



ASSEMBLEIA MUNICIPAL

PONTO 5

**- PROPOSTA DO II PLANO
MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO
DISCRIMINAÇÃO (PMIND) 2026-2029**

26/06/2026



Município de Arcos de Valdevez
Câmara Municipal

Exmo/a Sr/Sra

Presidente da Assembleia Municipal de Arcos de
Valdevez

Praça Municipal

4974-003 ARCOS DE VALDEVEZ

Sua Referência

Sua Comunicação de

Nossa Referência

Data

Of.º 4598/2026

15-06-2026

**Assunto: PROPOSTA DO II PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO
DISCRIMINAÇÃO (PMIND) 2026-2029**

Para efeitos do disposto na alínea g) do nº 1 do artigo 25º do Anexo I à Lei nº 75/2023, de 12 de setembro, na sua atual redação, remetemos o projeto do II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) 2026-2029, o qual foi objeto de consulta pública ao abrigo do artigo 101º do CPA - Código do Procedimento Administrativo.

Remetemos a certidão da deliberação camarária de 12.06.2026, na parte relativa à aprovação pelo executivo municipal.

Solicito a sua inclusão na ordem do dia da próxima sessão ordinária desse Órgão Municipal.

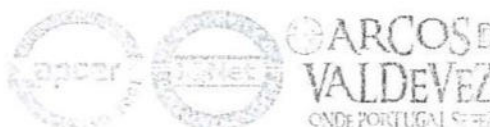
Com os melhores cumprimentos.

O Presidente da Câmara Municipal,

(Olegário Gomes Gonçalves)

4197/2026 EN. -MLS

Praça Municipal
4974-003 Arcos de Valdevez
Tel: 258 520 509
Fax: 258 520 509
E-mail: cmv@cmv.pt





MUNICÍPIO DE ARCOS DE VALDEVEZ
CÂMARA MUNICIPAL
CERTIDÃO

DAVIDE CANOSSA GOMES, CHEFE DA DIVISÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA, DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARCOS DE VALDEVEZ: -----

CERTIFICA, que da reunião ordinária desta Câmara, realizada a doze de junho de dois mil e vinte e seis, consta a seguinte deliberação:-----

PROJETO DO II PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (PMIND) 2026-2029: - Dos Serviços a informarem que, na sequência da deliberação camarária de 13 de março de 2026, que determinou a submissão a consulta pública do projeto do II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2026-2029, foi o mesmo publicado em Diário da República o Edital de Consulta Pública em 22/04/2026. O termo do prazo de 30 dias úteis ocorreu em 05/06/2026.-----

Considerando não ter sido apresentada qualquer proposta/sugestão, encontra-se o projeto de Regulamento do II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2026-2029 em condições de ser submetido a apreciação e aprovação final da Câmara Municipal, nos termos da alínea ccc) do nº 1 do artigo 33º do Anexo I à Lei nº 75/2023, na sua atual redação, para posterior envio à Assembleia Municipal, como proposta, para efeitos de aprovação por aquele órgão autárquico, nos termos da alínea g) do nº 1 do artigo 25º do mesmo Anexo I à Lei nº 75/2013.-----

Na apreciação do assunto interveio o **Vereador Luís Pedro Ponte**, nos termos seguintes:-----

“Relativamente à aprovação final do II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2026-2029, os Vereadores do Partido Socialista reiteram a posição favorável que assumiram aquando da apreciação da proposta inicial deste documento.-----

Continuamos a considerar que a promoção da igualdade, a prevenção da discriminação e o combate à violência constituem áreas fundamentais da intervenção pública local, razão pela qual saudamos a existência deste instrumento estratégico e o cumprimento dos compromissos assumidos pelo Município no âmbito do protocolo estabelecido com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.-----

Recordamos, aliás, que estas matérias estiveram também, ainda recentemente, no centro da moção apresentada pelo Grupo Municipal do Partido Socialista na Assembleia Municipal de 29 de dezembro de 2025, onde defendemos que a promoção dos direitos humanos, da igualdade e da não discriminação deve traduzir-se em medidas concretas, continuadas e avaliáveis.-----

Registamos que, durante o período de consulta pública, não foram apresentadas propostas ou sugestões de alteração ao documento. Contudo, entendemos que o verdadeiro desafio começa agora.-----

Mais importante do que a aprovação formal do Plano será a sua efetiva concretização no terreno, através da implementação das medidas previstas, da afetação dos recursos necessários e da existência de mecanismos claros de monitorização e avaliação que permitam medir os resultados alcançados.-----

Esperamos, por isso, que este II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação não constitua apenas um documento programático, mas antes um verdadeiro



MUNICÍPIO DE ARCOS DE VALDEVEZ
CÂMARA MUNICIPAL
CERTIDÃO

instrumento de ação, capaz de produzir impactos concretos na promoção da igualdade de oportunidades, na prevenção da violência e na construção de uma comunidade mais inclusiva e mais justa.-----

Nestes termos, os Vereadores do Partido Socialista votarão favoravelmente a presente proposta.”-----

Em resposta a **Vice-Presidente Emília Cerdeira** relevou o bom grau de execução do anterior plano e deu nota da existência de um relatório de avaliação que pode ser disponibilizado aos senhores vereadores.-----

- A Câmara deliberou, por unanimidade, ao abrigo do disposto nas alíneas a) e ccc) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, aprovar o projeto do II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) 2026-2029 e submete-lo à aprovação da Assembleia Municipal, para efeitos do disposto na alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º do mesmo diploma legal.-----

-----**ESTÁ CONFORME O ORIGINAL**-----

A ata da qual consta a transcrita deliberação foi aprovada, em minuta, no final da referida reunião, estando presentes todos os senhores vereadores.-----

Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Arcos de Valdevez, em quinze de junho de dois mil e vinte e seis.-----

O Chefe de Divisão Administrativa e Financeira,


(Dr. Davide Canossa Gomes)

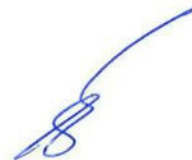


MUNICÍPIO
ARCOS DE VALDEVEZ

#VEZDE IGUALDADE

II PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A
NÃO DISCRIMINAÇÃO 2026-2029

Município de Arcos de Valdevez



FICHA TÉCNICA

Título:

II PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2026-2029

Data:

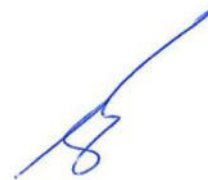
outubro 2025

Propriedade do Documento:

Município de Arcos de Valdevez

Responsabilidade Técnica:

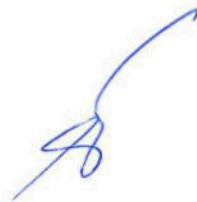
Vanessa A. Pereira



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
1. OBJETIVOS DO DIAGNÓSTICO	6
2. METODOLOGIA DE RECOLHA DE DADOS	7
2.1 Fundamentos metodológicos	7
2.2 Fontes e instrumentos	8
3. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS	9
3.1 Vertente Interna: (des)igualdades na autarquia	9
3.1.1 Planeamento Estratégico	9
3.1.2 Relações com o Exterior	10
3.1.3 Comunicação Institucional	13
3.1.4 Recursos Humanos	15
3.2 Vertente Externa: (des)igualdades no concelho	19
3.2.1 Educação, Desporto e Cultura	21
3.2.2 Emprego, Formação e Conciliação	23
3.2.3 Saúde e Ação Social	24
3.2.4 Justiça e Segurança	26
3.3 Balanço: sucessos e desafios	27
3.4 (Re)Orientação estratégica	29
4. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029	31
4.1 Enquadramento	31
4.2 Mecanismos de monitorização	33
4.3 Planificação: objetivos, medidas, indicadores e calendarização	35
ANEXO I Fichas de acompanhamento de medidas	40
ANEXO II Mapa de implementação de medidas	64





INTRODUÇÃO

O Município de Arcos de Valdevez considera a igualdade como condição essencial à construção de um futuro sustentável para as suas e seus munícipes, ambicionando o exercício de uma cidadania plena e o respeito pelos direitos humanos.

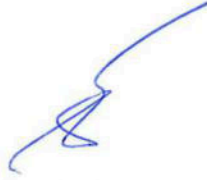
O Município reconhece que persistem desigualdades, assimetrias, discriminações e violência em razão do sexo, características sexuais, género, orientação sexual, identidade e expressão de género, idade, nacionalidade, origem ou pertença étnica, funcionalidade diversa ou qualquer outra condição que conduza a tratamento desigual, as quais estão na base de disparidades económicas e sociais que caracterizam sociedades injustas e desequilibradas.

O Município sabe que, atendendo à sua posição privilegiada de proximidade com a população e ao conhecimento das condições de vida e das expectativas das pessoas que habitam o seu território, o poder local tem um papel crucial na promoção do direito à igualdade e na diminuição do desfasamento entre o reconhecimento deste direito e a sua concretização real e efetiva.

O Município entende, assim, que para uma efetiva concretização dos princípios da igualdade, cidadania e não discriminação, é necessária uma forma de fazer política local que integre a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política e pública.

A Carta de Compromisso publicamente apresentada em outubro de 2018 pelo Município de Arcos de Valdevez e a nomeação da Conselheira Municipal para a Igualdade, recordando o caminho percorrido pelo Município até então, abre portas a um ciclo de ação municipal concertada no âmbito da promoção da igualdade de género e do combate à discriminação.

Foi estabelecido um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), organismo que garante a execução da política global e setorial na promoção da igualdade de género e combate à violência de género e à discriminação, formalizado em outubro de 2019 e recentemente renovado em junho do ano corrente, constituiu-se a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e concluiu-se o primeiro Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género (2019-2020).



Este diagnóstico, realizado exaustivamente com recurso à consulta documental, à análise de dados estatísticos e à auscultação da população e das entidades da sociedade civil, através da realização, por todo o território arcuense, de sessões de *focus group* Arcos Convers@: (des)igualdades em Foco, sustentou as medidas previstas no *I Plano para a Igualdade e a Não Discriminação de Arcos de Valdevez* (PMIND 2021-2024), desenhado em alinhamento com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND 2018-2030) e com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Findo o primeiro ciclo de uma ação municipal planeada, monitorizada e avaliada no âmbito da promoção da igualdade de género e do combate à discriminação, consubstanciada nas medidas do PMIND 2021-2024, que terminou em dezembro último, é o momento de fazer um balanço da atual situação do concelho nesta matéria.

Por um lado, pretende-se analisar o caminho percorrido, não só numa perspetiva de aferir as mudanças alcançadas, mas também de identificar os constrangimentos sentidos ao longo destes anos de trabalho. Por outro, procura-se sinalizar outras necessidades, eventuais retrocessos e áreas prioritárias de ação, de modo a orientar a definição dos objetivos e medidas do próximo Plano.

Em suma, este segundo diagnóstico é um exercício de reflexão e ajuste estratégico: permite ao Município renovar o compromisso, avaliar o impacto das ações anteriores e reorientar as políticas e ação municipal na construção de uma comunidade ainda mais justa, robustecendo os pilares da promoção da igualdade e do respeito pelos direitos humanos.

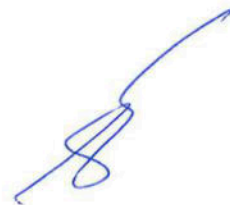
Este documento está estruturado em quatro pontos. O primeiro é dedicado à explanação dos objetivos do estudo de diagnóstico; o segundo refere-se à metodologia de recolha e tratamento de dados; o terceiro expõe os resultados obtidos no diagnóstico, destaca boas práticas e fatores críticos de sucesso e propõe uma (re)orientação estratégica para o novo PMIND; o quarto ponto, por fim, refere-se ao II Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, abrangendo as suas prioridades estratégicas, objetivos específicos, as medidas a implementar, sua calendarização e indicadores de resultado, assim como o modelo e instrumentos para a avaliação e monitorização do II PMIND 2026-2029.

1. OBJETIVOS

O II Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, enquanto instrumento essencial de avaliação, monitorização e reorientação estratégica e em conformidade com o compromisso assumido, analisa a atual realidade municipal e orienta o planeamento do próximo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, estabelecendo os propósitos-chave que se enunciam de seguida, no quadro 1.

Quadro 1 Objetivos do II Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	
Dimensões	Propósitos-Chave
1. MONITORIZAÇÃO	1.1 Sistematizar os resultados e impacto das medidas implementadas no âmbito do PMIND anterior 1.2 Monitorizar os indicadores de género e não discriminação, verificando o progresso em relação ao primeiro diagnóstico 1.3 Identificar áreas de sucesso e boas práticas a manter 1.4 Mapear constrangimentos sentidos na concretização plena das medidas e prever mecanismos para os ultrapassar
2. ATUALIZAÇÃO	2.1 Identificar novas necessidades, desafios e vulnerabilidades que possam ter surgido ou agravado desde o primeiro diagnóstico (e.g. novos tipos de discriminação, novas ameaças à igualdade e aos direitos humanos, etc.)
3. PLANEAMENTO	3.1 Definir as prioridades estratégicas para a intervenção autárquica no âmbito da segunda geração do PMIND 3.2 Assegurar a sustentabilidade das ações de igualdade nas políticas locais, através da sua transversalização e continuidade em sucessivos mandatos, do envolvimento das lideranças e da incorporação na cultura organizacional

A análise da informação que permitirá responder a estes objetivos terá em linha de conta as diferentes dimensões de ação municipal, já consideradas no primeiro diagnóstico. A nível da vertente interna, referente à ação autárquica enquanto organização, incluem-se as dimensões: planeamento estratégico; comunicação institucional; recursos humanos; e relações com o exterior (parceiros e fornecedores). A nível da vertente externa, que se foca no que a ação autárquica dirigida à comunidade e ao território, são consideradas as dimensões: emprego, formação e conciliação; desporto e cultura; saúde e ação social; justiça e segurança.



2. METODOLOGIA

2.1 Fundamentos metodológicos

O primeiro diagnóstico teve como objetivos principais um levantamento mais exaustivo da realidade do concelho de Arcos de Valdevez no que respeita à igualdade de género e não discriminação, visando conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade e identificar as necessidades de intervenção locais nesta matéria.

A par da consulta documental e de dados estatísticos, foram amplamente usadas metodologias participativas, envolvendo os/as trabalhadores/as da autarquia, a população em geral e as organizações da sociedade civil, quer através do preenchimento de inquéritos, quer através da dinamização de grupos focais temáticos realizados em diversas localidades do território arcuense.

O presente diagnóstico, mais centrado na avaliação da eficácia das medidas implementadas e na reorientação estratégica, privilegia opções metodológicas assentes na análise de dados quantitativos (indicadores) e na revisão documental, que permitem medir objetivamente o progresso alcançado.

Tendo presente que os processos políticos só adquirem sustentabilidade e legitimidade aos olhos da população quando são abrangentes e participados, valorizam-se as metodologias participativas como importantes ferramentas estratégicas para o desenvolvimento comunitário (Ferreira & Almeida, 2016), pelo que se recomenda a sua utilização na fase de discussão e definição das medidas a considerar no novo PMIND. Desta forma, garante-se o envolvimento dos *stakeholders* locais e da comunidade, numa lógica de valorização do conhecimento detido por estas entidades e de corresponsabilização pelas metas definidas, pelas ações a desenvolver e pelos resultados a alcançar.

Portanto, embora o primeiro diagnóstico tenha adotado, em grande medida, uma vasta auscultação pública, o este preconiza uma abordagem metodológica mais focada na avaliação rigorosa do impacto das medidas concretizadas e da compreensão das dificuldades que condicionaram a execução das medidas não implementadas.

Esta opção metodológica pretende refletir a evolução do ciclo de planeamento, concentrando recursos na análise de indicadores de desempenho e na fundamentação da reorientação estratégica, sem sobrecarregar, nesta fase, os agentes locais e a população.



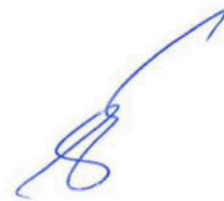
2.2 Fontes e instrumentos de recolha de dados

Para garantir a validade e a credibilidade dos dados que sustentam este diagnóstico, a metodologia de recolha de informação foi operacionalizada tendo em linha de conta os objetivos definidos.

Baseou-se na consulta, análise e triangulação da informação constante dos seguintes instrumentos técnicos, fontes documentais e bases de dados estatísticas:

- Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arcos de Valdevez (2019-2020)
- Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Arcos de Valdevez (PMIND 2021-2024)
- Relatório de Avaliação Externa do PMIND 2021-2024 (2023)
- Relatórios de Monitorização / Acompanhamento do PMIND 2021-2024
- Relatório de Execução Final do PMIND 2021-2024
- Plano de Desenvolvimento Social de Arcos de Valdevez 2024-2027
- Lista de Indicadores de Políticas de igualdade a Nível Local (CIG)
- Protocolos de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação entre a CIG e o Município de Arcos de Valdevez (2019, 2025)
- Inquérito do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis – Município Arcos de Valdevez (OAFR, 2024)
- Bases de dados do Instituto Nacional de Estatística
- Bases de dados da Pordata – Portal Estatístico da Fundação Francisco Manuel dos Santos
- *Website* do Município de Arcos de Valdevez e páginas nas redes sociais digitais.

Adicionalmente, este diagnóstico foi enriquecido com os valiosos *inputs* da EIVL e das equipas técnicas da autarquia, que contribuíram para uma perspetiva mais aprofundada e contextualizada da realidade, tornando a análise num exercício colaborativo e internamente validado.



3. APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Neste ponto, procura-se dar resposta aos objetivos previamente definidos. Expõem-se, de forma sistemática, os resultados da análise efetuada, que constituem a base de evidência sobre a qual se fundamentarão as conclusões e propostas de reorientação estratégica do novo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arcos de Valdevez.

Apresentam-se elementos referentes à vertente interna, atravessando as quatro dimensões que a compõem – *planeamento estratégico, comunicação institucional, recursos humanos e relações com o exterior* – e estabelecendo pontos comparativos com a situação prévia à implementação do I PMIND de Arcos de Valdevez. À medida que os resultados são expostos, vão sendo igualmente sinalizados os indicadores de políticas locais para a igualdade propostos pela CIG.

Numa segunda fase, em moldes semelhantes, descrevem-se os dados recolhidos no âmbito da vertente externa, abordando as suas diversas componentes: *emprego, formação e conciliação; educação, cultura e desporto; saúde e ação social; e justiça e segurança*.

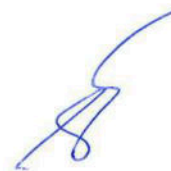
3.1 Vertente Interna: (des)igualdades na autarquia

3.1.1 Planeamento estratégico

A dimensão analisada nesta secção visa perceber até que ponto a autarquia tem considerado a igualdade e a não discriminação no seu desenvolvimento organizacional, se essa preocupação se encontra formalmente expressa nos seus documentos estratégicos e se tem vindo a ser efetivada através de medidas, metas e verbas para a sua concretização.

No diagnóstico inicial, constatava-se que o compromisso e trabalho ao nível da igualdade e não discriminação não era plenamente sentido pelo pessoal autárquico nem estava expresso de forma clara nos seus documentos estratégicos, encontrando-se algumas menções dispersas e, muitas vezes, subtentendidas.

Tendo em vista a integração e a disseminação deste compromisso nas políticas e práticas da autarquia (objetivo n.º 1 do PMIND), foram implementadas as seguintes medidas:



- Medida 1.1 – Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género na visão e missão e valores do Município em 80% de documentos estratégicos, ao longo da implementação do Plano;
- Medida 1.2 – Realização de 6 ações para apropriação da estratégia do Município em matéria de igualdade e não discriminação, abrangendo 80% de colaboradoras/es e 40% de dirigentes;
- Medida 1.3 – Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal anual para a implementação de medidas do PMIND.

O relatório de execução final do PMIND 2021-2024 dá nota de que **estas medidas foram plenamente executadas**: foram revistos 9 documentos estratégicos; realizadas 4 ações de divulgação do PMIND, sob diversos formatos – reuniões com dirigentes, divulgação via e-mail, disponibilização na *intranet* e no *website* da autarquia e distribuição de brochura impressa pelos/as trabalhadores/as; e em todos os orçamentos e planos anuais de atividade foram previstas verbas para as ações do Plano.

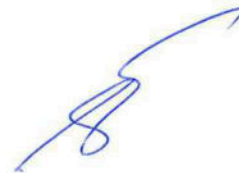
Após o ciclo de 4 anos de implementação destas ações, o Município parece ter atingido o seu objetivo de **formalizar e sedimentar o conhecimento sobre a igualdade e não discriminação no seio da sua estrutura**. O compromisso deixou de ser uma política pontual, avulsa e pouco clara, passando a ser um **valor operacionalizado e reconhecido** pela organização.

No entanto, continua a não constar da sua orgânica um pelouro ou serviço específico com a área da Igualdade de Género (ou da Igualdade entre Mulheres e Homens) na sua designação.

QUADRO 2 Planeamento Estratégico			
Indicadores	2020	2025	
Menção do princípio da Igualdade em documentos estratégicos municipais	X	✓	
Afetação de verbas específicas para a concretização de medidas na área da igualdade e não discriminação	X	✓	
Pelouro ou serviço específico com a área da Igualdade de Género (ou da Igualdade entre Mulheres e Homens) na sua designação	X	X	

3.1.2 Relações com o Exterior

Nesta dimensão, examina-se a forma como a autarquia se relaciona com o exterior, nomeadamente, ao nível da cooperação com organismos nacionais e internacionais com competência nestas matérias, ao nível da representação em redes e estruturas cujos objetivos incluem a promoção da igualdade e não discriminação e ainda ao nível da capacidade de criar condições e encorajar as organizações locais a implementar medidas nesta área, promovendo uma maior igualdade em todos os aspetos da vida dos/as munícipes.



Enquanto decorriam os procedimentos de recolha de dados do primeiro diagnóstico, o Município estava empenhado em **fortalecer as suas relações com organismos nacionais de promoção da igualdade e de combate a todas as formas de violência e discriminação**, assim como em **garantir a composição de estruturas internas capazes de promover, implementar e monitorizar a ação municipal nesta área**.

Foi por essa altura que se formalizou o primeiro protocolo de cooperação com a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; que se procedeu à nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (interna e externa) e, poucos meses depois, se constituiu a EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local e se assinou o Protocolo de Territorialização da Rede nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, com CIM – Comunidade Intermunicipal do Alto Minho e a CIG, **mantendo-se, atualmente, todos em vigor e em funcionamento**.

Em 2023, subscreveu a Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local, balizando-se também por compromissos ou redes de cooperação internacional. Elaborada pelo Conselho de Município e Regiões da Europa (CCRE) em 2005-2006 com o apoio da Comissão Europeia, este documento consiste num instrumento que permite analisar as realidades locais, promover a reflexão sobre políticas e práticas e assumir compromissos para que mulheres e homens possam viver em igualdade de condições.

Apesar de a autarquia não ter Plano Municipal para a Integração de Migrantes (PMIM), salienta-se que **possui, desde janeiro de 2025, um Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM)**, resultante da parceria com a Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA).

No que se refere às relações com entidades parceiras, empresas e fornecedores, a autarquia cumpria com os requisitos legais exigidos, mas **sem assumir um papel de interferência e disrupção** com o intuito de modelar e garantir que essas entidades, progressivamente, adotem mecanismos e medidas mais ativas para garantir o respeito pelos princípios de igualdade de género e não discriminação.

Por isso, no desenho do primeiro PMIND, foi definida uma medida promotora de um papel municipal mais interventivo a este nível, a medida 4.2 – *Introdução de critérios relacionados com boas práticas e respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação para efeitos de atribuição de apoios a IPSS, associações e outras entidades*.

A medida pretendia ser uma primeira aproximação à introdução de cláusulas e critérios promotores da responsabilidade social para a igualdade entre mulheres e homens na relação da autarquia com seus parceiros e fornecedores, escolhendo-se as organizações do Terceiro Setor pelo seu já importante contributo para estas questões. Ainda que a EIVL tenha desenvolvido alguns esforços para a concretizar, iniciando-se a **discussão entre os serviços municipais de apoio às IPSS e associações, estando a ser equacionada, mediante a verificação de critérios mensuráveis, a atribuição de uma majoração do apoio a entidades que evidenciem boas práticas em matéria de igualdade e não discriminação, a mesma acabou por não se concretizar**.

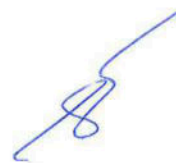
Desta forma, não se registam progressos significativos na atuação do Município ao nível do incentivo à adoção de medidas promotoras da igualdade e combate à discriminação nas organizações da sociedade civil do território.

Atendendo à importância e impacto que as organizações têm no tecido social e ao seu potencial multiplicador e disseminador de valores e práticas inclusivas, importaria concertar esforços adicionais para que, por um lado, se promova a adoção de medidas para a igualdade e, por outro, que as mesmas sejam efetivamente valorizadas por parte do município.

No quadro seguinte, apresenta-se um comparativo dos indicadores relativos à relação do Município com o exterior, nomeadamente com entidades nacionais e internacionais com competência em igualdade de género e não discriminação e com organizações da sociedade civil, empresas e fornecedores.

QUADRO 3 Relação do Município com o Exterior			
Indicadores	2020	2025	
Protocolo de Cooperação com a CIG assinado	✓	✓	
Renovação do Protocolo	n/a	✓	
Conselheira Local para a Igualdade	✓	✓	
Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	✓	✓	
EIVL com assento no Conselho Local de Ação Social	X	X	
EIVL com assento no Conselho Municipal de Educação	X	X	
EIVL com assento no Conselho Municipal de Segurança	X	X	
EIVL com assento no Conselho Municipal de Juventude	X	X	
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	X	X	
Existência de Plano Municipal para a Integração de Migrantes	X	X	
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens da Vida Local	X	16-03-2023	
Inclusão de cláusulas promotoras da responsabilidade social para a igualdade entre mulheres e homens na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programa	X	X	
Existência de Plano Municipal Aprovado pela Assembleia Municipal	X	✓	
- Edição do Plano	n/a	1ª edição	
- Período de vigência do atual plano	n/a	2021-2024	

A ação municipal no âmbito da igualdade de género e não discriminação encontra-se alicerçada em instrumentos e compromissos de âmbito nacional, estabelecidos através de diversos protocolos institucionais, embora, até à data, o mesmo não se verifique relativamente à adesão a redes e plataformas de cooperação internacional.



Em jeito de síntese, ao observar o quadro comparativo, constata-se que, **face ao primeiro diagnóstico, o trabalho efetuado nesta dimensão apenas evoluiu no que respeita à elaboração e conclusão do I do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação**. No entanto, é pertinente sinalizar que **os compromissos assumidos e os esforços desenvolvidos entre 2019 e o primeiro trimestre de 2020, concomitantes à elaboração do primeiro diagnóstico, colocaram o Município num patamar bastante satisfatório logo à partida**, resultando na definição de um menor número de medidas do PMIND a executar nesta dimensão, **o que pode explicar a inexistência de mudanças significativas neste domínio**.

Quatro anos volvidos, e já com uma maior maturidade da autarquia em matéria de igualdade e não discriminação, parecem estar reunidas as condições para que o novo Plano reforce os compromissos assumidos, designadamente, a nível internacional, e se constitua como um instrumento capaz de incentivar outras organizações do concelho a desenvolverem esforços mais concretos no que concerne à responsabilidade social para a igualdade entre mulheres e homens.

3.1.3 Comunicação Institucional

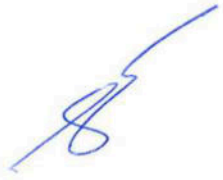
Esta dimensão de análise referente à comunicação institucional abrange os procedimentos da autarquia em matéria de igualdade de género e não discriminação relativamente a:

- Conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente e utilização de recursos de linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação;
- Existência e tratamento de dados estatísticos e de outra informação desagregada por género;
- Divulgação interna de informação sobre direitos/deveres dos/as trabalhadores/as.

O primeiro diagnóstico conclui que a política de comunicação da autarquia arcuense necessitava de mais atenção, no sentido de contrariar estereótipos de género, de veicular mensagens de valorização da diversidade e de promoção da igualdade – tanto no uso da linguagem como na utilização de imagens –, de um maior investimento na transmissão aos/as trabalhadores/as de informação relativa a iniciativas de promoção da igualdade e no que se refere a direitos na parentalidade; e na forma como é recolhida e divulgada informação estatística.

O PMIND 2021-2024 previa, portanto, objetivos nestas matérias com metas a alcançar ao longo de toda a sua implementação.

Havia sido criado um guião de linguagem inclusiva, em 2016, e realizado um *workshop* sobre o tema. Verificou-se, porém, que não eram usados recursos de linguagem inclusiva nem se adotava uma perspetiva de género na utilização de imagens, equacionando o seu impacto em termos de redução ou reprodução de estereótipos, objetificação da figura feminina, invisibilidade de determinados



grupos, etc.. De salientar, todavia, que se observava uma preocupação mais evidente com a comunicação quando se tratava da informação acerca de iniciativas realizadas nas áreas de igualdade, inclusão e não discriminação.

O PMIND 2021-2024 traduziu um claro investimento nesta dimensão, tendo sido implementadas medidas que visavam a adoção de formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, contrariando estereótipos de género ou outros. As medidas, todas com um nível de execução de 100%, incluíam a revisão e disseminação do Guião de Orientações para a Comunicação Institucional Inclusiva; a realização de 3 ações de formação sobre o tema e a revisão progressiva e sistemática de documentos (formulários, brochuras, *newsletters*, documentos estratégicos, etc.), introduzindo linguagem inclusiva, não sexista e não discriminatória.

No último relatório de monitorização do PMIND, referente à implementação das ações até ao 3.º ano de PMIND (junho 2023), esta dimensão foi analisada com recurso à *Matriz de Análise da Comunicação Inclusiva* (FPCEUP, 2022) um instrumento desenvolvido no âmbito do projeto *bridGES - Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género*, promovido pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), do qual o Município era parceiro. Este trabalho confirmou, com maior grau de precisão, os resultados do diagnóstico de 2019-2020, **evidenciando um ainda incipiente uso e compromisso neste domínio, mesmo após a concretização das ações previstas, nomeadamente a revisão e a disseminação do Guião de Orientações e as três ações de formação envolvendo mais de três dezenas de participantes.**

Mais concretamente, a aplicação desse instrumento revelou a **reduzida utilização de recursos de linguagem inclusiva ou sensível ao género**, sendo, todavia, possível identificar que as estratégias de visibilidade/simetria (ex: uso de duplas formas, barras) são mais usadas que as estratégias de neutralização/abstração do género (ex: uso de pronomes neutros, nomes sobrecomuns, coletivos). No que se refere à natureza dos conteúdos, constatou-se que **o Município veicula conteúdos sensíveis à inclusão, mas não é evidente um posicionamento manifesto e inequívoco de promoção ativa da igualdade, através, por exemplo, da recusa ou desconstrução de estereótipos de género.**

A fim de concretizar o objetivo n.º 9 – *Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica*, o Município propôs-se implementar um **sistema de indicadores de género** nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e entidades parceiras, instrumento que **foi desenvolvido com base nas propostas da CIG e nas recomendações de boas práticas nesta matéria** (ex: *LGE – Local Gender Equality*, do CES-UC). Estes indicadores têm vindo a ser recolhidos pelo Município a cada 2 anos, mas registam-se, ainda, constrangimentos na sua obtenção por parte de alguns setores da autarquia e, mais ainda, na informação recolhida junto de das entidades parceiras.



No que concerne à **disseminação de informação relativa a questões de igualdade, inclusão e não discriminação** (medida 3.1) e a aspetos associados à **conciliação e à parentalidade** (medida 7.3), verificou-se, no relatório final de execução, que o **Município não foi capaz de concretizar estas ações**, sobretudo, porque a sua operacionalização implicava pesquisa, seleção, organização e a redação regular de conteúdos para posterior divulgação junto do pessoal autárquico, por intermédio dos canais de comunicação interna. Não obstante esta dificuldade ter sido sinalizada nos relatórios de monitorização / acompanhamento e terem sido procuradas estratégias para as ultrapassar, acabaram, efetivamente, por não ser executadas.

Pelo exposto, entende-se que, **ao nível da dimensão *comunicação institucional*, estão atualmente criados os mecanismos e instrumentos** necessários para assegurar a divulgação de informação nestes domínios a todos os munícipes e para promover uma comunicação inclusiva e não discriminatória (cf. quadro 4). No entanto, **para que se concretize uma mudança efetiva, consistente e duradoura, é imprescindível um maior envolvimento na utilização sistemática e transversal destes recursos por todos os departamentos da autarquia**. A EIVL, não tendo na sua estrutura um elemento da área da comunicação, deve **definir mecanismos de articulação eficazes** com este departamento, de modo a transversalizar o compromisso com a mudança, através do uso de formas de comunicação inclusiva, não discriminatória e de valorização da diversidade; da divulgação interna de direitos e deveres nestas matérias, em particular ao nível da conciliação e direitos na parentalidade; e da recolha cada vez mais afinada de dados estatísticos desagregados por género nas várias esferas de atuação municipal.

QUADRO 4 Comunicação Institucional		
Indicadores	2020	2025
Política de comunicação inclusiva e linguagem não sexista	X	✓
Recolha estatística desagregada por sexo	X	✓

3.1.4 Recursos Humanos

Esta dimensão abrange a política de gestão dos recursos humanos, analisando, sob a perspetiva de género e não discriminação, todas as suas componentes, desde os processos de recrutamento e seleção, a caracterização da força de trabalho autárquica, a formação e aprendizagem ao longo da vida, remunerações e gestão de carreira, o diálogo social e participação de trabalhadores/as, respeito pela dignidade da pessoa no local de trabalho, conciliação e proteção à família.

Como se sistematiza no Quadro 5, não se registam diferenças significativas na composição dos recursos humanos do Município.



QUADRO 5 Caracterização dos Recursos Humanos

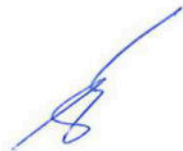
Indicadores	2020		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Composição da Câmara – Presidente	1	0	1	0
Composição da Câmara – % Vereadores/as Executivos (=5)	60%	40%	40%	60%
Composição da Câmara – % Vereadores/as Não Executivos (=2)	50%	50%	50%	50%
Composição da Assembleia Municipal – Presidente	1	0	1	0
Composição da Assembleia Municipal – % Membros Eleitos (=37)	59%	41%	54%	46%
Presidentes de Junta ou de União de Freguesia (=36)	81%	19%	81%	19%
Chefes de Divisão Municipal (%)	60%	40%	80%	20%
Divisão Administrativa e Financeira	35%	62%	36%	64%
Divisão Ambiente e Serviços de Gestão	77%	23%	79%	21%
Divisão Desenvolvimento Económico e Urbanismo	56%	44%	53%	47%
Divisão Desenvolvimento Sociocultural	26%	74%	24%	76%
Divisão Obras Município e Conservação do Património	90%	10%	81%	19%
Gabinete de Apoio à Presidência	0%	100%	0%	100%
Trabalhadores/as face ao total das unidades orgânicas	48%	52%	42%	58%

A nível da representação política, a **presidência permanece ocupada por um homem e a vereação mantém a proporção de género**, com mais vereadoras (66%) após as eleições autárquicas de 2025. Na **Assembleia Municipal**, o panorama é semelhante: embora a maioria dos lugares seja ocupada por homens (59% em 2020 e 54% em 2025), regista-se uma **tendência de equilíbrio entre os géneros**. O mesmo não se verifica na presidência das **Juntas ou das Uniões de Freguesia**, que mantém, em 2025, uma representação **marcadamente masculina** (81%).

No que se refere aos cargos/ carreiras, a esmagadora maioria do pessoal (95%) distribui-se por três categorias profissionais: assistentes operacionais, assistentes técnicos e técnicos/as superiores, sendo os restantes 5% ocupados por dirigentes intermédios, pessoal de informática e outros cargos.

Na categoria de dirigentes intermédios (**chefes de divisão**), ocupada por 5 indivíduos, à data do primeiro diagnóstico, encontravam-se valores que se poderiam considerar próximos da paridade, com uma representação de 60% de homens e 40% de mulheres. Atualmente, observam-se valores mais desproporcionais em termos de género, já que a **maioria destas posições é ocupada por homens** (80%).

A distribuição de género por divisões mostra a **dificuldade em contrariar a taxa de feminização ou masculinização em algumas divisões**, como é o caso da divisão de Desenvolvimento Sociocultural, marcadamente feminina, e das divisões de Obras Municipais e Conservação do Património e de



Ambiente e Serviços, com presença acentuada de homens. Em relação à ligeira descida da representação masculina na divisão de Obras Municipais, importa salientar que a mesma se deve mais à perda de efetivos homens (que passaram de 37 em 2020 para 21 em 2025) do que ao aumento do número de mulheres a trabalhar nesta divisão, que apenas aumentou de 4 para 5 no decorrer dos 4 anos do PMIND. O Gabinete de Apoio à Presidência e Vereação continua, à semelhança de 2020, a ser integralmente constituído por mulheres.

O PMIND 2021-2024 traduziu um investimento claro na dimensão dos Recursos Humanos, apostando em diversas medidas para concretizar três objetivos centrais:

- Objetivo 5 – Incluir o princípio da igualdade de género em todos os procedimentos relacionados com a gestão de Recursos Humanos;
- Objetivo 6 – Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho;
- Objetivo 7 – Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais e familiares e as responsabilidades profissionais dos/as trabalhadores/as.

No que diz respeito ao objetivo 5, **investiu-se**, por um lado, na **alteração de procedimentos tendo em vista uma representação mais equilibrada de homens e mulheres** e, por outro, na **formação dos recursos humanos, verificando-se alterações substanciais desde o primeiro diagnóstico até ao final da execução do PMIND 2021-2024.**

Quanto aos processos de recrutamento e seleção, garantiu-se a **composição dos júris dos concursos equilibrada em termos de género** (medida 5.3) e **introduziram-se as temáticas da igualdade de género e de oportunidades nas conteúdos das provas de conhecimentos** (medida 5.2). Como já foi sendo referido, ficou apenas por operacionalizar a **criação de mecanismos para reduzir a tendência de “feminização” ou “masculinização”** de determinadas profissões e/ou funções (medida 5.4).

Os/as trabalhadores/as do serviço de recursos humanos frequentaram **formação certificada em igualdade de género** (medida 5.1) e os planos de formação anuais incluíram, até 2023, ações de formação nesta área, por exemplo, igualdade de género, assédio sexual e moral nos contextos laborais (medida 5.5) e também em comunicação institucional inclusiva (considerados na medida 2.4), nas quais participou um elevado número de colaboradores/as autarquia (medida 5.6).

No âmbito do objetivo 6, foi **elaborado o Código de Ética e Conduta do Município de Arcos de Valdevez**, aprovado, publicado em Edital a 23/05/2023 e disseminado internamente através de ações de formação e distribuição de exemplares. Foi ainda **implementado o canal de denúncias online**, o que traduz a preocupação e o compromisso de assegurar que a autarquia é um espaço seguro.

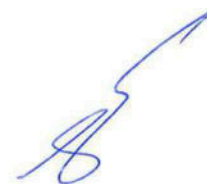
O objetivo 7 ficou por concretizar, pelo que **não se registaram progressos ao nível da promoção da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal na autarquia de Arcos de Valdevez**. Embora sejam

respeitadas todas as disposições legais, as três medidas previstas para operar melhorias a este nível não foram executadas. Estava prevista a inclusão destas temáticas na ordem de trabalhos das reuniões da Comissão de Trabalhadores/as (medida 7.1), o que não se verificou. Não foram definidos procedimentos internos adicionais para facilitar a conciliação (medida 7.3) nem mobilizados esforços para informar trabalhadores e trabalhadoras dos seus direitos, muito particularmente no que se refere à parentalidade (medida 7.3). Não foram, pois, feitos investimentos ao nível da implementação de sistemas de gestão da conciliação com certificação acreditada, por exemplo, a implementação das normas NP 4552 (2016, 2022).

QUADRO 6 Medidas promotoras da igualdade e conciliação ao nível da gestão de Recursos Humanos

Indicadores	2020	2025
Medidas para promover a representação equilibrada entre homens e mulheres	X	✓
Ações de formação na área de IG integradas no Plano Anual de Formação	X	✓
% dirigentes do sexo feminino que frequentaram formação em IG	0%	0%
% dirigentes do sexo masculino que frequentaram formação em IG	0%	0%
% de trabalhadores/as que frequentaram formação em IG no total do pessoal autárquico (certificada)	0%	1,9%
Homens	0%	0,3%
Mulheres	0%	1,6%
% de trabalhadoras que frequentaram formação em IG (certificada)	0%	2,7%
% de trabalhadores que frequentaram formação em IG (certificada)	0%	0,9%
% de trabalhadores/as que frequentaram formação em áreas relacionadas com IG no total do pessoal autárquico		84%
Homens	*	35%
Mulheres		49%
% de trabalhadoras que frequentaram formação em áreas relacionadas com IG	*	84%
% de trabalhadores que frequentaram formação em áreas relacionadas com IG	*	83%
Medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho do Município, consubstanciado na existência de um código ou regulamento de conduta	X	✓
Sistema de gestão da conciliação com certificação acreditada	X	X
Medidas promovidas para facilitar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	X	X

* Há referência, no diagnóstico de 2020, à realização de ações de formação em linguagem inclusiva, realizadas em 2016, que abrangeram dirigentes e pessoal, mas não foi possível apurar dados quantitativo.



3.2 Vertente externa: (des)igualdades no concelho

A nível da ação municipal voltada para a população do concelho, emergiram do primeiro diagnóstico orientações transversais e setoriais, traduzidas nas prioridades estratégicas do PMIND 2021-2024:

- Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho;
- Edificar uma cultura de igualdade, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas;
- Incentivar entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e a não discriminação;
- Contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da saúde e ação social;
- Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção na violência doméstica e de género.

O quadro 8 sistematiza alguns indicadores da ação municipal nestas dimensões de intervenção, estabelecendo uma comparação da situação arcuense à data do primeiro diagnóstico de género (2020) e após a implementação do I PMIND 2021-2024. Nos pontos seguintes, apresenta-se informação mais detalhada acerca das dimensões de análise da vertente externa.

QUADRO 8 AÇÕES / MEDIDAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO			
Indicadores		2020	2025
Ações de promoção da igualdade e não discriminação incluídas na oferta de AAAP, CAF e AEC implementadas pela autarquia		0	0
Ações centradas na promoção da igualdade entre rapazes e raparigas e na não discriminação nas áreas da educação e/ou da juventude		4	17
Ações centradas na igualdade entre rapazes e raparigas e não discriminação destinadas a grupos estratégicos nas áreas da educação e/ou juventude		0	1
Projetos educativos centrados na igualdade entre rapazes e raparigas e na não discriminação		0	1
Ações centradas na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação na área do desporto		2	2
Ações para promover uma representação equilibrada de raparigas e rapazes no desporto federado		0	0
Ações de sensibilização / projetos de intervenção para a prevenção e combate à violência no namoro e outras formas de violência de género		23	3
Ações de prevenção e combate à Violência contra as mulheres e violência doméstica		4	0
Ações de prevenção e combate das Práticas Tradicionais Nefastas, nomeadamente Mutilação Genital Feminina		0	0
Ações de prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais		0	1
Medidas para a prevenção e combate ao Tráfico de Seres Humanos		1	0





Com o objetivo de contribuir para uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade (objetivos 8 e 12), o **PMIND 2021-2024 apresentava um importante foco em medidas de incentivo à formação de profissionais do concelho** a trabalhar em diversos setores, como a educação, desporto, cultura, ação social, saúde, justiça e segurança, empregabilidade e empreendedorismo (medidas 8.1, 16.1 e 19.1) **e em medidas diversas de sensibilização da população** para estas questões (medidas 8.2, 12.1, 12.2), desenvolvidas ou não em parceria com entidades e organizações locais.

Recorreu-se à Rede Social e a outras estruturas concelhias e às plataformas sociais do Município, nomeadamente à página *#VezdeIgualdade* no *Facebook*, para disseminar oportunidades de formação nestas áreas e promover/divulgar iniciativas das organizações da sociedade civil que visavam a sensibilização das populações para uma vasta gama de temas no âmbito da igualdade, inclusão e não discriminação.

As medidas de incentivo à frequência de formação, ainda que não tenham atingido uma execução de 100%, contribuíram para alguns **ganhos no número de profissionais do concelho com formação em áreas de igualdade de género e afins, sendo os/as profissionais da educação e da ação social quem mais frequentou**. Destaca-se a dificuldade de chegar a profissionais do setor da saúde e da justiça, já que o inquérito aplicado não devolveu dados de frequência de formação nestas áreas profissionais.

As medidas de sensibilização da população para a **igualdade de género focadas no público juvenil** passaram 4 em 2020 para 17 em 2025, registando-se um aumento considerável. No entanto, em face da existência de um amplo número de **iniciativas de combate à violência no namoro** anteriores ao I PMIND (23 ações), no seu período de implementação o investimento nesta área foi menor (3 ações). O mesmo se verificou no que concerne às medidas de **prevenção e combate à violência contra as mulheres e de género e de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos**. De notar, durante a implementação do PMIND, a realização de uma ação específica de **prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais**, promovida por estudantes do Agrupamento de Escolas de Valdevez. Não se implementaram ações de prevenção e combate a **Práticas Tradicionais Nefastas**, nomeadamente a Mutilação Genital Feminina, que, atendendo aos crescentes fluxos migratórios no território, deverá ser alvo de maior atenção em planos futuros.

No primeiro diagnóstico, a dinâmica cultural do concelho, refletida na música, exposições, grupos de teatro e numa variedade de associações recreativas e culturais, foi apontada como uma importante ferramenta para a educação e sensibilização da população. De facto, parte considerável das ações enunciadas foram concretizadas através de parcerias com projetos e entidades locais, como sejam, apenas a título de exemplificação, as Comédias do Minho, com o projeto Mutantes, os espetáculos



“Brincos à Ronaldo”, exibição de filmes e documentários no âmbito das diversas iniciativas “Semana da Igualdade” para assinalar o dia Municipal pela Igualdade.

Com a manutenção dos programas Sêniores+Ativos e Olypics4All, dirigidos à população idosa, estabilizou-se o número de **ações centradas na igualdade entre mulheres e homens e na não discriminação na área do desporto**. Não há, porém, registo de ações, medidas ou projetos de promoção de uma representação equilibrada de rapazes e raparigas no desporto federado, mantendo-se o concelho pouco interventivo nesta área, tal como à data do primeiro diagnóstico municipal.

Persiste a **inexistência de projetos de promoção da igualdade de género e não discriminação integradas na oferta de AAAF, CAF e AEC**. No entanto, o Município investiu em medidas específicas para o público infantil (pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico): procedeu **ao mapeamento, aquisição e disseminação de recursos didáticos para abordar temáticas de igualdade e não discriminação junto das crianças**. Criou-se um catálogo de recursos digital nesta área; compôs-se uma secção em estante própria e devidamente assinalada na Biblioteca Municipal e promoveram-se atividades regulares de divulgação destes recursos.

3.2.1 Educação Desporto e Cultura

O investimento na educação é um importante pilar no acesso a iguais oportunidades de desenvolvimento pessoal, social e profissional. Em Arcos de Valdevez, esse investimento parece estar consolidado, apresentando-se claramente expresso nos objetivos estratégicos constantes do Plano de Desenvolvimento Social em vigor até 2027: “Promover a educação inclusiva e equitativa, valorizando e diversificando as opções formativas”. Tem-se traduzido na melhoria das instalações escolares e das condições de ensino e na ambição de proporcionar oportunidades iguais a todos/as os/as estudantes, concretamente, através da aquisição de equipamentos e materiais e da manutenção dos existentes, de apoio à aquisição de livros e material didático, nas refeições escolares, no transporte gratuito desde o pré-escolar até ao secundário, nas atividades de enriquecimento curricular e na atribuição de bolsas de estudo para o ensino superior.

No que se refere à **frequência do ensino secundário e das escolhas profissionais de rapazes e raparigas, não se observam alterações significativas** entre os dados do primeiro diagnóstico e os resultados após a implementação do PMIND 2021-2024, conforme se expõe no quadro 9.

Ainda que o ensino secundário mantenha um número de alunas um pouco superior ao número de alunos, verifica-se a manutenção de uma proporção de género satisfatória. A **distribuição pelas áreas**





de estudo não evidencia discrepâncias significativas, à exceção de Línguas e Humanidades mais frequentada pelas raparigas, comum no panorama nacional.

QUADRO 9 Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos				
Indicadores	2020		2025	
	Rapazes	Raparigas	Rapazes	Raparigas
Ciências e tecnologias	45%	55%	50%	50%
Ciências socioeconómicas	40%	60%	50%	50%
Línguas e humanidades	29%	71%	24%	76%
Artes visuais	61%	39%	21%	79%
Total estudantes	126	178	117	171
	41%	59%	41%	59%

Visando prevenir escolhas vocacionais / profissionais assentes em estereótipos associados ao género (objetivo 11), o PMIND 2021-2024 previa o apoio à revisão das políticas de *marketing* e de divulgação de percursos formativos (medida 11.1), a implementar em parceria com os Agrupamentos de Escolas, com a Escola Profissional e com entidades formadoras a operar no território. No entanto, por constrangimentos vários, não foi possível executar esta ação nos termos previstos.

Recentemente, os protocolos com o Instituto Politécnico de Viana do Castelo no âmbito da **oferta de Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP)** em pólos no território arcuense materializam a aposta na oferta ao nível do ensino superior, numa ligação estreita com o tecido empresarial instalado. Atendendo às áreas privilegiadas (ex: Mecânica Automóvel, Negócios Digitais e Gestão Industrial), **importaria perceber a proporção de alunos e alunas a frequentar estes cursos superiores, assim como analisar a forma como são promovidos junto do público-alvo.**

No que respeita ao **Desporto** em Arcos de Valdevez, que não parece ter sido uma prioridade de intervenção no I PMIND, pois não se implementaram medidas concretas nesta área, mantém-se uma **tendência claramente masculina, tanto no dirigismo desportivo como na prática federada.** Não obstante, face aos dados intermédios de 2022, regista-se um ligeiro aumento da prática desportiva feminina, de 14% para 19% (quadro 10).

Importa, no entanto, compreender as razões deste desfasamento e promover ações que visem uma participação mais igualitária, quer ao nível da prática, quer do dirigismo, que, de resto, se estende às associações culturais e recreativas, onde a liderança feminina registou um decréscimo de 32% em 2020 para 27% em 2025, face ao total de dirigentes.



QUADRO 10 Prática Desportiva Federada e Dirigismo Associativo

Indicadores	2020/2022		2025	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Prática federada (10 modalidades) – 2022	619 87%	89 14%	671 84%	129 19%
Dirigismo Associativo – Desporto – 2020	23 92%	2 8%	20 83%	4 17%
Dirigismo Associativo – Cultural e Recreativo – 2020	39 68%	17 32%	46 73%	17 27%

3.2.2 Emprego, Formação e Conciliação

Em Arcos de Valdevez, continua a verificar-se uma participação equilibrada de mulheres e homens do mercado de trabalho. As discrepâncias salariais, situadas nos 12,3% em 2016 em desfavor das mulheres, também persiste. Os dados do quadro 11 mostram que, apesar de um aumento deste diferencial em 2019, a tendência vem sendo no sentido da diminuição do fosso salarial entre os homens e as mulheres que trabalham em Arcos de Valdevez, situando-se abaixo dos 9% em 2022 e 2023.

QUADRO 11 Diferencial entre ganho médio de mulheres e homens em Arcos de Valdevez

Indicadores	2019		2020		2021		2022		2023	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Ganho médio	967,6	828,9	1.050,0	931,1	1.058,2	954,8	1.129,5	1.034,3	1.196,4	1.090,8
Diferencial	14,34%		11,32%		9,77%		8,43%		8,73%	

Na dimensão do emprego, a **linha estratégica do I PMIND assentava essencialmente numa vertente informativa e de sensibilização**, procurando levar aos/às trabalhadores/as e às entidades empregadoras informação sobre a integração da perspectiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações, bem como sobre sistemas de incentivos ou prémios neste âmbito. Definiu-se um conjunto de 4 medidas (10.1 a 10.4) constituídas por ações de informação, cujo teor variava essencialmente no tipo de conteúdo abordado e no público-alvo, sendo que as três primeiras se destinavam às entidades empregadoras e a última aos/às trabalhadores/as:

- Ações de sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade
- Ações de sensibilização no âmbito da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
- Ações de divulgação de programas, incentivos e instrumentos de avaliação da disparidade salarial
- Ações de informação sobre direitos na parentalidade



Através da parceria com o projeto bridGEs – Empresas do Alto Minho pela Igualdade de Género, nos 2 primeiros anos de implementação do PMIND, foi possível realizar **2 ações de formação certificada em igualdade de género, abrangendo-se as metas temáticas previstas** nas medidas 10.1, 10.2 e 10.3. Estiveram envolvidas **3 entidades arcuenses**, tendo-se ficado um pouco aquém da meta prevista (15 organizações).

Nos anos seguintes, fez-se um **esforço para alcançar os resultados esperados**, perspetivando-se a dinamização da parceria com a associação empresarial local tendo em vista a **realização de ações de curta duração para abranger mais empresas e/ou a introdução de uma rubrica temática nos seus instrumentos de comunicação** (ex: Jornal Empresarial), mas tal acabou por não se concretizar.

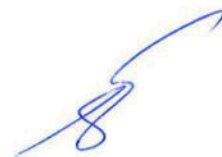
3.2.3 Saúde e Ação Social

AS preocupações identificadas ao nível da saúde no diagnóstico de 2020 mantêm-se e estão plasmadas no atual Plano de Desenvolvimento Social (PDS 2024-2027), que dá nota da **existência de disparidades no acesso aos cuidados de saúde**, exigindo a implementação de medidas para garantir um acesso mais justo e igualitário aos serviços.

No mesmo documento, destaca-se a **ausência de respostas abrangentes para apoiar pessoas com doença mental** e a **inadequação no atendimento** às suas necessidades, o que denota que parecem persistir as dificuldade já sinalizadas no primeiro diagnóstico **preconceitos e iliteracia da população e de profissionais acerca do tópico**, que também se estende às pessoas com **deficiência e/ou incapacidade**. Assim, o estigma associado acentua as barreiras para encontrar ajuda e dificulta a criação de um ambiente de aceitação e compreensão.

No diagnóstico de 2020, salientava-se a **maior presença das mulheres nos serviços de saúde**, sendo mais assíduas do que os homens em **consultas de rotina para si e também no acompanhamento** de menores e de pessoas idosas ou adultas dependentes. A este respeito, o diagnóstico social de 2023 sinaliza a situação dos/as cuidadores/as informais, que vêm comprometida a sua integração social, profissional e bem-estar emocional, dado o desgaste e elevados níveis de stress a que se expõem. Os dados indicam que, até ao final de 2022, foram submetidos à segurança social, em Arcos de Valdevez, 83 requerimentos para atribuição do estatuto de **cuidador/a informal**. Embora não estejam disponíveis dados quanto ao género do/a requerente, estima-se que a maioria sejam mulheres.

Os objetivos e medidas do I PMIND nesta visavam, para além da capacitação de profissionais já mencionada anteriormente (medida 16.1), combater estigmas e desconstruir estereótipos, tendo-se realizado:



- Uma campanha de sensibilização para um maior envolvimento dos homens na prestação de cuidados à família (medida 17.1), através de uma encenação teatral no espaço público;
- Ações de promoção da literacia em saúde mental (medida 18.1) e de combate ao preconceito perante pessoas com deficiência e/ou incapacidade (medida 18.2), através da dinamização de 4 ações de sensibilização, ao longo da vigência do PMIND, que abrangeram cerca de 60 participantes, ultrapassando as metas previstas.

No que diz respeito à **ação social**, a análise da capacidade das respostas sociais permite concluir que, nos últimos anos, **a capacidade das respostas para crianças e jovens em Arcos de Valdevez não tem sido esgotada**, exceto os equipamentos residenciais, como Lares de Infância e Juventude, cuja capacidade e ocupação se manteve.

No que concerne às respostas para a população idosa, o diagnóstico social de 2023 informa que as **respostas residenciais têm vindo a aumentar a sua capacidade e a esgotar a ocupação**, em virtude do acentuado envelhecimento da população que tem marcado a demografia do concelho.

Quanto à proteção social em situações de maior vulnerabilidade socioeconómica, traduzida na atribuição do **Rendimento Social de Inserção (RSI)**, o diagnóstico social de 2023 aponta para uma **tendência decrescente** no número de beneficiários/as na década de 2011-2021, sendo que, em 2022, apenas 1% de residentes em Arcos de Valdevez beneficiava desta prestação. De facto, este valor é ligeiramente inferior ao encontrado no I Diagnóstico Municipal de Igualdade de género que reportava 1,2% de pessoas a usufruir de RSI no concelho, em 2018. As diferenças de género mantêm-se pouco significativas, ainda que a prestação seja mais atribuída aos homens.

Relativamente à **atribuição do subsídio por doença**, os valores registados indicam que continuam a ser as mulheres quem mais beneficia deste apoio, ainda que as diferenças não sejam muito expressivas. Nota-se, porém um aumento considerável na atribuição desta prestação: em 2018, 1182 arcuenses receberam subsídio por doença e três anos depois este valor atingiu as 2086 pessoas.

QUADRO 12 Atribuição de prestações sociais				
Indicadores	2018		2022	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Rendimento Social de Inserção	55%	45%	53%	47%
Subsídio por Doença	41%	59%	44%	56%

As **questões habitacionais** continuam a ser alvo de preocupação e investimento por parte do Município de Arcos de Valdevez e o **aumento do número de vagas em habitação social** foi uma prioridade de intervenção que se assumiu na Estratégia Municipal de Habitação até 2026.



Registam-se, pois, **mudanças a este nível** e, entre as diversas medidas previstas, realçam-se aquelas que visam apoiar pessoas jovens, pessoas com necessidades especiais, nomeadamente, vítimas de violência doméstica e pessoas em situação de sem abrigo, bem como a criação de residências transitórias destinadas a agregados em situação de emergência social.

3.2.4 Justiça e segurança

No panorama nacional, **Arcos de Valdevez é um concelho com baixa criminalidade**. À data do primeiro diagnóstico, tinham sido registados 477 crimes pelas polícias, o que representa 0,14% dos crimes registados no País. Os dados mais recentes disponibilizados pela Pordata mostram um ligeiro aumento da criminalidade em Arcos de Valdevez entre 2018 e 2022, seguido de ligeira descida para os 643 crimes registados tanto em 2023 como em 2024. Este valor representa 0,18% dos crimes registados nesse ano em Portugal.

Se considerarmos o total de crimes registados, nota-se que se mantém no concelho uma **elevada prevalência de crimes contra as pessoas**, ainda que, ao longo dos anos, se tenha vindo a notar uma tendência regressiva, situando-se nos 25,3% em 2024. Dentro desta categoria, os crimes de violência doméstica contra cônjuges ou análogos representam, em 2024, 25% dos crimes registados, valor semelhante ao encontrado no primeiro diagnóstico.

QUADRO 13 Crimes registados pelas polícias em Arcos de Valdevez				
Indicadores	2018	2020	2022	2024
Crimes registados pelas polícias	477	678	714	643
– Crimes contra as pessoas	157 33%	204 30%	197 27,6%	163 25,3%
– Crimes de violência doméstica contra cônjuges ou análogos	41 26%	68 33%	56 28%	40 25%

Entende-se que a criminalidade dentro das relações familiares, em que as vítimas são maioritariamente mulheres e crianças, continua a ser uma realidade que urge prevenir e combater.

No PMIND 2021-2024, as medidas nesta matéria, tendo em vista a melhoria das respostas a vítimas de violência doméstica, incluíam o **incentivo à formação / qualificação de profissionais integrados no sistema de justiça** (medida 19.1), cujo resultado, aferido com recurso a um inquérito *online* disseminado pelo Município junto da Rede Social e parceiros estratégicos, indicou que não houve profissionais a relatar ter frequentado formação nesta área.

Por outro lado, as medidas 20.2 – *Criação de lugar seguro para visitas parentais em situação de violência doméstica* e 20.3 – *Criação de casas de pré-autonomização para vítimas de violência*

doméstica encontraram demasiados constrangimentos conjunturais e de articulação institucional que condicionaram a sua concretização.

No entanto, o Município continua a **evidenciar empenho em melhorar a qualidade das respostas ao nível da intervenção em violência doméstica** e estabelece como prioridade no atual Plano de Desenvolvimento Social (2024-2027), frisando a criação de respostas locais que favoreçam a humanização dos atendimentos, o acesso a abrigos seguros, ao aconselhamento individual e de grupo, a apoio jurídico e financeiro, a serviços de saúde e a outras redes de apoio, de modo a propiciar mudanças efetivas e ajustadas às suas necessidades.

Ao nível da prevenção, a medida 21.1 – **Implementação de programa de prevenção primária**, inicialmente condicionada pela pandemia COVID-19 que afetou quase 2 anos da implementação do PMIND, acabou por não ser implementada. Como já se mencionou no início deste capítulo, uma atuação intensiva entre o Município e as entidades parceiras ao nível da sensibilização nestas matérias, com a realização de um total de 27 ações de prevenção da violência no namoro e da violência doméstica anteriores ao PMIND, permitiram canalizar esforços para outras áreas prioritárias sinalizadas no plano. Terminado o seu período de implementação e dando conta que as desigualdades se mantêm, é altura de **voltar a apostar em iniciativas de caráter preventivo e de desenvolvimento de competências** o mais precocemente possível, e, a nível comunitário, de continuar a investir na desconstrução de estereótipos associados ao género e a outras categorias identitárias e de promover a educação para os direitos humanos e valorização da diferença, como, aliás, se preconiza no PDS em vigor.

3.3 Balanço: sucessos e desafios

Este esforço de sistematização do trabalho desenvolvido e de verificação das mudanças alcançadas permite fazer um balanço dos êxitos da implementação do PMIND 2021-2024, dos principais desafios que foram encontrados e como foram, ou não, ultrapassados.

Numa perspetiva geral, torna-se mais ou menos evidente que **as ações implementadas por serviços autárquicos com representação na EIVL obtiveram, grosso modo, taxas de execução mais elevadas e melhores resultados alcançados**. O envolvimento desde a definição de medidas até à sua monitorização e avaliação é, de facto, um fator crítico para o sucesso dos planos.

A nível do **planeamento estratégico**, durante a implementação do PMIND 2021-2024, o Município parece ter consolidado o seu compromisso com a igualdade e não discriminação, tendo cumprido a maioria dos indicadores da CIG nesta dimensão. O compromisso deixou de ser uma preocupação pontual, avulsa e pouco clara, para se tornar num **valor operacionalizado e reconhecido** pela



organização. É disso evidência o Plano de Desenvolvimento Social 2024-2027, que integra e procura transversalizar as questões de igualdade e não discriminação nas ações a desenvolver neste triénio.

As medidas internas que implicaram a participação de pessoal dos Recursos Humanos e da Qualidade, ambos com assento na EIVL, são resultado de empenho e acompanhamento no decorrer de toda a vigência do Plano. A maioria das medidas foi concretizada com sucesso, parecendo estar criadas as condições para **consolidar as mudanças operadas ao nível da gestão dos recursos humanos**: garantia de um local de trabalho seguro e dignificante, maior equilíbrio de género nos júris dos procedimentos concursais, valorização das temáticas de género e de igualdade de oportunidades nas provas de conhecimentos, inclusão de temáticas de IG e não discriminação nos Planos de Formação anuais, entre outras.

Na dimensão de **comunicação institucional**, cujas medidas foram executadas entre o departamento de RH/Formação e a especialista externa em igualdade, também com assento na EIVL, foram todas implementadas e as metas atingidas. De salientar, porém, uma ainda incipiente adoção de formas de comunicação inclusiva, parecendo que esta preocupação está mais ou menos “confinada” às pessoas mais diretamente envolvidas no PMIND. Por isso, tem sido recorrente a recomendação de incluir na EIVL um representante da comunicação / *marketing* institucional e definir procedimentos de articulação claros, que garantam a veiculação de informação, quer interna, quer externamente.

Ao nível das **relações com o exterior** e em **várias dimensões da vertente externa**, como o Emprego, a Educação, Saúde e Desporto, o Município deparou-se com consideráveis **desafios para implementar conforme previsto algumas das medidas planificadas**. Por exemplo, o caso das medidas orientadas para o tecido empresarial, que ficaram aquém dos resultados esperados, ou daquelas que visavam a sensibilização para escolhas vocacionais livres de estereótipos, que não foi implementada. Ainda que não se pretenda uma EIVL sobre-representada, **importaria ter figuras de referência nestas áreas**, que funcionem internamente como âncoras e externamente sejam capazes de fazer pontes com a sociedade civil, sobretudo para a articulação com as entidades com quem contactam diariamente no exercício das suas funções.

Outro aspeto digno de atenção e que parece ter sido fundamental para o sucesso das múltiplas ações de sensibilização voltadas para a comunidade em geral foi o **estabelecimento de parcerias com associações culturais, recreativas e artísticas** (ex: Grupo de Teatro do Vez), **a mobilização recursos municipais nestas áreas** (Casa das Artes, Cinema, Oficinas de Criatividade Himalaya) e o **envolvimento da própria comunidade**, por exemplo grupos de pessoas estrangeiras residentes no concelho que participaram da organização e implementação dos encontros interculturais. Promover uma lógica de *atuação da comunidade para a comunidade* parece, assim, ter tido peso na concretização de objetivos como *Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos e*



Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local.

A implementação do PMIND 2021-2024 foi perpassada por alguns **constrangimentos respeitantes à recolha ágil de informação e de indicadores** capazes de sustentar os momentos de monitorização / avaliação intermédia e final. Não obstante terem sido criados, desde o primeiro momento, instrumentos de recolha e sistematização da informação, o acompanhamento da execução das medidas parece ter sido, em alguns casos, pouco regular, limitando-se aos momentos de elaboração dos relatórios intermédios. Por outro lado, **nem sempre o reporte incluiu dados desagregados por género**, o que se afigura essencial para a verificação do sucesso das medidas.

Algo menos passível de controlo mas que também teve impacto na concretização dos objetivos do PMIND 2021-2024 foi a **dependência conjuntural de algumas medidas**, entre as quais as que se referem à melhoria da qualidade de intervenção na violência doméstica, que implicavam a criação de espaços e equipamentos (ex: medidas 20.2 e 20.3). Espera-se que a já mencionada transversalização e articulação com outros instrumentos locais e nacionais de planeamento assim como novas oportunidades de financiamento possam aumentar os recursos disponíveis e fortalecer a implementação das medidas.

Em suma, destacam-se como elementos que contribuíram para o sucesso da implementação do anterior PMIND e que constituem práticas a manter no próximo plano:

- a transversalização estratégica da perspetiva de género;
- a presença na EIVL de representantes de vários serviços municipais;
- o envolvimento da comunidade e da sociedade civil no desenho e implementação das ações.

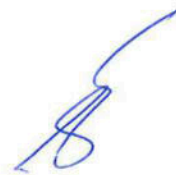
Ainda assim, importaria reforçar a EIVL com representantes da Comunicação, Educação, Desporto e Cultura e melhorar o sistema de recolha de dados desagregados por género e de indicadores de políticas locais de promoção de igualdade.

3.4 (Re)Orientação estratégica

O I Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Arcos de Valdevez (PMIND 2021-2024) resultou de um exaustivo e participado diagnóstico que trouxe à superfície uma série de dimensões da vida em sociedade marcada por desigualdades de género e assimetrias no acesso e exercício dos Direitos Humanos. Foram, portanto, definidas prioridades estratégicas e medidas que cobriram grande parte das desigualdades assinaladas em múltiplos setores da organização autárquica e ao nível da intervenção no território.

Dado o caráter ambicioso deste primeiro Plano, considera-se que a sua taxa de execução e os resultados alcançados foram muito satisfatórios, ainda que, se observados os indicadores de política local ao nível da igualdade de género propostos pela CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, constata-se que há ainda caminho a percorrer.

Atendendo ao que foi previamente descrito, em particular as forças evidenciadas na implementação do PMIND e os obstáculos que condicionaram algumas ações, **propõe-se uma reorientação estratégica, mais focada na consolidação dos ganhos obtidos até agora e numa monitorização mais eficaz dos resultados alcançados e dos indicadores de género que os evidenciam.**



4. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2026-2029

4.1 Enquadramento

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação é um compromisso político para a promoção da igualdade, visando melhorar a qualidade de vida das pessoas num contexto local. Segundo a CITE (2003), um plano para a igualdade é um instrumento de política que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre mulheres e homens, fixando objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e as pessoas/entidades responsáveis pela sua prossecução.

O II PMIND de Arcos de Valdevez focaliza a sua intervenção em áreas identificadas como prioritárias, e, à semelhança do anterior, adota uma **abordagem transversal** e consciente de que as desvantagens e assimetrias são resultado do cruzamento de diversos fatores de discriminação, como postula a teoria da **interseccionalidade**.

QUADRO 15 Princípios do II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ

Premissas subjacentes



Abordagem de Atuação

Corresponsabilização
Interseccionalidade
Representatividade

Mainstreaming
Ações Específicas

Sem contrariar a natureza mais permanente e global de uma abordagem de **mainstreaming**, a resposta às necessidades identificadas pode exigir, numa lógica de complementaridade, a aplicação de **medidas específicas**, de caráter transitório e temporário, que corrijam assimetrias ou desvantagens estruturais dos grupos discriminados e/ou funcionem como fatores impulsionadores e aceleradores





da igualdade de facto (ENIND, 2018). Enquanto instrumento de planeamento e suporte ao trabalho a desenvolver para a promoção da igualdade, o plano municipal deve procurar a **participação** e envolvimento de diversas unidades orgânicas e colaboradores/as da autarquia, entidades de âmbito local e ainda os/as respetivos/as munícipes, seguindo o princípio da participação e **representatividade** que está subjacente a este plano, conforme se esquematizado no quadro 15.

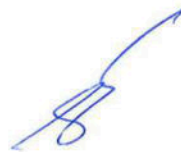
O II PMIND segue as orientações internacionais em matéria de igualdade de género, não discriminação e combate a todas as formas de violência. Está alinhado com as finalidades e objetivos estratégicos dos instrumentos nacionais de promoção da igualdade e não discriminação e articula com outros planos locais de desenvolvimento social, como se detalha nos quadros apresentados de seguida.

QUADRO 16 II PMIND: Alinhamento estratégico com instrumentos internacionais

1948	Declaração Universal dos Direitos Humanos
1979	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)
1995	Conferência Mundial da ONU em Beijing
2006	Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local
2006	Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
2011	Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica
2015	Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, Resolução A/RES/70/1)

QUADRO 17 II PMIND: Alinhamento estratégico com instrumentos nacionais

1976	Constituição da República Portuguesa
2018	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2023 Portugal+ Igual
2020	Plano Nacional de Saúde 2030
2023	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2023-2026
2023	Plano de Ação para o Combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2023-2026
2023	Plano de Ação para o Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais 2023-2026
2024	Plano de Ação para as Migrações
2025	V Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2025-2027
2025	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania 2025

**QUADRO 18** II PMIND: Articulação com instrumentos de política local

2021	Estratégia Municipal para a Habitação
2023	Plano de Desenvolvimento Social 2024-2027
2025	Plano Municipal da Pessoa Idosa

A nível internacional, a **Declaração dos Direitos Humanos** (1949) é incontornável, e no domínio nacional, salienta-se, o artigo 13.º da primeira versão da **Constituição da República Portuguesa** (1976), que enuncia o princípio da igualdade, e o artigo 9.º, que apresenta a garantia dos direitos e liberdades fundamentais (alínea b), a promoção do bem-estar, a qualidade de vida e a igualdade real entre os portugueses (alínea d) e promoção da igualdade entre mulheres e homens (alínea h) como tarefas fundamentais do Estado.

Outros instrumentos de política pública nacional, como a **Estratégia Nacional para a Igualdade de Género e Não Discriminação – ENIND 2018-2023**, foram igualmente considerados na definição das finalidades e linhas orientadoras do II PMIND 2026-2029, assim como articulação com instrumentos de política local, em particular o **Plano de Desenvolvimento Social de Arcos de Valdevez 2024-2027**.

4.2 Mecanismos de monitorização

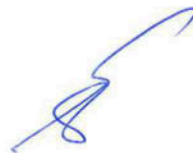
Considerando o alcance temporal do presente plano de ação (4 anos), é pertinente implementar um **sistema de avaliação progressiva**, que vá verificando, periodicamente, o estado de implementação das medidas previstas e o grau de concretização dos objetivos propostos.

No fim de cada ano de execução, será monitorizado o estado de implementação de cada medida, comparando-se os resultados esperados com os alcançados e identificados eventuais constrangimentos e estratégias para os ultrapassar. No que se refere aos aspetos a avaliar, a estratégia de **monitorização do plano de ação inclui dois níveis de atuação**.

Por um lado, almeja-se **mensurar os resultados tangíveis específicos de cada medida** executada, recorrendo-se ao conjunto de indicadores selecionados para avaliar cada ação e sistematizados na grelha do plano de ação.

Por outro, e porque um processo de avaliação deve ser mais profundo e crítico, indo além da mera verificação de indicadores de resultado, pretende-se adotar um procedimento de **apreciação mais abrangente, que monitorize, transversalmente, a ação do Município e das entidades parceiras e que permita aferir sobre o impacto do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Arcos de Valdevez**.





A monitorização anual e final do Plano será realizada pela equipa de acompanhamento do Plano, que, envolvendo as entidades parceiras e partes interessadas, aplicará critérios de verificação que permitam analisar a pertinência, eficácia, participação e satisfação das medidas implementadas e, consequentemente, o seu impacto na promoção da igualdade no concelho de Arcos de Valdevez.

Os instrumentos a aplicar e os momentos de avaliação devem, pois, ser orientados de forma a dar resposta a questões como:

- As medidas foram implementadas?
- Que mais-valias resultaram de cada medida implementada?
- Verificaram-se constrangimentos no decorrer das ações? Quais? Como se ultrapassaram?
- Os recursos previstos foram disponibilizados?
- O cronograma foi cumprido? Se não, que desvios ocorreram e a que se deveram?
- A taxa de execução financeira foi adequada? Se não, que desvios se verificaram?
- Os/As destinatários/as aderiram facilmente às ações?
- As entidades parceiras envolveram-se de acordo com o previsto?
- São evidenciadas formas participativas de decisão e gestão?
- Como foram divulgadas as ações?
- Qual o grau de satisfação das organizações e participantes com as medidas implementadas?

Para a recolha de dados, sugere-se um **instrumento que permita monitorizar claramente os indicadores de êxito de cada medida** e visualizar os progressos alcançados a cada ano de execução, confrontando-os com os resultados esperados, quer globais, quer intermédios. Assim, propõe-se o preenchimento de uma ficha por cada medida, que deve ser efetuado pela pessoa/serviço responsável pelo acompanhamento da sua execução. No anexo I, segue uma proposta de monitorização, que inclui fichas de acompanhamento ajustadas às especificidades de cada medida do II PMIND de Arcos de Valdevez. É recomendável que, pouco após a realização das atividades previstas para a concretização das medidas, seja preenchida a ficha de acompanhamento respetiva.

Adicionalmente, poderia ser útil um **instrumento agregador, capaz de oferecer uma vista mapeada do estado global de execução**, sem o detalhe presente nas fichas de acompanhamento das medidas (cf. anexo II).

No final do plano, o relatório de execução, que abrange todo o período de vigência do plano, deverá sistematizar os resultados das avaliações intermédias e contemplar os seguintes aspetos: balanço das medidas implementadas e por implementar; descrição dos motivos para a não implementação das medidas planeadas; identificação de medidas ou práticas implementadas que não foram contempladas no plano.





A **divulgação dos resultados** deverá ser feita ao nível de todas as estruturas orgânicas da autarquia, mas também externamente, junto das entidades parceiras e da comunidade, adotando-se formas e canais de comunicação adequados aos diversos públicos-alvo, entre os quais, a disponibilização de informação no *website* do Município.

4.3 Planificação: objetivos, medidas, indicadores e calendário

A conceção de um plano de ação deve obedecer às especificidades e desafios de cada realidade organizacional e as medidas previstas devem ser ajustadas às necessidades de melhoria identificadas durante a fase de diagnóstico (Casaca, 2016). A intervenção estará, pois, ancorada nas fragilidades e/ou nas dimensões passíveis de ajustamentos e melhorias, tendo em vista a sua superação através da concretização dos objetivos delineados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na organização autárquica.

O diagnóstico realizado permitiu definir linhas orientadoras para o II PMIND, que assentam, essencialmente, na consolidação das mudanças alcançadas e numa articulação mais estreita com outros instrumentos de política local, encontrando-se assim sistematizadas:

II PMIND 2026-2029 Orientação Estratégica	
VERTENTE INTERNA	VERTENTE EXTERNA
Reforçar o compromisso institucional com a promoção de uma organização autárquica inclusiva e focada em promover a igualdade de género e combater a discriminação.	Incentivar as empresas e organizações da sociedade civil a adotar políticas e práticas de igualdade e inclusão concertadas e monitorizadas.
Consolidar as mudanças introduzidas a nível da gestão de recursos humanos.	Robustecer uma cultura de igualdade, inclusão e não discriminação no concelho, através de ações que permitam a reflexão orientada e a procura de alternativas inclusivas para os desafios sociais.
Melhorar a comunicação institucional, tendo presente o impacto da linguagem na mudança social e importância de dados estatísticos desagregados por género.	Contribuir para a melhoria da qualidade das respostas ao nível da violência doméstica e de género; da saúde física e mental; do acolhimento de imigrantes; para pessoas idosas, com deficiência ou incapacidade.

Nas páginas seguintes, apresenta-se a planificação das ações do II Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Arcos de Valdevez para o quadriénio 2026-2029.



VERTENTE INTERNA | Igualdade, inclusão e não discriminação nas políticas e práticas da autarquia

Prioridade estratégica	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Implementação e Monitorização	Fontes de verificação
				2026	2027	2028	2029		
1. Reforçar o compromisso institucional com a promoção de uma organização autárquica inclusiva e focada em promover a igualdade de género e combater a discriminação.	1.1 Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género, a inclusão e a não discriminação em documentos estruturantes da ação municipal	Autarquia Comunidade	1 documento revisto anualmente	X	X	X	X	EIVL Qualidade Serviços Municipais	Documento revisto ou link para acesso
	1.2 Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do II PMIND	Autarquia	Afetação de verbas ao II PMIND nos orçamentos anuais	X	X	X	X	EIVL Divisão Administrativa e Financeira	Plano de Atividades e Orçamento anual
2. Consolidar as mudanças introduzidas pelo I PMIND a nível da gestão de recursos humanos	2.1 Inclusão da temática de género e não discriminação (IGND) nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	Futuros/as trabalhadores/as	1 questão incluída que aborda questões IGND	X	X	X	X	EIVL Serviço RH	Aviso de concurso; Modelo da prova escrita
	2.2 Composição dos júris de procedimentos concursais equilibrada em termos de género	Trabalhadores/as	Proporção (40%-60%) na composição de júri, por concurso	X	X	X	X	EIVL Serviço RH	Aviso de concurso
	2.3 Integração de ações de formação em IG e áreas afins nos planos anuais de formação interna	Trabalhadores/as	1 ação por plano anual: - n.º ações certificadas IG - n.º ações em temas afins - n.º total de horas formação	X	X	X	X	EIVL Serviço RH	Plano de Formação Anual
	2.4 Participação em ações de formação	Trabalhadores/as	12 participantes / ano: - por género e categoria profissional em ações certificadas IG e ações afins	X	X	X	X	EIVL Serviço RH	Relatório Formação
	2.5 Divulgação de medidas e de informação no âmbito da conciliação, parentalidade e igualdade de género e de oportunidades	Trabalhadores/as	1 conteúdo por trimestre (março, junho, setembro, dezembro)	X	X	X	X	EIVL Serviço RH	Link acesso ao conteúdo
** Estereótipos de género, linguagem inclusiva, equilíbrio trabalho-família, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTI+, multiculturalidade, tráfico de seres humanos, diversidade funcional/deficiência, direitos humanos...									

VERTENTE INTERNA | Igualdade, inclusão e não discriminação nas políticas e práticas da autarquia

Prioridade estratégica	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Implementação e Monitorização	Fontes de verificação
				2026	2027	2028	2029		
3. Melhorar a comunicação institucional, tendo presente o impacto da linguagem na mudança social e importância de dados estatísticos desagregados por género	3.1 Adoção de comunicação inclusiva, não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação da autarquia	Trabalhadores/as Executivo	Até ao final do Plano: Documentos avaliados cumprem orientações para uma comunicação institucional inclusiva; Melhoria no índice de comunicação institucional inclusiva (MACI) por comparação com registo anterior	X	X	X	X	EIVL Comunicação	Relatório de aplicação do instrumento MACI (bridGES, 2022)
	3.2 Revisão do sistema de recolha de informação estatística desagregada por género	Autarquia Organizações locais	Até junho de 2026, sistema de recolha revisto; Até final de 2027, sistema de recolha testado; Até final do Plano (2029), 2 momentos de recolha realizados	X	X	X	X	EIVL Serviços municipais	Documento criado para recolha de dados

VERTENTE EXTERNA | Igualdade, inclusão e não discriminação no concelho

Prioridade estratégica	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Implementação e Monitorização	Fontes de verificação
				2026	2027	2028	2029		
4. Incentivar as empresas e organizações da sociedade civil a adotar políticas e práticas de igualdade e inclusão concertadas e monitorizadas.	4.1 Representação formal da EIVL em Redes de Articulação Locais	Comunidade	Até final de 2027, a EIVL tem assento em 2 redes / conselhos municipais: - Conselho Local de Ação Social / Rede Social - Conselho Municipal de Educação	X	X	---	---	EIVL	Protocolos / Atas de adesão
	4.2 Criação do Prémio de Inclusão Social, Igualdade e Não Discriminação	Organizações Locais	Até ao final de 2026, elaboração do regulamento Até ao final de 2029, realização de 1 cerimónia anual de entrega de prémios	X	X	X	X	EIVL	Regulamento Prémios atribuídos
5. Robustecer uma cultura de igualdade, inclusão e não discriminação no concelho, através de ações que permitam a reflexão orientada e a procura de alternativas inclusivas para os desafios sociais.	5.1 Ações de sensibilização para a igualdade de género, não discriminação e respeito pelos Direitos Humanos	Comunidade	1 ação por ano: - n.º participantes por género e nível etário (<18; 18-65; >65)	X	X	X	X	EIVL Serviços Municipais Organizações Locais	Relatório de Atividade Registo de Presenças Notícia
	5.2 Atividades intergeracionais "Pontes Entre Gerações"	Comunidade (crianças e pessoas idosas)	4 iniciativas / ano 50 crianças / ano 50 idosos/as / ano - n.º idosos/as por género - n.º crianças por género	X	X	X	X	EIVL CLDS ERPI JI	Relatório de Atividade Registo de Presenças Notícia
	5.3 Encontro Intercultural "Natal pelo Mundo"	Comunidade	1 evento / ano - n.º expositores - n.º participantes	X	X	X	X	EIVL	Registo de inscrições Cartaz Notícia
	5.4 Implementação de programa de literacia em saúde mental para jovens	Jovens / adolescentes	1 programa até ao final de 2027 15 participantes	X	X	---	---	EIVL GAF Associações juvenis	Relatório de execução

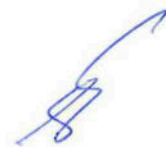
VERTENTE EXTERNA | Igualdade, inclusão e não discriminação no concelho

Prioridade estratégica	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Implementação e Monitorização	Fontes de verificação
				2026	2027	2028	2029		
6. Contribuir para a melhoria da qualidade das respostas ao nível da violência doméstica e de género; da saúde física e mental; do acolhimento de imigrantes; para pessoas idosas, com deficiência ou incapacidade.	6.1 Definir Plano Municipal de Prevenção e o Combate à Violência de Género e Doméstica	Vitimas de violência doméstica	Plano criado até ao final de 2027	X	X	--	--	EIVL Parceiros sociais Articula c/ Plano de Desenvolvimento Social 2024-2027	Link para acesso ao documento
	6.2 Manutenção do CLAIM – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes	População imigrante	N.º de pessoas atendidas / ano por género e nível etário	X	X	X	X	EIVL CLAIM	Relatório Anual de Atividades
	6.3 Sêniore@s + Ativ@s	Pessoas idosas	90 pessoas / ano, por género N.º freguesias abrangidas	X	X	X	X	EIVL CLDS Juntas de Freguesia	Registo de presenças Relatório de Atividades
	6.4 Criação do programa “Voluntariado Inclusivo”	Pessoas com deficiência e/ou incapacidade	Regulamento do programa criado Protocolos com entidades de acolhimento assinados N.º pessoas abrangidas	X	X	X	X	EIVL Serviço Ação Social Organizações locais	Regulamento Registos de Admissão Relatórios de atividades
	6.5 Promoção de Atividades de Tempos Livres	Crianças e jovens com deficiência	N.º instituições de acolhimento N.º participantes	X	X	X	X	EIVL Organizações Locais	Registos de Admissão / Inscrição
	6.6 Cartão Inclusão +	Pessoas idosas e pessoas com deficiência ou incapacidade	Regulamento elaborado até final de 2026 N.º cartões atribuídos / ano	X	X	X	X	EIVL	Regulamento Registos de atribuição



ANEXO I

Fichas de acompanhamento de medidas



FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	1. Reforçar o compromisso institucional com a promoção de uma organização autárquica inclusiva e focada em promover a igualdade de género e combater a discriminação.
Medida:	1.1 Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género, a inclusão e a não discriminação em documentos estruturantes da ação municipal
Resultados / Indicadores:	Pelo menos, 1 documento revisto anualmente
Fonte de verificação:	Acesso ao documento (e-mail ou link)

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º de documentos revistos	Título dos Documentos	Link para aceder / consultar documento
2026			
2027			
2028			
2029			

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	1. Reforçar o compromisso institucional com a promoção de uma organização autárquica inclusiva e focada em promover a igualdade de género e combater a discriminação.
Medida:	1.2 Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do II PMIND
Resultados / Indicadores:	Orçamento anual inclui verbas para atividades II PMIND
Fonte de verificação:	Orçamento e relatório anual de atividades

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	Orçamento inclui verbas para atividades do PMIND?	Link para consulta do documento
2026	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	
2027	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	
2028	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	
2029	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	2. Consolidar as mudanças introduzidas pelo I PMIND a nível da gestão de recursos humanos
Medida:	2.1 Inclusão da temática de género e não discriminação (IGND) nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais
Resultados / Indicadores:	1 questão incluída que aborda questões IGND
Fonte de verificação:	Aviso de concurso; Modelo da prova escrita

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	Procedimentos concursais com questão IGND na prova de conhecimentos?	Link para consulta do documento
2026	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	
2027	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	
2028	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	
2029	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	2. Consolidar as mudanças introduzidas pelo I PMIND a nível da gestão de recursos humanos
Medida:	2.1 Inclusão da temática de género e não discriminação (IGND) nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais
Resultados / Indicadores:	1 questão incluída que aborda questões IGND
Fonte de verificação:	Aviso de concurso; Modelo da prova escrita

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º de procedimentos	Procedimentos concursais com questão/ões sobre temáticas IGND na prova de conhecimentos?	Link para consulta do documento comprovativo (ex: prova)
2026	_____	☐ Sim. Quantos? ____ ☐ Não. Justifique: _____	
2027	_____	☐ Sim. Quantos? ____ ☐ Não. Justifique: _____	
2028	_____	☐ Sim. Quantos? ____ ☐ Não. Justifique: _____	
2029	_____	☐ Sim. Quantos? ____ ☐ Não. Justifique: _____	

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	2. Consolidar as mudanças introduzidas pelo I PMIND a nível da gestão de recursos humanos
Medida:	2.2 Composição dos júris de procedimentos concursais equilibrada em termos de género
Resultados / Indicadores:	Proporção (40%-60%) na composição de júri, por concurso
Fonte de verificação:	Aviso de concurso

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º de procedimentos	Júris de procedimentos concursais equilibrados em termos de género?	Link para consulta do documento comprovativo (ex: Aviso Concurso)
2026	_____	☐ Sim Proporção: _____ ☐ Não. Justifique: _____	
2027	_____	☐ Sim Proporção: _____ ☐ Não. Justifique: _____	
2028	_____	☐ Sim Proporção: _____ ☐ Não. Justifique: _____	
2029	_____	☐ Sim Proporção: _____ ☐ Não. Justifique: _____	

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	2. Consolidar as mudanças introduzidas pelo I PMIND a nível da gestão de recursos humanos
Medida:	2.3 Integração de ações de formação em IG e áreas afins nos planos anuais de formação interna
Resultados / Indicadores:	1 ação por plano anual: n.º ações IG; n.º ações em temas afins; n.º total de horas formação
Fonte de verificação:	Plano anual de formação

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º total de ações do Plano	Plano anual de formação inclui...?		Link para consulta do Plano de Formação
		Ações Igualdade de Género	Ações áreas afins	
2026	_____	☐ Sim. N.º horas: _____ ☐ Não. Justifique: _____	☐ Sim. N.º horas: _____ ☐ Não. Justifique: _____	
2027	_____	☐ Sim. N.º horas: _____ ☐ Não. Justifique: _____	☐ Sim. N.º horas: _____ ☐ Não. Justifique: _____	
2028	_____	☐ Sim. N.º horas: _____ ☐ Não. Justifique: _____	☐ Sim. N.º horas: _____ ☐ Não. Justifique: _____	
2029	_____	☐ Sim. N.º horas: _____ ☐ Não. Justifique: _____	☐ Sim. N.º horas: _____ ☐ Não. Justifique: _____	

Outras observações relevantes, por exemplo, títulos / temas das ações:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	2. Consolidar as mudanças introduzidas pelo I PMIND a nível da gestão de recursos humanos
Medida:	2.4 Participação em ações de formação
Resultados / Indicadores:	12 participantes / ano, por género e categoria profissional em ações IG e em ações em áreas afins
Fonte de verificação:	Relatório de formação; registos de presenças; certificado

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º total de participantes em formação	Quantos participantes em....?		Link para consulta do documento comprovativo
		Ações Igualdade de Género	Ações áreas afins	
2026	Homens: __ Mulheres: __	Homens: ____ Mulheres: ____	Homens: ____ Mulheres: ____	
2027	Homens: __ Mulheres: __	Homens: ____ Mulheres: ____	Homens: ____ Mulheres: ____	
2028	Homens: __ Mulheres: __	Homens: ____ Mulheres: ____	Homens: ____ Mulheres: ____	
2029	Homens: __ Mulheres: __	Homens: ____ Mulheres: ____	Homens: ____ Mulheres: ____	

Outras observações relevantes, por exemplo, títulos / temas das ações:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	2. Consolidar as mudanças introduzidas pelo I PMIND a nível da gestão de recursos humanos
Medida:	2.5 Divulgação de medidas e de informação no âmbito da conciliação, parentalidade e igualdade de género e de oportunidades
Resultados / Indicadores:	1 conteúdo por trimestre (março, junho, setembro, dezembro)
Fonte de verificação:	Link de acesso ao conteúdo

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

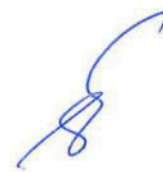
Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	Quantos conteúdos divulgados?	Que temas abordados?	Link para consulta dos conteúdos
2026	_____		
2027	_____		
2028	_____		
2029	_____		

Outras observações relevantes?

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____



FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	3. Melhorar a comunicação institucional, tendo presente o impacto da linguagem na mudança social e importância de dados estatísticos desagregados por género
Medida:	3.1 Adoção de comunicação inclusiva, não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação da autarquia
Resultados / Indicadores:	Documentos avaliados cumprem orientações para uma comunicação institucional inclusiva; Melhoria no índice de comunicação institucional inclusiva (MACI) por comparação com registo anterior
Fonte de verificação:	Relatório de aplicação do instrumento MACI (bridGES, 2022)

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

O instrumento de análise foi aplicado?	
☐ Não.	Justifique: _____
☐ Sim.	Descreva resultados: _____ _____
	Registam-se melhorias face à avaliação anterior? Em que aspetos? _____ _____
Outras observações relevantes? _____ _____	

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____



FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	3. Melhorar a comunicação institucional, tendo presente o impacto da linguagem na mudança social e importância de dados estatísticos desagregados por género
Medida:	3.2 Revisão do sistema de recolha de informação estatística desagregada por género
Resultados / Indicadores:	Até junho de 2026, sistema de recolha revisto; Até final de 2027, sistema de recolha testado; Até final do Plano (2029), 2 momentos de recolha realizados
Fonte de verificação:	Documento criado para a recolha de dados

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Sistema de recolha de informação estatística desagregada por género revisto?		Sistema de recolha de informação estatística desagregada por género testado?	
☐ Não.	Justifique: _____	☐ Não.	Justifique: _____
☐ Sim.	Data: ____/____/____	☐ Sim.	Data: ____/____/____
N.º de momentos de recolha realizados? _____ Datas: _____			
Que setores/divisões forneceram dados? _____			
Outras observações relevantes? _____			

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	Incentivar as empresas e organizações da sociedade civil a adotar políticas e práticas de igualdade e inclusão concertadas e monitorizadas.
Medida:	4.1 Representação formal da EIVL em Redes de Articulação Locais
Resultados / Indicadores:	Até final de 2027, a EIVL tem assento em 2 redes / conselhos municipais: Conselho Local de Ação Social / Rede Social; Conselho Municipal de Educação
Fonte de verificação:	Protocolos assinados / atas

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

A EIVL tem assento no Conselho Local de Ação Social / Rede Social?		A EIVL tem assento no Conselho Municipal de Educação?	
☐ Não.	Justifique:	☐ Não.	Justifique:
☐ Sim.	Data início: ____/____/____	☐ Sim.	Data início: ____/____/____
Link para acesso a evidência:		Link para acesso a evidência:	
Outras observações relevantes?			

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	Incentivar as empresas e organizações da sociedade civil a adotar políticas e práticas de igualdade e inclusão concertadas e monitorizadas.
Medida:	4.2 Criação do Prémio de Inclusão Social, Igualdade e Não Discriminação
Resultados / Indicadores:	Até ao final de 2026, elaboração do regulamento Até ao final de 2029, realização de 1 cerimónia anual de entrega de prémios
Fonte de verificação:	Regulamento; certificado / declaração de prémio atribuído

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

O regulamento para atribuição do prémio foi criado?		A EIVL tem assento no Conselho Municipal de Educação?	
☐ Não.	Justifique: _____	☐ Não.	Justifique: _____
☐ Sim.	Data início: ____/____/____	☐ Sim.	Data início: ____/____/____
Link para acesso a evidência: _____		Link para acesso a evidência: _____	
Outras observações relevantes?			

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	5. Robustecer uma cultura de igualdade, inclusão e não discriminação no concelho, através de ações que permitam a reflexão orientada e a procura de alternativas inclusivas para os desafios sociais.
Medida:	5.1 Ações de sensibilização em igualdade de género, não discriminação e respeito pelos Direitos Humanos
Resultados / Indicadores:	1 ação por ano: n.º participantes por género e por nível etário (<18; 18-65; >65)
Fonte de verificação:	Relatório de Atividades; Registo de Presenças; Notícias

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º ações realizadas	N.º Participantes - Rapazes / Homens				N.º Participantes - Raparigas / Mulheres			
		<18 anos	18-65 anos	>65 anos	Total	<18 anos	18-65 anos	>65 anos	Total
2026									
2027									
2028									
2029									

Temas das ações:

Links para acesso a evidências (ex: registos de presenças, relatórios de execução, etc.):

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	5. Robustecer uma cultura de igualdade, inclusão e não discriminação no concelho, através de ações que permitam a reflexão orientada e a procura de alternativas inclusivas para os desafios sociais.
Medida:	5.2 Atividades intergeracionais "Pontes Entre Gerações"
Resultados / Indicadores:	4 iniciativas / ano; 50 crianças / ano; 50 idosos/as / ano; n.º idosos/as por género; n.º crianças por género
Fonte de verificação:	Relatório de Atividades; Registo de Presenças; Notícias

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

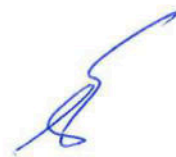
Ano	N.º ações realizadas	N.º Participantes - Crianças			N.º Participantes – Pessoas Idosas		
		Meninos	Meninas	Total	Homens	Mulheres	Total
2026							
2027							
2028							
2029							

Temas das ações:

Links para acesso a evidências (ex: registos de presenças, relatórios de execução, etc.):

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____



FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	5. Robustecer uma cultura de igualdade, inclusão e não discriminação no concelho, através de ações que permitam a reflexão orientada e a procura de alternativas inclusivas para os desafios sociais.
Medida:	5.2 Atividades intergeracionais "Pontes Entre Gerações"
Resultados / Indicadores:	4 iniciativas / ano; 50 crianças / ano; 50 idosos/as / ano; n.º idosos/as por género; n.º crianças por género
Fonte de verificação:	Relatório de Atividades; Registo de Presenças; Notícias

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º ações realizadas	N.º Participantes – Crianças			N.º Participantes – Pessoas Idosas		
		Meninos	Meninas	Total	Homens	Mulheres	Total
2026							
2027							
2028							
2029							

Temas das ações:

Links para acesso a evidências (ex: registos de presenças, relatórios de execução, etc.):

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____



FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	5. Robustecer uma cultura de igualdade, inclusão e não discriminação no concelho, através de ações que permitam a reflexão orientada e a procura de alternativas inclusivas para os desafios sociais.
Medida:	5.3 Encontro Intercultural "Natal pelo Mundo"
Resultados / Indicadores:	1 evento / ano: n.º expositores (ex: bancas / stands); n.º atividades de animação (ex: música, showcooking,) n.º participantes
Fonte de verificação:	Registo de inscrições; Cartaz divulgação; Notícias

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º ações realizadas	N.º Participantes			N.º de expositores / stands	N.º atividades animação
		Homens	Mulheres	Total		
2026						
2027						
2028						
2029						

Descrição sumária dos eventos:

Links para acesso a evidências (ex: registos de presenças, relatórios de execução, etc.):

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	5. Robustecer uma cultura de igualdade, inclusão e não discriminação no concelho, através de ações que permitam a reflexão orientada e a procura de alternativas inclusivas para os desafios sociais.
Medida:	5.4 Implementação de programa de literacia em saúde mental para jovens
Resultados / Indicadores:	1 programa até ao final de 2027; 15 participantes
Fonte de verificação:	Relatório de execução; registos de presenças

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Ano	N.º ações realizadas	N.º Participantes			Descrição sumária do programa:
		Rapazes	Raparigas	Total	
2026					
2027					
2028					
2029					

Links para acesso a evidências (ex: registos de presenças, relatórios de execução, etc.):

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	6. Contribuir para a melhoria da qualidade das respostas ao nível da violência doméstica e de género; da saúde física e mental; do acolhimento de imigrantes; para pessoas idosas, com deficiência ou incapacidade.
Medida:	6.1 Definir Plano Municipal de Prevenção e o Combate à Violência de Género e Doméstica
Resultados / Indicadores:	Plano criado até ao final de 2027
Fonte de verificação:	Envio do documento via email ou link para acesso

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Plano foi criado?	☐ Não. Justifique: _____		
☐ Sim	N.º eixos / dimensões do Plano: _____	Plano envolve redes de atuação / parcerias? ☐ Não. ☐ Sim. Quais? _____	
Data: ____ / ____ / ____	N.º medidas do Plano: _____	Edição do Plano: _____	Vigência do Plano: _____
Outras observações relevantes:			

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	6. Contribuir para a melhoria da qualidade das respostas ao nível da violência doméstica e de género; da saúde física e mental; do acolhimento de imigrantes; para pessoas idosas, com deficiência ou incapacidade.
Medida:	6.2 Manutenção do CLAIM – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes
Resultados / Indicadores:	N.º de pessoas atendidas por ano; por género
Fonte de verificação:	Acesso ao Relatório Anual de Atividades do CLAIM e/ou envio de e-mail com dados referentes aos indicadores

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

2026	N.º mulheres atendidas: _____	N.º homens atendidos: _____
2027	N.º mulheres atendidas: _____	N.º homens atendidos: _____
2028	N.º mulheres atendidas: _____	N.º homens atendidos: _____
2029	N.º mulheres atendidas: _____	N.º homens atendidos: _____

Outras observações relevantes, por ex., atividades desenvolvidas pelo CLAIM, para além do atendimento. Tipo de atividade? Público abrangido?

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	6. Contribuir para a melhoria da qualidade das respostas ao nível da violência doméstica e de género; da saúde física e mental; do acolhimento de imigrantes; para pessoas idosas, com deficiência ou incapacidade.
Medida:	6.3 Séniores + Ativ@s
Resultados / Indicadores:	90 pessoas / ano, por género; N.º freguesias abrangidas
Fonte de verificação:	Registo de presenças; Relatório de Atividades

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

2026	N.º mulheres _____ + N.º homens: _____	N.º freguesias: _____ Quais? _____
2027	N.º mulheres _____ + N.º homens: _____	N.º freguesias: _____ Quais? _____
2028	N.º mulheres _____ + N.º homens: _____	N.º freguesias: _____ Quais? _____
2029	N.º mulheres _____ + N.º homens: _____	N.º freguesias: _____ Quais? _____

Outras observações relevantes:

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	6. Contribuir para a melhoria da qualidade das respostas ao nível da violência doméstica e de género; da saúde física e mental; do acolhimento de imigrantes; para pessoas idosas, com deficiência ou incapacidade.
Medida:	6.4 Criação do programa "Voluntariado Inclusivo"
Resultados / Indicadores:	Regulamento do programa criado; Protocolos com entidades de acolhimento assinados; N.º pessoas abrangidas
Fonte de verificação:	Regulamento; Registos de Admissão; Relatórios de atividades

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Regulamento do programa de voluntariado criado?	Indicadores:	2026	2027	2028	2029
☐ Não. Justifique: _____	N.º mulheres abrangidas				
	N.º homens abrangidos				
☐ Sim. Data: ____ / ____ / ____	N.º protocolos / entidades de acolhimento				
Outras observações relevantes:					

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	6. Contribuir para a melhoria da qualidade das respostas ao nível da violência doméstica e de género; da saúde física e mental; do acolhimento de imigrantes; para pessoas idosas, com deficiência ou incapacidade.
Medida:	6.5 Promoção de Atividades de Tempos Livres para crianças e jovens com deficiência / incapacidade
Resultados / Indicadores:	N.º instituições de acolhimento, N.º participantes por ano, por género
Fonte de verificação:	Registos de admissão / inscrição

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Regulamento do programa criado?	Indicadores:	2026	2027	2028	2029
☐ Não. Justifique: _____	N.º meninas / raparigas abrangidas				
	N.º meninos / rapazes abrangidos				
☐ Sim. Data: ____ / ____ / ____	N.º protocolos / entidades de acolhimento				
Outras observações relevantes:					

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____

FICHA DE MONITORIZAÇÃO DE MEDIDAS

PLANO DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2026-2029

Enquadramento da medida

Prioridade estratégica:	6. Contribuir para a melhoria da qualidade das respostas ao nível da violência doméstica e de género; da saúde física e mental; do acolhimento de imigrantes; para pessoas idosas, com deficiência ou incapacidade.
Medida:	6.6 Cartão Inclusão + para pessoas idosas e/ou com deficiência / incapacidade (PCDI)
Resultados / Indicadores:	Regulamento elaborado até final de 2026; N.º cartões atribuídos / ano
Fonte de verificação:	Regulamento; registos de atribuição

Acompanhamento da medida

2026	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2028	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____
2027	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____	2029	☐ Não iniciada. Justifique: _____ ☐ Em implementação. O que está a ser feito? _____

Implementação da medida

Ano	Ocorreram desvios à calendarização?	Os recursos (materiais, humanos e financeiros) foram disponibilizados?	Sentiram-se constrangimentos na implementação da medida?	Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto?
2026	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2027	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2028	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____
2029	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____	☐ Não ☐ Sim. Justifique: _____	☐ Sim ☐ Não. Justifique: _____

Resultados e impacto da medida

Regulamento da atribuição do cartão criado?	Indicadores:	2026	2027	2028	2029
☐ Não. Justifique: _____	N.º cartões atribuído a pessoas idosas- Homens				
	N.º cartões atribuído a pessoas idosas- Mulheres				
	N.º cartões atribuído a PCDI- Homens				
☐ Sim. Data: ____ / ____ / ____	N.º cartões atribuído a PCDI- Mulheres				
Outras observações relevantes:					

Pessoa responsável pelo acompanhamento: _____ Contacto: _____



ANEXO II

Mapa de implementação de medidas

Ano de referência: 2026 ☐ 2027 ☐ 2028 ☐ 2029 ☐

Data de preenchimento: ____/____/____

Medida

Estado de implementação

Notas

1.1 Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género, a inclusão e a não discriminação em documentos estruturantes da ação municipal

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

1.2 Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do II PMIND

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

2.1 Inclusão da temática de género e não discriminação (IGND) nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

2.2 Composição dos júris de procedimentos concursais equilibrada em termos de género

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

2.3 Integração de ações de formação em IG e áreas afins nos planos anuais de formação interna

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

2.4 Participação em ações de formação

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

2.5 Divulgação de medidas e de informação no âmbito da conciliação, parentalidade e igualdade de género e de oportunidades

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

3.1 Adoção de comunicação inclusiva, não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação da autarquia

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

3.2 Revisão do sistema de recolha de informação estatística desagregada por género

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

4.1 Representação formal da EIVL em Redes de Articulação Locais

- ☐ Não iniciada
☐ Em implementação
☐ Concluída

Justificação:
Observações:
Data:

Medida	Estado de implementação	
4.2 Criação do Prémio de Inclusão Social, Igualdade e Não Discriminação	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
5.1 Ações de sensibilização para a igualdade de género, não discriminação e respeito pelos Direitos Humanos	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
5.2 Atividades intergeracionais "Pontes Entre Gerações"	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
5.3 Encontro Intercultural "Natal pelo Mundo"	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
5.4 Implementação de programa de literacia em saúde mental para jovens	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
6.1 Definir Plano Municipal de Prevenção e o Combate à Violência de Género e Doméstica	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
6.2 Manutenção do CLAIM – Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
6.3 Séniores + Ativ@s	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
6.4 Criação do programa "Voluntariado Inclusivo"	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
6.5 Promoção de Atividades de Tempos Livres	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:
6.6 Cartão Inclusão +	☐ Não iniciada ☐ Em implementação ☐ Concluída	Justificação: Observações: Data:

Notas