

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO EXTERNA

*Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no
Município da Maia | “EQUAL +”*

Realizado por:

IES-Social Business School

Uma parceria:



Índice

Índice	2
Sumário Executivo	4
Introdução	8
A. “Maia Equal +” – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Maia	8
B. Objetivo do estudo e perguntas de investigação	11
C. O Relatório Final.....	13
C. Limitações do estudo	14
1. Avaliação e impacto	16
1.1. Impacto – uma definição	16
1.2. Importância da avaliação de impacto	17
1.3. Teoria da Mudança e Modelo Lógico.....	18
1.4. Avaliação de desempenho	21
1.5. Avaliação de Impacto	22
1.6. O grande desafio da medição de impacto.....	23
2. Metodologia de Avaliação	25
2.1. Processo de Avaliação	25
2.2. Fases da Metodologia de Avaliação	27
3. Modelo de Avaliação	30
3.1. Os Pilares do Modelo de Avaliação.....	30
3.2. As Dimensões do Modelo de Avaliação	31
4. Resultados	33
4.1. Desenho para o Impacto	33
4.2. Organização para o Impacto.....	34
4.2.1. Avaliação Global.....	34
4.2.2. Avaliação Específica das Ações da Vertente Interna	36
4.2.2. Avaliação Específica das Ações da Vertente Externa	41
4.3. Reforço do Impacto.....	46
5. Conclusões e Recomendações	56
5.1. Importância do plano e das suas ações.....	56
5.2. Pontos fortes relativos ao processo de elaboração e implementação	57

5.3. Pontos de melhoria para os futuros momentos de planeamento operacional e de implementação 58

Anexos..... 60

Sumário Executivo

O "Maia Equal+" é um plano municipal para a igualdade e não discriminação no Município da Maia, financiado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Este plano surge a partir de uma candidatura aprovada em 17/02/2021, na qual a Câmara Municipal da Maia se compromete a implementar políticas de promoção da igualdade e combate à discriminação em várias áreas. O plano consiste numa variedade de ações e intervenções direcionadas a diferentes públicos, como empresas, crianças e jovens, adultos, idosos, entre outros.

A Câmara Municipal da Maia contratou a equipa do IES - Social Business School para realizar uma avaliação externa do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação da Maia, com três objetivos específicos: (1) Avaliar a eficácia e os resultados do plano desde o início da sua implementação no final de 2022, bem como realizar uma avaliação crítica do processo de elaboração e construção do mesmo; (2) Identificar possíveis áreas de melhoria do Plano, em termos processuais, visando sua futura revisão; (3) Avaliar o impacto das atividades específicas realizadas ao longo do período de execução parcial do Plano.

A missão confiada pela Câmara Municipal da Maia à equipa de investigação, exigiu um aturado processo de desenvolvimento metodológico e um acompanhamento regular e metódico às atividades implementadas. O processo teve início com a construção participada da Teoria da Mudança e com a definição das 3 Questões de Investigação (QI) do projeto de avaliação:

Questão de Investigação 1 (NÍVEL DESENHO): O Plano foi bem desenhado para atingir os seus objetivos e permitir a monitorização dos seus resultados ao longo do tempo?

Questão de Investigação 2 (NÍVEL ATIVIDADE/OUTPUT): As atividades foram realizadas no grau previsto no plano, com a adesão necessária e com o alinhamento desejado com as ações planeadas?

Questão de Investigação 3 (NÍVEL OUTCOME): Será que as atividades realizadas no âmbito do Plano melhoraram significativamente as práticas, aprendizagens, conhecimentos, competências e comportamentos dos participantes (institucionais e individuais)?

Adicionalmente, foi considerada uma metodologia de avaliação desenvolvida pela equipa de investigação, que partiu das 3 Questões de Investigação anteriormente listadas, que se dividiu em 4 fases distintas:

- 1. Familiarização com a temática**, o plano e a sua elaboração, através da análise de documentos, revisão de literatura e participação em reuniões de acompanhamento e preparatórias;
- 2. Modelação**, construindo o Modelo de Avaliação e seleção de indicadores para medição;

3. **Recolha de Dados**, que alimenta o Modelo de Avaliação e inclui uma perspetiva quantitativa e qualitativa através de mecanismos de *feedback* aos participantes;
4. **Resultados e Conclusões**, que encerra a análise e avaliação do Plano, culminando no Relatório Final.

O Modelo de Avaliação adotado resultou do cruzamento da metodologia definida e das questões de investigação e pode ser resumido através de 3 pilares principais:

- . **Desenho para o Impacto**, que diz respeito ao desenho do Plano em si, cobrindo por isso a avaliação do processo de planeamento e elaboração descritos no ponto anterior. Relaciona-se maioritariamente com a Questão de Investigação 1.
- . **Organização para o Impacto**, que pretende analisar o grau de realização das atividades previstas, a respetiva participação e a coerência com as ações delineadas. Relaciona-se largamente com a Questão de Investigação 2.
- . **Reforço do Impacto**, pretende apurar as mudanças ao nível do comportamento individual (aprendizagem, auto-perceção, desenvolvimento de competências, etc.) e transformação das práticas organizacionais de algumas das atividades realizadas suscetíveis de avaliação, e a forma como isso contribuiu para o reforço da agenda da igualdade e não discriminação. Tem como objetivo ir ao encontro das respostas à Questão de Investigação 3.

Quanto às conclusões do estudo de avaliação levado a cabo pela equipa de investigação é possível resumir da seguinte forma:

A) Desenho para o impacto

- . **Coerência entre as Atividades e as Ações previstas:** As atividades implementadas e que materializam o plano foram sendo alocadas às respetivas ações *a posteriori*;
- . **Construção dos indicadores e respetivos mecanismos de monitorização:** As ações previstas no plano são, na sua maioria, complexas mas ambiciosas. Este facto torna a sua tradução em objetivos e indicadores uma tarefa difícil;
- . **Envolvimento dos principais Stakeholders na elaboração e implementação do plano:** Desde o início do processo de planeamento houve uma grande preocupação com o envolvimento dos diversos Stakeholders municipais na construção do plano, quer ao nível da definição das principais prioridades quer ao nível das ações.

B) Organização para o Impacto

Ao longo dos 17 meses de elaboração, implementação e divulgação do plano a que esta avaliação diz respeito, a equipa responsável pela implementação do plano foi capaz de implementar um conjunto considerável de atividades. **À data é possível afirmar, em função das evidências existentes, que das 49 ações que previstas em plano cuja concretização deveria acontecer entre 2022 e 2023, 14 (29%) não se efetivaram nem estão ainda em fase de planeamento. É, contudo, de realçar que em 7 destas ações aconteceu o contrário.** Importa, igualmente, sublinhar que, a partir da análise efetuadas às evidências fornecidas, **foram realizadas atividades em 71% das ações previstas em plano durante o período de avaliação das quais 41% estão em linha com os objetivos definidos até ao final do período de avaliação.**

C) Reforço do impacto

- . **As atividades realizadas e avaliadas mostram elevados níveis de satisfação** tendo em conta as avaliações médias atribuídas e que variam entre 4,1 e 4,9;
- . **As atividades realizadas e avaliadas superaram largamente as expetativas dos participantes** demonstrando a importância dos conteúdos, abordagens e ferramentas apresentadas, assim como muito provavelmente uma valorização elevada do formato das mesmas;
- . **Para além da utilidade e valorização das atividades, os/as participantes reportaram elevados níveis de aquisição de conhecimento, sensibilização e um compromisso com a ação**, isto é, com a utilização dos conhecimentos adquiridos nas temáticas em que se envolveram. Estes resultados podem estar relacionados com o perfil de participantes e com a sua motivação *a priori*.

A implementação do plano ainda está no início pelo que a necessidade de uma análise crítica sobre a implementação resultou nas seguintes conclusões desenvolvidas pela equipa de investigação:

1. **Quanto à importância do Plano:** (1) o plano é um instrumento particularmente relevante na assunção e materialização de uma verdadeira agenda municipal para a Igualdade e a Não Discriminação; (2) As evidências e resultados apurados demonstram uma elevada Interdependência e interconexão das atividades desenvolvidas; (3) As temáticas abordadas no âmbito do plano e do seu tema chapéu são particularmente relevantes e importantes; (4) O plano e a sua implementação têm demonstrado, até ao momento, um compromisso municipal alargado com a agenda para a igualdade e a Não Discriminação;
2. **Quanto aos pontos fortes relativos ao processo de elaboração e implementação:** (1) A implementação do plano está, na sua maioria, em linha com o planeado; (2) As atividades desenvolvidas são complementares entre si e permitem o reforço de múltiplas ações simultaneamente o que gera efeitos de alavancagem, economias de aprendizagem, sinergia e reforço do impacto potencial e efetivo; (3) As atividades implementadas demonstraram níveis

de adesão interessantes tendo em conta o curto espaço de tempo que a respetiva implementação tem; (4) Os momentos de diagnóstico, planeamento e, em certa medida, a implementação do plano contaram com um envolvimento significativo dos principais Stakeholders municipais;

3. **Quanto aos pontos de melhoria para os futuros momentos de planeamento operacional e de implementação:** (1) Em muitas ações foi possível verificar que as atividades implementadas resultam numa alocação *a posteriori* às respetivas ações previstas em sede de plano; (2) O plano não prevê, de base, uma sistema claro de monitorização do desempenho e de avaliação que permita alterações eficientes e planos contingentes; (3) As ações implementadas tiveram menor participação dos *Stakeholders* na sua definição o que, em muitos casos e por razões óbvias, teve que ver com a rápida implementação das atividades previstas em calendário; (4) O plano não faz referência nem está alinhado de forma sistemática e consistente aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável como grande referencial para a medição de impacto e de comunicação de uma agenda complexa e, apesar de focada e setorial, transversal a várias dimensões da vida em sociedade.

Finalmente, importa sublinhar que a avaliação transporta limitações devido: (1) à atuação do Plano em vários domínios complexos e interconectados; (2) Resultados intangíveis e difíceis de medir; (3) a dificuldades de projeção no futuro; (4) ao foco no grau de concretização das ações planeadas, assim como, através de metodologias quase-experimentais e de avaliação da satisfação, no nível satisfação e o potencial de mudança na aprendizagem e nas práticas; (5) Aos dados recolhidos serem, na maioria dos casos, insuficientes para a geração de conclusões robustas sobre o impacto das atividades implementadas. Por estas razões e outras, a medição do impacto deste estudo baseou-se numa abordagem contributiva do impacto, isto é, assenta no pressuposto que o impacto gerado pelas atividades desenvolvidas no âmbito deste plano contribui para as mudanças desejadas mas estas não lhe podem ser totalmente atribuíveis (pelo menos no âmbito do estudo levado a cabo).

Introdução

A. “Maia Equal +” – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Maia

O "Maia Equal+" é um plano municipal para a igualdade e não discriminação do Município da Maia, que recebe financiamento da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). Esse plano resulta de uma candidatura aprovada no dia 17/02/2021, através da qual a Câmara Municipal da Maia se compromete a desenvolver políticas promotoras de igualdade e não discriminação a diversos níveis. O plano materializa-se num conjunto diversificado de ações e intervenções direcionadas a diferentes públicos, como empresas, crianças e jovens, adultos, idosos, entre outros.

No âmbito da candidatura aprovada, o compromisso abrange uma ampla gama de temáticas, tais como a promoção da igualdade e a não discriminação com base no género, orientação sexual, classe social, entre outras. Além disso, **o plano tem como objetivo combater todas as formas de discriminação e violência, incluindo a violência doméstica, a violência escolar e a violência nas relações de namoro**¹.

No âmbito deste plano, o município da Maia comprometeu-se com a realização de campanhas de sensibilização e divulgação no âmbito da partilha de responsabilidades familiares/parentais, estereótipos de género e violência nas relações de intimidade - doméstica/no namoro, entre outras respostas inovadoras e promotoras de uma comunidade igualitária e inclusiva.

Ainda no âmbito do plano, a Câmara Municipal da Maia reconhece, em conformidade com o artigo 22º da "Carta Europeia para a Igualdade das mulheres e dos homens na vida local"², que a violência sexual constitui uma violação dos direitos humanos fundamentais e é uma ofensa à dignidade e integridade física e moral das pessoas. Como signatário, compromete-se, de acordo com o estipulado no parágrafo 3 da carta, a promover campanhas de sensibilização e programas educacionais para combater a violência sexual e suas consequências.

Finalmente, e de acordo com a Lei nº 75/2013, de 12 de setembro³, nas suas alterações mais recentes, as autarquias locais promovem os interesses das suas populações e garantem a integração da perspetiva de género em todas as áreas de atuação do município, incluindo a adoção de planos municipais para a igualdade. Dessa forma, os municípios desempenham um papel impulsionador

¹ Relatório de Execução do Plano “EQUAL +” – 12 meses.

² Ver: https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_pt.pdf

³ Ver: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1990&tabela=leis

como agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a implementação de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND)⁴, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 67/2018, de 21 de maio.

Com base na candidatura POISE-01-3422-FSE-000048 – o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - "Maia Equal+", desenvolvido no âmbito do Aviso POISE-22-2020-03, relativo à tipologia de operação "Projeto de Apoio técnico de Planos para a Igualdade - TO 1.06", é composto por diferentes fases de implementação, atividades realizadas, produtos e etapas de validação, execução e avaliação, em resposta aos subcritérios de compromisso político, conselheiras locais, equipa para a igualdade na vida local, mobilização de *stakeholders* e objetivos para os próximos 12 meses.

O Plano foi sendo concretizado de acordo com as seguintes fases: (1) Diagnóstico; (2) Implementação; (3) Comunicação e Avaliação.

Atividades	Realização	Evidências
Atividade 1 – ELABORAÇÃO DE RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO	<p>Em despacho No15/2021, 08 de março, foram aprovadas as Conselheiras locais para a Igualdade (externa e interna);</p> <p>Aprovado em reunião da EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local em 12/05/2022;</p> <p>Aprovação do Diagnóstico em reunião do executivo municipal em 05/07/2022;</p> <p>Divulgado em reunião de CLAS – Conselho Local de Ação Social de 27/07/2022;</p> <p>Disponibilizada no website da CMM – separador Igualdade e Não Discriminação</p>	<p>https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao</p>
Atividade 2 – ELABORAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE	<p>Aprovado em reunião da EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local em 29/11/2022;</p> <p>Aprovada em reunião do executivo municipal em 22/12/2022;</p> <p>Aprovação do PMIND em sede de reunião da assembleia municipal – 24/02/2023;</p> <p>Disponibilizada no website da CMM;</p> <p>Criado canal de comunicação Equal +, email disponibilizado na página da CMM, Desenvolvimento Social;</p> <p>Disponibilizada informação e divulgação das ações realizadas no Website;</p>	<p>https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao</p>
Atividade 3 - DIVULGAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO PARA A IGUALDADE	<p>Divulgado no website da CMM;</p> <p>Divulgação de vídeo de 2 anos de atividade Equal+ através do Website, apresentação em reunião EIVL, envio por correio eletrónico a parceiros e autarquias (partilha de experiências);</p> <p>Divulgado junto da Associação Empresarial da Maia. Outros formatos de divulgação utilizados no âmbito do Plano: Roll Up, Bandeirolas, Cartazes, Moldura fotográfica, Comunicações das diversas atividades nos OCS – órgãos de comunicação social, Criação de Merchandising.</p>	<p>https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao</p>

Tabela 1: Fases de elaboração do Plano para a Igualdade e Não Discriminação. Fonte: Relatório de Execução do Plano "EQUAL +" – 12 meses.

⁴ Ver: <https://www.cig.gov.pt/estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/>

O Plano de Ações PMIND MAIA EQUAL+ foi desenvolvido com base na sistematização de todos os contributos recolhidos por vertente e dimensões. O documento resulta de diferentes *inputs*, incluindo contribuições de várias entidades locais. As ações são apresentadas de acordo com as vertentes e dimensões de intervenção, com diferentes graus de complexidade e tipos de atuação. Embora não seja exaustivo, o plano possui uma grande ambição e exigência, tanto interna como externamente, e inclui ações complementares que podem produzir efeitos sinérgicos entre si.

Com base nas prioridades de intervenção identificadas no diagnóstico, foram definidos os objetivos estratégicos do plano e foram traçados objetivos específicos para garantir a sua operacionalização.

Na vertente externa, foi dada prioridade à integração da perspetiva de género e não discriminação na governança, gestão e intervenção das diversas organizações do concelho. Isso é fundamental para avançar na concretização dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND).

Área de Atuação	Descrição
1. TRANSVERSAL	Em Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho
2. EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO	Incentivar as entidades empregadoras/formadoras na adoção de medidas para a igualdade e não discriminação
3. EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO	Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas
4. SAÚDE E AÇÃO SOCIAL	Tornar transversal a perspetiva de género e não discriminação nas áreas da saúde e ação social
5. VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género

Tabela 2: Áreas de atuação da vertente externa do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia. Fonte: : Relatório de Execução do Plano “EQUAL +” – 12 meses.

Na vertente interna, foi definida como prioridade a importância de garantir que a perspetiva de género se torne transversal à missão e ao planeamento estratégico da Câmara Municipal. Isso inclui sensibilizar e formar os recursos humanos, o Executivo Camarário, os Pivots para a Qualidade e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) para adotarem uma linguagem mais inclusiva, tanto verbal como não verbal. Além disso, é importante assegurar que todos os documentos estratégicos, formulários e comunicações físicas e online incorporem conceitos e linguagem não discriminatória.

Adicionalmente, a Câmara Municipal assumiu, ao abrigo do plano e do ponto de vista interno os seguintes compromissos principais: (1) salvaguardar a igualdade de género e a não discriminação na cultura organizacional; (2) Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade; (3) Garantir a transversalidade da perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades locais; (4) Garantir condições para uma participação plena e igualitária de todas as pessoas na atividade profissional da autarquia.

Área de Atuação	Descrição
1. MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO	Salvaguardar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional
2. COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade
3. RELAÇÕES COM O EXTERIOR	Tornar transversal a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades no concelho
4. RECURSOS HUMANOS	Formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.
5. VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género

Tabela 3: Áreas de atuação da vertente interna do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia. Fonte: Relatório de Execução do Plano “EQUAL +” – 12 meses.

B. Objetivo do estudo e perguntas de investigação

A Câmara Municipal da Maia contratualizou com equipa do IES – Social Business School para a realização de uma avaliação externa do Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação da Maia, com três objetivos concretos: (1) **Conhecer a eficácia e os resultados do plano desde o início da sua implementação em finais de 2022**, assim como avaliar criticamente o respetivo processo de elaboração e construção; (2) **Identificar potenciais áreas de melhoria do Plano**, do ponto de vista processual, tendo em vista a sua revisão futura; (3) **Avaliar o impacto de atividades concretas desenvolvidas ao longo do período de realização parcial do Plano**. O processo de elaboração, implementação e avaliação do Plano para a Igualdade e a não Discriminação da Maia durou, até ao momento, doze meses, tendo a componente de avaliação sido uma atividade paralela a todas as outras, acompanhamento de perto a sua realização (conforme a figura 1).



Figura 1: Cronograma do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia

A equipa de avaliação procurou traduzir a iniciativa na respetiva Teoria da Mudança (ver figura 2) enquadrada num Modelo Lógico, cruzando ainda referências da literatura e benchmarking e um processo participativo com vários Stakeholders cujo resumo se encontra no Anexo A.

Teoria da Mudança do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia
Definição das Questões de Investigação

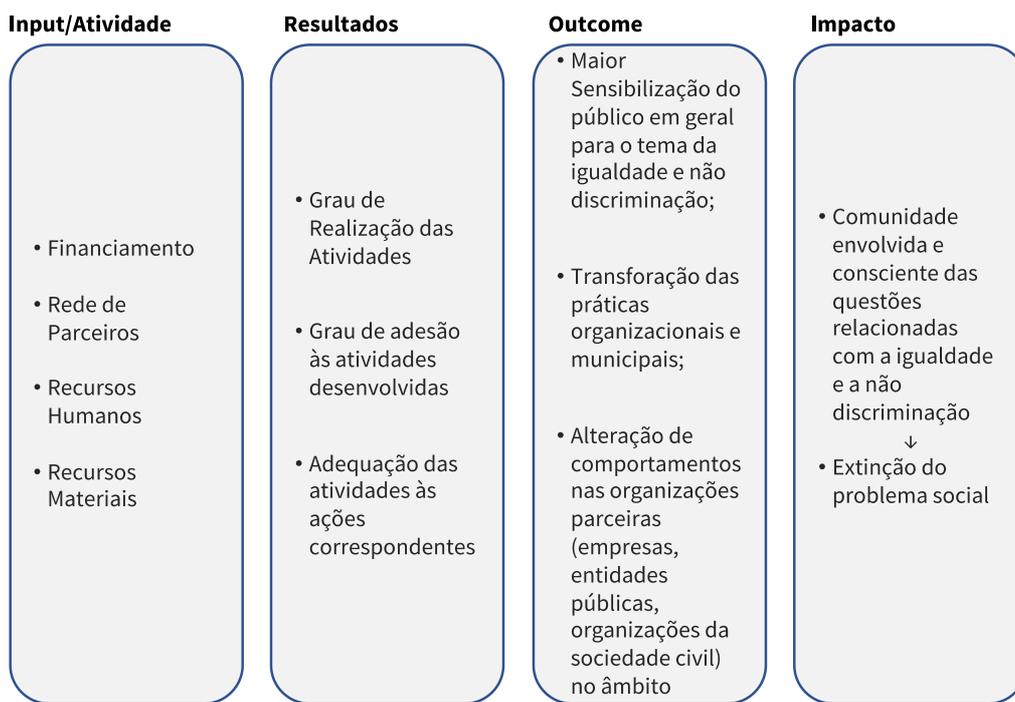


Figura 2: Teoria da Mudança do "Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia". Fonte: Equipa de Investigação.

Para testar a Teoria da Mudança e realizar a avaliação do plano, foram definidas 3 Questões de Investigação (QI) que serviram de bússola em todo o processo:

Questão de Investigação 1 (NÍVEL DESENHO): O Plano foi bem desenhado para atingir os seus objetivos e permitir a monitorização dos seus resultados ao longo do tempo?

Questão de Investigação 2 (NÍVEL ATIVIDADE/OUTPUT): As atividades foram realizadas no grau previsto no plano, com a adesão necessária e com o alinhamento desejado com as ações planeadas?

Questão de Investigação 3 (NÍVEL OUTCOME): Será que as atividades realizadas no âmbito do Plano melhoraram significativamente as práticas, aprendizagens, conhecimentos, competências e comportamentos dos participantes (institucionais e individuais)?

A Metodologia de Avaliação desenvolvida pela equipa de investigação, que parte das 3 Questões de Investigação, dividiu-se em 4 fases distintas, mas complementares entre si:

- 1. Familiarização com a temática**, o plano e a sua elaboração, através da análise de documentos, revisão de literatura e participação em reuniões de acompanhamento e preparatórias;
- 2. Modelação**, construindo o Modelo de Avaliação e seleção de indicadores para medição;
- 3. Recolha de Dados**, que alimenta o Modelo de Avaliação e inclui uma perspetiva quantitativa e qualitativa através de mecanismos de *feedback* aos participantes;
- 4. Resultados e Conclusões**, que encerra a análise e avaliação do Plano, culminando no Relatório Final.

O Modelo de Avaliação divide-se em 3 pilares principais:

- . **Desenho para o Impacto**, que diz respeito ao desenho do Plano em si, cobrindo por isso a avaliação do processo de planeamento e elaboração descritos no ponto anterior. Relaciona-se maioritariamente com a Questão de Investigação 1.
- . **Organização para o Impacto**, que pretende analisar o grau de realização das atividades previstas, a respetiva participação e a coerência com as ações delineadas. Relaciona-se largamente com a Questão de Investigação 2.
- . **Reforço do Impacto**, pretende apurar as mudanças ao nível do comportamento individual (aprendizagem, auto-perceção, desenvolvimento de competências, etc.) e transformação das práticas organizacionais de algumas das atividades realizadas suscetíveis de avaliação, e a forma como isso contribuiu para o reforço da agenda da igualdade e não discriminação. Pretende ir ao encontro das respostas à Questão de Investigação 3.

C. O Relatório Final

O presente relatório é o documento final da avaliação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia. O seu objetivo passa por descrever o processo de avaliação e apresentar os resultados que procuram responder às Questões de Investigação definidas no início, apurar as principais consequências do desenho e implementação das ações previstas no Plano.

O Relatório guia o leitor num enquadramento sobre avaliação de impacto e a sua importância no contexto de um plano com a dimensão e a importância do objeto de avaliação acima descrito.

Esclarece depois a Metodologia de Avaliação utilizada no processo de avaliação desse mesmo Plano, desenvolvendo as quatro fases descritas no início desta secção. Entra ainda em maior detalhe no Modelo de Avaliação e nos seus 3 pilares, com os respetivos critérios e indicadores.

Finalmente e seguindo a aplicação do Modelo de Avaliação, descreve os principais Resultados da avaliação. Partindo da análise dos resultados, são apuradas as principais Conclusões da avaliação e Recomendações Finais à equipa responsável pela implementação e monitorização do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia.

C. Limitações do estudo

O processo de medição de desempenho e de impacto levado a cabo, como todos os processos desta natureza, tem as suas limitações. Destacamos as seguintes:

- 1. O Plano para a Igualdade e a Não Discriminação atua em vários domínios**, onde as variáveis presentes e as relações entre elas constituem realidades complexas. Embora a ação nestes domínios devesse ser sempre informada por evidência, nem sempre é fácil extrair essa evidência;
- 2. Em vários campos de intervenção na sociedade não há muitas vezes consenso sobre quais devem ser os resultados.** Isto levanta questões como, por exemplo, que vezes devem ser ouvidas e quando, e que impacto essas devem ter na ação. Este estudo privilegiou os principais Stakeholders da Câmara Municipal da Maia, designadamente os membros da sua Rede Social. Tendo em conta as limitações de tempo e de recursos, nem todos os potenciais beneficiários das ações previstas foram devidamente auscultados sobretudo na construção de indicadores, critérios, metodologias e abordagens de avaliação;
- 3. Projetar os resultados no futuro é muito difícil.** Assim, a equipa de investigação optou, no que diz respeito à avaliação da realização e adesão às atividades levadas a cabo, por basear a sua análise na informação generosamente organizada, recolhida, sistematizada e reportadas pela equipa da Câmara Municipal da Maia. Adicionalmente, a recolha de informação foi sendo realizada em parceria com a equipa operacional responsável pela implementação das atividades para que fosse possível recolher de forma eficiente os dados necessários para a avaliação;
- 4. A análise realizada visou, sobretudo, avaliar o grau de concretização das ações planeadas, assim como, através de metodologias quase-experimentais e de avaliação da satisfação o nível satisfação e o potencial de mudança na aprendizagem e nas práticas.** Todavia, e nas atividades em que foi possível foram realizados mini estudos quase-experimentais (com pré e pós teste). Apesar da equipa de investigação considerar relevante o desenvolvimento de estudos experimentais com a utilização de contrafactual, a decisão de não o fazer teve que ver com as razões apontadas nos pontos anteriores. Finalmente, importa referir que apenas ao longo dos, aproximadamente 5 meses de implementação do plano apenas duas atividades foram avaliadas recorrendo a um estudo quase-

experimental. Esta realidade limita, naturalmente as conclusões do estudo relativamente ao impacto verificado das atividades em questão;

5. Os dados recolhidos foram, na maioria dos casos, insuficientes para a geração de conclusões robustas sobre o impacto das atividades implementadas. A natureza pontual e em grande escala das atividades não é, naturalmente propícia a estudos experimentais ou quase-experimentais, assim como torna a metodologia de recolha de dados sensível a potenciais contaminações (por exemplo, por parte da entidade promotora do plano) ou a resultados polarizados.

A medição do impacto deste estudo baseia-se numa abordagem contributiva do impacto, isto é, assenta no pressuposto que o impacto gerado pelas atividades desenvolvidas no âmbito deste plano contribui para as mudanças desejadas mas estas não lhe podem ser totalmente atribuíveis (pelo menos no âmbito do estudo levado a cabo). Esta escolha metodológica assentou nos seguintes critérios: **(1) Tempo** – a implementação do plano foi realizado no espaço de meses pelo que a medição do impacto consistente apenas poderá ser medido através de uma análise de séries temporais; **(2) Natureza das atividades implementadas** – a maioria das atividades são de grande escala e de natureza de sensibilização o que não permite, naturalmente a criação de grupos de controlo aleatórios, por exemplo; **(3) Recursos** – a urgência da implementação das atividades e da sua avaliação não permitiram a criação de grupos paralelos e processos experimentais.

1. Avaliação e impacto

1.1. Impacto – uma definição

A avaliação de impacto é o tema que mais apaixonava, neste momento, o mundo da avaliação e avaliadores um pouco por todo o mundo. As questões começam logo com a definição de impacto. **Não existe uma definição universalmente aceite do conceito de impacto social.** Normalmente associado a mudança social positiva e a valor social, é um conceito difícil de definir, desde logo porque em muitos casos estaremos a lidar com impacto intangível, mas também porque o seu significado depende do contexto em que se aplica. Além de não existir consenso na literatura sobre o conceito de impacto social, este é também difícil de operacionalizar porque a realidade a que diz respeito é complexa.

A definição de impacto social escolhida como referência para o presente estudo é intencionalmente genérica. Assim, considerar-se-á que o Impacto social (positivo) são os *outcomes* (efeitos) benéficos resultantes de uma ação a favor da sociedade, e que são usufruídos pelos alvos intencionais dessa ação e/ou pela comunidade mais ampla de indivíduos, organizações e/ou ambientes (Stephan et al., 2016; rawhouser et al., 2019⁵). Não ignoramos a possibilidade da geração de impacto social negativo, mas focamos a atenção na vertente positiva porque assumimos que é esse o foco do plano em causa.

Definição de Impacto Social

Impacto Social é, então, o conjunto de mudanças diretas e indiretas, percebidas e não percebidas, intencionais e não intencionais, que resultam da ação concreta de um plano, após deduzidos os recursos utilizados para o cumprimento daquela ação. O Impacto Social deverá, por isso, pretender ser sempre positivo para quem sofre os efeitos da ação (ainda que, como vimos, nem sempre seja um aspeto controlável), prolongado no tempo e inclusivo.

Fonte: Equipa de Investigação

Nesta perspetiva, impacto social pode incluir quer efeitos de curto prazo, quer efeitos de longo prazo, ao contrário de alguma literatura que tende a excluir os impactos de curto prazo da ação.

Esta abordagem foi utilizada como fonte para diversas fases do estudo: (1) O problema social, bem como o mecanismo para a sua resolução, são o foco do processo da deteção de impacto social. Esta perspetiva apoiou o processo de escolha das ações a avaliar; (2) O grupo alvo da intervenção (os beneficiários) é colocado no centro do desenho da solução para o problema, no sentido de a solução ter de alargar as suas capacidades; (3) As ferramentas de avaliação foram estruturadas com base nesta

⁵ Stephan, u., patterson, m., Kelly, c., Mair, J., «Organizations driving positive Social change: a review and an Integrative Framework of change processes», Journal of Management, vol. 42, n.o 5, 2016, pp. 1250—1281.
Rawhouser, H., cummings, m., Rewbert, S. L., «Social Impact measurement: current approaches and Future directions for Social entrepreneurship research», Entrepreneurship, Theory and Practice, vol. 43, n.o 1, 2019, pp. 82—115.

forma de encarar as ações: tendo como ponto de partida o problema, e passando o seu desenho e desenvolvimento pela deteção e remoção de barreiras.

1.2. Importância da avaliação de impacto

Sendo tão relevante que os Municípios sejam geradores de impacto, o que se pode dizer sobre a medição do impacto? Podemos avançar com, pelo menos, quatro razões que compõem a complexidade desta questão, adaptando-as ao caso dos Municípios (Mulgan, 2010⁶):

1. Os Municípios atuam no campo social entendido em sentido lato, onde as variáveis presentes e as relações entre elas constituem realidades complexas. Embora a ação nestes domínios devesse ser sempre informada por evidência, não é fácil extrair essa evidência;
2. Em vários campos de intervenção na sociedade, como o da cultura, o da educação e o da ação social, muitas vezes não existe consenso sobre quais deveriam ser os resultados. Isto levanta questões como que vozes devem ser ouvidas e quando, e que impacto devem ter essas vozes na ação;
3. Há métricas que são pouco fiáveis no que respeita a decisões de pormenor;
4. Projetar o impacto social no futuro é muito difícil e levanta grandes questões em relação às bases para esses cálculos.

Importa referir que a avaliação de impacto não deve ser realizada a qualquer custo. Neste sentido, o investimento na criação de sistemas de medição deve ser sempre proporcional ao objeto de avaliação que, neste caso, é o Plano e as respetivas ações, e os custos do processo não podem ser superiores aos benefícios da medição.

Apesar de não existir consenso na forma como a avaliação de impacto deve ser realizada, quais as metodologias mais adequadas tendo em conta a natureza, a dimensão e os recursos de cada projeto, existem metodologias suficientemente flexíveis que permitem o ajustamento à realidade do objeto de avaliação. Uma dessas metodologias é o *Impact Management Project*. **O *Impact Management Project* (IMP)⁷ nasceu de um fórum com o objetivo de criar consenso sobre como medir, comparar e comunicar o impacto social e ambiental.** A metodologia nasceu de uma comunidade com mais de 2000 organizações, que se juntou para debater e encontrar consenso sobre técnicas de gestão de impacto. Esta metodologia permite, adicionalmente, orientar um conjunto de dimensões de avaliação particularmente relevantes e interessantes, designadamente:

⁶ Mulgan, G., «Measuring Social Value», Stanford Social Innovation Review, 2010

⁷ Ver: <https://impactmanagementplatform.org>

- 1. O quê:** que *outcome* (efeito) está a acontecer no período? O *outcome* (efeito) é positivo ou negativo? Quão importante é o *outcome* (efeito) para as pessoas que o experienciam?
- 2. Quem:** quem experiencia o *outcome* (efeito)? Quão mal servidos estão os *stakeholders* (partes interessadas) afetados em relação ao *outcome* (efeito)?
- 3. Quanto:** quanto do *outcome* (efeito) está a ocorrer — em termos de escala, profundidade e duração?
- 4. Contribuição:** teria esta mudança probabilidade de ocorrer sem a intervenção?
- 5. Pessoas:** qual o risco para as pessoas de que o impacto não aconteça como o esperado?

A flexibilidade do IMP e as suas dimensões de avaliação tornam a sua metodologia particularmente interessantes e aplicáveis no processo de avaliação utilizado, na medida em que permite tocar as supra dimensões de abrangência e realização e de profundidade e escala do impacto.

São vários os métodos possíveis para a medição de impacto. O IMP, por exemplo, elenca os seguintes: **(1) Feedback de stakeholders**, que implica a consulta dos indivíduos ou comunidades afetados pelas atividades do projeto, programa ou plano, permitindo compreender alguns dos fatores que estão na base dos *outcomes* (efeitos) produzidos. Deve cobrir uma amostra e pontos de vista suficientemente diferentes e pode ser útil antes, durante e após a implementação; **(2) Investigação de terreno**, que implica uma análise profunda de informação secundária para se perceber que outros aspetos poderão estar a contribuir para os resultados alcançados, nomeadamente aspetos externos (como ações de outras organizações, medidas governamentais e outros fatores externos), e aspetos não observáveis relacionados com os indivíduos beneficiário e/ou participantes (como aspetos comportamentais e as suas razões); **(3) Investigação baseada em evidência (Evidence-based research):** com base em estudos desenvolvidos previamente por outros, sobre o impacto de produtos, serviços e organizações (muitas vezes com base em estudos controlados aleatorizados e em métodos quasi-experimentais) pode extrapolar-se impacto para compreender a contribuição que o projeto, programa ou ação está a dar.

1.3. Teoria da Mudança e Modelo Lógico

Assim, quando se define o Impacto que se pretende gerar, devem-se considerar os objetivos de Impacto (metas que se pretendem atingir com a implementação de determinada iniciativa ou projeto); os *outputs* ou resultados imediatos (concretização tangível da ação no terreno); as atividades (ações levadas a cabo para a concretização dos seus objetivos e alcance dos indicadores definidos); e os *outcomes* ou transformações intermédias (mudanças ou efeitos que se espera obter no segmento-alvo (indivíduos, famílias, ambiente, organizações, etc.) após a sua implementação. **De forma a planear e, sobretudo, avaliar e medir o Impacto é possível recorrer a alguns instrumentos de apoio à tomada**

de decisão e metodológicos quanto à avaliação, designadamente, a Teoria da Mudança e o Modelo Lógico.

A Teoria da Mudança é um mapa do problema que se pretende resolver, do que se pretende produzir (*outcomes*) e das atividades necessárias que permitirão atingir a mudança desejada. Desta forma, compreende-se que a Teoria da Mudança é uma narrativa que inclui o momento atual (contexto), as mudanças e influências intermédias e a mudança final a atingir. A ênfase da Teoria da Mudança é o resultado que se pretende alcançar (a mudança desejada) e, para isso, elabora relações entre atividades, resultados e *outcomes*. A Teoria da Mudança deve, então, ser credível, alcançável, testável e concordante (por todos os *stakeholders*). Taplin and Clark (2012)⁸ estruturam o processo de elaboração da Teoria da Mudança (ver figura 3).

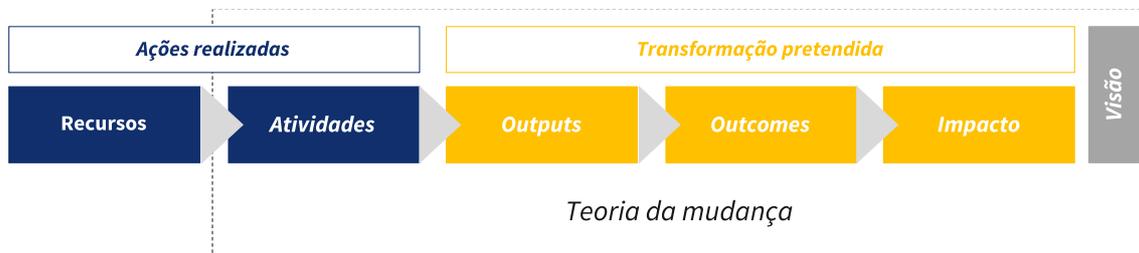


Figura 3: Esquema da Teoria da Mudança. Adaptado de Taplin & Clark (2012)

O Modelo Lógico, por sua vez, é uma ferramenta de planeamento, avaliação e de apoio à tomada de decisão. De um modo geral, o Modelo Lógico é representado graficamente incluindo as componentes que o constituem (objetivos, recursos, atividades, resultados, indicadores e transformações) e as relações entre estes. Esta sequência lógica é expressa na figura 4. A utilização do Modelo Lógico será um auxiliar importante na avaliação da mudança operada.

⁸ Taplin, D. and Clark, H. (2012). Theory of change basics. Primer on theory of change. ActKnowledge, New York, United States of America.

O modelo lógico organiza de forma sistematizada a **lógica de criação de valor para a Sociedade** através de uma sequência de conceitos-chave:

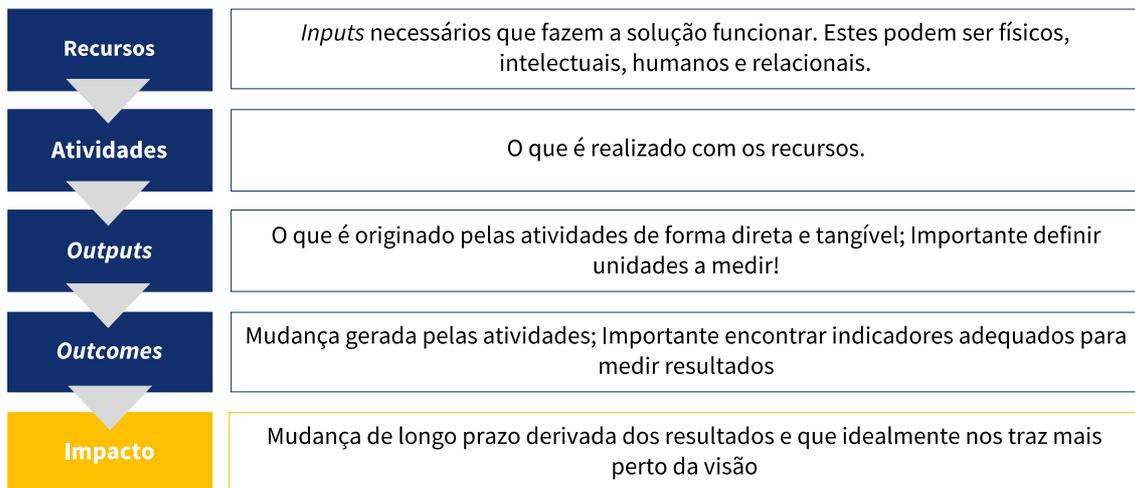


Figura 4: Esquema do Modelo Lógico. Fonte: Equipa de Investigação.

A complexidade do modelo lógico aumenta quando há a relação com a Teoria da Mudança, o que significa um investimento no processo (de tempo e recursos) para completar e explicitar as diferentes relações causais do modelo lógico que irão contribuir para a mudança social que se pretende.

Além disso, algumas das abordagens mais recentes ao modelo lógico refletem uma perspetiva mais dinâmica do que a abordagem linear de causa-efeito do modelo lógico tradicional quando começam a introduzir alterações de comportamento, risco, contextos e outras variáveis.

Um outro aspeto por vezes menos referido como vantagem do modelo lógico é a sua capacidade de juntar os diferentes agentes em torno de uma compreensão comum sobre as atividades e os objetivos a que se propõe alcançar. Desta forma, permite uma comunicação interna e externa onde cada um dos *stakeholders* compreende o seu papel para o sucesso da iniciativa. A aplicação prática do modelo lógico desde o início de implementação de um plano, por exemplo, atua como mecanismo de orientação e foco e permite também medir as variáveis chave do modelo, avaliando as relações de causalidade assumidas.

Em resumo

Se a Teoria da Mudança é a narrativa que explica o momento em que a comunidade/sociedade se encontra antes da ação, os recursos necessários à sua implementação (contemplando as influências intermédias que poderá sofrer ao longo do processo) e as atividades-chave para que se produza mudança (e qual será essa mudança); o Modelo Lógico é um poderoso auxiliar na construção dessa narrativa, esmiuçando, para além dos recursos e das atividades, os objetivos, resultados, indicadores e as transformações que irão ocorrer com a ação.

Fonte: Equipa de Investigação

Dispondo de uma Teoria da Mudança clara e exequível é possível passar à construção do Modelo Lógico. Ou seja, conhecendo o problema desde a sua raiz (as causas do problema), bem como a mudança que se quer operar (resultados desejados) e como (via que atividades), elabora-se o Modelo Lógico com o detalhe necessário que permita, através de dados recolhidos e analisados através de indicadores bem construídos, dar resposta às questões relacionadas com as principais dimensões do IMP identificadas anteriormente.

A avaliação de um Plano como aquele que é objeto de avaliação neste relatório focar-se-á, conforme já foi descrito anteriormente, *grosso modo* em duas dimensões específicas e detalhadas nas secções seguintes: **avaliação de desempenho** do plano e a **avaliação de Impacto** desse mesmo plano. A primeira situa-se no âmbito interno e de realização, permitindo perceber se o modelo de funcionamento é eficiente, foi realizado e se as atividades se encontram devidamente articuladas para entregar os resultados pretendidos. A segunda extravasa o âmbito interno e direto do plano e vai abarcar todos os efeitos (diretos ou indiretos) por ele provocados.

1.4. Avaliação de desempenho

A utilização de indicadores é essencial para caracterizar e avaliar a performance de um conjunto de atividades. É importante que estes indicadores usem uma linguagem comum e consensual para que o desempenho seja entendido pelos *stakeholders*. No entanto, é também importante ter presente que é possível (por vezes, até necessário) desenvolver novos indicadores, que se adaptem às características do plano e dos seus *stakeholders* e que sejam mais fiéis na sua descrição.

O desenvolvimento destes indicadores vai depender:

- / Do tipo de dados disponíveis (quantitativos/qualitativos; séries temporais/pontuais; ...);
- / Da dimensão das atividades;
- / Dos recursos disponíveis a afetar à avaliação de desempenho.

Assim, podem considerar-se as seguintes dimensões e indicadores (não limitados a):

/ Outputs (ou produtos), que demonstram os resultados diretos do esforço de trabalho realizado para a realização da ação ou das ações em concreto. Por exemplo, num programa que vise a capacitação, os indicadores possíveis serão o número de participantes;

/ Satisfação dos participantes, isto é, a dimensão da adequação do tipo de resposta às expectativas do público-alvo. Os indicadores são normalmente retirados dos questionários de satisfação preenchidos pelos participantes.

1.5. Avaliação de Impacto

A avaliação de Impacto “inclui os processos de análise, monitorização e gestão das consequências sociais intencionais ou não, tanto positivas quanto negativas, das intervenções planeadas (políticas, programas, planos e projetos) e quaisquer processos de mudança provocados por essas intervenções” (Vanclay, 2003⁹). Por uma questão de concretização, focar-nos-emos ao nível da atividade. No entanto, a abordagem conceptual não impede que o processo seja passível de ser aplicado a um nível mais macro das políticas públicas municipais por exemplo.

Enquanto processo que acompanha o desenvolvimento e implementação de uma intervenção planeada, a avaliação de Impacto deve ser flexível e ter a capacidade de adaptação a cada situação. Por esta razão, é questionada a existência de um “*golden standard*” a adotar e os principais autores alertam para a necessidade deste ser um processo desenhado à medida das necessidades específicas de cada caso (ver Vanclay 2003, Vanclay *et al.* 2015¹⁰). Ainda assim existem características-chave que devem estar presentes em qualquer processo de avaliação de Impacto, podendo a partir daqui desenhar-se o quadro metodológico que vai permitir a monitorização e gestão mais adequada dos efeitos da ação.

Avaliação ex-ante: *permite adquirir um bom conhecimento da situação base antes da implementação do projeto para prever os potenciais impactos (positivos e negativos, diretos e indiretos) na comunidade;*

Promoção do potencial positivo: *permite identificar o maior número possível de oportunidades de capacitação e empowerment das comunidades afetadas pelo projeto;*

Mitigação do potencial negativo: *estabelece planos de ação para minimizar os efeitos negativos ou permitindo alterações nos pontos do projeto responsáveis por efeitos negativos para a comunidade;*

Complementaridade: *o processo de avaliação de Impacto deve conseguir complementar os modelos económicos e técnicos necessários ao desenvolvimento dos projetos em análise, para que, em cima das características técnicas e operacionais, consiga prever os efeitos a médio ou longo prazo;*

Participativo: *deve permitir criar espaços de participação onde se envolvem os stakeholders e comunidade, promovendo a co-construção de uma Teoria da Mudança, onde a aceitação e identificação com o projeto e os seus efeitos é aumentada;*

Monitorização e avaliação ex-post: *tem a preocupação, desde a preparação até à implementação e curso do projeto, de recolher dados, registar as alterações decorrentes da iniciativa e analisar a relevância das ações para a comunidade;*

Feedback: *através dos dados recolhidos e análise dos mesmos, o processo de avaliação de Impacto deve considerar um reporte retroativo para ajustar o progresso do projeto face aos objetivos a que se propõe alcançar.*

Caixa 1: *Principais características-chave no processo de avaliação de Impacto. Fonte: adaptado de Vanclay (2003), Esteves et al. (2012)*

⁹ Vanclay, F., «International principles For Social Impact assessment», *Impact Assessment and Project Appraisal*, vol. 21, n.o 1, 2003, pp.3—4.

¹⁰ Vanclay, F., «International principles For Social Impact assessment», *Impact Assessment and Project Appraisal*, vol. 21, n.o 1, 2003, pp.3—4.

Vanclay, F., Esteves, A. A., Aucamp, I., Franks, D. M., *Social Impact Assessment: Guidance for assessing and managing the social impacts of projects*, International association for Impact assessment (Iaia), 2015.

Uma distinção importante de fazer nesta altura é a existente entre **avaliação de Impacto** e **medição de Impacto**. A avaliação de Impacto refere-se a todo o processo, desde a análise *ex-ante* das opções e tomada de decisão até à efetiva implementação e medição de resultados, *outcomes* e Impacto. A medição de Impacto diz respeito a uma fase de pós-implementação da iniciativa, devolvendo uma informação quantitativa sobre os efeitos (diretos ou indiretos) da operacionalização dessa iniciativa.

1.6. O grande desafio da medição de impacto

Existem vários desafios na medição de impacto que variam desde a dificuldade na recolha de dados até à criação dos indicadores adequados ou aos recursos alocados a este processo. **Todavia, importa, para efeitos do estudo que aqui se apresenta sublinhar a importância da necessidade ou não de uma atribuição rigorosa de causalidade com a necessidade de uma análise contrafactual.**

Quando o modelo lógico está bem definido, a medição de mudanças e impactos surge, obviamente, associada aos *outcomes* e impactos identificados no modelo e, talvez ainda mais importante, à análise crítica às relações de causalidade identificadas entre *outputs* e *outcomes* e impactos. São estas relações de causalidade que aqui estão em causa. **Para que exista uma atribuição clara ao peso específico das intervenções/atividades nas mudanças produzidas é necessária a existência de um contrafactual.** No entanto, e caso não exista necessidade de uma atribuição clara mas sim de evidências claras de contribuição para as mudanças, o contrafactual deixa de ser obrigatório.

Assim sendo, uma das primeiras questões numa estratégia de avaliação/medição de impacto é a escolha do tipo de definição de impacto que guiará o desenho do modelo de avaliação e com essa escolha a necessidade ou não de uma análise contrafactual. A situação mais comum é a utilização de grupos de controlo com características semelhantes ao intervencionado. Dentro desta lógica, a utilização de Randomized Controlled Trials (RCT) é a solução mais vezes proposta.

Caso não seja possível ou a opção recaia sobre um desenho sem a utilização de contrafactual o investigador/a pode optar por uma de duas possibilidades: (1) Análise factual; (2) Análise de Explicações alternativas.

A medição do impacto deste estudo baseia-se numa abordagem contributiva do impacto, isto é, assenta no pressuposto que o impacto gerado pelas atividades desenvolvidas no âmbito deste plano contribui para as mudanças desejadas mas estas não lhe podem ser totalmente atribuíveis (pelo menos no âmbito do estudo levado a cabo). Esta escolha metodológica assentou nos seguintes critérios: **(1) Tempo** – a implementação do plano foi realizado no espaço de meses pelo que a medição

do impacto consistente apenas poderá ser medido através de uma análise de séries temporais; **(2) Natureza das atividades implementadas** – a maioria das atividades são de grande escala e de natureza de sensibilização o que não permite, naturalmente a criação de grupos de controlo aleatórios, por exemplo; **(3) Recursos** – a urgência da implementação das atividades e da sua avaliação não permitiram a criação de grupos paralelos e processos experimentais.

2. Metodologia de Avaliação

A avaliação de um plano ou de um conjunto de ações é o resultado de um percurso que se quer participado por todas as partes, em conjunto com a equipa externa à sua implementação.

O processo aqui apresentado não será por isso diferente, tendo contado com fases como a identificação dos *Stakeholders*, a construção da teoria da mudança, a produção e aplicação dos instrumentos de avaliação e a recolha e análise de dados. Transversalmente, ao longo de todo o percurso, foi mantida uma relação de proximidade com a equipa implementadora do plano, com o objetivo de garantir a implementação das várias fases do processo de avaliação à medida que as atividades foram sendo datadas (ver figura 5).

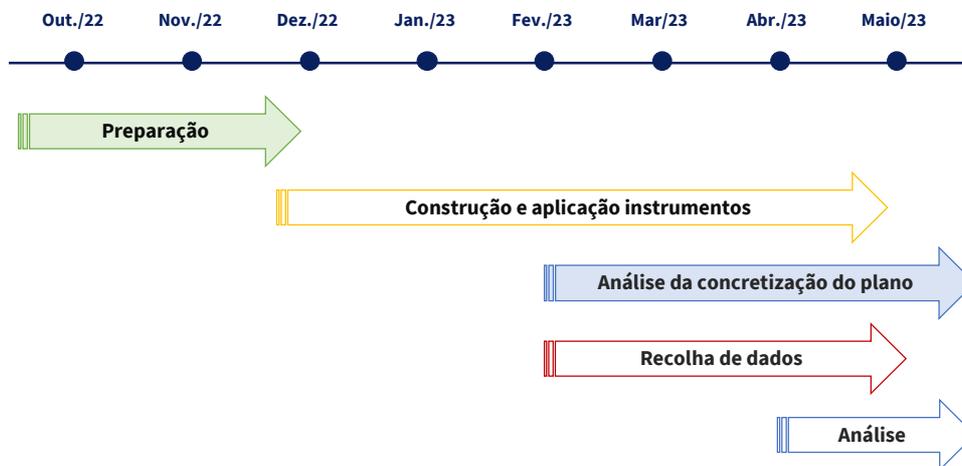


Figura 5: Cronograma da Avaliação. Fonte: Equipa de Investigação

2.1. Processo de Avaliação

A avaliação do plano realizou-se em duas vertentes: por um lado quanto à concretização das ações e confronto com os objetivos previamente definidos no que diz respeito à sua execução. Para isso foram analisadas as evidências disponíveis: folhas de presença, análise da satisfação dos participantes, etc. Por outro lado, foi realizada uma avaliação da perceção da mudança, para parte das atividades implementadas e realizadas a partir de Janeiro de 2023.

Para a construção dos instrumentos de avaliação foi solicitado à equipa da Câmara Municipal da Maia a identificação das ações para as quais cada atividade contribui e, com isso, identificados os respetivos objetivos específicos que se propunham atingir. Com base nessa arrumação foram realizados os seguintes exercícios metodológicos: (1) Criação de uma bateria de indicadores que refletissem o grau de realização e de adesão necessários para a avaliação do grau de realização do plano, assim como o grau de adesão dos vários públicos-alvo às atividades implementadas e a respetiva coerência com as

ações previstas em sede de PMIND; (2) Criação de indicadores de avaliação de impacto e construção do Modelo Lógico e da Teoria da Mudança; (3) Criação de ferramentas simples capazes de garantir a recolha de informação necessária para alimentar os principais indicadores definidos no PMIND, mas também ao conjunto de indicadores previstos no Modelo Lógico.

Metodologicamente, foram utilizadas duas abordagens distintas para as duas grandes áreas de avaliação (realização e impacto):

1. **Realização** – foram utilizados dados secundários e respetivas evidências (fornecidas regularmente pela equipa da Câmara Municipal da Maia);
2. **Impacto** – foram utilizadas abordagens quase-experimentais e de perceção de mudanças (sobretudo na aprendizagem, na identificação com as práticas abordadas nas atividades avaliadas e nos comportamentos adotados). Estas abordagens foram implementadas através da realização de questionários em formato online e em formato impresso.

Ao longo do processo foram realizadas reuniões entre a equipa de investigação do IES-Social Business School e a equipa de interlocutores da Câmara Municipal da Maia sempre que considerado necessário, com o objetivo de garantir o correto alinhamento da análise e conseqüente construção e aplicação de instrumentos, o que permitiu, a par dos documentos e evidências recebidas, compreender melhor o processo de construção e implementação do próprio plano. No início de 2023 estas reuniões foram reforçadas tendo em conta o início da implementação do PMIND e o respetivo processo de agendamento das diferentes atividades como conseqüência da sua necessidade de cabimento em termos orçamentais.

A partir de Fevereiro de 2023 e até ao final do período, procurou compreender-se a concretização do plano, através de uma análise das evidências recolhidas e discutidas com a equipa implementadora, e na comparação entre plano e realidade, procurando compreender se este decorreu conforme o planeado e o respetivo grau de cumprimento dos objetivos definidos. Tentou-se também identificar quais eram as atividades para as quais existia já algum planeamento, e que pudessem acontecer ainda no decorrer deste ano.

A equipa de avaliação externa procurou, portanto, validar os pressupostos e intenções do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia, através de uma metodologia de 4 fases principais e como forma de dar resposta às principais Questões de Investigação.

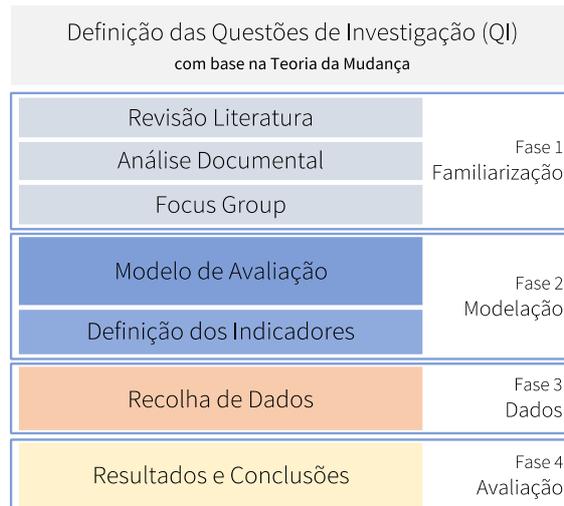


Figura 6: Metodologia de Avaliação. Fonte: Equipa de Investigação

2.2. Fases da Metodologia de Avaliação

Conforme foi referido anteriormente, a equipa de investigação levou a cabo um processo e uma metodologia de avaliação ancorados em quatro fases distintas que agora se detalha.

Fase 1: Familiarização

REVISÃO DA LITERATURA E ANÁLISE DOCUMENTAL

A primeira fase da metodologia consistiu no mergulho nas temáticas da igualdade e não discriminação, bem como nos detalhes de desenho e implementação do Plano.

FOCUS GROUP

Em novembro de 2022 realizou-se um *focus group* para o qual foram convidados todos os grupos de *Stakeholders*, com o objetivo final de construção, em conjunto, da teoria da mudança (Ver Anexo A). Podemos dividir a construção da teoria da mudança em 4 grandes fases: **(1) Identificação do contexto de atuação**, nomeadamente o problema ao qual se pretende dar resposta com o plano e as respetivas ações internas e externas e todos os *Stakeholders* envolvidos; **(2) Definição do caminho a percorrer para criar a mudança desejada**, o que significou identificar os objetivos a atingir e os recursos disponíveis; **(3) Definição dos *outputs* ou resultados**, isto é, as concretizações desejadas e respetivos indicadores; **(4) Definição dos *outcomes***, ou seja resultados intermédios e, por fim, o impacto social esperado e desejado pelos principais agentes envolvidos no desenho e implementação do plano.

Este *focus group* contou com a presença de 24 participantes, dos quais 2 da esfera empresarial, 6 da economia social, 10 do município, 3 da área da educação e 1 da saúde. Os participantes foram divididos

em 5 grupos heterogéneos e a cada grupo foi atribuída uma das 9 dimensões, aleatoriamente. Foi depois entregue uma ficha orientadora do trabalho a realizar em primeiro lugar a identificação dos diferentes grupos de *Stakeholders* impactados com essa dimensão, seguindo-se dos *outputs* (resultados de concretização), os *outcomes* (resultados intermédios) e, sempre que possível, o impacto desejado relativamente a essa dimensão. Note-se, para efeitos explicativos, que o *focus group* é uma técnica de investigação qualitativa que envolve a reunião de um pequeno grupo de participantes para discutir partilhar suas perceções, opiniões, experiências e ideias sobre um determinado tópico ou tema. O objetivo principal de um *focus group* é obter insights e compreender as perspetivas dos participantes de maneira interativa e em grupo. O objetivo era construir de forma participada e participativa a Teoria da Mudança que resultou no quadro constante da figura 2. O quadro resumo da participação no focus group pode ser encontrado no Anexo A.

Fase 2: Modelação

A fase de modelação consistiu na construção do Modelo de Avaliação, com os pilares principais de avaliação e respetivas subdimensões, construídos com base na pesquisa desenvolvida na Fase 1 e na organização de resultados e *outcomes*, decorrentes do exercício de construção conjunto da Teoria da Mudança, e, naturalmente, das Questões de Investigação.

Fase 3: Recolha de Dados

A 3.ª fase englobou a recolha de dados para a avaliação que, apesar de ter o seu peso principal no pós-modelação, aconteceu de forma exploratória ainda na fase de Familiarização, com alguma da revisão da documentação interna. Cada momento de recolha de dados alimentou melhorias ao desenho inicial do Modelo.

DADOS PRIMÁRIOS

Os dados primários foram recolhidos com base em questionários adaptados às diferentes atividades avaliadas ao longo de todo o processo. Estes questionários permitiram a avaliação de dimensões várias tais como: (1) Adequação das atividades às expectativas dos participantes; (2) Grau de adesão às atividades avaliadas; (3) Nível de satisfação dos/as participantes nas atividades implementadas; (4) Perceção de alterações de práticas e comportamentos, apreensão de conhecimento e desenvolvimento de competências (em particular em ações de capacitação, formação e sensibilização). Os questionários de avaliação utilizados podem ser consultados no Anexo B deste relatório.

DADOS SECUNDÁRIOS

Os dados secundários foram, conforme já foi referido, pela equipa interlocutora da Câmara Municipal da Maia através de uma pasta partilhada em servidor online, garantindo à equipa de avaliação o suporte e as evidências necessárias para concretizar a avaliação e realizar uma análise crítica e independente do grau de realização e adesão à generalidade das atividades desenvolvidas e o seu alinhamento com as ações propostas no PMIND. A lista de evidências e a respetiva ligação às ações correspondentes encontra-se igualmente no Anexo C.

Fase 4: Resultados e Conclusões

A fase final da Metodologia faz culminar a recolha de dados nos resultados e conclusões da avaliação. Procurou-se, em suma, dar resposta às Questões de Investigação e apurar aprendizagens para o futuro. As aprendizagens retiradas na respetiva secção pretendem também dar pistas de melhorias processuais ao planeamento e à respetiva avaliação futura.

3. Modelo de Avaliação

De forma a concretizar a avaliação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação da Maia, as atividades foram analisadas com recurso a três pilares, tendo cada um implicado a consideração de referenciais que aqui apresentamos de forma breve, para melhor ajudar à compreensão deste relatório.

3.1. Os Pilares do Modelo de Avaliação

Esses 3 pilares fundamentais abordam precisamente as questões de investigação:

. **Desenho para o Impacto**, que diz respeito ao desenho do Plano em si, cobrindo por isso a avaliação do processo de planeamento e elaboração descritos em pontos anteriores. Relaciona-se maioritariamente com a Questão de Investigação 1.

. **Organização para o Impacto**, que pretende analisar o grau de realização das atividades previstas, a respetiva participação e a coerência com as ações delineadas.

Relaciona-se largamente com a Questão de Investigação 2.

. **Reforço do Impacto**, pretende apurar as mudanças a nível do comportamento individual e transformação das práticas organizacionais de algumas das atividades realizadas suscetíveis de avaliação, e a forma como isso contribuiu para o reforço da agenda da igualdade e não discriminação. Pretende ir ao encontro das respostas à Questão de Investigação 3.

Desenho para o Impacto	Organização para o Impacto	Reforço do Impacto
<ol style="list-style-type: none"> 1. Coerência entre atividades e ações previstas; 2. Construção de indicadores de realização e monitorização; 3. Envolvimento dos Stakeholders principais no desenho do plano. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Grau de realização das ações previstas; 2. Grau de adesão às atividades propostas; 3. Coerência entre as atividades realizadas e as ações propostas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alteração das práticas organizacionais; 2. Alterações comportamentais; 3. Aprendizagem e sensibilização sobre o tema da igualdade e não discriminação.

Figura 7: Modelo de Avaliação. Fonte. Equipa de Investigação

A cada pilar fundamental de avaliação, que procurava responder à respetiva QI, foram correspondidos critérios, que por sua vez tinham as dimensões respetivas, numa mistura de métricas e indicadores

qualitativos e quantitativos. No que diz respeito à definição de indicadores, a construção modelo respeitou os seguintes princípios:

- > Alinhamento com a metodologia e as dimensões de avaliação propostas (figura 7), cujas dimensões cobrem extensivamente as temáticas pretendidas;
- > Os indicadores das dimensões Organização para o Impacto e Reforço para o Impacto estão divididos em duas partes – resultados diretos ou indiretos sendo que foram considerados, de forma geral, três grupos de indicadores capazes de capturar o grau de realização e três grupos de indicadores para as alterações identificadas anteriormente;
- > Os indicadores da dimensão Desenho para o Impacto resulta de uma análise mais qualitativa do processo de elaboração e implementação do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação da Maia.

Na definição dos critérios e indicadores da Organização para o Impacto e Reforço para o Impacto, a equipa de avaliação recorreu a uma abordagem muito flexível que, se por um lado peca por não dar linhas claras orientadoras de seleção de indicadores, é também essa a sua liberdade e flexibilidade de aplicação a vários contextos e objetivos.

3.2. As Dimensões do Modelo de Avaliação

A implementação do modelo de avaliação focar-se-á nas dimensões acima descritas e na sequência apresentada na figura 7. As dimensões e sub-dimensões utilizadas serão seguida e brevemente descritos para contextualização e melhor compreensão dos mesmos.

1. Quanto ao pilar da Organização para o Impacto, as dimensões utilizadas procuraram capturar os resultados diretos da implementação das ações (ver tabela 4).

Dimensão	Explicação
Grau de realização das atividades previstas	Esta dimensão reflete, sobretudo, o grau de cumprimentos das diferentes ações materializadas em atividades. Assim, avaliou-se o estado das ações em função dom planeado.
Grau de adesão às atividades propostas	Esta dimensão procura aferir o grau de adesão às atividades propostas e realizadas até ao momento, comparando essa mesma adesão com os objetivos definidos (quando definidos).
Coerência entre atividades realizadas e as ações propostas	Esta dimensão procura apoiar a equipa de investigação na avaliação do alinhamento entre as atividades desenvolvidas e alocadas a cada uma das ações pela equipa responsável pela implementação.

Tabela 4: Dimensões de avaliação no pilar Organização para o Impacto. Fonte: Equipa de Investigação

2. Quanto à dimensão Reforço do Impacto, as dimensões abordadas têm que ver com o potencial e as perceções de mudança verificadas juntos dos/as participantes (ver tabela 5).

Dimensão	Explicação
Alteração às práticas organizacionais	Esta dimensão procura capturar o potencial de alteração comportamental das atividades avaliadas no contexto organizacional em que se inserem os/as respetivos/as participantes em função das suas perceções.
Alterações comportamentais	Esta dimensão apoia a avaliação da perceção de alterações nos comportamentos dos/as indivíduos/as participantes nas atividades avaliadas.
Aprendizagem, identificação e sensibilização sobre o tema	Esta dimensão permitiu avaliar as perceções dos/as participantes sobre a respetiva identificação com os temas abordados nas atividades avaliadas, assim como na sua sensibilização e aprendizagem sobre as temáticas abordadas.

Tabela 5: Dimensões de avaliação no pilar Reforço do Impacto. Fonte: Equipa de Investigação

Notas adicionais sobre a aplicação do modelo de avaliação:

- . **O modelo de avaliação de avaliação serve como abordagem holística ao processo de avaliação**, isto é, a sua aplicação seguiu a abordagem apresentada mas os resultados são apresentados de forma integrada e não dimensão a dimensão;
- . **No pilar Organização para o impacto utilizou-se um código de cores** que permite, de uma forma intuitiva e visual, concluir o estado do cumprimento das ações previstas no plano;
- . **O pilar do Reforço do Impacto apenas serviu como suporte à avaliação relativa às atividades selecionadas** (6 no total) por razões já devidamente explicitadas em secções anteriores deste relatório.

Em geral, o modelo procurará, sempre que possível, avaliar os principais resultados do plano e a sua relação com o desenho do programa.

4. Resultados

O presente estudo, realizado no período de maio de 2022 a maio de 2023, assentou numa metodologia baseada na análise de documentação e na recolha e análise de dados referentes às várias dimensões de análise. Assim, as conclusões aqui incluídas derivam da análise da documentação disponibilizada pela Equipa da Câmara Municipal da Maia; da análise de informação pública sobre o PMIND; da análise da informação obtida nas reuniões preparatórias de elaboração e monitorização do Plano; e da análise da informação recolhida através questionários aos/às participantes das atividades avaliadas.

Pontos prévios

- I. O estudo não teve a ambição de apresentar uma análise de impacto profunda de todas as atividades realizadas e/ou implementadas
- II. O estudo não avaliou o impacto total do programa (na medida em que dificilmente e, num curto espaço de tempo, foi possível utilizar contrafactual)
- III. Avaliou-se um conjunto de 6 atividades implementadas no que diz respeito ao pilar do Reforço do Impacto (o que é um universo manifestamente reduzido), pelo que as conclusões tiradas durante este relatório são limitadas e não são necessariamente escaláveis.

4.1. Desenho para o Impacto

A avaliação da dimensão desenho para o impacto pretende ser uma análise crítica do processo de elaboração e implementação do plano. Para o efeito, esta dimensão específica do modelo considera as seguintes variáveis descritas em secções anteriores: (1) Coerência entre as Atividades e as Ações previstas, considerando inclusivamente os objetivos e a sua definição; (2) Construção dos indicadores e respetivos mecanismos de monitorização; (3) Envolvimento dos principais Stakeholders na elaboração e implementação do plano.

. **Coerência entre as Atividades e as Ações previstas:** As atividades implementadas e que materializam o plano foram sendo alocadas às respetivas ações a posteriori. Este facto fez com que, do ponto de vista da equipa de investigação responsável pelo processo de avaliação externa e independente, a avaliação se tornasse mais complexa do que o esperado. Na realidade, as atividades implementadas resultam na materialização de múltiplas ações. Na prática, o processo de planeamento resulta num encontro a meio caminho entre as atividades implementadas e as ações planeadas;

. **Construção dos indicadores e respetivos mecanismos de monitorização:** As ações previstas no plano são, na sua maioria complexas e ambiciosas. Este facto torna a sua tradução em objetivos e indicadores difícil. Em muitos casos o objetivo de cada ação é claro o que, conseqüentemente, torna clara a definição das atividades que concorrem para a sua execução. Todavia, num número significativo

de casos, os objetivos não estão definidos ou os indicadores de monitorização não são evidente. Esta realidade pode ser verificada para ações de processo (ex. alterações de procedimentos internos) e de ação (ex. ação de formação);

. Envolvimento dos principais Stakeholders na elaboração e implementação do plano: Desde o início do processo de planeamento houve uma grande preocupação com o envolvimento dos diversos Stakeholders municipais na construção do plano, quer ao nível da definição das principais prioridades quer ao nível das ações. Para o efeito, foram utilizadas diferentes técnicas de auscultação e participação tais como *focus group*, entrevistas ou fichas de projeto (para submissão de proposta de ações concretas. Esta abordagem *bottom-up* pode ter contribuído para a não realização conforme previsto em sede de plano de algumas das ações/atividades na medida em que as mesmas carecem de aprovação interna no município ou de dotação orçamental para a respetiva implementação.

4.2. Organização para o Impacto

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PNIND) do Município da Maia subdivide-se em duas vertentes, interna e externa, e, posteriormente, em diversas dimensões. Dentro de cada dimensão estão identificados objetivos gerais, específicos e ações que contribuem para a sua concretização, bem como os respetivos indicadores de avaliação.

A análise que se fará de seguida terá em conta as dimensões descritas na secção anterior e que se referem ao pilar “Organização para o Impacto”. Assim, far-se-á uma avaliação genérica e global das várias ações previstas no plano e, seguidamente, analisar-se-á criticamente cada uma das dimensões do plano nas suas dimensões interna e externa.

4.2.1. Avaliação Global

Prevê-se que, ao longo dos 4 anos de vigência do plano – 2022 a 2025 – sejam realizadas diversas atividades que contribuam para a concretização das ações nele previstas assim como para o cumprimento dos objetivos previstos.

Para efeitos de análise e avaliação crítica do plano, a equipa de investigação optou por avaliar as dimensões constantes deste pilar do modelo de avaliação através do seguintes código de cores:

. Verde – Existe evidência segundo a qual as atividades desenvolvidas no âmbito da ação avaliada foram realizadas, tiveram adesão, são coerentes com os objetivos e as ações propostas e estão em linha com o cronograma proposto;

. **Amarelo** – Existe evidência da realização de atividades parcialmente relacionadas com os objetivos e a ação avaliada, houve adesão parcial e/ou a ação está em risco de não cumprir o cronograma definido (por eventual atraso na sua execução);

. **Vermelho** – Não existe evidência da realização das atividades relacionadas com os objetivos e a ação avaliada, não existiu adesão às atividades propostas e realizadas e/ou as atividades desenvolvidas para as quais existe evidência de realização não estão total ou parcialmente alinhadas com os objetivos e a ação avaliada.

Ao longo dos 17 meses de elaboração, implementação e divulgação do plano a que esta avaliação diz respeito, a equipa responsável pela implementação do plano foi capaz de implementar um conjunto considerável de atividades. **À data é possível afirmar, em função das evidências existentes, que das 49 ações que previstas em plano cuja concretização deveria acontecer entre 2022 e 2023, 14 (29%) não se efetivaram nem estão ainda em fase de planeamento. É, contudo, de realçar que em 7 destas ações aconteceu o contrário** – foram concretizadas ao longo deste período, sem que estivessem previamente planeadas. Em parte, alguma justificação para a não concretização de algumas ações pode estar relacionado com a aprovação formal tardia do plano (Dezembro 2022), e a consequente inexistência de cabimento orçamental para a realização de parte das atividades previstas.

Adicionalmente, importa sublinhar que, a partir da análise efetuadas às evidências fornecidas, **foram realizadas atividades em 71% das ações previstas em plano durante o período de avaliação das quais 41% estão em linha com os objetivos definidos até ao final do período de avaliação.**

Para além de muitas ações na área da sensibilização, decorreram algumas ações de formação e de capacitação que tiveram uma abrangência interna e externa significativa, contribuindo para a concretização de diversas ações. É de referir que, em todas estas atividades estiveram presentes vários elementos do município entre os quais 1 Diretora de Departamento, 2 chefes de divisão, 1 chefe de Gabinete e 3 coordenadoras, para além de outros/as colaboradores/as do município. Participaram igualmente organizações externas, alargando assim o leque do público-alvo indireto que poderá, no futuro, vir a ser impactado pelas respetivas aprendizagens.

Adicionalmente, importa referir que de ainda não ter terminado o primeiro semestre de 2023 o grau de realização do plano e, sobretudo, o seu alinhamento com os prazos definidos para a concretização das ações previstas é particularmente elevado. Finalmente, é de sublinhar a existência de ações já completamente concretizadas e com os seus objetivos cumpridos.

4.2.2. Avaliação Específica das Ações da Vertente Interna

Dimensão de plano 1: MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Status	Indicadores de realização	Objetivos	Resultados de Realização	Cumprimento	Observações
Interno	Integrar e disseminar, nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	1	Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização: - No site - Outros documentos, sempre que se verifique ou aquando de novas versões (OD)	Toda a Comunidade Autárquica		Nº de documentos alterados/produzidos /verificados	1	1	100%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.
						# de ações realizadas		10		
Interno	Integrar e disseminar, nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	2	Ações de informação/sensibilização, tertúlias, seminários, Workshops para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação	Trabalhadores e dirigentes		% de dirigentes participantes	10%	15,90%	159%	Não houve realização de atividades em 2022 pelo que se utilizou a média simples para efeitos de avaliação.
						% de colaboradores/as	15%	6%	40%	
						# de ações realizadas	3	2	67%	
Interno	Integrar e disseminar, nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	3	Alocação de recursos financeiros no orçamento municipal para implementação das medidas do PMIND	Autarquia		% de afetação orçamental à implementação de medidas de igualdade e não discriminação	0,04%	0,04%	100%	O objetivo era alocar uma parte do orçamento / compromisso.

Tabela 6: Dimensão de plano 1: MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

No que concerne à dimensão interna há alterações visíveis que demonstram que alguns dos objetivos específicos foram atingidos nos anos 2022 e 2023. No que diz respeito à primeira dimensão do plano – Missão e Planeamento Estratégico – **ressalta o grau de cumprimento das ações, assim como o elevado grau de coerência entre as atividades implementadas e as ações e objetivos definidos.** Um exemplo disso é a divulgação no site do compromisso do Município com a igualdade de género e não discriminação (ação 1), e a existência de uma rubrica no orçamento para a implementação de medidas na área da Igualdade e Não Discriminação (ação 3), o que reflete, simultaneamente, o compromisso do município com a agenda e o respetivo reforço no tempo tendo em conta que, do ponto de vista relativo, o respetivo peso cresceu de 2022 para 2023 (0,035% em 2022 e 0,039% em 2023).

Dimensão de plano 2: COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Status	Indicadores de realização	Objetivos	Resultados de Realização	Cumprimento	Observações
Interno	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	4	Adaptação de Guia de Linguagem Inclusiva à realidade do concelho com orientações para comunicação institucional inclusiva	Trabalhadores e dirigentes		# de ações realizadas	2	0	0%	Em 2023 a adaptação do guia estava em processo. Não existem evidências da sua conclusão.
Interno	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	5	Adoção de linguagem neutra e inclusiva em documentos como o Código de Ética, Manual de Identidade Corporativa e Procedimentos Internos de cada Unidade Orgânica	Trabalhadores e dirigentes		% de documentos avaliados corrigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória	20%	0%	0%	Foram realizadas ações internas tendo em vista a sensibilização de chefias mas não existe evidência de realização das ações previstas /e/ou de documentos avaliados ou alterados
Interno	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	6	Distribuição de sacos Arco Iris (plano recicláveis) e Guarda Chuvas	Todas as pessoas da autarquia		# de suportes produzidos		0		Design de material de merchandising realizado mas em fase de aprovação de orçamento
						# de suportes distribuídos		0		
Interno	Formar e sensibilizar para a garantia de uma comunicação neutra e inclusiva	7	Ações de informação/sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória	Profissionais de comunicação e relações públicas responsáveis de serviços, pilos de qualidade, ...		# de ações realizadas	1		0%	Existem atividades planeadas e a participação em ações realizadas por terceiros.
Interno	Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade e não discriminação	8	Incorporação regular de informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação nos circuitos de comunicação interna, newsletter	Trabalhadores e dirigentes		% público-alvo	15%		0%	Falta a produção e a divulgação das newsletters.
						# de comunicações com o público-alvo	5	4	80%	

Tabela 7: Dimensão de plano 2: COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

A maioria das ações previstas da segunda dimensão do plano – Comunicação Institucional – tem atividades desenvolvidas e/ou iniciadas. A maioria das atividades previstas nesta dimensão têm

carácter processual e, por essa razão, merecem uma atenção particularmente virada para o respetivo progresso. **Nesse sentido, a totalidade das ações não estão completamente cumpridas mas encontram-se em fase de implementação** (na sua maioria em fase inicial tendo em conta as evidências fornecidas). Adicionalmente, e como as atividades previstas nesta dimensão são contínuas e processuais, a avaliação da respetiva adesão não é aplicável.

No que diz respeito às atividades em específico, é importante salientar que toda a informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação, bem como todas as atividades realizadas no âmbito destas matérias, foram colocadas online para partilha interna conforme previsto na ação 8 desta dimensão¹¹. Adicionalmente, o objetivo de criação de uma newsletter que ofereça informação sobre esta temática ainda não foi concretizado, sendo que a newsletter não estava, à data da produção deste relatório, ainda em fase de publicação.

Finalmente, o PMIND Maia prevê um conjunto de ações de sensibilização, designadamente as seguintes:

- a. a produção e distribuição, de material de merchandising (ação 6);
- b. a adaptação de linguagem inclusiva à realidade do concelho (ação 4);
- c. a adoção de linguagem neutra a inclusiva (ação 5);
- d. as ações de informação/ sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória (ação 7);

Contudo, todas estas atividades estão ainda em fase de preparação, não tendo sido concretizadas em 2022, mesmo nos casos a sua realização estava prevista.

Dimensão de plano 3: RELAÇÃO COM O EXTERIOR

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Status	Indicadores de realização	Objetivos	Resultados de Realização	Cumprimento	Observações
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	9	Participação e/ou organização de ações de networking e Benchmarking, Workshops e Seminários (com outras autarquias), que apresentem boas práticas no domínio da	Empresas, Associação Empresarial, Autarquias e outras entidades empregadoras		# de ações realizadas	1	1	100%	Embora não tenham associado a esta ação, foram realizadas reuniões de partilha com outros municípios.
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	10	Sessão de cinema ao ar livre Transmissão de filme marcante na área da igualdade e não discriminação	Público em geral		# de ações realizadas	1	0	0%	Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	11	Apresentar e promover as ações da CM Maia em matéria de igualdade e não discriminação em Programa Temático de TV	Público em geral		# de ações realizadas	1	1	100%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	12	Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade: Tertúlias, Projetos Pedagógicos, Ações de Capacitação, Arte Urbana, Exposições, Jogos de Luzes	Múncipes migrantes, público em geral		# de ações realizadas	2	1	50%	A segunda atividade está planeada para outubro/23.
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	13	Caminhadas pela igualdade e não discriminação	Público em geral		# de ações realizadas	1	0	0%	Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	14	Promover a adoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação nas instituições do concelho	Trabalhadores dirigentes das instituições		# de entidades envolvidas	3	1	33%	O flyer produzido apenas faz referência às produções realizadas pela Câmara Municipal da Maia.
						# de ações realizadas	1	1	100%	

Tabela 8: Dimensão de plano 3: RELAÇÃO COM O EXTERIOR

¹¹ <https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia>

A terceira dimensão interna do plano diz respeito às relações do município com o exterior e a forma com as temáticas sobre igualdade e não discriminação são abordadas neste âmbito. **Para efeitos de avaliação e dadas as evidências a que a equipa de investigação teve acesso, importa referir que 50% das ações previstas estão em linha com os objetivos, as ações e o calendário definidos.** Todavia, existem duas ações para as quais não existe qualquer evidência de realização até ao momento e cujos objetivos podem estar comprometidos.

Das atividades realizadas para efeitos de materialização das ações previstas nesta dimensão, importa destacar a realização da Semana Municipal para a Igualdade, que englobou um vasto conjunto de atividades, desde tertúlias a exposições, entre outros, contando com a adesão de múltiplos/as participantes e *Stakeholders*. Esta atividade teve essa particularidade de abranger um público interno e externo ao município, por forma a sensibilizar para as respetivas temáticas, um número máximo de pessoas. Em 2022 esta semana decorreu entre 24 e 30 de Outubro, e promoveu uma exposição de autoria de jovens de um projeto Escolhas, uma ação com o Jimmy P. para alunos do 3º ciclo e ensino secundário, uma tertúlia sobre “(Des)Igualdades, direitos humanos e migração” e ainda a iluminação das pirâmides durante 3 horas com as cores do arco-íris.

A semana da igualdade, realizada em 2022 e planeada já para 2023, sendo também dirigida a um público em idade escolar, contribui também para a eliminação das escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos e para a sensibilização de crianças e jovens e pessoas adultas para questões da igualdade de género e não discriminação enquanto Direitos Humanos fundamentais, por se tratar de uma semana em que todos são também convidados a participar e partilhar experiências e conhecimentos. **Finalmente, sublinhe-se que as sub-atividades previstas no âmbito da Semana Municipal para a Igualdade contribuíram diretamente para múltiplos objetivos e ações internos e externos.**

A segunda atividade prevista nesta dimensão interna do plano passa pela promoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação nas instituições do concelho (ação 14). Para o efeito, a equipa responsável pela implementação do plano concebeu a atividade de conceção e distribuição de um *flyer* informativo. A distribuição do referido *flyer*, no âmbito de campanhas de sensibilização para uma linguagem inclusiva, está a ser preparada pelo município, e prevê chegar aos seus trabalhadores, bem como todos os munícipes e a pessoas da região, ainda que residentes noutros contextos.

Finalmente, e a propósito de outros contextos, **é de destacar que a implementação deste plano foi sendo partilhada com outros municípios gerando externalidades positivas como, por exemplo, incentivando à discussão de boas práticas e desafios da sua implementação.** Naturalmente que os

primeiros municípios com os quais isto sucedeu foram os vizinhos da Maia, Trofa, Póvoa do Varzim e Porto, mas também Estarreja. Esta partilha de experiências tem permitido um enriquecimento mútuo.

Dimensão de plano 4: RECURSOS HUMANOS

Interno	Formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da igualdade e não discriminação	15	Formação das pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade de género e não discriminação. Ações: Igualdade de oportunidades: mitos, estereótipos e crenças Direito à Igualdade e Não Discriminação	Técnicos das áreas sociais e da área dos recursos humanos	# de ações realizadas	1	1	100%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.
					# de formandos/as		19		
					# de ações temáticas	1	1	100%	
Interno	Formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da igualdade e não discriminação	16	Inclusão de ações/módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação de quem atua (ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, conciliação vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQIA+, multiculturalidade, ...)	Trabalhadores e dirigentes	# de participantes		69		
					% de dirigentes participantes	40%	16%	40%	
Interno	Incluir os princípios de igualdade e não discriminação em todos os processos relacionados com a gestão de recursos humanos	17	Inclusão da temática de género e não discriminação nos procedimentos concursais.	Trabalhadores	# de ações realizadas	1	3	300%	Esta obrigação decorre da lei e já está incorporada nos procedimentos aos quais é aplicável
					# de alterações nos procedimentos	1	1	100%	
Interno	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	18	Melhorar os mecanismos procedimentais que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	Trabalhadores	# de ações realizadas	2	1	50%	Está criado um canal direto para o efeito, mas o gabinete previsto na ação ainda está em criação.
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	19	Criação de oportunidades de diálogo com os/as trabalhadores/as ou seus/suas representantes, para avaliação e definição de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros	Trabalhadores e dirigentes	# de reuniões realizadas	1	0	0%	Nenhuma das ações corresponde aos indicadores. Foram realizadas atividades como, por exemplo, uma ação de formação sobre parentalidade mas não justificam o cumprimento total do objetivo.
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	20	Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar (Horários Flexíveis, amamentação, azeitão, acompanhamento a ascendentes ou descendentes, jornadas continuas, ...)	Trabalhadores	# de ações realizadas		3		O objetivo não estava bem definido mas foram realizadas atividades alinhadas com a ação
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	21	Implementar a "Semana dos 4 dias – tarde de sexta-feira livre	Trabalhadores e dirigentes	# de ações realizadas		0		O projeto piloto só está previsto arrancar em 2024.
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	22	Gestão de turnos em função das necessidades familiares do agregado familiar do/a trabalhador/a (ascendentes ou descendentes)	Trabalhadores	# de pedidos		0		Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
					# de autorizações		0		
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	23	Aplicação de Descontos num apoio direto aos/as trabalhadores/as da CM da Maia e às suas famílias, em serviços que potenciem a vida familiar.	Trabalhadores	# de pedidos		0		Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
					# de intervenções		0		
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	24	Cantina TAKE AWAY – apoio nas refeições [essencialmente jantar]	Trabalhadores	# de refeições pedidas		0		Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
					# de refeições servidas		0		
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	25	Desenvolver atividades de Team Building, vocacionadas para Igualdade e Não Discriminação, com os/as trabalhadores/as	Trabalhadores	Nº de ações desenvolvidas		0		Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	26	Assinalar dias temáticos: homenagem aos/as trabalhadores/as com 25 anos em funções públicas (incluindo aposentados/as), o Magusto pelo S. Martinho, o Cabas de Natal na quadra natalícia, e jantar de Natal.	Trabalhadores	# de ações desenvolvidas		0		Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	27	Estabelecer parcerias com operadores culturais, desportivos e outros para oferta de descontos para trabalhadores/as	Trabalhadores	# de entradas requisitadas		0		Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.

Tabela 9: Dimensão de plano 4: RECURSOS HUMANOS

Na dimensão interna Recursos Humanos onde a maioria das atividades previstas têm que ver com processos e procedimentos internos ao município, **cerca de 45% das ações continua por se materializar em atividades concretas mesmo que tenham estado planeadas para o período em análise.** A razão para o sucedido tem que ver com a própria natureza processual das medidas previstas no plano que exigem, em muitos casos, alterações estruturais ao modo de funcionamento da organização.

Uma das alterações verificadas no âmbito desta dimensão tem que ver com a inclusão da temática de género e não discriminação nos procedimentos concursais. A não discriminação é um direito presente na Constituição da República Portuguesa, mas também no código do trabalho¹², pelo que o município também se adaptou, apresentando procedimentos concursais com requisitos e quadros de pontuação das competências claros, sem qualquer tipo de discriminação em função do género, raça ou etnia.

A ação “Formação das pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade género e não discriminação” foi igualmente concretizada em 2022, embora prevista para 2023, através da ação de formação com o tema “Assédio no Local de Trabalho”, contando com 36 participantes de 33 diferentes entidades de diversas áreas: social, educativa, empresarial, entre outras.

A ação 16 da dimensão interna (com interação com a ação 2 da mesma dimensão), “Ações de informação/ sensibilização, tertúlias, seminários, workshops para a apropriação do município para a igualdade e não discriminação”, e “Inclusão de ações/ módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia” embora não concretizadas em 2022, como planeado, tiveram parte dos seus objetivos cumpridos em 2023, pela realização de duas ações, estando uma terceira planeada para Outubro do presente ano:

1. Realizou-se uma ação de formação sobre os direitos na parentalidade, onde estiveram 25 pessoas, dos quais 23 da Câmara Municipal, 7 dirigentes (15,9% do total de dirigentes) e 2 de outras organizações.

2. Realizou-se uma ação sobre a parentalidade positiva, participada por 44 pessoas, das quais 27 do município da Maia e 27 de outras entidades, também aqui estiveram presentes 7 dirigentes do município.

Em termos de participação os indicadores foram em parte atingidos, já que, cada uma das ações teve 15,9% dos dirigentes presente, embora não tenha atingido 20% dos trabalhadores. Está ainda agendada para Outubro a Formação sobre Linguagem Inclusiva, estando agora em fase de planeamento.

Adicionalmente, a ação 20 prevê a promoção e implementação de medidas que facilitem a conciliação da vida profissional e familiar, o que acontece, em primeiro lugar, por obrigação da contratação coletiva. Nesse aspeto, o Acordo Coletivo de Trabalho 13/2022, de 20 de Janeiro diz seu preâmbulo “Atendendo às especificidades dos serviços que o Município da Maia presta aos seus

¹² Constituição da República Portuguesa, » Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, » Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro

municípios e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.”, o que depois é explicitado, por exemplo na cláusula 4ª, 8ª e 18ª.

Finalmente, está em processo de criação um Gabinete de Apoio ao Funcionário (GAF) (ação 18) que tem como objetivo garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho, sendo que, até ao momento e como mecanismos alternativo e complementar, está já em vigor um canal direto com a Divisão de Desenvolvimento Social, através do email associado à Igualdade e Não Discriminação¹³.

4.2.2. Avaliação Específica das Ações da Vertente Externa

Dimensão de plano 1: TRANSVERSAL

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Status	Indicadores de realização	Objetivos	Resultados de Realização	Cumprimento	Observações
						# de ações realizadas				
Externo	Contribuir para edificar um cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	1	Ações de formação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação	Dirigentes e técnicos de associações e entidades locais		# de ações realizadas	2	11	550%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.
						% de organizações envolvidas	50%	15%	30%	
Externo	Contribuir para edificar um cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	2	Apoiar ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertencem, valorizando as suas aptidões profissionais (ex.: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, etc.)	Comunidade		# de iniciativas apoiadas	2	1	50%	Uma das ações de formação foi desenvolvido pelo projeto CAPACITAR da SCM Maia.
Externo	Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica.	3	Implementação de sistema de indicadores de género e/ou outros nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e organizações parceiras: Associação Empresarial, Utentes da Biblioteca, Participantes em eventos culturais, ...)	Serviços municipais, Organizações locais		# de sistemas de indicadores criados	1	0	0%	Já houve reunião de concertação para a recolha de informação para a refugidos e migrantes mas o sistema ainda não está implementado.
Externo	Apoiar a procura ativa de emprego e diferenciar positivamente a admissão de Trabalhadores/as	4	Considerar a igualdade/paridade na integração de Trabalhadores/as nas instituições locais. (50%/50%)	Organizações locais		# de ações realizadas	1	0	0%	Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
Externo	Apoiar a procura ativa de emprego e diferenciar positivamente a admissão de trabalhadores/as	5	Ajudar na procura de emprego a pessoas desempregadas, nomeadamente, refugiados e comunidade migrante independentemente do género, raça/etnia ou religião.	Comunidade		# de ações realizadas		2		As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.

Tabela 10: Dimensão de plano 1: TRANSVERSAL

A primeira dimensão externa é transversal mas ambiciosa na definição de objetivos. **A maioria das ações previstas em sede de plano têm atividades implementadas mas apenas duas estão realizadas de acordo com o planeado.**

A ação 1 da dimensão externa consiste em “Ações de formação/ sensibilização em igualdade de género e não discriminação e em termos de planeamento está previsto que seja realizada de 2023 a 2025, realizando pelo menos duas atividades, por forma a abranger o maior número de organizações, com a participação de pelo menos 50% no primeiro ano e outros 50% no segundo. É de dar relevo ao facto de, nos primeiros 5 meses de 2023, terem decorrido três atividades que contribuíram para a concretização desta ação sendo que os objetivos previstos não foram totalmente alcançados em termos de adesão do público-alvo. **Para efeitos de avaliação, considerou-se o número de organizações constantes no diagnóstico que esteve na base do presente plano, nas áreas social, associativa e educativa, num total de 161, das quais apenas 15% estiveram presentes nos referidos momentos formativos.**

¹³ Em igualdade@cm-maia.pt

Os contributos para a concretização das ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independentemente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais” foram mais longe. Para além das ações de formação referidas anteriormente e da “Ação de Formação IAFE - Direito à Igualdade e à Não Discriminação”, uma ação de formação mais prolongada no tempo, com 25 horas, onde participaram 29 pessoas (9 pertencentes à Câmara Municipal de Maia, as restantes externas à mesma), foram também realizadas diversas atividades, algumas das quais duas ações com o Jimmy P: “Amar-te e Respeitar-te” e, no âmbito do Dia dos Namorados de 2023, uma sessão com o objetivo de prevenção do cyberbullying e da violência no namoro.

Adicionalmente, o canal direto criado através do email para a Divisão de Desenvolvimento Social do Município, prevê contribuir para que todos possam denunciar situações de desigualdade ou exclusão, consigo ou com outros.

Ainda no que diz respeito à ação dois desta dimensão, esta foi concretizada através de uma atividade em formato online, que consistiu no testemunho de mulheres Maiatas, reproduzido no facebook, entre as quais Sara Barros Leitão, Fernanda Ribeiro e Cláudia Múrias¹⁴. Os indicadores de concretização desta ação consideram-se parcialmente atingidos já que, embora se tenham realizado mais iniciativas do que as exigidas no plano, que previa pelo menos uma por ano, estas iniciativas não foram apoiadas mas sim desenvolvidas pelo município.

Finalmente, o PMIND, pretendendo criar ferramentas que permaneçam para lá da sua existência tornando-o um documento vivo, definiu como um dos objetivos a atingir na dimensão externa, a obtenção de dados desagregados na área de género, nas diversas áreas/ dimensões da intervenção autárquica. **Esta ação consiste num sistema de indicadores que deve estar criado até ao final de 2024.** Considerou-se que esta ação está parcialmente realizada em 2023 porque, através da reunião dos GIP’s, se deu início a este trabalho.

¹⁴ <https://www.facebook.com/municipiomaia/videos/1141001319873884>

Dimensão de plano 2: EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Status	Indicadores de realização	Objetivos	Resultados de Realização	Cumprimento	Observações
Externo	Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	6	Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade, no âmbito da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e sobre direitos na parentalidade, e ações de divulgação de programas e instrumentos de avaliação da disparidade salarial: funções iguais, salários iguais	Entidades empregadoras		# de ações realizadas 3	3	3	100%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.
						# de entidades envolvidas 162	21	13%		
						# de participantes 60	98	163%		
Externo	Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	7	Incentivo à introdução de critérios relacionados com boas práticas e respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação – Prémio de mérito “Igualdade é Solidariedade”, contratação não discriminatória e outras iniciativas de inovação social	Empresas IPSS		# de ações realizadas 1	0	0%		Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
Externo	Contribuir para a eliminação de escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos	8	Apoio à revisão das políticas de marketing e divulgação dos percursos formativos, integrando a perspetiva de género (ex.: Semana das Profissões)	Discentes, estudantes e pessoas em formação		# de ações realizadas 5				Não há informação sobre a participação em parte das atividades da Semana da igualdade.
						# de participantes >650				

Tabela 11: Dimensão de plano 2: EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO

A dimensão externa referente à temática do emprego, formação e conciliação tem dois terços da suas ações concretizadas de acordo com o plano e com a adesão a superar os objetivos definidos.

A ação 6 da dimensão externa, por exemplo, consiste em “Ações de informação/ sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade, no âmbito da conciliação entra a vida profissional, pessoal e familiar, e sobre direitos na parentalidade, e ações de divulgação de programas e instrumentos da disparidade salarial: funções iguais, salários iguais”. **Como é possível verificar na tabela 11, esta ação concretizou-se, em 2023, com 3 atividades formativas, duas das quais descritas em cima: “Ação de formação sobre os direitos da parentalidade”, “Ação de formação sobre parentalidade positiva” e “Ação de Formação IAFE - Direito à Igualdade e à Não Discriminação”, bem como com a referida partilha de testemunhos na rede social facebook.**

Dimensão de plano 3: EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Status	Indicadores de realização	Objetivos	Resultados de Realização	Cumprimento	Observações
Externo	Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	9	Disseminação de informação para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil	Crianças pré-escolar e 1º ciclo		# de crianças participantes	0	0		Não existe evidência da realização de atividades nesta ação.
Externo	Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	10	Ações de sensibilização participativas (ex: teatros tertúlias, Semana da Igualdade)	Crianças e jovens famílias da comunidade		# de participantes	2000	650	33%	Só existem registos de 650. Todavia, as atividades realizadas eram abertas ao público em geral pelo que é bastante provável que o objetivo previsto tenha sido superado.
Externo	Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local.	11	Realização de evento(s) cultural(is) que enalteça(m) a mulher maia e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho Atribuir nome de pessoa do sexo feminino influente na Maia a uma rua ou equipamento público	Comunidade		# de ações realizadas	2	1	50%	O processo para o cumprimento do objetivo previsto está em curso desde fevereiro de 2023
Externo	Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas	12	Promover a divulgação de notícias e peças jornalísticas (nos jornais / rádios) que divulguem a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas.	Comunidade		# de ações realizadas	4	0	0%	As atividades realizadas no âmbito desta ação não correspondem à respetiva descrição.

Tabela 12: Dimensão de plano 3: EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO

A dimensão de plano externa que diz respeito a educação, cultura e desporto conta com 50% das suas ações realizadas de acordo com os objetivos definidos, ainda que as restantes 50% não tenham qualquer evidência de realização.

Para o efeito contribuíram duas ações cuja concretização decorreu como planeado. **No passado dia 20 de Maio, decorreu a gravação do programa “Viriato no Feminino on Tour” com mulheres Maiatas, que passou mais tarde no canal de televisão SIC Mulher.** Esta atividade concretizou em pleno a ação 11 da vertente interna, contribuindo ainda para as ações 11, 14 e 22 da dimensão externa, enaltecendo a mulher maiata e promovendo o papel da mulher na sociedade através de exemplos. Esta atividade concretizou a ação que tinha esse objetivo. O programa contribuiu também para “enaltecer a mulher maiata e/ou figuras de destaque na realidade e na história do concelho, potenciar e incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e potenciadores de igualdade nas organizações, e dar a conhecer melhores que se encontram na linha da frente em diversas áreas¹⁵.”

Dimensão 4: SAÚDE E AÇÃO SOCIAL

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Status	Indicadores de realização	Objetivos	Resultados de Realização	Cumprimento	Observações
Externo	Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social	13	Ações de formação em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas de sensibilização/prevenção (LGBTQI+, violência doméstica, violência de género, violência contra pessoas idosas ...)	Profissionais de saúde e ação social		# de ações realizadas	1	5	500%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.
						# de participantes	20	105	525%	
Externo	Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	14	Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos) a disseminar em meios corporativos ou OCS	Comunidade		# de campanhas criadas e implementadas	1	1	100%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.
Externo	Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	15	Assinalar o Dia da Família	Comunidade		# de ações realizadas	2	0	0%	Não existem evidências do dia da família, apesar da justificação a ação foi realizada.

Tabela 13: Dimensão 4: SAÚDE E AÇÃO SOCIAL

A dimensão externa relativa à saúde e ação social, e de acordo com as evidências fornecidas, viu cerca de **66% das suas concretizadas através de atividades alinhadas com os respetivos objetivos e no tempo previsto em sede de planeamento.**

No âmbito da ação 13, as atividades relacionadas com as “Ações de formação em igualdade de género e/ ou temáticas específicas de sensibilização/ prevenção”, foram realizadas atividades já descritas anteriormente, às quais acresce o **workshop sobre “Intervenção em rede na violência doméstica” realizado ainda 2022.** Esta atividade foi orientada para profissionais da saúde e ação social, tendo como objetivo atingir pelo menos 20 participantes e pelo menos uma atividade em 2022 e outra em 2023. **Embora se pretenda que esta ação esteja presente ao longo de todo o plano, os indicadores de concretização já foram, todos eles, ultrapassados.** Este workshop contou com a participação de oradores de diversas áreas – segurança, acolhimento, núcleo de informação e apoio a vítimas, entre outros, dando relevo à necessidade de trabalhar de forma integrada e interligada entre os diferentes serviços

¹⁵ <https://www.viralagenda.com/pt/events/1306320/maia-acolhera-a-gravacao-do-programa-viriato-no-feminino-on-tour>

Dimensão de plano 5: VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Status	Indicadores de realização	Objetivos	Resultados de Realização	Cumprimento	Observações
Externo	Capacitar profissionais para a integração da perspectiva de género na área da justiça	16	Ações de formação em igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas	Profissionais do setor; comunidade em geral		# de ações realizadas # de participantes	1 20	4 105	400% 525%	Não foram abrangidos participantes da área da justiça.
Externo	# de participantes	17	Adesão à Rede de Municípios Solidários	Vítimas VD		# de protocolos realizados	1	3	300%	Adesão à Rede Regional do Norte de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos, e adesão do município à Rede de Autarquias Solidárias e à Rede de Autarquias pela Igualdade; em preparação Rede Integrada para a intervenção na Violência Doméstica do Município da Maia
Externo	Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	18	Promover ações de esclarecimento, policiamento de proximidade e contacto com as vítimas de discriminação e atestar as suas preocupações	Vítimas; profissionais		# de ações realizadas # de participantes		0 0		Em preparação o protocolo para a criação da RIIVDM.
Externo	Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	19	Afixação, em locais estratégicos, dos serviços de informação com exemplos de situações de desigualdade e discriminação com linhas telefónicas de apoio	Vítimas		# de cartazes afixados		0		As atividades não correspondem ao indicador mas respondem ao objetivo e à ação prevista.
Externo	Sensibilizar para o desenho universal e acessibilidade para todos/as	20	Sensibilizar toda a comunidade para a inclusão de todos/as e não discriminação em função da deficiência (motora, mental, ...)	Comunidade em geral		# de ações realizadas	1	0	0%	Não existem evidências do dia da família, apesar da justificação a ação foi realizada.
Externo	Prevenir violência doméstica e de género	21	Assinalar o Dia Internacional da luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia	Comunidade		# de ações realizadas	1	1	100%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.
Externo	Prevenir violência doméstica e de género	22	Desenvolver tertúlias, grupos de reflexão e debate (a partir de casos reais e verídicos e testemunhos de vida) complementados por filmes e documentários de sensibilização e educação das pessoas na matéria de Igualdade e Não Discriminação	Comunidade		# de ações realizadas	2	6	300%	As atividades realizadas correspondem ao planeamento e às ações previstas no plano.

Tabela 14: Dimensão de plano 5: VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA

Na dimensão externa destinada às questões da Violência, justiça e segurança, foram realizadas atividades em 6 ações das 7 previstas. Todavia, apenas 3 destas atividades desenvolvidas correspondem ao cumprimento total dos objetivos nos tempos previstos em sede de plano.

Neste âmbito, a ação 16 é em tudo semelhante à ação 13, mas com o objetivo de capacitar profissionais para a integração da perspectiva de género na área da justiça. **Contudo, segundo a evidência a que a equipa de investigação teve acesso, apenas se deu conta da participação de um advogado ao longo de todas as atividades formativas, nomeadamente na “Ação de Formação IAFE – Direito à Igualdade e Não Discriminação”, pelo que o indicador não foi, ainda, atingido.**

No que toca ao objetivo da melhoria da qualidade da intervenção na prevenção e no apoio às vítimas de violência doméstica e de género, foram definidas 3 ações: a “adesão à Rede Municípios Solidários”, a “Promoção de ações de esclarecimento, policiamento de proximidade e contacto com as vítimas de discriminação e atestar as suas preocupações” e a “afixação, em locais estratégicos, dos serviços de informação com exemplos de situações de desigualdade e discriminação com linhas telefónicas de apoio”. **Relativamente à primeira e segunda ações, está a ser criada uma Rede Integrada para a Violência Doméstica no Município da Maia (RIIVDM) e está prevista a adesão do município à Rede Regional do Norte de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos, e à Rede de Municípios Solidários, ambas em 2023.**

Em 2023, no dia 17 de Maio, foi também assinalado o Dia Internacional da Luta Contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia, com o objetivo de prevenir a violência doméstica e de género, através da iluminação do edifício da Câmara Municipal da Maia.

A última ação do PMIND, a ação número 22 da dimensão externa consiste em “Desenvolver tertúlias, grupos de reflexão e debate (a partir de casos reais e verídicos e testemunhos de vida) complementados pela exibição de filmes e documentários de sensibilização e educação das pessoas na matéria de Igualdade e Não Discriminação”. **Esta é uma ação para a qual concorrem todas as atividades não formativas atrás descritas e, tendo em conta que o indicador reflete a necessidade de realização de 1 atividade por ano, foi considerado que o objetivo foi ultrapassado em 2022 e em 2023.**

4.3. Reforço do Impacto

No ponto anterior foi apresentada uma análise objetiva de concretização das ações através de diferentes atividades, dando a conhecer o nível de concretização das primeiras, com fim à obtenção de impacto no objetivo inicial a que pretendiam responder. Pretende-se, agora, estudar mais a fundo algumas atividades ocorridas durante o ano de 2023: 5 atividades formativas, dirigidas a pessoas adultas, nomeadamente no âmbito do desenvolvimento do seu trabalho, e 1 atividade dirigida a jovens a partir dos 12 anos, com o objetivo de sensibilização e mudança de comportamentos (ver tabela 14).

Atividade	N	Tipo de Avaliação	Objeto de avaliação
Ação de formação “Igualdade e Não Discriminação”	22	Quasi-experimental	Variação de conhecimento
Jimmy P. – “O digital é real”	88	Avaliação de satisfação e de conhecimento	Sesibilização para as temáticas e satisfação com o evento.
Ação de capacitação em Tráfico de Seres Humanos	46	Quasi-experimental	Variação de conhecimento
Ação de formação sobre “Direitos na Parentalidade”	25	Avaliação de satisfação e de conhecimento	Auto-perceção sobre a aquisição de novos conhecimentos e utilidade dos conteúdos
Ação de capacitação “Intervenção com vítimas de violência doméstica e práticas tradicionais nefastas migrantes e prevenção e combate à discriminação e a todas as formas de violência e exploração de migrantes”	26	Avaliação de satisfação e de conhecimento	Auto-perceção de aquisição de novos conhecimentos e competências e satisfação com a atividade
Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe	45	Avaliação da satisfação e de conhecimento	Auto-perceção de aquisição de novos conhecimentos e competências e satisfação com a atividade

Tabela 15: Atividades Avaliadas para efeitos da dimensão Reforço do Impacto. Fonte: Equipa de Investigação

A dimensão de Reforço para o impacto tem como objetivo, como foi mencionado anteriormente, conhecer as principais alterações como contributo da implementação das atividades realizadas.

Neste sentido, foram utilizadas múltiplas técnicas de recolha de dados tais como: (1) Inquéritos de satisfação; (2) Inquéritos de perceção. Finalmente, as principais alterações avaliadas, conforme figura 7, tiveram que ver com a satisfação dos participantes com as ações propostas e o alinhamento entre a atividade proposta e as expectativas dos/as participantes, a sua perceção sobre a variação do conhecimento nas temáticas abordadas e as perceções sobre o seu comportamento ou a variação deste pré e pós participação da atividade.

Notas prévias a propósito da seleção das atividades a avaliar no âmbito da dimensão Reforço do Impacto do Modelo de Avaliação:

- . A seleção das 6 atividades previstas para a avaliação no âmbito desta dimensão resultaram de uma análise detalhada às várias atividades implementadas no âmbito do plano desde o início de 2023;
- . A seleção foi realizada em função de um critério temporal, ou seja, apenas foram consideradas atividades implementadas até maio de 2023;
- . Para efeitos de seleção das atividades sujeitas a avaliação foram excluídas todas as atividades referentes à implementação e processos cuja avaliação se esgota na dimensão de realização (organização para o impacto);
- . As atividades desenhadas e implementadas cujos/as destinatários/as finais sejam o público em geral foram igualmente excluídas desta dimensão de avaliação por se considerar que o processo de registo, amostragem e recolha de informação estaria comprometido;
- . A abordagem quasi-experimental apenas foi utilizada para a avaliação de impacto de atividades implementadas com um conjunto de beneficiários/as bem definido e consistente, com um horizonte temporal claro e limitado e cujo contacto com os/as participantes após a realização da atividade fosse possível.

Ação de formação “Igualdade e Não Discriminação”

Tratou-se de uma ação de formação com 25 horas de duração que tinha em vista a aposta “numa forte implicação e envolvimento interno e externo da autarquia, das entidades e instituições locais, dos movimentos associativos, migrantes e minorias, bem como de todo o tecido empresarial para a desejada crescente promoção de um território mais igualitário (...) visando contribuir para a sensibilização e formação de públicos estratégicos nestas matérias¹⁶”.

¹⁶ in documento TecMaia Apresentação PMIND 18.01.2023

Para perceber o potencial de impacto provocado por esta atividade, utilizou-se uma abordagem quasi-experimental, com a aplicação de questionário pré e pós teste, ao qual responderam 22 e 21 participantes respetivamente.

Dos participantes nesta ação de formação, mais de metade colaboram na área da Ação Social, 9% na área da saúde e 45% noutras áreas não discriminadas, sendo que apenas 36% eram colaboradores do município (ver gráfico 1).

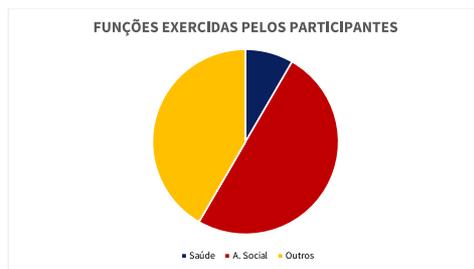


Gráfico 1: Funções exercidas

No que diz respeito à variação do conhecimento entre o início e final, no que toca aos dois grandes módulos da formação, é de realçar o aumento de 56% para 81% no que diz respeito à aquisição de conceitos e práticas relacionados com a temática da igualdade de oportunidades, nomeadamente: conceitos de género, minorias, pobreza, inclusão social e políticas nacionais para a igualdade de oportunidades. Já no que diz respeito à aprendizagem na área das políticas de não discriminação, o aumento foi mais pronunciado de 63 pontos percentuais correspondente a um maior conhecimento sobre o normativo nacional e internacional (ver Gráfico 2).

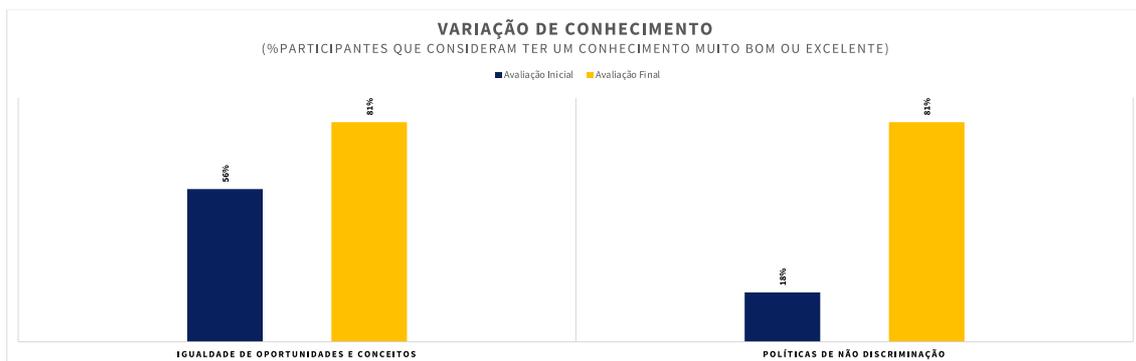


Gráfico 2: Variação de Conhecimento

Adicionalmente, 80% dos participantes consideram contribuir para uma cultura igualitária e tolerante e para o respeito pela diversidade humana, considerando ter autonomia para a implementação de

mudanças. Contudo, apenas 30% integram a perspetiva de género no desempenho da sua função (ver Gráfico 3).



Gráfico 3: Auto-perceção sobre o contributo para a agenda da Igualdade e Não Discriminação

Questionados sobre as barreiras que encontram na implementação de medidas de igualdade e não discriminação na entidade em que colaboram, apenas 18% consideram não encontrar barreiras no que toca a esse aspeto, sendo que a maioria aponta para questões como a falta de valorização dos recursos humanos, a desigualdade salarial e a falta de capacidade organizacional para implementação de mudanças como potenciais bloqueios à implementação destas medidas (ver Gráfico 4).

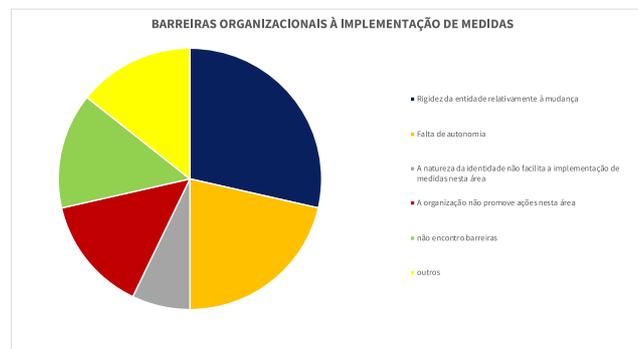


Gráfico 4: Barreiras organizacionais à implementação de medidas

Jimmy P. – “O digital é real”

Esta atividade realizou-se a 14 de Fevereiro e foi direcionada a alunos do 3º ciclo, ensino secundário e profissional das escolas da Maia, onde a o Cyberbullying e a violência no namoro começam a assumir expressões preocupantes. A equipa implementadora do plano, em conjunto com o agrupamento escolar, acredita que investir em ações deste tipo pode contribuir para a redução do impacto destas problemáticas e para promover o combate à violência.

Esta ação teve a duração de cerca de 70 minutos, contando com testemunhos na primeira pessoa de relacionamentos abusivos, de relacionamentos saudáveis, com a apresentação de um livro, performances e sessão de autógrafos.

A satisfação dos participantes face ao evento, no que toca à sua duração, qualidade e diversidade, assim como o cumprimento das suas expectativas foi bastante positiva, estando estes parâmetros entre os 4 e os 4,1 numa escala de 0 a 5 (ver gráfico 5).



Gráfico 5: Avaliação da atividade

Correspondendo aos objetivos dos organizadores desta atividade, os alunos consideram que o evento contribuiu para o respeito pela diversidade e que a atividade os ajudou a tornarem-se mais tolerantes (ver gráfico 6).

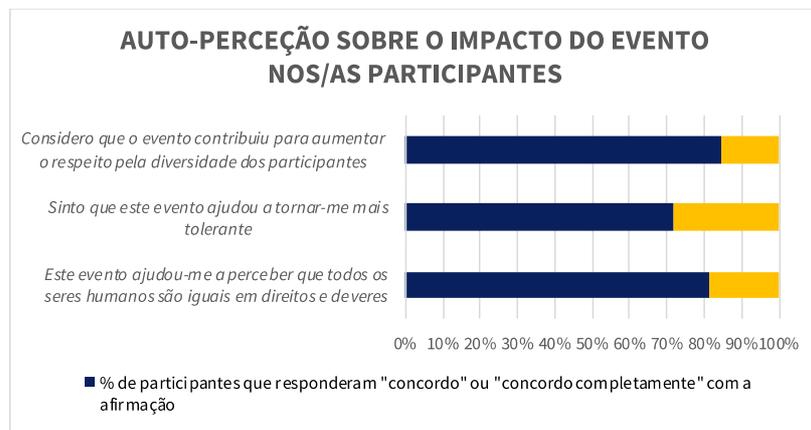


Gráfico 6: Auto-percepção sobre o impacto do eventos nos/as participantes

Finalmente, importa salientar que alguns participantes deixaram sugestão de realização de outros eventos desta natureza, valorizando não só a figura mediática como também o tema e o modo como foi criada a interação com a plateia.

Ação de capacitação em Tráfico de Seres Humanos

Trata-se de uma atividade desenvolvida em parceria com a APF - Associação para o Planeamento Familiar e com as suas Equipas Multidisciplinares Especializadas para Assistência a Vítimas de Tráfico Humano (EME), visando contribuir para a sensibilização e formação na referência de vítimas de Tráfico de Seres Humanos, nas temáticas de sinalização, identificação e integração de vítimas deste flagelo. A atividade teve a duração de 3 horas e estava limitada a 30 participantes, contudo contou com 50 presenças, 21 das quais trabalhadores do município.

Foi proposto aos formandos o preenchimento de um pequeno questionário no início e no fim da ação de capacitação, com a obtenção de 46 e 41 respostas respetivamente. O objetivo era aferir a perceção de alteração do conhecimento relativamente a esta temática.

Ao analisar os dados recolhidos, torna-se claro o aumento de conhecimento nos três pilares da capacitação: a definição de tráfico de seres humanos, a contextualização do fenómeno, e o sistema nacional de referência de vítimas desta problemática: a sinalização, identificação e integração de vítimas, apresentando no final resultados acima dos 95% em todos eles (ver gráfico 7).



Gráfico 7: Variação de Conhecimento

Tendo em conta que 28 dos 41 participantes estão ligados a entidades do setor social – Santa Casa da Misericórdia da Maria, ASMAN e Socialis – podemos acreditar existir um potencial de impacto elevado no que toca aos objetivos específicos da dimensão externa como sendo contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana, capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social, e na área da justiça.

No que diz respeito à perceção da alteração de conhecimento, o valor mais baixo (79%) diz respeito ao conceito de Tráfico de Seres Humanos, que poderá ser explicada pelo facto de ser o conceito que, de um modo mais ou menos formal, as pessoas sabem o que quer dizer. Por outro lado, temas como a definição e caracterização das práticas D17, o atendimento e encaminhamento de migrantes vítimas

de violência doméstica e de práticas nefastas, a importância de uma ação, intervenção integrada, multidisciplinar com recurso ao trabalho em rede, os princípios orientadores de intervenção, e o funcionamento do sistema nacional de referência de vítimas de tráfico de seres humanos, estão todos claramente acima dos 90% no que diz respeito aos formandos que consideram que aumentaram ou aumentaram bastante o seu nível de conhecimento (ver gráfico 8).

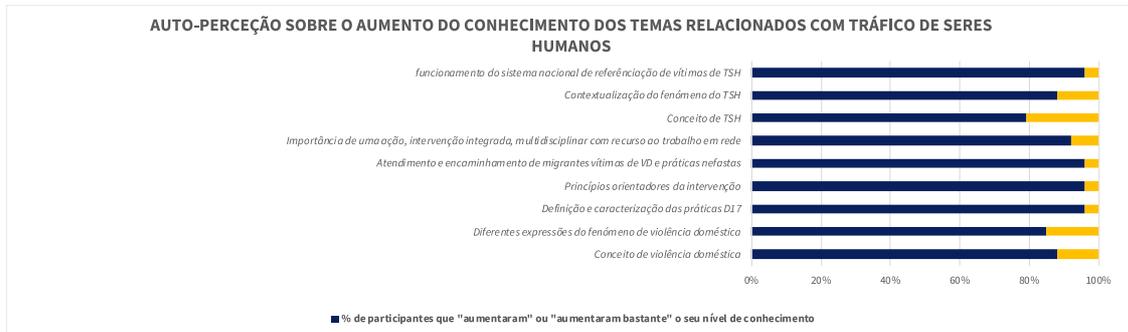


Gráfico 8: Auto-perceção sobre o aumento de conhecimento sobre temas relacionados com Tráfico de Seres Humanos

Ação de formação sobre “Direitos na Parentalidade”

Esta ação, que decorreu no dia 20 de Março, no âmbito da celebração do dia do Pai, tinha como objetivo divulgar informação sobre a conciliação entre a vida familiar e profissional, igualdade e não discriminação. Contou com a participação de 25 pessoas, das quais apenas duas não eram funcionários do município.

Relativamente a esta atividade foi aplicado um questionário de satisfação, tendo sido atribuída à avaliação de conteúdos uma média de 4,9 numa escala de 0 a 5.

AVALIAÇÃO DOS CONTEÚDOS PELOS/AS PARTICIPANTES



Gráfico 9: Avaliação dos conteúdos

Os/as participantes sublinhara a importância e utilidade da atividade promovida neste âmbito e, ainda que em menor escala, reportaram a aquisição de novos conhecimentos sobre a temática (ver gráfico 10).

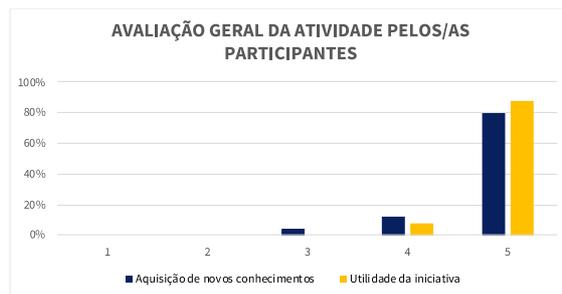


Gráfico 10: Avaliação geral da atividade

Ação de capacitação “Intervenção com vítimas de violência domestica e práticas tradicionais nefastas migrantes e prevenção e combate à discriminação e a todas as formas de violência e exploração de migrantes”

Esta ação foi desenvolvida no âmbito do dia Internacional para a Eliminação da Discriminação Racial, e foi dividida em dois grandes temas de manhã e de tarde: de manhã, em parceria com a APF Ação de capacitação Intervenção com vítimas de violência doméstica e práticas tradicionais nefastas migrantes, e à tarde Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe, em parceria com o Projeto CAPACITAR, da APAV. Nesta ação foi aplicado um questionário com objetivo de melhor compreender o público participante quanto à situação laboral, procurando ainda perceber não só a satisfação com o evento, mas também a perceção da alteração de conhecimento por parte de cada um.

Dos participantes no estudo, 95% trabalham na área social, o que é perceptível tendo em conta o facto de esta ser uma problemática crescente no que toca a situações de risco, tendo a avaliação da formação nas suas diferentes áreas – duração, qualidade/ diversidade e organização – sido avaliado com 4,6 e 4,7 numa escala de 0 a 5, o que denota uma clara aprovação da mesma (ver gráfico 11).



Gráfico 11: Avaliação da atividade

Finalmente, importa sublinhar que os/as participantes reportaram um aumento significativo do compromisso com a agenda mas sobretudo com a ação relacionada com a temática abordada na iniciativa (ver gráfico 12).

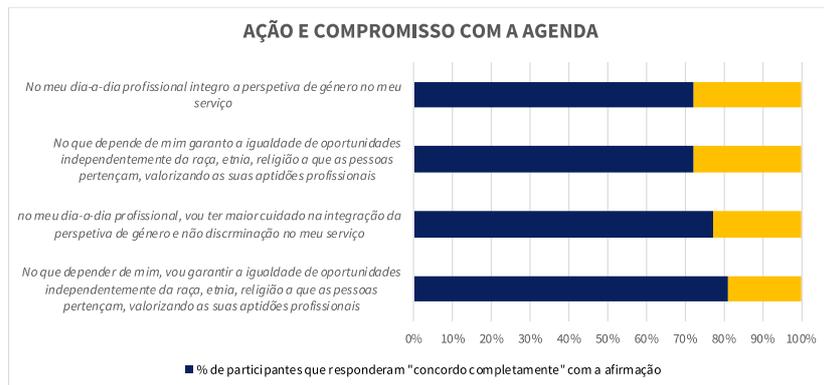


Gráfico 12: Ação e compromisso com a agenda

Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe

Esta tratou-se de uma ação que tinha como lema “Educação da cabeça para o coração”, estando dirigida a Pais/Mães e Educadores, e tendo contado com 44 presenças, das quais 27 da Câmara Municipal da Maia.

À semelhança da ação sobre os direitos da parentalidade, também aqui foi aplicado um questionário de satisfação, com abertura para sugestões e observações que os participantes quisessem deixar. Os/as participantes atribuíram uma classificação elevada à atividade realizada (4,9 numa escala de 0 a 5) conforme pode ser verificado através do gráfico 13.

AVALIAÇÃO DOS CONTEÚDOS PELOS/AS PARTICIPANTES

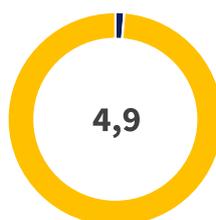


Gráfico 13: Avaliação da atividade

O tom principal diz respeito à vontade de saber mais sobre o tema da parentalidade, com vontade de o estender também às escolas para melhorar a comunicação entre pais e filhos. A maioria dos participantes reportou ter considerado que a atividade se revelou útil para o seu quotidiano assim como garantiu a aquisição de novos conhecimentos (ver gráfico 14).

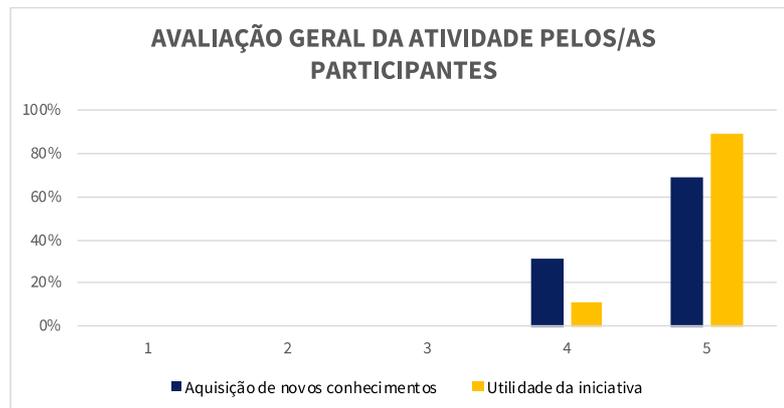


Gráfico 14: Avaliação geral da atividade

Notas Finais sobre o Reforço do Impacto

Apesar das limitações existentes na avaliação desta última dimensão do modelo de avaliação e já amplamente discutidas nas secções anteriores, importa sublinhar os seguintes aspetos e regularidades:

- **As atividades realizadas e avaliadas mostram elevados níveis de satisfação** tendo em conta as avaliações médias atribuídas e que variam entre 4,1 e 4,9;
- **As atividades realizadas e avaliadas superaram largamente as expectativas dos participantes** demonstrando a importância dos conteúdos, abordagens e ferramentas apresentadas, assim como muito provavelmente uma valorização elevada do formato destas mesmas atividades;
- **Para além da utilidade e valorização das atividades, os/as participantes reportaram elevados níveis de aquisição de conhecimento, sensibilização e um compromisso com a ação**, isto é, com a utilização dos conhecimentos adquiridos nas temáticas em que se envolveram. Estes resultados podem estar relacionados com o perfil de participantes e com a sua motivação *a priori*.

5. Conclusões e Recomendações

O PMIND está em fase de implementação e a avaliação realizada reflete apenas o respetivo grau de realização até ao momento. Adicionalmente, a avaliação levada a cabo considerou as dimensões relativas ao diagnóstico, elaboração, realização e impacto das atividades implementadas.

Tendo em conta a avaliação realizada, é possível extrair conclusões quanto a: (1) Importância do plano e das suas ações; (2) Pontos fortes relativos ao processo de elaboração e implementação; (3) Pontos de melhoria para os futuros momentos de planeamento operacional e de implementação.

5.1. Importância do plano e das suas ações

Conforme é possível verificar a partir dos dados recolhidos pela equipa de avaliação, o plano é um instrumento particularmente relevante na assunção e materialização de uma verdadeira agenda municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Neste âmbito, sublinham as principais dimensões consideradas particularmente relevantes no processo de elaboração e implementação do referido plano:

. As evidências e resultados apurados demonstram uma elevada Interdependência e interconexão das atividades desenvolvidas. Neste sentido, a complementaridade entre atividades permitiu que se reforçassem mutuamente, criando sinergias entre si e, conseqüentemente, reforçando o impacto gerado junto do público-alvo em particular as organizações de terreno com missão e intervenção na área da Igualdade e Não Discriminação. Adicionalmente, as atividades desenvolvidas garantiram o cumprimento de objetivos previstos em múltiplas ações e dimensões o que demonstra uma integração saudável no plano proposto;

. As temáticas abordadas no âmbito do plano e do seu tema chapéu são particularmente relevantes e importantes porque procuram a capacitação e/ou sensibilização de agentes com responsabilidade na alteração de comportamentos no domínio da Igualdade e Não Discriminação;

. A natureza das ações e das atividades realizadas é heterogénea e destina-se a públicos-alvo variados o que garante ao plano abrangência, diversidade e capilaridade na intervenção. Paralelamente, o plano prevê ações diversas que vão desde ações de sensibilização, capacitação até alterações processuais profundas;

. **O plano e a sua implementação têm demonstrado, até ao momento, um elevado grau de compromisso do município com a agenda para a igualdade e a Não Discriminação.** Para além do compromisso político inerente ao documento, existem outros compromissos fortes que merecem ser destacados tais como: (1) Alterações de práticas do próprio município; (2) Ações internas e externas; (3) envolvimento de vários *Stakeholders* na conceção e implementação do plano; (4) alocação de verbas e recursos para a implementação das ações e atividades; (5) alavancagem de recursos internos e externos capazes de reforçar o impacto do plano.

5.2. Pontos fortes relativos ao processo de elaboração e implementação

O plano, como foi referido no ponto anterior desta secção, é relevante por várias razões. Todavia, há pontos fortes que resultam da avaliação realizada:

. **A implementação do plano está, na sua maioria, em linha com o planeado.** Apesar de existirem ações ainda sem atividades realizadas, é importante salientar que em muitas outras foi possível verificar a realização de muitas atividades não previstas. A capacidade de execução do plano é, deste ponto de vista, grande e resulta dos pontos listados anteriormente;

. **As atividades desenvolvidas são complementares entre si e permitem o reforço de múltiplas ações simultaneamente** o que gera efeitos de alavancagem, economias de aprendizagem, sinergia e reforço do impacto potencial e efetivo;

. **As atividades implementadas demonstraram níveis de adesão interessantes tendo em conta o curto espaço de tempo que a respetiva implementação tem.** Adicionalmente, os/as participantes das diferentes atividades realizadas reportaram uma satisfação elevada, sublinharam a importância e utilizada das temáticas abordadas e revelaram uma perceção de alteração significativa do conhecimento sobre os assuntos tratados;

. **Os momentos de diagnóstico, planeamento e, em certa medida, a implementação do plano contaram com um envolvimento significativo dos principais *Stakeholders* municipais** o que permitiu uma maior ligação das ações às verdadeiras problemáticas sentidas no terreno, assim como um maior compromisso dos agentes locais com a agenda proposta no plano.

5.3. Pontos de melhoria para os futuros momentos de planeamento operacional e de implementação

Os processos de planeamento e implementação são sempre exigentes e exigem planos de realização mas também de contingência. Os pontos que agora se discutem detalhadamente resultam da observação e da análise crítica da equipa de investigação numa perspetiva construtiva e de apoio à melhor execução do que resta deste plano e do que pode resultar num momento seguinte de replaneamento estratégico e operacional. Assim, destacam-se os seguintes pontos a melhorar:

. Em muitas ações foi possível verificar que as atividades implementadas resultam numa alocação a posteriori às respetivas ações previstas em sede de plano. Neste sentido foi, igualmente, possível verificar que parte das atividades não correspondiam diretamente às ações a que estavam alocadas, os indicadores de realização não estavam alinhados com os objetivos. Finalmente, em algumas ações foi difícil para a equipa de investigação aferir o grau de realização e concretização dos objetivos tendo em conta a sua deficiente definição, assim como a inexistência de indicadores claros que permitissem a sua monitorização adequada;

. O plano não prevê, de base, um sistema claro de monitorização do desempenho e de avaliação que permita alterações eficientes e planos contingentes. Uma possível solução para este desafio seria a construção de um *dashboard* com indicadores SMART que fosse alimentado por um sistema de gestão de informação claro. A implementação desta solução permitiria informar melhores decisões, planear operacionalmente de forma mais eficiente e reportar os resultados aos principais *Stakeholders* do plano garantindo assim o seu alinhamento, motivação e a sensação de transparência na comunicação dos principais resultados. Finalmente, a implementação de um processo desta natureza permitiria um reporte baseado em resultados e menos na concretização e realização de atividades e ações tornando o plano mais flexível;

. Os principais *Stakeholders* do plano foram sendo envolvidos nos vários momentos desde a conceção até à implementação e comunicação do plano. Todavia, **importa sublinhar que as ações implementadas tiveram menor participação dos *Stakeholders* na sua definição o que, em muitos casos e por razões óbvias, teve que ver com a rápida implementação das atividades previstas em calendário.** Apesar das intenções manifestadas no plano, este aparente menor envolvimento na conceção de determinadas ações pode estar relacionada com questões de orçamento e *governance* municipal (aprovações internas, por exemplo);

. O plano não faz referência nem está alinhado de forma sistemática e consistente aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável como grande referencial para a medição de impacto e de

comunicação de uma agenda complexa e, apesar de focada e setorial, transversal a várias dimensões da vida em sociedade. Finalmente, importa referir que apesar da transversalidade das ações proposta e das atividades implementadas em muitos casos a noção de Igualdade e Não Discriminação pareceu maioritariamente focada nas questões de género.

Anexos

ANEXO A

Em baixo apresenta-se a síntese do trabalho recolhido.

Dimensão: Comunicação Institucional

A dimensão Comunicação Institucional da vertente interna do plano, tem como objetivo estratégico adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade.

- i. Stakeholders:
 - a. Colaboradores/as; Executivo CMM + AM
 - b. Dirigentes
 - c. Pivots de qualidade + Gabinete de comunicação, Marketing e Cidadania + Gabinete de Apoio à Presidência + Unidade de Apoio aos Órgãos autárquicos
- ii. Teoria da mudança
 - a. Ações propostas: ação de capacitação para a utilização de linguagem neutra/ inclusiva; criação de um manual de linguagem neutra e inclusiva.
 - b. Resultados Imediatos: n.º de participantes nas ações
 - c. Resultados Intermédios: n.º de documentos alterados para uma linguagem inclusiva, por unidade orgânica.

Dimensão: Relação com o Exterior

A dimensão Relação com o exterior da vertente interna do plano, tem como objetivo estratégico tornar transversal a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades do concelho.

- i. Stakeholders:
 - a. Profissionais (município)
 - b. Autarquia/ políticos
 - c. Municípes
- ii. Teoria da mudança
 - a. Resultados Imediatos: n.º de profissionais; n.º de eventos, n.º de entidades envolvidas; n.º de horas; avaliação de satisfação;
 - b. Resultados Intermédios: mais competências no âmbito da igualdade na dinâmica organizacional no atendimento e na intervenção; mais conhecimento na linguagem inclusiva e na conciliação trabalho e família;
 - c. Impacto: Eficiência organizacional na operacionalização de planos para a igualdade.

Dimensão: Recursos Humanos

A dimensão Recursos Humanos da vertente interna do plano, tem como objetivo estratégico formar e sensibilizar para a garantia de condições de participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia.

- i. Stakeholders:
 - a. Colaboradores/as;
 - b. Unidade Recursos Humanos
 - c. Dirigentes unidades; Comissão paritária;
 - d. Executivo Municipal
- ii. Teoria da mudança
 - a. Resultados Imediatos: % de colaboradores informados sobre os direitos e deveres; 35h de formação/ informação sobre direitos e deveres; X módulos ministrados nas temáticas;
 - b. Resultados Intermédios: Colaboradores mais informados; colaboradores que usufruem dos mesmos direitos e cumprem os mesmos deveres reforço do sentimento de pertença, de união e de participação plena e igualitária

Dimensão: Saúde e Ação Social

A dimensão Saúde e Ação Social da vertente interna do plano, tem como objetivo estratégico contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da saúde e ação social

- i. Teoria da mudança
 - a. Ações propostas: Formação forças de segurança para lidar com agressores e vítimas; Formação profissionais de saúde e comunidade escolar (alunos/as, pais/ mães e profissionais) para saberem

identificar/ sinalizar famílias/ crianças, sensibilização para a diversidade, para lidar com agressores e vítimas;

- b. Resultados Imediatos: % de pessoas que adere
- c. Resultados Intermédios: maior compreensão, mais empatia, mais respeito pela diversidade

Dimensão: Violência, justiça e segurança

A dimensão Violência, justiça e segurança da vertente interna do plano, tem como objetivo estratégico melhorar a qualidade da intervenção e prevenção de situações de violência doméstica e de género.

- i. Stakeholders:
 - a. Vítimas
 - b. Agressores
 - c. Famílias
 - d. População em geral
- ii. Teoria da mudança
 - a. Resultados Imediatos: Afixação em x% dos locais estratégicos; n.º de pessoas que frequentaram ações; n.º de ações previstas vs. realizadas; % aumento das ligações para serviço de apoio
 - b. Resultados Intermédios: n.º de sinalizações; n.º de pessoas a recorrer a serviços de apoio; % de homens vs. % mulheres sinalizadas
 - c. Impacto: n.º de pessoas que eram vítimas e que tiveram reorganização biopsicossocial (pessoal e profissional); n.º de situações de violência daqui a uns anos.

0

ANEXO B



PLANO MUNICIPAL
PARA A IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO.



AÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO
“Dia Internacional de Luta Contra A Discriminação Racial”
- FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO -

Descreva o seu nível de conhecimento sobre cada uma das temáticas abaixo identificadas:

1. Igualdade de oportunidades e conceitos

- o Género
- o Minorias
- o Pobreza
- o Inclusão/Exclusão social
- o Políticas nacionais para a igualdade de oportunidades

1 Nada Satisfeita/ o	2 Pouco satisfeita/ o	3 Satisfeita/ o	4 Pouco Satisfeita/ o	5 Muito Satisfeita/ o

2. Políticas de não discriminação

- o Discriminação: direta e indireta, âmbito de aplicação material, ónus da prova
- o Normativo Internacional sobre Igualdade e discriminação
 - Nações Unidas
 - OIT
 - UE
- o Normativo Nacional
 - CRP
 - Código do Trabalho
- o Igualdade no trabalho e no emprego
- o Acessibilidades para pessoas com deficiência
- o Gestão da diversidade
- o Sociedade de informação igualitária
- o Sociedade inclusiva
- o Valorização de competências: a situação nacional da legislação e políticas (onde dirigir e apresentar relatos, queixas, etc.)

1 Nada Satisfeita/ o	2 Pouco satisfeita/ o	3 Satisfeita/ o	4 Pouco Satisfeita/ o	5 Muito Satisfeita/ o

Maia, 21|03|2023.



**AÇÕES DE FORMAÇÃO / INFORMAÇÃO
AVALIAÇÃO DA INICIATIVA**

Parentalidade Positiva

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Maia "Maia Equal+.

Este inquérito tem como objetivo conhecer a opinião dos/as **FORMANDOS/AS / PARTICIPANTES**, de forma a melhorar futuras iniciativas.

Agradecemos, antecipadamente, todas as informações que nos possam fornecer, e que serão, certamente, de extrema importância para o nosso trabalho.

Assinale o quadrado que traduz o seu grau de satisfação, sendo

1 = Mau, 2 = Pouco satisfatório, 3 = Satisfatório, 4 = Bom, 5 = Muito Bom, NA = Não Aplicável

	1	2	3	4	5	NA
DURAÇÃO GLOBAL DA AÇÃO						
HORÁRIO DA AÇÃO						
CONTEÚDO DO TEMA						
QUALIDADE DO/A FORMADOR/A/ORADOR/A						
AQUISIÇÃO DE NOVOS CONHECIMENTOS						
UTILIDADE DA INICIATIVA SOBRE						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL						

Como é que tomou conhecimento do evento?

SUGESTÕES:

- Sugestão de outros temas considerados importantes para futuras iniciativas.
- Outras observações.

09/05/2023

Local

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, DESPORTO E JUVENTUDE
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

PR. DO DOUTOR JOSÉ VIEIRA DE CARVALHO 4470-202 MAIA
TEL. 229 408 600 · FAX 229 490 178 · dds@cm-maia.pt · www.cm-maia.pt

IM-042.6

1/1



**AÇÕES DE FORMAÇÃO / INFORMAÇÃO
AVALIAÇÃO DA INICIATIVA**

AÇÃO DE FORMAÇÃO "OS DIREITOS NA PARENTALIDADE"

Este inquérito tem como objetivo conhecer a opinião dos/as **FORMANDOS/AS / PARTICIPANTES**, de forma a melhorar futuras iniciativas.

Agradecemos, antecipadamente, todas as informações que nos possam fornecer, e que serão, certamente, de extrema importância para o nosso trabalho.

Assinale o quadrado que traduz o seu grau de satisfação, sendo

1 = Mau, 2 = Pouco satisfatório, 3 = Satisfatório, 4 = Bom, 5 = Muito Bom, NA = Não Aplicável

	1	2	3	4	5	NA
DURAÇÃO GLOBAL DA AÇÃO						
HORÁRIO DA AÇÃO						
CONTEÚDO DO TEMA						
QUALIDADE DO/A FORMADOR/A/ORADOR/A						
AQUISIÇÃO DE NOVOS CONHECIMENTOS						
UTILIDADE DA INICIATIVA SOBRE OS DIREITOS PARENTAIS						
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL						

Como é que tomou conhecimento do evento?

SUGESTÕES:

- Sugestão de outros temas considerados importantes para futuras iniciativas.
- Outras observações.

20/03/2023

Sala de formação da CMM

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL, DESPORTO E JUVENTUDE
DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

PR. DO DOUTOR JOSÉ VIEIRA DE CARVALHO 4476-202 MAIA
TEL. 229 408 600 · FAX 229 490 178 · dds@cm-maia.pt · www.cm-maia.pt

IM-042.6

1/1



AValiação da Ação de Formação "Direito à Igualdade e à Não Discriminação"

A presente ficha destina-se a avaliar o seu nível de conhecimento sobre cada uma das temáticas abaixo identificadas, no final da formação.

A sua participação é essencial para podermos avaliar as mudanças produzidas por esta atividade.

Obrigado

PARTE I – NÍVEL DE CONHECIMENTO

Marque com "X" na escala de 1 a 5, em que 1 significa fraco conhecimento, e 5 excelente conhecimento;

10/07/23, 20:25

AVALIAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO "DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO"

1. **No âmbito da Igualdade de Oportunidades e conceitos, como avalia o conhecimento quanto a:**

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Conceito de Género	<input type="radio"/>				
Conceito de Minorias	<input type="radio"/>				
Conceito de Pobreza	<input type="radio"/>				
Conceito de Inclusão/ Exclusão Social	<input type="radio"/>				
Políticas nacionais para a igualdade de oportunidades	<input type="radio"/>				

2. **No âmbito das políticas de não discriminação, como considera o seu conhecimento quanto a:**

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Discriminação: direta e indireta, âmbito de aplicação material, ónus da prova	<input type="radio"/>				
Normativo Internacional sobre Igualdade e discriminação - Nações Unidas	<input type="radio"/>				
Normativo Internacional sobre Igualdade e discriminação - Organização Internacional do Trabalho	<input type="radio"/>				
Normativo Internacional sobre Igualdade e discriminação - União Europeia	<input type="radio"/>				
Normativo Nacional - Constituição da República Portuguesa	<input type="radio"/>				
Normativo Nacional Código do Trabalho - Igualdade no	<input type="radio"/>				

10/07/23, 20:25

AVALIAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO "DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO"

trabalho e no emprego trabalho e no	<input type="radio"/>				
para pessoas com deficiência gestão da	<input type="radio"/>				
diversidade Gestão da	<input type="radio"/>				
informação Sociedade de igualitária	<input type="radio"/>				
inclusiva Sociedade inclusiva	<input type="radio"/>				
competências: a situação competências: nacional da a situação nacional da políticas (onde legislação e políticas (onde se dirigir e apresentar relatos, apresentar queixas, etc.) relatos, queixas, etc.)	<input type="radio"/>				

PARTE II – CARACTERIZAÇÃO/CONTEXTO

3. É colaborador da Câmara Municipal da Maia?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

10/07/23, 20:25

AValiação da Ação de Formação "DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO"

4. Atualmente, em que área exerce funções?

Marcar apenas uma oval.

- Saúde
- Ação Social
- Justiça
- Outros

5. Se "outros", qual?

10/07/23, 20:25

AVALIAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO "DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO"

6. Assinale as afirmações abaixo, numa escala de 1 a 5, onde 1 significa "não concordo" e 5 "concordo completamente":

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
No meu dia-a-dia profissional, integro a perspetiva de género no meu serviço	<input type="radio"/>				
No exercício das minhas funções, tenho autonomia para a implementação de mudanças	<input type="radio"/>				
No dia a dia, contribuo para o respeito pela diversidade humana	<input type="radio"/>				
Em ambas as esferas – pessoal e profissional –, sinto que contribuo para uma cultura igualitária e tolerante	<input type="radio"/>				

10/07/23, 20:25

AVALIAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO "DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO"

7. **Que barreiras encontra na implementação de medidas na entidade em que colabora? (identifique todas as respostas aplicáveis):**

Marque todas que se aplicam.

	Barreiras encontradas
Rigidez da entidade relativamente à mudança	<input type="checkbox"/>
Falta de autonomia	<input type="checkbox"/>
A natureza da entidade não facilita a implementação de medidas nesta área	<input type="checkbox"/>
A organização não promove ações nesta área	<input type="checkbox"/>
Não encontro barreiras	<input type="checkbox"/>
Outros	<input type="checkbox"/>

8. Se "Outros", quais?

10/07/23, 20:25

AVALIAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO "DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO"

9. Observações/ Sugestões

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários



AÇÃO DE FORMAÇÃO
“DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO”
- FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO -

A presente ficha destina-se a avaliar o seu nível de conhecimento sobre cada uma das temáticas abaixo identificadas, no início da formação.

PARTE I – NÍVEL DE CONHECIMENTO

Marque com “X” na escala de 1 a 5, em que 1 significa fraco conhecimento, e 5 excelente conhecimento;

1. No âmbito da Igualdade de Oportunidades e conceitos, como avalia o conhecimento quanto a:

	1	2	3	4	5
1.1. Conceito de Género					
1.2. Conceito de Minorias					
1.3. Conceito de Pobreza					
1.4. Conceito de Inclusão/ Exclusão Social					
1.5. Políticas nacionais para a igualdade de oportunidades					

2. No âmbito das políticas de não discriminação, como considera o seu conhecimento quanto a:

	1	2	3	4	5
2.1. Discriminação: direta e indireta, âmbito de aplicação material, ónus da prova					
2.2. Normativo Internacional sobre Igualdade e discriminação					
2.2.1. Nações Unidas					
2.2.2. Organização Internacional do Trabalho					
2.2.3. União Europeia					
2.3. Normativo Nacional					
2.3.1. Constituição da República Portuguesa					
2.3.2. Código do Trabalho					
2.4. Igualdade no trabalho e no emprego					
2.5. Acessibilidades para pessoas com deficiência					
2.6. Gestão da diversidade					
2.7. Sociedade de informação igualitária					
2.8. Sociedade inclusiva					
2.9. Valorização de competências: a situação nacional da legislação e políticas (onde se dirigir e apresentar relatos, queixas, etc.)					



PARTE II – CARACTERIZAÇÃO/CONTEXTO

É colaborador da Câmara Municipal da Maia?

Sim Não

Atualmente, em que área exerce funções?

Saúde Ação social Justiça Outros

Se "Outros", qual? _____

A. **Assinale as afirmações abaixo, numa escala de 1 a 5, onde 1 significa "não concordo" e 5 "concordo completamente":**

	1	2	3	4	5
No meu dia-a-dia profissional, integro a perspetiva de género no meu serviço					
No exercício das minhas funções, tenho autonomia para a implementação de mudanças					
No dia a dia, contribuo para o respeito pela diversidade humana					
Em ambas as esferas – pessoal e profissional –, sinto que contribuo para uma cultura igualitária e tolerante					

B. **Que barreiras encontra na implementação de medidas na entidade em que colabora? (identifique todas as respostas aplicáveis):**

Rigidez da entidade relativamente à mudança	
Falta de autonomia	
A natureza da entidade não facilita a implementação de medidas nesta área	
A organização não promove ações nesta área	
Não encontro barreiras	
Outros	



AÇÃO DE FORMAÇÃO

“DIREITO À IGUALDADE E À NÃO DISCRIMINAÇÃO”

- FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO -

Descreva o seu nível de conhecimento sobre cada uma das temáticas abaixo identificadas:

1. Igualdade de oportunidades e conceitos

- o Género
- o Minorias
- o Pobreza
- o Inclusão/Exclusão social
- o Políticas nacionais para a igualdade de oportunidades

1 Nada Satisfeita/o	2 Pouco satisfeita/o	3 Satisfeita/o	4 Pouco Satisfeita/o	5 Muito Satisfeita/o

2. Políticas de não discriminação

- o Discriminação: direta e indireta, âmbito de aplicação material, ónus da prova
- o Normativo Internacional sobre Igualdade e discriminação
 - Nações Unidas
 - OIT
 - UE
- o Normativo Nacional
 - CRP
 - Código do Trabalho
- o Igualdade no trabalho e no emprego
- o Acessibilidades para pessoas com deficiência
- o Gestão da diversidade
- o Sociedade de informação igualitária
- o Sociedade inclusiva
- o Valorização de competências: a situação nacional da legislação e políticas (onde dirigir e apresentar relatos, queixas, etc.)

1 Nada Satisfeita/o	2 Pouco satisfeita/o	3 Satisfeita/o	4 Pouco Satisfeita/o	5 Muito Satisfeita/o

Maia, 25|01|2023.



**AÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO PARA PROFISSIONAIS
“TRÁFICO DE SERES HUMANOS”
- FICHA DE AUTOAVALIAÇÃO -**

Descreva o seu nível de conhecimento sobre cada uma das temáticas abaixo identificadas:

1. Igualdade de oportunidades e conceitos

- o Género
- o Minorias
- o Pobreza
- o Inclusão/Exclusão social
- o Tráfico de Seres Humanos
- o Políticas nacionais para a igualdade de oportunidades

1 Nada Satisfeita/o	2 Pouco satisfeita/o	3 Satisfeita/o	4 Pouco Satisfeita/o	5 Muito Satisfeita/o

2. Políticas de não discriminação

- o Discriminação: direta e indireta, âmbito de aplicação material, ónus da prova
- o Normativo Internacional sobre Igualdade e discriminação
 - Nações Unidas
 - OIT
 - UE
- o Normativo Nacional
 - CRP
 - Código do Trabalho
- o Igualdade no trabalho e no emprego
- o Acessibilidades para pessoas com deficiência
- o Gestão da diversidade
- o Sociedade de informação igualitária
- o Sociedade inclusiva
- o Valorização de competências: a situação nacional da legislação e políticas (onde dirigir e apresentar relatos, queixas, etc.)

1 Nada Satisfeita/o	2 Pouco satisfeita/o	3 Satisfeita/o	4 Pouco Satisfeita/o	5 Muito Satisfeita/o

Maia, 28|02|2023

ANEXO C

	Objetivos Específicos	n.º ação	Ação	Público Alvo	Resultados e indicadores	Atividades concretizadas	Evidências recebidas	Observações
Interno	Integrar e disseminar, nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	1	Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização: - No site - Outros documentos, sempre que se verifique ou aquando de novas versões (OD)	Toda a Comunidade Autárquica	Até ao final do Plano, os 2 suportes estratégicos expressam o compromisso do Município com a igualdade de género e não discriminação. Nº de documentos verificados/alterados	Aprovação do diagnóstico social em reunião do Executivo Municipal	Documento	atividade de preparação e aprovação do plano
						Apresentação do Diagnóstico PMIND ao CLAS da Maia	Convocatória e presenças	atividade de preparação e aprovação do plano
						Reunião de Ponto de Situação PMIND MAIA EQUAL+CM Maia, IES-SBS e ICVM Adelino Ribeiro	Ata	atividade de preparação e aprovação do plano
						Aprovação do PMIND pela EVL	Folha de presenças	atividade de preparação e aprovação do plano
						Aprovação do plano em sede de reunião de executivo municipal	Documento CMM despacho de aprovação	atividade de preparação e aprovação do plano
						Reunião elementos da EVL e parceiros locais para a criação da RIVDM		atividade de preparação e aprovação do plano
						Reunião da EVL para aprovação de relatórios de execução e divulgação	Ata	atividade de preparação e aprovação do plano
						Reunião de Plano MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO- Avaliação, com entidade externa	Email e call de reunião	atividade de preparação e aprovação do plano
						Reunião da EVL para apresentação de Ponto de situação e ações implementadas do Plano pela entidade externa, e apresentação de um vídeo de 2 anos de atividade Equal+	Apresentação, vídeo, presenças	atividade de preparação e aprovação do plano
Interno	Integrar e disseminar, nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	2	Ações de informação/sensibilização, tertúlias, seminários, Workshops para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação	Trabalhadores e dirigentes	Ações de informação e sensibilização abrangendo pelo menos 30% dos/as trabalhadores/as e 40% de dirigentes Até final de 2022, 1 ação Em 2023, 2 ações Em 2024, 1 ação	Ação de Formação sobre "Direitos na Parentalidade" Vertente Interna em parceria com os RH, duração de 3 horas na Sala de Formação Edifício clássico da CMM - Entidade formadora: Sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do Norte	Texto, cartaz imagem, ata, inquéritos, Direitos na Parentalidade - inscrições: www.cm-maia.pt/pages/2826 https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/igual-promoveu-uma-sessao-de-esclarecimento-direitos-na-parentalidade	
						Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe	Convocatória, fotos, presenças link: https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-conselho-local-de-acao-social	
						Realização de Formação sobre Linguagem Inclusiva certificada pelo IEPF	GOP https://www.cm-maia.pt/cmmaia/uploads/document/file/5184/_gop_e_orcamento_2023.pdf	inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar
Interno	Integrar e disseminar, nas políticas e práticas autárquicas, uma consciência e compromisso coletivos para assunção de uma nova cultura de igualdade e não discriminação	3	Alocação de recursos financeiros no orçamento municipal para implementação das medidas do PMIND	Autarquia	% da rubrica orçamental para implementação de medidas de igualdade e não discriminação	Alocação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do PMIND	GOP https://www.cm-maia.pt/cmmaia/uploads/document/file/5184/_gop_e_orcamento_2023.pdf	No orçamento para 2023 está previsto 5,2mil para este ano e para os 4 anos seguintes igual
Interno	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	4	Adaptação de Guia de Linguagem Inclusiva à realidade do concelho com orientações para comunicação institucional inclusiva	Trabalhadores e dirigentes	Até final de 2023, verificada a adaptação do Guia Até final de 2025, Guia divulgado e implementado	Campanha de sensibilização para a Linguagem inclusiva - Flyer	Emails, Flyer, divulgação, Abertura de concurso de 2020 –expressões gramaticais e termos presentes neutros quanto ao género	
Interno	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	5	Adoção de linguagem neutra e inclusiva em documentos como o Código de Ética, Manual de Identidade Corporativa e Procedimentos Internos de cada Unidade Orgânica	Trabalhadores e dirigentes	Até ao final do Plano, 60% dos documentos avaliados estão redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória	Formação em Linguagem Inclusiva pelo IEPF/Empresa aos Pivots da Qualidade e Chefias - em preparação desde 15 de Março	Ata, emails, manual, pedido de orçamento	
Interno	Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, e não discriminação	6	Distribuição de sacos Arco Iris (pano recicláveis) e Guarda Chuvas	Todas as pessoas da autarquia	Nº de suportes produzidos	Merchandising Equal+ - em preparação	Acesso a produtos Merchandising, emails com designer	
					Nº de Suportes distribuídos			

Interno	Formar e sensibilizar para a garantia de uma comunicação neutra e inclusiva	7	Ações de informação/sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória	Profissionais de comunicação e relações públicas responsáveis de serviços, pivos de qualidade, ...	Ao longo do Plano, realizar 2 ações de informação/sensibilização abrangendo pelo menos 30% do público-alvo	Formação em Linguagem Inclusiva pelo IEP/ Empresa aos Pivots da Qualidade e Chefias - em preparação desde 15 de Março	Ata, emails, manual, pedido de orçamento	
						Participação no Seminário Centro Europeu do Conselho Internacional de Mulheres em Portugal: passado, presente e futuro. Lisboa. Organizado por: plataforma portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM) e o Centro Europeu do Conselho Internacional das Mulheres (CECIM)	Emails, convite	
						Campanha de sensibilização para a Linguagem Inclusiva - Flyer	Emails, Flyer, divulgação, Abertura de concurso de 2020 –expressões gramaticais e termos presentes neutros quanto ao género	
Interno	Divulgar mais informação sobre parentalidade, conciliação, igualdade e não discriminação	8	Incorporação regular de informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação nos circuitos de comunicação interna, newsletter	Trabalhadores e dirigentes	Durante a vigência do Plano, é divulgada 1 informação de 2 em 2 meses: Info, Newsletter, Portal do Desenvolvimento Social			
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	9	Participação e/ou organização de ações de networking e Benchmarking, Workshops e Seminários com outras autarquias, que apresentem boas práticas no domínio da igualdade	Empresas, Associação Empresarial, Autarquias e outras entidades empregadoras	Anualmente, o Município e seus parceiros participam ou promovem, pelo menos, uma iniciativa (seminário, Workshop, Feira, Celebração de Dias Comemorativos ou Temáticos...)	Participação em mesa redonda de Encontro de Boas Práticas subordinado ao tema "IND no poder local" no município de estarreja		
						Promoção do voluntariado inclusivo no Município		
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	10	Sessão de cinema ao ar livre Transmissão de filme marcante na área da Igualdade e Não discriminação	Público em geral	Uma sessão por ano 2023, 2024 e 2025			
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	11	Apresentar e promover as ações da CM Maia em matéria de igualdade e não discriminação em Programa Temático de TV	Público em geral	Apresentação programa TV	Reunio com Ana Viriato - Programa Sic Mulher "Viriato no Feminino" - Delineação de ações para o plano	Ata / Presenças	
						Programa televisivo, Viriato no Feminino on Tour, Mulheres Maiatas	Cartaz, convite, link de divulgação https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/maia-acolhera-a-gravacao-do-programa-vmriato-no-feminino-on-tour	
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	12	Dinamizar a Semana Municipal para a Igualdade: Tertúlias, Projetos Pedagógicos, Ações de Capacitação, Arte Urbana, Exposições, Jogos de Luzes	Múncipes migrantes, público em geral	1 semana Outubro Semana Municipal para a Igualdade	Semana Municipal para a Igualdade 2022	Cartaz, fotos https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticias-e-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022	
						Semana Municipal para a Igualdade do Município da Maia (Ações de sensibilização participativas e artísticas)		
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	13	Caminhadas pela igualdade e não discriminação	Público em geral	1 caminhada por ano			
Interno	Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	14	Promover a adoção de linguagem neutra e inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação nas instituições do concelho	Trabalhadores dirigentes das instituições	Garantir a adesão de pelo menos 3 entidades envolvidas neste processo	Campanha de sensibilização para a Linguagem Inclusiva - Flyer	Emails, Flyer, divulgação, Abertura de concurso de 2020 –expressões gramaticais e termos presentes neutros quanto ao género	
Interno	Formar e sensibilizar para a garantia dos princípios da igualdade e não discriminação	15	Formação das pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade de género e não discriminação. Ações: Igualdade de oportunidades: mitos, estereótipos e crenças Direito à Igualdade e Não Discriminação	Técnicos das áreas sociais e da área dos recursos humanos	Nº formandos da CM Maia (área social e Recursos Humanos) Nº formandos de IPSS, empresas, associações ou liberais	Ação de Formação "Assédio no Local de Trabalho	Orçamento, presenças, avaliação	

Interno	Ferrear e sensibilizar para a garantia dos princípios da igualdade e não discriminação	16	Inclusão de ações/modulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia (ex-esterios de género, linguagem inclusiva, conciliação vida profissional, pessoal e familiar, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTQA+, multiculturalidade...)	Trabalhadores e dirigentes	Em cada Plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática de igualdade de género e não discriminação. Garantia de participação do maior número de Trabalhadores/as e de pelo menos 40% dos dirigentes	Ação de formação sobre "Direitos na Parentalidade" Vertente Interna em parceria com o RH, duração de 3 horas na Sala de Formação Edifício clássico da CMM. Entidade formadora: Sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do Norte Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe	Texto, cartaz, imagem, ata, inquéritos, Direitos na Parentalidade - inscrições www.cm-maia.pt/pagrs/2826 https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/igual-promove-uma-essao-de-esclarecimento-direitos-na-parentalidade Convocatória, fotos, presença link https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-comelho-local-de-acao-social	Inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar
Interno	Incluir os princípios de igualdade e não discriminação em todos os processos relacionados com a gestão de recursos humanos	17	Incluído da temática de género e não discriminação nos procedimentos concursais.	Trabalhadores	Incluir um artigo que aborde a questão da Igualdade de Género	Formação Profissional de Curso Prevenção no Combate ao Assédio no Local de Trabalho, em 01/06/2022, com a duração de 7:00 horas. Ação de Formação sobre "Direitos na Parentalidade" Vertente Interna em parceria com o RH, duração de 3 horas na Sala de Formação Edifício clássico da CMM. Entidade formadora: Sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do Norte Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe	Texto, cartaz, imagem, ata, inquéritos, Direitos na Parentalidade - inscrições www.cm-maia.pt/pagrs/2826 https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/igual-promove-uma-essao-de-esclarecimento-direitos-na-parentalidade Convocatória, fotos, presença link https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-comelho-local-de-acao-social	Inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar
Interno	Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	18	Melhorar os mecanismos procedimentais que possibilitem e facilitem a denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho	Trabalhadores	GAF	Divulgação do PMND no website da CMM Criação de um canal de comunicação direto entre a comunidade o PMND GAF - Regulamento da criação de um gabinete de apoio ao funcionário/a da CMM (estava planeado para 1 de Maio)	Regulamento GAF, Acordo coletivo de trabalho de 20 de janeiro de 2022 https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao Notícia informativa sobre o Plano, sua candidatura, financiamento, entidades envolvidas, o seu diagnóstico, plano de atividades de intervenção - Equi+PMND e avaliação. https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao página institucional da CMM, DDS, separador Igualdade e Não discriminação, e mail para: igualdade@cm-maia.pt	
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	19	Criação de oportunidades de diálogo com os/as trabalhadores/as ou seus/as representantes, para avaliação e definição de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros	Trabalhadores e dirigentes	Por ano, é realizada uma ação/iniciativa de intercâmbio, reunião para auscultação de trabalhadores/as	Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe Ação de Formação sobre "Direitos na Parentalidade" Vertente Interna em parceria com o RH, duração de 3 horas na Sala de Formação Edifício clássico da CMM. Entidade formadora: Sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do Norte Criação de um canal de comunicação direto entre a comunidade o PMND GAF - Regulamento da criação de um gabinete de apoio ao funcionário/a da CMM (estava planeado para 1 de Maio)	Convocatória, fotos, presença link https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-comelho-local-de-acao-social Texto, cartaz, imagem, ata, inquéritos, Direitos na Parentalidade - inscrições www.cm-maia.pt/pagrs/2826 https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/igual-promove-uma-essao-de-esclarecimento-direitos-na-parentalidade https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao página institucional da CMM, DDS, separador Igualdade e Não discriminação, e mail para: igualdade@cm-maia.pt	esta atividade não estava inicialmente identificada nesta ação
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	20	Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar (Horários flexíveis, amamentação, dietação, acompanhamento a ascendentes ou descendentes, jornadas contínuas, ...)	Trabalhadores	Durante a vigência do Plano, definir procedimentos para adoção de práticas facilitadoras da conciliação	Regulamento GAF, Acordo coletivo de trabalho de 20 de janeiro de 2022 Divulgação do PMND no website da CMM Acordo coletivo de trabalho	Convocatória, fotos, presença link https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-comelho-local-de-acao-social Acordo Coletivo de Trabalho nº 13/2022 https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-comelho-local-de-acao-social Diário da República, 2.ª série I-FRTE ES, N.º 14 20 de janeiro de 2022 Pág. 580	esta atividade não estava inicialmente identificada nesta ação
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	21	Implementar a "Semana dos 4 dias - tarde de sexta-feira livre	Trabalhadores e dirigentes	Garantir a tarde de sexta-feira livre	Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe	Convocatória, fotos, presença link https://www.cm-maia.pt/develop/mento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-comelho-local-de-acao-social	esta atividade não estava inicialmente identificada nesta ação
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	22	Gestão de turnos em função das necessidades familiares do agregado familiar do/a trabalhador/a (ascendentes ou descendentes)	Trabalhadores	Nº de pedidos / Nº de autorizações			
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	23	Aplicação de Descontos num apoio direto aos/as trabalhadores/as da CMM e às suas famílias, em serviços que potenciem a vida familiar.	Trabalhadores	Nº de pedidos / Nº de intervenções			
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	24	Cantina TAKE AWAY - apoio nas refeições (essencialmente jantar)	Trabalhadores	Nº de refeições pedidas / Nº de refeições servidas	Não realizado - Refeições Takeaway (jantar) no Bar da autarquia		
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	25	Desenvolver atividades de Team Building, vocacionadas para Igualdade e Não Discriminação, com os/as trabalhadores/as	Trabalhadores	Nº de Ações desenvolvidas			
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	26	Assinalar dias temáticos: homenagem aos/as trabalhadores/as com 25 anos em funções públicas (incluindo aposentados/as), o Magusto pelo S. Martinho, o Cabaz de Natal na quadra natalícia, e jantar de Natal.	Trabalhadores	Nº de Ações desenvolvidas			
Interno	Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais, bem como a coesão e o espírito de equipa dos/as trabalhadores/as	27	Estabelecer parcerias com operadores culturais, desportivos e outros para oferta de descontos para trabalhadores/as	Trabalhadores	Nº de Entradas requisitadas			

Externo	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	1	Ações de formação/sensibilização em igualdade de género e não discriminação	Dirigentes e técnicos de associações e entidades locais	Até ao final do Plano, realizadas 2 ações de formação/sensibilização abrangendo o maior número possível de organizações	Reunião IAFE - Deliberação de ações para o Plano PMIND	emails	por confirmar se é nesta ação
						Workshop "Intervenção em rede na violência Doméstica"	Programa, certificados, cartaz texto, questionário, fotos	Não estavam planeadas atividades nestas ações em 2022 e aconteceram
						Reunião com ISMMI - Dra Vera Coelho	ata presenças	por confirmar se é nesta ação
						Reunião com APF - Deliberação de ações para o Plano PMIND	email	por confirmar se é nesta ação
						Reunião de Ponto de Situação PMIND MAIA EQUAL+CM Maia, IES-SBS e ICVM Adélio Ribeiro	Ata	por confirmar se é nesta ação
						Ação de Formação IAFE - Direito à Igualdade e à Não Discriminação (UFCD 5434) 25 horas	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direito-a-igualdade-e-nao-discriminacao	Cartaz, atas, emails, fotos
						Ação de capacitação em Tráfico de Seres Humanos (em parceria com a APF- equipa EME)	Atas, presenças, fichas, imagens, textos, conceção gráfica, notícias	inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar
						Ação de capacitação Intervenção com vítimas de violência doméstica e práticas tradicionais nefastas migrantes (em parceria com a APF e APAV (Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial	Inscrição, avaliação, presenças, cartaz, conteúdos, imagens	
						Apresentação Equal+, em reunião de CLAS Maia, para apresentação de Ponto de situação e ações implementadas do Plano	Convocatória, fotos, presenças link: https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-conselho-local-de-acao-social	
						Reunião com IIEFP - Centro de Emprego da Maia	Ata, emails	
Apresentação do PMIND EQUAL+								
Avaliação de pedido de formação em linguagem inclusiva								
Estreitamente de parcerias								
Realização Workshop sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência com IIEFP e INR, LP								
Externo	Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	2	Apoiar ações que visem garantir a igualdade de oportunidades independente da raça, etnia, nacionalidade e religião a que as pessoas pertençam, valorizando as suas aptidões profissionais (ex.: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, etc.	Comunidade	Por cada ano de vigência do Plano, apoiar pelo menos 1 iniciativa	Reunião IAFE - Deliberação de ações para o Plano PMIND	emails	por confirmar se é nesta ação
						Apresentação do Diagnóstico PMIND ao CLAS da Maia	Convocatória e presenças	atividade de preparação e aprovação do plano
						Reunião IAFE - Deliberação de ações para o Plano PMIND	emails	
						Reunião com ISMMI - Dra Vera Coelho	ata presenças	por confirmar se é nesta ação
						Reunião com APF - Deliberação de ações para o Plano PMIND	email	por confirmar se é nesta ação
						Reunião de Ponto de Situação PMIND MAIA EQUAL+CM Maia, IES-SBS e ICVM Adélio Ribeiro	Ata	
						Sessão de acompanhamento do PMIND com a CIG	apresentação	
						Workshop "Intervenção em rede na violência Doméstica"	Programa, certificados, cartaz texto, questionário, fotos	Não estavam planeadas atividades nestas ações em 2022 e aconteceram
						Jimmy P. - "Amor de e Respeitar" - Grande auditório do Fórum da Maia	Cartaz, fotos, vídeo técnico	
						Dia dos Namorados - Jimmy P. temática - prevenção de cyberbullying e da violência no namoro	Fotos, email, comunicação, livro, tótem técnico, notícia	
Ação de Formação IAFE - Direito à Igualdade e à Não Discriminação (UFCD 5434) 25 horas	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direito-a-igualdade-e-nao-discriminacao	Cartaz, atas, emails, fotos						
Ação de capacitação em Tráfico de Seres Humanos (em parceria com a APF- equipa EME)	Atas, presenças, fichas, imagens, textos, conceção gráfica, notícias	inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar						
Dia das Mulheres - Formato digital - redes sociais (Testemunho de mulheres marçantes da Maia reproduzido no facebook)	Publicação, texto, emails							
Ação de capacitação Intervenção com vítimas de violência doméstica e práticas tradicionais nefastas migrantes (em parceria com a APF e APAV (Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial	Inscrição, avaliação, presenças, cartaz, conteúdos, imagens							
Criação de um canal de comunicação direto entre a comunidade o PMIND	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao	página institucional da CMM, DDS, separador Igualdade e Não discriminação, e-mail para: igualdade@cm-maia.pt						
Reunião de concertação com coordenação de GIP's Maia, recolha de dados sobre procura de emprego e formação para refugiados e comunidade migrante	Tabelas de recolha de dados							
Workshop "Questões essenciais no atendimento à população migrante"								
Externo	Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica.	3	Implementação de sistema de indicadores de género e/ou outros nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e organizações parceiras: Associação Empresarial, Utentes da Biblioteca, Participantes em eventos culturais, ...)	Serviços municipais, Organizações locais	Até ao final de 2024 deve estar criado e testado o sistema de indicadores junto das partes interessadas	Reunião de concertação com coordenação de GIP's Maia, recolha de dados sobre procura de emprego e formação para refugiados e comunidade migrante	Tabelas de recolha de dados	
Externo	Apoiar a procura ativa de emprego e diferenciar positivamente a admissão de Trabalhadores/as	4	Considerar a igualdade/paridade na integração de Trabalhadores/as nas instituições locais, (50%/50%)	Organizações locais	Por cada ano de vigência do Plano sensibilizar para a integração destas políticas nos processos de Recrutamento			
Externo	Apoiar a procura ativa de emprego e diferenciar positivamente a admissão de Trabalhadores/as	5	Ajudar na procura de emprego a pessoas desempregadas, nomeadamente, refugiados e comunidade migrante independentemente do género, raça/etnia ou religião.	Comunidade	Nº de ações dinamizadas	Ação de capacitação Intervenção com vítimas de violência doméstica e práticas tradicionais nefastas migrantes (em parceria com a APF e APAV (Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial	Inscrição, avaliação, presenças, cartaz, conteúdos, imagens	
						Ação de capacitação em Tráfico de Seres Humanos (em parceria com a APF- equipa EME)	Atas, presenças, fichas, imagens, textos, conceção gráfica, notícias	esta atividade não estava inicialmente identificada nesta ação
						Realização Workshop sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência com IIEFP e INR, LP		
Externo	Informar sobre a integração da perspectiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	6	Ações de informação/sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade, no âmbito da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e sobre direitos na parentalidade, e ações de divulgação de programas e instrumentos de avaliação de disparidade salarial: funções iguais, salários iguais	Entidades empregadoras	Até ao final do Plano, realizar 3 ações, envolvendo o máximo de entidades e pelo menos 60 participantes	Ação de Formação IAFE - Direito à Igualdade e à Não Discriminação (UFCD 5434) 25 horas	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direito-a-igualdade-e-nao-discriminacao	confirmar se pertence a esta ação
						Ação de Formação sobre Parentalidade Positiva, assinalar o Dia da Mãe	Convocatória, fotos, presenças link: https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/maia-reuniu-o-conselho-local-de-acao-social	
						Ação de Formação sobre "Direitos na Parentalidade" Vertente Interna em parceria com os RH, duração de 3 horas na Sala de Formação Edifício clássico da CMM - Entidade formadora: Sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do Norte	Texto, cartaz imagem, ata, inquéritos, Direitos na Parentalidade- inscrições: www.cm-maia.pt/page/2826	esta atividade não estava inicialmente identificada nesta ação
						Dia das Mulheres - Formato digital - redes sociais (Testemunho de mulheres marçantes da Maia reproduzido no facebook)	Publicação, texto, emails	
							Testemunho de mulheres marçantes da Maia reproduzido no facebook da CMM - https://fb-watch3/CVhsopgk/	

Externo	Informar sobre a integração da perspectiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações	7	Incentivo à introdução de critérios relacionados com boas práticas e respeito pelos princípios da igualdade e não discriminação – Prémio de mérito "Igualdade e Solidariedade", contratação não discriminatória e outras iniciativas de inovação social	Empresas, IPSS	Até final de 2024, definir e aprovar lista de critérios a divulgar junto das partes interessadas				
Externo	Contribuir para a eliminação de escutas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos	8	Apoio à revisão das políticas de marketing e divulgação dos percursos formativos, integrando a perspectiva de género (ex.: Semana das Profissões)	Discentes e estudantes em formação	Iniciativas de combate aos estereótipos de género nas profissões	Tertúlia "Desigualdades" - Casa do Alto	Ata, programa, exposição, poster		
						Reunção com ISMAI - Dra. Vera Coelho	Ata/Presenças		
						Exposição "Deprava para a Igualdade"	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticias-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022		
						Semana Municipal para a Igualdade 2022	Cartas, fotos	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticias-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022	
Externo	Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	9	Disseminação de informação para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil	Crianças pré-escolar e 1º ciclo	NP de crianças participantes no projeto de sensibilização	Dia dos Namorados - Jimmy P. temática: prevenção do cyberbullying e da violência no namoro	Fotos, email, comunicação, livro, vídeo técnico, notícia		
						Não realizado - Carlos "Vires e Igual"			
						Realização Workshop sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência com IEPF e INE, L.P.			Ação 20
						Tertúlia "Desigualdades" - Casa do Alto	Ata, programa, exposição, poster		
						Exposição "Deprava para a Igualdade"	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticias-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022		
						Semana Municipal para a Igualdade 2022	Cartas, fotos	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticias-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022	
						Reunção com EQUAL e Agrup. Escolar de Águas Santas, forças policiais a fim de descortinar e agilizar ações no domínio da prevenção da violência na sala de aula em contexto escolar.	Ata		
						Dia dos Namorados - Jimmy P. temática: prevenção do cyberbullying e da violência no namoro	Fotos, email, comunicação, livro, vídeo técnico, notícia		
						Reunção de concertação com CPCM Maia para trabalho de prevenção da violência na sala de aula em contexto escolar (Agrup. Águas Santas)	email		
						Reunção de preparação de atividade Semana Municipal para a Igualdade, em outubro, com Associação Silveririnhos, Teatro Infantil, peça que ensina crianças a combater estereótipos de género	Fotos, Facebook da CM Trofa, notícia na página da CMM Maia, DDS e ata	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/atuacao-da-maia-e-da-trofa-partilham-boas-praticas-de-igualdade-e-nao-discriminacao	esta atividade não estava inicialmente identificada nesta ação e não me parece especialmente atinada
Externo	Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	10	Ações de sensibilização participativas (ex. teatros, tertúlias, Semana da Igualdade)	Crianças jovens, famílias da comunidade	Abrangendo 2000 participantes no total	Semana Municipal para a Igualdade do Município da Maia (Ações de sensibilização participativas e artísticas)	Fotos, Facebook da CM Trofa, notícia na página da CMM Maia, DDS e ata	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticia/atuacao-da-maia-e-da-trofa-partilham-boas-praticas-de-igualdade-e-nao-discriminacao	esta atividade não estava inicialmente identificada nesta ação e não me parece especialmente atinada
						Reunção de preparação de atividade Semana Municipal para a Igualdade, em outubro, com Associação Silveririnhos, Teatro Infantil, peça que ensina crianças a combater estereótipos de género	Cartas, fotos	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticias-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022	
						Semana Municipal para a Igualdade 2022	Cartas, fotos	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/noticias-eventos/noticia/semana-municipal-para-a-igualdade-2022	
						Exposição "Deprava para a Igualdade"	Ata, programa, exposição, poster		
						Tertúlia "Desigualdades" - Casa do Alto	Ata		
						Reunção com EQUAL e Agrup. Escolar de Águas Santas, forças policiais a fim de descortinar e agilizar ações no domínio da prevenção da violência na sala de aula em contexto escolar.	Cartas, fotos, vídeo técnico		
						Jimmy P. - "Amar e Respeitar" - grande auditório do Fórum da Maia	Fotos, email, comunicação, livro, vídeo técnico, notícia		
						Dia dos Namorados - Jimmy P. temática: prevenção do cyberbullying e da violência no namoro	Fotos, email, comunicação, livro, vídeo técnico, notícia		
						Reunção de concertação com CPCM Maia para trabalho de prevenção da violência na sala de aula em contexto escolar (Agrup. Águas Santas)	email		
						Articulação e parceria com projeto ARTHEMIS da UMAR	Convite e articulação V Encontro ARTHEMIS+		
Externo	Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local.	11	Realização de evento(s) cultural(is) que enalteça(m) a mulher maia e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho	Comunidade	Até ao final do Plano, é realizado 1 evento por ano	Programa televisivo, Viriato no Feminino on Tour, Mulheres Maiatas	Cartas, convite, link de divulgação	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia	
						Reunção com Ana Viriato - Programa Sic Mulher "Viriato no Feminino". Definição de ações para o plano	Ata / Presenças		
						Atribuição do nome de pessoa do sexo feminino influente na Maia a uma rua ou equipamento público	Emails, texto		
Externo	Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas.	12	Promover a divulgação de notícias e peças jornalísticas (nos jornais / rádios) que divulguem a prática desportiva de atletas femininas e de modalidades adaptadas.	Comunidade	Ao longo da vigência do Plano, é realizada, 1 peça semestralmente	Tertúlia "Desigualdades" - Casa do Alto	Ata, programa, exposição, poster		
						Workshop "Intervenção em Rede na Violência Doméstica"	Programa, certificados, cartas texto, questionário, fotos	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direto-a-igualdade-e-nao-discriminacao	Inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar
						Ação de Formação "Igualdade e Não Discriminação"	Programa, certificados, cartas texto, questionário, fotos	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direto-a-igualdade-e-nao-discriminacao	Não estavam planeadas atividades nestas ações em 2022 e aconteceram
Externo	Capacitar profissionais para a integração da perspectiva de género nos serviços de saúde e ação social	13	Ações de formação em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas de sensibilização/prevenção (LGBTQ+), violência doméstica, violência de género, violência contra pessoas idosas, ...)	Profissionais de saúde e ação social	Até final do Plano, é realizada uma ação que envolva pelo menos 20 participantes.	Workshop "Intervenção em Rede na Violência Doméstica" Quinta da Girva	Programa, certificados, cartas texto, questionário, fotos	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direto-a-igualdade-e-nao-discriminacao	Não estavam planeadas atividades nestas ações em 2022 e aconteceram
						Ação de Formação IAFE - Direito à Igualdade e à Não Discriminação (LUPCD 5434) 25 horas	Atas, presenças, fichas, imagens, textos, conceção gráfica, notícias	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direto-a-igualdade-e-nao-discriminacao	Inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar
						Ação de capacitação em Tráfico de Seres Humanos (em parceria com a APF - equipa EME)	Publicação, texto, emails	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direto-a-igualdade-e-nao-discriminacao	
						Dia das Mulheres - Formato digital - redes sociais (Testemunho de mulheres marçantes da Maia reproduzido no facebook)	Testemunho de mulheres marçantes da Maia reproduzido no facebook da CMM - https://fb.watch/j8CXnvrpK/		
						Ação de capacitação intervenção com vítimas de violência doméstica e práticas tradicionais, notícias migrantes e prevenção e combate à discriminação e a todas as formas de violência e exploração de migrantes (em parceria com a APF e APAV (Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial	Inscrição, avaliação, presenças, cartas, conteúdos, imagens	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/maia-acolhera-a-gravacao-do-programa-vmriato-no-feminino-on-tour	
						Formação com o objetivo de sensibilizar e reafirmar o empenho em respeitar, defender e assegurar o exercício pleno e igualitário dos direitos humanos e das liberdades fundamentais por parte das pessoas (Médicas, gpts, bissexuais, transgénero e intersexuais (LGBT)			
Externo	Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	14	Campanha de sensibilização tvídeo e/ou outros formatos a disseminar em meios corporativos ou OCS	Comunidade	Até final de 2023, criar e implementar a campanha	Reunção com Ana Viriato - Programa Sic Mulher "Viriato no Feminino". Definição de ações para o plano	Ata / Presenças		
						Divulgação do PMND no website da CMM e junto da AEM - Associação Empresarial da Maia	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao		
						Criação de um canal de comunicação direto entre a comunidade e o PMND	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao	página institucional da CMM, DDS, separador Igualdade e Não discriminação, e-mail para: igualdadecm-maia.pt	
						Dia das Mulheres - Formato digital - redes sociais (Testemunho de mulheres marçantes da Maia reproduzido no facebook)	Testemunho de mulheres marçantes da Maia reproduzido no facebook da CMM - https://fb.watch/j8CXnvrpK/		
Externo	Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	15	Assinar o Dia da Família	Comunidade	Todos os anos a 15.05	Programa televisivo, Viriato no Feminino on Tour, Mulheres Maiatas - Gravação e transmissão	Cartas, convite, link de divulgação	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia	
						Campanha de sensibilização para a Linguagem Inclusiva - Flyer	Emails, Flyer, divulgação, Abertura de concurso de 2020 - expressões gramaticais e termos presentes neutros quanto ao género		
						Campanha de sensibilização			
Externo	Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	15	Assinar o Dia da Família	Comunidade	Todos os anos a 15.05	Ação de Formação IAFE - Direito à Igualdade e à Não Discriminação (LUPCD 5434) 25 horas	Cartas, ata, emails, fotos	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direto-a-igualdade-e-nao-discriminacao	Inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar
						Assinar o Dia da Família			

					Workshop "Intervenção em rede na violência doméstica" Quinta da gruta	Programa, certificados, cartaz, texto, questionário, fotos	Não estavam planeadas atividades nestas ações em 2022 e aconteceram:
Externo	Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género na área da justiça	16	Ações de formação em igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas	Profissionais do setor; comunidade em geral	Até final do Plano, é realizada uma ação que envolve pelo menos 20 participantes.	https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-formacao-direito-a-igualdade-e-nao-discriminacao Cartaz, atas, emails, fotos	Inicialmente estava identificada com esta ação mas deixou de estar
Externo	# de participantes	17	Adesão à Rede de Municípios Solidários	Vítimas VD	Protocolo de Adesão à Rede Municípios Solidários assinado até final 2023	Atas, presenças, fichas, imagens, textos, conceção gráfica, notícias https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/acao-de-sensibilizacao-traffic-de-seres-humanos	
Externo	Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	18	Promover ações de esclarecimento, policiamento de proximidade e contacto com vítimas de discriminação e atentar as suas preocupações	Vítimas; profissionais	Pelo menos uma ação/ano Nº de ações desenvolvidas Nº de participantes nas ações	Inscrição, avaliação, presenças, cartaz, conteúdos, imagens https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/igual-comemora-dia-internacional-para-a-eliminacao-da-discriminacao-racial	
Externo	Melhorar a qualidade da intervenção na prevenção e no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	19	Afiação, em locais estratégicos, dos serviços de informação com exemplos de situações de desigualdade e discriminação com linhas telefónicas de apoio	Vítimas	Nº de cartazes afixados	Proposta para aprovação em Assembleia Municipal, com apreciação jurídica da proposta e outros documentos	
Externo	Sensibilizar para o desenho universal e acessibilidade para todos/as	20	Sensibilizar toda a comunidade para a inclusão de todos/as e não discriminação em função da deficiência (motora, mental, ...)	Comunidade em geral	Uma ação de sensibilização por ano em espaço público e edificado para crianças, jovens e adultos.	Divulgação do PMND no website da CMM https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao Notícia informativa sobre o Plano, sua candidatura, financiamento, entidades envolvidas, o seu diagnóstico, plano de atividades de intervenção - Equal+PMIND e avaliação.	
Externo	Prevenir violência doméstica e de género	21	Assinalar o Dia Internacional da Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia	Comunidade	Um dia por ano	Criação de um canal de comunicação direto entre a comunidade o PMIND https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/igualdade-e-nao-discriminacao página institucional da CMM, DDS, separador Igualdade e Não discriminação, e-mail para: igualdade@cm-maia.pt	
Externo	Prevenir violência doméstica e de género	22	Desenvolver tertúlias, grupos de reflexão e debate (a partir de casos reais e verídicos e testemunhos de vida) complementados por filmes e documentários de sensibilização e educação das pessoas na matéria de igualdade e Não Discriminação	Comunidade	Uma ação por ano	Afixação em locais estratégicos dos serviços informação, linhas e serviços de apoio NÃO SE REALIZOU Workshop "Boas práticas no atendimento a pessoas com deficiência"	
						Ata / Presenças Ata, programa, exposição, poster Cartaz, fotos, rider técnico Fotos, email, comunicação, livro, rider técnico, notícia Cartaz, convite, link de divulgação https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia https://www.cm-maia.pt/desenvolvimento-social-e-demografia/evento/maia-acolhera-a-gravacao-do-programa-variato-no-feminino-on-tour	
						Publicação, texto, emails Testemunho de mulheres mercantes da Maia reproduzido no facebook da CMM - https://fb.watch/8C0ivvzrPK/	