

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO

MONDIM DE BASTO

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO



MONDIM DE BASTO
MUNICÍPIO

Deixa as \neq
entre $()!$

(Des) **igualdade**

(Dis) **paridade**

(Des) **semelhança**

(Des) **mérito**

(As) **simetria**

(Des) **integração**

COFINANCIADO POR:



INDICE

1 – Identificação da Equipa de avaliação.....	4
2 – Introdução	5
3 – Metodologia	6
4 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE.....	8
4.1– Relatório de Diagnóstico em termos de Igualdade e não-discriminação.....	8
4.2– Plano Municipal para a Igualdade e não-discriminação.....	12
4.3– Relatório de Execução	18
4.4 – Divulgação do PMIND e envolvimento dos <i>stakeholders</i>	22
Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL	25
Entidades Locais	27
Colaboradores/as do Município	31
População em Geral	38
Análise SWOT	41
5 – Conclusões e Recomendações para o futuro	43
6 – Bibliografia.....	49
7 – Anexos	50
Anexo 1 – Especialização em Igualdade de Género – Certificação	51
Anexo 2 – Equipa Técnica Relatório de Diagnóstico	53
Anexo 3 – Divulgação do Relatório de Diagnóstico.....	54
Anexo 4 – Resposta aos 38 indicadores obrigatórios – aviso de candidatura	60
Anexo 5 – Aprovação do PMIND em Reunião de Câmara.....	63
Anexo 6 – Aprovação do PMIND em Assembleia Municipal.....	64
Anexo 7 – Despacho de nomeação de Conselheiras Locais para a Igualdade	65
Anexo 8 – Despacho de nomeação de EIVL	68
Anexo 9 – REUNIÕES EIVL – ATAS	70
Anexo 10 – Questionário aplicado – EIVL	75
Anexo 11 – Questionário aplicado – Colaboradores/as.....	78
Anexo 12 – Questionário aplicado – Entidades Locais.....	82
Anexo 13 – Questionário aplicado – Comunidade em geral	86
Anexo 14 – Evidências Encontros de Boas Práticas	89
Anexo 15 – Ata de aprovação do Relatório de Implementação e relatório de avaliação global pela EIVL	94

INDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Diagnóstico.....	10
Tabela 2 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - PMIND	17
Tabela 3 – Medidas e Metas previstas e alcançadas nos primeiros dez meses do Plano.....	20
Tabela 4 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Execução	21
Tabela 5 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - Divulgação	23
Tabela 6 - Análise SWOT.....	42

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Tipo de Entidades	27
Gráfico 2 - Participação em atividades de auscultação	28
Gráfico 3 - Adequação da estratégia de implementação à realidade de Mondim de Basto	28
Gráfico 4 - Adequação dos eixos estratégicos ao desenvolvimento de práticas igualitárias	29
Gráfico 5 – Adequação das atividades ao público-alvo	29
Gráfico 6 - Divulgação do PMIND	32
Gráfico 7 – Auscultação dos/as colaboradores/as no âmbito da definição de atividades a integrar no PMIND	33
Gráfico 8 - Coerências entre necessidades identificadas e atividades propostas	33
Gráfico 9 – Coerência da estratégia de implementação do PMIND com a realidade específica do Município.....	34
Gráfico 10 – Ajustamento do nº de atividades previstas à dimensão do Município e recursos disponíveis	34
Gráfico 11 - Adequação das atividades ao público-alvo.....	35
Gráfico 12 - Envolvimento das entidades parceiras	36
Gráfico 13 - Adequação das medidas à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.....	37
Gráfico 14 - Idade dos/as inquiridos/as.....	38
Gráfico 15 – Divulgação do PMIND	39
Gráfico 16 - Pertinência das atividades	39

1 – IDENTIFICAÇÃO DA EQUIPA DE AVALIAÇÃO

O relatório de avaliação do Plano para a Igualdade deve garantir uma avaliação independente, isto é desenvolvida por uma entidade externa / equipa de avaliação diferenciada das equipas responsáveis pela elaboração do diagnóstico, do plano e da execução das medidas.

Essa equipa de avaliação responsável pela elaboração do referido documento deve ter experiência de trabalho e/ou formação na área da igualdade de género.

Empresa: Índice ICT & Management, Lda.

Avaliação Externa: Nídia Azevedo

Formação na Área de Igualdade de Género: Especialização na área da Igualdade de Género (2013 | 2021) – Anexo 1

Experiência em projetos na área da Igualdade: Desde 2012 até ao presente

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.

2 – INTRODUÇÃO

As questões de igualdade de género revelam-se atualmente como centrais na promoção do exercício dos direitos de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial. É tarefa do Estado promover a igualdade e não-discriminação, sendo um pilar estruturante do Estado de direito democrático e um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa.

Os Municípios e as Autarquias, pela sua visão integrada sobre o território e os seus cidadãos, e enquanto agentes do desenvolvimento local, têm um papel relevante na implementação de estratégias de promoção da igualdade e desconstrução dos estereótipos de género.

Assim, a integração de uma perspetiva de género ao nível local, nomeadamente através da atuação dos Municípios e em parceria com outros *stakeholders*, visa o bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as suas características, anseios e situação específica, promovendo a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na participação económica, política e social.

Note-se, por um lado, que a igualdade de género assume que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens devem ser igualmente considerados e valorizados (CIG, 2009).

Neste sentido, o impacto na participação dos/as munícipes, através do permanente diálogo entre população e Município, permitirá de forma consistente e sustentável concretizar a adoção de políticas públicas inovadoras de sustentabilidade territorial, ambiental e de desenvolvimento social integrado.

Cabe aos Municípios adotar estratégias ativas que permitam promover uma visão mais igualitária, que desconstrua as questões relacionadas com os papéis de género, contribuindo para combater o ciclo de reprodução desses estereótipos socialmente construídos e a persistência das desigualdades em função do género, dando resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021, Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021, Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021, bem como ao IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021.

Por isso, de modo a dar prossecução ao objetivo de elaborar e implementar um plano municipal neste âmbito, o Município de Mondim de Basto submeteu uma candidatura ao aviso n.º POISE-01-3422-FSE-000040 do organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), o qual refere a Tipologia 1.06 - Apoio técnico a elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, financiado pelo POISE – Plano Operacional Inclusão Social e Emprego, Portugal 2020 e Fundo Social Europeu.



Cofinanciado por:



3 – METODOLOGIA

O relatório de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (PMIND) de Mondim de Basto pretende garantir um contributo externo especializado que concorra para uma reflexão conjunta sobre o processo realizado, permitindo desenvolver estratégias para uma melhoria contínua no desenho e implementação dos Planos para a Igualdade no futuro.

Nesse sentido, este relatório tem como objetivo facilitar a análise, monitorização e gestão do impacto das intervenções planeadas e implementadas até à data, no âmbito da candidatura efetuada pelo Município para a elaboração de um PMIND. Sendo que, deve entender-se por avaliação do impacto o *“processo de análise, monitorização e gestão das consequências sociais intencionais e não intencionais, tanto positivas quanto negativas, de intervenções planeadas (políticas, programas, planos, projetos) e quaisquer processos de mudança social invocados por essas intervenções”* (Vanclay, Esteves, Aucamp & Franks, 2015).

Deste modo, o processo de avaliação definido é interativo e participativo, contando com o envolvimento contínuo das partes interessadas (*stakeholders*) para uma constante validação e atualização de todo o processo, com vista à promoção de uma melhoria contínua.

Assim, para a realização desta avaliação recorreu-se a diferentes metodologias de recolha de dados e informação relevante para o efeito, nomeadamente através de:

- consulta do site do Município;
- consulta das várias fontes documentais produzidas ao longo do projeto: relatório de Diagnóstico Local para a Igualdade e Não-discriminação, PMIND, Relatório de Execução das medidas previstas no PMIND e Plano de Comunicação do PMIND;
- *feedback* obtido junto dos elementos da EIVL, através da técnica de inquérito por questionário online, constituído por perguntas abertas e fechadas (anexo 10);
- aplicação de outros questionários constituído por perguntas abertas e fechadas, ajustadas aos diferentes públicos-alvo, cuja participação neste processo de avaliação era crucial, designadamente: às entidades locais do Município, particularmente as que colaboram na implementação do PMIND (designadas, por vezes, por *stakeholders*), aos/às colaboradores/as do Município e à população em geral residente no Município (anexos 11 a 13);

Através do recurso às diversas fontes de informação anteriormente referidas, foi possível proceder a uma análise em termos quantitativos das metas alcançadas, bem como em termos qualitativos, no que se refere ao envolvimento dos *stakeholders* previstos no Plano e de outras entidades que possam ser envolvidas no futuramente, tornando possível uma interpretação mais completa dos resultados alcançados com a implementação do PMIND.



Cofinanciado por:



Em suma, é esperado que através da metodologia adotada sejam identificados globalmente os sucessos e insucessos do processo de implementação do Plano, designadamente, através da monitorização do cumprimento das metas estabelecidas, da avaliação do seu impacto nas pessoas, organização e território, da avaliação do processo de intervenção dos diferentes agentes sociais e da identificação de pontos fortes, fracos, ameaças e oportunidades (análise SWOT), propondo-se as melhorias necessárias.



Cofinanciado por:



4 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

4.1– RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO EM TERMOS DE IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Assente na ideia de que o Município deve promover o desenvolvimento social, é esperado que se assumam um conjunto de medidas e ações no Plano Municipal para a Igualdade, decorrentes dos indicadores evidenciados também no diagnóstico local, que permitam mobilizar a comunidade local, assim como os agentes parceiros na construção de uma sociedade que valorize o princípio da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em função do género, nos diversos domínios de intervenção - *mainstreaming* da igualdade de género (Perista & Silva, 2009).

O Diagnóstico inicial da situação do Município em termos de Igualdade de Género, permitiu definir as linhas orientadoras da política do Município a este nível, estabelecendo as áreas estratégicas e as prioridades nas quais assentou a elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género, em cooperação com o conjunto de atores locais envolvidos no processo.

Assim, o diagnóstico foi útil numa perspetiva de identificação dos pontos positivos e ações que o Município implementa na sua normal atividade, assim como para identificar os pontos menos positivos e que carecem da delimitação de estratégias e prioridades para uma intervenção direcionada dentro da própria organização e no território, produzindo mudanças que vão ao encontro das necessidades do Município em matéria de igualdade de género, alinhadas com a ENIND e respetivos planos de ação, já enunciados anteriormente.

Assim, o Diagnóstico Local em termos de Igualdade de Género e Não-Discriminação do Município, foi levado a cabo pela equipa técnica definida para o efeito (anexo 2).

Após a sua elaboração o mesmo foi aprovado em reunião de CLAS – Conselho Local Ação Social de Mondim de Basto (anexo 3).

Também se encontra disponível para consulta online através das redes sociais do Município:

<https://www.facebook.com/mondimdebasto.municipio/posts/pfbid0tdiYT5y4KqfhkCtg4Y2LDxoSLHmCvd1uzpU6m5caciC4y7QoigHVD9Ebbrb8fygPI>

Ou no site do Município acedendo ao link:

<https://municipio.mondimdebasto.pt/index.php/servicos-municipais/accao-social/plano-municipal-igualdade.html>

A metodologia seguida para a elaboração de um relatório de diagnóstico que permita ler a realidade do território encontra-se evidenciada no documento, onde se refere que o diagnóstico foi desenvolvido com recurso a várias fontes de informação e de dados, com o objetivo de o tornar um “documento o mais rico, o mais diversificado e o mais próximo da possível da realidade.”

Assim, em termos metodológicos, e com vista à análise dos indicadores definidos pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), no âmbito do Aviso de Abertura de Candidatura n.º POISE-22-2020-03, verificou-se uma recolha de dados para a elaboração do relatório de diagnóstico com recurso a:



Cofinanciado por:



- Recolha de dados estatísticos disponíveis no sítio da internet Pordata.pt
- Recolha de dados do Portugal Contemporâneo.
- Recolha de dados estatísticos baseada nas estatísticas regionais do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia e Transição
- Com base no Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos¹, foi aplicado um inquérito com adaptações², aplicado aos cargos dirigentes do Município (numa vertente interna) e aos/às responsáveis pelas entidades parceiras da Rede Social e algumas empresas do concelho de Mondim de Basto.

Ao nível interno e externo foram avaliados os indicadores constantes do AVISO (anexo 4), bem como outras variáveis, por vezes, resultantes do desdobramento desses indicadores, resultando numa visão sobre a situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida.

Assim, em termos gerais, no Município enquanto organização (nível interno) e nas entidades externas do Município (18), foram analisados vários parâmetros, designadamente, relacionados com:

- Missão e Valores da Organização;
- Recrutamento e Seleção de Pessoal;
- Aprendizagem ao Longo da Vida
- Remunerações e Gestão de Carreira;
- Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas;
- Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho;
- Informação, Comunicação e Imagem;
- Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal:
 - Novas formas de organização do trabalho;
 - Benefícios diretos a colaboradores/as;
 - Benefícios diretos aos/às familiares dos/as colaboradores/as;
- Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família.

No que se refere ao diagnóstico externo, foram também analisados aspetos referentes às dimensões abaixo elencadas:

- Demografia
- Educação e Desporto
- Saúde
- Proteção Social
- Justiça e Segurança
- Emprego e Mercado de Trabalho

O Relatório de Diagnóstico, apresenta no final, conclusões que estabelecem as prioridades e áreas de atuação para a posterior elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mondim de Basto.

¹ É referido no Relatório de Diagnóstico a limitação de tempo para a aplicação de outras técnicas sugeridas no Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, dada a necessidade de cumprimento de prazos apresentada.

² Baseado no Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas.

A avaliação do Diagnóstico pressupõe a análise de dois critérios fundamentais, que são a adequabilidade e a utilidade. Ambos os critérios têm um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”).

Da avaliação efetuada apresenta-se na tabela seguinte os resultados obtidos para cada um dos critérios:

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um Diagnóstico de qualidade no território		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores 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)?	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 ³
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
CRITÉRIO DE UTILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do Relatório de Diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe.		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
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 ⁴ ?	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?	Não ⁵
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do Diagnóstico foram apresentados aos seus atores locais ⁶ ?	Sim

Tabela 1 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Diagnóstico

³ Foi nomeada a Equipa para a Igualdade na Vida Local por despacho do Sr. Presidente em agosto de 2021, ficando responsável pela participação e acompanhamento da execução do Diagnóstico. Atendendo aos poucos recursos humanos existentes o Município optou por constituir desde cedo a EIVL, ficando responsável pelo início do planeamento e desenvolvimento do Diagnóstico. Posteriormente, em dezembro de 2021, o Município procedeu a uma renomeação da Equipa Local para a igualdade e Não-Discriminação.

⁴ 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.

⁵ Não foram apresentados dados sobre a discriminação interseccional, no Relatório de Diagnóstico, talvez pelo facto de não existir um tratamento de dados que viabilize essa análise. É referida esta questão no âmbito do que é preconizado pela ENIND, contudo ao longo do Relatório de Diagnóstico não é feita mais nenhuma referência a este aspeto.

⁶ A forma de apresentação (reunião interna, envio de documento, sessão pública, entre outras) e a escolha dos atores locais (*stakeholders* locais que participaram na elaboração do Diagnóstico, rede social, assembleia municipal, entre outros) devem estar adaptados à realidade de cada território.

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

Adequabilidade | 4 pontos;

Utilidade | 3 pontos.



Cofinanciado por:



4 .2– PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Caminha surge alicerçado no Diagnóstico de Género previamente desenvolvido. Constitui-se, por isso, como instrumento de reflexão e atuação sobre a temática da Igualdade, em geral, da Igualdade de Género, em particular, e da não-discriminação em todas as suas vertentes.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Mondim de Basto foi aprovado em Reunião de Câmara a 14 de abril de 2022 e em Assembleia Municipal a 29 de abril de 2022 (anexos 5 e 6).

O PMIND encontra-se disponível para consulta em:

https://municipio.mondimdebasto.pt/images/stories/accao_social/2022/plano_municipal_igualdade.pdf

A Conselheira Interna e o Conselheiro Externo para a Igualdade encontram-se devidamente identificada/o no site do Município, no separador dedicado ao Plano Municipal para a Igualdade, onde se encontra publicado o Despacho de nomeação (anexo 7), acessível em https://municipio.mondimdebasto.pt/images/stories/accao_social/2023/Despacho_nomeacao_conselheiros_igualdade.pdf.

A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) também se encontra identificada no separador acima referido, onde está disponível para consulta o despacho de nomeação da EIVL do Sr. Presidente da Câmara Municipal (anexo 8), acessível através do link:

https://municipio.mondimdebasto.pt/images/stories/accao_social/2023/Despacho_nomeacao_equipa_igualdade_vida_local.pdf.

Como se pode ler no PMIND de Mondim de Basto, o plano é:

“um instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução” (CITE, 2023). É, por isso, um instrumento simultaneamente estratégico e operacional que espelha a marca ideológica e o compromisso do Município para com a concretização do respeito pela igualdade de direitos que garante uma melhor qualidade de vida a todos/as os/as mondinenses.”

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



Cofinanciado por:



enquadramento de cada atividade face aos Eixos e às orientações da ENIND e para os quais convergem os objetivos estratégicos e específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais dos respetivos planos de ação, encontrando-se preenchido este critério, a saber:

EIXO 1 - ENIND

- O1.1 Conhecimento da situação real de mulheres e de homens
- O1.2 Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local
- O1.4 Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.

EIXO 2 - ENIND

- O2.1 Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens
- O2.2 Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens
- O2.3 Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado
- O2.4 Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política
- O2.6 Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

EIXO 3 - ENIND

- O3.1 Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico
- O3.2 Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade
- O3.3 Participação plena e igualitária no progresso digital
- O3.4 Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.

EIXO 4 - ENIND

- O4.1 Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica
- O4.3 Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Salienta-se que os objetivos de cada atividade do PMIND devem permanecer SMART para facilitar um acompanhamento constante da implementação do Plano.

Pode-se, assim concluir, que o Plano prevê medidas que respondem às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico e está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (mainstreaming de género).

O PMIND incorpora um plano de ação interno, com atividades voltadas para o Município enquanto organização e um plano de ação externo voltado para ações na e para a comunidade.

Ao nível interno são domínios de intervenção do PMIND:

- Recursos Humanos
- Formação
- Comunicação
- Respeito pela Dignidade Humana de mulheres e Homens no local de Trabalho
- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Ao nível externo são domínios de intervenção do PMIND:

- Comunicação
- Cultura
- Educação
- Tecnologia / Literacia Digital
- Social
- Emprego
- Desporto
- Saúde
- Segurança
- Juventude
- Participação Cívica

Estão também clarificados no PMIND, em cada atividade, os custos de implementação (orçamento e recursos), numa ótica de transparência de todo o processo.

Os agentes locais ou *stakeholders*, constituíram-se como partes interessadas não só na fase de diagnóstico local e na fase de elaboração do Plano, mas também são partes ativas na concretização das medidas definidas no PMIND.



Cofinanciado por:



No Plano podemos identificar claramente as entidades/organizações com um papel mais ativo na dinamização do mesmo. Assim, são identificadas no plano como entidades parceiras na implementação das atividades definidas no PMIND, designadamente: os/as colaboradores/as da autarquia, incluídos/as nas diferentes unidades orgânicas que a mesma acolhe; Rede Social de Mondim de Basto; Guarda Nacional Republicana; Polícia de Segurança Pública; Ministério Público; Juntas de Freguesia; CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género; Instituto Superior Técnico; Agrupamentos de Escolas; Associações de Encarregados/as de Educação; Corporações de Bombeiros/as; Associações Juvenis; Associações e Clubes Desportivos; Associações de Estudantes; Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSSs); Gabinete de Inserção Profissional (GIP); IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional; Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, ACeSAIto Ave; Comunidade Intermunicipal do Ave e outras entidades/empresas locais no âmbito de protocolos/acordos a celebrar com o Município, com vista à facilitação da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação contempla também uma secção dedicada à estratégia de avaliação adotada neste âmbito, onde refere os diferentes momentos de avaliação ao longo da vigência do plano, designadamente:

- uma avaliação da execução dos primeiros 12 meses de implementação do PMIND
- uma avaliação final realizada por entidade externa
- uma avaliação final do PMIND

Para que PMIND seja considerado um produto válido no âmbito da candidatura efetuada ao financiamento para a sua elaboração e concretização, é fator obrigatório o cumprimento de determinados critérios e subcritérios, de acordo com o guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis⁷.

Assim, analisa-se, de seguida, com base no documento que foi aprovado em Reunião de Câmara e Assembleia Municipais os critérios e subcritérios definidos para validação do PMIND e se os mesmos foram ou não cumpridos no âmbito da sua elaboração.

⁷ Este guia pretende fornecer à equipa técnica responsável pela análise e validação de produtos tangíveis da Tipologia de Operações (TO) “Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade”, de âmbito municipal, uma grelha comum que permita uniformizar padrões de análise e validação, assegurando coerência na sua aplicação.

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano no território		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? (basta um dos dois órgãos).	Sim
Conselheiro/a local para a igualdade	Foi nomeado 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 ⁸ ?	Sim ⁹
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART ¹⁰ para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)	Sim
CRITÉRIO DE UTILIDADE		
Avalia a qualidade intrínseca do Plano e se este cumpre com os objetivos a que se propõe		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Carácter inovador	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (mainstreaming de género) ¹¹ ?	Sim
Resolução dos 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 dos recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas? ¹³	Sim

⁸ Constituída pelo/a Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação e execução do plano

⁹ Considera cumprido atendendo a que a EIVL já existia previamente à elaboração do PMIND.

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

¹¹ O Plano deve refletir no mínimo 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 - 2021.

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

¹³ É desejável que o plano faça referência a todo o tipo de recursos que importa mobilizar para a execução do plano, tornando mais fácil a sua operacionalização e mais evidente o compromisso de todos os atores.

CRITÉRIO DE BOA GOVERNAÇÃO E TRANSPARÊNCIA		
Avalia o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para o seu acompanhamento e avaliação		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
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 ¹⁴ a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local? ¹⁵	Sim
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local?	Sim ¹⁶
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

Tabela 2 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - PMIND

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

Adequabilidade | 4 pontos;

Utilidade | 4 pontos;

Boa governação e transparência | 4 pontos.

¹⁴ Trata-se de uma previsão.

¹⁵ Com a intervenção do Executivo Camarário

¹⁶ No PMIND refere uma avaliação contínua da execução do PMIND com a elaboração de um relatório de execução dos 12 primeiros meses, uma avaliação final levada a cabo por uma entidade externa e uma avaliação no final dos 4 anos de vigência do PMIND.

4.3– RELATÓRIO DE EXECUÇÃO

Foi ainda garantida a produção de um 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 12¹⁷ 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.

Assim, o Relatório de Execução desse Plano Municipal para a Igualdade e Não-discriminação reporta a monitorização da implementação das medidas plasmadas no PMIND e assenta na avaliação dos resultados obtidos para o período de implementação considerado no âmbito da sua elaboração, tendo em conta as medidas/ações desenvolvidas e os respetivos indicadores e metas a atingir, bem como os ganhos e limitações identificados, de modo a definir estratégias que permitam alcançar as metas propostas pelo Município.

O Relatório de Execução do PMIND de Mondim de Basto, elaborado após 12 meses de implementação do PMIND (abril 2022 – março 2023), foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local a 29 de junho de 2023 (Anexo 15) e encontra-se disponível para consulta online, através do link:

https://municipio.mondimdebasto.pt/images/stories/accao_social/2023/Relat%C3%B3rio_Execu%C3%A7%C3%A3o_Final_Mondim_de_Basto.pdf

O relatório de execução foi elaborado tendo em consideração a informação recolhida através de várias fontes, de forma a evidenciar as ações levadas a cabo no âmbito do PMIND:

- junto do Município, nomeadamente através da disponibilização de documentos (folhas de presença, guias, manuais, emails, formulários, entre outros);
- informações recolhidas a partir da Equipa para a Igualdade na Vida Local, através das atas das reuniões e de relatos obtidos através dos elementos que a compõe;
- informação reunida através da recolha de evidências de divulgação das atividades previstas no PMIND;
- publicações e ações de divulgação nos meios de comunicação locais e regionais, bem como nas redes sociais do Município de Mondim;
- vídeos, fotografias e imagens recolhidas no âmbito das atividades realizadas.

Considerando que a aprovação do plano ocorreu a 14 de abril 2022 e a elaboração do relatório de execução em março 2023, estarão decorridos 12 meses de implementação. É possível afirmar que, para o

¹⁷ 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 um mês antes da data do termo da operação financiada, admitindo-se que esse relatório abranja um período inferior a 12 meses, devendo ser situação excecional e devidamente justificada.

período de análise do relatório de execução, foi cumprido o critério de execução de 70% das atividades previstas, tendo sido apresentadas as justificações necessárias para os indicadores/metapas não atingidos.

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

VERTENTE INTERNA		
Medida implementada	Meta prevista	Meta alcançada
Formação sobre Igualdade de Género	N.º de dirigentes que frequentam a formação com aproveitamento $\geq 40\%$	Meta ultrapassada Frequência de 76,9% de dirigentes (4 do sexo masculino e seis do sexo feminino)
Uso da Linguagem Inclusiva na comunicação escrita e audiovisual”	N.º de colaboradores/as que frequentaram a formação ≥ 15 N.º de formulários adaptados: 5/ano	Parcialmente Alcançada A formação decorrerá até Maio de 2023 Foram já adaptados 5 formulários
Elaboração de um guia de orientações interno para utilização de Linguagem e Comunicação Audiovisual inclusiva	Um guião com recomendações em termos de linguagem e comunicação audiovisual inclusiva	Alcançada Um guião com recomendações em termos de linguagem e comunicação audiovisual inclusiva
Formação “Assédio moral e sexual das mulheres no local de trabalho”	N.º de colaboradores/as que frequentaram a formação ≥ 20	Meta ultrapassada 23 colaboradores/as a frequentarem a formação
Inclusão de objetivos relacionados com Igualdade de Género no SIADAP 2	N.º de dirigentes com o objetivo incluído em avaliação e devidamente validado: $\geq 40\%$	Alcançada N.º de dirigentes com o objetivo incluído em avaliação e devidamente validado: $\geq 40\%$
Tratamento de dados desagregados por sexo	Relatórios de serviços prestados, por sexo, por serviço/ano	Alcançada Relatórios de serviços prestados, por sexo, por serviço/ano
Equidade na composição de júris e comissões	N.º de júris ou comissões equilibradas do ponto de vista do género: $\geq 70\%$	Alcançada N.º de júris ou comissões equilibradas do ponto de vista do género: 70%

VERTENTE EXTERNA		
Medida implementada	Meta prevista	Meta alcançada
Divulgação do PMIND no site do Município	Publicação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação	Alcançada Publicação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
Sinalização de datas nacionais e internacionais de relevo	Sinalização de todos os dias acima referidos em todos os anos de vigência do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação com, pelo menos, uma atividade em cada dia	Alcançada 25 de novembro; 14 de fevereiro; 8 de março
Criação do Gabinete de Apoio à Vítima	N.º de atendimentos: 20/ano	Não Alcançado
Representação dos/as Conselheiros/as para a Igualdade nos fóruns municipais	N.º de fóruns em que os/as Conselheiros/as se fazem representar: 1 por ano, até marcarem presença em todos	Alcançado N.º de fóruns em que os/as Conselheiros/as se fazem representar: 1 por ano, até marcarem presença em todos
Mural da Igualdade	N.º de participantes \geq 50	Alcançado N.º de participantes \geq 50
Adesão ao projeto “Engenheiras por um dia” Formação “Guiões para a Igualdade”	N.º de jovens raparigas participantes: 20	Parcialmente Alcançado A adesão ao projeto foi concretizada mas ainda não surgiram iniciativas que permitam a participação de jovens raparigas
Formação “Guiões para a Igualdade”	N.º de docentes que finalizam a formação \geq 10	Não Alcançado
Aquisição de livros infantis sobre Igualdade de Género para a Biblioteca Municipal	N.º de docentes que finalizam a formação \geq 10	Meta ultrapassada Aquisição de 11 livros

Tabela 3 – Medidas e Metas previstas e alcançadas nos primeiros dez meses do Plano

(com base no Relatório de Execução)

Salienta-se, igualmente, o facto de terem sido implementadas medidas durante o período de análise para a elaboração do relatório de execução que não estavam previstas no PMIND inicial (ou nos seus primeiros 12 meses de execução) e que contribuíram também para transformar o território num concelho mais igual, para desconstruir estereótipos e para combater a discriminação.

Apresenta-se a seguir a tabela relativa à análise dos dois critérios de avaliação do Relatório de execução: Adequabilidade e implementação do modelo de governação.

CRITÉRIO DE ADEQUABILIDADE		
Avalia 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		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
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?	Sim
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período?	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 ¹⁸
CRITÉRIO DE IMPLEMENTAÇÃO DO MODELO DE GOVERNAÇÃO		
Avalia a implementação do modelo de governação previsto no Plano.		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
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?)	Sim ¹⁹
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 ²⁰
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? ²¹	Sim
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara? ²²	Sim

Tabela 4 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura – Relatório de Execução

O Relatório de Execução do PMIND, 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 | 4 pontos.

¹⁸ No caso das medidas executadas parcialmente ou não executadas é dado a conhecer o ponto de situação da sua execução e a respetiva recalendarização do fecho das atividades.

¹⁹ Anexo 9 - Reuniões EIVL - Atas

²⁰ A EIVL reuniu duas vezes, não tendo ainda decorrido um ano desde a sua nomeação. Nas reuniões estiveram presentes a maioria dos seus membros. Destaca-se o facto de na segunda reunião terem estado todos os seus membros.

²¹ 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.

²² Neste caso o PMIND tem 10 meses de execução.

4 .4 – DIVULGAÇÃO DO PMIND E ENVOLVIMENTO DOS *STAKEHOLDERS*

Está ainda previsto, no aviso de candidatura, que o Município deve efetuar uma troca de experiências e boas práticas com outras autarquias que se encontrem a implementar (ou tenham já implementado) Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação, no sentido de, entre outros aspetos, identificar aprendizagens e medidas a disseminar noutros territórios.

O plano de comunicação do Município de Mondim de Basto não se encontra divulgado, designadamente, no site do Município, o que seria de equacionar a bem da transparência para com os Municípios. Contudo, de acordo com a sua análise, estabeleceram-se relações institucionais com os Municípios de Caminha, Guarda e Pombal com o objetivo de trocar experiências no sentido de validação do próprio processo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

O Município promoveu um encontro *online*, a 31 de Janeiro de 2023, entre as quatro autarquias identificadas e que contou com a participação das técnicas responsáveis pela implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação em cada um dos municípios (anexo 14).

Em suma, no âmbito dos encontros realizados, foi possível aprender com as boas experiências realizadas nos outros Municípios e, em conjunto, definir estratégias de como superar algumas das diversidades. Destacam-se a título exemplificativo: o Balcão da Inclusão do Município da Guarda, Manual de Procedimentos de Atuação em caso de Assédio Moral e/ou Sexual do Município de Caminha; Pombal divulgou a Rede das Autarquias para a Igualdade e a possibilidade dos municípios a integrem; Monção deu a conhecer uma iniciativa de incentivo à promoção da igualdade nas empresas locais, através da atribuição de prémios.

Nesse evento foram identificadas boas práticas levadas a cabo no âmbito das estratégias de promoção da Igualdade e Não-discriminação. Foi também incentivada a participação dos Municípios no prémio “Viver em Igualdade” como forma de dar corpo e visibilidade ao trabalho desenvolvido neste âmbito.

No dia 22 de maio de 2023 foi também promovido um Seminário Sobre Boa Práticas para a Promoção da Igualdade de Género, no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave, onde o Município de Mondim de Basto também participou e partilhou as suas experiências nesta área (anexo 14).

A avaliação do produto das ações de divulgação empreendidas pressupõe a análise de um critério fundamental – divulgação, constituído por um conjunto de subcritérios inerentes, aos quais corresponde uma pergunta, de resposta binária (“sim” ou “não”).

Da avaliação efetuada apresenta-se na tabela seguinte os resultados obtidos para cada os subcritérios em análise:

CRITÉRIO DE DIVULGAÇÃO		
Avalia 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		
Subcritério	Descrição	Cumprimento
Identificação de entidades congéneres	Foram identificados e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	Sim
Encontro com pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim

Tabela 5 - Cumprimento de critérios e subcritérios de candidatura - Divulgação

Da avaliação do produto das ações de divulgação empreendidas pelo Município no âmbito do PMIND observa-se que o mesmo cumpre com o critério inerente à sua boa elaboração, validando os subcritérios e obtendo a pontuação máxima, nomeadamente:

Divulgação | 4 pontos;

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

Na impossibilidade de serem escutados cada um dos membros que compõem a população do Município de Mondim de Basto, definem-se entidades representativas essenciais como, por exemplo, entidades pertencentes à Rede Social, organizações empresariais, comunidade escolar, entre outras.

A recolha de contributos foi realizada via questionário e foram ainda dinamizadas reuniões da EIVL, conforme consta do Relatório de Execução do PMIND.

Pode, ainda, ler-se no PMIND de Mondim de Basto que:

“o documento final surge como trabalho resultante de uma lógica participativa. Para o desenvolvimento do Plano foram considerados os contributos da Equipa para a Igualdade na Vida Local, da Rede Social e da própria comunidade, cujo contributo foi solicitado nas redes sociais do Município. Todos os contributos foram analisados e a maioria integrados no documento final, desde que considerados viáveis pela equipa de trabalho”.

Para a realização desta avaliação externa, como anteriormente referido, foram aplicados inquéritos por questionário a diversos *stakeholders*, como os/as membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), os/as colaboradores/as do Município, as entidades locais e a população em geral do Município.

Os questionários aplicados poderão ser consultados em anexo (anexos 10 a 13).

Analisa-se de seguida, os resultados obtidos que permitirão ter em consideração a perspetiva dos *stakeholders* e avaliar de forma qualitativamente o seu envolvimento.



Cofinanciado por:



EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL - EIVL

Os 8 elementos que compõem a EIVL, responderam 5 ao questionário solicitado, pelo que se deve ponderar a efetiva vontade e disponibilidade dos seus membros em assumir este compromisso com o Município.

A **EIVL é unânime** em considerar que no âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND):

- foram realizadas atividades de brainstorming e/ou *focus group* adequadas;
- a calendarização das atividades foi adequada e exequível;
- relativamente ao desenvolvimento das atividades foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social;
- no que diz respeito às atividades, estas encontram-se alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais;
- traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas;

Considera-se ainda que:

- Relativamente às ações de sensibilização e formação um dos elementos da EIVL refere que não considera que tenham em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente;
- O mesmo acontece em relação ao facto de os diferentes públicos-alvo não estarem devidamente contemplados em ações de formação sobre Igualdade e a Não-Discriminação;
- Sobre a conciliação da vida profissional, privada e pessoal as medidas apresentadas também não são consideradas por um dos elementos da EIVL como adequadas e/ou suficientes;
- 40% dos/as respondentes refere a existência de dificuldades sentidas aquando da implementação das atividades/iniciativas, mas as mesmas não foram identificadas;
- Apenas 40% dos/as respondentes identificaria aspetos positivos aquando da implementação do plano, sem que estes tenham sido concretizados.

No final do questionário, foi apresentada como reflexão / sugestão:

“As iniciativas efetuadas são dirigidas a grupos específicos de pessoas... Muitos grupos hoje em dia discriminados não são incluídos Quanto aos horários... Normalmente as iniciativas são realizadas em horário laboral o que limita a participação de um grande grupo de pessoas...”.

Neste sentido, verifica-se que ao nível interno há, ainda, um grande caminho por percorrer para que no Município haja um maior envolvimento e participação dos/as colaboradores/as, visando também a promoção da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. A formação e sensibilização nesta área ao nível interno poderá ser o primeiro passo e também um dos mais decisivos para que a estratégia de promoção da igualdade e não-discriminação possa ser disseminada e comum aos diversos serviços / área de intervenção do Município. Acima de tudo, esta formação deve também reunir o comprometimento e participação ao nível dos/as dirigentes e chefias no Município.

ENTIDADES LOCAIS

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

Ainda assim, analisemos as respostas recolhidas.

Das seis entidades que responderam ao questionário, 50% são entidades Públicas, 33.3% IPSS e 16.7% Associações.

Tipo de Entidade

6 respostas

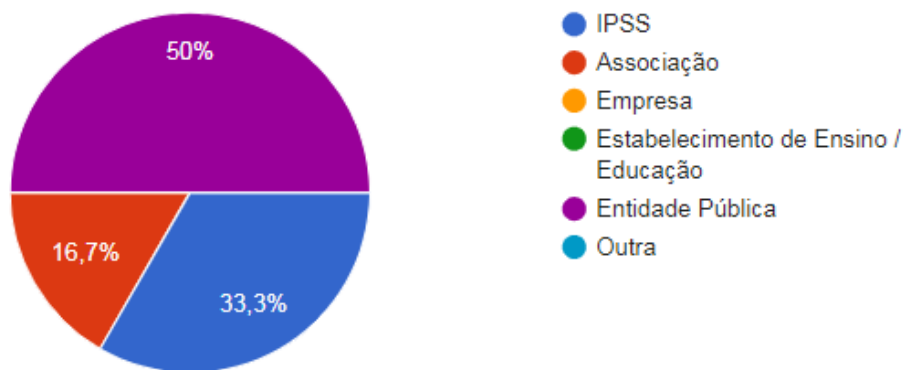


Gráfico 1 - Tipo de Entidades

Todos os respondentes são do sexo masculino.

Metade dos/as respondentes tem idade compreendida entre 36 e os 45 anos. Não há respondentes com menos de 25 anos, nem com mais de 55 anos.

Todos/as os/as respondentes são representantes da própria instituição e consideram que a sua entidade foi devidamente auscultada para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND).

Quando questionadas sobre a sua participação na identificação de necessidades/fragilidades e na definição de atividades para o Plano, a resposta afirmativa é unânime.

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 respostas

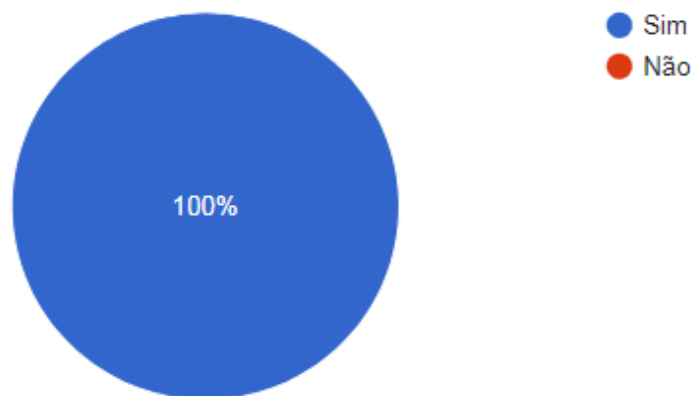


Gráfico 2 - Participação em atividades de auscultação

Das entidades que participaram na auscultação de opiniões e contributos para o desenvolvimento do PMIND, a totalidade dos/as respondentes (100%) considerou pertinente este passo e consideraram que estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município.

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

6 respostas

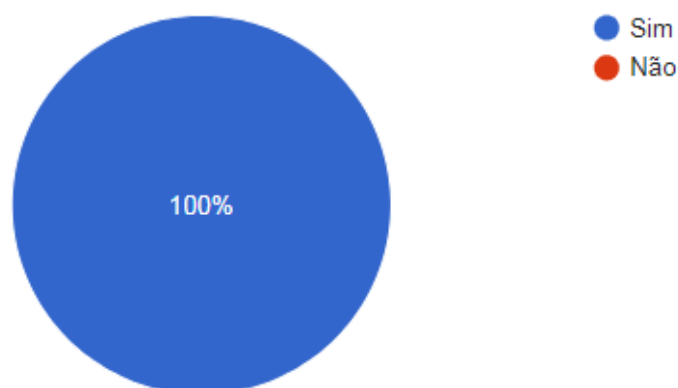


Gráfico 3 - Adequação da estratégia de implementação à realidade de Mondim de Basto

Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND também são adequados para desenvolver ou melhorar as práticas igualitárias/paritárias, segundo a totalidade dos/as inquiridos/as.

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

6 respostas

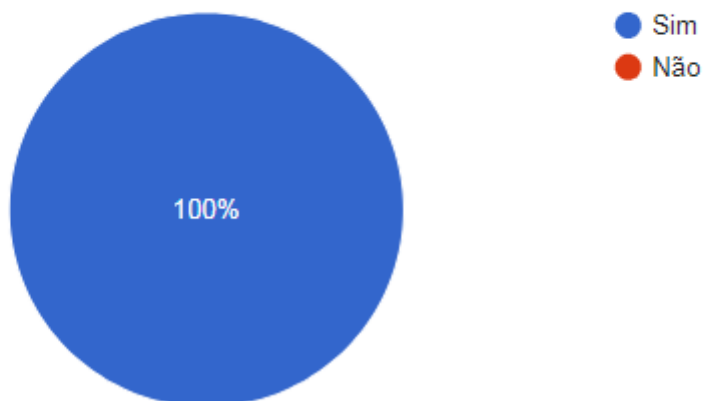


Gráfico 4 - Adequação dos eixos estratégicos ao desenvolvimento de práticas igualitárias

É unânime entre os respondentes que as atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e a não discriminação, que os objetivos definidos no Plano são coerentes com as atividades a desenvolver e que há uma “adequação das atividades ao público-alvo”.

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

6 respostas



Gráfico 5 - Adequação das atividades ao público-alvo

Os respondentes também consideram que houve o envolvimento necessário por parte do Município na execução das atividades.

A maioria dos respondentes considera que os/as destinatários/as das atividades participaram ativamente nessas ações.

É consensual que as atividades foram desenvolvidas conforme previstas. Contudo, 16.7% dos respondentes considera que o plano não vai ao encontro das necessidades sentidas pela população.

Das entidades que responderam negativamente, nenhuma apresentou sugestões.

COLABORADORES/AS DO MUNICÍPIO

De acordo com o Relatório de Diagnóstico efetuado no âmbito da elaboração do PMIND, o Município de Mondim de Basto tem 146 colaboradores/as, dos quais 81 homens e 65 mulheres. Dos 146 colaboradores/as, responderam ao questionário apenas 30 pessoas, ou seja, 20,5% por cento do universo de recursos humanos da autarquia, um número muito reduzido que não permite gerar conclusões que possam ser consideradas como representativas. Contudo, analisaremos as respostas, salientando que esta ausência de participação pode estar eventualmente relacionada com falta de interesse pelo tema ou reduzida divulgação do questionário ou da disponibilização de meios ou ferramentas para o efeito.

Das 30 pessoas que responderam ao questionário, 70% são mulheres e 30% são homens, o que nos demonstra que as mulheres foram mais participativas.

A maioria das pessoas que responderam ao questionário são Técnicos/as Superiores (46.7%), seguem-se os/as Assistentes Técnicos/as (26.7%) e os/as Chefes de Divisão (16.7%). Responderam também ao questionário, ainda, que em menor proporção, Assistentes Operacionais e membros do executivo. Salienta-se como aspeto positivo o facto de terem respondido a este questionário membros do Executivo e chefe de divisão, mostrando comprometimento para com o tema.

Verifica-se, ainda, que a idade dos respondentes varia entre os 18 e os 75 anos, sendo que a maioria (43.3%) têm idade compreendida entre os 36 e os 45 anos, seguindo-se 26.7% com idades entre 46 e 55 anos. Não há respondentes com mais de 76 anos.

Quando questionados/as se consideram que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as, a grande maioria (83.3%) respondeu de forma positiva. Este aspeto assume particular relevo, na medida em que para a implementação de uma estratégia global de promoção da igualdade e não-discriminação no Município é crucial que os/as colaboradores/as tenham conhecimento dessa pretensão do Município e possam ser partes consideradas nesse processo, facultando-lhes os meios e recursos necessários para que possam fazer parte dele.

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

30 respostas

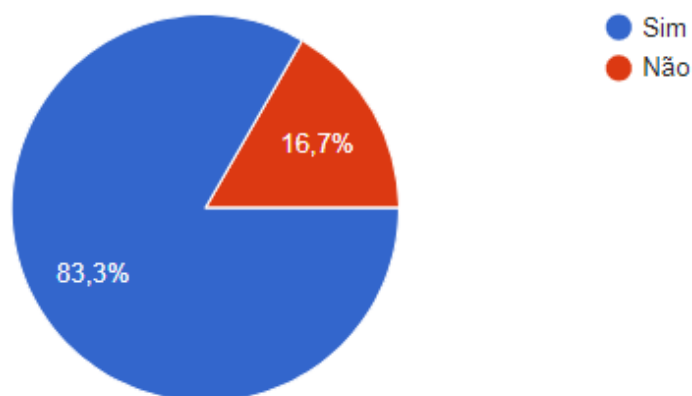


Gráfico 6 - Divulgação do PMIND

Contudo, haverá, ainda, alguma margem de progressão e melhoria a este nível. Neste sentido, seria pertinente que o Município apostasse noutras formas de divulgação, talvez mais convencionais, mas que garantam o acesso à informação por todos/as, uma vez que 16.7% da amostra considera que o PMIND não foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as.

No que diz respeito à participação na definição de ações/medidas que pudessem integrar o Plano, quase 70% dos/as respondentes consideram que os/as colaboradores/as foram auscultados/as para a definição das atividades. Apenas 33.3% afirma não ter sido considerado/a nesse processo de definição do PMIND.

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

30 respostas

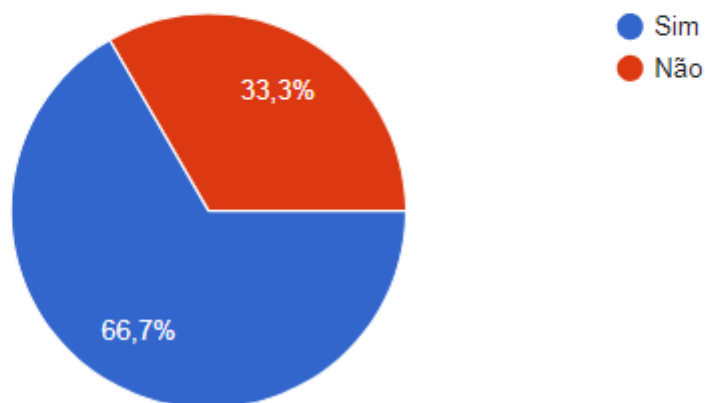


Gráfico 7 – Auscultação dos/as colaboradores/as no âmbito da definição de atividades a integrar no PMIND

Analisando a coerência entre as necessidades dos/as colaboradores/as e as ações propostas, mais uma vez temos grande maioria (66.7%) das pessoas a considerar que as atividades planeadas têm em conta as necessidades dos/as colaboradores/as. Existe, ainda, 33.3% de inquiridos/as que refere não haver concordância entre o proposto no PMIND e as necessidades dos/as colaboradores/as.

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

30 respostas

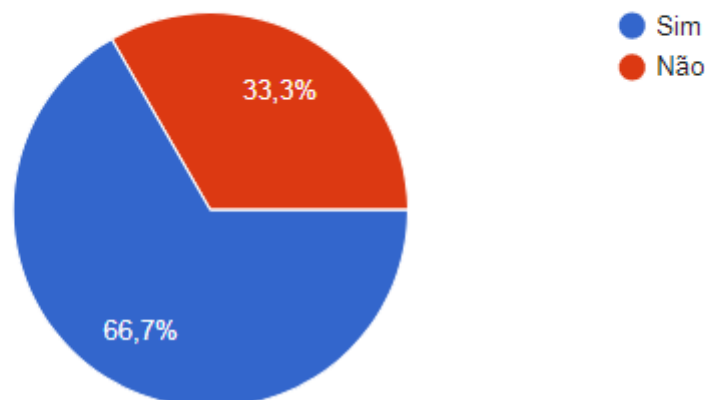


Gráfico 8 - Coerências entre necessidades identificadas e atividades propostas

Questionados/as se consideram que a estratégia de implementação do PMIND é adequada à realidade específica do Município, 90% refere que sim.

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

30 respostas

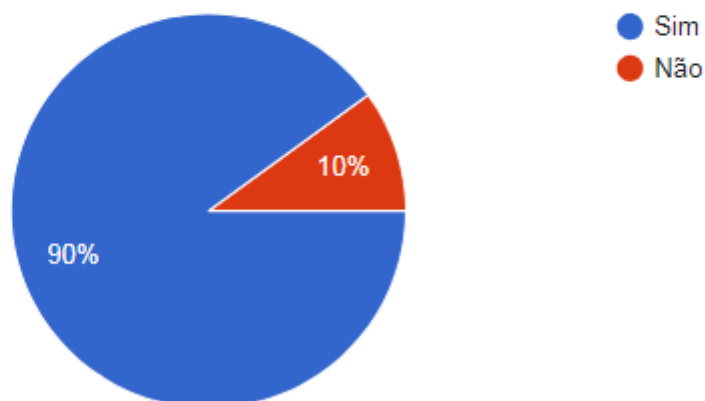


Gráfico 9 – Coerência da estratégia de implementação do PMIND com a realidade específica do Município

Verifica-se, ainda, que 80% das pessoas considera que o número de atividades apresentado é ajustado à dimensão do Município e aos recursos disponíveis.

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

30 respostas

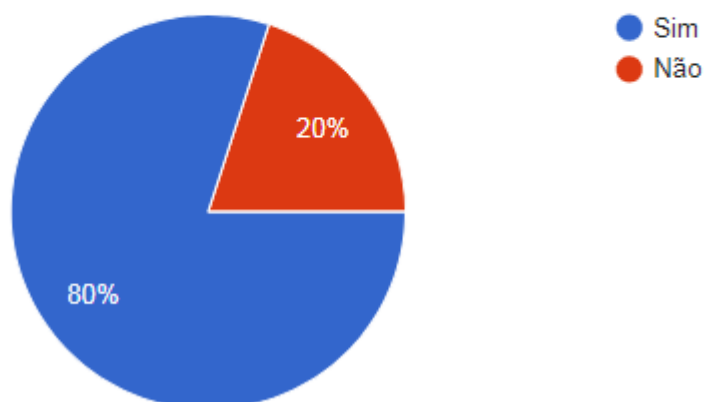


Gráfico 10 – Ajustamento do nº de atividades previstas à dimensão do Município e recursos disponíveis

No que diz respeito ao facto de as atividades serem definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação 86.7% dos/as inquiridos/as considera que sim.

Quando questionados/as sobre se o Plano traduz igualmente as boas práticas sob estas temáticas já existentes no Município e garante a continuidade de certas iniciativas, 83.3% responde afirmativamente. A maioria (86.7%) também afirma que os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou programadas.

90% dos/as respondentes também considera que estas não são adequadas ao público-alvo.

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

30 respostas

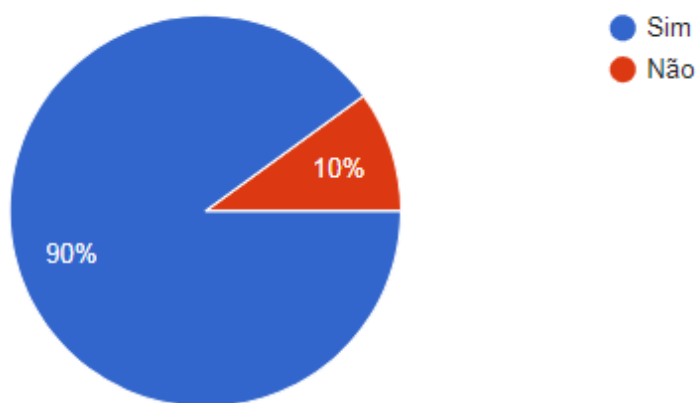


Gráfico 11 - Adequação das atividades ao público-alvo

Passando o foco para o papel das entidades parceiras, as opiniões dividem-se quando questionados/as se consideram que as entidades parceiras demonstraram o envolvimento necessário para a boa execução das ações (50%|50%).

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

30 respostas

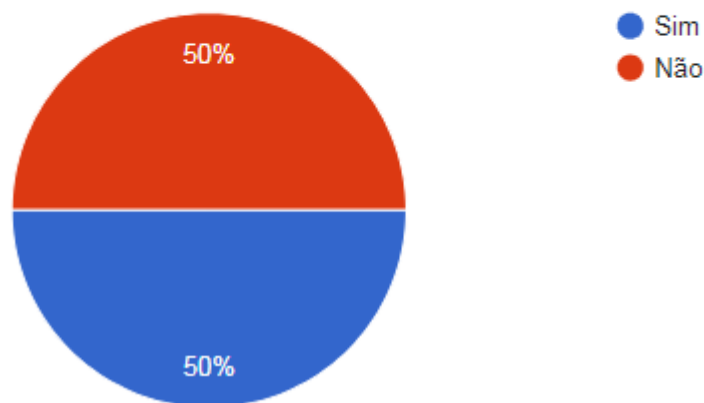


Gráfico 12 - Envolvimento das entidades parceiras

Os/as colaboradores/as não parecem estar muito seguros/as ou satisfeitos/as com a participação dos/as destinatários/as nas atividades previstas - 53.3% refere que sim, mas 46.7% refere que não são da opinião de que tenha havido um envolvimento ativo a esse nível.

Quando questionados/as se “As atividades propostas foram realizadas conforme previsto?”, 76.7% responde que “sim”.

Analisada a questão da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, 76.7% dos/as inquiridos/as consideram as medidas apresentadas são adequadas e/ou suficientes.

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

30 respostas

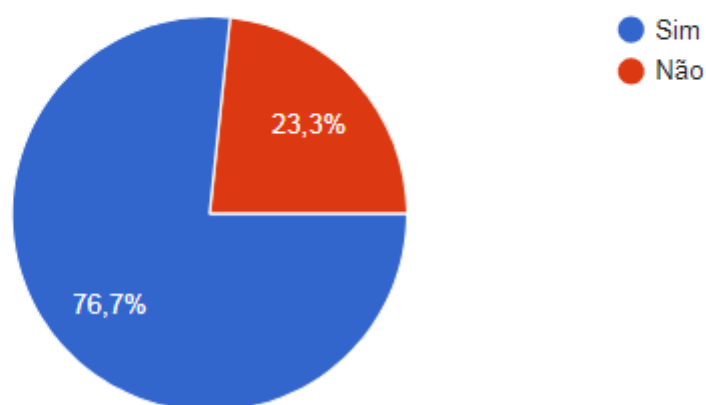


Gráfico 13 - Adequação das medidas à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

Quando questionados/as sobre o facto de o PMIND ir ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as 70% responde que “sim”.

Contudo, são deixados contributos ou outras sugestões de melhoria:

“Continuar a envolver os colaboradores nas diferentes ações propostas.”

“Ações direcionadas para as pessoas com deficiência (cognitiva ou motora), para uma melhor inclusão.”

“Eventos mais pragmáticos”

Em suma, há uma visão muito positiva em relação à elaboração e implementação do PMIND, o que poderá estar relacionado com uma boa estratégia de divulgação do projeto e com o facto de ter havido uma auscultação dos/as colaboradores/as em relação à sua elaboração e às medidas que nele poderiam constar de forma a irem mais de encontro às necessidades do público-alvo.

POPULAÇÃO EM GERAL

O concelho de Mondim de Basto, de acordo com o Diagnóstico de Género realizado previamente ao PMIND e segundo os dados dos Censos 2021, tinha 6416 habitantes. Lançado o desafio que foi à população para responder ao inquérito de avaliação, conseguiram-se apenas 14 respostas. Analisemos, ainda assim, as conclusões do inquérito.

Do ponto de vista do género, 71.4% é do sexo feminino, 28.6% masculino. Responderam ao inquérito maioritariamente pessoas na situação profissional de empregadas (92.9%), 7.1% na situação de aposentado/a e não houve pessoas desempregadas a responder ao inquérito.

A maioria dos/as inquiridos/as tem idade compreendida entre 26 e 35 anos (35.7%), seguido da faixa etária 36-45anos (28.6%).

Idade

14 respostas

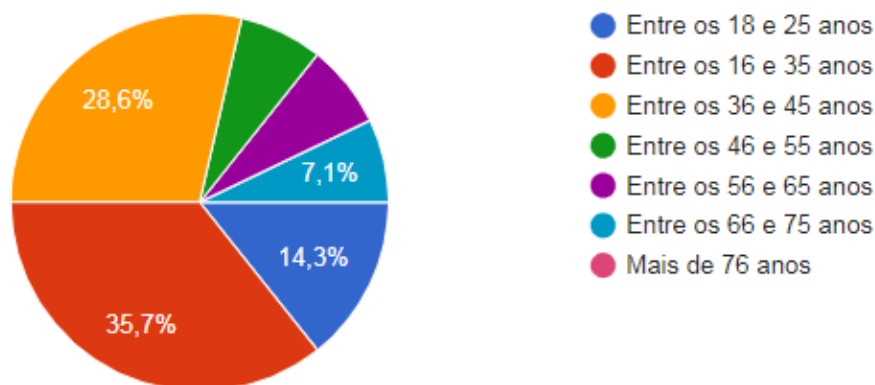


Gráfico 14 - Idade dos/as inquiridos/as

Salienta-se que da amostra de respondentes 85.7% teve conhecimento de que o Município estava a elaborar o PMIND, o que demonstra que existiu, junto da comunidade, divulgação da iniciativa e mais de 90% considera pertinente a sua elaboração.

No que se refere ao facto de ter sido disponibilizada informação sobre a temática da Igualdade e da Não Discriminação 85.7% considera que sim e a mesma percentagem considera que a divulgação do PMIND do Município de Mondim de Basto foi adequada.

Considera que a divulgação do PMIND foi adequada?

14 respostas

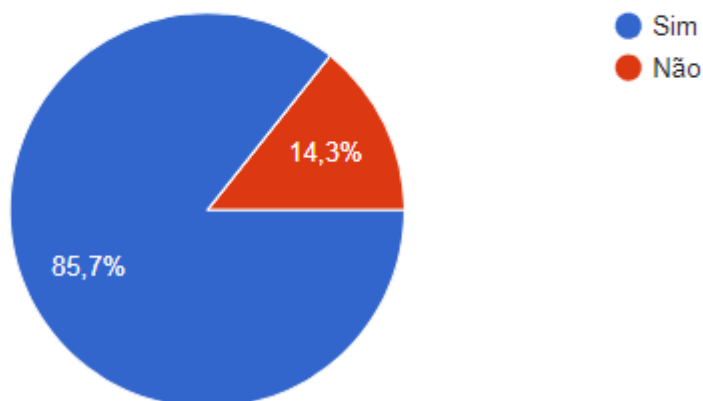


Gráfico 15 – Divulgação do PMIND

Mais de 80% também refere ter tido conhecimento do desenvolvimento das atividades do PMIND (85.7%) e considera que as atividades dinamizadas foram pertinentes.

Considera pertinente a realização das atividades em que participou?

14 respostas

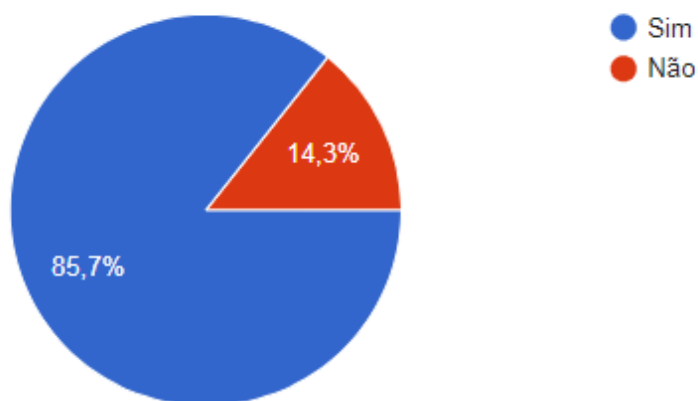


Gráfico 16 - Pertinência das atividades

A comunidade foi desafiada a apresentar sugestões de melhoria. Obteve-se uma resposta que sugere:

Melhorar os meios de comunicação para que os mesmos sejam abrangentes e cheguem a todas as pessoas.

Apesar do *feedback* positivo ao nível da divulgação e participação nas atividades desenvolvidas de acordo com as respostas obtidas neste questionário, a aposta na divulgação e diversificação de meios utilizados de forma a alcançar um maior número de pessoas e participantes nas atividades dinamizadas neste âmbito, permitirá uma ampla sensibilização da comunidade em geral, pelo que novas abordagens a este nível serão sempre boas opções a considerar e reforçar.

Assim, analisada a participação dos diferentes *stakeholders* no processo de desenvolvimento do PMIND, constatamos que o balanço é positivo. No futuro deverá, ainda assim, ser considerada a participação de outras entidades que, neste caso, demonstraram estar pouco envolvidas, como é o caso das empresas do setor privado e dos Estabelecimentos de ensino/Educação, nomeadamente considerando o seu ponto de vista para a definição de atividades direcionadas especificamente para este grupo em concreto, de forma a promover o *mainstreaming de género* em todas as áreas da sociedade de Mondim de Basto.

ANÁLISE SWOT

A análise SWOT é uma técnica de planeamento estratégico que visa auxiliar o Município de Mondim de Basto a identificar Forças (Strengths), Fraquezas (Weaknesses), Oportunidades (Opportunities) e Ameaças (Threats) relacionadas com a implementação do PMIND.

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

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Existência de protocolo Protocolo de Cooperação com a CIG no âmbito da Igualdade • Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local • Parcerias estabelecidas diversificadas • Nomeação de EIVL e dinamismo da equipa. • Conselheira/o para a Igualdade nomeada/o • Existência de ações na área da Igualdade e não-discriminação anteriores à elaboração do PMIND • Coerência entre as necessidades identificadas e as atividades propostas no PMIND • Compromisso e empenho político para com a temática da Igualdade e Não Discriminação • Existência de um relativo equilíbrio na representação feminina nos cargos dirigentes da autarquia e no Executivo Camarário. • Diversidade de respostas sociais para as necessidades identificadas no Município • Existência de respostas sociais que visam promover a igualdade de oportunidades • Existência de ações/mecanismos de prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho • Existência de um guia de orientações interno para utilização de Linguagem e Comunicação Audiovisual inclusiva • Promoção de Formação sobre Igualdade para dirigentes • Inclusão de objetivos relacionados com Igualdade de Género no SIADAP 2 	<ul style="list-style-type: none"> • Não integração da perspetiva de género no orçamento municipal • Processo de comunicação interna com margem para melhoria • Canais de comunicação pouco diversificados para uma ampla divulgação e auscultação dos/as colaboradores/as. • Processo de participação dos/as colaboradores/as com margem de progressão, desde que utilizados métodos diversificados • Pouca formação contínua para qualificar e manter a motivação da equipa de trabalho • Fraca oferta formativa nas áreas de IG para a generalidade dos Recursos Humanos (colaboradores/as) do Município • Falta assegurar formação específica nas áreas relacionadas com a IG e Não Discriminação a todos os membros da EIVL. • Fraca promoção do desenvolvimento de outras medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, designadamente no âmbito da Agenda do Trabalho Digno; • A EIVL reuniu com pouca frequência ao longo dos primeiros 12 meses de vigência do PMIND.

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Processo de comunicação externa com margem de melhoria • Intervenção urbanística em implementação, com base nas parcerias estabelecidas • Identificação de novas entidades com as quais poderão ser estabelecidas protocolo/parcerias • Abertura por parte da Autarquia à participação em projetos diversificados • Alargamento da dinamização de atividades a todo o território concelhio • Áreas com muito a explorar ainda no território, como a participação política, designadamente, da população mais jovem, literacia digital; • Dinamização de encontros e estratégias que fomentem o envolvimento do tecido empresarial e a disseminação das boas práticas também neste contexto; • Promoção de novas parcerias, nomeadamente com benefícios diretos a colaboradores/as e famílias • Desenvolvimento de mais medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal • Continuidade do desenvolvimento de ações que incluam a população, em geral, e alguns grupos em particular • Município integrado na CIM do Ave • Partilha de boas práticas no contexto intermunicipal • Existência de um relativo equilíbrio na representação feminina na composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor. • Existência de ações de formação / ações de sensibilização no Município relacionadas com o tema da Igualdade e/ ou prevenção da violência • Forte associativismo no Município • Rede Social ativa e participativa • Ampla divulgação do PMIND 	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa densidade populacional • População do Município envelhecida e com baixos níveis de escolaridade • Taxas de analfabetismo feminino elevada por comparação à dos homens. • Infoexclusão, particularmente por se tratar de uma população envelhecida e com pouca literacia digital • Necessidade de fomentar uma maior participação das entidades locais, designadamente ao nível da colaboração na recolha de dados e informação relacionada com esta temática • Fraca participação das empresas ao nível desta temática • Assimetrias salariais entre homens e mulheres nas empresas, embora favorável às mulheres. • Ausência de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho. • Ausência de protocolos para a prevenção da violência doméstica no Município • Ausência de pessoal docente com formação no âmbito dos guiões Educação, Género e Cidadania • Desequilíbrio na representação de ambos os sexos na área do Desporto • Tendência para maiores taxas de desemprego feminino • Fraco empreendedorismo feminino no Concelho • Canais de comunicação pouco diversificados • Poucas ações de sensibilização sobre IG para públicos estratégicos, mas distintos • Ausência de dados que permitam uma análise interseccional • Muitas iniciativas são realizadas em horário laboral o que limita a participação das pessoas

Tabela 6 - Análise SWOT

5 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA O FUTURO

Os 4 produtos previstos cumprem os critérios definidos no aviso de candidatura para a sua validação:

- Relatório de Diagnóstico
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Caminha
- Relatório de Execução
- Plano de Comunicação

Como recomendações futuras, nomeadamente ao nível do diagnóstico local salientam-se as seguintes:

- atendendo a que uma das limitações do diagnóstico foi a impossibilidade de considerar os dados recolhidos nos Censos 2021, por limitação temporal, é recomendável a atualização do diagnóstico assim que os dados relativos aos Censos sejam disponibilizados;
- atendendo ao facto das limitações temporais para cumprimento de prazos definidos no âmbito do projeto, bem como do contexto de particular adversidade em que se realizou o diagnóstico (pandémico), ressalva-se a importância de futuramente poderem ser também aplicadas outras técnicas de recolha de dados e informação, complementares às utilizadas neste diagnóstico, com base no Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativo;
- atendendo à impossibilidade de recolha de dados referentes à discriminação interseccional, sugere-se que, de futuro, que esta questão possa ser acautelada através de mecanismos de recolha de informação que permitam, desde logo, desagregar os dados, de acordo com as diferentes variáveis a considerar: género, idade, etnia, orientação sexual, situação face ao emprego e outras.

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

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

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

As atividades implementadas até ao momento alcançaram ainda diferentes públicos-alvo: colaboradores/as da Autarquia, em particular, dirigentes; pessoas com deficiência, idosos/as, desempregados/as, estudantes e comunidade, em geral. Por isso, podemos considerar que temos vários

setores da comunidade de Mondim de Basto que foram já impactados, embora haja ainda muitos públicos distintos a considerar na implementação do Plano.

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

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

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

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

A par do reforço da divulgação deve ainda ser considerada a formação em tecnologias de informação e comunicação, como forma de combater a infoexclusão existente no território e reduzir as desigualdades, tal como preconizado nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Desta forma, teremos uma comunidade mais informada e consequentemente mais participativa, a par dos ganhos que esta medida acaba por impactar em termos ambientais. De notar, contudo, que o PMIND de Mondim de Basto já preconiza ações de formação com este objetivo, face a esta necessidade detetada aquando da elaboração do relatório de Diagnóstico.

A formação específica é uma necessidade para todos/as. Torna-se essencial assegurar a integração desta temática na oferta formativa interna para os/as colaboradores/as em geral de forma a poderem introduzir boas práticas no âmbito da sua atividade profissional e no seu setor ou departamento, bem como no dia-

a-dia, bem como assegurar que todos os membros da EIVL também tem acesso a formação específica na área.

É também importante promover formação específica e ações de sensibilização, designadamente, para públicos estratégicos e diversificados, não só os que já constam no PMIND, mas também para outros públicos (idosos/as, técnicos/as de intervenção social mesmo que pertencentes a entidades parceiras, colaboradores do setor da saúde, entre outros). Assim, alguns temas fundamentais a considerar a este nível são: formação para técnicos/as na área da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais, formação para Técnicos/as de Apoio à Vítima (TAV), atendendo a que o serviço carece de uma estrutura e respostas nesta área, e formações mais transversais sobre Igualdade de Género.

É importante fomentar a participação do público nas atividades implementadas no âmbito do PMIND, pelo que se sugere a diversificação do tipo de atividades, de acordo com diferentes públicos-alvo (infantil, juvenil, sénior, colaboradores/as, empresas,...), implementando atividades com recurso a práticas e metodologias inovadoras que apelem à participação e ao envolvimento da população em geral em todo o concelho, contribuindo amplamente para a eliminação de estereótipos e preconceitos. Devem também ser contempladas atividades que se iniciem numa fase muito precoce sua vida das crianças, designadamente, no pré-escolar, alicerçando desde logo a formação da sua personalidade aos valores e princípios de uma sociedade justa e igualitária.

O papel dos Estabelecimentos de Ensino/Educação é importante para promover uma mudança estrutural ao nível da Igualdade e Não-Discriminação. Estas entidades não participaram na resposta ao questionário de avaliação para a elaboração deste relatório, pelo que seria importante promover a corresponsabilização e motivar a sua participação pelo impacto do seu envolvimento neste processo.

Sugere-se a realização de novas edições do encontro de partilha de boas práticas com outros Municípios, valorizando-se, particularmente, o facto de Mondim de Basto ter participado num Encontro Intermunicipal da CIM do Ave sobre a divulgação e partilha de boas práticas no âmbito dos PMIND dos Municípios que a integram e que já iniciaram esse caminho, podendo agora incentivar e servir de inspiração a todos os outros que fazendo parte da mesma CIM, não tenham ainda criado o seu Plano Municipal para a Igualdade.

Esta partilha permanente permite identificar dificuldades em comum, esclarecer dúvidas, debater formas de implementação das atividades, replicar casos de sucesso noutros territórios. Permite às equipas que acompanham os projetos, reconhecer pessoas com as quais se identificam pois enfrentam as mesmas dúvidas, as mesmas dificuldades, podendo apoiar-se mutuamente e partilhar estratégias de resolução que permitam ultrapassar limitações e/ou responder a necessidades territoriais específicas.

Verificou-se uma taxa de participação nula das entidades empresariais na resposta ao questionário enviado, no âmbito deste Relatório de Avaliação. Esse facto pode denotar uma falta de envolvimento ou até de interesse ou de disponibilidade do mundo empresarial relativamente à temática. Este é um facto que deve ser corrigido com celeridade, pelo seu alcance e importância económica e social. Apesar de Mondim de Basto prever a Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade em 2024, visando encorajar o mundo organizacional a adotar políticas de promoção da diversidade, é importante que na revisão do PMIND sejam definidas mais medidas concretas para o setor empresarial do Município, como, por exemplo, formação, dirigidas aos/às empresários/as para que possam nas suas práticas organizacionais de Recursos Humanos refletir a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND).

Relativamente à EIVL, foi disponibilizado *online* o despacho de nomeação da equipa, garantindo-se a transparência e acesso à informação. Também já foi referida a necessidade de garantir formação adequada aos seus membros no âmbito da Igualdade e Não-Discriminação. Sugere-se também que a periodicidade das reuniões possa aumentar para garantir o envolvimento e acompanhamento por parte de todos os membros. No questionário efetuado uma das limitações apontadas pela EIVL foi

“as iniciativas são realizadas em horário laboral o que limita a participação de um grande grupo de pessoas...”,

pelo que devem ser pensadas estratégias que promovam uma maior participação dos públicos-alvo nas ações.

Em suma, do balanço global da implementação do PMIND, salienta-se:

- 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.
- Apesar do impacto positivo das medidas levadas a cabo, estas não se refletem a curto prazo em alterações significativas em fatores estruturais, é necessário um período mais longo de implementação;
- Através da análise do Relatório de Execução, verifica-se uma taxa de implementação superior a 70%, durante o período em análise. As metas foram atingidas na sua globalidade, tendo na sua maioria, excedido o que estava inicialmente definido para cada uma das ações já desenvolvidas.

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

- Deverá ser mantido o bom relacionamento com entidades parceiras;
- Manter o envolvimento das entidades parceiras, reforçando positivamente o seu papel neste âmbito;
- Os objetivos de cada atividade devem permanecer SMART para facilitar um acompanhamento constante da implementação do Plano. Esse acompanhamento deverá gerar um feedback automático direcionado à comunidade relativamente às medidas implementadas;
- Deverá assegurar-se que o número de colaboradores/as do Município envolvidos/as no projeto são em número suficiente;
- Manter a motivação da EIVL;
- Garantir estabilidade política de forma a manter o projeto do PMIND;
- Envolver outras entidades de forma mais ativa no PMIND, designadamente, o tecido empresarial;
- Aumentar as medidas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e garantir a partilha de funções no local de trabalho;
- Promover o diálogo social interno (auscultação de colaboradores/as);
- Promover o diálogo social externo (auscultação da população sobre temas relevantes como o que aqui se apresenta) numa lógica de corresponsabilização e participação;
- Promover a prática desportiva federada, nomeadamente de raparigas e mulheres, junto da comunidade, das escolas e das associações e clubes desportivos.
- Promover ações previstas junto da população pré-escolar;
- Promover ações de formação/sensibilização junto do pessoal docente e não-docente, pois a intervenção deve começar junto dos mais novos, contribuindo para a formação de uma consciência crítica, reflexiva, e para a educação tendo em conta os valores e princípios para uma cidadania ativa.

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

- 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.
- 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.

- A existência de um novo quadro comunitário que agora inicia – Portugal 2030 – e que poderá garantir o financiamento de algumas das iniciativas previstas, nomeadamente em termos de formação específica;
- A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, que estipulará um conjunto de medidas que terão como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional. A entrada em vigor desta Agenda será um forte argumento para a introdução de novas práticas ao nível dos Recursos Humanos da Autarquia, mas funcionará também como estímulo ao mundo empresarial, para que reflita também sobre a necessidade de implementação de boas práticas;
- A disseminação que tem ocorrido no país de projetos intermunicipais de proteção e apoio a vítimas de violência doméstica, que representa uma mais-valia para Municípios de menor dimensão, pois representa uma oportunidade de partilha de recursos e troca de sinergias;
- A existência de projetos financiados no âmbito dos EEA Grants, que garantem apoio financeiro em áreas de projeto como a Igualdade de Género e empoderamento feminino, o combate à violência doméstica, a promoção da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- A adesão aos princípios preconizados pelos ODS, da Agenda 2030 para a Sustentabilidade, nomeadamente do ODS 5 – Igualdade de Género: “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”.
- Salienta-se, ainda, o programa Demografia Qualificações e Inclusão²³ (Portugal 2030), 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

²³ <https://pessoas2030.gov.pt/programas/>

6 – BIBLIOGRAFIA

Aviso de abertura de candidaturas da TO 1.06 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade - Aviso n.º POISE-22-2020-03. Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, CIG.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género - CIG (2009). Igualdade de Género em Portugal 2009, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

Perista, H., Silva, A. (2008), “Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção”, Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021.

Plano de ação para a prevenção e combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021

Plano de ação para o combate a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (2022). Município de Mondim de Basto.

Relatório de Diagnóstico Municipal em termos de Igualdade de Género e não-discriminação (2022). Município de Mondim de Basto

Relatório de Execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (2023). Município de Mondim de Basto

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

7 – ANEXOS



Cofinanciado por:



ANEXO 1 – ESPECIALIZAÇÃO EM IGUALDADE DE GÉNERO – CERTIFICAÇÃO



CERTIFICADO DE FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

(Decreto Regulamentar n.º35/2002, de 23 de Abril)

Certifica-se que **Nidia Alexandra de Sousa Azevedo**, de nacionalidade **Portuguesa**, portador(a) do documento de identificação com o N.º **13502245**, frequentou a formação de **Especialização em Igualdade de Género – módulo adicional Educação Parental**, que decorreu entre **24/10/2013 a 12/12/2013**, com a duração total de **58 horas**.

Ermesinde, 17 de Janeiro de 2014

O Responsável pela Entidade Formadora

Adelino Faria
CENTRO SOCIAL DE ERMESINDE
 Rua Rodrigues de Freitas, 2200
 Tels. 22975974/229747194 - Fax: 229733854
 4445-637 ERMESINDE
 Cont. N.º 501 412 123

N.º 12 / 2014

ERMESINDE CIDADE ABERTA
 Associação de Solidariedade Social
 Largo António da Silva Moreira
 4445-430 Ermesinde
 Telem: 229747194 Fax: 229733854
 Contribuinte: 507960173

MODALIDADE DE FORMAÇÃO: **Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, 7.4**DESIGNAÇÃO: **Especialização em Igualdade de Género – módulo adicional Educação Parental**SAÍDA PROFISSIONAL: --- AVALIAÇÃO¹: **Muito bom**

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. Enquadramento conceptual – 4 horas

- 1.1 Igualdade, diversidade e cidadania
- 1.2 Sexo e género
- 1.3 Papéis sociais de género, paradigmas e estereótipos
- 1.4 Linguagem como paradigma das (des)igualdades
- 1.5 Coeducar para uma cidadania democrática

2. Igualdade de Género – 6 horas

- 2.1. As rotas do (s) feminismo (s) em Portugal – percurso histórico
- 2.2. Orientações estruturantes para a igualdade entre homens e mulheres: internacional e nacional – Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação; Plano Nacional Contra a Violência Doméstica; Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos
- 2.3. Mecanismos nacionais e internacionais para a promoção da igualdade de género
- 2.4. Responsabilidade social das organizações da sociedade civil para a concretização da igualdade de género

3. Roteiros temáticos de género: Abordagem social jurídica – 20 horas

- 3.1. Dimensão pessoal e familiar
- 3.2. Dimensão profissional
- 3.3. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- 3.4. Democracia paritária – poder político e tomada de decisão
- 3.5. Violência de género
- 3.6. Saúde, Direitos sexuais e reprodutivos
- 3.7. *Mainstreaming* de género e Ações Positivas

4. Metodologias de formação em igualdade e sugestões de operacionalização – 10 horas

Utilização de métodos e técnicas andragógicas promotoras da aprendizagem e facilitadoras da apropriação de conhecimento nas temáticas da igualdade de género. Tal deverá ser concretizado através da dinamização de diversas atividades grupais nas diferentes áreas da igualdade de género.

Módulo adicional: Educação Parental – 18 horas

Enquadramento dos programas de educação parental; Conteúdos dos programas de educação parental; Programa Pais que Cuidam; O Teatro como ferramenta de intervenção social; O Teatro como ferramenta de intervenção social

TOTAL (Horas): **58 horas**

¹ Escala de avaliação: de insuficiente a muito bom.



Cofinanciado por:





Certificado de Formação Profissional

Certifica-se que NÍDIA ALEXANDRA DE SOUSA AZEVEDO natural de Vila Nova de Gaia nascida em 15/08/1989, com o N.º de Cartão de Cidadão 13502245 2ZZ5 válido até 08/01/2031, concluiu com aproveitamento o curso de Formação Profissional de Formação de Públicos Estratégicos para a obtenção da especialização em Igualdade de Género, em 24/06/2021, com a duração de 5800 horas.

Unidades de Formação/Módulos/Outras Designações	Horas (hh:mm)	Classificação 0..20
Enquadramento conceitual	4:00	10
Igualdade de Género	6:00	18
Temáticos de Género: Absorção Social e Jurídica	20:00	20
Metodologias de Formação Em Igualdade e sugestões de Operacionalização	10:00	20
Módulo Temático a selecionar em função do público-alvo	18:00	20
Nota Final		18

BARCELOS, 28 de janeiro de 2022

O(A) Responsável pelo(a) Kerigma - Instituto de Inovação e Desenvolvimento Social de Barcelos

(Assinatura e selo digital do certificador)

Certificado n.º 263/2021 de acordo com o modelo publicado na Portaria n.º 474/2010



N.º de Cartão de Cidadão 13502245 2ZZ5 - Página 1 de 1

ANEXO 2 – EQUIPA TÉCNICA RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

**DESPACHO****Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL**

No uso da competência que me foi delegada pela Câmara Municipal, na reunião de Executivo de 06 de março de 2020, designo para constituir a Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL do Município de Mondim de Basto, a senhora Presidente de Câmara Teresa de Jesus Tuna Rabiço, Presidente de Câmara, os Conselheiros Locais para a Igualdade, Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva, psicóloga, técnica superior da Divisão de Desenvolvimento Social do município de Mondim de Basto e Duarte Nuno Moreira Lage, Diretor Técnico da Associação das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto; Bruno Miguel Veloso Pereira, técnico superior da Divisão de Desenvolvimento Social do município de Mondim de Basto; Emília Vieira de Carvalho Gonçalves, Técnica Superior de Relações Internacionais, Coordenadora do Balcão Único e do GAE - Gabinete de Apoio ao Emigrante da Câmara Municipal de Mondim de Basto e Carla Maria Lebreiro Pereira, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Mondim de Basto.

Mondim de Basto, 13 de agosto de 2021

O Vice-Presidente da Câmara Municipal,

(Paulo Jorge Mota Silva)

Nota: EIVL – nomeada a 13 agosto de 2021 para realização Diagnóstico Local

Alteração da EIVL em Dezembro 2021 (Renomeação – Anexo 8)



Cofinanciado por:



ANEXO 3 – DIVULGAÇÃO DO RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

ACTA DA REUNIÃO DO CLAS – CONSELHO LOCAL DE AÇÃO SOCIAL REDE SOCIAL DE MONDIM DE BASTO

Aos vinte e cinco dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e um, na Sala de Reuniões da Câmara Municipal de Mondim de Basto, na sequência de convocatória do Senhor Presidente, Dr. Bruno Ferreira, realizou-se a reunião do CLAS da Rede Social de Mondim de Basto com o objetivo de dar seguimento aos designios do Programa Rede Social.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto 1: Aprovação da ata da reunião anterior (em anexo);

Ponto 2: Apresentação do novo Presidente do CLAS da Rede Social de Mondim de Basto;

Ponto 3: Eleição dos representantes das IPSS e Juntas de Freguesia no Núcleo Executivo;

Ponto 4: Apresentação do Diagnóstico de Género, no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade;

Ponto 5: Almoço de Natal dos Idosos 2021;

Ponto 6: Outros assuntos de interesse

Estiveram presentes:

- Bruno Ferreira, Presidente da Câmara Municipal de Mondim de Basto e da Rede Social;
- Carla Silva, Vereadora do Pelouro de Ação Social da Câmara Municipal de Mondim de Basto e da Rede Social;
- Teresa Rodrigues Silva, técnica do Programa Rede Social de Mondim de Basto;
- Joaquim Agostinho da Mota Pereira, Presidente da Junta de Freguesia de Atei;
- António Rodrigues Presidente da Junta de Freguesia de Bilhó;
- Joaquim Pereira, Presidente da União de Freguesias de Campanhó e Paradaça;
- Elisabete Peixoto, representante da União de Freguesias de Ermelo e Pardelhas;
- Eduardo Borges, representante da Junta de Freguesia de S. Cristóvão de Mondim;
- Zélia Carvalho Ferreira, representante da Junta de Freguesia de Vilar de Ferreiros;
- Carlos Macedo, representante do Agrupamento de Escolas de Mondim de Basto;
- Rita Cardoso Gonçalves, Coordenadora do CLDS 4G de Mondim de Basto;
- Nelson da Silva, técnico do CLDS 4G de Mondim de Basto;
- Jéssica Ferreira, técnica do CLDS 4G de Mondim de Basto;

- Vanessa Cerqueira, técnica do CLDS 4G de Mondim de Basto;
- Carlos Cunha, representante da GNR de Mondim de Basto;
- Cláudia Dinis, Presidente da Associação Social de Apoio à Deficiência – ASAD;
- Pedro Novais, representante do Serviço de Emprego de Basto;
- José Silva, Diretor Técnico da Associação "Arautas Bilhoenses";
- Fernanda Silva, representante do Serviço de Segurança Social de Mondim de Basto;
- Manuel Joaquim Marinho da Costa, representante da Santa Casa da Misericórdia de Mondim de Basto;
- Paula Teixeira, representante da CPCJ de Mondim de Basto;
- Maria Glória Nunes, Presidente da Associação Social e Cultural de Ermelo;
- Nuno Lage, Diretor Técnico da Associação Social das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto.

Antes de dar início à discussão dos pontos constantes na ordem de trabalhos, o Sr. Presidente deu as boas vindas aos presentes. Introduziu premissas importantes, como a renovação do compromisso social, a proximidade entre as pessoas e respetiva melhoria na sua qualidade de vida e a importância do trabalho em rede.

Ponto 1. Aprovação da ata da reunião anterior

----- A ata da reunião anterior, enviada previamente aos parceiros, por e-mail, foi aprovada pelos presentes.

Ponto2. Apresentação do novo Presidente do CLAS da Rede Social de Mondim de Basto

----- O Sr. Presidente da Câmara, Dr. Bruno Ferreira, assumirá a presidência da Rede Social de Mondim de Basto. Neste seguimento, reforçou a ambição, motivação e compromisso pelo trabalho a desenvolver.

Ponto 3. Eleição dos representantes das IPSS e Juntas de Freguesia no Núcleo Executivo

----- Neste ponto procedeu-se à eleição de um representante das IPSS e Juntas de Freguesia no Núcleo Executivo. Iniciou-se com a votação das cinco IPSS presentes, cada uma com direito a um voto. Uma vez que não esteve na reunião desde o seu início, o Diretor Técnico da Associação Social das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto, Nuno Lage, manifestou, junto da Coordena-

dora do CLDS 4G, Rita Cardoso Gonçalves, que era intuito desta IPSS continuar como representante destas entidades. Face a esta intenção, nenhum dos votantes se opôs, assegurando, com cinco votos a favor, o papel das Aldeias de Mondim, no Núcleo Executivo.

----- Seguiu-se a votação para eleger a Junta de Freguesia com lugar no Núcleo Executivo. À semelhança da situação anterior, também o Presidente da Junta de Freguesia de Atei manifestou interesse em assumir a representatividade destes órgãos. Da mesma forma, nenhum votante se opôs, aprovando, com cinco votos a favor, o lugar da Junta de Freguesia de Atei no Núcleo Executivo.

Ponto 4: Apresentação do Diagnóstico de Género, no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade

----- A técnica da Rede Social apresentou um resumo do relatório que resulta de um diagnóstico de género desenvolvido no Município de Mondim de Basto no âmbito da candidatura ao projeto n.º POISE-01-3422-FSE-000040, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE). Explicou a dinâmica associada à sua construção informando que seguir-se-á, com base nos resultados apurados, o desenvolvimento do Plano, a sua implementação e posterior avaliação.

Ponto 5: Almoço de Natal dos Idosos 2021

----- Pretendia-se, neste ponto, discutir a pertinência da realização do habitual Almoço de Natal dos Idosos, tendo em conta a, ainda, atual situação pandémica. Com base nisto, o Sr. Presidente deu a palavra aos parceiros do CLAS para que pudessem partilhar a sua opinião. O representante da GNR de Mondim de Basto, Sargento Carlos Cunha, disse ser importante avaliar a relação benefício/risco, uma vez que se trata de uma franja da população extremamente sensível, cujos cuidados são, em todos os contextos, redobrados. O Diretor Técnico da Associação Social das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto, Nuno Lage, concordou com a opinião manifestada, por estarmos a lidar com idosos, alguns com a saúde já comprometida. Em seguida, tomou a palavra o Presidente da UF de Campanhó e Paradaça, Joaquim Pereira, para expressar que, atendendo ao agravamento da situação e aumento do número de casos de COVID 19, esta iniciativa deveria ser cancelada. O mesmo ponto de vista teve o Presidente da Junta de Freguesia de Atei, informando que, no Plano de Atividades da Junta que preside, também constava um Almoço de Natal, contudo previa-se o seu cancelamento. Por último, o representante da Santa Casa da Misericórdia, que começou por lamentar o facto de, às instituições de primeira linha de intervenção, não ser

dada a informação suficiente para lidarem com tamanhas dificuldades. Todavia, no que diz respeito ao evento em discussão, e dado que ainda distam cerca de 3 semanas, sugeriu que se aguardasse um pouco mais, antes de ser tomada uma decisão definitiva.

Ponto 6: Outros assuntos de interesse

----- No último ponto, o Sr. Presidente questionou os presentes sobre a conveniência de serem discutidos outros assuntos. Neste contexto, a Presidente da ASAD, Cláudia Dinis, aproveitou para expor um caso cuja preocupação é transversal a várias entidades. Trata-se de um utente desta associação cuja relação com a mãe, na posse do estatuto/regime de maior acompanhado, tem levantado algumas suspeitas, designadamente no que concerne à gestão dos seus rendimentos e demais organização da dinâmica familiar. Após alongada explicação e ouvidos alguns membros presentes, particularmente a técnica da Rede Social que tem, também, acompanhado de perto este caso, a representante da Segurança Social local, Fernanda Silva, sugere que seja reavaliada a situação do estatuto de que a mãe beneficia. A Sr.ª Vereadora, por sua vez, considera que, face à urgência e sensibilidade que exige esta questão, deverá ser partilhada com o Ministério Público.

----- No final, a Sr.ª Vereadora informou, todos os presentes, da existência do Serviço de Psicologia disponibilizado pela Município, todas as terças-feiras, no período da manhã, mediante marcação prévia.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada pelo Sr. Presidente e por mim, Teresa Rodrigues Silva, técnica do Programa Rede Social.



Publicação no site

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

29 junho 2023

Baseado num Diagnóstico de Género previamente desenvolvido, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Mondim de Basto surge como instrumento de reflexão e atuação sobre a temática da Igualdade, em geral, da Igualdade de Género, em particular, e da não-discriminação.

Surge como a concretização e materialização de um protocolo estabelecido previamente com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e assume-se como um compromisso formal do Município na promoção de políticas locais que contribuirão para uma mudança social que convergirá na igualdade efetiva de direitos.

- > Diagnóstico de Género [\[ver+\]](#)
- > Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação [\[ver+\]](#)
- > Despacho - Nomeação de Conselheiros/as Locais para a Igualdade [\[ver+\]](#)
- > Despacho - Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL [\[ver+\]](#)
- > Relatório de Execução Final [\[ver+\]](#)

[Município de Mondim de Basto - Plano Municipal Igualdade](#)



Cofinanciado por:



Publicação no facebook

 **Município de Mondim de Basto**
10 de Dezembro de 2021 · 🌐

O Município de Mondim de Basto tem, já, disponível o Diagnóstico de Género do território. O documento resulta da candidatura ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), em que a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, constitui-se como organismo intermédio. Com base nos resultados apurados, seguir-se-á o desenvolvimento do Plano, a sua implementação e posterior avaliação.

O Plano Municipal para a Igualdade é um instrumento de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelece estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo Diagnóstico de Género realizado a nível local.

Faça-nos chegar os seus contributos para o Plano através do e-mail geral@cm-mondimdebasto.pt, com a indicação do assunto "Contributos Igualdade".

O Diagnóstico está disponível, para consulta, em <https://municipio.mondimdebasto.pt/.../plano-municipal...>



ANEXO 4 – RESPOSTA AOS 38 INDICADORES OBRIGATÓRIOS – AVISO DE CANDIDATURA

**Anexo 1**

Lista de 38 indicadores. Em valor absoluto e percentagem, quando aplicável.

		Masculino	Feminino
Ind. 1	Composição do órgão Câmara,	3	2
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	15	6
<i>Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:</i>			
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	0	0
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	0	0
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	3	3
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	0	0
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	Anexo 5	Anexo 5
<i>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)</i>			
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 765,55	2621,68 €
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1756.06 €	1554.04 €
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	1026.19 €	929.59
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	710.96 €	669.26 €
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	NA	NA
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	(AEC) 1 027,05 (em função do n.º de horas/semana)	(AEC) 676,75 (em função do n.º de horas/semana)
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).	CEI: 187€ CEI+: 438,81€	CEI: 187€ CEI+: 438,81€
<i>Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)</i>			
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	3	2
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	7	8



Cofinanciado por:



Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	1	2
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	3	5
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	2	3
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	13 (24,07%)	
Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes: Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) GEE/MEc (2010 a 2012) GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. ¹⁰ Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.			
		Valor	
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	21€ (favorável às mulheres)	
Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes: Fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009) GEE/MEc (2010 a 2012) GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. ¹¹			
Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas.	155,9%	
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	100%	
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	122,8%	
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	311,10%	
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares.	240,30%	
Informação disponível no âmbito da Plataforma Supra Concelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência. Fonte: Rede Social local e distrital			
Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	0	
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	2	
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	Anualmente	
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões <i>Educação, Género e Cidadania</i> , a lecionar no concelho. Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.	0	
Ind.31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e	1 (2021) - CAF	

	apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.		
<i>Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)</i>			
		Masculino	Feminino
Ind. 32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	NA	NA
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	NA	NA
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	NA	NA
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	NA	NA
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Fonte: Autarquia	0	0
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.	54	72
Ind.38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações	169 (Futebol) 35 (Atletismo) 16 (Pesca) 24 (Ténis)	0 (Futebol) 10 (Atletismo) 8 (Ténis)

¹⁰ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

¹¹ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

CÂMARA MUNICIPAL DE MONDIM DE BASTO

Deliberação da Câmara Municipal

(texto aprovado em minuta)

Nos termos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do art.º 57.º do Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL) aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, n.ºs 4 e 6 do art.º 34.º do Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e n.º 4 do art.º 17.º do Regimento e, bem assim, da deliberação tomada na 1.ª Reunião Ordinária da Câmara Municipal de 20/10/2021, que aprovou por unanimidade a Proposta n.º 4/2021, a Câmara aprovou em minuta o texto da deliberação tomada na 13.ª REUNIÃO ORDINÁRIA DE 14 DE ABRIL DE 2022.

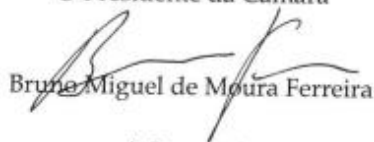
PROPOSTA N.º 72/2022, subscrita pelo Sr. Presidente da Câmara, que se anexa:

DELIBERAÇÃO: Aprovar a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação-PMIND para o Município de Mondim de Basto e, bem assim, submeter o sobredito Plano à Assembleia Municipal, para efeitos de aprovação, nos termos da Proposta.

VOTAÇÃO: A Câmara aprovou esta Proposta por unanimidade.

Paços do Concelho de Mondim de Basto, 14 de abril de 2022

O Presidente da Câmara


Bruno Miguel de Moura Ferreira
A Secretária


Altina Carvalho Gomes

ANEXO 6 – APROVAÇÃO DO PMIND EM ASSEMBLEIA MUNICIPAL



Assembleia Municipal de Mondim de Basto

DELIBERAÇÃO Nº 52– MANDATO 2021/2025

(Texto aprovado em minuta)

Nos termos e para os efeitos do nº 3 e 4 do artigo 57º do RJAL, aprovado pela Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, e do nº 4 e 6 do artigo nº 34 do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pela Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro, em reunião ordinária da Assembleia Municipal de 29 de abril de 2022, foi aprovada em minuta a proposta a seguir discriminada:

Proposta – Aprovação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não-Discriminação

Aprovada por:

Unanimidade
 Maioria

Reprovada

O Presidente da Assembleia Municipal,

Humberto da Costa Cerqueira

A secretária das reuniões,

Emília de Carvalho Gonçalves



DESPACHO

Nomeação dos/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade

Considerando que a promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens constitui um dever fundamental do Estado no âmbito da defesa e promoção dos direitos humanos e que a criação, por parte dos municípios, da figura dos/as conselheiros/as locais enquadra-se neste contexto de integração progressiva da dimensão de género nas políticas e ações desenvolvidas e promovidas pelas autarquias locais,

Considerando a Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, que aprova o Quadro de Referência Indicativo do Estatuto dos/as Conselheiros/as Locais,

No uso da competência que me foi delegada pela Câmara Municipal, na reunião de Executivo de 04 de março de 2020, designo para Conselheiros/as Locais para a Igualdade do Município de Mondim de Basto, a senhora Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva, psicóloga, técnica superior da Divisão de Desenvolvimento Social do município de Mondim de Basto, e o senhor Duarte Nuno Moreira Lage, Diretor Técnico da Associação das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto.

Paços do Concelho, 21 de junho de 2021

A Presidente da Câmara Municipal,

(Teresa de Jesus Tuna Rabiço)



DESPACHO

Nomeação de Conselheiros/as Locais para a Igualdade

Considerando que:

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, veio aprovar o Quadro de Referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, abreviadamente designado por Estatuto;

A promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens constitui um dever fundamental do Estado, em que todos os níveis de Administração devem estar igualmente empenhados, pois concorre diretamente para a defesa e promoção dos Direitos Humanos;

Os/as Conselheiros/as Locais têm grande importância para a Igualdade no acompanhamento e dinamização de políticas locais para a Cidadania e Igualdade de género;

As competências atribuídas aos/as Conselheiros/as para a Igualdade, previstas no artigo 3.º do Estatuto, nomeadamente:

- a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género;
- b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação;
- c) Pronunciar-se, quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida

Página 1 de 2

profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;

d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;

e) Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;

f) Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade;

g) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Nos termos do n.º 1 do artigo 4.º do Estatuto *"As conselheiras e os conselheiros locais para a igualdade são nomeados por despacho do presidente da câmara municipal, de entre pessoas com perfil adequado, bem como conhecimento e experiência da realidade local e nas matérias de igualdade e combate à discriminação."* (Itálico nosso);

As competências da Câmara Municipal no âmbito da Igualdade, previstas no artigo 33.º, n.º 1, al. q) do anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro de 2017, me foram delegadas na reunião ordinária da Câmara Municipal de 20 de outubro do corrente ano;

Nomeio para Conselheira Interna para a Igualdade a Técnica Superior (Psicóloga), afeta à Divisão de Desenvolvimento Social deste município, Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva, e para Conselheiro Externo para a Igualdade José Valentim Cunha da Silva, Diretor Técnico da Associação para Animação de Tempos Livres para Crianças, Jovens e Idosos "Os Arautas Bilhoenses".

Publique-se e divulgue-se nos termos previstos no n.º 2 do artigo 4.º do Estatuto.

Paços do Município, 16 de dezembro de 2021

O Presidente da Câmara



Bruno Miguel de Moura Ferreira

Página 2 de 2



DESPACHO

Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local-EIVL

Considerando que:

A promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens constitui um dever fundamental do Estado, em que todos os níveis de Administração devem estar igualmente empenhados, pois concorre diretamente para a defesa e promoção dos Direitos Humanos;

As autarquias locais, atenta a sua proximidade com as populações, figuram como entidades privilegiadas para a prossecução de ações e medidas que tenham como escopo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades;

Constituem atribuições do município a promoção e salvaguarda dos interesses próprios das respetivas populações e que lhe compete assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, conforme estatuído, respetivamente no artigo 23.º, n.º 1, e artigo 33.º, n.º 1, al. q), do Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL), na redação vigente, sendo que esta última competência me foi delegada na reunião ordinária da Câmara Municipal, de 20 de outubro do corrente ano;

A integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens; o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios; a participação plena e igualitária na esfera pública e privada; o desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro; a eliminação de todas as formas de violência contra

Página 1 de 2

as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;

Procedo à nomeação dos elementos que integram a Equipa para a Igualdade na Vida Local, a saber:

- A Vereadora com o pelouro da Ação Social, Carla Amélia Teixeira da Silva;
- A Conselheira Interna para a Igualdade, a Técnica Superior (Psicóloga) Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva e o Conselheiro Externo para a Igualdade, José Valentim Cunha da Silva, Diretor Técnico da Associação para Animação de Tempos Livres para Crianças, Jovens e Idosos “Os Arautas Bilhoenses”;
- A Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social deste Município, Carla Maria Lebreiro Pereira;
- A Técnica Superior da Nippon Gases Portugal Unipessoal LDA, Paula Cristina Lopes Costa;
- A Técnica Superior (Relações Internacionais), Coordenadora do Balcão Único e do GAE - Gabinete de Apoio ao Emigrante deste Município, Emília Vieira de Carvalho Gonçalves;
- O Técnico Superior (Ciências da Comunicação), Bruno Miguel Veloso Pereira;
- O Comandante da Guarda Nacional Republicana do Posto Territorial de Mondim de Basto.

Divulgue-se no sítio da Internet e nas redes sociais do município.

Paços do Município, 16 de dezembro de 2021

O Presidente da Câmara



Bruno Miguel de Moura Ferreira

Página 2 de 2



EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Carla Silva'.

ATA 1

Aos sete dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, na sala de reuniões da Câmara Municipal de Mondim de Basto, na sequência de convocatória da Senhora Vereadora, Carla Silva, realizou-se a reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

- Ponto 1.** Contextualização sobre o papel da EIVL na prossecução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação;
- Ponto 2.** Diagnóstico de Género;
- Ponto 3.** Recolha de contributos para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação;
- Ponto 4.** Outros assuntos de interesse.

Estavam presentes: -----

A Vereadora do Pelouro da Educação, Carla Silva; a técnica superior e Conselheira interna para a Igualdade, Teresa Rodrigues Silva, Bruno Pereira, técnico superior do município, Emília Gonçalves, Coordenadora do Balcão Único e do GAE – Gabinete de Apoio ao Emigrante, o Comandante da GNR de Mondim de Basto, Sargento Paulo Martins, e o Conselheiro externo para a Igualdade, José Silva.

A Sr.ª Vereadora deu início à reunião, começando por cumprimentar e saudar todos os presentes. Informou sobre as intenções desta primeira reunião de trabalho, enfatizando a importância do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. -----

Em seguida, passou a palavra à Conselheira interna para a Igualdade, também responsável pela elaboração do Plano. -----

1



Ponto 1: Contextualização sobre o papel da EIVL na prossecução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação -----

Sendo que, este, foi o primeiro encontro da EIVL do concelho de Mondim de Basto, Teresa Rodrigues Silva, começou por partilhar as competências da Equipa, que têm por base propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade. -----

Ponto 2: Diagnóstico de Género -----

Teresa Rodrigues Silva, partilhou com os presentes que este diagnóstico encontra-se estruturado em duas grandes partes: **diagnóstico interno e diagnóstico externo**. Mostra-nos, em traços gerais, a perceção que os/as colaboradores/as do Município têm relativamente à temática da Igualdade de Género e Oportunidades, bem como a perspetiva das organizações parceiras da Rede Social e demais entidades locais, no que diz respeito ao mesmo assunto. Deste ponto, parte o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, a sua implementação e posterior avaliação, onde a EIVL tem papel fundamental. -----

Ponto 3. Recolha de contributos para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação -----

Neste ponto, foram abordados os principais resultados do Diagnóstico de Género, designadamente a População Envelhecida, com Baixo Nível de Escolaridade; Desempregados e beneficiários do RSI que são, maioritariamente, mulheres; a mulher como cuidadora do lar; Mulheres em desvantagem na Assembleia Municipal; Inexistência de documentação estratégica no âmbito da Igualdade; Violência doméstica; Inexistência de um Gabinete de Apoio à Vítima no território concelhio; Desporto federado dominado pela frequência de atletas do género masculino. Perante as problemáticas apresentadas, os membros apresentaram algumas propostas a incluir no Plano Municipal para a Igualdade. As primeiras ações terão por base a formação na área da igualdade de género no poder local para dirigentes do município e temas relacionados direcionados aos colaboradores. -----

Ponto 4. Outros assuntos de interesse. -----

Não havendo mais nenhum assunto a tratar foi dada por encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada vai por todos ser assinada. -----

Paula Amália Teixeira
Teófilo Rodrigues da Silva
António Vitor da Silva
João Silva
Amélia Gonçalves
Paulo Vitor



EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

*Da
que
se
faz
a
atualização*

ATA 2

Aos nove dias do mês de março de dois mil e vinte e três, na sala de reuniões da Câmara Municipal de Mondim de Basto, na sequência de convocatória da Senhora Vereadora, Carla Silva, realizou-se a reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto 1. Aprovação da ata da reunião anterior;

Ponto 2. Balanço das ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação;

Ponto 3. Outros assuntos de interesse.

Estavam presentes: -----

A Vereadora do Pelouro da Educação, Carla Silva; a dirigente da Unidade de Educação e Cultura e, também, Conselheira interna para a Igualdade, Teresa Rodrigues Silva; o Conselheiro externo para a Igualdade, José Silva; Bruno Pereira, técnico superior do município; Emília Gonçalves, Coordenadora do Balcão Único e do GAE – Gabinete de Apoio ao Emigrante; e o Comandante da GNR de Mondim de Basto, Sargento Paulo Martins.

A Sr.^a Vereadora deu início à reunião, começando por cumprimentar e saudar todos os presentes. Informou sobre as intenções desta primeira reunião de trabalho, enfatizando a importância da partilha e articulação da EIVL no âmbito da prossecução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. -----

Ponto 1. Aprovação da ata da reunião anterior -----

A ata da reunião anterior, enviada previamente aos membros da EIVL, foi analisada e aprovada por unanimidade. -----

1

Ponto 2. Balanço das ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação -----

Neste ponto, foram descritas todas as ações já desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, no que diz respeito às variantes interna e externa. Ao longo dos últimos meses, foi dado destaque à formação interna, para dirigentes e colaboradores do município, ao uso da linguagem inclusiva, tratamento de dados desagregados por sexo, inclusão de objetivos relacionados com igualdade de género no SIADAP 2, equidade na composição de júris e comissões, a criação do Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, a sinalização de datas nacionais e internacionais de relevo, capacitação para o emprego, partilha de boas práticas em igualdade de género, medidas de incentivo à natalidade, entre outras. Percebe-se, com isto, que este Plano tem criado várias dinâmicas de trabalho, transversais às diferentes áreas de intervenção, com significativo impacto nas ações diárias. -----

Ponto 3. Outros assuntos de interesse. -----

Não havendo mais nenhum assunto a tratar foi dada por encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada vai por todos ser assinada. -----

Paula Mota Pereira
Fátima Rodrigues da
Dr. Hugo Vitorino
José Silva
Emília Gonçalves
Paulo João

ANEXO 10 – QUESTIONÁRIO APLICADO – EIVL

Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Mondim de Basto, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar a Equipa para a Igualdade na Vida Local sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra identidade de Género
- Outra: _____

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

3. 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? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

6. No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a ENIND e com as diferentes políticas nacionais? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

8. Relativamente às ações de sensibilização e formação: considera que as atividades propostas têm em conta a participação de pelo menos 40% do pessoal dirigente? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

9. Ainda sobre a formação: na sua opinião, os diferentes públicos alvo estão devidamente contemplados em ações sobre Igualdade e a Não Discriminação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

10. Sobre a conciliação da vida profissional, privada e pessoal: considera adequadas e/ou suficientes as medidas apresentadas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

13. Existem outras sugestões que gostaria de enumerar? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Sugestões

14. Sugestões *

Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Mondim de Basto, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar a Equipa para a Igualdade na Vida Local sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra identidade de Género
- Outra: _____

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

3. Categoria Profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Executivo Camarário
- Diretor/a de Departamento
- Chefe de Divisão/Unidade
- Técnico/a Superior
- Assistente Técnico/a
- Assistente Operacional
- Outra: _____

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

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

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

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

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

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

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

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

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

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

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

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

15. As atividades propostas foram realizadas, conforme previstas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Mondim de Basto, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar as entidades locais do Município sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra identificação de Género

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

3. Tipo de Entidade *

Marcar apenas uma oval.

- IPSS
- Associação
- Empresa
- Estabelecimento de Ensino / Educação
- Entidade Pública
- Outra

4. Representante da instituição? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Avançar para a pergunta 8*

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Avançar para a pergunta 17*

Sugestões

17. Considera importante a realização de outras. Quais?

Questionário de auscultação - Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação

O Município de Mondim de Basto, no âmbito do processo de avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), vem solicitar a sua colaboração para responder a este questionário que pretende auscultar a sua opinião sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

* Indica uma pergunta obrigatória

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino
- Outra Identidade de Género

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- Entre os 18 e 25 anos
- Entre os 16 e 35 anos
- Entre os 36 e 45 anos
- Entre os 46 e 55 anos
- Entre os 56 e 65 anos
- Entre os 66 e 75 anos
- Mais de 76 anos

3. Atividade profissional *

Marcar apenas uma oval.

- Empregado
- Desempregado
- Outra: _____

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

8. Como teve conhecimento do desenvolvimento das atividades? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

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

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

10. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

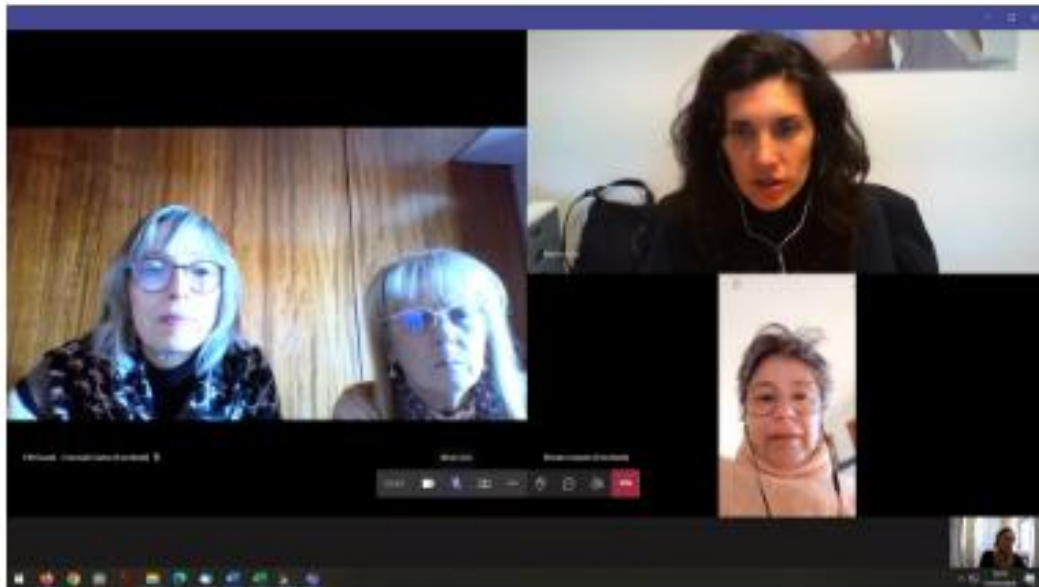
Sugestões

11. Sugestões de melhoria.

ANEXO 14 – EVIDÊNCIAS ENCONTROS DE BOAS PRÁTICAS

31 de janeiro de 2023

Encontro de Boas Práticas com outros Municípios



Municípios Presentes: Caminha, Guarda, Mondim de Basto e Pombal

SEMINÁRIO DE BOAS PRÁTICAS – CIM DO AVE – 22/maio/2023

Programa do Seminário

**Acolhimento: Receção aos/às participantes**

Grupo de Bombos da CERCIFAF

14.30h - Sessão de Abertura

Sr. Presidente do Município Antero Barbosa

14.45h - Os Planos Municipais para a Igualdade no território da CIM do Ave²
Comunidade Intermunicipal do Ave

Marta Coutada, Primeira-Secretária Intermunicipal CIM do Ave

15.00h A Construção de Boas Práticas de Igualdade de Género nos Municípios do Ave

Municípios do Ave: Póvoa de Lanhoso, Guimarães, Mondim de Basto, Cabeceiras de Basto, VN Famalicão, Vizela e Fafe.

Pausa para Café**Debate:**

Moderação Rosa Oliveira – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

17.00h - Encerramento

Manuel Albano - Vice-Presidente da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

A importância da CIG no apoio às Políticas de Igualdade e Não Discriminação






Notícia – Publicação Facebook

AVE 2030 Comunidade Intermunicipal do Ave 19 h · 🌐

Decorreu ontem o **Encontro Regional de Boas Práticas para a Promoção da Igualdade de Género**, no **Município de Fafe**.

📌 Com o objetivo de divulgar as boas práticas promovidas pelos municípios da sub-região do Ave, este encontro foi um momento de partilha de experiências e práticas promotoras da igualdade e da não discriminação, princípios basilares da Constituição Portuguesa, bem como uma oportunidade de reflexão sobre a adoção de políticas sociais que visem combater as assimetrias entre sexos, incidindo em temáticas pertinentes neste domínio, nomeadamente a violência doméstica, a linguagem inclusiva e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

#CIMdoAve #igualdadedegenero



OUTRAS PUBLICAÇÕES

Site da Câmara

<https://cm-fafe.pt/noticia/municipio-promove-encontro-regional-de-boas-praticas-para-a-promocao-da-igualdade-de-genero>

Facebook da Câmara

<https://www.facebook.com/profile/100064542769128/search/?q=Encontro%20Regional%20de%20boas%20pr%C3%A1ticas>

ANEXO 15 – ATA DE APROVAÇÃO DO RELATÓRIO DE IMPLEMENTAÇÃO E RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO GLOBAL PELA EIVL



EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

ATA 3

Aos vinte e nove dias do mês de junho de dois mil e vinte e três, na sala de reuniões da Câmara Municipal de Mondim de Basto, na sequência de convocatória da Senhora Vereadora, Carla Silva, realizou-se a reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto 1. Aprovação do Relatório de Execução Final do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação;

Ponto 3. Aprovação do Relatório de Avaliação Global do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação;

Ponto 3. Outros assuntos de interesse.

Estavam presentes: -----

A Vereadora do Pelouro da Educação, Carla Silva; a dirigente da Unidade de Educação e Cultura e, também, Conselheira interna para a Igualdade, Teresa Rodrigues Silva; o Conselheiro externo para a Igualdade, José Silva; Bruno Pereira, técnico superior do município; Emilia Gonçalves, Coordenadora do Balcão Único e do GAE – Gabinete de Apoio ao Emigrante; -----

A Sr.ª Vereadora deu início à reunião, começando por cumprimentar e saudar todos os presentes. Informou sobre as intenções desta reunião de trabalho, enfatizando a importância da continuidade da partilha e articulação da EIVL no âmbito da prossecução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, -----

Ponto 1. Aprovação do Relatório de Execução Final do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação -----

Neste ponto, foram transmitidos os conteúdos do Relatório de Execução, tendo por base as ações desenhadas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Foram descritas as ações executadas e não executadas, assim como as que não estavam previstas, contudo foram concretizadas. Trata-se de um documento alinhado com as considerações resultantes de partilhas com o Município, EIVL, contributos públicos e recolha de evidências da realização das iniciativas propostas.-----

Colocado à consideração dos presentes, este Relatório foi aprovado por unanimidade. -----

Ponto 2. Aprovação do Relatório de Avaliação Global do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação -----

O Relatório de Avaliação Global, aqui colocado à consideração dos membros da EIVL, tem como objetivo facilitar a análise, monitorização e gestão do impacto das intervenções planeadas e implementadas até à data, no âmbito da candidatura efetuada pelo Município para a elaboração de um PMIND. -----

Foi partilhado com os respetivos membros que este Relatório procede a uma análise em termos quantitativos das metas alcançadas, assim como em termos qualitativos, no que se refere ao envolvimento dos *stakeholders* previstos no Plano e de outras entidades que possam ser envolvidas futuramente, tomando possível uma interpretação mais completa dos resultados alcançados com a implementação do PMIND. -----

Colocado à consideração dos presentes, este Relatório foi aprovado por unanimidade. -----

Ponto 3. Outros assuntos de interesse. -----

Não havendo mais nenhum assunto a tratar foi dada por encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente ata, que depois de lida e aprovada vai por todos ser assinada. -----

Dr. Angel Vda. Peres
Família Gonçalves
Luís Silva
João Valentim Cunha da Silva
Helena Rodrigues Sil



Cofinanciado por:





Cofinanciado por:

