arouca
câmara
municipal

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO FINAL

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025 DO MUNICÍPIO DE AROUCA

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:
PO ISE
INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

arouca
câmara
municipal

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO FINAL

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022-2025 DO MUNICÍPIO DE AROUCA

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:
PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Ficha Técnica

Título: Relatório de Avaliação do Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação do Município de Arouca 2022-2025

Relatório desenvolvido no âmbito da Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português.

Organismo Intermédio: CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Avaliação externa realizada por: Logframe - Consultoria e Formação, Lda.

Em articulação com: Município de Arouca I Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural, Turístico e Desportivo e EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

Junho de 2023

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:

PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Índice

Nota Prévia 6
Sumário Executivo 7
Conclusões e Recomendações 8
Metodologia 11
Avaliação 12
- Coerência 12
- Pertinência 15
- Eficiência 15
- Eficácia 17
- Impacto 24
- Equidade 25
- Sustentabilidade 26
- Análise dos Produtos 27

Bibliografia e Fontes Consultadas 31
Anexo 33

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Índice de Figuras

Figura 1. Número de medidas executadas até junho de 2023, face ao previsto no PMIND Arouca 8

Figura 2. Análise das principais mudanças, fatores críticos de sucesso oportunidades e ameaças à implementação do PMIND Arouca 9

Figura 3. Taxa de execução do orçamento até junho de 2023, face ao investimento total elegível ... 16

Figura 4. Perceção do nível de adequação dos recursos pela EIVL 16

Figura 5. Taxa de execução do n.º de medidas face ao previsto no PMIND Arouca por eixo de intervenção, até junho 2023.....17

Figura 6. Auto-avaliação dos Stakeholders locais sobre a sua participação na elaboração e implementação do PMIND (1. Nenhuma participação; 5. Total Participação).....25

Índice de Tabelas

Tabela 1. Objetivos Estratégicos ENIND e Objetivos Gerais PMIND Arouca 13

Tabela 2. Mudanças previstas nos objetivos gerais do PMIND Arouca e medidas implementadas por eixo 14

Tabela 3. Taxa de concretização dos objetivos específicos face ao previsto até junho de 2023 na Vertente Interna.....18

Tabela 4. Taxa de concretização dos objetivos específicos face ao previsto até junho de 2023 na Vertente Externa.....20

Nota Prévia

O presente documento apresenta a avaliação final da implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Arouca - AROUCA+Igual (PMIND Arouca), elaborado pela Logframe - Consultoria e Formação, Lda. e em conformidade com o estipulado no Aviso N.º POISE – 22.2020-03 - Tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

A informação contemplada no documento integra uma leitura da performance do PMIND centrada na análise nos critérios da coerência, pertinência, eficiência, eficácia, impacto, equidade e sustentabilidade.

Âmbito e objetivos

Neste relatório de avaliação final, referente à implementação do PMIND Arouca será apresentada a análise da informação recolhida até junho de 2023 por forma a contribuir para:

- ✓ Um acompanhamento contínuo da implementação das medidas, dos recursos acionados para a sua concretização e dos resultados por elas gerados;
- ✓ A organização de informação que permita retirar conclusões e apoiar a melhoria contínua no processo de implementação do Plano e, se necessário, suportar procedimentos de replaneamento;
- ✓ A partilha de uma comunicação estruturada e relevante para os decisores locais.

Sumário Executivo

O presente documento sistematiza o processo de avaliação final do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Arouca - AROUCA+Igual (PMIND Arouca), em conformidade com o estipulado no Aviso N.º POISE – 22.2020-03 - Tipologia de Operações 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade e com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030 (ENIND).

A análise realizada assentou numa leitura da performance da implementação do PMIND e das suas medidas nas Vertentes interna e Externa, centradas na avaliação da coerência, pertinência, eficiência, eficácia, impacto, equidade e sustentabilidade do processo de implementação do Plano. Para este efeito, procurou-se responder às questões de avaliação definidas no Referencial de Avaliação, tendo como fontes de informação o Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca 2022, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 2022-2025 do Município de Arouca - Arouca+Igual, o Relatório de Execução Preliminar do PMIND Arouca (outubro de 2022), o instrumento de Monitorização do PMIND Arouca (junho de 2023), uma entrevista a um membro do Município, um questionário aplicado junto dos *Stakeholders* locais (27 respostas) e um questionário dirigido à Equipa para a Igualdade na Vida Local (6 respostas).

Até junho de 2023, o PMIND Arouca implementou 30 das 36 medidas previstas, apresentando um elevado nível de execução para o período em análise (83%), maioritariamente das medidas que contribuem para "*incorporar ações de promoção da responsabilidade Social e Igualdade de Género nos principais instrumentos de planeamento estratégicos*" (Objetivo geral 1, referente ao eixo de intervenção Planeamento Estratégico) e para "*reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e reforçar a intervenção de respostas sociais a situações de violência doméstica e de género*" (Objetivo geral 4 do PMIND Arouca, referente ao eixo de intervenção Comunidade e Ação Social).

Para a promoção transversal da Igualdade e Não Discriminação será importante reforçar as medidas referentes aos eixos de intervenção Gestão de Recursos Humanos (Vertente Interna), Emprego, Conciliação e Empreendedorismo e Cultura e Desporto (Vertente Externa), assim como, continuar a investir na capacitação dos agentes locais e co-dinamização das iniciativas em parceria.

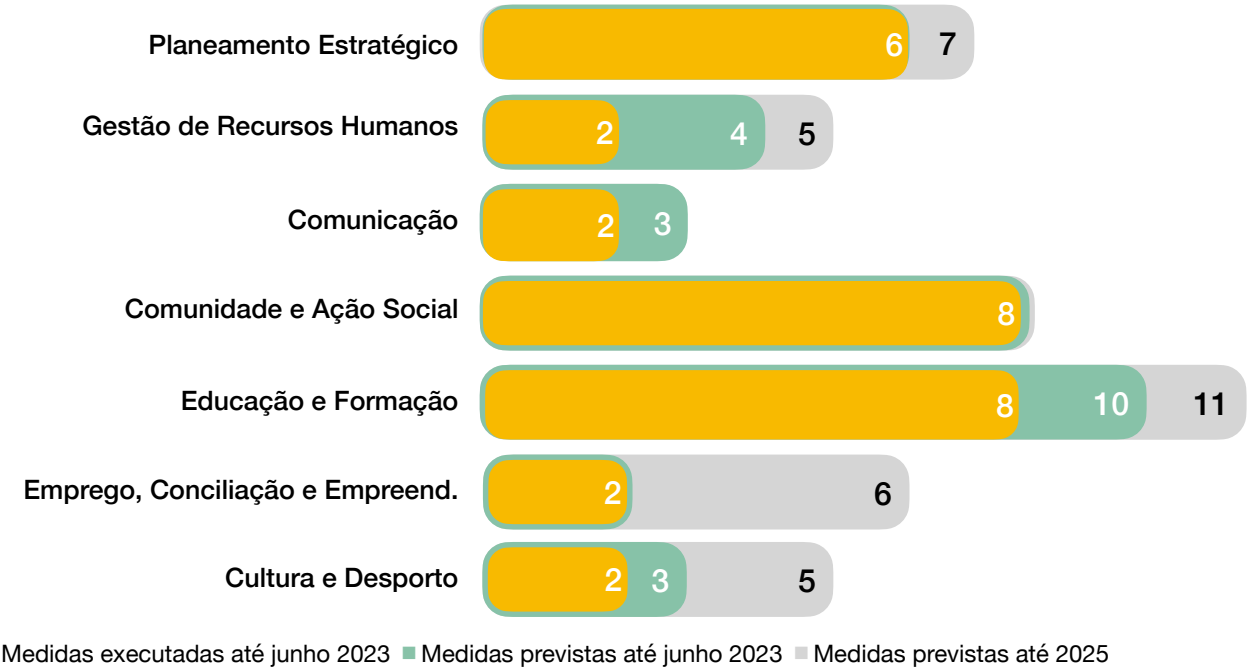
Conclusões e Recomendações

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Arouca - AROUCA+Igual representa o reforço do compromisso político, mobilizando "*interlocutores locais em torno da igualdade e não discriminação, eliminar estereótipos e contribuir para um desenvolvimento social local efetivo em todas as dimensões*" (p.6).

O PMIND Arouca apresenta um elevado nível de execução das medidas previstas - 83% das 36 medidas a implementar até junho de 2023 e 64% do total das medidas a implementar até 2025. Entre as 30 medidas implementadas até junho de 2023, 1 foi implementada parcialmente.

Para aumentar a eficácia da implementação do PMIND será necessário reforçar as medidas previstas nos eixos referentes à Gestão de Recursos Humanos, Comunicação (Vertente Interna), Educação e Formação e Cultura e Desporto (Vertente Externa).

Figura 1. Número de medidas executadas até junho de 2023, face ao previsto no PMIND Arouca



Fontes: PMIND Arouca; Instrumento de Monitorização do PMIND Arouca (junho de 2023)

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

A análise dos dados recolhidos à luz dos critérios de avaliação permitiu realizar uma leitura da performance da implementação do PMIND Arouca, atendendo à fase de implementação em que se encontra e identificar algumas evidências de mudanças, fatores críticos de sucesso, oportunidades e ameaças.

Figura 2. Análise das principais mudanças, fatores críticos de sucesso oportunidades e ameaças à implementação do PMIND Arouca

Principais mudanças

- Maior conhecimento, mais acesso a informação e sensibilização dos *Stakeholders locais* para a Igualdade e Não Discriminação;
- Redução dos comportamentos discriminatórios e da violência;
- Mudança de métodos e de procedimentos organizacionais, integrando os princípios da Igualdade;
- Interesse das organizações que compõem o CLAS em participarem na implementação das medidas do PMIND.

Fatores críticos de sucesso

- Elevada valorização política atribuída ao Plano pelo Executivo;
- Papel dos/as Conselheiras/os Locais para a Igualdade como uma mais-valia para o amplo debate em torno das temáticas;
- Envolvimento das organizações locais na co-organização e implementação das medidas;
- Envolvimento dos superiores hierárquicos e dos /das trabalhadores/as do Município em ações de divulgação.

Oportunidades

- Envolvimento das organizações que compõem o CLAS na elaboração e implementação do Plano;
- Capacitação das Chefias das organizações e da Equipa para a Igualdade na Vida Local, para gerar um efeito multiplicador no território;
- Partilha de experiências e identificação conjunta de soluções entre Municípios.

Ameaças

- Existência de estereótipos enraizados, associados ao facto de estarem inseridos numa comunidade de matriz predominantemente rural;
- Dificuldade de compatibilizar os recursos existentes com as ações a executar, dada a dimensão e estrutura do Município;
- Afectação de recursos humanos e materiais.

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Da análise da implementação do PMIND Arouca apresentam-se as seguintes recomendações, de forma a contribuir para um acompanhamento e monitorização mais eficazes e úteis:

- Reforçar a afetação de recursos humanos e materiais para aumentar a eficiência e eficácia da implementação do PMIND Arouca;
- Garantir a criação do mecanismo de denúncia de assédio no local de trabalho em preparação pelo Departamento de Recursos Humanos;
- Assegurar a implementação da ação prevista para atenuar as representações estereotipadas dos papéis na esfera familiar;
- Garantir a transposição de uma linguagem identitária para os documentos institucionais;
- Promover a ação de capacitação junto do Pessoal Docente com vista à consciencialização e sensibilização para a desconstrução de estereótipos e promoção de uma cultura de respeito;
- Dinamizar os fóruns comunitários/tertúlias, com especial incidência junto de comunidades rurais de diferentes freguesias;
- Sensibilizar as associações desportivas e associações do setor cultural, de forma a promover a igualdade de oportunidades no acesso à cultura e ao desporto;
- Promover uma sensibilização contínua dos diferentes atores locais e o seu envolvimento na implementação das medidas previstas;
- Investir na capacitação continua e transversal dos atores locais, nomeadamente das Chefias das organizações de forma gerar um efeito multiplicador no território e aumentar a sustentabilidade das ações;
- Assegurar uma ampla comunicação e divulgação das atividades junto da comunidade, com a utilização de produtos de comunicação e linguagem adequados aos diferentes públicos;
- Manter a partilha de experiências e identificação conjunta de soluções entre municípios.

De uma forma global, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Arouca - AROUCA+Igual apresenta um elevado nível de implementação das medidas previstas até ao momento, sendo importante continuar a investir na capacitação e promoção do trabalho em parceria, assim como, reforçar os recursos humanos e materiais para a implementação futura do PMIND Arouca, atendendo ao "*objetivo principal de ser capaz de mobilizar interlocutores locais em torno da igualdade e não discriminação, eliminar estereótipos e contribuir para um desenvolvimento social local efetivo em todas as dimensões*" (Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 2022-2025 do Município de Arouca - Arouca+Igual, p.6).

Metodologia

A metodologia de avaliação do PMIND Arouca teve como objetivo avaliar a implementação do Plano na sua globalidade, bem como cada uma das suas Vertentes (Interna e Externa), com o intuito de retirar conclusões e apoiar a melhoria contínua no processo da sua implementação e, caso necessário, suportar processos de replaneamento.

Pretende-se que a avaliação do PMIND permita dar um *feedback* estruturado e relevante aos decisores locais e orientar a intervenção no Município, tendo por base os seguintes princípios:

- ✓ Abordagem participativa e colaborativa;
- ✓ Diversidade na natureza da informação, utilizando indicadores qualitativos e quantitativos;
- ✓ Abordagem multi-método no que diz respeito aos métodos, instrumentos e estratégias de recolha de informação;
- ✓ Intenção clara e assumida de medir recursos, realizações, resultados e impactos/ mudanças;
- ✓ Utilidade como princípio basilar, assegurando que nenhum momento de trabalho é desprovido de objetivo ou enfoque claro e que cada processo e momento têm um contributo tangível para o processo de monitorização e avaliação.

Para uma leitura da performance da implementação do PMIND e das suas medidas, procurou-se responder a um conjunto de questões centradas na análise da coerência, pertinência, eficiência, eficácia, impacto, equidade e sustentabilidade do processo de implementação do Plano. Esta análise permitiu identificar as principais mais-valias e mudanças nas pessoas, na Autarquia e no território assim como, a mapear os fatores críticos de sucesso, oportunidades e ameaças associadas à implementação do PMIND.

Para o efeito foram definidas 13 questões de avaliação e identificadas as respetivas fontes de informação e instrumentos de recolha de dados. O presente Relatório teve como fontes de informação o Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca 2022, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 2022-2025 do Município de Arouca - Arouca+Igual, o Relatório de Execução Preliminar do PMIND Arouca (outubro de 2022), o instrumento de Monitorização do PMIND Arouca (junho de 2023), uma entrevista a um membro do Município, um questionário aplicado juntos dos *Stakeholders* locais (27 respostas) e um questionário dirigido à Equipa para a Igualdade na Vida Local (6 respostas).

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Avaliação

O Município de Arouca tem vindo a desenvolver, há mais de uma década, várias iniciativas para a promoção da Igualdade e Não Discriminação e na prevenção e no combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica. Como exemplos destas iniciativas destacam-se a nomeação de Conselheiros/as Locais para a Igualdade desde 2010, a assinatura do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) em 2011, tendo este sido ratificado em 2019 e renovado em 2023, para além da articulação com o Espaço Trevo desde 2006 e assinatura de um protocolo Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca 2022, pp.51-53).

A elaboração e implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Arouca procura dar forma a uma "*visão a longo prazo",* no âmbito da promoção da Igualdade e Não Discriminação (*Ibidem*, p.3).

Neste capítulo serão analisados os dados recolhidos à luz dos critérios de avaliação referentes à coerência, pertinência, eficiência, impacto, equidade e sustentabilidade, apresentando-se uma leitura da performance da implementação do PMIND Arouca e juntando uma análise dos produtos do Plano.

Coerência

De uma forma global o desenho do PMIND Arouca está alinhado com 7 dos 16 objetivos estratégicos apresentados na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, referentes aos Planos de ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e para o combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), com um maior alinhamento face aos objetivos do PAIMH.

Tabela 1. Objetivos Estratégicos ENIND e Objetivos Gerais PMIND Arouca

Objetivos Estratégicos ENIND		Objetivos Gerais PMIND Arouca
PAIMH OE1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública	⇄	- OE1. Incorporar os princípios da Igualdade e Não Discriminação nos processos chave inerentes ao planeamento estratégico do Município - OE2. Fomentar uma gestão de recursos humanos assente em pressupostos igualitários e de dignificação dos direitos dos e das trabalhadoras - OE3. Adotar uma política de comunicação e divulgação promotora da igualdade entre homens e mulheres, reforçando a proximidade com a comunidade
PAIMH OE2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	⇄	- OG6. Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades ao mercado de trabalho de mulheres e homens, bem como fomentar a implementação de planos para a igualdade nas empresas do concelho
PAIMH OE3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	⇄	- OG5. Desmistificar estereótipos de género; contribuir para a minimização de toda as formas de discriminação; reduzir assimetrias de género; envolver comunidade escolar/ educativa e comunidade em geral
PAIMH OE6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH	⇄	- OG3. *Conforme supracitado* - OG7. Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades à Cultura e ao Desporto
PAIMH OE7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	⇄	- OG5. *Conforme supracitado* - OG6. *Conforme supracitado*
PAVMVD OE1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	⇄	- OE4. Reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e reforçar a intervenção de respostas sociais a situações de violência doméstica e de género
PAOIEC OE3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	⇄	- OG5. *Conforme supracitado*

Fontes: ENIND, PMIND Arouca

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

No que se refere à coerência entre os resultados alcançados e as mudanças previstas nos objetivos gerais do PMIND Arouca é possível identificar até ao momento, uma maior coerência entre as medidas implementadas e as mudanças previstas referentes à redução das assimetrias sociais, das desigualdades de género e reforço da intervenção de respostas sociais a situações de Violência Doméstica e de Género (Objetivo geral PMIND 4) e à incorporação dos princípios da Igualdade e Não Discriminação nos processos chave inerentes ao planeamento estratégico do Município (Objetivo geral PMIND 1).

Para reforçar a coerência será importante garantir a execução das medidas relativas ao Eixo de Intervenção "Emprego, Conciliação e Empreendedorismo", "Gestão de Recursos Humanos" e "Cultura e Desporto".

Tabela 2. Mudanças previstas nos objetivos gerais do PMIND Arouca e medidas implementadas por eixo

Eixos de Intervenção	Objetivos Gerais PMIND Arouca	% Medidas implementadas face ao previsto até 2025*
Planeamento Estratégico	OG1. Incorporar os princípios da Igualdade e Não Discriminação nos processos chave inerentes ao planeamento estratégico do Município	86%
Gestão de Recursos Humanos	OG2. Fomentar uma gestão de recursos humanos assente em pressupostos igualitários e de dignificação dos direitos dos e das trabalhadoras	40%
Comunicação	OG3. Adotar uma política de comunicação e divulgação promotora da igualdade entre homens e mulheres, reforçando a proximidade com a comunidade	67%
Comunidade e Ação Social	OG4. Reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e reforçar a intervenção de respostas sociais a situações de violência doméstica e de género	100%
Educação e Formação	OG 5. Desmistificar estereótipos de género; contribuir para a minimização de toda as formas de discriminação; reduzir assimetrias de género; envolver comunidade escolar/educativa e comunidade em geral	73%
Emprego, Conciliação e Empreendedorismo	OG6. Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades ao mercado de trabalho de mulheres e homens, bem como fomentar a implementação de planos para a igualdade nas empresas do concelho	33%
Cultura e Desporto	OG7. Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades à Cultura e ao Desporto	40%

Fontes: PMIND Arouca; Instrumento de Monitorização do PMIND Arouca (junho de 2023)
* Referente ao número de medidas previstas e implementadas, e não à execução dos indicadores até 2025

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Pertinência

O desenho dos objetivos e medidas identificadas no PMIND Arouca responde de uma forma direta às pistas que decorrem da reflexão em torno das potencialidades e aspetos a melhorar referentes à Igualdade de Género e Não Discriminação, identificadas no Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca.

Junta-se a esta evidência, a perceção dos *Stakeholders* locais quanto à pertinência do PMIND para a resolução dos problemas inicialmente diagnosticados.

Até ao momento a implementação do PMIND Arouca tem contribuído maioritariamente para a "*diminuição de comportamentos discriminatórios*", para o "*combate à violência doméstica*" e "*desconstrução de estereótipos*", através de um trabalho de "*sensibilização para Igualdade entre Homens e Mulheres*", da "*capacitação de técnicos locais*" e de um "*trabalho efetivo e em parceria em prol da igualdade e não discriminação*" (*Stakeholders* Locais).

Redução dos comportamentos discriminatórios e da violência

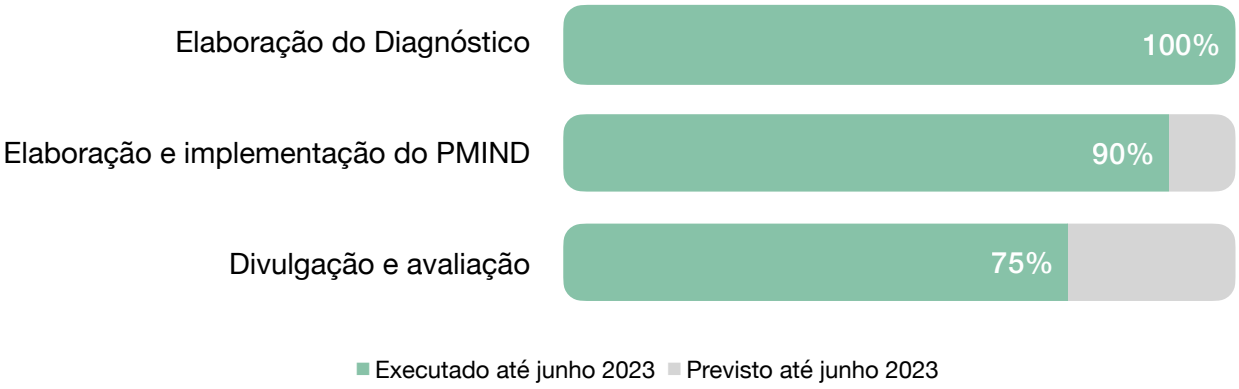
Adicionalmente, releva-se ainda a particular importância que a elaboração e implementação do PMIND assume para a definição e implementação de uma estratégia sustentada e para o reforço do compromisso local na promoção da Igualdade e Não Discriminação, após vários anos a implementarem iniciativas nestes domínios.

Eficiência

Atendendo à a experiência de elaboração e implementação do PMIND Arouca e os resultados alcançados até ao momento, considera-se que a afetação dos recursos tem uma adequação mediana.

Ata junho de 2023, o PMIND apresentava uma taxa de execução de financeira de 86% (30081,60€), face ao investimento elegível (35.000,00€). A execução das verbas referentes à implementação do PMIND Arouca ficou ligeiramente abaixo do previsto na sequência da adjudicação de serviços para o efeito com um custo menor do que o inicialmente estabelecido. Por outro lado, encontra-se ainda por executar parte da verba destinada à avaliação externa, como o previsto.

Figura 3. Taxa de execução do orçamento até junho de 2023, face ao investimento total elegível

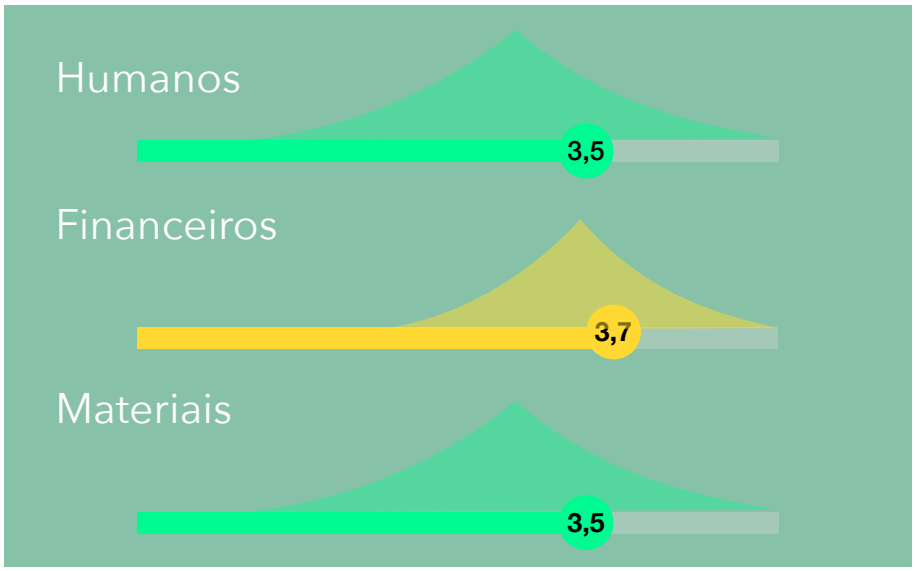


Fontes: Dados disponibilizados pelo Município de Arouca

No que se refere aos recursos financeiros, têm sido disponibilizados os recursos necessários para a implementação das atividades pelo Município, no âmbito do orçamento da Ação Social. Nota-se que restantes organizações do concelho têm dificuldade em mobilizar recursos financeiros para a implementação de ações no âmbito do PMIND, sem o apoio da Autarquia.

Por sua vez, a afetação de recursos humanos é identificada como um aspeto a melhorar, quer pelos membros da EIVL quer pelos *Stakeholders* consultados, para além de uma maior alocação de recursos materiais.

Figura 4. Perceção do nível de adequação dos recursos pela EIVL



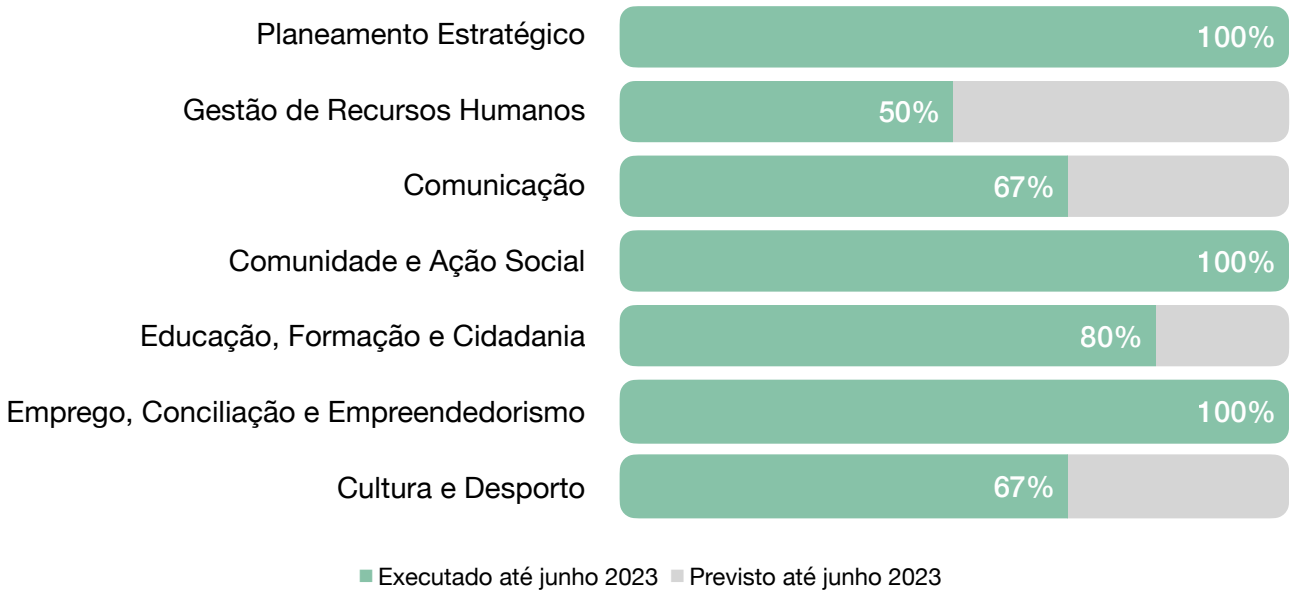
Fonte: Questionário EIVL

Para aumentar a eficiência da implementação do PMIND, os diferentes atores auscultados indicam que será necessário um reforço dos recursos humanos afetos à implementação das medidas, de forma a "*chegar a outros públicos, para abarcar outros domínios e fazer um trabalho mais consistente*".

Eficácia

Até ao momento, existiu um maior investimento promoção das medidas referente aos eixos de intervenção Planeamento Estratégico, Comunidade e Ação Social e Emprego, e Educação, Formação e Cidadania, destacando-se a recuperação dos atrasos verificados no período inicial da implementação do PMIND.

Figura 5. Taxa de execução do n.º de medidas face ao previsto no PMIND Arouca por eixo de intervenção, até junho 2023



Fontes: PMIND Arouca; Instrumento de Monitorização do PMIND Arouca (junho de 2023)

No âmbito da **Vertente Interna**, existiu um investimento na criação de condições para a aplicação do princípio de Igualdade de Género a nível interno aumentando os conhecimentos sobre a temática, envolvendo um maior número de Colaboradores/as e Dirigentes do que o previsto. Adicionalmente foi promovida a criação de Modelo de

Governação para a implementação do PMIND Arouca, com a aplicação de uma estratégia de divulgação que excedeu os o número de ações previstas.

Por fim, existiu um elevado investimento na veiculação de mensagens e conteúdos promotores de uma igualdade efetiva, interna e externamente, através de campanhas e utilização do website da Município.

Entre as medidas parcialmente implementadas, evidencia-se que o Município ainda não definiu os objetivos SIADAP para o triénio 2023-2026, embora exista uma declaração de compromisso da inclusão de pelo menos um objetivo para a promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Não Discriminação. No que se refere à inclusão de pelo menos uma questão relacionada com Igualdade de Género e Não Discriminação nas provas escritas e entrevistas em concursos de admissão de colaboradores, esta medida encontra-se em operacionalização existindo, desde já, diretrizes para este efeito.

Releva-se, ainda, a auscultação realizada junto dos colaboradores/as do Município para a implementação de um Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Embora a medida esteja prevista para 2024, o Município iniciou o exercício de levantamento de informação, por sentirem como uma fragilidade.

Na Vertente Interna será importante garantir a criação do mecanismo de denúncia de assédio no local de trabalho em preparação pelo Departamento de Recursos Humanos, a implementação da ação prevista para atenuar as representações estereótipadas dos papéis na esfera familiar, para além de garantir a transposição de uma linguagem identitária para os documentos institucionais.

Tabela 3. Taxa de concretização dos objetivos específicos face ao previsto até junho de 2023 na Vertente Interna

TAXA DE CONCRETIZAÇÃO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMIND AROUCA (% de execução de indicadores)		Medidas implementadas até junho de 2023
Planeamento Estratégico		
1. Incorporar ações de promoção da responsabilidade Social e Igualdade de Género nos principais instrumentos de planeamento estratégicos	75%	- Incluído no Diagnóstico Social e no Plano de Desenvolvimento Social e previsto como ação nas ações candidatas às comunidades desfavorecidas do PAOITI. - O Município ainda não definiu os objetivos SIADAP para o triénio 2023-2026, embora exista uma declaração de compromisso para integrar pelo menos um objetivo para a promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Não Discriminação
2. Criar um Modelo de Governação para a implementação do PMIND	119%	- 3 reuniões da EIVL, cumprindo o carácter trimestral (04/10/2022, 01/03/2023 e 13/06/2023) - Estratégia de divulgação do PMIND aplicada - Adesão à Carta Europeia para IMH

TAXA DE CONCRETIZAÇÃO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMIND AROUCA (% de execução de indicadores)		Medidas implementadas até junho de 2023
Gestão de Recursos Humanos		
3. Garantir as condições de aplicação do princípio de Igualdade de Género a nível interno aumentando os conhecimentos sobre a temática	196%	- 2 sessões em Igualdade de Género e não discriminação com 112 participantes, face aos 30 previstos (82 Mulheres e 30 Homens), dos quais 5 dirigentes (84% dos dirigentes, dos 40% previstos)
4. Aferir a aplicação de novas metodologias e boas práticas de conciliação da vida pessoal e profissional entre os colaboradores da autarquia	-	*Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal previsto para 2024* *O Município promoveu uma auscultação interna junto dos colaboradores/as*
5. Promover o respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	0%	- Mecanismo de denúncia de assédio no local de trabalho em preparação pelo Departamento de Recursos Humanos
6. Incluir a temática da igualdade nos procedimentos concursais	100%	- Questões de Igualdade de Género e Não Discriminação em operacionalização nos processos de contratação, com a existência de diretrizes para garantir a sua inclusão nos procedimentos concursais de admissão de pessoal
7. Atenuar as representações estereotipadas dos papeis na esfera familiar	0%	- Workshop para trabalhar a divisão tradicional de papéis entre homens e mulheres em preparação com entidade parceira «Semente de Futuro»
Comunicação		
8. Fomentar a utilização de uma comunicação escrita, falada e visual promotora da igualdade entre homens e mulheres	0%	- Documentos institucionais sem transposição de linguagem identitária (a aguardar a colaboração da CIG para promover ação de capacitação)
Veicular interna e externamente mensagens e conteúdos promotores de igualdade efetiva	100%	- Campanha com mensagens alusivas à temática de género e não discriminação transmitidas através *mupies* e Campanha interna "Relações Violentas" no Dia dos Namorados, realizadas - Separador alusivo ao PMIND incluído no Website do Município de Arouca

Fontes: PMIND Arouca; Instrumento de Monitorização do PMIND Arouca (junho de 2023)

Na **Vertente Externa**, a implementação do PMIND Arouca foi ao encontro do esperado, superando, no entanto, o número de ações previstas dirigidas à comunidade e o envolvimento dos participantes, nomeadamente no que se refere às ações dirigidas aos

alunos do 3º Ciclo do Ensino Básico e Secundário, ao Pessoal Não Docente, aos Pais/ Encarregados de Educação e população idosa.

Para além do elevado número de participantes, a diversidade de públicos abrangidos pelas medidas no PMIND demonstram uma elevada capacidade de envolvimento de diferentes esferas da sociedade nas temáticas desenvolvidas pelo Plano.

Destaca-se ainda a preparação do desafio da Orientação Sexual e da Identidade de Género, no âmbito da consciencialização para desconstruir estereótipos na área LGBTI prevista para setembro de 2023, com os Agrupamentos de Escolas e em articulação com a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arouca e Associação Amplos.

Para aumentar a eficácia da implementação do PMIND Arouca no âmbito da Vertente Externa, será importante garantir a capacitação do Pessoal Docente em matéria de Igualdade e Não Discriminação, a dinamização dos fóruns comunitários/tertúlias, com especial incidência junto de comunidades rurais de diferentes freguesias, assim como, a sensibilização das associações desportivas e associações do setor cultural, de forma a promover a igualdade de oportunidades no acesso à cultura e ao desporto.

Tabela 4. Taxa de concretização dos objetivos específicos face ao previsto até junho de 2023 na Vertente Externa

TAXA DE CONCRETIZAÇÃO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMIND AROUCA (% de execução de indicadores)		MEDIDAS IMPLEMENTADAS ATÉ JUNHO DE 2023
Comunidade e Ação Social		
10. Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados	183%	- Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e de Género - Espaço Trevo divulgada na iniciativa *Face to Face;* através de folhetos em locais públicos e da afixação de cartazes em espaços públicos locais; nas sessões de capacitação e em sessão sobre Violência no Namoro (4 ações em 2 previstas) - Linhas de apoio/ atendimento a vítimas de Violência Doméstica e de Género divulgadas no dia as iniciativas do dia Int. Da Violência contra as mulheres e *banner* do email do Município) - Missão dos/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade divulgada no Dia Municipal da Igualdade (com divulgação *online*, no Website do Município e Facebook), no Encontro sobre empreendedorismo; Caminhada no Dia Internacional da Mulher; Aula aberta da Conselheira para a Igualdade e Caminhada pela Igualdade (maio mês do coração), 5 iniciativas em 2 previstas.

TAXA DE CONCRETIZAÇÃO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMIND AROUCA (% de execução de indicadores)		MEDIDAS IMPLEMENTADAS ATÉ JUNHO DE 2023
11. Promover e edificar uma cultura igualitária	120%	- CLAS temático realizado, com prevista para realização de um CLAS adicional. Em 2023 realizou-se também uma reunião de Núcleo Executivo da Rede Social - Campanha de atenuação das representações estereotipadas dos papeis na esfera familiar através da distribuição do jornal "Ó da Causa" - Dia Municipal para a Igualdade assinalado com Espetáculo "Caixas" e discussão do tema IG nos Agrup. de Escolas - Espetáculo "Mulheres" e discussão do tema IG nos Agrup de Escolas - Ação de sensibilização nos Agrup. Escolas integrada no Espetáculo "Caixas" e discussão do tema IG *As ações de sensibilização dirigidas a Empresas e Comunidade, estão previstas para 2025 e 2024 respetivamente*
Educação, Formação e Cidadania		
12. Consolidar a prevenção de todas as formas de violência	116%	- 1 ação de prevenção de Violência no Namoro em turmas do Ensino Secundário do Agrupamento de Escolas de Arouca (296 alunos, dos 200 previstos) - 2 ações de sensibilização para a prevenção Violência Doméstica e de Género, no âmbito do Dia Internacional da Violência Contra as Mulheres - 3 ações, em 2 previstas, para desconstruir estereótipos, prevenir violência e o combate ao *bullying* realizadas na EB1 de Canelas e Polo do Burgo e Escola da Boavista (40 participantes) *As ações de consciencialização para desconstruir estereótipos na área LGBTI estão previstas para setembro de 2023*

TAXA DE CONCRETIZAÇÃO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMIND AROUCA (% de execução de indicadores)		MEDIDAS IMPLEMENTADAS ATÉ JUNHO DE 2023
13. Consciencializar e sensibilizar para desconstruir estereótipos, e promover uma cultura de respeito	156%	- 2 iniciativas que integram a temática da IG e não discriminação (Espetáculo "Caixas" e discussão do tema IG nos Agrup.de Escolas; distribuição de marcadores à comunidade escolar, realizados pelos alunos do curso de saúde da Escola Secundária de Arouca) - Dinamização de fóruns comunitários /tertúlias sobre esta temática nas diferentes freguesias, com especial incidência junto de comunidades rurais, não realizada. Encontra-se em preparação. Agendada para setembro 2023 com a turma de técnico auxiliar de saúde da Escola Secundária de Arouca) - Atualização e Dinamização de Espólio da Biblioteca Municipal e rede de bibliotecas sobre IG e ND em curso - A ação de capacitação do Pessoal Docente não realizada (a aguardar por formação certificada) - 2 ações de capacitação do Pessoal Não Docente realizadas, em 1 prevista contando com 30 participantes (em 10 previstos) - 3 ações de capacitação dos Pais e Encarregados de Educação dinamizadas, envolvendo um total de 40 participantes, dos quais 12 da Escola Canelas, 12 da E. Burgo e 16 da E. Boavista (1 ação e 10 participantes previstos) - 4 sessões de capacitação da população idosa (Eu sou digital) com 76 participantes (mais 2 ações e 56 participantes do que o previsto)
Emprego, Conciliação e Empreendedorismo		
14. Estimular o empreendedorismo feminino	250%	- Uma sessão de empoderamento para o empreendedorismo feminino realizada, com 60 participantes (mais 45 do que o previsto)

TAXA DE CONCRETIZAÇÃO OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMIND AROUCA (% de execução de indicadores)		MEDIDAS IMPLEMENTADAS ATÉ JUNHO DE 2023
15. Sensibilizar para a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho	115%	*Campanha de sensibilização para a igualdade salarial entre homem e mulher em preparação com o Espaço Trevo (prevista a até ao final de 2023)* *Campanhas de incentivo para homens e mulheres a um gozo equilibrado dos direitos de assistência à família prevista para 2024* *Campanhas de sensibilização para a conciliação entre a vida pessoal e profissional prevista para 2025* *Encontros de mulheres com o intuito de dar visibilidade às mulheres que desempenham papeis importantes no concelho previsto até ao final de 2023* - Encontro de Recrutamento entre empresários e população com deficiência integrado no Projeto Destino Emprego, com 5 empresas e 13 participantes envolvidos
Cultura e Desporto		
16. Promover a igualdade de oportunidades no acesso à cultura e ao desporto	0%	- Ações de sensibilização dirigidas a associações desportivas e associações do setor cultural adiada para julho de 2023, no âmbito do torneio interfreguesias 2023, cujo tema será Igualdade e Não Discriminação.
17. Viabilizar a produção cultural, das várias formas artísticas das mulheres, das pessoas da classe trabalhadora e população de territórios rurais	100%	- 5 ações realizadas para envolver e apoiar a participação de grupos femininos informais em eventos municipais e outros (1. certame Feira das Colheitas 2022, 2. Cozinha criativa, 3. Atividade (en)cantos de Natal; 4. atividade "Botar Cantas na Escola; 5. cozinha Criativa na Praça da Alegria), o envolvimento de 5 grupos
18. Incentivar e criar condições para o desporto feminino	400%	- 4 ações de sensibilização e consolidação de maior participação das mulheres/ raparigas em iniciativas de cariz desportivo, em 1 prevista (Festa Futebol feminino em em 2022 e 2023; sessão de encerramento do torneio infantil- juvenil; final da Supertaça de futebol) *A sensibilização das entidades para a necessidade de adaptação dos balneários, sobretudo em modalidades de desportos em equipa será realizada até ao final de 2023.*

Fontes: PMIND Arouca; Instrumento de Monitorização do PMIND Arouca (junho de 2023)

Em suma, a implementação do PMIND Arouca demonstra uma elevada eficácia considerando o previsto até junho de 2023, nomeadamente no que se refere à implementação de medidas referentes à sensibilização e capacitação para a promoção da Igualdade e Não Discriminação. Para a manutenção da eficácia do PMIND será crucial assegurar a implementação das medidas previstas até ao final do presente ano, com especial enfoque nos eixos de intervenção referentes à Gestão de Recursos Humanos, Comunicação e Cultura e Desporto.

Impacto

Apesar das mudanças de comportamentos e atitudes exigirem um maior tempo para a sua avaliação é possível desde já identificar indícios de mais valias produzidas pela implementação das medidas do PMIND nas pessoas, na Autarquia e no território.

Maior conhecimento, mais acesso a informação e sensibilidade para a Igualdade e Não Discriminação

O "*maior conhecimento, acesso a informação e sensibilidade*" para os temas da Igualdade e Não Discriminação, fruto do envolvimento e participação das diferentes organizações locais e comunidade é a mudança mais referida pelos *Stakeholders* consultados.

Para além deste aspeto, releva-se que os temas da Igualdade e Não Discriminação começam a estar mais presentes na atividade quotidiana da Autarquia e das Organizações locais, nomeadamente em setores em que não eram abordados, nomeadamente com mudança de métodos e introdução de "*procedimentos mais igualitários*" (*Stakeholders* locais).

Mudança de métodos e de procedimentos organizacionais

O ênfase dado aos temas no território, tem permitido igualmente, a organizações estarem "*mais organizadas e com maior foco onde querem chegar*".

Por sua vez, as organizações que compõem o Conselho Local de Ação Social estão mais despertas para estas temáticas, existindo a manifestação de interesse em participar de uma forma mais ativa na implementação do Plano

A sensibilização contínua dos diferentes atores locais e o seu envolvimento na implementação das medidas previstas, serão fundamentais para gerar as mudanças desejadas "*através da operacionalização de um conjunto de ações, em diferentes domínios, que permitirão educar e alcançar a verdadeira igualdade*" (Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 2022-2025 do Município de Arouca - Arouca+Igual, p.4).

Equidade

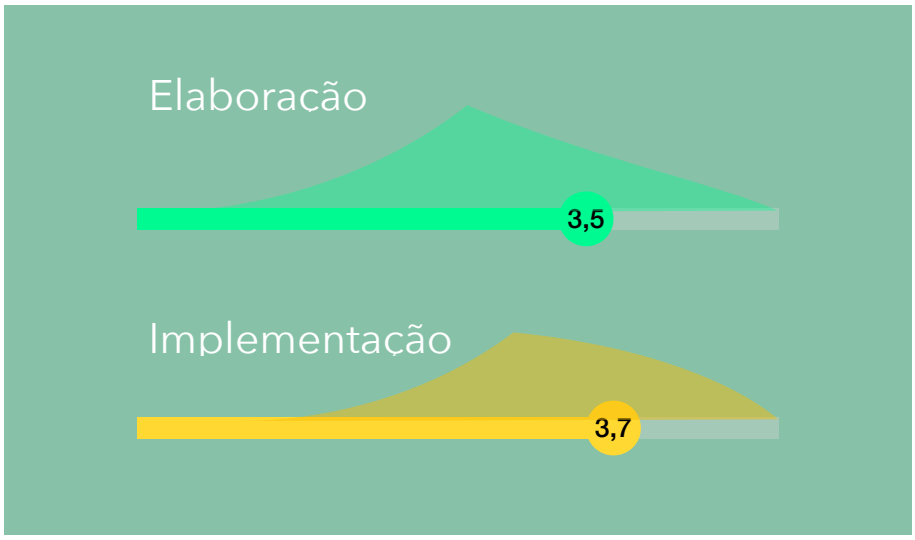
A elaboração e implementação do PMIND Arouca procurou mobilizar as *"forças vivas do território"*, assumindo o Município um papel crucial no envolvimento e dinamização das organizações locais (*Stakeholder* local).

Durante a elaboração do Plano foram envolvidas as 42 organizações que compõem o Conselho Local de Ação Social (CLAS), tendo implicado um elevado investimento na recolha de informação. Apesar do elevado número de organizações mobilizadas, estas revelaram um envolvimento médio neste processo. As organizações não estavam familiarizadas com o tema da Igualdade e Não Discriminação o que exigiu um pedido de reforço para o envio de informação.

Na implementação das medidas previstas no Plano, o envolvimento das organizações tem ido ao encontro do previsto. Entre as 42 organizações locais que se pretende envolver até 2025, participaram 12 na implementação das medidas até ao momento e outras manifestaram interesse em participar em ações futuras.

Esta diferença, contudo, não é evidenciada pelas organizações locais consultadas. Quando questionadas sobre a sua participação nos diferentes momentos do PMIND, as organizações indicam que tiveram um maior envolvimento na implementação do PMIND Arouca do que na sua elaboração, ainda que diferença seja ligeira.

Figura 6. Auto-avaliação dos *Stakeholders* locais sobre a sua participação na elaboração e implementação do PMIND (1. Nenhuma participação; 5. Total Participação)



Fonte: Questionário *Stakeholders* locais

Para além da aposta no contínuo das organizações que integram a Rede Social de Arouca e que têm vindo a ter um papel ativo na implementação das medidas, (Ex.:

Entidades Formadoras, Agrupamentos de Escola, CPCJ, etc.), será importante continuar a investir na mobilização das restantes organizações locais, nomeadamente das que terão um papel fundamental para a implementação futura das medidas (Ex.: Empresas, Instituições Particulares de Solidariedade Social, Associações Desportivas e Culturais, entre outras relevantes).

Sustentabilidade

No âmbito da existência de condições que permitam manter as mais-valias geradas pelo PMIND Arouca após o seu término destaca-se o compromisso do Município em apostar num "*planeamento sustentado, com uma abordagem de carácter mais estratégico, em que, através da definição de uma visão a longo prazo e do estabelecimento de um compromisso comum entre todos os setores*", para promover a Igualdade, Não Discriminação e eliminação da Violência Doméstica (Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca 2022, p.3).

Visão estratégica para a Igualdade, Não Discriminação e eliminação da Violência Doméstica

É ainda de relevar o facto de 8 *Stakeholders* locais consultados indicarem terem estabelecido parcerias para o desenvolvimento de iniciativas/projetos conjuntos no âmbito do PMIND e que pretendem manter estas, para além do tempo de vigência do PMIND Arouca.

Análise dos Produtos

Tendo por base o Guia de apoio à análise e validação dos produtos tangíveis, conforme o Anexo 4 do Aviso do Concurso N.º POISE- 22-2020-03 Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, apresenta-se abaixo uma breve análise dos cinco produtos criados no âmbito das atividades implementadas pelo Plano - a Elaboração do Diagnóstico, a Elaboração/ atualização do Plano para a Igualdade e a Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade (*Cf.* Anexo Critérios de avaliação dos produtos tangíveis).

Relatório de Diagnóstico

O Diagnóstico inclui a Ficha de caracterização do Município e a lista dos 38 indicadores de partida, previstos no anexo 1 do Aviso de Concurso N.º POISE- 22-2020-03. Apresenta as metodologias utilizadas de uma forma clara e em conformidade com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto Local Gender Equality, tendo existido uma participação ativa dos diferentes *stakeholders*. A Conselheira para a Igualdade, o Conselheiro para a Igualdade e a Equipa para a Igualdade na Vida Local foram nomeados como responsáveis pelo acompanhamento do Diagnóstico.

O documento Relatório integra a perspetiva de género e a perspetiva de múltiplas discriminações nas diferentes dimensões de análise e nos instrumentos de recolha de informação. As necessidades e áreas de intervenção a constarem no Plano estão identificadas e os resultados do Diagnóstico foram apresentados publicamente.

Plano para a Igualdade

O Plano foi aprovado pela Assembleia Municipal, foi nomeada a Conselheira para a Igualdade e o Conselheiro para a Igualdade e prevê a existência de uma Equipa para Igualdade na Vida Local. O Plano estabelece objetivos SMART e metas anualizadas para o período de vigência do PMIND..

Integra uma perspetiva transversal da igualdade de género, estando alinhado com 6 objetivos estratégicos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual. As medidas apresentadas estão alinhadas com as linhas orientadoras identificadas no Diagnóstico e são identificadas as organizações responsáveis pela implementação das medidas (embora não identifique os recursos financeiros necessários).

Está disponibilizado no website do Município e prevê um relatório de monitorização e avaliação dos 12 primeiros meses de implementação e um relatório de avaliação final, conforme as medidas apresentadas no objetivo específico "Implementar um Modelo de Governação para a implementação do Plano".

Relatório de Execução do Plano para a Igualdade

O relatório de Execução indica a metodologia de recolha de dados, integrando as evidências que suportam a análise em anexo. Apresenta um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano, com justificação das medidas não executadas. Entre as medidas previstas até março de 2023, o relatório evidencia uma execução de 71,4%.

No que se refere ao modelo de governação, a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) realizou três reuniões, contando com a presença da maioria dos seus membros. O Relatório de execução foi aprovado pela EIVL, tendo sido remetido ao Executivo Camarário e à Assembleia Municipal para a sua aprovação.

Produto das Ações de Divulgação

O Município participou em dois encontros com Municípios - Encontro bilateral com o Município de Vila do Conde e I Encontro Intermunicipal na Área da Igualdade e Não Discriminação dos Municípios das Terras de Santa Maria: Partilha de Boas Práticas nas Autarquias (com a participação dos Municípios Espinho, Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Vale de Cambra, ambos com o objetivo de troca de experiências, identificação de aprendizagens e de boas práticas. No caso de Arouca foi identificado como boa prática para disseminação a intervenção pela Arte.

Relatório de Avaliação do Plano para a Igualdade

A equipa de avaliação responsável pelo relatório releva ter experiência de trabalho na área da Igualdade de Género. O relatório indica a metodologia de avaliação implementada e integra a perspetiva de diferentes *stakeholders*. É apresentada uma avaliação quantitativa das metas alcançadas, considerando a taxa de execução dos indicadores do PMIND Arouca.

O documento integra uma avaliação qualitativa do envolvimento dos stakeholders e identifica os sucessos/insucessos, fatores críticos de sucesso, fatores externos, ameaças, oportunidades e um balanço global do impacto da implementação do Plano no território. O Relatório de avaliação foi aprovado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local a 28 de junho e remitido para aprovação do Execução Camarário e Assembleia Municipal (informação integrada no documento, após o seu fecho).

Em suma, para o alcance dos objetivos do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Arouca, a elevada valorização política atribuída ao Plano pelo Executivo, assim como, a estratégia de colaboração com os parceiros locais assumem-se como **fatores críticos de sucesso** para a sua implementação.

Adicionalmente, o papel assumido pelos/as Conselheiras/os Locais para a Igualdade evidencia-se como uma mais-valia para o amplo debate em torno das temáticas, assim como, para a dinamização das iniciativas e da EIVL.

A participação das organizações locais na co-organização e implementação das medidas, assim como, o envolvimento dos superiores hierárquicos e dos/as Trabalhadores/as do Município em ações de divulgação, constituem-se como fatores que facilitaram a implementação do Plano até ao momento e simultaneamente, como uma **oportunidade** para o reforço da sua eficácia futura.

> *"Será sempre importante as parcerias estabelecidas entre a escola/Autarquia/instituições. As parcerias existentes devem ser reforçadas e estabelecidos novos contactos. A dialética entre estes atores fomenta ações mais concertadas."*
>
> *Stakeholder* Local

Ademais, o envolvimento das organizações que compõem o CLAS na elaboração e implementação do Plano, apesar dos desafios encontrados inicialmente, apresenta-se como uma oportunidade para reforçar as dinâmicas locais em prole da promoção da Igualdade e Não Discriminação, de uma forma transversal. Para este efeito, será crucial apostar na capacitação das Chefias das organizações, para dotar de competências e conhecimentos que permitam gerar um efeito multiplicador no território. O reforço da capacitação e o investimento em "*agentes da mudança com foco e disponibilidade para o desenvolvimento e implementação*" do Plano apresenta-se como alguns dos pontos de melhoria na sua implementação, identificados pelos *Stakeholders* consultados.

Por sua vez, a integração da Equipa Intermunicipal para Igualdade dos Municípios que integram a AMTSM - Associação de Municípios de Terras de Santa Maria e o Encontro Bilateral estabelecido com o Município de Vila do Conde, para além de se assumir como uma oportunidade para o território apresenta-se um **fator externo** importante para a partilha de experiências, identificação de boas-práticas e identificação conjunta de soluções.

Entre as **ameaças** que poderão comprometer a eficácia da implementação do PMIND, destaca-se a existência de estereótipos enraizados, associados ao facto de se ser uma comunidade de matriz predominantemente rural.

As estratégias de minimização de resistências e de perpetuação dos estereótipos neste contexto, têm implicado um desafio acrescido para promover mudanças, sendo de destacar o trabalho realizado em contexto escolar e os projetos dirigidos às comunidades rurais. A este respeito, será importante assegurar uma ampla comunicação e divulgação das atividades junto da comunidade, com a utilização de produtos de comunicação e linguagem adequados aos diferentes públicos (*Stakeholder* local).

Como outra ameaça à implementação das medidas, nomeadamente na Vertente Interna, identifica-se a dificuldade de compatibilizar os recursos existentes com as ações a executar, dada a dimensão e estrutura do Município (Ex.: medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal).

Ainda no âmbito dos recursos, será igualmente relevante promover o reforço da afetação de recursos materiais e humanos para aumentar a eficiência e eficácia da implementação do PMIND Arouca, contribuindo desta forma as mudanças desejadas no âmbito da promoção da Igualdade e Não Discriminação.

Bibliografia e Fontes Consultadas

Aviso N.º POISE- 22-2020-03 Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

CIG - Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis

Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca 2022

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela RCM n.o 61/2018, de 21 de maio

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer, acedido em https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação, acedido em https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, acedido em https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes, acedido em https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social, acedido em https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público, acedido em https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho, acedido em h ttps://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente, acedido em h ttps://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf

Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG), acedido em https://lge.ces.uc.pt/outputs.php

Instrumento de Monitorização do PMIND Arouca

Kit de ferramentas para diagnósticos participativos, acedido em https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, 2022-2025 do Município de Arouca - Arouca+Igual

Referencial de Formação para a Igualdade de Género na Ação Municipal, acedido em https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Referencial_digital.pdf

Relatório de Execução Preliminar do PMIND Arouca

Anexo

Critérios de avaliação dos produtos tangíveis

Relatório de Diagnóstico

1. Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
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	A Ficha de caracterização do Município e a lista dos 38 indicadores de partida, previstos no anexo 1 do Aviso de Concurso N.º POISE- 22-2020-03 Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, encontram-se integradas no Diagnóstico (ver anexo 1 e anexo e tabelas 13, 14, 23, 24, 25, 29, 31, 32, 35, 46 e figura 3
Adequação metodológica	Estão clara e corretamente identificadas as metodologias seguidas (cf. Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto Local Gender Equality)?	Sim	As metodologias estão identificadas no ponto II. "Metodologia para o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação" (pp.5-8) e no Anexo IV - Instrumentos de recolha de dados. Os instrumentos de auscultação (questionário) foram elaborados tendo por base o Kit de Ferramentas para Diagnósticos participativos do projeto Local Gender Equality, referenciado no documento Diagnóstico como Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego (CIG, 2016) e na elaboração dos questionários ao Município, às organizações do Terceiro Sector e Agrupamentos Escolares
Mobilização de recursos internos	Existe um despacho interno a identificar o/a coordenador/a, as unidades funcionais ou equipa que levarão a cabo, a execução do diagnóstico?	Sim	Ata n.º 03/2022 Reunião de 01.02.2022 indica a nomeação da Conselheira para a Igualdade e do Conselheiro para a Igualdade e o Despacho de 06 de Abril de 2022 dá conhecimento dos elementos nomeados para a Equipa para a Igualdade na Vida Local
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	Informação sobre a participação dos stakeholders na fase de Diagnóstico apresentada no Diagnóstico, referente a: Município de Arouca (pp.7-8; pp.71-105); Agrupamentos Escolares (pp. 106-110), Organizações Sociais (pp. 111-128) e Comunidade (pp.129-142)
	Número total de "SIM"	**4**	

2. Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
Perspetiva de género	O diagnóstico permite *ler* a realidade do território a partir da situação dos homens e das mulheres (perspetiva de género) nas várias dimensões da vida?	Sim	O Diagnóstico integrou na fase de auscultação as dimensões de análise que permitem responder a este subcritério, nomeadamente: (1)Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres; (2) Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral; (3) Valores igualitários; (4) Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho; (5) Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na organização; (6) Clima organizacional.
Identificação das necessidades e priorização	Estão claramente identificadas as necessidade e áreas de intervenção prioritárias para a subsequente elaboração do Plano?	Sim	No Diagnóstico constam as necessidades e área de intervenção por vertentes do Plano – Vertente Interna e Externa (pp. 148-163)
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	Foram consideradas e encontram-se explícitas as múltiplas discriminações na avaliação do clima organizacional, nos questionários de diagnóstico
Divulgação do diagnóstico	Os resultados do diagnóstico foram apresentados aos atores locais?	Sim	Sessão pública de apresentação do PMIND a 6 de dezembro de 2022 - evidência no Relatório de Execução. Realização de reuniões de trabalho no Município onde se apresentaram os resultados do Diagnóstico do Plano (vertente interna e externa) aos atores locais (6 de maio de 2022). O diagnóstico está acessível no website do Município, embora num layout diferente do final: https://www.cm-arouca.pt/município/áreas-de-atuação/Acão-social/plano-municipal-para-a-igualdade-e-não-discriminação/
	Número total de "SIM"	**4**	

Plano para a Igualdade

1. Adequabilidade

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
Compromisso político	O Plano foi aprovado em Reunião de Câmara e/ou Assembleia Municipal? (basta um dos órgãos)	Sim	Despacho de 24 de abril de 2022 - Aprovação em Assembleia Municipal e Ata nº11/2022 de 7 de junho (2022) - Aprovação do PMIND
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	Ata n.º 03/2022 Reunião de 01.02.2022, indicando a nomeação da Conselheira para a Igualdade e do Conselheiro para a Igualdade
Mobilização dos stakeholders	O Plano prevê a constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local?	Sim	O Plano prevê a existência de uma Equipa para Igualdade na Vida Local, no âmbito do Objetivo Específico "Implementar um Modelo de Governação para a implementação do Plano e da medida "Reunir trimestralmente a EIVL para a monitorização da implementação do PMIND" (p.9). A criação e composição da EIVL foi realizada através do Despacho de 6 de abril de 2022 (nomeação da EIVL
Objetivos SMART	O Plano estabelece objetivos SMART para os primeiros 12 meses, para toda a sua vigência (quatro anos)?	Sim	O Plano estabelece objetivos SMART e metas anualizadas para o período de vigência do PMIND (Cf. pp. 9-12 e pp.15-19)
	Número total de "SIM"	**4**	

2. Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
Carácter inovador	O Plano está pensado para ser transformador da realidade do território integrando uma transversalização da perspetiva de igualdade género (mainstreaming de género)?	Sim	O Plano integra uma perspetiva transversal da igualdade de género, estando alinhado com 6 objetivos estratégicos (OE) da ENIND: PAIMH OE 1, 2, 3, 6 e 7; PAVMVD OE 1; PAOIEC OE 3 (p.7)
Resolução dos problemas e necessidades	O Plano prevê medidas que respondam às necessidades e áreas de intervenção prioritárias identificadas no Relatório de Diagnóstico?	Sim	As medidas estão alinhadas com as linhas orientadoras identificadas no Diagnóstico (Cf. p.8 e pp.13-14)
Entidades responsáveis	O Plano identifica de forma clara quem são as entidades responsáveis pela implementação de cada medida?	Sim	As entidades responsáveis pela implementação das medidas estão claramente identificadas no Plano (Cf. pp. 9-12 e pp.15-19)
Identificação dos recursos	O Plano refere os recursos que são necessários mobilizar para a implementação das medidas?	Não	Não foram referenciados os recursos financeiros nesta fase
	Número total de "SIM"	**3**	

3. Boa governação e transparência

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
Comunicação e transparência	O Plano está acessível no site da Câmara e prevê uma estratégia de divulgação junto da população?	Sim	O Plano está acessível no website do município: https://www.cm-arouca.pt/município/áreas-de-atuação/Acão-social/plano-municipal-para-a-igualdade-e-não-discriminação/ e prevê uma estratégia de comunicação, conforme definido no objetivo "Implementar um Modelo de Governação para a implementação do Plano e na medida "Desenvolver uma estratégia de divulgação do plano, incluindo publicação do diagnóstico, do plano e dos relatórios de execução e avaliação" (p.9)
Prestação de contas	O modelo de governação prevê 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	Previsto no objetivo específico "Implementar um Modelo de Governação para a implementação do Plano e na medida "Produzir relatórios anuais de execução do plano" (p.9)
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	Previsto no objetivo específico "Implementar um Modelo de Governação para a implementação do Plano" e na medida "Produzir relatório de avaliação final" (p.9)
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	Previsto no objetivo específico "Implementar um Modelo de Governação para a implementação do Plano e na medida "Produzir relatório de avaliação final" (p.9)
	Número total de "SIM"	**4**	

Relatório de Execução do Plano para a Igualdade

1. Adequabilidade da execução

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
Adequação metodológica	A metodologia de recolha de dados é claramente identificada e suportada por evidências?	Sim	A metodologia de recolha de dados é referida no capítulo Modelo de Governação e Monitorização: ações desenvolvidas (Cf. pp.13-14) e as evidências estão integradas no documento (pp.74-145)
Conformidade	O relatório de execução apresentado inclui um ponto de situação de todos os indicadores previstos no plano?	Sim	A Tabela 1 – Monitorização da execução das medidas do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca para 2022/2023 integra informação qualitativa e quantitativa referente a cada indicador do Plano (Cf. pág. 57- 72)
Execução das medidas	O relatório evidencia uma execução superior a 70% das medidas previstas para o respetivo período?	Sim	Conforme apresentado nas Considerações Finais do Relatório (p.73), o Plano apresentava até março de 2023 uma taxa de execução de 71,4%.
Medidas não executadas	Todas as medidas foram executadas ou, caso haja medidas não executadas, o relatório explica as razões que levaram ao não cumprimento das mesmas?	Sim	A Tabela 1 – Monitorização da execução das medidas do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca para 20s2/2023 integra informação sobre as medidas previstas não executadas, no campo das observações (Cf. pág. 57- 72)
	Número total de "SIM"	**4**	

2. Implementação do modelo de governação

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
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	A Equipa para a Igualdade na Vida Local reuniu três vezes: 04/10/2022, 01/03/2023 e 13/06/2023, conforme atas evidenciam
Participação ativa da Equipa	As reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local tiveram a participação da maioria dos seus membros (em média acima dos 2/3)?	Sim	A reuniões da Equipa para Igualdade na Vida Local tiveram a maioria dos seus membros presentes: 04/10/2022 com 4 dos 6 membros que compõem a EIVL, 01/03/2023 com 4 membros e 13/06/2023 com 5 membros
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	O relatório de execução foi aprovado pela Equipa para Igualdade na Vida Local (28 de junho de 2023) e remitido para aprovação do Execução Camarário e Assembleia Municipal para aprovação em setembro de 2023
Comunicação e transparência	O relatório dos primeiros 12 meses de execução do Plano está acessível no site da Câmara?	Sim	Está disponível em: https://www.cm-arouca.pt/município/áreas-de-atuação/Acão-social/plano-municipal-para-a-igualdade-e-não-discriminação/
	Número total de "SIM"	**4**	

Produto das ações de divulgação empreendidas

1. Divulgação

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
Identificação de entidades congéneres	Foram identificados e contactadas outras autarquias para partilha de experiências na implementação de planos para a igualdade?	Sim	Município de Vila do Conde (no âmbito do Encontro Bilateral descrito abaixo) e Municípios de Espinho, Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Vale de Cambra (no âmbito do I Encontro Intermunicipal na Área da Igualdade e Não Discriminação dos Municípios das Terras de Santa Maria)
Encontro com pares	Foi promovido um encontro com uma ou mais autarquias para troca de experiências e validação do processo?	Sim	Encontro bilateral com o Município de Vila do Conde (27 de fevereiro 2023): teve como objetivo a partilha de boas práticas, dificuldades, processos de implementação e experiências de interesse ao processo, bem como a promoção e partilha de estratégias para o desenvolvimento contínuo do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação I Encontro Intermunicipal na Área da Igualdade e Não Discriminação dos Municípios das Terras de Santa Maria: Partilha de Boas Práticas nas Autarquias (20 de abril 2023): teve como principal objetivo promover o trabalho em rede, estimulando o diálogo acerca da Igualdade entre Mulheres e Homens e da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, assente na partilha de boas práticas e num trabalho colaborativo
Enriquecimento mútuo	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas aprendizagens para os territórios envolvidos no processo?	Sim	Em ambos os encontros foram identificadas aprendizagens para os diferentes territórios envolvidos
Validação de boas práticas	Tendo por base a troca de experiências foram identificadas boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios?	Sim	Em ambos os encontros foram identificadas boas-práticas. No caso do Município de Arouca destacou-se a intervenção pela Arte.
	Número total de "SIM"	**4**	

Relatório de avaliação do Plano para a Igualdade

1. Adequação metodológica

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
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	**Logframe:** empresa criada em Lisboa em 2006 com o objetivo de ser um agente de mudança na economia social em Portugal. Desde essa data atua em todas as áreas de apoio à gestão de Organizações Públicas e Privadas com intervenção na área social, em Portugal e Internacionalmente. Desde a sua fundação que o apoio a doadores/ financiadores, ao Estado e a Interventores tem acontecido em áreas tão diferentes mas relevantes e complementares como: a) Planeamento Estratégico e Operacional, Gestão e Avaliação de Políticas, Programas e Projetos; b) Estratégias, Planos e Instrumentos de Comunicação e Marketing; c) Estudos e Investigação, d) Gestão de Recursos Humanos e Gestão de Talento; e) Apoio no desenho de Políticas, Programas e Projetos e elaboração de Candidaturas e f) Cooperação e Comunicação para o Desenvolvimento. Vasta experiência no apoio e construção e avaliação de Planos Estratégicos para Municípios em várias áreas: Igualdade e Não Discriminação, Migrações, Infância e Juventude, Saúde, Habitação, Desenvolvimento, etc. **Paulo Teixeira:** Sócio-Gerente da Logframe – Consultoria e Formação, Lda. Formador, consultor e especialista com um vasto leque de organizações Públicas e privadas, nacionais e internacionais há mais de 25 anos. Mestre em Planeamento e Avaliação de Processos de Desenvolvimento e Licenciado em Sociologia e Planeamento pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), está atualmente a finalizar o Doutoramento em Ciências da Comunicação na Universidade Católica Portuguesa. Tem vindo a coordenar a elaboração e avaliação de Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação e participou como especialista externo, nomeado pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) na avaliação das candidaturas ao Programa Conciliação e Igualdade de Género. **Sara Almeida:** Formadora e Consultora Sénior da Logframe – Consultoria e Formação, Lda., com experiência profissional de 19 anos nas áreas de gestão organizacional, intervenção social, cidadania ativa, planeamento e avaliação programas e projetos, planeamento estratégico territorial e capacitação organizacional. Licenciada em Sociologia e com Pós-Graduações em Economia e Políticas Públicas e Avaliação de Projetos e Programas Sociais. Participou como especialista externa, nomeada pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) na avaliação das candidaturas ao Programa Conciliação e Igualdade de Género e tem vindo a colaborar na avaliação de Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação.Discriminação

Relatório de avaliação do Plano para a Igualdade

1. Adequação metodológica

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
Metodologia de avaliação	O relatório de avaliação explicita a metodologia de avaliação seguida?	Sim	O Relatório apresenta um capítulo dedicado à metodologia utilização no âmbito da avaliação, na página 11
Participação	Foi tida em consideração a perspetiva dos diferentes stakeholders envolvidos no processo?	Sim	No capítulo da metodologia são indicadas as fontes de informação utilizadas e instrumentos de recolha de informação, tendo-se procurado integrar a perspetiva dos diferentes stakeholders envolvidos
Avaliação quantitativa	O relatório de avaliação faz uma avaliação quantitativa das metas alcançadas?	Sim	A avaliação quantitativa das metas alcançadas é apresentada nas tabelas 3 e 4, referentes à taxa de concretização dos objetivos específicos, considerando a taxa de execução dos indicadores do PMIND Arouca
	Número total de "SIM"	**4**	

2. Abrangência

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
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	A avaliação qualitativa do envolvimento dos stakeholders é apresentada no subcapítulo referente à equidade, nas páginas 25 e 26 com referência a entidades que possam ser envolvidas no futuro
Sucessos e insucessos	O relatório de avaliação identifica claramente os sucessos e insucessos do processo de implementação do Plano?	Sim	Os sucessos e insucessos da implementação do Plano são apresentados nos diferentes subcapítulos dos critérios da avaliação (coerência, pertinência, eficiência, eficácia, impacto, equidade e sustentabilidade), com especial destaque na súmula realizada nas páginas 29 e 30
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	São apresentados na página 29 e sintetizados na Figura 2. Análise das principais mudanças, fatores críticos de sucesso oportunidades e ameaças à implementação do PMIND Arouca , da página 9
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	É apresentado na página 29
	Número total de "SIM"	**4**	

3. Utilidade

Subcritérios	Descrição	Sim ou não?	Evidências/ Observações
Ameaças	O relatório de avaliação identifica claramente as ameaças do território/ contexto que possam comprometer a boa execução do Plano?	Sim	São apresentadas na página 30 e sintetizadas na Figura 2. Análise das principais mudanças, fatores críticos de sucesso oportunidades e ameaças à implementação do PMIND Arouca, na página 9
Oportunidades	O relatório de avaliação identifica claramente as oportunidades no território que possam alavancar a boa execução do Plano?	Sim	São apresentadas na página 29 e sintetizadas na Figura 2. Análise das principais mudanças, fatores críticos de sucesso oportunidades e ameaças à implementação do PMIND Arouca, na página 9
Impacto	O relatório de avaliação faz um balanço global do impacto da implementação do plano no território?	Sim	O relatório integra um subcapítulo referente à avaliação do impacto do Plano (p. 24), apresentado um balanço global no Sumário Executivo, nas Conclusões e Recomendações e no final de cada subcapítulo
Validação	O relatório de avaliação foi remetido ao Executivo da Câmara após aprovação da Equipa para a Igualdade para a Vida Local?	Sim	O relatório de avaliação já foi aprovado pela Equipa para Igualdade na Vida Local (28 de junho de 2023) e remitido para aprovação do Execução Camarário e Assembleia Municipal para ser aprovado em setembro de 2023 (informação integrada após fecho do relatório final)
	Número total de "SIM"	**4**	