

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO GLOBAL DO PMIND DE MACEDO DE CAVALEIROS 2022-2025

Ficha técnica

Título Relatório de Avaliação Global do PMIND de Macedo de Cavaleiros

Equipa para a Igualdade na Vida Local Sónia Salomé | Vereadora com a área de Igualdade
Cristina Brinço | Conselheira Local Interna para a Igualdade | Dirigente responsável pela área social
Cristina Mesquita | Conselheira Externa para a Igualdade (IPB) | Investigadora
João Martins | Dirigente responsável pela área dos recursos humanos
Cristina Ferreira | Dirigente responsável pela área do urbanismo
António Pinto | Dirigente responsável pela área da educação

Município Macedo de Cavaleiros

Comunidade Inter Municipal Terras de Trás-os-Montes

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

Entidade Avaliadora e NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança

Equipa de Avaliação

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

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

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

Índice

1. Introdução	9
2. Metodologia	14
3. Identificação dos <i>stakeholders</i> envolvidos no processo.....	16
4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas	17
5. Avaliação do diagnóstico do PMIND.....	19
5.1. Adequabilidade	20
5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND	24
6. Avaliação do PMIND	25
6.1. Adequabilidade	26
6.2. Utilidade	28
6.3. Boa governação e transparência	30
6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND	32
7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND	33
7.1. Adequabilidade da execução.....	34
7.2. Implementação do modelo de governação	36
7.3. Conclusões da avaliação do Relatório de Execução	37
8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	38
8.1. Divulgação	38
8.2. Conclusões da avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	39
10. Avaliação quantitativa e qualitativa dos <i>stakeholders</i>	46
10.1. Colaboradoras e colaboradores do Município	47
10.3. Comunidade em geral	64
10.4. Conselheiras Locais para a Igualdade.....	69
12. Identificação de fatores críticos de sucesso e de oportunidades de melhoria	72
13. Identificação de fatores externos ao contexto	75

14. Análise SWOT	78
15. Balanço global do impacto da implementação do PMIND no território	79
16. Conclusões e recomendações para o futuro	81
Bibliografia	84
Anexos	85
Anexo 01 Lista de 38 indicadores	85
Anexo 02 Despacho de nomeação da EIVL.....	92
Anexo 03 Despacho de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade	94
Anexo 04 Apresentação do Diagnóstico aos atores locais.....	95
Anexo 05 Aprovação do PMIND em reunião de Câmara Municipal.....	98
Anexo 06 Aprovação do PMIND em reunião de Assembleia Municipal.....	100
Anexo 07 Publicação do PMIND no sítio do Município	102
Anexo 08 Encontro de Boas Práticas	103
Anexo 10 Questionário aplicado aos parceiros sociais.....	107
Anexo 11 Questionário aplicado à comunidade em geral.....	109
Anexo 12 Questionário aplicado às Conselheiras Locais para a Igualdade	111
Anexo 13 Certificados Consultora para a Igualdade.....	113
Anexo 14 Atas da EIVL	114

Índice de Figuras

Figura 1 Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual	12
Figura 2 Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual	12
Figura 3 ODS 2030 em alinhamento com o PMIND.....	13
Figura 4 Critérios da Avaliação do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	19
Figura 5 Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	25
Figura 6 Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	33
Figura 7 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Sexo.....	47
Figura 8 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Categoria profissional ou função.....	47
Figura 9 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Faixa etária 2023 ...	48
Figura 10 Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?.....	48
Figura 11 Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?	49
Figura 12 Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?.....	49
Figura 13 Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?.....	50
Figura 14 Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?	50
Figura 15 Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?.....	51
Figura 16 Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?.....	51
Figura 17 Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?	52

Figura 18 Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?	52
Figura 19 Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?	53
Figura 20 Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?	53
Figura 21 As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?	54
Figura 22 Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?	54
Figura 23 Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?	55
Figura 24 Qual o tipo de organização?	56
Figura 25 Respondentes das organizações Sexo	56
Figura 26 Respondentes das organizações Faixa etária	57
Figura 27 Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?	57
Figura 28 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?	58
Figura 29 Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?	58
Figura 30 Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?	59
Figura 31 Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?	59
Figura 32 Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?	60
Figura 33 Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?	60
Figura 34 Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?	61

Figura 35 Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?	61
Figura 36 Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?	62
Figura 37 Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas? ..	62
Figura 38 Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população?	63
Figura 39 Comunidade em geral Respondentes do Município por sexo	64
Figura 40 Comunidade em geral Respondentes do Município por sexo por setor de atividade	64
Figura 41 Comunidade em geral Faixa etária dos respondentes	65
Figura 42 Comunidade em geral Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município? 65	
Figura 43 Comunidade em geral Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?	66
Figura 44 Comunidade em geral Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?	66
Figura 45 Comunidade em geral Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?.....	67
Figura 46 Comunidade em geral Considera pertinente a realização das atividades em que participou?	67
Figura 47 Comunidade em geral Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?	68
Figura 48 Conselheiras Locais para a Igualdade Resultado do inquérito por questionário	69
Figura 49 Identificação de fatores externos ao contexto	75

Índice de Tabelas

Tabela 1 Fases, Atividades e Produtos do Projeto	9
Tabela 2 Ferramentas participativas utilizadas na elaboração do Relatório de Avaliação Global	14
Tabela 3 Intervenientes, fases e atividades do projeto em que participaram e nível de satisfação	16
Tabela 4 Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas.....	17
Tabela 5 Avaliação do Relatório de Diagnóstico Critério da Adequabilidade	20
Tabela 6 Avaliação do Relatório de Diagnóstico Critério da Utilidade.....	22
Tabela 7 Avaliação do PMIND Critério da Adequabilidade	26
Tabela 8 Avaliação do PMIND Critério da Utilidade.....	28
Tabela 9 Avaliação do PMIND Critério da Boa Governação e Transparência.....	30
Tabela 10 Avaliação do Relatório de Execução do PMIND Critério da Adequabilidade da Execução.....	34
Tabela 11 Avaliação do Relatório de Execução do PMIND Critério da Implementação do Modelo de Governação.....	36
Tabela 12 Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas Critério da Divulgação	38
Tabela 13 Escala de classificação das medidas do PMIND	40
Tabela 14 Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução Vertente interna 5 meses de execução	41
Tabela 15 Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução Vertente externa 5 meses de execução.....	44
Tabela 16 População e número de respostas obtidas	46
Tabela 17 Análise SWOT Implementação do PMIND.....	78
Tabela 18 Validação dos Produtos Tangíveis	81

1. Introdução

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

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

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

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

Tabela 1 | Fases, Atividades e Produtos do Projeto

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

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

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

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

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

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

Assim, o presente **Relatório de Avaliação Global** assume os seguintes pressupostos:

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

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

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

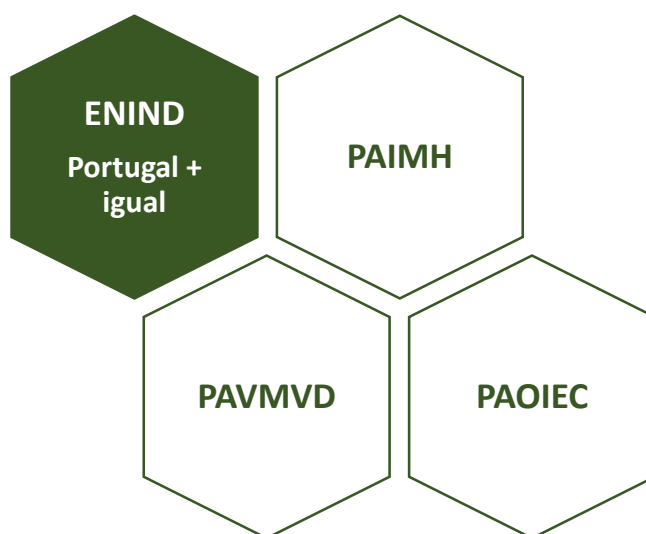
Pretende-se assim fornecer uma avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A avaliação inclui a identificação de pontos fortes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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Figura 3 | ODS 2030 em alinhamento com o PMIND

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

Fonte: ODS 2030; Elaboração própria

2. Metodologia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Identificação dos *stakeholders* envolvidos no processo

A tabela seguinte evidencia a participação de cada um dos 18 stakeholders envolvidos no projeto e a respetiva fase e atividade em que participaram, bem como o nível de satisfação atribuído relativo à sua participação. Esta informação foi recolhida diretamente junto de cada uma das entidades intervenientes no processo.

Tabela 3 | Intervenientes, fases e atividades do projeto em que participaram e nível de satisfação

Identificação das entidades que participaram no processo	Fase do projeto em que colaborou	Nível de satisfação
Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros	1.1. 1.2. 2.1.	5
Guarda Nacional Republicana de Macedo de Cavaleiros	1.1.	3
Agrupamento de Escolas de Macedo de Cavaleiros	1.1.	4
Cooperativa de Educação e Reabilitação de Macedo de Cavaleiros	1.1.	4
Unidade Local de Saúde de Macedo de Cavaleiros (ULSNE)	1.1.	3
Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros	1.1.	3
Universidade Sénior de Macedo de Cavaleiros	1.1.	5
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Macedo de Cavaleiros	1.1.	5
Santa Casa da Misericórdia de Macedo de Cavaleiros	1.1.	4
Associação de Pais de Macedo de Cavaleiros	1.1.	5
CLDS 4G - Operação Colmeia	1.1.	5
Convento de Balsamão	1.1.	3
Instituto do Emprego e Formação Profissional de Macedo de Cavaleiros	1.1.	4
Segurança Social de Macedo de Cavaleiros	1.1.	4
Instituto Politécnico de Bragança	1.1. 1.2. 2.1.	5
Ambiformed, Lda.	1.1. 1.2. 2.1.	2
Pessoas e Projetos	1.1. 1.2. 2.1.	5
Comunidade em geral	1.1.	3

Legenda: Fases do projeto: Fase 1 Atividade 1 | Elaboração do Diagnóstico | 1.1.; Fase 1 Atividade 2 | Elaboração/atualização e Implementação do Plano Igualdade | 1.2.; Fase 2 Atividade 1 | Divulgação do Plano para a Igualdade | 2.1.; Nível de satisfação: 1 – Insatisfatório; 2 – Abaixo das expectativas; 3 – Atende às expectativas; 4 – Excede as expectativas; 5 – Excecional

Fonte: Elaboração própria

4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas

De acordo com a informação constante do Relatório de Execução do Plano, o PMIND foi aprovado no dia **07 de fevereiro de 2023**, tendo a **30 de junho de 2023**, **cinco meses de execução**.

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

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

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

Tal como mencionado, o PMIND de Macedo de Cavaleiros tem, à data de elaboração do presente relatório, **cinco meses de execução**. Apesar do supramencionado, o Relatório de Execução expõe que se verificou uma taxa de execução superior a **70% das medidas previstas para o período de implementação**¹ considerado o período de **fevereiro de 2023 a junho de 2023**.

Da tabela seguinte consta o número de ações previstas, executadas, antecipadas e em desenvolvimento, no período de implementação entre **fevereiro de 2023 a junho de 2023** (o **PMIND foi aprovado no dia 07 de fevereiro de 2023**).

Tabela 4 | Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas

PMIND Relatório de Execução	
N.º de ações previstas	18
N.º de ações executadas	14
N. de ações previstas, mas não realizadas	4

¹ Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros (2023, p. 47).

Nº de ações realizadas, mas não previstas	4
Taxa de execução	Superior a 70%

Fonte: Relatório de Execução do PMIND (2023)

5. Avaliação do diagnóstico do PMIND

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

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

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

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



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

Assim, a avaliação deste documento pressupõe a análise de dois critérios fundamentais, que são a adequabilidade e a utilidade. O critério da adequabilidade pretende avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território,

² Ver Relatório de Execução do PMIND de Macedo de Cavaleiros.

³ Ver Relatório de Execução do PMIND de Macedo de Cavaleiros.

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

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

5.1. Adequabilidade

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

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

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

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

No que respeita a este subcritério destaca-se o seguinte:

- O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no anexo 1 do Aviso (lista de indicadores em anexo).

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

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

- Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality), nomeadamente, em 1.3. Abordagem metodológica, sendo referido que ““o diagnóstico deve ser elaborado com base em metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de ferramentas para diagnósticos participativos” (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Macedo de cavaleiros, p. 15). Nas páginas seguintes encontram-se descritas as ferramentas metodológicas seguidas e os atores envolvidos.
- O despacho de constituição da EIVL data de 25 de janeiro de 2023 e consta como anexo ao presente documento (anexo 02). Uma vez que existia uma EIVL, de constituição anterior que acompanhava os processos inerentes ao Plano para a Igualdade, considera-se como validado este subcritério.
- Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros, pp. 20-46).

O Município de Macedo de Cavaleiros valida todos os subcritérios inerentes ao critério da adequabilidade, sendo pontuado com 4 pontos.

5.2. Utilidade

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

Tabela 6 | Avaliação do Relatório de Diagnóstico | Critério da Utilidade

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

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

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

- Permite ler a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida, refletindo no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 planos de ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros, pp. 13-15).
- Encontram-se claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano (Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros, pp. 120-129, para as áreas temáticas internas; pp. 129-141, para as áreas temáticas externas).

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

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

- O critério da interseccionalidade é também considerado no documento.
- O Município divulgou o Diagnóstico formalmente aos atores locais, no Forum “DesConstruir TTM | Desconstruir Estereótipos Contruir Igualdade | Praça dos Problemas, realizado no dia 21 de novembro de 2022.

O Relatório de Diagnóstico do Município de Macedo de Cavaleiros valida todos os subcritérios inerentes ao critério da utilidade, sendo pontuado com 4 pontos.

5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND

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

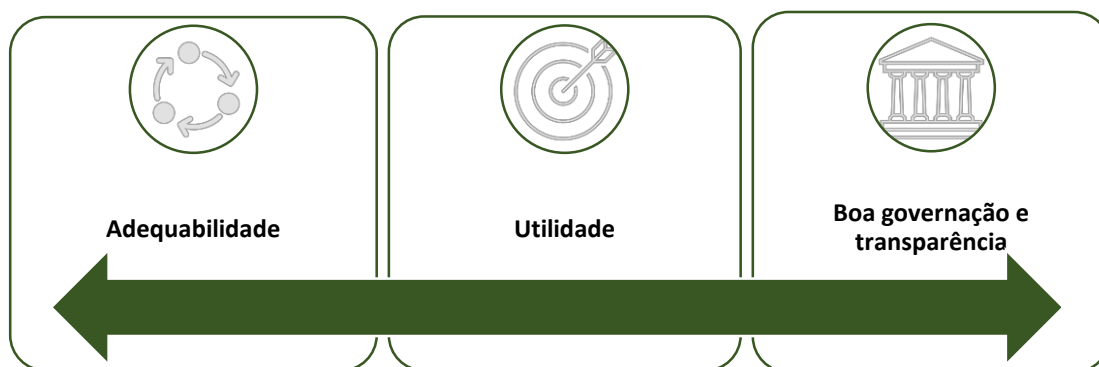
Da avaliação do referido diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros observa-se que o mesmo cumpre com os critérios de adequabilidade e de utilidade, inerentes à sua boa elaboração, validando os subcritérios e obtendo a pontuação máxima, nomeadamente:

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

6. Avaliação do PMIND

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

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



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

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

6.1. Adequabilidade

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

Tabela 7 | Avaliação do PMIND | Critério da Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? ⁸	Sim
Conselheiro/a local para a Igualdade	Foi nomeado/a um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio?	Sim
Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local? ⁹	Sim
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART ¹⁰ para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos) e metas acumuladas até ao final de 2026?	Sim
Número total de sim		4

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

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

- O PMIND de Macedo de Cavaleiros foi aprovado em **reunião de Câmara, no dia 07 de fevereiro de 2023** e em **reunião de Assembleia Municipal no dia 27 de fevereiro de 2023**.
- As Conselheiras Locais para a Igualdade foram nomeadas mediante o Despacho de 05 de abril de 2022 (anexo 03).
- A EIVL atual foi constituída no dia 25 de janeiro de 2023, existindo já uma equipa, de anterior constituição (anexo 02).

⁸ Basta um dos dois órgãos.

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

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

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

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida todos os subcritérios inerentes ao critério da adequabilidade, obtendo uma pontuação de 4 pontos.

6.2. Utilidade

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

Tabela 8 | Avaliação do PMIND | Critério da Utilidade

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

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

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

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

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

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

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida três dos subcritérios inerentes ao critério da boa governação e transparência, obtendo uma pontuação de 3 pontos. Não valida o subcritério relativo à identificação de recursos, uma vez que o PMIND não identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, não nomeando os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de execução do Plano.

6.3. Boa governação e transparência

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

Tabela 9 | Avaliação do PMIND | Critério da Boa Governação e Transparência

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

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

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

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

¹³ Trata-se de previsão.

¹⁴ Claro que com a intervenção do Executivo Camarário.

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

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação valida todos os subcritérios inerentes ao critério da boa governação e transparência, obtendo uma pontuação de 4 pontos.

6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND

Através do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação foi definida uma estratégia para mitigar as desigualdades, incluindo medidas e ações específicas, estabelecendo objetivos, indicadores e metas a alcançar. A EIVL definiu para cada eixo de intervenção, tanto na dimensão interna quanto externa, um conjunto de medidas passíveis de serem concretizadas nos prazos estipulados, de acordo com os recursos humanos e financeiros disponíveis.

Da avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros observa-se que o mesmo valida os critérios de acordo com as seguintes pontuações:

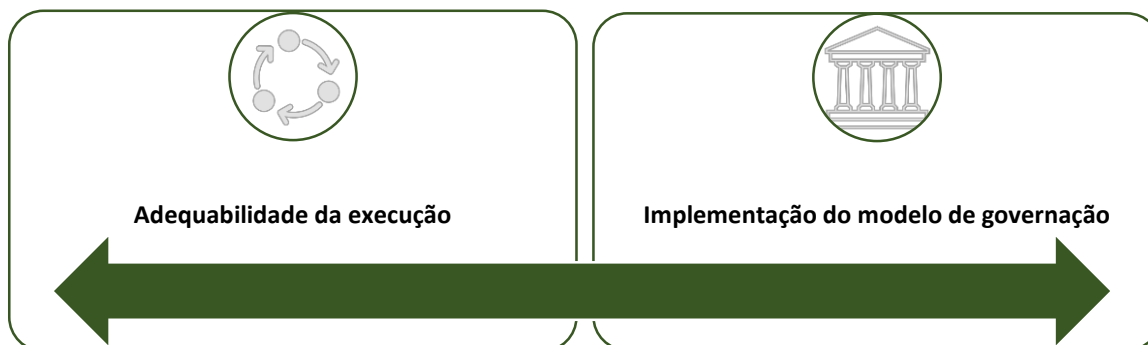
- Adequabilidade | 4 pontos;
- Utilidade | 3 pontos;
- Boa governação e transparência | 4 pontos.

O Município apenas não valida o subcritério relativo à identificação de recursos, uma vez que o PMIND não identifica os recursos que são necessários mobilizar para a implementação de cada medida, não nomeando os recursos financeiros para os primeiros 12 meses de execução do Plano.

7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND

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

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



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

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

7.1. Adequabilidade da execução

Este critério pretende avaliar a qualidade intrínseca do Relatório de Execução do Plano para a Igualdade nos primeiros 12 meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas. No caso do Município de Macedo de Cavaleiros, e uma vez que o PMIND foi aprovado no dia **07 de fevereiro de 2023**, o mesmo tem apenas **cinco meses de execução**, sendo sobre esse período que recai a avaliação.

Tabela 10 | Avaliação do Relatório de Execução do PMIND | Critério da Adequabilidade da Execução

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

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

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

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

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

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

realização de 70% das atividades previstas para o primeiro ano de vigência do Plano” (Relatório de Execução do PMIND de Macedo de Cavaleiros, 2023, p. 45).

- O documento expõe as medidas executadas; assim como as medidas cujo prazo de execução compreendia os primeiros dozes meses, mas não foram realizadas (Relatório de Execução do PMIND de Macedo de Cavaleiros, 2023, p. 46); e as medidas realizadas que tinham como previsão outro período temporal (Relatório de Execução do PMIND de Macedo de Cavaleiros, 2023, p. 47).

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

7.2. Implementação do modelo de governação

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

Tabela 11 | Avaliação do Relatório de Execução do PMIND | Critério da Implementação do Modelo de Governação

Subcritérios	Descrição	Sim
Acompanhamento e monitorização	A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu regularmente (existência de atas, evidenciando um mínimo de 3 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses? ¹⁸	Sim
Participação ativa da Equipa	As reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima dos 2/3)?	Não
Prestação de contas	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal? ¹⁹	Não
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	Não
Número total de sim		0

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

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

- Subcritério - Acompanhamento e monitorização, está validado, uma vez que no Relatório de Execução constam evidências sobre reuniões da EIVL.
- Subcritério - Participação ativa da Equipa, não se encontra validado, uma vez que nas reuniões não estiveram presentes 2/3 dos membros.
- Subcritério - Prestação de contas, não se valida, uma vez que não se observaram evidências da aprovação do Relatório de Execução pela EIVL.
- Subcritério - Comunicação e transparência, também não se valida, uma vez que o Relatório de Execução não se encontra disponível no sítio do Município.

Face ao exposto, é atribuído 1 ponto ao critério da implementação do modelo de governação.

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

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

7.3. Conclusões da avaliação do Relatório de Execução

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

- Adequabilidade de execução | 4 pontos;
- Implementação do modelo de governação | 1 ponto.

8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

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

8.1. Divulgação

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

Tabela 12 | Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas | Critério da Divulgação

Subcritérios	Descrição	Sim
Identificação de entidades congéneres	Foram identificadas e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	Sim
Encontro com Pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim
Número total de sim		4

Fonte: Elaboração própria

Durante o projeto, o Município participou, entre outras, nas seguintes ações de partilha de Boas Práticas, que permitiu a partilha de experiências entre autarquias, validação do processo, identificação de aprendizagens e partilha de boas práticas:

- Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e não Discriminação (evidências em anexo).

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

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

A troca de experiências e a partilha de boas práticas é fundamental para a reflexão, dispersão e disseminação de ideias que envolvam entidades congéneres e afins, uma vez que esta partilha, mais do que uma mera troca de informação, acaba por gerar conhecimento.

Neste sentido, a Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes organizou um Encontro de Boas Práticas, denominado “**Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação dos 9 Municípios da CIM-TTM**”, na qual estiveram presentes todos os Municípios que integram esta região.

Com a realização deste fórum, os 9 municípios abrangidos pelo projeto “Desconstruir TTM – Desconstruir Estereótipos Contruir Igualdade”, desenvolvido sob o lema “Ninguém pode ficar para trás”, encontram-se em linha com os objetivos da ENIND (2018-2030) Portugal + Igual. Os PMIND são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias e planos de ação de transformação das assimetrias de género, cabendo ao Plano Intermunicipal estabelecer uma estratégia de intervenção agregadora e complementar aos nove PMIND, de modo a dar resposta aos domínios de intervenção transversalmente identificados.

Este encontro constituiu uma oportunidade de partilha de experiências entre os municípios, incluindo os principais *stakeholders* envolvidos na elaboração dos nove PMIND.

Neste sentido, e relativamente ao Produto das Ações de Divulgação Empreendidas, encontra-se validado o critério da divulgação com uma classificação de 4 pontos:

- Divulgação | 4 pontos.

9. Avaliação da execução de cada medida do PMIND

No PMIND de Macedo de Cavaleiros encontravam-se definidas **46 medidas** para implementar no período de 2022 a 2025, das quais **21 dizem respeito à vertente interna** e **25 dizem respeito à vertente externa**.

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

Aferiu-se a execução de **18 medidas**, entre **fevereiro de 2023** e **junho de 2023**, destacando-se o seguinte:

- Foram **antecipadas 4 medidas** | 1.2.3 | 2.2.6 | 2.3.3 | 2.4.5;
- Não foram realizadas **4 medidas previstas** | 1.1.2 | 1.2.2 | 2.3.5 | 2.4.2;

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

Tabela 13 | Escala de classificação das medidas do PMIND

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

Fonte: Elaboração própria

Do Relatório de Execução consta uma taxa de execução das medidas **superior a 70%** para os primeiros **5 meses de implementação**²¹.

Da tabela seguinte consta a avaliação de cada uma das medidas, para a vertente interna e para a vertente externa, de acordo com a classificação definida para a sua execução. Para uma melhor leitura, assinalou-se a verde as ações/medidas já realizadas.

²¹ Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Macedo de Cavaleiros (2023, p. 47).

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

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
1.1.1- Estudar a possibilidade de aplicar novas metodologias e boas práticas de conciliação da vida pessoal e profissional entre os/as colaboradores/as da autarquia, em particular deve ser estudada a possibilidade de alargar a flexibilização de horários	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.1.2- Ação de sensibilização para a importância e mais-valia do acompanhamento a descendentes e ascendentes partilha de tarefas domésticas por parte dos/as trabalhadores/as	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.1.3- Ação de divulgação dos direitos dos trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação junto dos/as trabalhadores/as do concelho: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.1- Realizar ações de formação de caráter obrigatório para os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias	De 31/01/2023 a 28/02/2023 66h 11 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.2- Incluir no SIADAP, pelo menos 1 objetivo para a promoção da igualdade entre H e M e não discriminação. - Incluir Critério que valorize a formação sobre igualdade e não discriminação	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.2.3- Ações de formação, informação ou prevenção sobre discriminação e assédio no trabalho	30/05/2023 6 webinários	R	A executar em 2024, mas antecipada para 2023
1.2.4- Ação de Formação sobre Orientação Sexual e Identidade de Género	De 13/03/2023 a 22/03/2023 13 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.5- Ação de Formação: Sistemas de gestão da conciliação - NP4552:2016	De 01/03/2023 a 23/03/2023 40 horas 14 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.2.6- Ações de formação para as chefias em comunicação eficaz e técnicas para fornecer feedback construtivo e lidar com conflitos	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.7- Ação de formação sobre Traumatic Incident Reduction (TIR)	De 03/04/2023 a 11/04/2023	SE	Realizada, mas sem evidências

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
	20 horas 10 participantes		
1.3.1- Formar os/as técnicos/as municipais sobre linguagem e igualdade na administração pública - Ação de Formação - "Linguagem e Igualdade na Administração Local"	De 20/03/2023 a 28/03/2023 12 horas 12 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências
1.3.2- Redação de documentos e/ou comunicações por parte do Município seguindo os princípios da linguagem inclusiva	s/d (1/5)	R	Realizada (1/5)
1.3.3- Divulgar e reforçar o papel dos/as conselheiros/as e da EIVL através de emails internos destinados aos/às funcionários/as do Município e comunicações externas destinadas à população em geral, dando a conhecer as suas funções e responsabilidades	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.4- Formação para a equipa para a igualdade na vida local sobre as funções da equipa	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.5- Criar email para EIVL	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.6- Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada por sexo, em todas as divisões da Câmara Municipal, no tratamento estatístico, questionários, balanço social, etc, emitindo ordem de serviço a todas as divisões	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.7- Reunir semestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND	Prevista para 2023	R	A realizar durante a vigência do plano
1.3.8- Criar e mecanismos de avaliação de satisfação e incluir questões em matéria de Igualdade de Género, assédio no local de trabalho e de Conciliação	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.9- Estudar a possibilidade de criar uma unidade de apoio aos/às trabalhadores/as, com o objetivo de disponibilizar espaço de informação, onde trabalhadores e trabalhadoras possam ver respondidas questões do foro dos direitos e deveres no domínio da igualdade, incluindo a igualdade de género, assédio e não discriminação no emprego	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.10- Criação/reformulação do Código de Conduta no domínio da luta contra o assédio no trabalho e sua divulgação junto dos/as trabalhadores/as	s/d	R	Realizada, mas sem informação da data

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
1.3.11- Criação de canal de denuncia anónimo para casos de assédio	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano

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



Cofinanciado por:



Tabela 15 | Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução | Vertente externa | 5 meses de execução

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
2.1.1- Promover campanhas de sensibilização para a importância da participação feminina nos órgãos sociais das organizações e para os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por liderança	26/04/2023	R	Realizada
2.1.2- Criar mecanismos de receção de sugestões/comentários nos domínios de igualdade de género, não discriminação, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e parentalidade	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.1.3- Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas priorizados e discussão de soluções	21/11/2022	R	Realizada
2.1.4- Assinalar as datas nacionais e internacionais relevantes à temática e promoção de ações de sensibilização através de redes sociais e outros canais: Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10), o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial (21/03), o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia (17/05), etc.	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.1.5- Concurso de fotografia: "Igualdade na parentalidade"	28/04/2023	R	Sem participantes; Irá ser novamente divulgada
2.1.6- Incentivar o agrupamento de escolas a realização de um diagnóstico de necessidades formativas de docentes, não docentes, pais e mães, crianças e jovens e de uma correspondente oferta formativa conduz à falta de competências parentais, familiares e sociais sentidas no território em matéria de igualdade, cidadania e conciliação	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.1- Palestra com figuras femininas em posições de liderança em organizações locais	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.2- Realização de peddy paper sobre mulheres notáveis da região a realizar nas durante as férias desportivas	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.3- Estudar a diversificação da oferta desportiva no Concelho e como incentivar a participação das raparigas no desporto	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.4- Trabalhar em conjunto com bibliotecas públicas no sentido de erradicar os estereótipos de género no seu catálogo de livros e outros documentos, assim como nas demais atividades de promoção, divulgação e animação da leitura	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.5- Integrar mulheres nas comissões de toponímia, e que estas visibilizem o papel das mulheres na atribuição de nomes a ruas, praças, equipamentos, etc.	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.6- Ações de sensibilização/formação para desconstrução de estereótipos e regras de género para crianças	09/05/2023 (1/2)	R	Prevista para 2024, mas antecipada para 2023

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
			(1/2)
2.2.7- Ação de sensibilização/formação sobre violência doméstica e violência de género	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.8- Ação de formação para docentes em igualdade de género e cidadania	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.1- Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.2- Promover ações de sensibilização sobre igualdade e não discriminação: Workshops; Folhetos; Divulgação nas redes sociais; Formações	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.3- Promover ações de sensibilização junto do tecido empresarial para promover a conciliação da vida profissional e pessoal	Prevista para 2024	R	Realizada
2.3.4- Realizar ações de formação/sensibilização junto das empresas locais para promover a igualdade salarial	Prevista para 2023 (1/2)	R	Realizada (1/2)
2.3.5- Ações de alfabetização e capacitação em TIC para a população com um nível de escolaridade mais baixa	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.4.1- Ação de sensibilização sobre a temática da violência doméstica - folhetos, webinários, workshops, etc	02/05/2023	R	Realizada
2.4.2- Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Macedo de Cavaleiros para a proteção das vítimas de violência doméstica	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.4.3- Sensibilização Educar para os relacionamentos	10/05/2023	R	Realizada
2.4.4- Estabelecer protocolo "Redes de Municípios Solidários" por forma a constituir uma bolsa de Municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional	Prevista para 2025	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.4.5- Campanha de sensibilização - Folheto Informativo sobre Vítimas de violência doméstica LGBT	s/d	R	Prevista para 2024, mas antecipada para 2023
2.4.6- Ação de sensibilização sobre a importância da denúncia em casos de violência doméstica	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano

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

10. Avaliação quantitativa e qualitativa dos *stakeholders*

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

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

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

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

O instrumento utilizado, inquérito por questionário, continha conjuntos de questões direcionadas para cada um destes grupos distintos, sendo algumas questões de resposta fechada (com escala de concordância) e outras questões de resposta aberta. Através deste instrumento foi também possível recolher informação útil sobre o PMIND e a sua divulgação, mas também sobre as ações já executadas. Uma vez que não se trata de um questionário extenso, de seguida apresentam-se os resultados obtidos através da utilização deste instrumento. Apesar de não existir um grupo de respostas muito significativa face à população em estudo, considerou-se que a aplicação deste instrumento trouxe informação relevante para a presente avaliação. A tabela seguinte evidencia a população, o número de respostas obtidas em cada grupo e as datas de abertura e de fecho dos inquéritos por questionário para cada um dos grupos.

Tabela 16 | População e número de respostas obtidas

Grupo	População	N.º de respostas	Data de abertura	Data de fecho
Trabalhadoras e trabalhadores do Município	363	70	01 maio 2023 ²²	16 junho 2023
Entidades da rede social	59	8	01 maio 2023 ²³	16 junho 2023
Comunidade em geral	14.251 ²⁴	20	01 maio 2023	16 junho 2023
Conselheiras Locais para a Igualdade	2	2	01 maio 2023 ²⁵	16 junho 2023

Fonte: Elaboração própria

²² Enviado por correio eletrónico.

²³ Enviado por correio eletrónico.

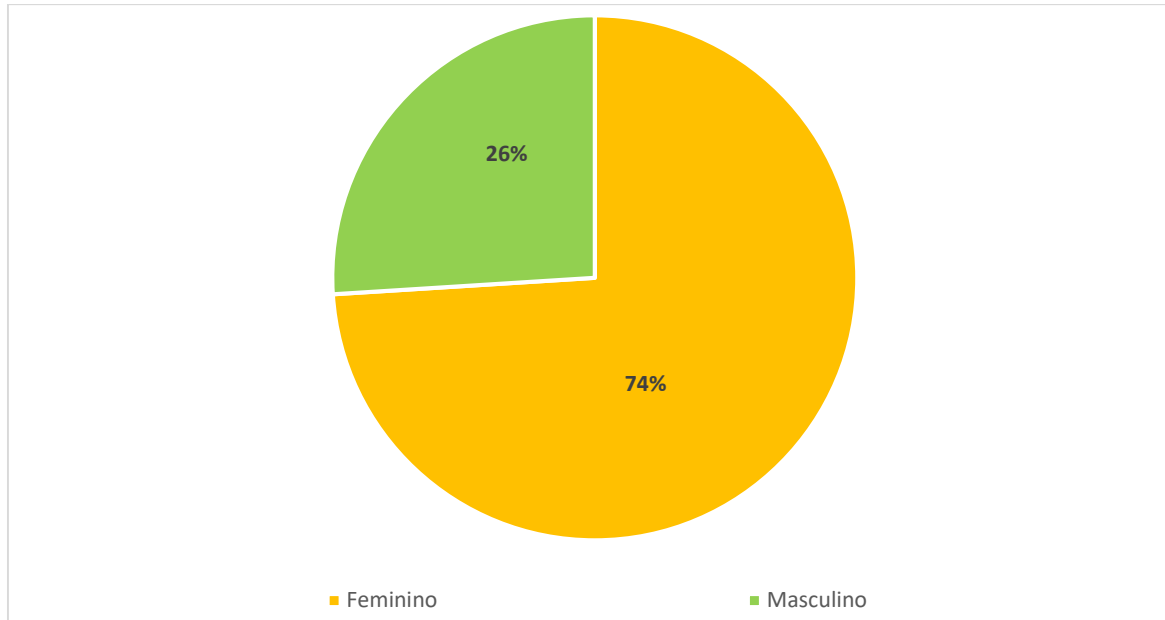
²⁴ População residente em 2021 (INE).

²⁵ Enviado por correio eletrónico.

10.1. Colaboradoras e colaboradores do Município

10.1.1. Colaboradoras e colaboradores respondentes do Município por sexo

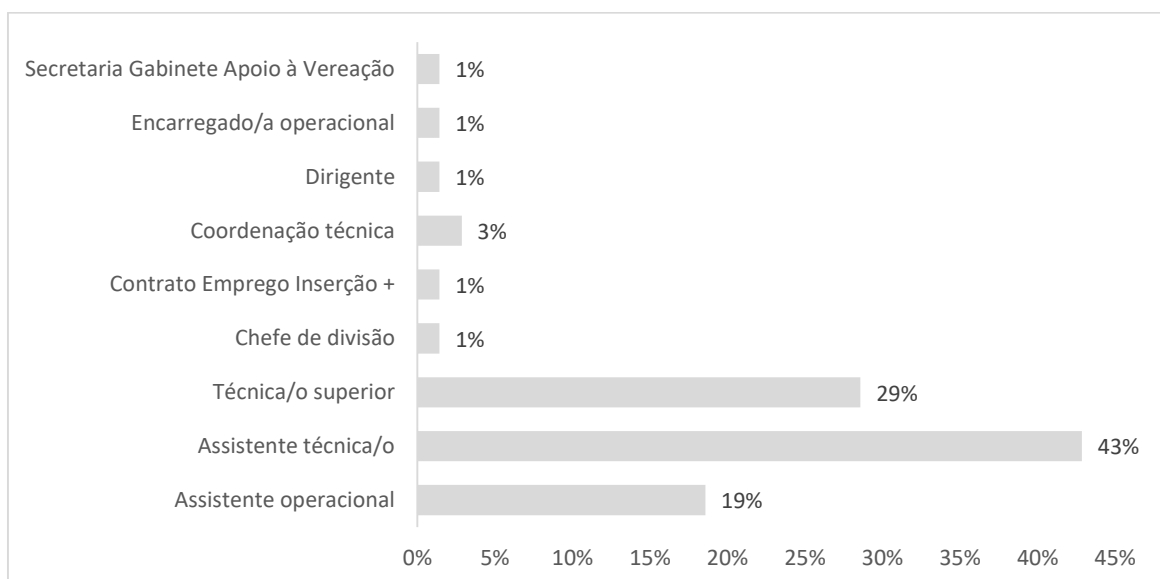
Figura 7 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

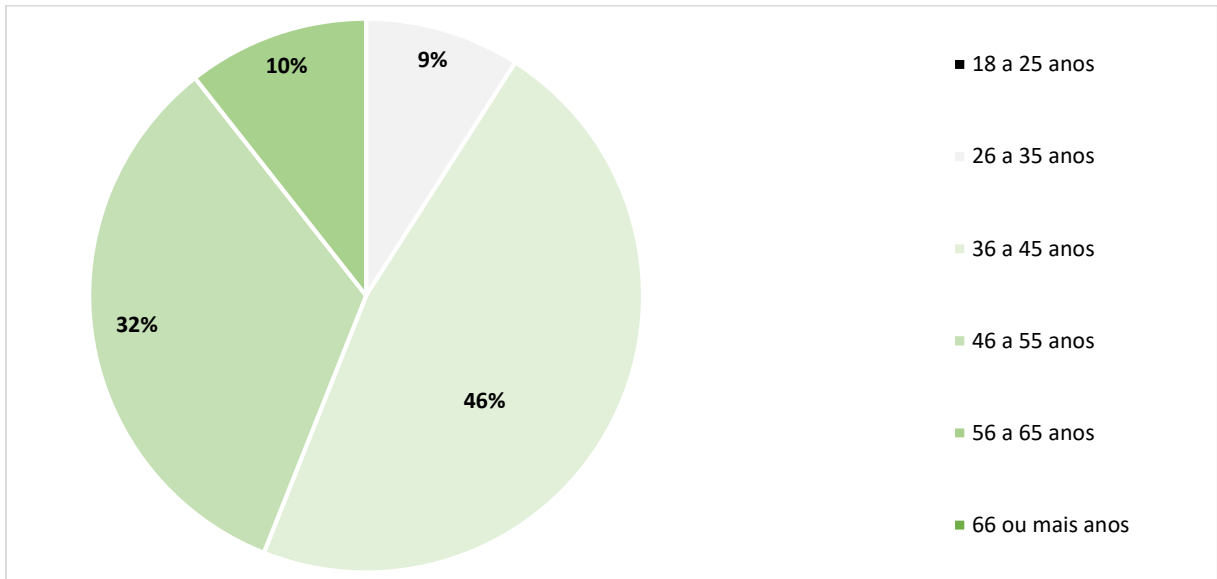
Figura 8 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Categoria profissional ou função



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.3. Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária

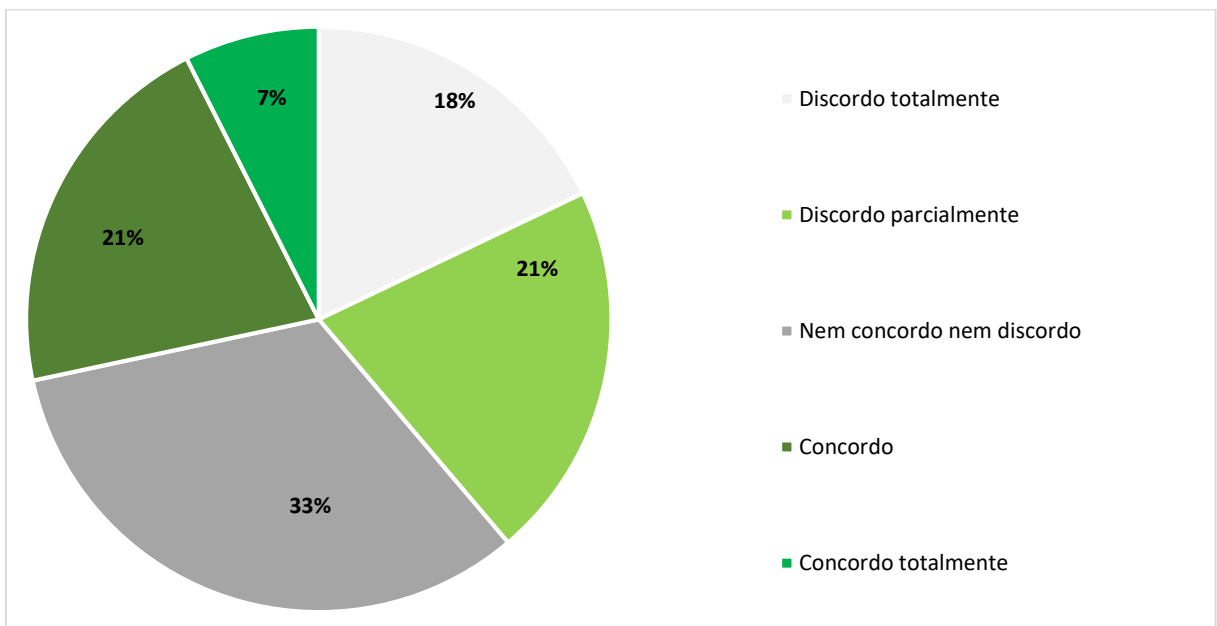
Figura 9 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária | 2023



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

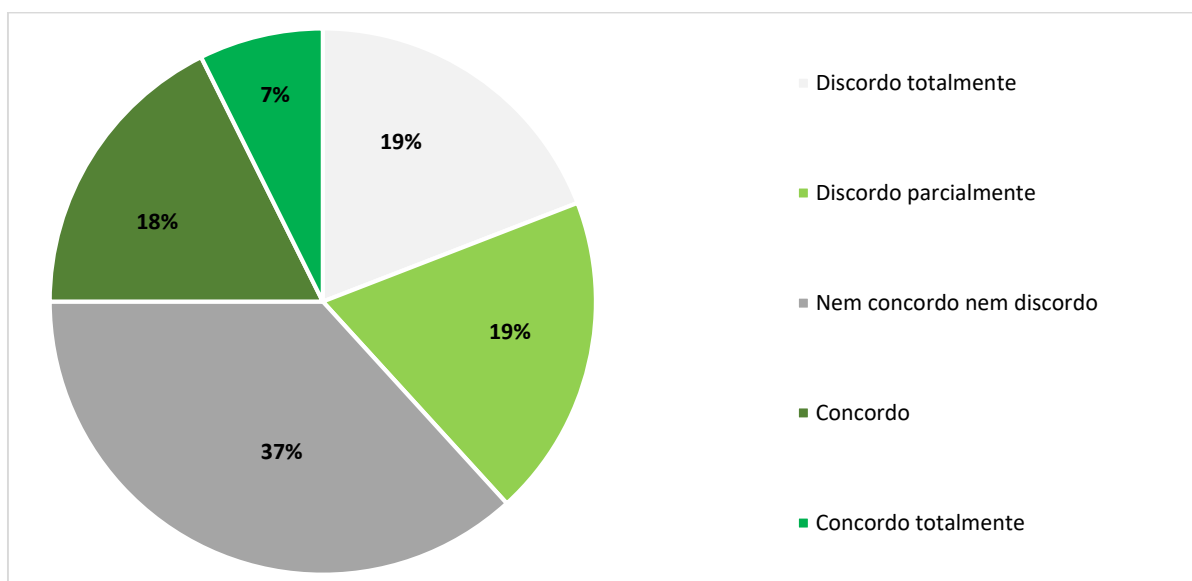
Figura 10 | Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

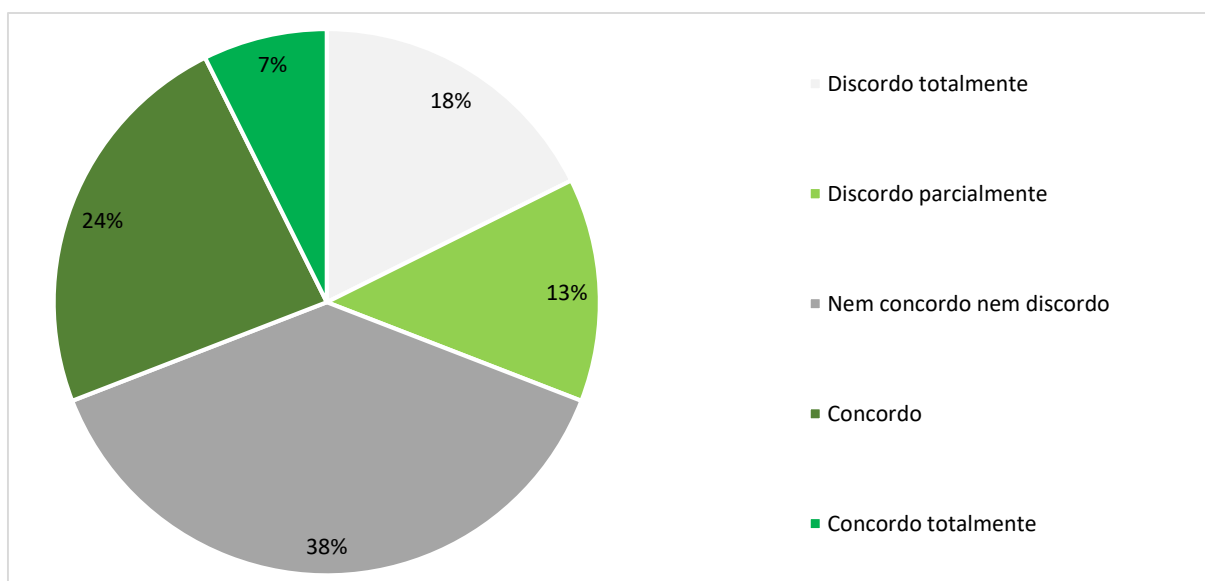
Figura 11 | Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

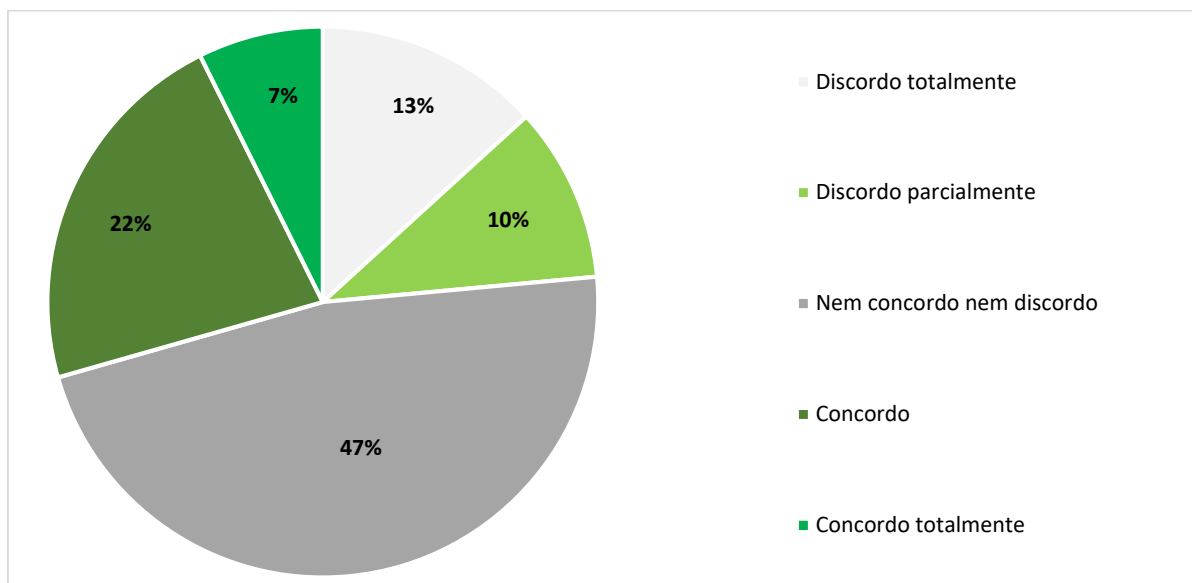
Figura 12 | Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

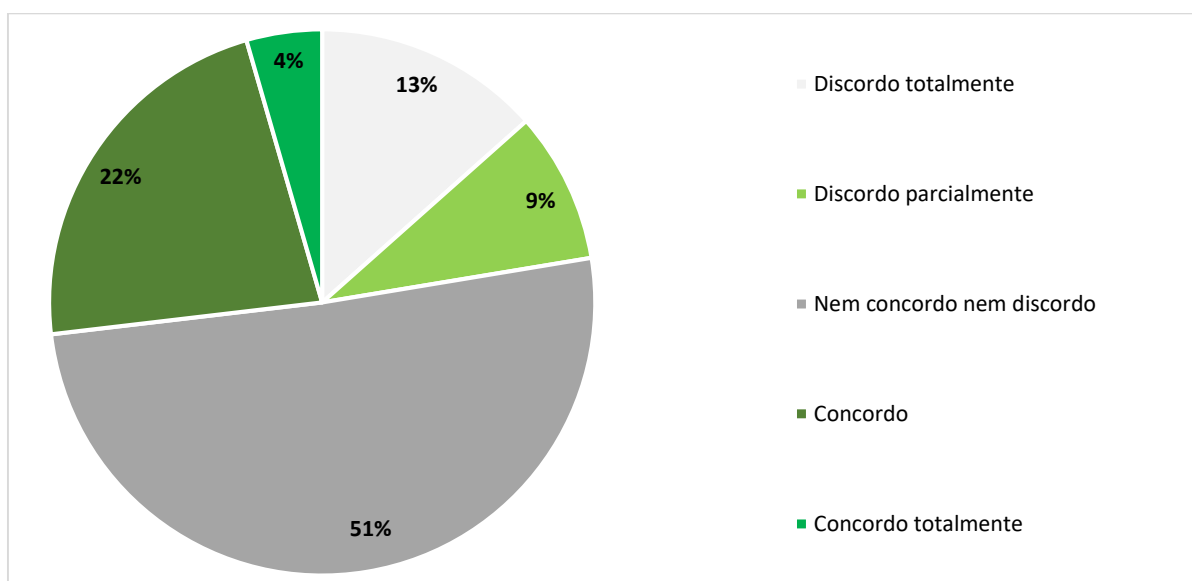
Figura 13 | Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

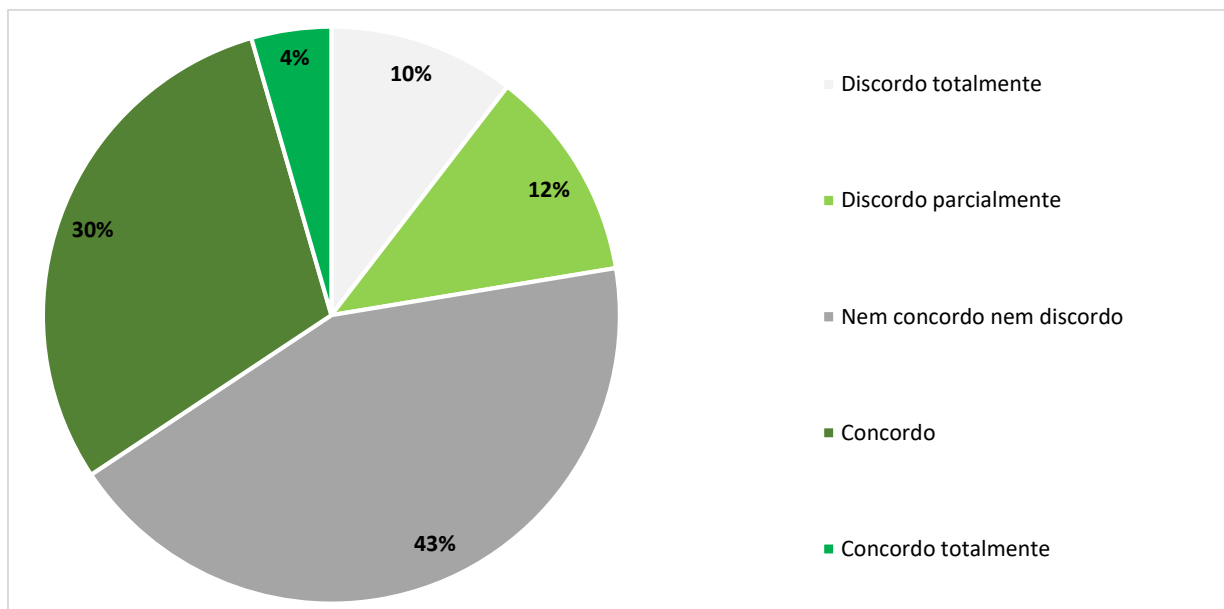
Figura 14 | Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

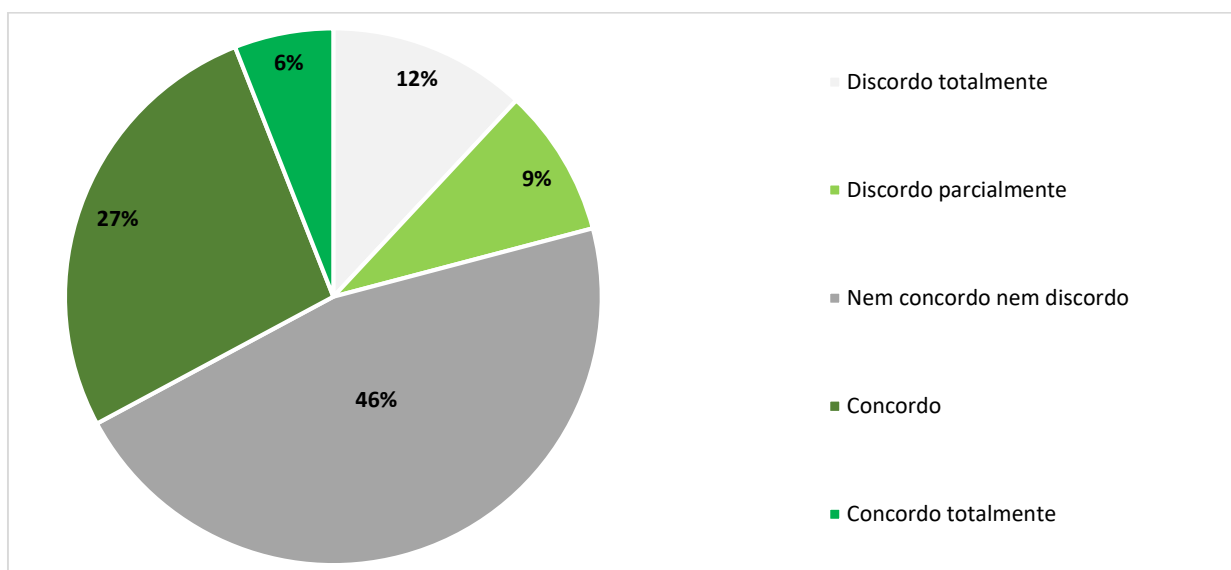
Figura 15 | Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

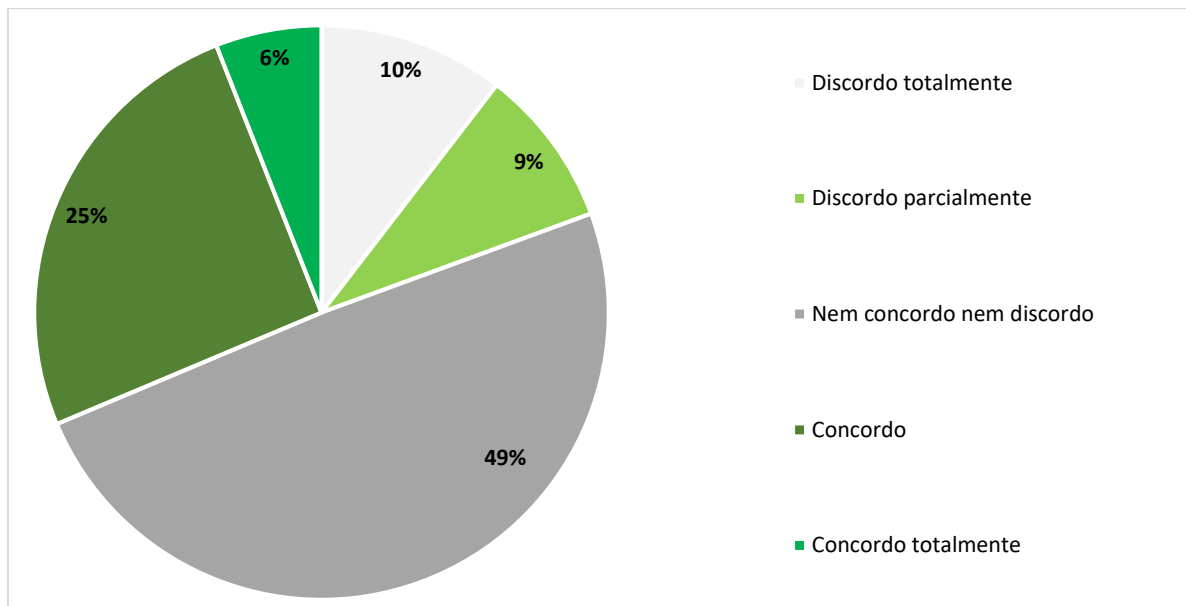
Figura 16 | Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

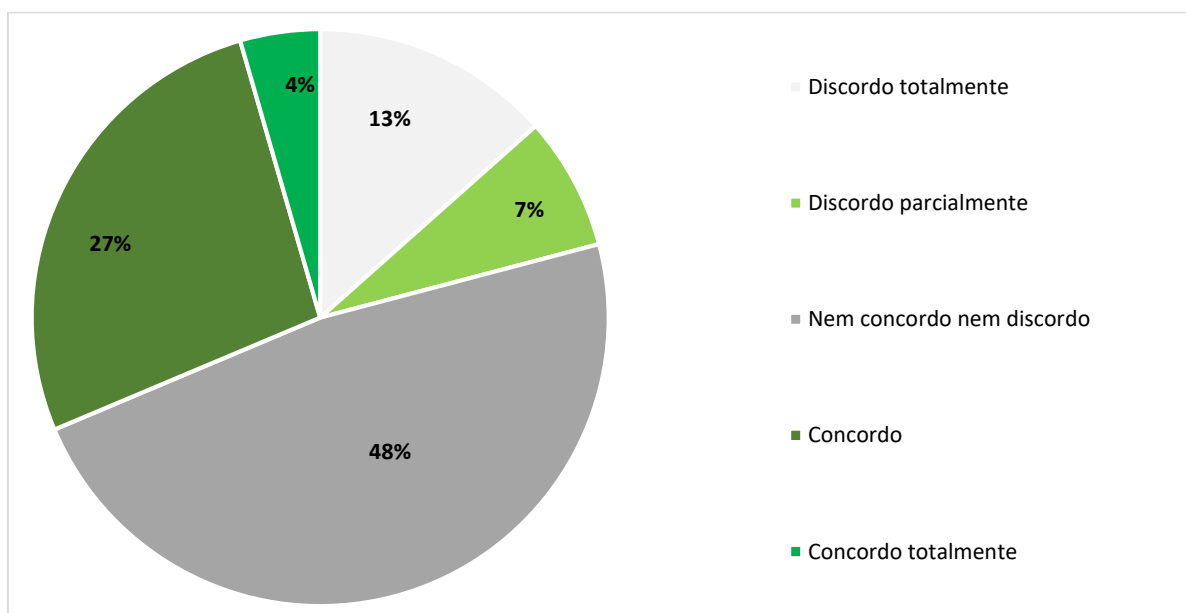
Figura 17 | Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

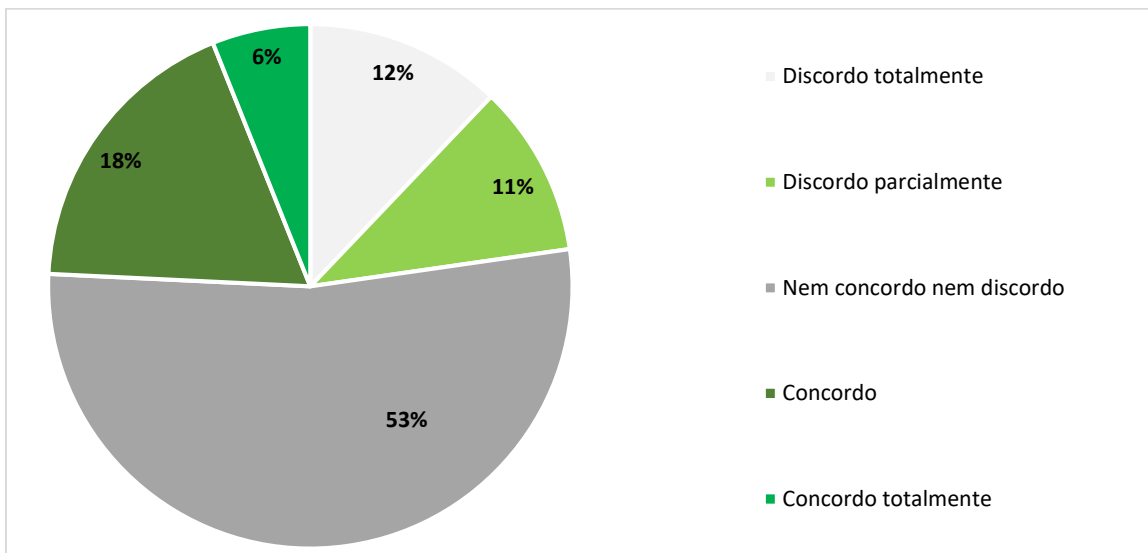
Figura 18 | Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

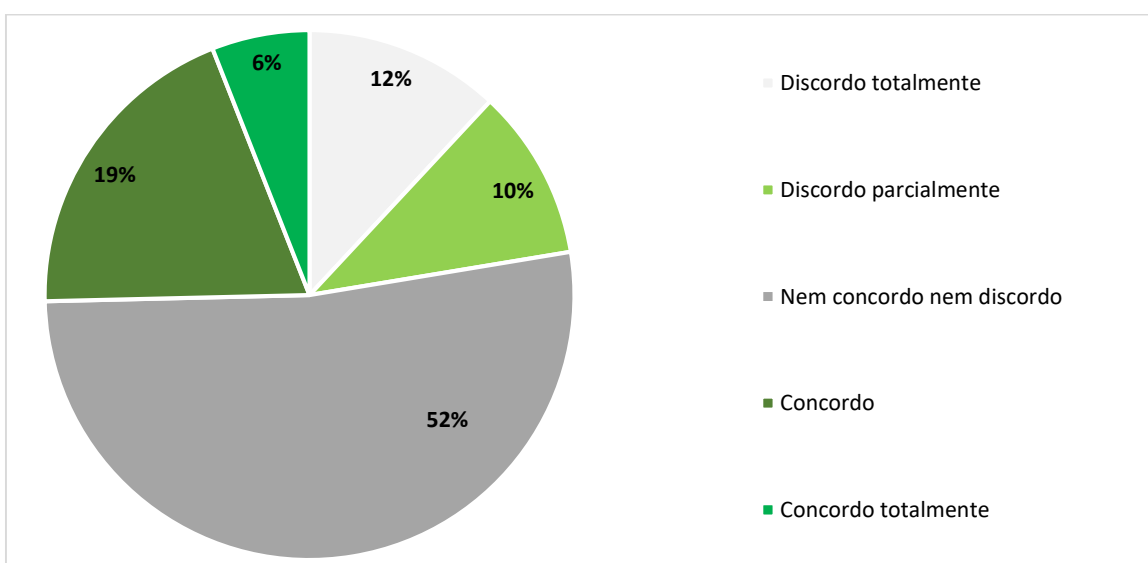
Figura 19 | Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

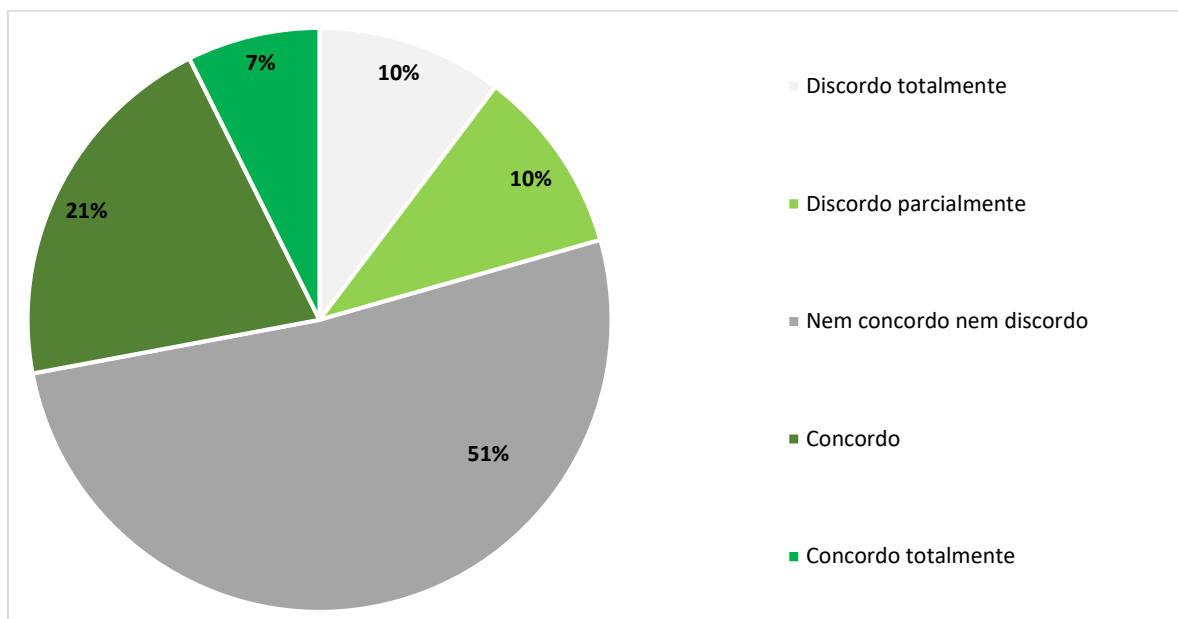
Figura 20 | Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário
Cofinanciado por:

10.1.15. As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?

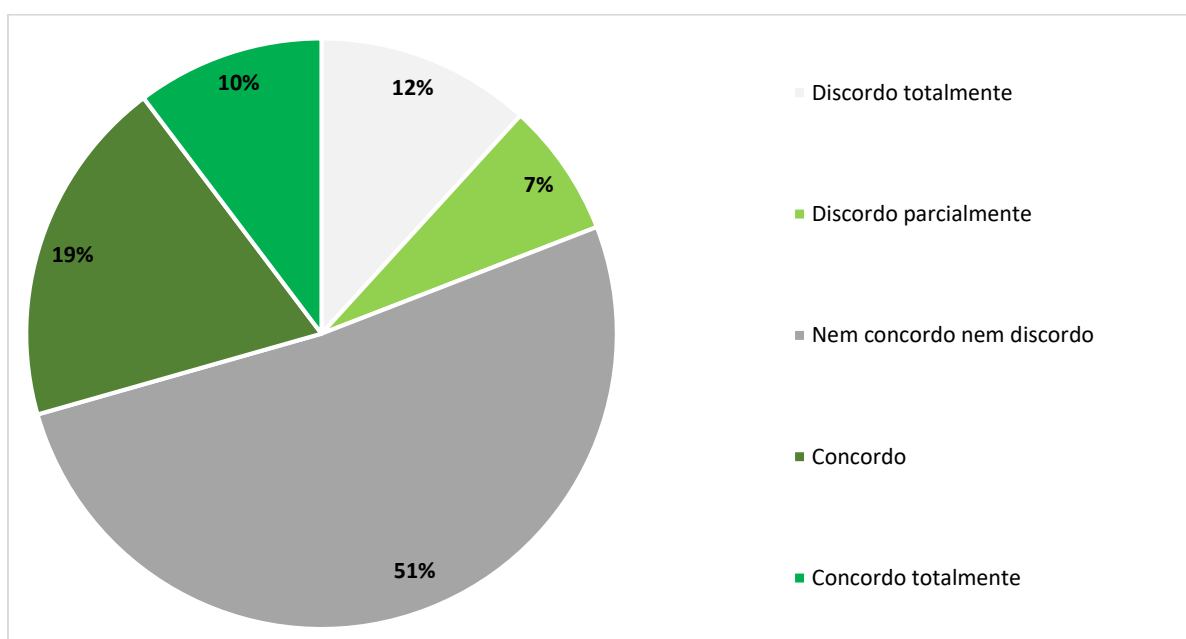
Figura 21 | As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

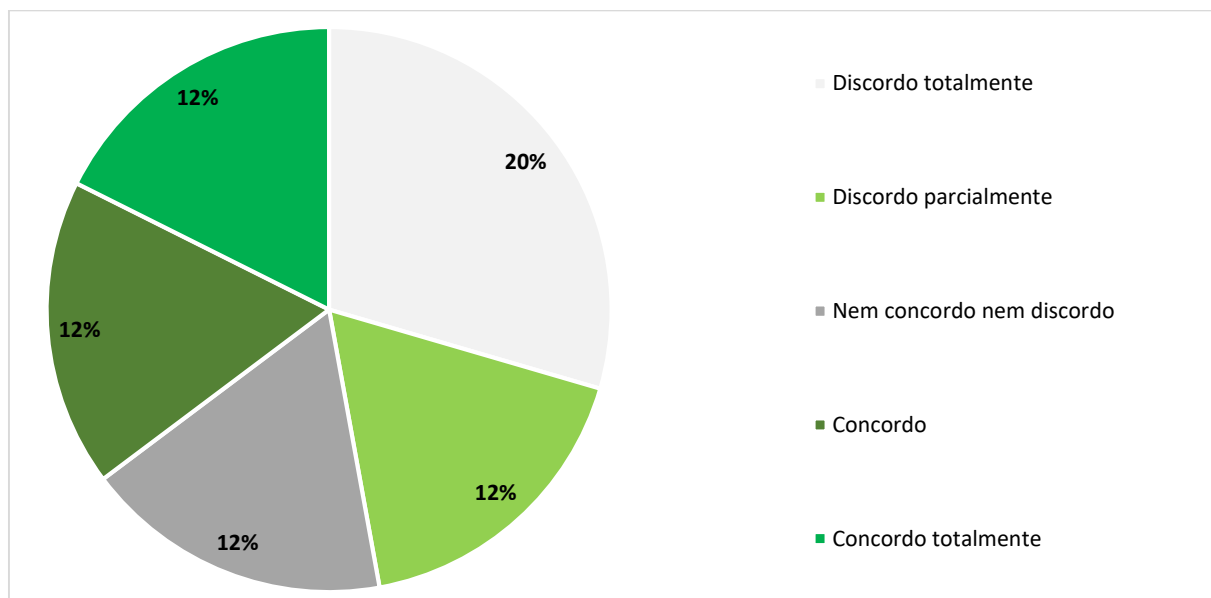
Figura 22 | Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário
Cofinanciado por:

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

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



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

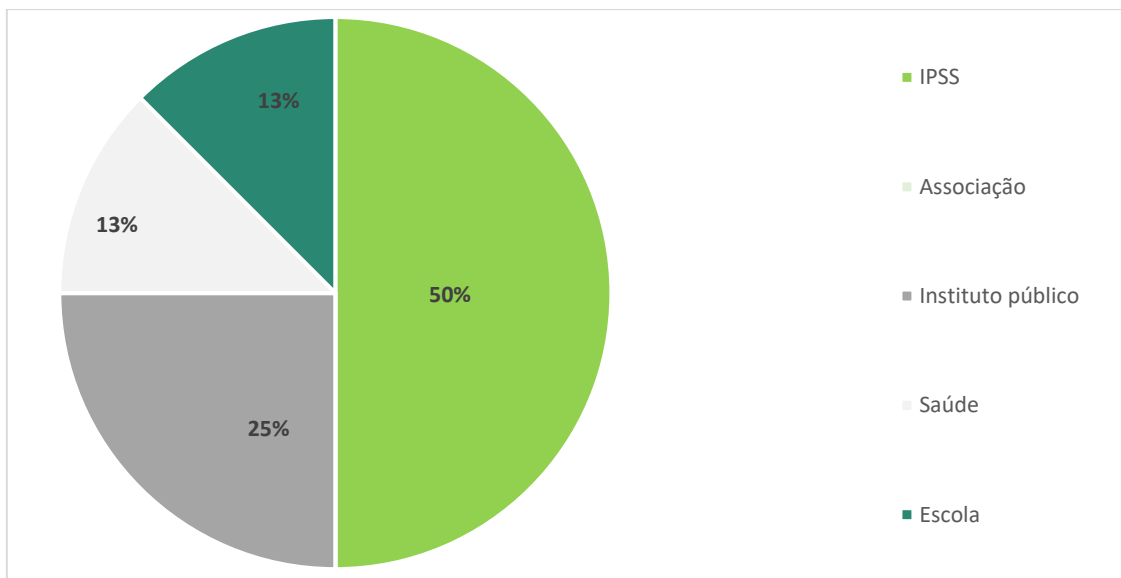
Sendo esta questão de resposta aberta, foram recolhidas as seguintes respostas/informações:

- A colaboração de todos os funcionários e participantes no PMIND principalmente na melhoria da informação e divulgação.
- Igualdade para toda a gente em assistentes operacionais.
- Sem opinião.
- Não sei.
- Que o município trouxesse mais desportos aquáticos na barragem fluvial do Azibo para todos os sectores de igualdade.
- Que fosse apresentado e discutido de forma aberta com todos.

10.2. Parceiros sociais

10.2.1. Qual o tipo de organização?

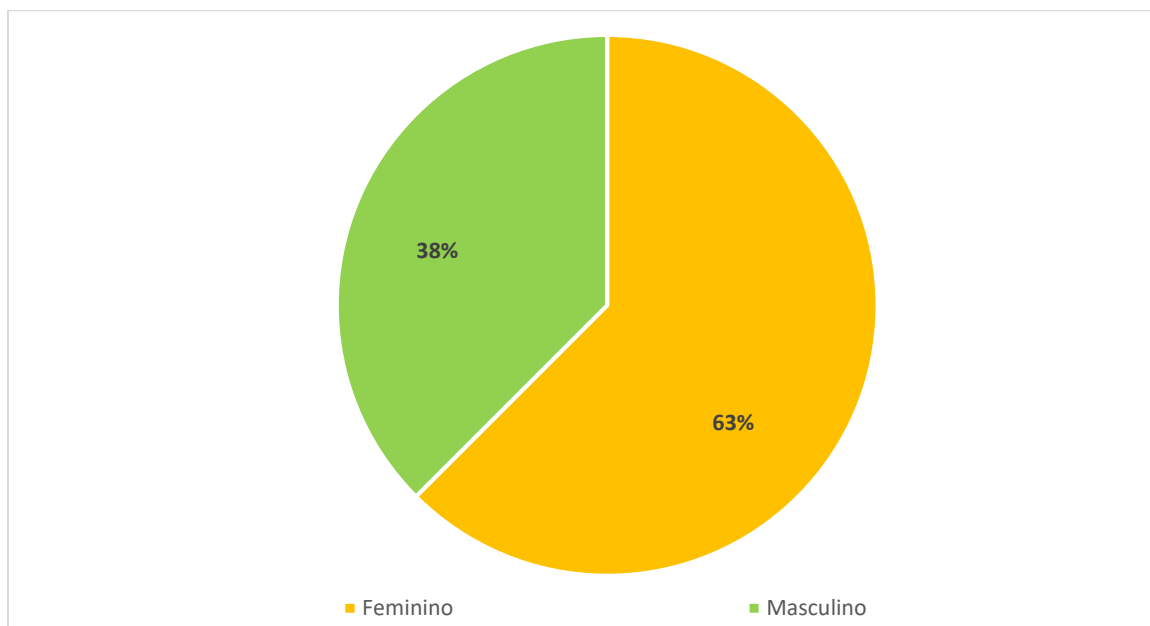
Figura 24 | Qual o tipo de organização?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.2.2. Respondentes das organizações por sexo

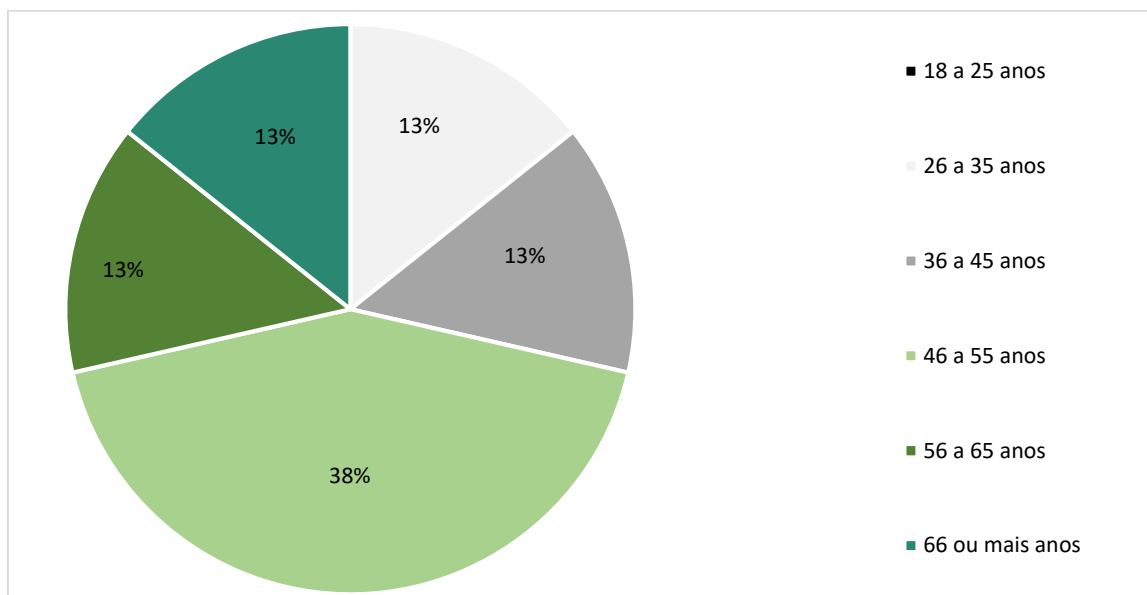
Figura 25 | Respondentes das organizações | Sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.2.3. Respondentes das organizações | Faixa etária | 2023

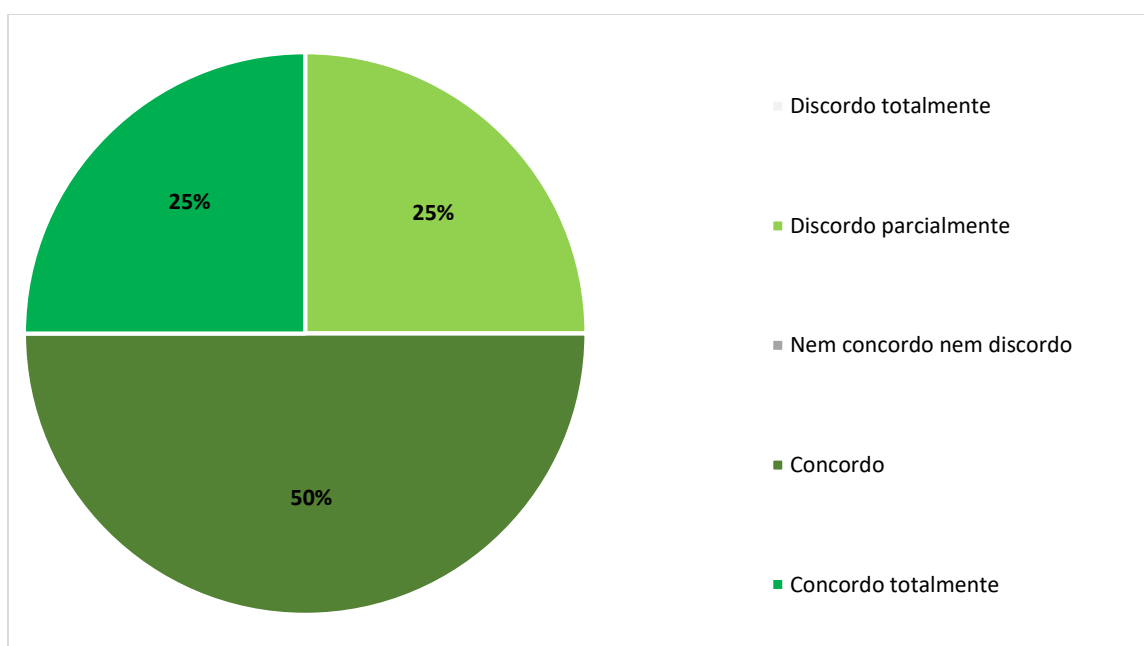
Figura 26 | Respondentes das organizações | Faixa etária



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.2.4. Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?

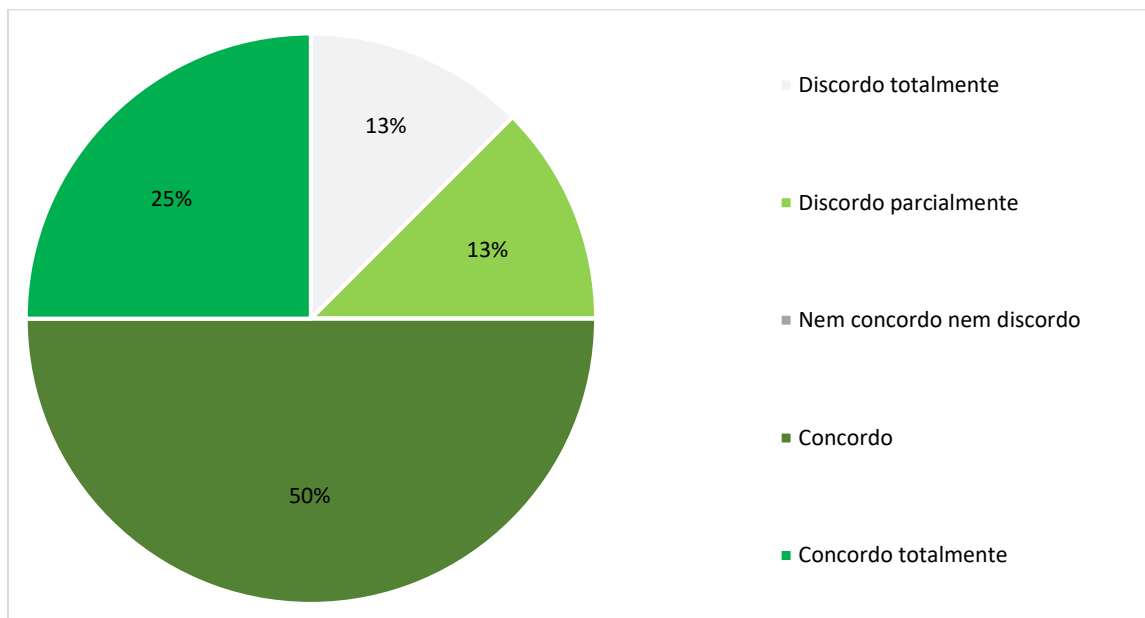
Figura 27 | Considera que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário
Cofinanciado por:

10.2.5. 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?

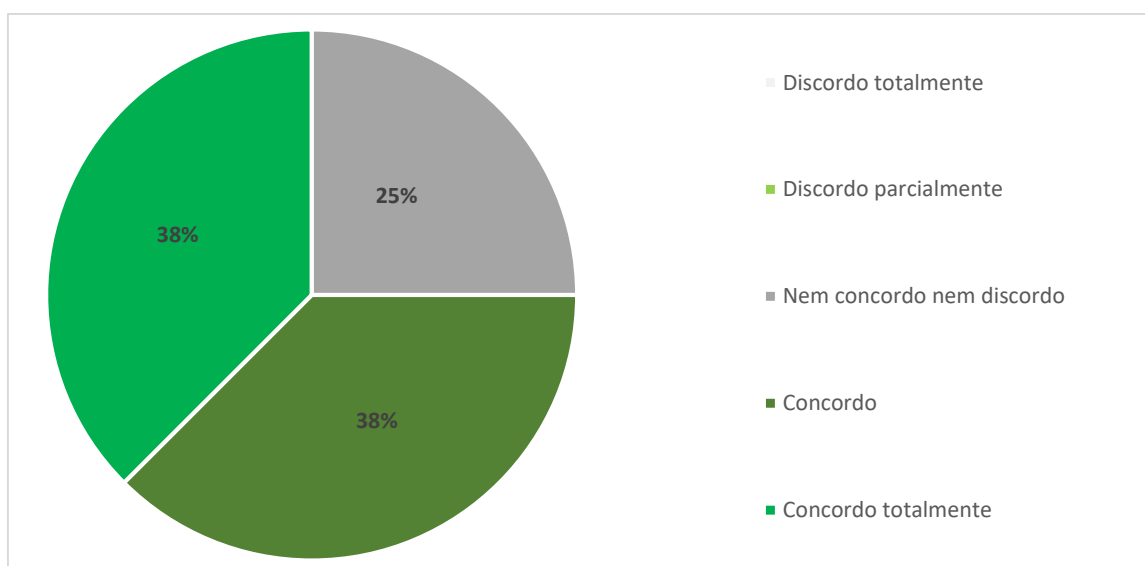
Figura 28 | A sua entidade participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de identificação das necessidades/fragilidades e definição de atividades para o PMIND?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.2.6. Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?

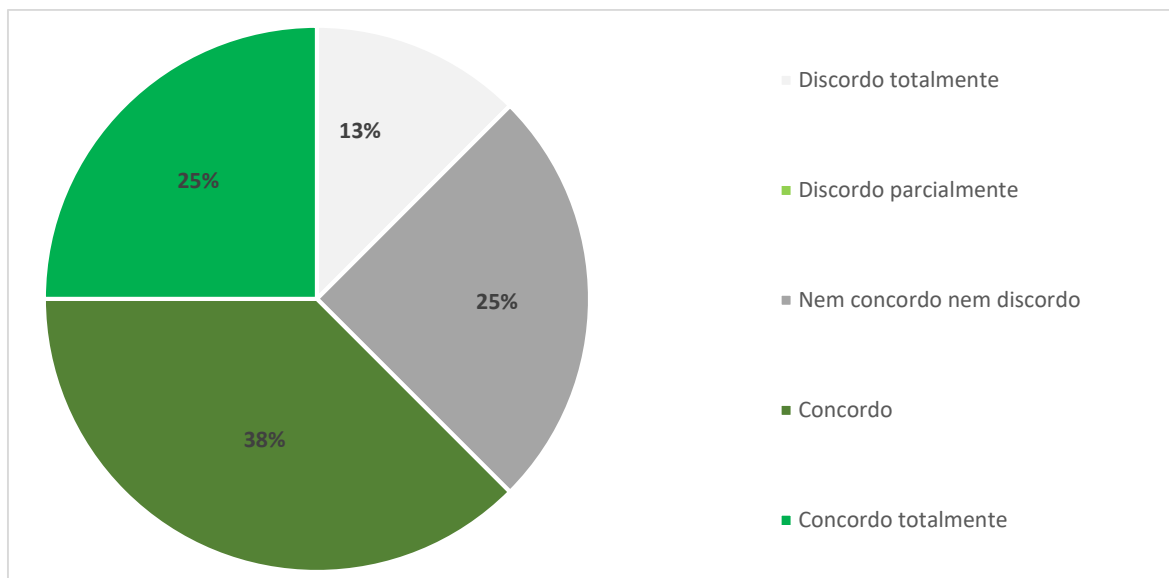
Figura 29 | Considera ter sido pertinente a participação neste tipo de atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

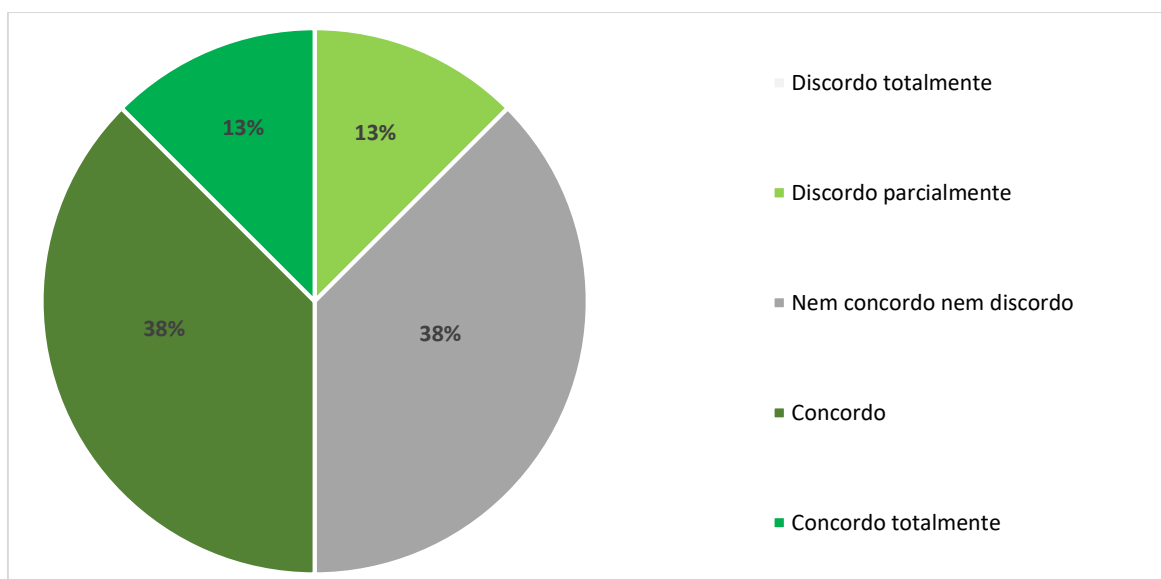
Figura 30 | Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e associações e respetivos técnicos/as?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

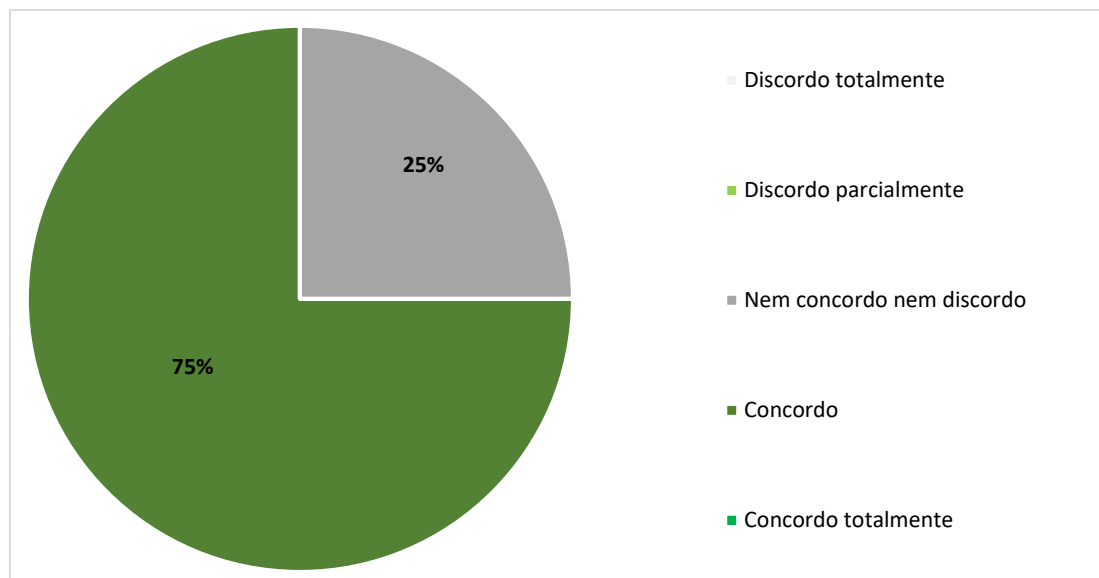
Figura 31 | Na sua opinião, a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

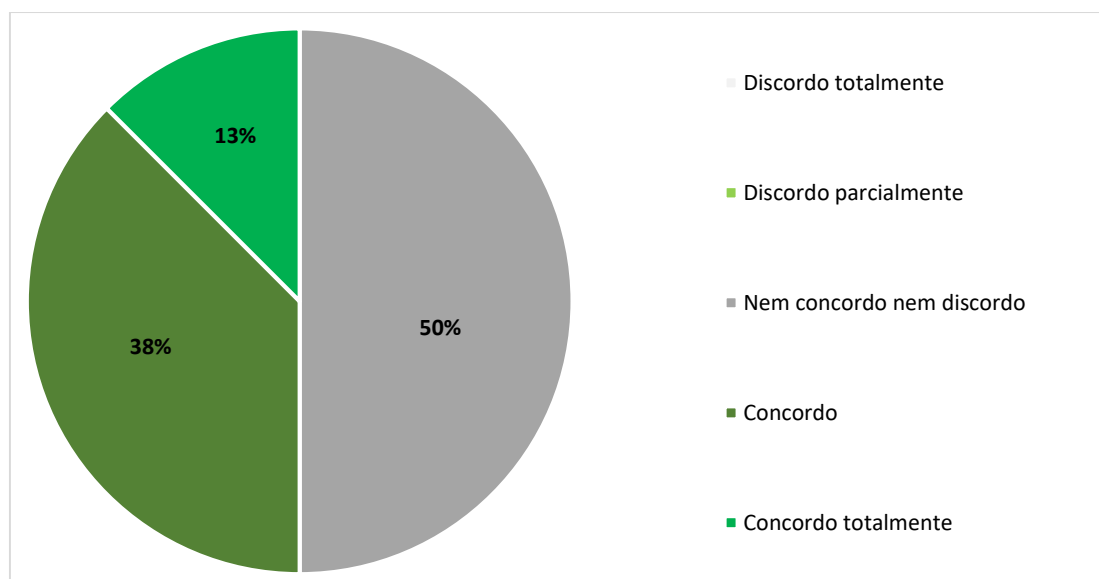
Figura 32 | Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

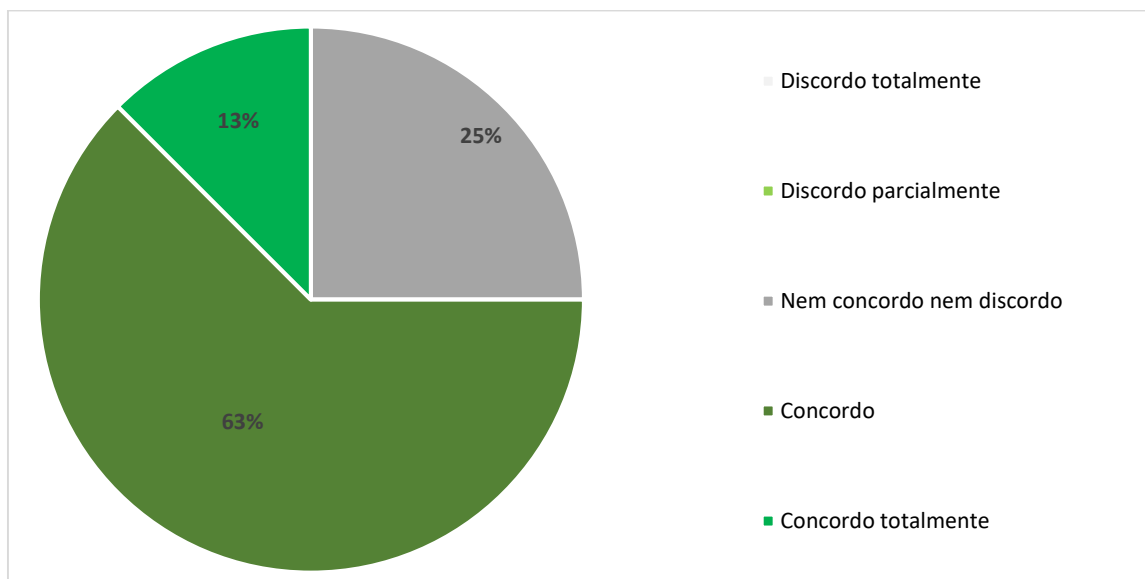
Figura 33 | Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

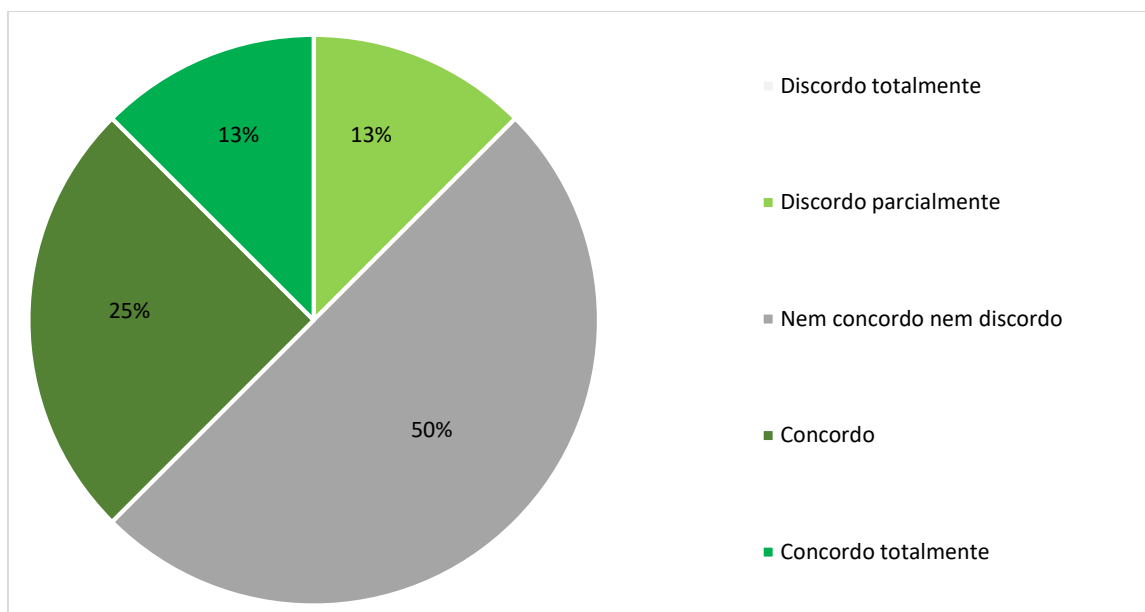
Figura 34 | Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

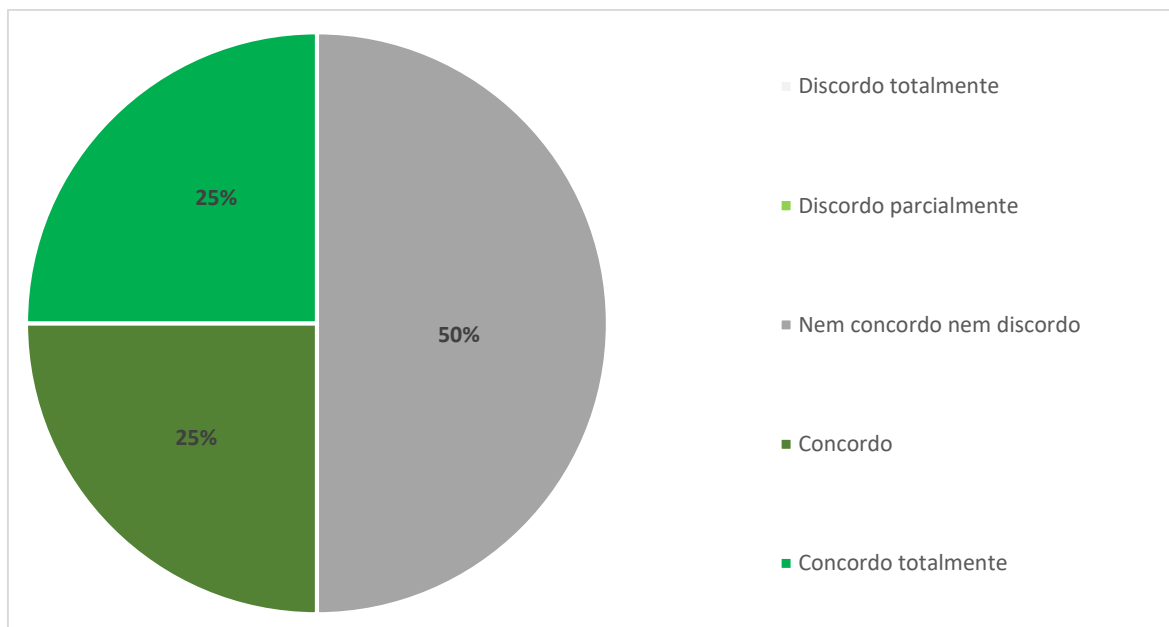
Figura 35 | Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

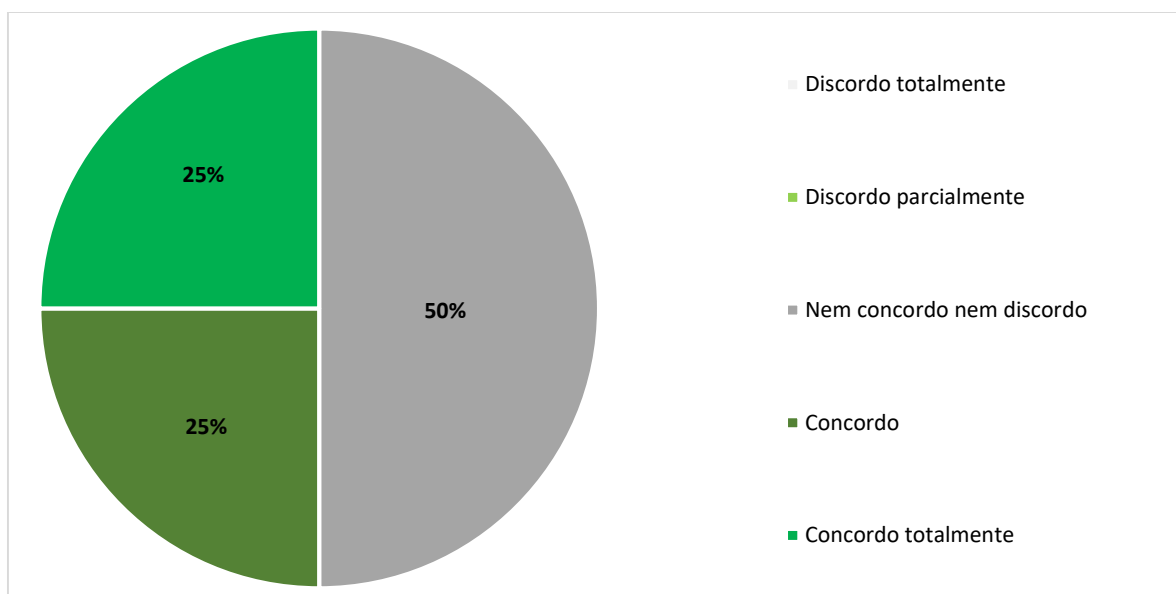
Figura 36 | Na sua opinião, o Município demonstrou o envolvimento necessário para a boa execução das ações/atividades/iniciativas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

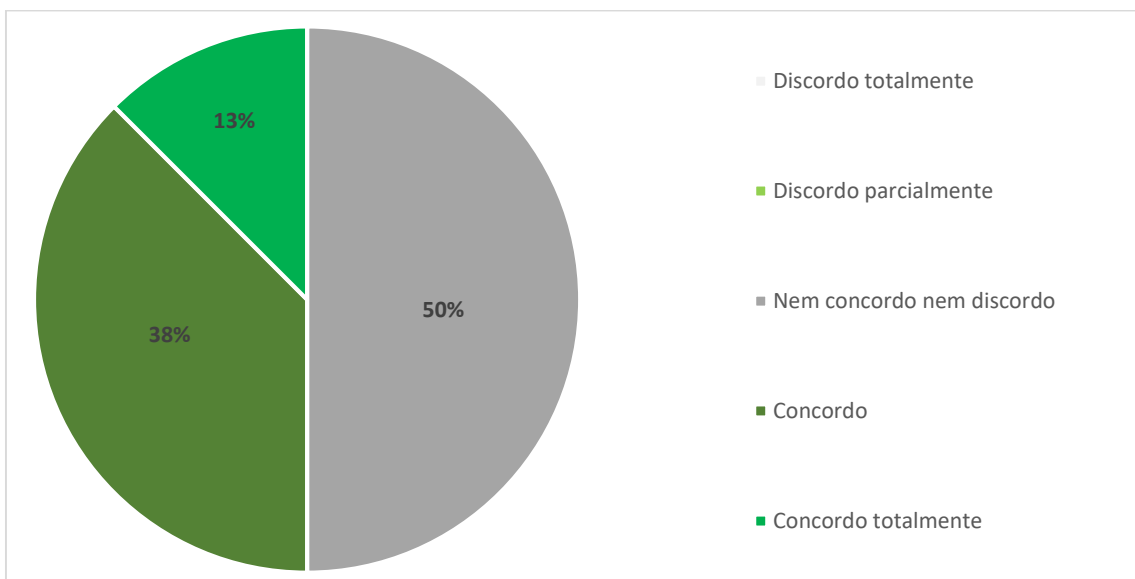
Figura 37 | Considera que as atividades propostas têm sido realizadas, conforme previstas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

Figura 38 | Na sua opinião, o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

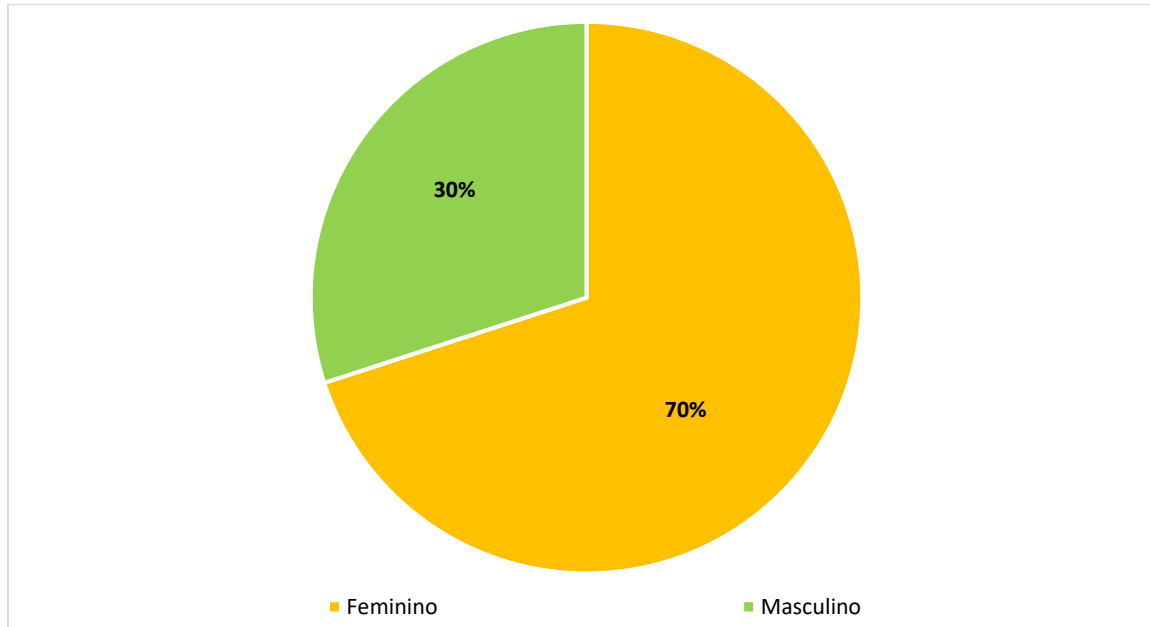
10.2.16. Indique que outras atividades gostaria de ver plasmadas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Não se registou nenhuma resposta a esta pergunta.

10.3. Comunidade em geral

10.3.1. Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo

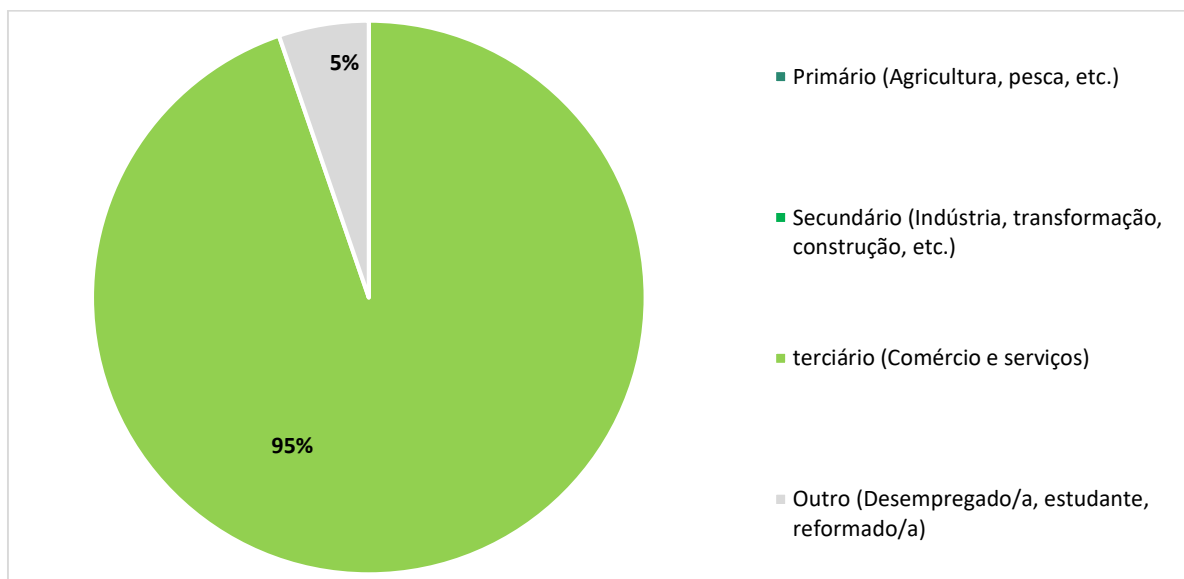
Figura 39 | Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.2. Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo

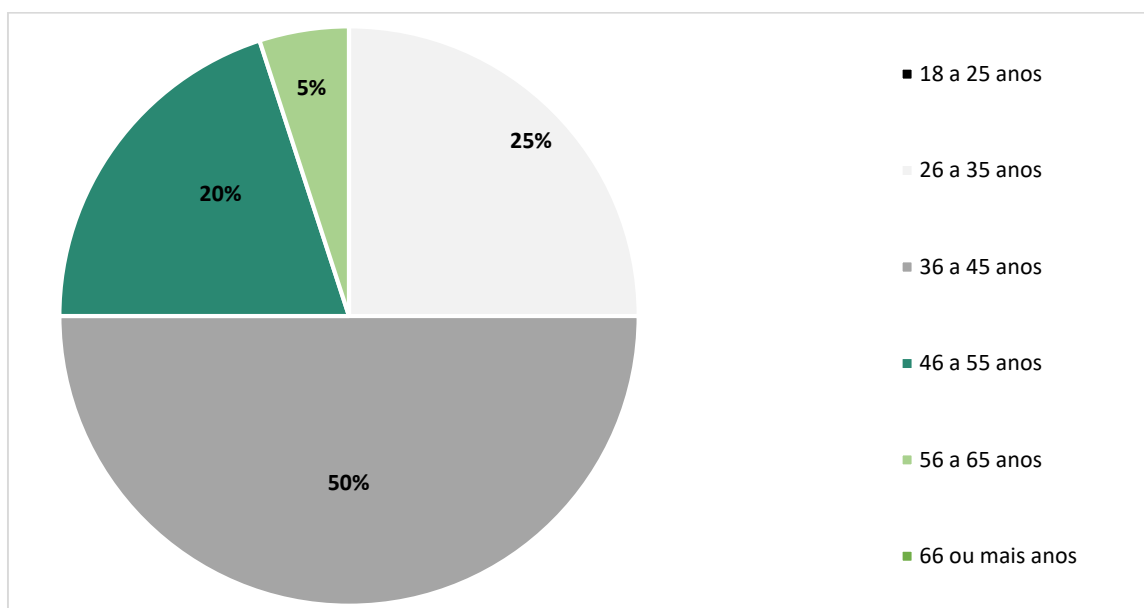
Figura 40 | Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo por setor de atividade



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.4. Comunidade em geral | Faixa etária dos respondentes

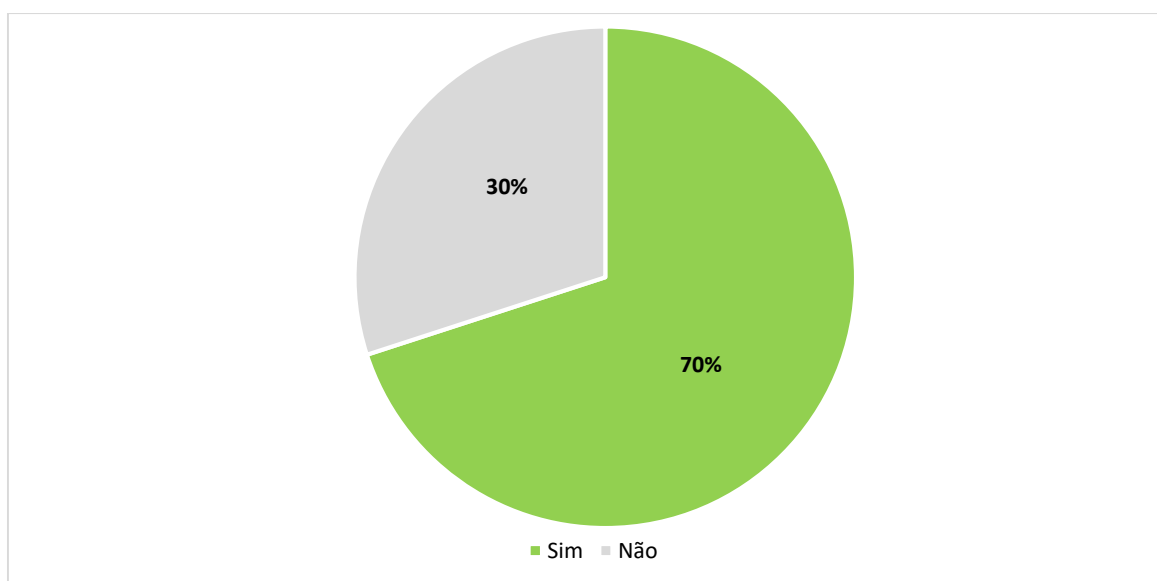
Figura 41 | Comunidade em geral | Faixa etária dos respondentes



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

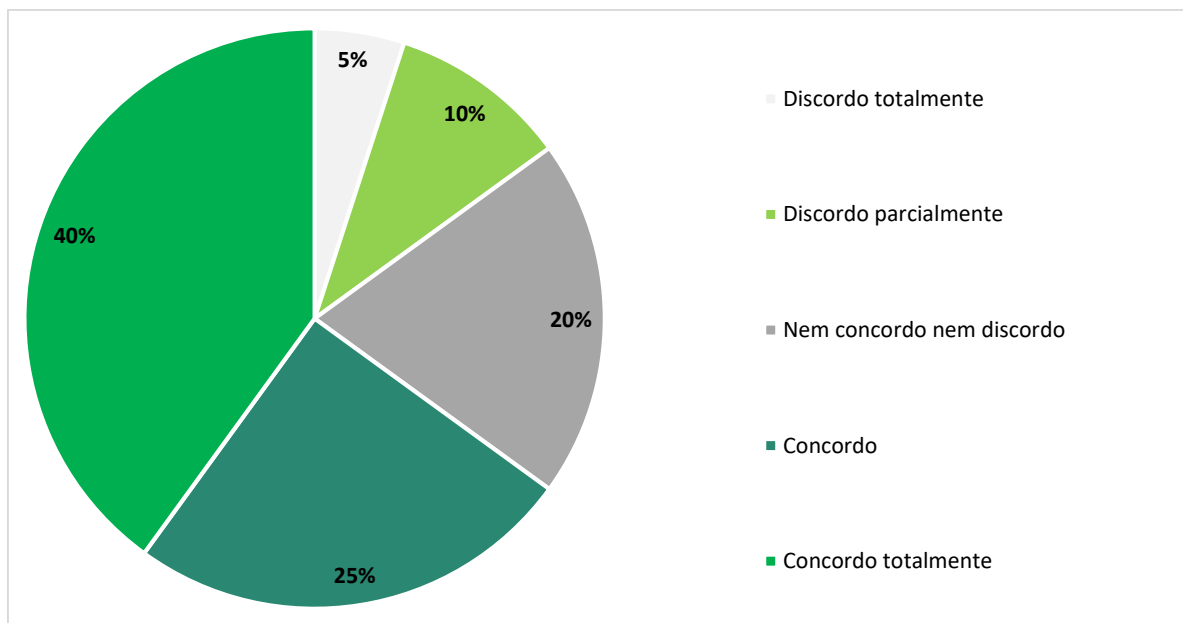
Figura 42 | Comunidade em geral | Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.6. Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?

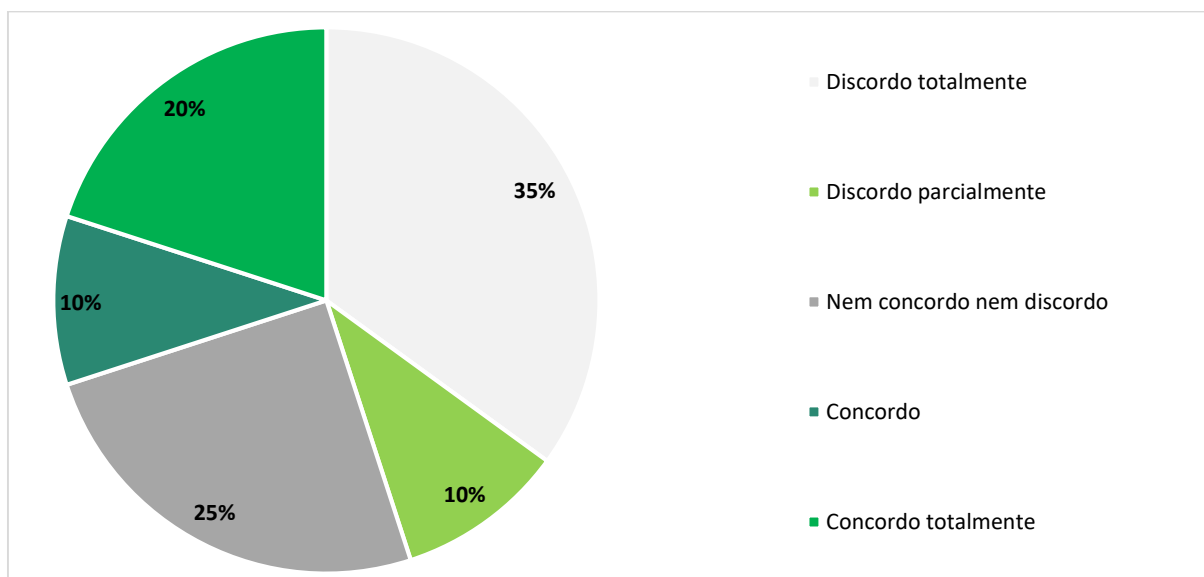
Figura 43 | Comunidade em geral | Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

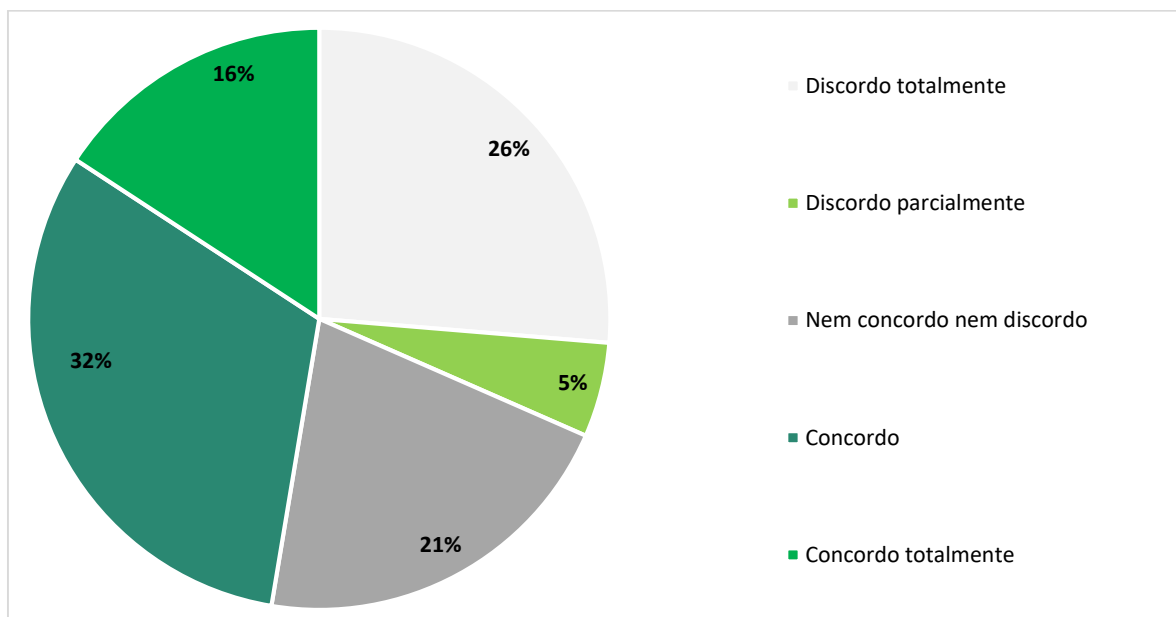
Figura 44 | Comunidade em geral | Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário
Cofinanciado por:

10.3.8. Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?

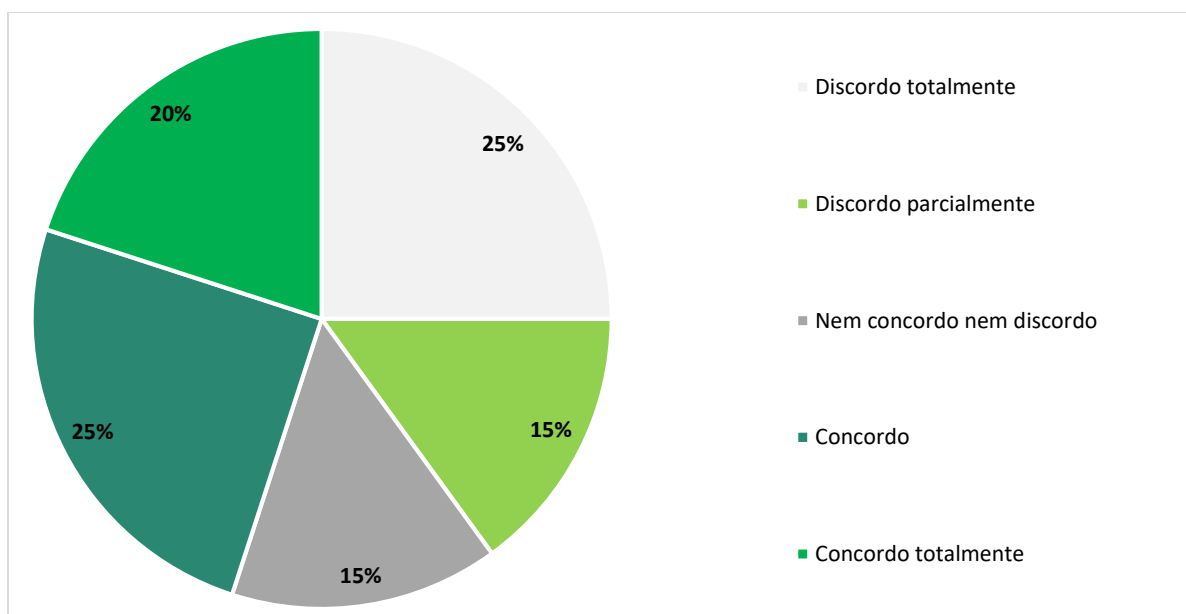
Figura 45 | Comunidade em geral | Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.9. Considera pertinente a realização das atividades em que participou?

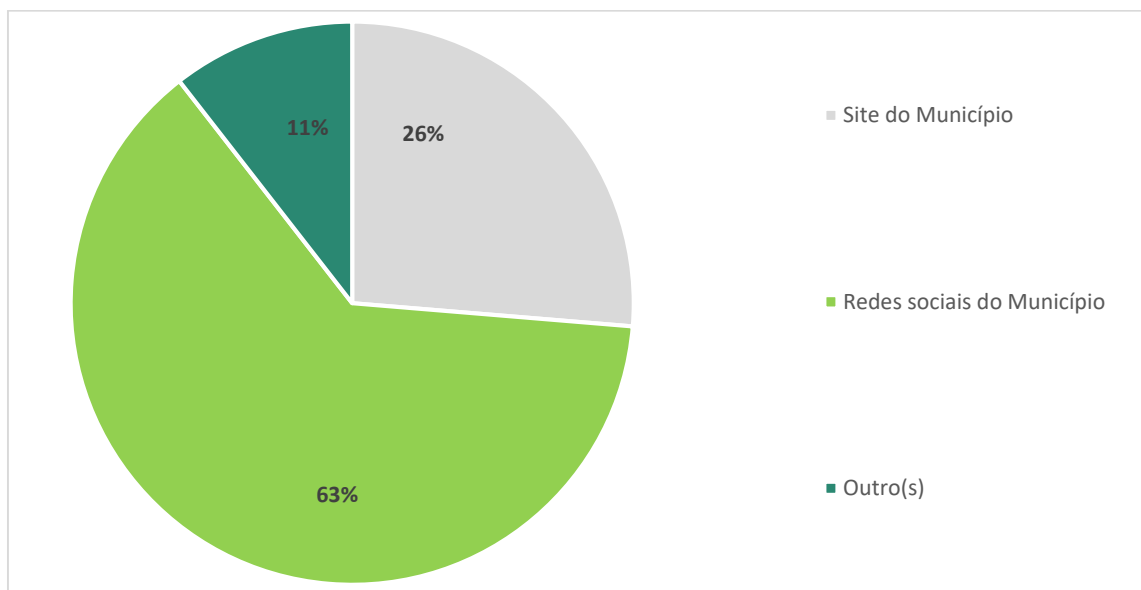
Figura 46 | Comunidade em geral | Considera pertinente a realização das atividades em que participou?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.9. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?

Figura 47 | Comunidade em geral | Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria?

Sendo esta questão de resposta aberta, foram recolhidas as seguintes respostas/informações sobre outros meios de divulgação do PMIND e suas atividades:

- Mais atividades no âmbito da cultural.
- Apostem na fixação de jovens, através do trabalho remoto, incentivem a fixação de empresas tecnológicas.

10.4. Conselheiras Locais para a Igualdade

As Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa), como elementos fulcrais da Equipa para a Igualdade na Vida Local também responderam a um inquérito por questionário, cujos resultados se expõe nesta subsecção. Assim, as respostas às questões colocadas no inquérito, encontram-se sintetizadas na figura seguinte.

Figura 48 | Conselheiras Locais para a Igualdade | Resultado do inquérito por questionário



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

Adicionalmente, destaca-se que ambas as Conselheiras Locais para a Igualdade consideraram que para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), foram realizadas atividades de *brainstorming* e/ou *focus group* adequadas.

Identificaram ainda como principais dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas o tempo para a execução do plano, fator que pode comprometer a vontade

das pessoas participarem livremente, podendo conduzir ao desinteresse e ao descomprometimento com o processo. Como aspetos positivos foram destacados o envolvimento dos parceiros.

11. Identificação de entidades para estabelecimento de parcerias futuras

De momento o Município de Macedo de Cavaleiros não tem previsão para o estabelecimento de parcerias.

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

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

- Todo o **processo que envolveu a fase de Diagnóstico foi moroso**, o que levou a algum atraso no desenho do Plano e, conseqüentemente, a um atraso na sua implementação.
- O fator tempo é também considerado como um fator essencial (uma dificuldade sentida) aquando da implementação das atividades/iniciativas contempladas no plano. Este é um fator que pode comprometer a vontade das pessoas participarem livremente, podendo conduzir ao desinteresse e ao descomprometimento com o processo.
- O **compromisso político, a boa governação e transparência**, são fatores que se afiguraram como fundamentais para o sucesso de um Plano desta dimensão. A existência de um comprometimento claro com a promoção da Igualdade e Não Discriminação, alocando recursos adequados, estabelecendo prioridades e garantindo que o plano se encontra a ser implementado de maneira abrangente e consistente.
- A **participação da comunidade**, uma vez que a sua participação ativa e significativa é essencial. As pessoas afetadas pelas desigualdades devem ser envolvidas no processo de planeamento, implementação e monitorização do plano. Isto pode ser feito por meio de consultas públicas, parcerias com organizações da sociedade civil, grupos de trabalho compostos por representantes da comunidade e mecanismos de *feedback* contínuo. O Município desenvolveu este processo, fez diversas reuniões com grupos de intervenientes distintos e painéis de cidadãos e de cidadãos. No entanto, não existe ainda uma sensibilização global da população em geral para a temática da Igualdade e Não Discriminação.
- Uma **abordagem interseccional**, uma vez que reconhecer e abordar a interseccionalidade das desigualdades é um fator crítico. É importante considerar as múltiplas dimensões da identidade, como raça, nacionalidade, género, idade, deficiência, orientação sexual, entre outras, e entender como essas formas de opressão se entrelaçam. Uma abordagem interseccional permite que a implementação do Plano seja mais inclusiva e atenda às necessidades específicas de diferentes grupos.
- A cooperação e coordenação interinstitucional, uma vez que a colaboração entre diferentes instituições é fundamental para o sucesso do Plano. É necessário estabelecer parcerias com agências governamentais relevantes, organizações da sociedade civil,

instituições académicas, setor privado (por exemplo, com empresas) e outras entidades. Num território caracterizado por uma estrutura empresarial maioritariamente pautada por empresas de dimensão micro, importa também envolver este tipo de entidades e não apenas as empresas de maior dimensão. Adicionalmente, a cooperação interinstitucional permite a partilha de recursos, conhecimentos e melhores práticas, além de promover uma abordagem mais integrada e abrangente para a igualdade.

- A **monitorização e avaliação contínuas**, uma vez que estabelecer mecanismos sólidos de monitorização e avaliação é crucial para acompanhar o progresso e a efetividade do Plano. Deve existir uma recolha de dados regular e fidedigna e que permita medir, avaliar e compreender a realidade e as mudanças que a implementação do plano vai gerando. Estas informações ajudarão a identificar áreas que necessitam de ajustes, medir o impacto das ações implementadas e fornecer uma base para tomada de decisões informadas. Relativamente a este aspeto, sugere-se a contratação de recursos para uma adequada concretização de um acompanhamento efetivo da monitorização e da avaliação contínua ao plano e posteriores ajustamentos.
- **Sensibilização e educação**, uma vez que estas são dimensões essenciais para combater a discriminação e os preconceitos. É importante continuar a desenvolver programas de conscientização direcionados para a população em geral, bem como continuar com a aposta na formação dos Recursos Humanos do Município, particularmente das chefias, em matérias de Igualdade e Não Discriminação. A educação pode ajudar a mudar mentalidades, promover a compreensão mútua e criar uma cultura de respeito e igualdade.
- Finalmente, a **sustentabilidade e continuidade do processo**. A sustentabilidade a longo prazo do plano é um fator crítico de sucesso. O plano deve ser incorporado nas políticas e práticas municipais de forma contínua e consistente. Não deve ser observado como um projeto, com uma data de início e de termo, mas como uma dimensão que o Município deve trabalhar de forma contínua. A Não Discriminação não irá desaparecer com a conclusão da implementação do PMIND.

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

- **Continuidade do desenvolvimento de ações direcionadas para públicos diversificados**. O foco deverá ser o público mais jovem, uma vez que os jovens de hoje são os adultos

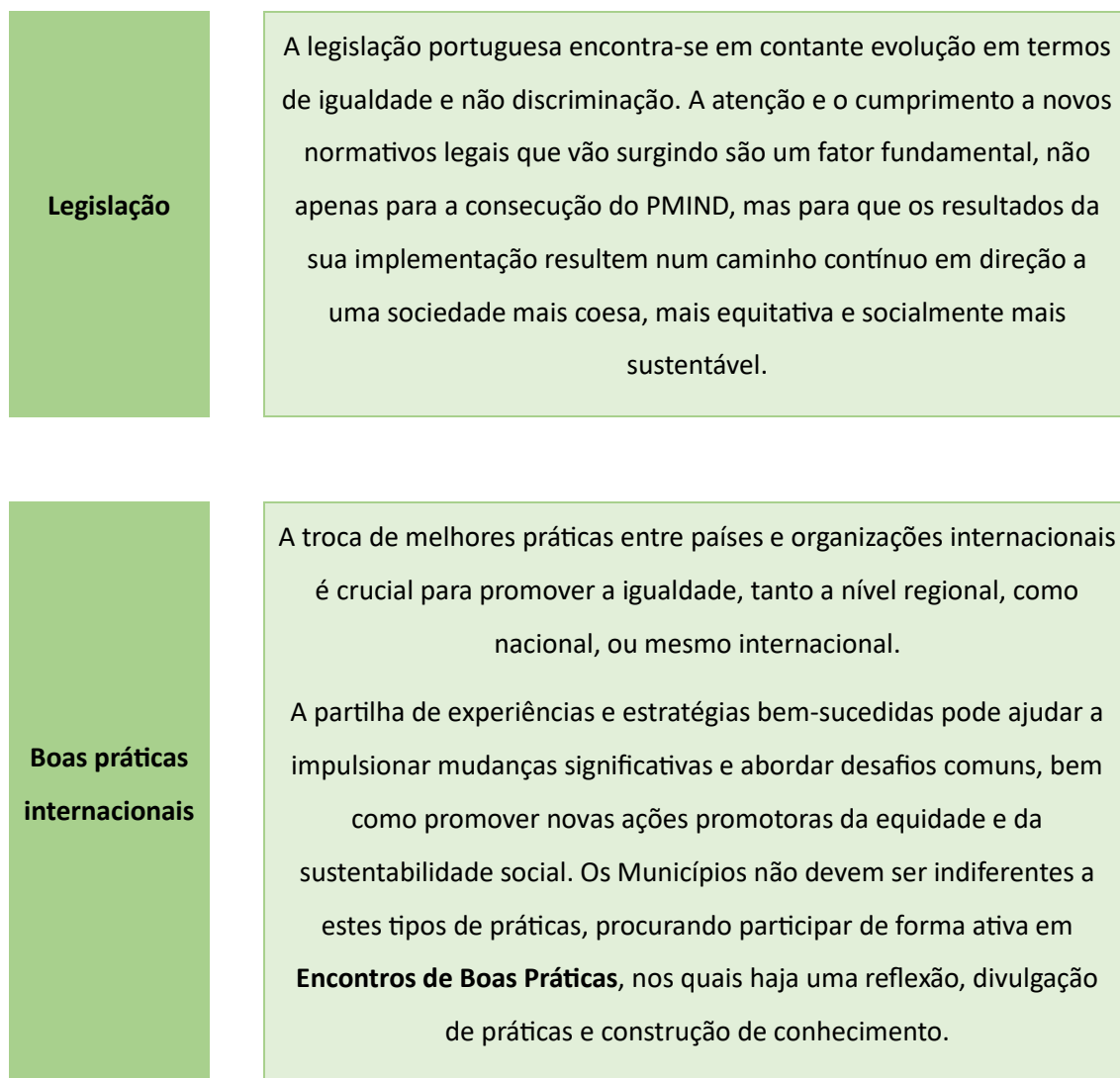
do futuro, sendo mais fácil transformar e educar para a equidade em idades mais jovens. No entanto, não esquecer minorias e grupos mais desfavorecidos. Neste caso a lógica deverá ser a de transformação associada à intervenção.

- **O desenvolvimento de um plano de comunicação das ações do PMIND direcionado para públicos específicos** e que sejam alvo de intervenção. Será importante a compreensão da realidade do Município e a definição da forma de comunicação mais eficaz com o público que se pretende abranger.
- **Avaliação contínua de necessidades.** Realizar uma análise contínua e detalhada das necessidades e desafios enfrentados pelas diferentes comunidades e grupos vulneráveis dentro do Município. Isto pode ser feito por meio de inquéritos por questionário, consultas públicas, recolha e tratamento de dados estatísticos e envolvimento direto com as partes interessadas. Uma vez mais, destaca-se a necessidade de recursos que trabalhem especificamente esta temática. A contratação de recursos específicos seria uma mais-valia grande, uma vez que, como já foi mencionado, a desigualdade e a segregação não se irão extinguir com a implementação do presente PMIND, sendo necessário desenvolver-se um trabalho com carácter de permanência, rigor e de constante ajustamento.
- **Continuidade da definição e do ajustamento de metas e indicadores claros.** Definir metas específicas e mensuráveis para abordar as desigualdades identificadas. Essas metas devem ser realistas e baseadas em evidências, devendo abranger áreas diversificadas e diversas dimensões societais.
- **Participação da comunidade.** Incluir ativamente as pessoas no processo de implementação do Plano, através da melhora no processo de comunicação.
- **Estabelecimento e constituição de parcerias.** A procura do estabelecimento de parcerias com organizações da sociedade civil, e entidades do setor público e privado e outras entidades relevantes. Estas parcerias podem fortalecer a implementação do Plano, ajudar a partilhar recursos e conhecimento, assim como promover uma abordagem mais integrada e abrangente para a igualdade.
- Reconhece-se que seria muito benéfica **a contratação de uma equipa externa para avaliar os progressos alcançados ao longo do período quadrienal de implementação do Plano**, uma vez que internamente, não existe uma equipa dedicada exclusivamente à temática da Igualdade, para além de que um olhar externo fornece sempre uma perspetiva complementar à visão interna.

13. Identificação de fatores externos ao contexto

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

Figura 49 | Identificação de fatores externos ao contexto



Fonte: Elaboração própria

Da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, destacam-se ainda os seguintes projetos²⁶:

- bE_SAFE
- Tribuna Feminista

²⁶ <https://plataformamulheres.org.pt/evento/exposicao-17-rostos-de-acao-ods-agenda-2030/>

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

A participação do Município em projetos que promovam a igualdade e não discriminação é fundamental para o desenvolvimento de sinergias com outras entidades e para a produção de conhecimento. A título de exemplo destaca-se ainda o programa EEA Grants Portugal | Conciliação e Igualdade de Género, que já se encontra concluído, mas que representa mais um grande passo em direção a uma Europa mais competitiva e mais inclusiva²⁷.

Destaca-se também o programa Demografia Qualificações e Inclusão²⁸ (Portugal 2030), que tem como prioridades as que de seguida se enumeram:

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

²⁷ <https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/>

²⁸ <https://pessoas2030.gov.pt/programas/>

Cofinanciado por:



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

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

14. Análise SWOT

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

Tabela 17 | Análise SWOT | Implementação do PMIND

Análise Interna	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Forte aposta na responsabilidade social • Preocupação por parte do Município em assegurar respostas integradas à população mais vulnerável • Boa articulação e sinergias com entidades locais • Utilização de uma linguagem cada vez mais inclusiva e acessível • Colaboração com entidades parceiras (públicas e privadas) • Transparência e boa governação como princípios de atuação 	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistência de reuniões formais da EIVL. • Fraco envolvimento da comunidade em geral nas temáticas relevantes em áreas inerentes à Igualdade • Inexistência de tendência para a implementação de uma abordagem integrada (mainstreaming de género) • Falta de recursos que trabalhem exclusivamente a questão da Igualdade e Não Discriminação
Análise Externa	
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Existência de diálogo participado entre entidades e comunidade • Meios de comunicação promovem a divulgação de atividades do plano • Possibilidade de uma maior divulgação através de um conjunto diversificado de canais de comunicação • Identificação de novas entidades com as quais poderão ser estabelecidas mais parcerias • Abertura por parte da Autarquia à participação em projetos diversificados 	<ul style="list-style-type: none"> • Taxas de analfabetismo que ainda persistem, sobretudo na população mais envelhecida e que impede o acesso à procura de novo e integrado conhecimento (por exemplo, parte da população é ainda desinformada sobre matérias de IG e VMVD) • Nem toda a informação chega a todos/as • (Ainda) fraca perceção para temáticas relacionadas com a Igualdade e afins

Fonte: Elaboração própria

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

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

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

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

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

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

16. Conclusões e recomendações para o futuro

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

No que respeita à avaliação dos produtos, verifica-se que os 4 produtos cumprem os critérios definidos no aviso de candidatura para a sua validação, tal como se evidencia na tabela seguinte.

Tabela 18 | Validação dos Produtos Tangíveis

Produto	Subcritério	Valoração	Média da valoração
Diagnóstico	Adequabilidade	4	4
	Utilidade	4	
PMIND	Adequabilidade	4	3,66
	Utilidade	3	
	Boa governação e transparência	4	
Relatório de execução	Adequabilidade da execução	4	2,5
	Implementação do modelo de governação	1	
Produto das ações de divulgação empreendidas	Divulgação	4	4

Fonte: Elaboração própria

De seguida enumeram-se algumas das conclusões e recomendações:

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

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

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

- Finalmente, reconhece-se que seria muito benéfica a **contratação de uma equipa externa para avaliar os progressos alcançados ao longo do período quadrienal de implementação do plano**, uma vez que internamente, não existe uma equipa dedicada exclusivamente à temática da Igualdade, para além de que um olhar externo fornece sempre uma perspetiva complementar à visão interna.

Bibliografia

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

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

Aviso POISE-22-2020-03

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

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

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

Guia de Apoio à análise e validação de produtos tangíveis

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

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

Anexos

Anexo 01 | Lista de 38 indicadores

ANEXO II - Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local

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

Ind. 1 - Composição do órgão Câmara, por sexo

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	3

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	23	52

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	2	4

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	1	1

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	201	175

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	2590,86€	2526,16€
Número de Trabalhadores/as	4	5

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	1230,81€	1303,81€
Número de trabalhadores/as	35	25

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	946,91€	939,71€
Número de trabalhadores/as	44	8

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	710,65€	765,06€
Número de trabalhadores/as	78	95

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Ganho médio mensal	1215,93€	1215,93€
Número de trabalhadores/as	10	8

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	34	28

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	3	10

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	25	44

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	4	13

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	9	32

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	7	22

Ind. 20 - Representação de mulheres empregadoras no concelho

Sexo	Feminino	Masculino
% do total	27%	73%

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

Ganho médio de homens	891,00 €
Ganho médio de mulheres	820,00 €
Diferencial de ganho médio	- 71,00 €

Ind. 22 - Taxa de cobertura de creches e amas

Taxa de cobertura	57,71%
-------------------	--------

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

Taxa de cobertura	117,74%
-------------------	---------

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Taxa de cobertura	3,54%
-------------------	-------

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Taxa de cobertura	6,05%
-------------------	-------

Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares

Taxa de cobertura	6,98%
-------------------	-------

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

N° de estruturas	2
------------------	---

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

N° de ações	1
-------------	---

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

N° de ações	3
-------------	---

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

N° de docentes	0
----------------	---

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

N° de ações	1
-------------	---

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	68	59

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	9	1

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	51	38

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

N° de ações	25
-------------	----

Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	100	118

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	79	337

Anexo 02 | Despacho de nomeação da EIVL



DESPACHO

Assunto: Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL.

Considerando que, nos termos da alínea *g)* do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, compete à Câmara Municipal *assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade*, assumindo um papel impulsionador enquanto agente de desenvolvimento e entidade privilegiada para a concretização dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) publicada no dia 21 de maio de 2018 em Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018.

O Município de Macedo de Cavaleiros tem vindo a desenvolver uma estratégia baseada num conjunto de ações que visam a promoção de uma política integrada de desenvolvimento social em termos de Igualdade, Cidadania e Não-Discriminação, salientando-se, neste âmbito, a renovação do Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, efetuada a 2 de março de 2022, de Cavaleiros que visa a promoção, monitorização e avaliação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município. Neste sentido, e no âmbito das respetivas obrigações, compete ao Município:

- "Nomear um conselheiro/a para a igualdade interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a Comissão de Cidadania e Igualdade de Género, no âmbito do protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;"

- "Criar uma EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local." A EIVL deverá ser composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.

Face ao exposto, no âmbito das competências que me são conferidas determino que a Equipa para Igualdade na Vida Local de Macedo de Cavaleiros seja constituída por:

Vereadora com a área de Igualdade: Sónia Salomé;

Conselheira Local Interna para a Igualdade/ Dirigente responsável pela área social: Cristina Brinço;

Conselheira Externa para a Igualdade: Cristina Mesquita (IPB);

Dirigente responsável pela área dos recursos humanos: João Martins;

Dirigente responsável pela área do urbanismo: Cristina Ferreira;

Dirigente responsável pela área de educação: António Pinto;



Investigador: Cristina Mesquita (IPB).

O presente despacho produz efeitos imediatos.

Macedo de Cavaleiros, 25 de janeiro de 2023.

O Presidente da Câmara Municipal,



Benjamim de Nascimento Pereira Rodrigues

Anexo 03 | Despacho de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade



DESPACHO

A cidadania, a igualdade de género e a não discriminação, nas suas dimensões sociais, económicas, políticas, civis e culturais, constituem princípio de justiça social e de um alicerce da defesa dos direitos humanos. Assim, torna-se necessário, ao nível municipal, implementar ações concretas que promovam a cidadania e a igualdade de género, mobilizando toda a comunidade.

Tendo em conta o seu papel e responsabilidade enquanto organização impulsionadora do desenvolvimento local, a autarquia de Macedo de Cavaleiros deverá constituir-se como agente de promoção da igualdade e da não discriminação. Para tal, há a necessidade de definir e implementar uma estratégia integrada neste domínio, a qual implicará o desenvolvimento de diversas ações.

Neste âmbito, e nos termos do n.º 1 do artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2021, de 25 de maio, por reunirem o perfil adequado e a sensibilidade para a igualdade e combate à discriminação nomeio a Dra. Sónia de Jesus Afonso Salomé e a Dra. Cristina Maria Mesquita Gomes como Conselheiras Locais para a Igualdade do Município de Macedo de Cavaleiros. Estas procederão ao acompanhamento e dinamização da implementação das políticas locais para a cidadania e igualdade de género.

O presente despacho produz efeitos imediatos

Macedo de Cavaleiros, 5 de abril de 2022

O Presidente da Câmara Municipal,

Benjamin Nascimento Pereira Rodrigues

FÓRUM MUNICIPAL
PRAÇA DOS PROBLEMAS

DESCONSTRUIR TTM
Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade

21 **2022**
NOVEMBRO

14.30H - CENTRO CULTURAL
MACEDO DE CAVALEIROS

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

PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Terras de Trás-os-Montes
CIM-TTM
Comunidade Intermunicipal

Município de Cavaleiros

ambiformed

Folha de Presenças – Fórum Municipal | Desconstruir Estereótipos Construir Igualdade

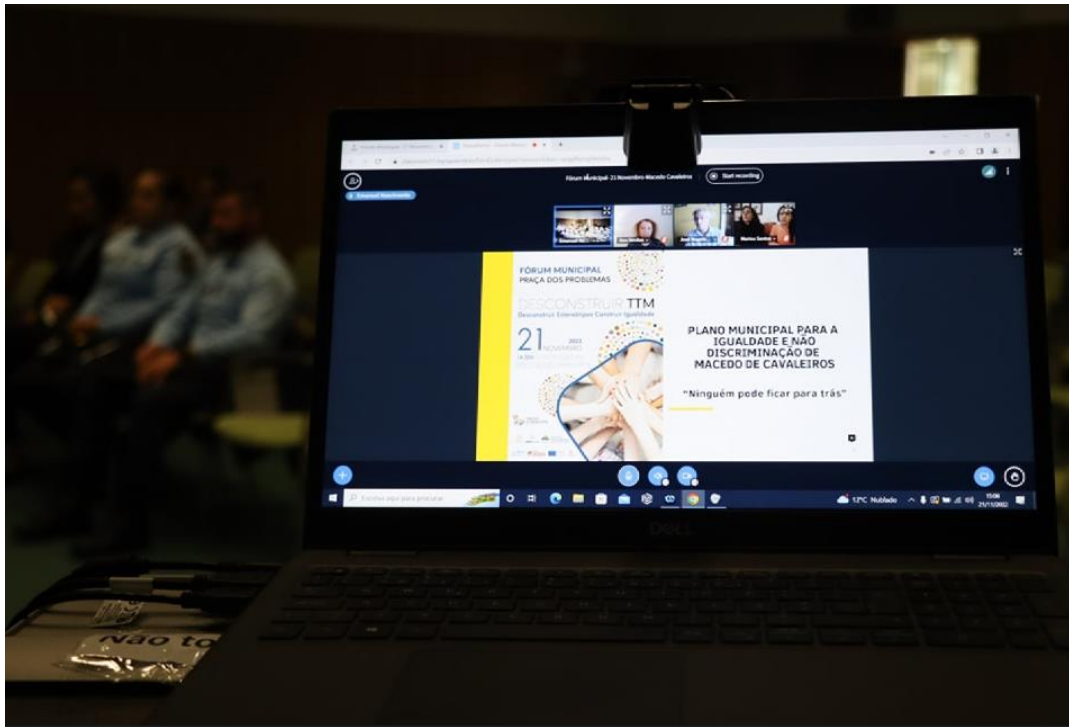
MUNICÍPIO DE: **Macedo de Cavaleiros**

DATA: **21/11/2022**

HORÁRIO: **14h30**

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES-DECISOR POLÍTICO, LÍDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Jaime José Oliveira Lopes	M	38	12º	GNR	FORAM DE SEGURANÇA	lopes.jjo@gnr.pt	[Assinatura]
Fátima Cristóvão	F	54	12º	ASSISTENTE ENFERMEIRA	Cidadã	cristovao1968@	[Assinatura]
Bela de Luz Soares Oliveira	F	66	12º	Técnico Farmácia	Cidadã	belade Luz@	[Assinatura]
Cassandrina S. Ferreira	F	24	12º	Comerciante	Cidadã	cassandrinaferreira@	[Assinatura]
Christina Paula P. Pires	F	45	licenciatura	F. Social	Cidadã	christinapaula@	[Assinatura]
Marã de Paula	F	61	Ensino	Docente	Cidadã	marã@	[Assinatura]
Elsa Francisco	F	44	licenciatura	Tec. sup. M	Cidadã	elsafrancisco@	[Assinatura]
Bruna Venceslau	F	40	licenciatura	Psicóloga	Cidadã	bruna.venceslau@	[Assinatura]
Horama Silva	F	42	licenciatura	Assistente social	Cidadã	horama.silva@	[Assinatura]
Rosário Jaques	F	58	12º ANO	desemp.	Cidadã		[Assinatura]
Lourinda de Jesus F. Silva	F	69	4º ano	doméstica	Cidadã		[Assinatura]

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	TIPOLOGIA DE ATORES-DECISOR POLÍTICO, LÍDER SOCIAL, TÉCNICO (A) OU CIDADÃO (A)	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Assunção Fernandes	F	59	licenciatura	Professora	Cidadã (A)	assuncao@	[Assinatura]
João David Ramos Borges	M	46	L	Profissão	PROVAVÉ JUBA MACEDO	joao@	[Assinatura]
Carla Sofia Santos Gomes	F	37	12º		Cidadã		[Assinatura]
Benjamin Rodrigues	M	59	licenciatura	12º ano	DEPUTADO POLÍTICO	brunipassul@	[Assinatura]
Pádua Virginia S. Pint	F	76	licenciatura		Cidadã		[Assinatura]
Isabel Andrade	F	45	licenciatura	técnico supin	Técnica	isabel.andrade@	[Assinatura]



Anexo 05 | Aprovação do PMIND em reunião de Câmara Municipal



EDITAL

Benjamim do Nascimento Pereira Rodrigues, Presidente da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros, no uso das competências que lhe são conferidas pela alínea *f)* do n.º 1 do art.º 35.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, em cumprimento do disposto no art.º 56.º do mesmo diploma legal, torna públicas as **deliberações tomadas na reunião ordinária da Câmara Municipal de 07 de fevereiro de 2023.**

1. Conselho Municipal de Segurança de Macedo de Cavaleiros: **tomada de Posse**
2. Abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado - Recrutamento de dois (2) postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior: Assistente Social: **aprovado por unanimidade**
3. Alteração do Representante do Município na Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Macedo de Cavaleiros: **ratificado**
4. Criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL: **tomou conhecimento**
5. Transferência de Competências para os órgãos municipais no domínio da Ação Social - Prorrogação do prazo até 03 de abril de 2023 - Proposta: **aprovado por unanimidade**
6. Orçamento Participativo – Edição 2023/Normas de participação – Proposta: **aprovado por unanimidade**
7. Competências no domínio do estacionamento público – Proposta de Delegação na CIM-TTM: **aprovado por unanimidade**
8. Aquisição de prédio rústico com o artigo matricial 525.º, descrito sob o n.º 1091, sito no lugar de Sefalheiras, Freguesia de Amendoeira para alargamento da Zona Industrial de Macedo de Cavaleiros: **tomou conhecimento**
9. Resumo de tesouraria do fecho do ano 2022; resumo de tesouraria do início do ano 2023 e fixação do montante máximo em caixa – valor de 3.000,00€: **aprovado por unanimidade**

Gabinete de Comunicação, Protocolo e Imagem
Câmara Municipal



10. Apoio financeiro a coletividades desportivas e recreativas/Clube de Caça e Pesca de Macedo de Cavaleiros (CCPMC), época desportiva 2022/2023: **aprovado por unanimidade**
11. Apoio financeiro a coletividades desportivas e recreativas/Grupo desportivo Macedense (GDM), época desportiva 2022/2023: **aprovado por unanimidade**
12. Apoio financeiro a coletividades desportivas e recreativas/Clube Atlético de Macedo de Cavaleiros (CAMC), época desportiva 2022/2023: **aprovado por unanimidade**
13. Pedido de isenção do pagamento das taxas de utilização do Pavilhão Municipal – Grupo Desportivo Macedense (GDM): **aprovado por unanimidade**
14. Pedido de isenção do pagamento das taxas de utilização do Estádio Municipal – Clube Atlético de Macedo de Cavaleiros (CAMC): **aprovado por unanimidade**
15. Abertura de procedimento concursal para atribuição de duas habitações municipais/aprovação do júri do procedimento/aprovação do Edital - Regulamento Macedo Habitar: **aprovado por unanimidade**
16. Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) 2022-2025: **aprovado por unanimidade**
17. Pedido de Licenciamento - Passos de Todo o Terreno Turístico/Rota do Nordeste Transmontano - dias 19, 20 e 21 de fevereiro de 2023: **aprovado por unanimidade**
18. Pedido de indemnização pelos danos sofridos no Edifício Varandas de Bomes, sito em Rua Joaquim Oliveira, entrada 1; Macedo de Cavaleiros: **aprovado por unanimidade**
19. Pedido de Certidão Comprovariedade - Emissão de parecer ao abrigo do art.º 54.º da Lei n.º 64/2003, de 23 de agosto - Req. Ana Catarina Gonçalves de Sá – Local: Chaire e Vale Quente – Lamalunga: **aprovado por unanimidade**
20. Processo de Obra Particular - Req. Cerâmica Planalto, Lda. – Local: Lote 53 - Zona Industrial de Macedo de Cavaleiros - Amendoeira - Construção de Pavilhão e Muros de vedação - Proposta de Caducidade de Licenciamento: **aprovado por unanimidade**
21. Processo de Obra Particular - Req. Cerâmica Planalto, Lda. - Local: Lote 49 - Zona Industrial de Macedo de Cavaleiros - Amendoeira - Construção de Pavilhão e Muros de vedação - Proposta de Caducidade de Licenciamento: **aprovado por unanimidade**

Gabinete de Comunicação, Protocolo e Imagem
Câmara Municipal

Anexo 06 | Aprovação do PMIND em reunião de Assembleia Municipal



EDITAL

Camilo António Morais, Presidente da Assembleia Municipal de Macedo de Cavaleiros, faz saber, para efeitos do disposto no artigo 56.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as deliberações tomadas na **reunião ordinária da Assembleia Municipal de Macedo de Cavaleiros de 27 de fevereiro de 2023**.

- 1) Projeto de Regimento da Assembleia Municipal Jovem de Macedo de Cavaleiros – Proposta:
Deliberação: **aprovado por unanimidade**

- 2) Contratação de Empréstimo a Curto Prazo para o Ano de 2023 até ao montante de 1.200.000,00 € -: Proposta: Deliberação nos termos do disposto na alínea *f*) do n.º 1 e n.º 4 do art.º 25.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, e no n.º 5 do art.º 49.º da Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua atual redação: **aprovado por maioria**

- 3) Declaração: Registo de Compromissos plurianuais Existentes a 31 de dezembro de 2022: Conhecimento à Assembleia Municipal nos termos do disposto no na alínea *a*) do n.º 1 do art.º 15.º da Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação - Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (LCPA), em articulação com o previsto no art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua atual redação: **tomou conhecimento**

- 4) Declaração: Pagamentos e Recebimentos em Atraso Existentes a 31 de dezembro de 2022: Conhecimento à Assembleia Municipal nos termos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do art.º 15.º da Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação - Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso (LCPA), em articulação com o previsto no art.º 17.º do Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho, na sua atual redação: **tomou conhecimento**

- 5) Transferência de Competências para os Órgãos Municipais no Domínio da Ação Social Prorrogação de Prazo até 05 de abril de 2023- Proposta: Deliberação nos termos do disposto no n.º 5 do art.º 24.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua atual redação: **aprovado por maioria**

Gabinete de Comunicação, Protocolo e Imagem
Câmara Municipal







- 6) Competências no Domínio do Estacionamento Público – Proposta de Delegação na CIM-TTM – Proposta: Deliberação nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 107/2018, de 29 de novembro, na sua atual redação: **aprovado por maioria**
- 7) Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025 – Proposta: Deliberação nos termos do disposto na alínea q) do n.º 1 do art.º 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013: **aprovado por unanimidade**

Macedo de Cavaleiros, 27 de fevereiro de 2023.

O Presidente da Assembleia Municipal,
Camilo António Morais

Gabinete de Comunicação, Protocolo e Imagem
Câmara Municipal

Anexo 07 | Publicação do PMIND no sítio do Município



município **viver** visitar investir participar comunicação Pesquisar

Ação Social +

Igualdade de Género e Cidadania +

Transferência de Competências de Ação Social

Saúde +

Habituação

Projetos em Parceria +

Apoio Social - Recursos e Programas +

Gabinete de Apoio ao Consumidor e Sobreendividamento

Estudos, Documentos e Planos Nacionais

Link Útil

Ambiente +

Associativismo

Cultura e Património +

Desporto +

Educação +

Juventude +

partilhar

Início > Viver > Ação Social > Igualdade de Género e Cidadania

Igualdade de Género e Cidadania

A cidadania, a igualdade de género e a não discriminação, nas suas dimensões sociais, económicas, políticas, cívicas e culturais, constituem princípio de justiça social e de um alicerce da defesa dos direitos humanos. Assim, torna-se necessário, a nível municipal, implementar ações concretas que promovam a cidadania e a igualdade de género, mobilizando toda a comunidade.

Com o objetivo de ser o agente promotor da igualdade e da não discriminação, o Município de Macedo de Cavaleiros enquanto organização impulsionadora do desenvolvimento local, teve necessidade de definir e implementar uma estratégia integrada, com o desenvolvimento de diversas ações.

Foi celebrado um [Protocolo com a CIG em janeiro de 2019](#) e recentemente foi celebrado um novo [Protocolo com a CIG em março de 2022](#).

A [criação](#) da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal, tem como finalidade, promover a igualdade a nível local e assegurar a implementação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

[Estatutos da Conselheira](#)

Mecanismo de Informação

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, integrada na Presidência do Conselho de Ministros e atualmente sob a tutela da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, é um dos mecanismos governamentais para a Igualdade de Género.

A CIG, criada pelo Decreto-Lei nº 164/2007, de 3 de Maio, sucede nas atribuições da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e da Estrutura de Missão contra a Violência Doméstica e integra as atribuições relativas a promoção da igualdade da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A CIG tem a missão de garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género.

<http://www.cig.gov.pt/>

Linguagem Inclusiva

A desigualdade de género tem sido um problema persistente em muitas sociedades. Cabe a cada um de nós combater esse problema e encontrar no nosso dia-a-dia formas de o mitigar.

O uso de linguagem inclusiva não é a solução, mas é um caminho para chegarmos a uma sociedade mais equitativa e igualitária.

Todos temos de nos adaptar e adaptar a nossa postura para não ferir aqueles que nos rodeiam. Como tal, consulte o documento "Linguagem Inclusiva", presente nesta página, alusivo ao uso da linguagem inclusiva.

Fica o desafio para ajudar a construir uma sociedade mais justa e saudável.

Documentos:

- [Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação](#)
- [Plano Municipal para a Igualdade](#)
- [Linguagem Inclusiva](#)
- [V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não discriminação 2014-2017](#)
- [Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030](#)



ENCONTRO DE PARTILHA DE BOAS PRÁTICAS E DINÂMICAS
dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação dos nove Municípios da CIM-TTM.

26 de Junho 2023

14:30
Receção dos/as Participantes

14:45
Boas Vindas

Dra. Sónia Salomé
Vereadora do Município de Macedo de Cavaleiros

15:00
Percurso e Dinâmicas do Trabalho realizado em matéria de Igualdade e Não Discriminação

Eng. Rui Caseiro
Comunidade InterMunicipal das Terras de Trás-os-Montes

Helena Morais
Ambiformed

15:20
Percurso e Dinâmicas do Trabalho Municipal dos PMIND

- Alfândega da Fé
- Bragança
- Macedo de Cavaleiros
- Miranda do Douro
- Mirandela
- Mogadouro
- Vimioso
- Vila Flor
- Vinhais

16:30
Avaliação dos PMIND

Dr.ª Ana Paula Louzada
NERBA

16:45
Dr.ª Rosa Oliveira
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) - a confirmar

17:00
Encerramento



Cofinanciado por:





FOLHA DE PRESENCAS – ENCONTRO DE PARTILHAS DE BOAS PRÁTICAS E DINÂMICAS DOS PLANOS MUNICIPAIS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO MUNICÍPIOS DA CIM-TTM.

LOCAL: Mini auditório do Centro Cultural de Macedo de Cavaleiros DATA: 26 de junho de 2023 HORÁRIO: 14h30 – 17h00

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Aurélia Borges	F	52	licenciada	condutora	plano@cm-mt.pt	[Assinatura]
Sónia Ferreira	F	48	bacharel	sonolpo	sonia.ferreira@cm-mt.pt	[Assinatura]
Lucinda Pimpuel	F	43	licenciada	educadora	lucinda.pimpuel@cm-mt.pt	[Assinatura]
Olga Vaz	F	30	licenciada	secretária	olga.vaz@cm-mt.pt	[Assinatura]
Luís Ribeiro	M	31	bacharel	psicólogo	luis.ribeiro@cm-mt.pt	[Assinatura]
Luís Luís	M	41	licenciado	coordenador	luis.luis@cm-mt.pt	[Assinatura]
Vera Preto	F	52	licenciada	veiculadora	vera.preto@cm-mt.pt	[Assinatura]
Crísteina Marques	F	54	bacharelada	docente de 2.º ciclo	cris@cm-mt.pt	[Assinatura]
Isabel Andrade	F	46	licenciada	técnico superior	isabel.andrade@cm-mt.pt	[Assinatura]
Adelino Tórnios	M	47	licenciado	tecn. sup.	adelino@cm-mt.pt	[Assinatura]
Carla Santos	F	50	licenciada	psicóloga	carla@cm-mt.pt	[Assinatura]



FOLHA DE PRESENCAS – ENCONTRO DE PARTILHAS DE BOAS PRÁTICAS E DINÂMICAS DOS PLANOS MUNICIPAIS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO MUNICÍPIOS DA CIM-TTM.

LOCAL: Mini auditório do Centro Cultural de Macedo de Cavaleiros DATA: 26 de junho de 2023 HORÁRIO: 14h30 – 17h00

NOME	SEXO	IDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	PROFISSÃO	EMAIL OU OUTRO CONTATO	ASSINATURA
Pompeu Pereira	M	56	licenciado	Ass. Social	pompeu.pereira@cm-mt.pt	[Assinatura]
Carina Rochado Lopes	F	41	licenciada	veiculadora	carina.rochadolopes@cm-mt.pt	[Assinatura]
Maria Adelaide F. Falcão	F	40	licenciada	Ass. Social	afalcao@cm-mt.pt	[Assinatura]
Helena Isabel Martins Brício	F	37	"	Ass. Social	hmartins@cm-mt.pt	[Assinatura]
Samuel Silva Spald	M	44	licenciado	Ass. Social	samuel.spald@cm-mt.pt	[Assinatura]
Rui Caspary	M	60	licenciado	psicólogo	rui.caspary@cm-mt.pt	[Assinatura]

Anexo 09 | Questionário aplicado às colaboradoras e aos colaboradores do Município

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

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

Feminino

Masculino

Outro

2. Categoria

3. Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

56 a 65 anos

66 ou mais anos

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

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

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

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

Muito obrigada pela sua resposta!

Anexo 10 | Questionário aplicado aos parceiros sociais

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

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Tipo de organização

- IPSS
 Associação
 Outra
Qual?

2. Sexo:

- Feminino
 Masculino
 Outro

3. Faixa etária

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

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

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

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

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

Sim

Não

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

Muito obrigada pela sua resposta!

Anexo 11 | Questionário aplicado à comunidade em geral

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

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

- Feminino
Masculino
Outro

2. Setor de atividade profissional

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

3. Faixa etária

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

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

- Sim
Não

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

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

	1	2	3	4	5
8	Considera pertinente a realização das atividades em que participou?				

9. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?

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

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria?

- Sim
- Não

11. Em caso afirmativo, qual ou quais?

Muito obrigada pela sua resposta!

Anexo 12 | Questionário aplicado às Conselheiras Locais para a Igualdade

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

Este questionário é anónimo e confidencial.

1. Sexo

Feminino

Masculino

Outro

2. Categoria

3. Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

56 a 65 anos

66 ou mais anos

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

Sim

Não

Não tenho conhecimento

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

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

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

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

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

Muito obrigada pela sua resposta!

Anexo 13 | Certificados Consultora para a Igualdade



Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que Ana Sofia Cardim Barata natural de Angola nascida em 21/08/1973, com o N.º de Cartão de Cidadão 1000070182V6 válido até 15/09/2021, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Formadores/as para Obtenção de Especialização em Igualdade de Género, em 01/11/2017, com a duração de 7200 horas.

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

Rio Tinto, 14 de fevereiro de 2018

Paulo Manuel Rodrigues, Presidente da Comissão de Formação e Consultoria Económica - Sociedade Unipessoal, Lda.

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



CERTIFICADO

Para os devidos efeitos certifica-se que Ana Sofia Cardim Barata portadora do Cartão de Cidadão nº10000701. Aquecimento com aproveitamento a Oficina de Formação, promovida pelo Serviço de Psicologia da Universidade do Minho, a seguir identificada:

Igualdade de Género no Contexto Escolar: Conceitualização e Intervenção
 Modalidade: Oficina de Formação Duração: 18 horas presenciais e 12 horas de trabalho autónomo

Registo de Acreditação pelo Conselho Científico-Pedagógico na Formação Contínua nº CCFFC/DC/6070/15

Avaliação Quantitativa 19 Avaliação Qualitativa: Excelente

N.º de créditos para progressão na carreira: 1,2 Data de início: 26/09/2015 Data de Finalização: 24/10/2015

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

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

Para efeitos de aplicação do nº3 do artigo 14º do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores, a presente acção não releva para a progressão de carreira.

Formadora: Luísa Maria Saaedra Ferreira Almeida

Universidade do Minho, 11 de maio de 2016



N.º de Cartão de Cidadão 1000070182V6 - Página 1 de 1



TESE DE DOUTORAMENTO

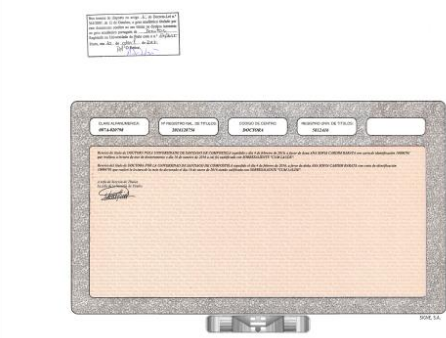
SEGREGAÇÃO LABORAL POR GÉNERO EM PORTUGAL

Ana Sofia Cardim Barata

Departamento de Economia Quantitativa
 Faculdade de CC. Económicas e Empresariais

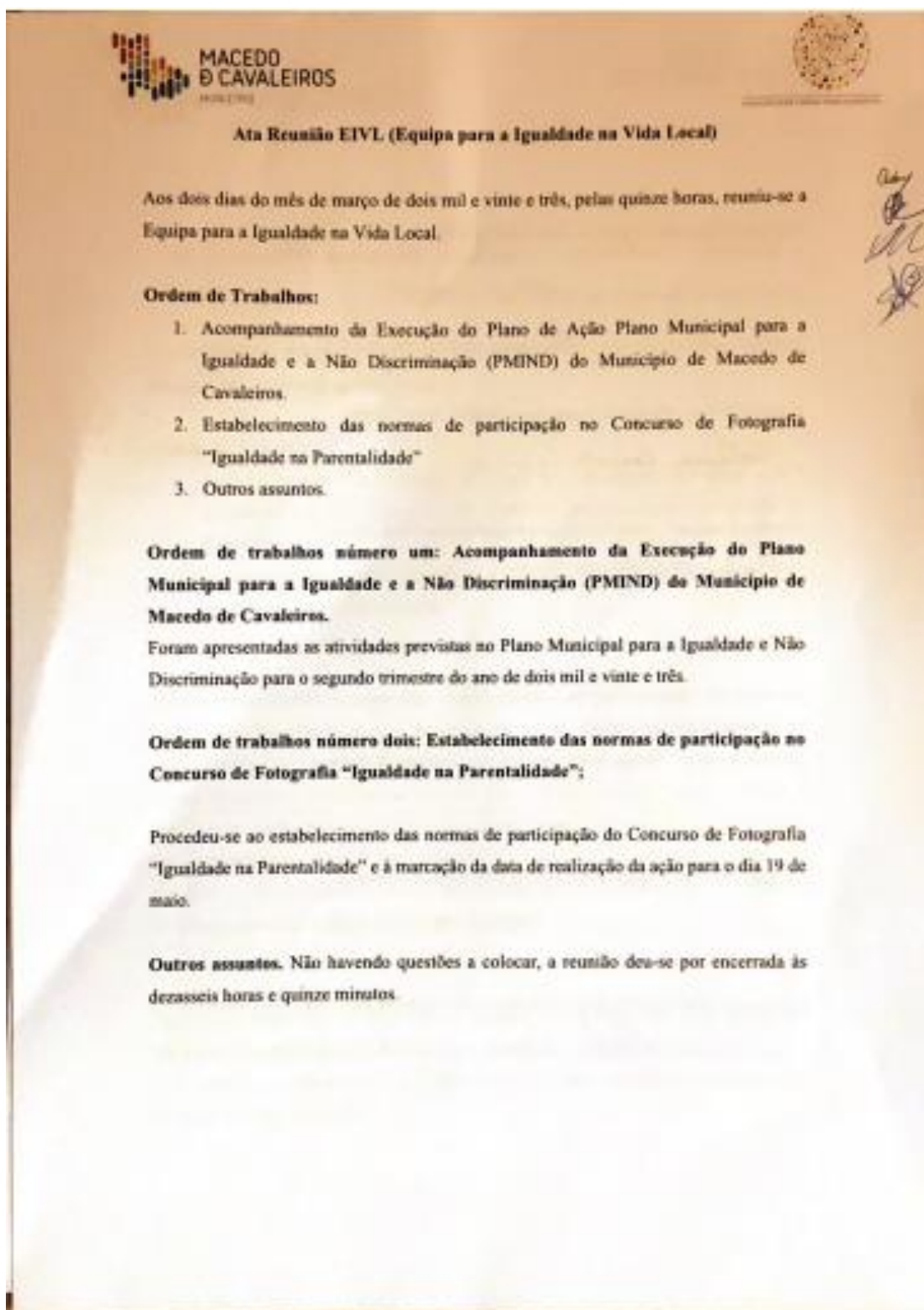
SANTIAGO DE COMPOSTELA

2015



Cofinanciado por:





Equipa da Igualdade para a Vida Local (EIVL):

Sónia Salomé- Vereadora do Pelouro de Ação Social

Sónia Salomé

Cristina Brinço- Conselheira para a Igualdade a Nível Interno

Cristina Brinço

Cristina Mesquita- Conselheira para a Igualdade a Nível Externo

Cristina Mesquita

João Martins - Dirigente Responsável pela Área dos Recursos Humanos

Cristina Ferreira- Dirigente Responsável pela Área do Urbanismo

António Pinto - Dirigente Responsável pela Área da Educação

Emanuel do Nascimento- Técnico Superior da Autarquia de Macedo de Cavaleiros

Emanuel do Nascimento

**Ata Reunião EIVL (Equipa para a Igualdade na Vida Local) do Município de
Macedo de Cavaleiros**

Aos doze dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, reuniu a Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Ordem de Trabalhos:

1. Acompanhamento da Execução do Plano de Ação Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Macedo de Cavaleiros.
2. Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação
3. Outros Assuntos

Ordem de trabalhos número um: Acompanhamento da Execução do Plano de Ação Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Macedo de Cavaleiros.

Foram apresentadas as atividades desenvolvidas no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação durante o decorrer do segundo trimestre do ano de dois mil e vinte e três, nomeadamente as atividades "Estendal dos Desejos", "Sensibilizar e Educar para os Afetos", "Webinars da Promoção da Igualdade e Não Discriminação" e divulgação do "Formulário Avaliação do plano para a Igualdade".

Ordem de trabalhos número três: Encontro de Partilha de Boas Práticas e Dinâmicas dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação

Apresentação e agendamento da iniciativa promovida pela Comunidade Intermunicipal de terras de Trás-os-Montes.

Ordem de trabalhos número quatro: Outros assuntos. Não havendo questões a colocar, a reunião deu-se por encerrada às dezasseis horas e quinze minutos.

Equipa da Igualdade para a Vida Local (EIVL):

Sónia Salomé - Vereadora do Pelouro de Ação Social

Sónia Salomé

Cristina Brinço - Conselheira para a Igualdade a Nível Interno

Cristina Brinço

Cristina Mesquita - Conselheira para a Igualdade a Nível Externo

Cristina Mesquita

João Martins - Dirigente Responsável pela Área dos Recursos Humanos

Cristina Ferreira - Dirigente Responsável pela Área do Urbanismo

António Pinto - Dirigente Responsável pela Área da Educação

Emanuel do Nascimento - Técnico Superior da Autarquia de Macedo de Cavaleiros

Emanuel do Nascimento

Ata Reunião EIVL (Equipa para a Igualdade na Vida Local)

Aos trinta e um dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas quinze horas, reuniu-se a Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Ordem de Trabalhos:

1. Votação – Relatório de Execução dos primeiros doze meses de implementação do PMIND (Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação);
2. Votação – Relatório de Avaliação Global Externo do PMIND (Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação) do Município de Macedo de Cavaleiros;
3. Outros assuntos.

Ordem de trabalhos número um: Votação – Relatório de Execução dos primeiros doze meses de implementação do PMIND (Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação);

O técnico da autarquia informou que o relatório de execução dos primeiros doze meses de implementação do PMIND foi realizado pela empresa AMBIFORMED, o mesmo é um resumo da execução e avaliação quantitativa das metas concretizadas nos cinco meses de execução (fevereiro de 2023 a junho de 2023), a nível interno e externo, e que se anexa a esta ata. O Relatório foi aprovado favoravelmente por unanimidade.

Ordem de trabalhos número dois: Votação - Relatório de Avaliação Global Externa do PMIND (Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação) do Município de Macedo de Cavaleiros;

O técnico da Autarquia informou que o "Relatório de Avaliação Global, refere-se à avaliação da globalidade dos trabalhos desenvolvidos pelo Município de Macedo de Cavaleiros (...) contempla a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano por uma equipa/perito/a independente e externa - NERBA - Associação Empresarial do Distrito de Bragança -, permitindo a perceção, a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao seu final".

1

Este foi articulado com as medidas nacionais na área da igualdade, nomeadamente com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual 2018-2030 e com a Agenda 2030.

Ao longo de todo o processo foi aplicada uma metodologia participativa, como se pode verificar nas evidências apresentadas no relatório de execução.

As atividades foram elaboradas com a colaboração das entidades que fazem parte do Conselho Local de Ação Social de Macedo de Cavaleiros.

Colocou-se a votação o relatório de avaliação global externa do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. O mesmo ficou aprovado como favorável por unanimidade.

Ordem de trabalhos número três: Outros assuntos. Não havendo questões a colocar, a reunião deu-se por encerrada às dezasseis horas e quinze minutos.

Equipa da Igualdade para a Vida Local (EIVL):

Sónia Salomé- Vereadora do Pelouro de Ação Social

Sónia Salomé

Cristina Brinço- Conselheira para a Igualdade a Nível Interno

Cristina Brinço

Cristina Mesquita- Conselheira para a Igualdade a Nível Externo

Cristina Mesquita

João Martins - Dirigente Responsável pela Área dos Recursos Humanos

Cristina Ferreira- Dirigente Responsável pela Área do Urbanismo

António Pinho - Dirigente Responsável pela Área da Educação

Emanuel do Nascimento- Técnico Superior da Autarquia de Macedo de Cavaleiros

Emanuel do Nascimento

