



InforPreparação

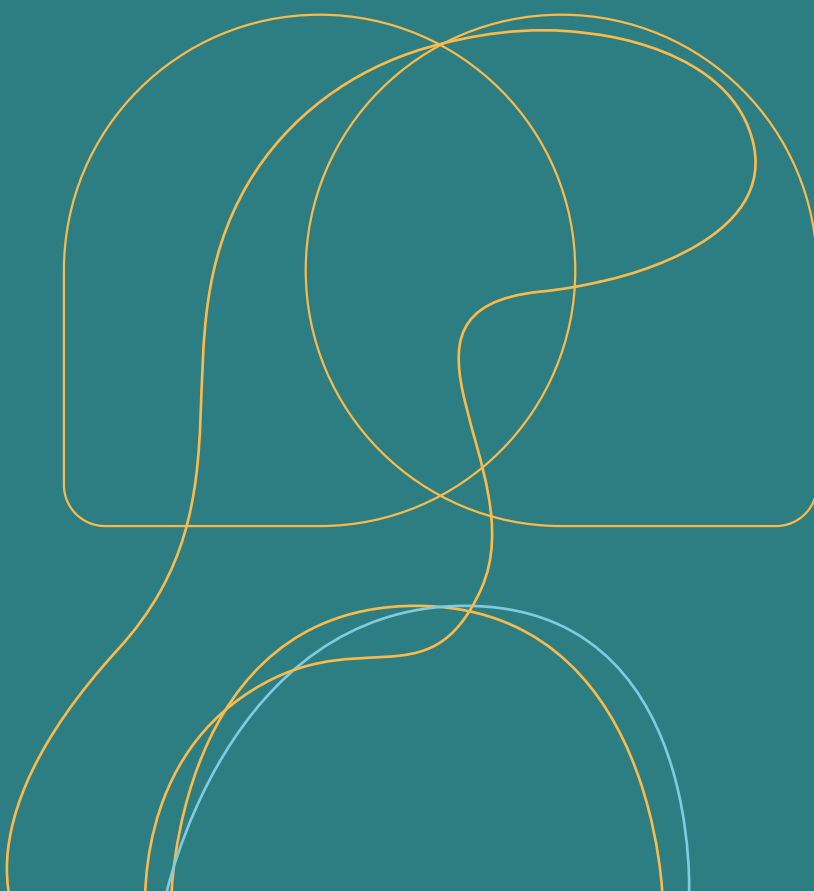
VALorizar
@igualdade



RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO
MAIO 2023

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

2022-2025



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

VALorizar@igualdade I Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025 - Relatório de Avaliação

PROMOTOR

Município de Valongo

ELABORAÇÃO

Inforpreparação - Formação Profissional e Consultadoria, Lda

DATA DE EDIÇÃO

maio 2023

Cofinanciado por



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1. Contextualização do relatório	2
1.2. Objetivos do relatório; Estrutura; Principais ações do plano.....	3
1.3. Contextualização do território (Análise territorial, demográfica e económica).....	4
2. METODOLOGIA.....	10
2.1. Descrição da metodologia utilizada	10
2.2. Métodos utilizados para avaliar o plano e a análise dos indicadores	13
3. AVALIAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	21
4. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO	25
4.1. Identificação das lacunas e problemas na estrutura e implementação do plano	25
4.2. Respostas aos inquéritos por questionário e respetiva análise.....	25
4.2.1. Estabelecimentos de Ensino	26
4.2.2. Organizações de Saúde.....	38
4.2.5. Interno	70
4.3. Identificação das áreas bem-sucedidas do plano	80
5. RECOMENDAÇÕES.....	81
6. CONCLUSÕES.....	83
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....	87

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização do relatório

“O município de Valongo identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda a política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada – o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025 “(in Diagnóstico, PMIND de Valongo).

O município de Valongo está a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) como instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada. O presente relatório tem como principal objetivo fazer uma avaliação ao Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação (PMIND), do município de Valongo, com o intuito de aferir se os objetivos, atividades e metas estão a ser cumpridos e, também, com especial enfoque, fazer recomendações, para que possam ser efetuadas melhorias e permitir um maior impacto do PMIND junto da comunidade local.

O PMIND identificou os seguintes domínios de intervenção e respetivos objetivos: as medidas concretas de intervenção, as metas anualizadas para cada medida, os indicadores de resultado e de impacto, o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e o cumprimento das metas do PMIND.

O Município de Valongo, após a análise das necessidades do próprio município e do território, priorizou três áreas de destaque, que se encontram alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND):

- 1 – Promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- 2 – Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à

discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as características sexuais.

3 – Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas.

O PMIND segue uma metodologia participativa e ponderada que compreende a execução de cinco atividades articuladas em duas fases de intervenção. O presente relatório de avaliação encontra-se na Fase 2, atividade 3.2. O relatório tem como objetivo proceder à avaliação externa do Plano Municipal para a Igualdade de Género de Valongo.

1.2. Objetivos do relatório; Estrutura; Principais ações do plano

O presente relatório tem como principais objetivos:

- Recolher, analisar, interpretar e validar a qualidade das intervenções e etapas que levaram ao desenvolvimento do PMIND;
- Analisar e avaliar o PMIND;

O objetivo final deste relatório consiste em realizar uma avaliação que possibilite a sistematização de um conjunto de recomendações.

Ao longo da execução do PMIND, salientam-se dois grandes momentos de avaliação.

Num primeiro momento, a avaliação da fase de construção, com as seguintes tarefas: avaliação do diagnóstico e a definição do plano; avaliação da coerência interna e externa do conteúdo do plano e a relevância do mesmo (articulação entre as necessidades diagnosticadas e as estratégias de ação e a correspondência entre estas e a política nacional e europeia.)

Num segundo momento, a avaliação da implementação do Plano e do processo de avaliação contemplado no próprio PMIND, nomeadamente, o grau de concretização dos objetivos e das medidas executadas (eficácia da execução), a forma como foi realizado o acompanhamento das diversas fases de implementação e de avaliação do impacto das ações realizadas, bem como a evidenciação da sustentabilidade dos efeitos, sendo precisamente neste segundo momento avaliativo que este relatório se enquadra.

1.3. Contextualização do território (Análise territorial, demográfica e económica)

O concelho de Valongo localiza-se na Região do Norte e integra a Área Metropolitana do Porto, sendo que os limites geográficos compreendem a Norte, o concelho de Santo Tirso, a Nordeste, o concelho de Paços de Ferreira, a Este, o concelho de Paredes, a Sudoeste, o concelho de Gondomar, e a Oeste, o Concelho da Maia.

O concelho de Valongo apresenta uma área territorial de 75,12 km^2 e é constituído por três freguesias e uma União de Freguesias, designadamente:

- Freguesia de Alfena;
- Freguesia de Ermesinde;
- Freguesia de Valongo;
- União das Freguesias de Campo e Sobrado;

Nos últimos anos, Valongo evidenciou um crescimento demográfico, em 2021 a população residente registava 94.697 pessoas, o que reflete um aumento de 0,89 face a 2011.

O facto de o concelho de Valongo ter sido inserido na Área Metropolitana do Porto, potenciou o crescimento demográfico, devido à sua conectividade privilegiada no contexto regional e pela proximidade às principais centralidades

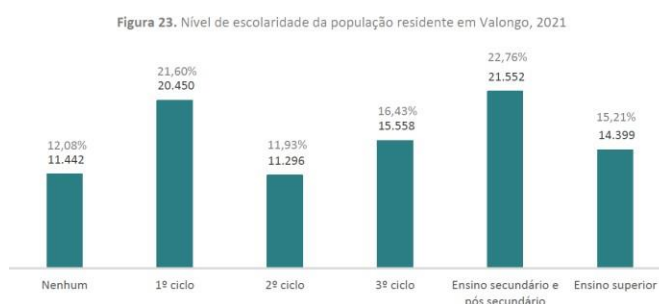
metropolitanas. A nível nacional, a população residente reduziu 2,06% em 2021 face a 2011.

A população residente no concelho de Valongo em 2021 era maioritariamente constituída por Mulheres (52,49%), traduzindo-se numa relação de masculinidade de 90,50%, o que significa que existiam cerca de 91 homens para cada 100 mulheres.

Em relação à distribuição da população por faixa etária, verifica-se que em 2021, a maioria da população se encontrava na faixa etária dos 25 aos 64 anos (56,18%). De seguida verifica-se uma predominância da população idosa (mais de 65 anos) que representa 19,44% do total da população do concelho. A população jovem (0 aos 14 anos) representa 13,47% da população total, e por último, a população entre os 15 e os 24 anos, que representa 10,90% da população.

Relativamente à população idosa, importa referir que Valongo tem registado, ao longo dos últimos anos, um índice de envelhecimento inferior à média nacional, à média da Região Norte e à média da Área Metropolitana do Porto.

Quanto ao nível de escolaridade, os dados mais recentes reportam aos Censos 2021, sendo que, residiam em Valongo 94.697 pessoas. Verificou-se que a grande maioria da população de Valongo apenas possuía o nível básico de ensino ou nível inferior (9º ano), representando cerca de 62,04% da população total.



(in PMIND – Diagnóstico, pág. 37)

Também se verificou, por outro lado, que 14.399 das pessoas residentes em Valongo frequentavam ou já tinham concluído algum grau do ensino superior

(bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento), o que se traduz em 15,21% da população. Este valor é inferior à média nacional (17,40%) e à média da Área Metropolitana do Porto (18,53%), mas em linha com a média da Região Norte (15,74%).

No que concerne à questão de género, as Mulheres predominam nos níveis de educação mais elevados (Ensino Superior), mas verifica-se, também, que são as mais representadas na população sem qualquer tipo de escolaridade. Constata-se que as Mulheres predominam nas seguintes áreas de formação: Formação de Formadores/as; Ciências da Educação; Artes; Letras; Ciências Sociais e do Comportamento; Jornalismo e Informação; Comércio e Administração; Direito; Ciências da Vida; Ciências Físicas, Matemáticas e Estatísticas; Ciências Veterinárias; Saúde; Serviços Sociais; Serviços Pessoais e Proteção do Ambiente.

Por outro lado, verifica-se que os Homens predominam nas Ciências Informáticas; Engenharia Técnica e Afins; Arquitetura e Construção, Agricultura, Silvicultura e Pesca; e Serviços de Segurança.

No que diz respeito à taxa de abandono escolar em Valongo, apresenta uma taxa de 1,42%, inferior à média nacional (1,70%), à média da Região Norte (1,53%) e à média do Grande Porto (1,59%). A taxa de analfabetismo, apresenta um valor de 2,80% em Valongo, um valor que também é inferior à média nacional (5,22%), à média da Região Norte (5,00%), e à média do Grande Porto (3,12%). No município de Valongo, o analfabetismo predomina no sexo feminino (mulheres: 3,81%; homens: 1,69%).

Apesar de residirem mais mulheres no concelho de Valongo, a população ativa correspondia, maioritariamente, à população do sexo masculino (51,42%), por outro lado, quando se analisa a população desempregada, esta é maioritariamente feminina (54,45%).

Através das análises estatísticas supramencionadas podemos aferir que no concelho de Valongo, à semelhança do que acontece também a nível nacional, os

homens estão em maior percentagem na população ativa, enquanto as mulheres predominam em situação de desemprego, o que nos leva a constatar que as diferenças de género ainda estão bastante presentes na sociedade e são um desafio a nível laboral, uma vez que as mulheres têm maior dificuldade em ingressar no mercado de trabalho.

No que diz respeito às desigualdades de género especificamente no concelho de Valongo, constata-se que o género feminino, em média, auferia menos vencimento que o género masculino. Em 2015, a diferença salarial era de 185,62€ por mês, valor que em 2019 reduziu para 183,57€ em 2019. Apesar da tendência dedecréscimo do gap salarial, registou-se um agravamento das desigualdades em 2019face a 2018 e em 2018 face a 2017.

Entre 2015 e 2019, o ganho médio mensal das Mulheres aumentou 16,15%, em relação ao ganho mensal dos Homens que aumentou 13,03%. No que concerne à disparidade no ganho médio mensal da população empregada por conta de outrem Valongo, apresentava, em 2020 uma disparidade de 8,5%, um valor inferiorà média nacional (9,6%) e à média da Área Metropolitana do Porto (9,7%).

Particularmente, a Câmara Municipal de Valongo emprega mais Mulheres do que Homens, no entanto, após análise dos cargos ocupados, verifica-se que os Homens dominam nas posições de decisão (órgão da câmara, assembleia municipal e direção de departamento). Contudo, por outro lado, existem mais Mulheres em cargos de direção intermédia de 3º grau ou inferior.

Da análise realizada, em sede de diagnóstico nas Juntas de Freguesia, verifica-se que predominam os Homens, quer no Executivo, quer na Assembleia de Freguesia. Importa salientar que todas as freguesias apresentam Mulheres, quer no executivo, quer na Assembleia de Freguesia.

A nível de procedimentos internos do município de Valongo, aplica-se a legislação em vigor, no que concerne à aplicação de horários de trabalho, nomeadamente a modalidade de horário flexível previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e no acordo de trabalho em vigor no Município.

O Município de Valongo tem desenvolvido esforços no sentido de ser utilizada a linguagem inclusiva nos documentos e conteúdos que produz, inclusive, foi elaborado em 2013 o manual: “Comunicar com linguagem neutra”. Foi realizada uma divulgação do Manual pelas Divisões dos Municípios e continua a ser incentivada a sua utilização.

De forma a contribuir para a promoção da igualdade de género e não discriminação, o Município de Valongo identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda a política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada – o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2021-2025.

A elaboração do diagnóstico compreendeu a participação ativa dos atores locais, públicos e privados sendo o seu resultado partilhado com a comunidade e intervenientes.

O Município de Valongo tem desenvolvido várias atividades na área da Igualdade de Género e Não Discriminação, muitas das quais em parceria com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género), a informação sobre o trabalho desenvolvido com a CIG encontra-se descrita no diagnóstico do PMIND nas páginas 75, 76 e 77.

Os programas financiados de carácter social são uma importante fonte de financiamento no terceiro setor, pois destes advêm grande parte da verba que lhes permite sobreviver. É, portanto, necessário (des)construir paradigmas de avaliação, que permitam à gestão destas instituições adotar práticas que as ajudem a gerir o desafio da sustentabilidade que enfrentam diariamente. A avaliação tem, portanto, vindo assumir no domínio social cada vez mais importância (Lourenço, 2005).

Apresenta-se este estudo empírico, começando pela explicitação dos objetivos específicos e o desenho da investigação, apresentando, de seguida, os procedimentos metodológicos aplicados. Para este estudo utilizaram-se dados quantitativos e qualitativos.

2. METODOLOGIA

2.1. Descrição da metodologia utilizada

É importante selecionar a metodologia de análise adequada com base nos objetivos da pesquisa, nos dados recolhidos e nas perguntas de pesquisa específicas. Em alguns casos, uma combinação de várias metodologias pode ser aplicada para obter mais informações e obter tanto uma análise quantitativa como qualitativa. Quando nos referimos à avaliação, é importante definir o momento do ciclo de intervenção.

Na avaliação das políticas públicas existem essencialmente dois tipos de avaliação utilizadas: as avaliações *ex-ante* realizadas no início dum programa, antecipando fatores considerados no processo decisório e as avaliações *ex-post*, no qual se centra a nossa avaliação, que consiste na avaliação realizada após o encerramento da intervenção, refere-se à avaliação final sendo considerada uma avaliação de impacto. Esta é geralmente uma avaliação de objetivos ou resultados que pretende verificar os efeitos do programa no fenómeno social que se pretende estudar. Este tipo de avaliação consiste em averiguar em que medida o projeto produziu as mudanças a que se tinha proposto e, também, quais os resultados não esperados que emergiram ao longo do processo. Em suma, no final do projeto pretende-se conhecer os resultados e a eficácia deste, o que pressupõe a existência de objetivos previamente definidos e de critérios de sucesso definidos de forma operacional e capazes de serem medidos (Guerra, 2002).

Segundo Taylor (1942), a avaliação é um processo que tem como objetivo determinar até que ponto os objetivos previamente definidos foram alcançados. Para Suchman (1995), a pré-condição para qualquer estudo avaliativo é a presença de alguma atividade cujos objetivos tenham algum tipo de valor. Ruthman in Aguilar & Ezequiel (1995), identificam a investigação avaliativa como um processo de aplicar procedimentos científicos para acumular evidências válidas e confiável sobre

a maneira e grau, em que um conjunto de atividades específicas produz resultados ou efeitos concretos.

O conceito de avaliação refere-se ao termo valor e supõe um juízo sobre algo, a avaliação é um processo que consiste em emitir um juízo. Os métodos utilizados num processo de avaliação são escolhidos e adaptados pelo/a investigador/a, mas independentemente do método adotado, o objetivo é sempre o mesmo: verificar até que ponto os objetivos definidos no projeto foram atingidos e qual o impacto que o projeto teve nos/as beneficiários/as.

A UNESCO define avaliação como “o processo que se destina a determinar sistematicamente e objetivamente a pertinência, eficácia, eficiência e impacto de todas as atividades que estão em andamento e auxiliar a gestão no planeamento, programação e decisões futuras.” (ONU, 1984)

De acordo com Norton (2016), a avaliação é uma componente necessária a qualquer programa ou iniciativa e deve ser realizada por qualquer organização. A avaliação é, também, entendida como uma ferramenta importante para ajudar as instituições a testar novas ideias e aprender a fazer cada vez melhor (NSW Department of Premiers and Cabinet, 2013, 2016, in Norton. et.al., 2016).

Segundo Kosecoff, a avaliação é considerada “um conjunto de procedimentos para julgar os méritos de um programa e fornecer uma informação sobre os seus fins, as suas expectativas, os seus resultados previstos e imprevistos, os seus impactes e os seus custos” (Kossecoff, Pink;1982).

Segundo Isabel Guerra (2000:175) a avaliação é uma componente do processo de intervenção, na medida que todos os projetos contêm necessariamente um plano de avaliação que se estrutura em função do desenho do projeto e é acompanhado de mecanismos de autocontrolo que permitem, de forma rigorosa, ir conhecendo os resultados e os efeitos da intervenção e corrigir trajetórias caso sejam estas indesejáveis.

A avaliação consiste também na análise objetiva e sistemática de desenho, implementação e resultados de longo prazo de projetos, programas ou políticas, em curso ou concluídos.

Para que seja um instrumento útil a avaliação deverá ser também um processo contínuo, articulado com a ação que vai decorrendo, sendo os resultados finais uma parte dessa avaliação, que deverá combinar os aspetos quantitativos e os aspetos qualitativos, uma vez que nem todos os efeitos de uma intervenção são quantitativamente mensuráveis. A avaliação pode contribuir para a produção de informações sistematizadas sobre os dispositivos de intervenção.

Na presente avaliação do PMIND do município de Valongo, foi realizada uma avaliação externa, sendo uma avaliação na qual participam avaliadores/as que não pertencem, nem se encontram vinculados/as à instituição executora do programa ou projeto sob avaliação. “Quando se aplica este tipo de avaliação, geralmente recorre-se à participação de especialistas contratados/as pela instituição que quer avaliar alguma ou a totalidade das atividades realizadas. Esta tem como vantagem a garantia de uma maior objetividade, mas tem como desvantagens o facto de não ser fácil a um/a avaliador/a externo/a captar todos os fatores em jogo, de acordo com a natureza e funcionamento do programa (Aguilar e Ander-Egg 1995: 44)”.

Ao longo da avaliação do PMIND, foi utilizada como metodologia de avaliação externa, não só a metodologia quantitativa como a qualitativa. O presente relatório de avaliação do PMIND cumpriu os seguintes critérios:

1. Adequação metodológica – capacidade técnica da equipa de avaliação;
2. Abrangência – qualidade intrínseca do relatório de avaliação – abrangência dos dados recolhidos e profundidade da análise efetuada;
3. Utilidade – utilidade do processo de avaliação, avaliar o impacto da implementação do PMIND e identificar estratégias para o futuro.

A avaliação com fins de Acompanhamento (on-going, in curso, ou in itinere), é, também, conhecida por avaliação da gestão, avaliação contínua, avaliação concorrente ou avaliação concomitante (Aguilar e Ander-Egg, 1995: 41), e implica pelo menos a realização de uma avaliação intercalar ou a meio termo da intervenção. Na fase de execução, pretende-se saber se os projetos de intervenção estão a atingir os grupos-alvos e se estão a assegurar os recursos e serviços previstos.

A avaliação tem, também, um papel de extrema importância no que concerne a ser um meio de melhoria e conhecimento das instituições e das intervenções. Através do processo avaliativo adquirem-se conhecimentos sobre a idiossincrasia do funcionamento das instituições, programas ou projetos, discernindo os níveis de cumprimento dos objetivos, o modo de utilização dos recursos disponíveis e as suas possibilidades de desenvolvimento.

Uma avaliação de acompanhamento visa, portanto, determinar de forma sistemática se o projeto está a ser executado conforme o previsto (Guerra 2000: 196) e permite uma retroação constante ao longo de todo o processo de desenvolvimento do programa (Aguilar e Ander-Egg 1995: 42).

Este tipo de avaliação de acompanhamento da execução possui valências interligadas com todo o processo de avaliação, ou seja, verifica se a programação feita está a ser convenientemente seguida, e se a execução decorre de acordo com o previsto, implica também a recolha dos dados necessários a essa verificação, para que a avaliação da eficácia interna ou do dispositivo possa ser efetuada, e a avaliação dos resultados possa dar origem aos indicadores de eficiência, eficácia e impacte (Dias 1997: 327).

Esta avaliação “on-going” tem um papel fundamental nas melhorias, adaptações e correções, de forma a otimizar a execução das intervenções, é uma forma destinada a melhorar a qualidade e a pertinência das ações previstas nos projetos. Segundo Aguilar e Ander-Egg (1995:42), permite uma retroação constante ao longo de todo o processo de desenvolvimento do programa.

2.2. Métodos utilizados para avaliar o plano e a análise dos indicadores

A avaliação no percurso (on-going) envolve, normalmente, uma apreciação externa sobre se a intervenção está a produzir os efeitos desejados e faz recomendações de correção. A avaliação no percurso pretende atingir vários objetivos, objetivos esses que se centram, frequentemente, nos processos colocados em prática e nos primeiros resultados obtidos.

A avaliação da dinâmica interna nas intervenções de desenvolvimento é especialmente importante. Porque não só se deve ter em conta os objetivos gerais e específicos, as prioridades, e os eixos transversais definidos no planeamento, como, também, o desenvolvimento dos princípios (parceria, participação, abordagem integrada, territorialidade, entre outros). Objetivos e princípios estes, que vão condicionar a forma como se implementa a ação e que, depois, também devem ser avaliados. A ponderação dos primeiros resultados permite saber se os atores estão “no bom caminho”, identificando os primeiros indícios do impacto produzido pela intervenção.

A apreciação destes dados também permite rever e atualizar, caso seja necessário, o planeamento, integrando os novos dados, alterando alguns mecanismos, entre outros. A avaliação no percurso aproxima-se bastante do exercício de acompanhamento.

Durante uma avaliação de percurso utiliza-se uma grande parte dos dados obtidos pelo acompanhamento, dados estes que se examinam de forma mais analítica do que durante o acompanhamento permanente. Os resultados deste tipo de avaliação são, frequentemente, cruciais porque determinam os modos em que o projeto se vai continuar a realizar.

De acordo com esta metodologia na investigação existem duas fases, a primeira visa avaliar o cumprimento dos objetivos inicialmente traçados e aprovados e a segunda consiste em proceder à análise dos desvios de implementação, no que concerne a objetivos não atingidos e ou ultrapassados. Por outras palavras, inicialmente identificam-se os desvios de implementação, isto é, as falhas ou sucessos, comparando os resultados finais com os objetivos aprovados em fase de candidatura. Posteriormente procura-se fundamentação para a existência desses desvios.

Existem várias metodologias que podem ser consideradas adequadas para avaliar um PMIND. Apresentamos algumas das abordagens comumente utilizadas:



- Indicadores quantitativos e qualitativos: A avaliação pode envolver a definição de indicadores quantitativos, como taxas de participação de diferentes grupos em determinadas áreas, e indicadores qualitativos, como perceções e experiências de discriminação relatadas por indivíduos. Esses indicadores podem ser medidos por meio de pesquisas, e recolha de dados estatísticos e análise de relatórios.
- Análise de políticas e legislação: A avaliação pode incluir a análise das políticas e legislações adotadas no âmbito municipal, para verificar se estão alinhadas com os princípios de igualdade e não discriminação. Isso pode envolver a revisão de documentos, regulamentos, leis ou outras diretrizes relevantes.
- Monitorização do impacto: A avaliação pode-se concentrar em monitorar o impacto do plano nas condições de vida e na igualdade de oportunidades para diferentes grupos dentro da comunidade. Isso pode incluir a coleta de dados sobre questões como acesso a emprego, educação, saúde, residência e participação política.
- Consultas e envolvimento da comunidade: É importante envolver a comunidade e as partes interessadas no processo de avaliação. Isso pode ser feito por meio de consultas públicas, reuniões, fóruns ou grupos de discussão, com o objetivo de obter perspectivas, opiniões e experiências de diferentes grupos e setores da sociedade.
- Revisão de boas práticas: A avaliação pode envolver a revisão de boas práticas e iniciativas bem-sucedidas implementadas em outros lugares. Isso pode ajudar a identificar abordagens eficazes e inspirar a adoção de medidas semelhantes no âmbito municipal.
- Análise de orçamento: A avaliação pode incluir a análise do orçamento municipal para identificar se os recursos adequados estão a ser alocados para as ações relacionadas à igualdade e não discriminação. Isso pode ajudar a verificar se as prioridades do plano estão a ser apoiadas financeiramente.

É importante adaptar as metodologias de avaliação, de acordo com as características específicas do plano e do contexto local. Recomenda-se consultar especialistas em igualdade, órgãos governamentais relevantes ou organizações que trabalhem com questões de igualdade e não discriminação para obter orientações mais detalhadas e adaptadas ao caso específico do município de Valongo.

A Inforpreparação, para avaliar o PMIND do município de Valongo, recorreu aos seguintes métodos:

- Revisão detalhada da documentação relacionada com o PMIND, incluindo documentos estratégicos, relatórios anteriores e outros materiais relevantes.
- Reuniões com os membros da equipa do PMIND, com o objetivo de compreender melhor o processo de elaboração e implementação do plano e identificar possíveis pontos fortes e desafios.
- Análise de indicadores de igualdade de género e não discriminação, com base em dados estatísticos disponíveis, a fim de avaliar o progresso alcançado e identificar as áreas que carecem de atenção.

No que concerne aos questionários, existem várias metodologias de análise que podem ser aplicadas para extrair informações significativas e relevantes dos dados recolhidos. A escolha da melhor metodologia depende dos objetivos da pesquisa e do tipo de dados recolhidos. A Inforpreparação optou pelas seguintes análises:

- Análise descritiva: Essa metodologia envolve a descrição e sumarização dos dados recolhidos. Ela inclui cálculos estatísticos básicos, como média, moda, mediana e desvio padrão, para fornecer uma visão geral dos dados e identificar tendências ou padrões básicos.
- Análise de frequência: Essa metodologia envolve a contagem e análise das frequências das respostas para cada pergunta do questionário. É útil para identificar as respostas mais comuns, entender a distribuição das respostas e identificar possíveis tendências ou padrões.

- **Análise temática:** Essa metodologia é aplicada quando as perguntas abertas são usadas no questionário, permitindo que os/as participantes expressem suas opiniões e ideias de forma livre. A análise temática envolve identificar temas, padrões ou conceitos emergentes nas respostas e agrupá-los em categorias relevantes.
- **Análise comparativa:** Essa metodologia envolve a comparação das respostas entre diferentes grupos ou subgrupos de participantes. Permite identificar diferenças ou semelhanças significativas nas respostas e entender como diferentes grupos percebem ou respondem às questões.

Os indicadores enquanto medidas estatísticas que exprimem de maneira significativa, o estado passado, presente ou futuro dos múltiplos aspetos de um fenómeno social, e, que são vulgarmente objeto de julgamento qualitativo, constituem um instrumento impreterível na avaliação de qualquer intervenção sobre a realidade social.

Assim, os indicadores de partida foram aferidos recorrendo às seguintes fontes: Autarquia, Organizações do Terceiro Setor, Gabinete de Estratégia e Planeamento, Ministério do Trabalho, Solidariedade, Segurança Social, Carta Social, INE, Agrupamentos Escolares e Associações Desportivas, nomeadamente através da pesquisa e/ou contacto com os diversos *stakeholders* recorrendo a inquérito (GoogleForms). Foram aferidos 38 indicadores:

1. Composição do órgão Câmara;
2. Composição do órgão Assembleia Municipal;
3. Diretores/as Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.
4. Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau);
5. Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção intermédia de 2ª grau);
6. Cargos de direção intermédia de 3º grau ou inferior, por sexo;

7. Trabalhadores/as por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal;
8. Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes;
9. Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior;
10. Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a;
11. Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional;
12. Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes);
13. Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF);
14. Trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem.)
15. Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações;
16. Membros das Direções, por sexo, nas organizações;
17. Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações;
18. Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações;
19. Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo;
20. Representação de mulheres empregadoras no concelho;
21. Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho (2019);
22. Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho (2021);
23. Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias;

24. Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas;
25. Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades;
26. Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais;
27. Rapazes e Raparigas praticantes de desporto escolar;
28. Rapazes/homens praticantes de desporto escolar;
29. Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados;
30. Taxa de cobertura de creches e amas;
31. Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública;
32. Taxa de cobertura de Centros de Dia;
33. Taxa de cobertura de apoio domiciliário;
34. Taxa de cobertura de lares;
35. Nº de estruturas/respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho;
36. Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local;
37. Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (AAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia;
38. Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

Em sede de avaliação diagnóstica, foram realizados inquéritos por questionários, *focus group* (externamente) e balanço social (internamente). Contudo, a nível interno, motivado pelo facto de não terem sido aplicados inquéritos por

questionários aos/às colaboradores/as do município, não existem indicadores de partida em relação ao impacto do PMIND.

A avaliação dos indicadores, permite-nos um resultado preciso, baseado exclusivamente em parâmetros utilizados anteriormente, pelo que serão utilizados os dados dos questionários efetuados na fase de diagnóstico.

Apesar do diagnóstico ter sido desenvolvido entre abril e agosto 2021, em janeiro de 2022 procedeu-se à atualização do organograma municipal e de alguns indicadores estatísticos, considerando, nomeadamente, os resultados provisórios dos Censos de 2021.

Para a análise dos indicadores identificados nos Guias desenvolvidos pelo CES, recorreu-se, também, a base de dados estatísticas, tendo-se ainda integrado nos inquéritos promovidos, algumas questões direcionadas aos *stakeholders*. Complementarmente, o Diagnóstico foi desenvolvido recorrendo à técnica afeta ao PMIND, que contribuiu para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios de intervenção.

Face ao exposto, reforça-se que a elaboração do diagnóstico foi participada e os seus resultados partilhados para que a tão desejada mudança seja reconhecida como uma verdadeira necessidade e desta forma apropriada e legitimada por todos e por todas.

O acompanhamento, igualmente designado de monitorização, é uma importante tarefa no ciclo do projeto e uma fonte chave de informação para a avaliação. É, fundamentalmente, um processo interno, realizado pelos/as responsáveis pela execução do projeto ou programa e efetuado para apreciar o progresso em intervalos regulares na vida de um projeto ou programa. Pode, também, ser um processo contínuo de recolha e análise de informação para responder à gestão imediata das atividades que estão a ser realizadas.

O presente relatório pretende responder às seguintes questões:

- Os objetivos foram alcançados?

- Quais os resultados do trabalho realizado?
- Em que medida corresponde ao esperado?
- Que conclusões podem ser extraídas dos resultados positivos e dos negativos?
- Como assegurar a sustentabilidade dos resultados positivos alcançados?
- Quais os passos seguintes?

Após a análise dos resultados, verificou-se que das 16 medidas previstas no PMIND, foram realizadas 12, sendo que 3 ainda não foram implementadas e 1 foi executada parcialmente.

Conclui-se que o grau de execução nos primeiros 12 meses de implementação do PMIND, foi de 75% das medidas propostas, tendo sido ultrapassada a meta imposta pela candidatura (70%). No total foram realizadas 34 atividades.

No cômputo geral podemos concluir que o trabalho desenvolvido foi positivo, com um grau de execução das medidas propostas de 75%. Nas 3 reuniões de equipa que foram realizadas a média de presenças foi de 58%. Houve uma participação muito ativa por parte dos interlocutores/as no alcance dos objetivos.

O trabalho de equipa saiu evidenciado sempre que se definiram ações que envolviam elementos de diferentes serviços, mostrando uma maior participação, boa articulação e uma maior visibilidade das ações (dias comemorativos).

Foram apresentadas as 23 medidas previstas no Plano de Ação para o segundo ano de implementação do PMIND. Pretende-se sensibilizar e envolveros/as Dirigentes de topo, designadamente Chefias e Executivo, através de ações de Formação sobre Igualdade de Género e Mainstreaming de género.

Serão salientadas a Medida 10 (+ Presente) e a Medida 11 (Mulheres Empreendedoras), do Eixo Estratégico II, por implicarem atividades direcionadas

para o setor empresarial, cujo envolvimento e sensibilização para as questões da Igualdade é fundamental.

O desenvolvimento comunitário baseia-se num conjunto de pressupostos que estruturam e orientam a intervenção local, a partir dos quais o dispositivo de acompanhamento e avaliação deve ser construído. Segundo o Professor Roque Amaro, são dez os princípios estratégicos de intervenção comunitária tomando como referência o conceito de Desenvolvimento Local:

1. Processo de mudança;
2. Centrado numa comunidade territorial de pequena dimensão;
3. Que tem em vista a resposta a necessidades fundamentais não satisfeitas na comunidade (resolução de problemas);
4. A partir da mobilização das capacidades locais (endógenas);
5. O que implica uma dinâmica e uma pedagogia de participação;
6. Sendo também necessária a constituição de recursos exógenos, desde que fertilizem os endógenos;
7. Numa perspetiva integrada da compreensão dos problemas e da organização das respostas;
8. O que exige uma lógica de trabalho em parceria e de partilha de recursos;
9. Com impacto tendencial em toda a comunidade;
10. E segundo uma grande diversidade de caminhos, protagonistas e soluções.

3. AVALIAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Município de Valongo identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda uma política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada – o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025. O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Valongo foi aprovado pelo Presidente

da Câmara Municipal a 21 de fevereiro de 2022.

Foi realizada a identificação e priorização das necessidades do Município de Valongo e do território, abrangendo três áreas de destaque alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND):

- I) Igualdade entre homens e mulheres;
- II) Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, identidade de expressão e de género e características sexuais.
- III) Prevenção e combate de todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

Das 16 medidas propostas no primeiro ano de implementação, foram realizadas 12 medidas:

Eixo I – Consciencializar:

- I. 01. Aprender para Ensinar - executada a 100%;**
- I. 02. Envolver na Igualdade – executada a 100%;**
- I. 03. Compreender a (Des)Igualdade - não executada;
- I. 07. Exposição do Breve Manual de Cidadania – executada a 100%;**
- I. 08. Curso Breve da Cidadania Local – executada a 100%;**

Eixo II- Agir:

- II. 01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais – executada a 100%;**
- II. 04. TOP – Testar, Observar, Perguntar – não executada;
- II. 07. Politiquices (ou não?) – A importância da Participação – não executada;
- II. 14. Teatro Sénior: (Des)Igualar – executada a 100%;**

II. 15. Eu sou digital – executada a 100%;

II. 17. Orçamento Participativo Jovem de Valongo – OPJV - executada a 100%;

Eixo III - Comunicar:

III. 01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não discriminação – executada a 100%;

III. 02. Reorganizar para Igualar – executada a 100%;

III. 03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual – executada a 100%;

III. 04. Dar Voz – executada parcialmente;

III. 05. Dinamização do “Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica” – executada a 100%;

Verifica-se que estava previsto executar 16 medidas, tendo-se executado a 100% 12 medidas. Face ao exposto, verifica-se uma execução superior a 70% das medidas previstas para os primeiros 12 meses de execução do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

De referir que no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação estão previstas mais medidas (e respetivas atividades e metas) que serão executadas, até 2025, conforme previsto no cronograma definido no Plano.

Algumas ações não foram ainda executadas, por motivos de agenda e devido ao desfasamento temporal entre a execução do PMIND (os primeiros 12 meses de execução foram concluídos em fevereiro de 2023) e o ano letivo escolar (apenas termina em junho), essas mesmas ações serão desenvolvidas a curto prazo, dando cumprimento ao previsto no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Descrevemos todas as medidas previstas para o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, a negrito assinalamos as que já foram executadas,

as restantes medidas irão sendo executadas e desenvolvidas ao longo da implementação do PMIND:

- **01. Aprender para Ensinar;**
- **02. Envolver na Igualdade;**
- 03. Compreender a (Des)Igualdade;
- 04. Uma Cidade para Tod@s;
- 05. A Voz para a Inclusão;
- 06. Ações de Capacitação para Equipas de Intervenção;
- **07. Exposição do Breve Manual de Cidadania;**
- **08. Curso Breve da Cidadania Local.**

Eixo Estratégico: I
- Conscencializar

- **01. Eventos Pop-Up de sinalização de dias especiais;**
- 02. +desporto, - discriminação;
- 03. Jardim Sensorial Municipal;
- 04. TOP;
- 05. + Amor, - Violência;
- 06. A tua saúde, a tua vida;
- 07. Politiquices (ou não?) – A importância da Participação;
- 08. (Faz) + por ti, + por tod@s;
- 09. O que posso fazer hoje?
- 10. + Presente;
- 11. Mulheres Empreendedoras;
- 12. Prémio “Empresa Inclusiva e Igual”
- 13. Clube das avós e dos avôs;
- **14. Teatro Sénior: (Des)Igualar;**
- **15. Eu sou digital;**
- 16. Uma casa para Tod@s;
- **17. Orçamento Participativo Jovem de Valongo;**
- 18. Distinção de Individualidades por Trabalho no âmbito da Igualdade.

Eixo
Estratégico:
II - Agir

- **01. Informar e Partilhar o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação;**
- **02. Reorganizar para Igualar;**
- **03. Falar Igual, Escrever Igual, Comunicar Igual;**
- **04. Dar Voz;**
- **05. Dinamização do “Primeiro Passo: Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica”.**

**Eixo
Estratégico:
III - Comunicar**

4. RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

4.1. Identificação das lacunas e problemas na estrutura e implementação do plano

As principais dificuldades sentidas no projeto fizeram-se sentir aquando da fase de diagnóstico, acima de tudo porque o prazo para a elaboração do plano e do diagnóstico era muito curto. Para além do prazo para a sua elaboração ser escasso, ainda teve a agravante de ser um período do ano marcado pelo gozo de férias.

Os dados utilizados em sede de diagnóstico, não eram os mais atualizados, porque as entidades competentes ainda não tinham feito essa atualização, por esse motivo, foram feitas várias atualizações ao Plano com os dados do INE atualizados (Censos 2021).

Outra lacuna que se fez sentir foi o pouco envolvimento por parte das chefias e executivo, ao longo do processo de elaboração e implementação do PMIND.

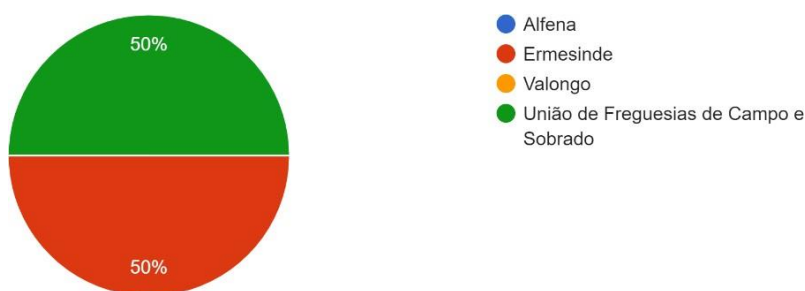
4.2. Respostas aos inquéritos por questionário e respetiva análise

No seguimento do que foi realizado aquando da fase de diagnóstico, de forma a caracterizar a dimensão externa, envolveram-se diversos *stakeholders* através da dinamização de inquéritos por questionário. Deste modo, a Inforpreparação realizou, em abril de 2023, os inquéritos por questionário temáticos, de forma a obter o feedback dos diversos *stakeholders* envolvidos na fase de diagnóstico. Deste modo,

foram obtidos inputs sobre a evolução da opinião dos mesmos sobre as temáticas abordadas, bem como um retrato comparativo em relação aos dados anteriores (2019), aferindo se as questões da igualdade e não discriminação têm vindo a ser alvo de melhoria, por parte das diversas entidades envolvidas.

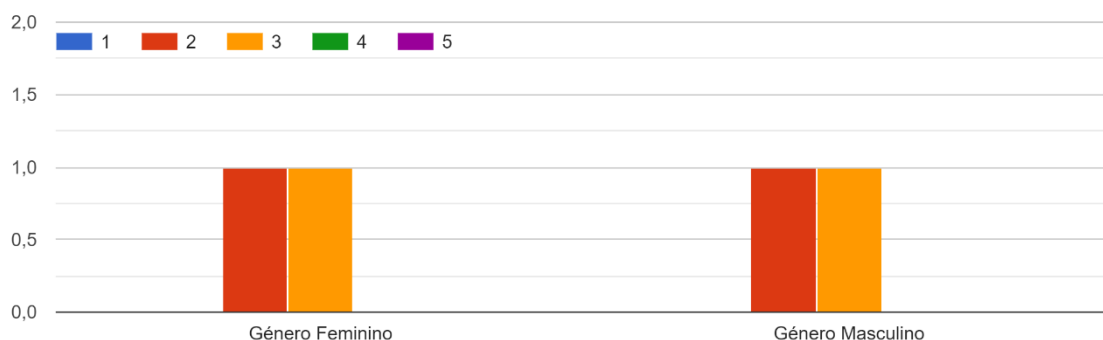
4.2.1. Estabelecimentos de Ensino

Iniciamos a nossa análise com os dados relativos às escolas, nas quais obtivemos duas respostas, o exato mesmo número de respostas dos questionários realizados anteriormente na fase de diagnóstico. As respostas que obtivemos são de um Agrupamento de escolas e de uma Escola Profissional, sitas na freguesia de Ermesinde e na União de freguesias de Campo e Sobrado:

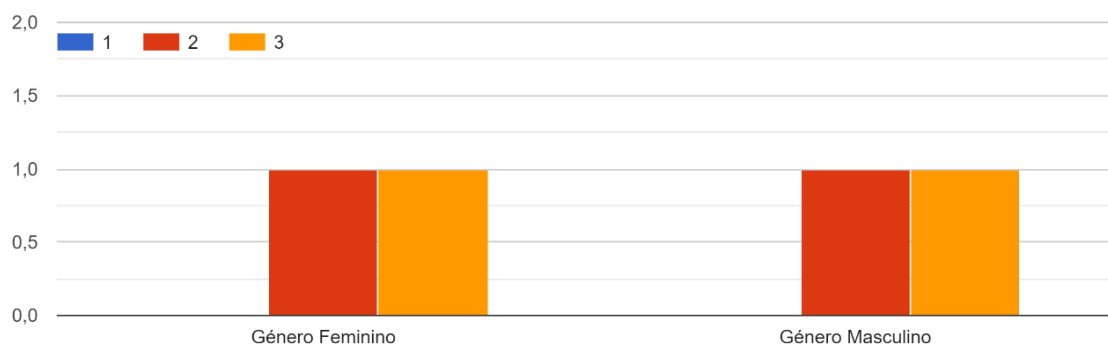


De seguida, analisamos os dados da composição dos membros da direção, conselho geral/conselho consultivo e conselho pedagógico:

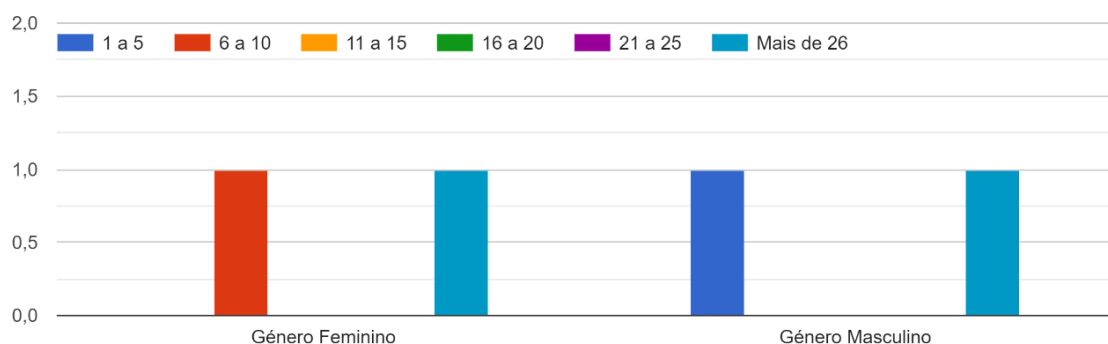
5. Direção (n° elementos desagregados por sexo)



6. Conselho Geral / Conselho Consultivo (nº elementos desagregados por sexo)



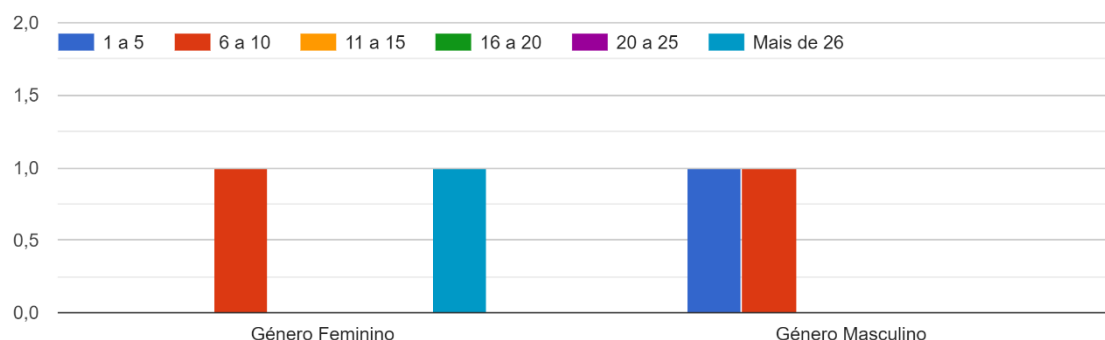
7. Conselho Pedagógico (nº elementos desagregados por sexo)



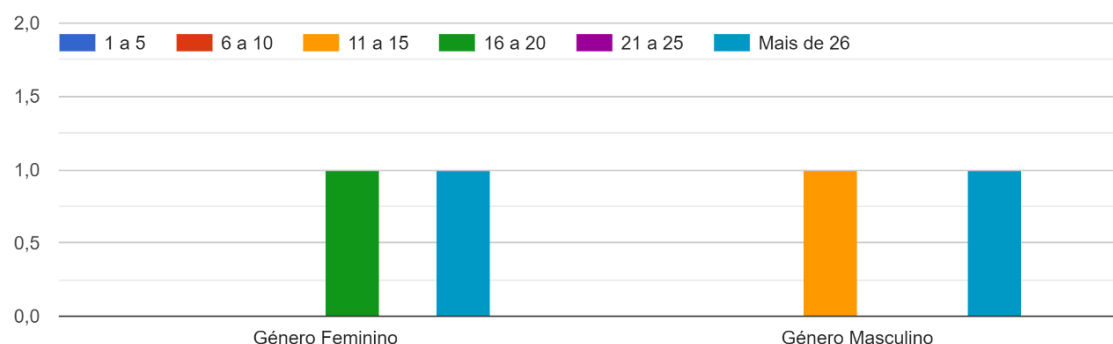
No que concerne aos elementos da direção, podemos verificar que existem mais mulheres que homens nos órgãos de direção, ambas as escolas têm 2 elementos do género masculino e 3 do género feminino.

Mantendo-se a mesma situação desde 2019, apesar de existir um presidente de direção e uma presidente de direção, o género feminino é mais representativo na Direção e nos Conselhos Geral e Pedagógico.

8. Total de Trabalhadores/as (nº elementos desagregados por sexo), a tempo inteiro. Excluindo Direção, Conselho Geral / Consultivo e Pedagógico



9. Total de Trabalhadores/as (nº elementos desagregados por sexo), a tempo parcial. Excluindo Direção, Conselho Geral/Consultivo e Pedagógico



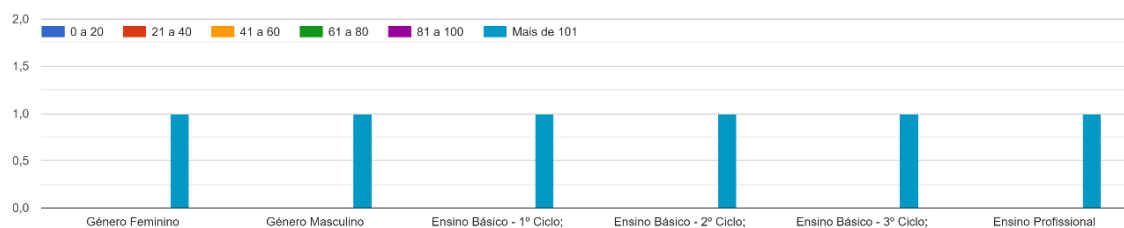
Podemos aferir que, a tempo inteiro, numa das escolas o número de trabalhadoras é de 6 a 10 e trabalhadores 1 a 5. No outro estabelecimento de ensino há mais de 26 trabalhadoras e 6 a 10 trabalhadores.

A tempo parcial podemos aferir que numa das escolas o número de trabalhadoras é de 16 a 20 e trabalhadores 11 a 15. No outro estabelecimento de ensino há mais de 26 trabalhadoras e mais de 26 trabalhadores.

Nesta análise dos dados, podemos considerar que se mantém a mesma situação que em 2019, existem mais trabalhadoras do género feminino, quer a tempo parcial, quer a tempo inteiro.

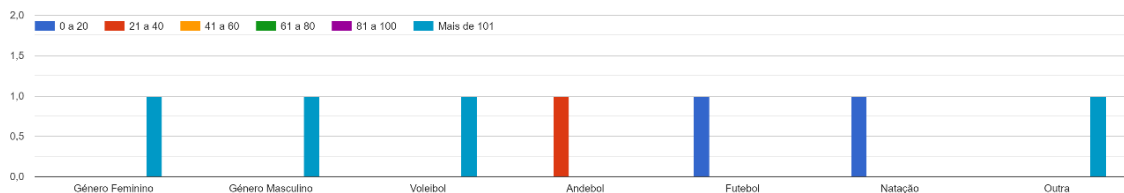
A questão 10: “Caso nenhuma das opções anteriores seja aplicável, indique qual a forma de constituição da entidade (estrutura / organograma), indicando o número de Homens/Mulheres por cargo.”, não obteve resposta por parte de nenhum dos estabelecimentos de ensino.

11. Total de Estudantes (Desagregado por sexo e ciclo de estudos)



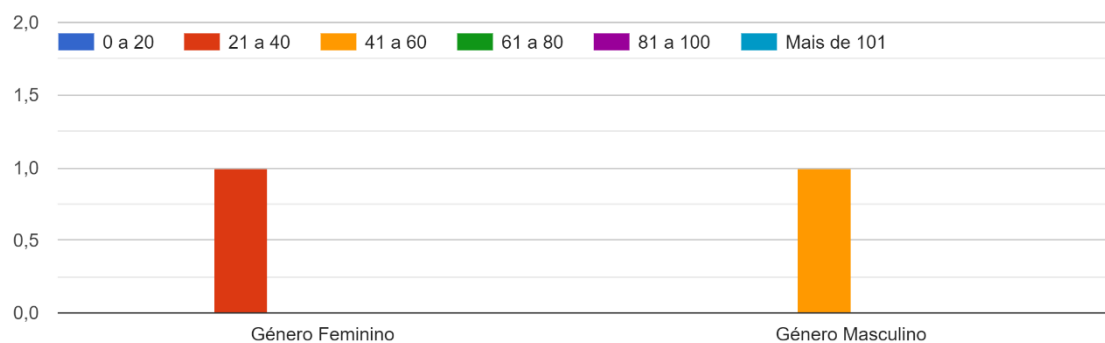
O número de estudantes do género feminino e masculino é similar em todos os ciclos de estudos.

12. Total de Estudantes praticantes de desporto escolar (nº elementos desagregados por sexo e modalidade)



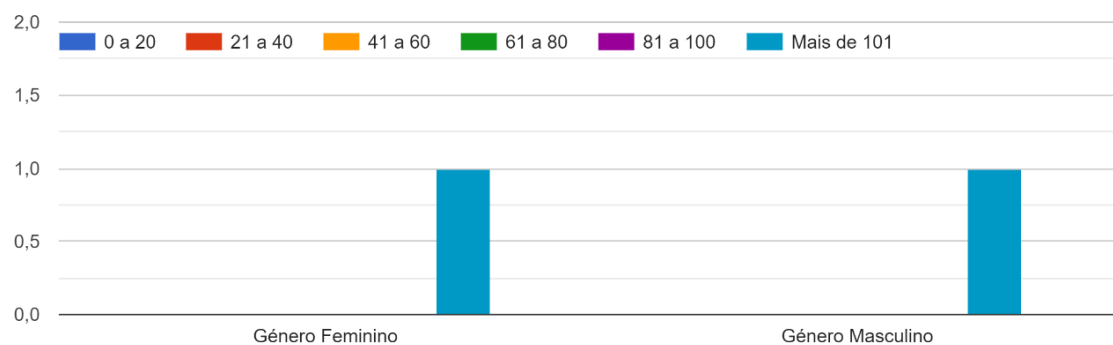
Podemos verificar que o número de estudantes que praticam desporto escolar, é similar em ambos os géneros, os desportos com menos praticantes são o futebol e a natação, seguidos do andebol.

13. Estudantes com NEE (nº elementos desagregados por sexo)



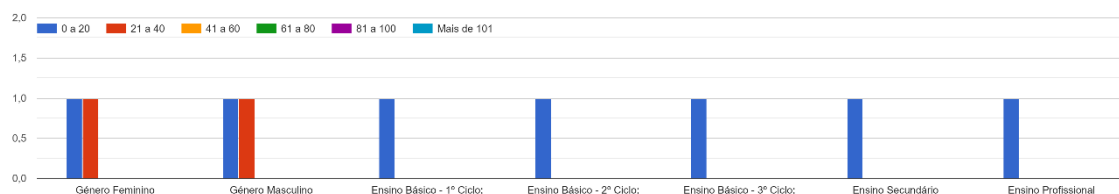
No que concerne ao número de estudantes com necessidades educativas específicas, o número de estudantes é inferior no género feminino (entre 21 a 40) e superior no género masculino (entre 41 a 60).

14. Estudantes que beneficiam da ação social escolar (nº elementos, desagregados por sexo)



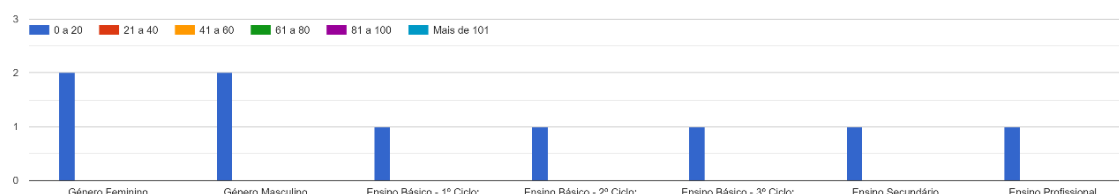
No que concerne aos/às estudantes que beneficiam de ação social escolar, o número de estudantes é similar entre o género feminino e género masculino (mais de 101).

15. Delegados/as de Turma (Desagregado por sexo e ciclo de estudos)



No caso dos/as delegados/as de turma, podemos constatar que também são similares as distribuições de delegados/as por género.

16. Taxa de abandono escolar precoce (Desagregado por sexo e ciclo de estudos)



Relativamente à taxa de abandono escolar, conseguimos aferir que a taxa de abandono é baixa, tanto no género feminino (entre 0 a 20), como no género masculino (entre 0 a 20) e mantém-se baixa seja qual for o ciclo de estudos (entre 0 a 20).

No que concerne à média a nível nacional podemos aferir que a taxa de abandono escolar precoce foi, em 2022, tal como nos anos anteriores, significativamente mais baixa nas raparigas (3,9%) do que nos rapazes (7,9%).

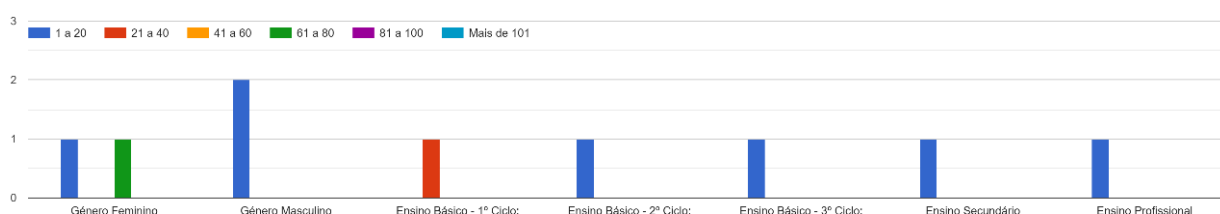
17. Total de Docentes (Desagregado por sexo e ciclo de estudos)



No que concerne ao total de docentes por estabelecimento, aferimos que existe um maior número de docentes do género feminino (num dos estabelecimentos de ensino o número de docentes é compreendido entre 0 a 20, no

outro é superior a 101 docentes) e um menor número de docentes do género masculino (entre 0 a 20 num dos estabelecimentos de ensino e no outro o número de docentes é de 81 a 100), os ciclos de estudos onde existem menos docentes são o 1º ciclo, 2º ciclo e ensino profissional (entre 21 a 40 docentes em cada ciclo), de seguida temos o 3º ciclo (com um número de docentes compreendido entre 41 a 60) e por fim o ensino secundário, que contempla o maior número de docentes (entre 61 a 80).

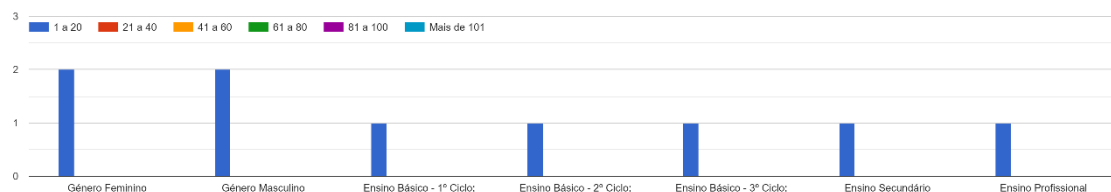
18. Total de Pessoal não Docente (Desagregado por sexo)



No que diz respeito ao total de pessoal não docente, podemos aferir que existe um maior número de pessoal do género feminino. Num dos estabelecimentos de ensino o número de pessoal do género feminino é compreendido entre 1 a 20 e masculino de 1 a 20.

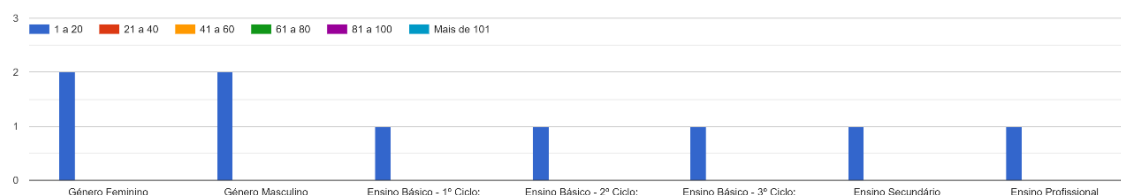
No outro estabelecimento 61 a 80 são do género feminino e 1 a 20 do género masculino. O ciclo de estudos que tem maior número de pessoal não docente é o 1º ciclo (com um número de pessoal não docente compreendido entre 21 a 40), tendo os restantes ciclos de estudos um número muito similar de pessoal não docente (compreendido entre 1 a 20, em cada ciclo de estudos).

19. Docentes com formação em Igualdade de Género (Desagregados por sexo e ciclo de ensino)



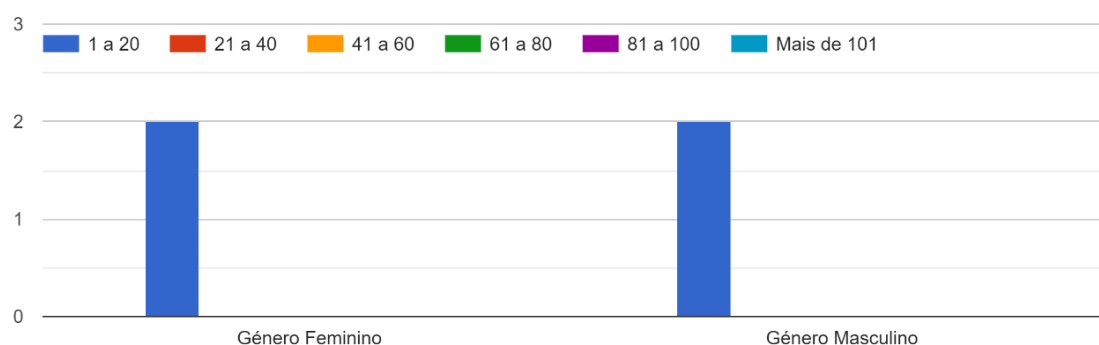
Verificamos que o número de docentes com formação em Igualdade de Género é similar. Ambos os estabelecimentos de ensino referem que o número de docentes com formação em igualdade de género é compreendido entre 1 a 20 docentes, tanto no género feminino e masculino, como em todos os ciclos de estudo (entre a 1 a 20 docentes).

20. Docentes que frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de Género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania (Desagregados por sexo e ciclo de ensino)



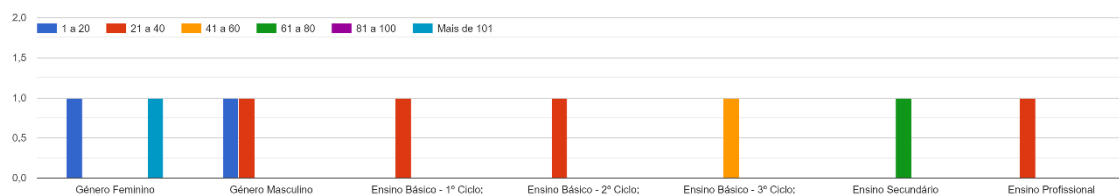
Neste ponto, verificamos que o número de docentes que frequentaram formação certificada em Igualdade de Género é similar, tanto no género feminino como no género masculino, ambos os estabelecimentos de ensino referiram ter entre 1 a 20 docentes com frequência desta formação, a mesma situação se aplica a todos os ciclos de estudo (número de docentes é compreendido entre 1 a 20).

21. Pessoal não docente com formação em Igualdade de Género (Desagregados por sexo)



Neste ponto, verificamos que o número de pessoal não docente com formação em Igualdade de Género é similar, tanto no género feminino, como no género masculino, em ambos os estabelecimentos de ensino, o número de pessoal não docente é compreendido entre a 1 a 20, em ambos os géneros.

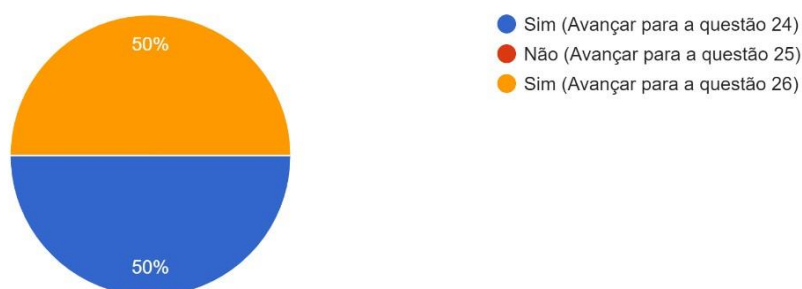
22. Representantes de encarregados/as de educação (nº elementos desagregados por sexo e ciclo de ensino dos/as educandos/as)



Constatamos que os/as representantes dos/as encarregados/as de educação são em maior número do género feminino (entre 1 a 20 num dos estabelecimentos de ensino e mais de 101 no outro) e em menor número do género masculino (1 a 20 encarregados num dos estabelecimentos de ensino e 21 a 40 no outro). Existe ainda um maior número de representantes de encarregados/as de educação no ensino secundário (61 a 80 encarregados), seguido do 3º ciclo (41 a 60), os restantes ciclos (1º ciclo, 2º ciclo e ensino profissional) têm o menor número de encarregados de educação (21 a 40).

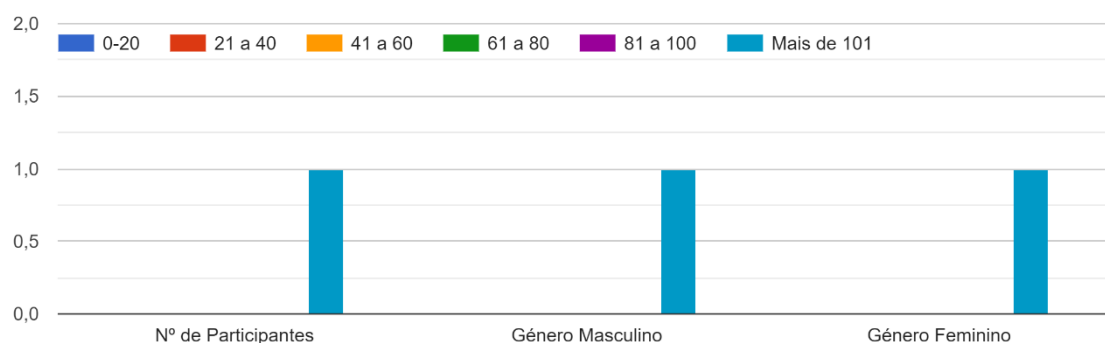
23. Desenvolvem iniciativas da promoção da Igualdade e Não Discriminação nas aulas que trabalham as questões de cidadania?

2 respostas



Verificamos que ambos os estabelecimentos de ensino desenvolvem iniciativas de promoção da Igualdade e Não Discriminação nas aulas que abordam e trabalham as questões de cidadania.

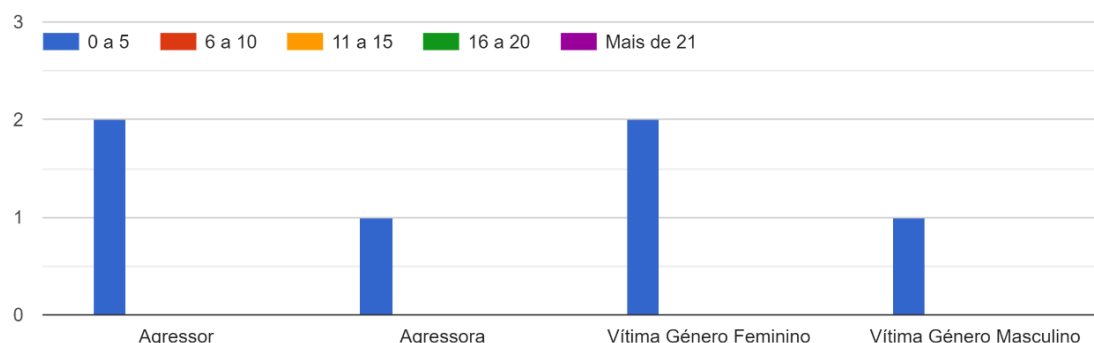
24. Indique o número de Ações/Projetos dinamizados (nº de participantes por ação e desagregados por sexo)



O número de ações/projetos dinamizados foi superior a 101 e o número de participantes foi idêntico, tanto do género feminino, como do género masculino.

A questão 25: “Que iniciativas gostaria que fossem implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação no Trabalho?”, não obteve resposta por parte de ambos os estabelecimentos de ensino.

26. Participações por violência no namoro (nº participações, identificando o sexo da vítima e do/a agressor/a)



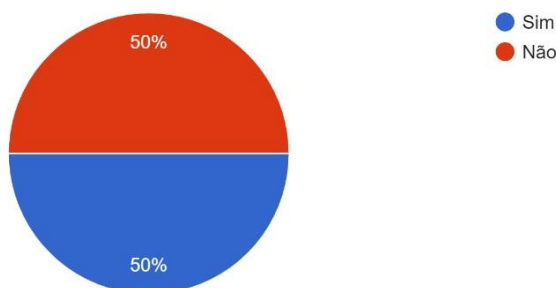
No que concerne às participações por violência no namoro, podemos constatar que em ambos os estabelecimentos de ensino existe um maior número de agressores do género masculino e um maior número de vítimas do género feminino.

Um dos estabelecimentos de ensino considerou ter apenas casos de violência no namoro, de vítimas do género feminino e agressores do género masculino, em igual número (de 1 a 5).

O outro estabelecimento de ensino referiu os mesmos dados (entre 1 a 5 o número de agressores do género de masculino e o número de vítimas de género de feminino), mas, também, tiveram casos com agressoras (entre 1 a 5) e vítimas do género masculino (entre 1 a 5).

27. Teve conhecimento de alguma das ações promovidas pelo Município de Valongo no âmbito do Projeto Valorizar @ Igualdade?

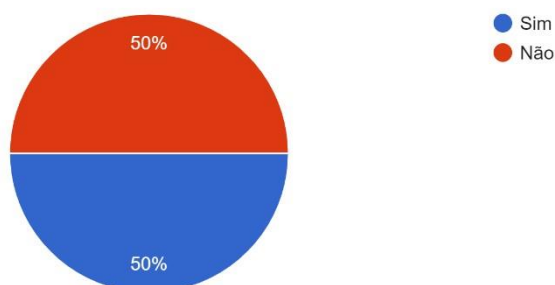
2 respostas



No que concerne ao conhecimento das ações promovidas pelo Município de Valongo, aferimos que um dos estabelecimentos de ensino teve conhecimento das mesmas e o outro respondeu que não. Este facto pode estar relacionado com a dificuldade em consultar o PMIND e as respetivas atividades desenvolvidas no website do município, uma vez que consideramos que o acesso não está muito visível no website. Além disso, consideramos que o município deverá tomar medidas para melhorar a divulgação da implementação do PMIND junto das Escolas do concelho.

28. Costuma consultar no site do Município de Valongo as atualizações e divulgações do projeto?

2 respostas

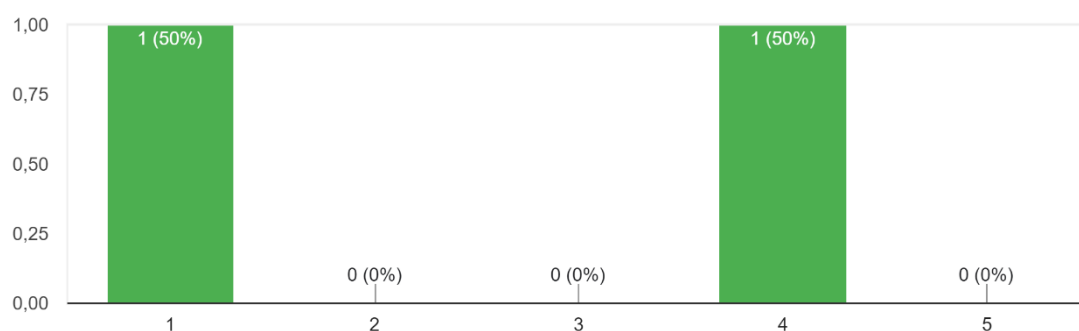


No que concerne a consultar o site do Município de Valongo, aferimos que um dos estabelecimentos de ensino respondeu que costuma consultar no site as atualizações e divulgações do PMIND, enquanto que o outro estabelecimento respondeu que não.

Quando questionados sobre se a implementação projeto Valorizar@Igualdade contribuiu para desenvolver e implementar iniciativas de promoção de igualdade e não discriminação, um dos estabelecimentos de ensino respondeu que contribuiu muito, enquanto que o outro estabelecimento considerou que não teve qualquer impacto.

30. Que impacto sentiu com o Projeto Valorizar @ Igualdade?

2 respostas



Em relação ao impacto, podemos verificar que num dos estabelecimentos de ensino a implementação do projeto Valorizar@Igualdade teve bastante impacto e no outro não teve impacto.

Quando questionados sobre que tipo de medidas e/ou ações gostariam de ver implementadas no projeto Valorizar@Igualdade, um dos estabelecimentos de ensino recomendou que, num próximo questionário, seja colocada a categoria: “outro” na questão do género. De facto, reconhecemos a lacuna identificada no questionário, uma vez que não estamos apenas restringidos a dois tipos de género, nem podemos englobar todas as pessoas nesses mesmos géneros. Sem dúvida que as questões de inclusão devem ser alvo de um trabalho contínuo e deve haver uma maior divulgação e sensibilização sobre estas questões, para que o conhecimento chegue a todos/as na comunidade local.

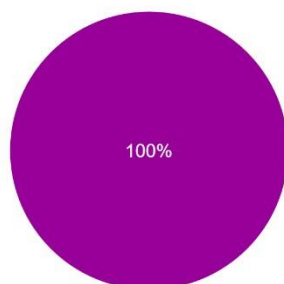
Como recomendação, o mesmo estabelecimento de ensino referiu que gostaria que fossem dinamizadas palestras com jovens e pais/mães no contexto escolar, pelo que consideramos tratar-se de uma excelente contribuição para a melhoria do projeto e da sua implementação.

4.2.2. Organizações de Saúde

No que concerne às organizações de saúde, foram enviados dois inquéritos por questionário, tendo sido obtida uma resposta, enquanto que em sede de diagnóstico foram dois organismos de saúde que responderam ao respetivo inquérito. A resposta que obtivemos foi do Centro Hospitalar Universitário de S. João, EPE que teve em consideração os dados referentes aos dois Pólos (Porto e Valongo), uma vez que não é possível desagregar a informação por infraestrutura.

2 - Freguesia

1 resposta



- Alfena
- Ermesinde
- Valongo
- União de Freguesias de Campo e Sobrado
- O CHUSJ inclui o Hospital de São João - Porto e o Hospital Nossa Senhora da Conceição de Valongo (situa-se no Concelho de Valongo, a Nordeste da cidade do Porto e comporta cinco freg...

3 - Forma Jurídica

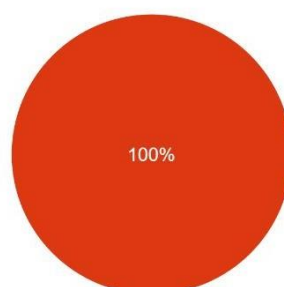
1 resposta



- Público
- Privado

4 - Natureza da Organização

1 resposta



- Unidade de Saúde Familiar (USF)
- Hospital
- Hospital de dia
- Unidade de Cuidados Continuados
- Empresa
- Outra

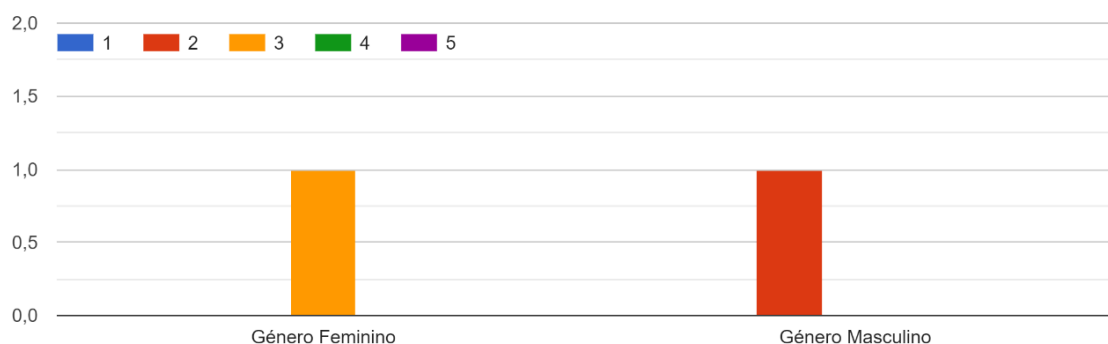
A organização de saúde que respondeu ao inquérito por questionário é um hospital público, que engloba quatro freguesias do concelho de Valongo: Alfena, Ermesinde, Valongo e União de freguesias de Campo e Sobrado.

5. Presidente do Conselho Administrativo (por sexo)

1 resposta



7. Membro(s) da Direção (nº elementos desagregados por sexo)



Através da análise dos dados podemos verificar que as mulheres predominam nos cargos de direção, existindo 3 elementos do género feminino e 2 elementos do género masculino.

Registamos que as seguintes perguntas não obtiveram resposta:

8. Presidente da Mesa da Assembleia Geral (por sexo) – A entidade não possui mesa de assembleia geral

9. Membro(s) da Mesa da Assembleia Geral (nº elementos desagregados por sexo)
- A entidade não possui mesa de assembleia geral

10. Diretor/a Executivo/a / Diretores/as Técnicos/as (nº elementos desagregados por sexo)

11. Total de Trabalhadores/as (nº elementos desagregados por sexo), a tempo inteiro. (Excluindo os órgãos sociais)

12. Total de Trabalhadores/as (nº elementos desagregados por sexo), a tempo parcial. (Excluindo os indicados anteriormente)

Como nenhuma das opções anteriores se adequava à sua estrutura, a entidade indicou na questão 13 qual a sua estrutura/organograma e indicou o número de elementos do género feminino e do género masculino por cargo:

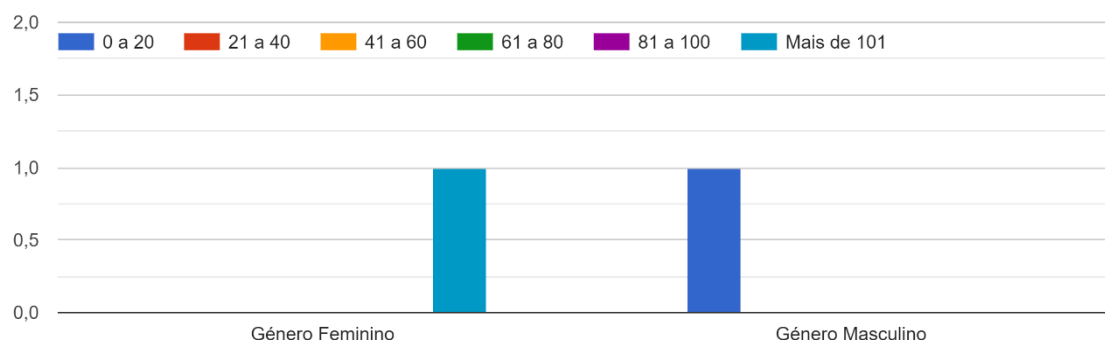
13. Caso nenhuma das opções anteriores seja aplicável, indique qual a forma de organização da Entidade (estrutura/ organograma), indicando o número de Homens/Mulheres por cargo.

1 resposta

Conselho de Administração (Feminino 3 Masculino 2)
Conselho Fiscal (Feminino 1 Masculino 2)
Pessoal Dirigente (Feminino 9 Masculino 11)
Outros (Feminino 68 Masculino 29)
Pessoal Técnico Sup. de Diagnóstico e Terapêutica (Feminino 314 Masculino 90)
Assistente Técnico (Feminino 345 Masculino 86)
Pessoal em formação pré carreira Médica (Feminino 328 Masculino 190)
Pessoal Médico (Feminino 588 Masculino 454)
Assistente Operacional (Feminino 1062 Masculino 333)
Pessoal de Enfermagem (Feminino 2106 Masculino 442)
Técnicos Superiores (Feminino 118 Masculino 40)

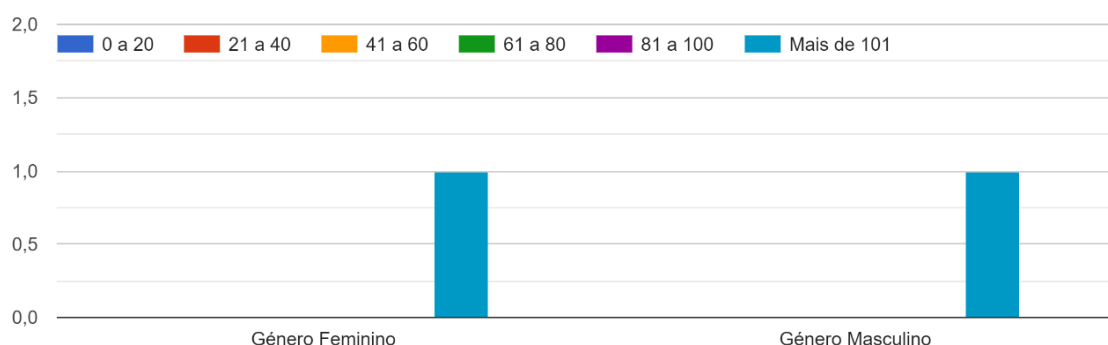
Através da resposta acima exposta, podemos verificar que existe uma predominância do género feminino em todos os cargos à exceção do ConselhoFiscal, que apresenta 1 elemento do género feminino e 2 do género masculino.

14. Utentes em consultas de planeamento familiar (nº elementos desagregados por sexo).



No que concerne ao número utentes em consultas de planeamento familiar, constata-se que o maior número de utentes é do género feminino (mais de 101 utentes) e o menor número é do género masculino (entre a 1 a 20 utentes).

15. Utentes em consultas de saúde materna/paterna (nº elementos desagregados por sexo)



No que concerne a utentes em consulta de saúde materna/paterna, verificamos que existe uma equidade de número de utentes tanto do género feminino como do género masculino.

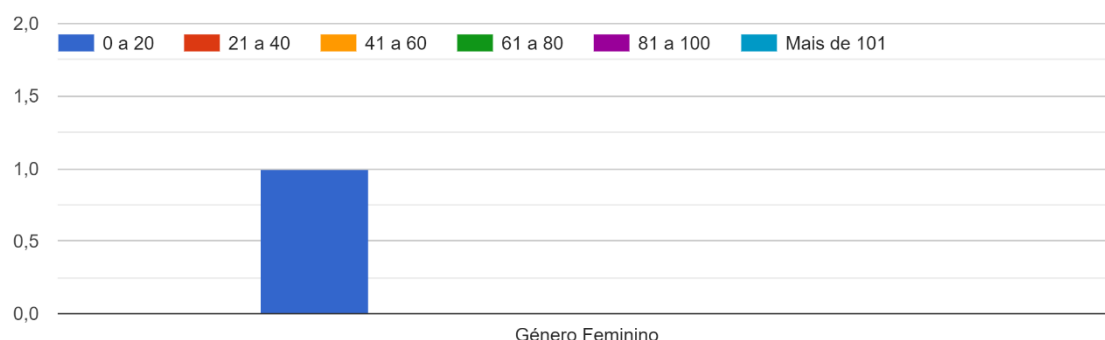
Registamos, que não foram obtidas resposta às seguintes questões:

16. Pais/Mães em consultas de pediatria (nº elementos desagregados por sexo) – a entidade só tem os dados das crianças e não dos acompanhamentos, por essemotivo não lhes é possível aferir estes dados.

17. Atendimentos motivados por violência doméstica (nº elementos desagregados por sexo) e 18. Atendimentos motivados por violência doméstica - Tipo de intervenção (nº elementos desagregados por sexo da vítima e do agressor/a); – a entidade não consegue desagregar a violência doméstica de outros casos de agressão, por esse motivo não é possível aferir este indicador.

19. Representante(s) no Conselho Municipal de Saúde com formação em Igualdade de Género (nº elementos desagregados por sexo) – Não existem representantes no Conselho Municipal de Saúde com formação em Igualdade de género.

20. Dirigentes da saúde com formação em Igualdade de Género (nº elementos desagregados por sexo).



No que diz respeito a dirigentes com formação em Igualdade de Género podemos verificar que apenas o género feminino tem formação na área.

Salientamos que obtivemos as seguintes respostas às questões 21, 22 e 23:

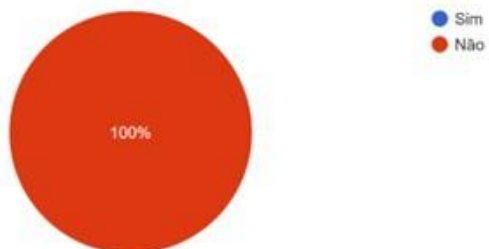
21. Médicos/as com formação em Igualdade de Género (nº elementos desagregados por sexo) - Não existem Médicos/as de Saúde com formação em Igualdade de género.

22. Enfermeiros/as com formação em Igualdade de Género (nº elementos desagregados por sexo) - Não existem Enfermeiros/as com formação em Igualdade de género.

23. Auxiliares de saúde com formação em Igualdade de Género (nº elementos desagregados por sexo) - Não existem Auxiliares de Saúde com formação em Igualdade de Género.

24. A Entidade desenvolveu Ações de Formação sobre a Igualdade e Não Discriminação na Saúde?

1 resposta



A organização não realizou quaisquer ações de formação sobre igualdade e não discriminação na saúde, como podemos constatar:

25. Indique o número de ações de formação dinamizadas (nº de participantes por ação e desagregados por sexo) – A entidade não realizou ações de formação.

26. A Entidade desenvolveu ações de sensibilização e/ou projetos sobre a Igualdade e Não Discriminação na Saúde? - A entidade não realizou ações de sensibilização.

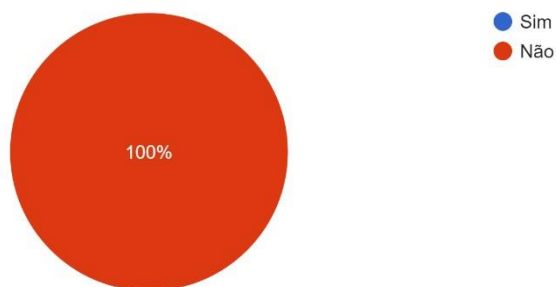
27. Indique o número de ações de sensibilização dinamizadas (nº de participantes por ação e desagregados por sexo) - A entidade não realizou ações de sensibilização.

28. Que iniciativas gostaria de ver implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação na Saúde? - A entidade não referiu quaisquer iniciativas.

No que concerne às iniciativas de promoção de igualdade e de não discriminação, não foram desenvolvidas quaisquer ações de sensibilização, nem ações de formação sobre esta temática. Consideramos, deste modo, que existe necessidade de implementar e dinamizar ações e projetos de igualdade e não discriminação na área da saúde.

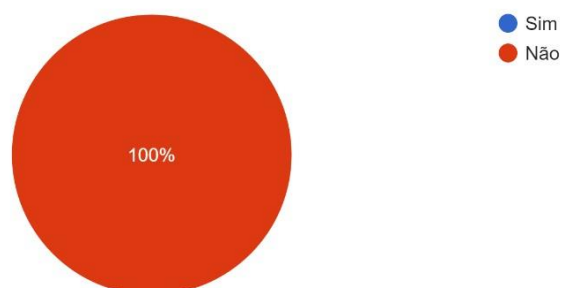
29. Teve conhecimento de alguma das ações promovidas pelo Município de Valongo no âmbito do Projeto Valorizar a Igualdade?

1 resposta



30. Costuma consultar no site do Município de Valongo as atualizações e divulgações do projeto?

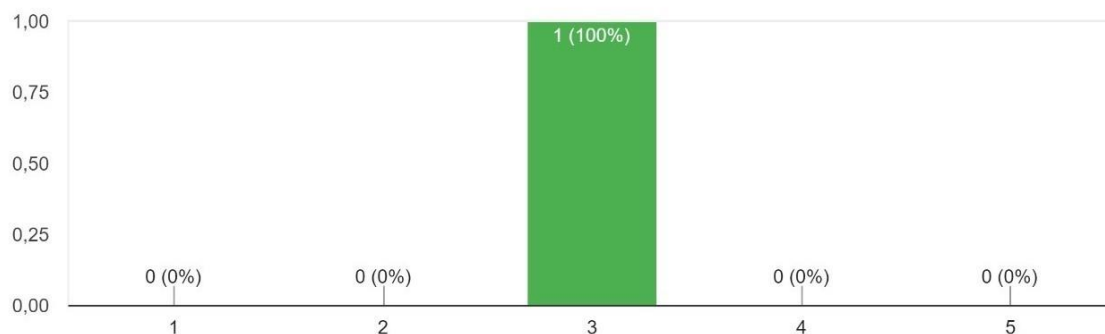
1 resposta



A Entidade não teve conhecimento das ações promovidas pelo município de Valongo, no âmbito do PMIND e não costuma consultar no site as atualizações e divulgações do projeto.

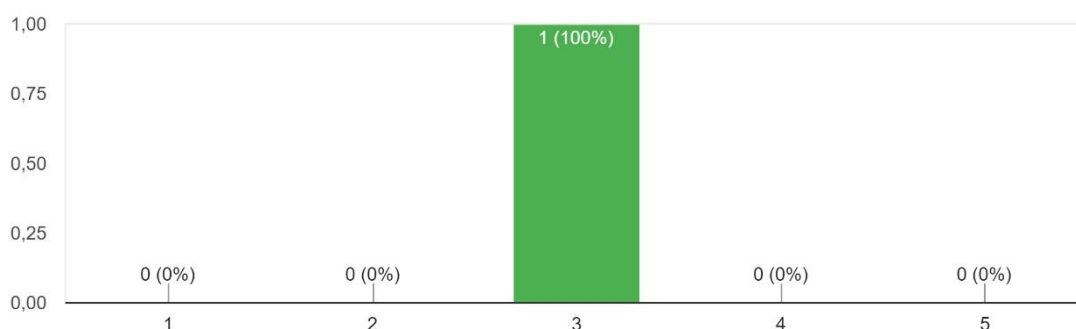
31. De que forma, na sua organização, a implementação do Projeto Valorizar @ Igualdade contribuiu para desenvolver e implementar iniciativas de promoção de Igualdade e Não Discriminação, na saúde?

1 resposta



32. Que impacto sentiu com o Projeto Valorizar @ Igualdade?

1 resposta



A implementação do PMIND contribuiu, em alguns aspetos, para a entidade desenvolver e implementar iniciativas de igualdade e não discriminação, além disso a entidade sentiu algum impacto com o projeto Valorizar@Igualdade.

Na questão: “Que tipos de medidas e/ou ações gostaria de ver implementadas no projeto Valorizar@Igualdade?”, a entidade não fez referência a quaisquer medidas.

Após análise de todas as respostas conseguimos aferir algumas mudanças, predominantemente ao nível de ocupação de cargos pelo género feminino, desde 2019 (ano dos dados recolhidos anteriormente em sede de diagnóstico), conseguimos perceber que a entidade que respondeu ao inquérito por questionário sofreu mudanças principalmente nos cargos de decisão, uma vez que há mais elementos do género feminino nesses mesmos cargos em 2023, face ao número de elementos referentes ao ano de 2019, nestes últimos 4 anos, houve um aumento significativo.

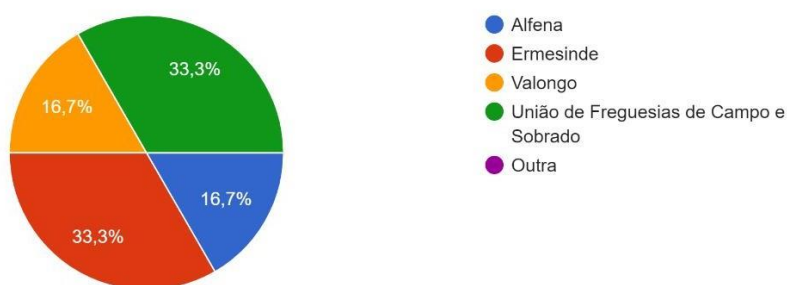
Quanto às iniciativas de promoção de igualdade e não discriminação, a situação mantém-se, continuaram a não ser desenvolvidas quaisquer ações de sensibilização ou de formação na área, por esse motivo, é necessário desenvolver mais ações e projetos que promovam uma maior abordagem do tema nos organismos de saúde.

4.2.3 Associações Culturais e Desportivas

No que concerne às associações culturais e contrariamente aos inquéritos por questionário que foram aplicados em 2020, em sede de diagnóstico, nos quais foram obtidas 20 respostas de associações culturais, em 2023, lamentavelmente, apesar de termos procedido ao envio de 20 inquéritos, obtivemos apenas 5 respostas aos inquéritos por questionário, por esse motivo não nos é possível elaborar uma análise mais consistente entre os dados de 2019 e de 2023, uma vez que temos uma amostra reduzida.

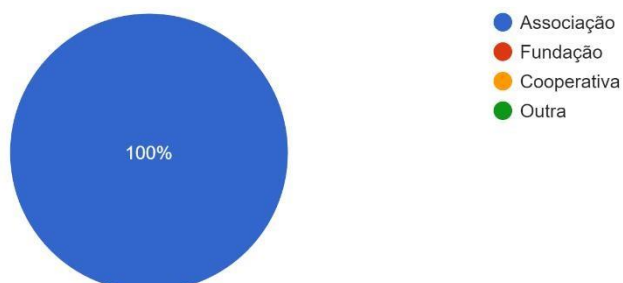
Em relação às associações desportivas, foram obtidas 17 respostas em 2020, enquanto que em 2023 obtivemos 12 respostas, o que nos permitiu elaborar uma análise mais precisa e abrangente entre os dados de 2019 e de 2023, uma vez que temos uma amostra mais representativa. As associações desportivas que responderam ao inquérito por questionário pertencem às freguesias Ermesinde, União de Freguesias de Campo e Sobrado, de Alfena e Valongo.

2 - Freguesia
18 respostas



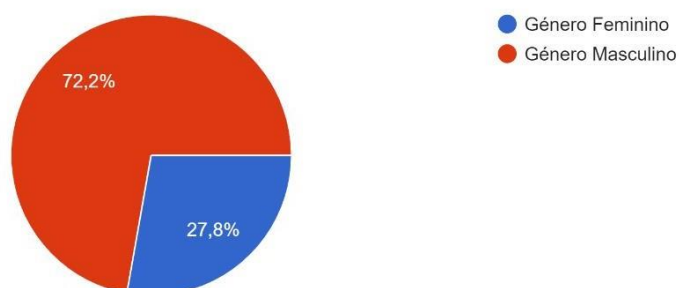
3 - Forma Jurídica

18 respostas



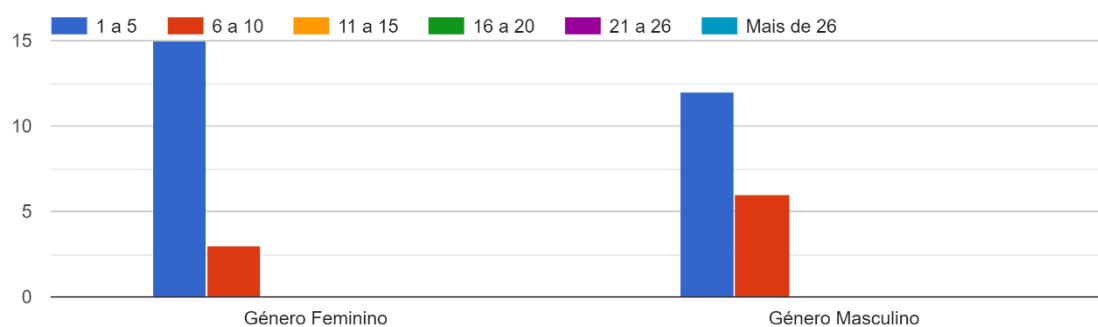
4. Presidente da Direção (por sexo)

18 respostas



Podemos verificar que existe uma predominância do género masculino no cargo de direção (72,2%).

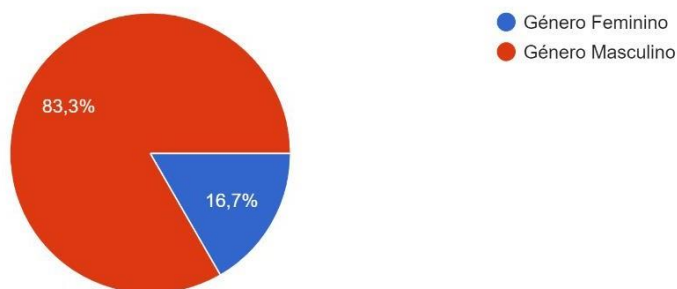
5. Membros da Direção (nº elementos desagregados por sexo)



No que concerne a membros da direção podemos verificar que nas associações, existe uma predominância do género masculino nos cargos de direção.

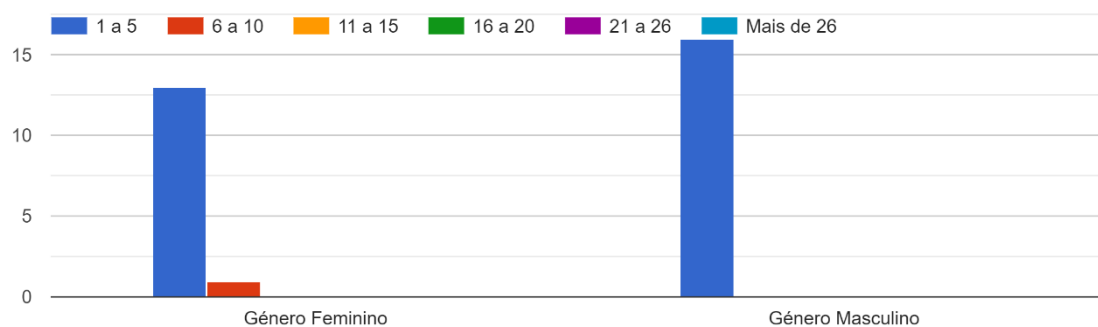
6. Presidente da Mesa da Assembleia Geral (por sexo)

18 respostas



Na maioria das associações o/a presidente da mesa da assembleia geral é do género masculino (83,3%).

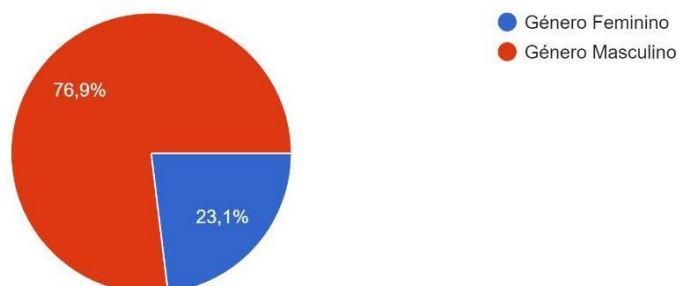
7. Membro(s) da Mesa da Assembleia Geral (nº elementos desagregados por sexo)*



No que concerne aos membros da assembleia geral, predomina o género feminino no cargo.

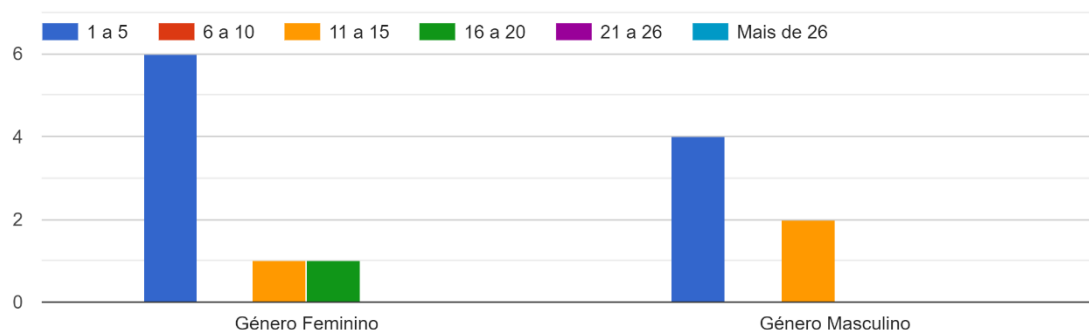
8. Diretores/as Técnicos/as (por sexo)

13 respostas

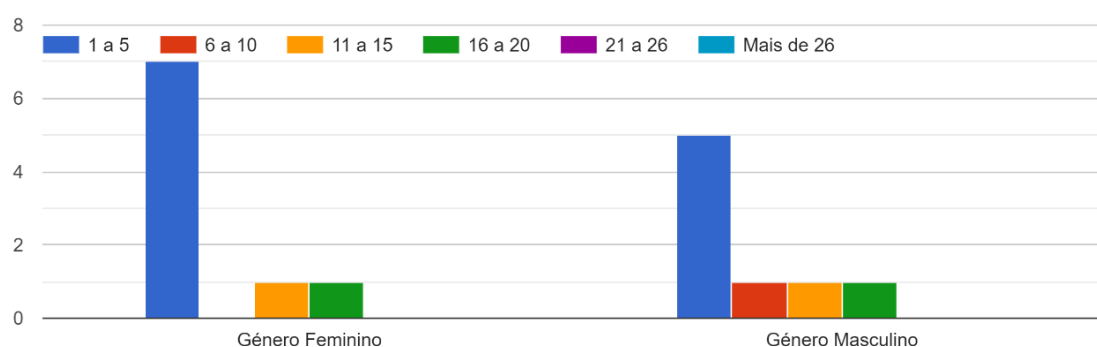


No que concerne a diretores/as técnicos/as, existe uma predominância do género masculino no cargo (76,9%), face a 23,1% do género feminino.

9. Total de Trabalhadores/as (nº elementos desagregados por sexo), a tempo inteiro. (Excluindo órgãos sociais)



10. Total de Trabalhadores/as (nº elementos desagregados por sexo), a tempo parcial. (Excluindo órgãos sociais)



No que concerne ao número de trabalhadores/as a tempo inteiro, verifica-se uma predominância do género feminino. Contudo, no que concerne ao número de trabalhadores a tempo parcial, predomina o género masculino.

11. Caso nenhuma das opções anteriores seja aplicável, indique qual a forma de Instituição da Entidade (estrutura/ organograma), indicando o número de Homens/Mulheres por cargo.

5 respostas

Instituição sem fins lucrativos

ASSEMBLEIA GERAL 1 Presidente (masculino) 1 secretario 2 secretario (feminino)

CONSELHO FISCAL

1 PRESIDENTE (masculino)

1 secretario(feminino)

2 secretario (masculino)

Direção

1 presidente (feminino)

1 vice presidente (feminino)

1 tesoureiro (feminino)

1 secretario (feminino)

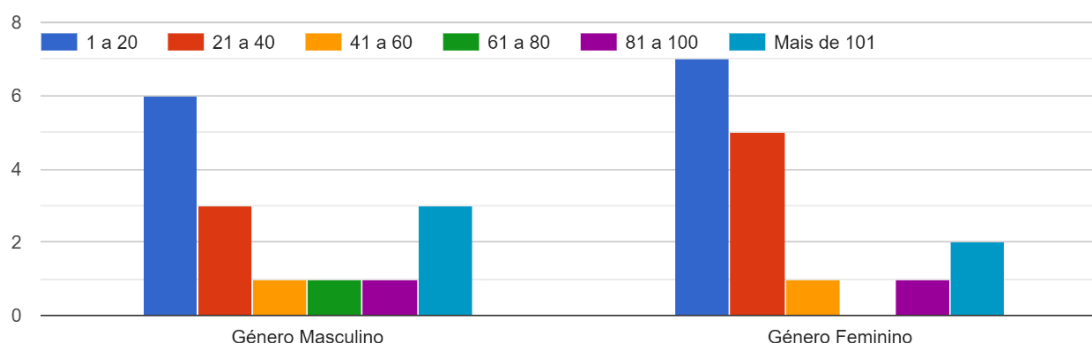
1 vogal (feminino)

A ASCS não tem funcionários, apenas colaboradores. 1a5 do sexo feminino e 1a5 do sexo masculino

Trata-se duma Associação recreativa e desportiva que tem cerca de 100 (cem)sócios e que tem a seu cargo o rancho, futsal infantil e secção de xadrez.

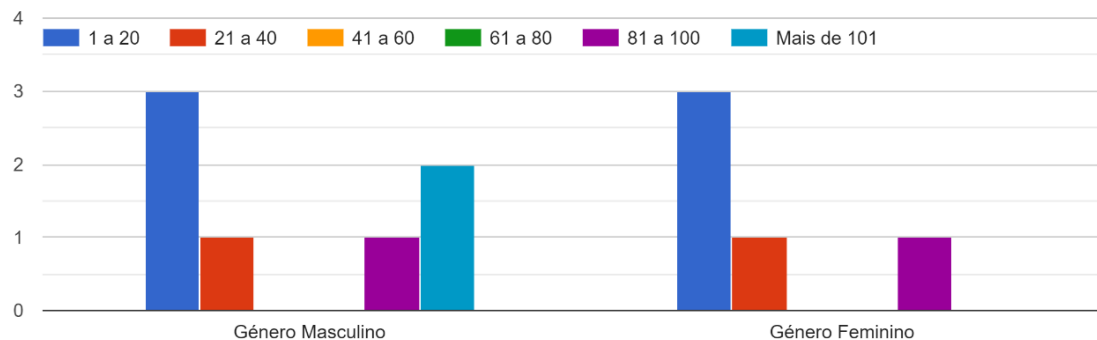
Direção: 7 F; 1 M; A.Geral: 1 F; 2 M: C.Fiscal: 1 F, 2 M.

12. Nº de Praticantes (desagregados por sexo)



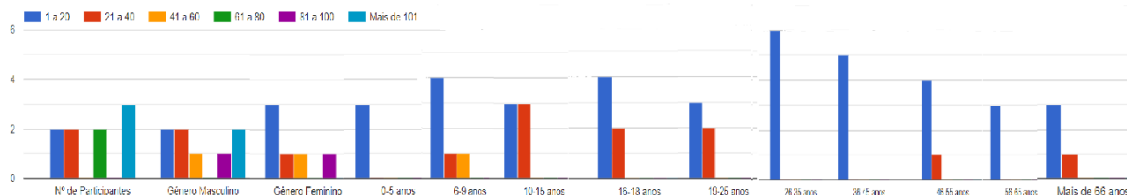
Podemos verificar que existem mais praticantes do género masculino. Contudo, face às respostas apresentadas não consideramos que sejam diferenças significativas.

13. Nº de Praticantes de Desporto Federado (desagregados por sexo)



No que concerne ao número de praticantes de desporto federado, o número de praticantes é superior no género masculino.

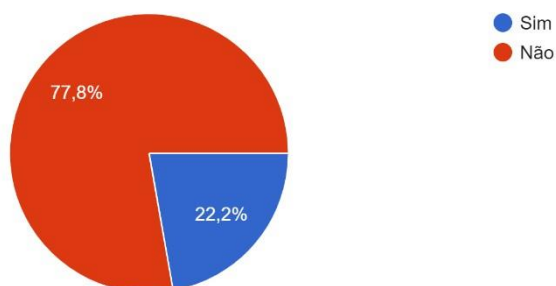
14. Praticantes de Modalidades Desportivas (desagregados por sexo e faixa etária)



No que concerne a praticantes de modalidades desportivas, verifica-se uma maior predominância do género masculino. Em relação à faixa etária com maior número de participantes podemos aferir que se encontram entre os 6 aos 9 anos, dos 10 aos 15 anos e dos 19 aos 25 anos.

15. A Entidade desenvolveu Ações de sensibilização e/ou projetos sobre a Igualdade e Não Discriminação na Cultura?

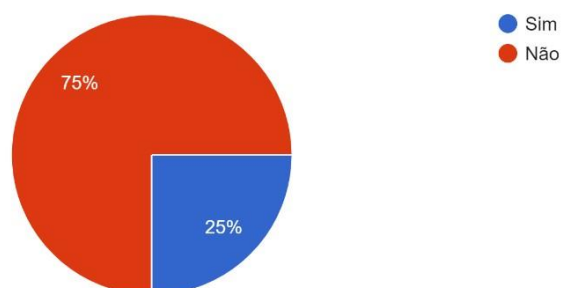
18 respostas



A grande maioria das associações culturais (77,8%) não desenvolveu ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade e não discriminação na cultura.

16. A Entidade desenvolveu Ações de sensibilização e/ou projetos sobre a Igualdade e Não Discriminação no Desporto?

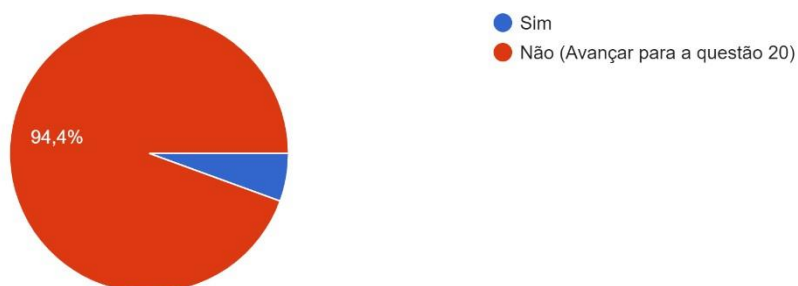
16 respostas



Em relação à questão colocada se desenvolveu ações de sensibilização, a maioria das entidades (75%) respondeu negativamente (ameaça). Nesse sentido, realçamos a necessidade de se dinamizar mais ações e atividades junto das entidades desportivas, para que a temática da igualdade e não discriminação tenha mais enfoque nessas mesmas entidades.

17. A Entidade desenvolveu Ações de Formação sobre a Igualdade e Não Discriminação na Cultura?

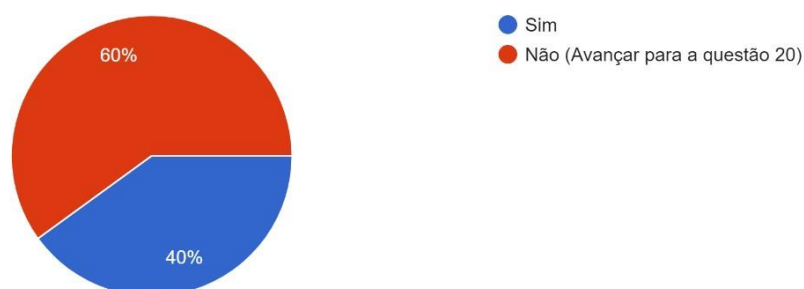
18 respostas



A maioria das associações culturais (94,4%) não desenvolveu ações de formação sobre a Igualdade e Não Discriminação na Cultura, pelo que consideramos que deve existir um trabalho de proximidade junto dessas associações com o objetivo de sensibilizar para a necessidade de desenvolverem ações e atividades sobre esta temática.

18. A Entidade desenvolveu Ações de Formação sobre a Igualdade e Não Discriminação no Desporto?

5 respostas



De registar como nota positiva, o facto de um número significativo (40%) das associações desportivas terem desenvolvido ações de formação sobre igualdade e não discriminação no desporto, o que releva a importância da temática no seio dessas associações. Apesar disso, consideramos que existe um caminho ainda por

percorrer, uma vez que 60% das associações desportivas ainda não desenvolveram ações de formação sobre igualdade e não discriminação. Em relação aos registos do número de participantes e o género, tal não foi possível apurar, uma vez que nenhuma das associações desportivas tinha esses registos tratados.

20. Que iniciativas gostaria de ver implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação no Desporto?

6 respostas

Formações e workshops para criar mais competências para o futuro

Partilha pelas diferentes modalidades Abertura e acesso a todos

Ações de formação, palestras, realização de torneios alusivos ao tema.

O nosso contributo centra-se apenas no acolhimento e treinos gratuitos de crianças mais carenciadas e que frequenta a nossa escolinha de futsal com o contributo da CM Valongo que nos cede as instalações necessárias para esta prática desportiva.

Não aplicável.

A sociedade e os docentes, deixar que as filhas pratiquem desportos de combate

21. Que iniciativas gostaria de ver implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação na Cultura?

7 respostas

A mesma resposta anterior

Abertura e acesso a todos

Ações de formação, palestras, realização de torneios alusivos ao tema.

As vossas iniciativas são sempre de louvar.

Workshops, peças de teatro

Uma questão difícil, visto que é mesmo um problema cultural, que esta enraizada na nossa sociedade.

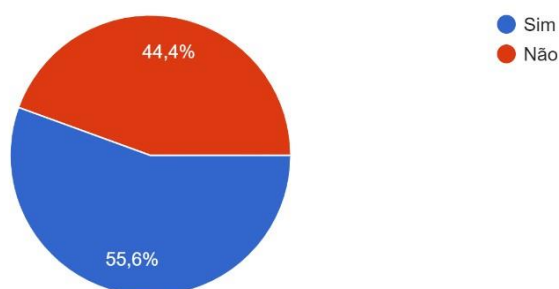
Maior abertura por parte das associações

Quando questionadas sobre que iniciativas gostariam de ver implementadas em relação à igualdade e não discriminação no desporto e na cultura, as Associações

responderam o desenvolvimento de formações e workshops, bem como a partilha e abrangência dessas iniciativas pelas diferentes modalidades e acessíveis a todos/as.

22. Teve conhecimento de alguma das ações promovidas pelo Município de Valongo no âmbito do Projeto Valorizar @ Igualdade?

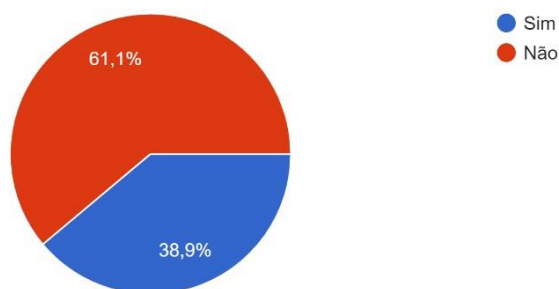
18 respostas



A maioria das associações (55,6%) teve conhecimento das ações promovidas pelo Município de Valongo, o que é bastante positivo. Contudo, 44,4% não teve conhecimento, sendo ainda um número significativo (ameaça). Nesse sentido, consideramos importante melhorar a divulgação das ações promovidas pela C.M. de Valongo (oportunidade).

23. Costuma consultar no site do Município de Valongo as atualizações e divulgações do projeto?

18 respostas



Quando questionadas sobre se costumam consultar no site do município as atualizações e divulgações do projeto, a maioria das associações respondeu negativamente (61,1%). Nesse sentido, verificamos a necessidade do site do

município ser mais intuitivo, bem como do acesso ao projeto “Valorizar@Igualdade” ser mais fácil e ter um maior destaque (oportunidade).

24. De que forma, na sua organização, a implementação do Projeto Valorizar @ Igualdade contribuiu para desenvolver e implementar iniciativas de promoção de Igualdade e Não Discriminação, no Desporto?

8 respostas

Funciona sempre como alerta e de certa forma mudar algumas mentalidades

Não tínhamos conhecimento deste projeto, para grande pena nossa

Mais informacao, melhor satisfação

A ASCS é uma organização que acolhe e integra jovens que queiram praticar desporto independentemente de qualquer competência.

Somos uma Associação formada por pessoas idosas que não sentem motivação para além dos momentos de lazer que possam usufruir.

Não aplicável.

Nenhuma, visto que não tive conhecimento do projecto

Divulgando que câmara manda

De acordo com o mencionado anteriormente, algumas associações desportivas responderam que não tiveram qualquer conhecimento do projeto Valorizar@Igualdade. Deste modo, propomos uma maior divulgação e dinamização nas entidades desportivas, para que estas possam, também, ter um maior envolvimento e dar contributos e recomendações para o sucesso do projeto. (oportunidade)

Foi, também, referida a importância das iniciativas do projeto Valorizar@Igualdade, nomeadamente, no seu contributo para uma mudança de mentalidades, lutando por uma sociedade cada vez mais inclusiva.

25. De que forma, na sua organização, a implementação do Projeto Valorizar @ Igualdade contribuiu para desenvolver e implementar iniciativas de promoção de Igualdade e Não Discriminação, na Cultura?

6 respostas

A mesma resposta

Não tínhamos conhecimento deste projeto, para grande pena nossa

Mais informação/ melhor satisfação

Não adotamos qualquer movimento nesse sentido.

Não aplicável.

Nenhuma, visto que não tive conhecimento do projecto

De acordo com o mencionado anteriormente, a maioria das associações culturais respondeu que não teve qualquer conhecimento do projeto Valorizar@Igualdade e que não desenvolveram, nem implementaram iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação na cultura. Deste modo, propomos uma maior divulgação e dinamização nas associações culturais, para que estas possam, também, ter um maior envolvimento e dar contributos e recomendações para o sucesso do projeto (oportunidade).

26. Que impacto sentiu com o Projeto Valorizar @ Igualdade?

6 respostas

Não tenho referências

Não tivemos conhecimento do Projeto

Respeitei sempre as vossas solicitações que vão ao encontro deste p+rojeto.

Não aplicável.

Nenhuma, visto que não tive conhecimento do projecto

Já a mais mulheres na pesca

Em relação ao impacto do projeto, a maioria das associações culturais e desportivas, não tiveram conhecimento suficiente do projeto e das ações

desenvolvidas para aferir o seu impacto. Tal como mencionado anteriormente, sugerimos que haja uma maior divulgação e dinamização do projeto junto destas entidades, de forma a contribuir para um impacto mais positivo, tanto para as organizações desportivas e culturais, como para a emancipação e disseminação do projeto, criando um maior envolvimento, tornando assim possível alcançar o maior número de entidades e, por sua vez, um maior número de pessoas da comunidade local (oportunidade).

27. Que tipos de medidas e/ou ações gostaria de ver implementadas no projeto Valorizar @ Igualdade?

6 respostas

Formações, e envolver autarquias e organizações com responsabilidades na nossa micro sociedade

A partilha e integração das associações no Projeto

Mais acção no terreno

Não tenho opinião.

Dar condições aos grupos, nomeadamente espaços disponibilizados pelo município, para poder acolher pessoas com dificuldades motoras (por exemplo).

Não conheço o projecto

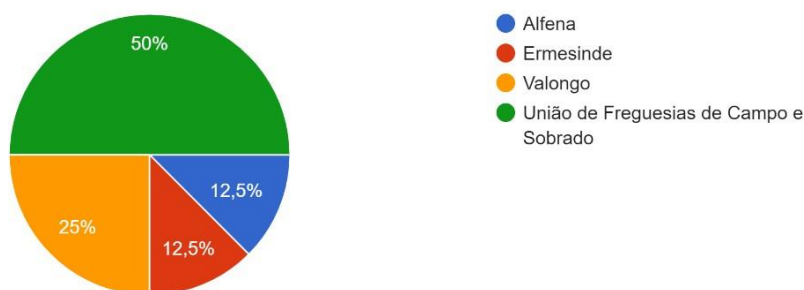
Em relação ao tipo de medidas que gostariam de ver implementadas, as entidades recomendaram uma maior partilha e integração das associações no projeto, bem como a dinamização de ações de formação e melhorar os espaços disponibilizados pelo município, de forma a que sejam adaptados para pessoas com mobilidade reduzida.

Deste modo, cremos ser muito importante o envolvimento das entidades culturais e desportivas, uma vez que consideramos que será uma mais valia apostar na disseminação do projeto para que o mesmo abranja o maior número de entidades, contribuindo para uma sociedade mais igualitária e inclusiva (oportunidade).

4.2.4. Empresas

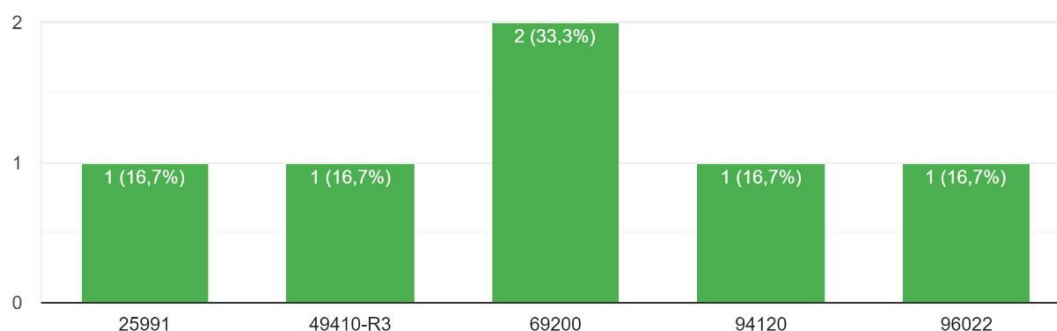
Aquando da aplicação do inquérito por questionário na fase de diagnóstico do PMIND foram obtidas 35 respostas, número bastante superior ao número de respostas obtidas no inquérito aplicado na fase da Avaliação (8).

2 - Freguesia
8 respostas



As empresas que responderam ao inquérito por questionário pertencem maioritariamente à união de freguesia de Campo e Sobrado (4), seguidas de Valongo (2) e por fim as freguesias de Alfena (1) e Ermesinde (1).

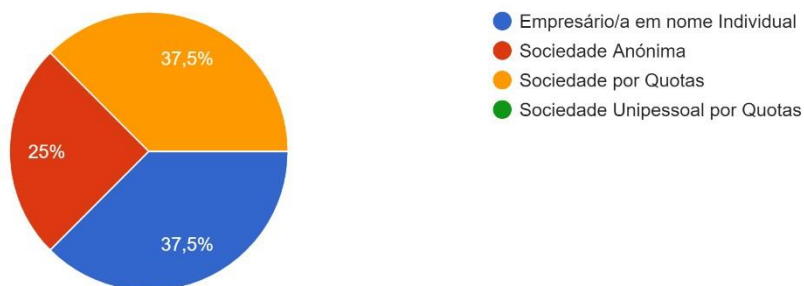
3 - Classificação da Atividade Económica (CAE) da Empresa
6 respostas



Em relação à classificação por CAE de atividade, a maioria (33%) das empresas pertencem ao setor de atividades de contabilidade, auditoria e consultoria fiscal.

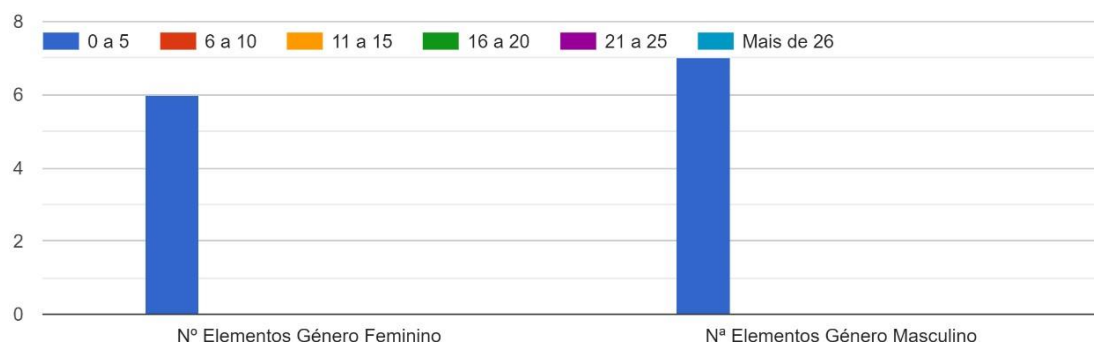
4 - Tipologia da Empresa

8 respostas



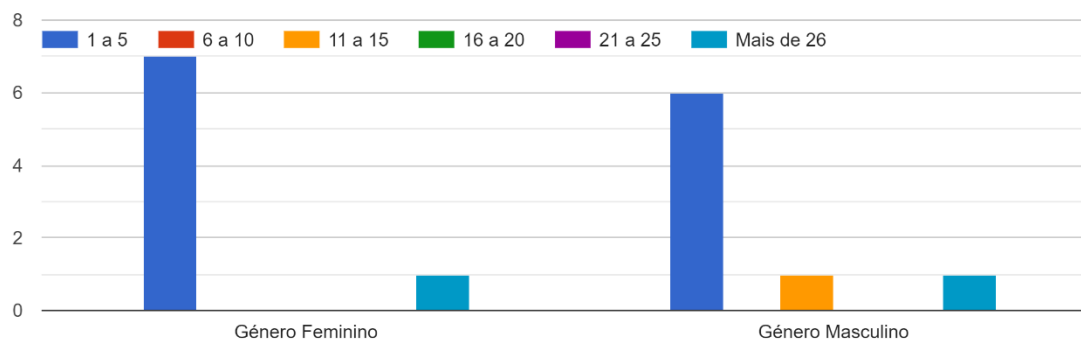
No que diz respeito à forma jurídica, 37,5% das empresas são sociedades por quotas, igual percentagem obtida em relação a empresários/as em nome individual, seguida de 25% que têm a forma jurídica de sociedade anónima.

6 - Pessoas integrantes dos Órgãos Sociais/ da Gerência/ da Administração/ da Direção (nº de elementos desagregados por sexo e cargo).



Em relação às pessoas integrantes dos órgãos sociais/gerência/administração/direção, as mesmas são maioritariamente do género masculino (10 elementos).

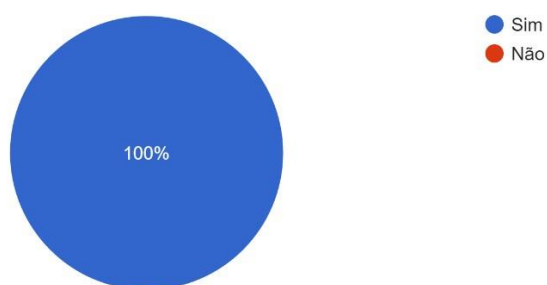
7. Colaboradores/as da Empresa (desagregados por sexo)



Quanto à representatividade dos colaboradores/as das empresas desagregados por sexo, podemos aferir que a maioria dos/as colaboradores/as das empresas são do género masculino (7 das empresas têm entre 1 a 5 colaboradoras e 1 das empresas tem mais de 26 colaboradoras), apesar da diferença não ser muito significativa (6 das entidades têm entre 1 a 5 colaboradores, 1 entidade tem entre 11 a 15 colaboradores e 1 entidade tem mais de 26 colaboradores).

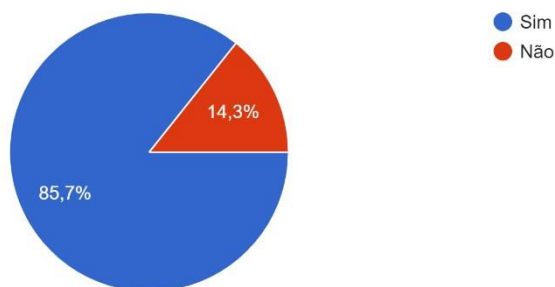
8. A Empresa implementa o código de boa conduta para a prevenção e combate no assédio ao trabalho?

8 respostas



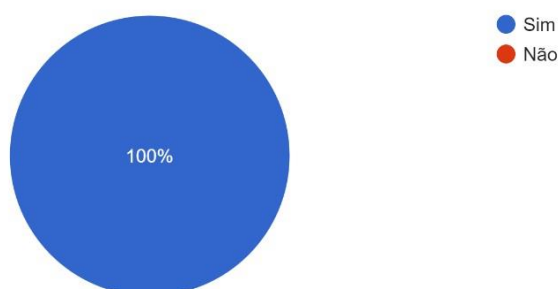
9. A Empresa aplica a Norma Portuguesa de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP: 4552: 2016)?

7 respostas



10. A Empresa aplica medidas de prevenção ao assédio moral e sexual?

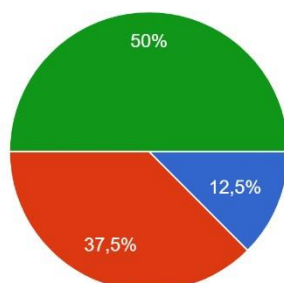
8 respostas



Quando questionadas se aplicam medidas de prevenção ao assédio moral e sexual, todas as empresas responderam que implementam o código de boa conduta para a prevenção e combate no assédio no trabalho, tendo respondido afirmativamente em relação à aplicação de medidas de prevenção ao assédio moral e sexual. Contudo, apenas 85,7% das empresas responderam que aplicam a NP 4552:2016.

11. Indique as medidas de conciliação da vida familiar e/ou prevenção de combate ao assédio implementadas e aplicadas na empresa:

8 respostas

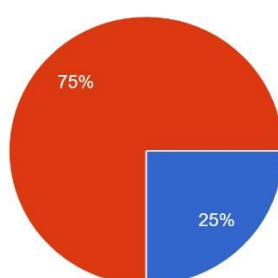


- Fomenta a informação e a formação sobre assédio e de gestão de conflitos no trabalho;
- Aquando do processo de admissão de trabalhadores/as faz constar a declaração de conhecimento e aceita...
- Promove ações de formação/ sensibilização sobre a prevenção e co...
- Incentiva as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de...

Em relação às medidas de conciliação da vida familiar e/ou prevenção de combate ao assédio, a maioria das empresas (50%) respondeu que incentiva as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos. Cerca de 37,5% respondeu como medidas aquando do processo de admissão de trabalhadores/as fazerem constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no Código de Conduta.

12 - A Empresa desenvolveu ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade e não discriminação no trabalho?

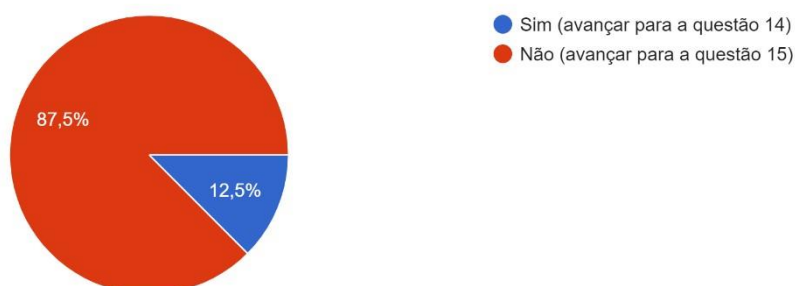
8 respostas



- Sim
- Não

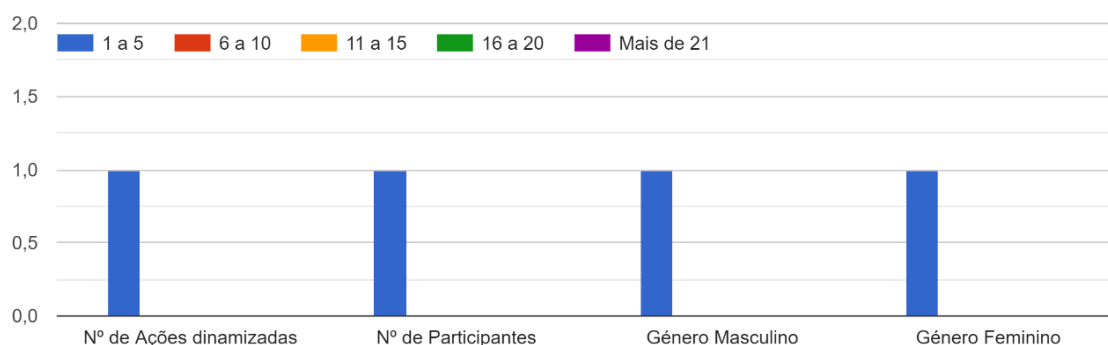
13 - A Empresa desenvolveu ações de formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação no Trabalho?

8 respostas



A maioria das empresas não desenvolveu ações de sensibilização, nem ações de formação sobre a igualdade e não discriminação no trabalho, contudo as entidades não realizaram um registo destas ações de formação, por esse motivo não foram obtidas respostas para a questão 14 (Indique o número de ações dinamizadas e a sua designação).

15 - Indique o número de Ações dinamizadas e o nº de participantes por ação.



Uma das empresas, promoveu entre 1 a 5 ações de formações, tendo tido entre 1 a 5 participantes. Contudo, não conseguimos aferir se foram mais do género feminino ou masculino, uma vez que além de ser uma amostragem muito pequena, a entidade não tem os registos de presença dos/as participantes nestas mesmas ações. Podemos, contudo, verificar que existe uma equidade de género no número de participantes das ações dinamizadas.

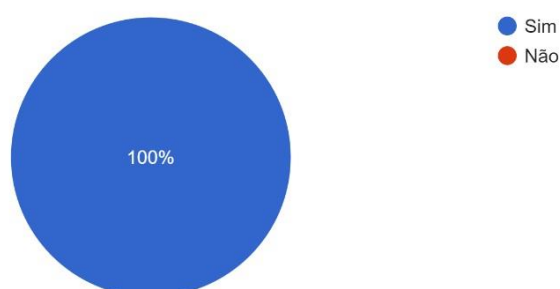
16 - Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade e Não Discriminação no Trabalho?

Formação

A maioria das empresas respondeu que gostaria que fossem realizadas mais formações sobre a igualdade e não discriminação no trabalho. Nesse sentido, seria benéfico o PMIND na sua implementação realizar ações de formação junto das empresas do concelho, de forma a que as mesmas possam ter um maior conhecimento sobre a temática e, também, serem agentes de mudança, podendo implementar e dinamizar nas suas empresas medidas que fomentem a igualdade e a não discriminação.

17 - Na sua Empresa aplicam a igualdade salarial?

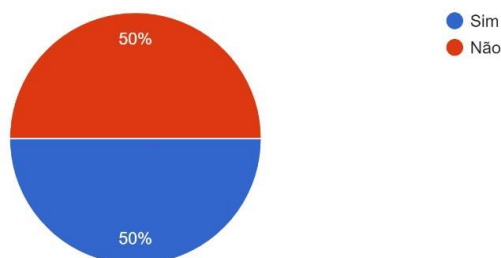
8 respostas



Todas as empresas que responderam ao inquérito por questionário aplicam a igualdade salarial, nesse sentido conseguimos verificar que houve uma mudança neste aspeto nas empresas face à fase de diagnóstico, sendo que nessa fase se verificava uma desigualdade salarial.

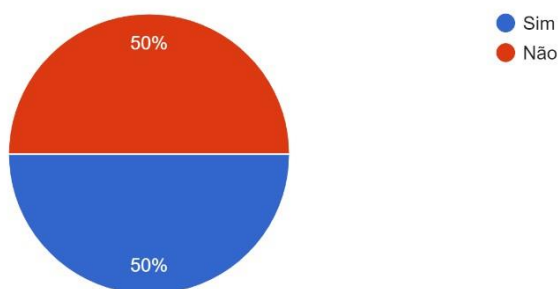
18 - Teve conhecimento de alguma das ações promovidas pelo Município de Valongo no âmbito do Projeto Valorizar @ Igualdade?

8 respostas



19 - Costuma consultar no site do Município de Valongo as atualizações e divulgações do projeto?

8 respostas

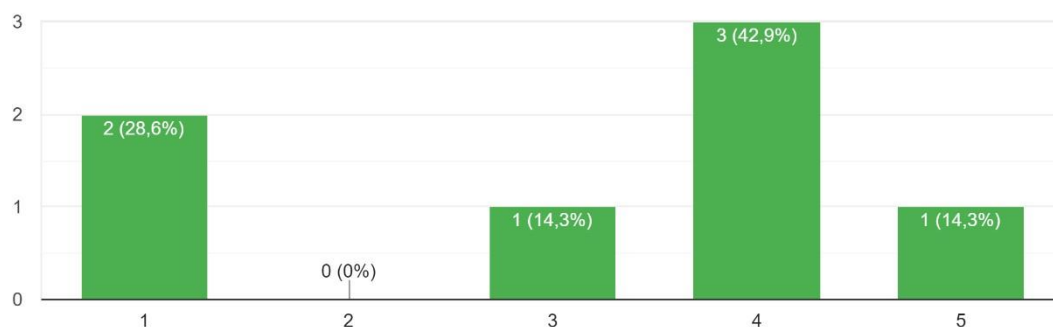


Podemos verificar que 50% das entidades teve conhecimento de algumas das ações promovidas pelo projeto Valorizar@Igualdade, enquanto os restantes 50% responderam que não tiveram. Neste sentido, sugerimos que a divulgação do projeto seja mais abrangente, de forma a que se possa chegar a um maior número de entidades.

Em relação à consulta do site do município de Valongo, 50% das entidades consultam no site do município de Valongo as atualizações e divulgações do projeto, enquanto que os restantes 50% responderam negativamente. Estes dados podem estar relacionados com o facto do projeto não ter sido mais abrangente na sua divulgação, mas, também, com o facto do site do município de Valongo não estar muito visível o acesso ao projeto e às suas atividades.

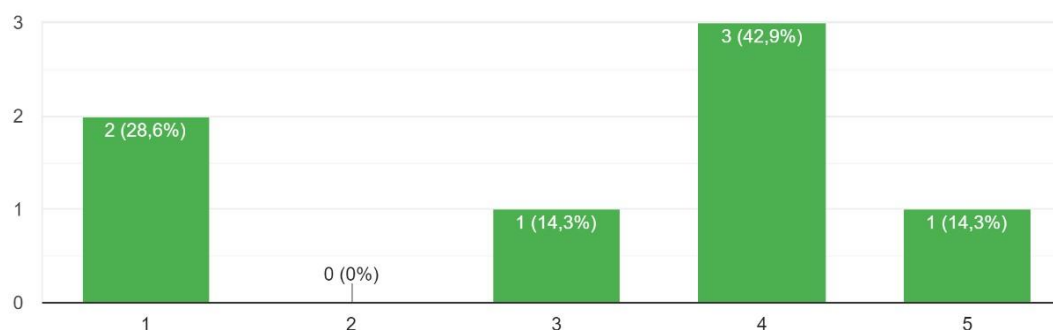
20 - De que forma, na sua empresa, a implementação do Projeto Valorizar @ Igualdade contribuiu para desenvolver e implementar iniciativas de promoção de Igualdade e Não Discriminação?

7 respostas



21 - Que impacto sentiu com o Projeto Valorizar @ Igualdade?

7 respostas



A maioria das empresas sentiu bastante impacto com a implementação do Projeto Valorizar@Igualdade. Contudo duas empresas responderam que não sentiram qualquer impacto, pelo que consideramos ser muito importante promover um maior envolvimento do tecido empresarial no projeto, permitindo um maior contributo das mesmas para a implementação do PMIND, de forma a que se torne cada vez impactante para as empresas.

22 - Que tipos de medidas e/ou ações gostaria de ver implementadas no projeto Valorizar @ Igualdade?

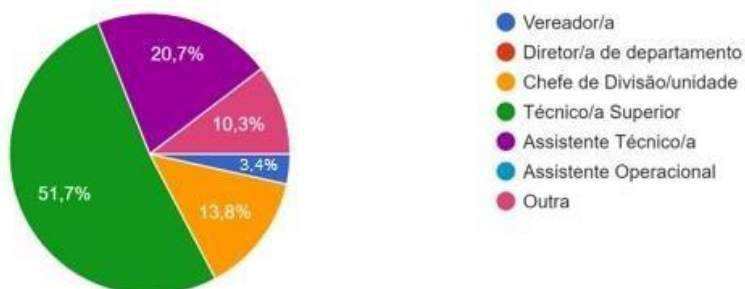
Ações de formação gratuitas

As empresas destacam como principal medida a ser implementada pelo projeto a realização de ações de formação gratuitas, de forma a expandir o seu conhecimento nesta temática e conseguirem averiguar quais as melhores medidas a aplicar nas empresas para promover a igualdade e a não discriminação.

4.2.5. Interno

Apesar de não ter sido aplicado um inquérito por questionário aos/as colaboradores/as do município de Valongo na fase de diagnóstico, entendemos que, metodologicamente, o presente relatório ficaria mais rico se tivéssemos dados representativos do pessoal interno, pelo que foi aplicado um inquérito à equipa alargada (Equipa da Igualdade), num total de 29 participantes.

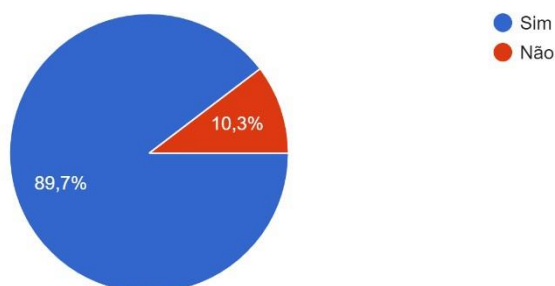
1 - Categoria Profissional
29 respostas



Podemos verificar que a maioria das respostas obtidas foram de colaboradores/as com a categoria profissional de técnicos/as superiores (51,7%), seguida dos/as assistentes técnicos/as (20,7%), dos/as chefes de divisão/unidade (13,8%), outra (10,3%) e da Vereadora responsável pelo pelouro (3,4%). Não houve, deste modo, respostas por parte de Assistentes Operacionais.

2 - Esteve presente em ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade e não discriminação no trabalho?

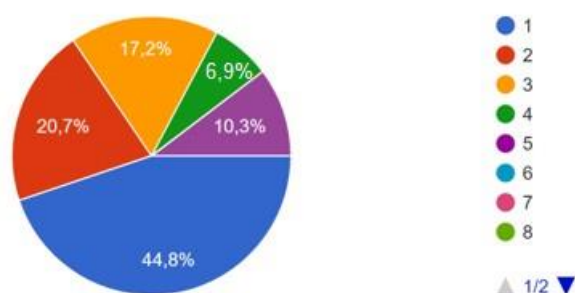
29 respostas



A maioria dos/as colaboradores/as estiveram presentes em ações de sensibilização e/ou projetos e não discriminação no trabalho (89,7%), sendo que nos relatórios de acompanhamento intermédios estão presentes os registos destas ações de sensibilização/projetos sobre a igualdade e não discriminação no trabalho.

3 - Indique o número de ações de sensibilização em que esteve presente.

29 respostas

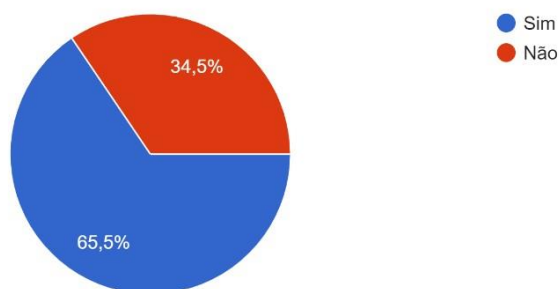


A maioria dos/as colaboradores/as (65,5%) esteve presente em pelo menos uma ação, ou seja, estiveram presentes numa ação (44,8%) e em duas ações (20,7%). De seguida, 17,2% marcaram presença em 3 ações, 10,3% marcou presença em 5 ações, e, por último, 6,9% marcaram presença em 4 sessões. Podemos, deste modo, aferir que, apesar de todos/as os colaboradores/as inquiridos/as terem participado em pelo menos uma ação de sensibilização, 44,8% não conseguiu estar presente em mais que uma ação de sensibilização, pelo que sugerimos uma maior divulgação das

ações junto dos/as colaboradores/as do município, de forma a que seja perceptível a importância da temática e do papel dos/as mesmos/as como agentes de mudança.

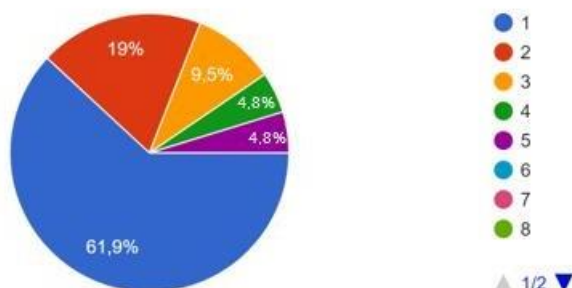
4 - Esteve presente em ações de formação sobre a Igualdade e a Não Discriminação no Trabalho?

29 respostas



5 - Indique o número de ações de formação em que esteve presente.

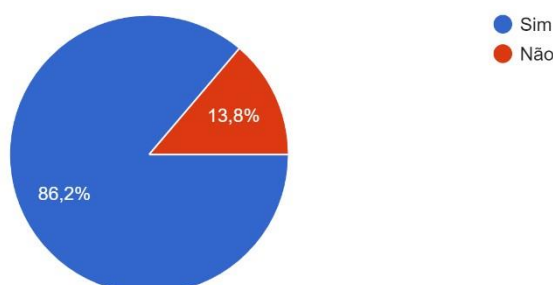
21 respostas



A maioria dos/as colaboradores/as esteve presente numa ação de formação (61,9%), em duas ações de formação (19%), em 3 ações (9,5%), em 4 (4,8%) e 5 ações (4,8%). Deste modo, podemos aferir que a maioria dos/as colaboradores/as esteve presente em apenas uma ação de formação, pelo que consideramos que deve existir um esforço adicional no envolvimento dos/as colaboradores/as do município em ações de formação sobre esta temática.

6 - Esteve presente em reuniões do Projeto Valorizar @ Igualdade?

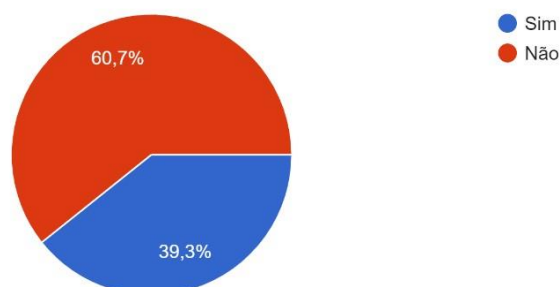
29 respostas



A maioria dos/as colaboradores/as esteve presente em reuniões do Projeto Valorizar@Igualdade, sendo que os registos das reuniões constam dos relatórios de acompanhamento.

7 - Esteve presente em Focus Group do Projeto Valorizar @ Igualdade?

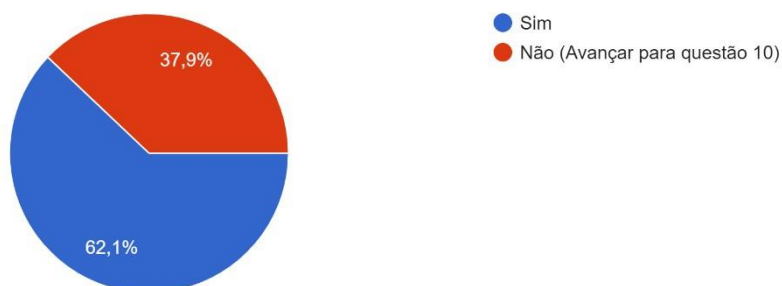
28 respostas



A maioria dos/as colaboradores/as não esteve presente em *Focus Group* aquando da elaboração do PMIND. Contudo, face aos dados anteriores da participação em ações de sensibilização, ações de formação e de reuniões, conseguimos aferir um decréscimo na participação nos *focus group*. Considerando que os *focus group* são um meio indispensável para que surjam novos contributos, novas ideias e excelentes momentos de partilha, consideramos que seria importante fazer uma maior dinamização da realização dos mesmos e solicitar a maior participação possível por parte da equipa.

8 - Teve conhecimento do Projeto Valorizar @ Igualdade aquando da fase de diagnóstico do mesmo?

29 respostas



A maioria dos/as colaboradores/as teve conhecimento do Projeto Valorizar@Igualdade aquando da fase de diagnóstico. Contudo, 37,9% respondeu que não teve conhecimento, sendo uma percentagem de valor relevante, consideramos que o facto de o diagnóstico não ter sido divulgado para todos/as os/as colaboradores/as, pode ter influenciado a baixa adesão aos *focus group* e contributos internos.

Contudo, os/as colaboradores/as que tiveram conhecimento do diagnóstico referiram de que forma isso os/as permitiu darem contribuições para a elaboração do plano:

9 - Em que medida o facto de ter tido acesso ao diagnóstico do Projeto Valorizar @ Igualdade lhe permitiu dar contribuições para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação?

7 respostas

Permitiu-me perceber quais as áreas que necessitavam de intervenção e propor medidas para tentar colmatar essas necessidades

Conheci melhor a realidade do Concelho de Valongo, logo o plano visa colmatar as fragilidades identificadas.

pude avaliar as necessidades e propor melhorias

Desde inicio

Permitiu contributos ajustados à realidade do concelho.

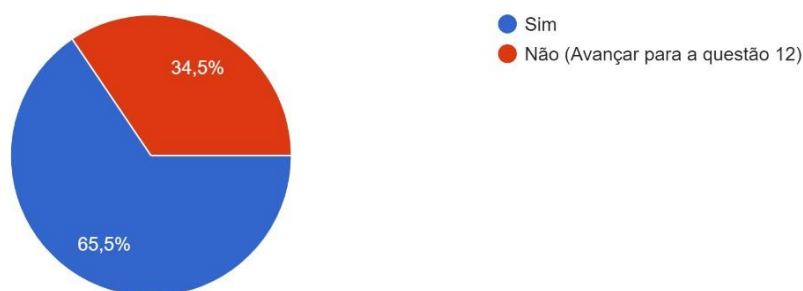
Permitiu ter uma compreensão mais profunda dos desafios e oportunidades relacionadas à igualdade e não discriminação

Na medida de se encontrar ações para melhoria do plano

A percepção da realidade e dos dados concretos, permite com mais conhecimento definir ações para ajudar a construir a efetiva Igualdade.

10 - Costuma consultar no site do Município de Valongo as atualizações e divulgações do projeto Valorizar @ Igualdade ?

29 respostas

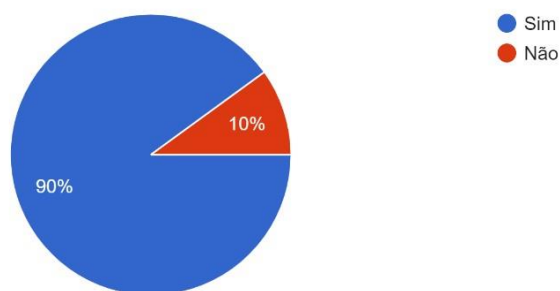


A maioria dos/as colaboradores/as do município (65,5%) costuma consultar as atualizações e divulgações no site do município de Valongo, enquanto que 34,5% responderam que não costumam consultar. Esta ausência de consulta poderá estar relacionada com o facto de o projeto no site do município não ter o destaque ideal

e mais visível, o que seria uma mais valia para uma maior disseminação do projeto e participação nas atividades do mesmo.

11 - Através da consulta ao site, teve conhecimento das diversas ações realizadas?

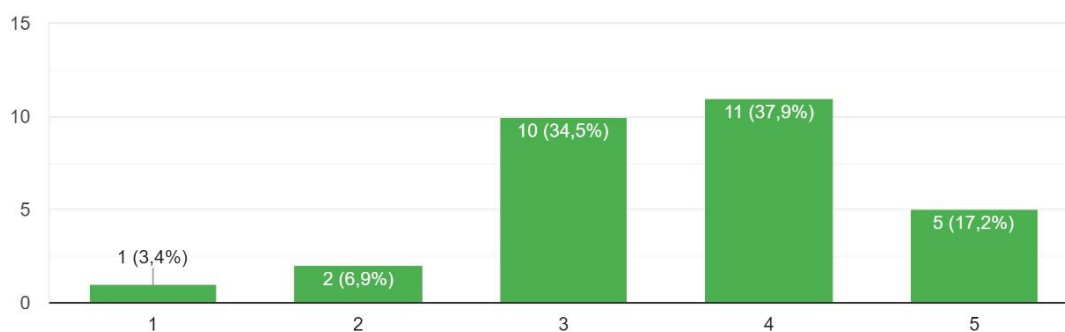
20 respostas



Podemos aferir que 90% dos/as colaboradores/as teve conhecimento das ações realizadas, enquanto que apenas 10% dos/as colaboradores/as não teve conhecimento. Consideramos que a informação das ações realizadas poderia ser, também, enviada internamente por e-mail, para que seja possível todos/as os/as colaboradores/as terem conhecimento e estarem a par das mesmas.

12 - Qual o impacto que sentiu com a implementação do Projeto Valorizar @ Igualdade?

29 respostas



A maioria dos/as colaboradores/as sentiu algum impacto com a implementação do projeto Valorizar@Igualdade, 17,2% responderam que sentiram bastante impacto, 37,9% sentiu um bom impacto, 34,5% sentiram de modo

suficiente o impacto, 6,9% sentiram pouco impacto e os restantes 3,4% não sentiram qualquer impacto. Podemos aferir que na globalidade o projeto teve impacto e foi uma mais valia para novas iniciativas de promoção de igualdade e combate à não discriminação.

De seguida, alguns dos/as colaboradores/as expõem as medidas e ações que gostariam de ver implementadas com o projeto e apresentam recomendações para o sucesso futuro do projeto Valorizar@Igualdade:

13 - Que tipo de medidas e/ou ações gostaria de ver implementadas no projeto Valorizar @ Igualdade?

15 respostas

A criação de uma Rede de Conselheiros e Conselheiras da Igualdade ao nível da Área Metropolitana do Porto;

Ações que se centrem nas crianças em idade pré-escolar. As campanhas produzidas para esta faixa etária são muito importantes para o futuro das mesmas ao mesmo tempo que produz efeito imediato por "contágio" aos pais e todas as pessoas que convivam com a criança.

definir ações ao nível do ensino pré-escolar, para sensibilizar para a temática

Uma maior transparência na implementação das ações com a colaboração de todos, inclusive as chefias

Maior Sensibilização nas chefias, Diretores na atuação das medidas concretas e a sua aplicabilidade. Em termos do Projeto em si, o que "denoto" e daí haver resistência por parte de alguns colegas sobre a temática em si, é a não resposta em termos de assuntos a serem tratados, tais como: a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional.

Seriam importantes mais ações de sensibilização junto da comunidade educativa.

Mais medidas ligadas à promoção da cidadania e participação na sociedade.

Implementação de mais Ações/Formações sobre as Temáticas da Igualdade

Formação e capacitação, uma vez que considero importante que todos/as os profissionais do município tenham uma formação adequada em igualdade por forma a estar preparados para lidar com questões relacionadas com a diversidade e ser capazes de proteger ambientes inclusivos e respeitosos.

Todas as ações previstas são importantes, dando talvez mais relevância às definidas para educadores/as de infância, dirigentes/chefia de topo e empresas.

formação generalizada

Uniformização dos documentos com linguagem neutra

Nesta data não me ocorre nenhuma

Utilização de linguagem inclusiva em todos os documentos do município.

A linguagem neutra

Destacam-se como principais medidas/ações a serem implementadas uma maior participação das chefias, realização de ações de formação e de sensibilização junto de estabelecimentos de ensino e dos/as colaboradores/as do próprio município.

14 - O Projeto Valorizar @ Igualdade estará em implementação até 2025, nesse sentido, que recomendações sugere para o seu sucesso futuro?

14 respostas

Um maior envolvimento das Chefias e Executivo

Conseguir fazer com que as pessoas se consciencializem da importância da igualdade para a nossa sociedade. Para o sucesso e para a mudança de mentalidades há que intervir no ensino pré-escolar.

envolvimento das chefias e executivo

Permitir e sensibilizar a participação de todos os/as funcionários/as no projeto

Maior destaque por parte do executivo e equipa do PMIND, para um projeto desta dimensão atingir os devidos objetivos.

Continuar, antes de mais, o bom trabalho que tem vindo a ser desenvolvido e sensibilizar cada mais a comunidade para a questão da Igualdade.

Projetos com uma intervenção mais estruturada, ou seja, em substituição de ações informativas e de sensibilização.

Mais Formação sobre o Tema

Penso que para o projeto ter sucesso será importante monitorar e avaliar continuamente o mesmo para garantir que todos os objetivos sejam alcançados.

A sensibilização da gestão de topo (presidente e vereadores) da importância do Plano, dos seus objetivos e medidas.

Insistir e persistir até estarmos tod@s em sintonia

Realizar reuniões no sentido de se encontrar novas ideias para melhorar

O envolvimento de tod@s. A sensibilização de tod@s os e as colegas para a necessidade de construir um caminho de Igualdade, já que sem a qual não há cumprimentos dos valores fundamentais da humanidade e do desenvolvimento de uma sociedade, justa, livre e igualitária.

Divulgação

Como principais recomendações destacam-se: um maior envolvimento das chefias dos/as colaboradores/as do município e que haja a realização de mais ações de formação e de sensibilização sobre o tema.

Em suma, podemos concluir que a nível interno quase todos/as os/as colaboradores/as tiveram conhecimento do projeto Valorizar@Igualdade desde do início e que a maioria dos/as colaboradores/as está a par das dinamizações e atualizações do projeto.

4.3. Identificação das áreas bem-sucedidas do plano

Consideramos que as reuniões de trabalho que foram realizadas ao longo do PMIND foram uma mais valia, permitiram enormes contributos para o plano e para o seu desenvolvimento.

Destacamos, também, o contributo determinante dos vários *focus group* e reuniões abertas realizados pelos/as representantes de cada divisão, para a dinamização das ações inseridas no PMIND.

O facto de ter sido partilhado os resultados do diagnóstico efetuado e ter sido impulsionada a participação dos principais agentes locais na elaboração do PMIND, permitiu que houvesse contributos muito valiosos para a elaboração e implementação do PMIND, com particular envolvimento ativo das instituições que constituem o CLAS de Valongo.

Consideramos que os relatórios de acompanhamento foram fulcrais para uma monitorização do processo de implementação do plano. Através dos relatórios intermédios é possível ir medindo a realização das atividades e ações, permitindo aferir a taxa de execução das metas e o desenvolvimento de novas medidas de implementação do Plano.

5. RECOMENDAÇÕES

Após a avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), a Inforpreparação com base no processo avaliativo e nas contribuições de todos/as os/as agentes envolvidos/as recomenda que, futuramente, seja implementado um Programa de Ação, primeiramente nas escolas do 1º ciclo e, posteriormente, nos outros ciclos de ensino e ensino profissional, que inclua as temáticas da Igualdade e Não Discriminação. Tratando-se de temáticas transversais às diferentes disciplinas, estas podem fazer parte alternativa do currículo, fomentando nas crianças e jovens comportamentos e práticas no combate às desigualdades, disseminando esses comportamentos nos/as encarregados/as de educação.

Outra recomendação, seria sugerir a CIG para num futuro aviso desta tipologia de candidaturas, serem incluídas as IPSS's e outras organizações que fazem parte dos CLAS de cada município, como agentes de disseminação da igualdade e não discriminação.

Recomendamos, igualmente, que na implementação deste PMIND seja promovido, de forma mais ativa e consistente, um maior envolvimento das chefias e classe política (membros do executivo e assembleia municipal) no que concerne às temáticas da Igualdade e não discriminação.

Como sugestão de melhoria, recomendamos que sejam desenvolvidos esforços para tornar mais intuitivo o acesso ao PMIND - “Valorizar@Igualdade” no website do município de Valongo, uma vez que consideramos que é de difícil acesso o link do projeto, para efeitos de consulta das atualizações, publicações e dinamizações.

Também, sugerimos que seja mais dinâmico o Plano de Comunicação do PMIND - “Valorizar@Igualdade”, de forma a aumentar a promoção do PMIND nas redes sociais, chegando mais facilmente à comunidade local de Valongo, dando-lhes a conhecer as diversas ações e medidas desenvolvidas.

Por último, entendemos que o espaço temporal de análise entre o início da implementação do PMI e o seu processo de Avaliação é muito curto, sendo que tal reflete-se nas respostas de algumas entidades que referem que desconhecem a implementação do PMI, quando na realidade participaram ativamente em ações desenvolvidas pelo Município de Valongo e integradas no Plano de Ação do PMI. São os casos, por exemplo, dos agrupamentos de escolas e das Associações culturais e desportivas.

Assim, na nossa opinião, o processo de avaliação do PMIND deveria ter ocorrido num espaço temporal, nunca inferior a 18 meses, após o início da implementação do PMIND, de forma a verificar-se uma maior e melhor disseminação das questões da igualdade e não discriminação na população Valonguense (Ameaça).

6. CONCLUSÃO

Após a realização da avaliação ao Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação concluímos que o projeto está a ser implementado cumprindo as metas propostas, uma vez que têm sido realizadas diversas ações de sensibilização e de formação, não só internamente, como externamente, procurando disseminar o projeto junto da comunidade local.

A Equipa para a Igualdade tem demonstrado uma enorme preocupação em serem agentes de mudança e permitirem que toda a comunidade se possa tornar ela própria impulsionadora da mudança, na luta por uma sociedade mais igualitária e não discriminatória.

Quanto à realização deste relatório de avaliação, a Inforpreparação sentiu como maior dificuldade a baixa taxa de resposta aos inquéritos por questionário, apesar de ter reunido todos os esforços para que todas as entidades respondessem aos mesmos, estabelecemos contactos via e-mail e telefonicamente, de forma a apelar à resposta e explicando a importância dos contributos, mas sem grande sucesso.

No que concerne aos estabelecimentos de ensino, foi enviado o inquérito por questionário a 2 entidades e foram obtidas 2 respostas, aferindo uma taxa de 100% de resposta.

No que concerne aos organismos de saúde, foi enviado o inquérito por questionário a 2 entidades e obtivemos 1 resposta, aferindo uma taxa de resposta de 50%.

No que concerne às associações culturais, procedemos ao envio do inquérito a 20 entidades, tendo sido obtidas 5 respostas, aferindo uma taxa de resposta de 25%. Quanto às associações desportivas foi enviado o inquérito a 17 entidades, tendo sido obtidas 12 respostas, aferindo uma taxa de resposta de 70,60%.

Por fim, foi enviado inquérito por questionário para 35 empresas, tendo sido obtidas apenas 8 respostas, aferindo uma taxa de 22,85%.

Em conclusão, das respostas que obtivemos, a maioria das entidades tinha conhecimento do projeto “Valorizar@Igualdade”. As entidades que ainda não conheciam o projeto, além de ficarem a conhecer, demonstraram também interesse em se manterem atualizadas sobre as atividades do projeto (Oportunidade).

Desta forma, consideramos que este processo de avaliação contribuiu para a divulgação do projeto junto de várias entidades, permitindo ao Município de Valongo e à Equipa da Igualdade ter acesso a novos contributos e recomendações para que o Projeto seja cada vez mais abrangente, produtivo e causador de mudança (Oportunidade).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUILAR, Maria José e ANDER-EGG, E. (1995), *Avaliação de Serviços e Programas Sociais*, Petrópolis, Vozes

CAPUCHA, Luís, PEGADO, Elsa, SALEIRO, Sandra Palma, (1999), *Definição, Contributos e Precedentes da Avaliação, Metodologias de Avaliação de Intervenções Sociais*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Lisboa

CAPUCHA, Luís (2003), *Desafios da Pobreza*, ISCTE, policopiado.

CORREIA, Eugénia Soares Lopes. (s/d). *Gestão da Avaliação: Traços históricos*, Aveiro, Centro Integrado de Formação de Professores da Universidade de Aveiro.

DIAS, Mário Caldeira (1996), *Avaliação das Políticas de Emprego e Formação*, Coleção Estudos 20 Lisboa, IEFP

FRIEDMAN, Howard; Rossi, Peter, Wright, H. e Sonia, R., (1979), *Évaluer des projets sociaux dans les pays en développement*, Centre de Développement de l'Organisation de Coperation et Développement Économique, OCDE

GOMES, Olga (1997), *Avaliação do Projeto de Desenvolvimento Integrado da Freguesia da Sé (Relatório do Seminário Temático - Variante «Planeamento e Desenvolvimento»)*, Évora, Departamento de Sociologia da Universidade de Évora

GOULÃO, Maria de Fátima (1996), *“A Avaliação como instrumento de desenvolvimento dos projectos de luta contra a pobreza de Almada”*- Comunicação apresentada no Encontro Regional de Projectos de Luta contra a Pobreza, Tróia

GUERRA, Isabel Carvalho (2000), *Fundamentos e Processos de uma Sociologia de Ação- O Planeamento em Ciências Sociais*, Cascais, Principia, Publicações Universitárias e Científicas

KATZ, F. M. e SNOW, R. (1981), *Evaluación del rendimiento de los trabajadores de la salud- Manual de formación y supervisión*, Ginebra, OMS

KOSECOFF, J. E; FINK, A. (1982), *Evaluation Basics. A Practioner's Manual*, Beverly Hills, Ed. Sage

LOUREIRO, Armando et al. (2000), *“A (O)missão da componente avaliativa nos projectos de desenvolvimento local e de intervenção social”*, Revista Economia e Sociologia, n.º 69, pp.113-147

MOREIRA, Carlos Diogo (1995), *Modelos e Métodos de Avaliação de Programas de Investigação e Ação*, Lisboa, IS

ANEXOS – GRELHA DE AVALIAÇÃO

C.1 . GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO PARA O RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO

1. 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
Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto Local Gender Equality) ² ?	Sim
Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, participarão ou acompanharão a execução do diagnóstico?	Sim
Participação dos stakeholders	Houve participação ativa dos atores locais, públicos e privados, com e sem fins lucrativos, garantindo o envolvimento da comunidade na elaboração do diagnóstico?	Sim
Número total de “SIM”		4

2. 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 ³ ?	Sim
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidade 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 ⁴ ?	Sim
Número total de “SIM”		4

C.2. GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO PARA O PLANO PARA A IGUALDADE

1. 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).	Sim
Conselheiro/a local para a igualdade	Foi nomeado um/a(s) conselheiro/a(s) local para a igualdade nos termos propostos pela Resolução do Conselho de Ministros 39/2010, de 25 de maio?	Sim
Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local ⁵ ?	Sim
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART ⁶ para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)?	Sim
Número total de "SIM"		4

2. 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) ⁷ ?	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 de cada medida?	Sim
Identificação dos recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas?	Sim
Número total de "SIM"		4

3. 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
Prestação de contas	O modelo de governação prevê ¹⁰ a apresentação de um relatório dos primeiros 12 meses de execução à Assembleia Municipal, previamente validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local?	Sim
Avaliação dos primeiros 12 meses	Está prevista no plano uma avaliação dos primeiros 12 meses de implementação realizada por uma entidade externa e a ser validada pela Equipa para Igualdade na Vida Local?	Sim
Avaliação Final	Está prevista no plano uma avaliação final que deverá ser apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, dando assim continuidade ao processo iniciado?	Sim
Número total de "SIM"		4

C.3. GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO PARA O RELATÓRIO DE EXECUÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

1. Adequabilidade da execução

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

2. 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
Participação ativa da Equipa	As reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima dos 2/3)?	Não
Prestação de contas	O relatório dos primeiros 12 meses foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal?	Sim
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	Sim
Número total de “SIM”		3

C.4. GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO PARA O PRODUTO DAS AÇÕES DE DIVULGAÇÃO EMPREENDIDAS

1. Divulgação

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?	Sim
Encontro com pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim
Número total de “SIM”		4

C.5. GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO PARA O RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE

1. 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
Metodologia de avaliação	O relatório de avaliação explicita a metodologia de avaliação seguida?	Sim
Participação	Foi tida em consideração a perspetiva dos diferentes stakeholders envolvidos no processo?	Sim
Avaliação quantitativa	O relatório de avaliação faz uma avaliação quantitativa das metas alcançadas?	Sim
Número total de "SIM"		4

2. 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?	Sim
Sucessos e insucessos	O relatório de avaliação identifica claramente os sucessos e insucessos do processo de implementação do Plano?	Sim
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?	Sim
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?	Sim
Número total de "SIM"		4

3. 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?	Sim
Oportunidades	O relatório de avaliação identifica claramente as oportunidades no território que possam alavancar a boa execução do Plano?	Sim
Impacto	O relatório de avaliação faz um balanço global do impacto da implementação do plano no território?	Sim
Validação	O relatório de avaliação foi remetido ao Executivo da Câmara após aprovação da Equipa para a Igualdade para a Vida Local?	Sim
Número total de "SIM"		4

VALorizar @ igualdade

