

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E OPORTUNIDADES DA PÓVOA DE LANHOSO

Relatório de Avaliação
junho de 2023

Ficha Técnica

Designação do Projeto: IGUALIDADES

Título: Plano para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso – 2023-2026: Relatório de Avaliação

Entidade proprietária: Município da Póvoa de Lanhoso

Elaborado por: Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social

junho de 2023

Projeto promovido pela Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, no âmbito da Tipologia de Operações 1.06 - Apoio Técnico à Elaboração e Monitorização da Execução e Avaliação dos Planos para a Igualdade do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego - POISE, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG o organismo intermédio.

Índice

Introdução	6
-------------------	----------

0 Município e a Promoção da Igualdade de Género	7
--------------------------------------------------------	----------

Metodologia de Avaliação	9
o Apresentação da Entidade Avaliadora	10
o Metodologia de Avaliação	11
o Avaliação dos Produtos Tangíveis	13

0 Diagnóstico	15
o Análise do Diagnóstico	16
o Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico	18

0 Plano para a Igualdade de Género e Oportunidades	21
o Elaboração do Plano	22
o Objetivos do Plano	24
o Estrutura do Plano	27
o Modelo de Governação	28
o Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade	31

A Execução das Medidas	35
o O Grau de Execução das Medidas	36
o Grelha de Classificação para o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade	42

Índice

A Estratégia de Divulgação	45
o Ações de Divulgação Empreendidas	46
o Grelha de Classificação para o Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	48

A Avaliação dos Stakeholders	50
o Entrevista à Conselheira Local (Interna) para a Igualdade	52
o Avaliação por parte da Equipa para a Igualdade na Vida Local	56
o Avaliação por parte dos Colaboradores e Colaboradoras do Município	65
o Avaliação por parte das Entidades Externas	71

A Análise SWOT	80
-----------------------	-----------

Síntese Conclusiva	85
---------------------------	-----------

Recomendações	88
o Recomendações	89
o Pistas para o Futuro	90
o Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade	91

Anexos	
---------------	--

Índice de Anexos ao Relatório de Avaliação

1. Aprovação do PMIGO

1.1. Aprovação do PMIGO – Deliberação da Câmara Municipal - 31/01/2023

1.2. Informação à Assembleia Municipal - PMIGO e Relatório de Diagnóstico 27/02/2023

1.3. Certidão - Tomada de conhecimento do PMIGO e Relatório de Diagnóstico - Assembleia Municipal 01/03/2023

2. Conselheira/o Local para a Igualdade

2.1. Nomeação da Conselheira Local para a Igualdade – Interna

2.2. Nomeação do Conselheiro Local para a Igualdade - Externo

3. Equipa para a Igualdade na Vida Local

3.1. Despacho - Constituição da EIVL - 10/02/2020

3.2. Atualização da constituição da EIVL - Deliberação da Câmara Municipal - 07/03/2023

4. Mobilização de Recursos Internos

4.1. Declaração de afetação dos elementos da equipa técnica

5. Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local – Anexo do Relatório de Diagnóstico

6. Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas

6.1. Livro de Resumos

6.2. Avaliação do Encontro

7. Protocolos e Adesões

7.1. Protocolo de Cooperação CIG – 2019

7.2. Pacto para a Conciliação

7.3. Carta Europeia Para a Igualdade

7.4. Regulamento – Serviço de Promoção Igualdade de Género e de Oportunidades

Índice de Tabelas

Tabela nº 1 - Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico: Adequabilidade	19
Tabela nº 2 - Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico: Utilidade	20
Tabela nº 3 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Governança, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional	24
Tabela nº 4 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Educação, Formação e Emprego	25
Tabela nº 5 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Saúde	25
Tabela nº 6 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Urbanismo e Mobilidade	25
Tabela nº 7 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Coesão e Cidadania	26
Tabela nº 8 - Composição da Equipa para a Igualdade na Vida Local	29
Tabela nº 9 - Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Adequabilidade	32
Tabela nº 10 - Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Utilidade	33
Tabela nº 11 - Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Boa Governança e Transparência	34
Tabela nº 12 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Governança, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional	38
Tabela nº 13 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Educação, Formação e Emprego	39
Tabela nº 14 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Saúde	39
Tabela nº 15 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Urbanismo e Mobilidade	40
Tabela nº 16 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Coesão e Cidadania	41
Tabela nº 17 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Desporto	42
Tabela nº 18 - Grelha de Classificação para o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade: Adequabilidade de Execução	43
Tabela nº 19 - Grelha de Classificação para o Relatório de Execução para o Plano para a Igualdade: Implementação do Modelo de Governança	44
Tabela nº 20 - Grelha de Classificação para o Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	49
Tabela nº 21 - Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Adequação Metodológica	92
Tabela nº 22 - Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Abrangência	93
Tabela nº 23 - Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Utilidade	94

Índice de Gráficos

Gráfico nº 1 - Medidas do PMIGO de acordo com a Vertente Interna, Externa e Transversal	27
Gráfico nº 2 - Calendarização por Eixo das Medidas do PMIGO - 2023-2026	28
Gráfico nº 3 - Execução das Medidas por Eixo do PMIGO 31/01/2023 a 31/06/2023	37
Gráfico nº 4 - Execução das Medidas do Eixo 1	58
Gráfico nº 5 - Execução das Medidas do Eixo 2	58
Gráfico nº 6 - Execução das Medidas do Eixo 3	59
Gráfico nº 7 - Execução das Medidas do Eixo 4	59
Gráfico nº 8 - Execução das Medidas do Eixo 5	59
Gráfico nº 9 - Execução das Medidas do Eixo 6	60
Gráfico nº 10 - Grau de Implementação do PMIGO	60
Gráfico nº 11 - Grau de participação das Entidades Parceiras	61
Gráfico nº 12 - Impacto das medidas implementadas para Colaboradores/as (HM)	62
Gráfico nº 13 - Impacto das medidas implementadas para Municípes (HM)	62
Gráfico nº 14 - Inquiridos/as segundo a Categoria Profissional (HM)	66
Gráfico nº 15 - Inquiridos/as segundo a Unidade Orgânica (HM)	66
Gráfico nº 16 - Pertinência da Elaboração do PMIGO (HM)	67
Gráfico nº 17 - Participação na Elaboração do PMIGO (HM)	67
Gráfico nº 18 - Alinhamento do PMIGO com as áreas de intervenção prioritárias no âmbito da Igualdade de Género e de Oportunidades (HM)	68
Gráfico nº 19 - Impacto das medidas implementadas pelo PMIGO para os/as Colaboradores/as	68
Gráfico nº 20 - Impacto das medidas implementadas pelo PMIGO para os/as Municípes	69
Gráfico nº 21 - Adequação da Divulgação do PMIGO (HM)	69
Gráfico nº 22 - Tipologia de Entidades	71
Gráfico nº 23 - Áreas de Atuação	71
Gráfico nº 24 - Participação na Elaboração do PMIGO	72
Gráfico nº 25 - Relevância dos Objetivos do Eixo 1	74
Gráfico nº 26 - Relevância dos Objetivos do Eixo 2	74
Gráfico nº 27 - Relevância dos Objetivos do Eixo 4	75
Gráfico nº 28 - Relevância dos Objetivos do Eixo 5	77
Gráfico nº 29 - Relevância dos Objetivos do Eixo 6	77
Gráfico nº 30 - Impacto das Medidas Implementadas pelo PMIGO	78

Introdução

O presente Relatório de Avaliação insere-se no processo de implementação do “Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades do Município da Póvoa de Lanhoso 2023-2026” (PMIGO), cuja elaboração decorre do trabalho desenvolvido no âmbito do Projeto nº POISE-01-3422-FSE-000017 - “IGUALIDADES”, resultante da candidatura apresentada pelo Município ao Aviso Nº POISE-22-2020-03, referente à Tipologia 1.06 – Apoio Técnico à Elaboração e Monitorização da Execução e Avaliação dos Planos para a Igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.

O objetivo deste relatório prende-se com a apresentação das principais conclusões da Avaliação Externa do PMIGO, fruto da reflexão conjunta com o Município da Póvoa de Lanhoso sobre todo o processo que conduziu à sua construção, bem como proceder a um balanço global relativo aos primeiros meses de implementação do PMIGO e ao seu impacto, quer na sua vertente interna (medidas destinadas aos colaboradores e às colaboradoras do Município) quer na sua vertente externa (medidas destinadas à população residente e trabalhadora no Município).

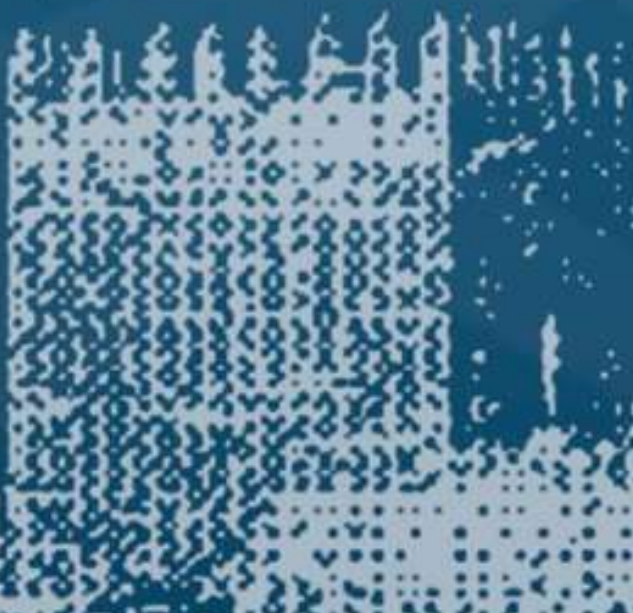
Este documento pretende ainda espelhar, para além de uma avaliação quantitativa das metas alcançadas no âmbito da implementação do PMIGO, uma visão de carácter qualitativo, fruto do envolvimento e valorização da perspectiva de todos os stakeholders previstos no Plano, permitindo a identificação das principais dificuldades e ameaças à plena execução do PMIGO, bem como das oportunidades e fatores críticos de sucesso existentes no território, passíveis de alavancar a sua implementação e contribuir para a prossecução de todos os objetivos subjacentes à sua construção e execução no período 2023-2026.

O Relatório de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso, agora apresentado, dá assim resposta à elaboração do produto tangível do processo avaliativo, requisito da já referida Tipologia de Operações 1.06 – Apoio Técnico à Elaboração e Monitorização da Execução e Avaliação dos Planos para a Igualdade, no âmbito da qual foi financiado o projeto “IGUALIDADES”, dando igualmente cumprimento à diretriz de que o mesmo “deve garantir uma avaliação independente, isto é desenvolvida por uma entidade externa”, tendo o mesmo sido elaborado pela Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, contratada para o efeito.

O MUNÍCIPIO E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO



PÓVOA
DE LANHOSO
Município



O Município e a Promoção da Igualdade de Género

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

SIGO



A estratégia Municipal para a Igualdade assenta no empenho em territorializar as políticas públicas de promoção da Igualdade. Orientando-se pelos princípios e objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e os demais planos e instrumentos existentes, o Município da Póvoa de Lanhoso estabelece um conjunto de iniciativas a nível interno, tendo em conta o bem-estar organizacional da Câmara Municipal e a nível externo, direcionado à comunidade. A execução destas ações objetiva uma mudança nos comportamentos sociais e a universalização de valores e princípios através de maior conhecimento das temáticas.

Plano para a Igualdade de Género e de Oportunidades da Póvoa de Lanhoso 2023-2026

METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO



**PÓVOA
DE LANHOSO**
Município

- Apresentação da Entidade Avaliadora
- Apresentação da Metodologia de Avaliação
- Avaliação dos Produtos Tangíveis



Questão de Igualdade
Associação para a Inovação Social

Apresentação da Entidade Avaliadora

A Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social (QI) é uma associação sem fins lucrativos, fundada em 2008, e que apresenta quer nos seus estatutos, quer no seu histórico de atividade, um percurso comprovadamente centrado no objetivo da promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, assentando a sua missão:

- na promoção do Princípio da Igualdade, tal como consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição da República Portuguesa, nomeadamente a igualdade entre mulheres e homens, desenvolvendo mecanismos que contribuam para a sua igual participação, intervenção e representatividade na sociedade;
- na contribuição para a eliminação de todas as formas de discriminação, exclusão social e violência com base nomeadamente no género, idade, etnia, nacionalidade, religião, instrução, orientação sexual, identidade de género e expressão de género.

Um dos pontos fortes da atuação da Questão de Igualdade ao longo do seu percurso tem sido o trabalho desenvolvido junto dos Municípios, sobretudo no que respeita ao apoio à elaboração, implementação e avaliação de Planos Municipais para a Igualdade. Fruto desse trabalho, é também a entidade promotora da Rede de Autarquias para a Igualdade, constituída no âmbito de um projeto financiado pelo Programa “Conciliação e Igualdade de Género” – EEA Grants, a qual tem como principal objetivo promover a integração do princípio da Igualdade entre Mulheres e Homens e de medidas promotoras da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas políticas locais sectoriais, e da qual o Município da Póvoa de Lanhoso é uma das autarquias fundadoras.

A equipa da Questão de Igualdade responsável pela elaboração deste Relatório de Avaliação é constituída por:

Ana Paixão: Licenciada em Sociologia pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (pré-Bolonha) e Pós-graduada em Família e Género pelo ISCSP, Universidade de Lisboa. Detém várias especializações em Igualdade de Género e Violência de Género, sendo esta a área em que tem vindo a exercer a sua atividade profissional como Coordenadora de Projetos, Consultora e Formadora.

Pedro Gonçalves: Licenciado em Sociologia pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (pré-Bolonha) e Formador certificado em Igualdade de Género, desenvolve a sua atividade profissional como Coordenador Técnico e Financeiro de Projetos e Consultor na área da Igualdade de Género.

Ambos integram a Lista de Especialistas da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG e foram já responsáveis, individualmente e em equipa, pela produção de vários materiais de sensibilização e (in)formação na área da Igualdade de Género, bem como pela elaboração de diversos documentos, nomeadamente no âmbito de Estudos de Diagnóstico, e apoio na Construção e Avaliação de Planos para a Igualdade.

Metodologia de Avaliação

Partindo da premissa de que os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a Igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado no território, integrando Medidas de Mainstreaming de Género e Ações Específicas, fixando Objetivos, Indicadores e Metas a alcançar, a sua avaliação deverá assentar sempre em processos objetivos, abrangentes e multidimensionais, tendo por base práticas investigativas cientificamente estruturadas e instrumentos de recolha de informação rigorosos e controlados, possibilitando gerar um conhecimento aprofundado sobre toda a intervenção desenvolvida.

Dando cumprimento a este desígnio, e de acordo com o explicitado no Aviso Nº POISE - 22-2020-03, relativo à abertura de Candidaturas à Tipologia de Operações 1.06 - Apoio Técnico à Elaboração e Monitorização da Execução e Avaliação dos Planos para a Igualdade, no âmbito do qual foi desenvolvido o Projeto "IGUALIDADES", enquadrando a elaboração, implementação e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso (PMIGO) – 2023/2026, o processo de avaliativo que lhe é inerente deverá contemplar a *“avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A avaliação deverá incluir ainda a identificação de pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro, tanto para a execução do Plano no restante período de vigência, como para o processo de elaboração e implementação de futuros planos.”*

Nesse sentido, o processo de avaliação externa, conduzido pela equipa da Questão de Igualdade, em estreita articulação com o Executivo, a equipa técnica e a Equipa para a Igualdade na Vida Local do Município da Póvoa de Lanhoso, foi operacionalizado de acordo com o “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis” do Aviso n.º POISE - 22-2020-03, abarcando as seguintes fases, sucessivas, complementares e interrelacionadas entre si:



1. Análise documental

Incidindo sobre a informação disponibilizada pelo Município sobre as etapas chave no percurso, por si já efetuado, no que diz respeito à promoção Igualdade de Género e de Oportunidades, bem como sobre a verificação dos seguintes documentos:

- **Relatório de Diagnóstico:**

- Nomeadamente no que respeito à sua adequação metodológica, à abrangência e profundidade do diagnóstico efetuado, à inclusão dos indicadores de partida referidos no Aviso n.º POISE-22-2020-03, à participação dos diferentes stakeholders e à identificação das principais necessidades e áreas de intervenção prioritária.

- **Plano para a Igualdade de Género e Oportunidades:**

- Tendo por base as conclusões e recomendações que emanaram do diagnóstico efetuado, incidindo sobre a vertente interna e a vertente externa, e a sua articulação com o Plano a desenhar, procedendo-se à avaliação da coerência interna e externa do seu conteúdo e das estratégias de ação delineadas e da sua relevância face às necessidades diagnosticadas, bem como à sua correspondência com os eixos estratégicos de intervenção dos principais instrumentos de política nacional e europeia neste domínio.

- **Relatório de Execução:**

- Avaliação dos primeiros 4 meses de implementação do PMIGO, desde a data da sua aprovação, 31 de Janeiro de 2023, até 31 de Maio de 2023, nomeadamente no que respeita à execução das medidas previstas e consequente impacto e grau de concretização dos objetivos definidos, e cujas principais conclusões se encontram evidenciadas no presente relatório.

- **Produto das Ações de Divulgação Empreendidas**

- Análise das atividades de divulgação associadas ao processo de elaboração do PMIGO, incidindo sobre enfoque dado à partilha de experiências e validação de procedimentos e produtos, junto de outras Autarquias, numa perspectiva de enriquecimento mútuo.

2. Auscultação dos stakeholders

Avaliação da implementação do PMIGO, imprimindo-lhe um carácter participativo, tendo em consideração a perspectiva dos diferentes stakeholders envolvidos, através da análise dos resultados obtidos com a aplicação dos seguintes instrumentos, construídos especificamente para o efeito:

- Guião de entrevista a aplicar a Conselheira Local para a Igualdade (Interna)
- Questionário a aplicar aos membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local – EIVL
- Questionário a aplicar aos colaboradores e às colaboradoras do Município
- Questionário a aplicar às Entidades Externas envolvidas no processo de implementação do PMIGO

3. Análise SWOT

Formulação das principais conclusões do processo de avaliação do PMIGO, incluindo a análise dos fatores críticos de sucesso (ou insucesso) na sua implementação, bem como as oportunidades que possam potenciar a sua execução, ou por outro lado, as ameaças à sua implementação de acordo com o previsto.

4. Apresentação de recomendações para o processo de implementação futura do PMIGO

Avaliação dos Produtos Tangíveis

Tendo por objetivo sintetizar e simplificar a análise de cada um dos produtos tangíveis em apreciação (apresentados no quadro seguinte), com vista à avaliação global da operação financiada que deu origem à implementação do PMIGO, tivemos por base a metodologia apresentada no “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis” do Aviso n.º POISE-22-2020-03, no qual são enunciados os critérios e subcritérios inerentes à validação de cada um dos produtos, correspondendo a cada uma das fases e atividades do processo.

Avaliação dos Produtos Tangíveis				
Produto: Relatório de Diagnóstico	Produto: Plano para a Igualdade	Produto: Relatório de Execução do Plano para a Igualdade	Produto: Produto das Ações de Divulgação Empreendidas	Produto: Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade
Critérios de Avaliação: Adequabilidade e Utilidade	Critérios de Avaliação: Adequabilidade, Utilidade e Boa Governança e Transparência	Critérios de Avaliação: Adequabilidade da Execução e Implementação do Modelo de Governança	Critérios de Avaliação: Divulgação	Critérios de Avaliação: Adequação Metodológica, Abrangência e Utilidade

De acordo com o referido guia, cada produto tem associado um ou mais critérios de avaliação, sendo que a cada um deles correspondem 4 subcritérios que deverão ser avaliados de acordo com os parâmetros definidos na grelha de classificação, sendo-lhes atribuído um “Sim” em caso de correspondência ou um “Não” em caso de não concordância com os aspetos em verificação. Deste modo, a quantidade de subcritérios que obtenham um “Sim” conduz à aferição da pontuação a atribuir a cada critério em avaliação, podendo esta variar de acordo com a seguinte escala:



Deste modo, a classificação relativa à avaliação de cada produto resulta da média simples da nota obtida em cada um dos critérios em análise, sendo que para que um produto possa ser validado, terá necessariamente de obter uma nota mínima de 2,5.

Com vista a explicitar a avaliação obtida para cada um dos produtos tangíveis, procedemos à adaptação das grelhas de classificação, disponibilizadas no guia, complementando-as com um campo destinado a “Observações”, no qual foram apresentadas as evidências da verificação (ou não) de cada um dos subcritérios.

As grelhas correspondentes a cada uns dos produtos irão ser apresentadas ao longo do relatório, de acordo com as seguintes fases: Diagnóstico, Elaboração e Implementação do Plano e Divulgação e Avaliação do Plano.



O DIAGNÓSTICO



**PÓVOA
DE LANHOSO**
Município

- **Análise do Diagnóstico**
- **Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico**

Análise do Diagnóstico

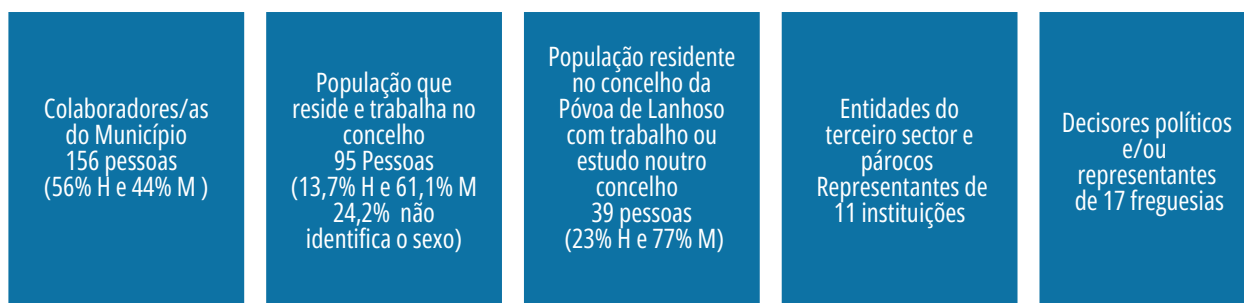
O Diagnóstico foi realizado entre setembro de 2020 e junho de 2021, incidindo na vertente interna e externa, tendo para o efeito sido utilizados diferentes métodos de recolha de informação, recorrendo ao "Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos", desenvolvido no âmbito do projeto Local Gender Equality (Ferreira & Almeida, 2016).

Para a realização do **diagnóstico interno** foi elaborado e testado um inquérito por questionário, disponibilizado online a todos os colaboradores e colaboradoras do Município. Foram obtidas 156 respostas válidas, 69 do sexo feminino (44%) e 87 do sexo masculino (56%), o que corresponde a 67% do universo de colaboradores e colaboradoras do Município, constituindo uma amostra satisfatória e adequada ao retrato da situação.

Para a realização do **diagnóstico externo**, foram preparadas quatro atividades, entre setembro de 2020 e janeiro de 2021:

- Brainstorming - realizado em formato on-line destinado à comunidade em geral
- Questionários online - destinados à população residente no concelho
- 2 focus group destinados a representantes das IPSS's, Presidentes de Junta e aos Párocos das freguesias
- 1 World Café no qual participariam os/as representantes das Juntas de Freguesia

Como resultado da aplicação destes instrumentos de recolha de dados, foram auscultados/as:



O relatório de Diagnóstico apresenta ainda, num anexo à parte, a Listagem dos 38 indicadores de partida, apresentados no Anexo 1 do Aviso n.º POISE-22-2020-03.

Os resultados do diagnóstico permitiram identificar as assimetrias entre homens e mulheres que ainda existem e persistem no território da Póvoa de Lanhoso, registar sugestões dos colaboradores e colaboradoras da Autarquia, assim como de um vasto conjunto de profissionais que representam instituições de diferentes áreas, e ainda, de cidadãos e cidadãs anónimas que vivem, trabalham e/ou estudam no Concelho.

Neste sentido, e de forma resumida, foram identificadas as seguintes áreas e respetivas necessidades de intervenção:

01. Governação, Gestão de Pessoas e Bem Estar Organizacional

- Dificuldade na conciliação entre as diferentes esferas da vida (profissional, pessoal e familiar);
- Insuficiente formação em horário de trabalho;
- Inexistência de procedimentos em caso de assédio moral e sexual no local de trabalho;
- Baixa utilização do uso de linguagem inclusiva em todos os meios de comunicação da Autarquia;
- Reduzida ação na integração laboral de novos colaboradores/as;
- Inexistência de acordos com entidades culturais e recreativas;
- Inexistência de ações que visem o desenvolvimento de habilidades e competências dos colaboradores/as.

02. Educação, Formação e Emprego

- Fraca perceção em matéria de igualdade entre homens e mulheres nas entidades;
- Baixa qualificação de alguns colaboradores/as;
- Fraca disseminação de materiais em matéria de igualdade nos estabelecimentos escolares.

03. Saúde

- Negligência própria no que diz respeito aos cuidados de saúde, por falta de tempo;
- Inexistência de atividades de promoção da ergonomia, atividade física e relaxamento.

04. Urbanismo e Mobilidade

- Sentimento de insegurança ao circular sozinho/a na via pública em horário noturno;
- Fraca cobertura de transportes públicos;
- Existência de barreiras arquitetónicas.

05. Coesão e Cidadania

- Reconhecimento da não aplicação de mecanismos em matéria de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho;
- Existência de estereótipos associados às matérias de intervenção da ENIND 2030 e TSH;
- Inexistência de informação cultural e patrimonial acessível a todas as pessoas.

06. Desporto

- Inexistência de mecanismos impulsionadores de práticas desportivas a jovens raparigas e mulheres;
- Reduzida diversidade na oferta de modalidades desportivas;
- Inexistência de uma cultura organizacional na modalidade mista.

Terminada a fase de diagnóstico, foi realizado o Seminário de Apresentação dos resultados Diagnóstico, no dia 30 de julho de 2021, estando o relatório disponível para consulta no separador criado no site do município para divulgação do PMIGO e documentos estratégicos criados no âmbito do mesmo: <https://www.povoadelanhoso.pt/atividade-municipal/educacao/servico-promocao-da-igualdade-genero/documentos-e-projetos/>

Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico

A Avaliação do primeiro produto tangível, o Relatório de Diagnóstico, contempla 2 critérios: a Adequabilidade e a Utilidade. No que respeita ao primeiro, com o qual se pretende, de acordo com o “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, “avaliar se foram criadas as condições necessárias ao desenvolvimento de um diagnóstico de qualidade no território”, de acordo com a análise da grelha seguinte, este apresenta uma notação de 4, sendo integralmente cumpridos os subcritérios (ver observações) relacionados com a “Conformidade com o contratualizado”, a “Adequação Metodológica”, a “Mobilização de Recursos Internos” e a “Participação dos Stakeholders”.

Importa no entanto efetuar uma nota relativamente ao subcritério “Conformidade com o contratualizado”, o qual consideramos como cumprido, tendo-se procedido em anexo ao Relatório de Diagnóstico, à inclusão dos 38 indicadores de partida, apresentados no Anexo 1 do Aviso n.º POISE-22-2020-03. No entanto, no que respeita aos indicadores 15, 16, 17 e 18, referentes à “Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)”, embora estes tenham também sido apresentados, não foi possível a obtenção de dados relativos à totalidade das coletividades e associações que não detêm o estatuto de IPSS e/ou que não são da área do cuidado. Dada a inexistência de uma compilação de informação, suficientemente representativa, relativa a estes indicadores e encontrando-se os mesmos totalmente interligados entre si, caracterizando um mesmo contexto, o Município da Póvoa de Lanhoso, como forma de suprir esta lacuna, considerou no desenho do PMIGO a introdução de uma medida específica, no Eixo de Intervenção: Governança, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional, através da qual se prevê “Recolher indicadores referentes aos órgãos sociais das organizações/associações das várias áreas, desagregados por sexo”.

Tabela nº 1 - Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico: Adequabilidade

Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico: Adequabilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstas no anexo 1 do Aviso?	SIM
		Observações: Foi efetuado o levantamento de todos os 38 indicadores de partida previstos no Anexo 1 do Aviso n.º POISE-22-2020-03, com a ressalva de que, no que respeita aos indicadores relativos à “Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregada por sexo e tipologia de funções” devido à autarquia não dispor ainda desta informação relativa à totalidade das coletividades e associações que não detêm o estatuto de IPSS e/ou que não são da área do cuidado, esta recolha constituirá uma medida do PMIGO
Adequação Metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto Local Gender Equality)?	SIM
		Observações: As metodologias de diagnóstico foram claramente identificadas no relatório produzido, existindo um capítulo específico com esse propósito, sendo feita menção expressa à utilização, para esse efeito, do “Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos” desenvolvido no âmbito do projeto Local Gender Equality
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
		Observações: Para efeitos da candidatura ao financiamento, foi elaborada uma Declaração de Afetação dos Elementos da Equipa Técnica, datada de 15 de Maio de 2020, e assinada pelo Presidente da Câmara, identificando claramente os membros da equipa a afetar e as atividades e tarefas a desempenhar por cada um deles
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
		Observações: A metodologia de elaboração do Diagnóstico Externo contemplou atividades direcionadas ao envolvimento e participação da comunidade em geral (através de brainstormings e questionários online), bem como dos atores chave locais, nomeadamente os/as representantes das IPSS, Presidentes de Junta de Freguesia, Párcos (através de focus groups)
Número total de Sim: 4		

Em relação ao segundo critério de avaliação, a “Utilidade”, através do qual se pretende, de acordo com o guia, “avaliar a qualidade intrínseca do relatório de diagnóstico e se este cumpre com os objetivos a que se propõe”, consideramos que os subcritérios que o constituem, “Perspetiva de Género”, “Identificação das Necessidades e Priorização”, “Interseccionalidade” e “Divulgação do Diagnóstico” se encontram integralmente cumpridos, de acordo com as observações patentes na grelha seguinte, originando por isso uma notação de 4.

Tabela nº 2 - Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico: Utilidade

Grelha de Classificação para o Relatório de Diagnóstico: Utilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
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?	<p>SIM</p> <p>Observações: O diagnóstico efetuado contemplou uma análise da vertente interna (incidindo sobre os/as colaboradores/as do Município) e da vertente externa (considerando a população em geral e os atores chave locais), permitindo, em ambos os casos, compreender de forma mais aprofundada e integrando a perspetiva de género, a situação de homens e mulheres no território, nas suas diferentes dimensões. Para o efeito, sustenta a sua metodologia de recolha de dados tendo em consideração os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND 2018-2030)</p>
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidade e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Relatório de Diagnóstico faz menção expressa às áreas de intervenção prioritária, decorrentes das necessidades identificadas, tendo o Plano sido elaborado e estruturado tendo por base esses Eixos Estratégicos de Intervenção</p>
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?	<p>SIM</p> <p>Observações: O diagnóstico efetuado teve em consideração uma perspetiva interseccional relativa às múltiplas discriminações existentes, tendo sido previstas na elaboração do Plano medidas específicas com vista a dar-lhes resposta</p>
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do diagnóstico foram apresentados aos atores locais?	<p>SIM</p> <p>Observações: Foi realizado um Seminário de Apresentação dos Resultados do Diagnóstico, o qual teve lugar no dia 30 de Julho de 2021, envolvendo não só os atores locais como também técnicos/as de outras autarquias.</p>
Número total de Sim: 4		

Pelo exposto, tendo o Relatório de Diagnóstico obtido uma classificação de 4 no primeiro critério (Adequabilidade) e de 4 no segundo (Utilidade), a avaliação global apresenta um valor de 4 pontos, considerando-se por isso que este Produto Tangível se encontra em condições de ser validado.



**PÓVOA
DE LANHOSO**
Município

-
- **Análise do PMIGO**
 - Elaboração
 - Objetivos
 - Estrutura
 - Modelo de Governação
 - **Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade**
-

Elaboração do Plano

A fase de elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso (PMIGO) decorreu de agosto 2021 a janeiro de 2023, culminando com a sua aprovação na reunião de Câmara de 31 de janeiro de 2023 e a sua apresentação pública no dia 08 de março de 2023.

A sua metodologia de operacionalização consistiu no desenvolvimento das atividades já previstas na fase de candidatura do Projeto "IGUALDADES", operação financiada no âmbito da qual se desenrolou todo o processo de construção e implementação do PMIGO.

Assim, e no período que mediou entre junho de 2021 e a conclusão da elaboração do Plano, em janeiro de 2023, foi desenvolvido um conjunto de ações, que seguidamente sintetizamos, com o objetivo de, simultaneamente, proceder à sensibilização alargada para a temática da Igualdade de Género e de Oportunidades (abordando diferentes dimensões e abrangendo diversos públicos-alvo), bem como complementar a abrangência dos dados recolhidos na fase de diagnóstico e fornecer pistas para elaboração do Plano:

- Ações de Capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação, envolvendo o Executivo Camarário, Chefias de 2º e 3º grau e Chefes de equipa que compõem a estrutura orgânica do Município - junho de 2021;
- Iniciativas de sensibilização, destinadas a crianças e jovens, direcionadas para a promoção dos Direitos Humanos e desconstrução de mitos e estereótipos associados à Igualdade de Género (ex: "Human Rights Summer Week"), combate à segregação no mercado de trabalho (ex: "#ExperimentaOTeuFuturo"), prevenção da Violência no Namoro (ex: "Não Fico Calad@") - De novembro de 2021 a julho de 2022;
- Iniciativas de sensibilização, envolvendo o tecido empresarial local na promoção da Igualdade (ex: "Sou Quem Quero Ser") - agosto de 2021;
- Iniciativas de sensibilização, destinadas à população em geral e direcionadas para a consciencialização sobre a existência das desigualdades presentes no dia-a-dia (ex: "Envolve-te"), ou com vista a fomentar a inclusão e a aceitação da diversidade (ex: "Café Concerto Inclusivo") e o respeito pela diferença (#SomosTodos#) - De novembro de 2021 a julho de 2022;
- Iniciativas de capacitação, destinadas a mulheres séniores, na área da utilização das TIC (ex: "TIC@OpenWindows") - De outubro de 2021 a setembro de 2022;
- Workshops, destinados à população em geral, incidindo sobre as temáticas do Assédio Moral e Sexual, Tráfico de Seres Humanos, Práticas Tradicionais Nefastas e da Interseccionalidade no combate às Práticas Discriminatórias - De outubro de 2021 a março de 2022;

- Fórum e Marcha Solidária com as Vítimas e pela Igualdade, realizados no Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de Novembro) e destinados a sensibilizar a comunidade escolar e a população em geral para estas temáticas - novembro de 2021;
- Encontro Internacional de Boas Práticas - Teambuilding da Igualdade”, com a participação de representantes de várias Autarquias, ONG’s e de Profissionais a desenvolver atividade nas áreas que integram a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - ENIND, o qual permitiu reunir um conjunto de contributos para a elaboração do PMIGO - setembro 2022.

Para além destas ações, foram ainda realizadas reuniões de acompanhamento com a perita externa, Dra. Sandra Saleiro, que assessorou a fase de diagnóstico e elaboração do Plano.

Tendo por base os resultados do Diagnóstico, complementado pelos inputs resultantes da realização das ações acima descritas, a fase de elaboração do PMIGO culminou com a Reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local, realizada em 19 de dezembro de 2022, na qual foi apresentada, analisada e discutida a proposta de medidas a integrar o PMIGO, tendo a sua versão final sido aprovada nesta reunião.

Objetivos do Plano

Incidindo agora sobre a estrutura do PMIGO, este encontra-se assente em 6 Eixos de Intervenção que envolvem a dimensão interna e/ou externa de atuação do Município. Para cada um desses Eixos foram definidos Objetivos Específicos, em consonância com os Objetivos Estratégicos dos 3 Planos de Ação que compõem a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», bem como do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos – PAPCTSH 2018 -2021, interrelacionados da forma que se apresenta nas tabelas seguintes.

Tabela nº 3 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional

Eixo de intervenção: Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional	
Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - Objetivo 1: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IHM nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública	Garantir a execução do PMIGO
	Avaliar e executar o PMIGO
	Divulgar o PMIGO
	Integrar a perspectiva de género no registo de todas as atividades realizadas ou apoiadas pelo Município
	Recolher indicadores referentes aos órgãos sociais das organizações/associações das várias áreas, desagregados por sexo
Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - Objetivo 2: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) - Objetivo 1: Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de VM/VD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de Direitos Humanos, de igualdade e não discriminação	Promover o conhecimento sobre a IG e combater a tolerância a todas as formas de VCM

Tabela nº 4 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Educação, Formação e Emprego

Eixo de intervenção: Educação, Formação e Emprego	
Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - Objetivo 3: Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	Combater e desconstruir estereótipos de género
	Envolver as instituições de ensino do concelho na promoção da Igualdade de Género
	Promover a participação dos/as jovens na promoção da Igualdade de Oportunidades
	Melhorar os níveis de qualificação das pessoas adultas

Tabela nº 5 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Saúde

Eixo de intervenção: Saúde	
Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - Objetivo 5: Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e homens	Promoção, no local de trabalho de momentos de atividade física/relaxamento/ergonomia
	Promoção do bem-estar pessoal e laboral

Tabela nº 6 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Urbanismo e Mobilidade

Eixo de intervenção: Urbanismo e Mobilidade	
Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - Objetivo 2: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Promoção das acessibilidades e uso de transporte público
	Promoção de um Concelho inclusivo em termos de acessibilidades
	Adaptar as estruturas para permitir o acesso a pessoas com problemas de mobilidade aos edifícios geridos pela Autarquia
	Reforçar a segurança no espaço público

Tabela nº 7 - Objetivos do Eixo de Intervenção: Coesão e Cidadania

Eixo de intervenção: Coesão e Cidadania	
Objetivo Estratégico	Objetivos Específicos
Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - Objetivo 2: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de MH no mercado de trabalho e na atividade profissional	Diminuir o impacto de género na realização de tarefas em contexto laboral
Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) - Objetivo 7: Integrar a promoção da IMH no Combate à pobreza e exclusão social	Promover a desconstrução dos estereótipos associados à VD e VCM
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) - Objetivo 1: Prevenir/erradicar a tolerância social às várias manifestações de VM/VD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de DH, de igualdade e não discriminação	
Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) - Objetivo 6: Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	Informar e sensibilizar para as PTN
IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos – PAPCTSH 2018 -2021 - Objetivo 1: Garantir e reforçar o conhecimento e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH
Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de género, e Características Sexuais – PAOIEC) - Objetivo 3: Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos.

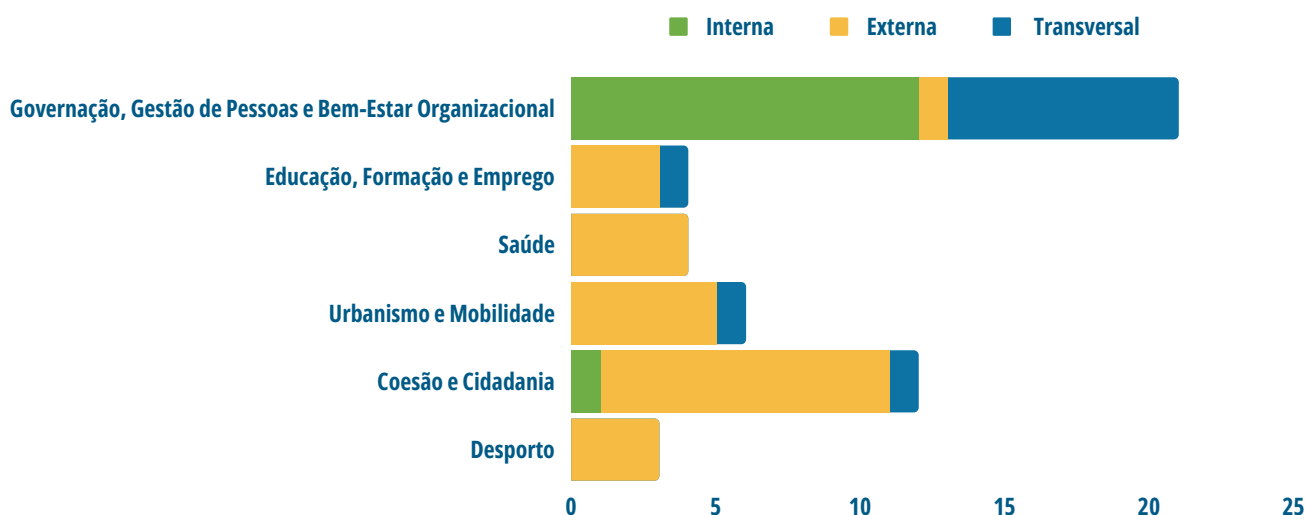
Estrutura do Plano

A operacionalização do PMIGO compreende a implementação de 50 medidas, repartidas pelos seis Eixos de Intervenção.



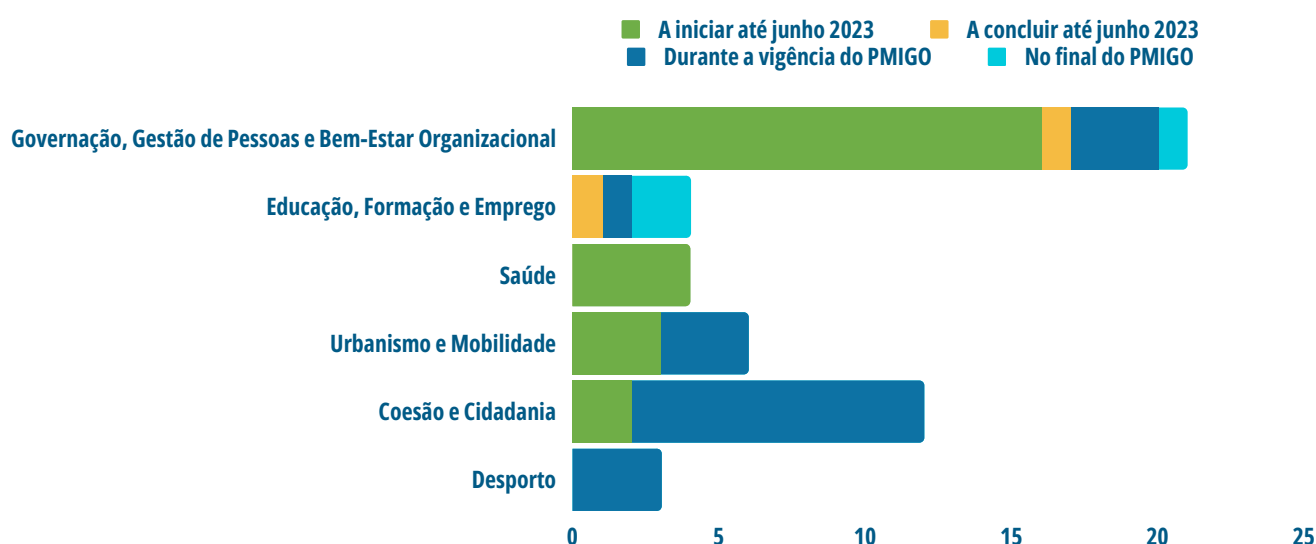
Estas medidas destinam-se a dar resposta às necessidades identificadas na vertente interna e na vertente externa, sendo que dada a sua abrangência e pertinência algumas medidas foram criadas para dar resposta às duas vertentes conferindo-lhes um carácter transversal. No que respeita a esta repartição, encontramos 13 medidas exclusivamente internas, 26 medidas direccionadas para a vertente externa e 11 medidas que apresentam o referido carácter transversal, abarcando a 2 vertentes.

Gráfico nº 1 - Medidas do PMIGO de acordo com a Vertente Interna, Externa e Transversal



Para cada uma das 50 medidas do PMIGO foram definidos os respetivos indicadores e metas a atingir com vista à sua concretização, bem como os atores responsáveis, entidades a envolver (identificadas em anexo ao PMIGO) e respetiva calendarização, a qual varia entre 4 categorias: as medidas a concluir até junho de 2023 (2), as medidas a iniciar até junho de 2023 (25), as medidas a executar durante a vigência do PMIGO (20) e por último, as que deverão estar executadas apenas no final do PMIGO (3).

Gráfico nº 2 - Calendarização por Eixo das Medidas do PMIGO - 2023-2026



Modelo de Governação

O modelo de governação adotado, com vista à implementação, monitorização e avaliação do PMIGO, compreende a realização de dois momentos chave de avaliação:

- o primeiro momento, ao qual o presente relatório dá resposta, engloba a avaliação dos primeiros 12 meses de implementação do PMIGO, realizada por uma entidade externa, cujo relatório de avaliação será sujeito a validação pela EIVL;
- o segundo momento, corresponde à avaliação final do PMIGO, devendo o relatório de avaliação, após validação pela EIVL, ser sujeito a aprovação em reunião de Câmara e submetido à Assembleia Municipal.

Ambos os momentos serão realizados em estreita articulação com a EIVL, com vista a garantir que este seja um processo dinâmico e participado pelos vários stakeholders envolvidos na conceção e implementação do PMIGO.

No que diz respeito à Equipa para a Igualdade na Vida Local, importa mencionar que já existia no Município, desde 2011, um grupo de trabalho com as mesmas atribuições, designado de “Comissão + Igualdade + Cidadania”, constituído no âmbito do I Plano Municipal para a Igualdade, esta boa prática já implementada veio contribuir para que o trabalho agora desenvolvido se encontre já sistematizado e rotinado.

Não obstante a existência prévia deste grupo de trabalho, em conformidade com o disposto na alínea b) da cláusula quartado Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, assinado em 5 de junho de 2019, entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e o Município da Póvoa de Lanhoso, foi transposta a “Comissão + Igualdade, + Cidadania”, para Equipa para a Igualdade na Vida Local, sendo aprovado em 10/02/2020 a nova constituição da mesma, incluindo as áreas definidas pela CIG, porém, não excluindo representantes de áreas que já integravam a equipa e que a Autarquia da Póvoa de Lanhoso entendeu por bem manter. No dia 02/03/2023, foi levado ao conhecimento da Câmara Municipal as alterações imprimidas na constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local, que atualmente assume a seguinte configuração:

Tabela nº 8 - Composição da Equipa para a Igualdade na Vida Local

Equipa para a Igualdade na Vida Local	Representante	Cargo
Executivo	Frederico Castro	Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso
	Fátima Moreira	Vice-presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso e Vereadora do pelouro de Igualdade e Inclusão
Conselheiro/a Local para a Igualdade	Carla Melo	Conselheira Interna
	Carlos Vieira	Conselheiro Externo
Dirigentes da Câmara Municipal	Helder Rodrigues	Orçamento
	Rui Meira	Gestão Urbanística
	Carlos Marinho	Planeamento
	Eliana Oliveira	Intervenção Social
	Maria José Lourenço	Saúde
	Maria José Lourenço	Educação
Representantes de outras áreas	Sofia Freitas	Cultura
	André Cruz	Informática
	Berta Carvalho	Comunicação
	Adriana Sousa	Obras Municipais
Investigadora/Especialista em Igualdade de Género	Ana Maria Brandão	Professora Auxiliar na Universidade do Minho, investigadora do Centro de Investigação em Ciências Sociais – CICS Nova
Assembleia Municipal	José Manuel Silva	Representante de Presidentes de Junta de Freguesia
Organizações Públicas e Privadas	Sónia Fernandes	SCM da Póvoa de Lanhoso
	Domingos Silva	Presidente da Associação de Apoio aos Deficientes Visuais do Distrito de Brag
	Moisés Campos	CEO da Empresa Plako

São competências da Equipa para a Igualdade para a Vida Local propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e ações desenvolvidas no âmbito do PMIGO.

Neste sentido, o processo de monitorização do PMIGO, tem sido feito de forma regular e em articulação com todos os serviços e departamentos envolvidos, através recolha de informação junto das entidades responsáveis e envolvidas na implementação de cada medida, de modo a aferir o grau de execução de cada medida e a análise dos resultados alcançados nos respetivos indicadores de realização, permitindo deste modo, identificar eventuais desvios e as ações a introduzir com vista à sua correção, ou a eventual introdução de novas medidas, para o efeito, serão realizadas reuniões semestrais.

Não obstante esta calendarização, e dada a importância atribuída a um acompanhamento de maior proximidade nesta fase inicial da implementação do PMIGO, no período a que reporta este relatório, o processo de monitorização apresentou um menor espaçamento temporal, tendo sido realizadas duas reuniões, nos dias 10 e 29 de maio (tal como se encontra descrito no Relatório de Execução do PMIGO).

Reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local



Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade

Finalizando a avaliação da elaboração do Plano para a Igualdade, importa agora aferir o cumprimento dos critérios para a sua validação enquanto produto tangível.

Nesse sentido, o primeiro dos critérios a ter em conta prende-se com a “Adequabilidade”, com o qual se pretende, de acordo com o “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, “avaliar se estão criadas as condições necessárias à implementação do Plano para a Igualdade no território”. Neste critério encontram-se contemplados como subcritérios o “Compromisso Político”, a existência de “Conselheiro/a Local para a Igualdade”, a “Mobilização dos Stakeholders” e a elaboração de “Objetivos SMART”, sendo que de acordo com análise efetuada para cada um deles, patente nas observações na grelha seguinte, podemos constatar o cumprimento integral da sua totalidade, obtendo-se por isso uma classificação de 4 pontos.

Neste último subcritério, “Objetivos SMART”, não obstante considerarmos que globalmente, este se encontra verificado, em algumas medidas existe um relativo desfasamento entre os indicadores e as metas definidas, cujo esforço para a sua maior correlação constitui uma das nossas sugestões de melhoria na elaboração de Planos futuros.

Tabela nº 9 - Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Adequabilidade

Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Adequabilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? (basta um dos dois órgãos).	<p>SIM</p> <p>Observações: O Plano foi aprovado, por unanimidade, em Reunião de Câmara realizada no dia 31 de janeiro de 2023, e submetido para conhecimento da Assembleia Municipal na reunião de 27 de fevereiro de 2023</p>
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?	<p>SIM</p> <p>Observações: A nomeação da Conselheira Local Interna e o Conselheiro Local Externo foi efetuada através de despacho do Presidente da Câmara, datado de 7 de fevereiro de 2022</p>
Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Plano prevê, no decorrer da sua vigência, a realização de reuniões periódicas da EIVL, constituída em 10 de Fevereiro de 2020, e cuja constituição foi dada a conhecer em Reunião de Câmara realizada em 2 de Março de 2023</p>
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Plano apresenta objetivos específicos claros, interrelacionados com os objetivos estratégicos definidos para cada Eixo de Intervenção e complementados com definição das medidas que concorrem para a sua concretização e respetivos indicadores, metas e calendarização</p>
Número total de Sim: 4		

Em relação ao critério “Utilidade”, composto pelos subcritérios “Caráter Inovador”, “Resolução de Problemas e Necessidades”, “Entidades Responsáveis” e “Identificação dos Recursos” e com o qual, tendo por base o já referido guia, se pretende “avaliar a qualidade intrínseca do Plano para a Igualdade e se este cumpre com os objetivos a que se propõe”, como podemos constatar pela análise da grelha seguinte, verifica-se o cumprimento integral do 3 primeiros subcritérios.

Já no que respeita à “Identificação dos Recursos”, a mesma foi apenas parcialmente cumprida, dado que, apesar de serem mencionadas quais as entidades a mobilizar para cada umas das medidas do Plano, não existe uma referência clara a todos os recursos necessários à operacionalização da sua implementação, conduzindo assim a uma classificação de 3 pontos.

Tabela nº 10 - Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Utilidade

Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Utilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Carácter inovador	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspectiva de igualdade género (mainstreaming de género)?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Plano assume-se como um instrumento facilitador da transversalização da perspectiva de igualdade de género, pretendendo através das medidas definidas, contribuir para dar resposta a 8 dos Objetivos Estratégicos dos 3 Planos de Ação da ENIND e a 1 Objetivo Estratégico do IV PAPCTSH (2018-2021)</p>
Resolução dos problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico?	<p>SIM</p> <p>Observações: A elaboração do Plano foi estruturada tendo por base 6 Eixos de Intervenção, cada um deles construído de forma a dar resposta às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no diagnóstico</p>
Entidades responsáveis	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Plano identifica, para cada uma das 50 medidas definidas, quais as entidades a envolver na sua execução</p>
Identificação dos recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas?	<p>NÃO</p> <p>Observações: Apesar de serem mencionadas quais as entidades a mobilizar para cada uma das medidas do Plano, não existe uma referência clara a todos os recursos necessários à operacionalização da sua implementação</p>
Número total de Sim: 3		

No que concerne ao critério “Boa Governação e Transparência”, último a ter em consideração na avaliação deste produto, este é constituído pelos subcritérios “Comunicação e Transparência”, “Prestação de Contas”, “Avaliação dos primeiros 12 meses” e “Avaliação Final” e pretende, de acordo com o guia, “avaliar o modelo de governação previsto no Relatório do Plano para a Igualdade para o acompanhamento e avaliação do Plano”, sendo que mais uma vez, tendo por base a análise apresentada na grelha seguinte, constatamos o cumprimento integral de todos os subcritérios, obtendo-se uma classificação final de 4 pontos.

Tabela nº 11 - Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Boa Governação e Transparência

Grelha de Classificação para o Plano para a Igualdade: Boa Governação e Transparência		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Comunicação e transparência	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	SIM
		Observações: O Plano está publicado no site da Câmara, num separador específico, sendo uma das suas medidas a produção de materiais de divulgação (em formato papel e digital) entretanto já construídos e disseminados
Prestação de contas	O modelo de governação prevê a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local?	SIM
		Observações: O Plano prevê, como uma das suas medidas, a elaboração de 2 Relatórios de Avaliação: o primeiro correspondente aos primeiros 12 meses de execução e o segundo no final da vigência do Plano, ambos a serem validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser validada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local?	SIM
		Observações: O Plano prevê, como uma das suas medidas, a elaboração de um Relatório de Avaliação, correspondente aos primeiros 12 meses de execução do plano, com recurso a uma Entidade Avaliadora Externa, a ser validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local
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
		Observações: O Plano prevê, como uma das suas medidas, a elaboração de um Relatório de Avaliação Final, a realizar no final da vigência do Plano, a ser validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e posteriormente aprovado em Reunião de Câmara
Número total de Sim: 4		

Neste sentido, tendo o Plano para a Igualdade obtido uma classificação de 4 no primeiro critério (Adequabilidade), de 3 no segundo (Utilidade) e de 4 no terceiro (Boa Governação e Transparência), a avaliação do mesmo apresenta um valor global de 3,7 pontos, considerando-se por isso que este Produto Tangível se encontra em condições de ser validado.

A EXECUÇÃO DAS MEDIDAS

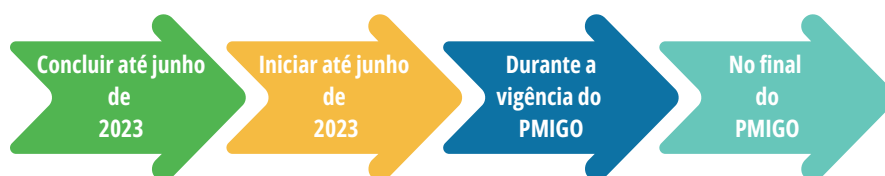


PÓVOA
DE LANHOSO
Município

- **Análise do Grau de Execução das Medidas**
- **Grelha de Classificação para o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade**

O Grau de Execução das Medidas

As 50 medidas previstas pelo PMIGO apresentam 4 categorias distintas de calendarização no que respeita à sua execução, evidenciando uma aposta na sua implementação de forma estruturada e estruturante, ao longo do seu período de vigência (2023-2026):



De acordo com os dados apresentados no Relatório de Execução, cujo período de referência incluía os primeiros 4 meses de implementação do Plano, mais concretamente entre 31 de janeiro (data da aprovação do PMIGO em Reunião de Câmara) e 31 de maio de 2023 (final do mês anterior ao termo da operação financiada, cuja data de término era a de 30 de junho de 2023, cumprindo assim o requisito referido do “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis relativo a esse produto tangível), apurou-se que do total das 50 medidas previstas, 8% (4 medidas) se encontravam já concluídas e 70% (35 medidas) em execução, o que desde logo evidenciou o forte investimento do Município da Póvoa de Lanhoso na implementação do PMIGO, desde a sua fase inicial.

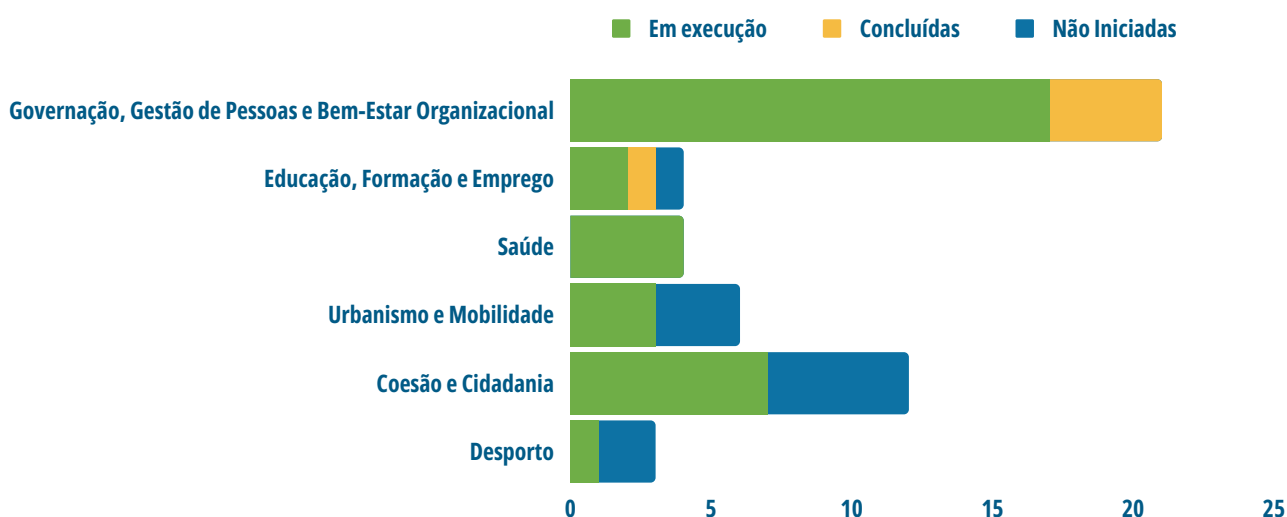
É de igual modo salientado no Relatório de Execução que, para efeitos do cálculo da taxa de execução das medidas previstas (de acordo com o apresentado no Ponto C.3 – Grelha de Classificação para o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade, do “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, nomeadamente no que se refere ao Subcritério “Execução das Medidas”), não obstante não existir nenhuma cuja data de conclusão fosse anterior a 31 de maio de 2023, as medidas a considerar deverão ser aquelas cujo horizonte temporal se insere dentro dos 12 primeiros meses de implementação do PMIGO ou seja, de acordo com as categorias de calendarização apresentadas acima, as mencionadas como a “Concluir até junho de 2023” e as a “Iniciar até junho de 2023”, num total de 27 medidas.

A essas medidas foram também adicionadas, dada a importância e o carácter transversal que assumem no desenvolvimento e implementação do PMIGO, a Medida 1 “Reuniões da EIVL” e a Medida 2 “Relatórios de Avaliação”, bem como a Medida 8 “Atualizar o Guião da Linguagem Inclusiva”, cuja execução foi concretizada dentro deste período temporal, tendo assim sido considerado um total de 30 medidas como referência para a obtenção da taxa de execução do PMIGO. Dessas 30 medidas, 13,3% (4 medidas) encontravam-se já concluídas e 86,7% (26 medidas) em execução, não existindo neste universo nenhuma medida não iniciada, conduzindo assim a uma taxa de execução do PMIGO de 100%, à data de 31 de maio de 2023.

Não sendo objetivo do presente Relatório de Avaliação o cálculo de uma nova taxa de execução referente a 30 de junho de 2023, mas antes proceder a uma avaliação quantitativa das metas alcançadas, nos quadros seguintes procederemos à apresentação do ponto de situação face à implementação de todas as 50 medidas do PMIGO, apresentando os respetivos indicadores de resultado para todas as que já se encontram concluídas ou em execução, salientando que:

- Do total das 50 medidas previstas para o período de vigência do PMIGO (2023-2026), 10% (5 medidas) encontram-se já executadas, 68% (34 medidas) em execução e apenas 22% (11 medidas) ainda não foram iniciadas;
- No Eixo de Intervenção “Governança, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional”, constituído por 21 medidas, 4 já se encontram concluídas, 1 por iniciar e as restantes 17 medidas apresentam-se em fase de execução;
- No Eixo de Intervenção “Educação, Formação e Emprego”, o qual inclui 4 medidas, apenas 1 não se encontra ainda iniciada, estando 2 em execução e 1 já concretizada;
- No Eixo de Intervenção “Saúde”, todas as 4 medidas que o compõem se encontram já em execução;
- No Eixo de Intervenção “Urbanismo e Mobilidade”, que integra 6 medidas, 3 encontram-se em execução e as restantes 3 ainda não foram iniciadas;
- No Eixo de Intervenção “Coesão e Cidadania”, constituído por 12 medidas, 7 encontram-se em execução e 5 ainda não foram iniciadas;
- No Eixo de Intervenção “Desporto”, constituído por 3 medidas, 1 encontra-se em execução e 2 ainda não foram iniciadas.

Gráfico nº 3 - Execução das Medidas por Eixo do PMIGO
31/01/2023 a 31/06/2023



Como nota positiva do estado de execução da globalidade das medidas, destacamos o facto de se registarem já alterações ao nível do seu desenvolvimento e mesmo concretização (Medida 22) relativamente aos dados apresentados no Relatório de Execução, como se pode observar nas seguintes tabelas:

Eixo de Intervenção: Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional

Medida	Meta	Indicador de Resultado	A iniciar até junho	A concluir até junho	Durante a vigência do PMIGO	No final do PMIGO
1 Reuniões da EIVL	2 reuniões anuais	Realização de 2 reuniões				→
2 Relatórios de avaliação	2 relatórios de avaliação 1 No final dos 1ºs 12 meses 1 No final do PMIGO	Contratação da equipa de avaliação externa para a elaboração do Relatório de avaliação dos 1ºs 12 meses do PMIGO				→
3 Produção de materiais de divulgação	2 materiais de divulgação	Realização de 2 materiais de divulgação 1 brochura e 1 vídeo em LGP		✓		
4 Apresentação Pública do PMIGO	1 apresentação	Realização de 1 Sessão Pública: 08/03/2023	✓			
5 Promover a adoção do uso da linguagem inclusiva em todos os meios de comunicação usados pela Autarquia	Revisão de pelo menos 10 documentos já existentes	Definição dos documentos a rever em reunião da EIVL. Revisão de 4 documentos e outros 6 formulários que colaboradores/as e munícipes usam	→			
6 Recolher e organizar a informação de acordo com a perspetiva de género	40% dos serviços procedem à recolha de informação desagregada por sexo	Definidos, em reunião da EIVL os serviços a implementar a medida	→			
7 Criar base de dados organizada e elaboração de relatórios estatísticos integrando a perspetiva de género	Criação de 1 base de dados Elaboração de 1 relatório estatístico anual	Definido, em reunião da EIVL que o serviço de informática será responsável pela criação da base de dados	→			
8 Atualizar o guião de linguagem inclusiva	1 Atualização	Realização de 1 atualização ao Guião de Linguagem Inclusiva			✓	
9 Criar base de dados referentes aos órgãos sociais das organizações/associações das várias áreas, desagregados por sexo	Criação de 1 base de dados	Definidos em reunião de EIVL os serviços responsáveis pela implementação da medida. Envio de e-mail às organizações a solicitar informação relativa à sua composição	→			
10 Capacitar os recursos humanos da autarquia seguindo o referencial IG da CIG	60% dos/as funcionários/as da Autarquia participam em ações de capacitação	53% dos/as funcionários/as da Autarquia participaram em ações de capacitação	→			
11 Divulgar o "Canal de denúncia" existente na página do município	Nota de divulgação	Nota de divulgação enviada Divulgação realizada na fatura da água		✓		
12 Atualizar o guião para o combate à violência doméstica	1 atualização	Procedimento em curso pelo SIGO				→
13 Dispensa da tarde de aniversário de descendente com idade até aos 12 anos (salvaguardando as necessidades de serviço)	50% de colaboradores/as em condições de usufruir da medida recorrem à medida	Nota informativa, enviada pelos recursos humanos, aos/as colaboradores/as sobre a existência da medida	→			
14 Mediante requerimento e com subscrição de compromisso de honra, disponibilizar 2 horas no dia de aniversário de ascendente com idade igual ou superior a 66 anos (salvaguardando as necessidades de serviço)	50% de colaboradores/as em condições de usufruir da medida recorrem à medida	2 colaboradores/as usufruíram da medida desde a sua divulgação	→			
15 Promover a literacia de Direitos e a informação sobre serviços na área da conciliação	Divulgar anualmente todas as medidas existentes de apoio às famílias Integração de separador com informação relacionada, existente no site da Autarquia	Nota informativa enviada Criação do separador no site da Autarquia	→			
16 Divulgação do modelo de horário flexível	90% dos pedidos apresentados pelos colaboradores/as são aprovados	Nota informativa, enviada pelos recursos humanos aos/as colaboradores/as sobre a existência da medida	→			
17 Reforçar a divulgação dos acordos e Protocolos sobre sistemas de saúde	Pelo menos 2 ações de por ano	Definido, em reunião da EIVL que a divulgação será realizada pela Associação de funcionários/as; E-mail enviado a 29/06/2023 a todos/as os/as colaboradores/as com os protocolos existentes	→			
18 Proporcionar formação e/ou Workshops a todas as pessoas em horário laboral	Realização de pelo menos 1 ação anual	Validação da planificação de 3 ações a realizar no 2º semestre de 2023	→			
19 Instituir e comemorar o Dia do Colaborador /a	Realização de pelo menos 1 ação anual	Em definição pelo Executivo Municipal	→			
20 Reforçar a divulgação das atividades culturais e recreativas a colaboradores/as	Realização de pelo menos 1 ação anual	Divulgação de 7 iniciativas culturais	→			
21 Dia do acolhimento de novos/as colaboradores e colaboradoras	90% dos/as novos/as colaboradores/ as têm acolhimento individualizado	Definição dos procedimentos e implementação do Dia do/a Colaborador/a	→			

Tabela nº 13 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Educação, Formação e Emprego





Eixo de Intervenção: Educação, Formação e Emprego					
Medida	Meta	Indicador de Resultado	A iniciar até junho	A concluir até junho	Durante a vigência do PMIGO
22 Distribuição de Guiões de Educação Género e Cidadania	Todos os Agrupamentos de Escolas do concelho têm os guiões	Guiões enviados e receção confirmada aos seguintes estabelecimentos de ensino: Ag. de Escolas Gonçalo Sampaio, Ag. de Escolas da Póvoa de Lanhoso, Escola Profissional do Alto Ave			
23 Realização de ações de informação a colaboradores/as das instituições ligadas ao ensino/educação, do concelho	Realização de pelo menos 1 ação anual no concelho	No âmbito do Projeto Rede de Autarquias para a Igualdade foi realizada 1 ação de formação com a duração de 18H, para pessoal docente e não docente da Escola Profissional do Alto Ave Participaram 24 pessoas (3H e 21M)			
24 Propor às Direções dos Agrupamentos e Escolas a criação de fórum/ clube escolar ao qual deve ser prestada consultoria e disponibilizados o máximo de recursos possíveis para a realização das ações que vão ao encontro das necessidades e interesses dos/as jovens	Criação de pelo menos 1 fórum/clube escolar no Concelho				
25 Desenvolver ações de divulgação do centro QUALIFICA	Realização de pelo menos 1 ação de divulgação anual, se possível no início do ano letivo, destinada a colaboradores/as e 1 ação destinada a publico externo à Autarquia, articulando com empresas e serviços de ação social	Realização de 2 ações de divulgação, integradas nas ações de capacitação para colaboradores/as do Município			

Tabela nº 14 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Saúde





Eixo de Intervenção: Saúde					
Medida	Meta	Indicador de Resultado	A iniciar até junho	A concluir até junho	Durante a vigência do PMIGO
26 Divulgação dos exercícios a serem realizados	Envio semestral de exercícios a realizar Envio mensal de 1 lembrete	E-mail enviado no dia 01/06/2023 com a sugestão do exercício a realizar			
27 Divulgação da prática de Mindfulness	Envio semestral de exercícios a realizar	E-mail enviado no dia 01/06/2023 com a sugestão do exercício a realizar			
28 Reforçar a informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de nutrição	Envio semestral de informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de nutrição	E-mail enviado no dia 29/06/2023 pela Associação de funcionários/as com a listagem de protocolos existentes			
29 Reforçar a promoção de saúde mental e do bem-estar em contexto laboral	Envio semestral de informação relativa aos protocolos existentes e que visam a disponibilização de serviços de psicologia	E-mail enviado no dia 29/06/2023 pela Associação de funcionários/as com a listagem de protocolos existentes			

Tabela nº 15 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Urbanismo e Mobilidade

Eixo de Intervenção: Urbanismo e Mobilidade						
Medida	Meta	Indicador de Resultado	A iniciar até junho	A concluir até junho	Durante a vigência do PMIGO	No final do PMIGO
30	Divulgação de horários e serviços disponíveis à população	Existência de 1 publicação anual; Todas freguesias possuem informação sobre os serviços de transportes públicos disponíveis	Nota Informativa enviada às JF "Divulgação dos Horários dos Transportes Públicos"; Afixação dos horários nas paragens de autocarro	→		
31	Criação de um selo que reconheça os locais/estabelecimentos que são acessíveis a todas as pessoas	Criação de regulamento do selo	Criação do selo	→		
32	Implementação do selo que reconheça os locais/estabelecimentos que são acessíveis a todas as pessoas	Atribuição de pelo menos 1 selo de local/estabelecimento acessível durante a vigência do plano				×
33	Fazer um levantamento das barreiras arquitetónicas existentes no Concelho	Criação de 1 relatório decorrente dos estudos realizados por freguesia	Articulação com a Universidade do Minho com vista à implementação do processo de levantamento das barreiras arquitectónicas existentes no Concelho	→		
34	Eliminar barreiras arquitetónicas por forma a permitir o acesso de todas as pessoas	30% dos edifícios geridos pela Autarquia estejam acessíveis a todas as pessoas				×
35	Fazer um levantamento dos locais públicos mais e menos seguros, recorrendo ao Guia LGE para a prevenção e segurança no espaço público	80% do território alvo de levantamento dos locais públicos mais e menos seguros				×

Tabela nº 16 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Coesão e Cidadania

Eixo de Intervenção: Coesão e Cidadania

Medida	Meta	Indicador de Resultado	A iniciar até junho	A concluir até junho	Durante a vigência do PMIGO	No final do PMIGO
36 Sensibilizar os empresários/as do Concelho para a difusão de informação em matéria de igualdade, junto dos seus colaboradores/as	Realização de pelo menos 1 nota Informativa para as empresas, garantindo que 50% das empresas são abrangidas					✗
37 Realizar ações de sensibilização sobre TSH	Realização anual de pelo menos 1 ação destinada a público em geral e escolar em particular 50 pessoas abrangidas					✗
38 Realizar ações de sensibilização sobre PTN	Realização anual de pelo menos 1 ação destinada a público em geral e escolar em particular 50 pessoas abrangidas					✗
39 Realizar ações de sensibilização sobre Interseccionalidade nas práticas discriminatórias	Realização anual de pelo menos 1 ação destinada a público em geral e escolar em particular 50 pessoas abrangidas	Realização de 1 workshop "Orientação Sexual e Identidade de Género" no dia 19/05. Participaram 35 pessoas (10H e 24M e 1 pessoa que não identificou o sexo)				→
40 Realizar ações de sensibilização sobre violência nas relações de intimidade	Realização anual de pelo menos 1 ação destinada a público em geral e escolar em particular 50 pessoas abrangidas					✗
41 Realizar ações de sensibilização sobre IG e IO	Realização anual de pelo menos 1 ação destinada a público em geral e escolar em particular 50 pessoas abrangidas	Realização de 2 ações de sensibilização Participaram 183 (125H e 58M) estudantes e 6 (3H e 3M) docentes do ensino secundário,				→
42 Criar ocupação para jovens com deficiência, em período de férias letivas, adaptando as atividades, promovendo a sua integração nas mesmas	Existência de 1 plano de intervenção Realizar atividades, pelo menos numa pausa letiva anual	Criação e realização de 2 Programas "Férias Ativas" – Páscoa e Verão 2023, envolvendo 19 jovens com deficiência (13H e 6 M)				→
43 Criar e adaptar as placas de informação nos locais turísticos e culturais	30% dos locais turísticos e culturais têm informação acessível a todas as pessoas	9 Monumentos com informação acessível				→
44 Reativar o Núcleo Norte da Carta Portuguesa para a Diversidade	Adesão de pelo menos 2 entidades Concelhias à APPDI	Realização de 1 reunião com a APPDI - Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão				→
45 Atualização das medidas da Autarquia, promotoras de igualdade de oportunidades	Relatório de medidas promotoras de igualdade	Levantamento em curso pelo SIGO, de acordo com resumo da Reunião da EIVL				→
46 Dotar os parques infantis de materiais inclusivos	Pelo menos 1 parque infantil é intervencionado no Concelho					✗
47 Atualização das medidas da Autarquia, promotoras de igualdade de oportunidades	Criar, pelo menos 2 materiais informativos, um dirigido a cada minoria citada	Em desenvolvimento de acordo com resumo da reunião da EIVL Aprovação em reunião de câmara da celebração do protocolo de cooperação entre o Alto Comissariado para as Migrações, I.P e o Município da Póvoa de Lanhoso com vista à implementação de um Centro Local de Apoio à Integração de Imigrantes – CLAIM				→

Tabela nº 17 - Execução das Medidas do PMIGO - Eixo de Intervenção: Desporto

Eixo de Intervenção: Desporto						
Medida	Meta	Indicador de resultado	A iniciar até junho	A concluir até junho	Durante a vigência do PMIGO	No final do PMIGO
48 Atribuição de prémios por sexo	Realização de pelo menos 1 prova com a atribuição de prémios por sexo					✗
49 Incentivar a criação e participação de equipas mistas nas atividades e provas desportivas	Realizar pelo menos 1 contacto com cada uma das entidades desportivas do Concelho 1 reunião realizada conjuntamente ou por uma reunião por clube/entidade					✗
50 Incentivar os Clubes e associações desportivas a diversificar as modalidades praticadas	Realizar pelo menos 1 contacto com cada uma das entidades desportivas do Concelho 1 reunião realizada conjuntamente ou por uma reunião por clube/entidade	Realização de 1 reunião no dia 05/05/2023, com o 'Sport Clube Maria da Fonte'				→

Grelha de Classificação para o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade

Como Produto Tangível da operação financiada no âmbito da qual foi construído e se iniciou a implementação do PMIGO, o Relatório de Execução deve também ser alvo de um processo de validação de acordo com os critérios constantes no “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, nomeadamente a sua “Adequabilidade da Execução” e a “Implementação do Modelo de Governação”.

No que respeita ao primeiro critério, “Adequabilidade de Execução”, este é constituído pelos subcritérios “Adequação Metodológica”, “Conformidade”, “Execução das Medidas” e “Medidas não Executadas”, e apresenta como objetivo, de acordo com o guia, “avaliar a qualidade intrínseca do relatório de execução do Plano para a Igualdade nos primeiros 12 meses de execução e a efetiva implementação das respetivas medidas”. Neste âmbito, verificou-se, de acordo com a informação presente na grelha seguinte, a conformidade de todos os subcritérios apresentados, conduzindo a uma notação final de 4 pontos.

Tabela nº 18 - Grelha de Classificação para o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade: Adequabilidade de Execução

Grelha de Classificação para o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade: Adequabilidade da Execução		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	<p>SIM</p> <p>Observações: A metodologia de recolha de dados relativos à execução das medidas do Plano é claramente apresentada no Relatório de Execução, suportada por evidências da realização das atividades descritas</p>
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Relatório de Execução apresenta um ponto de situação claro sobre a totalidade dos indicadores previstos para os primeiros 4 meses de execução do Plano (período que decorreu desde a sua aprovação a 31 de janeiro de 2023 até 31 de maio de 2023, um mês antes do término da operação financiada)</p>
Execução das Medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período?	<p>SIM</p> <p>Observações: De acordo com o explicitado no Relatório de Execução, não existindo nenhuma medida com a sua concretização prevista até 31 de maio de 2023, data até à qual esse relatório reporta, foram consideradas para o cálculo da taxa de execução todas aquelas com início ou término previsto até 30 de junho de 2023, num total de 30 medidas. Dessas, 4 encontravam-se já executadas e 26 em execução, o que corresponde a uma taxa de execução de 100% face ao previsto no que respeita à calendarização do Plano</p>
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?	<p>SIM</p> <p>Observações: Todas as medidas previstas no período a que reporta o Relatório de Execução encontravam-se já em execução ou mesmo já executadas, não existindo por isso nenhum incumprimento face à calendarização prevista no Plano</p>
Número total de Sim: 4		

De igual modo, no que respeita ao critério “Implementação do Modelo de Governação”, que reúne os subcritérios “Acompanhamento e Monitorização”, “Participação Ativa da Equipa”, “Prestação de Contas” e “Comunicação e Transparência”, foi também verificado o cumprimento integral dos indicadores a eles respeitantes, conduzindo a que também aqui a notação final seja de 4 pontos.

Tabela nº 19 - Grelha de Classificação para o Relatório de Execução para o Plano para a Igualdade: Implementação do Modelo de Governação

Grelha de Classificação para o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade: Implementação do Modelo de Governação		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
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
		Observações: De acordo com o Relatório de Execução, nos primeiros 4 meses de execução do Plano, a Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu 2 vezes, mais concretamente nos dias 10 e 29 de maio de 2023. A próxima reunião está prevista para o dia 26 de julho, pelo que se poderá considerar cumprido este subcritério logo nos primeiros 6 meses de execução do Plano
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
		Observações: De acordo com o Relatório de Execução, participaram 15 pessoas na reunião de 10 de maio e 11 pessoas na de 29 de maio, apurando-se assim um número médio de 13 participantes nas reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local, correspondendo a uma percentagem de 68,4%, superior a 2/3 face ao número total de membros, 19
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?	SIM
		Observações: O Relatório de Execução será submetido à aprovação pela Equipa para a Igualdade na Vida Local na Reunião de dia 26 de julho de 2023 e enviado para aprovação em Reunião de Câmara
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	SIM
		Observações: O Relatório de Execução será publicado no Site da Câmara, no separador específico relativo ao Plano, após a sua aprovação
Número total de Sim: 4		

Assim, e na medida em que o Relatório de Execução do Plano para a Igualdade obteve nos seus dois critérios de avaliação, “Adequabilidade da Execução” e a “Implementação do Modelo de Governação” a notação de 4 pontos, a sua avaliação global apresenta a mesma classificação, considerando-se por isso que este Produto Tangível se encontra em condições de ser validado.

A ESTRATÉGIA DE DIVULGAÇÃO



**PÓVOA
DE LANHOSO**
Município

- **Análise das Ações de Divulgação Empreendidas**
- **Grelha de Classificação para o Produto das Ações de Divulgação Empreendidas**

Ações de Divulgação Empreendidas

A par da atividade regular do Gabinete de Comunicação da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso que através do site, página de Facebook e Instagram do Município, procedeu à divulgação dos momentos estratégicos das várias fases de elaboração do PMIGO, foi desenhada uma estratégia de divulgação, que teve por objetivos:

- **Reafirmar o compromisso do Município da Póvoa de Lanhoso com a promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades**
- **Promover o trabalho em parceria com as organizações públicas e privadas do Município, com vista à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades**
- **Sensibilizar atores locais e comunidade em geral para a Igualdade de Género e de Oportunidades**

Com vista à concretização destes objetivos foram privilegiados diferentes canais e iniciativas de divulgação, que permitiram chegar a diversos públicos-alvo. Das iniciativas desenvolvidas destacamos:

- Seminário de Apresentação do Projeto IGUALIDADES, realizado em formato online no dia 05 de maio de 2021;
- Seminário de Apresentação do Diagnóstico, realizado em formato online no dia 30 de julho 2021, com a participação de 27 representantes das entidades públicas e privadas do concelho e da Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- Sessão Pública de Apresentação do PMIGO, realizada no dia 08 de março de 2023, nos Paços do Concelho, com a participação 40 (30M e 10H) representantes das inúmeras entidades que colaboraram com a Autarquia nas diferentes fases de construção do PMIGO e de funcionários/as do Município;
- Seminário Final do Projeto IGUALIDADES, realizado no dia 29 de maio de 2023, em formato presencial, nos Paços do Concelho. Para além do Presidente da Câmara Municipal e da Vereadora do Pelouro Promoção da Igualdade, Fátima Moreira, a abertura contou com intervenção, online, da Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Sandra Ribeiro. Participaram neste seminário 45 (32M e 13H) representantes das entidades públicas e privadas do concelho e da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Nos momentos de apresentação pública das várias fases de elaboração do PMIGO, foi sempre contemplada a reflexão acerca da importância da implementação de planos para a igualdade nas autarquias e o seu contributo para a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual».

Atendendo à pertinência da divulgação do processo de elaboração, implementação e divulgação do PMIGO junto de outros territórios, numa perspectiva de partilha de experiências e enriquecimento mútuo, foi também realizado um encontro internacional de partilha de boas práticas, designado "Team Building da Igualdade", com outras autarquias e com a participação de peritos/as nacionais e internacionais. O programa deste encontro, síntese das comunicações e a avaliação poderá ser consultado em anexo no "Livro de Resumos", produzido pelo Município.

Para além disso o Município apresentou o PMIGO em vários Seminários e Encontros, no âmbito da Igualdade de Género, promovidos por outras Autarquias.

Na qualidade de parceiro do Projeto Rede de Autarquias para a Igualdade e membro fundador desta Rede, o Município participou nos quatro Encontros de Partilha e Reflexão em Igualdade entre Mulheres e Homens e Conciliação promovidos, webinares e outras ações de partilha de boas práticas.

No que diz respeito aos materiais de divulgação, cumprindo com o disposto na medida 3 do Eixo de Intervenção: Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional, foram produzidos dois materiais de divulgação do PMIGO.

Numa perspectiva de inclusão e garante da igualdade de oportunidades no acesso ao conhecimento do trabalho do Município em matéria de igualdade, os materiais foram produzidos em diferentes suportes: uma brochura (em versão papel e digital) e um Vídeo de divulgação do PMIGO em Língua Gestual Portuguesa.

Estes materiais, tal como os vários produtos resultantes da elaboração do PMIGO, encontram-se disponíveis no site do Município num separador criado para o efeito:

(<https://www.povoadelanhoso.pt/atividade-municipal/educacao/servico-promocao-da-igualdade-genero/documentos-e-projetos/>)

Não descurando o enorme potencial de disseminação que as redes sociais oferecem, foi criada uma página de Facebook e uma página de Instagram específicas para a divulgação das atividades desenvolvidas.

Por último é de referir, a criação do Relatório "Produto das Ações de Divulgação Empreendidas" que descreve e ilustra as atividades supracitadas, constituindo-se também como um produto de divulgação.

Grelha de Classificação para o Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

O Produto das Ações de Divulgação Empreendidas, enquanto produto tangível da operação financiada, apresenta um único critério de avaliação, mais concretamente a “Divulgação”, com o qual se pretende, de acordo com o “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, “avaliar o enfoque na divulgação do processo junto de outros territórios, numa perspetiva de enriquecimento mútuo, validação de produtos e processos por pares/especialistas e divulgação dos resultados do financiamento comunitário”.

Este critério é constituído pelos subcritérios “Identificação de Entidades Congéneres”, “Encontro com Pares”, “Enriquecimento Mútuo” e “Validação de Boas Práticas”, sendo que de acordo com todas as evidências apresentadas na grelha seguinte, que sintetizam o trabalho desenvolvido neste âmbito, e que poderá ser alvo de análise mais aprofundada no documento “Produto das Ações de Divulgação Empreendidas”, elaborado especificamente para esse efeito, podemos considerar que todos os subcritérios referidos foram concretizados com sucesso, conduzindo a uma avaliação global de 4 pontos, e estando desta forma o presente produto em condições de ser considerado validado.

Tabela nº 20 - Grelha de Classificação para o Produto das Ações de Divulgação Empreendidas

Grelha de Classificação para o Produto das Ações de Divulgação Empreendidas		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Identificação de entidades congéneres	Foram identificadas e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Município da Póvoa de Lanhoso é uma das 9 Autarquias fundadoras da Rede de Autarquias para a Igualdade, (EEA Grants), no âmbito da qual foram já promovidos 4 Encontros de Partilha e Reflexão, com o objetivo de uniformizar, entre as Autarquias a ela pertencentes, conceitos, métodos e práticas, que levem à identificação de novos instrumentos e metodologias a implementar com vista a promoção da Igualdade de Género a nível local. Para além disso, o Município apresentou o Plano no Seminário de Apresentação dos Planos para a Igualdade de Ponte da Barca, bem como nos Encontros de Regionais de Boas Práticas realizados em Fafe pela CIM do AVE e em Felgueiras pela CIM do Tâmega e Sousa.</p>
Encontro com pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	<p>SIM</p> <p>Observações: Como mais uma iniciativa preparatória da elaboração do Plano, inserida no Projeto IGUALDADES, foi realizado nos dias 28, 29 e 30 de setembro de 2022 o “Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas – Teambuilding da Igualdade”, no qual participaram 33 profissionais em representação de vários Municípios, bem como de Associações, ONG’s e outras entidades a desenvolver a sua atividade nas áreas que integram a ENIND e IV Plano de Combate ao Tráfico de Seres Humanos</p>
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	<p>SIM</p> <p>Observações: A organização e participação em iniciativas de troca de experiências com outros Municípios, prévias e após o início da execução do Plano, demonstraram-se não só enriquecedoras no que respeita ao processo de elaboração do próprio Plano, como também no que concerne à disseminação das boas práticas já promovidas pelo Município</p>
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	<p>SIM</p> <p>Observações: No decorrer das iniciativas onde o Município já esteve presente com vista à apresentação do seu Plano, foram já identificadas como boa prática algumas medidas que, pelo seu caráter inovador, despertaram o interesse de outras autarquias no que respeita à sua possível apropriação futura</p>
Número total de Sim: 4		

A AVALIAÇÃO DOS STAKEHOLDERS



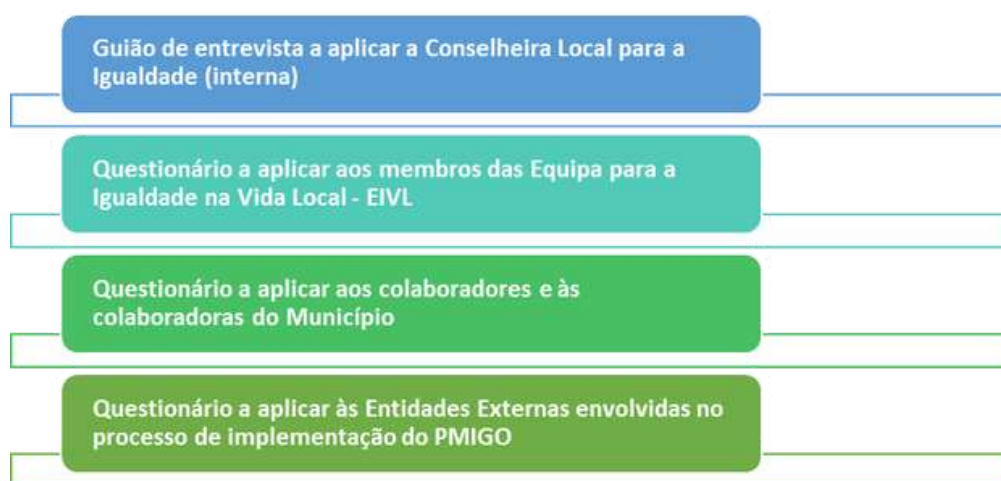
**PÓVOA
DE LANHOSO**
Município

- **Análise dos Resultados da Avaliação ao PMIGO**
 - **Conselheira Interna para a Igualdade**
 - **Equipa para a Igualdade na Vida Local**
 - **Colaboradores e Colaboradoras do Município**
 - **Entidades Externas**

Avaliação por parte dos Stakeholders

Cientes de que o recurso a metodologias participativas desempenha, inegavelmente, um papel fundamental no processo de diagnóstico, planeamento, implementação e avaliação das políticas públicas, no processo de avaliação do PMIGO, não poderiam deixar de ser tidas em consideração, como é obvio, as opiniões e perspetivas dos diferentes stakeholders envolvidos.

Nesse sentido e com vista a recolher esta informação, foram construídos e aplicados os seguintes instrumentos:



De seguida serão apresentadas as principais conclusões obtidas, as quais contribuirão não só para a avaliação quantitativa das metas alcançadas até ao momento, como também para uma avaliação de carácter qualitativo, relativa ao processo de elaboração e implementação do PMIGO, procurando aferir-se não só a sua adequação aos objetivos que se pretendem alcançar, como também os principais impactos já alcançados (a nível interno e externo) e os fatores de sucesso a eles associados, não esquecendo a reflexão sobre as dificuldades sentidas e a formulação de eventuais recomendações de melhoria com vista a potenciar o seu sucesso.

Entrevista à Conselheira Local (Interna) para a Igualdade

A entrevista a Carla Melo, pertencente aos quadros da Autarquia, na qual desempenha as funções de Técnica Superior, responsável pelo Serviço para a Promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades - SIGO e nomeada Conselheira Local para a Igualdade Interna pela primeira vez em 24/10/2019, tendo esse cargo sido renovado em 07/02/2022, foi realizada no dia 27 de junho de 2023, com a duração de 1h 42 m, tendo por objetivo proceder a um balanço de todo o processo de construção e implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso.

A entrevista, semi-dirigida, teve por base um guião previamente construído pela Equipa de Avaliação Externa e cujas principais conclusões apresentaremos de seguida, recorrendo a citações e excertos da mesma.

A pertinência da auscultação da Conselheira Interna assenta no facto de esta, dadas as funções que desempenha no Município, ter um conhecimento aprofundado de todo o processo que conduziu à construção e implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e de Oportunidades do Município da Póvoa de Lanhoso (PMIGO), inclusivamente desde a fase da candidatura à Tipologia de Operações 1.06 - Apoio Técnico à Elaboração e Monitorização da Execução e Avaliação dos Planos para a Igualdade que a financiou.

Iniciando esta análise pela escolha da metodologia a utilizar com vista à construção do PMIGO, a mesma decorreu não só das indicações presentes no Aviso N° POISE- 22-2020-03, como também da experiência já detida pela equipa responsável pela sua operacionalização, o que facilitou a adaptação do processo de diagnóstico às especificidades do território e dos diferentes stakeholders a abranger, e a escolha dos diferentes instrumentos de auscultação a utilizar para cada um deles, nomeadamente com o recurso a questionários ou a metodologias mais participativas, tendo por base o “Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos” do projeto Local Gender Equality (nomeadamente a utilização de Focus Group, Brainstorming ou World Café), “com vista a trazer mais riqueza ao projeto”.

Neste âmbito foi sublinhado que **“principalmente o tempo do diagnóstico e o cronograma para a realização das primeiras ações teve de sofrer muitas alterações por causa do Covid”** conduzindo à reconfiguração de algumas dessas metodologias para o formato online, o que acabou por condicionar, de certa forma, o grau de participação nas mesmas. Para além de envolvidos no processo de auscultação, os diferentes stakeholders foram também convidados a participar numa Sessão Pública de Divulgação dos Resultados do Diagnóstico, “aberta a toda a comunidade”.

No que respeita à forma como o desenho do PMIGO teve como intenção dar resposta às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas, é evidenciada essa preocupação, procurando-se dentro das áreas de intervenção do Município, responder de forma direta, ou recorrendo à sensibilização e/ou ao apoio de entidades externas nesse sentido. Foi ainda sublinhado o facto de os Eixos Estratégicos de Intervenção do PMIGO e as medidas que os compõem se encontrarem totalmente alinhados com as políticas nacionais no âmbito da Igualdade, nomeadamente a ENIND, bem como com os próprios Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

Aqui foi também salientado que os membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local, tendo acompanhado de perto o processo de diagnóstico, desempenharam também um papel fundamental na transposição dos resultados do diagnóstico para o desenho das medidas do Plano, sendo que o Executivo da Câmara ***“não decidiu aprovar ou reprovado qualquer medida que nós propuséssemos, levou isso ao critério da Equipa para a Igualdade na Vida Local”***, pretendendo dessa forma que aqui existisse uma responsabilidade partilhada.

Sendo este o 2º Plano para a Igualdade do Município da Póvoa de Lanhoso, foi também referido que no período que mediou entre a implementação do 1º Plano Municipal para a Igualdade (2014-2018) e a construção e implementação do PMIGO, no seguimento da aprovação desta candidatura, ***“nunca parámos de trabalhar esta área”*** e ***“o nosso trabalho continuado ao longo destes mais de 10 anos levou-nos a ter uma noção mais ou menos verdadeira daquilo que nós precisávamos de desenvolver no nosso território”*** nomeadamente através da avaliação efetuada ao processo de implementação do 1º Plano, ***“pelo que já tínhamos aqui matéria para elaborar um 2º Plano”***.

Assim, e no âmbito do projeto “IGUALIDADES”, resultante da candidatura aprovada, foram pensadas e executadas 33 ações com vista ao desenvolvimento do diagnóstico e elaboração do PMIGO, de entre as quais se pode destacar o “Encontro Internacional de Boas Práticas – Teambuilding da Igualdade”, realizado nos dias 28, 29 e 30 de setembro de 2022, ainda na fase de elaboração do Plano, e que na opinião da Conselheira Local para a Igualdade, ***“ter tido o Teambuilding de partilha de boas práticas em setembro último foi muito mais proveitoso do que se o tivéssemos feito agora, porque agora o nosso Plano estava fechado”*** e não poderiam ter sido incorporados os contributos resultantes desse encontro, numa perspetiva de enriquecimento mútuo, com base nas experiências e boas práticas apresentadas. A avaliação deste encontro, no qual participaram várias autarquias, e que ***“envolveu pessoas que trabalham na mesma área e que partilham valores, partilham formas de estar, embora tenhamos realidades muito distintas”***, foi bastante positiva, tendo a Secretária de Estado para a Igualdade e Migrações, na sua intervenção, elogiado ***“o facto de nós termos abraçado as áreas da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, nenhuma ficou de fora, e ainda tivemos a atenção de falar sobre o Tráfico de Seres Humanos, que embora não esteja na estratégia, há o Plano”***.

Ainda no que respeita à fase de elaboração do Plano, quando questionada sobre se no desenho das medidas a implementar tinham sido tidos em consideração todos os recursos, da Câmara ou de carácter externo, necessários à sua execução, foi realçado que no que respeita ao orçamento disponível para esta área ***“as limitações existentes não nos inibem de fazermos trabalho”***, recorrendo-se às parcerias existentes, nomeadamente no âmbito da Rede Social, cujas entidades que a integram disponibilizam recursos humanos e físicos para o desenvolvimento de um conjunto de atividades nesta área, sendo que no entanto esses recursos não foram claramente identificados em cada uma das medidas que integram o Plano.

Culminando o processo de elaboração do Plano com a sua aprovação em Reunião de Câmara no dia 31 de janeiro de 2023, iniciou-se a fase de divulgação da sua versão final, tendo a Sessão de Apresentação Pública do PMIGO sido realizada, simbolicamente, no Dia 8 de março 2023, contando com a presença de todos os membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local, bem como representantes de algumas entidades parceiras que contribuirão para a construção do diagnóstico.

Neste sentido, foram também já produzidos, nesta fase inicial de implementação do PMIGO, e de acordo com o previsto numa das suas medidas, dois materiais de divulgação, mais concretamente uma brochura e um vídeo em língua gestual portuguesa, os quais sintetizam o Plano e as 50 medidas que o integram e se encontram disponíveis no site do Município, estando de igual modo, de acordo com as informações prestadas pela Conselheira, se está a ***“equacionar, ao longo do tempo, colocar também a síntese do Plano em áudio e em braille”***, de modo a reforçar a sua acessibilidade a todos e a todas.

Reportando agora à fase de implementação do PMIGO, foi feito um balanço da execução das medidas que o integram, tendo as mesmas sido alvo de uma avaliação, individualizada e exaustiva (medida a medida), relativamente ao seu ponto de situação, concluindo-se que as mesmas se encontram a ser implementadas de acordo com a calendarização prevista e, nalguns casos, de forma mais célere do que o esperado inicialmente, corroborando as evidências recolhidas e já apresentadas no ponto destinado à execução das medidas do Plano.

Decorrendo desta análise, relativa à execução do Plano, questionámos também a opinião da Conselheira sobre como “classifica de uma forma geral o grau de implementação do PMIGO até ao momento”, aferindo-se que na sua perspetiva, esta ***“tem superado o previsto inicialmente”***.

De igual modo, foi também nosso objetivo perceber “qual o grau de participação das entidades parceiras, cujo envolvimento estava previsto no PMIGO”, o que na sua perspetiva nos foi apontado como “dentro do esperado e até, em alguns casos, acima do esperado”.

No que respeita ao impacto das medidas implementadas, quer nos colaboradores e nas colaboradoras do Município, quer no que respeita aos munícipes, que em ambos os casos este foi considerado pela Conselheira como “Relevante”.

Pretendendo a metodologia de avaliação implementada pela Questão de Igualdade dar resposta aos critérios e subcritérios de verificação e classificação previstos para o Relatório de Avaliação no “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, quisemos aprofundar a nossa análise, questionando a Conselheira Local para a Igualdade sobre quais as principais dificuldades sentidas no processo de implementação do PMIGO até ao momento, bem como as ameaças à sua plena execução e, por outro lado, quais os fatores de sucesso e oportunidades que poderão contribuir para potenciar a plena execução do Plano.

Desde logo, e incidindo sobre a existência de dificuldades na implementação das medidas do PMIGO, apesar de este ser considerado como um **“trabalho árduo”**, na perspetiva da Conselheira **“não nos temos deparado com grandes constrangimentos”**, não tendo sido até ao momento necessário recorrer a estratégias específicas para as ultrapassar.

Por outro lado, e no que respeita às potenciais ameaças à execução do PMIGO, foi salientado o facto de na sua elaboração se ter previsto o envolvimento de diversas entidades externas, cuja eventual não receptividade a colaborar dentro dos moldes previstos poderá causar alguns entraves à concretização de algumas medidas.

No que concerne aos fatores de sucesso, estes são claramente identificados como estando relacionados, a nível interno, com a **“colaboração das diferentes áreas envolvidas, que foi inexcelável”**, bem como com o próprio know how do Município, assente em todo o trabalho já desenvolvido na área da promoção da Igualdade e as boas práticas a transferir daí decorrentes.

Por outro lado, no que respeita à vertente externa, e relacionado com o acima referido no que respeita às possíveis ameaças, foi assumido pela Conselheira que **“nós criamos um Plano pensando no envolvimento de terceiros, o que poderá ser um fator crítico de sucesso, mas pode ser um fator crítico de insucesso”**.

Por último, e relativamente à avaliação do PMIGO e aos momentos para ele previstos com o intuito de dar resposta aos requisitos respeitantes à operação financiada, foi referido que, para além dos momentos inscritos no Plano, nomeadamente a avaliação dos primeiros 12 meses de execução, patente neste relatório, a avaliação final a operacionalizar no final da vigência do PMIGO, **“este Plano acabará por ser também, como o anterior, alvo de uma monitorização semestral”** através da realização de Focus Groups a ter lugar nas reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Avaliação por parte da Equipa para a Igualdade na Vida Local

Considerando o papel fundamental que a Equipa para a Igualdade na Vida Local detém em todo o processo que compreende a conceção, implementação, acompanhamento e avaliação do PMIGO, não poderíamos obviamente descurar a importância da sua opinião no que respeita, não só à avaliação quantitativa das metas alcançadas até ao momento, como também a uma avaliação de carácter qualitativo, face ao processo de implementação do Plano, englobando os principais fatores de sucesso, as dificuldades registadas (e a forma de ultrapassar as mesmas), bem como recomendações para a potencialização e otimização da implementação do PMIGO no decorrer do seu período de vigência.

Com esse intuito, foi elaborado um questionário, através da ferramenta Google Forms, contemplando uma apreciação dos diferentes aspetos inerentes ao processo que conduziu à elaboração do PMIGO, bem como uma avaliação da sua qualidade intrínseca, no que respeita à adequação das medidas propostas aos objetivos definidos, e da forma como o mesmo se encontra a ser implementado, respeitando ou não os timings previstos, procurando de igual modo aferir quais os principais impactos dessa implementação até ao momento, quer na vertente interna, quer na vertente externa

O questionário foi enviado a todos os membros que compõem a EIVL, tendo sido registada uma taxa de resposta de 100%. Como já referido anteriormente, aquando da apresentação da composição da EIVL, a mesma é composta por 19 pessoas (10 mulheres e 9 homens), 13 em representação da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso e 6 de entidades externas, sendo que de seguida irão ser apresentados os resultados destes 19 questionários recebidos.

9

9 dos membros da EIVL são
do sexo masculino

10

10 dos membros da EIVL são
do sexo feminino

100%

Taxa de resposta

Implementação do PMIGO

- **Correlação do PMIGO com o Diagnóstico**

Começando esta análise por avaliar a adequação do PMIGO às necessidades identificadas no diagnóstico efetuado com vista à sua elaboração, e consequentemente aos objetivos a que o mesmo se propõe, no que respeita à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades no Município da Póvoa de Lanhoso, questionámos os membros da EIVL sobre se consideravam que “as medidas a implementar no âmbito do PMIGO dão resposta às necessidades e áreas de intervenção prioritárias no âmbito da Igualdade de Género e de Oportunidades”, tendo a resposta obtida sido unanime na confirmação desta adequação.

- **Participação dos atores estratégicos**

De igual modo, e corroborando o carater participativo que o Município pretendeu imprimir ao processo de construção do PMIGO, todos os membros da EIVL reconheceram que para “a elaboração do PMIGO foram auscultados todos os atores chave para a sua implementação”.

- **Identificação dos meios e recursos das entidades parceiras**

Quando questionados/as sobre se “no desenho das medidas a implementar foram tidos em conta os recursos e meios das diferentes entidades parceiras do Município”, as respostas são maioritariamente positivas (94,7%), existindo apenas uma resposta negativa (5,3%), a qual apontou para o facto de, na sua opinião, “os meios e recursos das entidades parceiras não estão espelhados no plano”.

- **Divulgação do PMIGO**

No que respeita à divulgação do PMIGO, esta é também avaliada de forma bastante positiva, sendo considerada pela quase totalidade dos/as inquiridos/as (94,7%) como estando a ser realizada de forma adequada.

100%

A totalidade dos membros da EIVL considera que:
O PMIGO reflete as necessidades identificadas no diagnóstico
Foram envolvidos todos os atores chave

94,7%

A maioria dos membros da EIVL considera que foram considerados os recursos/meios das entidades parceiras para a implementação do PMIGO

94,7%

A maioria dos membros da EIVL considera a divulgação do PMIGO adequada

Execução das Medidas

Sendo um dos objetivos deste Relatório de Avaliação, de acordo com o “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, proceder à avaliação quantitativa das metas alcançadas, a análise já por nós apresentada no que diz respeito à execução, até ao momento, das medidas constantes no PMIGO será aqui complementada com as opiniões dos membros da EIVL face a essa mesma execução. Para esse efeito, foi questionada a sua opinião, relativamente a cada uma das medidas do Plano, sobre o seu grau de concretização, sendo as hipóteses de resposta “Abaixo do esperado”, “De acordo com o esperado” ou “Superior ao esperado”.

Não sendo nosso intuito uma análise exaustiva, medida a medida, de seguida serão apresentadas as principais conclusões, apresentando a média de respostas obtidas, por Eixo de Intervenção.

Iniciando esta análise pelo **Eixo 1 - Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional**, constituído por 21 medidas cuja calendarização se distribui entre a tipologia “Concluir até junho de 2023” (1), “Iniciar até junho de 2023” (16), “Durante a vigência do PMIGO” (3) e “No final da vigência do PMIGO” (1). Sendo que à data deste relatório, 4 medidas já se encontravam concluídas e as restantes 17 se encontravam em execução, as opiniões recolhidas apontam efetivamente nesse sentido, ou seja, de que a sua implementação se encontra a decorrer “De acordo com o esperado” (80,2%) ou de forma “Superior ao esperado” (14,8%).

Gráfico nº 4 - Execução das Medidas do Eixo 1

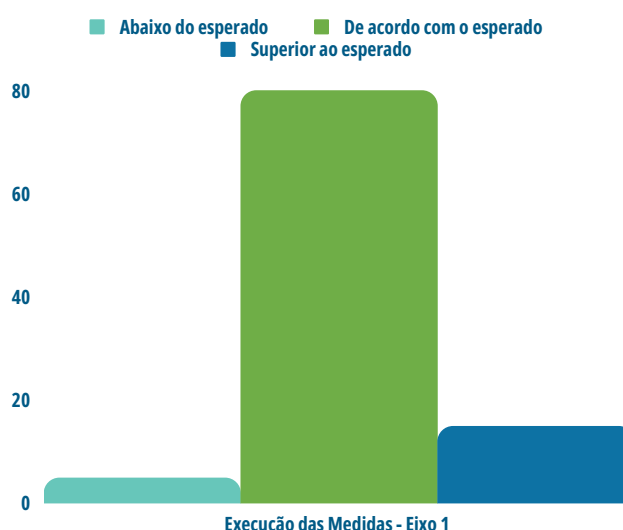
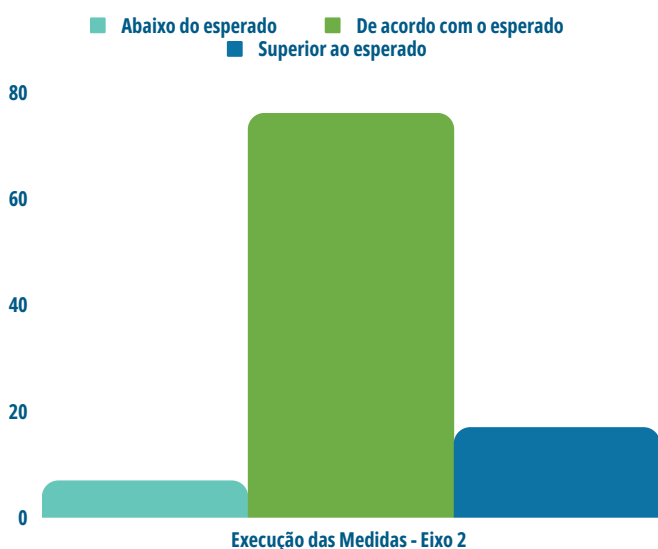


Gráfico nº 5 - Execução das Medidas do Eixo 2



O **Eixo 2 - Educação, Formação e Emprego** é constituído por 4 medidas, cuja calendarização varia entre a tipologia “Concluir até junho de 2023” (1), “Durante a vigência do PMIGO” (1) e “No final da vigência do PMIGO” (2), sendo que destas, 3 se encontram já em execução. O resultado das respostas obtidas junto dos membros da EIVL é muito semelhante ao apresentado para o eixo anterior, com 76% a apontarem para uma execução “De acordo com o esperado”, 17% “Superior ao esperado” e apenas 7% “Inferior ao esperado”.

O **Eixo 3 – Saúde** é também ele constituído por 4 medidas, todas elas com a calendarização inserida na tipologia “Iniciar até junho de 2023”, e todas elas também já em execução. Na opinião da maioria dos membros da EIVL, estas medidas encontram-se a ser executadas “De acordo com o esperado” (61,8%) ou mesmo a um ritmo “Superior ao esperado” (24%), enquanto 14%, apesar de todas as medidas terem já sido iniciadas, consideram que a sua execução se encontra “Abaixo do esperado”.

Gráfico nº 6 - Execução das Medidas do Eixo 3

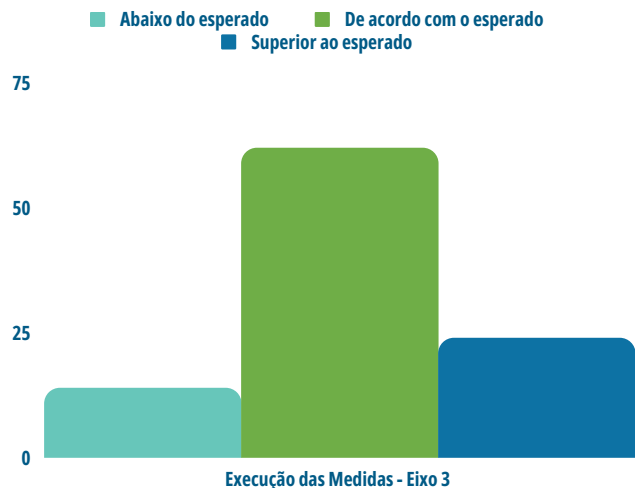
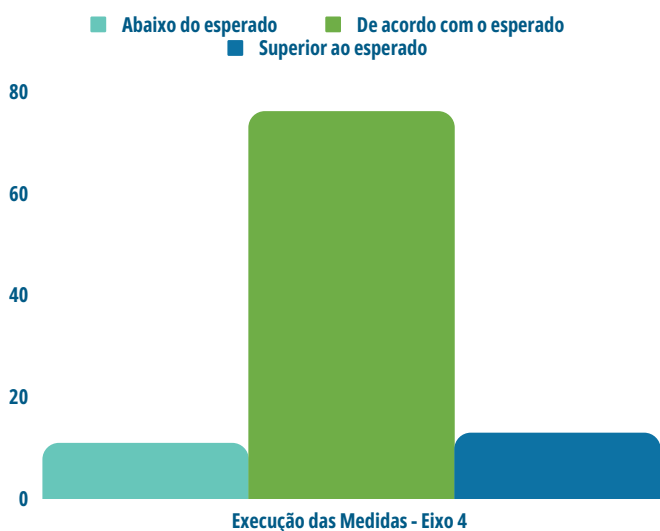


Gráfico nº 7 - Execução das Medidas do Eixo 4



O **Eixo 4 – Urbanismo e Mobilidade**, constituído por 6 medidas, divide-se de forma igualitária entre as tipologias de calendarização “Iniciar até junho de 2023”, com 3 medidas e todas elas já em execução, e “Durante a vigência do PMIGO”, também com 3 medidas, ainda não iniciadas. As opiniões relativas à sua execução apresentam mais uma vez uma tendência de conformidade com o previsto inicialmente, com cerca de 75,4%, não obstante existirem percentagens não muitos dispares dos/as que as consideram “Superior ao esperado” (13,2%) ou, por outro lado, “Inferior ao esperado” (11,4%)

O **Eixo 5 – Coesão e Cidadania** é composto por 12 medidas, divididas entre as tipologias de calendarização “Concluir até junho de 2023” (1), “Iniciar até junho de 2023” (1) ambas em execução, e “Durante a vigência do PMIGO” (10), das quais 5 se encontram já a ser executadas e outras 5 ainda não iniciadas. Mais uma vez as medidas são sobretudo consideradas com tendo um grau de execução “De acordo com o esperado” (73,7%).

Gráfico nº 8 - Execução das Medidas do Eixo 5

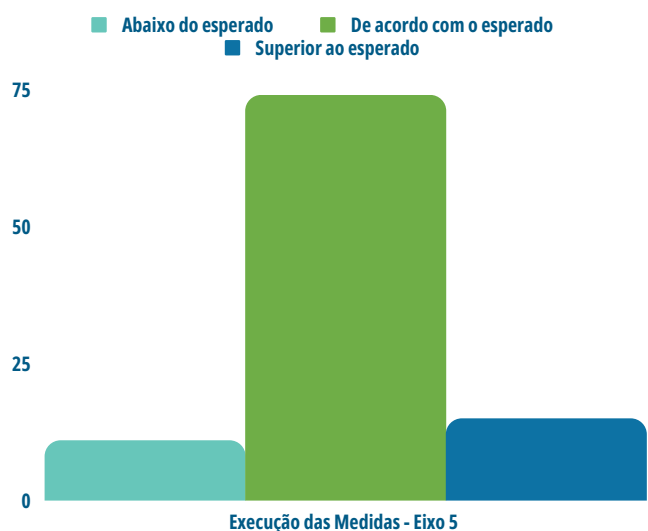
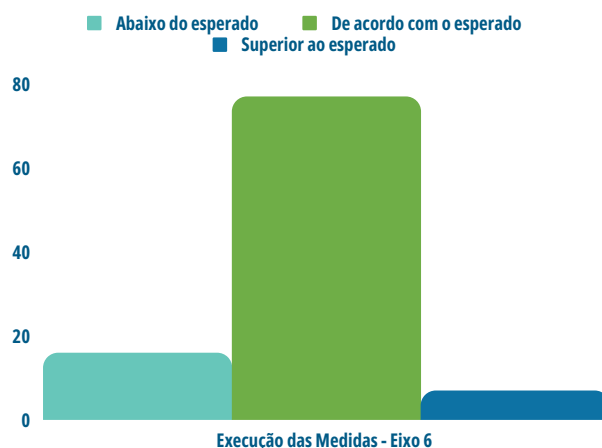


Gráfico nº 9 - Execução das Medidas do Eixo 6

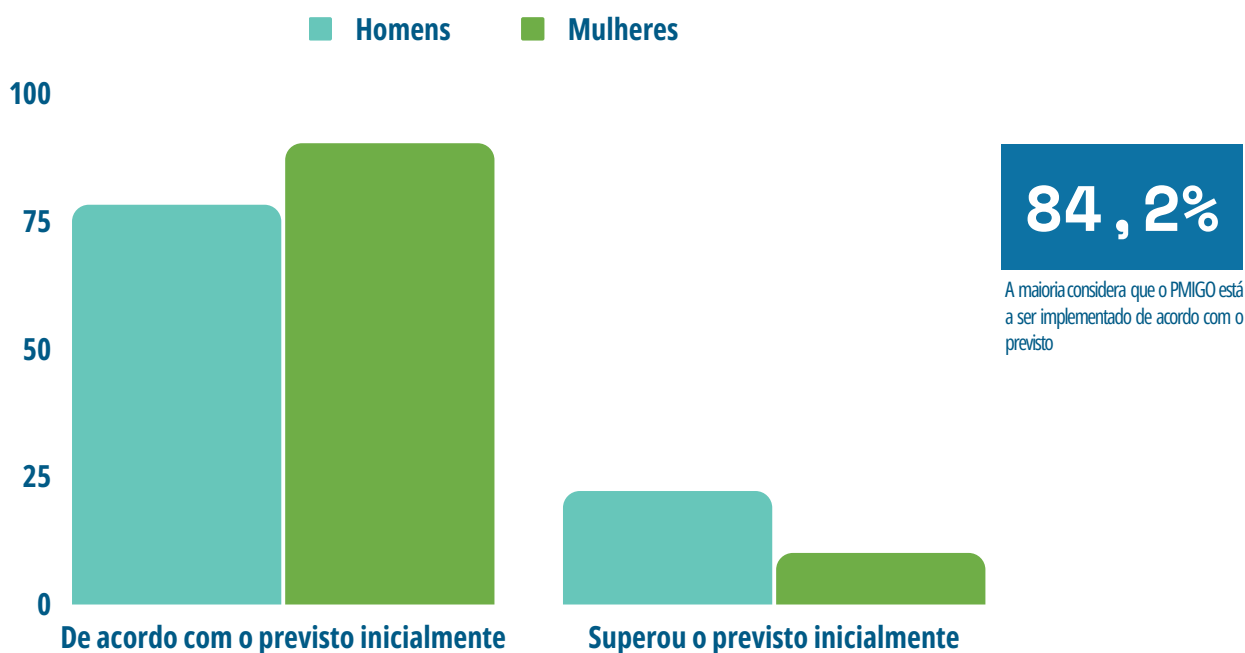
Por último, o **Eixo 6 – Desporto**, constituído por 3 medidas, todas a executar “Durante a vigência do PMIGO” e das quais apenas uma se encontra já em execução, é aquele onde uma maior percentagem de respostas, embora não muito significativa, (15,8%) aponta para uma execução “Abaixo do esperado”, embora e tal como em todos os eixos anteriores, a maioria das respostas se centre na categoria “De acordo com o esperado” (77,2%)



- Grau de implementação do PMIGO

Após se terem pronunciado sobre o estado de execução de cada uma das medidas do PMIGO, foi também solicitada uma avaliação de carácter mais global face ao grau de implementação do Plano até ao momento, tendo o mesmo sido considerado por 84,2% como “De acordo com o previsto inicialmente” sendo, no entanto, de realçar uma percentagem de 15,8% que o avalia como tendo superado o inicialmente previsto, registando-se neste aspeto uma visão mais otimista por parte dos representantes do sexo masculino inquiridos.

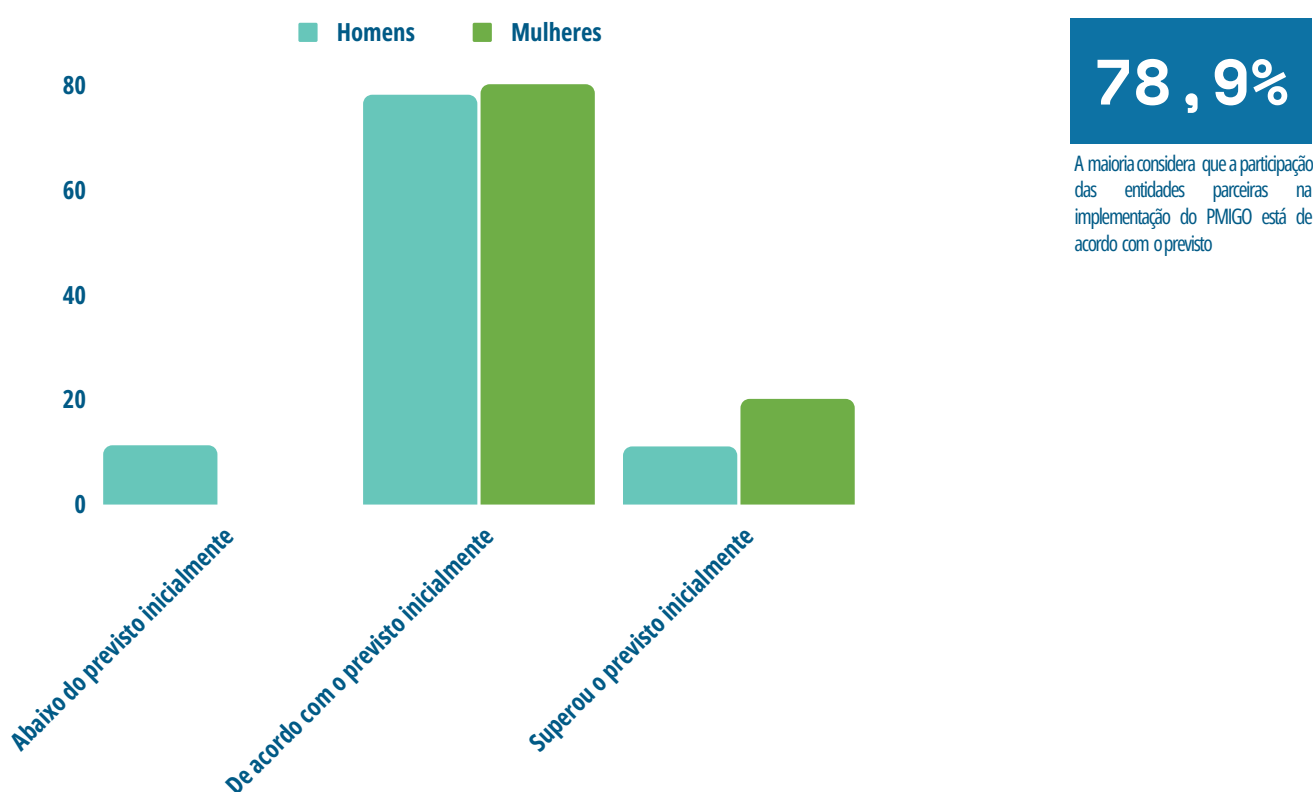
Gráfico nº 10 - Grau de Implementação do PMIGO



- Grau de Participação das Entidades Parceiras

No mesmo sentido aponta a avaliação do “grau de participação das entidades parceiras cujo envolvimento estava previsto na implementação das medidas do PMIGO”, em que a grande maioria (78,9%) o considera como “De acordo com o previsto inicialmente” e 15,8% que “Superou o previsto inicialmente”. Apenas uma resposta, de um representante do sexo masculino (5,3%), aponta no sentido de que este grau de envolvimento se apresente até ao momento como “Abaixo do previsto inicialmente”.

Gráfico nº 11 - Grau de participação das Entidades Parceiras



- Impacto das Medidas

Não obstante terem apenas decorrido 5 meses desde a data de início de implementação do PMIGO é, na nossa opinião, bastante importante ter em consideração a perspetiva dos membros da EIVL no que respeita à avaliação dos impactos das medidas já implementadas ou em execução, quer na vertente interna, quer na vertente externa.

No que respeita à **vertente interna**, o “impacto das medidas implementadas pelo PMIGO para os colaboradores e as colaboradoras do Município” foi classificado pela totalidade dos/as inquiridos/as como “Relevante” (84,2%) ou “Muito Relevante” (15,8%), sem serem evidenciadas diferenças significativas na repartição das respostas por sexo.

Gráfico nº 12 - Impacto das medidas implementadas para Colaboradores/as (HM)

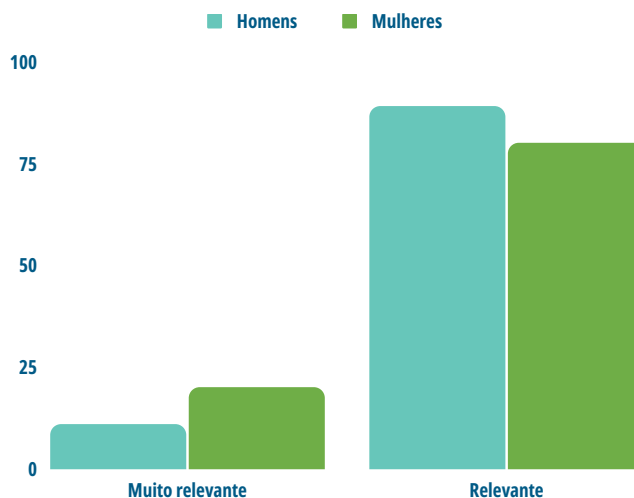
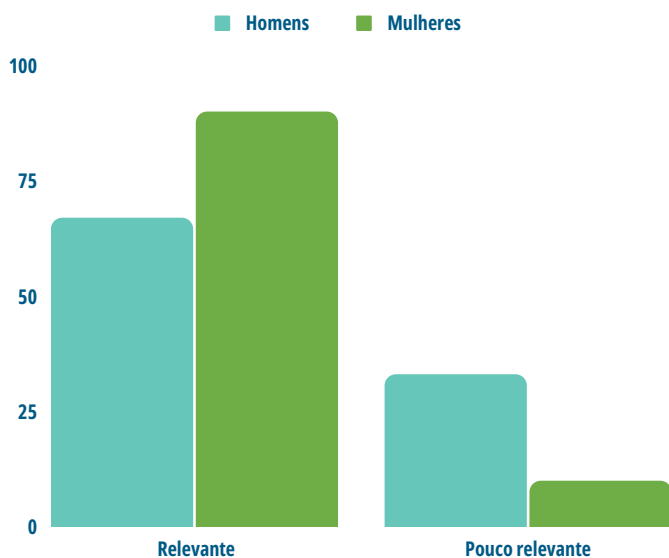


Gráfico nº 13 - Impacto das medidas implementadas para Munícipes (HM)



Na **vertente externa**, o “impacto das medidas implementadas pelo PMIGO para os/as Munícipes”, não é, na opinião dos/as inquiridos/as, tão forte, sendo considerado por 78,9% como “Relevante”, ao passo que 21,1% o classificam como “Pouco Relevante” (com mais destaque nos membros do sexo masculino), facto que na nossa opinião se poderá dever ao ainda pouco tempo de execução do PMIGO, com muitas medidas ainda na sua fase inicial de execução e outras ainda por iniciar, conduzindo que os seus impactos não sejam ainda muito evidentes.

Principais dificuldades na implementação do PMIGO

Para além dos impactos das atividades desenvolvidas no âmbito do PMIGO, consideramos também pertinente aferir junto dos membros da EIVL quais as principais dificuldades sentidas até ao momento na sua implementação. Não obstante grande parte dos/as inquiridos/as ter referido não se terem registado dificuldades de maior até ao momento, no caso das que foram evidenciadas podemos concluir que as mesmas se concentram sobretudo em 3 dimensões: o tempo de execução, as mentalidades ainda existentes e a participação das entidades parceiras.



Assim, e no que respeita ao tempo para a execução, as principais dificuldades prendem-se com, nas palavras dos/as próprios/as inquiridos/as, *“o tempo reduzido para implementar as medidas”, “o reduzido espaço temporal para a sua implementação, uma vez que tem de ser conciliado com todas as demais atividades”* e a *“indisponibilidade de tempo por parte dos/as funcionários/as da Câmara para que estes possam executar a implementação do PMIGO”*.



O reduzido espaço temporal para a sua implementação, uma vez que tem de ser conciliado com todas as demais atividades



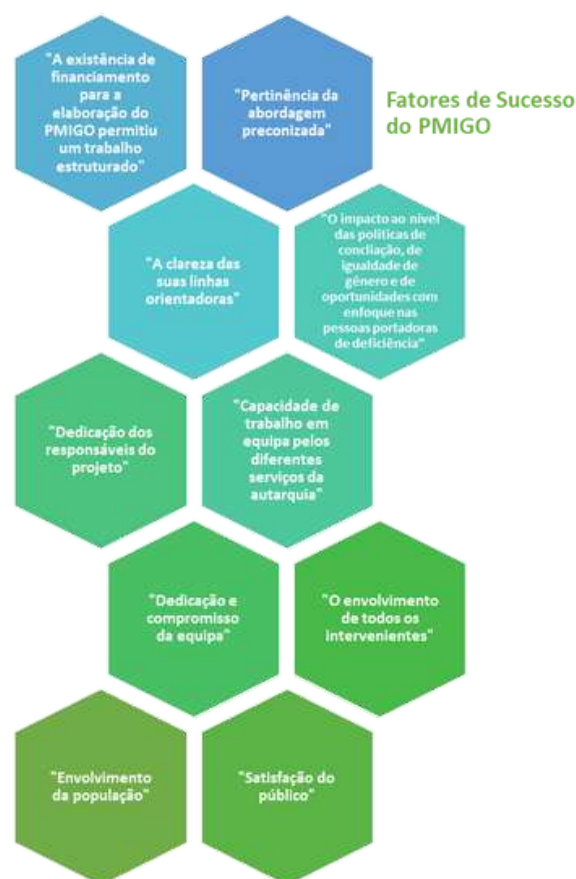
Relativamente à questão das “mentalidades”, nas quais se revela ainda necessária uma mudança no que respeita a uma maior valorização dos princípios da Igualdade de Género e de Oportunidades, as dificuldades apontadas residem sobretudo no *“nível de consciencialização para a problemática inferior ao desejado”* e a *“motivação das pessoas para o tema”*.

Por último, a participação das entidades parceiras é também encarada como uma área relativamente problemática, sendo referido nomeadamente que *“o envolvimento de alguns parceiros (sobretudo empresas) na operacionalização das medidas”* se tem revelado aquém do esperado.

Face a estas dificuldades, quisemos saber junto dos membros da EIVL quais as principais estratégias utilizadas para as ultrapassar, sendo que no que respeita ao tempo disponível para a execução das medidas do PMIGO, estas passarão sobretudo pela *“dedicação”* e por uma aposta *“no reforço dos Recursos Humanos da Câmara Municipal”*. Relativamente às dificuldades registadas ao nível das mentalidades, as estratégias a operacionalizar passam sobretudo pela *“sensibilização a longo prazo, mudança de mentalidades”* e pela *“dinamização de sessões de sensibilização para a comunidade em geral e para colaboradores/as”*. Por último, em relação ao envolvimento das entidades parceiras, dever-se-á estabelecer *“contactos contínuos com as pessoas/serviços envolvidos”*, bem como *“reforçar o contacto direto com empresários e empresárias”*.

Fatores de Sucesso

Dando continuidade à avaliação qualitativa, junto dos membros da EIVL, relativamente ao processo de implementação do PMIGO, foi-lhes também solicitado que identificassem quais os principais fatores de sucesso, registados até ao momento, cujas respostas apresentamos esquematicamente.



Recomendações da EIVL

“

Promover valores da união; Igualdade, direitos e igualdade de género, envolvimento e participação dos cidadãos e prevenir e combater todas as formas de violência baseada no género contra as mulheres e raparigas, a violência doméstica, os jovens e outros grupos de risco, como as pessoas LGBTQI e pessoas com deficiência”.

”

Dada a posição privilegiada que a EIVL ocupa no processo de implementação do PMIGO, quisemos ainda saber quais as recomendações que os seus membros gostariam de sugerir com vista a otimizar a promoção da Igualdade de Género e Oportunidades no Município de Póvoa de Lanhoso. As propostas apresentadas apontam no sentido de se fomentar a valorização do tema, e de se proceder a uma maior divulgação do mesmo.

Avaliação por parte dos Colaboradores e das Colaboradoras do Município

Com vista a auscultar a opinião dos colaboradores e das colaboradoras do Município, foi construído um breve questionário, constituído por 10 questões, e através do qual se pretendeu aferir a perceção dos/as inquiridos/as acerca da pertinência da implementação do PMIGO e dos objetivos de intervenção a ele subjacentes, bem como relativamente à forma como as medidas previstas pelo mesmo se encontram a ser executadas.

No que respeita à forma de aplicação do questionário, com vista a facilitar o processo de preenchimento bem como assegurar uma maior abrangência dos colaboradores e colaboradoras envolvidos/as, optou-se pela criação do questionário em suporte informático, através da utilização da ferramenta Google Forms, cujo link para preenchimento foi amplamente difundido pelos/as colaboradores e colaboradoras.

Não obstante os vários esforços desenvolvidos nesse sentido não foi, no entanto, possível, dentro do timing definido para o efeito, conseguir uma abrangência relativa à totalidade dos colaboradores e das colaboradoras, tendo sido recebidas 58 respostas, correspondendo a uma percentagem de 24,8% do universo total de colaboradores/as e colaboradoras/as do Município (234 – 135 homens e 99 mulheres).

Os dados resultantes da aplicação dos questionários revelam uma predominância do sexo feminino. Do total dos colaboradores e das colaboradoras inquiridos/as, 62% (36) são do sexo feminino e 38% (22) do sexo masculino, sendo aqui desde logo importante salientar a existência de uma sobre representação do sexo feminino face ao total do universo dos colaboradores e colaboradoras da Câmara Municipal de Póvoa de Lanhoso, a qual deverá ser tida em conta nas análises que se seguem, quando individualizarmos algumas das respostas obtidas por sexo.

38%

38% das pessoas inquiridas são do sexo masculino

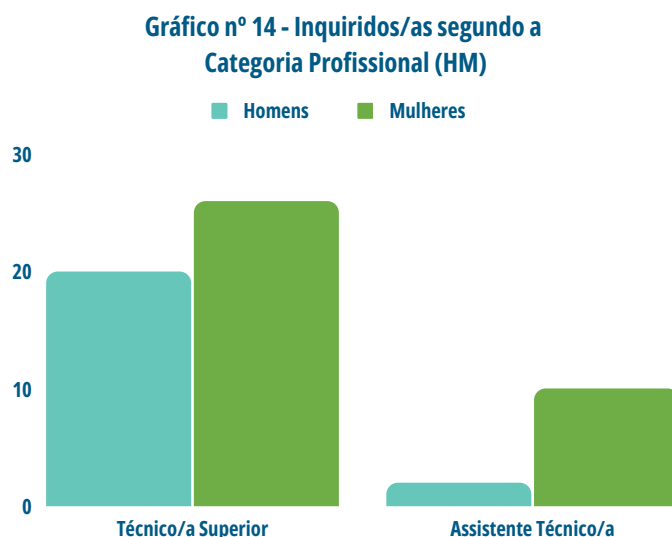
62%

62% das pessoas inquiridas são do sexo feminino

24,8%

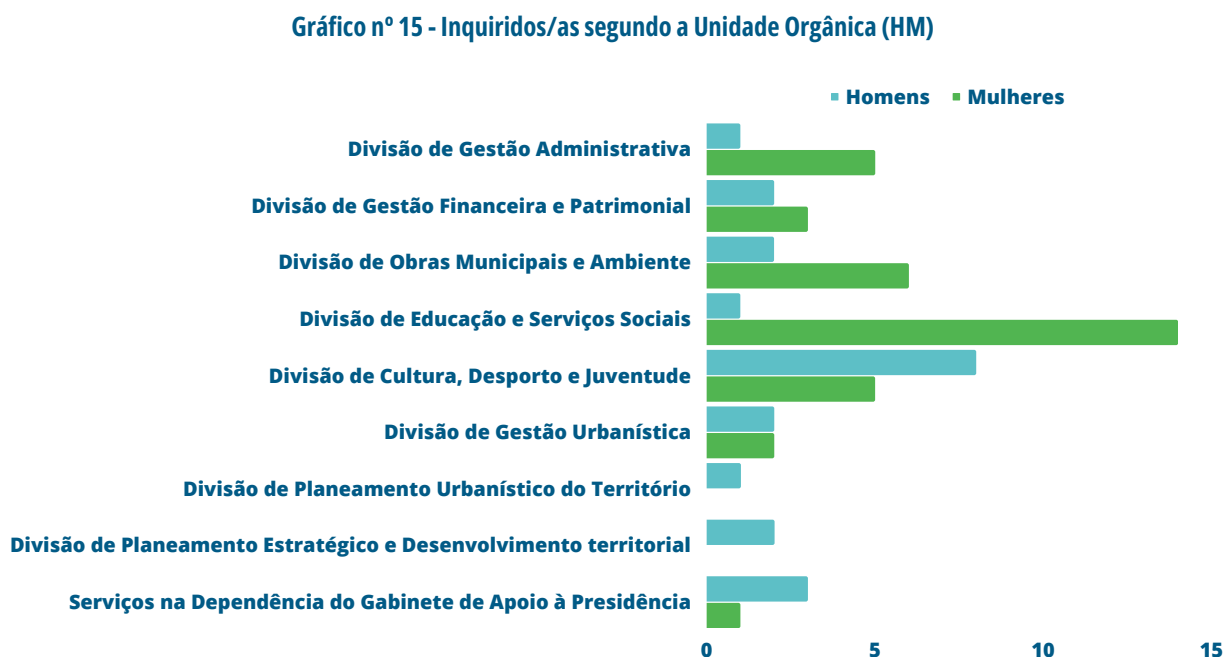
Percentagem de inquiridos/as face ao universo de colaboradores/as do Município (234 – 135 homens e 99 mulheres)

No que respeita às categorias profissionais, registou-se uma predominância das respostas referentes a Técnicos/as Superiores/as 79,3% (46 pessoas), pertencendo os restantes 20,7% (12 pessoas) à categoria de Assistente Técnico/a. Não obstante esta situação, é de salientar que relativamente à repartição por sexo, existe uma maior representatividade da categoria de Assistente Técnica no grupo das mulheres (27,8%) do que no grupo dos homens inquiridos (9,1%).



Relativamente à repartição por Unidade Orgânica, constatamos que se encontram representadas todas as Divisões que compõem o Organigrama do Município, incluindo os Serviços na Dependência do Gabinete de Apoio à Presidência. Com base nas respostas obtidas, é notória uma maior representatividade da Divisão de Educação e Serviços Sociais, com 25,9% das respostas (15), da Divisão de Cultura, Desporto e Juventude, com 22,4% (13) e da Divisão de Obras Municipais e Ambiente, com 13,8% (8).

No que respeita à repartição por sexo, há a salientar uma larguíssima maioria de resposta de colaboradores do sexo feminino na Divisão de Educação e Serviços Sociais (registando-se 14 respostas contra apenas 1 dada por colaboradores do sexo masculino), bem como o facto de quer na Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento Territorial (2 respostas), quer na Divisão de Planeamento Urbanístico do Território (1 resposta) não ter sido obtida qualquer resposta de colaboradores do sexo feminino.

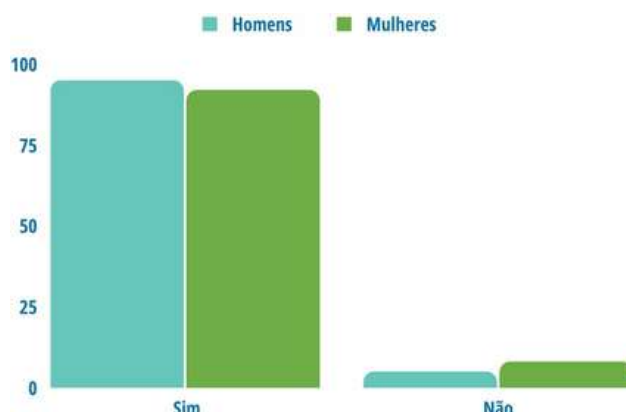


Implementação do PMIGO

- **Pertinência da elaboração do PMIGO**

Partindo agora para as conclusões que é possível retirar das respostas obtidas, podemos desde logo constatar que a grande maioria (93,1%) dos colaboradores e das colaboradoras do Município consideram “pertinente a elaboração e implementação do Plano para a Igualdade de Género e de Oportunidades da Póvoa de Lanhoso (PMIGO)”, sendo que apenas 6,9% não reconhecem essa pertinência, não se verificando diferenças significativas nas respostas dadas por homens e por mulheres.

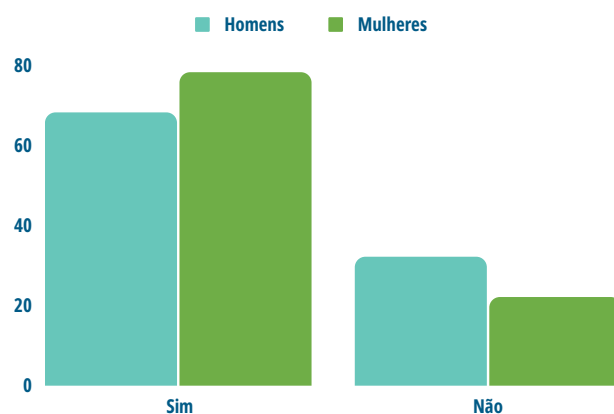
Gráfico nº 16 - Pertinência da Elaboração do PMIGO (HM)



- **Participação na elaboração do PMIGO**

Foi também evidenciada por 74,1% dos colaboradores e das colaboradoras a participação em “atividades de auscultação (questionário de diagnóstico), promovidas pelo Município, com vista a identificar medidas a incluir no PMIGO”, sendo que destes/as, 83,7% consideram que “os seus contributos foram tidos em conta na elaboração do PMIGO”. No que respeita à repartição por sexo, a percentagem de colaboradoras que afirma ter participado neste tipo de atividades (77,8%) é superior à dos colaboradores (68,2%), no entanto são mais os homens que reconhecem que os seus contributos foram tidos em consideração (86,7%) por contraponto às mulheres (82,1%).

Gráfico nº 17 - Participação na Elaboração do PMIGO (HM)



Pese embora estas ligeiras diferenças, esta análise permite-nos não só confirmar o reconhecimento por parte dos colaboradores e das colaboradoras do Município do seu envolvimento no processo de auscultação e diagnóstico levado a cabo para a construção do PMIGO, como também nos fornece uma evidência de que as suas perspetivas e opiniões foram consideradas e valorizadas no processo de elaboração do PMIGO.

93,1%

A maioria dos/as colaboradores/as considera **PERTINENTE** a elaboração do PMIGO

74,1%

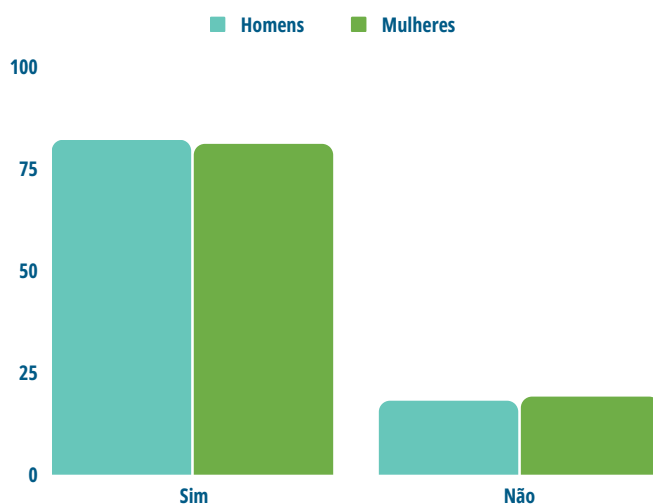
A maioria dos/as colaboradores/as inquiridas **PARTICIPOU** no processo de elaboração do PMIGO

83,7%

A maioria dos/as colaboradores/as que participou na elaboração do PMIGO reconhece a **INCLUSÃO** dos seus contributos

Quando questionados sobre se, na sua opinião, “as medidas a implementar no âmbito do PMIGO dão resposta às necessidades e áreas de intervenção prioritárias no âmbito da Igualdade de Género e de Oportunidades”, a maioria das respostas (81%) são afirmativas, comprovando na perspetiva dos colaboradores e colaboradoras do Município (não se registam aqui diferenças significativas entre as respostas dadas por homens e por mulheres) o alinhamento do PMIGO relativamente aos principais documentos estratégicos para a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Prevenção e Combate à Violência de Género, existentes a nível nacional europeu.

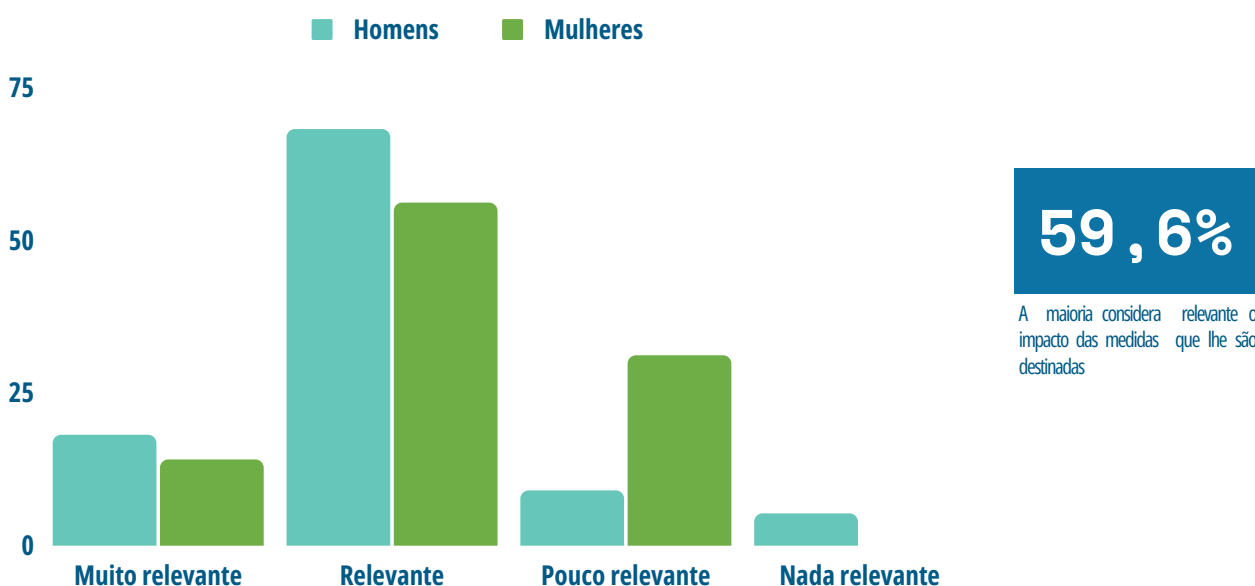
Gráfico nº 18 - Alinhamento do PMIGO com as áreas de intervenção prioritárias no âmbito da Igualdade de Género e de Oportunidades (HM)



Impacto das Medidas

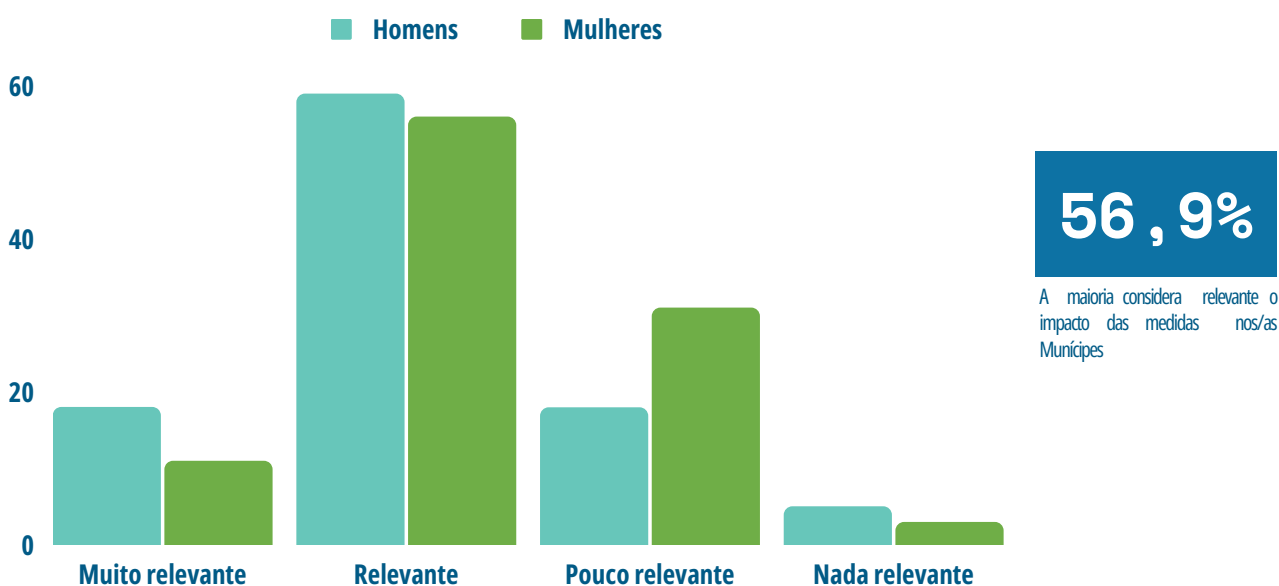
Tendo em consideração as vertentes interna e externa do PMIGO, foi também nosso objetivo aferir a opinião por parte dos colaboradores e das colaboradoras do Município relativamente ao “impacto das medidas implementadas pelo PMIGO” neles/as próprios/as, sendo que cerca de 75,4% o consideram como “Muito Relevante” (15,8%) ou “Relevante” (59,6%) e apenas 24,6% o percecionam como “Pouco Relevante” (22,8%) ou “Nada Relevante” (1,8%). Neste campo, os campos desagregados por sexo levam à constatação que embora em ambos os casos as respostas obtidas se centrem nas categorias mais positivas, são mais as mulheres que apontam para um impacto pouco relevante (30,6%) relativamente às respostas dadas pelos homens (9,1%), o que poderá indiciar a necessidade de um esforço acrescido no sentido de dar resposta às dificuldades sentidas pelas colaboradoras neste âmbito.

Gráfico nº 19 - Impacto das medidas implementadas pelo PMIGO para os/as Colaboradores/as



Passando dos impactos a nível interno para a análise da vertente externa, no que respeita ao “impacto das medidas implementadas pelo PMIGO para os/as Múncipes”, este é considerado pelos/as colaboradores e colaboradoras do Município sobretudo como “Relevante” (56,9%), não obstante 29,3% o considerar como “Pouco Relevante” (25,9%) ou “Nada Relevante” (3,4%). À semelhança do campo anterior, também aqui são mais as mulheres quem evidencia um impacto pouco relevante das medidas do PMIGO, a nível externo.

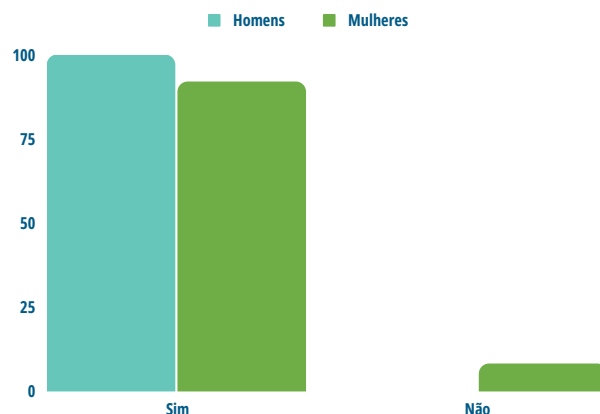
Gráfico nº 20 - Impacto das medidas implementadas pelo PMIGO para os/as Múncipes



Divulgação do PMIGO

Dando agora enfoque ao processo de divulgação do PMIGO até ao momento, questionámos os colaboradores e as colaboradoras do Município sobre se consideravam que a “divulgação do PMIGO foi adequada”, facto comprovado por 94,8% das respostas obtidas. Quanto aos 5,2% que não confirmaram esta adequação, salientando aqui que estas respostas foram dadas unicamente por mulheres, as principais razões apontadas prendem-se com o facto de considerarem ser desejável uma divulgação com carácter mais periódico e mais abrangente, com recurso a outros instrumentos para além da comunicação por meios digitais.

Gráfico nº 21 - Adequação da Divulgação do PMIGO (HM)



No que respeita às recomendações ou sugestões efetuadas pelos/as colaboradores no âmbito do preenchimento deste questionário, elas sublinham que *“o Município está a trabalhar no bom sentido”, reconhecendo-se que “o PMIGO está muito bem elaborado”* e sendo expresso o desejo de que *“o Município da Póvoa de Lanhoso continue a ser um Município cada vez mais inclusivo e atento em suprir as necessidades dos seus munícipes”*.

Incidindo sobre as possíveis melhorias a introduzir no processo de implementação do PMIGO, estas passam sobretudo por *“ouvir mais a opinião dos trabalhadores”, “promover teambuilding entre trabalhadores/as, não deixando essas atividades exclusivamente na mão da associação de funcionários/as”* e apostar mais na divulgação do Plano, nomeadamente através da realização de *“um seminário curto de uma a duas horas, a acontecer em datas diferentes - para todas as divisões.”* Foi de igual modo sugerido que, a nível interno, se promovesse a *“atribuição de uma verba anual exclusiva à promoção da Igualdade”* e que nas relações com o exterior *“a autarquia atribuisse majorações nos apoios a entidades que apoia e que fomentassem, também elas a igualdade. Isso poderia ser nas diferentes áreas da sociedade e de entidades com quem a autarquia tem relação institucional e até uma relação comercial (fornecedores). Comprar a quem tem boas práticas. Apoiar quem tem boas práticas, desde logo a paridade nos órgãos sociais.”*

Continuar a aprender e a adquirir mais conhecimento para estar melhor preparado para lidar com quaisquer objeções ou resistência, com vista a otimizar a promoção da Igualdade de Género e Oportunidades no Município de Póvoa de Lanhoso

Avaliação por parte das Entidades Externas

Com vista a complementar o processo de avaliação do PMIGO, introduzindo a perspetiva dos actores chave locais, relativamente à importância e aos impactos da sua implementação no território, foi também construído um questionário em suporte informático, através da utilização da ferramenta Google Forms, destinado às Entidades Externas com envolvimento na implementação do PMIGO, tendo sido recebidas 17 respostas, distribuídas pela seguinte tipologia de entidades:

Gráfico nº 22 - Tipologia de Entidades

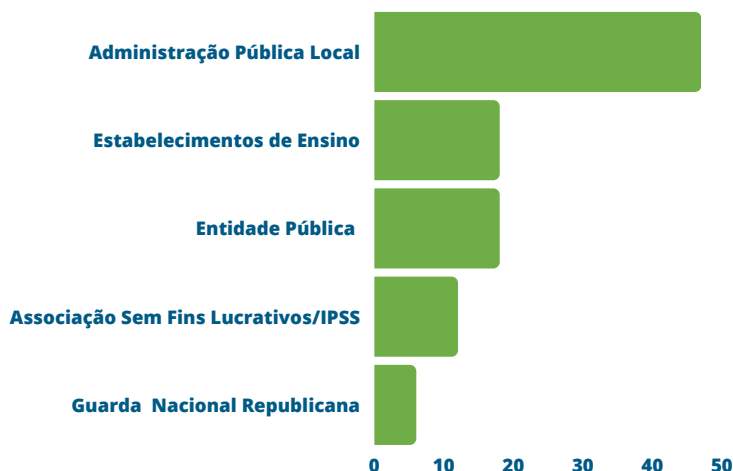
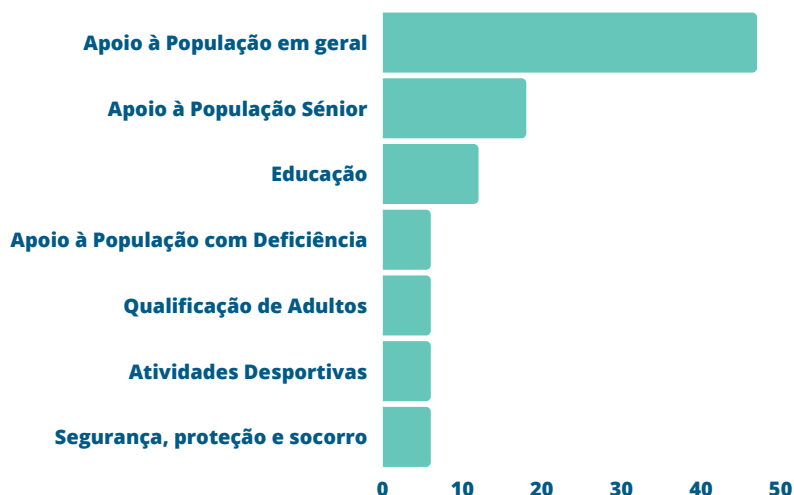


Gráfico nº 23 - Áreas de Atuação



Quanto às áreas de atuação cobertas por estas entidades, estas dizem respeito sobretudo ao "Apoio à população em geral (justificado sobretudo pela presença das Juntas de Freguesia) 41,7%, "Apoio à População Sénior" (17,3%), "Educação" (11,8%), e "Qualificação de Adultos", "Apoio à População com Deficiência", "Atividades Desportivas" e "Segurança, Proteção e Socorro", todas com 5,9%.

Quanto às funções desempenhadas, 47,1% assumem o cargo de "Presidente", 29,4% o de "Diretor/a", e os restantes repartem-se por "Coordenadora do Centro Qualifica" (5,9%), "Adjunta do Diretor" (5,95), "Secretária" (5,9%) e "Militar da GNR" (5,9%).

52,9%

52,9% das pessoas inquiridas são do sexo masculino

41,2%

41,2% das pessoas inquiridas são do sexo feminino

5,9%

5,9% das pessoas inquiridas não identificou o sexo

Implementação do PMIGO

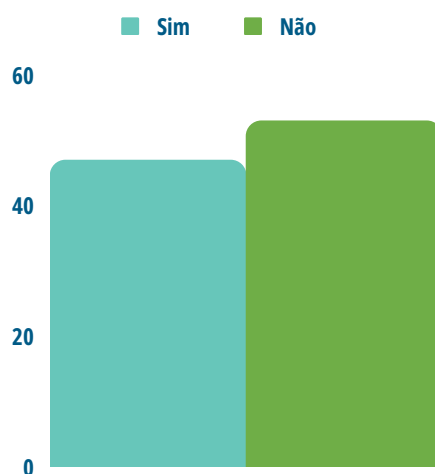
- **Pertinência da elaboração do PMIGO**

À semelhança do questionário destinado aos colaboradores e às colaboradoras do Município, também neste instrumento se optou por iniciar o conjunto de questões a colocar, relativamente ao PMIGO, com a seguinte: “Considera pertinente a elaboração e implementação do Plano para a Igualdade de Género e de Oportunidades da Póvoa de Lanhoso (PMIGO)?”. As respostas obtidas foram unânimes, sendo que 100% dos/as inquiridos atestaram esta pertinência.

- **Participação na elaboração do PMIGO**

As entidades foram também questionadas sobre se tinham participado em “atividades de auscultação (grupos focais), promovidas pelo Município, com vista a identificar medidas a incluir no PMIGO”, apontando as respostas obtidas para uma ligeira diferença entre as que afirmaram não ter participado, 52,9% (9 respostas) e as que confirmaram essa participação, 47,1% (8 respostas).

Gráfico nº 24 - Participação na Elaboração do PMIGO



A estas últimas foi colocada uma questão sobre se, na sua opinião, “os contributos da sua entidade foram considerados na elaboração do PMIGO”, sendo que todas elas reconheceram a inclusão desses mesmos contributos na construção do Plano.

100%

A totalidade das pessoas inquiridas considera **PERTINENTE** a elaboração do PMIGO

47,1%

47,1% das pessoas inquiridas **PARTICIPOU** no processo de elaboração do PMIGO

100%

A totalidade das pessoas que participou na elaboração do PMIGO reconhece a **INCLUSÃO** dos seus contributos

Relevância dos Objetivos Específicos por Eixo Estratégico

Após a avaliação do seu envolvimento no processo participativo de elaboração do PMIGO, quisemos também perceber de que forma estas entidades classificam a relevância dos objetivos específicos, definidos para cada um dos Eixos Estratégicos que o compõem. De realçar que a avaliação proposta apenas versou sobre os objetivos direcionados para a vertente externa do Plano, no âmbito da qual as entidades alvo desta auscultação se encontram envolvidas, pelo que não se encontra refletido na análise seguinte nenhum dos objetivos referentes ao Eixo 3 – Saúde, cujas medidas se destinam apenas à vertente interna, ou seja, aos colaboradores e às colaboradoras do Município.

Deste modo, e relativamente ao **Eixo1: Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional**, foram avaliados os seguintes objetivos específicos:

·Avaliar e Executar o PMIGO	·Recolher indicadores referentes aos órgãos sociais das organizações/associações das várias áreas, desagregados por sexo
·Divulgar o PMIGO	
·Integrar a perspetiva de género no registo de todas as atividades realizadas ou apoiadas pelo Município	·Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Iniciando esta análise com uma visão mais global, o primeiro objetivo “Avaliar e Executar o PMIGO”, este é bastante bem avaliado, com cerca de 88,2% a considerá-lo como “Relevante” (58,8%) ou “Muito Relevante” (29,4%). Apenas 11,8% dos/as inquiridos/as o consideraram “Pouco Relevante”, confirmando deste modo não só a pertinência da implementação do Plano, já atrás evidenciada, como também a importância de se proceder à avaliação dos seus efetivos impactos no território.

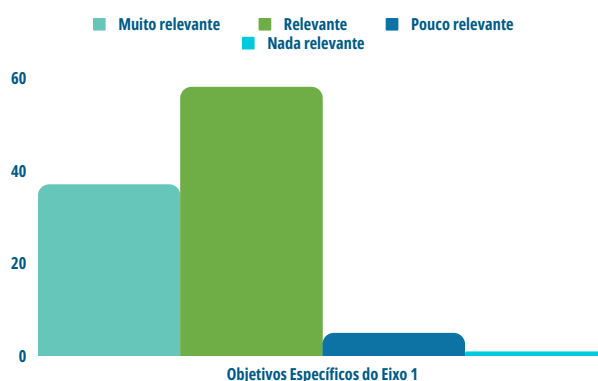
No que respeita a “Divulgar o PMIGO”, este objetivo é mais uma vez bastante valorizado, sendo considerado por 47,1% como “Muito Relevante” e 41,2% como “Relevante”. Apenas 5,9% o consideraram como “Pouco Relevante” ou “Nada Relevante (também com 5,9%), correspondendo em ambos os casos a apenas uma resposta.

Em relação a “Integrar a perspetiva de género no registo de todas as atividades realizadas ou apoiadas pelo Município”, a totalidade das respostas (100%) consideram este objetivo como “Relevante” (64,7%) ou “Muito Relevante” (35,3%), validando assim mais uma das áreas de intervenção a que o PMIGO pretende dar resposta.

A “recolha de indicadores referentes aos órgãos sociais das organizações/associações das várias áreas, desagregados por sexo”, outro dos objetivos específicos deste primeiro eixo de intervenção, apenas foi considerada por 5,9% (1 resposta) como “Pouco Relevante”, tendo os restantes 94,1% avaliado como “Relevante” (58,8%) ou “Muito Relevante” (35,3%).

O último dos objetivos específicos em apreciação no Eixo 1 – Governação, Gestão de Pessoas e Bem-Estar Organizacional, “Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” foi também ele, de forma unânime, considerado como bastante importante, tem os 100% de respostas positivas repartido por “Relevante” (64,7%) e “Muito Relevante” (35,3%).

Gráfico nº 25 - Relevância dos Objetivos do Eixo 1



No que respeita ao **Eixo 2 – Educação, Formação e Emprego**, foram avaliados os seguintes objetivos específicos:

Combater e desconstruir estereótipos de género	Promover a participação dos/as jovens na promoção da Igualdade de Oportunidades
Envolver as instituições de ensino do concelho na promoção da Igualdade de Género	Melhorar os níveis de qualificação das pessoas adultas

Iniciando esta análise da avaliação efetuada pelas entidades inquiridas relativamente aos objetivos específicos deste eixo, importa desde logo salientar que todos eles foram considerados de forma bastante positiva, incidindo todas as respostas nas categorias “Relevante” ou “Muito Relevante”.

Assim, o objetivo “Combater e desconstruir estereótipos de género” foi considerado como “Relevante” por 52,9% das respostas e “Muito Relevante” por 47,1%. Os restantes objetivos, “Envolver as instituições de ensino do concelho na promoção da Igualdade de Género”, “Promover a participação dos/as jovens na promoção da Igualdade de Oportunidades” e “Melhorar os níveis de qualificação das pessoas adultas” apresentaram todos eles as mesmas categorias de resposta, sendo considerados como “Muito Relevante” em 52,9% dos casos e nos restantes 47,1% como “Relevante”.

Gráfico nº 26 - Relevância dos Objetivos do Eixo 2



Em termos globais, o gráfico seguinte sintetiza a valorização média dos objetivos específicos do Eixo 2:

Sendo que tal como referido, os objetivos específicos referentes aos Eixo 3 – Saúde, por se direcionarem exclusivamente para a vertente interna, não terem sido considerados no âmbito da avaliação a efetuar por estas entidades, o próximo eixo sobre o qual nos debruçaremos é o **Eixo 4 – Urbanismo e Mobilidade**, o qual compreende os seguintes objetivos específicos:

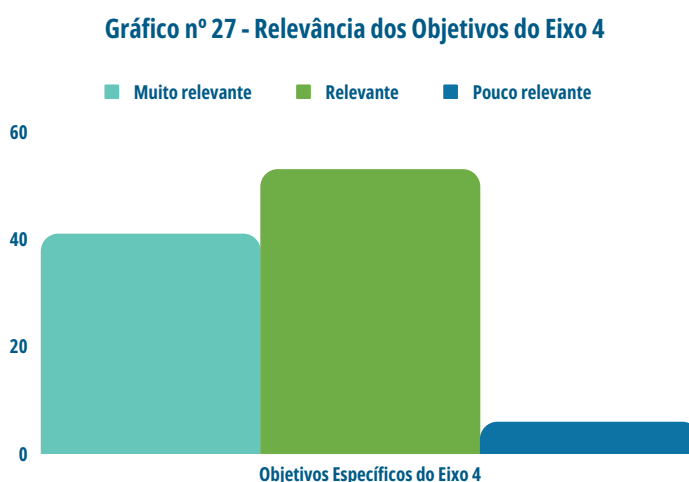
Promoção das acessibilidades e uso de transporte público	Adaptar as estruturas para permitir o acesso a pessoas com problemas de mobilidade aos edifícios geridos pela Autarquia
Promoção de um Concelho inclusivo em termos de acessibilidades	Reforçar a segurança no espaço público

Seguindo a tendência já apresentada para os eixos anteriores, também no que respeita aos objetivos específicos do Eixo 4 – Urbanismo e Mobilidade, se assiste a uma valorização da relevância dos mesmos, subsistindo apenas uma muito fraca expressão de respostas na categoria “Pouco Relevante” e a inexistência de opiniões apontando para a categoria “Nada Relevante”.

Nesse sentido apenas o objetivo “Promoção de um Concelho inclusivo em termos de acessibilidades” apresenta menos de 90% de respostas (88,2%) concentradas nas categorias “Relevante” (35,3%) ou “Muito Relevante” (52,9%).

Os objetivos “Promoção das acessibilidades e uso de transporte público” e “Reforçar a segurança no espaço público” são apenas considerados como “Pouco Relevante” numa percentagem de 5,9% (correspondendo a apenas uma resposta em ambos os casos), apresentando a categoria “Relevante” respetivamente 58,8% e 64,7% e a categoria “Muito Relevante”, também respetivamente, 35,3% e 47,1%.

Em termos globais, o gráfico seguinte sintetiza a valorização média dos objetivos específicos do Eixo 4:



Centrando-nos agora no **Eixo 5 – Coesão e Cidadania**, os objetivos específicos alvo de avaliação por parte dos/as inquiridos/as foram os seguintes:

Diminuir o impacto de género na realização de tarefas em contexto laboral	Proporcionar condições igualitárias aos/às jovens com deficiência
Diminuir o impacto de género na realização de tarefas em contexto laboral	Dotar os locais turísticos e culturais de Informação acessível a todas as pessoas
Informar e sensibilizar para as Práticas Tradicionais Nefastas	Integração dos princípios da Carta Portuguesa para a Diversidade
Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos	Tornar os parques infantis inclusivos a pessoas com mobilidade condicionada
Promover a desconstrução dos estereótipos associados à Violência Doméstica e Violência Contra as Mulheres	Tornar o Concelho mais apelativo à fixação de minorias

Sendo este o Eixo de Intervenção que integra um maior número de objetivos específicos, destinados à vertente externa, podemos desde logo constatar que a avaliação efetuada pelas entidades inquiridas continua, à semelhança dos eixos anteriores, a demonstrar uma opinião muito positiva no que respeita à relevância dos objetivos definidos.

Desde logo, e incidindo no primeiro objetivo, “Diminuir o impacto de género na realização de tarefas em contexto laboral”, mais uma vez se denota que esta é uma área bastante valorizada, com a totalidade das respostas a centrarem-se no “Relevante” (52,9%) ou “Muito Relevante” (47,1%).

Relativamente à abordagem das problemáticas relacionadas com o Tráfico de Seres Humanos e as Práticas Tradicionais Nefastas, patentes nos objetivos “Informar e sensibilizar sobre a temática do Tráfico de Seres Humanos” e “Informar e sensibilizar para as Práticas Tradicionais Nefastas”, a sua inclusão no PMIGO é também considerada como bastante pertinente, concentrando a esmagadora maioria das respostas obtidas (94,1% no primeiro caso e 100% no segundo) nas categorias “Relevante” e “Muito Relevante”.

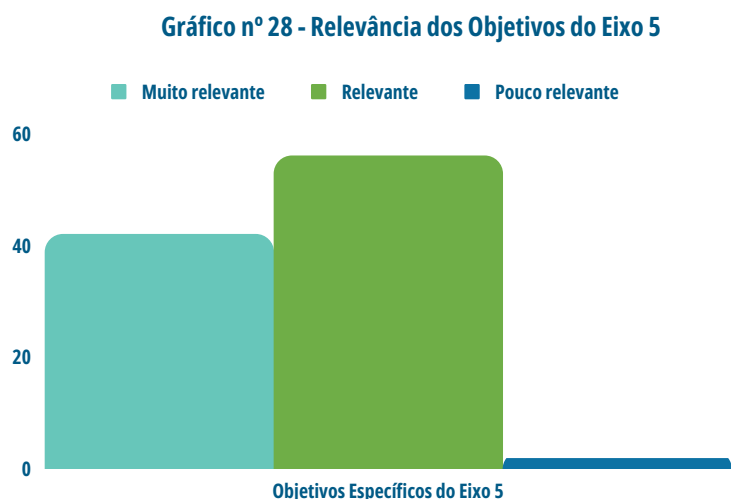
Outro dos objetivos estratégicos deste eixo prende-se com “Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos”, sendo a introdução desta temática no Plano considerada pelas entidades inquiridas como “Relevante” (58,85) e “Muito Relevante” (41,2%).

“Promover a desconstrução dos estereótipos associados à Violência Doméstica e Violência Contra as Mulheres” é o objetivo específico que apresenta uma avaliação mais positiva, congregando 52,9% das respostas na opção “Muito Relevante” e 47,1% na “Relevante”.

No que respeita às questões mais relacionadas com a deficiência e a promoção das acessibilidades, os objetivos específicos que se relacionam diretamente com a abordagem destas áreas, nomeadamente “Proporcionar condições igualitárias aos/às jovens com deficiência”, “Dotar os locais turísticos e culturais de Informação acessível a todas as pessoas” e “Tornar os parques infantis inclusivos a pessoas com mobilidade condicionada”, são também todos eles exclusivamente considerados como “Relevante” ou “Muito Relevante”.

Por último, tanto os objetivos “Integração dos princípios da Carta Portuguesa para a Diversidade”, como “Tornar o Concelho mais apelativo à fixação de minorias”, apresentam exatamente a mesma avaliação, repartindo-se em ambos os casos as respostas obtidas pelas categorias “Relevante” (58,8%), “Muito Relevante” 35,3% e, numa expressão muito reduzida “Pouco Relevante”, indicado por 5,9% (correspondente a apenas uma resposta).

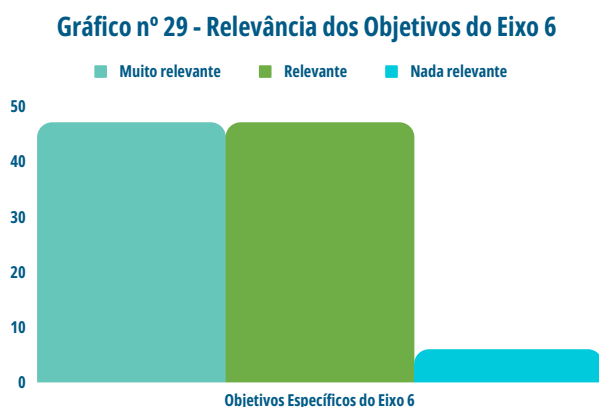
Em termos globais, o gráfico seguinte sintetiza a valorização média dos objetivos específicos do Eixo 5:



No que concerne ao **Eixo 6 – Desporto**, foi também proposta a avaliação do único objetivo específico que o compõe:

Promover a igualdade nas provas desportivas

O objetivo específico correspondente ao último eixo, relacionado com a área do desporto e que assenta em “Promover a igualdade nas provas desportivas”, é valorizado de igual forma entre as entidades que o consideram “Muito Relevante” ou “Relevante”, em ambos os casos com 47,1% das respostas, enquanto apenas 1 resposta (5,9%) o considera como “Nada Relevante”.



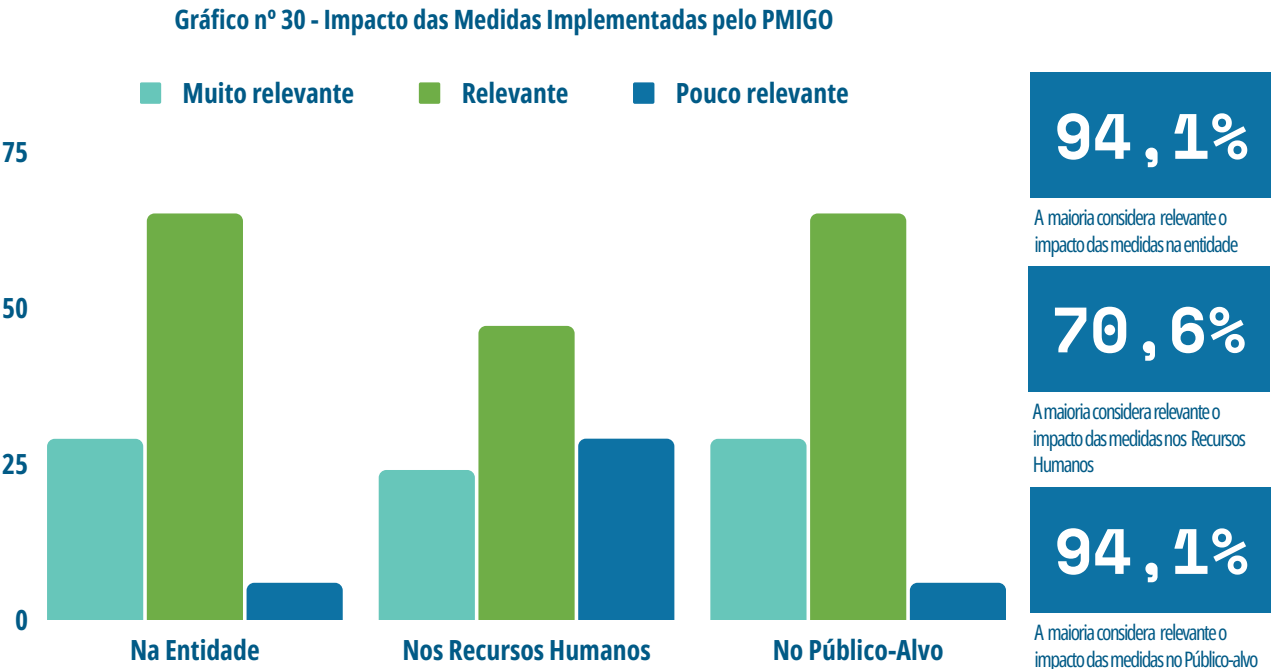
Após esta avaliação de caráter mais geral relativamente aos Eixos de Intervenção do PMIGO, considerámos que seria de toda a pertinência partir para uma análise mais concreta dos impactos das medidas implementadas e a implementar nas próprias entidades.

Impacto das Medidas

Deste modo, constatamos que 94,1% das respostas apontam no sentido de que “o impacto das medidas a implementar no âmbito do PMIGO na entidade que representa” é “Relevante” (64,7%) ou “Muito Relevante” (29,4%).

Para além dos impactos na entidade, quisemos de igual modo aferir o “impacto das medidas a implementar no âmbito do PMIGO nos recursos humanos da entidade que representa”, sendo este entendido por 70,6% dos/as inquiridos/as como “Relevante” (47,1%) ou “Muito Relevante” (23,5%), existindo aqui, no entanto, uma percentagem ainda importante dos/as que consideram esse impacto como “Pouco Relevante” (29,4%).

Quisemos ainda saber de que forma os/as representantes destas entidades avaliam “o impacto das medidas a implementar no âmbito do PMIGO no público-alvo da entidade que representa”, sendo que aqui a esmagadora maioria das respostas, 94,1%, apontam no sentido de um impacto “Relevante” (64,7%) ou “Muito Relevante” (29,4%), existindo apenas uma baixa percentagem, na ordem dos 5,9% que considera esse impacto como “Pouco Relevante”.



Por último, quisemos também perceber se estas entidades consideram que “a divulgação do PMIGO foi adequada”, sendo que das respostas obtidas, 88,2% confirmam essa adequação e 11,8% consideram que esse poderia ser um aspeto a ser melhorado, nomeadamente no que respeita à necessidade de um reforço na divulgação que tem vindo a ser efetuada.

Quanto às sugestões e/ou recomendações apresentadas, estas evidenciam uma avaliação positiva, sublinhando sobretudo que *“o trabalho desenvolvido até ao momento tem sido muito bom, com a abordagem de temáticas atuais que devem ser, e são, trabalhadas junto da população e entidades em geral”*, tendo, no entanto, de se desenvolver um esforço no sentido de *“promover e divulgar mais e explicar de forma mais aprofundada os objetivos”* do PMIGO.



O trabalho desenvolvido até ao momento tem sido muito bom, com a abordagem de temáticas atuais que devem ser, e são, trabalhadas junto da população e entidades em geral





PÓVOA
DE LANHOSO
Município



- **Análise do Impacto da Implementação do PMIGO**

Análise SWOT

Com vista a proceder à sintetização da informação apresentada, foi elaborada a Análise SWOT, do processo de implementação do PMIGO, permitindo identificar: as fraquezas e potenciais ameaças existentes, contribuindo para que sejam percecionados os principais riscos e desafios a ter em consideração na execução do PMIGO; as forças evidenciadas, bem como as oportunidades a explorar e a potenciar, possibilitando a tomada de opções estratégicas com vista à plena concretização do PMIGO e à majoração dos seus impactos.

Forças

- Longo percurso do Município no que respeita à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, iniciado já em 2010 com a nomeação da Conselheira Municipal para a Igualdade e marcado por várias iniciativas de grande importância nesta área, de entre as quais destacamos a criação, em 2011, da Comissão + Igualdade + Cidadania (atual EIVL) e o I Plano Municipal para a Igualdade de Género da Póvoa de Lanhoso, que vigorou entre 2014 e 2018, lançando as bases para a atual implementação do PMIGO;
- Reafirmação do compromisso com a promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, numa perspetiva interseccional, com a elaboração do II PMIGO;
- Existência do Serviço para a Promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades – SIGO, integrado na Divisão de Educação e Serviços Sociais do Município e funcionando enquanto estrutura responsável pelo desenho e implementação de medidas nesta área;
- Forte envolvimento do executivo camarário, ao mais alto nível, em todas as fases de elaboração do PMIGO;
- Dedicção e compromisso da EIVL e da equipa interna responsável pela implementação do PMIGO;
- Boa articulação e colaboração entre todos os sectores da Câmara, responsáveis pela implementação das medidas do PMIGO;
- Abordagem participativa e colaborativa em todas as fases do PMIGO, englobando o diagnóstico efetuado, a construção do Plano, a implementação das medidas e a própria avaliação da sua execução e impactos;
- Diagnóstico abrangente, incluindo a quase totalidade dos indicadores de partida, requisito da operação financiada e possibilitando a identificação de áreas de intervenção prioritárias;
- Coerência entre as necessidades e áreas de intervenção prioritária evidenciadas no diagnóstico efetuado e o desenho dos Eixos Estratégicos, Objetivos Específicos e Medidas do PMIGO;
- Realização do “Encontro Internacional de Boas Práticas – Teambuilding da Igualdade”, ainda na fase de elaboração do Plano, permitindo que os contributos daí resultantes pudessem ainda ser incorporados no PMIGO, numa perspetiva de enriquecimento mútuo, com base nas experiências e boas práticas apresentadas por parte dos Municípios e outras entidades que nele participaram;
- Alinhamento dos Objetivos Específicos do PMIGO e das Medidas que o compõem com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND);
- Reconhecimento da importância da implementação do PMIGO e da relevância do seu impacto, pela maioria dos colaboradores e colaboradoras do Município inquiridos/as;
- Estratégia de divulgação estruturada, abrangente e inclusiva, contribuindo para um maior alcance e conhecimento do PMIGO por parte dos colaboradores e das colaboradoras do Município e da população em geral, com ênfase na criação de um separador específico para o Plano no site do Município;
- Todas as medidas previstas no período a que reporta o Relatório de Execução encontravam-se já em execução ou mesmo já executadas, correspondendo a uma taxa de execução de 100% face ao previsto no que respeita à calendarização do PMIGO, sendo reconhecido quer pela Conselheira Local para a Igualdade (Interna), quer pelos membros da EIVL inquiridos/as que a execução do Plano se encontra a decorrer de acordo com o previsto, e no que respeita a algumas medidas, até acima do esperado.

Fraquezas

- O Diagnóstico efetuado, apesar de abrangente, e tendo garantido a cobertura da totalidade dos 38 indicadores de partida, referidos no Aviso N° POISE- 22-2020-03, evidenciou que nos que se relacionam com a “Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)”, não foi possível a obtenção de dados relativos à totalidade das coletividades e associações que não detêm o estatuto de IPSS e/ou que não são da área do cuidado. No entanto, este potencial ponto fraco acabou por se transformar numa oportunidade, tendo o Município, como forma de suprir esta lacuna, considerado no desenho do PMIGO a introdução de uma medida específica com vista a proceder à recolha dos dados em falta, relativos a esses indicadores;
- Apesar de serem mencionadas quais as entidades a mobilizar para cada umas das medidas do Plano, não existe uma referência clara a todos os recursos necessários à operacionalização da sua implementação;
- Apesar da abrangência das medidas a implementar no âmbito do PMIGO, não existe uma delimitação clara entre a sua vertente interna e a sua vertente externa;
- Não existência, em algumas medidas, de uma total correspondência entre as metas e os indicadores definidos;
- Reconhecimento por parte dos membros da EIVL da existência de escassez de tempo por parte dos Recursos Humanos do Município para a execução das medidas do PMIGO.

Oportunidades

- A Igualdade de Género está hoje consagrada internacionalmente como uma questão de Direitos Humanos fundamentais e de justiça social e como um valor fundamental do desenvolvimento, princípio expresso em vários documentos e tratados internacionais ratificados por Portugal, bem como, na Legislação e nas Políticas Nacionais de promoção da Igualdade, destacando-se a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» e os Planos que a constituem, documentos e referenciais que, de igual modo, orientam e vinculam a atuação dos Municípios;
- A existência da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, que refere no Artigo 33º, nº 1, alínea q) que compete à Câmara Municipal “assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade”.
- O acompanhamento de proximidade da Comissão para a Cidadania e Igualdade junto dos Municípios, e a criação e atribuição do Prémio Viver em Igualdade, como reconhecimento das boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, na vertente interna e externa;
- A inclusão de representantes da sociedade civil, sector empresarial e academia na EIVL, o que poderá contribuir para promover o envolvimento alargado de outros atores locais na implementação futura das medidas, nomeadamente no que respeita à vertente externa do PMIGO;
- Reconhecimento por parte das Entidades Externas da relevância dos Objetivos Específicos definidos para o PMIGO, contribuindo para o seu maior envolvimento na execução das medidas previstas;
- Estabelecimento de parcerias estratégicas intermunicipais, alicerçada no facto de o Município ser uma das 9 Autarquias fundadoras da Rede de Autarquias para a Igualdade, contribuindo deste modo para o conhecimento da realidade de outros Municípios do país e para a partilha de experiências e boas práticas neste domínio;
- Reconhecimento por parte da Conselheira Local para a Igualdade (Interna), de que ao se ter previsto na elaboração do PMIGO o envolvimento de diversas entidades externas, se poderão aproveitar as sinergias já existentes no território, procedendo-se à mobilização e articulação de diferentes tipologias de recursos (financeiros, físicos e humanos) com vista à potenciação dos impactos da implementação do PMIGO;
- As iniciativas promovidas pelo SIGO de forma sistemática e recorrente com vista à assinalar dias estratégicos para a promoção da Igualdade e não discriminação (Semana da Igualdade; Dia Municipal para a Igualdade, Dia Internacional das Mulheres, Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, Dia Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia, entre outros), constituem importantes complementos às medidas previstas no PMIGO, contribuindo ainda para uma maior visibilidade do mesmo, junto dos vários atores.
- O Trabalho já desenvolvido de forma sistemática, pelo SIGO, na sensibilização para a Igualdade de Género e de Oportunidades junto das crianças da educação pré-escolar, como sinal de aposta futura na construção de um Concelho e de uma sociedade mais inclusiva.

Ameaças

- Existência de estereótipos de gênero e potencial resistência à mudança por parte de alguns setores da população;
- Fraca percepção em matéria de Igualdade entre homens e mulheres nas entidades sedeadas no Município;
- Reconhecimento por parte dos membros da EIVL de que o nível de consciencialização da população para a temática é inferior ao desejado;
- Reconhecimento por parte dos membros da EIVL do fraco envolvimento do tecido empresarial, que se encontra pouco sensibilizado para a temática;
- Reconhecimento por parte da Conselheira Local para a Igualdade (Interna) de que, ao se ter previsto na elaboração do PMIGO o envolvimento de diversas entidades externas, a sua eventual não receptividade a colaborar dentro dos moldes previstos poderá causar alguns entraves à concretização de algumas medidas.



**PÓVOA
DE LANHOSO**
Município

- **Principais Conclusões
relativas às Fases de
Elaboração do PMIGO**
 - Diagnóstico
 - Elaboração e
Implementação do PMIGO
 - Divulgação e Avaliação

Síntese Conclusiva

O processo de construção e implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso (PMIGO) - 2023/2026, foi desenvolvido no âmbito do Projeto nº POISE-01-3422-FSE-000017 - "IGUALDADES", resultante da candidatura apresentada pelo Município ao Aviso Nº POISE-22-2020-03, referente à Tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, tendo a metodologia de avaliação que culminou na elaboração do presente relatório procurado dar resposta a todos os requisitos exigidos no âmbito desta operação financiada, os quais procuraremos agora sintetizar.

1ª Fase Diagnóstico

- A primeira fase deste processo assentou na realização do Diagnóstico, efetuado com recurso a metodologias participativas (nomeadamente o "Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos", desenvolvido no âmbito do projeto Local Gender Equality), tendo para o efeito tido em consideração o levantamento dos 38 indicadores de partida previstos no Anexo 1 do Aviso n.º POISE-22-2020-03, bem como contemplado, através do envolvimento de diferentes stakeholders, a análise da vertente interna (incidindo sobre os/as colaboradores/as do Município) e da vertente externa (considerando a população em geral e os atores chave locais), permitindo, em ambos os casos compreender, de forma mais aprofundada e interseccional, a situação de homens e mulheres no território, nas suas diferentes dimensões e dando origem à identificação das áreas de intervenção prioritária, decorrentes das necessidades identificadas.

2ª Fase Elaboração e Implementação do PMIGO

- Com base no diagnóstico efetuado, foi elaborado o Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso (PMIGO), com uma vigência de 4 anos (2023 -2026), estruturado com base em 6 Eixos Estratégicos, para cada um dos quais foram definidos objetivos específicos interrelacionados com os Objetivos Estratégicos dos 3 Planos de Ação que compõem Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND). O PMIGO é constituído por 50 medidas, procurando dar resposta às necessidades identificadas na análise da vertente interna e na externa do diagnóstico, tendo para cada uma delas sido definidos os respetivos indicadores, metas e calendarização.
- No que respeita à fase de execução do PMIGO, iniciada a 31 de janeiro de 2023, data da sua aprovação em Reunião de Câmara, esta demonstra, com base nos dados apresentados no Relatório de Execução, uma muito boa taxa de execução das suas medidas, referente aos seus primeiros quatro meses de implementação (o período de referência desse relatório é de 31 de janeiro a 30 de maio de 2023), com 100% de taxa de execução num total de 30 medidas calendarizadas para iniciar ou terminar até junho de 2023 (4 medidas já concluídas e 26 em execução). Transpondo esta taxa de execução para o universo global das 50 medidas a implementar no decorrer dos 4 anos de vigência do PMIGO, o cenário é também bastante positivo, sendo que à data a que reporta o presente relatório (30 de Junho), 10% (5 medidas) encontram-se já executadas, 68% (34 medidas) estavam em execução e apenas 22% (11 medidas) ainda não tinham sido iniciadas.

3ª Fase

Divulgação e Avaliação

- Esta fase inicial de implementação bem-sucedida, evidenciando o forte investimento do Município da Póvoa de Lanhoso na implementação do PMIGO, é corroborada pela opinião dos stakeholders auscultados neste processo de avaliação (com recurso a instrumentos de avaliação especificamente construídos para esse efeito), nomeadamente a Conselheira Local para a Igualdade (Interna), os 19 membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local, 58 colaboradores e colaboradoras do Município e representantes de 17 Entidades Externas com envolvimento previsto na implementação das medidas do PMIGO. Na perspetiva destes atores chave, a execução do Plano encontra-se a decorrer de acordo com o previsto, e no que respeita a algumas medidas, até acima do esperado, sendo os impactos das medidas implementadas ou em fase de implementação, quer nos colaboradores e colaboradoras do Município (vertente interna) quer nos munícipes (vertente externa) considerados como “Relevantes”. De igual modo, as opiniões destes stakeholders, já aqui apresentadas, contribuíram em grande medida para complementar a nossa análise, no que respeita à identificação quer dos pontos fortes e fracos registados no processo de implementação do Plano, quer das oportunidades e ameaças que se apresentam à sua execução futura.
- De realçar também que a elaboração e execução do PMIGO tem sido acompanhada por uma estratégia de divulgação estruturada, abrangente e inclusiva (cujas principais iniciativas se encontram evidenciadas no “Produto das Ações de Divulgação Empreendidas”, outro dos produtos tangíveis resultante desta operação financiada), contribuindo para um maior alcance e conhecimento do Plano por parte dos colaboradores e das colaboradoras do Município e da população em geral. Entre estas ações destacam-se, a título de exemplo, a Sessão Pública de Apresentação dos Resultados do Diagnóstico (julho de 2021), o “Encontro Internacional de Boas Práticas – Teambuilding da Igualdade” (setembro de 2022) e a Apresentação Pública do PMIGO (março de 2023). Um especial ênfase ainda para a criação de um separador específico no site do Município para o Plano, através do qual é divulgada toda a documentação referente a este processo, nomeadamente o Relatório de Diagnóstico, o PMIGO, o Relatório de Execução e posteriormente também este Relatório de Avaliação.
- Por último, no que respeita à análise dos Produtos Tangíveis inerentes à validação de todo o processo de elaboração e implementação do PMIGO, e cujas grelhas de classificação foram sendo apresentadas ao longo deste relatório (a grelha referente à classificação do Relatório de Avaliação será também apresentada, no final deste capítulo), a avaliação efetuada apresenta resultados bastante positivos, registando-se em quase todos a notação máxima (4 pontos), considerando-se por essa razão que os requisitos inerentes a esta operação financiada foram integralmente cumpridos por parte do Município da Póvoa de Lanhoso.

RECOMENDAÇÕES



**PÓVOA
DE LANHOSO**
Município

- **Recomendações**
- **Pistas para o Futuro**
- **Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade**

Com base em toda análise efetuada no decorrer deste relatório, e com especial enfoque nas principais conclusões a que nos foi possível chegar, no que respeita a todo o processo de construção e implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso, cabe-nos agora proceder à apresentação de um conjunto de recomendações, cuja formulação considerámos pertinente, quer no sentido de alavancar o sucesso da execução do PMIGO, no seu período de vigência 2023-2026, quer no que respeita à elaboração e implementação de planos futuros.

- Manter o forte compromisso e capacidade de implementação do Plano, verificada no decorrer dos primeiros cinco meses da sua implementação, durante toda a vigência do PMIGO;
- Dar continuidade, e se possível reforçar, a divulgação do PMIGO por todo o território do Município e junto de todos os sectores da população, contribuindo para tornar continua e sistemática a sensibilização para a temática da Igualdade de Género e de Oportunidades, por parte do Município, junto dos diferentes atores locais;
- Garantir um maior envolvimento das organizações locais, nomeadamente dos/das seus/suas representantes com cargos de chefia, na preparação e implementação das medidas previstas para a vertente externa do PMIGO;
- Reforçar e dar maior visibilidade ao compromisso do Município no que respeita à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidade, através da alocação, ao seu orçamento anual, de verbas claramente identificadas e específicas para a implementação de medidas nesse domínio;
- Aumentar e alargar a toda a estrutura orgânica do Município, o conhecimento sobre a existência da Equipa para a Igualdade na Vida Local, bem como das figuras da Conselheira Local para a Igualdade (Interna) e do Conselheiro Local para a Igualdade (Externo) e as responsabilidades que lhes estão adstritas enquanto dinamizadores/as e orientadores/as da implementação do PMIGO;
- Implementar mecanismos facilitadores da recolha e sistematização dos indicadores de resultado e das evidências das medidas implementadas;
- Subdividir o período de vigência do PMIGO em cronogramas anuais de implementação das medidas, facilitando o processo de monitorização e acompanhamento da sua execução;
- Concretizar a implementação do processo de acompanhamento e monitorização da execução das medidas do PMIGO, a realizar pela EIVL com um carácter semestral, permitindo aferir os progressos realizados, nomeadamente no que diz respeito aos objetivos alcançados e a sua relação com os esperados, bem como com a própria sustentabilidade dos resultados positivos alcançados;

- Envolver no processo de monitorização, acompanhamento e avaliação do PMIGO, todas as unidades orgânicas do Município, auscultando a sua opinião acerca do que foi implementado e que mudanças sentiram no seio da organização (vertente interna), bem como todas as entidades externas e atores chave locais, cuja intervenção estava prevista na implementação das medidas do PMIGO, permitindo aferir: quais os resultados das medidas implementadas; quais os aspetos mais positivos resultantes da sua implementação; quais as maiores dificuldades na sua implementação e que estratégias foram adotadas para as ultrapassar; quais as medidas a manter e/ou a melhorar; que novas medidas podem vir a ser implementadas em novos planos.

- **Incluir num Plano Municipal para a Igualdade a elaborar futuramente, as seguintes sugestões de melhoria:**

- Efetuar uma clara delimitação entre a sua Vertente Interna e Externa;
- Estabelecer uma mais clara correspondência entre objetivos, metas e indicadores relativamente a cada uma das medidas definidas;
- Considerar, na definição de cada medida a integrar um futuro Plano, todos os recursos (nomeadamente financeiros, físicos e humanos) necessários à sua implementação;
- Focalizar não só na definição de novas medidas a integrar no Plano, mas ter também em consideração as boas práticas já desenvolvidas e as iniciativas recorrentes (Semana da Igualdade; Dia Municipal para a Igualdade, Dia Internacional das Mulheres, Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres, Dia Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia, etc.), desenvolvidas pelo Município, incluindo-as no desenho do Plano.

Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade

O último produto tangível em análise é precisamente o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade agora apresentado, para o qual foram definidos como critérios de avaliação a “Adequação Metodológica”, a “Abrangência” e a “Utilidade”.

Pretende-se que este seja um documento para o qual seja transposto, de acordo com o “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, *“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”*.

Assim, e no que respeita o primeiro critério “Adequação Metodológica”, com o qual se pretende, de acordo com o guia, *“avaliar a capacidade técnica da equipa de avaliação e a metodologia seguida para a recolha de dados”*, tendo por base as observações presentes na grelha seguinte, na nossa opinião, partilhada pelo Município da Póvoa de Lanhoso, os subcritérios *“Equipa de Avaliação”, “Metodologia de Avaliação”, “Participação” e “Avaliação Quantitativa”* encontram-se totalmente verificados, pelo que sugerimos uma notação de 4 pontos.

Tabela nº 21 - Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Adequação Metodológica

Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Adequação Metodológica		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Equipa de Avaliação	A Equipa de Avaliação responsável pelo relatório apresentou evidências de ter alguém com experiência de trabalho e/ou formação na área da igualdade de género?	SIM
		Observações: A Questão de Igualdade, Entidade Avaliadora Externa, responsável pela elaboração do Relatório de Avaliação, é detentora de 14 anos de experiência da área da promoção da Igualdade de Género, sendo constituída por uma equipa técnica com competências comprovadas no que respeita à elaboração e avaliação de Planos para a Igualdade
Metodologia de avaliação	O relatório de avaliação explicita a metodologia de avaliação seguida?	SIM
		Observações: O Relatório de Avaliação explicita de forma clara a metodologia de avaliação implementada, sendo a mesma apresentada num capítulo específico para o efeito
Participação	Foi tida em consideração a perspectiva dos diferentes stakeholders envolvidos no processo?	SIM
		Observações: Para a elaboração do Relatório de Avaliação foram construídos instrumentos específicos de avaliação com vista a aferir as opiniões dos diferentes stakeholders, nomeadamente: guião de entrevista a aplicar a Conselheira Local para a Igualdade (interna); questionário a aplicar aos membros das Equipa para a Igualdade na Vida Local; questionário a aplicar aos colaboradores e às colaboradoras do Município; questionário a aplicar às Entidades Externas envolvidas no processo de implementação do Plano
Avaliação quantitativa	O relatório de avaliação faz uma avaliação quantitativa das metas alcançadas?	SIM
		Observações: O Relatório de Avaliação apresenta de forma expressa um ponto de situação face à execução das medidas previstas, quer no período em análise, quer no que respeita ao período total de vigência do Plano
Número total de Sim: 4		

O segundo critério, relacionado com a “Abrangência”, tem como objetivo, de acordo com o guia, “avaliar a qualidade intrínseca do relatório de avaliação apresentado em termos de abrangência dos dados recolhidos e profundidade da análise efetuada, permitindo apontar melhorias a introduzir no futuro”, sendo composto pelos subcritérios “Envolvimento”, “Sucessos e Insucessos”, “Fatores Críticos de Sucesso” e “Fatores Externos”. Neste âmbito, mais uma vez é nossa opinião, partilhada pelo Município da Póvoa de Lanhoso, de que também estes se encontram integralmente cumpridos, com base nas observações explicitadas na grelha seguinte, conduzindo a uma classificação de 4 pontos para este critério.

Tabela nº 22 - Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Abrangência

Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Abrangência		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Envolvimento	O relatório de avaliação faz uma avaliação qualitativa do envolvimento dos stakeholders previstos no Plano e de outras entidades que possam ser envolvidas no futuro?	<p>SIM</p> <p>Observações: No Relatório de Avaliação é apresentada uma avaliação qualitativa do envolvimento dos stakeholders previstos no Plano, não só na ótica da Equipa de Avaliação, como também considerando a perspetiva desses mesmos stakeholders, nomeadamente a Conselheira Local para a Igualdade (Interna), os membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local e as Entidades Externas envolvidas na execução das medidas do Plano</p>
Sucessos e insucessos	O relatório de avaliação identifica claramente os sucessos e insucessos do processo de implementação do Plano?	<p>SIM</p> <p>Observações: Os sucessos e insucessos do processo de implementação do Plano encontram-se claramente identificados no Relatório de Avaliação, não só na perspetiva da Equipa de Avaliação, como também refletindo as opiniões dos diferentes stakeholders inquiridos para esse efeito</p>
Fatores críticos de sucesso	O relatório de avaliação identifica fatores críticos de sucesso que ajudem a ultrapassar as dificuldades identificadas e as melhorias a implementar no futuro?	<p>SIM</p> <p>Observações: As dificuldades sentidas no processo de execução das medidas do Plano, os fatores críticos de sucesso que contribuíram para as ultrapassar e a proposta de melhorias a implementar no futuro encontram-se claramente identificados no Relatório de Avaliação, não só na perspetiva da Equipa de Avaliação, como também refletindo as opiniões dos diferentes stakeholders inquiridos para esse efeito</p>
Fatores externos	O relatório de avaliação identifica fatores externos ao contexto (legislação, boas práticas internacionais, entre outros) que podem contribuir para introduzir melhorias no ciclo de implementação do plano?	<p>SIM</p> <p>Observações: No Relatório de Avaliação, para além de serem apresentadas recomendações (numa perspetiva de melhoria continua), no que respeita ao desenho do próprio Plano e à execução das medidas que o compõem, são de igual modo identificados fatores de carácter externo, passíveis de contribuir para a majoração dos impactos da sua implementação</p>
Número total de Sim: 4		

O terceiro e último critério em análise prende-se com a “Utilidade” do Relatório de Avaliação, apresentando como objetivo, de acordo com o já referido “Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis”, “avaliar a utilidade do processo de avaliação, permitindo avaliar o impacto da implementação do Plano para a Igualdade e identificar estratégias para o futuro”.

Os subcritérios aqui tidos em consideração são as “Ameaças”, as “Oportunidades”, o “Impacto” e a “Validação”, os quais, com base na nossa opinião, partilhada também aqui pelo Município de Póvoa de Lanhoso, se encontram também totalmente verificados, apontando para uma notação de 4. pontos.

Tabela nº 23 - Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Utilidade

Grelha de Classificação para o Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade: Utilidade		
Subcritérios	Descrição	Sim ou Não?
Ameaças	O relatório de avaliação identifica claramente as ameaças do território/contexto que possam comprometer a boa execução do Plano?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Relatório de Avaliação apresenta uma análise SWOT relativa à implementação do Plano, permitindo identificar os pontos fracos e potenciais ameaças existentes, bem como perceber os principais riscos e desafios a ter em consideração, possibilitando a tomada de opções estratégicas com vista à sua plena execução</p>
Oportunidades	O relatório de avaliação identifica claramente as oportunidades no território que possam alavancar a boa execução do Plano?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Relatório de Avaliação apresenta uma análise SWOT relativa à implementação do Plano, permitindo identificar não só os seus pontos fortes, como também as oportunidades a explorar e a potenciar, possibilitando a tomada de opções estratégicas com vista à sua plena execução e à majoração dos seus impactos</p>
Impacto	O relatório de avaliação faz um balanço global do impacto da implementação do plano no território?	<p>SIM</p> <p>Observações: O balanço global do impacto da implementação do Plano até ao momento encontra-se claramente expresso no Relatório de Avaliação, não só na ótica da Equipa de Avaliação, como também considerando a perspetiva dos diferentes stakeholders envolvidos, nomeadamente a Conselheira Local para a Igualdade (Interna), os membros da Equipa para a Igualdade na Vida Local, os colaboradores e as colaboradoras do Município e as Entidades Externas envolvidas na execução das medidas do Plano, cujas opiniões foram recolhidas através de instrumentos de auscultação construídos especificamente para esse efeito</p>
Validação	O relatório de avaliação foi remetido ao Executivo da Câmara após aprovação da Equipa para a Igualdade para a Vida Local?	<p>SIM</p> <p>Observações: O Relatório de Avaliação será submetido à aprovação da Equipa para a Igualdade na Vida Local na reunião a realizar no dia 26 de Julho de 2023 e remetido ao Executivo para aprovação em Reunião de Câmara</p>
Número total de Sim: 4		

Pelo exposto, e considerando que na nossa opinião, enquanto Equipa de Avaliação Externa, os 3 critérios em análise são merecedores da atribuição da nota máxima (4 pontos), é nossa convicção que também o Relatório de Avaliação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Oportunidades da Póvoa de Lanhoso, enquanto produto tangível, deverá ser alvo de validação.