

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO GLOBAL DO PMIND DE MIRANDA DO DOURO 2022-2025

Ficha Técnica

Título Relatório de Avaliação Global do PMIND de Miranda do Douro

Equipa para a Igualdade na Vida Local

Nuno Rodrigues | Vice-Presidente

Zélia Fernandes | Chefe de Divisão- Conselheira Interna para a Igualdade

Manuel Rodrigo Martins | Conselheiro Externo para a Igualdade

Margarida Preto | Psicóloga | Ponto focal de apoio às vítimas de violência doméstica

Diogo Monteiro | Técnico Superior

Francisco Parreira | Técnico Superior

Município Miranda do Douro

Comunidade Inter Municipal Terras de Trás-os-Montes

Documento elaborado com o apoio de

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Fundo Social Europeu

AVISO N.º POISE 22-2020-03

Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis

Entidade Avaliadora e Equipa de Avaliação

NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança

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

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

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

Índice

Índice de Figuras.....	5
Índice de Tabelas	7
1. Introdução	8
2. Metodologia	13
3. Identificação dos <i>stakeholders</i> envolvidos no processo.....	14
4. Avaliação quantitativa das metas alcançadas	15
5. Avaliação do diagnóstico do PMIND.....	17
5.1. Adequabilidade	18
5.3. Conclusões da avaliação do Diagnóstico do PMIND	22
6. Avaliação do PMIND	23
6.1. Adequabilidade	24
6.2. Utilidade	26
6.3. Boa governação e transparência	28
6.4. Conclusões da avaliação do documento PMIND	30
7. Avaliação do Relatório de Execução do PMIND	31
7.1. Adequabilidade da execução.....	32
7.2. Implementação do modelo de governação	34
7.3. Conclusões da avaliação do Relatório de Execução	35
8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	36
8.1. Divulgação	36
8.2. Conclusões da avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	37
10. Avaliação quantitativa e qualitativa dos <i>stakeholders</i>	43
10.1. Colaboradoras e colaboradores do Município	44
10.3. Comunidade em geral	54
10.4. Equipa para a Igualdade na Vida Local.....	59

12. Identificação de fatores críticos de sucesso e de oportunidades de melhoria	62
13. Identificação de fatores externos ao contexto	66
14. Análise SWOT	69
15. Balanço global do impacto da implementação do PMIND no território	71
16. Conclusões e recomendações para o futuro	73
Bibliografia	76
Anexos	77
Anexo 01 Lista de 38 indicadores	77
Anexo 02 Despacho interno a nomear a EIVL	85
Anexo 03 Despacho interno a nomear a Conselheira e o Conselheiro Locais para a Igualdade	86
Anexo 04 Publicação do Diagnóstico no sítio do Município	87
Anexo 05 Apresentação do Diagnóstico aos atores locais.....	88
Anexo 06 Aprovação do PMIND em reunião de Câmara	92
Anexo 07 Publicação do PMIND no sítio do Município	93
Anexo 08 Folhas de presença das reuniões da EIVL	94
Anexo 09 Questionário aplicado às colaboradoras e aos colaboradores do Município	96
Anexo 10 Questionário aplicado aos parceiros sociais.....	98
Anexo 11 Questionário aplicado à comunidade em geral	100
Anexo 12 Questionário aplicado à EIVL.....	102
Anexo 13 Certificados Consultora para a Igualdade	104

Índice de Figuras

Figura 1 Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual	11
Figura 2 Linhas de atuação transversais da ENIND – Portugal + Igual.....	11
Figura 3 ODS 2030 em alinhamento com o PMIND.....	12
Figura 4 Critérios da Avaliação do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	17
Figura 5 Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	23
Figura 6 Dimensões do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	31
Figura 7 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Sexo.....	44
Figura 8 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Categoria profissional ou função.....	44
Figura 9 Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes Faixa etária 2023 ...	45
Figura 10 Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?.....	45
Figura 11 Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?	46
Figura 12 Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?.....	46
Figura 13 Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?.....	47
Figura 14 Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?	47
Figura 15 Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?.....	48
Figura 16 Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?.....	48
Figura 17 Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?	49

Figura 18 Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?	49
Figura 19 Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?	50
Figura 20 Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?	50
Figura 21 As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?	51
Figura 22 Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?	51
Figura 23 Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?	52
Figura 24 Comunidade em geral Respondentes do Município por sexo	54
Figura 25 Comunidade em geral Respondentes do Município por sexo por setor de atividade	54
Figura 26 Comunidade em geral Faixa etária dos respondentes	55
Figura 27 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?	55
Figura 28 Comunidade em geral Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?	56
Figura 29 Comunidade em geral Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?	56
Figura 30 Comunidade em geral Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?	57
Figura 31 Comunidade em geral Considera pertinente a realização das atividades em que participou?	57
Figura 32 Comunidade em geral Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?	58
Figura 33 EIVL Resultado do inquérito por questionário	59
Figura 34 Identificação de fatores externos ao contexto	66

Índice de Tabelas

Tabela 1 Fases, Atividades e Produtos do Projeto	8
Tabela 2 Ferramentas participativas utilizadas na elaboração do Relatório de Avaliação Global	13
Tabela 3 Intervenientes, fases e atividades do projeto em que participaram e nível de satisfação	14
Tabela 4 Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas.....	15
Tabela 5 Avaliação do Relatório de Diagnóstico Critério da Adequabilidade	18
Tabela 6 Avaliação do Relatório de Diagnóstico Critério da Utilidade	20
Tabela 7 Avaliação do PMIND Critério da Adequabilidade	24
Tabela 8 Avaliação do PMIND Critério da Utilidade.....	26
Tabela 9 Avaliação do PMIND Critério da Boa Governação e Transparência.....	28
Tabela 10 Avaliação do Relatório de Execução do PMIND Critério da Adequabilidade da Execução.....	32
Tabela 11 Avaliação do Relatório de Execução do PMIND Critério da Implementação do Modelo de Governação.....	34
Tabela 12 Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas Critério da Divulgação	36
Tabela 13 Escala de classificação das medidas do PMIND	38
Tabela 14 Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução Vertente interna 5 meses de execução	39
Tabela 15 Avaliação da execução física das medidas, de acordo com o Relatório de Execução Vertente externa 5 meses de execução.....	41
Tabela 16 População e número de respostas obtidas	43
Tabela 17 Análise SWOT Implementação do PMIND	69
Tabela 18 Validação dos Produtos Tangíveis	73

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 Miranda do Douro. 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 Miranda do Douro (**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 Miranda do Douro. Nesse sentido, contempla a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano por uma equipa/perito/a independente e externa – **NERBA – Associação Empresarial do Distrito de Bragança** -, permitindo a perceção, a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao seu final.

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

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

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



Cofinanciado por:



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

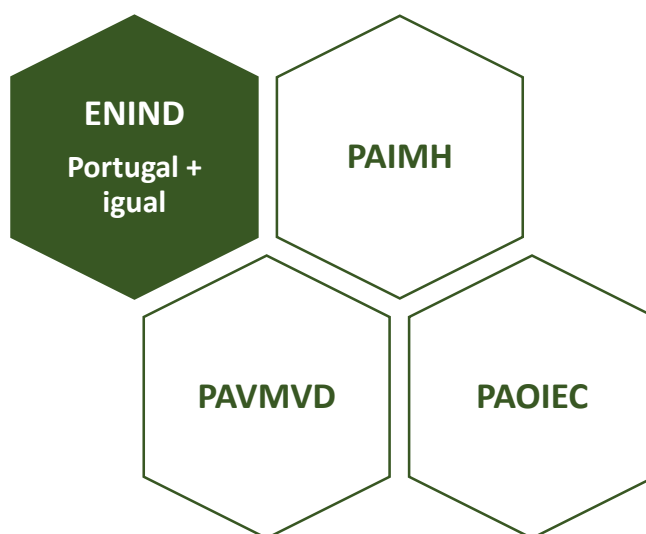
Pretende-se assim fornecer uma avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A avaliação inclui a identificação de pontos fortes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

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

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

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


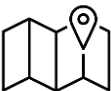

Figura 1 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



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

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






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

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

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

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

Figura 3 | ODS 2030 em alinhamento com o PMIND

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

Fonte: ODS 2030; Elaboração própria

2. Metodologia

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

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

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

Face ao exposto, foram utilizadas para a elaboração do presente Relatório de Avaliação Global as seguintes ferramentas participativas:

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

Ferramenta	Players envolvidos	Objetivos
	Conselheiras Locais para a Igualdade	
Inquérito por questionário	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 7 *stakeholders* envolvidos no projeto e a respetiva fase e atividade em que participaram, bem como o nível de satisfação atribuído pelo Município relativo à sua participação nem todo o processo. 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
Município de Miranda do Douro	1.1 1.2	
Santa Casa da Misericórdia de Miranda do Douro	1.1	3
Agrupamento de Escolas de Miranda do Douro	1.1	3
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Miranda do Douro	1.1 1.2	3
Agrupamento de Escuteiros 1254 Miranda do Douro	1.1 1.2	3
CLDS 4G Miranda CumBida	1.2	3
Delegação em Miranda do Douro da Cruz Vermelha Portuguesa	1.1 1.2	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 – Excepcional

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 **06 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 Miranda do Douro;
- Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes CIM TTM);
- Comissão para a Igualdade e Cidadania (CIG);
- Ambiformed, Lda., empresa que elaborou o PMIND, implementou e acompanhou a implementação e elaborou o Relatório de Execução e do 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 Miranda do Douro 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 06 de fevereiro de 2023)**.

Tabela 4 | Resumo da execução e avaliação quantitativa das metas

PMIND Relatório de Execução	
N.º de ações previstas	20
N.º de ações executadas	15

¹ Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Miranda do Douro (2023, p. 46).

N. de ações previstas, mas não realizadas	5
Nº de ações realizadas, mas não previstas	3
Taxa de execução	Superior a 70%

Fonte: Relatório de Execução do PMIND (2023)

5. Avaliação do diagnóstico do PMIND

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

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

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

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



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

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

² Ver Relatório de Execução do PMIND de Miranda do Douro.

³ Ver Relatório de Execução do PMIND de Miranda do Douro.

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

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

- O documento valida o subcritério inerente à conformidade com o contratualizado, uma vez que do documento em análise constam os 38 indicadores (ver a lista de indicadores que se encontra em anexo ao Diagnóstico).
- Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality),

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/>.

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 Miranda do Douro, p. 15). Nas páginas seguintes encontram-se descritas as ferramentas metodológicas seguidas e os atores envolvidos.

- Existe um despacho de nomeação da EIVL, equipa que acompanhou todo o processo, incluindo o diagnóstico (o despacho de constituição da EIVL data de 1 de junho de 2022) e consta como anexo ao presente documento.
- 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 Miranda do Douro, pp. 29-44).

Assim, relativamente ao critério da adequabilidade, o Diagnóstico é 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 Miranda do Douro:

- 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 Miranda do Douro, 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 Miranda do Douro, pp. 103-112, para as áreas temáticas internas; pp. 113-127, 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 Problema, realizado no dia 14 de dezembro de 2022.

Face ao exposto, o Relatório de Diagnóstico é pontuado relativamente ao critério da utilidade 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.

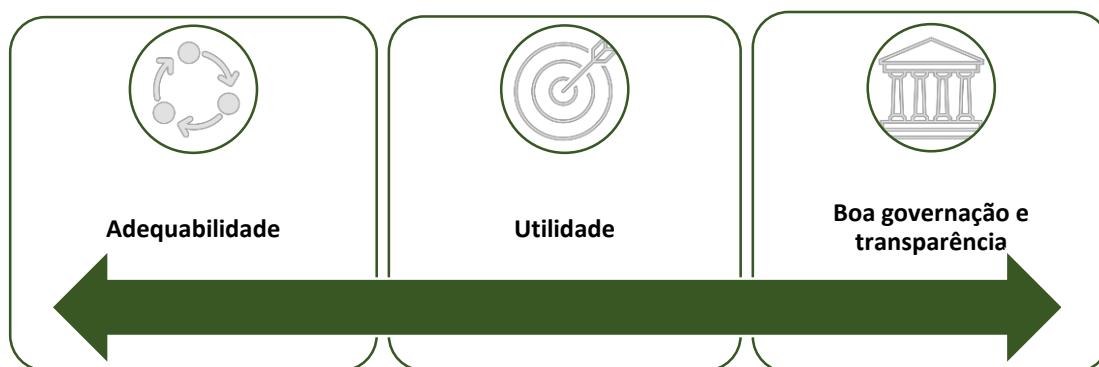
Da avaliação do referido diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Miranda do Douro observa-se que o mesmo cumpre com os critérios de adequabilidade e de utilidade, inerentes à sua boa elaboração, validando os subcritérios (com a exceção do subcritério da divulgação do Diagnóstico), obtendo a pontuação de:

- 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 2025?	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 Miranda do Douro, refere-se que:

- O PMIND de Miranda do Douro foi aprovado em reunião de Câmara, no dia 6 de fevereiro de 2023.
- A EIVL foi constituída no dia 1 de junho de 2022, na mesma data em que foram nomeadas/os a Conselheira e o Conselheiro Locais para a Igualdade. Os respetivos despachos contam como anexo no presente relatório.
- 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.

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 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.

6.3. Boa governação e transparência

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

Tabela 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 Miranda do Douro, 2023, pp. 37-40).
- 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.

Face ao exposto, considera-se que 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

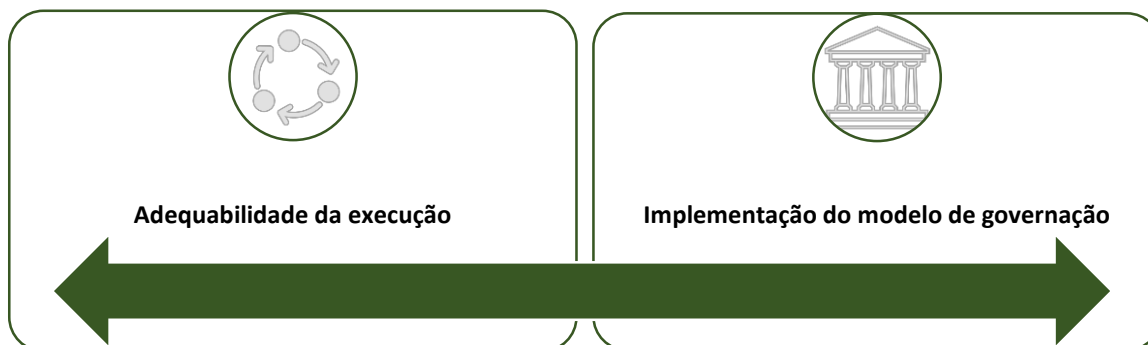
Da avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Miranda do Douro observa-se que o mesmo valida os critérios de acordo com as seguintes pontuações:

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

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 Miranda do Douro, e uma vez que o PMIND foi aprovado no dia **06 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 do Município, constata-se que:

- A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidência, uma vez que existem evidências, explanadas ao longo do documento, relativas a cada uma das medidas executadas.
- O documento inclui um ponto de situação, à sua data de elaboração, dos indicadores previstos no PMIND, afetos às medidas executadas.
- Há evidência de uma execução superior a 70% das medidas definidas no âmbito do PMIND, nomeadamente: “(...) o que significa que foi cumprido o objetivo de realização de 70% das atividades previstas para o primeiro ano de vigência do Plano” (Relatório de Execução do PMIND de Miranda do Douro, 2023, p. 46).

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.

- 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 Miranda do Douro, 2023, p. 46); e as medidas realizadas que tinham como previsão outro período temporal (Relatório de Execução do PMIND de Miranda do Douro, 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)?	Sim
Prestação de contas	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal? ¹⁹	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		2

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

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

- A EIVL reuniu duas vezes, reuniões que se realizaram nos dias 27 de abril de 2023 e a 20 de junho de 2023, contando sempre com a participação da maioria dos seus membros (as folhas de presença encontram-se em anexo). Por esta razão são validados os subcritérios de acompanhamento e monitorização e de participação da EIVL.
- Não são validados os subcritérios da prestação de contas, uma vez que o Relatório de Execução foi aprovado com data posterior a 30 de junho, não se encontrando à presente data acessível no sítio de Município.

No que respeita ao critério da implementação do modelo de governo, o Relatório de Execução é avaliado com 2 pontos.

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

O Relatório de Execução do PMIND de Miranda do Douro, valida com a seguinte pontuação os critérios da adequabilidade de execução e da implementação do modelo de governação:

- Adequabilidade de execução | 4 pontos;
- Implementação do modelo de governação | 2 pontos.

8. Avaliação do Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

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

8.1. Divulgação

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

Tabela 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?	Não
Encontro com Pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Não
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Não
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Não
Número total de sim		0

Fonte: Elaboração própria

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

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

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

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

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

9. Avaliação da execução de cada medida do PMIND

No PMIND de Miranda do Douro encontravam-se definidas **44 medidas** para implementar no período de 2022 a 2025, das quais **20 dizem respeito à vertente interna** e **24 dizem respeito à vertente externa**.

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

Aferiu-se a **previsão para o primeiro ano da execução de 20 medidas**, tendo sido realizadas **15 medidas**, entre **fevereiro de 2023** e **junho de 2023 (cinco meses de execução do PMIND)**, destacando-se o seguinte:

- Foram realizadas **3 medidas que tinham outro horizonte temporal** | 1.2.3 | 2.2.5 | 2.3.5;
- Não foram realizadas **5 medidas previstas** | 1.1.5 | 1.2.2 | 1.3.6 | 2.2.4. | 2.3.4.

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

²¹ Relatório de Execução do PMIND de Miranda do Douro (2023, p. 46).

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 trabalhadores/as da autarquia	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.1.2- Ação de sensibilização: "Conciliação da vida profissional e familiar - papel do Município" direcionada às chefias"	s/d	R	Realizada
1.1.3- Ação de formação: Sistemas de gestão da conciliação - NP4552:2016	01/03/2023 a 23/03/2023 40 horas 12 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências.
1.1.4- Criação de canal de denuncia anónimo para casos de assédio	s/d	R	Realizada
1.1.5- Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as junto dos/as trabalhadores/as do concelho: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.1.6- Sensibilização sobre o gozo da licença parental através de mecanismos criados para o efeito	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.2.1- Formar os/as técnicos/as municipais e chefias em matéria de igualdade e não discriminação de modo a que possam desenvolver competências e conhecimentos específicos para reconhecer e lidar com questões desta temática e promover igualdade nas suas atividades diárias	31/01/2023 a 28/02/2023 66 horas 9 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências.
1.2.2- Incluir no SIADAP, pelo menos 1 objetivo para a promoção da igualdade entre homens e mulheres e não discriminação	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.2.3- Promoção de ações de formação em matéria de assédio	30/05/2023	R	Realizada
1.2.4- Promoção de ações de formação em matéria de Orientação Sexual e Identidade de género	13/03/2023 a 22/03/2023 18 horas 11 participantes	SE	Realizada, mas sem evidências.
1.2.5- Ação de sensibilização sobre estereótipos culturais em relação às competências profissionais de homens e mulheres e sobre benefícios de equipas de trabalho e de liderança mistas	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
1.3.1- Formar os/as técnicos/as municipais sobre linguagem e igualdade na administração pública	20/03/2023 a 28/03/2023 12 horas 10 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	08/03/2023	R	Realizada (1/2)
1.3.3- Divulgar e reforçar o papel dos/as conselheiros/as e da EIVL através de emails internos destinados aos/às trabalhadores/as	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.4- Programa de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.5- Assegurar a existência da recolha de dados, desagregada por sexo, em todas as divisões da CM emitindo uma ordem de serviço	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.6 - Reunir quadrimestralmente a EIVL para monitorização da implementação do PMIND	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
1.3.7- Criação de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
1.3.8- Criar mecanismos de avaliação de satisfação dos/as trabalhadores/as do Município e incluir questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação	Prevista para 2022	NA	A realizar durante a vigência do plano

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

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- Estudar a criação de canais de comunicação eficientes: é importante que haja uma comunicação clara e consistente entre os diferentes órgãos e entidades responsáveis por implementar programas e projetos na região	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.1.3- Publicação online através de redes sociais e distribuição de folhetos sobre "Emigrantes e Discriminação"	s/d	R	Realizada
2.1.4- Realizar concursos de fotografia sobre Igualdade	04-2023	R	Realizada
2.1.5- Realização de fóruns, seminários, webinários para exposição da temática, problemas priorizados e discussão de soluções	14/12/2022 28 participantes	R	Realizada
2.1.6 - Assinalar datas nacionais e internacionais relevantes à temática e promoção de ações de sensibilização: Dia Europeu Contra o Tráfico de Seres Humanos (18/10), o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial (21/03), o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia e a Transfobia (17/05), etc	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.1.7- Criar mecanismos de receção de sugestões/comentários nos domínios de igualdade de género, discriminação, conciliação da vida profissional e familiar	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.1- Workshop sobre igualdade de escolhas académicas	09/05/2023	R	Realizada
2.2.2- Palestra com figuras femininas sobre empreendedorismo e pesquisa científica	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.3- Peddy paper sobre figuras femininas notáveis da região e as suas histórias	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.4- Priorizar a informação relativa ao desporto das mulheres sobre o dos homens, assim como a imagem de mulheres desportistas nos cartazes e flyers de difusão das atividades	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.2.5- Promover e monitorizar a inclusão da temática da igualdade de género, violência doméstica e discriminação em aulas que trabalhem a cidadania	s/d	R	Realizada
2.2.6- Trabalhar em conjunto com bibliotecas públicas locais no sentido de erradicar os estereótipos de género no seu catálogo de livros e outros documentos, assim como nas demais atividades de promoção, divulgação e animação da leitura	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.2.7- 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 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano

Ação/Medida	Data de Execução	Execução	Observações
2.2.8- Promover iniciativas que evidenciem o papel das mulheres na cultura: exposições, programas de rádio, prémios, cartazes, prémios e monumentos, publicações, etc	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.1- Ações de alfabetização e capacitação TIC para a população com um nível de escolaridade mais baixa	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.2- Estudar a possibilidade de desenvolver novas praticas que facilitem a conciliação da vida profissional e pessoal: Flexibilização de horários, Teletrabalho, Aumento das estruturas de apoio aos dependentes	Prevista para 2024	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.3.3- Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às atividades desempenhadas por homens e mulheres	23/05/2023	R	Realizada
2.3.4- Ação de divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as junto dos/as trabalhadores/as do concelho: folhetos, Workshops e divulgação nas redes sociais das juntas de freguesia do concelho	Prevista para 2023	NE	A realizar durante a vigência do plano
2.3.5- Promover ações de sensibilização com o objetivo de desconstruir os estereótipos existentes em relação às funções tipicamente desempenhadas por homens e mulheres nas empresas	16/05/2023	R	Realizada (1/2)
2.4.1- Campanha de divulgação de folheto Informativo sobre a temática da Prevenção da Violência Doméstica	s/d	R	Realizada
2.4.2- Workshops sobre a temática da violência doméstica e violência de género disponíveis para a comunidade	02/05/2023	R	Realizada
2.4.3- Campanha de divulgação dos mecanismos existentes em Miranda do Douro para a proteção de vítimas de violência doméstica	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.4.4- Campanha de sensibilização sobre violência contra população idosa	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano
2.4.5- Aderir ao protocolo "rede Municípios solidários", por forma a constituir uma bolsa de Municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional	Prevista para 2023	NA	A realizar durante a vigência do plano

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
Colaboradoras e colaboradores do Município	222 ²²	8	23 maio 2023 ²³	30 junho 2023
Entidades da rede social	5	1	23 maio 2023 ²⁴	30 junho 2023
Comunidade em geral	6.463 ²⁵	10	23 maio 2023	30 junho 2023
EIVL	6	4	23 maio 2023 ²⁶	30 junho 2023

²² Conforme informação la lista de 38 indicadores do Diagnóstico.

²³ Comunicado através das redes sociais do Município.

²⁴ Enviado por correio eletrónico.

²⁵ População residente em 2021 (INE).

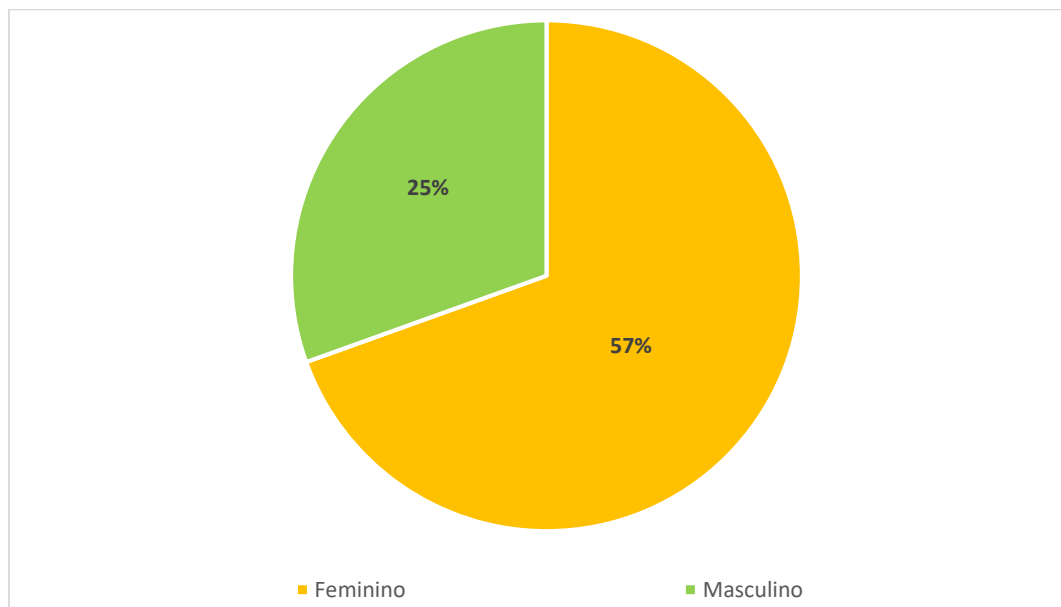
²⁶ Enviado por correio eletrónico.

Fonte: Elaboração própria

10.1. Colaboradoras e colaboradores do Município

10.1.1. Colaboradoras e colaboradores respondentes do Município por sexo

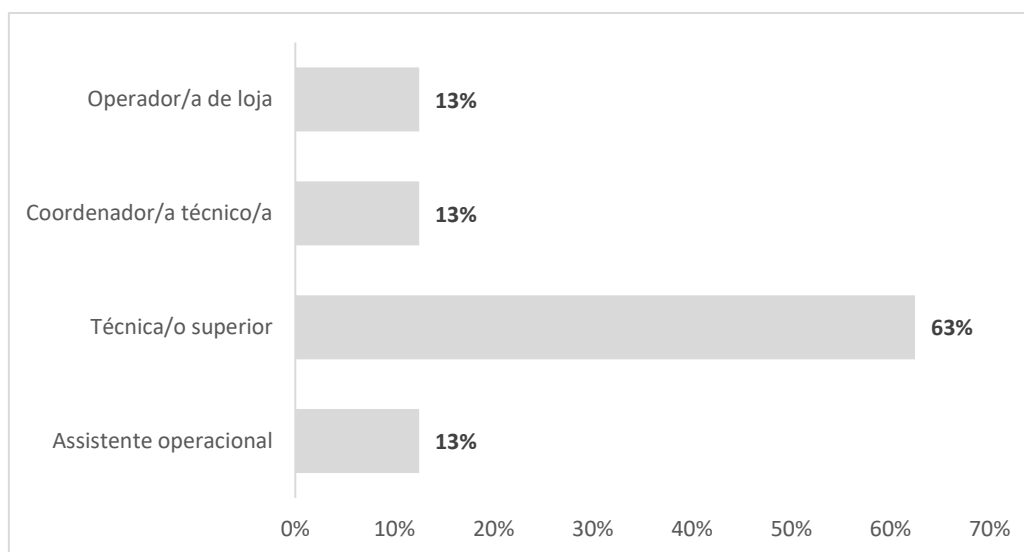
Figura 7 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

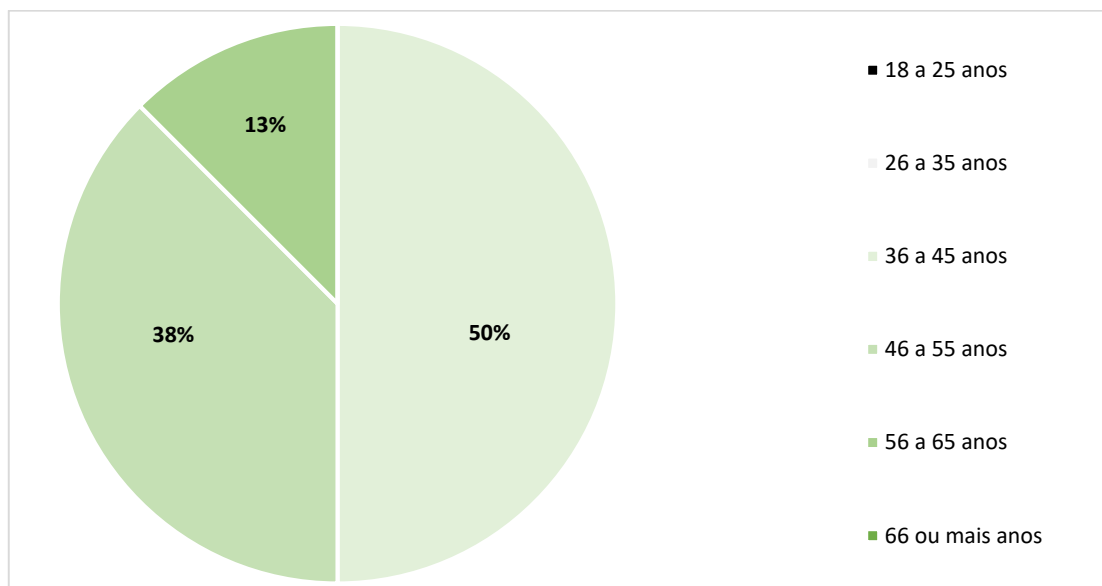
Figura 8 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Categoria profissional ou função



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

10.1.3. Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária

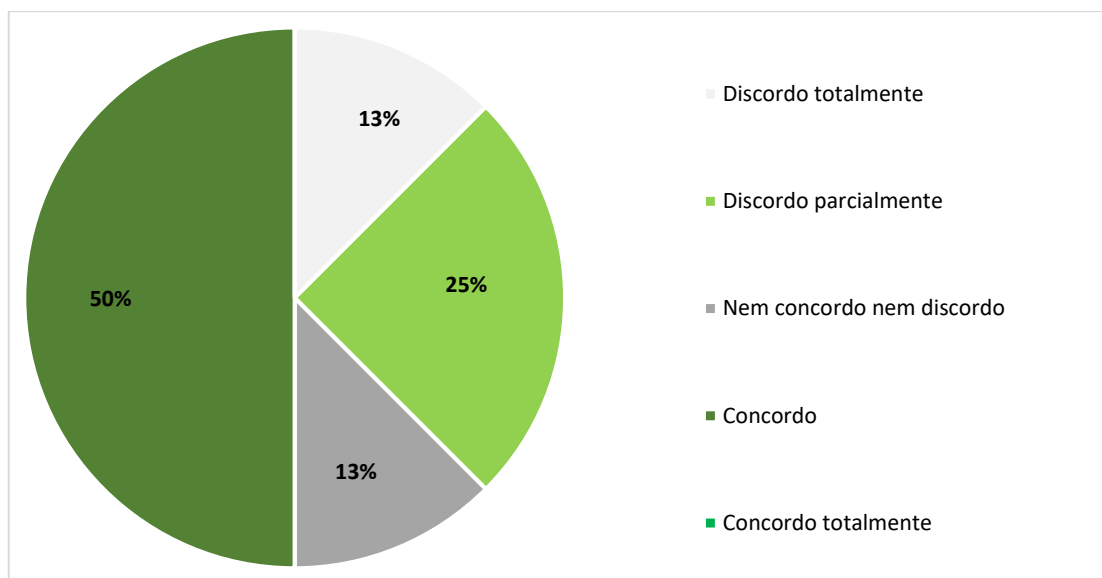
Figura 9 | Colaboradoras e colaboradores do Município respondentes | Faixa etária | 2023



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?

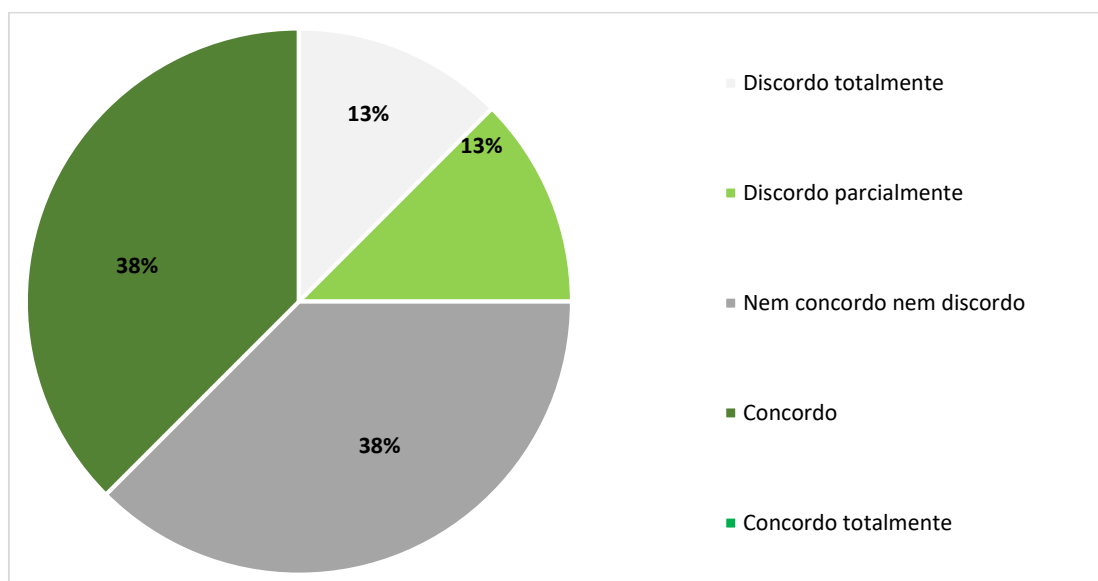
Figura 10 | Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?



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?

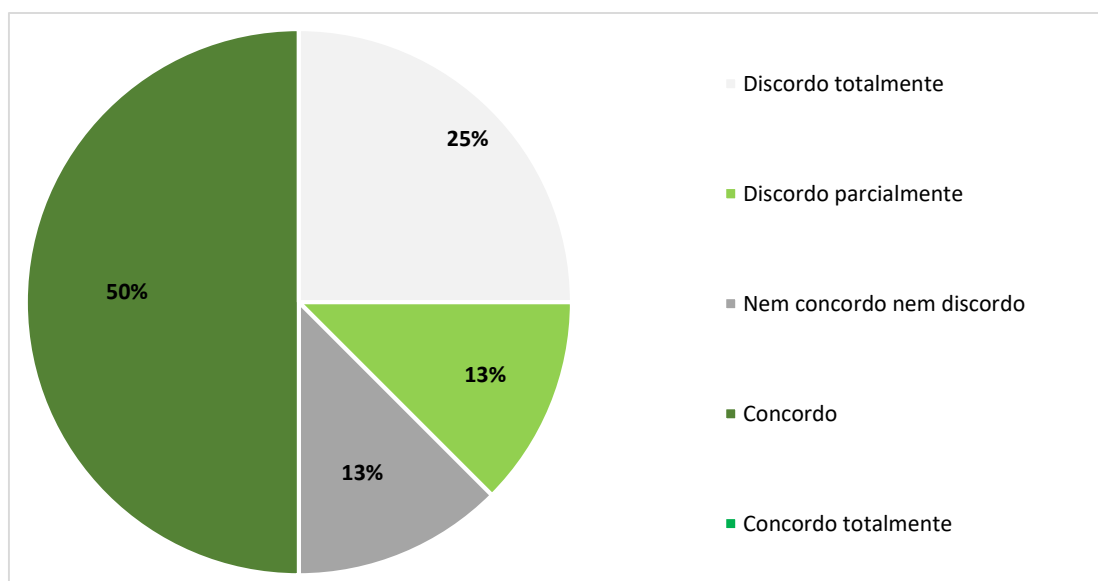
Figura 11 | Considera que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades?



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?

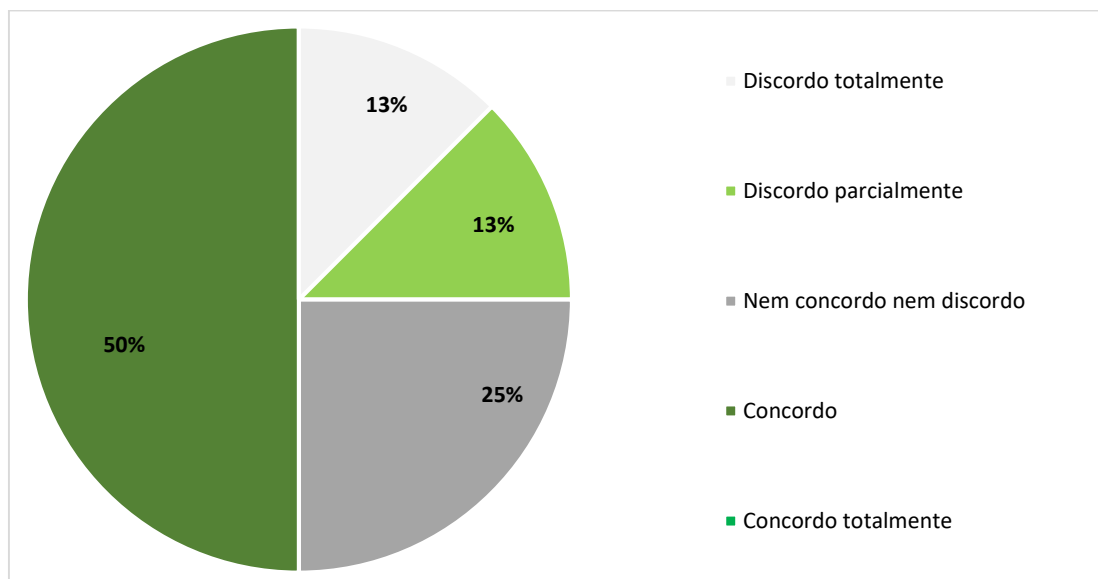
Figura 12 | Na sua opinião as atividades propostas foram planeadas tendo em conta as necessidades dos/as colaboradores/as?



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?

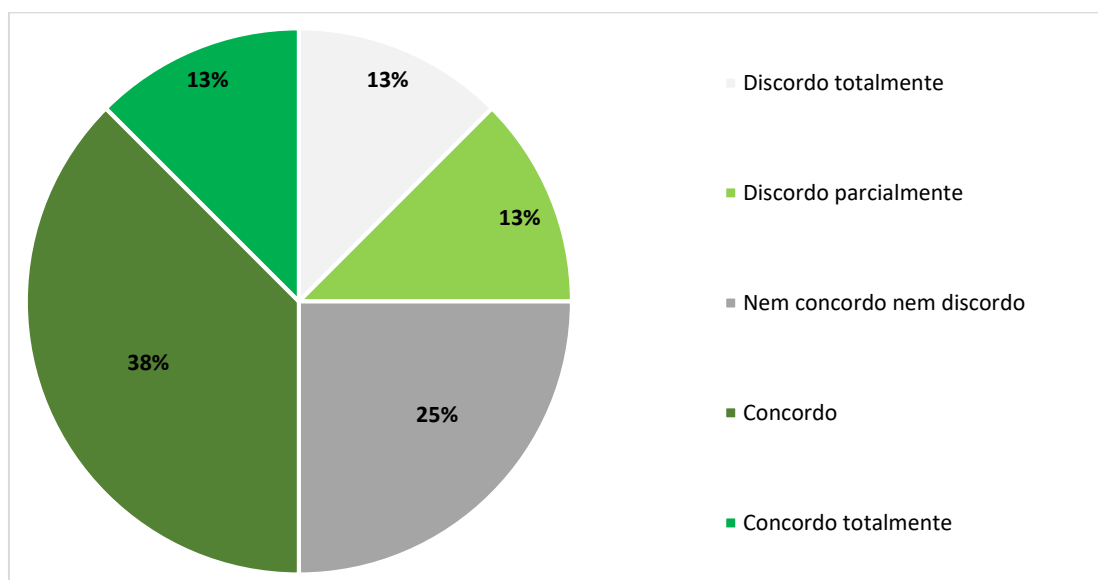
Figura 13 | Considera que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município?



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?

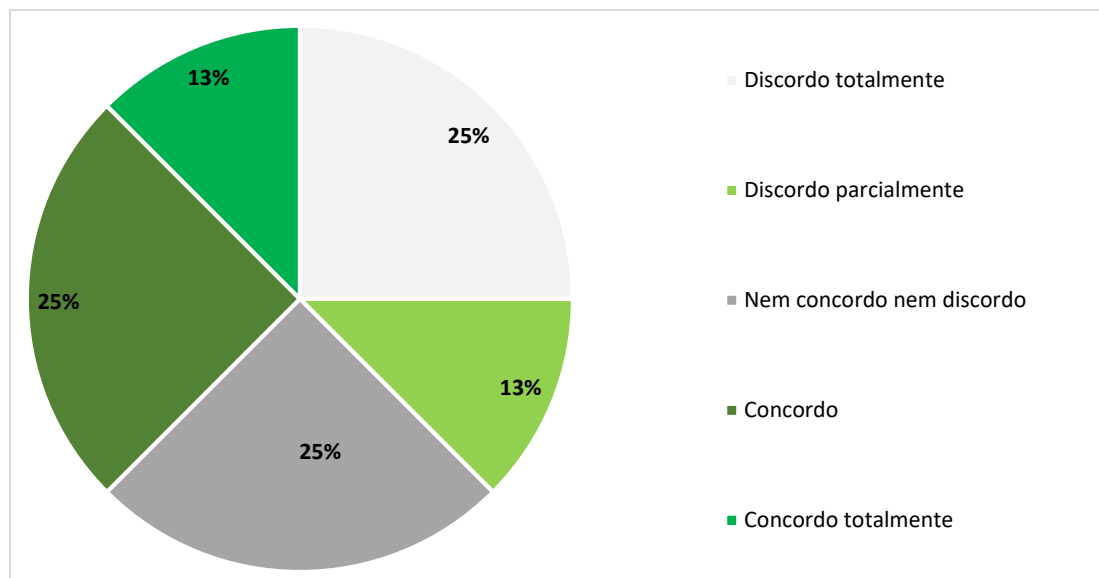
Figura 14 | Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para desenvolver ou melhorar práticas igualitárias/paritárias?



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?

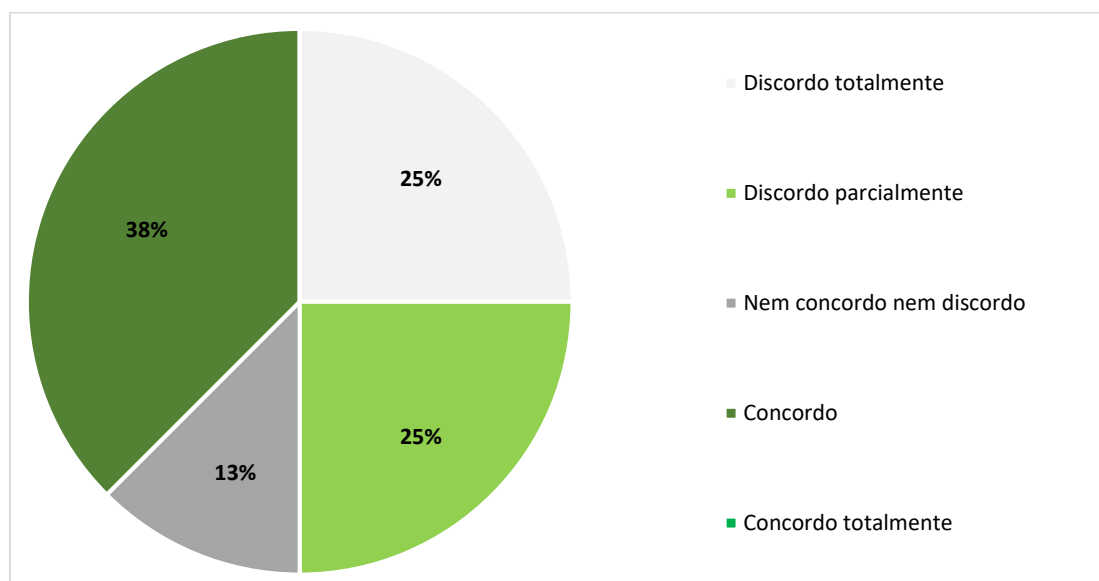
Figura 15 | Considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis?



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?

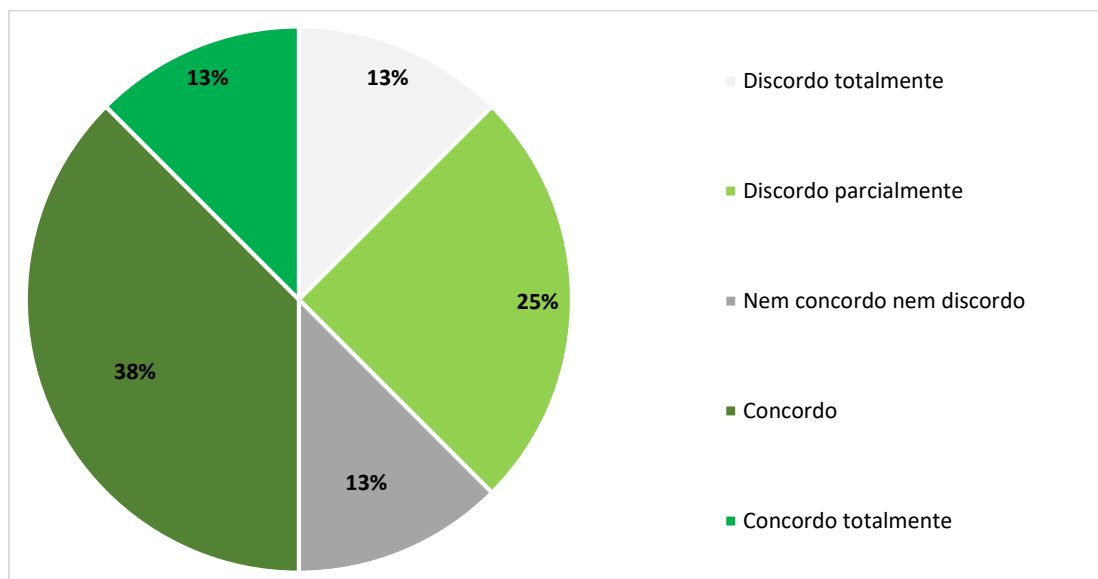
Figura 16 | Na sua opinião, as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?



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?

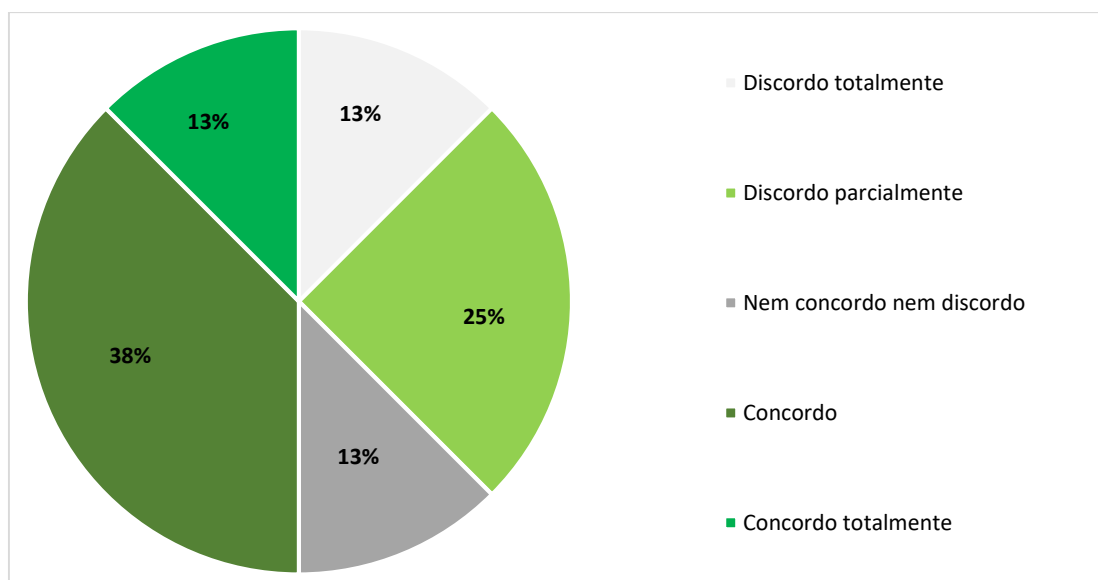
Figura 17 | Considera que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

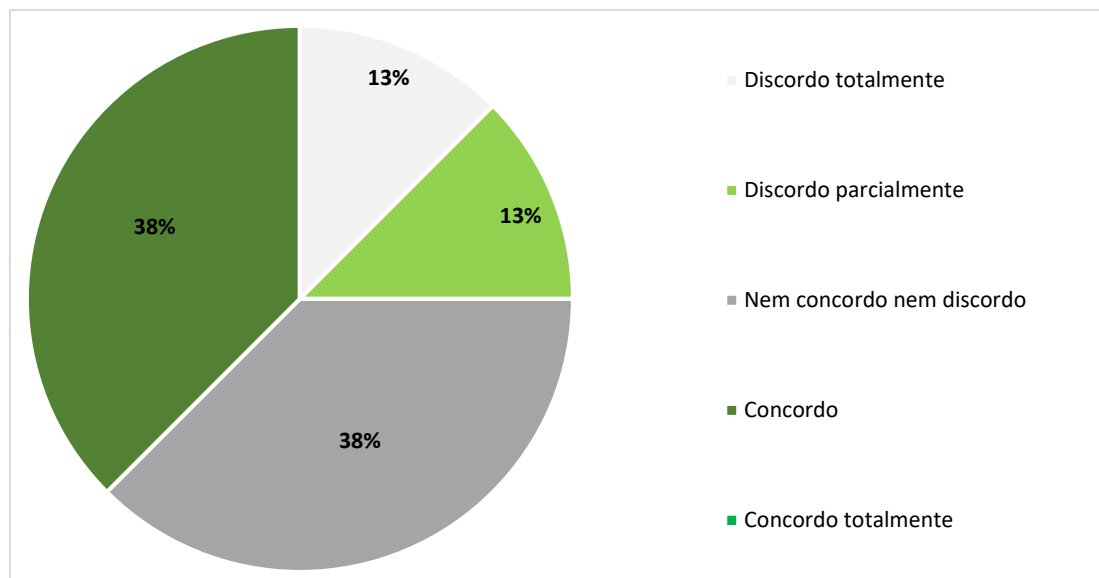
Figura 18 | Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?



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?

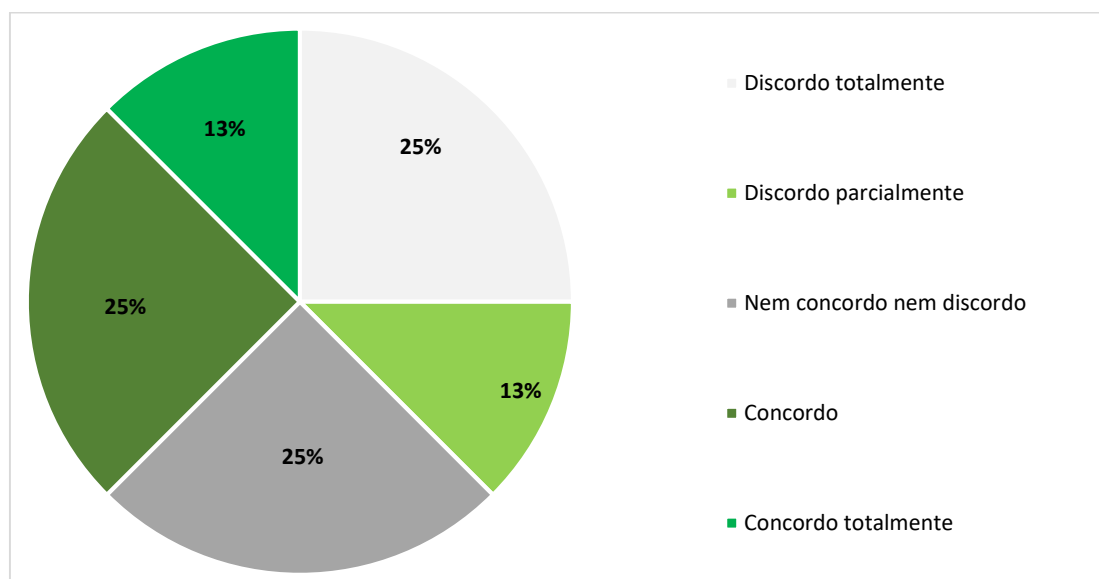
Figura 19 | Tem noção se as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações?



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?

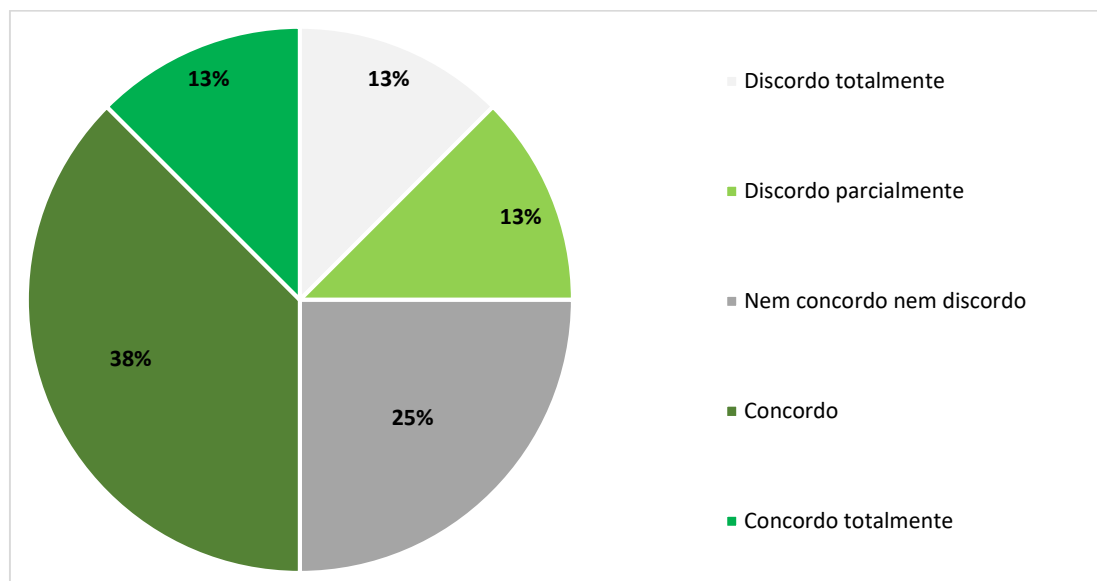
Figura 20 | Na sua opinião, os/as destinatários/as previstos para cada atividade participaram ativamente nas mesmas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.1.15. As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?

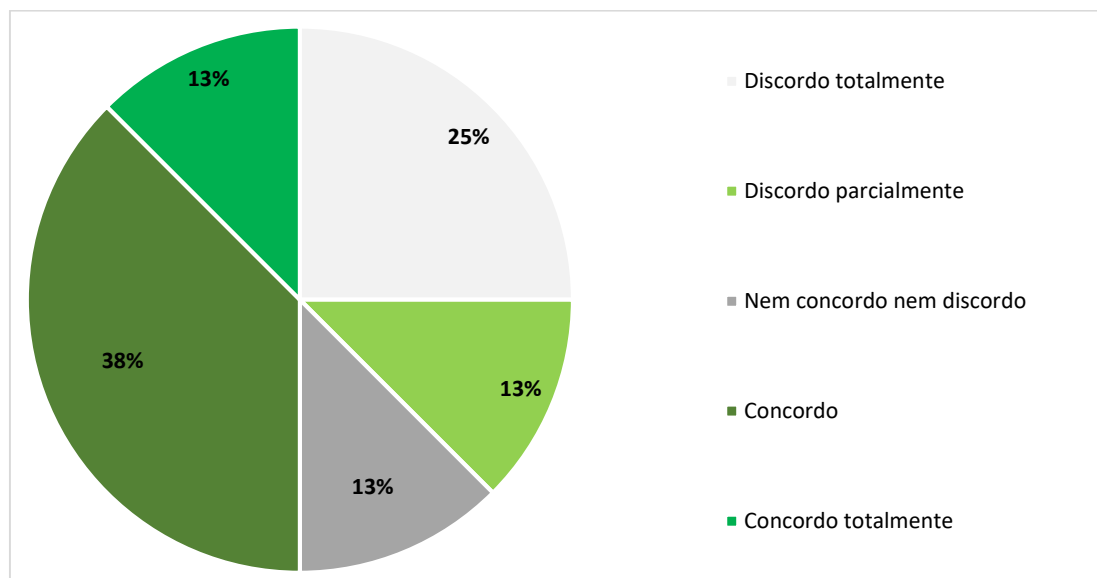
Figura 21 | As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

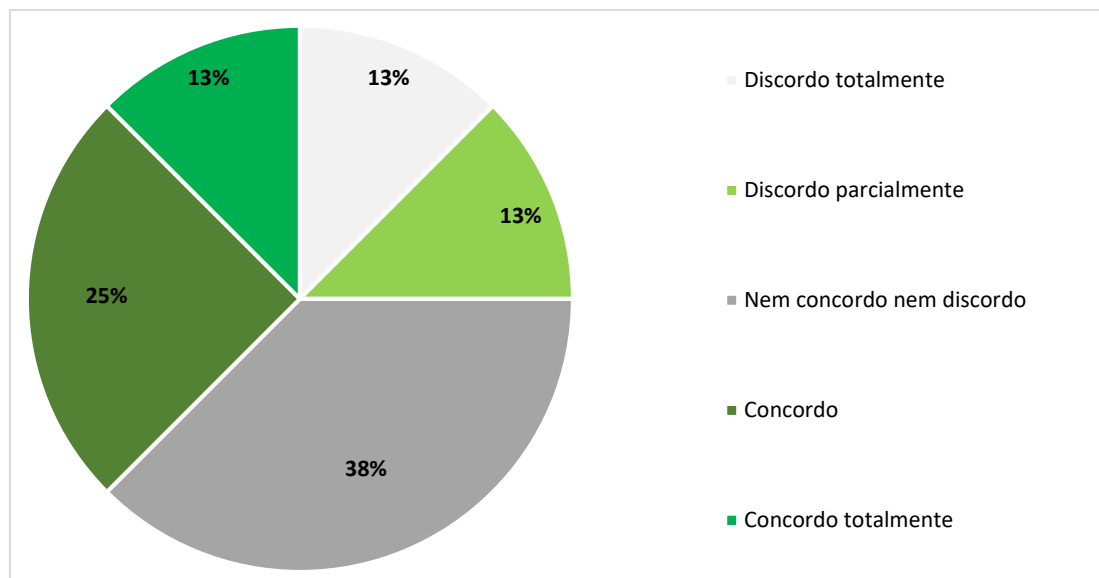
Figura 22 | Relativamente à conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

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



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

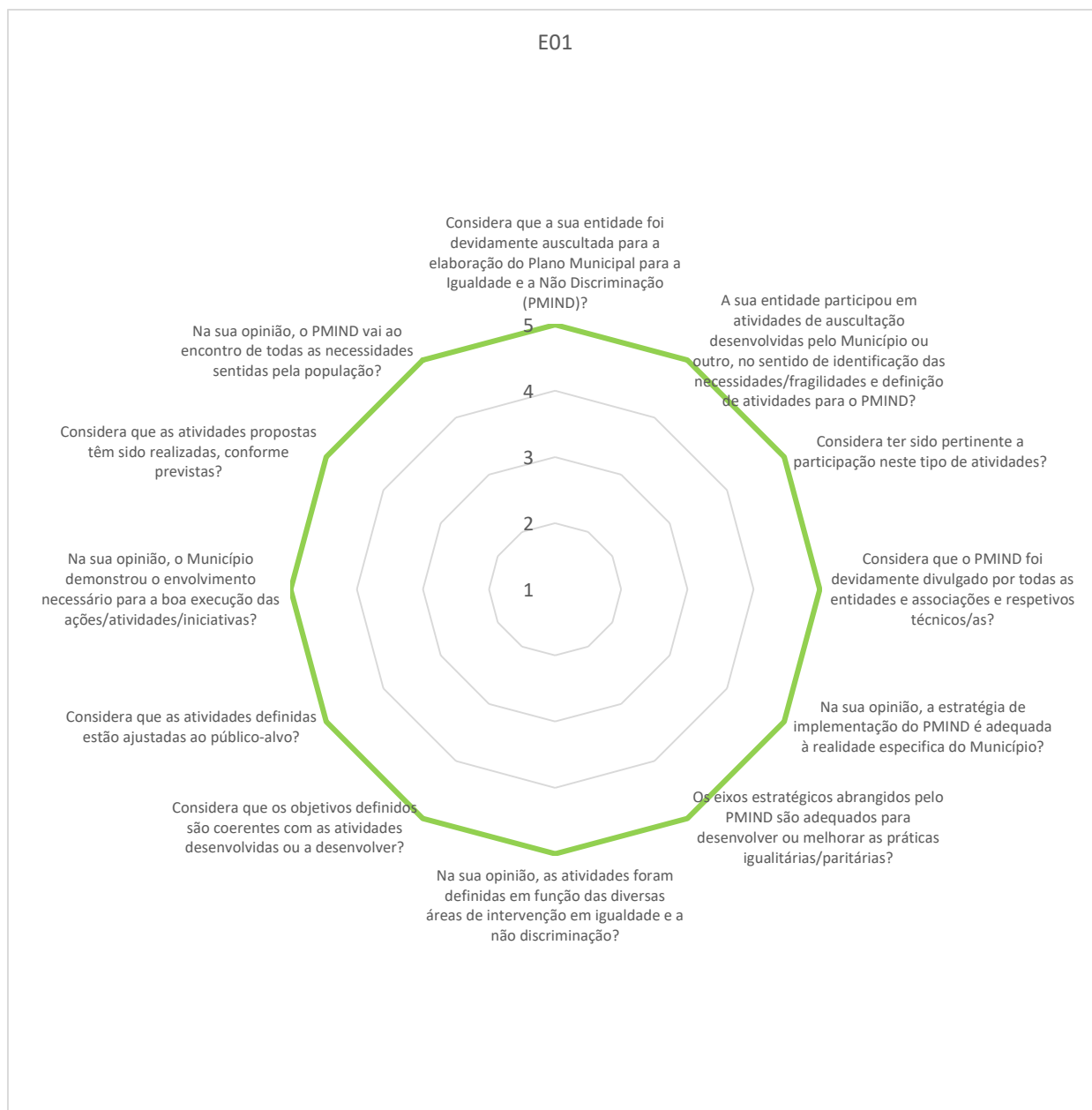
10.1.18. Que outra(s) atividade(s) gostaria de ver plasmadas no PMIND?

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

- Gostaria de ver ser construída uma comunidade laboral, socio ocupacional e inclusiva participativa e participada de pessoas com necessidades especiais, que neste momento se encontram em casa, sem ocupação...afinal existem mais formas de discriminação, e só se fala de discriminação de género...

10.2. Parceiros sociais

Uma vez que apenas uma entidade respondeu ao inquérito por questionário, os resultados encontram-se agregados na figura seguinte.

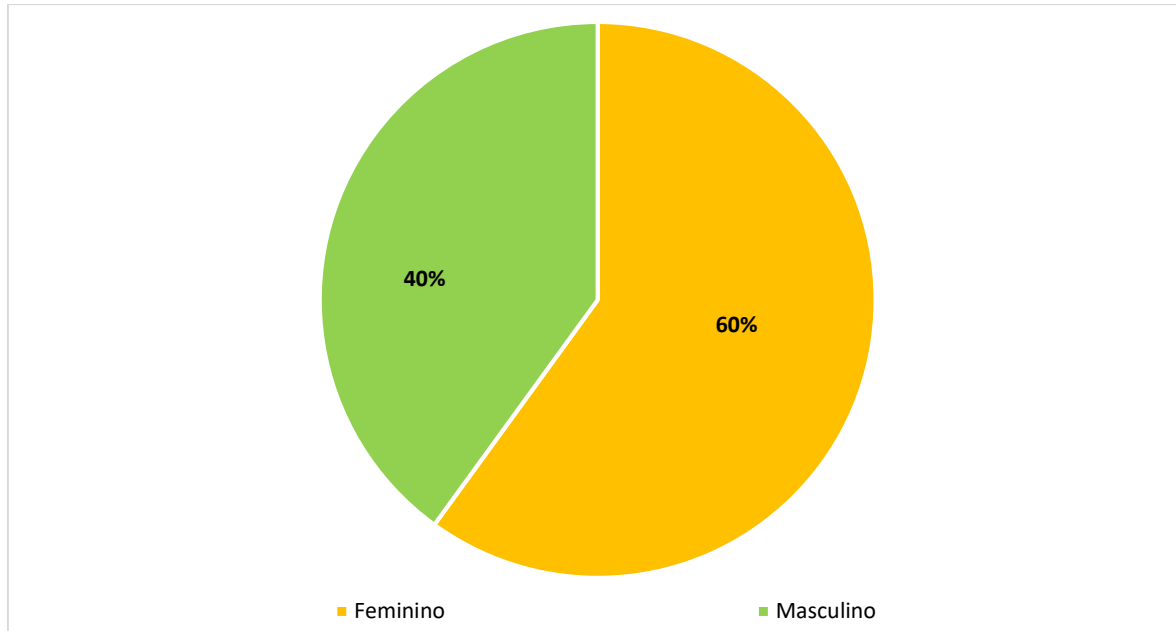


Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3. Comunidade em geral

10.3.1. Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo

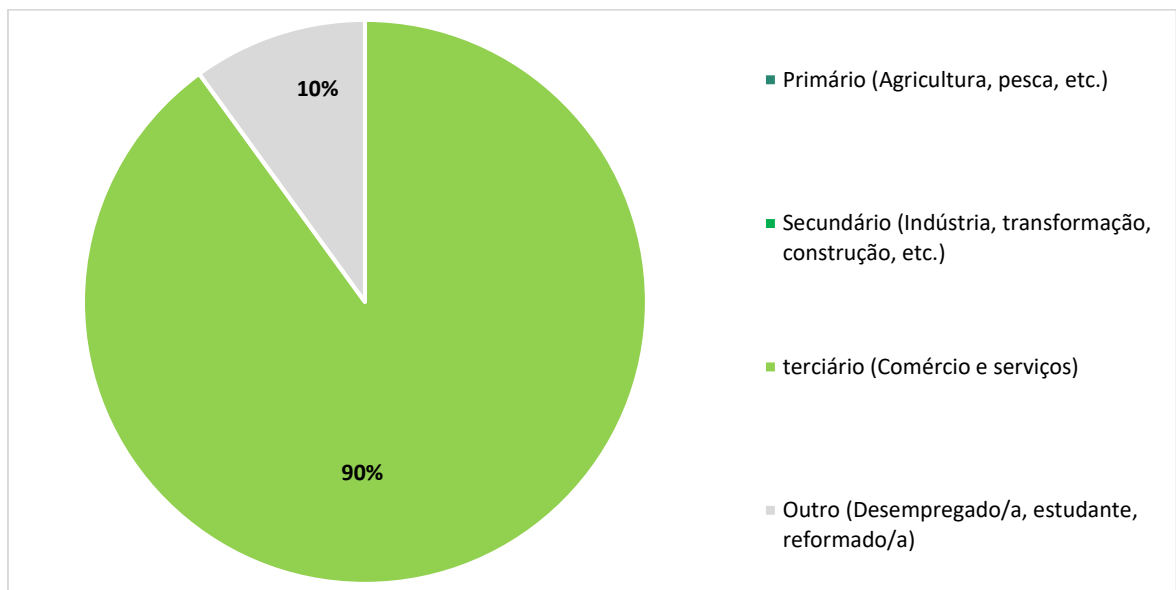
Figura 24 | Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.2. Comunidade em geral | Respondentes do Município por setor de atividade

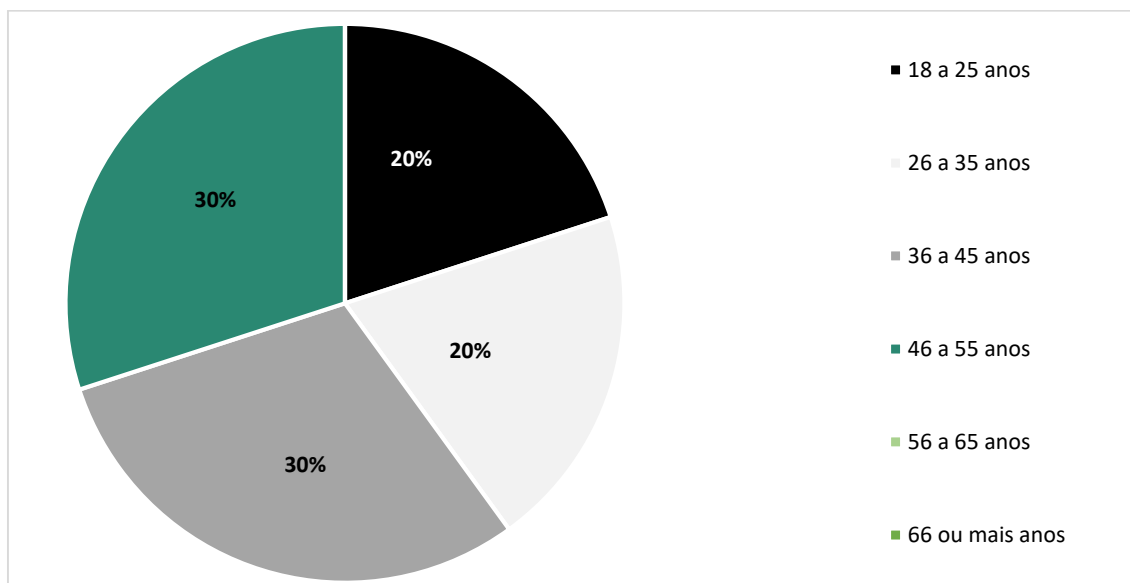
Figura 25 | Comunidade em geral | Respondentes do Município por sexo por setor de atividade



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.4. Comunidade em geral | Faixa etária dos respondentes

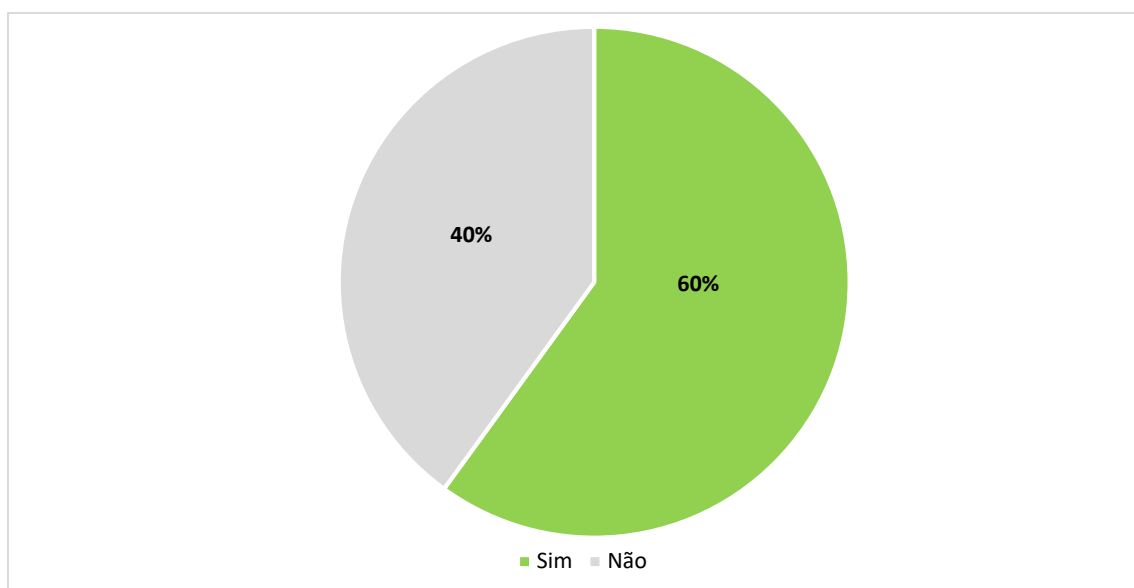
Figura 26 | Comunidade em geral | Faixa etária dos respondentes



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?

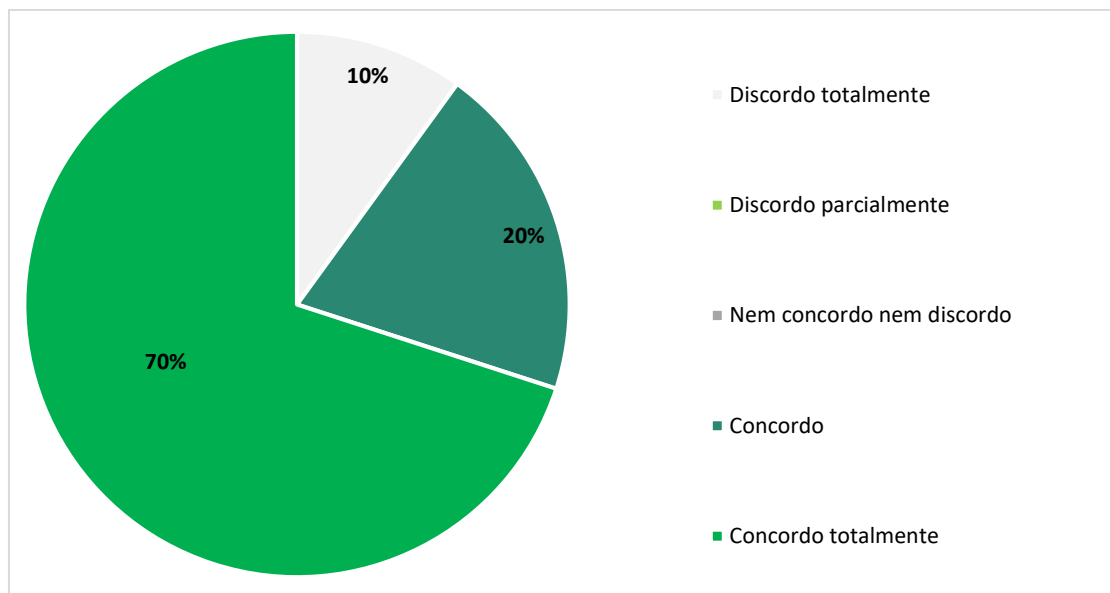
Figura 27 | Comunidade em geral | Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico na área da Igualdade e a Não Discriminação por parte do Município?



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)?

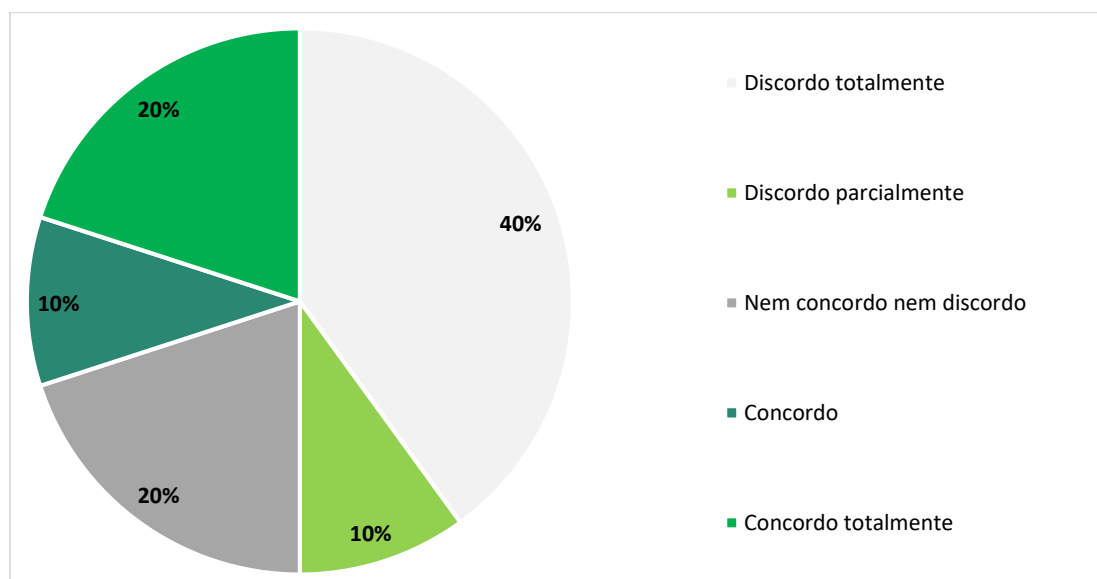
Figura 28 | Comunidade em geral | Considera pertinente a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação (PMIND)?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

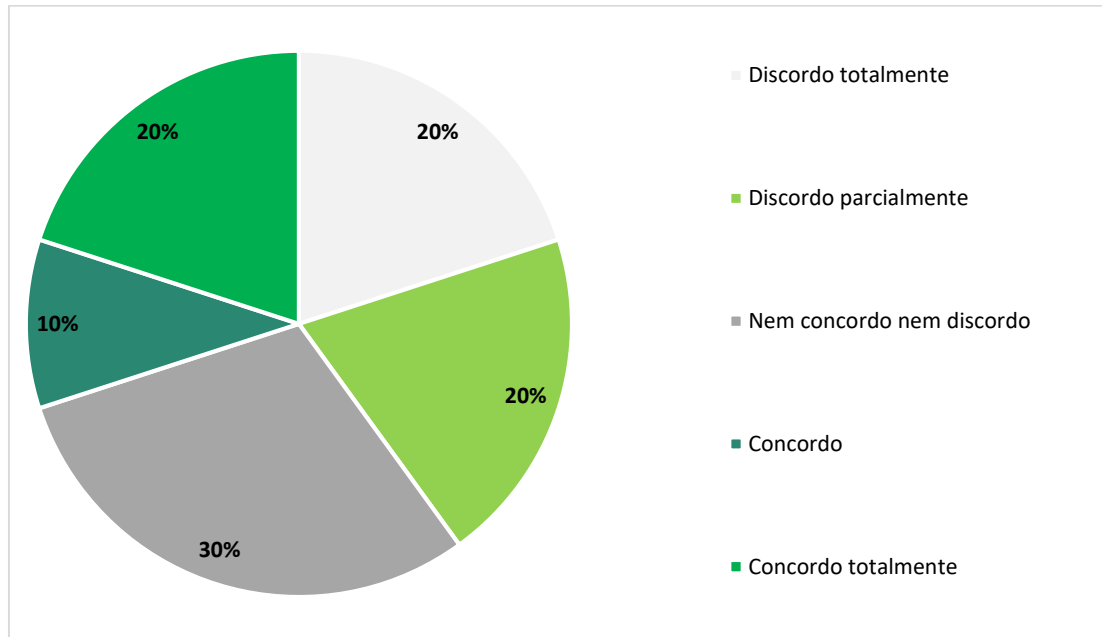
Figura 29 | Comunidade em geral | Foi disponibilizada informação sobre as temáticas da Igualdade e a Não Discriminação?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.8. Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?

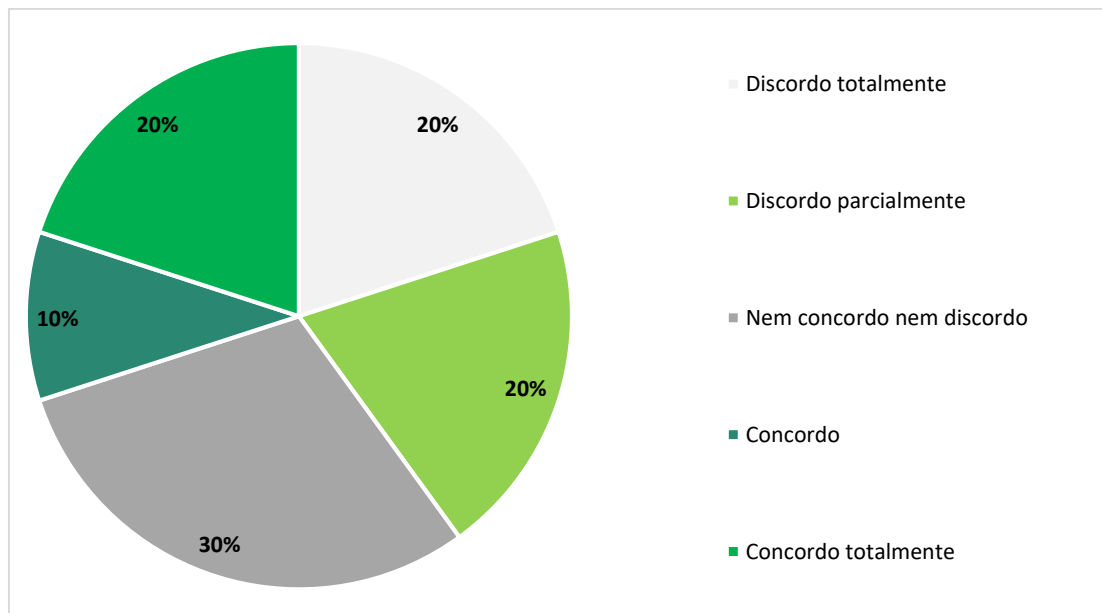
Figura 30 | Comunidade em geral | Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

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

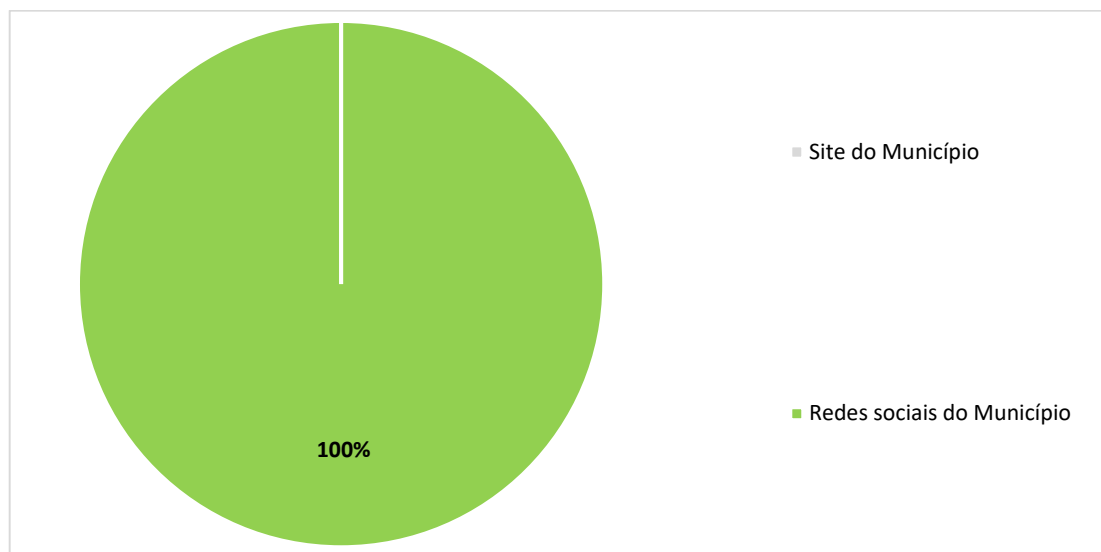
Figura 31 | Comunidade em geral | Considera pertinente a realização das atividades em que participou?



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

10.3.9. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades?

Figura 32 | 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:

- Dar oportunidade a todos, olhar para todas as pessoas da mesma forma independente da condição política ou social. Prestar mais cuidados e atenção à população mais idosa pois é quem está em maioria no nosso concelho.

10.4. Equipa para a Igualdade na Vida Local

Os membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local também responderam a um inquérito por questionário, cujos resultados se expõem nesta subsecção. Assim, as respostas às questões colocadas no inquérito, encontram-se sintetizadas na figura seguinte.

Figura 33 | EIVL | Resultado do inquérito por questionário



Fonte: Elaboração própria, com base no inquérito por questionário

Foram também recolhidas as seguintes respostas:

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

- A mudança de mentalidade.
- Nada a declarar.

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

- A boa aceitação.
- Nada a identificar.

11. Identificação de entidades para estabelecimento de parcerias futuras

Destacam-se as seguintes entidades com as quais o Município de Miranda do Douro tem previsto o estabelecimento de parcerias:

- Junta de Freguesia de Miranda do Douro;
- CLDS Miranda CumBida;
- Agrupamento de Escuteiros 1254 Miranda do Douro;
- Grupo Desportivo Mirandês;
- Clube Desportivo de Miranda do Douro;
- Agrupamento de Escolas de Miranda do Douro;
- Santa Casa da Misericórdia de Miranda do Douro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Identificação de fatores externos ao contexto

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

Figura 34 | Identificação de fatores externos ao contexto

Legislação	A legislação portuguesa encontra-se em contante evolução em termos de igualdade e não discriminação. A atenção e o cumprimento a novos normativos legais que vão surgindo são um fator fundamental, não apenas para a consecução do PMIND, mas para que os resultados da sua implementação resultem num caminho contínuo em direção a uma sociedade mais coesa, mais equitativa e socialmente mais sustentável.
Boas práticas internacionais	A troca de melhores práticas entre países e organizações internacionais é crucial para promover a igualdade, tanto a nível regional, como nacional, ou mesmo internacional. A partilha de experiências e estratégias bem-sucedidas pode ajudar a impulsionar mudanças significativas e abordar desafios comuns, bem como promover novas ações promotoras da equidade e da sustentabilidade social. Os Municípios não devem ser indiferentes a estes tipos de práticas, procurando participar de forma ativa em Encontros de Boas Práticas , nos quais haja uma reflexão, divulgação de práticas e construção de conhecimento.

Fonte: Elaboração própria

Da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, destacam-se ainda os seguintes projetos²⁷:

- bE_SAFE
- Tribuna Feminista

²⁷ <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 inclusiva²⁸.

Destaca-se também o programa Demografia Qualificações e Inclusão²⁹ (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

²⁸ <https://www.eeagrants.gov.pt/pt/programas/conciliacao-e-igualdade-de-genero/>

²⁹ <https://pessoas2030.gov.pt/programas/>

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

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

14. Análise SWOT

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

Tabela 17 | Análise SWOT | Implementação do PMIND

Análise Interna	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Equipa para a Igualdade na Vida Local, que já se encontrava estabelecida antes do início do processo • Papel ativo da EIVL • Intervenção da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade • Forte aposta na responsabilidade social • Boa articulação e sinergias com entidades locais • Utilização de uma linguagem cada vez mais inclusiva e acessível • Colaboração com entidades parceiras (públicas e privadas), tanto na elaboração do diagnóstico, como nas outras atividades • Transparência e boa governação como princípios de atuação • Reconhecimento da importância da metodologia participativa em todo o processo, essencialmente realizada através das equipas da Câmara e da equipa de consultores/as • Análise detalhada, discussões e reflexões sobre todos os indicadores por parte da Autarquia • Existência de tendência para a implementação de uma abordagem integrada (<i>mainstreaming</i> de género) • Disponibilidade da equipa de consultores (equipa prestável e disponível e empenhada em clarificar dúvidas e acompanhar o trabalho) • Reconhecimento da importância da formação para as equipas da Câmara • A Câmara Municipal analisou em detalhe todos os indicadores, gerou grandes debates e reflexões sobre a sua pertinência • Participação ativa da comunidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistências da comunidade em participar. • As pequenas estruturas do concelho também sofrem da dificuldade a nível da distribuição das tarefas e responsabilidades • Falta de recursos que trabalhem exclusivamente a questão da Igualdade e Não Discriminação • Existe espaço para melhoria ao nível da comunicação (tanto na vertente interna, como na vertente externa) • Necessidade de um maior foco na inclusão de medidas que abranjam pessoas com necessidades especiais e grupos de cidadãos e de cidadãos seniores • Período temporal de realização dos trabalhos foi muito curto (menos de 5 meses de implementação), sobrecarregando as equipas responsáveis por este projeto, assim como os/as colaboradores/as da Câmara Municipal e outros agentes • Fraco envolvimento da CIM TTM, que se limitou a contratar os serviços de uma entidade externa • Execução posterior a junho de 2023 sem equipa de apoio

- Abordagem temática realizada de forma estruturada (estruturação das prioridades)

Análise Externa

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Existência de diálogo participado entre entidades e comunidade • Meios de comunicação promovem a divulgação de atividades do plano • Possibilidade de uma maior divulgação através de um conjunto diversificado de canais de comunicação • Possibilidade de desenvolvimento de ações de comunicação no meio local através de campanhas de publicidade, marketing e ações em Juntas de Freguesia, Escolas, Centros de Saúde, Hospitais e setor empresarial • Possibilidade de um maior envolvimento do setor empresarial • 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 • Muitas pessoas ficam ainda de fora, uma vez que não são digitalmente ativas, nem têm a perceção da importância de se trabalhar a Igualdade e Não Discriminação • Curto período temporal para a implementação originou constrangimentos na participação de todos nas atividades

Fonte: Elaboração própria

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

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

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

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

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

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

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

16. Conclusões e recomendações para o futuro

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

No que respeita à avaliação dos produtos, os produtos Diagnóstico, PMIND e Relatório de execução cumprem os critérios definidos no aviso de candidatura para a sua validação, tal como se evidencia na tabela seguinte. Uma vez que não existe um produto específico para as ações de divulgação empreendidas, não se valida este produto.

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	3
	Implementação do modelo de governação	2	
Produto das ações de divulgação empreendidas	Divulgação	0	0

Fonte: Elaboração própria

De seguida enumeram-se algumas das conclusões e recomendações:

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

- Durante a implementação do Plano, podem ainda **ser identificadas lacunas e desafios que precisam de ser abordados, analisados e superados**. Identificar essas lacunas e desafios ajuda a compreender melhor as barreiras existentes e a desenvolver estratégias mais eficazes para a sua superação. Estas ações devem ser percebidas como normais, uma vez que decorrem também da constante mutação e ajustamento de uma sociedade que se encontra em constante mudança. Por exemplo, pode ser necessário aprimorar a sensibilização, fortalecer a capacitação dos colaboradores e das colaboradoras, das chefias ou direcionar recursos adicionais para áreas mais específicas. Importa lembrar uma vez mais a continuidade do processo.
- Reitera-se também a **importância do fortalecimento da coordenação e do estabelecimento de parcerias**, uma vez que a implementação do Plano pode destacar a importância da coordenação e das parcerias entre diferentes instituições e partes interessadas. Recomenda-se, por isso, fortalecer essas colaborações, garantindo uma comunicação eficaz, partilha de recursos e coordenação de esforços, em prol de uma sinergia de que ambas as partes deverão usufruir. Isso pode envolver a criação de grupos de trabalho permanentes (para além da EIVL), a expansão da rede de parceiros ou o estabelecimento de protocolos de cooperação.
- O **aperfeiçoamento dos mecanismos de monitoração e avaliação** devem ser também alvo de consideração e análise contínua. Com base na experiência adquirida durante a implementação do Plano, é recomendável aprimorar os mecanismos de monitorização e avaliação. Tal pode incluir a revisão e ajustamento dos indicadores utilizados, melhoria dos sistemas de recolha de dados, a inclusão de metodologias mais participativas e a análise mais aprofundada dos resultados para uma tomada de decisão mais congruente.
- Destaca-se que a **promoção da igualdade e não discriminação requer um esforço contínuo de educação e conscientização**, pelo que se recomenda um olhar mais atento para ações de sensibilização mais abrangentes, abordando temas específicos identificados durante a implementação do Plano (e não apenas durante a fase de diagnóstico, pois como já mencionado, a realidade social vai mudando e evoluindo). Adicionalmente, é importante envolver os meios de comunicação e as instituições de ensino (estas, em particular) nesses esforços para alcançar um impacto mais amplo.
- A questão da **comunicação é também um fator essencial**, que necessita de ser amplamente trabalhado. Aqui considera-se a questão da seleção de múltiplos canais de

comunicação, bem como uma maior intensidade no que respeita ao número de ações de divulgação.

- Finalmente, reconhece-se que seria muito benéfica a **contratação de uma equipa, através da CIM TTM, 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.

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 Miranda do Douro. (2022). Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Miranda do Douro.

Câmara Municipal de Miranda do Douro. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Miranda do Douro.

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

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	6

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	5	23

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	0

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	1	3

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	0	1

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	68	121

Ganho médio mensal:

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

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	2 339,50 €	2 654,00 €
Número de trabalhadores/as	2	3

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

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	1 456,99 €	1 456,99 €
Número de trabalhadores/as	13	23

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

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	990,19 €	1 077,32 €
Número de trabalhadores/as	18	15

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

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	785,78 €	759,77 €
Número de trabalhadores/as	35	82

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

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	- €	- €
Número de trabalhadores/as	0	0

O município não apresenta polícia municipal

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

Sexo	Feminino	Masculino
Valor médio mensal	Não foi possível determinar	
Número de trabalhadores/as	2	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	0	0

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

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	14	62

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	45	246

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	8	68

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de membros	45	246

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de trabalhadores/as	6	1

Ind. 20 – Representação de mulheres empregadoras no concelho

Sexo	Feminino	Masculino
% do total	20,9%	79,1%

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

Ganho médio dos homens	870 €
Ganho médio das mulheres	760 €
Diferencial de ganho médio	110 €

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

Taxa de cobertura	101%
-------------------	------

Taxa de cobertura	155%
-------------------	------

Ind. 24 – Taxa de cobertura de Centros de Dia

Taxa de cobertura	2,59%
-------------------	-------

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário

Taxa de cobertura	9,37%
-------------------	-------

Ind. 26 – Taxa de cobertura de lares.

Taxa de cobertura	11%
-------------------	-----

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

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

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

N° de ações	1
-------------	---

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

N° de ações	1
-------------	---

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

N° de docentes	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	0
-------------	---

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	30	22

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	19	11

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	0	0

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

N° de ações	0
-------------	---

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de estudantes	43	60

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

Sexo	Feminino	Masculino
Número de atletas	8	119

Anexo 02 | Despacho interno a nomear a EIVL



DESPACHO

Helena Maria da Silva Ventura Barril, Presidente da Câmara Municipal de Miranda do Douro, no âmbito dos poderes que me são conferidos pelo disposto na alínea a) do nº 2 do artigo 35º da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, determino que Nuno Rodrigues, Vice-Presidente do Município de Miranda do Douro; Zélia Fernandes, Conselheira interna e ponto focal, chefe da Divisão Sociocultural; Manuel Rodrigo Martins, Conselheiro externo, Provedor da Santa Casa da Misericórdia de Miranda do Douro; Margarida Preto, ponto focal no apoio às vítimas de violência doméstica, psicóloga, Divisão Sociocultural; Diogo Preto Monteiro, Assistente Social, Divisão Sociocultural; Francisco Parreira, Presidente da Junta de Freguesia de Miranda do Douro; Susete Pires, Assistente social, emprego/ação social; Carlos Fernandes, Chefe Divisão Administrativa e Financeira; Fernando Silva, Chefe de Divisão Urbanismo; Fátima Rodrigues, Departamento Jurídico do Município de Miranda do Douro e Celina Pinto Diretora do Museu e investigadora na área do património, constituam a Equipa para a Igualdade na Vida Local do Município de Miranda do Douro.

O presente despacho produz efeitos imediatos.

Miranda do Douro, 1 de junho de 2022

A Presidente da Câmara



(Helena Maria da Silva Ventura Barril, Dra.)



Anexo 03 | Despacho interno a nomear a Conselheira e o Conselheiro Locais para a Igualdade



DESPACHO

Helena Maria da Silva Ventura Barril, Presidente da Câmara Municipal de Miranda do Douro, no âmbito dos poderes que me são conferidos pelo disposto na alínea a) do nº 2 do artigo 35º da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, determino que Zélia Fernandes, chefe da Divisão Sociocultural; Margarida Preto, psicóloga, Divisão Sociocultural e Diogo Preto Monteiro, Assistente Social, Divisão Sociocultural, exerçam as funções de conselheiro/a(s) locais para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio.

O presente despacho produz efeitos imediatos.

Miranda do Douro, 1 de junho de 2022

A Presidente da Câmara

(Helena Maria da Silva Ventura Barril, Dra.)



Anexo 04 | Publicação do Diagnóstico no sítio do Município



Município de
Miranda do Douro

MUNICÍPIO VIVER CONHECER BALCÃO VIRTUAL

hoje
agora 2
min 15"
máx 35°

GUIA PRÁTICO DO

Município de Miranda do Douro aprova Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação



2023/02/06

Foi aprovado hoje em Reunião de Câmara, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025 do Município de Miranda do Douro.

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

O Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Miranda do Douro surgem no âmbito de uma candidatura conjunta realizada pela Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes apresentada ao Aviso POISE-22-2020-03, com o apoio do FSE (Fundo Social Europeu).


A Câmara Municipal de Miranda do Douro pretende concretizar várias ações com o objetivo de transformar o território e maximizar o potencial humano, assim como desenvolver e consolidar uma sociedade mais equitativa.

O diagnóstico resultou de um processo participativo, de reflexão, diálogo e tomada de decisão, que teve como ponto de partida os dados recolhidos, as recomendações feitas e as conclusões tiradas na fase de diagnóstico.

As informações recolhidas serão refletidas no PMIND, com o objetivo principal de mobilizar os interlocutores locais em torno da igualdade e da não discriminação e contribuir para um desenvolvimento social local efetivo em todas as dimensões através de medidas específicas que vão de encontro aos problemas priorizados.

O diagnóstico permitiu reconhecer as necessidades principais, que foram transformadas em problemas e agora convertidas em medidas que visam contribuir para mudanças territoriais efetivas e para um mundo mais sustentável e igualitário para as gerações futuras.

Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação 2022-2025 

Diagnóstico Municipal para a Igualdade e não Discriminação 

https://www.cm-mirandadouro/uploads/writer_file/document/2484/diagnostico_municipio_de_miranda_do_douro.pdf

DesConstruir TTM
Desconstruir Estereótipos
Construir Igualdade

FORUM MUNICIPAL - PRAÇA DOS PROBLEMAS

14H30 - MINIAUDITÓRIO
MIRANDA DO DOURO
14 DEZEMBRO 2022



Cofinanciado por:



Fórum Municipal

Data: 2022/12/14

Lista de Presenças



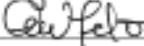



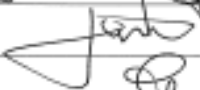

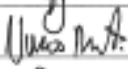

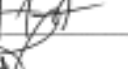



Nome	Rubrica
Susete Anilda Gonçalves Pina	Susete Pina Téc. Município
Tiago (Amor) Lopes Domingues	Tiago Aluno Curso profissional
Daniela Ribeiro de Sousa	Daniela
Rodrigo Esteiro Lourenço	Rodrigo Lourenço
Gasimiro Manuel Pires Alves	Gasimiro
Márcus da Costa Vello	Márcus
Eduardo Miguel Barros Almeida	Eduardo
Igor Gabriel Almeida	Igor Gabriel Almeida Professor
Juliana	Juliana Téc. Município
Andreina Araújo	Andreina
Victor	Victor Cidadão
Jana Elisabete Sousa	Jana Professora
Marcos Martins	Marcos Cidadão
Imês Martins	Imês Martins Cidadão
Hugo Gonçalves	Hugo Gonçalves Cidadão
Luísa Barbara Pinto	Luísa Conselheira Externa

Alunos
Curso profissional
Ano 1.º Ano

Fórum Municipal

Data: 2022/12/14

Lista de Presenças

Nome	Rubrica
Paul Roberto	 Promotor Sócios Cass
Micael Carlos Ricardo Titor	 Conselheiro Externo
Adriana Bapal Vieira de Vito	 Dirigente Associativa
Alf. de Almeida Andreia	 Dirigente Associativa
Andreia Rodrigues Barbosa	 Presidente Ass. Pais
Bonifacio Abilio Gomes Ribeiro	 CIDADÃO
Unis Gouveia A. S. F. O. M. T.	 VERGADOR CASSAS Municipais
Terminia Maria Lucrecia Gouveia	 CIDADÃO
Nuno Ricardo Pinto Pinto	 TEC. CLDS AG
Zelia Maria Pina Fernandes	 TEC. CLDS AG
Luís José	 Director FEDERADO
Diogo Tomaz	 CHEFE DIVISÃO Sociocultural
	 CIDADÃO
	 TEC. MUNICIPAL



Anexo 06 | Aprovação do PMIND em reunião de Câmara



----- 9. **"Pedido de apreciação e aprovação do Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação."** -----

----- O Técnico Superior, Dr. Diogo Monteiro informou a respeito do assunto acima indicado, a fim deste órgão executivo se pronunciar a respeito desta matéria. -----

----- O Órgão Executivo do Município deliberou, por unanimidade, aprovar o Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação 2018/2030, denominada por "Portugal + Igual", que surge no âmbito de uma candidatura conjunta efetuada pela Comunidade Intermunicipal Terras de Trás-Os-Montes, no âmbito do Aviso n.º POISE-22-2020-03 de abertura de candidaturas da TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução, e avaliação de planos para a igualdade, em conformidade com a informação prestada pelo Técnico Superior de Serviço Social, Dr. Diogo Preto Monteiro, dando aqui por integralmente transcrito o respetivo conteúdo informativo. -----

----- 10. **"Proposta de ratificação do protocolo de colaboração com participação financeira e apoio logístico, celebrado entre o Município de Miranda do Douro e o Clube de Monteiros do Norte."** ---

----- A Chefe de Unidade Municipal de Apoio Jurídico, do Contencioso e de Fiscalização, Dr.ª Maria de Fátima Silva Rodrigues, apresentou proposta de ratificação do protocolo de colaboração com participação financeira e apoio logístico, celebrado entre o Município de Miranda do Douro e o Clube de Monteiros do Norte. -----

----- O Órgão Executivo do Município deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta de ratificação do protocolo de colaboração com participação financeira e apoio logístico, celebrado entre o Município de Miranda do Douro e o Clube de Monteiros do Norte, através do qual é concedida a verba de € 17.000,00 (dezasete mil euros), destinados exclusivamente a fazer face às despesas/gastos decorrentes na concretização dos eventos objeto do referido protocolo, em conformidade com a informação prestada pela Chefe de Unidade Municipal de Apoio Jurídico, do Contencioso e de Fiscalização, Dr.ª Maria de Fátima Silva Rodrigues, dando aqui por integralmente transcrito o respetivo teor informativo. -----

----- 11. **"Pedido de parecer técnico para efeitos previstos no artigo 54.º da Lei 64/2003, de 23 de agosto, formulado por António da Purificação Domingues, para efeitos de escritura de partilha e subsequente registo predial."** -----

----- A respeito do assunto supracitado prestou informação a Chefe de Unidade Municipal de Apoio Jurídico, do Contencioso e de Fiscalização, Dr.ª Maria de Fátima Silva Rodrigues, cujo teor para constar na presente ata passa a ser transcrito: -----

----- "I - Objeto do Pedido: -----

Página 21 de 32

ATA DA REUNIÃO ORDINÁRIA DE 06 DE FEVEREIRO DE 2023
PS.05-IM.01.01

Anexo 07 | Publicação do PMIND no sítio do Município



Município de
Miranda do Douro

MUNICÍPIO VIVER CONHECER BALCÃO VIRTUAL

hoje
agora 2
mín 15°
máx 35°

Município de Miranda do Douro aprova Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação



2023/02/06

Foi aprovado hoje em Reunião de Câmara, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025 do Município de Miranda do Douro.

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

O Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do Município de Miranda do Douro surgem no âmbito de uma candidatura conjunta realizada pela Comunidade Intermunicipal das Terras de Trás-os-Montes apresentada ao Aviso POISE-22-2020-03, com o apoio do FSE (Fundo Social Europeu).

A Câmara Municipal de Miranda do Douro pretende concretizar várias ações com o objetivo de transformar o território e maximizar o potencial humano, assim como desenvolver e consolidar uma sociedade mais equitativa.

O diagnóstico resultou de um processo participativo, de reflexão, diálogo e tomada de decisão, que teve como ponto de partida os dados recolhidos, as recomendações feitas e as conclusões tiradas na fase de diagnóstico.

As informações recolhidas serão refletidas no PMIND, com o objetivo principal de mobilizar os interlocutores locais em torno da igualdade e da não discriminação e contribuir para um desenvolvimento social local efetivo em todas as dimensões através de medidas específicas que vão de encontro aos problemas priorizados.

O diagnóstico permitiu reconhecer as necessidades principais, que foram transformadas em problemas e agora convertidas em medidas que visam contribuir para mudanças territoriais efetivas e para um mundo mais sustentável e igualitário para as gerações futuras.

Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação 2022-2025 

Diagnóstico Municipal para a Igualdade e não Discriminação 

https://www.cm-mirdouro.pt/cmmirandadouro/uploads/writer_file/document/2483/pmind_miranda_do_douro.pdf

Anexo 08 | Folhas de presença das reuniões da EIVL



Equipa para a Igualdade na Vida Local

Data: 2023/04/27

Lista de Presenças

Nome	Rubrica
Zélia Maria Pires Fernandes	
Carlo Alberto Pires Fernandes	
Susete Anilda Gonçalves Pires	
Margarida Prota	
Francisco Pires	
Paulo Pires	
M.ª Estereza S. Rodrigues	
Francisco Jorge Oliveira da Silva	
Diogo Fontes	

Reunião EIVL

Data: 2023/06/20

Nome	Entidade que representa	Rubrica
Nuno Rodrigues	Vice-Presidente Município de Miranda do Douro	
Zelia Fernandes	Conselheira Interna e Ponto Focal – Chefe Divisão Sociocultural	
Manuel Rodrigo Martins	Conselheiro Externo – Provedor Santa Casa da Misericórdia de Miranda do Douro	
Margarida Preto	Ponto focal Apoio às Mulheres Vítimas de Violência doméstica – Psicóloga	
Diogo Monteiro	Assistente Social Divisão sociocultural	
Francisco Parreira	Professor – Desporto/Educação	
Susete Pires	Assistente Social – Emprego/ação social	
Carlos Fernandes	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira	
Fernando Silva	Chefe de Divisão Urbanismo	
Fátima Rodrigues	Departamento Jurídico Município de Miranda do Douro	
Celina Pinto	Diretora do Museu das Terras de Miranda Investigadora na área do património	

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

O Município de Miranda do Douro, 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 Miranda do Douro, 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 Miranda do Douro, 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 à EIVL

O Município de Miranda do Douro, 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 membros da EIVL, 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 10000701 EC2V, validado até 15/09/2021, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Formadores/as para Obtenção de Especialização em Igualdade de Género, em 09/11/2017, 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 Avaliação 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 em 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 10000701 EC2V - Página 1 de 1



TESE DE DOUTORAMENTO

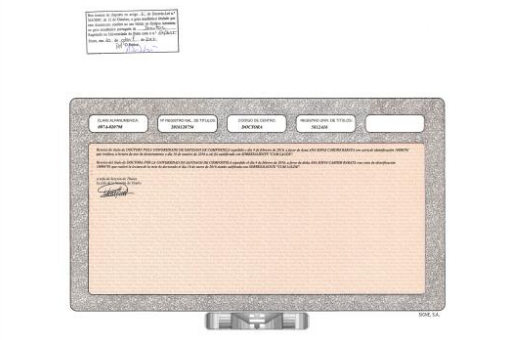
SEGREGAÇÃO LABORAL POR GÉNERO EM PORTUGAL

Ana Sofia Cardim Barata

Departamento de Economia Quantitativa
Faculdade de CC. Económicas e Empresariais

SANTIAGO DE COMPOSTELA

2015



Cofinanciado por:



