que na elaboração do PMIND foram realizadas atividades de brainstorming e/ou focus group adequadas?

Marcar apenas uma oval!

- Sim
- Não

6. Considera que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e a Não Discriminação?

Marcar apenas uma oval!

- Sim
- Não

[Handwritten signature]

7. No que concerne à calendarização das atividades, esta parece-lhe adequada e exequível? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não
 Em parte

8. Relativamente ao desenvolvimento das atividades, considera que foi tida em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

9. No que diz respeito às atividades, considera que estas se encontram alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e com as diferentes políticas nacionais? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

10. Considera que o Plano traduz igualmente as boas práticas sobre estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não



Handwritten signature in blue ink.

25/04/2023, 15:12

Avaliação PME/PE Mesão Frio - Condições

11. Na sua opinião, os diferentes públicos-alvo estão devidamente contemplados *
em ações sobre Igualdade e Não Discriminação?

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

12. Considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas sobre *
conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

13. Identifique eventuais dificuldades sentidas aquando da implementação das *
atividades/iniciativas.

14. Identifique aspetos positivos aquando da implementação das *
atividades/iniciativas.

59

25/04/2023, 15:12

Avaliação PME/PE Mesão Frio - Condições

15. Outras sugestões/observações *

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google

Google Formulários

Cofinanciado por:



Handwritten signature in blue ink.

Anexo 6 – Questionário Colaboradores/as do Município

26/04/2023, 15:13

Avaliação PMIND - Mesão Frio - Colaboradores/as

Avaliação PMIND: Mesão Frio - Colaboradores/as

O Município de Mesão Frio, no âmbito do processo de monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória.

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino
 Outro

2. Categoria Profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Assistente Operacional
 Assistente Técnico/a
 Técnico/a Superior
 Dirigente
 Outra

25/04/2023 15:13

Avaliação PMND Mesão Frio - Colaboradores/ve

[Handwritten signature]

3. Idade *

Marcar apenas uma oval!

- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Entre 46 e 55 anos
- Entre 56 e 65 anos
- Entre 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

4. Considera que o PMND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
- Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

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

Marcar apenas uma oval!

- Sim
- Não

[Handwritten signature]

25/04/2023 15:13

Avaliação PMIND Mesão Frio - Colaboradores

7. Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade *
específica do Município?

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

8. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver *
ou melhorar práticas igualitárias/pantârias?

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

62

Cofinanciado por:





Cy
[Handwritten signature]

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

13. Considera que as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

15. As atividades propostas foram realizadas conforme previsto? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

[Handwritten signatures and initials]

Anexo 7 – Questionário Entidades Locais

25/04/2023, 15:13

Avaliação PMIND: Mesão Frio - Entidades Locais



Avaliação PMIND: Mesão Frio - Entidades Locais

O Município de Mesão Frio, no âmbito do processo de monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário sobre a participação das entidades locais na execução do PMIND e dos seus/suas técnicos/as.

Este questionário é anónimo e confidencial.

Agradecemos a sua colaboração!

* Indica uma pergunta obrigatória.

1. Tipo de entidade *

Marcar apenas uma oval.

- IPSS
- Associação
- Empresa
- Outra

2. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino
- Outro

65

Cofinanciado por:



25/04/2023, 15:13

Avaliação PMIND: Mesão Frio - Entidades Locais

3. Cargo que ocupa na entidade *

Marcar apenas uma oval.

- Assistente Operacional (ou equiparado/a)
- Assistente Técnico/a (ou equiparado/a)
- Técnico/a Superior (ou equiparado/a)
- Dirigente (ou equiparado/a)
- Outro

4. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Entre 46 e 55 anos
- Entre 56 e 65 anos
- Entre 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

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?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

25/04/2023, 15:13

Avaliação PMIND - Mesão Frio - Entidades Locais

6. Em caso afirmativo, considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

7. Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

8. Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

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

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

67



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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

13. Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não



ly


14. Teve feedback relativamente à participação dos/as destinatários/as previstos/as nas ações/atividades/iniciativas? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

15. Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas? *

Marcar apenas uma oval!

- Opção 1

16. Considera que a sua entidade participou de forma ativa na dinamização do Plano? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

17. Se não, quais os factores que explicam o não envolvimento?

18. Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

69

29/04/2023, 15:13

Avaliação PMIND, Mesão Frio - Entidades Locais

19. Se respondeu não, apresente sugestões.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google

Google Formulários

Cofinanciado por:





Anexo 8 – Questionário População

25/04/2023, 15:14

Avaliação PMIND: Mesão Frio - População

Avaliação PMIND: Mesão Frio - População

O

Município de Mesão Frio, no âmbito do processo de monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

Agradecemos a sua colaboração!

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino
 Outro

2. Atividade Profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Assistente Operacional (ou equipado/a)
 Assistente Técnico/a (ou equipado/a)
 Técnico/a Superior (ou equipado/a)
 Dirigente (ou equipado/a)
 Outra

70



Handwritten signature in blue ink.

3. Idade *

Marcar apenas uma oval

- Entre 18 e 25 anos
- Entre 26 e 35 anos
- Entre 36 e 45 anos
- Entre 46 e 55 anos
- Entre 56 e 65 anos
- Entre 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

4. Teve conhecimento de que o Município estava a elaborar um documento estratégico na área da Igualdade e Não Discriminação por parte do Município? *

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não

5. Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação? *

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não

6. Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação? *

Marcar apenas uma oval

- Sim
- Não

Handwritten signature in blue ink.

25/04/2023 15:14

Avaliação PMIND Mesão Frio - População

7. Considera que a divulgação do PMIND foi adequada? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

8. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades? *

Marcar apenas uma oval!

- Através das Redes Sociais
 Através de cartaz/flyer de divulgação
 Através da Rádio
 Através do site do Município
 Através de jornais locais
 Através de um/a amigo/a
 Na escola
 No (a) local de trabalho
 Outra

9. Considera pertinente a realização das atividades em que participou? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria? *

Marcar apenas uma oval!

- Sim
 Não

25/04/2023 15:14

Avaliação PMIND Mesão Frio - População

11. Se respondeu "Sim" à questão anterior, por favor indique as sugestões de melhoria.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google

Google Formulários

Anexo 9 – Lista de 38 Indicadores

		Masculino	Feminino
Ind. 1	Composição do órgão Câmara,	4	1
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	18	2
<i>Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 48, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:</i>			
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 1º grau).	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	Não aplicável	1
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3º grau ou inferior, por sexo.	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	70	98
<i>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes, Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)</i>			
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	Não aplicável	2 621,68
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1 669,90	1 256,73
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	870,17	929,82
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	732,72	680,91
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's: AAAF:).	Não aplicável	Não aplicável
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).	Não aplicável	Não aplicável

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

Ind. 15	Presidentes de Direção, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	0
Ind. 16	Membros das Direções, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	3	4
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	0
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	2
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	0	6
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	57% (num total de 30 empregadores/as no ano de 2019)	

Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes:
Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTS55 (a partir de 2013), PORDATA. 10 Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.

	Valor	
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	294,20€

Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes:
Fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTS55 (a partir de 2013), PORDATA. 11

Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas.	188,7
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	100
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	105,4
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	401,2
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares.	243,6

Informação disponível no âmbito da Plataforma Supra Concelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência.
Fonte: Rede Social local e distrital

Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	Equipa Móvel de Apoio à Vítima (EMAV/DOURO) - APAV
Ind. 28	Nº 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.	3 Ações de formação, realizadas em 2020, em parceria com o CLDS4G "PORTA D'OURO" e a ADDIM
Ind. 29	Nº 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 educativa local.	3 Ações de formação, realizadas em 2021, em parceria com a EMAV/DOURO, CPCJ, CLDS4G "PORTA D'OURO" e o AEPAN
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho. Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.	*não foi fornecida informação pelo AE

ey
[Handwritten signature]

Ind. 31	Nº 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.	Não foram realizadas ações no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação	
<i>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)</i>			
		Masculino	Feminino
Ind. 32 1)	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	25	24
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	0	0
Ind. 34 1)	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	13	25
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Fonte: Autarquia	0	0
Ind. 37 2)	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.	79	17
Ind. 38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações	0	0

²¹ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

²² Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

Nota

- 1) Dados 2021/2022
- 2) Dados 2020/2021

[Handwritten signature]

Anexo 10 – Ata Encontro de Boas Práticas



Ata da Reunião Plenária da Rede Social do Concelho de Tabuaço, realizada no dia 31 de outubro de 2022.

-----Aos trinta e um dias do mês de março de dois mil e vinte e três, teve lugar no Salão Nobre da Câmara Municipal de Tabuaço, pelas catorze horas, a reunião Plenária do Conselho Local de Ação Social de Tabuaço.-----

Estiveram presentes: A Sra. Vereadora da Câmara Municipal de Tabuaço; a representante do Agrupamento de Escolas de Tabuaço; A representante da Associação de Solidariedade - Arténave Atelier; o Comandante da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Tabuaço; o Presidente da Associação Juvenil Abel Botelho; o Presidente da Associação Renascer da Esperança; a representante do Centro de Promoção Social do Concelho de Tabuaço; a representante do Centro de Saúde de Tabuaço; a representante do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Viseu; o representante do Centro de Emprego de Lamego; a Presidente da Comissão e Proteção de Crianças e Jovens do concelho de Tabuaço; o representante da Associação Bagos D'ouro; o representante do Instituto de Reinserção Social; a Presidente da Freguesia de Adorigo; o Presidente da Freguesia de Tabuaço; a representante da Freguesia de Chavães; o Presidente da Freguesia de Longa; o Presidente da União de Freguesia de Barcos e Santa Leocádia; o Presidente da União de Freguesia de Paradelas e Granjinha; o Presidente da União de Freguesia de Távora e Pereiro; o Presidente da Freguesia de Valença do Douro; a representante do Rancho Folclórico da Granja do Têdo; a representante da Santa Casa da Misericórdia de Tabuaço; a representante da Associação Aldeias Humanitar; a representante do CLDS 4G "Porta Amiga"; A vereadora do Município de Aljô; a Vereadora do Município de Armamar; a Técnica do Município de Mesão-Frio; o Vice- Presidente do Município de São João da Pesqueira; As Técnicas do Município de Torre de Moncorvo e o Vereador do Município

de Sernancelhe.-----

Ordem de Trabalhos

-----A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: Ponto um: Informações; Ponto dois: Aprovação do Plano de Ação 2023; Ponto três: Apresentação do Programa do Estatuto do Cuidador Informal; Ponto quatro: Apresentação dos dados de execução física do 2.º Semestre de 2022 do CLDS 4G "Porta Amiga"; Ponto cinco: Apresentação do I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação".-----

-----Verificada a existência de quórum a Sra. Vereadora saudou a presença de todos, iniciando a reunião com a votação da ata da reunião anterior, a qual foi aprovada por unanimidade.-----

-----Passando ao **ponto um** da ordem de trabalhos, a Sra. Vereadora transmitiu as seguintes informações:-----

-----A Dra. Anabela informou que o Município, no dia 27 de março de 2023, recebeu a distinção de Autarquia Inclusiva, uma atribuição que chegou através da Associação Impac'tu, no âmbito da comemoração do 5º aniversário desta Associação com a qual a Câmara Municipal tem colaborado.-----

-----A cerimónia decorreu, na freguesia de Bonfim, no Porto, e contou com a presença do Vice-presidente da Câmara, a Vereadora da Ação Social e ainda o Diretor do Agrupamento de Escolas de Tabuaço.-----

-----Recorde-se que a Impac'tu apresentou a associação na última Reunião do CLAS, e estabeleceu-se um protocolo, o qual veio reforçar a intervenção dos serviços de Ação Social da Câmara Municipal, alinhando-se, de alguma forma, com os objetivos do desenvolvimento sustentável (ODS).-----

-----No que concerne ao Projeto Idoso Ativo, a Dra Anabela informou que já se encontra na fase final, com a conclusão da instalação do equipamento de Internet e do sistema Domótica.-----

-----Relativamente à transferência de competências da Segurança Social, a Sra. Vereadora informou que o Município de Tabuaço assume as mesmas a partir do dia três de abril do presente ano e para tal o Município irá efetuar um Protocolo com o Centro de Promoção Social à semelhança do que já existia com a Segurança Social. Este



protocolo irá vigorar até ao final do ano de 2023.-----

----A Dra. Madalena, representante do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Viseu, parabenizou o Município pela manutenção da equipa que já se encontrava afeta ao serviço, e disponibilizou-se para dar o seu apoio e colaboração na execução do serviço.-----

----No **ponto dois** da ordem de trabalhos, a Sra. Vereadora passou a palavra à técnica da Rede Social, Dra. Liliana Cardoso, que fez uma breve apresentação do Plano de Ação para o ano de 2023, integrado no âmbito do Programa da Rede Social.-----A Dra. Anabela colocou para apreciação e votação o Plano de Ação da Rede Social para o Ano de 2023, o qual foi aprovado por unanimidade.-----

----No que concerne ao **ponto três** da ordem de trabalhos, a Sra. Vereadora passou a palavra à Dra. Madalena, representante do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Viseu, para Apresentação do Programa do Estatuto do Cuidador Informal. Esta apresentação serve para informar todos os parceiros que tenham conhecimento de pessoas que são cuidadoras, informar-lhes dos apoios que existem após lhes ser reconhecido o referido estatuto. Este estatuto foi reconhecido através da Lei n.º 100/2019, 6 de setembro, regulando os direitos e deveres do cuidador e da pessoa cuidada e estabelece as respetivas medidas de apoio.

----No que concerne ao **ponto quatro** da ordem de trabalhos, a Sra. Vereadora passou a palavra à Coordenadora Técnica do CLDS-4G Porta Amiga que apresentou os dados de execução física referente ao 2º semestre do ano 2022.-----

----A Coordenadora Técnica do CLDS-4G Porta Amiga, Dra. Cláudia Barbosa, apresentou os dados de execução física e financeira referente ao segundo semestre do ano 2022. Referiu, ainda, que o Projeto se encontra na fase final, terminando a 31 de maio do corrente ano.-----

----No **ponto cinco** da ordem de trabalhos, a Sra. Vereadora passou a palavra à técnica da Rede Social, Dra. Liliana Cardoso, que fez uma apresentação do I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND). Este Plano foi elaborado à luz da Estratégia Nacional para a Inclusão e Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 e resulta

TABUAÇO



de um diagnóstico elaborado com base nos indicadores do concelho, o qual contou com a colaboração e envolvimento de várias entidades locais e atores sociais. -----

---O PMIND encontra-se dividido em duas vertentes, uma vertente interna que diz respeito às medidas a serem desenvolvidas na Câmara Municipal de Tabuaço enquanto local de trabalho e uma vertente externa, que se refere às ações a serem implementadas no Município, direcionadas para a população e atores locais. -----

---A Dra Anabela referiu que com este Plano, a Câmara Municipal de Tabuaço assumiu o compromisso de fazer da igualdade de género uma política transversal em todas as áreas municipais e sensibilizou os Municípios presentes para a importância de em todas as regiões esta temática ser trabalhada para, assim, em conjunto contribuímos um país mais promotor da igualdade. -----

---Não havendo qualquer outro assunto a tratar, deu-se por encerrada a reunião plenária às dezassete horas. -----

---Para que conste e faça fé, a presente ata vai ser assinada pela Vereadora da Câmara Municipal de Tabuaço, Dra. Anabela Paiva Oliveira, e pela Técnica da Rede Social, Dra. Liliana Cardoso, que a secretariou. -----

A Vereadora da Câmara Municipal de Tabuaço

(Dra. Anabela Susana Paiva Martins Oliveira)

A Técnica Superior afeta à Rede Social

(Dra. Liliana Cardoso)

Anexo 11 – Ata da EIVL – Aprovação do Relatório de Execução

Equipa para a Igualdade na Vida Local

Ata nº 02/2023

Reunião Ordinária do dia 27 de abril de 2023

À vigésimo sétimo dia, do mês de abril, do ano de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Mesão Frio, no Salão Nobre dos Paços do Município, teve lugar a segunda reunião ordinária, de Plenária, da Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto Um – Análise e Aprovação do Relatório de Execução – Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Mesão Frio;

Ponto Dois – Outros assuntos;

Estiveram presentes os elementos abaixo enunciados, que assinaram a respetiva folha de presenças, e qual se considera parte integrante desta ata, anexando-se para o efeito à mesma:

- Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio – Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva
- Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF) da Câmara Municipal – Dalila Maria de Sousa Ferreira
- Professora do Ensino Básico – Cláudia Arminda Pinheiro Monteiro
- Diretora Técnica da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio – Catarina Isabel dos Santos Garcia
- Técnica da EAPH Portugal – Núcleo Distrital de Vila Real – Ana Catarina Duarte Moutinho de Oliveira

Pelas dezasseis horas e quinze minutos, o Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, deu as boas vindas aos elementos, agradecendo a presença de todos.

De seguida, passando ao ponto um da ordem de trabalhos, o Presidente da EIVL informou os presentes que solicitou a presença da técnica responsável pelo II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação «Mais Igualdade para Mesão Frio, Ana Queiroz, à fim de proceder à apresentação do Relatório de Execução.

Assim, no uso da sua palavra, começou por cumprimentar os elementos presentes, seguindo de uma breve apresentação do Relatório de Execução, enviado, oportunamente, a todos os elementos da EIVL, o qual se anexa à presente ata, sendo parte integrante da mesma.

Passando à análise do documento, elaborado pela Consultora, Dr.ª Nidia Azevedo, da empresa "Índice ICT & Management, Lda", em colaboração com os serviços de Ação Social do Município, a responsável Ana Queiroz, começou por referir que este documento de trabalho, deverá ser aprovado pela EIVL, posteriormente submetido à Câmara Municipal e por fim apresentado à Assembleia Municipal, para deste modo ficar disponível no site da Câmara Municipal. Neste seguimento, foi solicitada a palavra pelo Ex.º Senhor Presidente da EIVL, que referiu ter havido uma intervenção na reunião de Assembleia Municipal no passado dia vinte e seis do corrente mês, na qual um senhor deputado questionou acerca da constituição da EIVL, mediante a apresentação do Regimento do funcionamento da EIVL na respetiva reunião, salvo os critérios para enquadrar este, num futuro próximo, por parte dos elementos da Assembleia Municipal, tendo sido esclarecido pelo Ex.º Senhor Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio.

Equipa para a igualdade na vida Local

Dando continuidade à apresentação e ao uso da sua palavra, Ana Queiroz, a mesma refere que o Plano Municipal dá resposta aos Objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos planos nacionais de ação: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2021, Plano de Ação para a Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMD) 2018-2021, Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC) 2018-2021 e IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021. O acompanhamento, a monitorização e a avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação foi realizado através das Metas SMART (objetivos específicos, objetivos mensuráveis, objetivos atingíveis, objetivos relevantes e objetivos temporais) deste modo o Relatório de Execução, reporta, a monitorização da implementação das medidas aprovadas em reunião de Câmara a 18 de janeiro de 2023 e assenta, na avaliação dos resultados obtidos até abril de 2023 (4 meses de execução).

O referido relatório, faz referência à elaboração de um relatório de avaliação final, que contribui para a definição de estratégias adequadas para o desenho e implementação de ações futuras, sendo a EIVL a proceder, futuramente, à elaboração de relatórios de progresso anuais.

Relativamente às conclusões do diagnóstico local, verificou-se a aposta do Município na responsabilidade social, alcançando assim boas práticas na sua atuação. Através das ações previstas e ações implementadas, o Município alcançou uma taxa de execução de mais de 70%, transversalmente ao plano interno e externo, dentro dos quais se executaram oito ações e seis ações respetivamente.

No seguimento desta apresentação, foi distribuído um documento informativo a todos os elementos presentes, com as ações/medidas do plano interno e externo para o espaço temporal de janeiro a abril de 2023, bem como a Resolução do Conselho de Ministros N.º 39/2020, de 25 de maio, que menciona o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, sendo estas, parte integrante desta ata.

Passando a palavra ao Ex. mo Senhor Presidente da EIVL, e após unanimidade de todos os elementos presentes, o Relatório de Execução, foi aprovado.

Por fim, passando ao ponto dois da ordem de trabalhos, o Presidente da EIVL passou a palavra aos elementos presentes, não tendo a mesma sido solicitada por nenhum constituinte presente.

E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião quando eram dezassete horas, da qual foi lavrada a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos elementos presentes.

[Handwritten signatures]
Ana Queiroz
Ana Catarina Carraz
Ana Catarina Carraz
Ana Catarina Carraz

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and marks]

Bibliografia e Sites consultados

Diagnóstico de Género do Município de Mesão Frio, 2022

Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, CIG, 2023 (atualização)

Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, Local Gender Equality, CES, 2016

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mesão Frio, 2023

Relatório de Implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mesão Frio, 2023

Vanclay, F., Esteves, A.M., Aucamp, I. & Franks, D. (2015). *Social Impact Assessment: Guidance for assessing and managing the social impacts of projects*. Fargo ND: Associação Internacional de Avaliação de Impactos

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/881>

<https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/908>

https://www.cm-mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/writer_file/document/1171/ii_plano_municipal_igualdade_genero_aprovado_rc_18_jan_2023.pdf

https://www.cm-mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/writer_file/document/1183/relatorio_diagnostico_aprovado_reuniao_camara_15_marco_2023.pdf

Anexos

- Anexo 1 – Aprovação do PMIND em Reunião de Câmara
- Anexo 2 – Aprovação do PMIND em Assembleia Municipal
- Anexo 3 – Despacho de nomeação de Conselheiras Locais para a Igualdade
- Anexo 4 – Despacho de nomeação de EIVL
- Anexo 5 – Questionário aplicado – Conselheiras
- Anexo 6 – Questionário aplicado – Colaboradores/as
- Anexo 7 – Questionário aplicado – Entidades Locais
- Anexo 8 – Questionário aplicado – Comunidade, em geral
- Anexo 9 – Ata Encontro de Boas Práticas
- Anexo 10 – Ata de aprovação do Relatório de Execução pela EIVL



