

Relatório de Avaliação Global

Município de Tábua

Título	Relatório Global de Avaliação Externa
Equipa para a Igualdade na Vida Local	António Oliveira, Vereador com a área da Igualdade Conselheiro/a Local para a Igualdade: Olga Nunes, Conselheira Interna Pedro Cardoso, Conselheiro Externo Dirigentes da Câmara Municipal/ ou com funções equiparadas: Sofia Félix, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira Luísa Marques, Chefe de Divisão DOPGU, Urbanismo José Lima, Chefe de Divisão DOSUA Paula Duarte, Técnica Superior, Intervenção Social Ana Paula Neves, Técnica Superior, Cultura Elementos com reconhecida competência técnica/ ou especialização nas áreas de intervenção do Protocolo de Cooperação supramencionado: Joana Pinto Coelho, Investigadora/ especialista nas áreas de intervenção do Protocolo Representante da Assembleia Municipal: António Gouveia, Presidente da Junta de Freguesia de Mouronho Elementos de apoio na execução das ações, medidas e atividades a implementar; Mário Serrano, Técnico Superior dos Recursos Humanos Rui Vaz, Técnico Superior de Desporto Alexandra Bento, Técnica Superior/ Jurista Luísa Tarrafa, Técnica Superior da Educação e Empreendedorismo Cristina Tavares, Técnica Superior de Juventude
Município	Tábua
Comunidade Intermunicipal	Região de Coimbra
Documento elaborado com o apoio de	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego Fundo Social Europeu AVISO N.º POISE 22-2020-03 Guia de Apoio à Validação de Produtos Tangíveis
Empresa Responsável	Índice ICT & Management Consultora Externa: Carla Carvalho, doutorada em Educação Social pela Universidade de Granada – Espanha, desde 2008; Doutorada em Serviço Social, desde maio de 2023 pelo ISCTE-IUL; Professora Auxiliar no Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Lamego – Instituto Politécnico de Viseu; Investigadora em matéria de violências e igualdade. Consultora e avaliadora de projetos em entidades públicas e privadas na área da violência e igualdade de género. Autora de livros, capítulos de livros e artigos em várias áreas, com maior relevância na área da violência doméstica, igualdade e não discriminação.

ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
ÍNDICE DE TABELAS.....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
SIGLAS E ABREVIATURAS.....	7
1 – INTRODUÇÃO.....	8
2- METODOLOGIA.....	11
3 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE	11
RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO	12
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	13
RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PMIND	15
PRODUTO DAS AÇÕES DE DIVULGAÇÃO EMPREENDIDAS.....	16
4 – AUSCULTAÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS.....	18
4.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	18
- CONSELHEIROS/AS LOCAIS PARA A IGUALDADE	18
- COLABORADORES/AS DO MUNICÍPIO.....	24
- ENTIDADES LOCAIS.....	34
- POPULAÇÃO EM GERAL.....	41
5- NOTAS IMPORTANTES	49
6- CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA O FUTURO.....	51
7 – BIBLIOGRAFIA	54
ANEXOS	55
ANEXO A	55
ANEXO B	58
ANEXO C	65
ANEXO D	71
ANEXO E	77

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Fases da Elaboração e Implementação do Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação	10
Tabela 2- Pontuação a atribuir, em função dos SIM, aos subcritérios de validação	11
Tabela 3 – Avaliação do Critério da Adequabilidade	12
Tabela 4 - Avaliação do critério UTILIDADE para o Diagnóstico	13
Tabela 5 – Avaliação do Critério de Adequabilidade do PMIND	13
Tabela 6 - Critério de Utilidade para a Avaliação do PMIND	14
Tabela 7 - Critério Boa Governança e Transparência para a avaliação do PMIND	14
Tabela 8 - Avaliação do Critério Adequabilidade da execução	16
Tabela 9 - Avaliação do critério Implementação do modelo de Governança.....	16
Tabela 10 - Avaliação do Critério Divulgação	17
Tabela 11 - "Identifique pelo menos um Ponto Forte, um Ponto Fraco, uma Potencialidade e um Constrangimento Município de Tábua	23
Tabela 12 - Validação dos Produtos Tangíveis Município de Tábua.....	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Caraterização dos/as Conselheiros/as Sexo Município de Tábua	19
Gráfico 2 – Caraterização dos/as Conselheiros/as Habilitações Literárias Município de Tábua	19
Gráfico 3 - "Considera que para a elaboração do PMIND, foram realizadas atividades de brainstorming e/ou focus group adequadas?" Município de Tábua	20
Gráfico 4 - "Considera que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e a Não Discriminação" Município de Tábua	21
Gráfico 5 - " No que concerne à calendarização das atividades, parece-lhe adequada e exequível?" Município de Tábua.....	21
Gráfico 6 - "Relativamente ao desenvolvimento das atividades: Considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social" Município de Tábua	22
Gráfico 7 - " No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e com as diferentes políticas nacionais?" Município de Tábua.....	22
Gráfico 8 - Caraterização dos/as colaboradores/as Categoria que desempenham Município de Tábua	25
Gráfico 9 - Caraterização dos/as colaboradores/as Género Município de Tábua.....	25
Gráfico 10 - Caraterização dos/as colaboradores/as Anos de serviços Município de Tábua	25
Gráfico 11 - Caraterização dos/as colaboradores/as Habilitações Literárias Município de Tábua	26
Gráfico 12 - Caraterização dos/as colaboradores/as Idade Município de Tábua.....	27
Gráfico 13 - "Tem conhecimento que existe no município um Plano para a Igualdade e Não Discriminação?" Município de Tábua	27
Gráfico 14 - "Como teve conhecimento do Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação Município de Tábua.....	27

Gráfico 15 - "Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as Município de Tábua	28
Gráfico 16 - "Considera que os/as colaboradores/as foram devidamente auscultados/as para a definição das atividades Município de Tábua.....	29
Gráfico 17 - "Considera que as ações estão de acordo com as necessidades dos/as colaboradores/as do Município, no que diz respeito a estas matérias" Município de Tábua..	29
Gráfico 18 - "Em relação aos eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND, considera que são adequados para criar ou melhorar as práticas promotoras de igualdade? " Município de Tábua	30
Gráfico 19 - "Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?" Município de Tábua	31
Gráfico 20 - "Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao grupo-alvo?" Município de Tábua	31
Gráfico 21 - "No seu entender acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, no âmbito da promoção da igualdade?" Município de Tábua	32
Gráfico 22 - "Considera importante a realização de outras ações, para a promoção da igualdade dos/as colaboradores/as Município de Tábua.....	33
Gráfico 23 - Caracterização dos/as inquiridos/as Género Entidades Locais Município de Tábua	35
Gráfico 24 - Caracterização dos/s inquiridos/as Habilitações Literárias Entidades Locais Município de Tábua	35
Gráfico 25 - Caracterização dos/as inquiridos/as Idade Entidades Locais Município de Tábua	35
Gráfico 26 - Caracterização dos/as inquiridos/as Cargo que ocupa na entidade Entidades Locais Município de Tábua	36
Gráfico 27 - "A entidade que representa participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de definirem necessidades e atividades para o PMIND?" Entidades Locais Município de Tábua.....	36
Gráfico 28 - " A situação pandémica trouxe constrangimentos à participação da sua entidade, no processo de criação deste documento?" Entidades Locais Município de Tábua	38
Gráfico 29 - "Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e respetivos/as técnicos/as Entidades Locais Município de Tábua	38
Gráfico 30 - " Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para criar ou melhorar as práticas igualitárias?" Entidades Locais Município de Tábua	39
Gráfico 31 - "As atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?" Entidades Locais Município de Tábua.....	39
Gráfico 32 – "Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?" Entidades Locais Município de Tábua	39
Gráfico 33 - " Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?" Entidades Locais Município de Tábua.....	40
Gráfico 34 - " O Município tem demonstrado envolvimento necessário para a boa execução das ações?" Entidades Locais Município de Tábua	40
Gráfico 35 - "No seu entender o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população, nesta temática?" Entidades Locais Município de Tábua	41

Gráfico 36 - Caraterização dos/as inquiridos/as População em geral Género Município de Tábua	42
Gráfico 37 - Caraterização dos/as inquiridos/as População em Geral Habilitações Literárias Município de Tábua	42
Gráfico 38 - Caracterização dos/as inquiridos/as População em geral Idade Município de Tábua	43
Gráfico 39 - Caraterização dos/as inquiridos/as Freguesia onde reside População em Geral Município de Tábua	43
Gráfico 40 - "Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico/plano na área da Igualdade e Não discriminação?" População em Geral Município de Tábua	44
Gráfico 41 - "Considera pertinente a elaboração deste PMIND? População em Geral Município de Tábua	44
Gráfico 42 - "Como teve conhecimento do PMIND?" População em Geral Município de Tábua	45
Gráfico 43 - "Considera que a divulgação foi adequada?" População em Geral Município de Tábua	45
Gráfico 44- "Teve conhecimento da realização das atividades" População em Geral Município de Tábua	46
Gráfico 45 - "Participou em alguma?" População em Geral Município de Tábua	46
Gráfico 46- "Achou pertinente a realização das atividades em que participou?" População em Geral Município de Tábua	47
Gráfico 47 - "Gostaria de apresentar sugestões de melhoria" População em Geral Município de Tábua	47

SIGLAS E ABREVIATURAS

ART. – Artigo

CIM – Comunidade Intermunicipal

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND – Estratégia Nacional Igualdade e Não Discriminação

PMIND – Plano Municipal Igualdade e Não Discriminação

RD – Relatório de Diagnóstico

1 – INTRODUÇÃO

No âmbito do apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, a Comunidade Intermunicipal (CIM) da Região de Coimbra viu aprovada uma candidatura “Região de Coimbra, Com Igualdade” no âmbito do Aviso Nº POISE- 22-2020-03, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Tábua.

Este município assinou um protocolo de cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, com os seguintes objetivos:

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
 - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;



- c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

Esta candidatura tem como objetivo desenvolver ações relativas à elaboração e monitorização de Relatórios de Diagnósticos (RD) e Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND).

Em cada município o PMIND garantirá uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação da ENIND.

Todas as atividades desenvolvidas e a desenvolver estão articuladas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, Portugal +Igual (ENIND).

Todas as atividades desenvolvidas e a desenvolver estão articuladas com a ENIND e com os Objetivos de Desenvolvimento Social (ODS), nomeadamente ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 10, ODS 17¹ e visam promover as 3 linhas transversais definidas para esta estratégia:

¹ ODS 4 – Educação de qualidade; ODS 5 – igualdade de género; ODS 8- Trabalho digno e crescimento económico; ODS 10- Reduzir as desigualdades; ODS 17- Parcerias para a implementação dos Objetivos.

Territorialização - As ações propostas devem, indo ao encontro de políticas públicas, priorizar as características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e ao leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização.

Promoção de parcerias - As ações propostas devem respeitar a lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos;

Interseccionalidade - A perspetiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, pelo que as ações a propor devem ter em consideração as desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.

Este processo inclui a realização das seguintes fases:

Tabela 1 - Fases da Elaboração e Implementação do Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação

	Fase 1			Fase 2	
Atividades	Elaboração do Diagnóstico	Elaboração do PMIND	Implementação e monitorização do PMIND	Divulgação do PMIND	Avaliação do PMIND
Produtos	Relatório de Diagnóstico	PMIND	Relatório de Execução do PMIND	Produto das ações de divulgação empreendidas	Relatório de Avaliação do plano

Fonte: POISE -01-3422-FSE-000062

O Relatório de avaliação externa, que aqui se apresenta, inclui-se na fase 2, atividade 2 do processo de candidatura (Relatório de Avaliação do Plano). Esta avaliação é particularmente adequada à produção de informação sobre resultados, integrando aqui a informação disponibilizada, Relatório de Diagnóstico, Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, os relatórios de execução e o Produto das Ações Empreendidas e outras disponibilizadas pelo município.

2- METODOLOGIA

No que diz respeito à metodologia utilizada neste processo de monitorização e avaliação, prende-se com a recolha e análise de informação de várias fontes, permitindo assim uma análise quantitativa e qualitativa de todo o processo.

Com o intuito de elaborar uma análise mais rigorosa do grau de cumprimento de todos os elementos necessários para a elaboração do relatório de diagnóstico e das medidas e das atividades do PMIND, procedeu-se à avaliação dos produtos tangíveis, bem como à avaliação da execução física de cada medida, de acordo com os respetivos indicadores de resultados.

Para tal, recorreu-se aos indicadores previstos no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis e foi elaborada uma escala de classificação que remete para o estado de execução de cada medida. Foi ainda feita uma análise de conteúdo de cada documento no sentido de se proceder à elaboração de sugestões para projetos futuros.

Recorremos ainda, à elaboração de quatro questionários, para auscultação dos/as diferentes intervenientes em todo o processo, a saber:

- Conselheiros/as;
- Colaboradores do Município;
- Comunidade em geral;
- Entidades Locais;

A avaliação dos produtos do Plano para a igualdade reflete-se na média das notações atribuídas a cada critério por produto, requerendo-se que haja uma cotação mínima de 2,5 para que o produto seja considerado validado. A notação de cada critério está dependente da atribuição de uma pontuação (de 0 a 4) à qualidade de cada subcritério, cujos valores são apresentados na tabela abaixo (Tabela 2).

Tabela 2- Pontuação a atribuir, em função dos SIM, aos subcritérios de validação
PONTUAÇÃO A ATRIBUIR EM FUNÇÃO DE “SIM”

4	Muito elevado/ Muito Bom
3	Bom
2	Minimamente satisfatório
1	Baixo/insuficiente
0	Inexistente

Fonte: Elaboração Própria

3 – RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

A elaboração do Relatório de Diagnóstico contempla determinados requisitos, por forma a assegurar o sucesso das metas estabelecidas, nomeadamente os critérios de Adequabilidade e Utilidade que, por sua vez, se revestem de subcritérios. Neste seguimento, o critério Adequabilidade apresenta uma notação de 4 pontos, cumprindo na íntegra todos os subcritérios (tabela 3).

Tabela 3 – Avaliação do Critério da Adequabilidade

ADEQUABILIDADE		
Subcritérios	Descrição	Contempla
Conformidade com o contratualizado	O relatório de diagnóstico apresentado inclui todos os indicadores relevantes constantes da tabela de indicadores previstos no anexo 1 do aviso?	SIM
Adequação Metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos do projeto local Gender Equality)?	SIM
Mobilização de Recursos Internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo a execução do diagnóstico?	SIM
Participação dos stakeholders	Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico?	SIM
Pontuação Final		4

Fonte: Nota metodológica para análise e validação de produtos tangíveis

No que concerne o critério Utilidade, verificou-se uma pontuação de 4 pontos, na medida em que no RD estão descritos todos os subcritérios definidos (tabela 4).

Tabela 4 - Avaliação do critério UTILIDADE para o Diagnóstico

UTILIDADE		
Subcritérios	Descrição	Contempla
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?	SIM
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidades e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do plano?	SIM
Interseccionalidade	Foram tidas em consideração a perspetiva de múltiplas discriminações, como a idade, a etnia, a nacionalidade, a religião, a deficiência, a orientação sexual, entre outras?	SIM
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do diagnóstico foram apresentados aos atores locais?	SIM
Pontuação Final		4

Fonte: Nota metodológica para análise e validação de produtos tangíveis

Como sugestão para futuros documentos, parece-nos de extrema importância num documento estratégico desta natureza acessível e de interesse de toda a população, incluir um pequeno glossário, por forma a que a leitura seja de fácil entendimento para qualquer dos/as interessados/as.

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Este ponto diz respeito à definição e implementação de medidas promotoras de igualdade entre homens e mulheres e da eliminação de estereótipos.

Esta tarefa sucede ao levantamento realizado previamente, no qual se identificou as fragilidades e as forças do território, de forma a delinear uma resposta concertada com as necessidades do Município. Estas medidas devem ter em consideração as áreas estratégicas abrangidas pelo diagnóstico, tanto da vertente interna como da vertente externa, de forma a promover a igualdade de forma coesa e consistente em todos os contextos do município, ao longo do tempo. Trata-se, portanto, de um documento estratégico de políticas públicas construído e aprovado a nível local, perspectivado como um modelo de governação. Neste sentido, torna-se também necessário avaliar se integra todos os indicadores previstos, sendo eles os critérios de Adequabilidade, Utilidade e Boa Governação e transparência, e os subcritérios subjacentes.

Tabela 5 – Avaliação do Critério de Adequabilidade do PMIND

ADEQUABILIDADE

Subcritérios	Descrição	Contempla
compromisso político	O plano foi aprovado em reunião de Câmara e/ou Assembleia municipal?	SIM
Conselheiro/a local para a igualdade	Foi nomeado um/a conselheiro/a local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução Do Conselho de Ministros de 39/2010 de 25 de maio?	SIM
Mobilização dos stakeholders	O plano prevê a Constituição de uma equipa para a igualdade na vida local?	SIM ²
objetivos SMART	O plano estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses e para toda a sua vigência (4 anos)?	SIM
Pontuação final		4

Fonte: Nota metodológica para análise e validação de produtos tangíveis

Neste contexto, verificou-se que o PMIND atingiu uma valoração de 4 pontos para o critério de Adequabilidade (tabela 5), visto todos os subcritérios previstos estarem vertidos no documento em análise.

Tabela 6 - Critério de Utilidade para a Avaliação do PMIND
UTILIDADE

Subcritérios	Descrição	Contempla
Carater Inovador	O plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva da igualdade de género (mainstreaming de género)?	SIM
Resolução dos Problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no relatório de diagnóstico?	SIM
Entidades responsáveis	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação clara de cada medida?	SIM
Identificação de recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas?	SIM
Pontuação Final		4

Fonte: Nota metodológica para análise e validação de produtos tangíveis

No critério da utilidade, verificou-se que o PMIND atingiu uma valoração de 4 pontos (tabela 6).

Tabela 7 - Critério Boa Governança e Transparência para a avaliação do PMIND

² Anexo E

BOA GOVERNANÇA E TRANSPARÊNCIA

Subcritérios	Descrição	Contempla
Comunicação e transparência	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	SIM
Prestação de contas	O modelo de governação prevê a apresentação de um relatório de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade?	SIM
Avaliação dos primeiros 12 meses	Uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser validada pela Equipa para a Igualdade?	SIM
Avaliação Final	Está prevista no plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade, dando assim continuidade ao processo iniciado.	SIM
Pontuação Final		4

Fonte: Nota metodológica para análise e validação de produtos tangíveis

Neste último critério, boa governança e transparência, tem uma notação de 4 pontos, visto que todos os 4 subcritérios, constam no documento em análise.

RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PMIND

Como já reiterado a monitorização tem um papel crucial em todo este processo, uma vez que assegura o bom funcionamento do modelo de governação aprovado, identificando eventuais ajustes necessários de forma a cumprir as metas inicialmente estabelecidas.

O Relatório de Execução do Plano para a Igualdade assume esta função, e deve refletir os primeiros 12 meses de implementação das medidas previamente estabelecidas, sendo necessário avaliar se todos os indicadores previstos estão presentes.

Tabela 8 - Avaliação do Critério Adequabilidade da execução
ADEQUABILIDADE DA EXECUÇÃO

Subcritérios	Descrição	Contempla
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidência?	SIM
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano? ³	SIM
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período?	SIM
Medidas não executadas	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	SIM
Pontuação Final		4

Fonte: Nota metodológica para análise e validação de produtos tangíveis

No que tange à avaliação da execução das medidas, o critério Adequabilidade da execução apresenta uma notação de 4 pontos (tabela 8).

Tabela 9 - Avaliação do critério Implementação do modelo de Governança
IMPLEMENTAÇÃO MODELO DE GOVERNAÇÃO

Subcritérios	Descrição	Contempla
Acompanhamento e monitorização	Equipa para a igualdade reuniu regularmente (existência de atas, evidenciando um mínimo de 3 reuniões ao longo dos primeiros 12 meses)?	SIM
Participação Ativa da Equipa	As reuniões da EIVL tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima de 2/3)?	SIM
Prestação de contas	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pelo EIVL, enviado à aprovação do executivo camarário e submetido à Assembleia Municipal?	SIM
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do plano está acessível no site da Camara?	NÃO
Pontuação Final		3

Fonte: Nota metodológica para análise e validação de produtos tangíveis

A Implementação do modelo de governação obteve 3 pontos (tabela 9), visto que ainda não existem evidências da publicação do relatório de execução no site da Camara.

PRODUTO DAS AÇÕES DE DIVULGAÇÃO EMPREENDIDAS

³ Caso existe um período de execução inferior a 12 meses admite-se a referência a apenas alguns indicadores, com justificação para o facto.

É imprescindível que exista a partilha de conhecimentos e experiências, com vista à melhoria e adequação das estratégias utilizadas e ao enriquecimento pessoal e profissional de todas as pessoas envolvidas.

Desta forma, este passo contempla a partilha de experiências com outros municípios, a fim de se proporcionar um enriquecimento mútuo, processo este que tem por base um conjunto de indicadores, que devem ser verificados.

Tabela 10 - Avaliação do Critério Divulgação

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

Fonte: Nota metodológica para análise e validação de produtos tangíveis

O critério de divulgação obteve 4 pontos, o que significa que todos os subcritérios foram verificados e cumpridos. Em relação ao 1.º subcritério é importante salientar, que o município de Tábua, esteve representada pela conselheira interna, no Encontro de Partilha de Boas Práticas “Igualdade e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal”, organizada pela CIM Tâmega e Sousa (23 e 24 de maio de 2023); Encontro de Troca de Experiências e Aprendizagens com a Dr.ª Rosa Monteiro, organizada pela CIM Região de Coimbra (29 de maio de 2023); Partilha de Boas Práticas Encontro de Reflexão, Networking e Boas Práticas de Planos para a Igualdade e Não Discriminação da NUTS III Cávado, organizada pela CIM Cávado (30 de maio de 2023).

4 – AUSCULTAÇÃO DAS PARTES ENVOLVIDAS

Com o objetivo de auscultar todas as partes envolvidas ao longo deste processo, bem como apreender as configurações relacionais mantidas pelos municípios no contexto da elaboração e implementação dos PMIND, foram realizados inquéritos online, através do google forms, sendo um direcionado para os/as conselheiros/as (Anexo A), outro para os/as colaboradores/as do Município (Anexo B), outro para as Entidades Locais (Anexo C) e por fim um para a Comunidade geral (Anexo D).

A opção pela aplicação online agilizou o processo de inquirição, tornando-o mais eficiente e eficaz. Por um lado, porque permitiu alargar o alcance e amplitude da aplicação dos questionários, levando a que, por exemplo, se solicitasse por um lado, informação a um maior número de pessoas.

4.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS

- CONSELHEIROS/AS LOCAIS PARA A IGUALDADE

A figura dos/as conselheiros/as locais para a Igualdade é aprovada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 de 25 de maio e “são nomeados por despacho do presidente da câmara municipal” (art. 4.º).

As conselheiras e os conselheiros locais para a igualdade têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género (art.º. 2.º). De acordo com o art. 3.º, cabe

“às conselheiras e aos conselheiros locais para a igualdade:

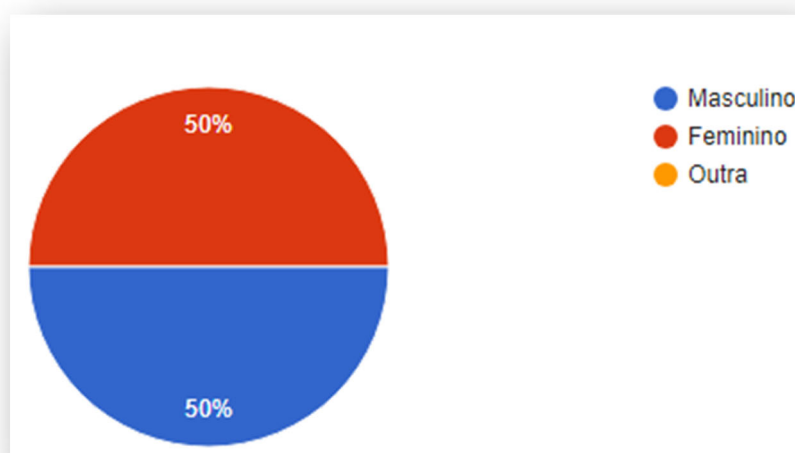
- a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género;
- b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação;
- c) Pronunciar-se, quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
- d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;
- e) Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;
- f) Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade;
- g) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

De acordo com as suas competências, os/as mesmos/as foram auscultados no âmbito da elaboração e implementação do PMIND, através de um inquérito por questionário (Anexo A). O questionário além da caracterização dos/as inquiridos/as (Género e habilitações literárias) é constituído por 6 questões, a saber:

- Considera que para a elaboração do PMIND, foram realizadas atividades de brainstorming e/ou focus group adequadas?
- Considera que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e a Não Discriminação?
- No que concerne à calendarização das atividades, parece-lhe adequada e exequível?
- Relativamente ao desenvolvimento das atividades: Considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social?
- Identifique, pelo menos um Ponto Forte, um Ponto Fraco, uma Potencialidade e um Constrangimento.

Os/as inquiridos/as, conselheiros/as locais para a Igualdade, são dois, um do sexo feminino e um do sexo masculino (gráfico 1), sendo um deles mestre e o outro/a licenciado (Gráfico 2).

Gráfico 1- Caracterização dos/as Conselheiros/as | Sexo | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

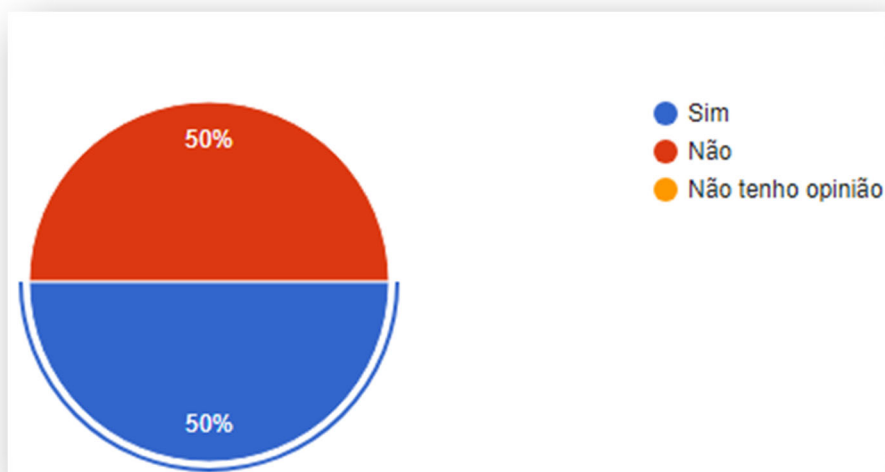
Gráfico 2 – Caracterização dos/as Conselheiros/as | Habilitações Literárias | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

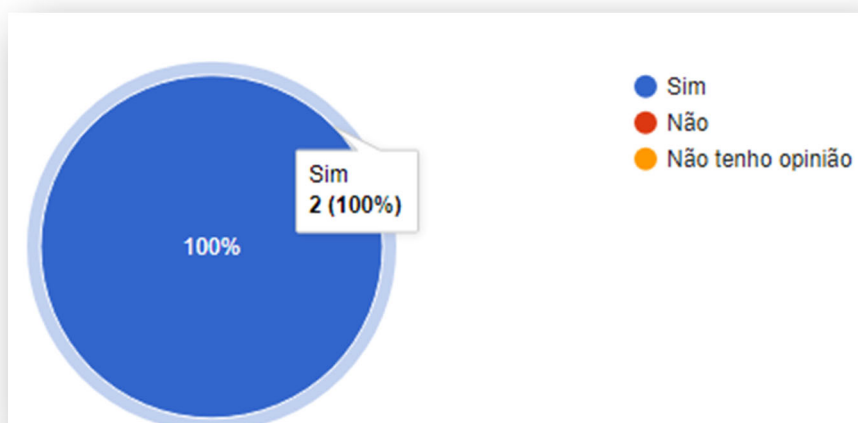
Na questão “Considera que para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, foram realizadas atividades de brainstorming e/ou focus group adequadas? um dos/as conselheiros/as respondeu que sim e o/a outro/a respondeu que não (Gráfico 3).

Gráfico 3 - "Considera que para a elaboração do PMIND, foram realizadas atividades de brainstorming e/ou focus group adequadas?" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

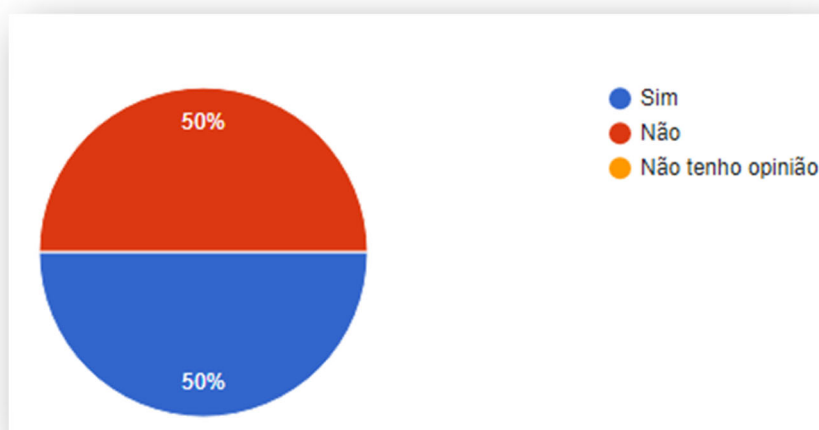
Gráfico 4 - "Considera que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e a Não Discriminação" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Em relação à questão "Considera que os eixos de intervenção identificados retratam as necessidades/fragilidades sentidas no âmbito da Igualdade e a Não Discriminação, ambos os/as conselheiros/as estão de acordo, respondendo que sim.

Gráfico 5 - "No que concerne à calendarização das atividades, parece-lhe adequada e exequível?" | Município de Tábua

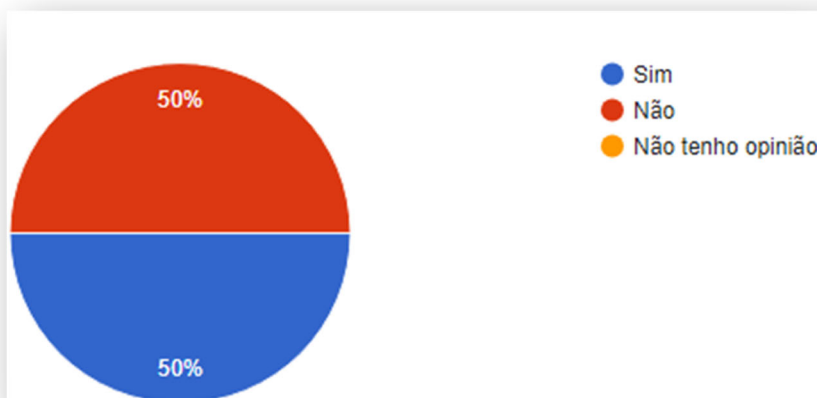


Fonte: Questionário de auscultação

Relativamente à questão "No que concerne à calendarização das atividades, parece-lhe adequada e exequível?" (Gráfico 5) e - "Relativamente ao desenvolvimento das atividades: Considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades

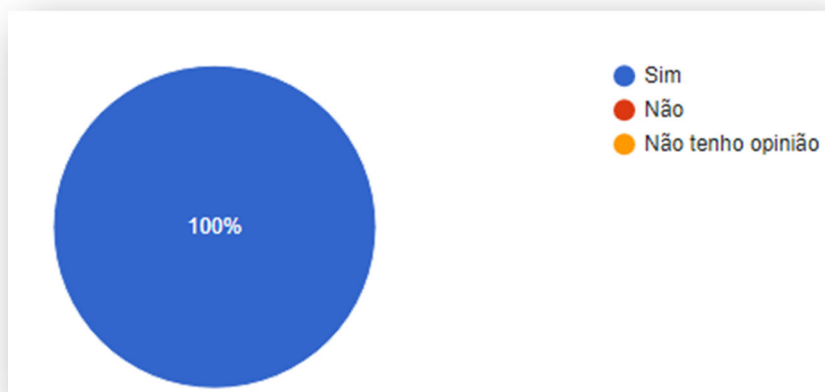
parceiras da Rede Social" (Gráfico 6) um/a dos/as inquiridos/as respondeu sim e o/a outro/a respondeu que não.

Gráfico 6 - "Relativamente ao desenvolvimento das atividades: Considera que foi tido em conta a otimização de recursos e meios das diferentes entidades parceiras da Rede Social" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Gráfico 7 - "No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e com as diferentes políticas nacionais?" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Observando, as respostas à questão "No que diz respeito às atividades: considera que estas se encontram alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e com as diferentes políticas nacionais?", ambos os conselheiros/as estão de acordo respondendo afirmativamente.

Na questão “Identifique, pelo menos um Ponto Forte, um Ponto Fraco, uma Potencialidade e um Constrangimento”, observamos as seguintes respostas:

Tabela 11 - "Identifique pelo menos um Ponto Forte, um Ponto Fraco, uma Potencialidade e um Constrangimento | Município de Tábua

Pontos Fortes	Pontos Fracos
A definição de uma política local que se traduziu numa estratégia concertada de como intervir no território em matérias de Igualdade e Não discriminação, bem como na prevenção e combate à violência doméstica e de género.	A questão da execução financiada se ter atrasado cingido a implementação a apenas 6 meses, porque se fosse prolongada no tempo poderíamos fazer muito mais.
A discussão da temática e a constituição de um grupo de trabalho;	Atraso na implementação das atividades e realização de um elevado número de iniciativas num curto espaço de tempo;
Potencialidades	Constrangimentos
Possibilidade de se desenvolverem novas atividades nesta área;	O não aproveitamento na plenitude das potencialidades existentes devido a constrangimentos de tempo.
A existência linhas orientadoras e a abertura de mentalidades relativamente as estas temáticas.	Poder-se-ia ter trabalhado o diagnóstico de outro modo, com recurso a metodologias participativas, que envolvesse públicos diferenciados.

Fonte: Questionário de auscultação

Analisando as respostas em cima, podemos observar que a definição de uma política local em matéria de Igualdade e Não discriminação, a discussão da temática e a constituição de um grupo de trabalho, são pontos fortes deste processo, enquanto os atrasos na implementação das medidas fizeram com que as medidas previstas tivessem de acontecer num curto espaço de tempo é apontado como ponto fraco.

As potencialidades apontadas vão ao encontro da existência de linhas orientadoras e a “abertura de mentalidades” dentro destas temáticas e ainda da possibilidade de se desenvolverem atividades na área e a “abertura de mentalidades” dentro destas temáticas.

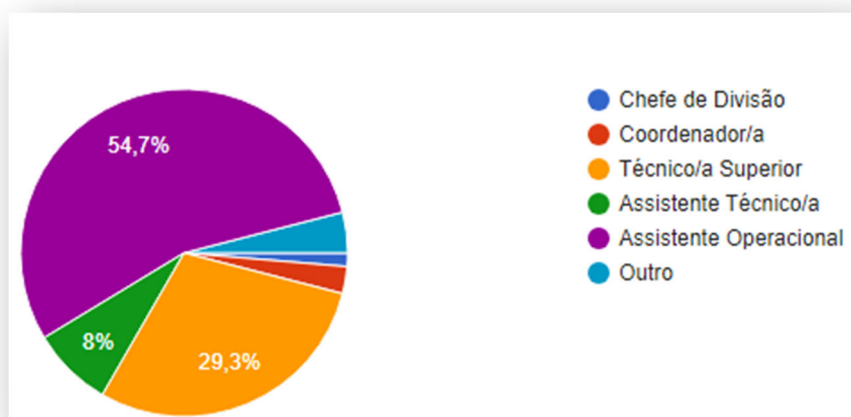
- COLABORADORES/AS DO MUNICÍPIO

O questionário de auscultação dos/as colaboradores/as do Município é constituído por 16 questões, sendo que 5 dizem respeito à caracterização dos inquiridos/as (Anexo B), a saber:

- Tem conhecimento que existe no município um Plano para a Igualdade e Não Discriminação?
- Como teve conhecimento do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)?
- Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?
- Considera que os/as colaboradores/as foram devidamente auscultados/as para a definição das atividades?
- Considera que as ações vão de acordo com as necessidades dos/as colaboradores/as do Município, no que diz respeito a estas matérias?
- Em relação aos eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND, considera que são adequados para criar ou melhorar as práticas promotoras de igualdade?
- Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?
- Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?
- No seu entender acha que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, no âmbito da promoção da igualdade?
- Considera importante a realização de outras ações (além das que constam no PMIND) para a promoção da igualdade dos/as colaboradores/as? Se respondeu sim, refira quais?

Do total dos/as colaboradores/as inquiridos/as (303), obtivemos 75 respostas, distribuídas conforme se pode observar nos gráficos seguintes:

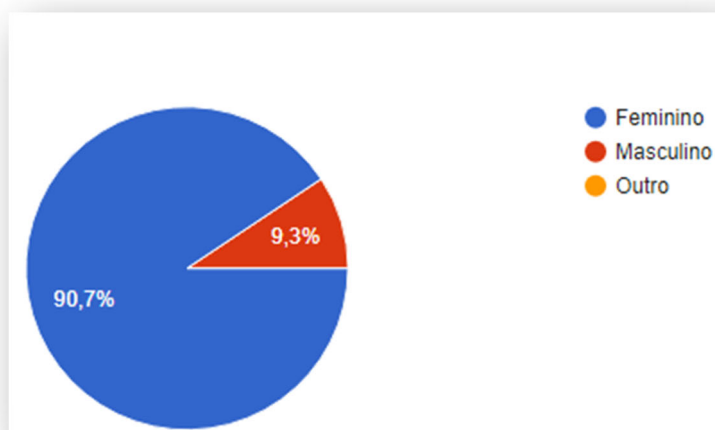
Gráfico 8 - Caraterização dos/as colaboradores/as | Categoria que desempenham | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

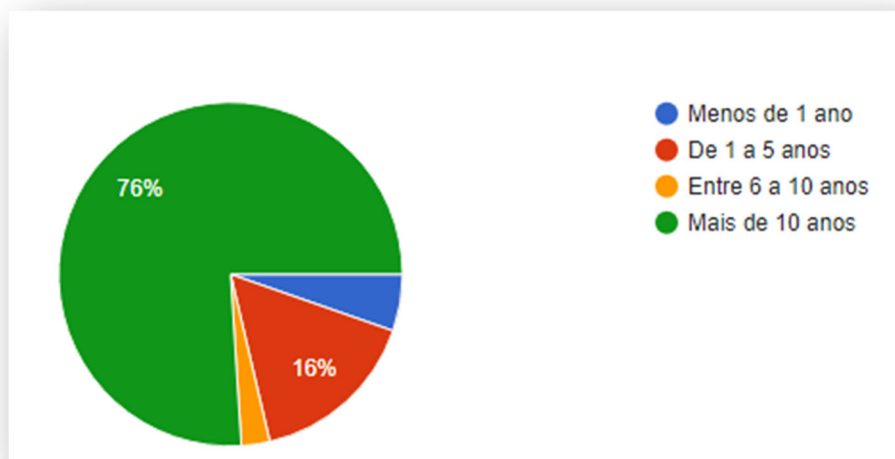
Os/as colaboradores/as inquiridos/as, que responderam ao inquérito, na sua maioria são do sexo feminino (90,7%) (Gráfico 9). Dos/as respondentes 54,7% são Assistentes Operacionais, 29,3% Técnicos/as Superiores e 8% Assistentes Técnicos/as. Os restantes 8% são chefes de divisão, coordenadores/as e outras categorias não especificadas (Gráfico 8).

Gráfico 9 - Caraterização dos/as colaboradores/as | Género | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Gráfico 10 - Caraterização dos/as colaboradores/as | Anos de serviços | Município de Tábua

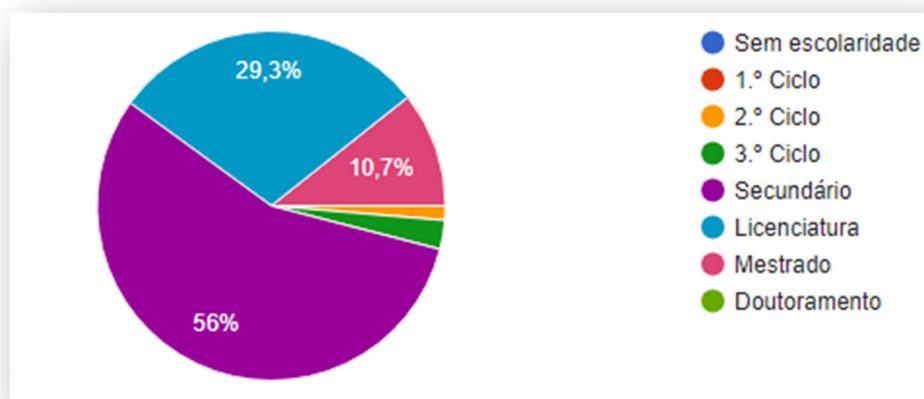


Fonte: Questionário de auscultação

Analisando o gráfico 10, percebemos que dos/as 75 colaboradores/as que responderam ao questionário, a maioria, 76% trabalham no Município há mais de 10 anos.

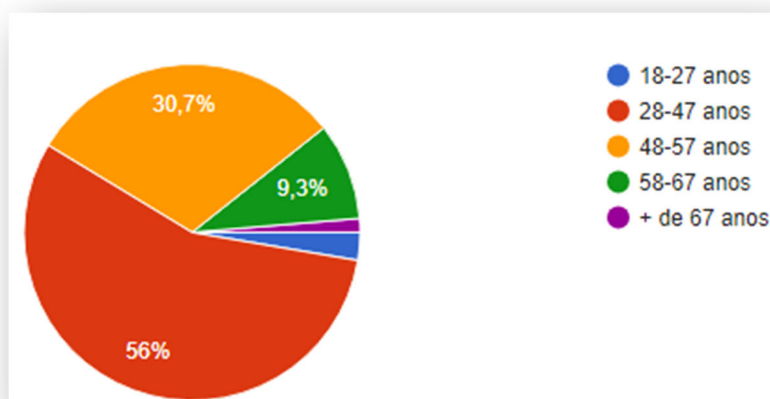
Em relação às habilitações literárias a maioria tem o ensino secundário (56%), 29,3% a licenciatura e 10,7% o mestrado (gráfico 11).

Gráfico 11 - Caracterização dos/as colaboradores/as | Habilitações Literárias | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Gráfico 12 - Caracterização dos/as colaboradores/as | Idade | Município de Tábua

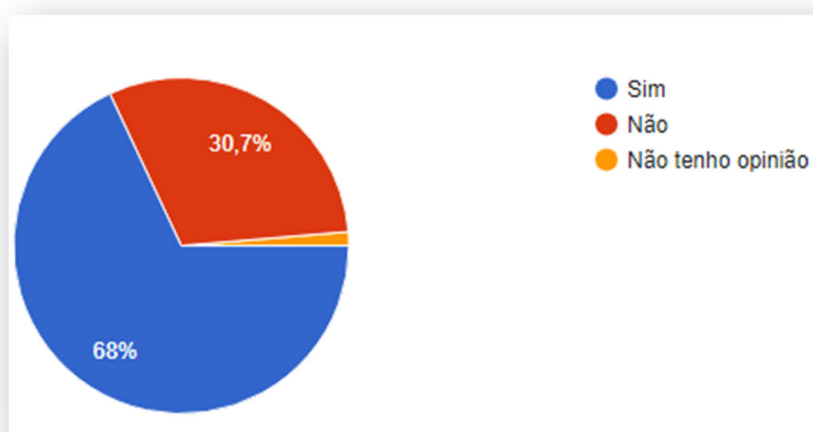


Fonte: Questionário de auscultação

Analisando a idade dos/as respondentes verificamos que a maioria, 56% têm entre 28-47 anos e 30,7% entre os 48 e os 57 anos.

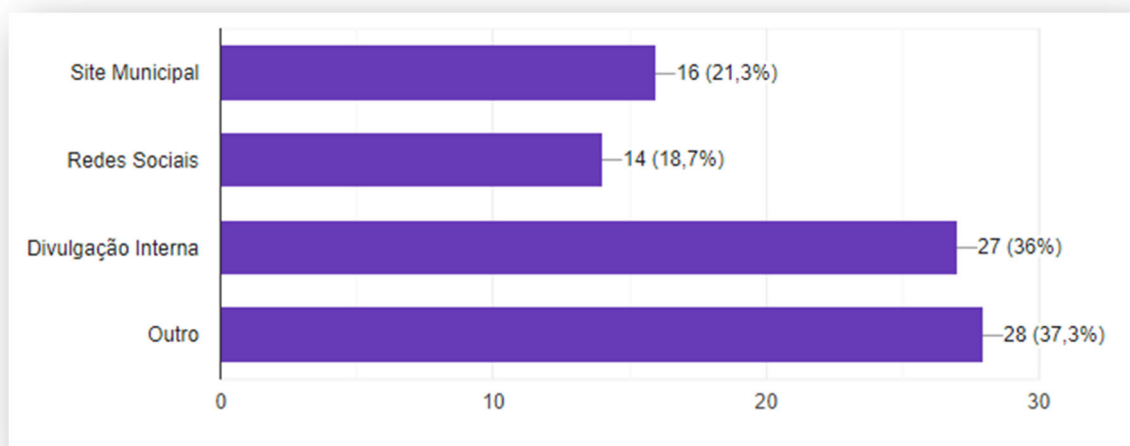
Em relação à questão "Tem conhecimento que existe no município um Plano para a Igualdade e Não Discriminação?", 68% dos/as respondentes disseram que sim, 30,7% dizem não ter conhecimento e 1,3% não tem opinião (Gráfico 3).

Gráfico 13 - "Tem conhecimento que existe no município um Plano para a Igualdade e Não Discriminação?" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

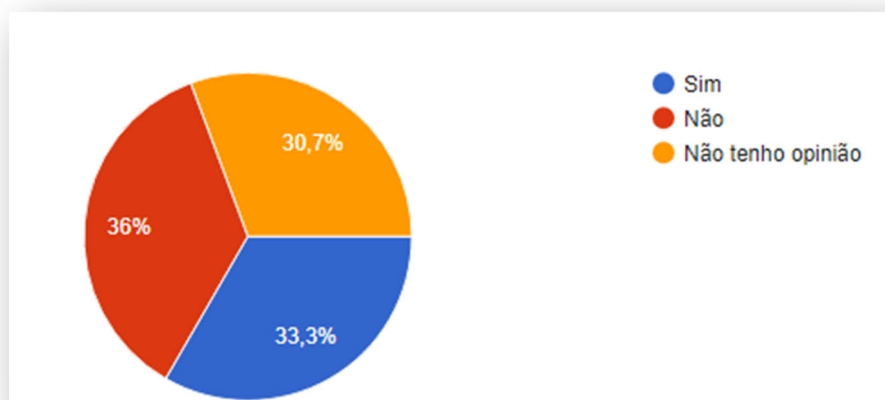
Gráfico 14 - "Como teve conhecimento do Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Ao analisar o gráfico 14, os/as inquiridos/as responderem ter tido conhecimento do PMIND, por divulgação interna (36%), 18,7% pelas redes sociais, 21% pelo site municipal e a maioria 37,3% por outros meios.

Gráfico 15 - "Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as | Município de Tábua

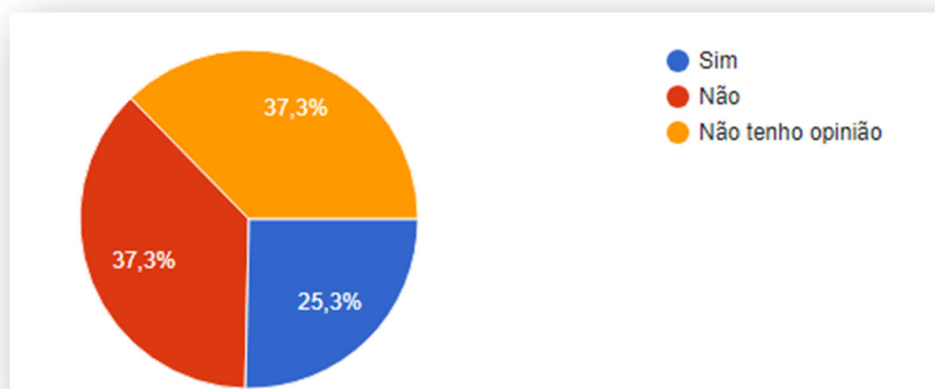


Fonte: Questionário de auscultação

Na resposta à questão "Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todos/as os/as colaboradores/as?". 36% afirmam que não, 33,3% que sim e 30,7 % não têm opinião.

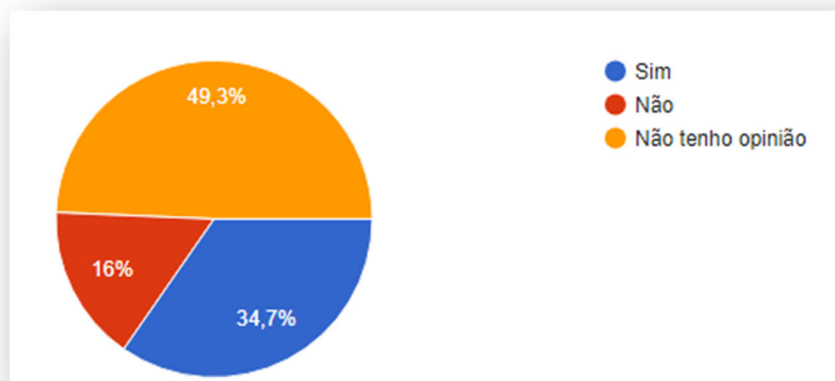
Relativamente à questão, "Considera que os/as colaboradores/as foram devidamente auscultados/as para a definição das atividades?", verificamos que 37,3% não tem opinião. 37,3% diz que não e 25,3% afirmam terem sido (gráfico 16).

Gráfico 16 - "Considera que os/as colaboradores/as foram devidamente auscultados/as para a definição das atividades| Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

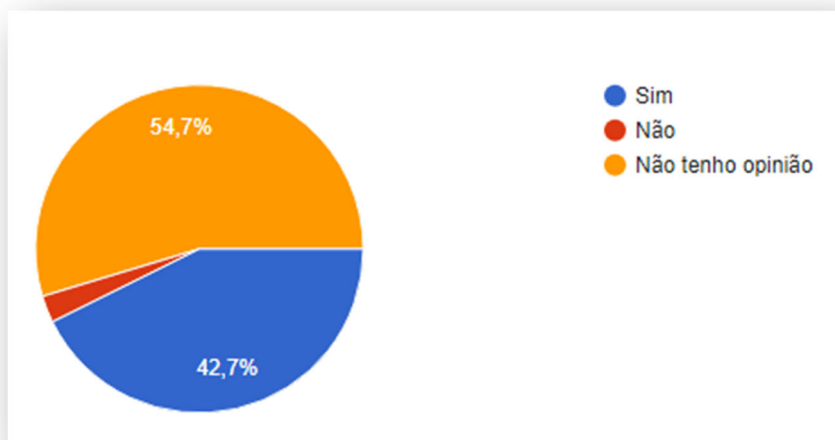
Gráfico 17 - "Considera que as ações estão de acordo com as necessidades dos/as colaboradores/as do Município, no que diz respeito a estas matérias" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Analisando o gráfico 17, verificamos que os/as colaboradores/as do Município, quando questionados se "Considera que as ações estão de acordo com as necessidades dos/as colaboradores/as do Município, no que diz respeito a estas matérias", 49,3% não têm opinião, 34,7% dizem que sim e 16% afirmam que não.

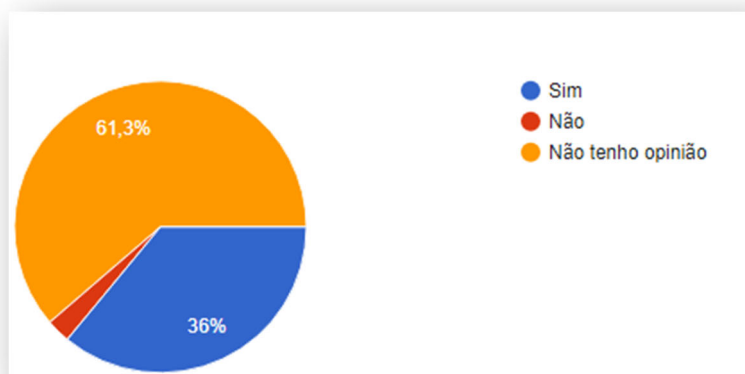
Gráfico 18 - "Em relação aos eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND, considera que são adequados para criar ou melhorar as práticas promotoras de igualdade?" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Na resposta à questão "Em relação aos eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND, considera que são adequados para criar ou melhorar as práticas promotoras de igualdade?", 54,7% dos/as respondentes diz não ter opinião, 42,7% consideram adequados.

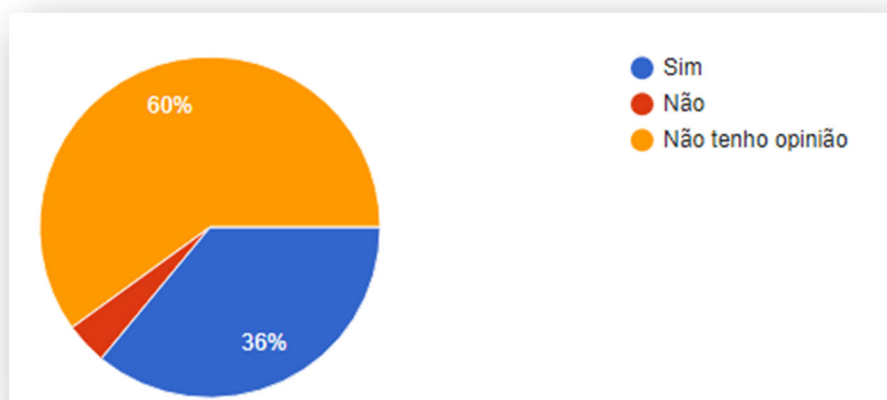
Gráfico 19 - "Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Ao analisarmos os dados do gráfico 19, continuamos a observar que 61,3% não têm opinião sobre a questão colocada, -"Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? E só 36% concordam que os objetivos definidos são coerentes com as atividades.

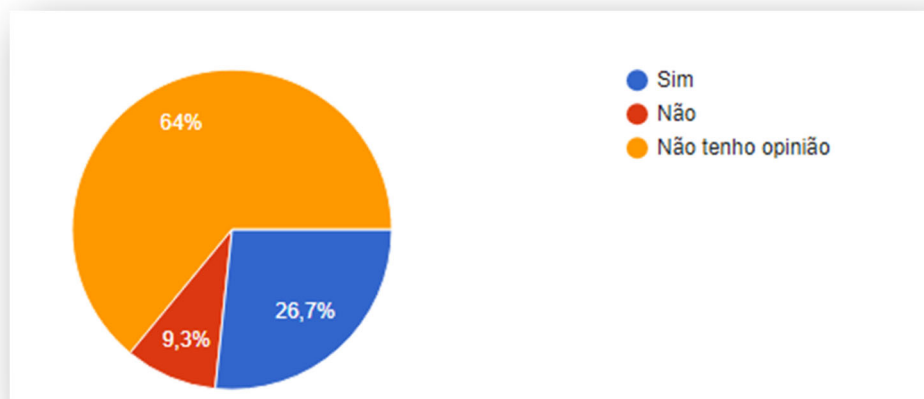
Gráfico 20 - "Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao grupo-alvo?" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Questionando se "Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao grupo-alvo?", continuamos a ter um elevado n.º de respondentes que não têm opinião, (60%) e 36% concordam que as atividades definidas estão de acordo com o público-alvo definido, 4% afirmam que não.

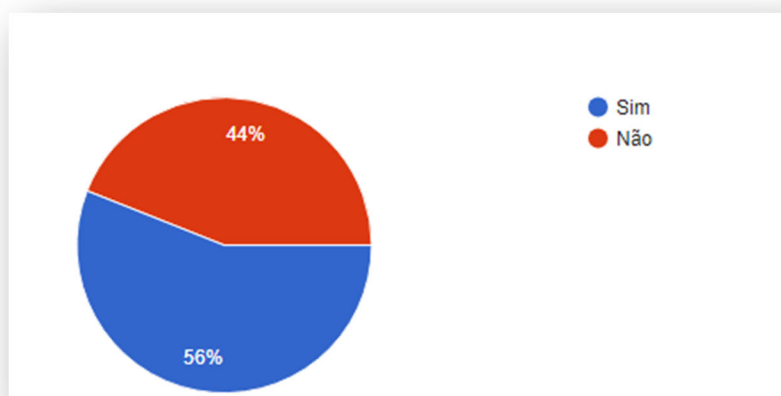
Gráfico 21 - "No seu entender acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, no âmbito da promoção da igualdade?" | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Questionados/as sobre “No seu entender acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, no âmbito da promoção da igualdade?” observamos a mesma tendência das respostas anteriores, onde 64% afirma não ter opinião, 26,7% afirma que sim e 9,3% que não.

Gráfico 22 - "Considera importante a realização de outras ações, para a promoção da igualdade dos/as colaboradores/as | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Na última questão e analisando o gráfico 22, 56% consideram importante a realização de outras ações (para além das que constam no PMIND) e 44% dizem que não.

Dos 56% que responderam que sim na questão anterior, sugerem as seguintes atividades:

Ações de formação nessa área. Sobre Gestão de conflitos, assertividade, etc.

Escola inclusiva. Língua gestual

Desconheço quais as ações que constam no PMIND

Ação de formação por parte dos coordenadores / chefes de divisão nos locais de serviço dos funcionários; Questionário de proximidade, numa abordagem direta e em contexto pratico de tra divulgação dos exemplos e casos práticos retirados da experiencia dos colaboradores; criação c building com questionários de desafios onde esteja implícito a promoção da igualdade

Mais divulgação

Ao nível do trabalho - igualdade de oportunidades/direitos e deveres

Conciliação Familiar

igualdade de géneros, promoção de relações entre colaboradores das diversas áreas.

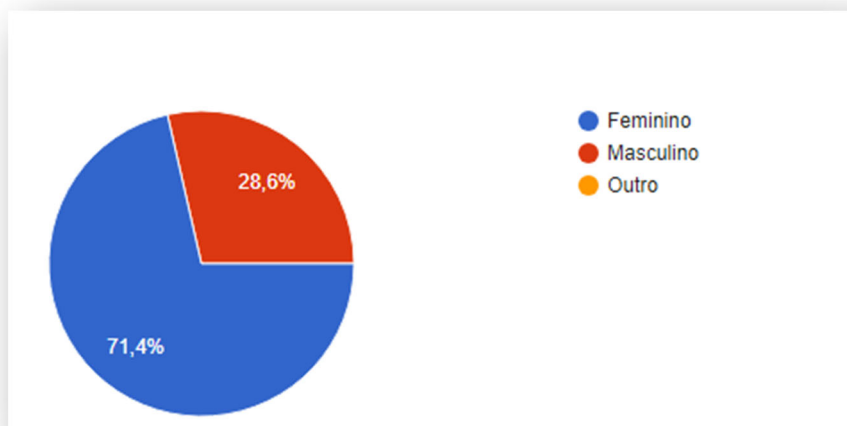
- ENTIDADES LOCAIS

A Participação dos stakeholders, revelou-se um requisito importante na construção do relatório de diagnóstico do PMIND. Como tal os mesmos foram auscultados, no sentido de percebermos a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, na elaboração dos documentos estratégicos da igualdade e não discriminação, a nível municipal. Relativamente às Entidades Locais do Município de Tábua, tivemos resposta ao questionário de auscultação, de sete entidades.

Além das questões referentes à caracterização dos respondentes (Género, Habilitações Literárias, idade, cargo que ocupa na entidade) temos 10 questões com respostas fechadas (sim e não) e uma de resposta aberta (Anexo C), a saber:

- "A entidade que representa participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de definirem necessidades e atividades para o PMIND?";
- "A entidade que representa participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de definirem necessidades e atividades para o PMIND?";
- "Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e respetivos/as técnicos/as?";
- "Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para criar ou melhorar as práticas igualitárias?";
- "As atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?";
- "Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?";
- Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?";
- "O Município tem demonstrado envolvimento necessário para a boa execução das ações?";
- "No seu entender o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população, nesta temática?";

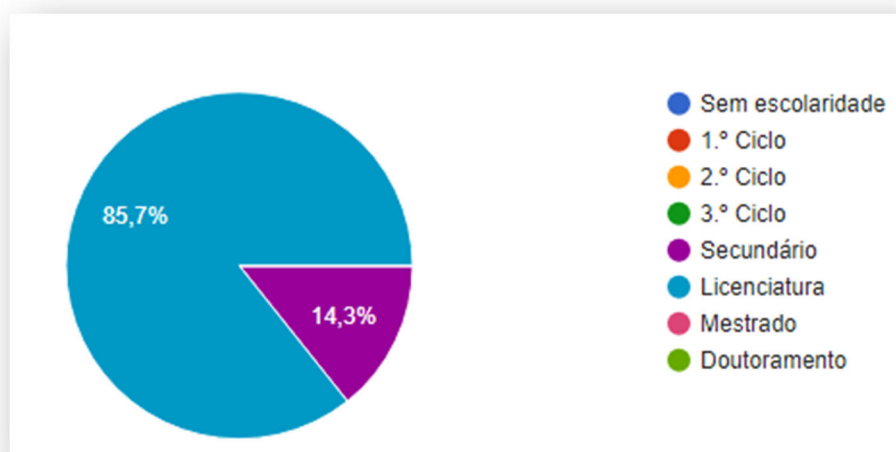
Gráfico 23 - Caraterização dos/as inquiridos/as | Género | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

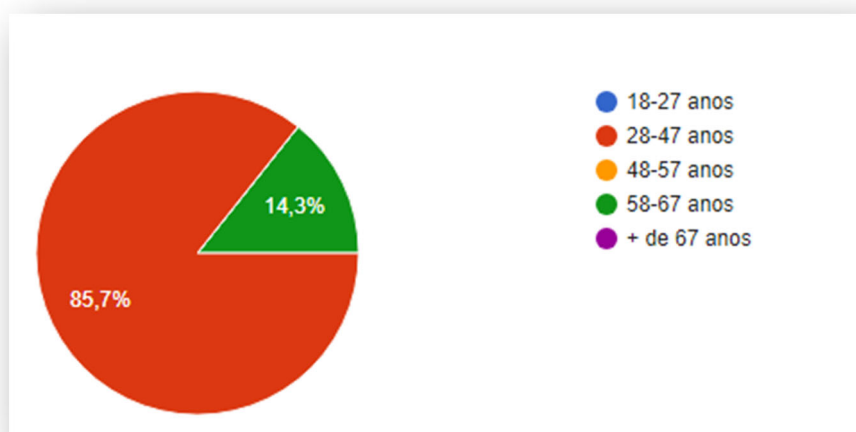
Analisando o gráfico 23, 71,4% dos respondentes das entidades locais são do sexo feminino e 28,6% do sexo masculino. Ainda e analisando o gráfico 24, 85,7% tem licenciatura e 14,3% o ensino secundário.

Gráfico 24 - Caraterização dos/s inquiridos/as | Habilitações Literárias | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

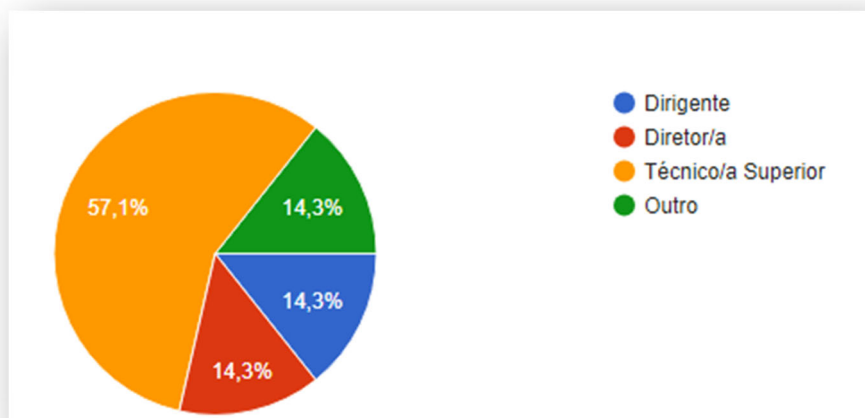
Gráfico 25 - Caracterização dos/as inquiridos/as | Idade | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

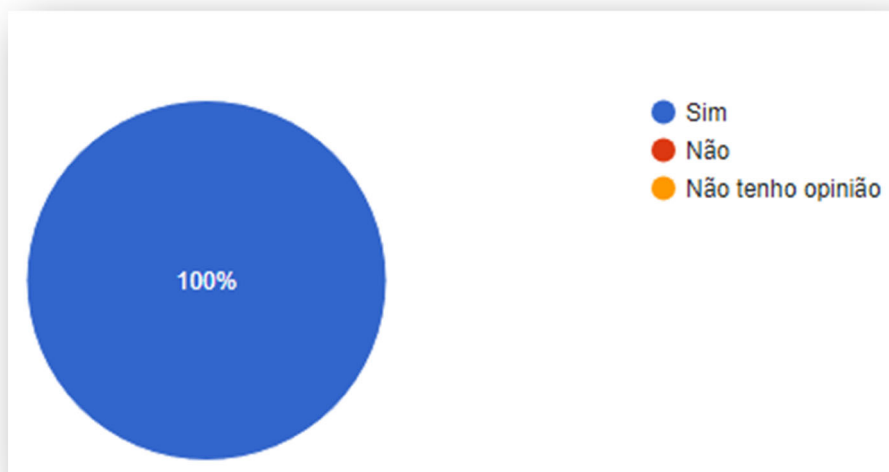
No que diz respeito à idade, 85,7% (gráfico 25) encontram-se no intervalo entre os 28 e os 47 anos e 14,3% no intervalo dos 58 aos 67 anos, sendo que 57,1% são técnicos superiores nas respetivas entidades, 14,3% são dirigentes, 14,3% diretores/as e 14,3% outros cargos (gráfico 26).

Gráfico 26 - Caracterização dos/as inquiridos/as | Cargo que ocupa na entidade | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Gráfico 27 - "A entidade que representa participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de definirem necessidades e atividades para o PMIND?" | Entidades Locais | Município de Tábua

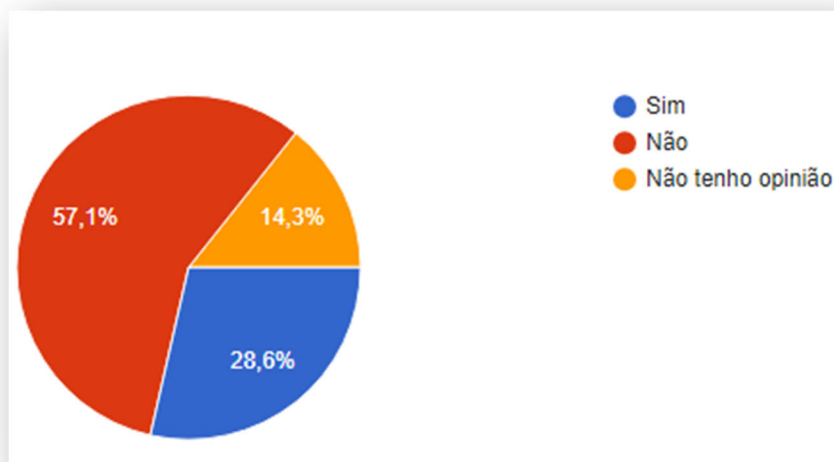


Fonte: Questionário de auscultação

Quando questionados se "A entidade que representa participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de definirem necessidades e atividades para o PMIND?" (Gráfico 27), 100% responderam que sim, o que nos leva a deduzir que todas participaram em atividades com metodologia prevista no Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos do projeto local Gender Equality.

Verificamos ainda, que apesar das entidades terem sido auscultadas para o efeito, em plena pandemia, 57,1% dizem não terem tido constrangimentos à sua participação, 14,3% dizem não ter opinião e 28,6% afirmam que a situação pandémica trouxe constrangimento à participação da entidade que representa (gráfico 28).

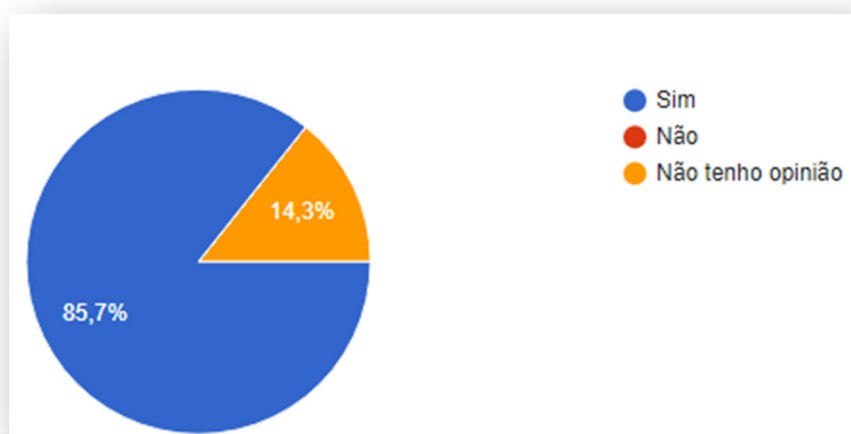
Gráfico 28 - "A situação pandémica trouxe constrangimentos à participação da sua entidade, no processo de criação deste documento?" | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

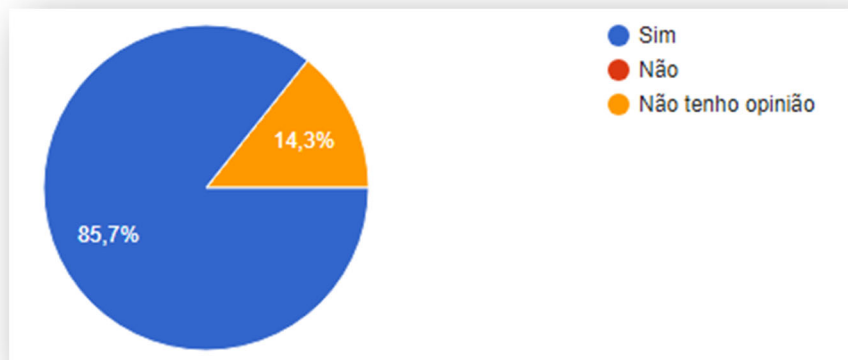
Em relação à divulgação do PMIND foi considerado por 85,7% das entidades que o mesmo foi devidamente divulgado, por todas as entidades e respetivos técnicos (gráfico 29).

Gráfico 29 - "Considera que o PMIND foi devidamente divulgado por todas as entidades e respetivos/as técnicos/as?" | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

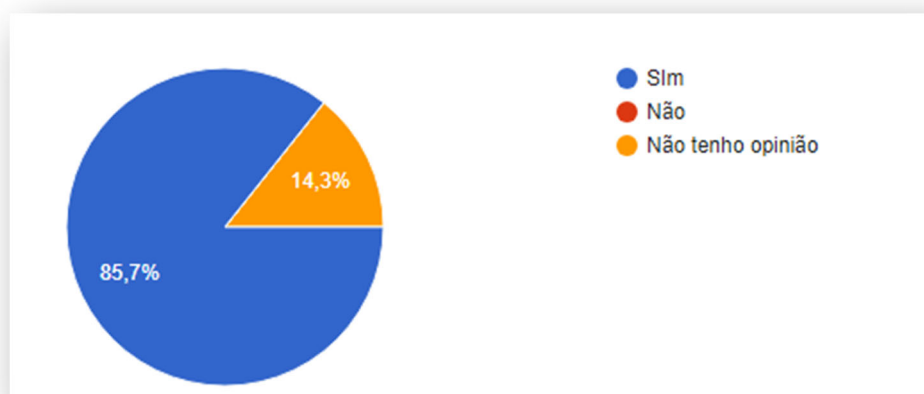
Gráfico 30 - " Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para criar ou melhorar as práticas igualitárias?" | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

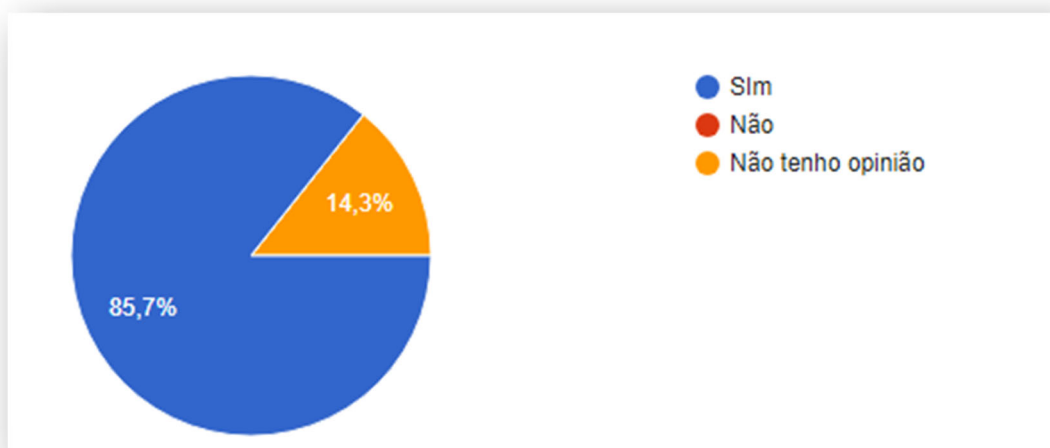
No que respeita às questões " Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para criar ou melhorar as práticas igualitárias?", "As atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?" e "Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?", verificamos pela análise dos gráficos 30 , 31 e 32, respetivamente, que 85,7% dos/as respondentes responderam afirmativamente e 14,3% dizem não ter opinião.

Gráfico 31 - "As atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação?" | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

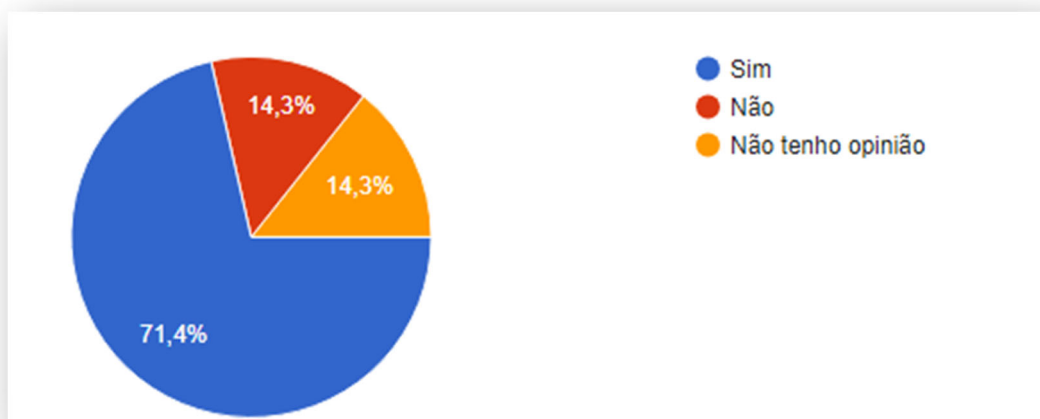
Gráfico 32 – "Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver?" | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

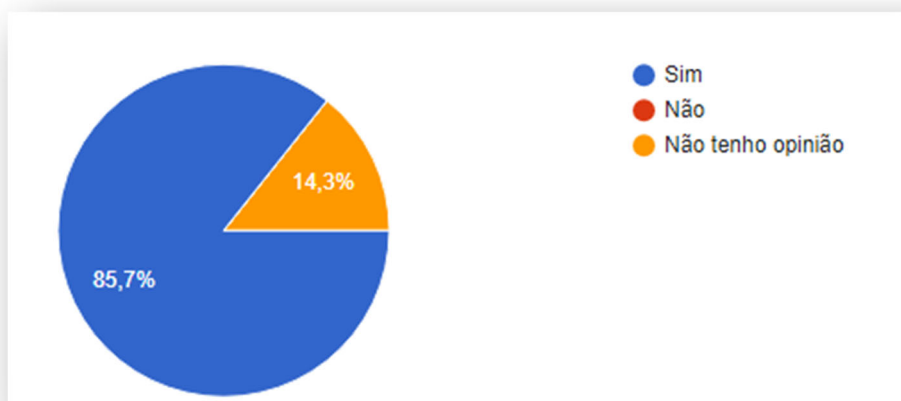
Já na questão, -" Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?", gráfico 33, verificamos que 71,4% afirmam que sim, os mesmos 14,3% não têm opinião e 14,3 % dizem que não.

Gráfico 33 - " Considera que as atividades definidas estão ajustadas ao público-alvo?" | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

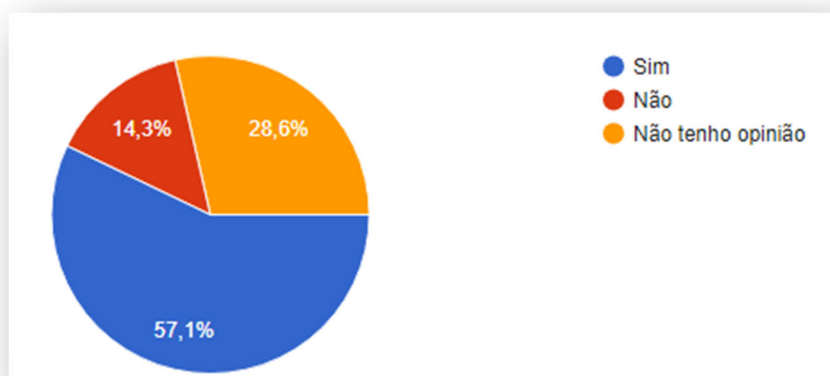
Gráfico 34 - " O Município tem demonstrado envolvimento necessário para a boa execução das ações?" | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Questionados se " O Município tem demonstrado envolvimento necessário para a boa execução das ações?", 85,7% responderam que sim e 14,3% não têm opinião (gráfico 34). Na questão "No seu entender o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população, nesta temática?" 28,6% não têm opinião, 14,3% dizem que não e 57,1% afirmam que o PMIND vai ao encontro das necessidades sentidas pela população (gráfico 35).

Gráfico 35 - "No seu entender o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população, nesta temática?" | Entidades Locais | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

- POPULAÇÃO EM GERAL

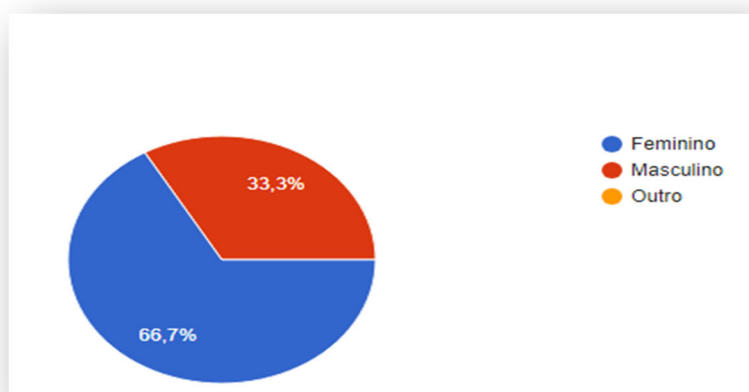
A participação e o envolvimento da população nas atividades desenvolvidas em matéria de igualdade e não discriminação é uma mais-valia em qualquer território.

O questionário elaborado para a auscultação deste público-alvo, população em geral (Anexo D, além das questões referentes à caracterização dos/as respondentes (freguesia onde reside, género, habilitações literárias e idade), é constituído ainda por 8 questões de resposta fechada e uma de resposta aberta, a saber:

- "Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico/plano na área da Igualdade e Não discriminação?";
- "Considera pertinente a elaboração deste PMIND?";
- "Como teve conhecimento do PMIND?";
- "Considera que a divulgação foi adequada?"
- "Teve conhecimento da realização das atividades";
- "Participou em alguma?";
- "Achou pertinente a realização das atividades em que participou?";
- "Gostaria de apresentar sugestões de melhoria".

Analisando as respostas ao questionário de auscultação dos Municípios do Município de Tábua, verificamos que só obtivemos 6 respostas de residentes.

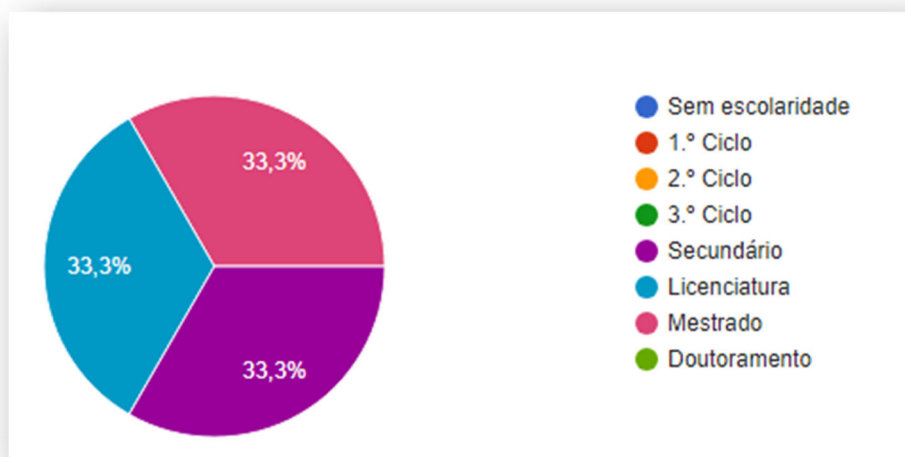
Gráfico 36 - Caracterização dos/as inquiridos/as | População em geral | Género | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

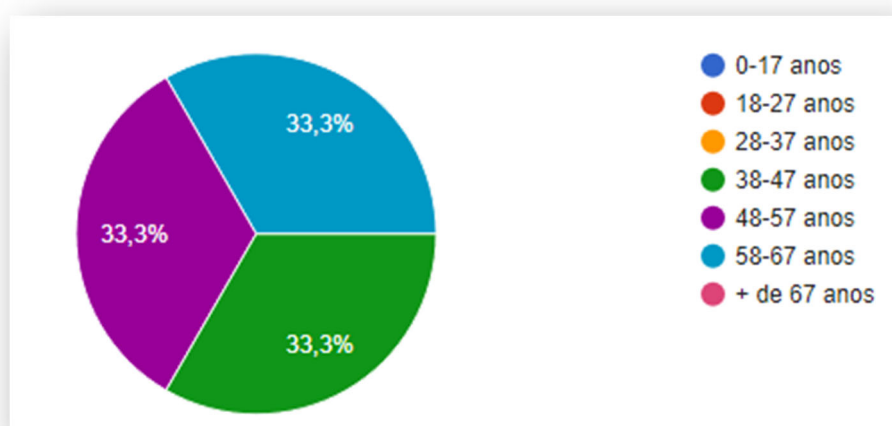
Os/as 6 respondentes ao questionário 66,7% são do género feminino e 33,3% do masculino (gráfico 36). Relativamente às habilitações literárias, 33,3% têm licenciatura, 33,3% o mestrado e 33,3% o ensino secundário (gráfico 37).

Gráfico 37 - Caracterização dos/as inquiridos/as | População em Geral | Habilitações Literárias | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

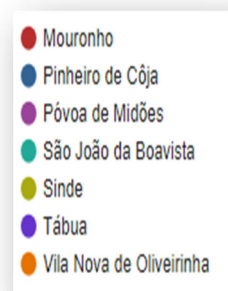
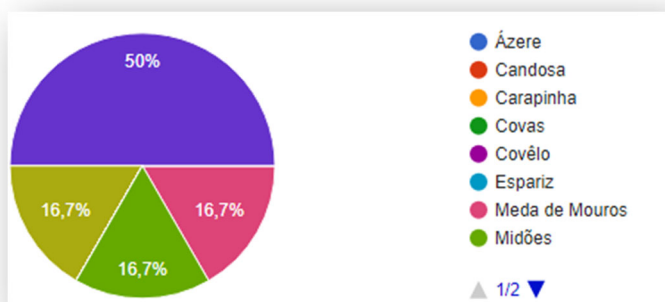
Gráfico 38 - Caracterização dos/as inquiridos/as | População em geral | Idade | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

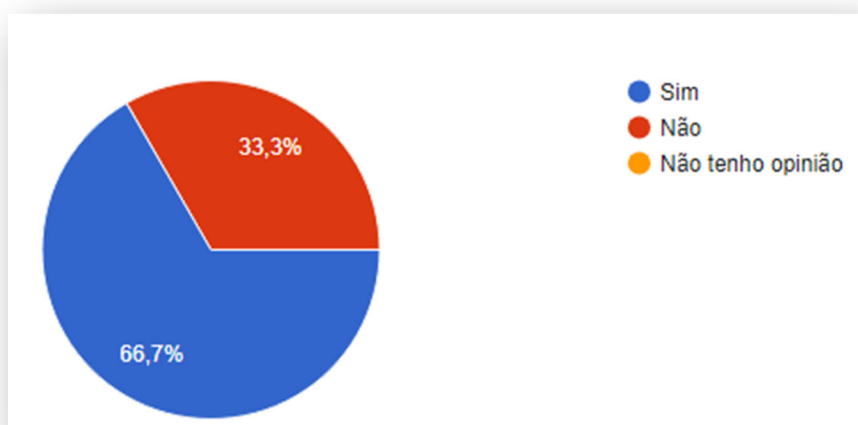
Analisando as idades, verificamos que 33,3% se situam entre os 38 e os 47 anos, 33,3% entre 48 e os 57 anos, 33,3% entre os 58 e os 67 anos (gráfico 38). Destes 50% reside na freguesia de Tábua, 16,7% na freguesia de Sinde, 16,7% na freguesia de Midões e ainda 16,7% na freguesia de Meda de Mouros (gráfico 39).

Gráfico 39 - Caracterização dos/as inquiridos/as | Freguesia onde reside | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

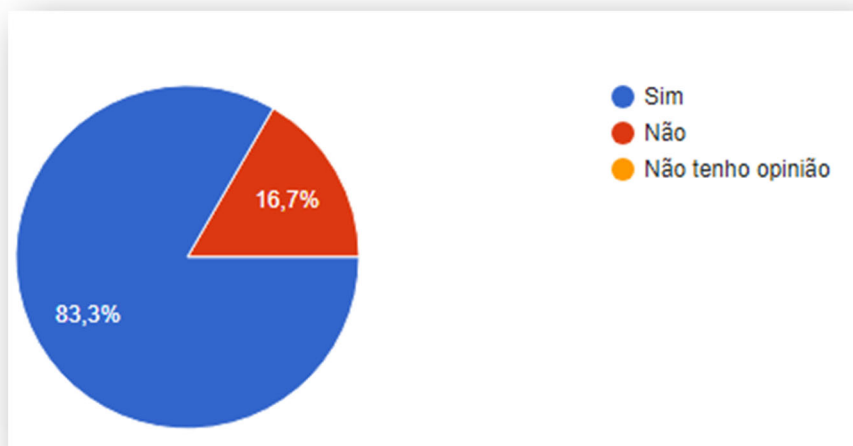
Gráfico 40 - "Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico/plano na área da Igualdade e Não discriminação?" | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

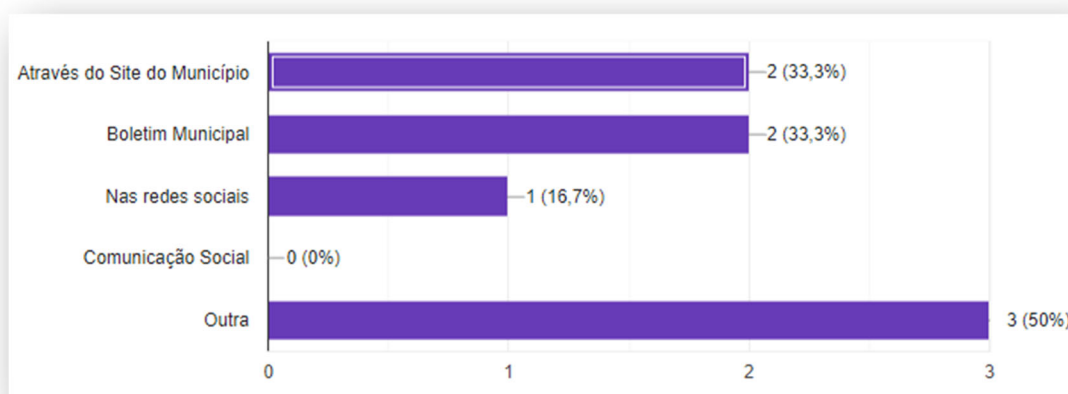
Analisando o gráfico 40, só 66,7% dos/as respondentes tiveram conhecimento da elaboração do PMIND. No entanto, 83,3% considera pertinente a elaboração deste documento estratégico (gráfico 41).

Gráfico 41 - "Considera pertinente a elaboração deste PMIND?" | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

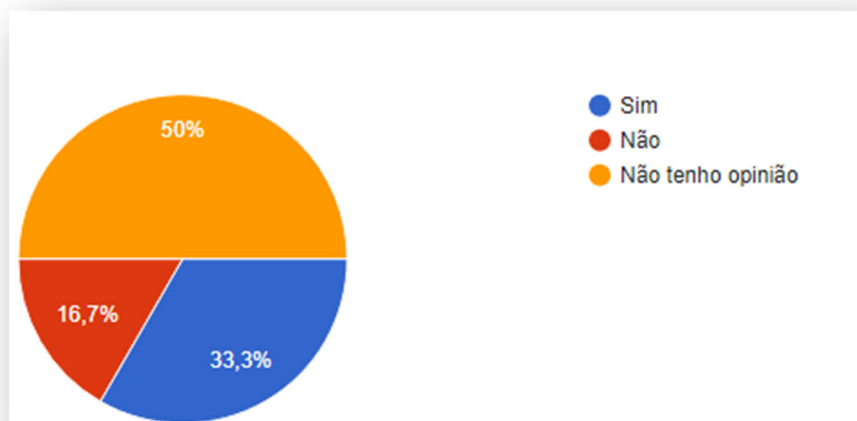
Gráfico 42 - "Como teve conhecimento do PMIND?" | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

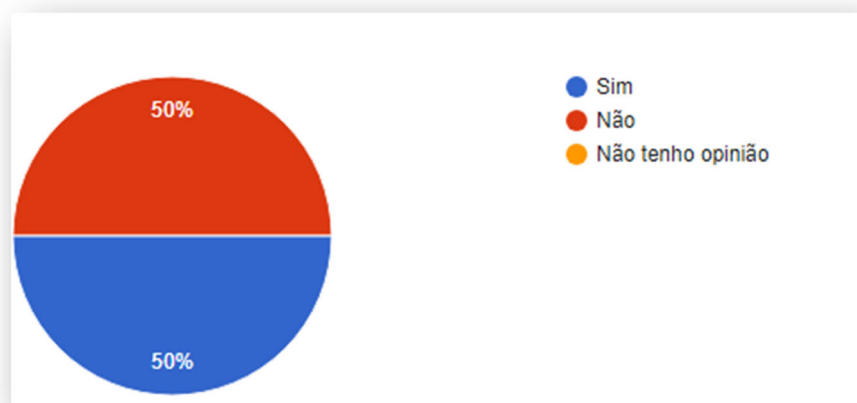
Questionados/as "Como teve conhecimento do PMIND?", as respostas foram díspares, visto que 33,3% tiveram conhecimento pelo site municipal, 33,3% pelo Boletim Municipal, 16,7% nas redes sociais e 50% de outras formas (gráfico 42). Já quando questionados/as se a divulgação foi adequada (gráfico 43), 59% não tem opinião e 33,3% dizem que sim e 16,7% dizem que não.

Gráfico 43 - "Considera que a divulgação foi adequada?" | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

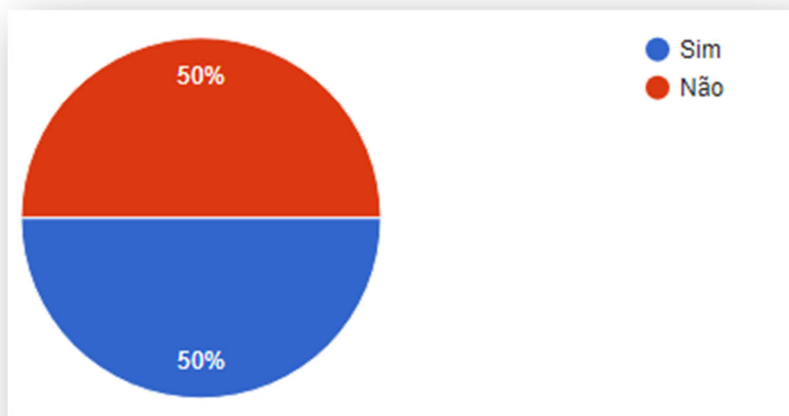
Gráfico 44- "Teve conhecimento da realização das atividades" | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

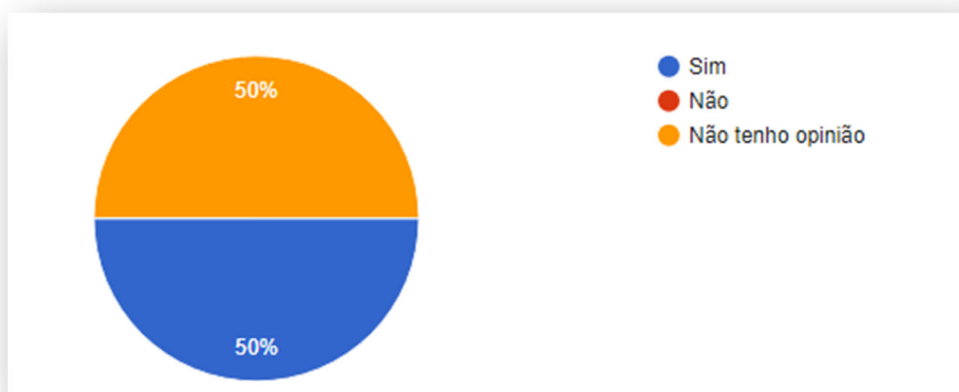
Quando perguntamos se “Teve conhecimento da realização das atividades” e se “Participou em alguma?”, 50% dizem que sim e 50% dizem que não (gráfico 44 e 45, respetivamente).

Gráfico 45 - "Participou em alguma?" | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

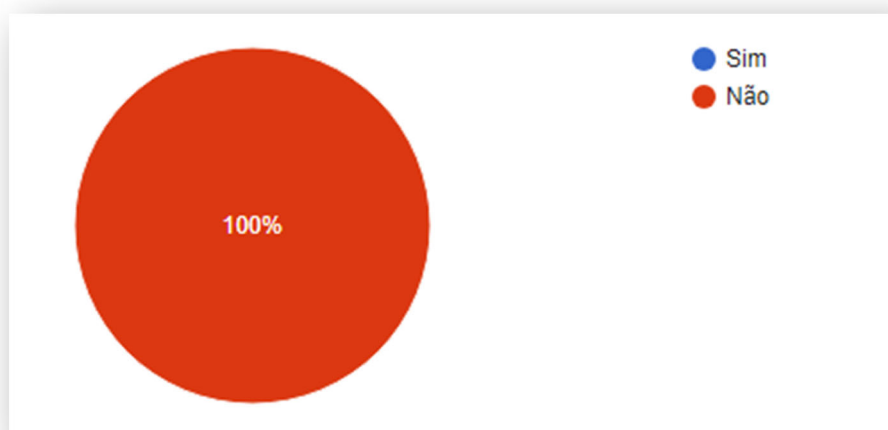
Gráfico 46- "Achou pertinente a realização das atividades em que participou?" | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

Já quando questionamos se "Achou pertinente a realização das atividades em que participou?", 50% dizem que sim e os restantes 50% dizem não ter opinião. Quando perguntamos, "Gostaria de apresentar sugestões de melhoria", todos/as são unânimes a responderem que não (gráfico 47).

Gráfico 47 - "Gostaria de apresentar sugestões de melhoria" | População em Geral | Município de Tábua



Fonte: Questionário de auscultação

5- NOTAS IMPORTANTES

É importante ainda referir, que o Município de Tábua, para além do já referido nos diferentes relatórios no âmbito desta candidatura, desde 2020 tem vindo a desenvolver diversas atividades, tendo em conta as políticas públicas nacionais de Igualdade e Não Discriminação e o compromisso do Município nesta área, materializadas em atividades no âmbito da:

I TÁBUA DE IGUALDADE(S) 2020:

II TÁBUA DE IGUALDADE(S) 2021:

I TÁBUA DE IGUALDADE(S) 2020

"Não fiques Indiferente! Faz a Diferença"

24 de outubro a 25 de novembro

"A IGUALDADE É..."
Desafio
Jardim do Infante
24/10/2020 a 01/11/2020

"À MESA SEM VIOLÊNCIA"
Campanha de sensibilização
Direitos e Condições de Trabalho
24/10/2020 a 25/11/2020

"TÁCLANDO A IGUALDADE"
Concurso
Escolas e Comunidade em Geral
01/10/2020

"PODY PAPER PELA IGUALDADE"
Campanha de sensibilização
Academia de Futebol de Tábua
Setembro 2020

"NÃO FIQUES INDIFERENTE! FAZ A DIFERENÇA."
Fluor
Comunidade em Geral
25/11/2020

"TÁCLANDO A IGUALDADE"
Desafio "Ruedas en Solidaridad..."
Escolas
10/11/2020

II TÁBUA DE IGUALDADE(S) 2021

24.out>25.nov.2021

INCLUIR A DIFERENÇA. CONSTRUIR A IGUALDADE

> 24.OCT.2021
CAMINHANDO PELA IGUALDADE

> 02.NOV.2021
CAMPAÑA PREVENÇÃO VIOLÊNCIA NO NAMORO
"ACORDA... ISSO NÃO É AMOR"

> 11.NOV.2021
SESSÕES DE SENSIBILIZAÇÃO
"VIOLÊNCIA!!! NEM TUDO O QUE LUIZ É DURA"

> 18.NOV.2021
CARRINHA COM ATIVIDADES
"ASSOCIATIVISMO JUVENIL: ESCOLA PARA A IGUALDADE"

> 18.NOV.2021
AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO
"COMEMORAÇÃO DO DIA EUROPEU PARA A PROTEÇÃO DAS CRIANÇAS CONTRA A EXPLORAÇÃO SEXUAL E O ABUSO SEXUAL"

> 20.NOV.2021
TERTÚLIA
"ACORDA... ISSO NÃO É AMOR"

> 20.NOV.2021
AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO
"COMEMORAÇÃO DO 32º ANIVERSÁRIO DA CONVENÇÃO DOS DIREITOS DAS CRIANÇAS"

> 25.NOV.2021
CAMPAÑA
"PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA SOBRE RODAS"

> 25.NOV.2021
JOGO WALKING FOOTBALL
ACADEMIA SENIORS EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Fonte: [Portal Municipal de Tábua \(cm-tabua.pt\)](http://portal.municipal.de.tabua.cm-tabua.pt), 2023

III TÁBUA DE IGUALDADE(S) 2022:



Fonte: [Portal Municipal de Tábua \(cm-tabua.pt\)](https://cm-tabua.pt), 2023

Prémio Viver Igualdade

Em 2022, o Município de Tábua foi galardoado com o Prémio “VIVER EM IGUALDADE” 2022/2023, tendo já sido distinguido no biênio de 2020/2021. Esta é uma iniciativa bienal, promovida pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que tem como objetivo distinguir e reconhecer Municípios com práticas, a nível interno e no âmbito do território, que promovam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual, nas dimensões da igualdade entre mulheres e homens, da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, e a prevenção e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Fonte: [Portal Municipal de Tábua \(cm-tabua.pt\)](https://cm-tabua.pt), 2023

6- CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA O FUTURO

Visando sintetizar a avaliação, dos documentos já mencionados e a implementação do PMIND, realizado segundo critérios já referidos, bem como dar apoio ao desenho de linhas de orientação futuras, numa lógica prospetiva, foi efetuada uma análise SWOT.

A identificação clara de forças ou pontos fortes (Strengths), de fraquezas ou pontos fracos (Weaknesses) de oportunidades (Opportunities) e de ameaças (Threats) foi realizada em diferentes níveis que se consubstanciam fundamentalmente numa visão global do instrumento. Nesta aceção, este ponto estrutura-se segundo a lógica de uma análise SWOT e em função da elaboração do RD e do PMIND tendo em conta três âmbitos analíticos distintos: 1) o seu processo de elaboração e acompanhamento; 2) a sua operacionalização, divulgação e 3) os seus efeitos ou impactos (capacidade do instrumento promover a mudança).

Pontos Fortes	Pontos Fracos
- Definição de uma política local na área da Igualdade e Não Discriminação; - Discussão da temática com vários grupos interessados; - Elaboração do PMIND;	- Dificuldades na execução física das atividades, devido ao pouco tempo disponível; - Pouca divulgação do PMIND e das respetivas atividades; - Atividades implementadas pouco diversificadas e de forma online; - O não aproveitamento na plenitude das atividades realizadas, visto que foram realizadas num curto período;
Oportunidades	Ameaças
- Abordagem desta área de intervenção no Município; - Possibilidade de se desenvolver atividades nesta área; - Financiamento de todo o processo; - Maior visibilidade mediática das questões da Igualdade.	- Pouca credibilidade do processo perante os vários stakeholders; - Inexistência de parcerias ativas;

Este relatório de avaliação final pretende refletir, como já foi dito, neste caso concreto, a avaliação de todo o processo desde a elaboração do relatório de diagnóstico do PMIND, à elaboração do PMIND e sua implementação através da análise dos relatórios de execução e divulgação, através da análise do produto de ações empreendidas e ainda a auscultação de todos

os públicos envolvidos: Conselheiros e conselheiras; colaboradores/as do Município; entidades locais e população em geral.

De acordo com os critérios de avaliação, constantes no ponto c.5. grelha de grelha de classificação para o relatório de avaliação do plano para a igualdade, do anexo 4, guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis, esta avaliação pretende ser uma reflexão conjunta sobre o processo realizado, permitindo desenvolver estratégias para uma melhoria continua no desenho e implementação dos Planos para a Igualdade no futuro.

A saber:

Tabela 12 - Validação dos Produtos Tangíveis | Município de Tábua

Produto	Subcritério	Valoração	Média da valoração
Diagnóstico	Adequabilidade	4	4
	Utilidade	4	
PMIND	Adequabilidade	4	4
	Utilidade	4	
	Boa governança e Transparência	4	
Relatório de Execução	Adequabilidade da execução	4	3,5
	Implementação do Modelo de governança	3	
Produto as ações de divulgação Empreendidas	Divulgação	4	4

Fonte: Elaboração Própria

Como já mencionado, a análise da execução física das medidas do PMIND foi uma tarefa mais complexa. Não podemos validar ainda o subcritério Implementação do Modelo de governança na íntegra visto que, o relatório de execução ainda não está publicado no site da Câmara.

Considerasse a utilidade da avaliação aqui efetuada, pois permitiu-nos avaliar o impacto da implementação do PMIND e identificar estratégias para o futuro.

Numa vertente mais quantitativa, e considerando os critérios previstos no Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, existem três pré-requisitos fundamentais para uma implementação bem-sucedida dos Planos para a Igualdade, estabelecidos pelo Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, entre os quais:

1. Compromisso dos/as decisores/as políticos e dos principais atores locais para com o processo de implementação do Plano;
2. 2. Garantia de um modelo de governação transparente e participado desde o diagnóstico até à avaliação do processo;
3. 3. Nomeação de uma equipa que contribua ativamente para a implementação do plano no território da qual fazem parte o Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal, representantes de organizações da sociedade civil e outras pessoas ou organizações locais que possam contribuir para a boa implementação do plano

Neste seguimento, e tendo em conta a avaliação feita em cada documento produzido, conclui-se que os produtos tangíveis em avaliação neste documento reúnem condições para a sua validação, tal como se pode constatar na tabela infra.

7 – BIBLIOGRAFIA

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

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

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género – CIG (2023). Guia de apoio à análise e validação de produtos tangíveis (revisto). Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2020/02/Anexo-4-Guia-de-apoio-à-análise-e-validação-de-produtos-tang%C3%ADveis.pdf>

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual». Presidência do Conselho de Ministros. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>

Site do município em: [Portal Municipal de Tábua \(cm-tabua.pt\)](https://cm-tabua.pt)

ANEXOS

ANEXO A

Questionário para auscultação dos/as conselheiros/as locais do Município de Tábua

No âmbito do processo de monitorização e/ou a avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do município de Tábua, este questionário tem por base **auscultar os/as conselheiros/as locais para a Igualdade, sobre a implementação do referido plano.**

Este questionário é anónimo e confidencial.

Título da imagem



Género *

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino
- ☐ Outra

Habilitações Literárias *

Texto de resposta curta

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

6. Identifique, pelo menos um **Ponto Forte**, um **Ponto Fraco**, uma **Potencialidade** e um **Constrangimento**, do PMIND? *

Texto de resposta longa

Muito obrigada pela sua resposta!

Descrição (opcional)

ANEXO B

Questionário de Auscultação para os/as colaboradores/as do Município de Tábua

No âmbito do processo de monitorização e/ou a avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Tábua este questionário tem por base auscultar os/as colaboradores/as sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

Título da imagem



1. Caracterização dos/as colaboradores/as:

Descrição (opcional)

Categoria que desempenha no Município *

- ☐ Chefe de Divisão
- ☐ Coordenador/a
- ☐ Técnico/a Superior

- ☐ Assistente Técnico/a
- ☐ Assistente Operacional
- ☐ Outro
-

Género

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro
-

Anos de Serviço

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ De 1 a 5 anos
- ☐ Entre 6 a 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

Habilitações Literárias *

- ☐ Sem escolaridade
 - ☐ 1.º Ciclo
 - ☐ 2.º Ciclo
 - ☐ 3.º Ciclo
 - ☐ Secundário
 - ☐ Licenciatura
 - ☐ Mestrado
 - ☐ Doutoramento
-

Idade *

- ☐ 18-27 anos
- ☐ 28-47 anos
- ☐ 48-57 anos
- ☐ 58-67 anos
- ☐ + de 67 anos

2. Tem conhecimento que existe no município um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

3. Como teve conhecimento do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)? *

- ☐ Site Municipal
- ☐ Redes Sociais
- ☐ Divulgação Interna
- ☐ Outro

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

6. Considera que as ações vão de acordo com as necessidades dos/as colaboradores/as do Município, no que diz respeito a estas matérias? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

7. Em relação aos eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND, considera que são adequados para criar ou melhorar as práticas promotoras de igualdade? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

8. Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião
-

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião
-

10. No seu entender acha que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pelos/as colaboradores/as, no âmbito da promoção da igualdade? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

11. Considera importante a realização de outras ações (além das que constam no PMIND) para a promoção da igualdade dos/as colaboradores/as?

☐ Sim

☐ Não

Se respondeu na questão anterior, refira quais?

Texto de resposta longa

Muito obrigada pelas suas respostas.

ANEXO C

Questionário para auscultação das Entidades Locais do Município de Tábua

No âmbito do processo de monitorização e/ou a avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) do município de Tábua este questionário tem por base auscultar as entidades locais parceiras na execução do PMIND e seus/suas técnicos/as.

Este questionário é anónimo e confidencial.

Título da imagem



1. Caracterização dos/as inquiridos/as:

Descrição (opcional)

Género *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro

Habilitações Literárias *

- ☐ Sem escolaridade
 - ☐ 1.º Ciclo
 - ☐ 2.º Ciclo
 - ☐ 3.º Ciclo
 - ☐ Secundário
 - ☐ Licenciatura
 - ☐ Mestrado
 - ☐ Doutoramento
-

Idade *

- ☐ 18-27 anos
 - ☐ 28-47 anos
 - ☐ 48-57 anos
 - ☐ 58-67 anos
 - ☐ + de 67 anos
-

Cargo que ocupa na Entidade *

- ☐ Dirigente
- ☐ Diretor/a
- ☐ Técnico/a Superior
- ☐ Outro

2. A entidade que representa participou em atividades de auscultação desenvolvidas pelo Município ou outro, no sentido de definirem necessidades e atividades para o PMIND?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

3. Pelo facto de, no momento da elaboração do diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação, estarmos em plena situação pandémica, acha que trouxe constrangimento à participação da sua entidade, no processo de criação deste documento?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

5. Os eixos estratégicos abrangidos pelo PMIND são adequados para criar ou melhorar as práticas igualitárias? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

6. As atividades foram definidas em função das diversas áreas de intervenção em igualdade e não discriminação? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

7. Os objetivos definidos são coerentes com as atividades desenvolvidas ou a desenvolver? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião
-

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião
-

9. O Município tem demonstrado o envolvimento necessário para a boa execução das ações? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

10. No seu entender acha que o PMIND vai ao encontro de todas as necessidades sentidas pela população, nesta temática?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

Se respondeu Não na questão anterior, apresente sugestões.

Texto de resposta longa

Muito obrigada pela sua resposta.

ANEXO D

Questionário para auscultação da população do Município de Tábua

No âmbito do processo de monitorização e/ou a avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Tábua este questionário tem por base auscultar a população sobre a implementação do referido plano.

Este questionário é anónimo e confidencial.

...

Título da imagem





Caraterização dos/as inquiridos/as

Descrição (opcional)

Género *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro

Habilitações Literárias *

- ☐ Sem escolaridade
 - ☐ 1.º Ciclo
 - ☐ 2.º Ciclo
 - ☐ 3.º Ciclo
 - ☐ Secundário
 - ☐ Licenciatura
 - ☐ Mestrado
 - ☐ Doutoramento
-

Idade *

- ☐ 0-17 anos
- ☐ 18-27 anos
- ☐ 28-37 anos
- ☐ 38-47 anos
- ☐ 48-57 anos
- ☐ 58-67 anos
- ☐ + de 67 anos

Freguesia/Local onde reside *

- ☐ Ázere
- ☐ Candosa
- ☐ Carapinha
- ☐ Covas
- ☐ Covêlo
- ☐ Espariz
- ☐ Meda de Mouros
- ☐ Midões
- ☐ Mouronho
- ☐ Pinheiro de Côja
- ☐ Póvoa de Midões
- ☐ São João da Boavista
- ☐ Sinde
- ☐ Tábua
- ☐ Vila Nova de Oliveirinha

1. Teve conhecimento que estava a ser elaborado um documento estratégico/plano na área da Igualdade e não discriminação?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

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

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não tenho opinião

3. Como teve conhecimento do documento PMIND? (Pode assinalar mais que uma opção) *

☐ Através do Site do Município

☐ Boletim Municipal

☐ Nas redes sociais

☐ Comunicação Social

☐ Outra

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

☐ Sim

☐ Não

☐ Não tenho opinião

5. Teve conhecimento da realização das atividades? *

☐ Sim

☐ Não

☐ Não tenho opinião

6. Participou em alguma atividade do PMIND? *

☐ Sim

☐ Não

7. Achou pertinente a realização das atividades em que participou? *

☐ Sim

☐ Não

☐ Não tenho opinião

8. Gostaria de apresentar alguma sugestão de melhoria? *

☐ Sim

☐ Não

Se respondeu Sim na questão anterior, diga qual.

Texto de resposta longa

Muito obrigada pelas suas respostas.

ANEXO E



DESPACHO N.º 18/P/2021

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) CONSTITUIÇÃO DE GRUPO DE TRABALHO INTERDISCIPLINAR

1. O Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a não Discriminação na sua cláusula quinta n.º5, com a epígrafe Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), estipula que a Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL, dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da Assembleia.

2. O Pelouro da Inclusão Social e da Igualdade do Género foi atribuído ao Vereador Dr. António Oliveira, em Reunião de Câmara de 15 de outubro de 2021.

3. Assim, determino que:

a) Nos termos do artigo 5.º “Estruturas Informais”, n.º 1 alínea d) do Regulamento Orgânico do Município de Tábua (despacho n.º2052/2014) de 7 de fevereiro de 2014, a constituição de um Grupo de Trabalho Interdisciplinar, é fundamental para que a equipa (EIVL) funcione bem, e seja operacional para abranger as diferentes temáticas essenciais ao desenvolvimento das medidas e ações a concretizar no âmbito da igualdade e da não discriminação, de acordo com os objetivos da **Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação 2018-2030 “Portugal+Igual (ENIND)**, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação para a Igualdade entre as Mulheres e Homens 2018-2012, para a Prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres, e a Violência Doméstica 2018-2021, para o Combate à discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021;

b) O grupo de trabalho tem a composição seguinte:

- i) Vereador com a área da Igualdade, António Oliveira;
- ii) Conselheira/o Local para a Igualdade:
 - Conselheira Interna, Olga Nunes;
 - Conselheiro Externo, Pedro Cardoso.
- iii) Dirigentes da Câmara Municipal/ ou com funções equiparadas:
 - Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Sofia Félix;
 - Chefe de Divisão DOPGU (Urbanismo), Luísa Marques;

1/2

- Chefe de Divisão DOSUA, José Lima;
- Técnica Superior (Intervenção Social), Paula Duarte;
- Técnica Superior (Cultura), Ana Paula Neves.

iv) Elementos com reconhecida competência técnica /ou especialização nas áreas de intervenção do Protocolo de Cooperação supra mencionado:

- Investigadora/especialista nas áreas de intervenção do Protocolo, Joana Pinto Coelho;

v) Representante da Assembleia Municipal – Presidente de Junta de Freguesia de Mouronho, António Gouveia;

vi) Elementos de apoio na execução das ações, medidas e atividades a implementar, e promoção dos procedimentos necessários para o bom funcionamento da EIVL, com vista à concertação das ações/medidas entre si:

- Técnico Superior dos Recursos Humanos, Mário Serrano;
- Técnico Superior de Desporto, Rui Vaz;
- Técnica Superior/ Jurista, Alexandra Bento;
- Técnica superior da Educação e Empreendedorismo, Luísa Tarrafa.
- Técnico Superior dos Recursos Humanos, Mário Serrano;
- Técnica Superior de Juventude, Cristina Tavares.

c) Ao abrigo do n.º 2 do artigo 47.º e do artigo 159.º, ambos do CPA, a publicação deste ato em edital e na página de internet do Município.

Paços do Município de Tábua, 27 de dezembro de 2021.

O Presidente da Junta Municipal,

Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz





