

2024

Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Município de Armamar



FICHA TÉCNICA

Título

Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Armamar

Promotor

Município de Armamar

Organismo Intermédio

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Data de Edição

2024

Aprovado na reunião da Equipa para a Igualdade na Vida Local de Armamar de 29 de abril de 2024

A Presidente da EIVL de Armamar, _____

PREFÁCIO

É com enorme entusiasmo e sentido de compromisso que apresentamos o Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do concelho de Armamar.

Empreendemos este desafio motivados pelo Protocolo de colaboração celebrado entre o município de Armamar e a Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Género, convictos de que a igualdade e a não discriminação são valores fundamentais que enaltecem os princípios democráticos de nossa comunidade.

O Diagnóstico e o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação representam um marco significativo na senda de um concelho mais justo e inclusivo. Visa identificar e abordar a desigualdade e discriminação com recurso a diferentes metodologias de recolha e análise de dados constituindo uma ferramenta essencial de planeamento e desenvolvimento de estratégias para promover a igualdade e a inclusão em diversas áreas.

Reconhecemos que todos os indivíduos merecem igualdade de oportunidades e tratamento justo, independentemente de sua origem, género, raça, orientação sexual, identidade de género, religião, idade ou qualquer outra característica pessoal.

Este trabalho reflete o compromisso do município de Armamar no combate a todas as formas de discriminação e promover a igualdade em todas as áreas da vida municipal. É o resultado de uma colaboração abrangente e inclusiva, envolvendo diversos setores da sociedade civil, instituições privadas, organizações e empresas, pois a análise centra-se na visão interna da organização município de Armamar e na visão externa, das empresas, instituições e entidades diversas da sociedade civil.

Ao desenvolver e implementar este plano, procuramos promover uma cultura de respeito mútuo, dignidade e justiça. Reconhecemos que ainda há desafios a superar, mas estamos comprometidos em trabalhar incansavelmente para construir uma comunidade onde cada indivíduo se sinta valorizado e respeitado.

Agradeço a todos/as os/as que contribuíram para a elaboração deste documento e convidamos toda a comunidade a se juntar a nós nesse importante esforço coletivo.

Cláudia Isabel Gomes de Jesus Damião

Vereadora com o Pelouro da Ação Social
Presidente da Equipa para a Igualdade na Vida Local de Armamar

“Juntos, podemos criar um futuro onde a igualdade e a não discriminação sejam não apenas aspirações, mas realidades tangíveis para todos/as os/as nossos/as cidadãos/ãs.”

Cláudia de Jesus Damião

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	18
1. CONTEXTUALIZAÇÃO.....	21
2. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018 - 2030.....	25
2.1 Planos de Ação e Objetivos Estratégicos	26
2.2 Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável	28
2.3 O papel dos Municípios na promoção da igualdade e não discriminação	31
2.3.1 Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação entre o Município de Armamar e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)	32
2.3.2 Conselheiro/a externo/a e interno/a	34
2.3.3 Equipa para a Igualdade na Vida Local	34
3. DIAGNÓSTICO	36
3.1 Metodologia	37
4. CARACTERIZAÇÃO VERTENTE INTERNA	48
4.1 Estrutura Organizacional	48
4.2 Composição do executivo	49
4.3 Composição da Assembleia Municipal.....	49
4.4 Composição dos recursos humanos	50
4.5 Inquérito dirigido ao executivo e dirigentes do Município	56
4.6 Inquérito dirigido aos/às trabalhadores/as do Município	78
5. CARACTERIZAÇÃO VERTENTE EXTERNA	112
5.1 Enquadramento geográfico	112
5.2 Caracterização demográfica	113
5.3 Educação e Formação	121
5.4 Emprego.....	127
5.5 Desemprego	136
5.6 Ação social	138
5.6.1 Proteção social	139
5.6.2 Rede de serviços e equipamentos sociais.....	141
5.6.3 Iniciativas municipais promotoras de igualdade e não discriminação.....	144
5.7 Criminalidade	147
5.8 Habitação.....	150
5.9 Cultura.....	151
5.10 Saúde.....	155

5.1.1 Mobilidade e transportes.....	157
4.6 Inquérito dirigido aos parceiros locais e organizações	160
6. ANÁLISE SWOT	187
CONCLUSÃO	197
BIBLIOGRAFIA.....	200
ANEXOS.....	206

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Composição do executivo, por sexo, 2021 - 2025

Tabela 2 - Composição da Assembleia Municipal, por sexo, 2021 - 2025

Tabela 3 - Trabalhadores/as da câmara municipal de Armamar, por cargo e carreira, 2023

Tabela 4 - Trabalhadores/as por modalidade de vinculação e género, 2023

Tabela 5 - Remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as, por carreira/categoria em início de funções, 2023

Tabela 6 - Realização da tarefa “Cuidar de pai/mãe, avó/avô, tio/tia, sogro/sogra, entre outros dependentes a cargo”, por sexo

Tabela 7 - Realização da tarefa “Fazer reparações, limpeza de veículos, tratar dos jardins e dos terrenos”, por sexo

Tabela 8 - Frequência da realização da tarefa “Cuidar de si (ex.: cuidar da sua imagem pessoal, descansar, entre outras”, por sexo

Tabela 9 - Frequência da “realização de tarefas domésticas”, por sexo

Tabela 10 - Densidade populacional, por km², 2001 - 2022

Tabela 11 - Relação de masculinidade por território, 2021

Tabela 12 - Alunos/as matriculados/as no Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira de Armamar, por sexo, 2023/2024 (n.º)

Tabela 13 - População empregada segundo os Censos: total, por sexo e situação na profissão principal (n.º)

Tabela 14 - Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica, 2019 (€)

Tabela 15 - Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social, total e por sexo, 2021 (n.º)

Tabela 16 - Agregados familiares e beneficiários/as de RSI residentes no Concelho de Armamar, total e por sexo, 2017 - 2022 (n.º)

Tabela 17 - Respostas de apoio social existentes no concelho de Armamar, 2023 (n.º)

Tabela 18 - Capacidade instalada, acordos de cooperação firmados e utentes apoiados/as, por resposta de apoio social no concelho de Armamar, 2023

Tabela 19 - Indicadores gerais da Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados de Armamar, 2023

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as do Município, por sexo, 2023

Gráfico 2 - Participantes em ações de formação profissional, por cargo/carreira, 2022

Gráfico 3 - Ações de formação profissional externas, por duração da ação, 2022

Gráfico 4 - Horas despendidas em ações de formação profissional, por cargo/carreira, 2022

Gráfico 5 - Sexo dos/as inquiridos/as

Gráfico 6 - Idade dos/as inquiridos/as

Gráfico 7 - Garantia de uma governança que integra a igualdade e não discriminação nas políticas e ações

Gráfico 8 - Utilização de formas de linguagem não discriminatórias e inclusivas

Gráfico 9 - Integração no plano de formação anual de alguma formação relacionada com a temática da igualdade e não discriminação

Gráfico 10 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo nos critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos

Gráfico 11 - Presença de diversidade de trabalhadores/as ao nível de etnia, sexo, idade, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras

Gráfico 12 - Reconhecimento de igual modo das competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) nos processos de promoção e progressão na carreira

Gráfico 13 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de um/a trabalhador/a para cargo de chefia ou órgão de decisão

Gráfico 14 - Avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as (SIADAP) de igual forma independentemente do sexo

Gráfico 15 - Inclusão no SIADAP de objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Gráfico 16 - Fomentação do exercício da parentalidade de igual forma para o sexo masculino e o feminino

Gráfico 17 - Adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Gráfico 18 - Disposição de equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permitam o exercício das suas funções

Gráfico 19 - Concessão de apoios financeiros e/ou tem protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as

Gráfico 20 - Concessão aos/às trabalhadores/as serviços de saúde e bem-estar nas instalações municipais

Gráfico 21 - Celebração de protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outros)

Gráfico 22 - Implementação de medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

Gráfico 23 - Ocorrência de situações de discriminação por parte dos/as trabalhadores/as e/ou chefias

Gráfico 24 - Conhecimento da existência de procedimentos específicos para reportar e resolver situações de discriminação

Gráfico 25 - Implementação de políticas, programas ou campanhas de promoção da não discriminação

Gráfico 26 - Realização de iniciativas de sensibilização sobre questões de igualdade de género

Gráfico 27 - Implementação de programas, campanhas ou medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência

Gráfico 28 - Serviços de apoio a vítimas de violência doméstica

Gráfico 29 - Capacitação de profissionais e adequação de serviços para uma melhor intervenção

Gráfico 30 - Procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de género no local de trabalho

Gráfico 31 - Tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras) no concelho

Gráfico 32 - Existência de situações de desigualdade e discriminação no concelho

Gráfico 33 - Sistema de mobilidade e transportes existentes no concelho facilitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Gráfico 34 - Igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual

Gráfico 35 - Garantia de condições para uma educação livre de estereótipos

Gráfico 36 - Desenvolvimento de iniciativas de combate ao abandono e o insucesso escolar no concelho

Gráfico 37 - Espaço público acessível a todas/os, cuidado e sinalizado

Gráfico 38 - Incentivos à participação das mulheres na vida política

Gráfico 39 - Existência de iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho para mobilizar uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e não discriminação

Gráfico 40 - Prática desportiva incentivada de igual forma para mulheres e homens

Gráfico 41 - Iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e mundo digital

Gráfico 42 - Existência de serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade adequados às suas necessidades

Gráfico 43 - Existência de serviços de apoio adequados para o acolhimento e integração de migrantes no concelho

Gráfico 44 - Presença dos princípios da igualdade e não discriminação nas áreas: ação social, saúde, cultura, educação e formação, desporto e lazer, justiça, emprego e associativismo

Gráfico 45 - Sexo dos/as trabalhadores/as

Gráfico 46 - Idade dos/as trabalhadores/as

Gráfico 47 - Estado civil dos/as trabalhadores/as

Gráfico 48 - Regime de trabalho

Gráfico 49 - Dependentes a cargo

Gráfico 50 - Consideração da igualdade entre mulheres e homens enquanto prioridade

Gráfico 51 - Igualdade de oportunidades na nomeação para cargos de chefia

Gráfico 52 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo nos critérios e procedimentos de seleção e recrutamento dos recursos humanos

Gráfico 53 - Incentivo à apresentação de sugestões que promovam a igualdade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na parentalidade

Gráfico 54 - Avaliação do grau de satisfação do clima organizacional

Gráfico 55 - Avaliação igualitária do desempenho dos/as trabalhadores/as

Gráfico 56 - Reconhecimento das competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) nos processos de promoção e progressão na carreira

Gráfico 57 - Igualdade na remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as

Gráfico 58 - Fomento do exercício da parentalidade de igual modo para o sexo masculino e feminino

Gráfico 59 - Adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Gráfico 60 - Existência de apoios financeiros e/ou protocolos com serviços de saúde para apoiar trabalhadores/as

Gráfico 61 - Celebração de protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outros)

Gráfico 62 - Concessão aos/as trabalhadores de serviços de saúde e bem-estar nas instalações municipais

Gráfico 63 - Equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permitam o exercício das suas funções

Gráfico 64 - Ações de formação relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação

Gráfico 65 - Conhecimento de situações de discriminação entre trabalhadores/as provocadas por questões étnicas, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual

Gráfico 66 - Conhecimento de situações de discriminação por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual

Gráfico 67 - Discriminado/a por parte de outros/as trabalhadores/as ou chefias

Gráfico 68 - Existência de procedimentos para reportar e resolver situações de discriminação

Gráfico 69 - Implementação de políticas, programas ou campanhas de promoção da não discriminação

Gráfico 70 - Desenvolvimento de iniciativas de sensibilização sobre questões de igualdade de gênero e não discriminação

Gráfico 71 - Conhecimento de existência de medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais

Gráfico 72 - Equipamentos municipais permitem a acessibilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade

Gráfico 73 - Implementação de programas, campanhas e/ou medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência

Gráfico 74 - Qualificação de profissionais nesta área

Gráfico 75 - Existência de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de gênero no trabalho

Gráfico 76 - Conhecimento da existência de situações de assédio moral ou sexual no Município

Gráfico 77 - Trabalhadores/as vítimas de violência ou assédio no local de trabalho

Gráfico 78 - Realização das tarefas domésticas

Gráfico 79 - Frequência da realização de tarefas

Gráfico 80 - Percepção sobre a existência no concelho de tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras)

Gráfico 81 - Percepção sobre situações de desigualdade e discriminação no concelho

Gráfico 82 - Reconhecimento da necessidade de formação na área da igualdade e não discriminação

Gráfico 83 - Importância da implementação de medidas e ações que promovam a igualdade e a não discriminação

Gráfico 84 - Dificuldades em conciliar a vida profissional, familiar e pessoal

Gráfico 85 - Existência no concelho de um sistema de mobilidade, transportes e rede viária adequados às necessidades, facilitando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Gráfico 86 - Percepção sobre a existência no concelho de igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual

Gráfico 87 - Opinião sobre o espaço público: acessível a todos/as e devidamente cuidado e sinalizado

Gráfico 88 - Importância da introdução de uma linguagem inclusiva em todos os documentos

Gráfico 89 - Incentivo à participação das mulheres na política local

Gráfico 90 - Iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho mobilizam uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e não discriminação

Gráfico 91 - Persistência de estereótipos relativos aos papéis sexuais

Gráfico 92 - Figuras paternas condicionam as escolhas educativas, desportivas e sociais dos/as filhos/as

Gráfico 93 - Igualdade de acesso aos cuidados de saúde, independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência

Gráfico 94 - Prática desportiva incentivada de igual modo independentemente do sexo

Gráfico 95 - Importância de uma educação livre de estereótipos

Gráfico 96 - Existência no concelho de iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e no mundo digital

Gráfico 97 - Existência de respostas adequadas para apoiar vítimas de violência doméstica no concelho

Gráfico 98 - Existência de serviços de apoio adequados para o acolhimento e integração de migrantes no concelho

Gráfico 99 - Evolução da população residente, 2001 - 2021 (n.º)

Gráfico 100 - População residente, por sexo e grupo etário, 2021 (n.º)

Gráfico 101 - Índice de envelhecimento, 2016 - 2021

Gráfico 102 - Taxa bruta de natalidade, 2016 - 2021 (‰)

Gráfico 103 - Residentes em Armamar com deficiência e/ou incapacidade, por tipo de problemática, 2018 (n.º)

Gráfico 104 - Residentes em Armamar com deficiência e/ou incapacidade, por faixa etária, 2018 (n.º)

Gráfico 105 - População estrangeira com estatuto legal de residente, 2011 - 2022 (n.º)

Gráfico 106 - População estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo, 2011 - 2022 (n.º)

Gráfico 107 - Nacionalidade da população estrangeira com estatuto legal de residência, 2022 (n.º)

Gráfico 108 - Agregados domésticos privados, por dimensão, 2021 (n.º)

Gráfico 109 - Núcleos familiares, por tipologia, 2021 (n.º)

Gráfico 110 - População residente com 15 e mais anos segundo os Censos, por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado, 2021 (n.º)

Gráfico 111 - Residentes em Armamar com deficiência e/ou incapacidade, por nível de escolaridade, 2018 (n.º)

Gráfico 112 - Taxa de retenção ou desistência dos/as alunos/as do Ensino Secundário do Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira de Armamar, 2017/2018 - 2020/2021 (%)

Gráfico 113 - População ativa e inativa segundo os Censos, 2011 - 2021(n.º)

Gráfico 114 - População empregada segundo os Censos, total e por sexo, 2011 - 2021(n.º)

Gráfico 115 - Residentes em Armamar com deficiência e/ou incapacidade, por tipo de ocupação, 2018 (n.º)

Gráfico 116 - População empregada segundo os Censos, por sexo e setor de atividade económica, 2021(n.º)

Gráfico 117 - Trabalhadoras por conta de outrem, total e por tipo de contrato, 2019 (n.º)

Gráfico 118 - Trabalhadores por conta de outrem, total e por tipo de contrato, 2019 (n.º)

Gráfico 119 - Trabalhadoras por conta de outrem, total e por regime de duração de trabalho, 2019 (n.º)

Gráfico 120 - Trabalhadores por conta de outrem, total e por regime de duração de trabalho, 2019 (n.º)

Gráfico 121 - Remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem em Portugal, por sexo, 2019 (€)

Gráfico 122 - Remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem no concelho de Armamar, por sexo, 2019 (€)

Gráfico 123 - População desempregada segundo os Censos, total e por sexo, 2011 - 2021(n.º)

Gráfico 124 - População desempregada, por grupo etário, 2021 (n.º)

Gráfico 125 - População desempregada segundo os Censos, por nível de escolaridade completo, 2021(n.º)

Gráfico 126 - Evolução do número de beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social, total e por sexo, 2017 - 2022 (n.º)

Gráfico 127 - Crimes registados pelas autoridades policiais, por categoria de crime, 2022

Gráfico 128 - Vítimas de violência doméstica residentes em Armamar com participação registada pela GNR, por sexo, 2017 - 2022 (n.º)

Gráfico 129 - Sexo das/os inquiridos

Gráfico 130 - Total de trabalhadores/as das organizações concelhias, por sexo

Gráfico 131 - Inscrição na missão e valores da organização o compromisso com a promoção da igualdade de género

Gráfico 132 - Documentos e instrumentos de gestão da organização com dados desagregados por sexo

Gráfico 133 - Utilização de formas de linguagem inclusiva

Gráfico 134 - Incentivo à frequência de ações de formação sobre igualdade de género e não discriminação

Gráfico 135 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual na contratação de recursos humanos

Gráfico 136 - Presença na organização de diversidade de trabalhadores/as ao nível etnia, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual

Gráfico 137 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação para um cargo de chefia ou órgão de decisão

Gráfico 138 - Igualdade salarial para homens e mulheres no desempenho das mesmas funções

Gráfico 139 - Fomento do exercício da parentalidade de igual forma para o sexo masculino e feminino

Gráfico 140 - Permissão da adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Gráfico 141 - Existência de equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permita o exercício das suas funções

Gráfico 142 - Incentivo à apresentação, por parte dos/as trabalhadores/as, de sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade

Gráfico 143 - Concessão de apoios financeiros e/ou existência de protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as

Gráfico 144 - Concessão aos/às trabalhadores/as de serviços de saúde e bem-estar nas suas instalações

Gráfico 145 - Promoção dos princípios de igualdade e não discriminação na organização

Gráfico 146 - Implementação de medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

Gráfico 147 - Situações de discriminação entre trabalhadores/as na organização provocadas por questões étnicas, nacionalidade, sexo, idade, deficiência e orientação sexual

Gráfico 148 - Situações de discriminação por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, nacionalidade, sexo, idade, deficiência e orientação sexual

Gráfico 149 - Existência de procedimentos para reportar e resolver situações de discriminação

Gráfico 150 - Implementação de medidas para prevenir a prática de assédio sexual ou moral

Gráfico 151 - Implementação de medidas para prevenir a prática de ofensas à integridade física ou moral

Gráfico 152 - Ocorrência de situações de violência ou assédio na organização

Gráfico 153 - Existência de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de género

Gráfico 154 - Existência no conselho de tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual)

Gráfico 155 - Presença de situações de desigualdade e discriminação no conselho

Gráfico 156 - Igualdade de direitos e deveres para homens e mulheres

Gráfico 157 - Igualdade no acesso a cuidados de saúde independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência

Gráfico 158 - Existência no concelho de um sistema de mobilidade, transportes e rede viária, suficiente e facilitadores da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Gráfico 159 - Igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual

Gráfico 160 - Garantia de condições no concelho para uma educação livre de estereótipos

Gráfico 161 - Espaço público acessível a todas/os e devidamente cuidado e sinalizado

Gráfico 162 - Contribuição das iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho para diminuição das desigualdades e situações de discriminação

Gráfico 163 - Incentivo à participação das mulheres na política local

Gráfico 164 - Prática desportiva incentivada de igual modo independentemente do sexo

Gráfico 165 - Respostas adequadas para apoiar vítimas de violência doméstica

Gráfico 166 - Existência de respostas adequadas para acolhimento e integração de migrantes no concelho

Gráfico 167 - Implementação de medidas e ações que promovam a igualdade e não discriminação

Gráfico 168 - Existência de serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade adequados às suas necessidades

Gráfico 169 - Existência no concelho de medidas e apoios sociais suficientes para combater a pobreza e exclusão social

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Figura 2 - 5 princípios dos ODS

Figura 3 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável PMIND

Figura 4 - Equipa para a Igualdade na Vida Local de Armamar

Figura 5 - Cartões comemorativos do Dia Municipal para a Igualdade

Figura 6 - Dinamização *Focus Group*

Figura 7 - Organigrama da câmara municipal de Armamar

Figura 8 - Mapa da localização geográfica do concelho de Armamar

Figura 9 - Centro Interpretativo da Mulher Duriense

Figura 10 - Noite Europeia dos Investigadores

Figura 11 - 12.º edição das Jornadas Sociais de Armamar

Figura 12 - Percurso Armamar - Lamego

Figura 13 - Percurso Régua - Viseu

Figura 14 - Percurso Contim - Régua

Figura 15 - Percurso Folgosa - Armamar

Figura 16 - Percurso Régua - Viseu

Figura 17 - Sistema de mobilidade do Município: Armamar SIM

Figura 18 - Reunião EIVL - Análise SWOT

SIGLAS E ACRÓNIMOS

AAAF - Atividades de Animação de Apoio à Família

ABO - Associação Bagos d'Ouro

ACES - Agrupamento de Centros de Saúde

AEC - Atividades de Enriquecimento Curricular

APEEAAEGTA - Associação de Pais e Encarregados de Educação dos Alunos do Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira de Armamar

APEEF - Associação de Pais e Encarregados de Educação da Fundação

ASGVCV - Ação de Saúde sobre Género, Violência e Ciclo de Vida

ATAR - Associação Cultural, Assistencial e Recreativa dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Armamar

CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão

CAF - Componente de Apoio à Família

CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género

CLDS - Contratos Locais de Desenvolvimento Social

CPCJ - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

CRI - Centro de Respostas Integradas

CRP - Constituição da República Portuguesa

CTFP - Contrato de trabalho em funções públicas

DADS - Divisão Municipal da Administração e Desenvolvimento Social

DGUA - Divisão Municipal de Gestão Urbanística e Ambiente

EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

EPVA - Equipas para a Prevenção da Violência em Adultos

ERPI - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

GET - MTSSS - Gabinete de Estratégia e Planeamento – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

GIP - Gabinete de Inserção Profissional

GNR - Guarda Nacional Republicana

GOMA - Academia de Ciências Gomes Teixeira

IEFP - Instituto de Emprego e Formação Profissional

IHRU - Instituto de Habitação e Reabilitação Urbana

INE - Instituto Nacional de Estatística

IMH - Igualdade entre mulheres e homens

IPSS - Instituição Particulares de Solidariedade Social

NEI - Noite Europeia dos Investigadores

NLI - Núcleo Local de Inserção

NUTS - Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIEC - Orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

ONG - Organizações Não Governamentais

ONU - Organização das Nações Unidas

OPTA - Oportunidade, Promoção e Transformação na Ação

PAIMH - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens

PAOIEC - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

PAVMVD - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica

PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

POAPMC - Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas

RSI - Rendimento Social de Inserção

RVCC - Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SAAS - Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social

SAD - Serviço de Apoio Domiciliário

UCC - Unidade de Cuidados na Comunidade

UCSP - Unidade de Cuidados de Saúde Primários

UE - União Europeia

USA - Universidade Sénior de Armamar

VMVD - Violência contra as mulheres e violência doméstica

INTRODUÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres é considerada uma questão de direitos humanos e condição para a justiça social. A igualdade exige que, numa sociedade, homens e mulheres gozem dos mesmos direitos e deveres, tenham igual visibilidade, empoderamento, iguais oportunidades, igual participação e responsabilidade em todos os domínios da vida pública e privada. Significa aceitar, respeitar e valorizar as diferenças e os vários papéis que homens e mulheres desempenham.

De acordo com a Comissão para Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a igualdade de género contribui para sociedades mais modernas e equitativas, sendo por isso, requisito para o desenvolvimento e a paz e, condição para o exercício pleno da cidadania nos países democráticos.

A Comissão Europeia (1998) define igualdade de género como:

o conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentemente dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados. (p.31)

Apesar do esforço na implementação de medidas e das notáveis conquistas adquiridas ao longo da história, continuam-se a verificar situações de desigualdade e persistem fenómenos de discriminação. De acordo com Queirós et al (2010), embora a igualdade de direitos e de oportunidades seja condição fundamental para o exercício da cidadania é frequentemente substituído por preconceitos de ordem relacional, política e ideológica que originam práticas, atitudes e comportamentos discriminatórios. Os mesmos autores apresentam como exemplos: restrições ao exercício de direitos cívicos; limitação da acessibilidade ao e no meio edificado, espaço público e transportes; restrição do acesso ao comércio, serviços e informação e impedimento da participação na vida democrática, por motivos de deficiência e idade, quer por base nas características de género ou na segregação de imigrantes, minorias sexuais e étnicas.

Enquanto temática atual, continua a ser amplamente discutida no seio político nacional, europeu e mundial. Os sucessivos governos têm reunido esforços para a implementação de normativas que regulamentem a atuação política, orientada pelo compromisso no reconhecimento da igualdade entre mulheres e homens, no combate da discriminação e no fomento da igualdade de oportunidades, assumindo que estes princípios são fundamentais para o crescimento e desenvolvimento dos países.

Ao nível local, os Municípios devem delinear políticas que integrem a perspetiva da igualdade de género em todas as áreas e domínios da sua intervenção, assumindo-se como agentes de desenvolvimento.

A introdução do conceito de mainstreaming de género ou transversalização da perspetiva de género pressupõe que as preocupações e necessidades de homens e mulheres sejam tidas em consideração na conceção, implementação, controlo e avaliação de políticas públicas, garantindo que todas/os usufruam dos mesmos benefícios e não se propaguem as desigualdades.

O *mainstreaming* é definido segundo o Conselho da Europa citado por Monteiro e Ferreira (s/d) como a:

(re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política. (p.125)

O presente documento, o Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, tem como intuito conhecer e compreender as preocupações e necessidades de homens e mulheres do concelho, servindo como base para o desenvolvimento do primeiro Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), para o período temporal de 2024 - 2027. O Plano Municipal é um instrumento de planeamento de políticas públicas, que visa promover a igualdade a nível local, através do estabelecimento de estratégias que contribuam para a mitigação das assimetrias existentes.

O diagnóstico apresenta-se organizado em seis capítulos: no primeiro é feita uma contextualização das principais políticas adotadas por Portugal em prol da promoção da igualdade e não discriminação; no segundo explica a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação e a responsabilidade dos Municípios na sua territorialização; no terceiro capítulo é esclarecida a definição de diagnóstico e explicada a metodologia utilizada para a concretização do mesmo e o consequente tratamento de dados; no quarto e quinto capítulo é realizada a caracterização da vertente interna e externa e no sexto capítulo é utilizada a Análise SWOT, enquanto ferramenta de observação. Este é o resultado do trabalho do Município em articulação com os diferentes agentes locais, em prol de um concelho mais justo e igualitário.

I. CONTEXTUALIZAÇÃO

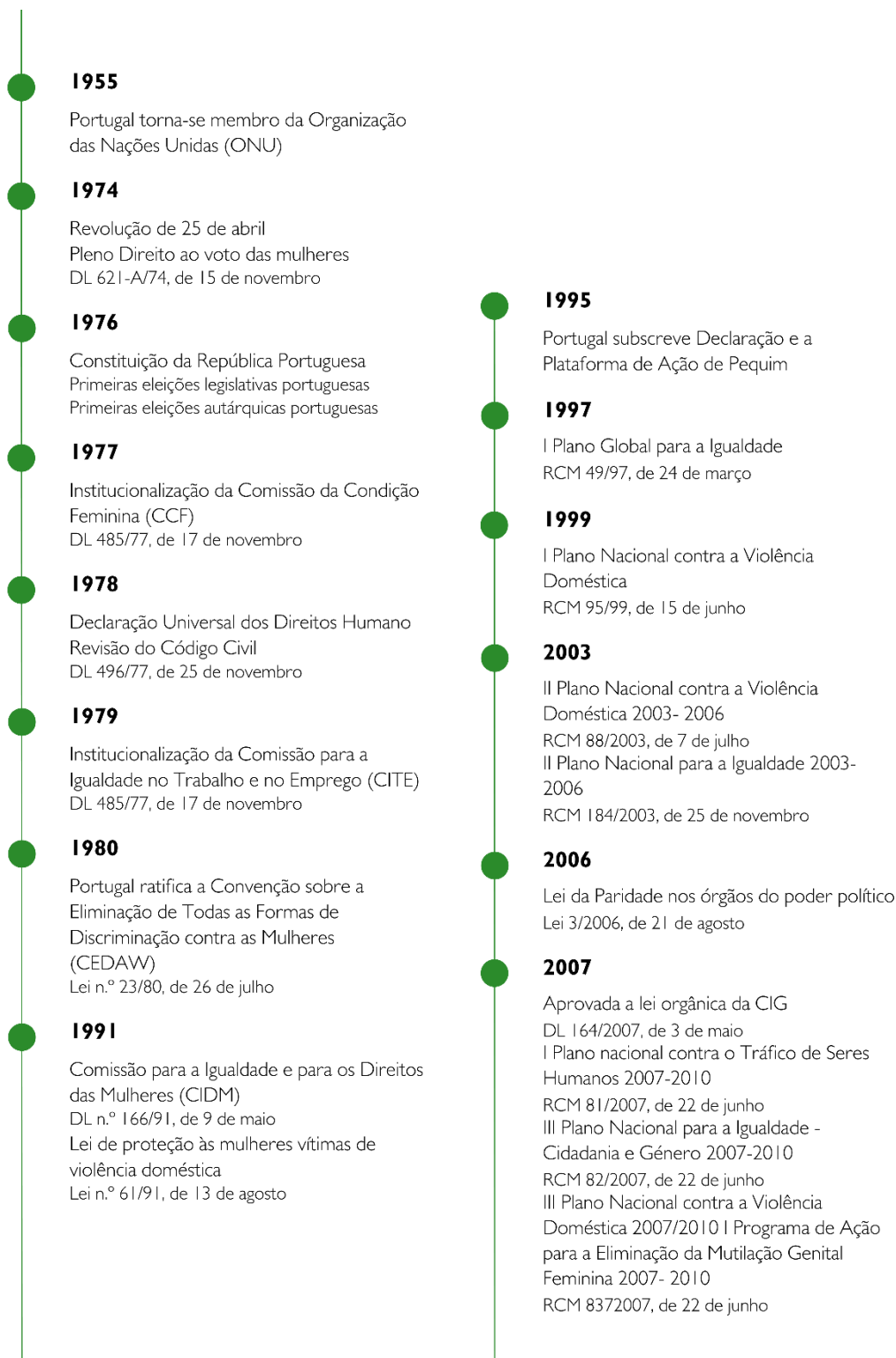
Em Portugal, os atos discriminatórios para com as mulheres foram abolidos aquando da aprovação da Constituição da República Portuguesa, em 1976. Na sua redação viria a consagrar direitos, liberdades e garantias em matérias como a igualdade entre homens e mulheres; direito à participação política; direitos dos/as trabalhadores/as e direitos dos estrangeiros, apátridas, bem como direitos e deveres económicos, sociais e culturais. A nível dos direitos e deveres sociais, destacam-se os de âmbito da segurança social; saúde; habitação; família; paternidade e maternidade; cidadãos/ãs portadores de deficiência; terceira idade e a nível dos direitos e deveres culturais, é exemplo o direito à educação. Segundo o disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Estado tem como tarefa fundamental a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

O n.º 1 do artigo 13.º, da Constituição da República Portuguesa, consagra que *“todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”*. O n.º 2 do mesmo artigo estabelece ainda que *“ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”*.

Enquanto Estado Parte, Portugal tem implementado os principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de igualdade e não discriminação. Assumiu diversos compromissos políticos na definição de políticas públicas para a igualdade entre mulheres e homens no quadro das Nações Unidas, do Conselho da Europa e da União Europeia.

Ao nível nacional, a implementação de políticas públicas, relacionadas com as questões de igualdade, têm sido orientadas, desde 1997, por Planos Nacionais. De 2018 até 2030, estão inseridas no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação “Portugal + Igual” (ENIND). Engloba um trabalho realizado em parceria e em rede com os diversos *stakeholders* (Estado central e local, a sociedade civil e organizações), com intuito de corrigir as assimetrias e tornar o nosso país mais igualitário.

Alguns marcos importantes para a promoção da igualdade e não discriminação em Portugal:



2008

Aprova medidas de promoção da transversalidade da perspectiva de género na administração central do Estado
Aprova o Estatuto das/os conselheiras/os para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade
RCM 161/2008, de 22 de outubro

2009

I Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança (2009-2013)
RCM 71/2009, de 25 de agosto
Regime jurídico prevenção de violência doméstica, proteção e assistência às vítimas
Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro

2010

Aprovada lei que permite o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo
Lei n.º 9/2010, de 31 de maio
Quadro de referência do Estatuto das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade
RCM 39/2010, de 25 de maio

2011

II Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos 2011 - 2013
RCM 94/2010, de 29 de novembro
IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica 2011/2013 II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2011-2013
RCM 100/2010, de 17 de dezembro
IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e Não Discriminação 2011-2013
RCM 5/2011, de 18 de janeiro

2013

Regime Jurídico das Autarquias Locais
Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro

2014

Convenção de Istambul entra em vigor em Portugal
RAR n.º 4/2013, de 21 de janeiro
III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017
RCM 101/2013, de 31 de dezembro
V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 III Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina 2014-2017
RCM 102/2013, de 31 de dezembro
V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017
RCM 103/2013, de 31 de dezembro
II Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas n.º 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018)
RCM 50/2014, de 26 de agosto

2017

Estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa
Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto
Aprova o Orçamento do Estado de 2018 e no artigo 17.º determina a obrigatoriedade dos departamentos governamentais apresentarem um relatório de análise de género nas respetivas políticas públicas setoriais e a sua tradução na construção de orçamentos com impacto de género
Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro

2018

Regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos
Lei 4/2018, de 9 de fevereiro
Direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa
Lei 38/2018, de 07 de agosto
Lei da Igualdade Salarial
Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto
IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021
RCM 80/2018, de 19 de junho
Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual"
RCM 61/2018, de 21 de maio

2019

Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública
Lei n.º 26/2019, de 28 de março
Alteração à lei da paridade nos órgãos do poder político
Lei 1/2019, de 29 de março
Reforço da proteção na parentalidade
Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro
III Plano Nacional de Ação para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança (2019-2022)
RCM 33/2019, de 26 de agosto

2021

Alarga a proteção das vítimas de violência doméstica, alterando a Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro
Lei n.º 57/2021, de 16 de agosto

2023

Regulamentação da Agenda do Trabalho Digno
DL n.º 53/2023, de 5 de julho
Planos de Ação da ENIND 2023-2026
RCM 92/2023, de 14 de agosto

2. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018 - 2030

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 - 2030 Portugal + Igual (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciou um novo ciclo de políticas públicas, assente numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, que garante os direitos humanos e a participação de todas/os. Alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, concretiza-se em três Planos de Ação que definem objetivos específicos em matéria da não discriminação, em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD) e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC).

A ENIND assume como preocupação central a eliminação de estereótipos de género, enquanto “(..) fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, p. 2223). De acordo com a redação da ENIND, os estereótipos são o resultado e a causa de discriminações manifestadas nas desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual, bem como as práticas tradicionais nefastas no exercício de responsabilidades familiares, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça.

Os estereótipos estão na base da discriminação em razão do sexo e cruzam com outros fatores de discriminação, tais como: a origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, sendo por isso necessário uma intervenção adequada às necessidades de cada um/a.

As linhas transversais na definição e execução da ENIND são:

<i>Interseccionalidade:</i>	<i>Territorialização:</i>	<i>Promoção de parcerias:</i>
A discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, a ENIND, pretende reconhecer, aprofundar e priorizar intervenções direcionadas a desvantagens interseccionais.	As medidas estabelecidas visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. As autarquias locais e sua rede de parcerias assumem-se como agentes de <i>mainstreaming</i> do combate à discriminação em razão do sexo e promoção da IMH e da introdução do combate à discriminação em razão da OIEC.	Privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas, no sentido de haver uma corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes.

Após o término, em 2021, do primeiro período de execução de quatro anos, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, aprovou os novos planos de ação para o novo ciclo 2023 - 2026 introduzindo ajustamentos na governança da ENIND, aperfeiçoando os mecanismos de reporte, reestruturando e racionalizando a forma de governação. Os novos planos pretendem dar continuidade aos progressos alcançados e perspetivam um futuro baseado no desenvolvimento sustentável e na adaptabilidade à realidade nacional e à sua evolução até 2030.

2.1 Planos de Ação e Objetivos Estratégicos

Os Planos de Ação são estruturados com base em Objetivos Estratégicos e Específicos, estabelecendo medidas concretas para os alcançar.

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

- I. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações;

2. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de gênero;
3. Promover a IMH e não discriminação na investigação e desenvolvimento (I&D) e no mundo digital;
4. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional;
5. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico;
6. Combater a pobreza e exclusão social e promover o acesso à saúde;
7. Promover a IMH e não discriminação na cultura e na comunicação.

Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD)

1. Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, consciencializar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação;
2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção;
3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização;
4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção;
5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas;
6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina (MGF) e os casamentos infantis, precoces e forçados.

Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Gênero, e Características Sexuais (PAOIEC)

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI+ e da discriminação em razão da OIEC;
2. Garantir a transversalização das questões da OIEC;
3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI+ na vida pública e privada.

2.2 Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável foi adotada por todos os Estados-Membros das Nações Unidas, no dia 25 de setembro de 2015, na Cimeira de Chefes de Estado e de Governo sobre o pós - 2015. Intitulada como “*Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*”, estabelece prioridades e aspirações do desenvolvimento sustentável até 2030, apelando à ação urgente de todos os países e mobilizando esforços globais para a concretização de objetivos e metas comuns.

Assenta em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e estabelece 169 metas que devem ser integradas nas políticas, processos e ações desenvolvidas nos planos nacionais, regionais e globais com vista à eliminação de problemas estruturais que impedem a igualdade entre homens e mulheres, o empoderamento e o gozo pleno dos direitos de mulheres e raparigas. De acordo com Oliveira e Navega (2017):

Os 17 ODS alteraram, pois, a forma de abordar o desenvolvimento, ao i) integrarem as 3 dimensões do desenvolvimento sustentável (económica, social e ambiental); ii) assentarem em objetivos e metas universais a serem implementados por todos os países (e não apenas por países em desenvolvimento); iii) terem uma maior dimensão de combate às desigualdades e promoção dos Direitos Humanos, como preocupação transversal a todos os ODS; e iv) implicarem uma nova dinâmica de conjugação de esforços de uma multiplicidade de atores, incluindo as ONG (organizações não-governamentais), o setor empresarial privado, a academia, parceiros sociais, e restantes membros da sociedade civil, não esquecendo também a cooperação entre o Parlamento, o Governo, autoridades regionais e autarquias locais. Estamos perante um desafio que diz respeito a todos. (p.5)

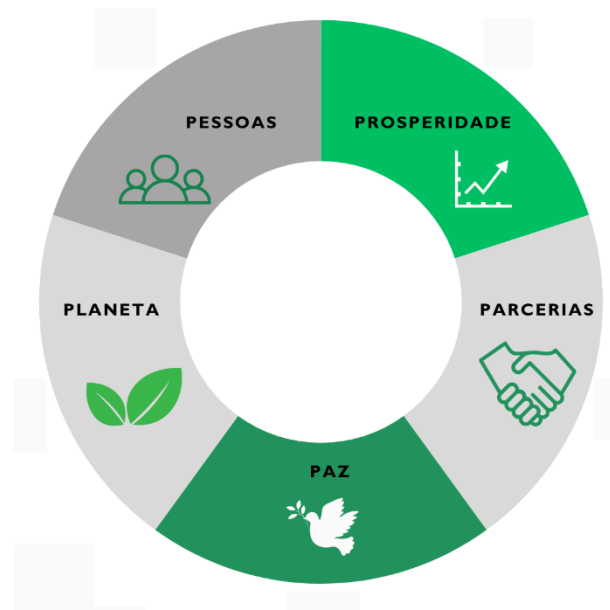
Figura I - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

Sob o lema “*Não deixar ninguém para trás*”, a Agenda 2030 pretende definir uma linguagem comum e fixar metas de sustentabilidade focadas em áreas críticas.

Figura 2 - 5 Princípios dos ODS



Fonte: Adaptado do Relatório “ABC dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” - comunidade educativa – novembro 2020

Estrutura-se em torno de 5 princípios:

PESSOAS - Erradicar a pobreza e a fome, em todas as suas formas e dimensões, e garantir a dignidade e igualdade.

PROSPERIDADE - Garantir que todos possam desfrutar de uma vida próspera e de plena realização pessoal, assegurando que o desenvolvimento económico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza.

PARCERIAS - Implementar a Agenda 2030 por meio de uma Parceria Global para o Desenvolvimento Sustentável revitalizada, fortalecendo-se o espírito de solidariedade global, com ênfase nos mais pobres e mais vulneráveis, e com a participação de todos os países, todas as partes interessadas e todas as pessoas, não deixando ninguém para trás.

PAZ - Promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência, considerando que não pode existir desenvolvimento sustentável sem paz, nem paz sem desenvolvimento sustentável.

PLANETA - Proteger o planeta da sua degradação, através de padrões sustentáveis de consumo e produção, da gestão sustentável dos recursos naturais e de medidas urgentes para se combater as alterações climáticas, protegendo as gerações presentes e futuras.

Portugal materializa nos ODS 4, 5, 9, 10, 13 e 14 as suas prioridades estratégicas.

As medidas e ações a implementar no I Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Armamar, apoiam-se nos seguintes ODS:

Figura 3 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável PMIND



Fonte: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

2.3 O papel dos Municípios na promoção da igualdade e não discriminação

Ao abrigo do n.º 2 do artigo 235.º da Constituição da República Portuguesa, as autarquias locais são pessoas coletivas territoriais dotadas de órgãos representativos, que visam a prossecução de interesses próprios da população residente. No âmbito das suas competências, as autarquias implementam políticas que fomentam uma melhor governação e consequentemente, que contribuam para uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.

Conforme está previsto nos termos da alínea q), do n.º 1, do artigo 33.º, do anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais”.

Os Municípios são entidades privilegiadas para a implementação de medidas e ações que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND. A relação de proximidade com a população permite ter o conhecimento real dos problemas que as afetam e melhor intervir.

De acordo com Pernas et al (2008) são as entidades que detêm a maior responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas, tendo maior competência para passar das palavras a ações de promoção da igualdade através do incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social e económica e cultural; defesa dos seus direitos civis e sociais e promoção da mudança nos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e a eliminação dos estereótipos de género.

O território de Armamar é marcado pelo envelhecimento populacional, reflexo da baixa taxa de natalidade e da saída dos jovens para o litoral e para outros países. Para além de ser necessário criar condições condignas para a população residente é, imperativo tornar o concelho atrativo e competitivo de modo a fixar jovens e atrair população.

2.3.1 Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação entre o Município de Armamar e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, abreviadamente designada por CIG, é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento de políticas no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género e das características sexuais cabendo-lhe cooperar e prestar assistência técnica a entidades públicas e privadas a nível nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

A celebração, a 21 de setembro de 2023, de um Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Armamar, de nova geração (Anexo I), visa ao abrigo da cláusula primeira:

1) Promoção, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, ao nível do Município;

2) Comprometimento das partes a desenvolver medidas e ações de promoção dos seguintes objetivos:

- a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
- b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros;
- c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no protocolo bem como na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não

Discriminação e nos respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG e contribuir para a mudança social no Município e no País.

2.3.2 Conselheiro/a externo/a e interno/a

No seguimento do Protocolo celebrado entre o município de Armamar e a CIG e de modo a dar cumprimento ao previsto na alínea a) da cláusula quarta do referido protocolo procedeu-se à nomeação, por despacho do presidente da Câmara Municipal, de uma Conselheira Local Interna para a Igualdade e de uma Conselheira Local Externa para a Igualdade:

- Conselheira Externa Local para a Igualdade: Catarina Sofia da Silva Igreja Monteiro
- Conselheira Interna Local para a Igualdade: Cristiana Andreia Silva Monteiro

2.3.3 Equipa para a Igualdade na Vida Local

Em cumprimento do exposto na alínea b) da cláusula quarta do referido protocolo foi criada uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) nomeada pelo Presidente da Câmara Municipal, conforme o previsto no ponto 1 da cláusula quinta.

De acordo com a mesma, o ponto 3 define como competências desta equipa propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e ações desenvolvidas no âmbito do PMIND.

Figura 4 - Equipa para a Igualdade na Vida Local de Armamar



Fonte: câmara municipal de Armamar

Constituem-se como membros da EIVL:

Presidente da EIVL

Cláudia Isabel Gomes de Jesus Damião

Conselheira Interna Local para a Igualdade

Cristiana Andreia Silva Monteiro

Conselheira Externa Local para a Igualdade

Catarina Sofia da Silva Igreja Monteiro

Dirigentes da Câmara Municipal

António José da Silva Fernandes

- Dirigente da Divisão Municipal de Administração e Desenvolvimento Social

Maria do Rosário dos Santos Dias Pinto

- Dirigente da Divisão Municipal de Gestão Urbanística e Ambiente

Elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização na área da igualdade e não discriminação

Joana Cristina Martins Fonseca

Sofia Alexandra Rodrigues Teixeira

Sofia Maria Silva Barros

Representantes da Assembleia Municipal

Rui Manuel Tavares Dionísio

Alice Maria Teixeira Cardoso Nogueira

Marlene Isabel Cardoso Fernandes

Cláudia Filipa Rodrigues da Fonseca

- Presidente de Junta de Freguesia

3. DIAGNÓSTICO

O termo “diagnóstico” deriva do grego *diagnostikós*, que significa apto para conhecer. De acordo com Idáñez e Ander - Egg, (2007) “A necessidade de realizar um diagnóstico (e a investigação que lhe serve de apoio), está baseada no princípio de que é necessário conhecer para agir com eficácia” (p.16). Os mesmos autores consideram ainda que:

(...) qualquer diagnóstico social representa uma das fases iniciais e fundamentais do processo de intervenção social. Constitui um dos elementos chave de toda a prática social, na medida em que procura um conhecimento real e concreto de uma situação sobre a qual se vai realizar uma intervenção social e dos diferentes aspetos que é necessário ter em conta para resolver a situação-problema diagnosticada. Fazer isto (o diagnóstico) oferece uma maior garantia de eficácia na programação e execução de atividades. (p.16)

O diagnóstico apresentado servirá de base para a elaboração do PMIND, fornecendo informações atualizadas e próximas da realidade, tendo em conta as necessidades da população em matéria da igualdade e não discriminação. Este decorre de um processo de recolha e sistematização da informação proveniente de várias fontes e da estreita colaboração do Município com os parceiros, organizações locais e a EIVL.

Segundo Santos (2012), a elaboração de um diagnóstico obedece as seguintes etapas:



No seguimento da primeira etapa constituem-se como objetivos do Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Armamar os seguintes:

- Identificar os problemas existentes no concelho em matéria de desigualdade e discriminação e as causalidades através da análise de diferentes variáveis, indicadores e dimensões da realidade;
- Definir prioridades e linhas de intervenção para a definição de objetivos e ações a serem incluídas no PMIND;
- Analisar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças.

De acordo com Pernas et al (2008), o diagnóstico abrange essencialmente três componentes fundamentais na gestão de cada organização:

- ✓ Planeamento estratégico;
- ✓ Gestão de recursos humanos;
- ✓ Comunicação.

Estas dimensões devem ser tidas em consideração no processo de promoção da igualdade e não discriminação na vertente interna, no Município, como na vertente externa, ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município. Cada uma das dimensões integra um conjunto de indicadores que permitem analisar as práticas organizacionais no âmbito da igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade.

3.1 Metodologia

Toda a informação contida no presente diagnóstico está em consonância com a ENIND, incidindo a análise sobre o modo como a promoção da igualdade entre mulheres e homens; prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade do género e características sexuais, se integram nas políticas, procedimentos e práticas ao nível da estrutura interna do Município (vertente interna) e do território, nos diversos domínios de atuação do Município, designadamente nas políticas sociais, prevenção e combate às diversas formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras dimensões (vertente externa).

Para a operacionalização do mesmo, procedeu-se à recolha de informação estatística, informação documental e informação decorrente da aplicação de metodologias participativas.

A informação estatística relativa à vertente interna, engloba o estudo de diversos indicadores relacionados com organização da câmara municipal e gestão de recursos humanos, nomeadamente a composição dos recursos humanos; tipo de vínculo; salário; escolaridade e formação dos/as trabalhadores/as. Ao nível externo, a análise recai sobre a caracterização demográfica do Concelho; nível de educação e formação da população; situação face ao emprego; outros dados relacionados com a área da ação social; criminalidade; habitação; cultura; saúde; mobilidade e transportes.

A recolha documental foi efetuada através da consulta de documentos internos, documentos legais e artigos relacionados com a temática.

Quanto à recolha de informação por métodos participativos foi baseada no “Kit de ferramentas para diagnósticos participativos”. De acordo com Ferreira e Almeida (2016):

O desenvolvimento local, a nível municipal, baseado numa análise do potencial, da capacidade e das necessidades locais, beneficia extraordinariamente do recurso a métodos participativos. Estes são os mais adequados à produção de conhecimento relevante quanto às prioridades, perceções e práticas de instituições e munícipes. Ao mesmo tempo que fornecem informação valiosa para a tomada de decisões políticas, constituem em si a capacitação de todas as entidades e pessoas envolvidas. (p.6)

O recurso às metodologias participativas pretendeu envolver os diversos agentes locais na identificação das necessidades em matéria de desigualdade e discriminação de forma a garantir informações ajustadas à realidade concelhia.

Brainstorming

O *Brainstorming* é uma ferramenta de recolha de informação e intervenção que incentiva a participação através da partilha de ideias e propostas e, possibilita a criação de soluções para os problemas.

Segundo Ferreira e Almeida (2016) esta ferramenta permite:

- Produzir uma elevada quantidade de ideias referente a um problema;
- Estimular a criatividade e a inovação no ambiente de trabalho ou sobre um problema;
- Envolver um grupo de pessoas através de um processo participativo com suas diferentes visões;
- Contribuir para a implementação de melhorias.

No âmbito do Dia Municipal para a Igualdade, celebrado a 24 de outubro, foi dinamizada uma ação, a nível interno, com o intuito de identificar a perceção dos/as trabalhadores/as a respeito da temática em análise e gerar reflexão para a necessidade de homens e mulheres gozarem dos mesmos direitos e deveres. A iniciativa consistiu na distribuição de cartões com frases incompletas (“A igualdade de género é...”; “O homem é...”; “A mulher é...”; “Os estereótipos de género são...” e “A discriminação em função do sexo é...” de modo a que cada trabalhador/a a completasse.

Na totalidade foram obtidas 127 respostas de trabalhadores/as do Município, sendo que 79 são respostas de mulheres e 48 são respostas de homens. As conclusões retiradas da atividade foram as seguintes:

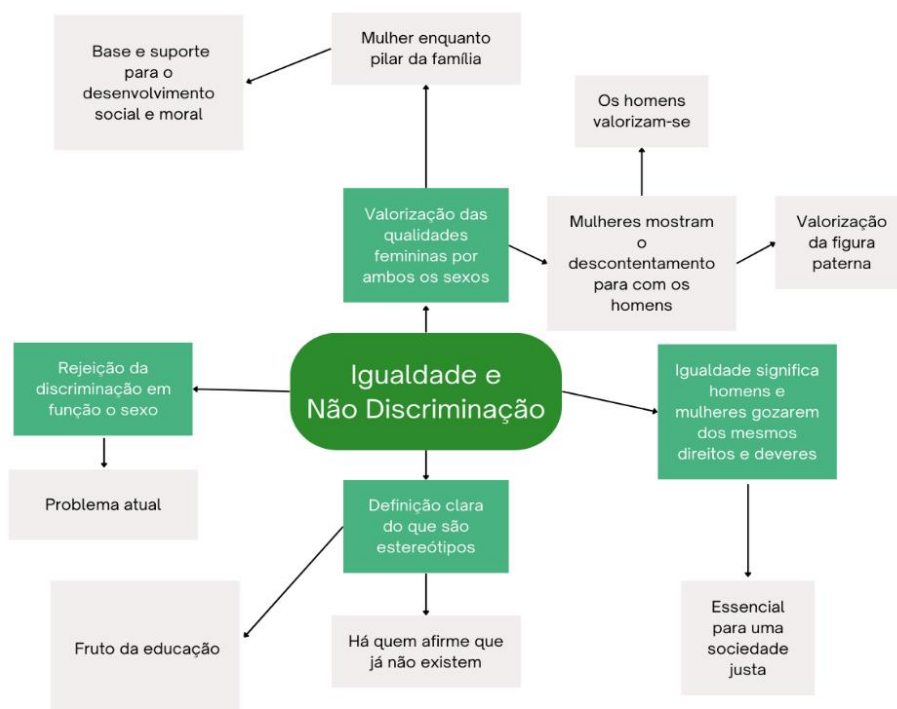


Figura 5 - Cartões comemorativos do Dia Municipal para a Igualdade



Fonte: câmara municipal de Armamar

Focus Group

De acordo Dawson, Manderson e Tallo (1993) citado por Ferreira e Almeida (2016) “o *focus group* é uma técnica de pesquisa qualitativa de produção de informação em que pessoas são reunidas em grupo para discutirem um tema, sob a moderação de alguém que vai apresentando questões e estimulando a diversidade de opiniões” (p.46). O papel do moderador é preponderante pois ao estimular a interação e a reflexão sobre a temática em análise permite identificar percepções, atitudes e representações sociais dos/as participantes.

Para o efeito, dinamizou-se um *focus group*, na reunião do Conselho Local de Ação Social de Armamar (CLAS), cujos membros intervêm direta ou indiretamente na área social e, por isso, detêm conhecimentos no âmbito das questões em estudo.

A iniciativa teve como objetivos:

- Identificar os problemas em matéria de desigualdade e discriminação, sentidos ao nível interno do Município e ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município;
- Relacionar a discriminação em razão do sexo com outros fatores: idade, origem étnica, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, entre outros;
- Estimular a interação e a reflexão, para compreender as perceções e representações subjetivas e sociais dos/as participantes.

Os parceiros debateram as seguintes perguntas: “O que é a igualdade?”; “Considera ser importante a integração da perspectiva de género nas políticas do Município? Porquê?”; “Identifique situações de desigualdade presentes no concelho por questões étnicas, nacionalidade, género, idade, deficiência, orientação sexual, entre outras.”; “Na sua opinião, o que pode condicionar, de forma positiva e negativa, uma efetiva igualdade?”; “Em que medida considera que o Município promove a igualdade e não discriminação nos seguintes domínios: políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, saúde, habitação, mobilidade e transportes, segurança, cidadania e participação cívica e mercado de trabalho.” e “De que forma, o Município pode promover a igualdade e a não discriminação nos seguintes domínios: políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, saúde, habitação, mobilidade e transportes, segurança, cidadania e participação cívica e mercado de trabalho” sob moderação de vários profissionais que intervêm nas áreas da deficiência, migração, segurança social e terceira idade.

Contou com a participação de 25 participantes dos quais, 16 eram do sexo feminino e 9 do sexo masculino.

Da dinâmica de grupo resultaram as seguintes conclusões:

Reconhecimento da igualdade como uma questão de direitos humanos e justiça social, requisito para o desenvolvimento;

Todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e fazer as suas opções e escolhas;

Todos os comportamentos, expectativas e necessidades quer sejam de homem ou mulher devem ser igualmente valorizados e considerados;

Igualdade de género significa que homens e mulheres tenham os mesmos direitos e deveres, igualdade de oportunidades, quer na participação política, na vida social, cívica e cultural;

Igualdade de oportunidades de acesso a bens e serviços, trabalho e proteção social;

Necessidade de correção de assimetrias: orientação sexual, minorias étnicas, religião, política, deficiência, laboral, educação, saúde, imigração, envelhecimento, entre outras;

A educação tem influência na promoção da igualdade;

As questões culturais, crenças, estereótipos, causam limitações à promoção da igualdade;

Mudança cultural e educacional, o empoderamento, a responsabilização, a proteção das mulheres, crianças e minorias étnicas e a empregabilidade favorecem a efetiva igualdade;

O trabalho desenvolvido pelo Município em prol da igualdade e não discriminação tem sido notável, nomeadamente através da criação do CLAS, RLIS, Conselho municipal da Educação; do desenvolvimento de projetos sociais; de ações de capacitação de prevenção e combate às várias formas de violência; ações de formação para jovens e desempregados; apoios habitacionais e de transporte, entre outros;

Apesar das medidas adotadas existem outras que município deve e pode adotar de forma a promover a igualdade e não discriminação no domínio das políticas sociais; prevenção e combate às várias formas de violência; educação e juventude; saúde; habitação; mobilidade e transportes; segurança; cidadania e participação cívica e mercado de trabalho, tendo sido dados exemplos que contribuirão enquanto medidas/ações do PMIND;

O Município deve ser por excelência impulsionador da igualdade através da adoção de políticas promotoras de igualdade e exemplo de boas práticas;

Deve-se sensibilizar para adoção de boas práticas nas organizações do concelho;

No concelho continuam a persistir situações de desigualdade, nomeadamente:

- Desigualdades nas condições de trabalho e de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Pessoas a viverem sem condições habitacionais e na pobreza;
- Falta de oportunidades de acesso à habitação;
- Na escola, os/as alunos/as têm dificuldade em alterar os rótulos quando adquiridos;
- Falta de serviços de apoio a pessoas portadoras de deficiência e/ou incapacidade;
- Discriminação de pessoas lésbicas e/ou homossexuais;
- Falta de apoio a linguístico aos imigrantes;
- Insuficientes serviços de transporte, principalmente para idosos que vivem sozinhos e isolados;
- Falta de apoio logístico aos cuidadores informais;
- Falta de resposta para os jovens portadores de deficiência após a conclusão da escolaridade obrigatória.

Envolver todas e todos na promoção da igualdade e não discriminação.

Foram ainda dadas sugestões de modo a que o Município promova a igualdade e a não discriminação em diversos domínios:

Políticas sociais:

- Criar medidas que promovam a igualdade de oportunidades e direitos;
- Criar uma comissão específica que promova a igualdade das políticas sociais e o debate e que seja consultada e mesmo participe no planeamento de políticas sociais, tendo representações dos diferentes grupos sociais: deficiência, emprego, segurança social, educação, habitação, saúde, idosos e juventude.

Prevenção e combate às várias formas de violência:

- Criar guiões informativos sobre as diferentes respostas que existem e acesso às mesmas (EPVA; APAV; NAVO; CPCJ; Forças de Segurança e Autoridade Judicial).

Educação e juventude:

- Realizar ações de sensibilização em diferentes instituições laborais e informar sobre as temáticas: assédio sexual e assédio laboral;
- Criar uma Comissão de Proteção de Idosos;
- Criar uma assembleia de jovens com assento no CLAS e na Assembleia Municipal e incluir ações de combate à desigualdade e representante da área da deficiência;
- Convidar a estar presente nas reuniões do conselho municipal de educação um representante da área da deficiência;
- Criar um observatório da criança e jovem com auscultação de crianças e jovens sobre as suas especificidades;
- Colocar no Plano de Ação do conselho municipal de educação políticas de combate à desigualdade.

Saúde:

- Criação do cartão do idoso, com benefícios para a aquisição de medicamentos e acesso a equipamentos de saúde;
- Criar uma Comissão de Utentes que integrasse um elemento de cada Junta de Freguesia;
- Criar um Plano Municipal de Saúde que contenha políticas e ações de promoção da igualdade;
- Criar mesas de debate de fragilidades específicas no âmbito das dependências, saúde mental e deficiência com periodicidade mínima bianual, com especialistas na matéria.

Habitação:

- Aumentar o número de fogos de habitação social;
- Criar e implementar os incentivos à recuperação de habitações e apoio a famílias numerosas.

Mobilidade e Transportes:

- Criar uma rede viária de transportes, que funcionasse diariamente e abrangesse todas as povoações com veículos adaptados a pessoas com mobilidade reduzida que garanta o acesso a cuidados de saúde, formação e trabalho.

Segurança:

- Criação de áreas pedonais.

Cidadania e participação cívica:

- Orçamento participativo, criação e melhoria de equipamentos cultural e recreativo (auditório).

Mercado de trabalho:

- Criar políticas de incentivo financeiro a munícipes empreendedores (comércio local);
- Criar incentivos de conciliação da vida familiar com a vida profissional.

Figura 6 - Dinamização *Focus Group*



Fonte: câmara municipal de Armamar

Inquérito por questionário:

Paralelamente às metodologias anteriormente apresentadas, foi aplicado um inquérito por questionário, com recurso à ferramenta *Google Forms*, para identificar o modo como os princípios de igualdade e não discriminação se enquadram nos procedimentos e práticas das organizações e a perceção sobre estas questões a nível concelhio.

Os mesmos tiveram como base de orientação os seguintes documentos:

- ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego;
- ✓ Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade;
- ✓ Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local;
- ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho;
- ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação.

Ao nível interno procedeu-se à aplicação de dois tipos de inquéritos por questionário, um dirigido ao executivo e dirigentes do Município e outro dirigido aos/às trabalhadores/as da autarquia abordando os seguintes grupos de questões:

Executivo e dirigentes do Município:

- Caracterização pessoal do/a inquirido/a;
- Estratégia, Missão e Valores;
- Prevenção e combate à discriminação;
- Prevenção e combate a todas as formas de violência;
- Perceção sobre a igualdade e não discriminação no Concelho e possíveis medidas a adotar com vista à promoção da igualdade e não discriminação.

Trabalhadores/as do município:

- Caracterização pessoal do/a inquirido/a;
- Estratégia, Missão e Valores;
- Prevenção e combate à discriminação;
- Prevenção e combate a todas as formas de violência;
- Gestão do tempo na esfera pessoal e familiar;
- Perceção sobre a igualdade e não discriminação no Concelho e possíveis medidas a adotar com vista à promoção da igualdade e não discriminação.

Ao nível externo foram aplicados inquéritos por questionário aos parceiros locais, membros do Conselho Local de Ação Social do Concelho (CLAS) e a organizações públicas e privadas de vários ramos de atividade. O mesmo foi composto por 5 grupos de questões:

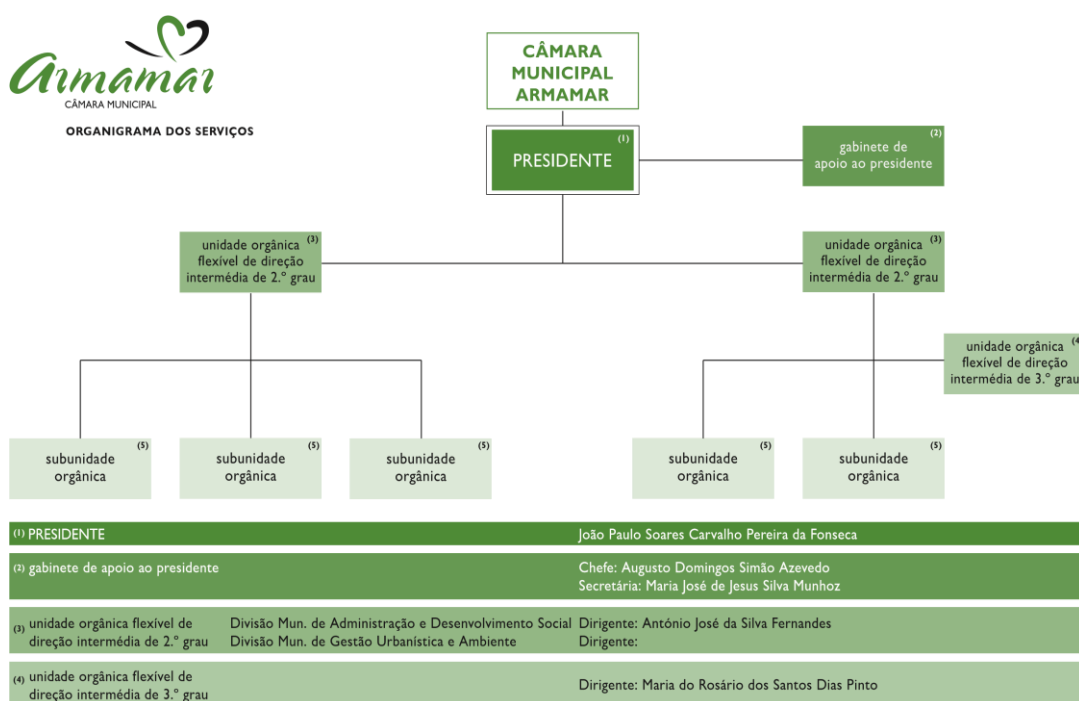
- Caracterização pessoal do/a inquirido/a;
- Estratégia, Missão e Valores da organização;
- Prevenção e combate à discriminação;
- Prevenção e combate a todas as formas de violência;
- Perceção sobre a igualdade e não discriminação no Concelho e possíveis medidas a adotar com vista à promoção da igualdade e não discriminação.

4. CARACTERIZAÇÃO VERTENTE INTERNA

4.1 Estrutura Organizacional

O Município tem como modelo de estrutura orgânica um modelo hierarquizado, formado por duas unidades orgânicas flexíveis: DADS – Divisão Municipal de Administração e Desenvolvimento Social (serviço de apoio instrumental) e DGUA – Divisão Municipal de Gestão Urbanística e Ambiente (serviço de apoio operativo), que se dividem em subunidades orgânicas.

Figura 7 - Organigrama da câmara municipal de Armamar



Fonte: câmara municipal de Armamar

4.2 Composição do executivo

O executivo, para o mandato de 2021 - 2025, apresenta uma representação não igualitária, sendo composto por 1 Presidente da Câmara do sexo masculino e 4 Vereadores, dos quais 3 são do sexo masculino e 1 do sexo feminino, responsável pelo Pelouro da Ação Social, Turismo, Património, Cultura e Ciência, Juventude e Saúde.

Apesar da implementação de medidas como as quotas voluntárias dos partidos e da Lei da Paridade (Lei Orgânica nº 3/2006, de 21 de agosto) tenha sido um marco fundamental na luta pela igualdade de género em Portugal, contribuindo para aumentar o número de mulheres na política, continua a persistir no Município uma baixa participação feminina.

Tabela 1 - Composição do executivo, por sexo, 2021 - 2025

Composição do Executivo		
	N.º de mulheres	N.º de homens
Presidente da Câmara	0	1
Vereadores/as	1	3

Fonte: câmara municipal de Armamar

4.3 Composição da Assembleia Municipal

A Assembleia Municipal de Armamar é composta por 15 membros diretamente eleitos pelo colégio eleitoral do município de Armamar e por 14 Presidentes de Junta de Freguesia ou de União de Freguesias do Município, que a integram por inerência.

Quando se analisa a sua composição por sexo (tabela 2) verifica-se que é bastante desequilibrada, sendo constituída predominantemente por membros do sexo masculino (4) contrastando com apenas 1 do sexo feminino.

À semelhança do que acontece noutros territórios equiparáveis, as mulheres ainda se encontram sub-representadas nas presidências dos órgãos do poder local de Armamar como se pode verificar de forma notória no cargo de

Presidente de Junta/União de Freguesias, onde dos 14 Presidentes, 13 são do sexo masculino e apenas 1 é do sexo feminino.

Tabela 2 - Composição da Assembleia Municipal, por sexo, 2021 - 2025

Composição da Assembleia Municipal		
	N.º de mulheres	N.º de homens
Presidente	0	1
1.º/a Secretário/a	0	1
2.º/a Secretário/a	1	0
Deputados/as	6	9
Presidente da Junta de Freguesia/União de Freguesias	1	13

Fonte: câmara municipal de Armamar

4.4 Composição dos recursos humanos

Não obstante do executivo ser maioritariamente do sexo masculino, ao nível dos recursos humanos são constituídos de forma igualitária por ambos os sexos. Assim, dos 184 trabalhadores/as que fazem parte dos quadros da autarquia, 92 são do sexo feminino e 92 do sexo masculino. O Município integra na sua equipa de trabalho 11 trabalhadores/as portadores de deficiência, 3 do sexo feminino e 8 do sexo masculino, que exercem a carreira de Assistente Operacional.

No que respeita à distribuição dos/as trabalhadores/as segundo a tipologia de cargo/carreira e sexo pode-se aferir, que o maior diferencial se evidencia na carreira de técnico/a superior, dos 32 técnicos/as superiores, 22 são trabalhadoras e apenas 10 trabalhadores.

O cargo de dirigente intermédio de 2.º grau (Dirigente da Divisão Municipal de Administração e Desenvolvimento Social) é ocupado por um homem e o de dirigente intermédio de 3.º grau (Dirigente da Divisão Municipal de Gestão Urbanística e Ambiente) por uma mulher.

De um total de 117 funcionários a exercer a carreira de Assistente Operacional, 54 são do sexo feminino e 63 do sexo masculino.

Relativamente à carreira de Assistente Técnica/o verificam-se números aproximados de mulheres (12) e homens (14).

A área da informática é composta por um trabalhador e uma trabalhadora, a de fiscalização municipal é constituída por dois trabalhadores do sexo masculino e o gabinete de apoio pessoal ao presidente há igualdade na representação, um homem e uma mulher.

Tabela 3 - Trabalhadores/as da câmara municipal de Armamar, por cargo e carreira, 2023

Trabalhadores/as da Câmara Municipal de Armamar por categoria e carreira		
	N.º de mulheres	N.º de homens
Dirigente (cargo de direção intermédia de 2.º grau)	0	1
Dirigente (cargo de direção intermédia de 3.º grau)	1	0
Técnico/a Superior	22	10
Coordenador/a Técnico/a	1	3
Assistente Técnico/a	11	11
Encarregado/a Geral Operacional	0	1
Encarregado/a Operacional	1	7
Assistente Operacional	53	56
Fiscal Municipal	0	2
Informático/a	1	1
Gabinete de Apoio ao Presidente	1	1
Total	92	92

Fonte: câmara municipal de Armamar

Trabalhadores/as por modalidade de vinculação e género

Quanto à sua vinculação, a maioria dos/as trabalhadores/as do Município (184) tem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, sendo que 92 contratos foram celebrados com mulheres e 92 com homens. Com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo estão 3 trabalhadoras e com contrato de comissão de serviço 2 trabalhadores (1 homem e 1 mulher).

No Município também exercem funções 19 trabalhadores/as com Contrato Emprego-Inserção e Contrato Emprego-Inserção +, promovido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, dos quais 10 são do sexo feminino e 9 do sexo masculino.

Os restantes 4 trabalhadores/as têm contrato de avença, 1 do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

Tabela 4 - Trabalhadores/as por modalidade de vinculação e género, 2023

Trabalhadores/as por modalidade de vinculação e género		
	N.º de mulheres	N.º de homens
Comissão de serviço	1	1
CTFP por tempo indeterminado	91	91
CTFP a termo resolutivo certo	3	0
Avença	1	3
Outra	10	9

Fonte: câmara municipal de Armamar

Rendimentos

No que diz respeito à remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as por carreira/cargo, em início de funções, é igual em ambos os sexos, seguindo os valores que estão estipulados na tabela salarial em vigor. O salário do Dirigente Intermédio de 2.º grau é o que representa valor mais elevado, 2.725,16€.

Tabela 5 - Remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as, por carreira/cargo em início de funções, 2023

Remuneração base média mensal		
Carreira/Cargo	Mulheres	Homens
Dirigente Intermédio de 2.º grau	2.725,16€	2. 725,16€
Dirigente Intermédio de 3.º grau	2.175,48€	2.175,48€
Técnicos/as Superiores	1.333,35€	1.333,35€
Assistentes Técnicos	869,84€	869,84€
Assistentes Operacionais	769,20€	769,20€

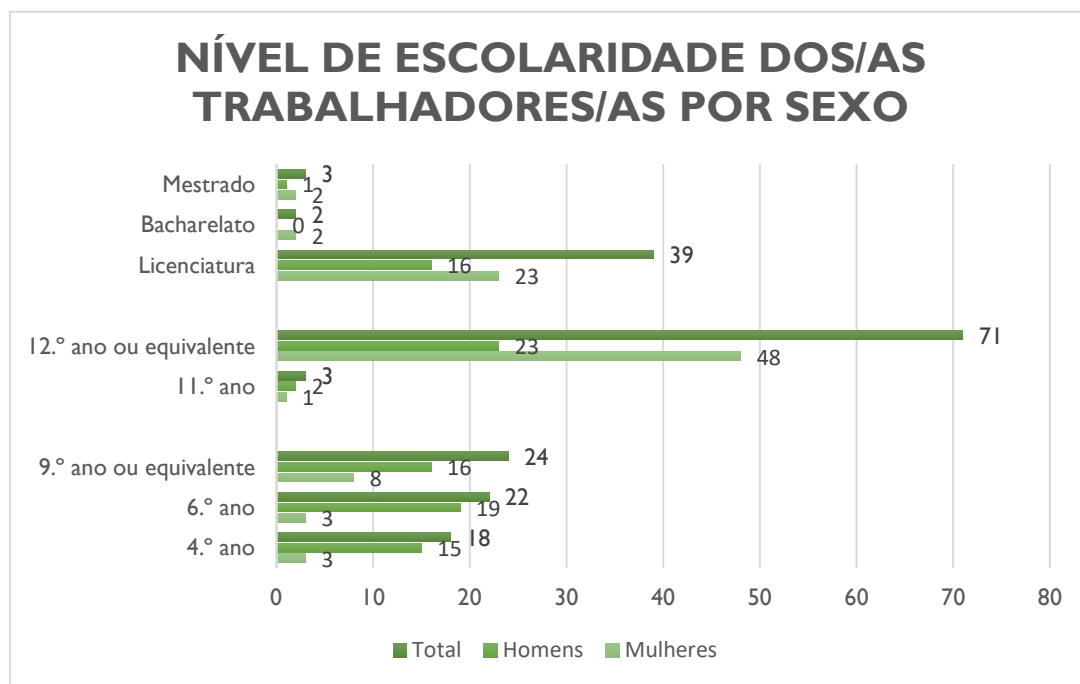
Fonte: câmara municipal de Armamar

Escolaridade e Formação

Ao nível da escolaridade e formação pode-se verificar através do gráfico I, que a maioria dos trabalhadores/as (71) completou o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, dos quais 48 são mulheres e 23 são homens. Seguem-se os/as trabalhadores/as com licenciatura representando um total de 39 (23 mulheres e 16 homens); com bacharelato 2 trabalhadoras; com mestrado 3 (2 mulheres e 1 homem); com o 11.º ano 3 trabalhadores/as (2 mulheres e 1 homem); com 9.º ano ou equiparado 24 trabalhadores/as (8 mulheres e 16 homens); com o 6.º ano (Ciclo Preparatório) 22 trabalhadores/as e com o 4.º ano (ensino primário) 18 trabalhadores/as (3 mulheres e 15 homens).

Estes dados evidenciam que as mulheres possuem mais habilitações superiores do que os homens.

Gráfico I - Nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as do Município, por sexo, 2023

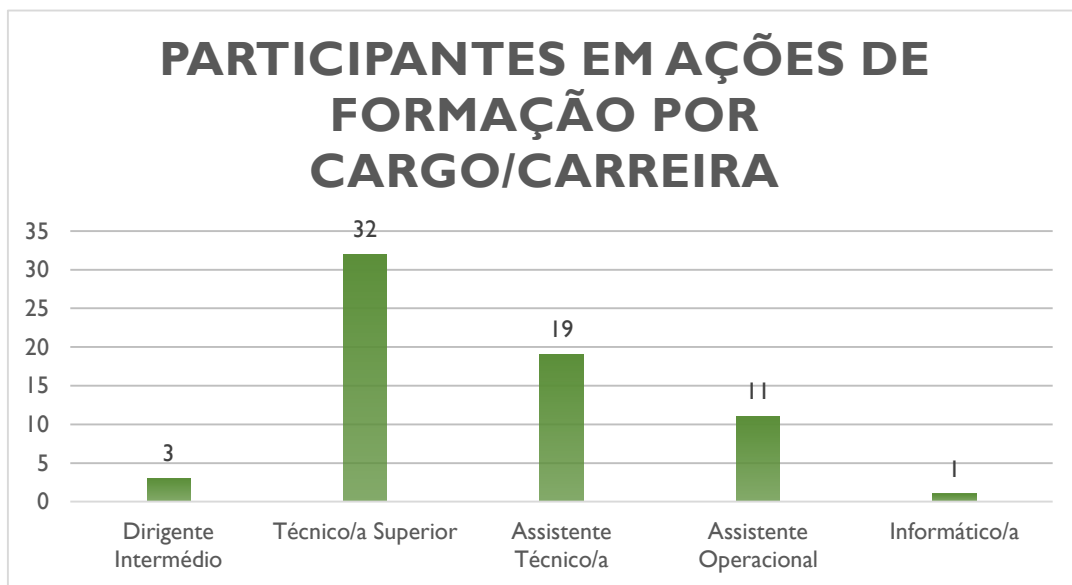


Fonte: câmara municipal de Armamar

De forma a promover o desenvolvimento de competências e aumentar as qualificações dos/as trabalhadores/as, o município de Armamar estabeleceu um protocolo de cooperação com o Centro Qualifica do Agrupamento de Escolas Latino Coelho, de Lamego.

Segundo o Relatório do Balanço Social de 2022, 66 trabalhadores/as frequentaram ações de formação, dos quais participaram 32 técnicos superiores, 19 assistentes técnicos, 11 assistentes operacionais, 3 dirigentes intermédios e 1 informático. (gráfico 2).

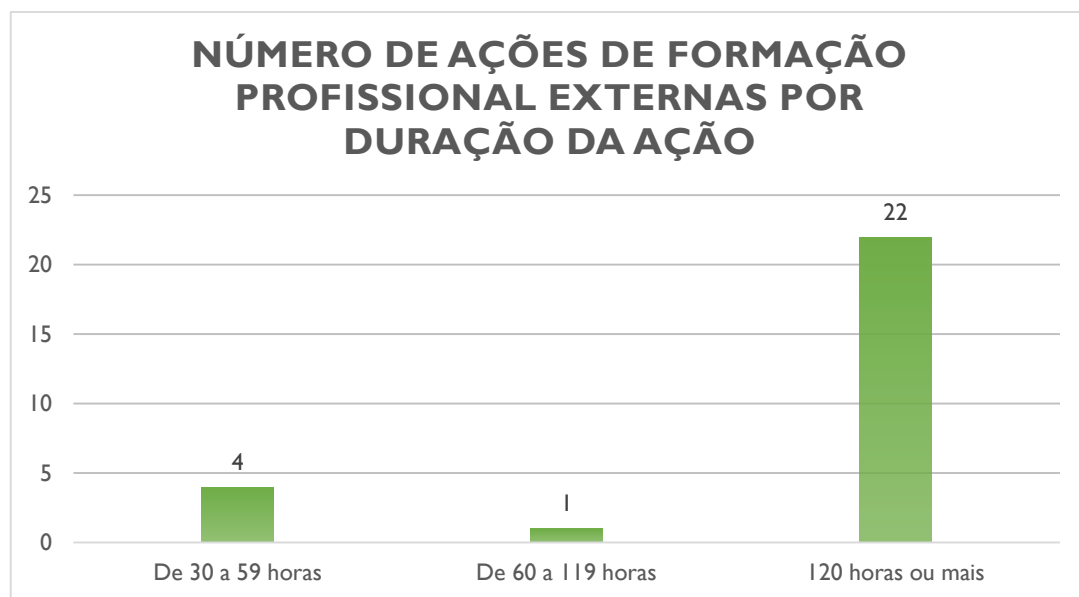
Gráfico 2 - Participantes em ações de formação profissional, por cargo/carreira, 2022



Fonte: Relatório do Balanço Social 2022

No total foram realizadas 27 ações de formação externas, sendo que 22 ações foram por período superior a 120 horas, 4 ações entre 30 a 59 horas e 1 ação entre 60 e 119 horas.

Gráfico 3 - Ações de formação profissional externas, por duração da ação, 2022



Fonte: Relatório do Balanço Social 2022

Na globalidade foram despendidas 962 horas em ações de formação (gráfico 4). A maioria das horas de ação de formação foram usufruídas pelos/as Técnicos/as Superiores (533 horas). As restantes horas foram distribuídas pelo cargo/carreira de Assistente Técnico/a (217 horas); Assistente Operacional (172 horas); Dirigente Intermédio (37 horas) e informático/a (3 horas). Profissionais de outras carreiras tiveram 7 horas de ações de formação profissional.

Gráfico 4 - Horas despendidas em ações de formação profissional, por cargo/carreira, 2022



4.5 Inquérito dirigido ao executivo e dirigentes do Município

Grupo I: Caracterização pessoal

Gráfico 5- Sexo dos/as inquiridos/as

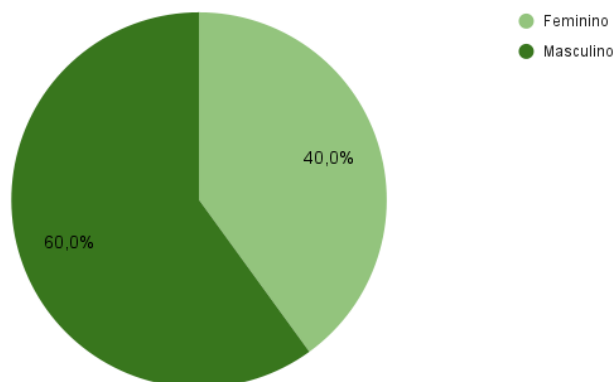
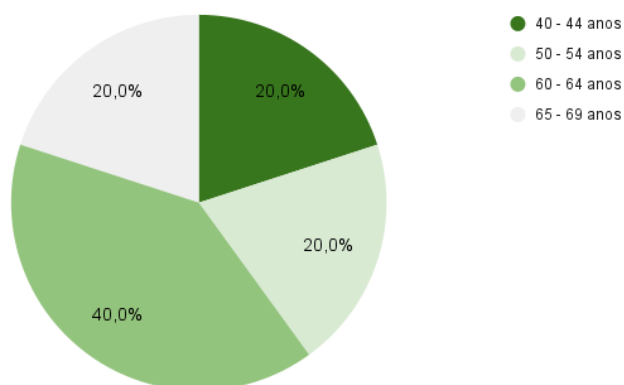


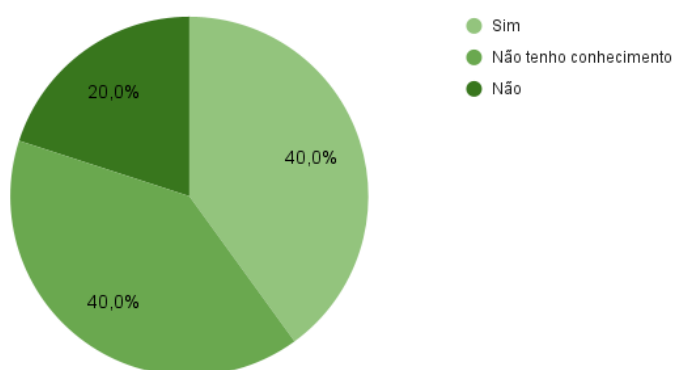
Gráfico 6- Idade dos/as inquiridos/as



O inquérito aplicado aos membros do executivo e aos dirigentes obteve na totalidade cinco respostas. De acordo com o gráfico 5, elaborado com as respostas obtidas, 2 (40%) foram do sexo feminino e 3 (60%) do sexo masculino. A maioria dos/as inquiridos/as (40%) insere-se na faixa etária dos 60-64 anos (gráfico 6).

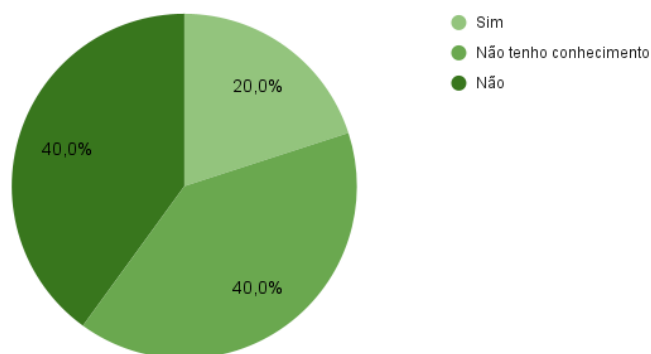
Grupo II: Estratégia, missão e valores

Gráfico 7- Garantia de uma governança que integra a igualdade e não discriminação nas políticas e ações



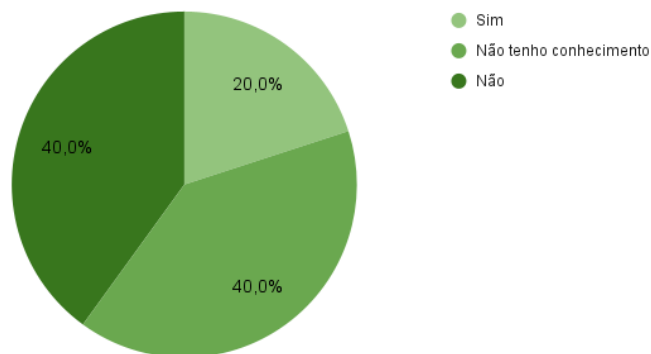
Quando questionados se o Município garante uma governança que integra a igualdade nas políticas e ações, 40% (2) considera que sim, 40% (2) não tem conhecimento e 20% (1) considera que não.

Gráfico 8 - Utilização de formas de linguagem não discriminatórias e inclusivas



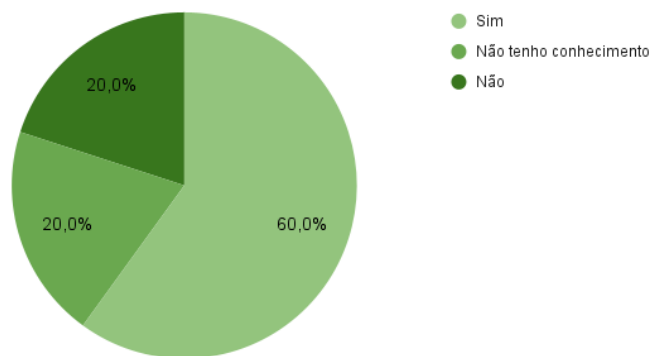
No que respeita à utilização de formas de linguagem não discriminatórias e inclusivas no Município, 40% (2) dos/as inquiridos/as responderam que não utiliza, 40% (2) não tem conhecimento e 20% (1) respondeu que utiliza.

Gráfico 9- Integração no plano de formação anual de alguma formação relacionada com a temática da igualdade e não discriminação



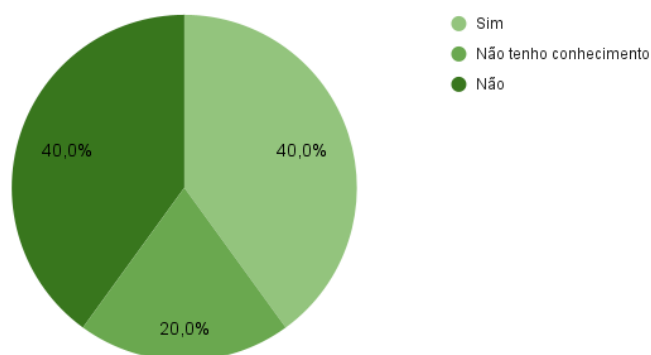
Quando a análise incide sobre a integração de formações relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação no plano de formação anual, 40% (2) afirma que não integra, 40% (2) refere que não tem conhecimento e 20% (1) afirma que integra.

Gráfico 10 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo nos critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos



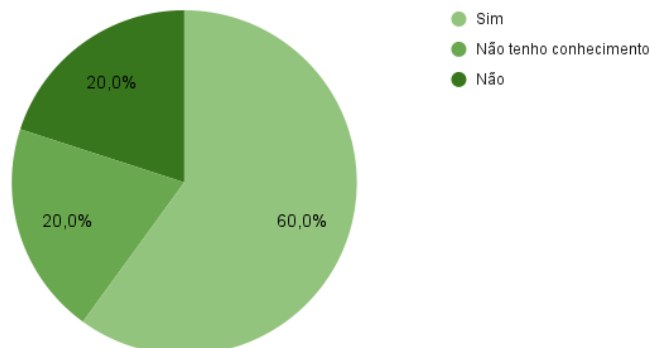
Sobre a presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo nos critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos, a maioria (60%) respondeu sim, 20% não tem conhecimento e 20% respondeu não.

Gráfico 11 - Presença de diversidade de trabalhadores/as ao nível de etnia, sexo, idade, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras



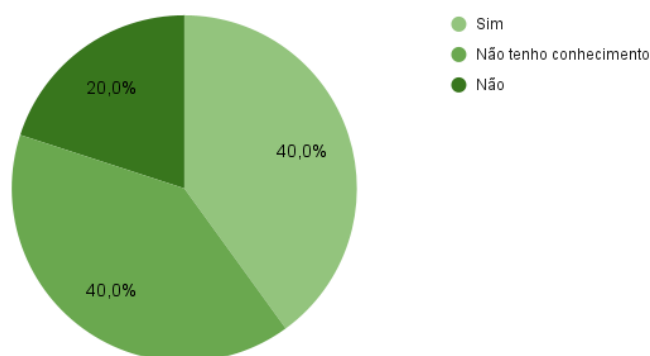
A abordagem sobre a existência de diversidade de trabalhadores/as ao nível de etnia, sexo, idade, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras, a exercer funções no Município, indica que 40% (2) considera que existe, 40% (2) considera que não e 20% (1) não tem conhecimento.

Gráfico 12 - Reconhecimento de igual modo das competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) nos processos de promoção e progressão na carreira



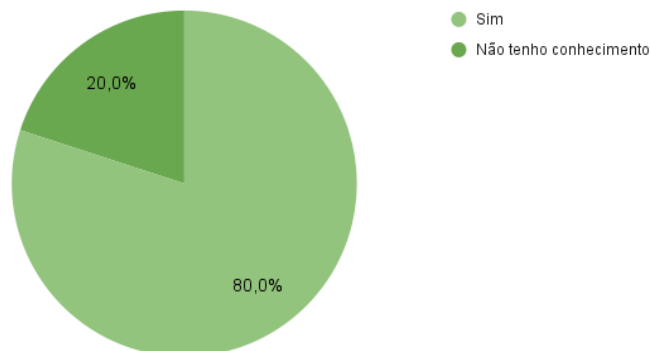
Relativamente ao reconhecimento das competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional), independentemente do sexo, nos processos de promoção e progressão na carreira, 60% (3) responderam afirmativamente, 20% (1) não têm conhecimento e os outros 20% (1) responderam negativamente.

Gráfico 13 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de um/a trabalhador/a para cargo de chefia ou órgão de decisão



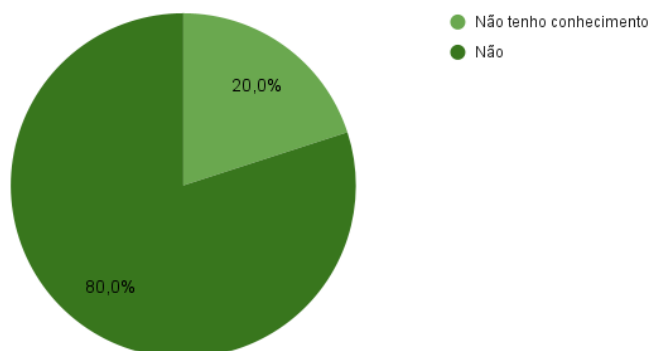
Em relação à presença do princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de um/a trabalhador/a para o cargo de chefia ou órgão de decisão, 40% (2) considera que é tido em conta, 40% (2) não tem conhecimento e 20% (1) considera que não.

Gráfico 14 - Avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as (SIADAP) de igual forma independentemente do sexo



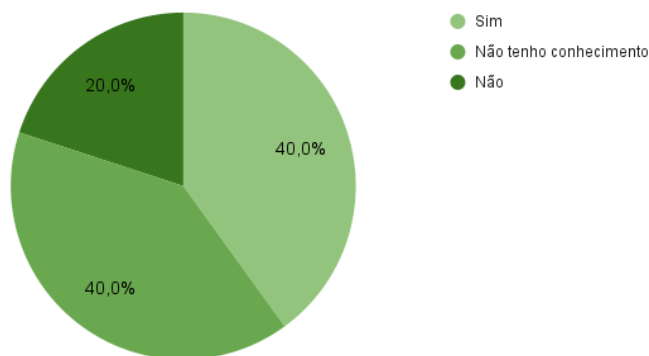
O posicionamento do executivo e dirigentes municipais face a esta questão, mostra que efetivamente a avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as (SIADAP) é realizada de igual forma, independentemente do sexo, (80%), contudo, 20% afirma não ter conhecimento.

Gráfico 15 - Inclusão no SIADAP de objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



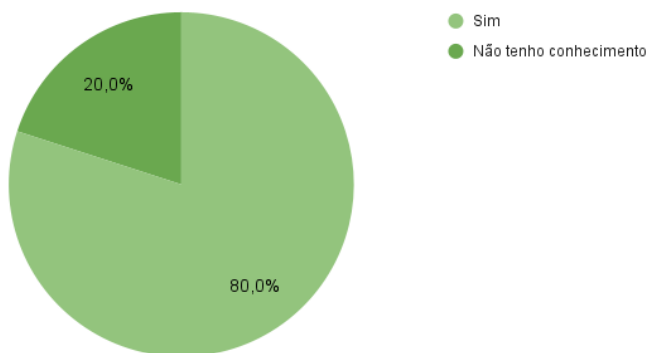
Segundo 80 % da amostra inquirida, o SIADAP não inclui objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. 20% dos/as inquiridos/as não tem conhecimento sobre a existência de objetivos no SIADAP sobre estas matérias.

Gráfico 16 - Fomentação do exercício da parentalidade de igual forma para o sexo masculino e o feminino



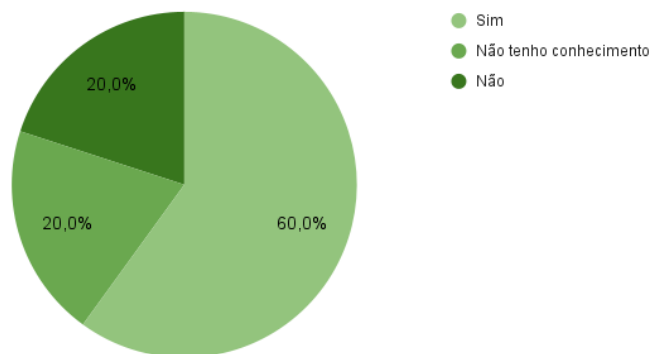
No campo do fomento do exercício da parentalidade de igual forma para o sexo masculino e feminino, as posições são divergentes. Da totalidade, 40% (2) responderam sim, 40% (2) não tem conhecimento e 20% (1) responderam não.

Gráfico 17 - Adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



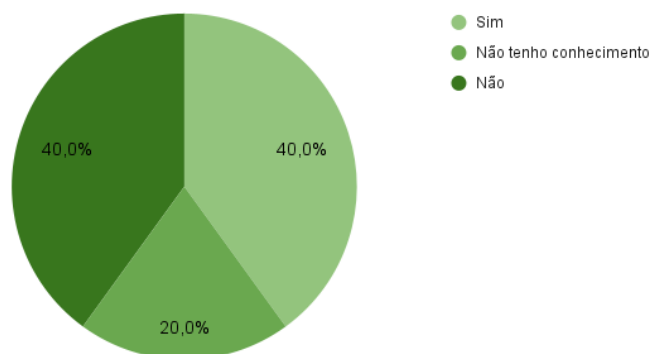
Questionados/as sobre a possibilidade de o Município adaptar o regime e o tipo de horário, de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 80% (4) referem que sim e 20% (1) não tem conhecimento.

Gráfico 18 - Disposição de equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permitam o exercício das suas funções



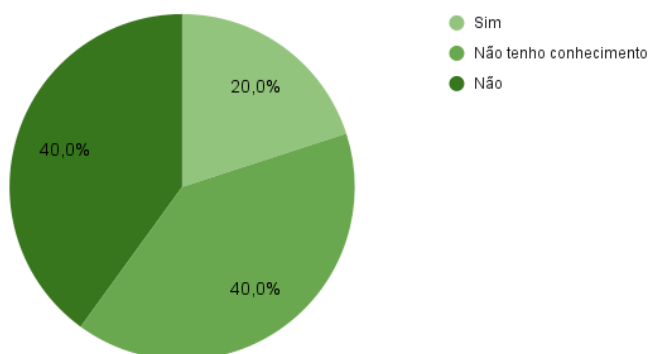
Quanto ao Município dispor de equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade, que permitam o exercício das suas funções, foi referido por 60% (3) dos/as inquiridos/as que dispõe, 20% (1) não tem conhecimento e 20% (1) diz que não dispõe.

Gráfico 19 - Concessão de apoios financeiros e/ou tem protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as



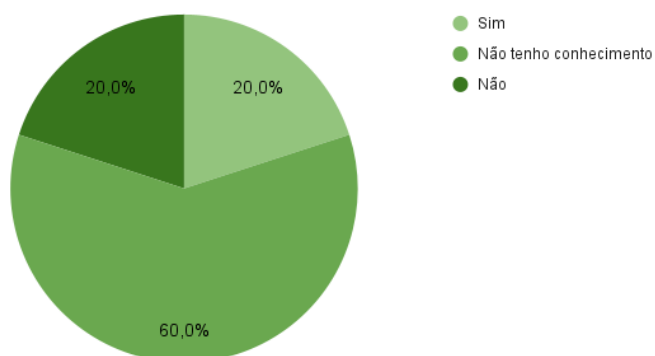
Na questão da concessão de apoios financeiros e/ou existência de protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as, as respostas do executivo e dirigentes são divergentes, 40% (2) responderam sim, 40% (2) responderam não e 20% (1) não tem conhecimento.

Gráfico 20 - Concessão aos/às trabalhadores/as serviços de saúde e bem-estar nas instalações municipais



Na mesma linha dos cuidados de saúde, nomeadamente na cedência de serviços de saúde e bem-estar nas instalações municipais, as respostas são as seguintes: 20% (1) respondeu que disponibiliza, 40% (2) que não tem conhecimento e 40 % (2) responderam que não.

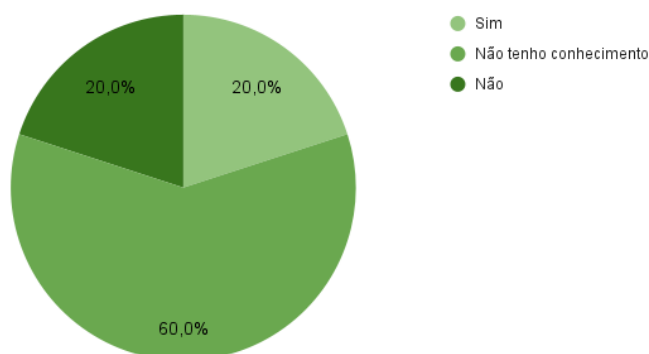
Gráfico 21 - Celebração de protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outros)



Quanto à celebração de protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (como por exemplo, creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outros), apenas 20% (1) refere que existe. Dos restantes, 20% (1) diz que não e 60 % refere não saber.

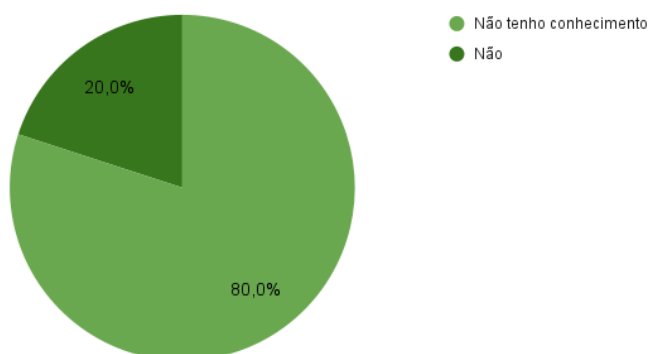
Grupo III: Prevenção e combate à discriminação

Gráfico 22 - Implementação de medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais



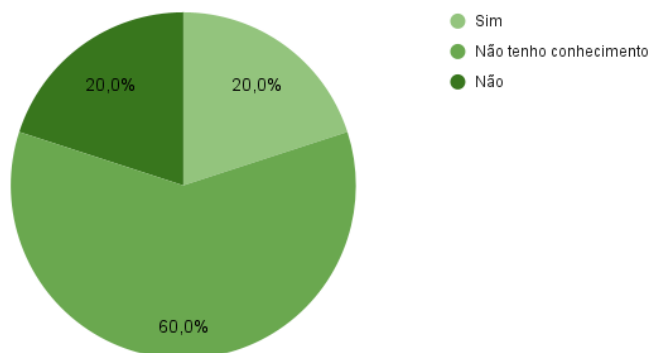
Já se o Município implementa medidas de combate à discriminação, em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais, a maioria das respostas (60%) indica que não há conhecimento, 20% afirma que são implementadas e 20% diz que não implementa.

Gráfico 23 - Ocorrência de situações de discriminação por parte dos/as trabalhadores/as e/ou chefias



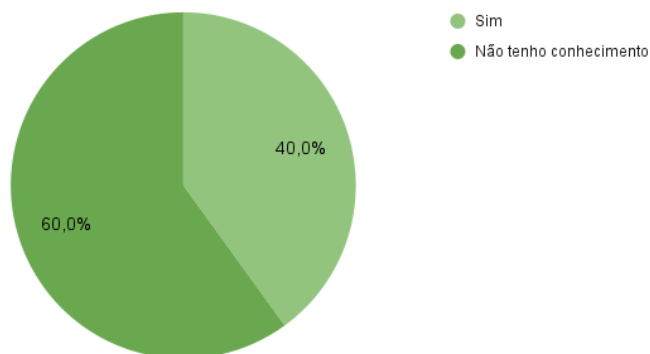
No que diz respeito ao conhecimento da existência de situações de discriminação por parte dos/as trabalhadores/as e/ou chefias, é totalmente expressiva a percentagem de respostas que afirmam não possuir conhecimento de existência de situações de desigualdade e discriminação (80%) face a 20% que afirma nunca ter ocorrido.

Gráfico 24 - Conhecimento da existência de procedimentos específicos para reportar e solver situações de discriminação



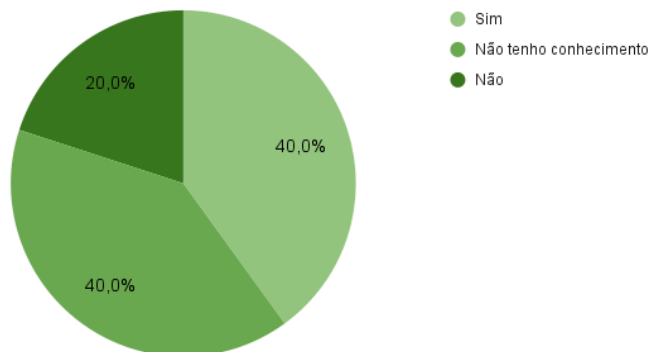
Neste ponto, a maioria dos/as inquiridos/as (60%) afirma não ter conhecimento da existência de procedimentos específicos para reportar e resolver situações de discriminação. No entanto, 20% afirmam que existem e com igual percentagem (20%) dizem que não.

Gráfico 25 - Implementação de políticas, programas ou campanhas de promoção da não discriminação



Relativamente à implementação de políticas, programas ou campanhas de promoção da não discriminação, as posições divergem, 60% não tem conhecimento e 40% referem existir.

Gráfico 26 - Realização de iniciativas de sensibilização sobre questões de igualdade de gênero

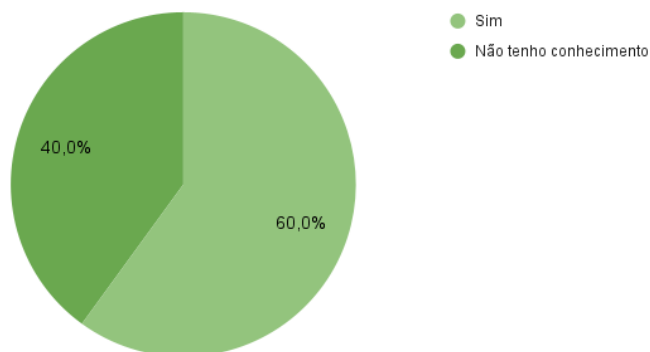


Na questão sobre se o Município realiza iniciativas de sensibilização sobre questões de igualdade de gênero, 40% (2) responderam sim, 40% (2) não tem conhecimento e 20% (1) responderam não.

Inserida neste grupo de questões, a análise relativa à capacidade de as infraestruturas municipais permitirem acessibilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, indica que a totalidade dos/as inquiridos/as considera que sim.

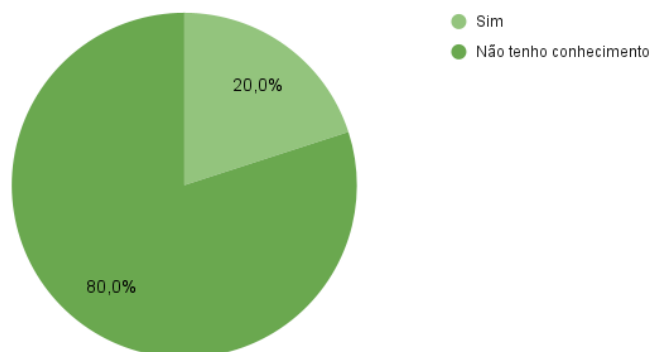
Grupo IV: Prevenção e combate a todas as formas de violência

Gráfico 27 - Implementação de programas, campanhas ou medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência



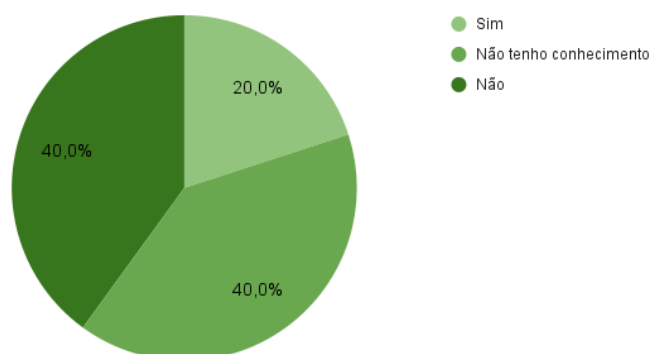
Da observação do gráfico 27, é possível retirar que 60% (3) da amostra considera que o Município implementa programas, campanhas ou medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência, já 40% (2) não tem conhecimento.

Gráfico 28 - Serviços de apoio a vítimas de violência doméstica



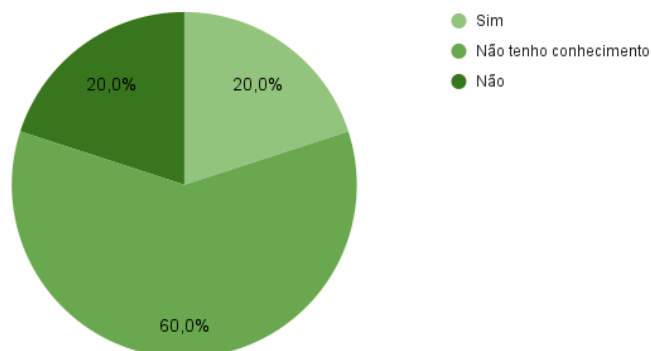
No que concerne à existência de um serviço de apoio a vítimas de violência doméstica apenas 20% afirma existir, 80% não tem conhecimento.

Gráfico 29 - Capacitação de profissionais e adequação de serviços para uma melhor intervenção



Relativamente à aposta, por parte do Município, na capacitação de profissionais e adequação de serviços de modo a melhor intervir, somente 20% (1) responderam afirmativamente, 40% (2) não tem conhecimento e os restantes 40% (2) responderam não.

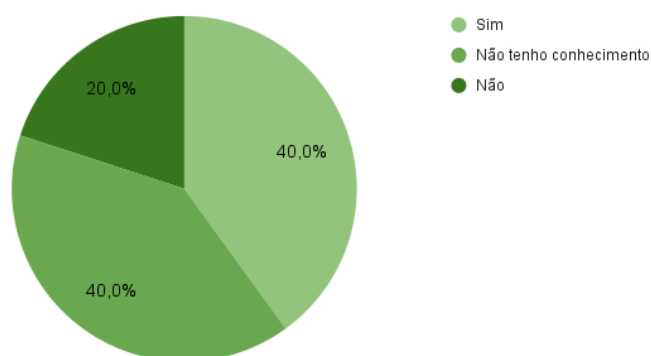
Gráfico 30 - Procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de gênero no local de trabalho



Sobre a existência de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de gênero no local de trabalho é de referir que a maioria (60%) não tem conhecimento, 20% referem que sim e 20% referem que não.

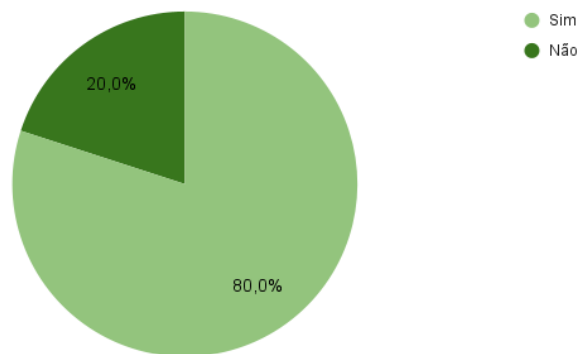
Grupo V: Percepção sobre a igualdade e não discriminação

Gráfico 31 - Tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras) no concelho



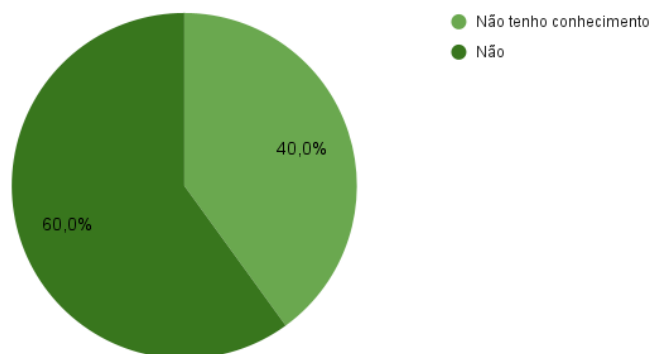
Quando questionados/as acerca da presença de tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras) no concelho, 40% (2) mencionaram que sim, 40% (2) não tem conhecimento e 20% (1) que não.

Gráfico 32 - Existência de situações de desigualdade e discriminação no concelho



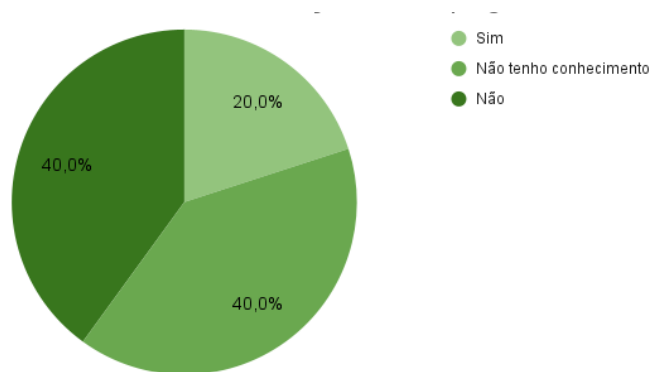
A posição da maioria dos/as inquiridos/as (80%), relativamente à existência de situações de desigualdade e discriminação no concelho, demonstra que continuam a existir situações de desigualdade e discriminação, embora 20% sejam da opinião que não existem.

Gráfico 33 - Sistema de mobilidade e transportes existentes no concelho facilitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



Como evidencia o gráfico anterior, 60% (3) dos/as inquiridos/as consideram que sistema de mobilidade e transportes existentes no concelho não facilitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 40% afirmam não ter conhecimento.

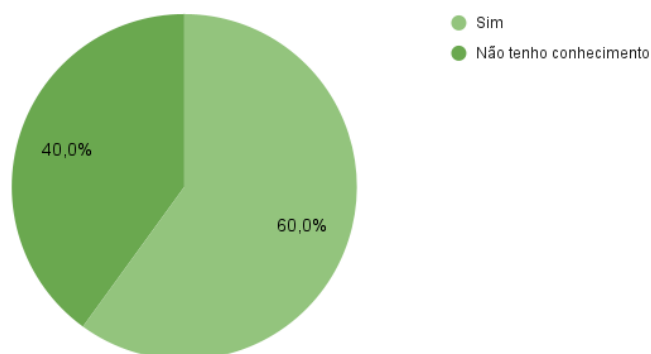
Gráfico 34 - Igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual



Em matéria de igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual, as respostas indicam que apenas 20% (1) afirma que sim, 40% (2) não tem conhecimento e 40% (2) responderam não.

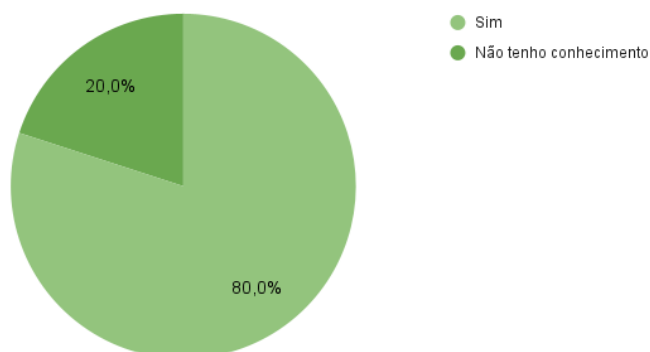
Na perspetiva de todos/as inquiridos/as no concelho existe igualdade no acesso a cuidados de saúde independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência.

Gráfico 35 - Garantia de condições para uma educação livre de estereótipos



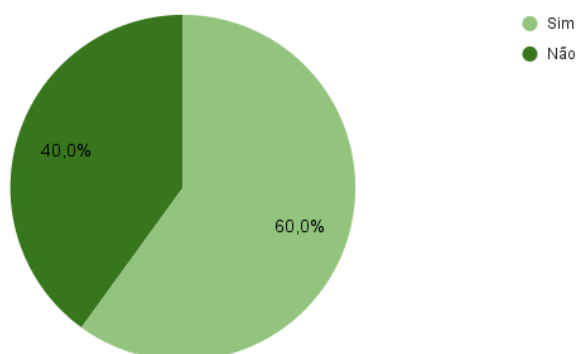
A perceção sobre a garantia de condições para uma educação livre de estereótipos apresenta-se sobre duas visões distintas, por um lado 60% (3) mencionam que estão garantidas, 40% referem não ter conhecimento.

Gráfico 36 - Desenvolvimento de iniciativas de combate ao abandono e o insucesso escolar no concelho



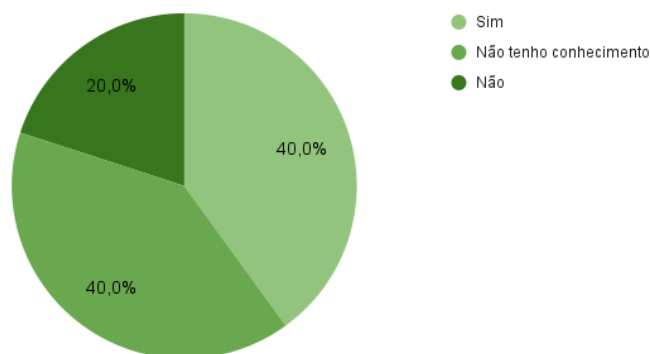
Neste tópico, a esmagadora maioria (80%) referiu que no concelho são desenvolvidas iniciativas de combate ao abandono e o insucesso escolar, apenas 20% (1) não tem conhecimento.

Gráfico 37 - Espaço público acessível a todas/os, cuidado e sinalizado



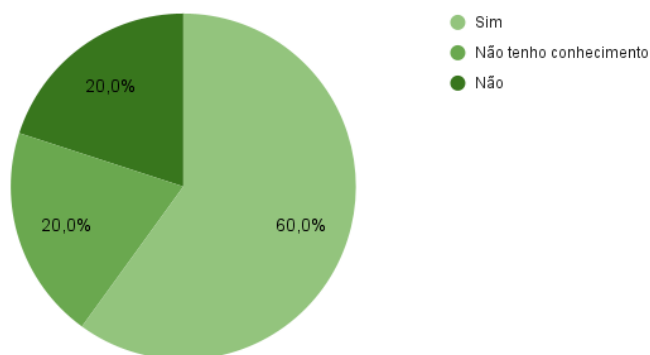
Relativamente aos espaços públicos do concelho serem acessíveis a todos/as e estarem devidamente cuidados e sinalizados, 60% (3) considera que sim e 40% (2) que não.

Gráfico 38 - Incentivos à participação das mulheres na vida política



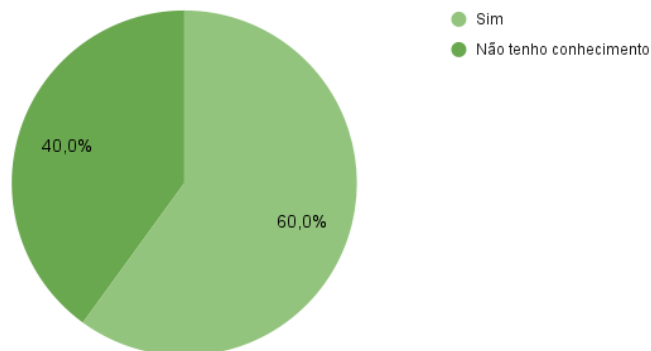
Sobre a existência de incentivos à participação das mulheres na vida política local, o gráfico acima, indica que para 40% (2) há, 40% (2) não tem conhecimento e para 20% (2) não.

Gráfico 39 - Existência de iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho para mobilizar uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e não discriminação



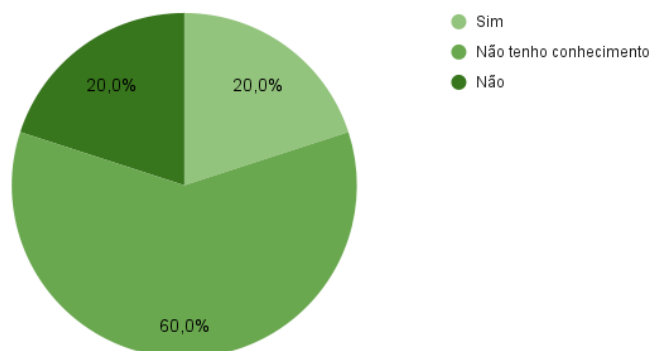
Em relação ao facto de as iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho mobilizarem uma maior consciência coletiva, no domínio da igualdade e não discriminação, a maioria dos/das inquiridos/as (60%) são da opinião que sim, 20% não tem conhecimento e 20% refere que não.

Gráfico 40 - Prática desportiva incentivada de igual forma para mulheres e homens



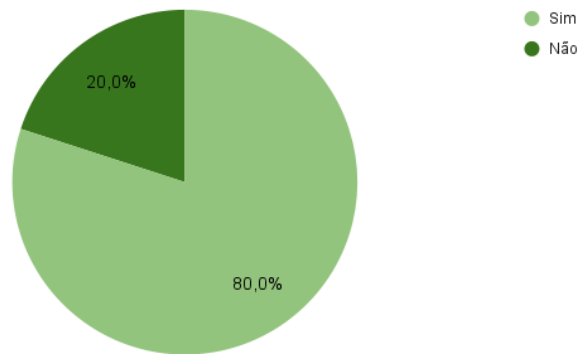
Quando questionados/as sobre se a prática desportiva ser incentivada de igual forma para mulheres e homens, o posicionamento divide-se, por um lado 60% afirma que sim, por outro, 40% afirma não ter conhecimento.

Gráfico 41 - Iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e mundo digital



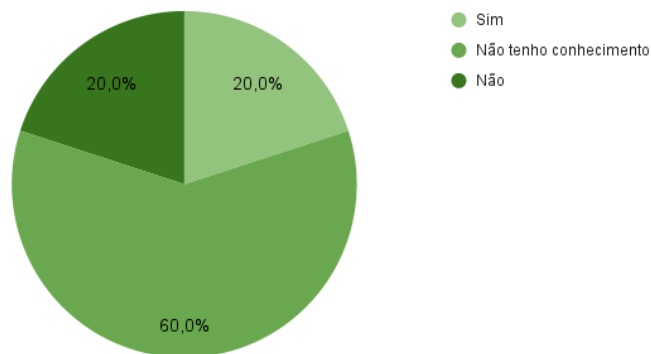
A resposta à questão do desenvolvimento de iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e mundo digital revela que nesta matéria, a maioria não tem conhecimento (60%), existindo apenas 20% a dar uma resposta positiva.

Gráfico 42 - Existência de serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade adequados às suas necessidades



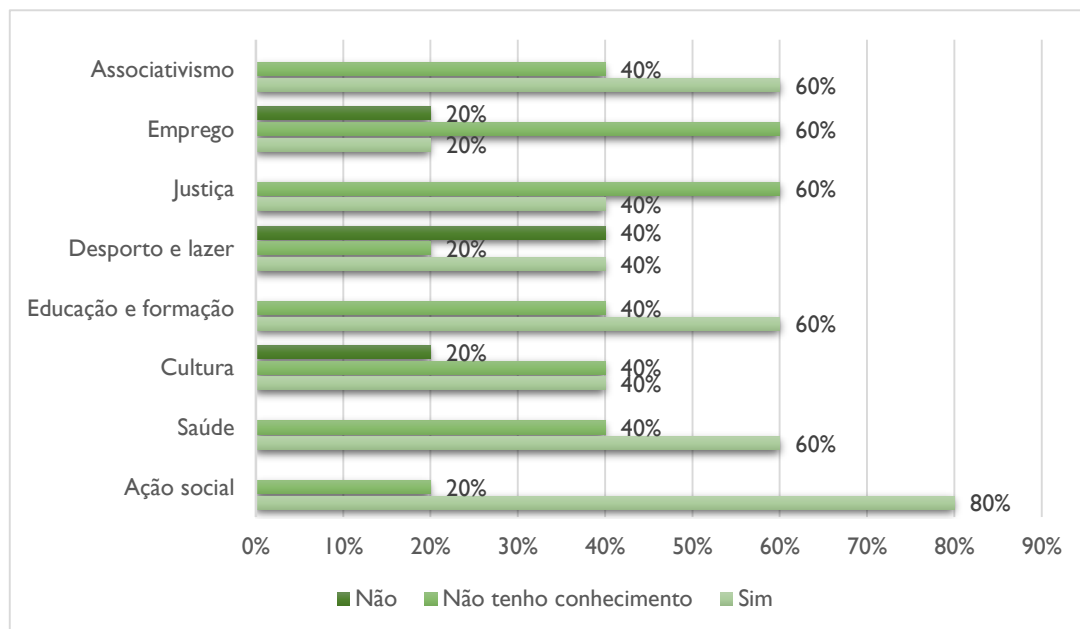
No que respeita à existência de serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade, a maioria, 80% (40), respondeu que sim, apenas 20% (1) referiu que não.

Gráfico 43 - Existência de serviços de apoio adequados para o acolhimento e integração de migrantes no concelho



Inquiridos/as sobre a existência de serviços de apoio adequados para o acolhimento e integração de migrantes, os dados estatísticos revelam o desconhecimento por parte da maioria dos/as inquiridos/as (60%), 20% confirma existir e 20% dizem que não existem.

Gráfico 44 - Presença dos princípios da igualdade e não discriminação nas áreas: ação social, saúde, cultura, educação e formação, desporto e lazer, justiça, emprego e associativismo



A análise do gráfico anterior, permite extrair que na área da ação social, 80% (4) dos/as inquiridos/as afirmam que os princípios da igualdade e não discriminação estão presentes, no entanto 20% (1) não têm conhecimento.

Na área da saúde, a maioria (60%) dos/as inquiridos/as revelam que sim, valor muito próximo dos/as que não têm conhecimento.

No que respeita área da cultura, 40% (2) consideram que tem presente os princípios da igualdade e não discriminação, 40% (2) não tem conhecimento e 20% (1) diz que não está presente.

Ao nível da educação e formação, as respostas mostram que para 60% (3) os princípios da igualdade e não discriminação estão presentes, já 40% (2) não têm conhecimento.

Na mesma linha da integração dos princípios da igualdade e não discriminação desta vez, na área do desporto e lazer, o posicionamento é díspar. 40% (2) mencionam que sim, 40% (2) referem não e 20% não tem conhecimento.

A maioria da amostra inquirida (60%) não tem conhecimento relativo à presença do princípio da igualdade e não discriminação na área da justiça, somente 20% afirma que sim.

Na área do emprego, 60% (3) não tem conhecimento sobre a comparência dos princípios de igualdade e não discriminação, as restantes respostas indicam que para 20% (1) está presente e para 20% (1) não está presente.

Segundo 60% (3) dos/as inquiridos/as os princípios da igualdade e não discriminação estão integrados nas práticas do associativismo local, os restantes 40% (2) não têm conhecimento.

Sugestões para promover a igualdade e não discriminação no Município:

- Envolver os cidadãos;
- Sensibilizar;
- Executar uma promoção ativa, transversal, com objetivos e medidas, com penalizações para os incumprimentos intoleráveis;
- Cumprir e fazer cumprir com deveres e direitos estipulados nas leis e na constituição;
- Utilizar linguagem inclusiva;
- Elaborar um plano de formação de dirigentes;
- Programação cultural.

Sugestões para promover a igualdade e não discriminação no concelho de Armamar:

- Realizar ações de formação;
- Sensibilizar num âmbito mais alargado;
- Executar uma promoção ativa, transversal, com objetivos e medidas, com penalizações para os incumprimentos intoleráveis;
- Promover o debate com a participação de pessoas com sensibilidade para o assunto;
- Criar um Centro Local de Apoio aos Migrantes e implementar o Balcão da Inclusão.

4.6 Inquérito dirigido aos/às trabalhadores/as do Município

Grupo I: Caracterização pessoal

Gráfico 45 - Sexo dos/as trabalhadores/as

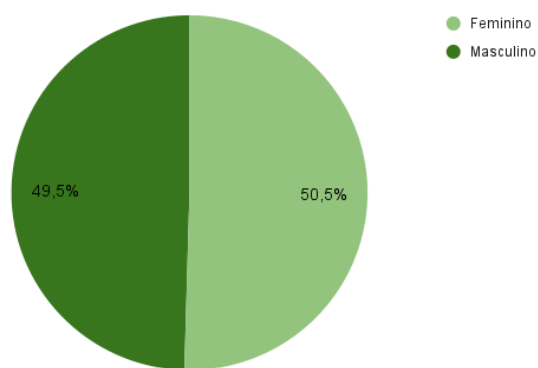
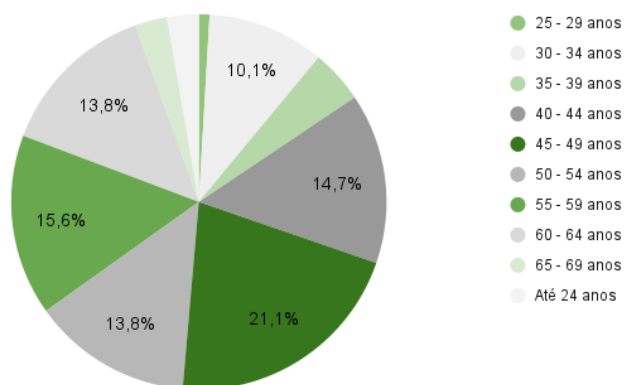


Gráfico 46 - Idade dos/as trabalhadores/as

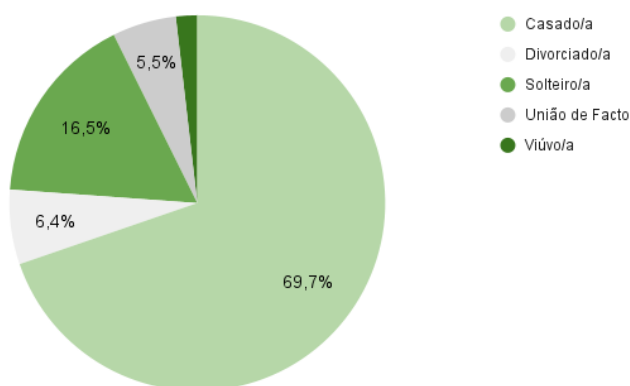


Responderam ao inquérito 109 trabalhadores/as do Município, todos/as de nacionalidade portuguesa, correspondendo a uma taxa de resposta na ordem dos 53,7%. Da totalidade das respostas obtidas, 50,5% (55) são do sexo feminino, percentagem muito próxima das respostas do sexo masculino, 49,5% (54).

Embora estejam todas as faixas etárias representadas, a maioria (21,1%) enquadram-se na idade compreendida entre os 45-49 anos e com menor representatividade na faixa etária dos 25-29 (0,9%).

No que concerne às habilitações literárias, a maior percentagem dos/as participantes 40,4% (44) possui o ensino secundário, no entanto o inquérito abrangeu trabalhadores/as com os diferentes níveis de escolaridade.

Gráfico 47 - Estado civil dos/as trabalhadores/as

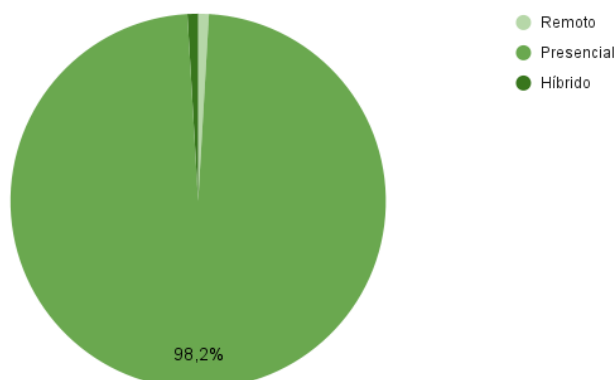


Em relação ao estado civil dos/as trabalhadores/as, mais de metade, 69,7% (76) referem estar casados/as. Dos/as restantes trabalhadores/as, 16,5% (18) têm estado civil de solteiro/a, 6,4% (7) têm estado civil de divorciado/a, 5,5% (6) vivem em união de facto e 1,8% (2) são viúvos/as.

É de salientar que uma grande parte das respostas aos inquéritos foram facultadas por trabalhadores/as a exercer a carreira de assistentes operacionais, 48,6% (53), seguida das respostas dadas por técnicos/as superiores, 22% (24), e de assistentes técnicos/as 17,4% (19). Entre os quais, 49,5% exercem a sua atividade há 21 ou mais anos, seguido dos/as que têm um tempo de serviço de 11 a 20 anos (25,7%), os de 6 a 10 anos (10,1%), os de 1 a 5 anos (10,1%) e com relação contratual mais recente, inferior a 1 ano, apenas 4,6%.

As respostas ao inquérito foram sobretudo de trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (88,1%), não obstante também responderam trabalhadores/as com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, recibos verdes e contrato emprego-inserção.

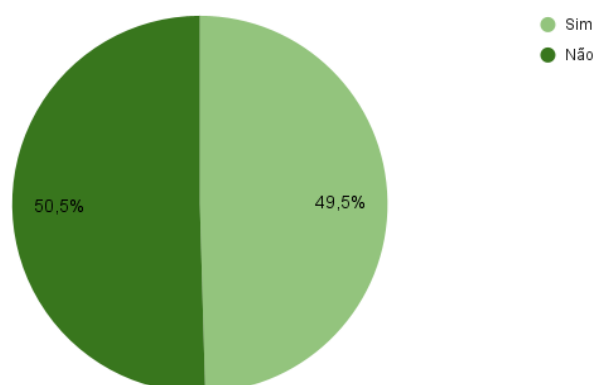
Gráfico 48 - Regime de trabalho



A esmagadora percentagem dos/as inquiridos/as (98,2%) trabalha num regime de trabalho presencial, contrariando uma reduzida percentagem que trabalham num regime remoto e híbrido, 0,9%.

Quanto ao tipo de horário praticado pelos/as trabalhadores/as que responderam ao inquérito, 71,6% (78) refere ter um horário rígido, 13,8% (15) praticam um horário em jornada contínua, 6,4 (7) têm horário flexível, 3,7% (4) trabalham por turnos e 3,7% (4) têm isenção de horário.

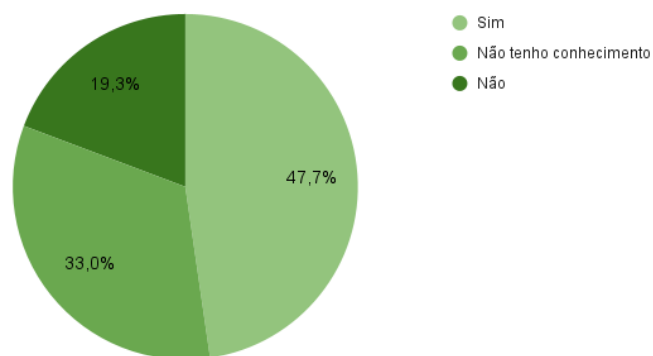
Gráfico 49 - Dependentes a cargo



Curiosamente, dos trabalhadores/as inquiridos/as 49,5% (54) têm dependentes a cargo e 50,5% (55) não tem. Dos que têm, a maioria (49,1%) tem apenas 1 dependente a seu cargo, seguido de 43,6% que têm 2 dependentes, com menor representatividade estão os que têm 3 dependentes (3,6%).

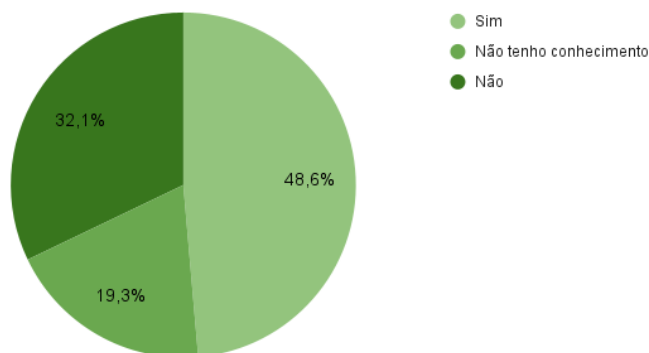
Grupo II: Estratégia, missão e valores

Gráfico 50 - Consideração da igualdade entre mulheres e homens enquanto prioridade



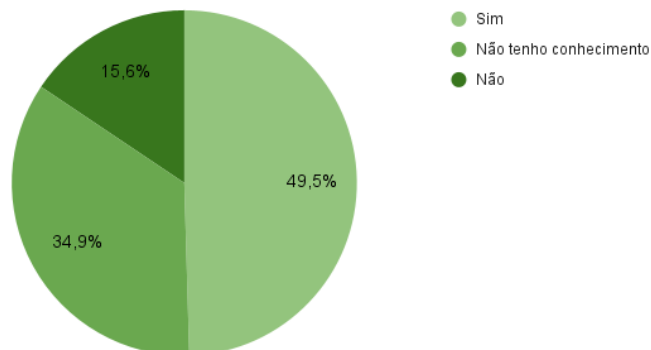
Nesta matéria específica, quase metade dos/as trabalhadores/as (47,7%), assinalaram que o Município considera a igualdade e não discriminação uma prioridade. No entanto, uma grande percentagem (33%) não tem conhecimento e 19,3% afirmam que estes princípios não são considerados prioritários.

Gráfico 51 - Igualdade de oportunidades na nomeação para cargos de chefia



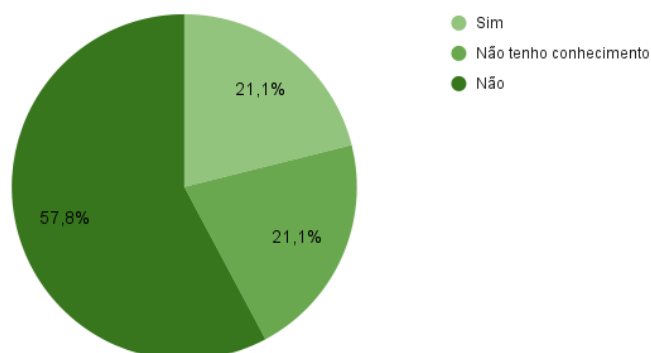
No referente à igualdade de oportunidades na nomeação para cargos de chefia, independentemente do sexo, os dados revelam que para 48,6% (53) existe igualdade, 32,1% (35) não concorda e 19,3% não tem conhecimento.

Gráfico 52 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo nos critérios e procedimentos de seleção e recrutamento dos recursos humanos



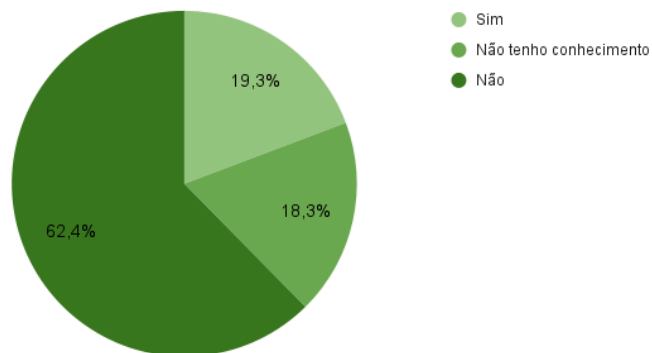
Em relação à presença do princípio da igualdade e não discriminação, em função do sexo, nos critérios e procedimentos de seleção e recrutamento dos recursos humanos, 49,5% (54) indica que é tido em conta, contrastando com 34,9% (38) que não tem conhecimento e 15,6% (17) que considera não estarem presentes estes princípios.

Gráfico 53 - Incentivo à apresentação de sugestões que promovam a igualdade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na parentalidade



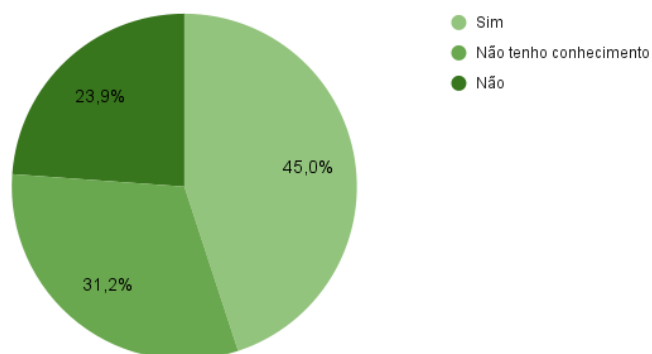
Com base no gráfico anterior é possível verificar que na opinião de 57,8% (63) dos/as trabalhadores/as o Município não incentiva à apresentação de sugestões para promover a igualdade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na parentalidade. Contrariamente, 21,1% (23) considera existir incentivo e a mesma percentagem de trabalhadores/as demonstra desconhecimento.

Gráfico 54 - Avaliação do grau de satisfação do clima organizacional



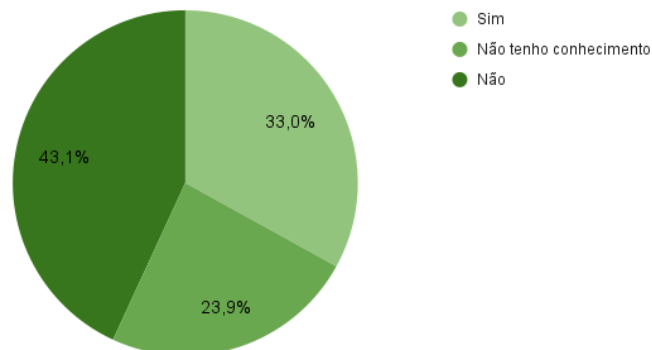
Quando questionados/as sobre se o Município avalia o grau de satisfação do clima organizacional, 62,4% (68) dos/as inquiridos/as respondeu que não é avaliado, 19,3% (21) alega que é avaliado e 18,3% (20) não tem conhecimento.

Gráfico 55 - Avaliação igualitária do desempenho dos/as trabalhadores/as



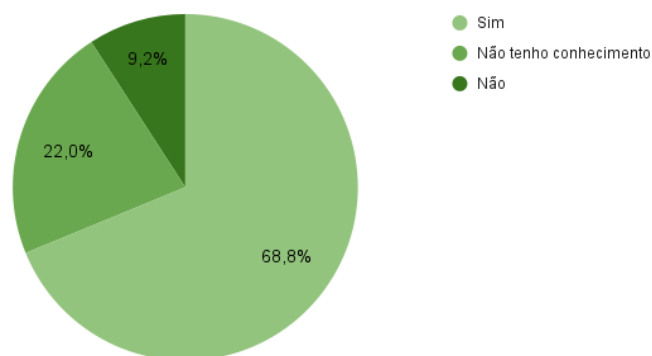
Na perspectiva de 45% (49) dos/as trabalhadores/as, a avaliação do desempenho (SIADAP) é realizada de igual forma independentemente do sexo, contudo 31,2% demonstra não ter conhecimento e 23,9% (26) afirma que não há igualdade na avaliação.

Gráfico 56 - Reconhecimento das competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) nos processos de promoção e progressão na carreira



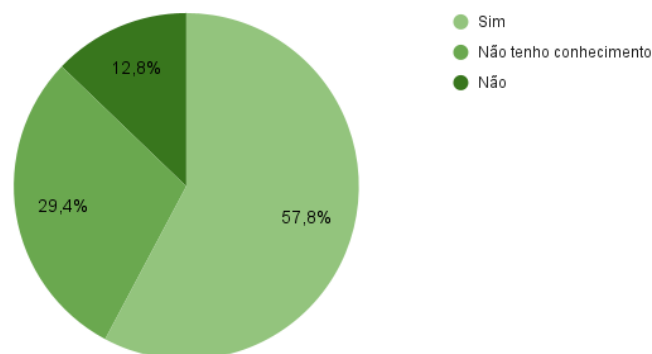
No caso do reconhecimento das competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) nos processos de promoção e progressão na carreira, a perceção de 43,1% (47) é que não existe, 33% (36) refere que há reconhecimento e 23,9% (26) não tem conhecimento.

Gráfico 57 - Igualdade na remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as



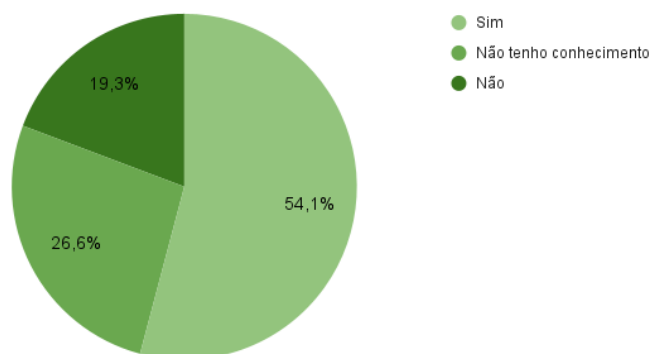
Do ponto de vista de 68,8% (75) da amostra inquirida, na fixação do contrato de trabalho, a remuneração base mensal dos/as trabalhadores é igual, independentemente do sexo, uma percentagem significativa (9,2%) refere que não há igualdade e 22% (24) mostram desconhecimento.

Gráfico 58 - Fomento do exercício da parentalidade de igual modo para o sexo masculino e feminino



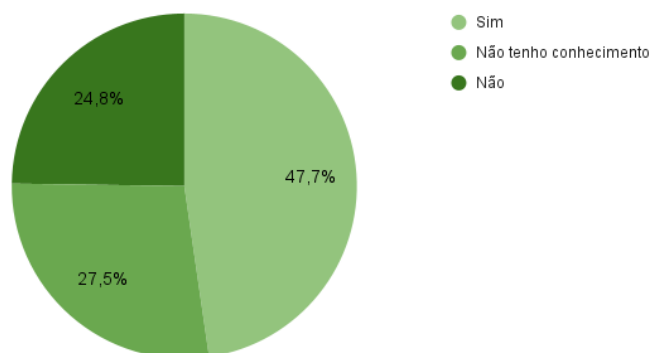
Atentando o fomento do exercício da parentalidade de igual modo para o sexo masculino e feminino é possível aferir que mais de metade das respostas, 57,8% (63) são positivas, contrastando com 29,4% (32) que indicam não ter conhecimento e 12,8% (14) são negativas.

Gráfico 59 - Adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



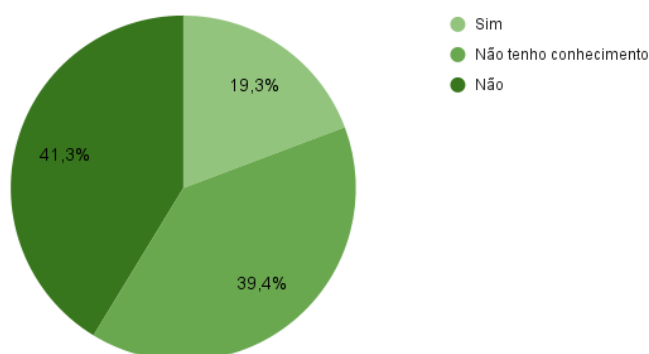
Segundo 54,1% (59) dos/as inquiridos/as o Município permite a adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário, de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Na perspetiva de 19,3% (19,3%) não permite e 26,6% (29) não têm conhecimento.

Gráfico 60 - Existência de apoios financeiros e/ou protocolos com serviços de saúde para apoiar trabalhadores/as



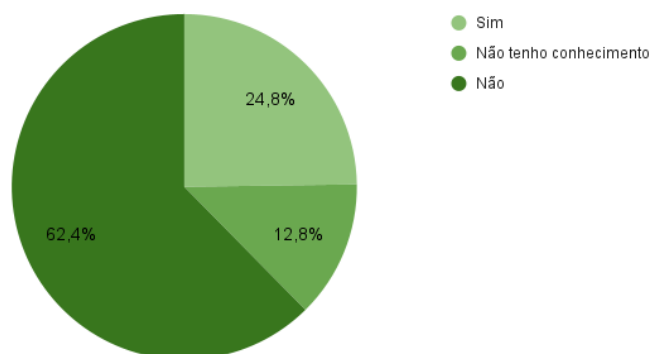
No que concerne à existência de apoios financeiros e/ou protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores, 47,7% (52) afirmam existir, 27,5% (30) não têm conhecimento e 24,8% (27) assinalaram que não existem.

Gráfico 61 - Celebração de protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outros)



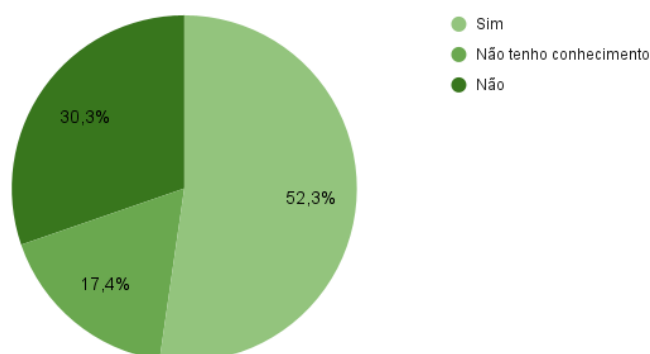
Na menção se o Município celebra protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outros), as opções “não” e “não tenho conhecimento” têm uma percentagem de resposta muito aproximada (41,3% e 39,4%, respetivamente), contrapondo a 19,3% que responderam “sim”.

Gráfico 62 - Concessão aos/as trabalhadores de serviços de saúde e bem-estar nas instalações municipais



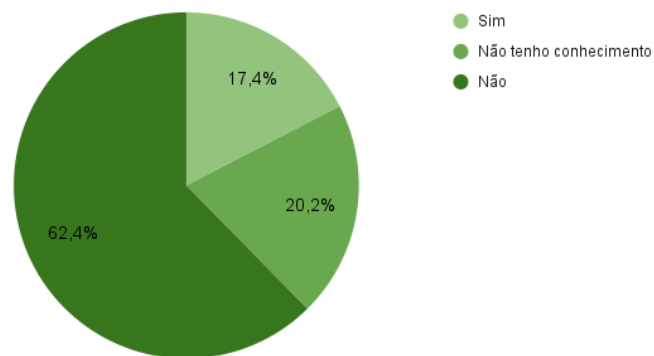
Neste ponto é expressiva a percentagem de trabalhadores/as (62,4%) que assinalaram a falta de serviços de saúde e bem-estar nas instalações municipais, 24,8% referem que são concedidos e 12,8% não têm conhecimento.

Gráfico 63 - Equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permitam o exercício das suas funções



Com base no gráfico anterior é possível constatar que para 52,3% (57) dos/as inquiridos/as o Município dispõe de equipamentos que permitem as pessoas com deficiência e/ou incapacidade executar as suas funções. No entanto, 30,3% (33) alegam que não existem e 17,4% (19) não têm conhecimento.

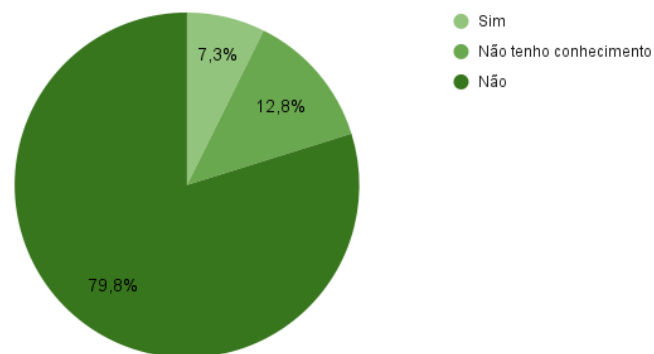
Gráfico 64 - Ações de formação relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação



No que toca a ações de formação, no âmbito da temática em estudo, a maioria das respostas (62,4%) constata que não são fomentadas pelo Município, apenas 17,4% referem que são promovidas e 20,2% não tem conhecimento.

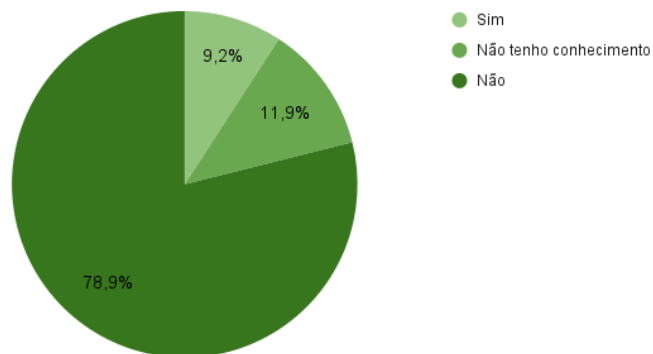
Grupo III: Prevenção e combate à discriminação

Gráfico 65 - Conhecimento de situações de discriminação entre trabalhadores/as provocadas por questões étnicas, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual



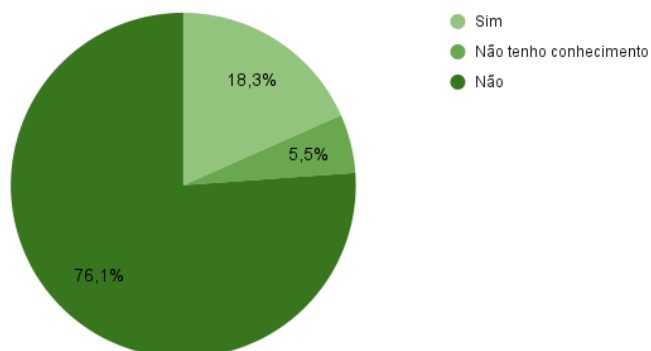
Da observação do gráfico é possível aferir que apenas 7,3% (8) afirmam ter tido contacto com situações de discriminação entre trabalhadores/as provocadas por questões étnicas, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual, dos restantes 79,8% referem que não tiveram contacto e 12,8% (14) disseram que não têm conhecimento.

Gráfico 66 - Conhecimento de situações de discriminação por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual



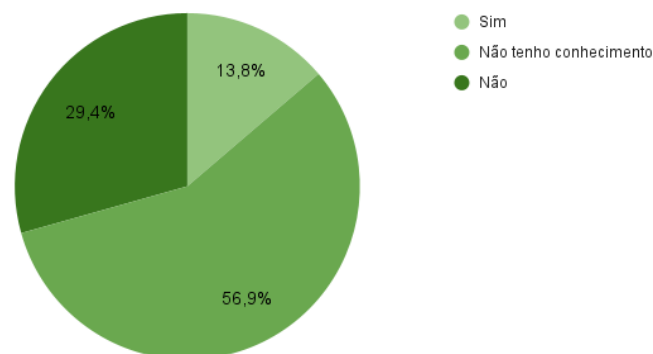
À semelhança da resposta anterior, a maioria dos/as inquiridos/as (78,9%) revelam que não tiveram contacto com situações de discriminação por parte da direção ou chefia, contudo 9,2% (10) alegam que já tiveram contacto e os sobrantes 11,9% (13) não têm conhecimento.

Gráfico 67 - Discriminado/a por parte de outros/as trabalhadores/as ou chefias



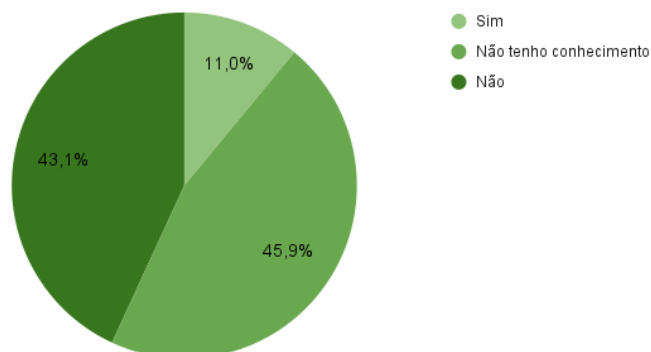
Relativamente à pergunta “Já foi alvo de discriminação por parte de outros/as trabalhadores/as ou chefias”, 76,1% (83) refere que não foram alvo de discriminação, no entanto 18,3% (20) dos/as respondentes constatarem que sim e 5,5% (6) responderam que não têm conhecimento, o que pode significar que não querem responder a esta questão. É de salientar que dos/as que responderam sim, 12 foram mulheres e 8 foram homens.

Gráfico 68 - Existência de procedimentos para reportar e resolver situações de discriminação



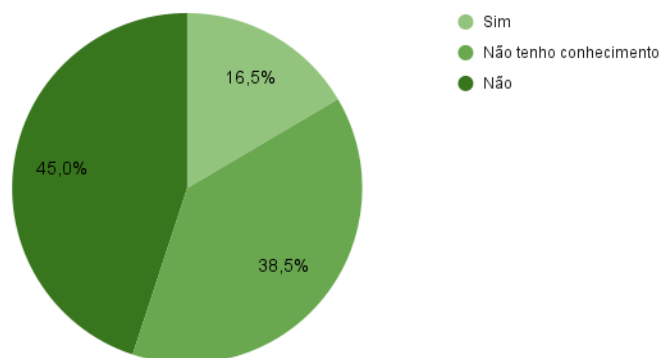
Quanto à existência de procedimentos para reportar e resolver situações de discriminação, a maioria, 56,9% (62) não tem conhecimento, 29,4% (32) constatam que não existe e 13,8% afirmam que sim.

Gráfico 69 - Implementação de políticas, programas ou campanhas de promoção da não discriminação



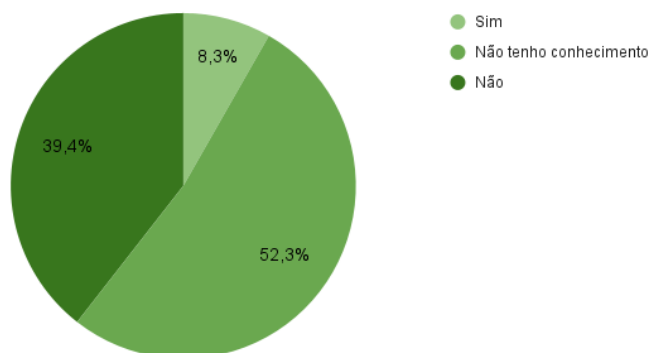
As posições assumidas pelos/as inquiridos/as face a esta questão demonstram que a maioria 45,9% (50) não têm conhecimento da existência de políticas, programas ou campanhas de promoção da não discriminação, com valores aproximados 43,1% (47) trabalhadores/as indicaram que não existem, sendo essa existência referida apenas por 11% (12).

Gráfico 70 - Desenvolvimento de iniciativas de sensibilização sobre questões de igualdade de género e não discriminação



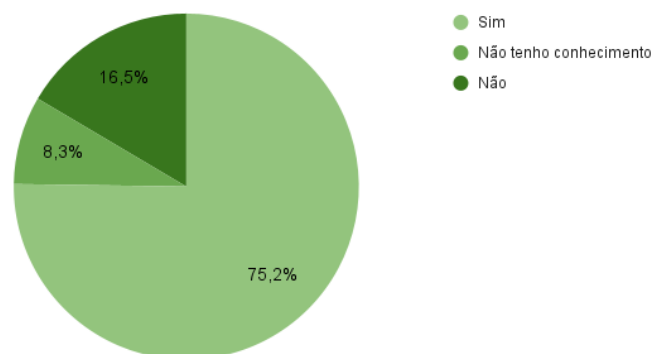
Inquiridos/as sobre se o Município desenvolve iniciativas de sensibilização sobre questões de igualdade de género e não discriminação, os dados revelam que para 45% (49) não são desenvolvidas iniciativas, 38,5% (42) não têm conhecimento e 16,5% (18) mencionaram que são desenvolvidas.

Gráfico 71 - Conhecimento de existência de medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais



Na menção à existência de medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, a maioria dos posicionamentos (52,3%) indica o desconhecimento por parte dos/as inquiridos/as, já 39,4% afirma não existir e 8,3% referem que existem.

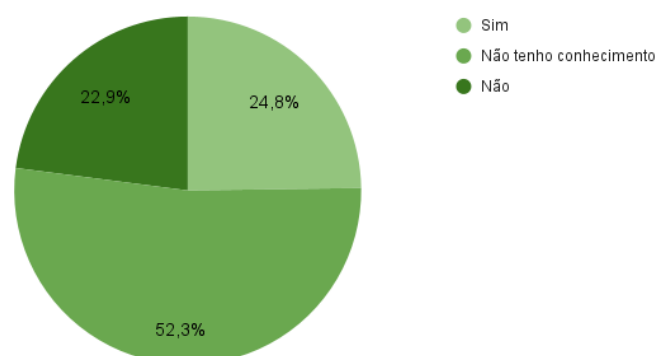
Gráfico 72 - Equipamentos municipais permitem a acessibilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade



Na abordagem à capacidade de os equipamentos municipais permitirem a acessibilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade, os resultados mostram que na opinião da maioria dos/as trabalhadores/as (75,2%) permitem, contudo 16,5% consideram que não e 8,3% não têm conhecimento.

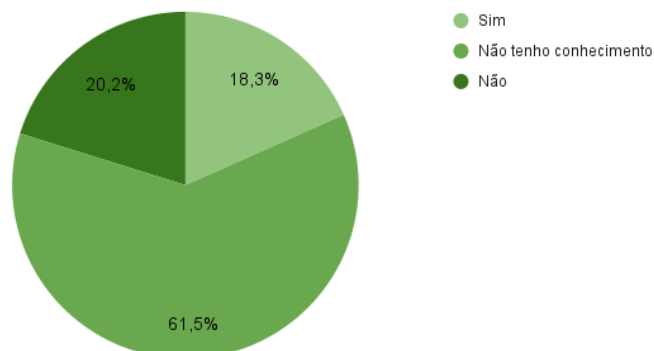
Grupo IV: Prevenção e combate a todas as formas de violência

Gráfico 73 - Implementação de programas, campanhas e/ou medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência



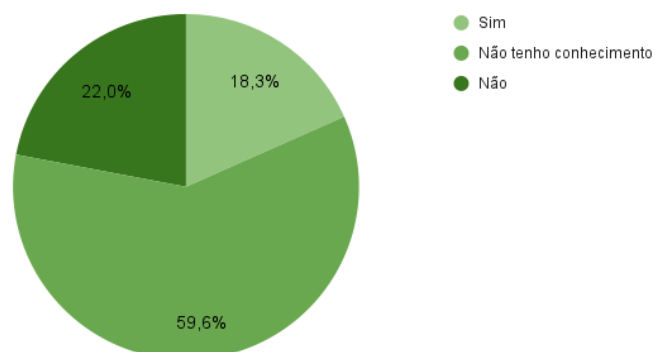
Uma percentagem considerável da amostra, 52,3% (57) não tem conhecimento se o Município implementa programas, campanhas e/ou medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência. No entanto, 24,8% (27) refere que implementa e 22,9% (25) menciona que não.

Gráfico 74 - Qualificação de profissionais nesta área



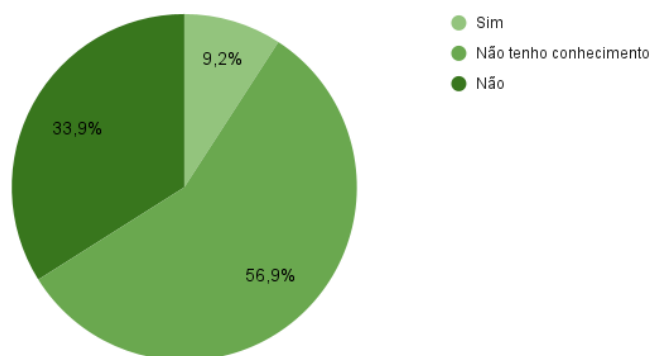
Relativamente à questão se o Município capacita profissionais na área da violência constata-se que prevalece a resposta “não tenho conhecimento”, assinalada por 61,5% (67) trabalhadores/as, os restantes 20,2% (22) indicam que não, enquanto 18,3% (20) indicam que sim.

Gráfico 75 - Existência de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de género no trabalho



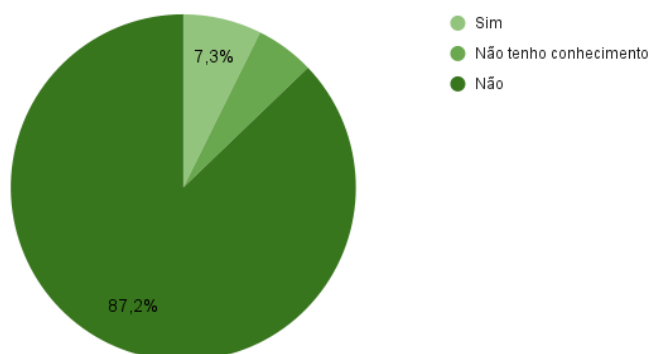
Da análise do gráfico anterior pode extrair-se que, 59,6% (65) dos/as inquiridos/as, desconhecem a existência de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de género no trabalho, 18,3% (20) dos/as respondentes afirmam que existem e 22% (24) afirmam que não.

Gráfico 76 - Conhecimento da existência de situações de assédio moral ou sexual no Município



No que se refere ao conhecimento da existência de situações de assédio moral ou sexual no Município, a maioria 56,9% (62) não tem conhecimento, 33,9% (37) afirma não existir e 9,2% (10) afirma ter conhecimento de situações.

Gráfico 77 - Trabalhadores/as vítimas de violência ou assédio no local de trabalho



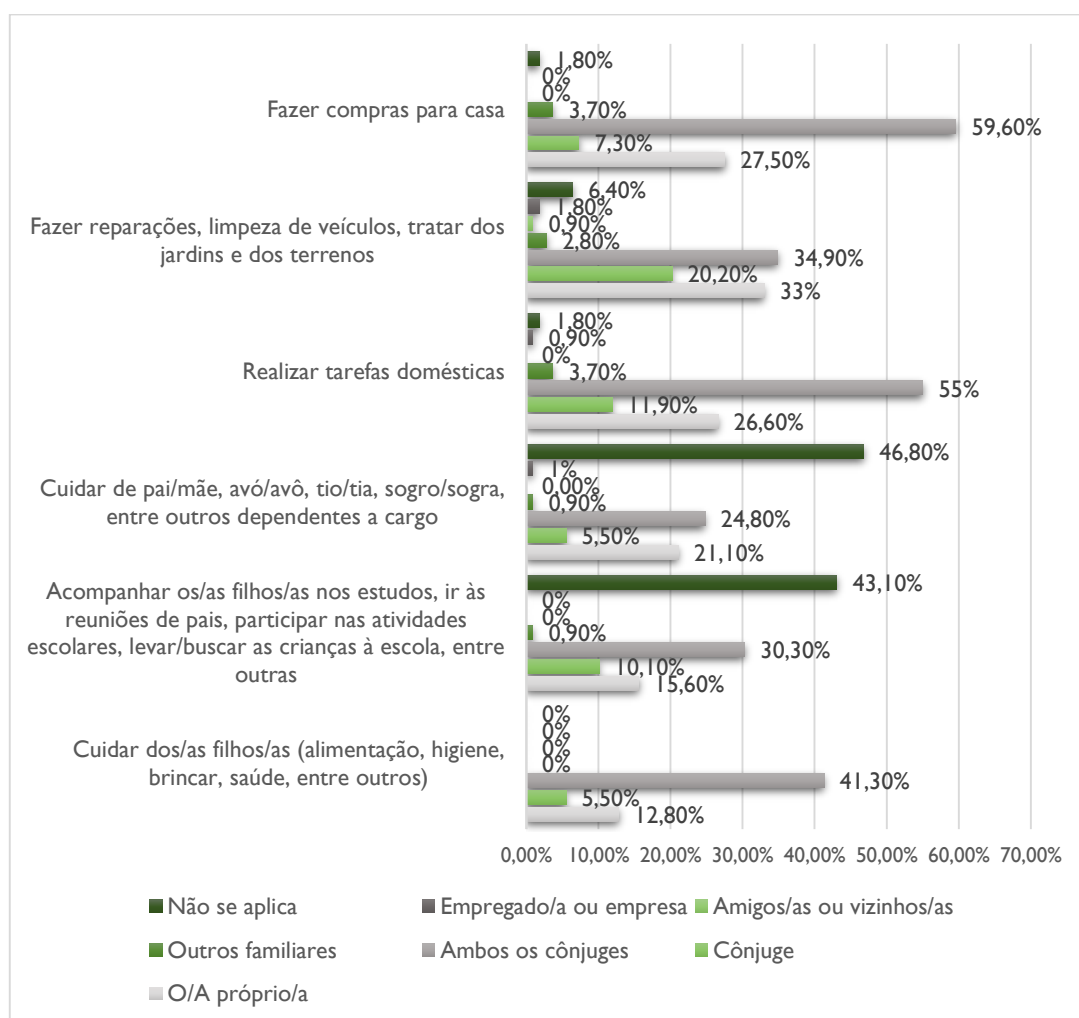
Quando questionados/as sobre se os trabalhadores/as já foram alvo de violência ou assédio no seu local de trabalho, a maioria (87,2%) respondeu que não, contudo houve trabalhadores/as a referir que sim (7,3%), sendo que foram todas as respostas do sexo feminino. A resposta “não tenho conhecimento”, dada por 5,5% dos/as inquiridos/as, pode indicar o receio de dar uma resposta.

Grupo V: Gestão de tempo na esfera pessoal e familiar

No inquérito foram apresentadas diversas tarefas associadas à esfera pessoal e familiar, sendo pedido a que cada inquirido/a se posicionasse mediante quem as realiza com maior frequência.

Esses dados podem ser observados no gráfico que se segue.

Gráfico 78 - Realização das tarefas domésticas



Ao analisar o gráfico é possível verificar que a maioria das tarefas são realizadas por ambos os cônjuges. Sendo que, ao analisar os dados desagregados por sexo, a opção “A/O próprio” tem maior expressividade nas tarefas cuidar de pai/mãe, avó/avô, tio/tia, sogro/sogra, entre outros dependentes a cargo” e “fazer reparações, limpeza de veículos, tratar dos jardins e dos terrenos.” Enquanto a tarefa de cuidadora é sobretudo atribuída às mulheres, com 32,7% de mulheres a responder “a própria” (tabela 6), a tarefa de fazer

reparações, limpeza de veículos, tratar dos jardins e dos terrenos é realizada sobretudo por homens, com 50% de homens a responder “o próprio” (tabela 7).

Tabela 6 - Realização da tarefa “Cuidar de pai/mãe, avó/avô, tio/tia, sogro/sogra, entre outros dependentes a cargo”, por sexo

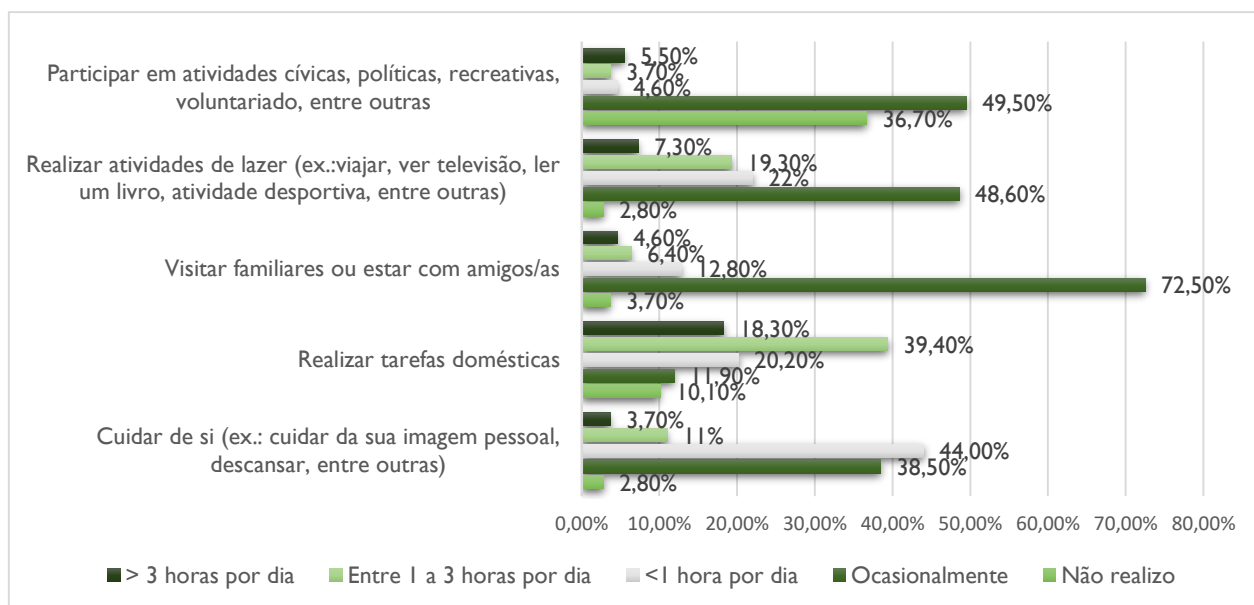
Cuidar de pai/mãe, avó/avô, tio/tia, sogro/sogra, entre outros dependentes a cargo							
	O/A próprio/a	Cônjuge	Ambos os cônjuges	Outros familiares	Amigos/as ou vizinhos/as	Empregado/a ou empresa	Não se aplica
Homens	9,3%	7,4%	29,6%	0%	0%	1,9%	51,9%
Mulheres	32,7%	3,6%	20%	1,8%	0%	0%	41,8%

Tabela 7 - Realização da tarefa “Fazer reparações, limpeza de veículos, tratar dos jardins e dos terrenos”, por sexo

Fazer reparações, limpeza de veículos, tratar dos jardins e dos terrenos							
	O/A próprio/a	Cônjuge	Ambos os cônjuges	Outros familiares	Amigos/as ou vizinhos/as	Empregado/a ou empresa	Não se aplica
Homens	50%	5,6%	35,2%	0%	1,9%	0%	5,6%
Mulheres	16,4%	34,5%	34,5%	3,6%	0%	3,6%	7,3%

Segundo Perista (2014) mulheres e homens atribuem diferentes valores e sentidos ao tempo, dependendo das responsabilidades, recursos, posições e estatutos. Conhecer a duração do tempo que mulheres e homens usam na realização das suas tarefas diárias é importante para a execução de políticas públicas que eliminem estereótipos relacionados com a determinação de papéis sociais desiguais, em que as mulheres são restringidas ao espaço privado e os homens ao espaço público.

Gráfico 79 - Frequência da realização de tarefas



Relativamente à frequência com que os/as inquiridos/as realizam as tarefas mencionadas no gráfico 79, é possível identificar que na tarefa “cuidar de si (ex.: cuidar da sua imagem pessoal, descansar, entre outras)”, 44% (48) responderam menos de uma hora por dia e 38,5% (42) ocasionalmente, o que se pode traduzir que os/as trabalhadores/as dedicam pouco tempo a cuidarem-se. Já na “realização de tarefas domésticas”, a maioria dos/as inquiridos/as (39,4%) indicou que demora entre 1 a 3 horas por dia. Nas restantes tarefas, os/as trabalhadores/as assinalaram que realizam ocasionalmente.

É de destacar que relativamente à participação em atividades cívicas, políticas, recreativas, voluntariado, entre outras, uma grande parte dos/as participantes (36,7%) assinalaram “não realizo” o que demonstra uma fraca participação neste tipo de atividades.

Tabela 8 - Frequência da realização da tarefa “Cuidar de si (ex.: cuidar da sua imagem pessoal, descansar, entre outras)”, por sexo

Cuidar de si (ex.: cuidar da sua imagem pessoal, descansar, entre outras)					
	Não realizo	Ocasionalmente	< 1 hora por dia	Entre 1 a 3 horas por dia	> 3 horas por dia
Homens	1,9%	31,5%	50%	13%	3,7%
Mulheres	3,6%	45,5%	38,2%	9,1%	3,6%

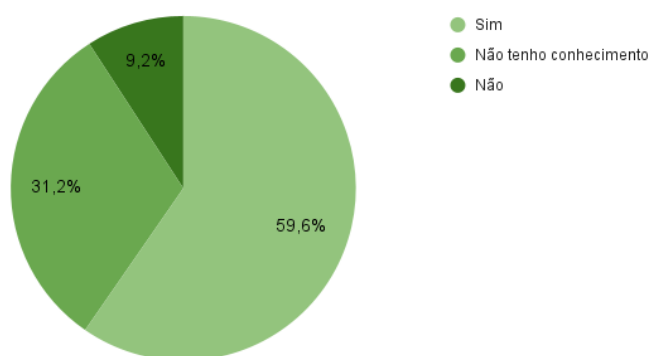
Tabela 9 - Frequência da “realização de tarefas domésticas”, por sexo

Realizar tarefas domésticas					
	Não realizo	Ocasionalmente	<1 hora por dia	Entre 1 a 3 horas por dia	> 3 horas por dia
Homens	20,4%	20,4%	27,8%	31,5%	0%
Mulheres	0%	3,6%	12,7%	47,3%	36,4%

Se desagregarmos as respostas, por sexo, é possível constatar que na tarefa “cuidar de si”, a maioria das mulheres (45,5%) realiza ocasionalmente e na “realização das tarefas domésticas” 36,4% das mulheres dedica mais de 3 horas na execução desta tarefa.

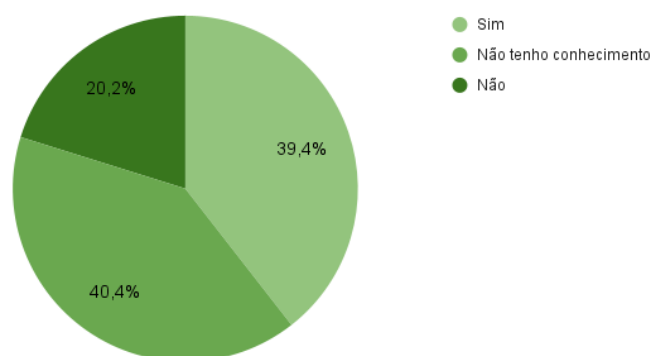
Grupo VI: Percepção sobre a igualdade e não discriminação

Gráfico 80 - Percepção sobre a existência no concelho de tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras)



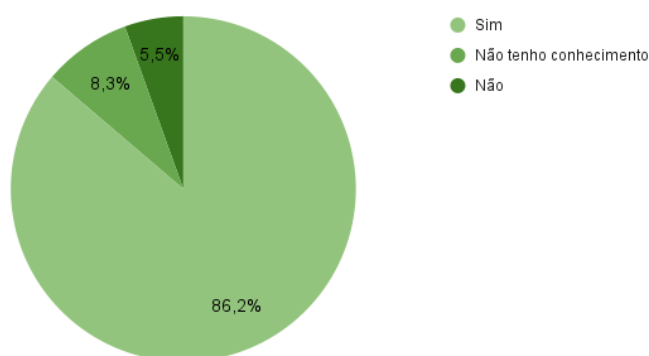
Na menção sobre a existência no concelho de tolerância à diversidade ao nível da etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras, a percepção de uma minoria da amostra (9,2%) é que não existe tolerância à diversidade, por sua vez, a maioria da amostra (59,6%) afirma que existe e 31,2% não tem conhecimento.

Gráfico 81 - Percepção sobre situações de desigualdade e discriminação no concelho



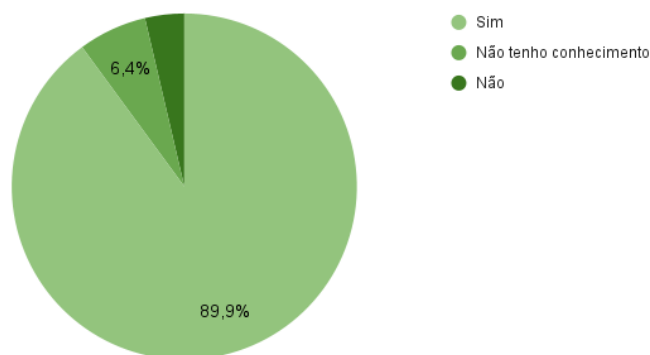
Neste ponto, o posicionamento dos/as trabalhadores/as é díspar, se por um lado 39,4% (43) afirmam que existem situações de desigualdade e discriminação no concelho, 20,2% (22) consideram que não existe e a maioria 40,4% (44) não tem conhecimento.

Gráfico 82 - Reconhecimento da necessidade de formação na área da igualdade e não discriminação



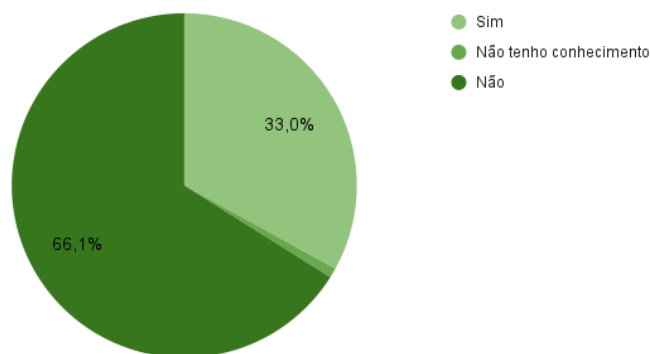
Quanto à necessidade de formação na área da igualdade e não discriminação é perentória a percentagem de trabalhadores/as que assinalaram que existe essa necessidade 86,2% (94), no entanto há ainda quem considere não ser necessário 5,5% (6) e quem não tenha conhecimento sobre essa necessidade 8,3% (9).

Gráfico 83 - Importância da implementação de medidas e ações que promovam a igualdade e a não discriminação



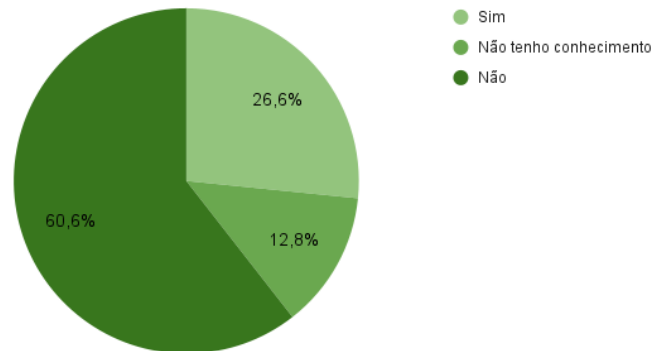
Na opinião da maioria da amostra inquirida (89,9%) é importante a implementação de medidas e ações que promovam a igualdade e a não discriminação, contudo continua a existir quem afirme que não é importante (3,7%) e ainda quem não tenha conhecimento (6,4%).

Gráfico 84 - Dificuldades em conciliar a vida profissional, familiar e pessoal



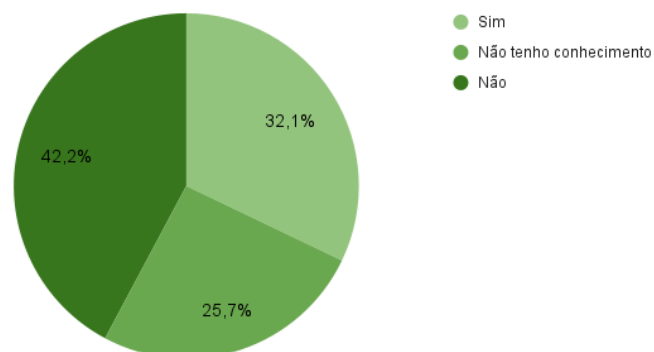
Em matéria específica da dificuldade em conciliar a vida profissional, familiar e pessoal, a maioria dos/as trabalhadores/as 66,1% (72) não tem dificuldade, no entanto uma elevada percentagem 33% afirma ter dificuldade em conciliar a vida profissional, familiar e pessoal.

Gráfico 85 - Existência no concelho de um sistema de mobilidade, transportes e rede viária adequados às necessidades, facilitando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



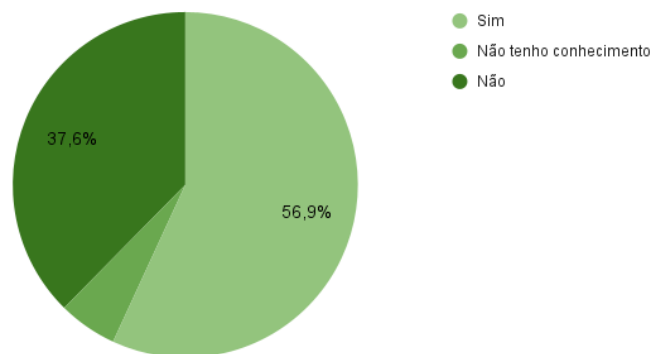
Do ponto de vista de 60,6% (66) dos/as trabalhadores/as inquiridos/as o sistema de mobilidade, transportes e a rede viária existentes no concelho não são adequados às suas necessidades e não facilitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, contrariamente a 26,6% (29) que mencionam que é adequado e 12,8% (14) não têm conhecimento.

Gráfico 86 - Percepção sobre a existência no concelho de igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual



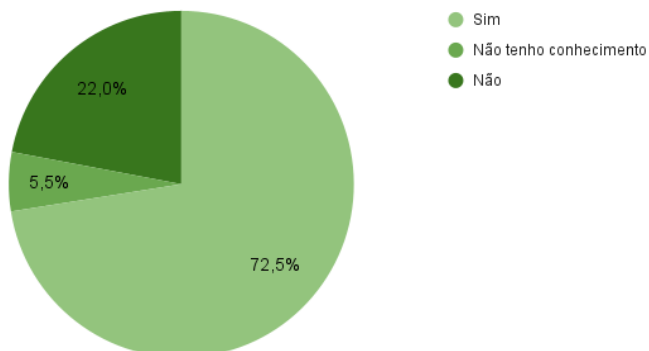
Questionados/as sobre se no concelho existe igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual, as posições dividem-se, com valores muito aproximados, para 42,2% (46) não há igualdade no acesso à formação e ao emprego, para 32,1% existe igualdade e 25,7% não tem conhecimento sobre esta matéria.

Gráfico 87 - Opinião sobre o espaço público: acessível a todos/as e devidamente cuidado e sinalizado



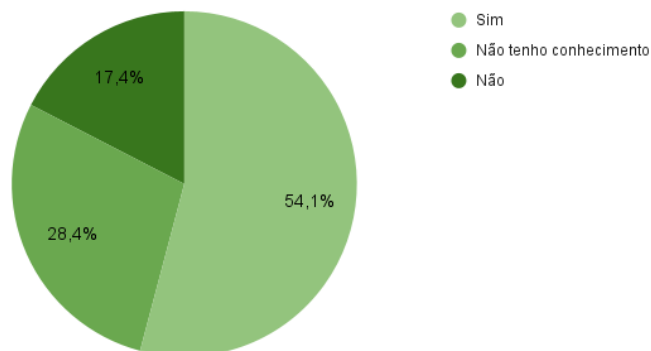
Embora para mais de metade das/os trabalhadoras/es (56,9%) o espaço público seja acessível a todas/os e esteja devidamente cuidado e sinalizado, uma grande percentagem (37,6%) refere que não está, e 5,5% não tem conhecimento.

Gráfico 88 - Importância da introdução de uma linguagem inclusiva em todos os documentos



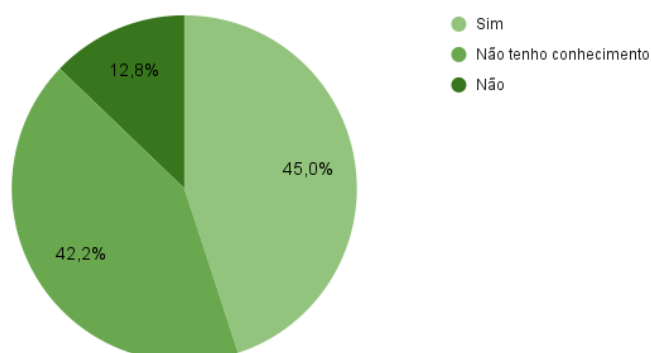
Sobre a importância da introdução de uma linguagem inclusiva em todos os documentos a resposta com maior incidência é o “sim”, com uma percentagem de 72,5% (79), sendo que para 22% (24) não é importante e para 5,5% (6) não tem conhecimento.

Gráfico 89 - Incentivo à participação das mulheres na política local



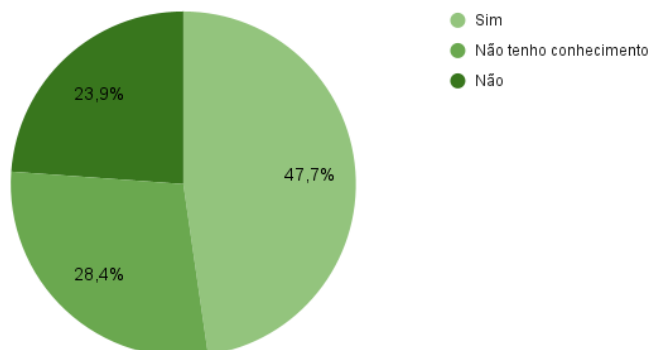
Segundo 54,1% (59) da amostra inquirida no concelho é incentivada a participação das mulheres na política local, somente 17,4% (19) afirma que não. Em contrapartida, 28,4% (31) não tem conhecimento nesta matéria.

Gráfico 90 - Iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho mobilizam uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e não discriminação



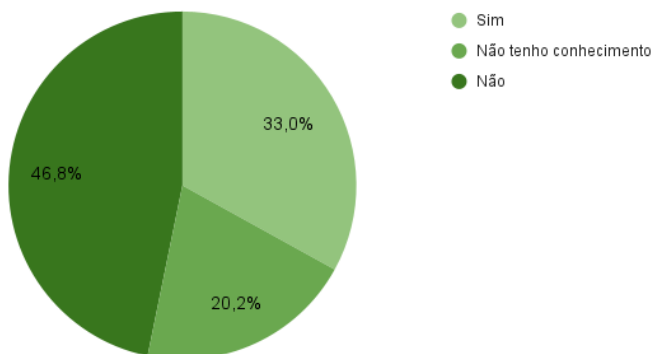
Como evidencia o gráfico anterior, apenas 12,8% (14) dos/as trabalhadores/as consideram que as iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho não mobilizam uma maior consciência coletiva, no domínio da igualdade e não discriminação, as restantes respostas, cujas percentagens são mais elevadas, consideram que sim (45%) e não têm conhecimento (42,2%).

Gráfico 91 - Persistência de estereótipos relativos aos papéis sexuais



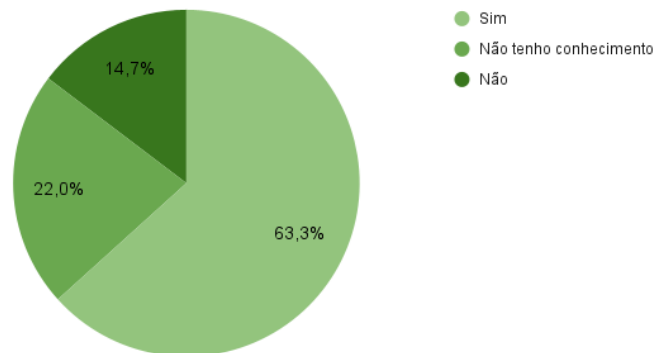
A posição dos/as inquiridos/as face à persistência de estereótipos relativamente aos papéis sexuais, revela que quase metade dos/as trabalhadores/as (47,7%) considera que ainda persistem, 23,9% afirmam que já não existem e 28,4% não têm conhecimento.

Gráfico 92 - Figuras paternas condicionam as escolhas educativas, desportivas e sociais dos/as filhos/as



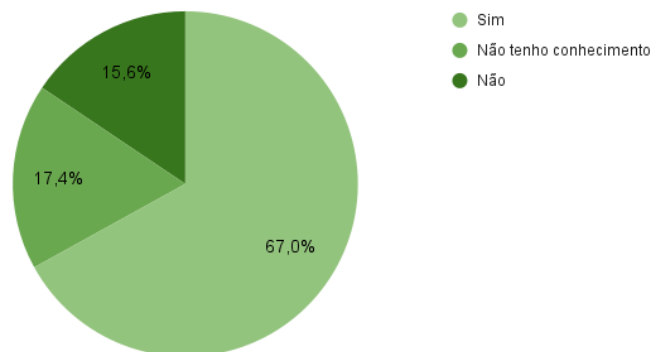
A perceção sobre o facto de as figuras paternas condicionarem as escolhas educativas, desportivas e sociais dos/as filhos/as não é unânime. De acordo com 46,8% (51) das respostas, as figuras paternas não condicionam as escolhas dos/as filhos/as, 33% consideram que sim e 20,2% não têm conhecimento.

Gráfico 93 - Igualdade de acesso aos cuidados de saúde, independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência



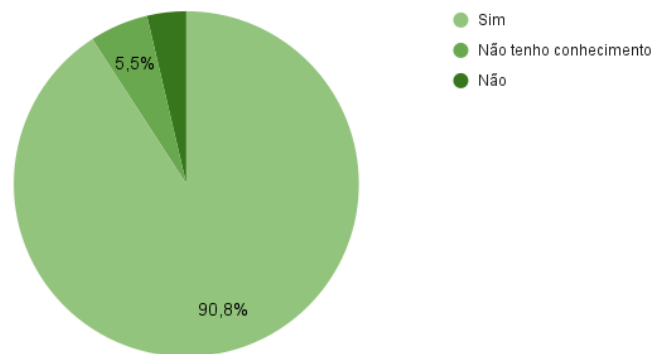
Na abordagem à existência de igualdade no acesso aos cuidados de saúde, independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência, mais de metade das/os inquiridas/os (63,3%) considera que há, 22% não tem conhecimento e 14,7% refere que não.

Gráfico 94 - Prática desportiva incentivada de igual modo independentemente do sexo



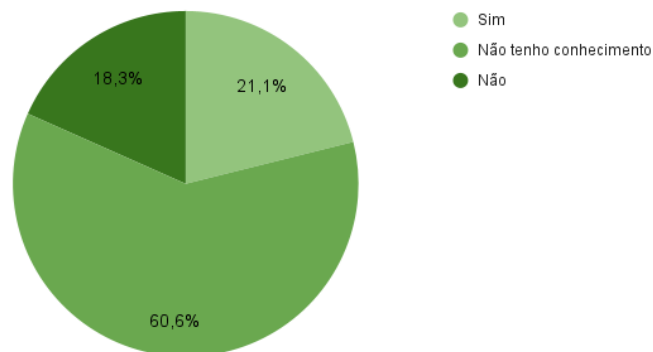
Em relação à prática desportiva, a opinião da maioria dos/as inquiridos/as (67%) demonstra que é incentivada de igual modo para o sexo feminino e masculino, ainda que para 15,6% (17) não seja e 17,4% (19) não tenha conhecimento.

Gráfico 95 - Importância de uma educação livre de estereótipos



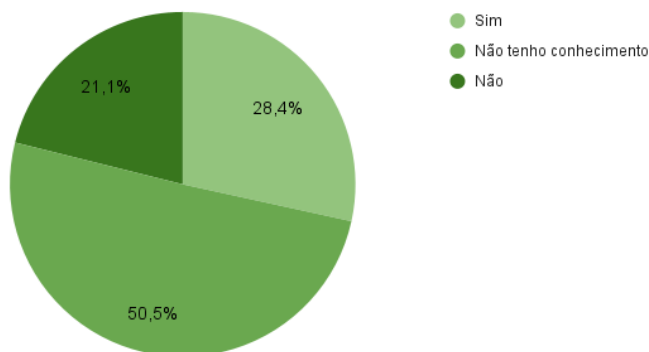
Na referência sobre a importância de uma educação livre de estereótipos, é absolutamente expressiva a resposta “sim” com 90,8%, apenas 3,7% mencionaram que não e 5,5% não tem conhecimento.

Gráfico 96 - Existência no concelho de iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e no mundo digital



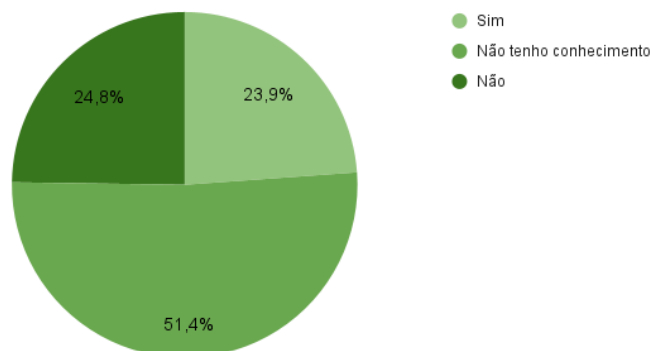
No referente à existência, no concelho, de iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e no mundo digital é de salientar que 60,6% (66) não tem conhecimento, 18,3% (20) assinalou que não existem e 21,1% (23) que existem.

Gráfico 97 - Existência de respostas adequadas para apoiar vítimas de violência doméstica no concelho



Por sua vez, sobre a existência de respostas adequadas para apoiar vítimas de violência doméstica, é de salientar que 50,5% (55) dos/as inquiridos/as não têm conhecimento, 28,4% (31) afirmam que existem respostas adequadas e 21,1% (23) mencionam que não existem.

Gráfico 98 - Existência de serviços de apoio adequados para o acolhimento e integração de migrantes no concelho



Relativamente à existência de serviços de apoio adequados para o acolhimento e integração de migrantes no concelho, mais uma vez, as respostas indicam o desconhecimento por parte dos/as inquiridos/as, com 51,4% (56) a assinalarem que não têm conhecimento, 24,8% (27) afirmam que não existem e 23,9% (26) afirmam que existem.

Sugestões para promover a igualdade e não discriminação no Município:

- Realizar ações de sensibilização sobre questões de igualdade e não discriminação;
- Promover ações de formação para todos os colaboradores neste âmbito;
- Iguais oportunidades para homens e mulheres;
- Fazer campanhas de divulgação e informação sobre igualdade e não discriminação;
- Promover iniciativas junto dos trabalhadores;
- Elaborar e implementar políticas anti discriminatórias;
- Promover a diversidade na Administração Municipal;
- Flexibilidade de horário para pais com filhos em idade escolar;
- Tratar todos/as da mesma forma;
- Promover a interajuda entre trabalhadores/as;
- Eliminar barreiras arquitetónicas/físicas;
- Dar igualdade de oportunidade em diferentes níveis de chefia em função das necessidades da organização;
- Divulgar direitos/deveres dos/as trabalhadores/as;
- Dar as mesmas oportunidades a homens e mulheres nas várias áreas profissionais e sociais;
- Apresentar um conjunto de ações no sentido de implementar e promover a igualdade entre sexos;
- Realizar reuniões onde são discutidas estas questões;
- Uma avaliação por entidade externa;
- Estimular e criar um ambiente seguro onde se consiga denunciar situações de discriminação;
- Fazer uma pesquisa de campo mais aprofundada e não superficial;
- Criar campanhas internas de consciencialização no âmbito do assédio no trabalho para tornar o tema parte da cultura organizacional;
- Haver reuniões entre chefias e trabalhadores/as para troca de conhecimentos;
- Ouvir os funcionários e proporcionar-lhes boas condições de trabalho;
- Facilitar o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Sugestões para promover a igualdade e não discriminação no concelho de Armamar:

- Promover atividades para pessoas isoladas territorialmente e socialmente;
- Implementar políticas públicas de incentivo ao tecido empresarial local para a adoção de medidas de conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- Criar uma rede de transportes acessíveis a todos/as;
- Realizar ações de sensibilização sobre o tema nas empresas;
- Criar resposta de atendimento e acompanhamento de migrantes;
- Maior transparência e respeito pelos direitos laborais dos trabalhadores sazonais do setor agrícola (sobretudo os imigrantes membros de minorias étnicas ou raciais);
- Realizar ações de sensibilização nos estabelecimentos de ensino;
- Promover colóquios com investigadores do ramo, que acrescentem valor e estimulem o pensamento crítico na comunidade;
- Maior presença destas questões nas redes sociais;
- Newsletter e destaque no boletim municipal de dados importantes sobre a igualdade e não discriminação, bem como partilha de contactos de apoio nestas matérias;
- Aproveitar dias internacionais/mundiais relacionados com o tema para abordar questões elementares, como o Dia Internacional da Mulher, Dia do Pensamento, Dia Mundial do Migrante e do Refugiado, Dia Internacional da Igualdade Salarial (ONU), Dia Europeu da Igualdade Salarial, Dia Internacional dos Direitos Humanos;
- Reforçar os programas de prevenção que promovam a saúde das mulheres e homens;
- Promover programas de combate à desigualdade e discriminação;
- Prestar apoio psicológico às vítimas de violência doméstica;
- Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a independência económica tanto dos homens como das mulheres;
- Criar condições e postos de trabalho para os jovens;
- Melhorar a acessibilidade para pessoas com incapacidade;
- Promover iniciativas no Centro Interpretativo da Mulher Duriense que conduzam à mudança de paradigma, tendo como resultado ações concretas que promovam a igualdade entre todos os cidadãos;
- Realizar ações de formação e campanhas de sensibilização junto da população;

- Integrar as pessoas com deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho, adequando o trabalho as suas capacidades;
- Garantir igual acesso a serviços públicos e inclusão nas escolas;
- Promover a formação de líderes;
- Realizar atividades culturais relacionadas com a temática;
- Eleger mais mulheres para cargos políticos;
- Criar mecanismos eficazes e independentes de denúncia relativamente à discriminação, assédio ou tratamento injusto;
- Investir em campanhas de sensibilização que promovam a diversidade;
- Implementar políticas organizacionais claras que promovam a diversidade e a inclusão;
- Promover eventos interculturais e projetos de voluntariado para acolhimento de imigrantes;
- Reconstruir habitações degradadas e escolas para acolher pessoas vulneráveis;
- Ações de sensibilização por parte de associações sociais, culturais, desportivas e recreativas nas respetivas freguesias;
- Promover atividades nos estabelecimentos de ensino de forma que as crianças e jovens aprendam sobre a igualdade e não discriminação;
- Realizar colóquios e formações nas empresas do concelho que alertem para estas problemáticas e procurem soluções;
- Realizar desafios com metas definidas para combater estereótipos nas empresas e respetiva partilha de resultados;
- Estabelecer parceria com associações que trabalhem estas matérias, para que se estimulem atividades com vista à sensibilização e consciencialização;
- Contruir locais para acolhimento de crianças com deficiência após a saída da escola;
- Implementar medidas de apoio contra o racismo e machismo;
- Sensibilizar as empresas a contratar pessoas com deficiência e/ou incapacidade;
- Haver uma pessoa encarregue de saber as situações de desigualdade e discriminação e que tome medidas;
- Assegurar a criação, manutenção e a promoção de um canal de denúncias (n.º de telefone ou e-mail);
- Desenvolver iniciativas dirigidas à comunidade, com vista à educação e prevenção da violência de género;

- Incluir mecanismos regulares de avaliação e satisfação;
- Adaptar casas com condições para os imigrantes;
- Apoiar grupos vulneráveis e estabelecer parcerias com organizações da sociedade civil;
- Criar um evento anual, sobre a temática da igualdade e não discriminação. Convidar figuras que pelo seu percurso de vida se constituam como referência no campo de estudo, do qual resultem propostas de ação concretas.

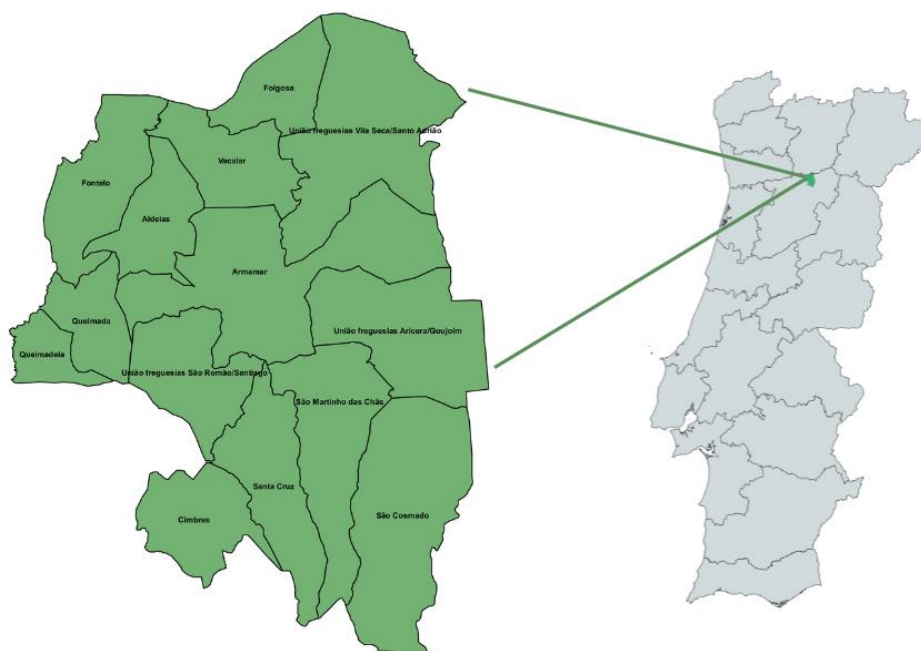
5. CARACTERIZAÇÃO VERTENTE EXTERNA

5.1 Enquadramento geográfico

Em termos geográficos, o concelho de Armamar localiza-se na parte norte do distrito de Viseu, numa região complexa de montanha do interior de Portugal. Confrontado a sudoeste pelo planalto transmontano, a sul pelo rio Douro e a Noroeste pela Serra do Marão, confinando ainda a leste com o rio Tedo. O território possui uma área total 117,24 km² constituído por 14 freguesias: Aldeias, Armamar, Cimbres, Folgosa, Fontelo, Queimada, Queimadela, Santa Cruz, São Cosmado, São Martinho das Chãs, União das Freguesias de Aricera e Goujoim, União das Freguesias de São Romão e Santiago, União das Freguesias de Vila Seca e Santo Adrião e Vacalar. Em termos administrativos, Armamar confronta a Norte com os municípios de Sabrosa e Peso da Régua, pertencentes ao distrito de Vila Real; a Sul com os municípios de Moimenta da Beira e Tarouca; a leste com Tabuaço e a ocidente com o município de Lamego.

A população depende, maioritariamente, do setor primário, sendo o território marcado a norte pela vitivinicultura e a sul pela fruticultura. O Concelho é o maior produtor de maçã do país, sendo comumente conhecido como “Capital da maçã de Montanha”.

Figura 8 - Mapa da localização geográfica do concelho de Armamar



Fonte: câmara municipal de Armamar

5.2 Caracterização demográfica

A análise da situação demográfica do concelho de Armamar é fundamental para o conhecimento das características da população residente, nomeadamente no que concerne aos seus aspetos estruturais (volume e estrutura) e aos aspetos relativos aos comportamentos demográficos. Conhecer as dinâmicas populacionais constituiu-se como ponto de partida para o processo de planeamento pois permite estabelecer medidas e ações ajustadas à realidade.

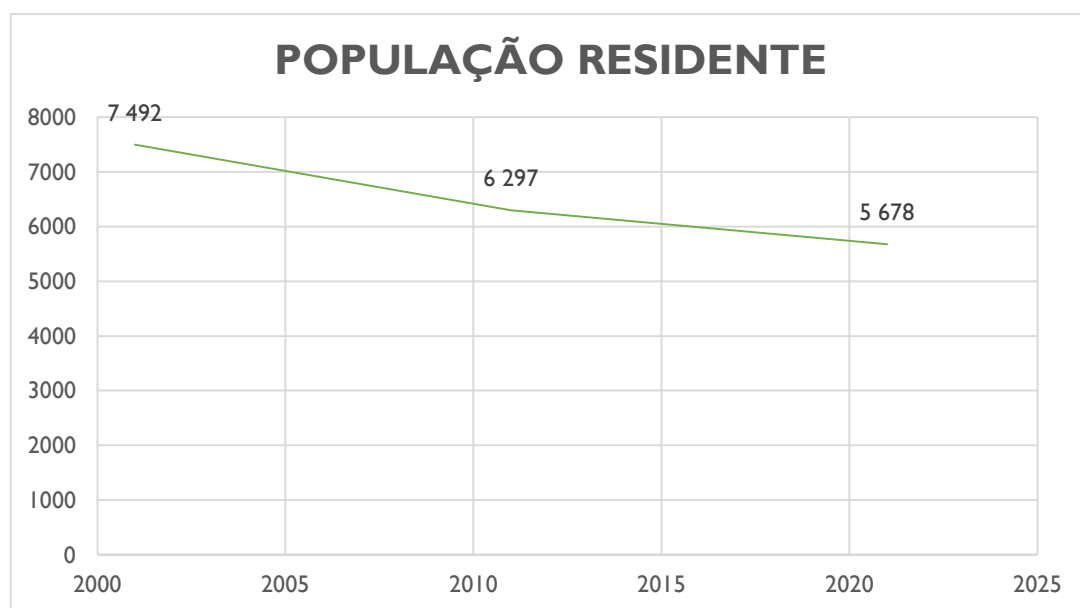
População residente

O concelho de Armamar, à semelhança do que acontece noutros territórios do interior do país, tem vindo a registar uma quebra na população residente.

De acordo com os resultados dos últimos Censos (2021) residiam no concelho 5678 habitantes, representando uma perda de cerca de 1814 habitantes, entre 2001 e 2021.

O decréscimo populacional é o resultado dos fluxos migratórios, da reduzida taxa de natalidade e do envelhecimento populacional. Consequentemente verifica-se uma redução do número de habitantes distribuídos por área, tendo sido registado, em 2022, uma densidade populacional de 48,7 habitantes por km² (tabela 6).

Gráfico 99 - Evolução da população residente, 2001 - 2021 (nº)



Fonte: INE/PORDATA

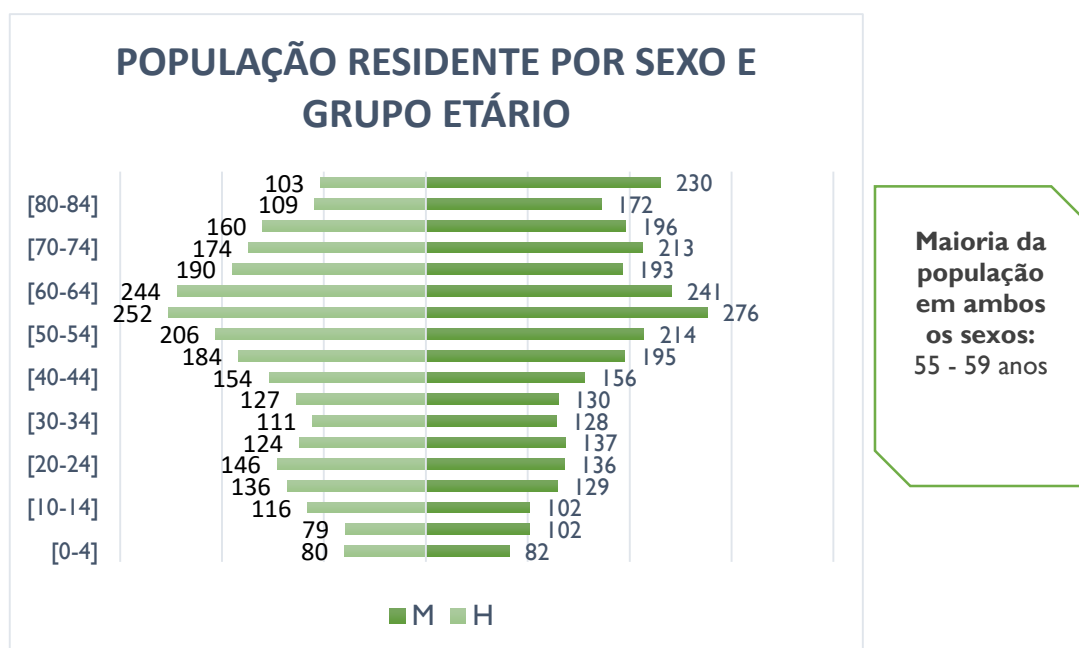
Tabela 10 - Densidade populacional, por km2, 2001 - 2022

2001	2011	2021	2022
63,5	53,6	48,9	48,7

Fonte: PORDATA

Quando se analisa a distribuição da população residente por sexo verifica-se que no último período censitário a maioria era do sexo feminino. Neste mesmo período, da totalidade da população, 53% (3008 pessoas) eram do sexo feminino e 47% (2670 pessoas) do sexo masculino.

Gráfico 100 - População residente, por sexo e grupo etário, 2021 (n.º)



Fonte: INE

Em ambos os sexos, a maioria da população está concentrada na faixa etária entre os 55 e 59 anos (gráfico 100). É de salientar que se verifica uma considerável superioridade da população mais idosa, contrastando com a população mais jovem. Dentro da população mais idosa, a tendência é a da maioria ser do sexo feminino. Segundo o documento “Igualdade de Género em Portugal Boletim Estatístico 2021”, elaborado pela CIG, este fenómeno é explicado pelo facto de a esperança média de vida ser mais elevada no sexo feminino, em contraponto com a maior mortalidade masculina.

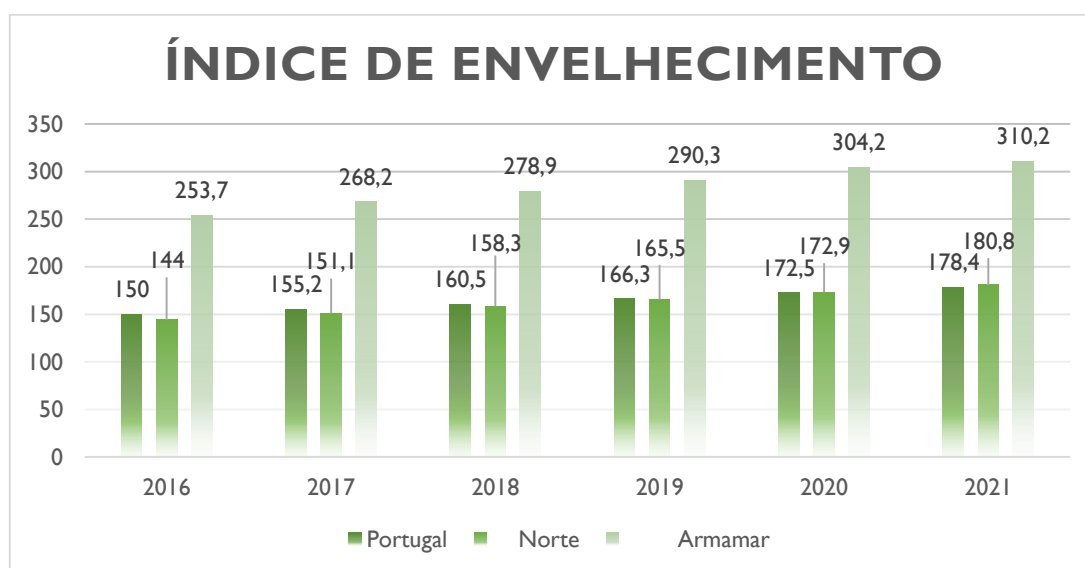
Tabela 11 - Relação de masculinidade por território, 2021

Relação de masculinidade por território		
	2011	2021
Armamar	89,9	88,8
Norte	91,8	90,9
Portugal	91,5	90,7

Fonte: PORDATA/INE

A relação de masculinidade corresponde ao quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (INE). Em 2021, no território de Armamar, a relação entre o número de homens por cada 100 mulheres traduz-se numa maioria, ainda que significativa, do sexo feminino apresentando 88,8 homens por cada 100 mulheres.

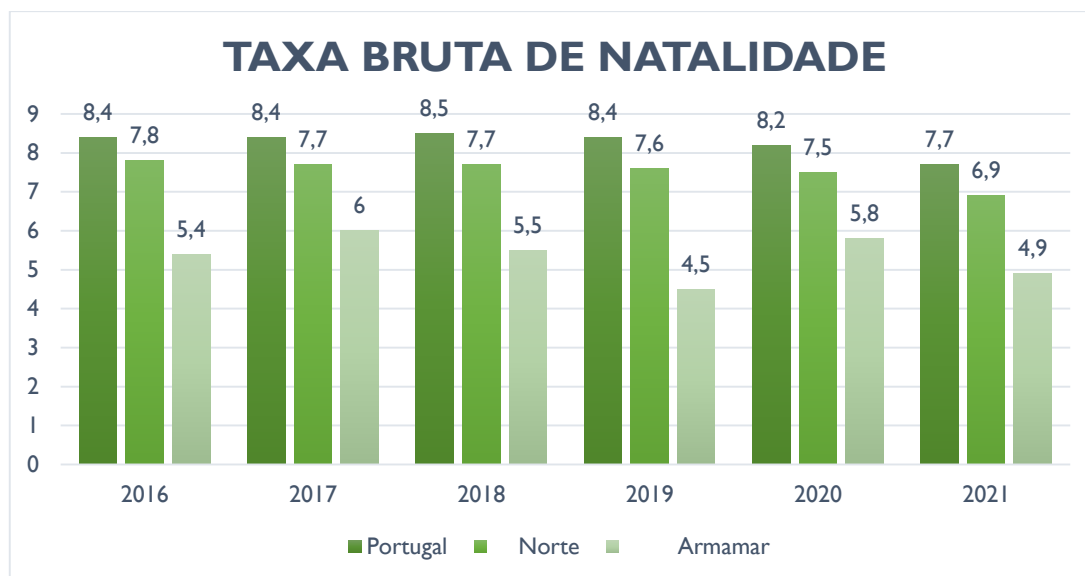
Gráfico 101 - Índice de envelhecimento, 2016 - 2021



Fonte: PORDATA/INE

Relativamente à população idosa do concelho, importa referir que tem registado, ao longo dos últimos anos um índice de envelhecimento superior à média nacional e à média da região norte. Assim, em 2021, o índice de envelhecimento era de 310,2, o que significa que existiam, aproximadamente, 310 idosos por cada 100 jovens. Analisando a evolução, verifica-se um agravamento deste indicador, passando de 253,7 em 2016 para 310,2 em 2021.

Gráfico 102 -Taxa bruta de natalidade, 2016 - 2021 (‰)



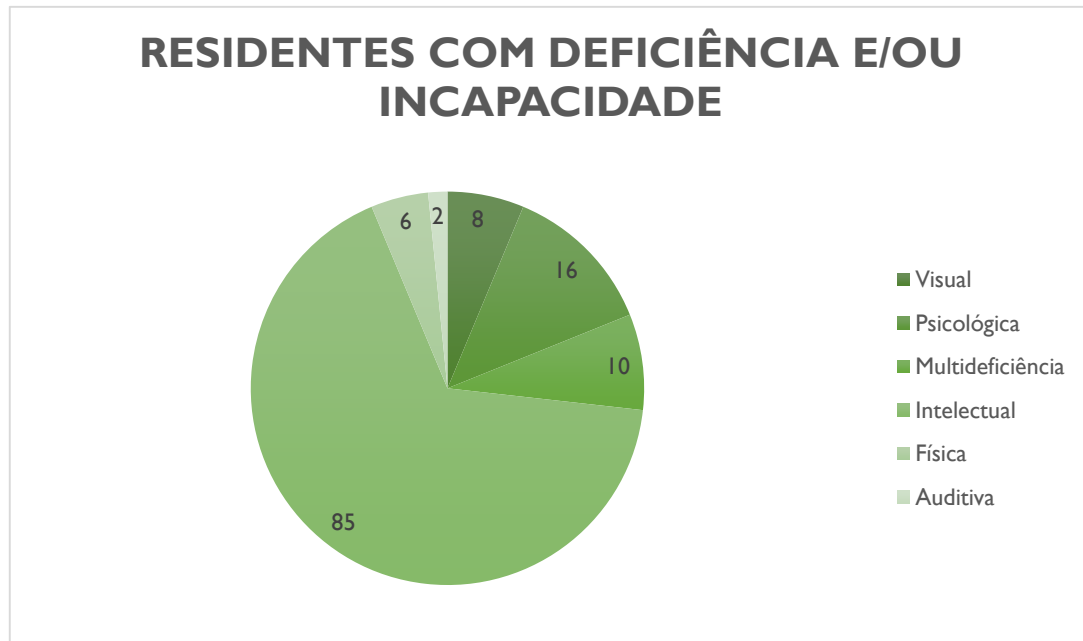
Fonte: PORDATA/INE

De acordo com os dados disponibilizados, Armamar, em 2021, apresenta uma taxa de bruta de natalidade de 4,9‰ um valor inferior à média nacional e à média da região norte. Por outras palavras, em 2021, nasceram aproximadamente 5 nados-vivos por cada 1.000 habitantes, refletindo um decréscimo que se tem vindo a notar ao longo dos anos.

População residente com deficiência e/ou incapacidade

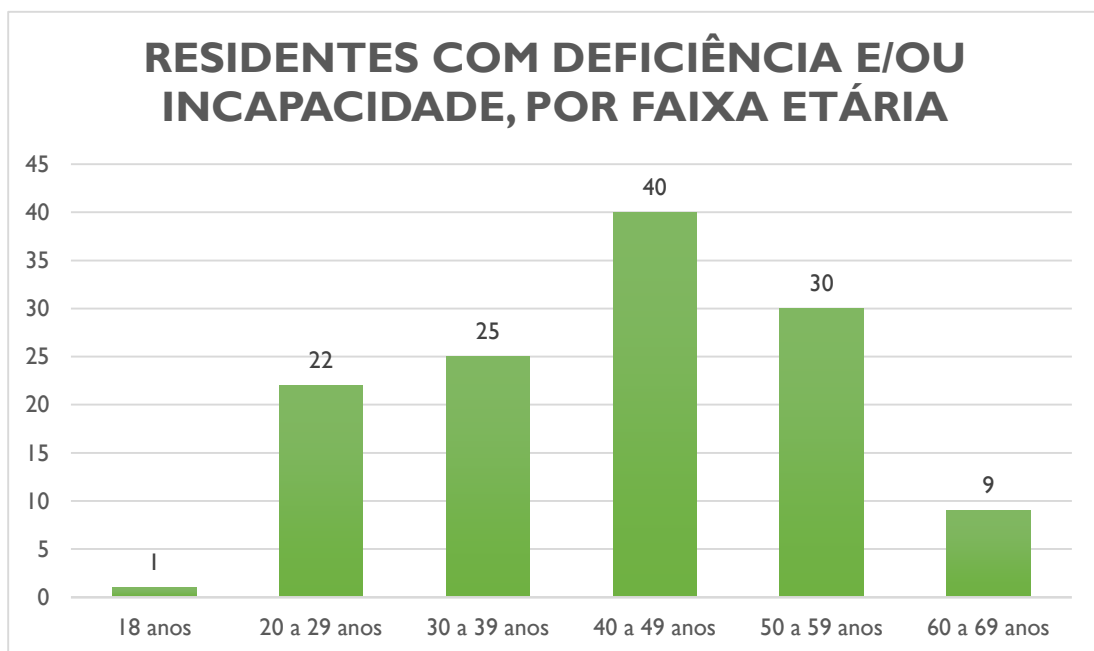
Em 2018 foi elaborado um diagnóstico pela Associação 2000 de Apoio ao Desenvolvimento que identificou 127 residentes com deficiência e/ou incapacidade. Conforme comprova o gráfico 103, os problemas intelectuais estão no topo das deficiências e/ou incapacidades com 67% (85 residentes). Com menos representatividade encontra-se a população com problemas de audição, com apenas 2% (2 residentes).

Gráfico 103 - Residentes em Armamar com deficiência e/ou incapacidade, por tipo de problemática, 2018 (n.º)



Fonte: Diagnóstico Social do concelho de Armamar/Associação 2000 de Apoio ao Desenvolvimento

Gráfico 104 - Residentes em Armamar com deficiência e/ou incapacidade, por faixa etária, 2018 (n.º)



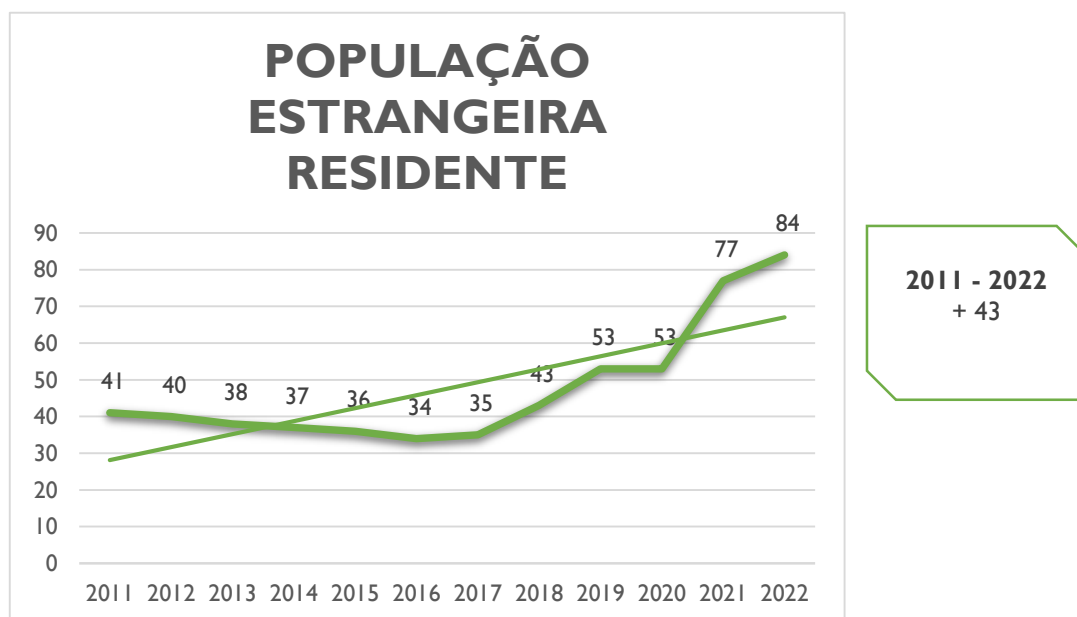
Fonte: Diagnóstico Social do concelho de Armamar/Associação 2000 de Apoio ao Desenvolvimento

Relativamente à faixa etária dos residentes com deficiência e/ou incapacidade, a maior frequência situa-se nas idades compreendidas entre os 40 e os 49 anos, seguida pela população com idades compreendidas entre os 50 e os 59 anos. Em menor número encontra-se na faixa etária até aos 18 anos.

População estrangeira

A população estrangeira a residir no concelho tem aumentado gradualmente. Entre 2011 e 2021, o número de imigrantes que adquiriram estatuto legal de residente aumentou para mais do dobro, de 41 para 84, de acordo com o gráfico 105.

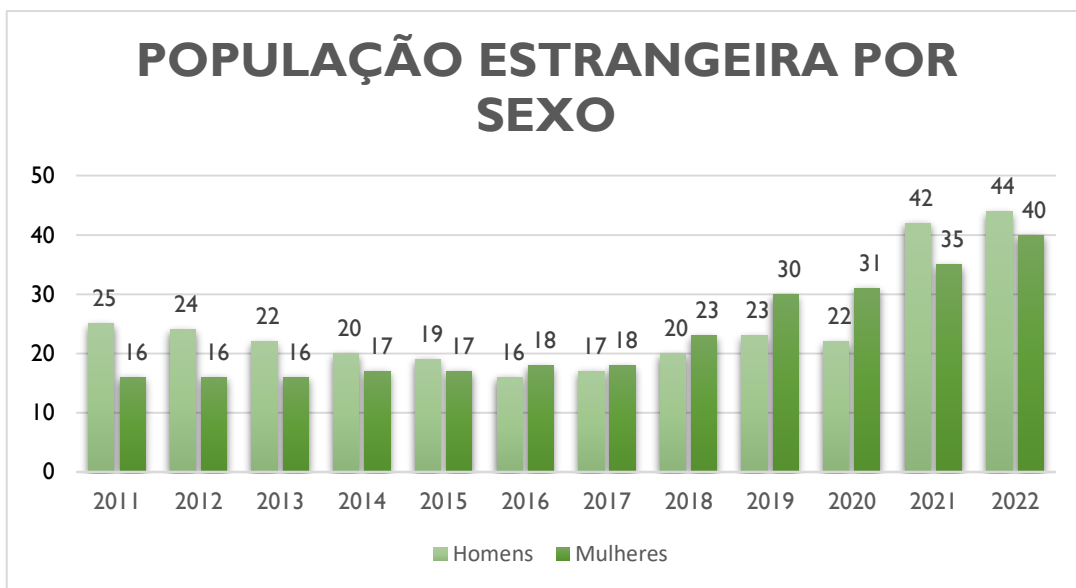
Gráfico 105 - População estrangeira com estatuto legal de residente, 2011 - 2022 (n.º)



Fonte: INE/PORDATA

Quando se analisa o número de imigrantes por sexo (gráfico 106), pode-se verificar que, entre 2011 e 2017, a maioria eram do sexo masculino, pese o facto de que o número de pessoas do sexo feminino estava muito próximo. Contudo, de 2018 até 2020, a tendência reverteu-se com o número de mulheres a ser superior ao número de homens. Nos anos de 2021 e 2022 verificou-se, novamente, um aumento do número de homens relativamente às mulheres, embora não muito significativo.

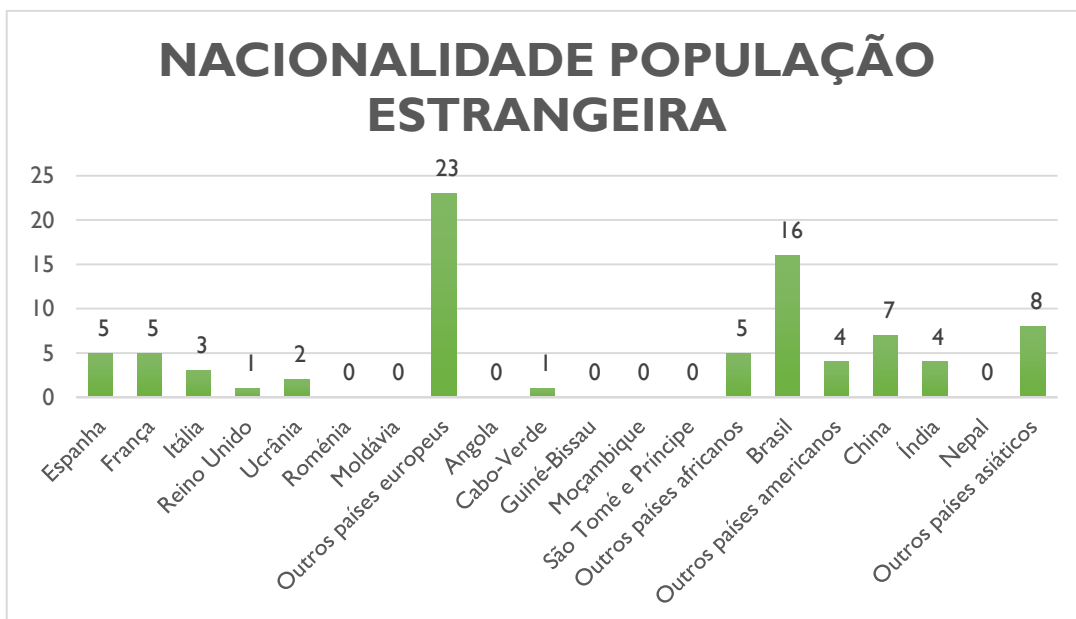
Gráfico 106 - População estrangeira com estatuto legal de residente, por sexo, 2011 - 2022 (n.º)



Fonte: INE/PORDATA

Em 2022, a maioria da população estrangeira com estatuto de residente provinha de outros países europeus (27,4%) e em menor representatividade imigrantes de nacionalidade cabo-verdiana e britânica (1,2%).

Gráfico 107 - Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residência, 2022 (n.º)



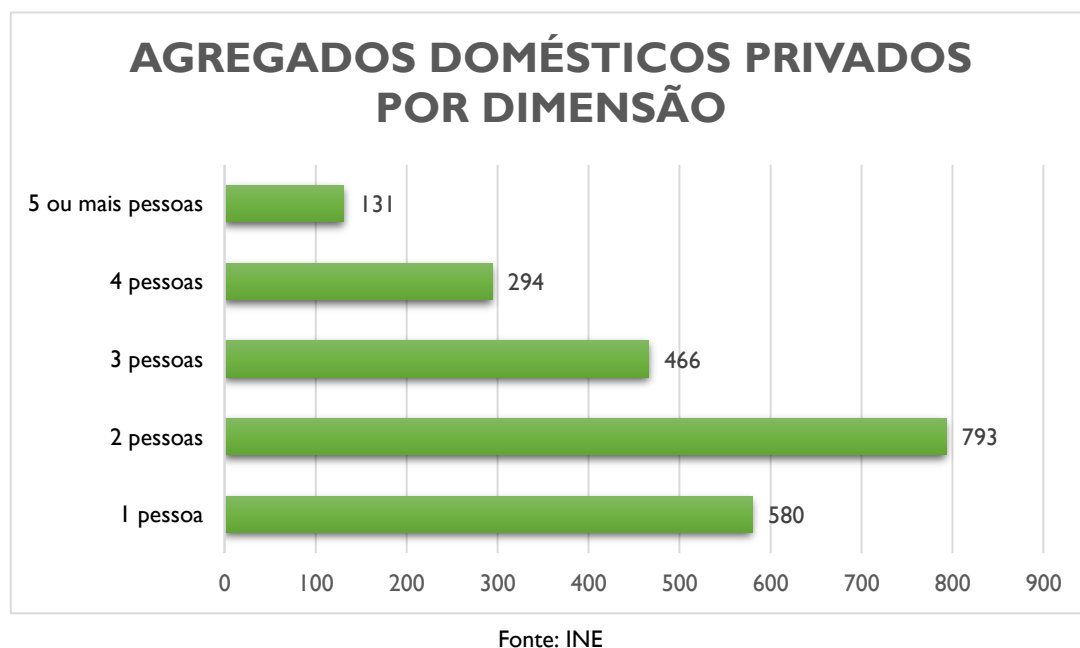
Fonte: INE/PORDATA

Complementarmente a estes dados, é de referir o aumento do número de imigrantes que residem temporariamente no concelho. Este fenómeno é explicado pelo facto existirem oportunidades de emprego sazonal, na agricultura. Cabe ao Município desenvolver políticas públicas que garantam a inclusão social, a igualdade de oportunidades e o respeito pela diversidade cultural, contribuindo para combater situações de discriminação e de exploração.

Agregados Domésticos Privados e Núcleos Familiares

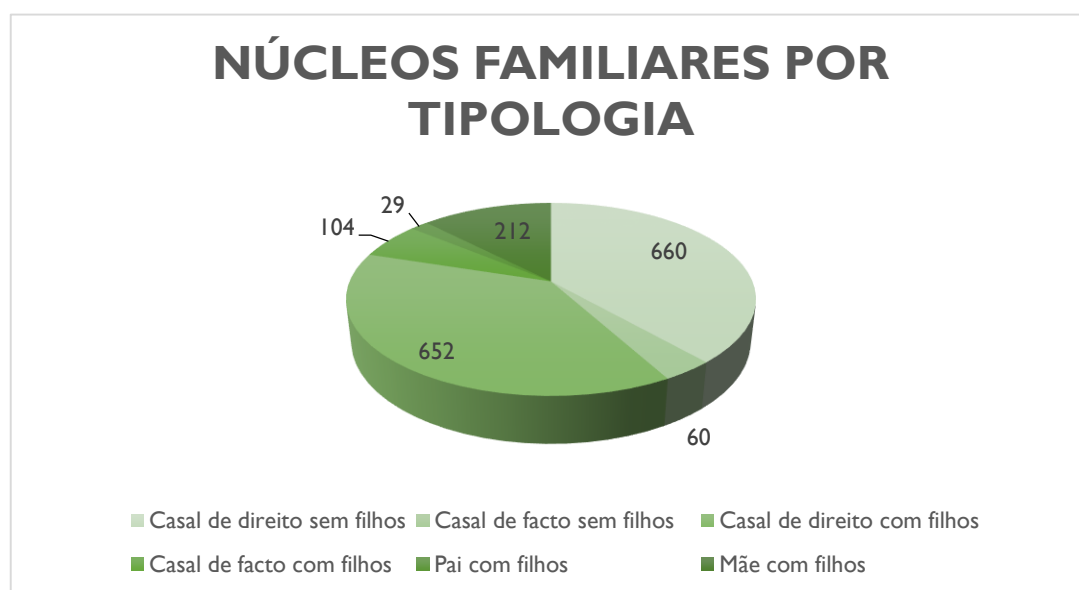
Embora os homens tenham cada vez mais uma participação ativa no desempenho das tarefas domésticas e no cuidado dos/as filhos/as, o papel de prestadora de cuidados a ascendentes e descendentes continua a ser atribuído à mulher. Conciliar a vida profissional, familiar e pessoal para além de ser um direito, é também uma condição para promover a igualdade entre mulheres e homens.

Gráfico 108 - Agregados domésticos privados, por dimensão, 2021 (n.º)



Em 2021, no concelho de Armamar existiam 2.264 agregados domésticos privados, maioritariamente com uma dimensão de 2 pessoas (gráfico 108). É de destacar que dos 580 residentes que vivem sozinhos/as, 60% tinham 65 e mais anos de idade.

Gráfico 109 - Núcleos familiares, por tipologia, 2021 (n.º)



Das 1.717 famílias residentes no concelho, cerca de 41,9% (720) casais de direito e de facto sem filhos/as e 44% (766) são casal de direito e de facto com filhos/as. Quanto aos núcleos familiares monoparentais há um registo de 14%, sendo que 12% (212) representam a mãe com filhos/as e 2% (29) o pai com filhos/as, o que evidência a predominância da mulher no cuidado dos seus/suas filhos/as (gráfico 109).

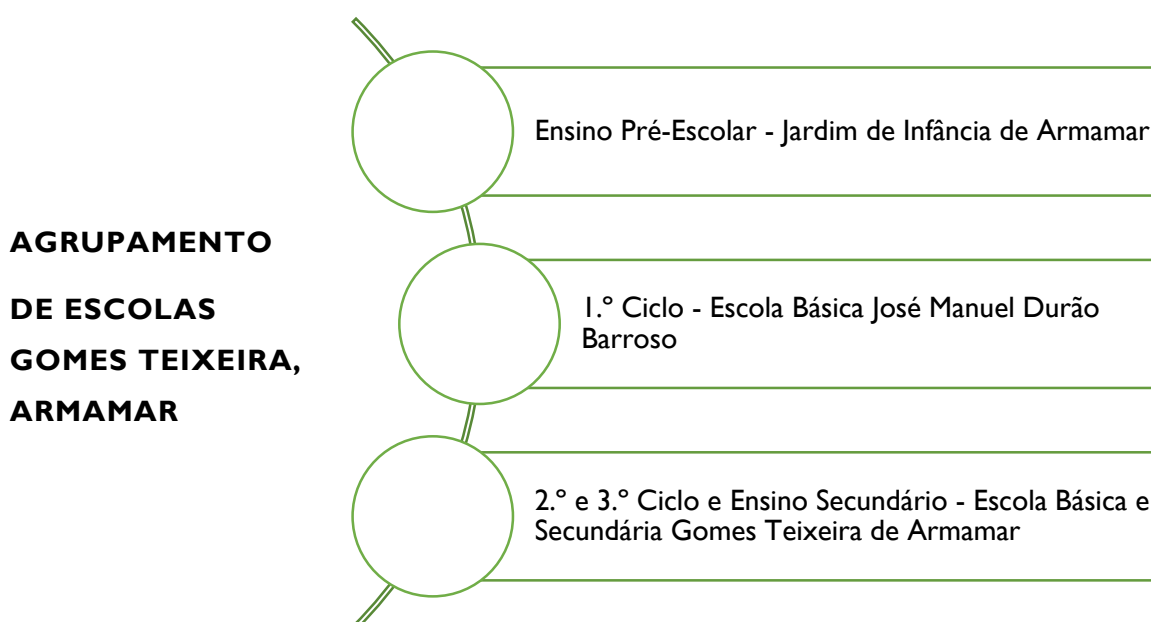
5.3 Educação e Formação

A educação é o pilar fundamental do desenvolvimento da sociedade e o meio mais eficiente para promover a igualdade e combater a discriminação. Através dela os/as cidadãos/ãs tornam-se mais qualificados, mais informados, tornando-os capazes de reconhecer que todos/as são iguais em direitos e deveres e por isso devem ser tratados/as com respeito e dignidade.

O município de Armamar orienta a sua atuação educativa na promoção do sucesso educativo das crianças e jovens, no apoio à ação social escolar e na promoção de uma educação inclusiva.

Estabelecimentos de Educação e Ensino do Município

A rede de estabelecimentos de ensino do Município de Armamar é composta por 5 estabelecimentos, dos quais 3 da rede pública e 2 da rede privada.



O Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira, de Armamar, é constituído pelo Jardim de Infância de Armamar, pela Escola Básica José Manuel Durão Barroso e pela Escola Básica e Secundária Gomes Teixeira de Armamar. O mesmo integra vários ciclos de ensino, que vão desde o Pré-Escolar até ao Ensino Secundário.

Como forma de complementar a rede pública de ensino, o concelho dispõe de respostas instaladas na Fundação Gaspar e Manuel Cardoso, valências de Creche e Pré-Escolar e na Associação de Solidariedade Social e Recreativa de São Cosmado, a valência de Creche.

Dando cumprimento ao disposto no artigo 39.º, do Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, no Jardim de Infância de Armamar são desenvolvidas Atividades de Animação e de Apoio à Família (AAAF). No 1.º Ciclo são realizadas Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC) e a Componente de Apoio à Família (CAF), de forma a prestar apoio às famílias, garantindo a permanência na escola a tempo inteiro, permitindo a conciliação entre a vida profissional dos/as encarregados/as de educação com a vida escolar das crianças.

A nível da ação social escolar, a implementação e o desenvolvimento de medidas obedecem a um conjunto de determinações legais, sendo fixados valores de participações mínimas para o material escolar e visitas de estudo.

Importa destacar algumas medidas implementadas diariamente, nomeadamente: distribuição gratuita de leite escolar no Pré-Escolar e 1.º Ciclo do Ensino Básico; fornecimento de refeições gratuitas ou a preços comparticipados e promoção de ações, no âmbito da educação e da higiene alimentar.

Tabela 12 - Alunos/as matriculados/as no Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira de Armamar, por sexo, 2023/2024 (n.º)

Alunos/as matriculados/as por sexo			
	Total	Feminino	Masculino
Educação Pré Escolar	85	48	37
1º Ciclo do Ensino Básico	156	70	86
2º Ciclo do Ensino Básico	67	41	26
3º Ciclo do Ensino Básico	128	61	67
Ciências e Tecnologias	49	23	26
Línguas e Humanidades	49	26	23
Total	534	269	265

Fonte: câmara municipal de Armamar

No ano letivo de 2023/2024 estão matriculados no Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira de Armamar, 534 alunos/as (tabela 12).

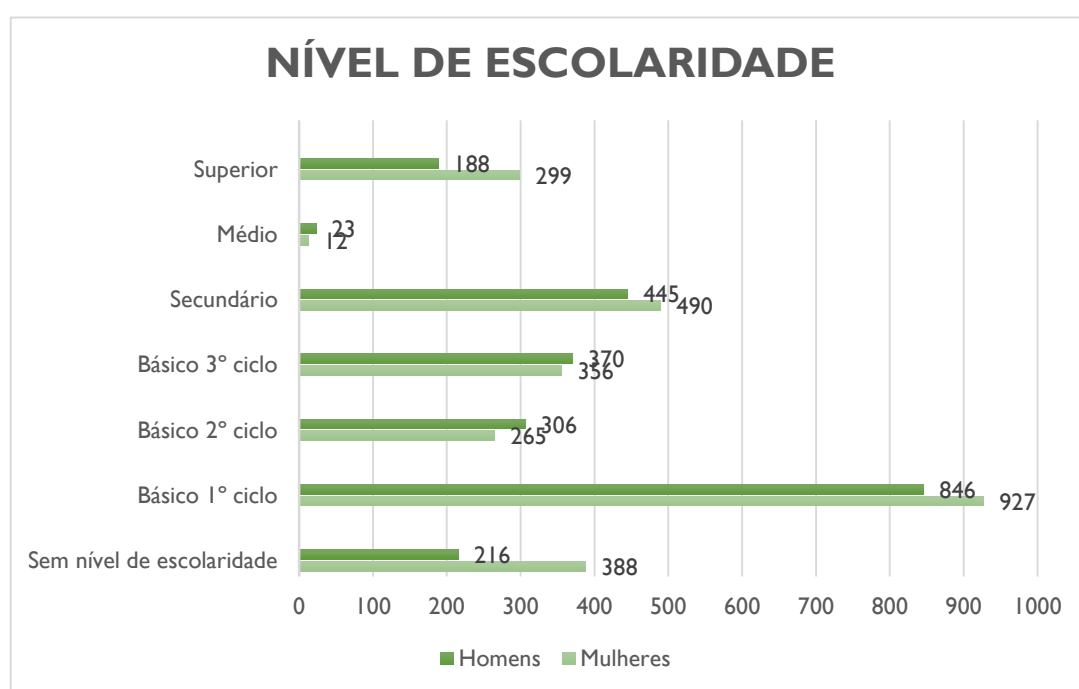
Quanto ao sexo é de referir que a maioria dos/as alunos/as são do sexo feminino (269) embora seja muito próximo do número de alunos do sexo masculino (265), podendo-se concluir que existe um equilíbrio entre rapazes e raparigas.

Ao nível do ensino secundário, os/as alunos/as a frequentar o curso de Ciências e Tecnologias perfazem um total de 49 alunos/as, registando-se uma ligeira maioria do sexo masculino (26) face a 23 do sexo feminino. No caso do curso de Línguas e Humanidades, do total dos/as 49 alunos/as, 23 são rapazes e 26 raparigas.

Nível de escolaridade da população

A análise aos níveis de escolaridade permite identificar o grau de qualificação da população residente e perceber de que modo influencia a sua inserção no mercado de trabalho. Consequentemente é possível avaliar o impacto direto nas condições de vida e no desenvolvimento socioeconómico.

Gráfico 110 - População residente com 15 e mais anos segundo os Censos, por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado, 2021 (n.º)



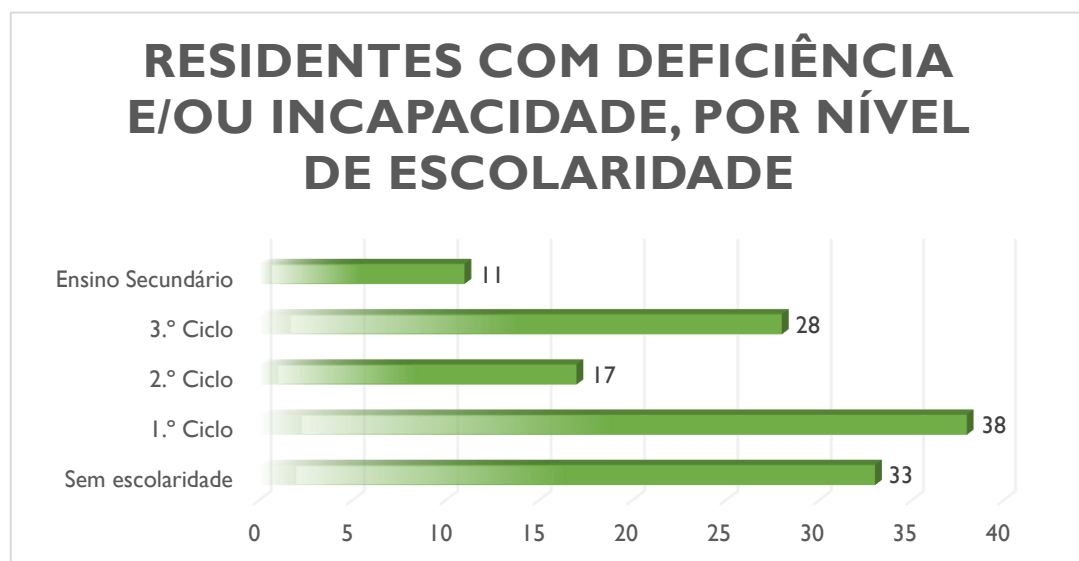
Fonte: INE/PORDATA

Os dados dos Censos de 2021 (gráfico 110) revelam que a maioria da população com 15 e mais anos (34,5%) concluiu o 1.º Ciclo do Ensino Básico, sendo que 927 são mulheres e 846 homens. Seguidamente, a população que detém o ensino secundário, 18,2% (490 mulheres e 445 homens). À exceção do 2.º e 3.º Ciclos e do Médio todos os outros têm maior representatividade feminina.

A maioria da população sem escolaridade é do sexo feminino, cerca de 388 mulheres que não têm qualquer nível de escolaridade, enquanto que os homens registam valores inferiores (216), o que se assemelha à realidade nacional.

Os indicadores também refletem que as mulheres detêm habilitações superiores à dos homens (299 e 188, respetivamente). Estes dados representam a falta de escolarização da população feminina mais idosa e a crescente escolarização das camadas mais jovens da população feminina.

Gráfico III - Residentes em Armamar com deficiência e/ou incapacidade, por nível de escolaridade, 2018 (n.º)



Fonte: Diagnóstico Social do concelho de Armamar/Associação 2000 de Apoio ao Desenvolvimento

No que se refere ao nível de escolaridade da população residente com deficiência e/ou incapacidade, o gráfico III evidencia que a maioria (29,9%) possuía o 1.º Ciclo do Ensino Básico. Cerca de 26% não tinha qualquer tipo de escolaridade, justificada pela falta de respostas educativas adequadas em idade escolar. A introdução de respostas de educação especial e educação inclusiva, refletiu-se no aumento da população que concluiu o 3.º ciclo de ensino básico (22%), o 2.º ciclo de ensino básico (13,3%) e o ensino secundário (8,7%).

Insucesso e abandono escolar

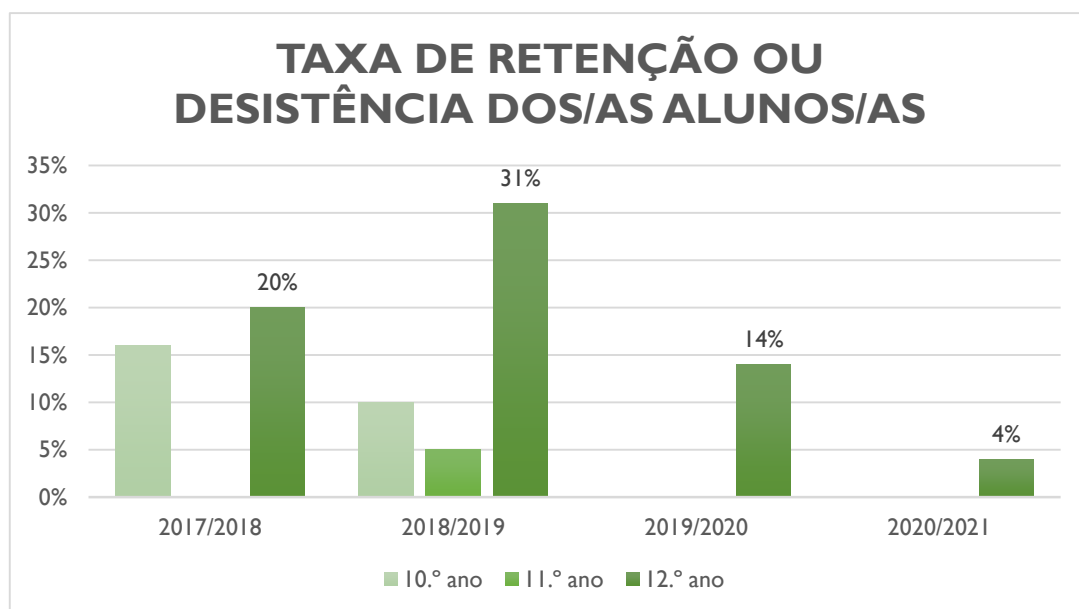
O gráfico II2 abaixo representado, revela-nos a taxa de retenção ou desistência dos/as alunos/as a frequentar o ensino secundário. Como se pode verificar, a maior taxa de retenção ou desistência ocorre no 12.º ano, contudo, ao longo dos anos letivos tem ocorrido um decréscimo de situações registando-se no ano letivo de 2020/2021, apenas 4%.

Para incentivar a continuação do percurso escolar, desde o ano letivo de 2020/2021, o Município atribui bolsas de estudo a estudantes que pretendam iniciar ou prosseguir os estudos no Ensino Superior e cujos agregados familiares apresentam dificuldades financeiras.

Com o intuito de garantir que as crianças e jovens carenciadas/os de Armamar completem os ciclos de estudo até ao ingresso no mercado de trabalho, o Município celebrou, em 2019, um protocolo de colaboração com a Associação Bagos d'Ouro (ABO). Assim procura-se fomentar o sucesso escolar através de um acompanhamento de proximidade, em contexto escolar; ocupar os tempos livres; trabalhar competências parentais; delinear estratégias de procura de emprego; promover comportamentos saudáveis no combate ao alcoolismo e à violência doméstica; permitir o acesso a atividades, livros, materiais e equipamentos pedagógicos e suprir carências alimentares, de vestuário e calçado, entre outras necessidades básicas.

No período letivo de 2022/2023, a ABO acompanhou 18 crianças e jovens do concelho e respetivas famílias.

Gráfico 112- Taxa de retenção ou desistência dos/as alunos/as do Ensino Secundário do Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira de Armamar, 2017/2018 - 2020/2021 (%)



Fonte: Infoescolas - Estatísticas do Ensino Secundário

Ensino Sénior

De forma a promover o envelhecimento ativo e saudável, o município de Armamar, em parceria com a Associação Cultural Assistencial e Recreativa dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Armamar, criou em 2012 a Universidade Sénior de Armamar (USA). A mesma tem como intuito proporcionar a melhoria da qualidade de vida e a integração da população mais idosa na comunidade, através da criação de convívios que estimulam a comunicação, a aprendizagem e a criatividade.

No ano letivo de 2023/2024, a USA tem um total de 63 alunos/as matriculados/as, com idades compreendidas entre os 51 e os 83 anos, dos quais 39 são do sexo feminino e 24 do sexo masculino.

5.4 Emprego

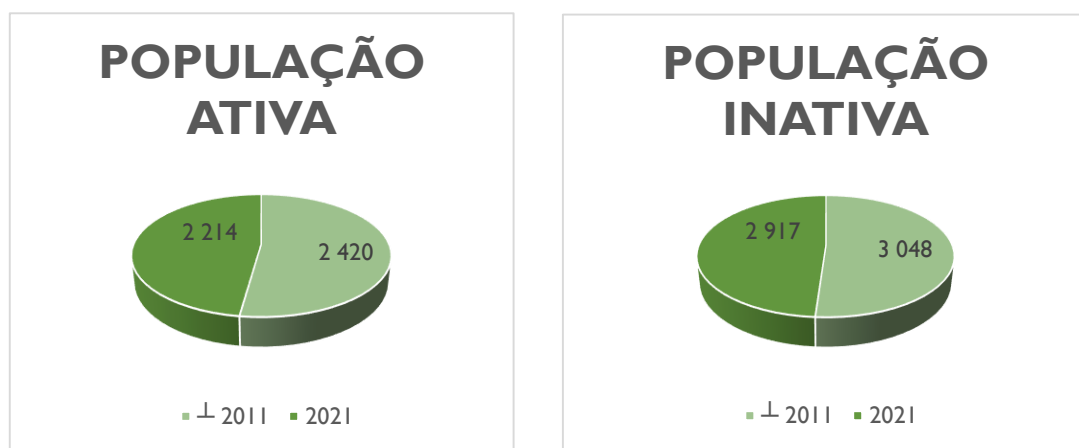
A análise da situação profissional da população permite avaliar as condições em que as pessoas vivem e as relações de maior ou menor igualdade entre as diferentes classes sociais.

População ativa e inativa

Antes de falar do número de cidadãos/ãs empregados e desempregados/as, importa perceber se a maioria da população é ativa ou inativa. Por população ativa entende-se a população com idade compreendida entre os 16 e os 89 anos, que está empregada ou desempregada. A população inativa abrange os/as estudantes, os reformados/as e os/as que não procuram emprego.

De acordo com os dados censitários de 2011 e 2021 (gráfico 113) a maioria dos/as cidadãos/ãs do município de Armamar (2917), enquadram-se na população inativa sendo que, 1734 são mulheres e 1183 são homens. Relativamente à população inativa contabilizam-se 2214 pessoas das quais 1003 são mulheres e 1211 são homens.

Gráfico 113 - População ativa e inativa segundo os Censos, 2011 - 2021 (n.º)

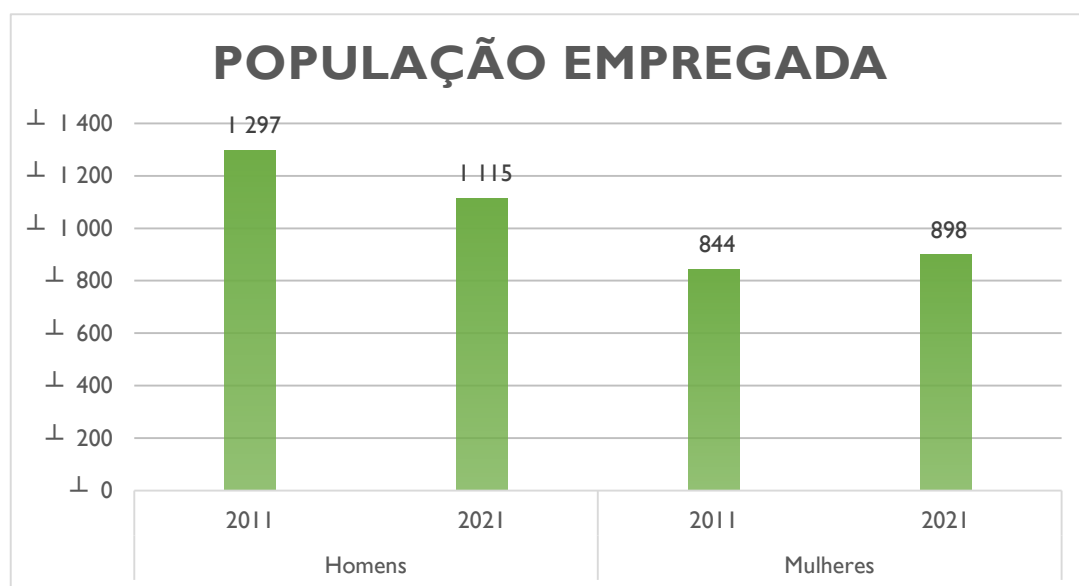


Fonte: INE/PORDATA

População empregada

O gráfico 114 revela-nos que em 2021 encontravam-se empregadas 2013 pessoas, menos 128 trabalhadores/as do que no ano de 2011. A predominância da maior empregabilidade no sexo masculino mantém-se entre os dois períodos censitários. Contudo, a tendência é o crescimento das mulheres no mercado de trabalho (mais 54 mulheres em 2021 comparativamente com 2011) e o decréscimo da população masculina (menos 182 face a 2011).

Gráfico 114 - População empregada segundo os Censos, total e por sexo, 2011 - 2021 (n.º)

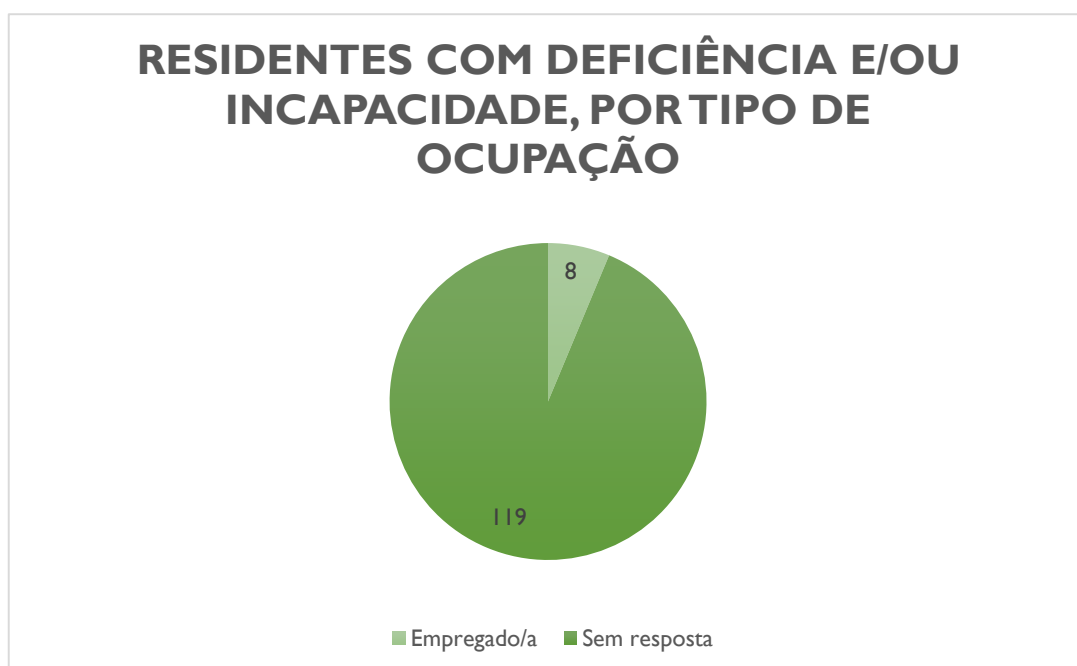


Fonte: INE/PORDATA

Em 2018, a taxa de empregabilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade (gráfico 115), era baixa, registrando 6% (8 pessoas) em situação de empregado/a e 94% (119) sem resposta ocupacional. Estes indicadores revelam que apesar dos avanços ainda existem dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência ou incapacidade no mercado de trabalho. De forma a combater esta situação o município de Armamar, celebrou em 2016, um protocolo com a Associação 2000 de Apoio ao Desenvolvimento com vista à implementação de respostas de apoio à deficiência e/ou incapacidade no concelho. Estas respostas, consistem na promoção de atividades formativas e ocupacionais, facilitadoras do desenvolvimento de competências pessoais, sociais e/ou profissionais das pessoas com deficiência ou incapacidade, que contribuam para uma maior autodeterminação e participação na comunidade.

Em 2023, os dois serviços prestados em Armamar abrangeram 45 pessoas (26 mulheres e 19 homens) dos quais, 14 frequentaram as Atividades Ocupacionais e 31 frequentaram a Formação Profissional. Destes, 8 concluíram e 5 ficaram integrados profissionalmente. Relativamente ao tipo de incapacidade, 35 tinham incapacidade cognitiva, 5 doença mental, 3 incapacidade motora, 1 multideficiência e 1 visual.

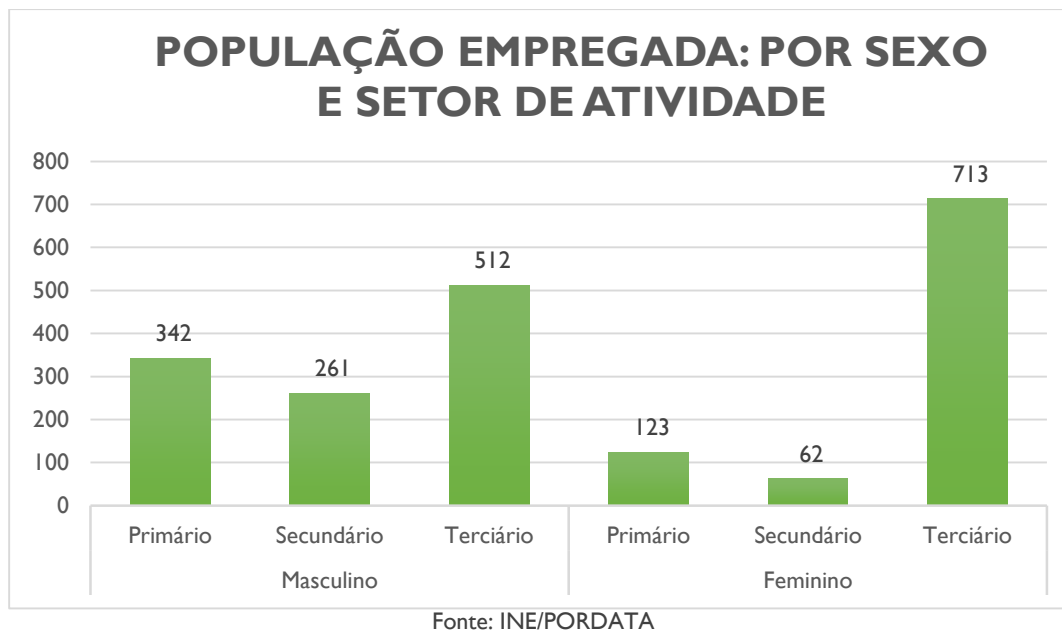
Gráfico 115 – Residentes em Armamar com deficiência e/ou incapacidade, por tipo de ocupação, 2018 (n.º)



Fonte: Diagnóstico Social do concelho de Armamar/Associação 2000 de Apoio ao Desenvolvimento

De seguida apresenta-se a distribuição da população empregada por sexo e setor de atividade (gráfico 116):

Gráfico 116 - População empregada segundo os Censos, por sexo e setor de atividade económica, 2021 (n.º)



Em termos de emprego, por setor de atividade económica e sexo, verifica-se que o conjunto dos setores emprega 2013 pessoas. O setor terciário é o que detém mais peso no total da população empregada (61%), sendo que a maioria corresponde a pessoas do sexo feminino (713). Segue-se o setor primário que emprega 23% da população, com maior representatividade masculina (342) e o setor secundário que emprega 16% da população, com predominância acentuada do sexo masculino (261).

A estrutura do emprego, à data dos Censos de 2011 e 2021, segundo a situação profissional principal por sexo, apresenta-se na tabela seguinte:

Tabela 13 - População empregada segundo os Censos: total, por sexo e situação na profissão principal (n.º)

População empregada: total e por situação na profissão principal								
Sexo	Anos	Trabalhador(a) por conta própria como empregador(a)	Trabalhador(a) por conta própria como isolado (a)	Trabalhador(a) familiar não remunerado	Trabalhador(a) por conta de outrem	Membro ativo de cooperativa	Outra	Total
M	2011	58	69	80	627	0	10	844
	2021	69	104	x	686	x	39	898
H	2011	189	162	34	900	0	12	1297
	2021	147	178	x	731	x	59	1115

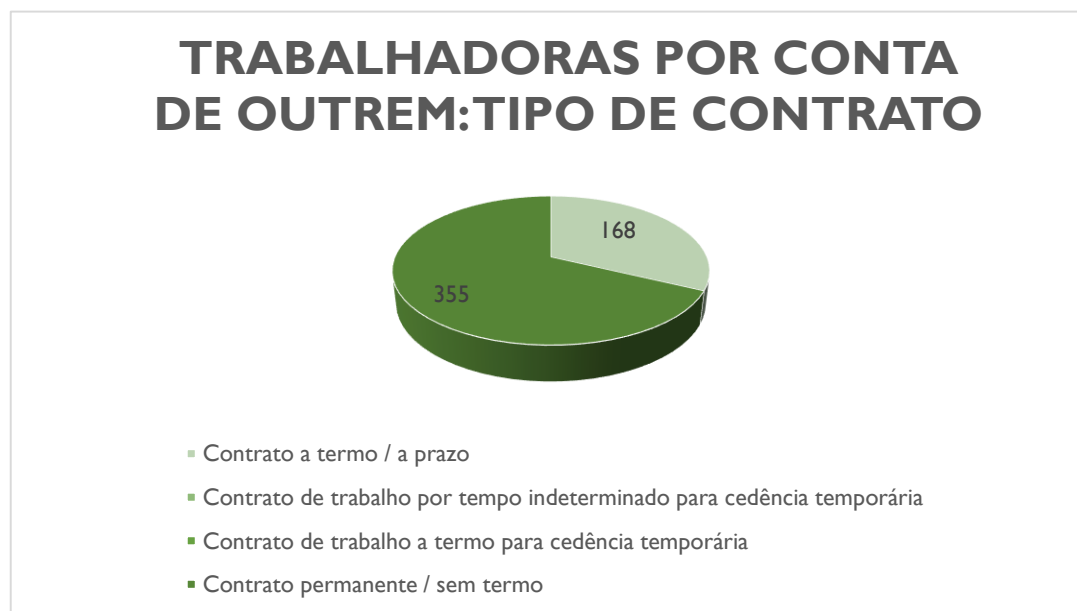
Fonte: INE/PORDATA

É possível verificar que em ambos os períodos e sexos, a maioria da população ocupa a qualidade de trabalhador/a por conta de outrem. À data de 2021 cerca de 70,4% das pessoas trabalhavam por conta de outrem; 14% da população encontrava-se em situação de trabalhadores/as por conta própria como isolado/a e 7% como trabalhador/a por conta própria como empregador/a.

Interessa salientar que entre 2011 e 2021 houve uma diminuição dos homens em situação de trabalhador por conta de outrem face ao ligeiro aumento dos trabalhadores por conta própria como isolados. Apesar do aumento das mulheres enquanto trabalhadoras por conta própria, quer como empregadoras quer como isoladas, continuam a ser em menor número do que os homens.

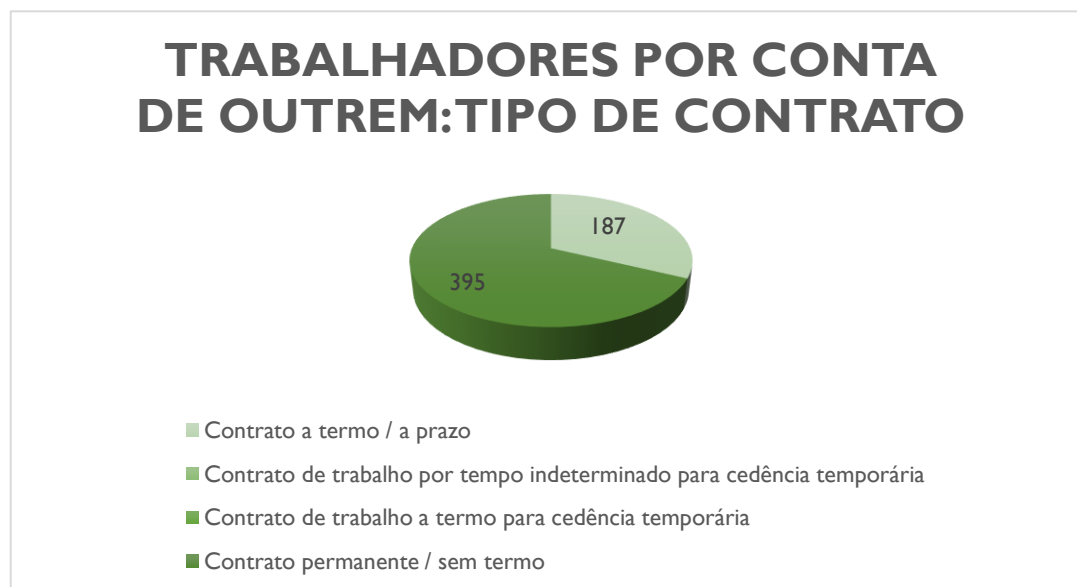
Quanto ao contrato laboral dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, repartiam-se da seguinte forma:

Gráfico I 17 - Trabalhadoras por conta de outrem, total e por tipo de contrato, 2019 (n.º)



Fonte: GEP/MTSSS/PORDATA

Gráfico I 18 - Trabalhadores por conta de outrem, total e por tipo de contrato, 2019 (n.º)



Fonte: GEP/MTSSS/PORDATA

De acordo com a última data de análise, 2019, o contrato de trabalho permanente/sem termo é a forma de contratação mais frequente (67,9%), estando nesta situação 32,1% mulheres e 35,7% homens. Com contrato a termo/ a prazo encontram-se 32,1% dos/as trabalhadores/as por conta de outrem sendo que, 15,2% são mulheres e 16,9% são homens.

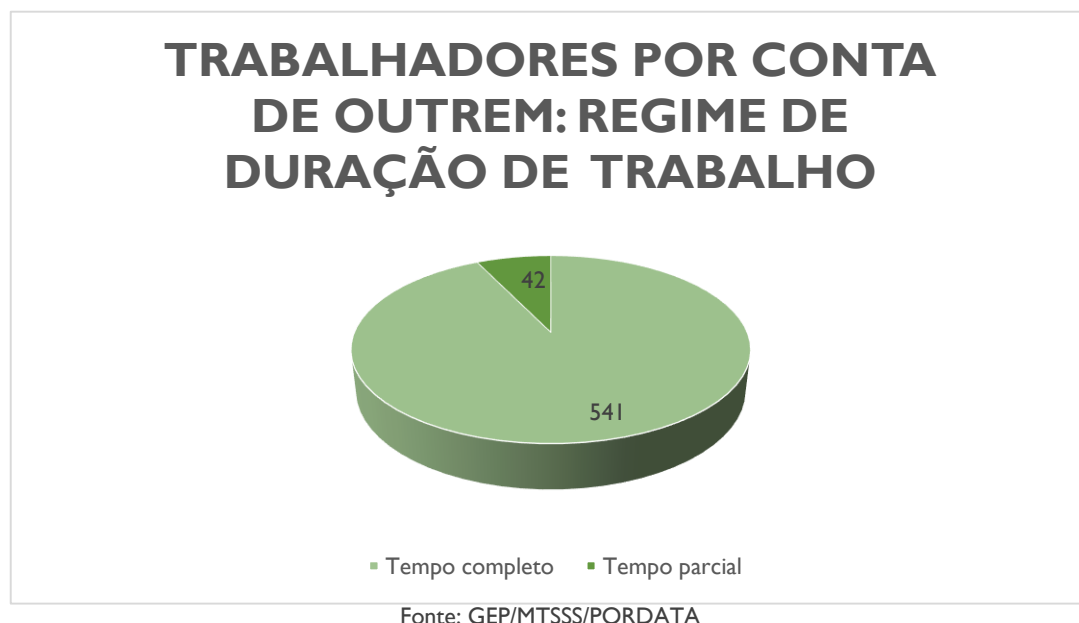
As diferenças quanto ao tipo de contrato de trabalho estabelecido com homens e mulheres são pouco significativas.

Quanto à distribuição do emprego por conta de outrem, segundo a duração de trabalho em 2019 era a seguinte:

Gráfico 119 - Trabalhadoras por conta de outrem, total e por regime de duração de trabalho, 2019 (n.º)



Gráfico 120 - Trabalhadores por conta de outrem, total e por regime de duração de trabalho, 2019 (n.º)



492 mulheres (44,1%) e 541 homens (48,5%) trabalhavam num regime de tempo completo e uma pequena percentagem da população do concelho exercia funções em regime de tempo parcial, 3,6% de mulheres e 3,8% de homens.

Remuneração

Relativamente à remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem em 2019, de acordo com os gráficos 121 e 122, os homens apresentavam uma vantagem salarial face às mulheres, realidade do território nacional ao qual o concelho de Armamar não é exceção. Tendo em conta os valores médios, os homens auferiam 1069,3€ de remuneração base, enquanto as mulheres recebiam 920,1€. Esta discrepância traduz-se numa diferença na ordem dos 149,20€, com as mulheres a serem alvo de discriminação salarial. Também no Concelho a remuneração média mensal dos homens (796,9€) era superior à das mulheres (734,7€).

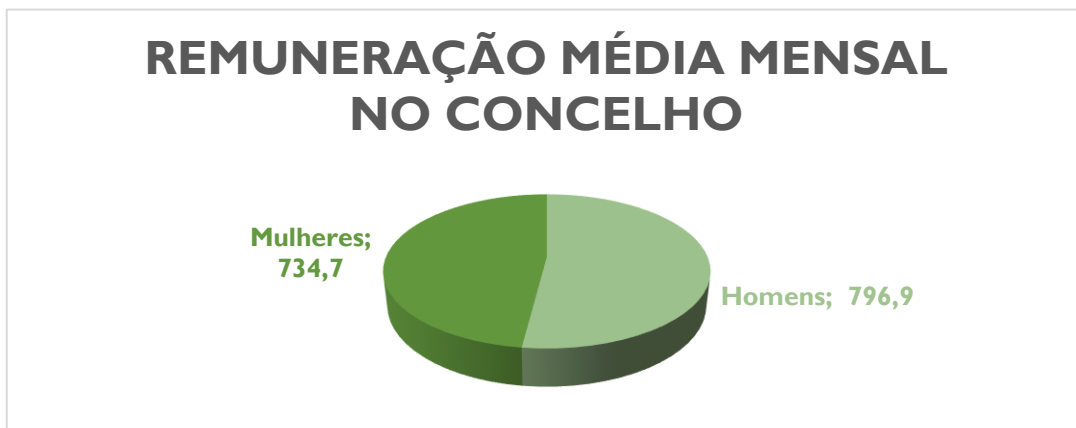
De acordo com os dados do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a diferença salarial entre mulheres e homens em Portugal é de 13,3%, o que corresponde a 48 dias por ano sem remuneração pelo seu trabalho. Esta discrepância poderá estar relacionada com os diferentes estatutos de mulheres e homens no mercado de trabalho, decorrentes da segregação horizontal e vertical.

Gráfico 121 - Remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem em Portugal, por sexo, 2019 (€)



Fonte: INE/PORDATA

Gráfico 122 - Remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem no concelho de Armamar, por sexo, 2019 (€)



Fonte: INE/PORDATA

Se a análise incidir na remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as do concelho, que exercem funções por conta de outrem, verifica-se que em todos os setores de atividade os valores auferidos são inferiores à média nacional e à média da região do Douro.

O setor de atividade com remuneração mais elevada é o das indústrias transformadoras (815,1€) e com menor remuneração é o setor da construção (620,5€).

Tabela 14 - Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica, 2019 (€)

Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem: por setor de atividade económica					
	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	Indústria, construção, energia e água	Indústrias transformadoras	Construção	Serviços
Portugal	820, 9	948	962, 8	851, 7	1. 030, 9
Douro	766, 4	843, 7	836, 2	768, 9	809, 9
Armamar	738, 1	767, 2	815, 1	620, 5	776

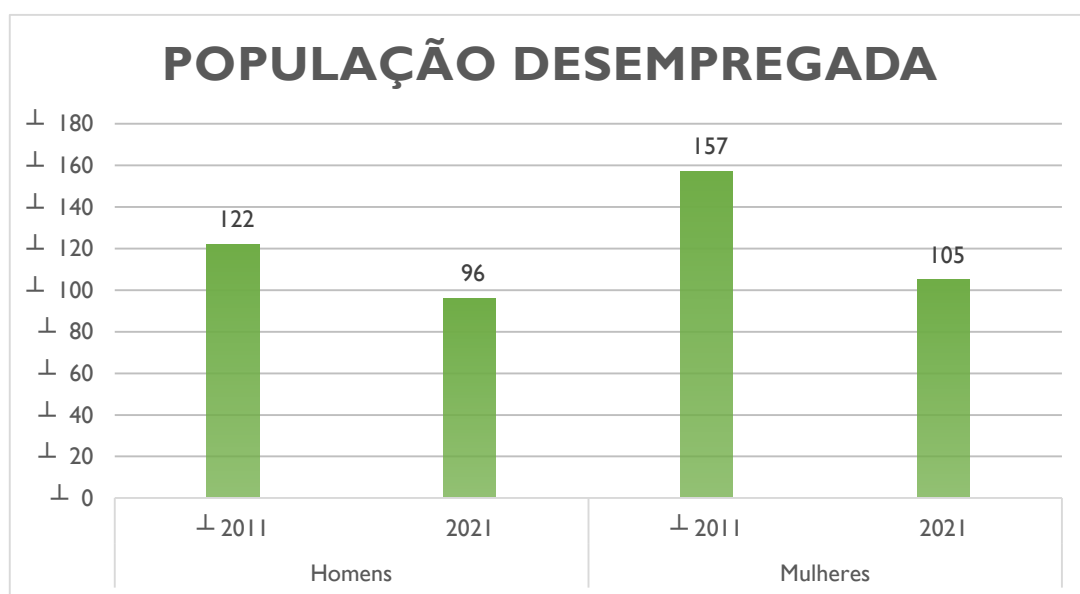
Fonte: PORDATA

5.5 Desemprego

Em 2021 existiam 201 desempregados/as no Concelho, o que corresponde a um decréscimo face a 2011.

De acordo com os dados do gráfico 123 é possível observar que na última década o desemprego afetou maioritariamente o sexo feminino (105 mulheres contra 96 homens, em 2021). Contudo, destaca-se positivamente a diminuição do número de desempregados/as residentes.

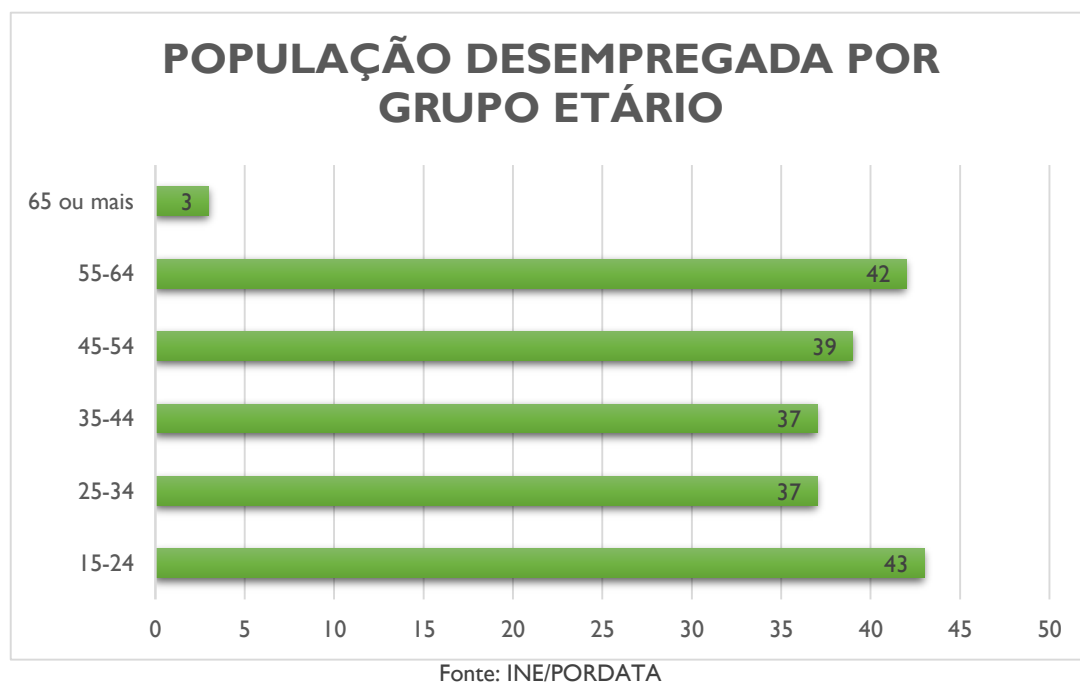
Gráfico 123 - População desempregada segundo os Censos, total e por sexo, 2011 - 2021 (n.º)



Fonte: INE/PORDATA

O gráfico 124 representa a população desempregada por grupo etário em 2021. Embora com valores muito aproximados, a maioria dos desempregados/as encontram-se na faixa etária dos 15 - 24 anos (21,4%), seguido da faixa etária dos 55-64 anos (20,9%).

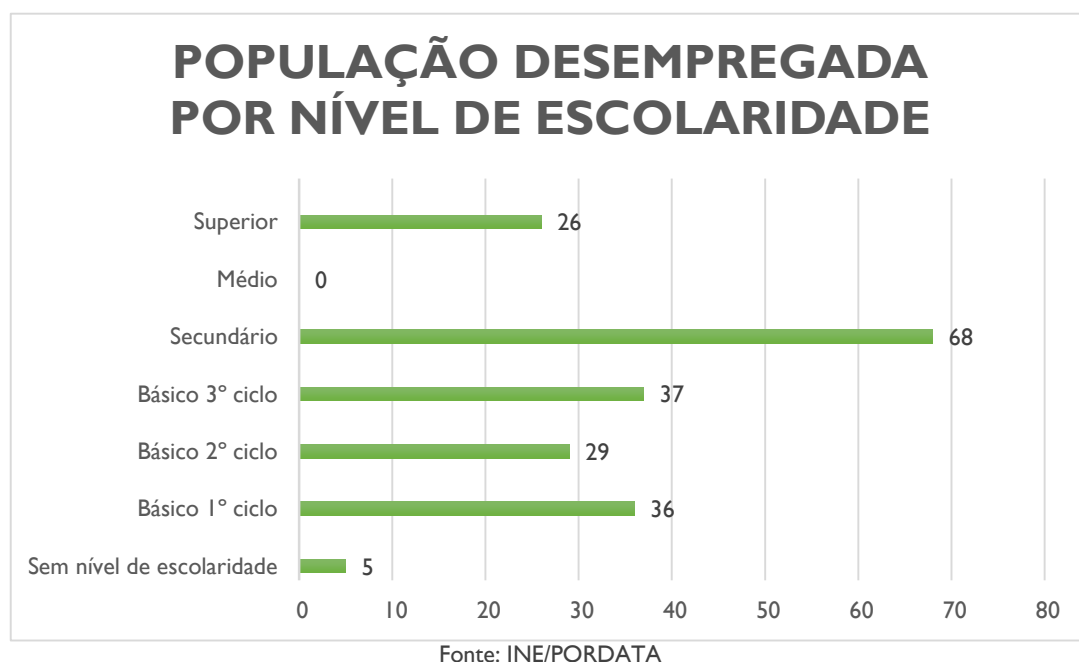
Gráfico 124 - População desempregada, por grupo etário, 2021 (n.º)



Em 2021, a generalidade da população desempregada tinha concluído o ensino secundário (33,8%). Com menor percentagem encontram-se representados os/as desempregados/as com o 3.º ciclo do ensino básico (18,4%), com o 1.º ciclo (17,9%), 2.º ciclo (14,4%), com o ensino superior (12,9%) e sem nível de escolaridade (2,5%), conforme o gráfico 125. A população com o ensino médio não apresenta valores, podendo-se concluir que a população que concluiu este nível de escolaridade se encontrava empregada.

Com o intuito de prestar apoio a jovens e adultos desempregados/as na definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, foi criado, em 2009, o Gabinete de Inserção Profissional de Armamar (GIP), em estreita parceria com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

Gráfico 125 - População desempregada segundo os Censos, por nível de escolaridade completo, 2021 (n.º)



5.6 Ação social

Tendo em conta as alterações demográficas (envelhecimento da população e o aumento da esperança média de vida), a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a situação socioeconómica das famílias torna-se imperativo a criação ou reajustamento de respostas sociais que respondam à conjuntura atual.

Nesse sentido, o município de Armamar procura mobilizar serviços e recursos que se traduzam em respostas sociais adequadas às necessidades da população, especialmente daquelas que vivem em situação de maior vulnerabilidade.

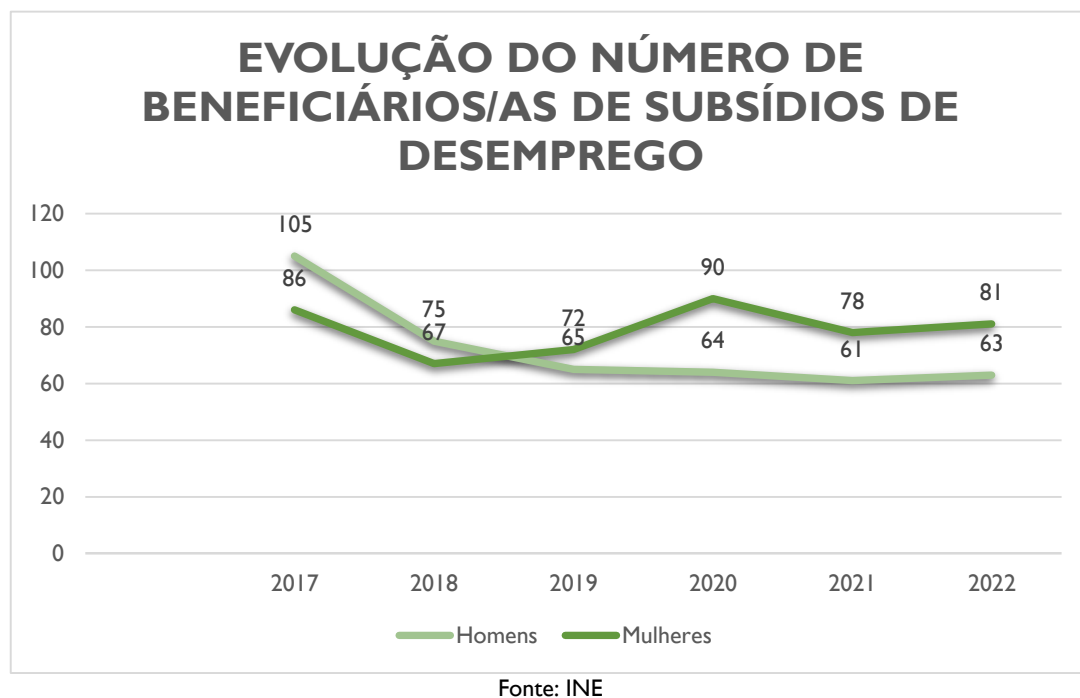
Do mesmo modo, o Município desenvolve projetos que contribuem para a integração social, combatem a discriminação, fomentem a participação cívica e reforcem a coesão social.

A valorização da individualidade de cada um/a, independentemente das características pessoais e dos contextos em que estão inseridos/as e a eliminação de estereótipos são princípios que norteiam a intervenção, considerando que todos/as são iguais em dignidade e direitos, e devem por isso ter a mesma igualdade de oportunidades.

5.6.1 Proteção social

Subsídio de desemprego

Gráfico 126 - Evolução do número de beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social, total e por sexo, 2017 - 2022 (n.º)



A análise do gráfico 126 permite verificar que ao longo do período de análise ocorreram oscilações relativamente ao número de beneficiários/as do subsídio de desemprego no concelho. Este indicador abrange beneficiários/as de subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego inicial e subsequente, prolongamento de subsídio social de desemprego e medida extraordinária de apoio aos desempregados de longa duração. É de salientar que as mulheres auferem em maior número comparativamente aos homens.

Licença parental inicial

A valorização da paternidade e maternidade, de igual forma, permite a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e contribui para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. O Código de Trabalho de

2009 viria a dar um passo importante nesse sentido ao deixar de distinguir entre licença de maternidade e de paternidade, criando em sua substituição a licença parental inicial. Esta licença é um direito da mãe e do pai trabalhadores, cuja duração vai de 120 a 150 dias consecutivos, podendo ser partilhada após o parto ou gozada em simultâneo pelos dois progenitores.

Tabela 15 - Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social, total e por sexo, 2021 (n.º)

Beneficiárias/os de licença parental inicial			
	Total	Homens	Mulheres
Portugal	162 119	75 594	86 525
Douro	2 081	970	1 111
Armamar	66	28	38

Fonte: INE/Instituto de Informática

À semelhança da situação em Portugal, em Armamar o sexo feminino é o sexo que mais aufere desta licença. Segundo os dados dos últimos Censos, dos/as 66 beneficiários/as 38 eram do sexo feminino e 28 do sexo masculino.

Rendimento Social de Inserção (RSI)

Quando se reflete sobre a evolução do número de agregados familiares e de beneficiários/as de Rendimento Social de Inserção, entre 2017 a 2022, verifica-se um crescimento do número de agregados familiares beneficiários/as deste apoio social.

Segundo a tabela 16, em 2022, ambos os sexos auferiram este apoio, sendo que a maioria correspondia ao sexo masculino (89) embora muito próximo do número de mulheres (83).

Tabela 16 - Agregados familiares e beneficiários/as de RSI residentes no concelho de Armamar, total e por sexo, 2017 - 2022 (n.º)

Número de agregados familiares e de beneficiários/as de RSI				
Ano	N.º Agregados familiares	N.º Beneficiários/as (com processamento)	Elementos do sexo masculino	Elementos do sexo feminino
2017	61	118	63	55
2018	69	111	51	60
2019	74	141	65	76
2020	86	161	81	80
2021	96	172	90	82
2022	93	172	89	83

Fonte: Diagnóstico Social do Concelho de Armamar/Sistema de Estatísticas da Segurança Social (SESS/DES)

5.6.2 Rede de serviços e equipamentos sociais

A existência de uma rede de serviços e equipamentos sociais é fundamental para a promoção e o desenvolvimento da proteção social, através de um conjunto de respostas sociais direcionadas para crianças, idosos/as, pessoas com deficiência e famílias. Estas políticas assumem uma extrema importância na promoção da inclusão social e da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

O número de respostas de apoio social existentes no concelho de Armamar está representado na tabela seguinte:

Tabela 17 - Respostas de apoio social existentes no concelho de Armamar, 2023 (n.º)

Número de respostas de apoio social	
Estrutura Residencial para Pessoas Idosas	5
Centro de Dia	2
Serviço de Apoio Domiciliário	5
Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social	1
Cantina Social	1
Ajuda Alimentar - Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas (POAPMC)	1
Creche	2
Estabelecimento de Educação Pré-Escolar	1
Total	18

Fonte: Diagnóstico Social do concelho de Armamar/IPSS

No que respeita às respostas direcionadas para pessoas com deficiência, foram aprovadas candidaturas duas candidaturas apresentadas pela Fundação Gaspar e Manuel Cardoso. Ao abrigo do Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES) está prevista a criação de um Lar Residencial para Pessoas com Deficiência, com uma capacidade para 20 utentes, e a criação de um Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão, a abranger 30 utentes, no âmbito da Medida Requalificação e Alargamento da Rede de Equipamentos e Respostas Sociais, esta última inserida no Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

A capacidade instalada, os acordos de cooperação firmados e o número de utentes apoiados/as por resposta social, estão representados seguidamente na tabela 18:

Tabela 18- Capacidade instalada, acordos de cooperação firmados e utentes apoiados/as, por resposta de apoio social no concelho de Armamar, 2023

Capacidade instalada, acordos de cooperação firmados e utentes apoiados/as por resposta de apoio social			
Repostas sociais	Capacidade instalada	Acordos de cooperação	Utentes apoiados/as
Estrutura Residencial para Pessoas Idosas	229	205	227
Centro de Dia	40	27	24
Serviço de Apoio Domiciliário	215	93	103
Cantina Social	15	15	15
Ajuda alimentar - POAPMC	80	80	63
Creche	74	54	56
Estabelecimento de Educação Pré-Escolar	50	25	25
Total	703	499	513

Fonte: Diagnóstico Social do Concelho de Armamar/IPSS

De acordo com os dados apresentados, os acordos estabelecidos com a Segurança Social abrangem mais de metade da capacidade instalada, como é o caso das ERPI, dos Centros de Dia e da Creche, contrastando com o Serviço de Apoio Domiciliário, que abrange menos da metade da capacidade instalada. No caso da Cantina Social e da Ajuda Alimentar - POAPMC os acordos abrangem a totalidade da capacidade instalada.

À exceção da Cantina Social que atingiu a máxima capacidade, todas as outras ainda têm capacidade para resposta. É de referir, no entanto, que o número de vagas é influenciado pela tabela de preços praticada nas ERPI, ou seja, não está de acordo com os parcos rendimentos auferidos pelos/as idosos/as, o que se traduz na incapacidade de suportar o pagamento da mensalidade. Quando analisamos as vagas sociais existentes, estas não são suficientes para a lista de espera existente no concelho.

5.6.3 Iniciativas municipais promotoras de igualdade e não discriminação

✓ **Banco Local de Voluntariado de Armamar**

Criado em 2013, através do estabelecimento de uma parceria entre a Câmara Municipal e o Conselho Nacional de Promoção para o Voluntariado, visa incentivar a prática de voluntariado no concelho, servindo como ponto de comunicação entre quem quer ser voluntário/a e as instituições que pretendem acolher voluntários/as.

✓ **Programa Mentores para Migrantes**

O Programa Mentores para Migrantes é uma iniciativa de âmbito nacional, promovida pelo Alto Comissariado para as Migrações, que tem como intuito promover experiências de troca, entreaajuda e apoio entre voluntários/as (cidadãos/ãs portugueses/as) e migrantes (emigrantes e imigrantes) e/ou refugiados.

A celebração, em 2015, de um protocolo de cooperação entre o município de Armamar e o Alto Comissariado para as Migrações, com vista à implementação deste programa tem como objetivos:

- Disponibilizar apoio, acompanhar e orientar para a resolução de dificuldades ou preocupações dos/as migrantes, com vista à sua integração;
- Promover a igualdade de oportunidades e o voluntariado no âmbito da responsabilidade social das empresas.

✓ **Espaço Escoras – Banco de Produtos de Apoio/Banco de Utilidades**

Fundado em 2014, o Espaço Escoras - Banco de Produtos de Apoio/Banco de Utilidades (menção honrosa do prémio BPI Capacitar) é uma iniciativa da câmara municipal de Armamar, em parceria com a Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de Armamar. Consiste no empréstimo de equipamentos de apoio a pessoas em situação de incapacidade ou dependência, por motivos de idade, doença ou acidente, temporária ou permanente, que pertençam a agregados familiares em situação de fragilidade social e económica.

✓ **Parceria com a ComDignitatis - Associação Portuguesa para a Promoção da Dignidade Humana**

O protocolo de colaboração entre o Município e a ComDignitatis, celebrado a 27 de outubro de 2023, surge no âmbito do desenvolvimento da resposta social CAFAP + Família – Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental. Esta parceria, consiste na cedência das instalações da Loja Social pelo município à associação, de modo a que seja prestado apoio às pessoas em situação de vulnerabilidade e o acompanhamento de famílias do concelho. A intervenção também engloba o acompanhamento a crianças e jovens em risco e perigo; o apoio psicossocial e terapêutico a crianças, adultos e idosos; o combate à exclusão social e trabalhos nas áreas da educação e formação.

✓ **Programa Radar Social**

A medida consiste no reforço do apoio social a pessoas em situação de isolamento social, através da criação de uma equipa multidisciplinar e de um sistema integrado de georreferenciação social e vigilância das situações vulneráveis.

A equipa tem como intuito identificar pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou risco de pobreza e exclusão social recorrendo a um sistema integrado de georreferenciação social.

Projetos desenvolvidos com grande impacto social:

✓ **Projeto Proativar – Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS) 4G**

O Projeto Proativar surgiu da candidatura ao Programa Contratos Locais de Desenvolvimento Social, em 2019. Teve como entidade coordenadora local da parceria a Fundação Gaspar e Manuel Cardoso e como entidade promotora o município de Armamar.

O programa CLDS - 4G pretendia promover a inclusão social de grupos populacionais com maiores níveis de fragilidade social num determinado território, mobilizando para o efeito a ação integrada de diversos agentes e recursos localmente disponíveis, constituindo-se como um instrumento de combate à exclusão social fortemente marcado por uma intervenção de proximidade, realizada em parceria.

✓ **Projeto OPTA – Programa Escolhas**

O Programa Escolhas é um programa de âmbito nacional, criado em 2001, sob tutela da Secretaria de Estado da Igualdade e Migrações e integrado no Alto Comissariado para as Migrações. Destinou-se a todas as crianças e jovens, principalmente as provenientes de contextos com vulnerabilidades socioeconómicas. Tinha como missão promover a integração social, a igualdade de oportunidades na educação e no emprego, o combate à discriminação social, a participação cívica e o reforço da coesão social.

Nesse sentido foram aprovadas duas candidaturas, tendo o município de Armamar enquanto entidade promotora e a Santa Casa da Misericórdia de Armamar como entidade gestora:

- 2019 - 2020 - Projeto OPTA (Oportunidade, Promoção e Transformação na Ação);
- 2021 - 2023 - Projeto OPTA 8G (Orientar e Promover Trajetórias de Aprendizagem).

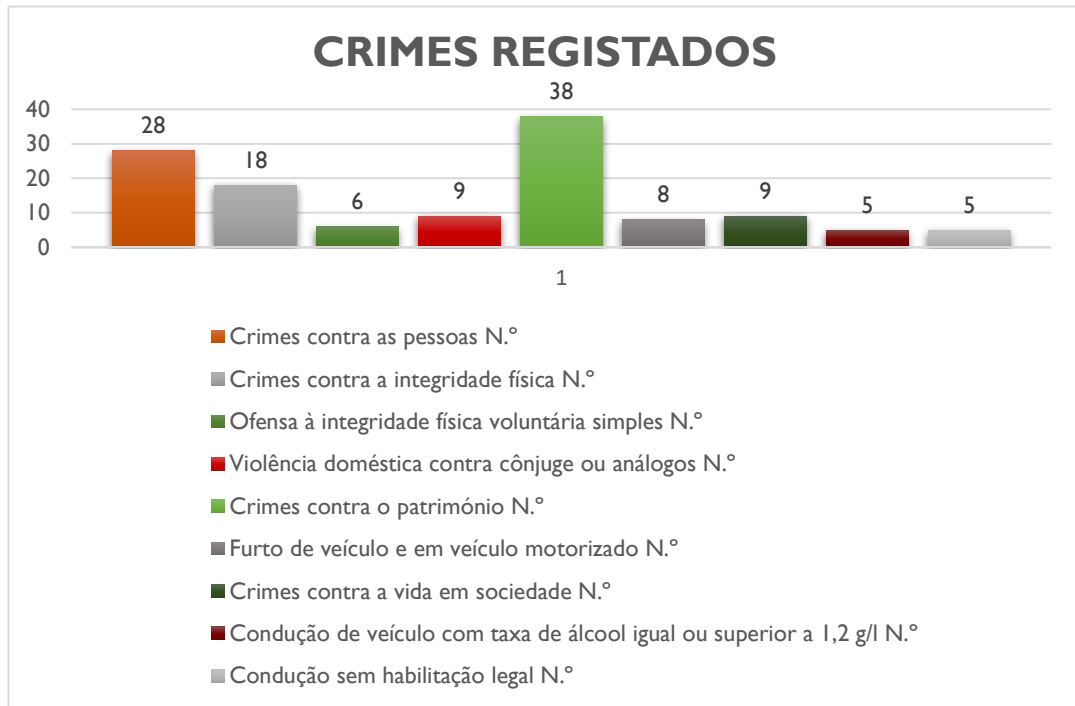
✓ **Saúde Drive-In**

No âmbito do Programa Bairros Saudáveis surgiu o Saúde Drive-In, uma parceria entre o município de Armamar, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários e a Unidade de Cuidados na Comunidade Terras do Douro. No âmbito deste projeto, uma viatura funcionou como Unidade Móvel de Saúde com vista a descentralizar o acesso da população com maior fragilidade aos cuidados de saúde, realizando rastreios, promovendo a literacia em saúde, e auxiliando os cuidadores informais que existem na comunidade.

5.7 Criminalidade

Gráfico 127 - Crimes registados pelas autoridades policiais, por categoria de crime, 2022

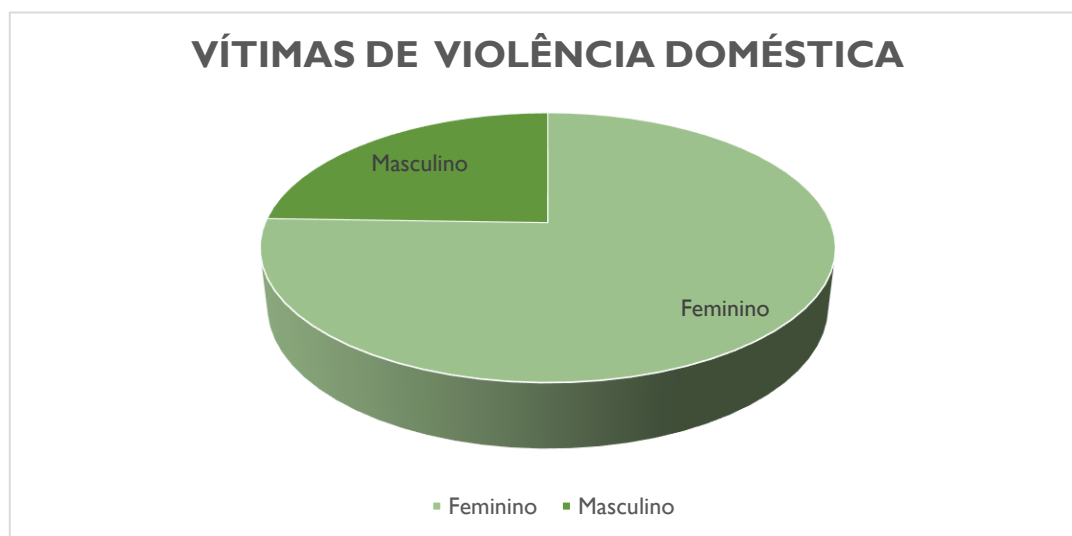
Fonte: INE/Direção-Geral da Política de Justiça



Em Armamar, no ano de 2022, foram registados 126 crimes pelas autoridades policiais, no (gráfico 127) nomeadamente:

- 38 crimes contra o património;
- 28 crimes contra as pessoas;
- 18 crimes contra a integridade física;
- 9 crimes de violência doméstica contra o cônjuge ou análogos;
- 9 crimes contra a vida em sociedade;
- 8 crimes por furto de veículo e veículo motorizado;
- 6 crimes de ofensa à integridade física voluntária simples;
- 5 crimes por condução de veículo com taxa de álcool igual ou superior a 1,2 g/l;
- 5 crimes por condução sem habilitação legal.

Gráfico 128 - Vítimas de violência doméstica residentes em Armamar com participação registada pela GNR, por sexo, 2017 - 2022 (n.º)



Fonte: Diagnóstico Social do concelho de Armamar/GNR

De acordo com os registos da GNR (gráfico 128), entre 2017 e 2022, 98 pessoas foram vítimas de violência doméstica, das quais 74 do sexo feminino e 24 do sexo masculino, demonstrando que as mulheres continuam a ser as principais vítimas.

A Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003, de 7 de julho, que aprova o II Plano Nacional contra a Violência Doméstica, define violência doméstica como:

toda a violência física, sexual ou psicológica que ocorre em ambiente familiar e que inclui, embora não se limitando a maus tratos, abuso sexual de mulheres e crianças, violação entre cônjuges, crimes passionais, mutilação sexual feminina e outras práticas tradicionais nefastas, incesto, ameaças, privação arbitrária de liberdade e exploração sexual e económica. Embora maioritariamente exercida sobre mulheres, atinge também, direta e ou indiretamente, crianças, idosos e outras pessoas mais vulneráveis, como as deficientes. (p.3866)

O município de Armamar, através das Técnicas Superiores de Ação Social em articulação com a APAV, o Centro de Cuidados Primários e a GNR, apoiam vítimas de violência doméstica.

Ao abrigo do Despacho n.º 6378/2013, de 16 de maio, foi criada a Equipa para a Prevenção da Violência em Adultos (EPVA), do ACES Douro II – Douro Sul, que integra a Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) Terras do Douro, abrangendo o território de Armamar, tendo como competências:

- ✓ Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais administrativos/as e técnicos/as, dos diferentes serviços, para a igualdade de género e a prevenção da violência ao longo do ciclo da vida;
- ✓ Difundir informação de carácter legal, normativa e técnica sobre o assunto;
- ✓ Incrementar a formação e preparação dos/as profissionais, na matéria;
- ✓ Coletar e organizar a informação casuística sobre as situações de violência atendidas nos Agrupamentos de Centros de Saúde e Hospitais;
- ✓ Prestar apoio de consultadoria aos/às profissionais e equipas de saúde no que respeita à sinalização, acompanhamento ou encaminhamento dos casos;
- ✓ Gerir, a título excecional, as situações clínicas que, pelas características que apresentem, possam ser acompanhados a nível dos cuidados de saúde primários ou dos hospitais, conforme aplicável, e que, pelo seu carácter de urgência em matéria de perigo, transcendam as capacidades de intervenção dos/as outros/as profissionais ou equipas da instituição;
- ✓ Fomentar o estabelecimento de mecanismos de cooperação intrainstitucional no domínio da violência interpessoal, quer no âmbito das equipas profissionais dos ACES, quer a nível das diversas especialidades, serviços e departamentos dos hospitais;
- ✓ Estabelecer a colaboração com outros projetos e recursos comunitários, que contribuam para a prevenção e acompanhamento dos casos;
- ✓ Mobilizar a rede de recursos internos dos ACES e dinamizar a rede social, de modo a assegurar o acompanhamento dos casos;

- ✓ Assegurar a articulação funcional, em rede, com as outras equipas a nível de cuidados primários e a nível hospitalar que intervenham neste domínio.

5.8 Habitação

O direito à habitação, enquanto direito fundamental de todas/os cidadãs/ãos está consagrado no artigo 65.º da Constituição da República Portuguesa e na Lei de bases da habitação (2019). Contudo, no município de Armamar continuam a existir pessoas a viver em situação de habitação indigna, sendo necessário concertar um conjunto de medidas e apoios, de forma a adequar as respostas existentes com as necessidades da população. Estas medidas e apoios destinam-se, sobretudo, à população mais carenciada e desfavorecida e aos jovens, de forma a que estes vivam em segurança e com dignidade.

Respostas concelhias existentes:

- **Habitação social:** De acordo com o Relatório da Estratégia Local de Habitação do município de Armamar (2021) existem, no concelho, 23 fogos de habitação social, 2 de gestão municipal e os restantes de outras entidades, nomeadamente Fundação Gaspar e Manuel Cardoso (4 fogos), Comissão Fabriqueira da Igreja de Armamar (3 fogos), Comissão Fabriqueira da Igreja de São Cosmado (5), Comissão Fabriqueira da Igreja de Fontelo (5 fogos), Centro Social e Paroquial de Fontelo (3 fogos) e a Junta de Freguesia de Aldeias (1 fogo).
- **Programa de Concessão de Apoios à Beneficiação de Habitação:** programa destinado a indivíduos ou famílias que habitam em casa própria e permanente, que se encontrem numa situação de carência económica e cuja habitação necessite de obras de beneficiação, (conservação, alteração no interior dos edifícios e de escassa relevância urbanística).

- **Programa Porta 65 - Jovem:** programa promovido pelo Instituto de Habitação e Reabilitação Urbana (IHRU) é um sistema de apoio financeiro ao arrendamento por jovens, isolado, constituídos em agregados ou em coabitação. Com vista à estimulação de estilos de vida mais autónomos, por parte de jovens sozinhos/as, em família ou em coabitação jovem; a reabilitação de áreas urbanas degradadas e a dinamização do mercado de arrendamento.

O Município disponibiliza aos/às jovens um serviço técnico de apoio à submissão de candidaturas.

- **Estratégia Local de Habitação (ELH):** o Município encontra-se em fase de implementação desta estratégia para o horizonte temporal de 2021-2027, com vista a responder às carências habitacionais das famílias residentes no concelho, identificadas a partir de um diagnóstico local. Através da celebração, em janeiro de 2022, de um Acordo de Colaboração entre o Instituto de Habitação e da Reabilitação Urbana, I.P. e o município de Armamar, no âmbito do Programa de Apoio ao Acesso à Habitação - I.º Direito, o Município adquiriu 14 casas.

5.9 Cultura

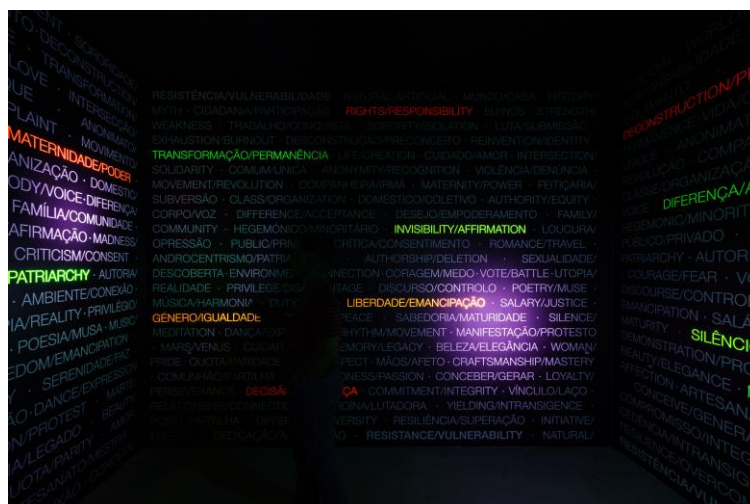
As atividades culturais contribuem para a redução de situações de desigualdade, transmitindo informações/mensagens que criam impactos e estimulam o desenvolvimento do pensamento crítico. Através das mesmas é possível combater estereótipos e preconceitos, garantindo o respeito pela diversidade, pelas diferenças e o respeito pelo outro, promovendo assim a inclusão social.

O município de Armamar, consciente que a cultura é fundamental para o desenvolvimento da comunidade e para a mudança de mentalidades, tem feito uma aposta na criação de espaços culturais e na organização de eventos.

Centro Interpretativo da Mulher Duriense

Inaugurado no dia 6 de julho de 2023, o Centro Interpretativo da Mulher Duriense, sediado no edifício da antiga Adega Cooperativa de Armamar, permite a reflexão em matéria de igualdade e direitos humanos. Para além de ser um tributo às mulheres durienses também pretende ser um espaço de desenvolvimento do pensamento crítico sobre o papel da mulher na sociedade ao longo da história.

Figura 9 - Centro Interpretativo da Mulher Duriense



Fonte: Câmara Municipal de Armamar

Noite Europeia dos Investigadores (NEI)

No dia 29 de setembro, o Centro Interpretativo da Mulher Duriense acolheu a iniciativa da Noite Europeia dos Investigadores (NEI). Esta iniciativa é realizada anualmente em várias cidades da Europa onde cientistas e investigadores interagem com a população em geral. Sob o lema “Ciência para Todos, Sustentabilidade e Inclusão” pretendeu envolver o público, sensibilizando-os para a importância da investigação e inovação na Europa, com vista a um futuro mais sustentável e inclusivo.

A cientista Raquel Branquinho, natural de Armamar, foi a responsável pela organização do evento, que foi promovido pelo Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira, Armamar, no âmbito do Projeto GOMA (Academia de Ciência Gomes Teixeira), com a colaboração do município de Armamar, tendo como objetivo a descentralização do conhecimento científico.

A iniciativa contou com a participação de 26 investigadores portugueses, entre os quais a Dra. Rosa Oliveira, representante da CIG, que interagiu com os mais jovens, auscultando-os sobre os seus desejos e objetivos profissionais, sensibilizou-os para situações de violência no namoro e abordou outros aspetos relacionados com a igualdade de género e o respeito pelos direitos humanos. Foram também expostas várias publicações e jogos didáticos elaborados no âmbito de investigações científicas desenvolvidas nesta área.

Figura 10 - Noite Europeia dos Investigadores



Fonte: câmara municipal de Armamar

Jornadas Sociais

As Jornadas Sociais de Armamar, organizadas pela Rede Social de Armamar em articulação com o Gabinete de Inserção Profissional e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, contam já com 12 edições. Esta última teve como objetivo promover a aprendizagem, a qualificação e a aquisição de competências ao longo da vida.

Figura 11 - 12.ª edição das Jornadas Sociais de Armamar



Fonte: câmara municipal de Armamar

Associativismo

No concelho de Armamar existem associações culturais, recreativas, sociais e desportivas, que contribuem para a integração social, fomentam as relações humanas e reforçam a solidariedade, nomeadamente:

- ✓ Associação de Pais e Encarregados de Educação dos Alunos do Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira de Armamar (APEEAAEGTA);
- ✓ Associação de Pais e Encarregados de Educação da Fundação (APEEF);
- ✓ Associação Aldeias Com Vida;
- ✓ Associação Amigos de Coura;
- ✓ Associação Armamar Sempre Jovem;

- ✓ Associação Cultural, Assistencial e Recreativa dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Armamar (ATAR);
- ✓ Associação Cultural e Recreativa "Vida que Desponta" de S. Romão;
- ✓ Associação Cultural e Recreativa "Jograis de Gojim";
- ✓ Associação Cultural e Recreativa de Lumiares;
- ✓ Associação Cultural, Recreativa, Social e Desportiva da Freguesia do Vacalar;
- ✓ Associação de Jovens do Concelho de Armamar (Filhos do Vento);
- ✓ Associação Desportiva e Cultural da Folgosa do Douro;
- ✓ Associação Desportiva e Cultural de Contim;
- ✓ Associação Desportiva e Cultural de Queimada;
- ✓ Casa do Concelho de Loures;
- ✓ Centro Cultural e Recreativo de São Cosmado;
- ✓ Centro Cultural e Recreativo de Travanca;
- ✓ Centro Social, Cultural e Recreativo Pioneiro de Queimadela;
- ✓ Corpo Nacional de Escutas de São Martinho das Chãs;
- ✓ Grupo Desportivo de Tões;
- ✓ Grupo Recreativo, Cultural e Desportivo de Vila Seca;
- ✓ Grupo Recreativo de Bombos de Fontelo;
- ✓ Junta Regional de Lamego (Corpo Nacional de Escutas);
- ✓ Monte d' Emoções - Associação Desportiva, Cultural, Recreativa e Social de Armamar;
- ✓ Armamar Futsal Clube.

5.10 Saúde

De acordo com a alínea I, do artigo 64.º da Constituição da República Portuguesa, todos têm direito à proteção da saúde e o dever de a defender e promover.

O município de Armamar, comprometido com a garantia do acesso à saúde de qualidade e de promoção do bem-estar de todos/as, procura adequar os recursos disponíveis às necessidades da população.

Na sede do concelho existe uma Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP) cuja missão é prestar cuidados de saúde globais e personalizados à população inscrita na UCSP, através de ações de prevenção, diagnóstico e tratamento.

Tabela 19 - Indicadores gerais da Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados de Armamar, 2023

Médicos/as	4
Enfermeiros/as	4
Secretários/as clínicos/as	2
Assistentes operacionais	3
Outros/as profissionais	1
Utentes inscritos/as	5.699
Utentes com médico/a de família	5.687
Utentes sem médico/a de família	2
Utentes sem médico/a de família por opção	10

Fonte: Diagnóstico Social do concelho de Armamar/ Serviço Nacional de Saúde – Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários

De acordo com os dados divulgados no Diagnóstico Social do concelho de Armamar, em fevereiro de 2023, 6699 utentes estavam inscritos na Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados de Armamar. Destes, 2732 são homens e 2967 são mulheres. Entre os utentes, cerca de 99,79% tem médico de família, 0,03% não têm médico/a e 0,18% não têm médico/a por opção.

Dos utentes inscritos, a maioria encontra-se na faixa etária dos 7 aos 64 anos (67,3%), seguem-se os utentes com idade igual ou superior a 75 anos (15,9%), 13,1% na faixa etária dos 65 aos 74 anos (13,1%) e 3,7% são crianças até aos 6 anos de idade.

Em situações de necessidade de cuidados de saúde diferenciados, o Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE, sobretudo as unidades do Hospital de Lamego e do Hospital São Pedro de Vila Real, prestam esses serviços.

O município dispõe ainda, nas suas instalações, de consultas de apoio psicológico, a título gratuito, quando: não há resposta do Sistema Nacional de Saúde; há incompatibilidade terapêutica com outros/as profissionais e/ou ausência de melhorias; há condicionantes de natureza económica; entre outras. O apoio psicológico consiste nas seguintes valências: aconselhamento psicológico; avaliação psicológica especializada/ necessidade de relatório/ parecer técnico; acompanhamento psicológico breve; orientação vocacional e/ou profissional; orientação psicopedagógica a cuidadores/as/ tutores/as; fundamentação de

encaminhamento para especialidade e/ou terapia clínica específica e/ou complementar.

O acompanhamento de pessoas com comportamentos aditivos e dependências é realizado pelo Centro de Resposta Integradas (CRI), que tem por missão o tratamento, prevenção, reinserção e redução de riscos e minimização de danos das toxicodependências e alcoolismo, localizado em Lamego.

O concelho dispõe, ainda, de uma Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) Terras do Douro em atividade desde 2020, que tem como intuito *“promover a literacia em saúde e a capacitação do indivíduo e comunidade para escolhas promotoras de saúde. Prestar cuidados de saúde, apoio psicológico e social no âmbito domiciliário e comunitário, especialmente a pessoas, famílias e grupos mais vulneráveis, em situação de maior risco ou dependência física e/ou funcional ou doença, em rede com outros parceiros, contribuindo para comunidades mais saudáveis nos concelhos de Tabuaço e Armamar”*.

O Município, em parceria com o ACES DOURO SUL, pertencente à Administração Regional de Saúde do Norte, também desenvolve o programa comunitário de exercício físico para pessoas com diabetes tipo 2, "Diabetes em Movimento", com atividades delineadas até junho de 2024.

5.1.1 Mobilidade e transportes

A localização privilegiada do concelho de Armamar (NUTS III do Douro) assegura uma ligação facilitada aos principais polos urbanos da região. O concelho é atravessado por duas estradas nacionais, que cobrem mais de metade das suas freguesias e permitem o acesso à A24, eixo viário principal de ligação da região ao resto do país. A EN 222 atravessa as freguesias de Fontelo, Vacalar, Folgosa e a União de Freguesias de Vila Seca e Santo Adrião e a EN 313 serve as freguesias de Fontelo, Aldeias, Armamar, São Martinho das Chãs e São Cosmado. Para complementar as ligações com as restantes freguesias, as estradas e caminhos municipais configuram os eixos de ligação à principal rede viária do concelho.

O conceito de mobilidade está relacionado com os deslocamentos diários (viagens) de pessoas dentro do concelho ou para concelhos limítrofes.

As acessibilidades e as condições de mobilidade servem para dar resposta às necessidades diárias da população residente, influenciando a forma como a população se desloca quer seja por questões de trabalho, educação ou aquisição de bens

e serviços. Por outro lado, o desenvolvimento sustentável de um município ou região, depende da eficiência e qualidade das infraestruturas e transportes existentes.

A população tem ao dispor transportes coletivos, garantido por carreiras diárias que não servem todas as freguesias do território. O transporte escolar, para os alunos que estudam na sede do concelho é assegurado diariamente e de forma gratuita, pela Câmara Municipal, que organiza circuitos especiais para as localidades que não são servidas por carreira pública. Para aqueles/as alunos/as que frequentam escolas fora do Concelho há a comparticipação, em 50%, no custo do passe escolar dos transportes públicos.

De acordo com a Estratégia de Desenvolvimento Urbano e o Plano de Ação de Regeneração Urbana (2016), apesar da existência de transportes públicos, no ano de 2011 os automóveis e os motociclos eram o principal meio de transporte dos habitantes, o que corresponde a cerca de metade dos movimentos regulares.

O conceito de mobilidade sustentável está inserido nas políticas e estratégias territoriais da União Europeia e nos objetivos do município. O município preocupa-se em garantir condições e opções de acessibilidade e mobilidade, que proporcionem deslocações seguras e acessíveis. Um dos objetivos é tornar o território atrativo, tendo por base a sustentabilidade ambiental e a qualidade de vida, através do estímulo para a utilização de bicicletas e vias pedonais e também a para a instalação de equipamentos de mobilidade elétrica.

O serviço de transporte público, do município de Armamar, é assegurado pela empresa TRANSDEV, que estabelece ligações:

- Entre Armamar e os Municípios limítrofes

Figura 12 - Percurso Armamar - Lamego

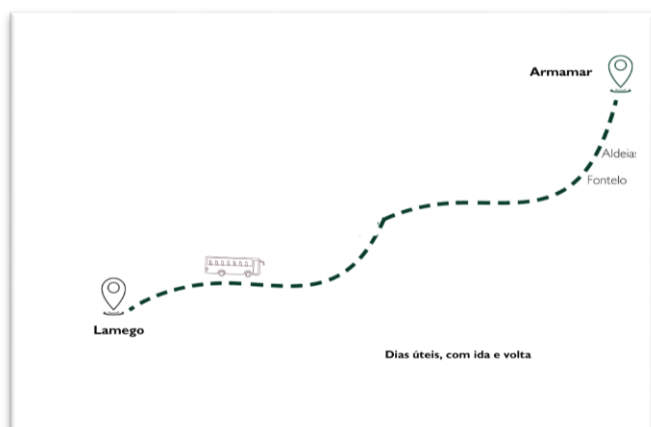


Figura 13 - Percurso Régua - Viseu

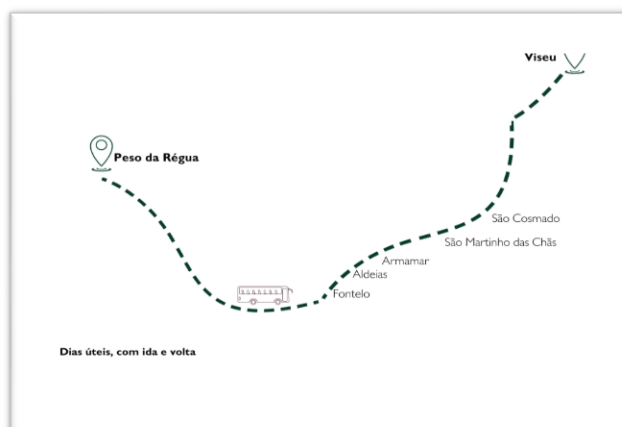


Figura 14 - Percurso Contim - Régua



- Entre freguesias do Município

Figura 15 - Percurso Folgosa - Armamar

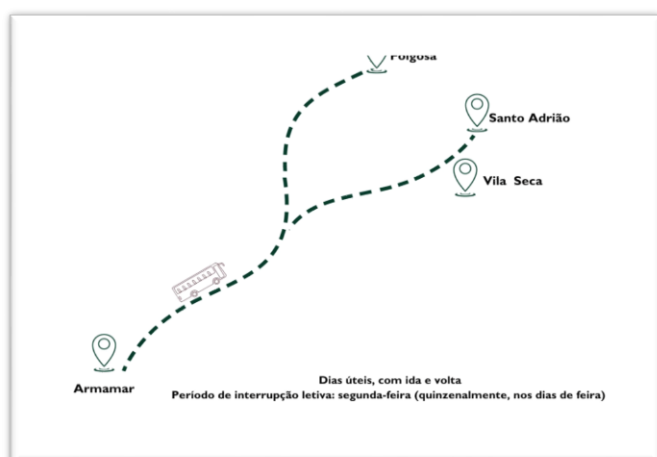


Figura 16 - Percurso Régua - Viseu

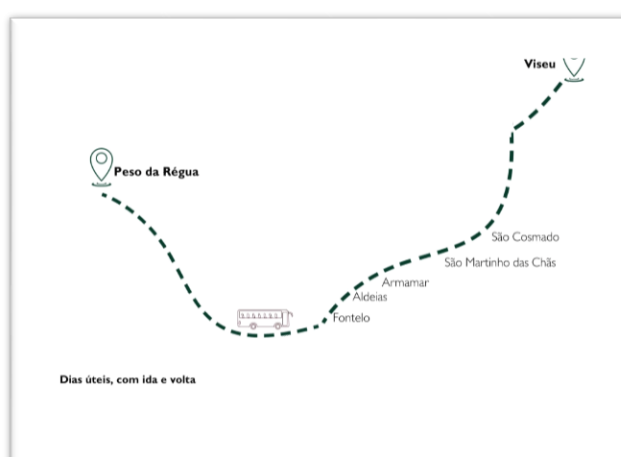


Figura 17 - Sistema de mobilidade do Município: Armamar SIM



Em 2018 foi criado um sistema de mobilidade municipal – Armamar SIM – como forma de colmatar as dificuldades de acesso das localidades à sede do concelho, complementando a oferta de transportes públicos existentes.

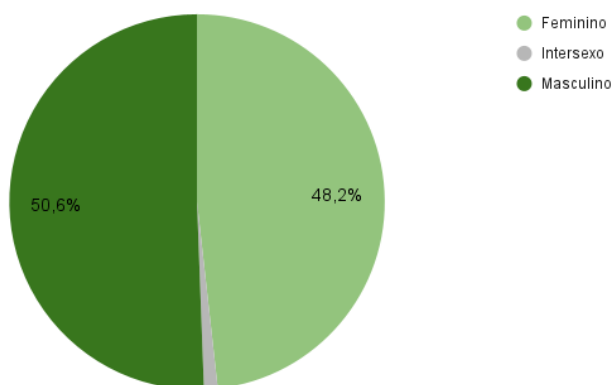
4.6 Inquérito dirigido aos parceiros locais e organizações

Grupo I: Caracterização pessoal

Como referido anteriormente, também foram aplicados inquéritos junto dos parceiros locais, pertencentes ao Conselho Local de Ação Social do Município, e de organizações concelhias, públicas e privadas.

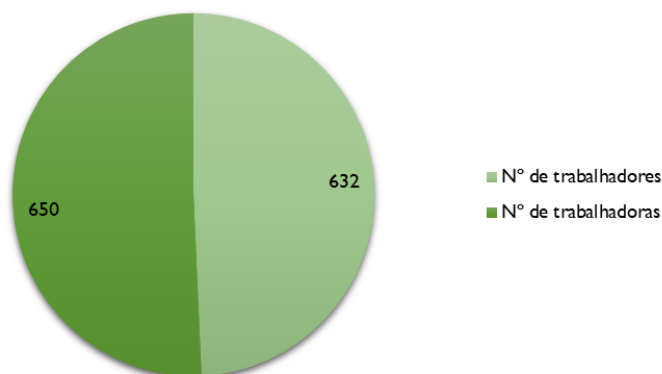
O inquérito foi respondido por representantes de entidades ligadas aos diferentes ramos de atividade sendo que, o comércio teve maior representatividade (28,2%). Abrangeu diversas áreas como o associativismo, a ação social, a educação, a cultura, a formação e emprego, a justiça, a saúde, a segurança, o turismo e hotelaria, a vitivinicultura e a reparação automóvel. Foi ainda respondido por representantes de Instituições de Solidariedade Social e das freguesias.

Gráfico I 29 - Sexo das/os inquiridos



Na totalidade foram obtidas 85 respostas, sendo que 48,2% (41) das respostas foram dadas pelo sexo feminino, 50,6% (43) pelo sexo masculino e 1,2% (1) intersexo. Embora tenha sido respondido por pessoas de várias faixas etárias, a maioria (20%) enquadra-se na faixa etária dos 45-49 anos.

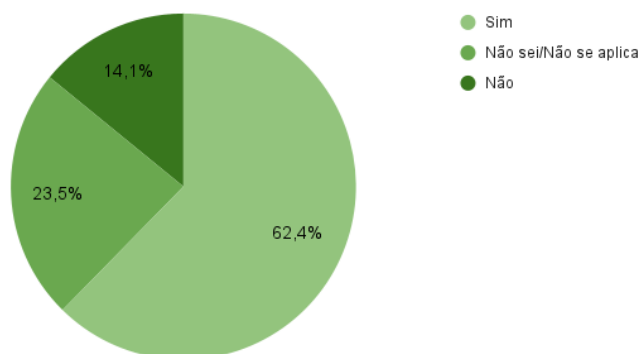
Gráfico 130 - Total de trabalhadores/as das organizações concelhias, por sexo



Analisando o total de trabalhadores/as das organizações é possível verificar uma ligeira superioridade feminina comparativamente à masculina, apresentando uma percentagem de 51%.

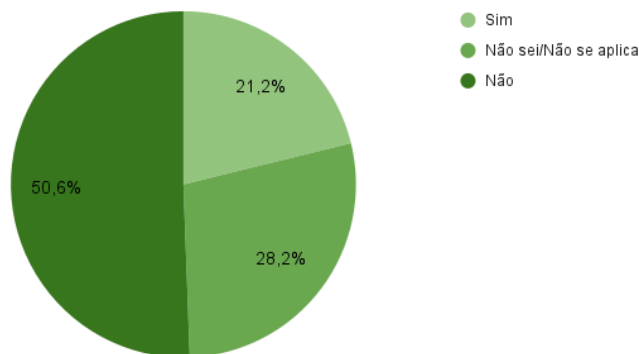
Grupo II: Estratégia, missão e valores da organização

Gráfico 131 - Inscrição na missão e valores da organização o compromisso com a promoção da igualdade de género



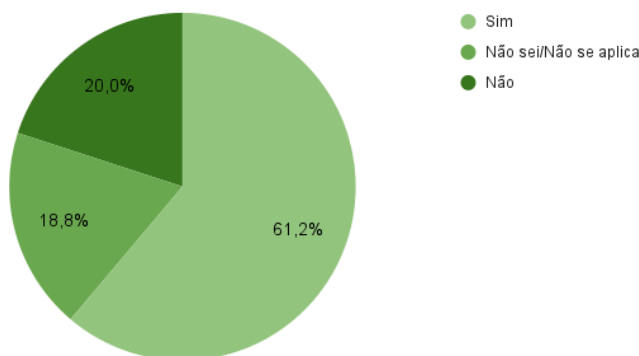
No que concerne à promoção da igualdade de género, é possível extrair do gráfico anterior que a maioria das organizações (62,4%) tem inscrito na sua missão e valores o compromisso com a promoção, contudo 14,1% não tem esse compromisso e 23,5% não sabe ou não se aplica.

Gráfico 132 - Documentos e instrumentos de gestão da organização com dados desagregados por sexo



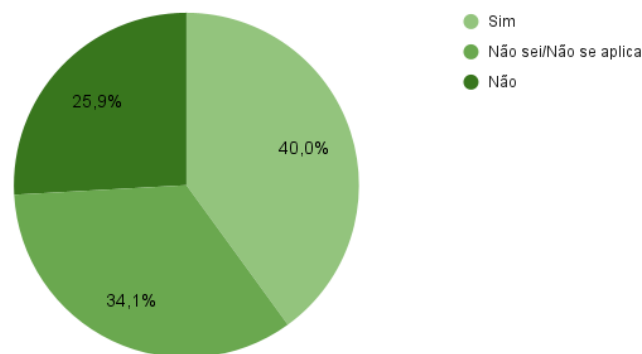
Relativamente à colocação de dados desagregados por sexo, nos documentos e instrumentos de gestão da organização, é de frisar que apenas 21,2% (18) afirmam fazê-lo, 50,6% (43) das organizações não colocam os dados desagregados por sexo e 28,2% das organizações responderam não sei/não se aplica.

Gráfico 133 - Utilização de formas de linguagem inclusiva



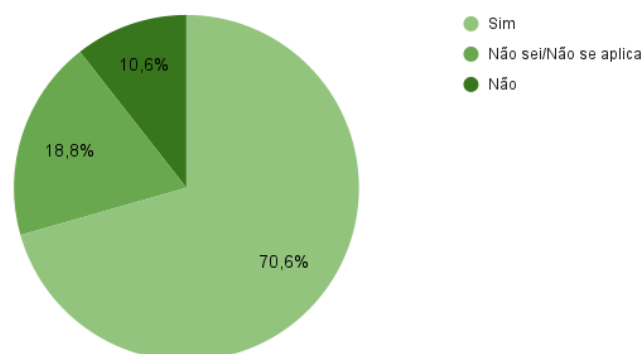
No que toca à utilização na organização de formas de linguagem inclusiva, é de referir que 61,2% (52) afirmam que utilizam, no entanto 20% (17) referem que não e 18,8% (16) não sabem/não se aplica.

Gráfico 134 - Incentivo à frequência de ações de formação sobre igualdade de género e não discriminação



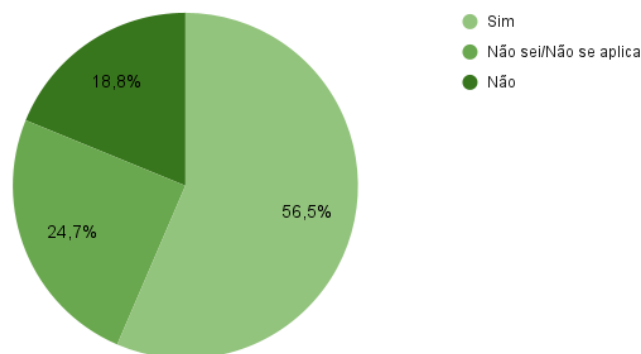
Quanto ao incentivo, por parte da organização, à frequência de ações de formação sobre igualdade de género e não discriminação as respostas são distintas. 40% (34) afirmam que é incentivada a frequência em ações de formação, 25,9% assinalou que não e 34,1% respondeu que não sei/ não se aplica

Gráfico 135 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual na contratação de recursos humanos



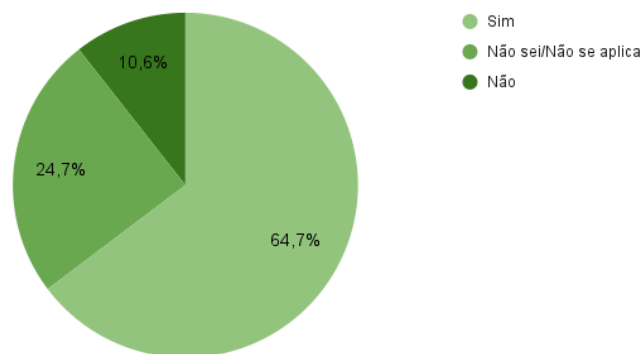
De acordo com o gráfico anterior é possível verificar que em 70,6% (60) das organizações representadas, está presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual na contratação de recursos humanos. O mesmo não está presente em 10,6% (9) das organizações e em 18,8% (16) não sabem ou não se aplica.

Gráfico 136 - Presença na organização de diversidade de trabalhadores/as ao nível etnia, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual



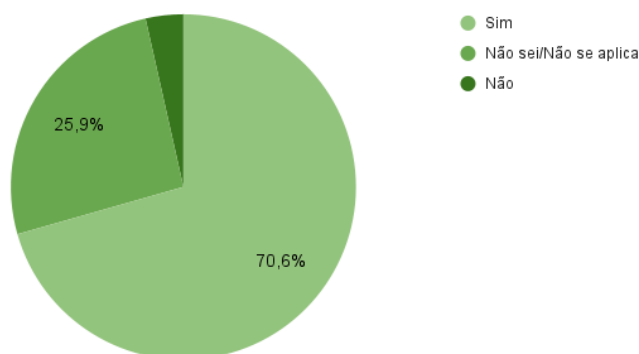
Inquiridos/as sobre a presença na organização de diversidade de trabalhadores/as ao nível etnia, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual, as respostas indicam que em mais de metade das organizações concelhias existe diversidade de trabalhadores/as (56,5%), em 18,8% não há e em 24,7% não sabem ou não se aplica.

Gráfico 137 - Presença do princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação para um cargo de chefia ou órgão de decisão



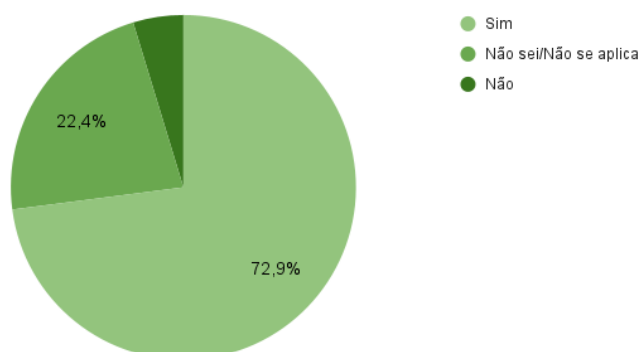
Na nomeação para um cargo de chefia ou órgão de decisão as posições tomadas pelo/as inquiridos/as indicam que, na sua maioria (64,7%), está presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo. Contudo, 10,6% referem que não e 24,7% não sabem ou não se aplica.

Gráfico 138 - Igualdade salarial para homens e mulheres no desempenho das mesmas funções



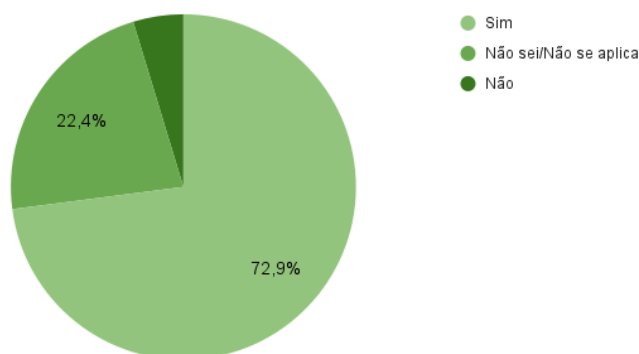
Em matéria específica de igualdade salarial para homens e mulheres no desempenho das mesmas funções, é expressiva a percentagem que responderam sim (70,6%), contudo 3,5% referem que não há e os restantes 25,9% não sabem ou não se aplica.

Gráfico 139 - Fomento do exercício da parentalidade de igual forma para o sexo masculino e feminino



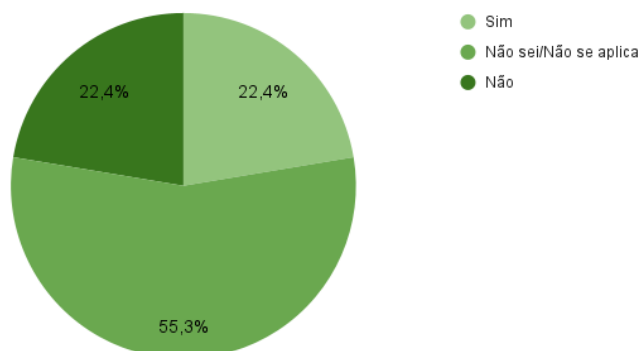
Relativamente se a organização fomenta o exercício da parentalidade de igual forma para o sexo masculino e feminino, 72,9% (62) referem que sim, 4,7% (4) indicam que não e 22,4% (19) não sabem ou não se aplica.

Gráfico 140 - Permissão da adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



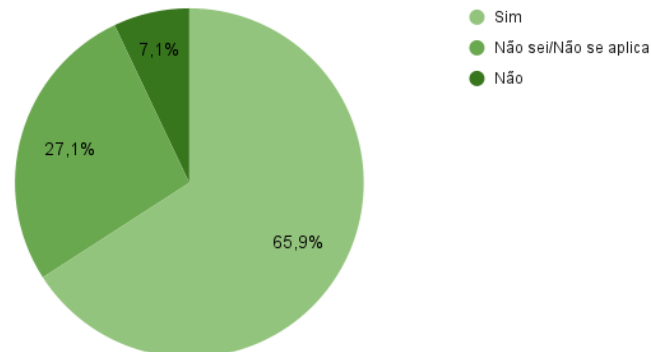
Na mesma linha da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, incidindo sobre adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário, de forma a promover essa conciliação é de salientar que na maioria das entidades inquiridas (72,9%) referiram que a organização permite, 4,7% afirma que não e 22,4% dizem que não sabem ou não se aplica.

Gráfico 141 - Existência de equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permita o exercício das suas funções



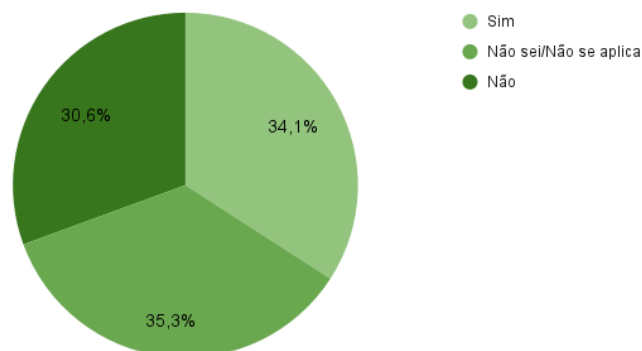
Sobre a existência na organização de equipamentos próprios para a trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permitam o exercício das suas funções, as respostas dividem-se. 22,4% dos/as inquiridos/as indica que a organização tem equipamentos próprios, com a mesma percentagem (22,4%) reconhecem que não. Na sua maioria (55,3%), assinalaram que não sabem ou não se aplica.

Gráfico I42 - Incentivo à apresentação, por parte dos/as trabalhadores/as, de sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade



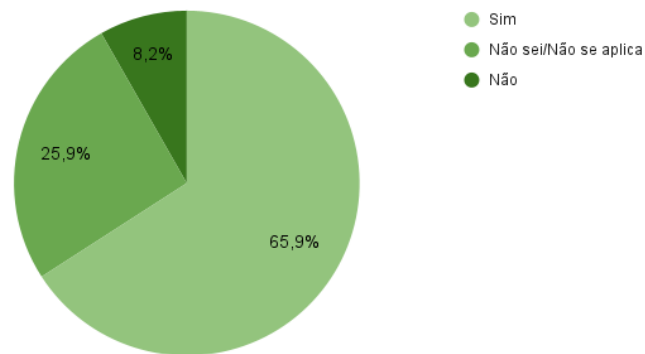
No que respeita ao incentivo à apresentação, por parte dos/as trabalhadores/as, de sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade, 65,9% dos/as inquiridos/as constataram que sim, 7,1% referem que não e 27,1% não tem conhecimento ou não se aplica.

Gráfico I43 - Concessão de apoios financeiros e/ou existência de protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as



Com base no gráfico anterior, é possível aferir que 34,1% das organizações concedem apoios financeiros e/ou dispõem de protocolos com serviços de saúde para apoiar as/os trabalhadoras/es, contrastando com 30,6% que mencionam que não e 35,3% que responderam não sei/não se aplica.

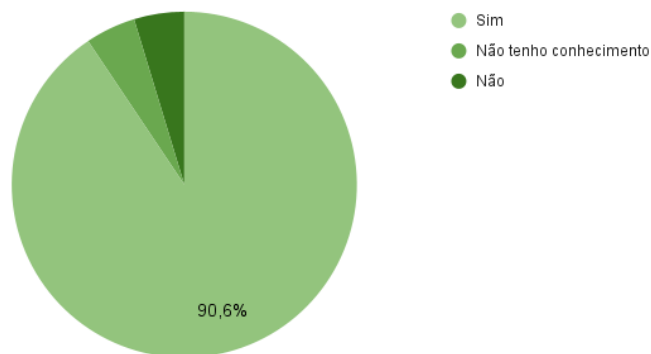
Gráfico 144 - Concessão aos/às trabalhadores/as de serviços de saúde e bem-estar nas suas instalações



Segundo 65,9% (56) dos/as inquiridos/as, a organização que representam concede aos/às trabalhadores/as de serviços de saúde e bem-estar nas suas instalações. Apenas 8,2% (7) registaram que não e 25,9% (22) não sabe ou não se aplica.

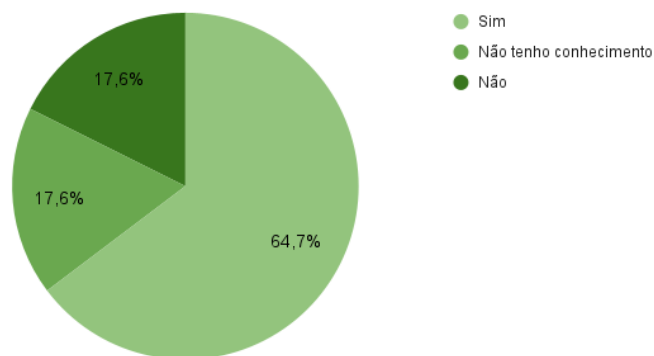
Grupo III: Prevenção e combate à discriminação

Gráfico 145 - Promoção dos princípios de igualdade e não discriminação na organização



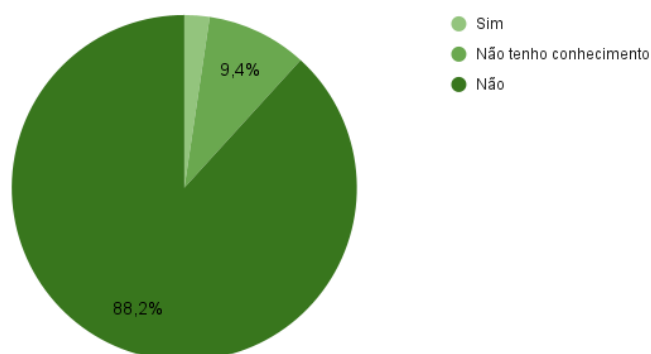
Do ponto de vista da esmagadora maioria da amostra inquirida, 90,6% (77), a organização que representam promove os princípios da igualdade e não discriminação. No entanto, 4,7% (4) referem que não promove e com igual percentagem (4,7%) demonstram que não têm conhecimento.

Gráfico 146 - Implementação de medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais



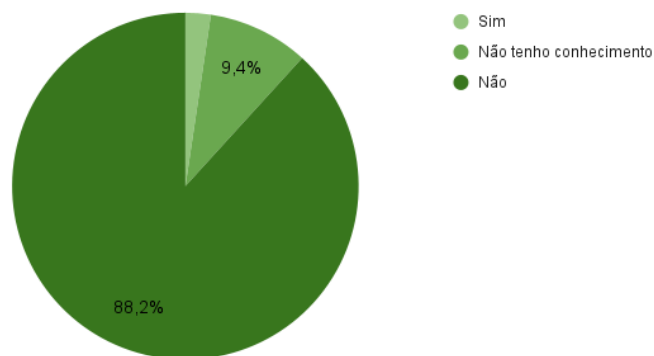
Na abordagem à implementação de medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais, mais de metade dos/as inquiridos/as (64,7%) assinalaram que são implementadas medidas na organização, no entanto 17,6% (15) mencionaram que não e 17,6% não têm conhecimento.

Gráfico 147 - Situações de discriminação entre trabalhadores/as na organização provocadas por questões étnicas, nacionalidade, sexo, idade, deficiência e orientação sexual



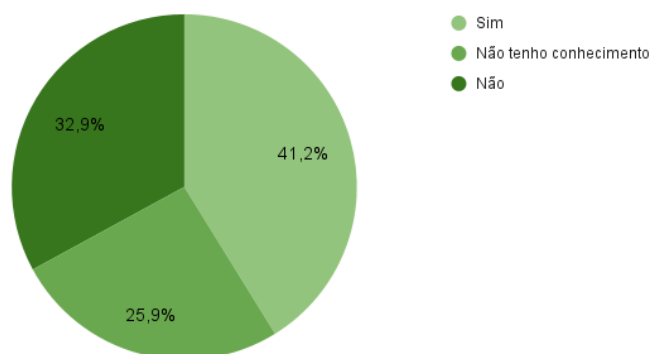
À pergunta se já ocorreram situações de discriminação na organização entre trabalhadores/as provocadas por questões étnicas, nacionalidade, sexo, idade, deficiência e orientação sexual, a maioria das entidades (88,2%) mencionaram que nunca ocorreram, contudo 2,4% (6) afirmam ter ocorrido e 9,4% (10) não têm conhecimento.

Gráfico 148 - Situações de discriminação por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, nacionalidade, sexo, idade, deficiência e orientação sexual



No que respeita à ocorrência de situações de discriminação por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, nacionalidade, sexo, idade, deficiência e orientação sexual, houve o registo de 2,5% (2) dos/as inquiridos/as, 88,2% (75) afirma que não e 9,4% (8) não tem conhecimento.

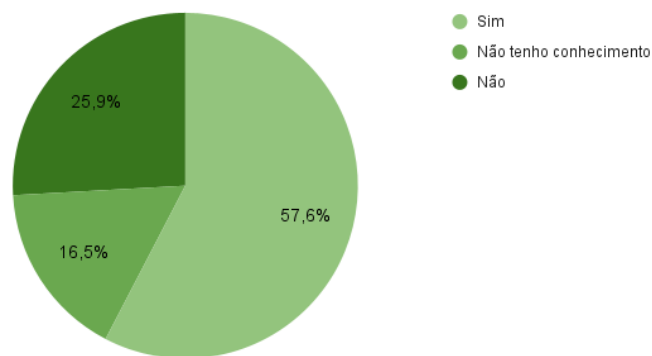
Gráfico 149 - Existência de procedimentos para reportar e resolver situações de discriminação



Sobre a existência na organização de procedimentos para reportar e resolver situações de discriminação, a maioria alega que existem procedimentos (41,2%), já 32,9% afirmaram que não existem e 25,9% não sabiam.

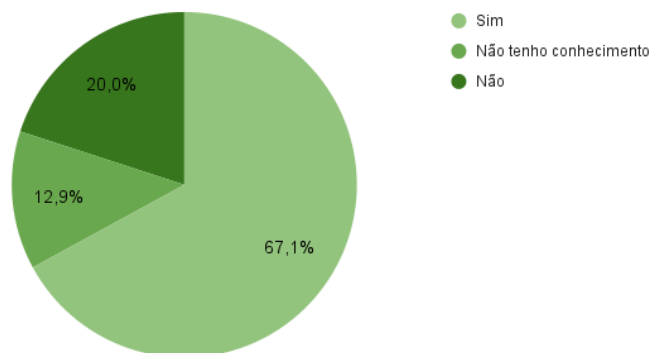
Grupo IV: Prevenção e combate a todas as formas de violência

Gráfico 150 - Implementação de medidas para prevenir a prática de assédio sexual ou moral



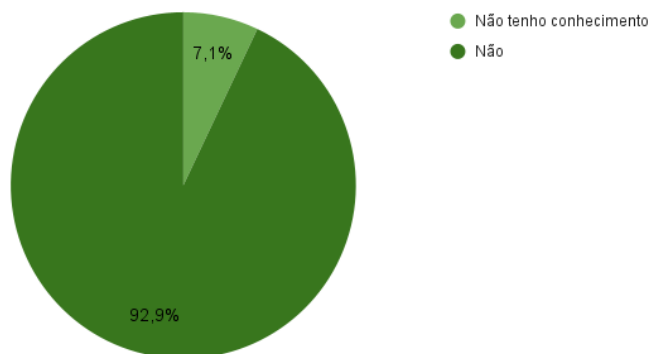
Em relação à implementação de medidas na organização preventivas da prática de assédio sexual ou moral, 57,6% (49) referem que são implementadas, 25,9% (22) referem que não e 16,5% (14) não tem conhecimento.

Gráfico 151 - Implementação de medidas para prevenir a prática de ofensas à integridade física ou moral



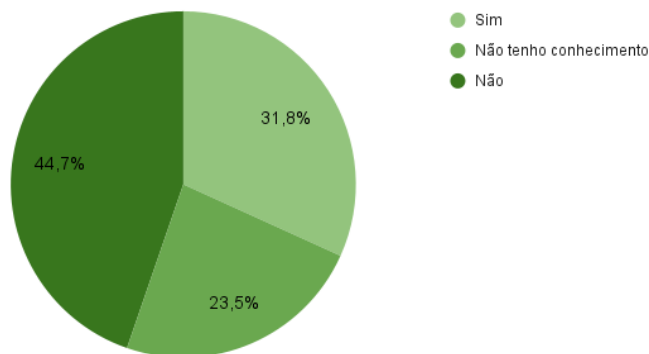
Relativamente à implementação na organização de medidas preventivas da prática de ofensas à integridade física ou moral, as respostas demonstram que na maioria são implementadas (67,1%), 20% (17) referem que não e 12,9% (11) não têm conhecimento.

Gráfico 152 - Ocorrência de situações de violência ou assédio na organização



Na menção se já ocorreram situações de violência ou assédio na organização, prevalece a resposta “não” com 92,9% (79), com 7,1% (6) verifica-se a resposta “não tenho conhecimento”.

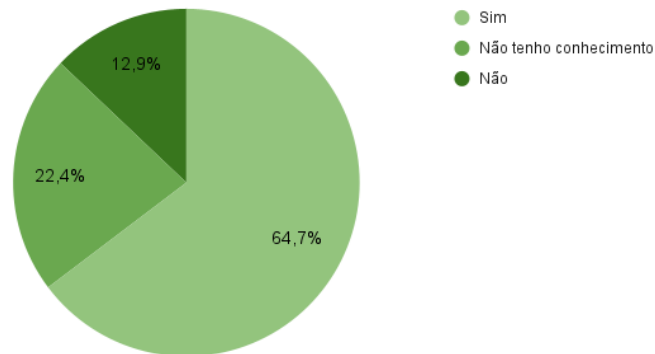
Gráfico 153 - Existência de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de gênero



Na abordagem à existência de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de gênero, a maioria das organizações afirmam não ter (44,7%), 31,8% (27) afirmam ter e 23,5% não têm conhecimento.

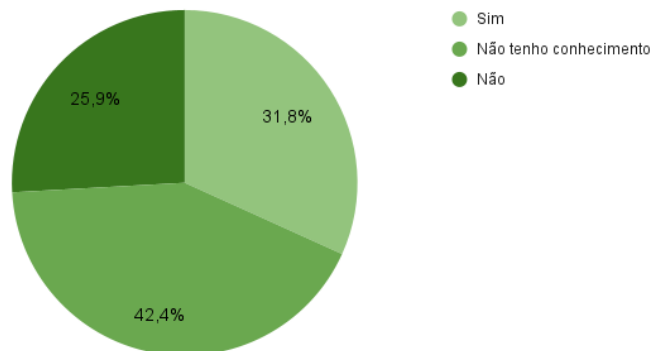
Grupo V: Percepção sobre a igualdade e não discriminação

Gráfico 154 - Existência no concelho de tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual)



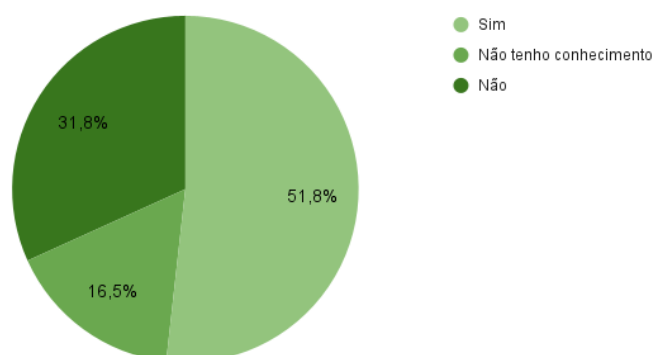
Segundo 64,7% (55) das/os inquiridas/os, no concelho, existe tolerância à diversidade ao nível de etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual, opinião contrária têm 12,9% (11) ao afirmar que não e 22,4% (19) não têm conhecimento.

Gráfico 155 - Presença de situações de desigualdade e discriminação no concelho



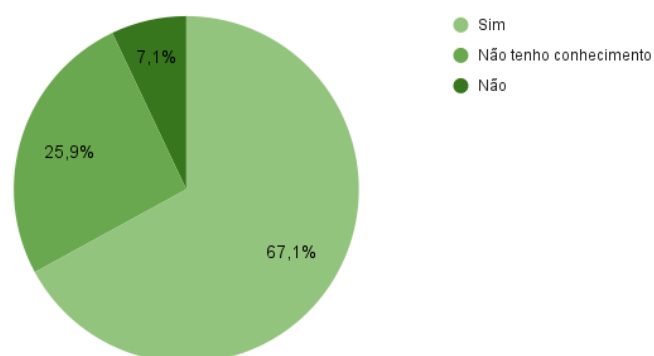
A percepção de 31,8% das/os inquiridas/os é que existem situações de desigualdade e discriminação no concelho, no entanto uma grande parte (42,4%) não têm conhecimento e 25,9% consideram que não existem.

Gráfico 156 - Igualdade de direitos e deveres para homens e mulheres



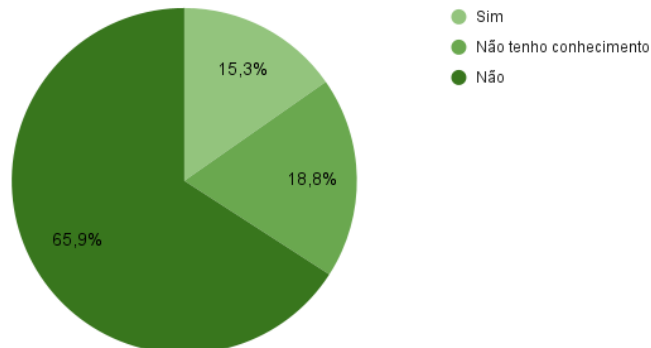
Em matéria da igualdade de direitos e deveres para homens e mulheres as opiniões não são consensuais. De acordo com 51,8% (44) das/os inquiridas/os usufruem dos mesmos direitos e deveres, no entanto uma grande percentagem 31,8% (27) consideram que não existe igualdade e 16,5% não têm conhecimento.

Gráfico 157 - Igualdade no acesso a cuidados de saúde independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência



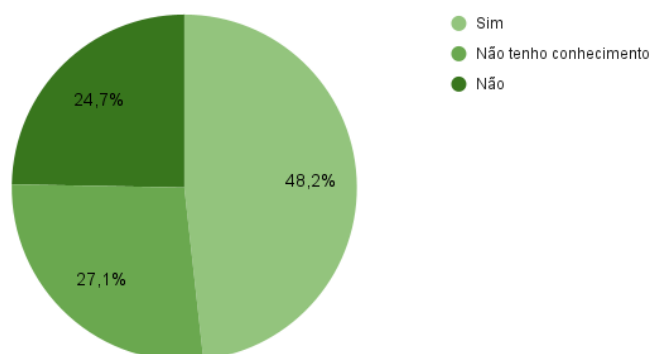
No que concerne à igualdade no acesso a cuidados de saúde independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência 67,1% (57) assinalaram que há igualdade, 25,9% (22) não têm conhecimento e 7,1% (6) afirmam que não.

Gráfico 158 - Existência no concelho de um sistema de mobilidade, transportes e rede viária, suficiente e facilitadores da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



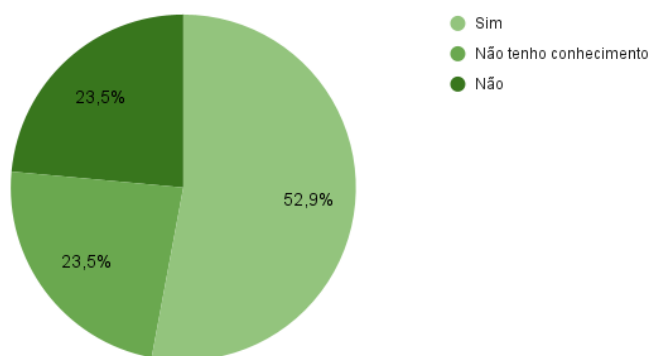
Do ponto de vista da maioria da amostra inquirida, 65,9% (56) o sistema de mobilidade, transportes e rede viária, não são suficientes e não facilitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. 15,3% (13) afirma que sim e 18,8% não tem conhecimento.

Gráfico 159 - Igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual



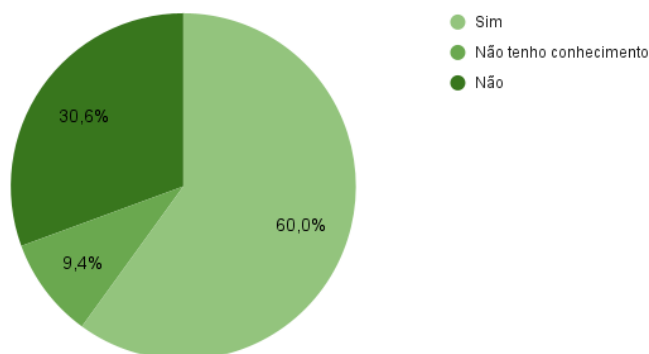
Tendo por base o gráfico anterior é possível evidenciar que 48,2% (41) das respostas indicam que os/as inquiridos/as consideram que existe no concelho igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual. No entanto, 24,7% (21) referem que não e 27,1% (23) não têm conhecimento.

Gráfico 160 - Garantia de condições no concelho para uma educação livre de estereótipos



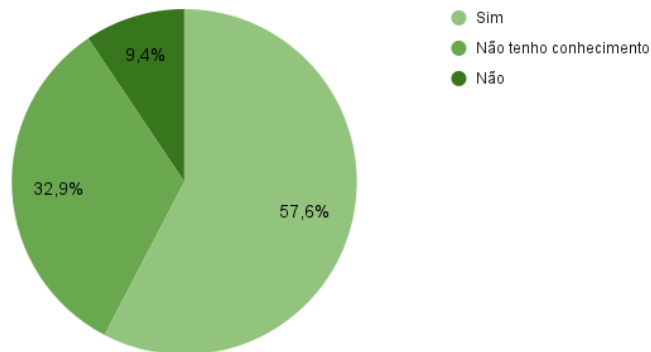
A posição de 52,9% (45) dos/as inquiridos/as indica que no concelho estão garantidas condições para uma educação livre de estereótipos, 23,5% (20) consideram que não e 23,5% (20) não têm conhecimento.

Gráfico 161 - Espaço público acessível a todas/os e devidamente cuidado e sinalizado



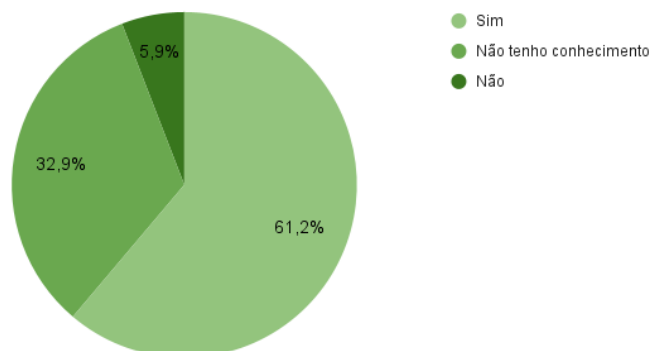
Na perspetiva da grande maioria (60%) o espaço é acessível a todas/os e está devidamente cuidado e sinalizado, ainda assim, 30,6% não partilham da mesma opinião afirmando que não está e 9,4% não tem conhecimento.

Gráfico 162 - Contribuição das iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho para diminuição das desigualdades e situações de discriminação



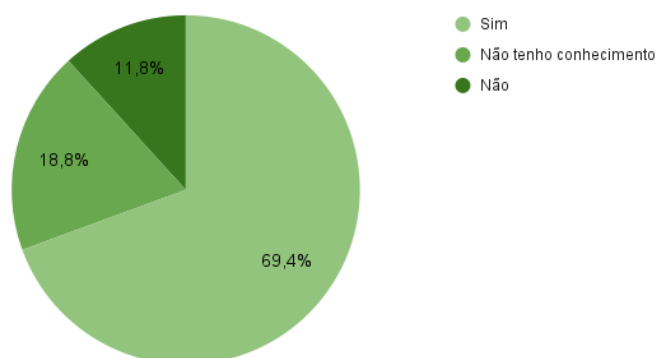
Quando questionados/as sobre se as iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho contribuem para a diminuição de desigualdades e situações de discriminação, 57,6% (49) afirma que sim, 32,9% (28) não têm conhecimento e 9,4% (8) consideram que não.

Gráfico 163 - Incentivo à participação das mulheres na política local



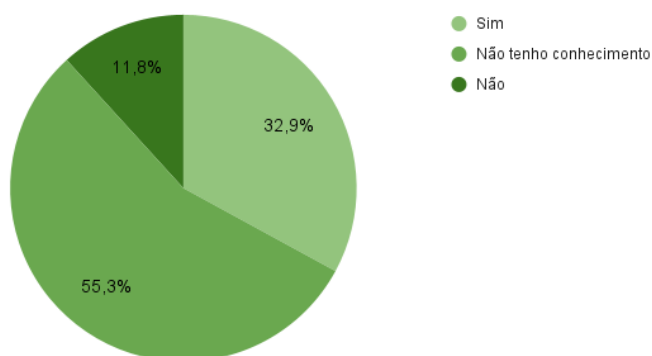
No âmbito do incentivo à participação das mulheres na política local, 61,2% (52) considera que há incentivo, 32,9% (28) não têm conhecimento e 5,9% (5) refere que não.

Gráfico 164 - Prática desportiva incentivada de igual modo independentemente do sexo



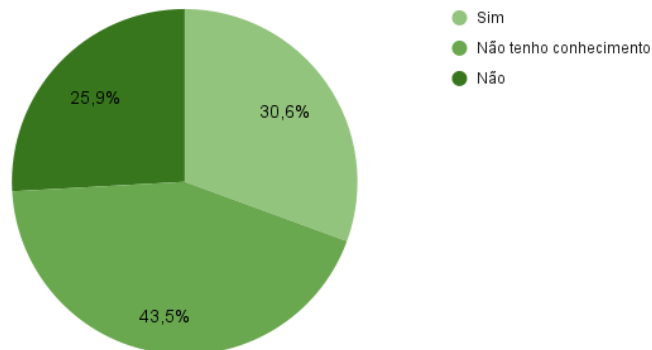
Ao nível do incentivo à prática desportiva independentemente do sexo, mais de metade das respostas (69,4%) indicam que sim, 18,8% não tem conhecimento e 11,8% considera que não.

Gráfico 165 - Respostas adequadas para apoiar vítimas de violência doméstica



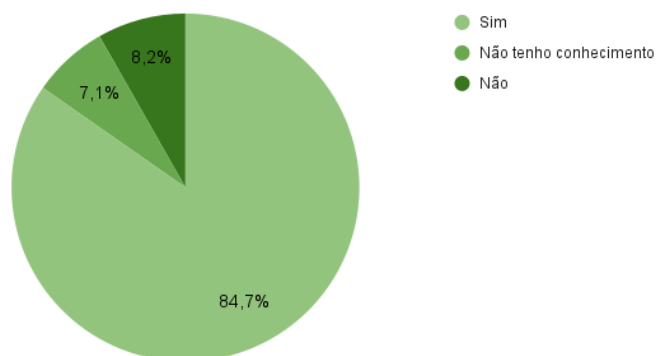
Pese o facto de 32,9% (28) considerarem que existem respostas adequadas para apoiar vítimas de violência doméstica, a maioria dos/as inquiridos/as (55,3%) não sabem se existem respostas adequadas e 11,8% (10) referem que não existem.

Gráfico 166 - Existência de respostas adequadas para acolhimento e integração de migrantes no concelho



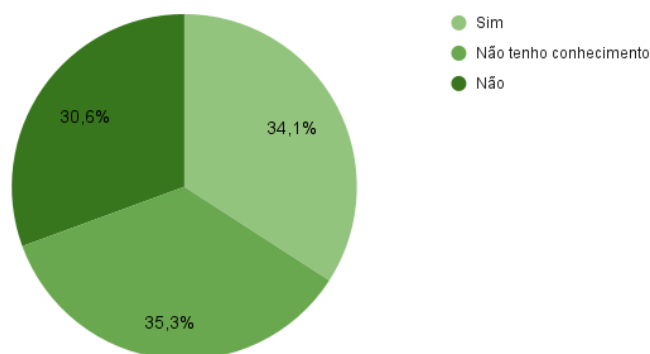
No que se refere à existência de respostas adequadas para acolhimento e integração de migrantes no concelho, os dados evidenciam que 30,6% (26) afirmam que sim, contrariamente a 25,9% que afirmam que não e 43,5% que não têm conhecimento.

Gráfico 167 - Implementação de medidas e ações que promovam a igualdade e não discriminação



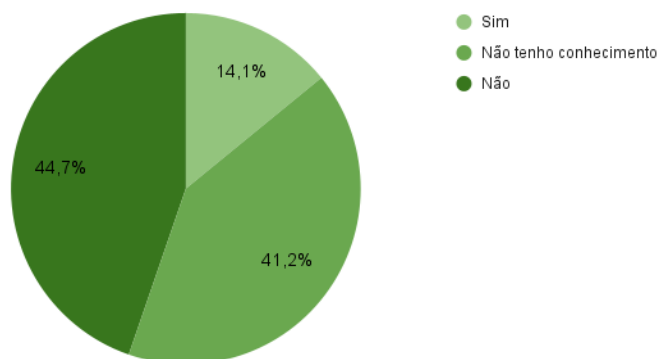
Na questão sobre a importância da implementação de medidas e ações que promovam a igualdade e não discriminação, é expressiva a percentagem das/os inquiridas/os que responderam sim (84,7%), no entanto há ainda quem considere que não é importante (8,2%) e quem não tenha conhecimento (7,1%).

Gráfico 168 - Existência de serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade adequados às suas necessidades



Da observação do gráfico anterior é possível retirar que as posições relativas à existência de serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade adequados às suas necessidades são diferentes, apresentando percentagens aproximadas. Assim, da totalidade dos/as inquiridos/as 34,1% consideram que sim (29), 30,6% (26) considera que não e 35,3% (30) não tem conhecimento.

Gráfico 169 - Existência no concelho de medidas e apoios sociais suficientes para combater a pobreza e exclusão social



No referente à existência de medidas e apoios sociais suficientes para combater a pobreza e exclusão social, apenas uma pequena percentagem (14,1%) afirma que sim, 44,7% (38) referem que não e 41,2% (35) não têm conhecimento.

Exemplos de medidas que as organizações concelhias adotam para promover a igualdade e não discriminação:

- Tratamento igual para todas/os;
- Sensibilização dos recursos humanos para os documentos internos da organização;
- Realização de ações de formação;
- Promoção da integração de todas/os as/os trabalhadoras/es;
- Dar as mesmas oportunidades independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual;
- Não discriminar;
- Não distinguir o salário;
- Respeitar todas/os;
- Contratação e promoção de funcionários/as independente do sexo, etnia, orientação sexual e religião;
- Promoção de um ambiente aberto e inclusivo;
- Realização de atividades que abrangem todas as pessoas, não havendo distinção de idade, sexo ou orientação sexual;
- Promoção de um atendimento para todas/os, profissional e adequado a cada um/a, independentemente do seu estatuto social, raça, religião ou sexo;
- Comunicação fluída e aberta;
- Definição de políticas claras e comunicadas;
- Existência de canais de denúncia e apoio;
- Cargos de direção atribuídos de acordo com as competências e não por sexo;
- Direitos iguais para homens e mulheres;
- Promoção e divulgação de flyers e utilização das redes sociais de forma a denunciar e discriminação e promover a igualdade;
- Sessões de educação para a saúde em ambiente escolar sobre igualdade de género, violência no namoro, bullying;
- Implementação do manual com medidas que promovem a igualdade e a não discriminação;
- Existência de um documento com sugestões e reclamações;
- Integração no quadro de pessoal de pessoas com portadoras de deficiência e de várias nacionalidades;
- Promoção de estágios de inserção;

- Processo de avaliação e promoção transparente, baseado unicamente no desempenho profissional, sem qualquer tipo de viés discriminatório;
- Oferta de benefícios que promovam a equidade, nomeadamente licença parental, assistência à saúde e flexibilidade no trabalho;
- Criação de um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados, respeitados e com oportunidades iguais de crescimento profissional.

Sugestões para promover a igualdade e não discriminação no Município:

- Criar um gabinete de apoio a migrantes;
- Criar um gabinete de apoio a serviços que promovam a igualdade (para etnias, nacionalidades e géneros);
- Contratar sem discriminar;
- Mais quotas de mulheres nos cargos de chefia;
- Apoiar e incentivar mais a educação e a cultura;
- Promover a representação feminina em cargos de tomada de decisão e relevância social;
- Implementar localmente uma resposta de intervenção a vítimas de violência doméstica;
- Realizar ações de sensibilização e atividades multiculturais;
- Ceder mais apoios;
- Atos de ação de formação e distribuição de flyers sobre a temática;
- Fomentar o respeito por todas/os;
- Apostar na educação para a igualdade de género;
- Promover mais medidas direcionadas para a família;
- Realizar palestras educativas;
- Reforçar a importância do pagamento igualitário para homens/mulheres;
- Dinamizar formações específicas para empresas e associações;
- Promover medidas que eliminem todas as atitudes de discriminação contra todas as mulheres;
- Implementar iniciativas que visem educar as pessoas sobre questões de discriminação e preconceito, promovendo a sensibilização e o respeito pela diversidade;

- Implementar espírito de igualdade logo nos mais pequenos, nos serviços públicos entre outros;
- Promover debates e dar voz a opiniões diferentes de forma a entender o mundo de quem sofre de qualquer discriminação;
- Fiscalizar as condições habitacionais dos imigrantes residentes;
- Promover ações de formação interinstitucionais (GNR, ISS, Autoridade Tributária, IR Notarial, Agência para a Integração, Migrações e Asilo);
- Dinamizar ações de formação junto dos/as empregadoras/as sobre tráfico humano e boas práticas no acolhimento e integração de imigrantes;
- Sensibilizar a população relativamente à discriminação remuneratória das mulheres nas atividades agrícolas;
- Criar Canais de Denúncia e Apoio;
- Criar espaços culturais de interação interpessoal;
- Promover a interação entre crianças, jovens e idosos;
- Realizar sessões de esclarecimento nas diferentes áreas, como: discriminações salariais, segregação sexual das profissões, representação equilibrada na tomada de decisão, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a parentalidade;
- Identificar os grupos que eventualmente sofram de discriminação e corrigir esta situação;
- Formação específica em todos os serviços camarários;
- Apostar na formação dos/as colaboradores/as na área da deficiência;
- Adaptar veículos e acessos a pessoas com incapacidade;
- Efetuar um acompanhamento adequado a quem tem necessidades;
- Imparcialidade política;
- Estabelecer políticas que garantam oportunidades iguais no emprego, promovendo a diversidade em todos os setores municipais;
- Criar programas de estágio e formação para grupos sub-representados;
- Melhorar a acessibilidade nas áreas públicas, tornando-as inclusivas para pessoas com mobilidade reduzida;
- Promover espaços públicos que incentivem a participação de todos os cidadãos, independentemente das suas características;
- Oferecer apoio psicológico e jurídico para vítimas de discriminação;
- Incentivar a participação ativa da comunidade em decisões municipais, assegurando a representação de diferentes grupos;

- Integrar princípios de igualdade e não discriminação em todas as políticas públicas do concelho, garantindo que as decisões municipais sejam guiadas por valores de justiça social;
- Realizar consultas públicas para recolher opiniões sobre políticas relacionadas à igualdade;
- Produzir relatórios transparentes sobre a implementação de medidas anti discriminatórias;
- Estabelecer parcerias com organizações locais e ONG's que promovam a igualdade, aproveitando recursos e experiências;
- Participar em iniciativas regionais que visem combater a discriminação;
- Incentivar a participação ativa dos cidadãos na delineação de estratégias anti discriminatórias;
- Criar um espaço de acolhimento e proteção adequado para vítimas de violência doméstica;
- Criar, promover ou incentivar a habitação temporária para migrantes.

Sugestões para promover a igualdade e não discriminação no concelho de Armamar:

- Reduzir a disparidade de género em termos salariais;
- Conhecer a realidade no terreno;
- Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho;
- Implementar políticas de inclusão educacional que garantam o acesso igualitário à educação para todos/as, independentemente de sua origem étnica, socioeconómica ou condição física;
- Realizar fóruns de debates pelas freguesias;
- Implementar políticas municipais de promoção da igualdade e não discriminação;
- Promover a igualdade de oportunidade no acesso ao emprego, independentemente do sexo, com atribuição de subsídios a empresas;
- Passeios pedonais adequados a pessoas com deficiência;
- Melhor sinalização das passadeiras para peões e veículos;
- Impedir estacionamento de automóveis nos passeios;
- Diminuir a inclinação do lancil dos passeios nas entradas das passadeiras;
- Colocar piso antiderrapante nos passeios com inclinação superior a 10%;
- Construir passeios e passadeiras nas freguesias;

- Informar a população;
- Aumentar a rede de transportes no acesso à Régua e Lamego;
- Implementar medidas para reduzir as disparidades em termos salariais, rendimentos e pensões e combater, assim, a pobreza entre mulheres;
- Sensibilizar para a denúncia em caso de violência doméstica;
- Criar programas de liderança feminina;
- Oferecer programas de formação contínua para profissionais de diferentes setores, incluindo líderes comunitários, funcionários públicos e educadores, para garantir que compreendam e promovam práticas inclusivas;
- Incentivar a participação ativa de todos os cidadãos nas decisões locais, assegurando que diferentes vozes e perspetivas sejam ouvidas e consideradas;
- Implementar programas específicos de apoio a grupos vulneráveis, como migrantes, pessoas com deficiência, ou outros que possam enfrentar discriminação, promovendo a inclusão e igualdade de oportunidades;
- Estabelecer mecanismos de monitorização e avaliação para medir o progresso em direção à igualdade, identificando áreas que necessitam de atenção e ajustes;
- Organizar eventos culturais e atividades que celebrem a diversidade;
- Desenvolver programas que garantam acesso igualitário a oportunidades de emprego e educação para todos os residentes do concelho, independentemente das suas origens.

Outras sugestões:

- Promover o ensino da língua portuguesa junto dos imigrantes;
- Realizar um levantamento local por freguesias das situações identificadas pela população local no que concerne a violência doméstica, desigualdade de género, discriminação racial, discriminação laboral, discriminação na orientação sexual, discriminação da deficiência;
- Implementar um gabinete de apoio para as situações identificadas em que a assessoria fosse garantida gratuitamente com o objetivo de agilizar rapidamente as situações;
- Implementar programas de mentoria que conectem membros experientes da comunidade a indivíduos sub-representados, proporcionando orientação e oportunidades de aprendizagem;

- Estabelecer grupos de trabalho compostos por representantes diversos da comunidade para abordar questões específicas relacionadas à igualdade e à discriminação;
- Promover eventos culturais e festivais que celebrem a diversidade étnica, religiosa e cultural da comunidade, fomentando o entendimento e respeito mútuo;
- Oferecer formação contínua para os funcionários municipais sobre práticas inclusivas e conscientização sobre os diferentes tipos de discriminação;
- Implementar políticas que incentivem a contratação de fornecedores e empresas locais que demonstrem compromisso com a igualdade e a não discriminação;
- Criar programas de apoio financeiro e mentoria para empreendedores locais pertencentes a grupos minoritários, promovendo a equidade económica;
- Desenvolver campanhas de comunicação que destaquem histórias de sucesso e contribuições positivas de membros diversos da comunidade, desafiando estereótipos prejudiciais;
- Garantir que as infraestruturas públicas, como edifícios municipais e transportes, sejam acessíveis a todas as pessoas, independentemente de suas capacidades físicas;
- Estabelecer parcerias com instituições de ensino locais para desenvolver programas educativos que promovam a compreensão e aceitação das diferenças desde a infância;
- Instituir prémios anuais ou reconhecimentos para empresas, organizações ou indivíduos que se destaquem na promoção da igualdade e na luta contra a discriminação.

6. ANÁLISE SWOT

O processo de diagnóstico possibilitou traçar um retrato da estrutura interna do Município e do território nos diversos domínios de atuação do Município. Urge a necessidade de resumir as informações recolhidas, identificar os problemas que devem ser resolvidos, perceber os riscos que possam colocar em causa a resolução, bem como os pontos positivos que facilitam a resolução e as potencialidades externas, que possam ajudar a resolver os problemas, de forma a facilitar a tomada de decisões e priorizar a atuação. Neste sentido, recorreu-se à técnica de Análise SWOT para identificar forças, oportunidades, fraquezas e ameaças, de forma a orientar o planeamento estratégico. A aplicação visual da matriz SWOT permite simplificar a análise, ao apresentar as informações de forma clara e concisa tornando-a mais fácil de entender e discutir.

As principais conclusões resultantes da aplicação desta metodologia apresentam-se no seguinte quadro resumo:

VERTENTE INTERNA

Área de intervenção: Governança e comunicação

FORÇAS	FRAQUEZAS
• Representação feminina em todas as carreiras; • Protocolo de Cooperação entre o Município e a CIG; • Nomeação da Conselheira Interna para a Igualdade; • Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local; • Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação; • Definir no orçamento municipal verbas para operacionalizar o Plano de Ação; • Existência de competências organizacionais que utilizam a linguagem inclusiva; • Canal de Denúncia do Município.	• Baixa representatividade feminina nos cargos políticos; • Os princípios da igualdade e não discriminação ainda não estão disseminados plenamente, no Município; • A linguagem inclusiva não é utilizada em todas as competências organizacionais; • Inexistência de serviços de saúde (medicina no trabalho) e bem-estar nas instalações municipais; • Inexistência de protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outras); • Ocorrência de situações de discriminação devido a questões étnicas, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e/ou orientação sexual e de assédio sexual e moral, no município; • Inexistência de um código de boa conduta contra o assédio sexual e/ou moral no local de trabalho;

	• Inexistência de verbas para realizar ações no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação; • Falta de medidas, programas ou campanhas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação, prevenção e combate a todas as formas de violência e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais.
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
• Constituição da República Portuguesa; • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; • Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género; • Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2020 e respetivos Planos de Ação; • Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável; • Lei da Paridade; • Estratégia para a Igualdade de Género 2020 - 2025 da Comissão Europeia; • ADSE; • Estabelecimento de protocolos com serviços de saúde e bem-estar.	• Falta de interesse das mulheres na participação política; • Dificuldades na aplicação prática de uma cidadania ativa na política; • Questões culturais e educacionais; • Falta de sensibilidade para as questões da igualdade e não discriminação.

VERTENTE INTERNA

Área de intervenção: Recursos Humanos

FORÇAS	FRAQUEZAS
• Reconhecimento da necessidade de formação na área da igualdade e não discriminação; • O Município permite a adaptação de regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; • O Município fomenta o exercício da parentalidade, de igual forma para o sexo masculino e feminino; • A maioria dos/as trabalhadores/as referem que não sentem dificuldade em conciliar a vida profissional, familiar e pessoal; • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;	• O Plano de formação anual não contempla ações de formação relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação; • Parte dos/as trabalhadores não tem perceção sobre a existência dos princípios de igualdade e não discriminação, em função do sexo, nos critérios de contratação dos recursos humanos e na nomeação de um/a trabalhador/a para cargo de chefia ou órgão de decisão; • A maioria dos/as inquiridos/as considera que as competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) não são reconhecidas de igual modo nos processos de promoção e progressão de carreira;

• Igualdade no número de trabalhadores/as com contrato em funções públicas por tempo indeterminado (92 homens e 92 mulheres); • Técnicos/as Superiores do Município com formação relacionada com o Apoio à Vítima; • Estudo: “A Satisfação e Motivação na Ótica da Gestão de Recursos Humanos, dos Trabalhadores do município de Armamar” (2019-2020).	• Não se encontram definidos no SIA-DAP, pelo menos dois objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; • Falta de perceção por parte dos/as trabalhadores/as se a avaliação de desempenho dos/as trabalhadores/as (SIA-DAP) é realizada de igual forma independentemente do sexo; • Desconhecimento, por uma parte dos/as trabalhadores/as, sobre os direitos em matéria de igualdade e não discriminação, em função do sexo no exercício da parentalidade; igualdade salarial; adaptação do regime de trabalho e horário de trabalho de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; • Pouco incentivo à apresentação de sugestões que promovam a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade; • Não são realizadas avaliações que meçam o grau de satisfação com o clima organizacional; • Ausência de ações de capacitação profissional regulares, na área da violência doméstica; • 32,7% das trabalhadoras do Município são cuidadoras; • Os/as trabalhadores/as do Município dedicam pouco tempo a cuidar de si (ex.: cuidar da sua imagem pessoal, descansar, entre outras), principalmente as mulheres; • As mulheres dedicam mais tempo na realização das tarefas domésticas.
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
• Criar um mecanismo de auscultação para ouvir as sugestões dos/as trabalhadores/as; • Revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública através do Decreto-Lei nº12/2024 de 10 de janeiro; • Estabelecimento de parcerias com entidades formativas; • Estatuto do Cuidador Informal; • Regulamentação da Agenda do Trabalho Digno através do Decreto-Lei n.º 53/2023 de 5 de julho.	• Dificuldade em conciliar o trabalho diário com a formação; • Meios tecnológicos insuficientes; • Ausência de iniciativa, por parte dos/as trabalhadores/as, na consulta da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; • Modelo SIADAP já tem pré-definidas as competências e os objetivos; • Predisposição para contrair doenças associadas ao desgaste físico e psicológico na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

VERTE EXTERNA

Área de intervenção: Ação Social

FORÇAS	FRAQUEZAS
- Existência da Rede Social ativa; - Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS); - Diagnóstico Social do concelho de Armamar (2003); - Universidade Sénior de Armamar; - Espaço Escoras - Banco de Produtos de Apoio; - Surgimento de projetos sociais, como por exemplo os Contratos Locais de Desenvolvimento Social (CLDS); - Banco Local de Voluntariado de Armamar; - Programa Mentores para Migrantes; - Rede de instituições de solidariedade social (cobertura); - Ações de sensibilização relacionadas com o tema “Pensar e intervir na violência”, pareceria entre a CPCJ de Armamar e o Destacamento de Lamego da Guarda Nacional Republicana; - Parceria com a ComDignitatis - Associação Portuguesa para a promoção da Dignidade Humana; - Unidade de Cuidados na Comunidade Terras dos Douros; - Equipa para a Prevenção da Violência em Adultos constituída por profissionais de saúde do ACES Douro Sul; - Protocolo entre o Município e o IHRU, no apoio a candidaturas ao Porta 65 Jovem; - Programa de Concessão de Apoios à Beneficiação de Habitação promovido pelo Município; - Aprovação da candidatura apresentada pela Fundação Gaspar e Manuel Cardoso, para a criação de um Lar Residencial para pessoas com Deficiência e de um Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI); - Estratégia Local de Habitação do município de Armamar; - Existência de casas de habitação social; - Criação de um gabinete ou espaço de acolhimento, informação e apoio a migrantes (CLAIM); - Adesão ao Programa Radar Social; - Proximidade com a população; - Trabalho desenvolvido pelas/os técnicas/os da ação social do Município em	- Diminuição da população residente como resultado dos fluxos migratórios, da reduzida taxa de natalidade e do envelhecimento populacional; - Ausência de projetos de voluntariado; - Desemprego; - Inexistência de respostas direcionadas para os migrantes e pessoas com deficiência; 60% dos/as residentes que vivem sozinhos/as têm 65 ou mais anos de idade; - Vítimas de violência doméstica maioritariamente do sexo feminino; - Pessoas a viverem na pobreza e sem condições habitacionais; - Fraca oferta habitacional; - Ausência de apoio aos cuidadores informais; - Inexistência de respostas para os jovens portadores de deficiência após a conclusão da escolaridade obrigatória; - Serviços de apoio insuficientes para o acolhimento e integração de migrantes, serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade e serviços de apoio às vítimas de violência doméstica; - Quase metade dos inquiridos consideram que as medidas e apoios sociais existentes no concelho são insuficientes para combater a pobreza e exclusão social; - Subsídiodependência; - Falta de literacia da população.

articulação com outras entidades: Segurança Social; ACES Douro Sul; GNR; CPCJ; IPSS; Juntas de Freguesia; entre outras; Proximidade com entidades externas (CRI, IPDJ, INATEL, entre outras).	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
• Plano de Recuperação e Resiliência; • Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (2023 - 2026) • Entidades de intervenção: APAV, GNR, Segurança Social, CPCJ, UCSP de Armamar, entre outras; • Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica; • Eventual criação de um Balcão de Inclusão e um gabinete de apoio à vítima de violência doméstica; • Estratégia Nacional para a Inclusão de Pessoas com Deficiência, 2021 - 2025; • Instituto nacional para a reabilitação; • Estatuto do Cuidador Informal; • Projetos de intervenção social (CLDS); • Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão - Pessoas 2030; • Apoios sociais (RSI, alimentos, cantina social, entre outros); • Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio da Segurança Social; • Responsabilidade Social; • Incentivos à natalidade; • Estratégia Nacional de Combate à Pobreza; • Estratégia Nacional para a Habitação 2015 - 2031; • Nova Geração de Política Habitacional: 1.º Direito; Chave na Mão; Porta de Entrada; Arrendamento Apoiado; Porta 65 Jovem; Porta 65 +); • Fundo de Asilo, Migração e Integração; Alto Comissariado para as Migrações.	• Processo burocrático de reconhecimento do Estatuto de Cuidador Informal; • Restrições orçamentais; • Dependência de financiamento público; • Envelhecimento da população e aumento da população idosa; • Dependência de financiamento comunitário; • Insipiente rede de transportes; • Falta de conhecimento do número e realidade das comunidades migrantes; • Processo de apoio a vítimas de violência doméstica; • Falta de colaboração das vítimas na investigação de crimes por violência doméstica; • Fraca sensibilidade, da comunidade em geral, para denunciar casos de violência doméstica; • Crise económica.

VERTE EXTERNA

Área de intervenção: Cidadania

FORÇAS	FRAQUEZAS
• Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do município de Armamar; • Elevado número de associações culturais, desportivas e recreativas no concelho; • A maioria das organizações do concelho tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade e não discriminação; • A maioria das organizações promovem o princípio da igualdade e não discriminação; • Trabalho desenvolvido pelo Agrupamento de Escolas Gomes Teixeira de Armamar; • Projeto GOMA (Academia de Ciências Gomes Teixeira, Clube de Ciência Viva); • Criação do Centro de Conhecimentos Gomes Teixeira; • Dinamização da “Noite Europeia dos Investigadores” no concelho; • Centro Interpretativo da Mulher Duricense; • Desenvolvimento de iniciativas culturais relacionadas com o “Dia Internacional da Mulher” através da exibição do filme “Mulheres do meu País”, de Raquel Freire.	• Persistência de situações de desigualdade e discriminação no concelho; • Discriminação da comunidade LGBTQ+; • Défice de oportunidades igualitárias no acesso à formação e ao emprego independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual; • Cerca de um terço dos/as inquiridos/as tem a perceção que homens e mulheres não usufruem dos mesmos direitos e deveres; • Desconhecimento das iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e no mundo digital; • O incentivo à participação das mulheres na política não é reconhecido pela globalidade dos/as inquiridos/as; • Parte dos/as inquiridos/as não reconhece que as iniciativas culturais, educativas e sociais, desenvolvidas no concelho, mobilizam uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e não discriminação; • Persistência de estereótipos relativos aos papéis sexuais; • Uma terça parte dos inquiridos considera que as figuras paternas condicionam as escolhas educativas, desportivas e sociais dos/as filhos/as.
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
• Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018 - 2030; • Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2023 - 2026); • Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (2023 - 2026); • Lei da Paridade; • Desenvolver campanhas de combate aos estereótipos relacionados com os papéis sexuais; • Desenvolvimento de campanhas, ações de sensibilização e outras abordagens que permitam a reflexão; • Estratégia Portugal 2030.	• Persistência de estereótipos; • Homofobia; • Segregação horizontal e vertical; • Fraca participação e vontade das mulheres participarem na vida política; • Fraca participação das organizações do concelho na resposta ao inquérito; • Pouca participação da população nas iniciativas culturais, educativas e sociais; • Pais projetam nos/nas seus/suas filhos/as expectativas e ambições sobre aquilo que desejam que eles se tornem enquanto pessoas.

VERTE EXTERNA

Área de intervenção: Educação e Juventude

FORÇAS	FRAQUEZAS
• Unidade de Apoio Especializado à Multideficiência; • Protocolo celebrado entre o Município e a Associação 2000 de Apoio ao Desenvolvimento; • Dinamização das “Jornadas Sociais”, organizada pela Rede Social de Armamar em articulação com a CPCJ e o GIP; • Existência do Ensino Secundário; • Conselho Municipal de Educação e Conselho Municipal da Juventude; • Existência de escolas profissionais nas áreas limítrofes; • Concessão, por parte do Município, de Bolsas de Estudo a alunos/as que frequentem o ensino superior; • Gabinete de Inserção Profissional; • Protocolo com o Centro Qualifica; • Centro de Certificação de Língua Inglesa; • Encaminhamento, por parte do Gabinete de Inserção Profissional, para formação de língua portuguesa, promovida pelo Centro de Formação Profissional; • Pavilhão Desportivo de Armamar; • Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC).	• Reduzida escolarização das pessoas com deficiência e/ou incapacidade; • Reduzido número de homens com habilitações superiores; • Baixo nível de instrução e qualificação profissional da população residente; • Ausência do Ensino Profissional; • Na escola, os/as alunos/as têm dificuldade em alterar os rótulos quando adquiridos; • Falta de ocupação nos tempos livres; • Fraco associativismo juvenil; • Baixa taxa de natalidade; • Falta de apoio linguístico aos imigrantes; • Parcos recursos financeiros da população.
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
• Projetos IPDJ; • Formação profissional ministrada pela A2000 de Apoio ao Desenvolvimento; • Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021 - 2025; • Atribuição de bolsas de estudo; • Financiamento bancário para estudar no Ensino Superior; • Existência de escolas profissionais nos concelhos limítrofes; • Cursos de Educação e Formação; • Modalidade de formação: Português Língua de Acolhimento (IEFP); • Programa Temático Demografia, Qualificações e Inclusão - Pessoas 2030.	• Implementação de um modelo educacional dependente de questões operacionais (capacitação de profissionais, organização do espaço físico e aquisição de equipamentos) e orçamentais; • Despesas associadas ao ingresso e frequência no Ensino Superior; • Parcos recursos financeiros da população; • Dependência de financiamento público; • Falta de vontade de prosseguir os estudos/não gostar de estudar; • Impactos na saúde mental das crianças e adolescentes rotulados; • Resistência à mudança de mentalidades e atitudes; • Dificuldade em conciliar a vertente formativa com a área profissional.

Área de intervenção: Mercado de trabalho

FORÇAS	FRAQUEZAS
• A maioria das organizações do concelho tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual; • Uma grande parte das organizações tem presente o princípio de igualdade e não discriminação, em função do sexo na nomeação para um cargo de chefia ou órgão de decisão; • Igualdade salarial, entre homens e mulheres, no desempenho das mesmas funções na maioria das organizações; • A maior parte das organizações fomenta o exercício da parentalidade, de igual forma para o sexo masculino e feminino; • A globalidade das organizações permite a adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário, de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; • Mais de metade das organizações incentiva a apresentação, por parte dos/as trabalhadores/as, de sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade; • Existência de organizações que concedem, às/aos trabalhadoras/es, serviços de saúde e bem-estar nas suas instalações; • A maioria das organizações implementa medidas de combate à discriminação para prevenir a prática de assédio sexual e moral e outras ofensas à integridade física e/ou moral dos/as trabalhadores/as; • Existência do Gabinete de Inserção Profissional no concelho; • Protocolo celebrado entre o Município com o Centro Qualifica da Escola Latino Coelho de Lamego no âmbito da dinamização de formação profissional; • Trabalho desenvolvido pela A2000;	• Acomodação/independência tardia dos/as jovens face aos pais; • Trabalho sazonal e precário; • Insuficientes respostas de ensino à Língua Portuguesa; • Ausência de respostas de apoio à família; • Subsídiodependência; • Opinião pública face aos cursos de formação; • Desigualdade salarial na agricultura; • Aumento de migrantes que procuram o concelho para realizar trabalhos sazonais; • Pouca recetividade, por parte do tecido empresarial, na contratação de pessoas com deficiência; • Menor número de mulheres a trabalhar por conta própria, quer como empregadoras quer como isoladas; • 32,1% dos/as trabalhadores/as por conta de outrem têm contrato a termo/ a prazo (INE, 2019); • Remuneração média mensal das mulheres (734,7 euros) inferior à dos homens (796,9 euros) (INE, 2019); • Maior desemprego feminino; • Maioria dos/as desempregados/as encontram-se na faixa etária dos 15-24 (21,4%) e dos 55-64 (20,9%), embora número muito próximos das outras faixas; • Inexistência de medidas de conciliação da vida familiar com a vida profissional; • Uma em cada duas organizações inquiridas não tem os documentos e instrumentos de gestão desagregados por sexo; • O incentivo à frequência de trabalhadores/as em ações de formação sobre a igualdade de género e não discriminação não é prática na totalidade das organizações; • Cerca de 1/3 das entidades inquiridas reconhece a inexistência de apoios financeiros e/ou protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as;

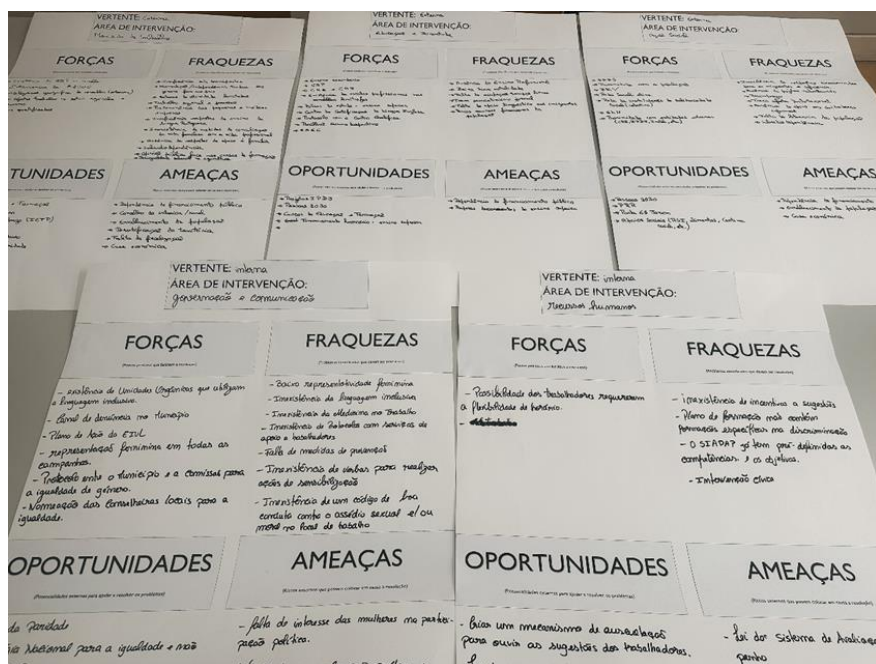
• Localização geográfica do concelho; • Ofertas de trabalho no setor agrícola e turismo; • A comunidade imigrante contribui para o reforço da mão de obra nos trabalhos agrícolas sazonais; • Jovens qualificados/as.	• Ocorrência de situações de discriminação nas organizações entre trabalhadores/as e por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, sexo, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual; • Uma parte das organizações do concelho não dispõe de procedimentos para reportar ou resolver situações de discriminação; denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de género no trabalho; • A adoção de medidas para prevenir a prática de assédio sexual e moral e outras ofensas à integridade física ou moral não é prática comum em todas as organizações.
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
• Cursos de Educação e Formação; • Prémios de desempenho; • Medidas Ativas de Emprego (IEFP); • Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (2018 - 2030); • Código do Trabalho; • Agenda do Trabalho Digno; • Portugal 2030; • Plano de Recuperação e Resiliência; • Programas de apoio ao empreendedorismo (IEFP); • Ascensão do turismo no Douro; • Douro - Património da Humanidade.	• Dependência de financiamento público; • Concelho do interior/rural; • Pouca atratividade do interior; • Envelhecimento da população; • Desertificação do território; • Falta de fiscalização; • Crise económica; • Tecido empresarial pouco diversificado • Incipiente rede de transportes; • Desajustamento no mercado de emprego entre a oferta e a procura; • Poucos incentivos à fixação de jovens e empresas; • Setor empresarial constituído maioritariamente por pequenas e médias empresas; • Escassa oferta de emprego; • Falta de sensibilidade para a contratação de pessoas com deficiência; • Sub-representação das mulheres; • Excesso de burocracia no processo de criação do próprio emprego/empresa; • Elevada carga fiscal.

VERTE EXTERNA

Área de intervenção: Transportes e acessibilidades

FORÇAS	FRAQUEZAS
- Existência de um sistema de mobilidade Armamar - SIM; - Concelho com potencial turístico; - Acessibilidades, mobilidade e transportes nos planos municipais de ordenamento do território - Estratégia de Desenvolvimento Urbano (EDU) de Armamar; - Plano Diretor Municipal.	- Insuficientes serviços de transporte, principalmente para idosos, que vivem isolados e sozinhos; - O sistema de mobilidade, transportes e rede viária, do concelho, é escasso, o que não permite a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; - Uma parte significativa dos/as inquiridos/as consideram que o espaço público não é acessível a todos/as e não está devidamente cuidado e sinalizado.
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
- Portugal 2030; - Plano de Recuperação e Resiliência; - Instituto nacional para a reabilitação; - Existência de transportes de proximidade e a pedido.	- Dependência de financiamento comunitário; - Políticas públicas - restrições orçamentais; - A desertificação e despovoamento do território contribuem para a diminuição da oferta de transportes públicos; - Escassas oportunidades de emprego.

Figura 18 - Reunião EIVL - Análise SWOT



Fonte: câmara municipal de Armamar

CONCLUSÃO

O Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Armamar contribuiu para efetuar uma análise de como os princípios da igualdade e não discriminação se integram nas políticas, procedimentos e práticas, ao nível interno do Município e ao nível do território. Verifica-se a necessidade de continuar a apostar na promoção da igualdade entre mulheres e homens, na prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade, expressão de género e características sexuais.

Após a identificação dos principais problemas face à realidade do concelho, no que concerne à igualdade e não discriminação, apontam-se como áreas prioritárias de intervenção:

Vertente Interna

Governança e Comunicação

Recursos Humanos

Vertente Externa

Ação Social

Cidadania

Educação e Juventude

Vertente Externa

Mercado de trabalho

Transportes e Acessibilidades

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação incidirá sobre cada uma destas áreas de intervenção, integrando medidas de *mainstreaming* de género e ações específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação.

Pretende-se desenvolver uma ação concertada com os diferentes agentes locais, englobando o maior número possível de pessoas e organizações, com vista a que os princípios de igualdade e não discriminação sejam incorporados transversalmente.

As políticas públicas, a nível local, devem ter presente a sustentabilidade, o desenvolvimento e a justiça social, cabendo ao Município a criação de condições para a promoção de uma cultura de igualdade. Para tal é fulcral criar e ampliar respostas sociais de apoio a idosos, crianças e pessoas com deficiência; promover a acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida; garantir o acesso a cuidados de saúde de qualidade; desenvolver as capacidades da população no âmbito das novas tecnologias; promover ações de combate a todas as formas de violência e situações de discriminação; criar condições que permitam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; incentivar a criação do próprio emprego ou a inserção no mercado de trabalho; melhorar as condições habitacionais e garantir o acesso à habitação e apostar na melhoria de estruturas viárias.

BIBLIOGRAFIA

- Abranches, G. (2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: CIG.
- Bernardo, C., & Leonardo, J. (2021). *Igualdade de Género em Portugal Boletim Estatístico*. CIG/Unidade de Apoio à Estratégia e Planeamento.
- CIG. (2012). *Igualdade de Género em Portugal 2011*. Lisboa.
- CIG. (2020). Guia de requisitos mínimos para programas e projetos de prevenção primária da violência contra as mulheres e a violência doméstica.
- CIG, & APF. (2020). *Violência Sexual nas Relações de Intimidade: Manual de Boas Práticas*. Lisboa.
- CITE, & ACT. (2012). Instrumentos de apoio à ação inspetiva no combate à discriminação de género no trabalho. Lisboa.
- CITE, UGT, CGTP-IN, CESIS, CCP, APEE, & RTP. (2008). Guia de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas. Lisboa.
- Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões*. (s.d.). Obtido de Comissão Europeia: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
- Duarte (coord.), M., Oliveira, A., Coelho, L., Fernando, P., Monteiro, R., & Ferreira, V. (s.d.). *Prevenção e Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica nas Entidades Empregadoras: Guião de Boas Práticas*.
- Equal. (2004). *Integração da perspectiva do género*. Comissão Europeia: Coleção Saber Fazer.
- Estrangeiros, M. d. (2017). *Relatório nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, por ocasião da Apresentação Nacional Voluntária no Fórum Político de Alto Nível das Nações Unidas*. Nova Iorque.
- Estratégia para a Igualdade de Género*. (s.d.). Obtido de Comissão Europeia: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pt
- Ferreira, M., Correia, M., & Neves, S. (2020). *Violência(s), (Des)Igualdade(s) e Diversidade(s) - Guião de Promoção de Boas Práticas*.
- Ferreira, V. (2004). *Relações sociais de sexo e segregação do emprego*. Porto: Afrontamento.
- Ferreira, V., & Almeida, H. N. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Ferreira, V., Lopes, M., Monteiro, R., Saleiro, S., & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

- Ferreira, V., Saleiro, S., Lopes, M., & Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Ferreira, V., Vais, R., Almeida, J., Leite, C., Monteiro, R., Saleiro, S., Múrias, C. (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Idáñez, M. A., & Ander-Egg, E. (2007). Diagnóstico Social: conceitos e metodologias. Porto: Rede Europeia Anti-Pobreza.
- Monteiro, R., & Ferreira, V. (s.d.). Planos para a Igualdade de Género nas Organizações: contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais.
- Palma, S., Ramalho, N., & Menezes, M. S. (abril de 2022). Estudo nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais. Lisboa: CIG.
- Paulos, R., & Silva, S. (2022). Guia de Boas Práticas para a promoção dos direitos e proteção de crianças e jovens LGBTI +. CasaQui.
- Perista, H., & Casaca, S. F. (2019). Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade (anuais). CITE.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). Os usos do tempo de Homens e Mulheres em Portugal. CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Pernas, G., Fernandes, M. V., & Guerreiro, M. d. (2008). Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas. Lisboa: CIG.
- Pernas, G., Fernandes, M. V., & Guerreiro, M. d. (s.d.). Guião para a implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local. ISCTE- Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.
- Pinto, P. C. (2018). Por uma sociologia pública: repensar a deficiência na ótica dos direitos humanos. *Análise Social LIII (4.º) n.º229*, pp. 1010-1035.
- Sá, P., & Costa, A. P. (2021). Reflexões em torno de Metodologias de Investigação recolha de dados. Universidade de Aveiro.
- Santos, M. O. (2012). Texto de apoio sobre o diagnóstico em processos de intervenção social e desenvolvimento local. Évora.

Documentação consultada:

Agenda 2030 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Disponível em: <https://ods.pt/>

Carta das Nações Unidas, 1994

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, 2011

Declaração de Pequim, aprovada a 15 de setembro de 1995 pelos países membros da ONU na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres

Declaração e Programa de Ação de Viena, Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, 1993

Declaração Universal dos Direitos do Homem, 10 de dezembro de 1948

Diagnóstico Social do concelho de Armamar, 2023

Estratégia de Desenvolvimento Urbano e Plano de Ação de Regeneração Urbana, 2016

Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025

Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o município de Armamar (2023)

Relatório do Balanço Social 2022

Fontes de dados estatísticos:

INE (Portal do INE). Disponível em: <https://www.ine.pt/>

Infoescolas (Estatísticas do Ensino Básico e Secundário). Disponível em: <https://infoescolas.medu.pt/>

PORDATA (Estatísticas sobre Portugal e Europa). Disponível em: <https://www.pordata.pt/>

Legislação consultada

Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro, Quarta Revisão Constitucional

Lei n.º 142/99, de 31 de agosto, mudança de paradigma na divisão sexual do trabalho

Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003, de 7 de julho, aprova o II Plano Nacional contra a Violência Doméstica

Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, licença por paternidade passa a ter um carácter obrigatório

Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência

Decreto de Aprovação da Constituição, de 10 de abril, com alterações introduzidas por Lei Constitucional n.º 1/82; Lei Constitucional n.º 1/89; Lei Constitucional n.º 1/92; Lei Constitucional n.º 1/97; Lei Constitucional n.º 1/2001; Lei Constitucional n.º 1/2004; Lei Constitucional n.º 1/2005

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro aprova a revisão do Código do Trabalho

Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, Quadro de referência do estatuto das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico

Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março, promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e institui mecanismos de promoção da igualdade salarial

Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho

Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo de proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes

Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, aprova o regime da valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, procede à segunda alteração à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quarta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e revoga a Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho

Lei n.º 38/2018 de 7 de agosto, que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”

Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade

Lei n.º 26/2019, de 28 de março, Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública

Lei n.º 45/2019, de 27 de junho, revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada

Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, alterações no Código do Trabalho para reforçar a proteção na parentalidade

Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, aprova a Estratégia Portugal 2030

Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, altera o Código de Trabalho e legislação conexa, no âmbito do trabalho digno

Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto, aprova os Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026

ANEXOS

ANEXO I - Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o município de Armamar



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE ARMAMAR

Código Validador: 4F5M5E8U7S1XG0ZPNDEK1N2P
Verificar: <https://armamar.balcandencisco.pt/>
Documento Assinado eletronicamente na plataforma esPublico Gestiona | Página 10 / 19



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.





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

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



Código Validador: 475942E6L75A2D63P4C0N4N2P
Verificar: <https://www.b2i.com.br/verificar>
Documento Assinado eletronicamente na plataforma do Público Gestora Página 12 / 19

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.



CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designa os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Disponibilizar uma Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local, com dados desagregados por sexo, orientadora de um diagnóstico contínuo do Município numa perspetiva de género;
- h) Analisar e disponibilizar informação que resulta da Lista de Indicadores mencionada na alínea anterior, prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
 - i. Conselheiro/a Interno/a, preferencialmente com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal e que designa o ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG, no âmbito do presente protocolo;





pelo menos uma deverá ser Presidente de uma Junta de Freguesia ou União de Freguesias.

3. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
4. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções.
5. O Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
 - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;



- e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
 - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários";
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
 - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.



CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

CLÁUSULA NONA

Resolução

Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.





Lisboa, aos ____ dias do mês de ____ de ____

A Presidente da CIG

O Presidente da Câmara Municipal
de Armamar

Sandra Ribeiro

João Paulo Soares Carvalho Pereira da Fonseca



Página 10 de 10



Código Verificação: 4F593E1E175A3D25F4D6N6ZP
Verificar: <https://www.armamar.pt/verificar>
Documento Assinado digitalmente na Plataforma e-Portugal Gestão Pública | Página 10 / 10

Anexo II - Despacho de nomeação da Conselheira Externa Local para a Igualdade



DESPACHO

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal. Assim, assenta em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Considerando que os Municípios, pela sua proximidade com as populações, se configuram como impulsionadores e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de igualdade de género e de oportunidades;

Considerando que, nos termos da alínea q), do artigo 33.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade;

Considerando que, de acordo com o artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, os/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade são nomeados/as por despacho do presidente da câmara municipal, de entre pessoas com perfil adequado, bem como conhecimento e experiência da realidade local e nas matérias de igualdade e combate à discriminação;

Considerando o teor do protocolo de cooperação assinado a 8 de fevereiro de 2012, entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o município de



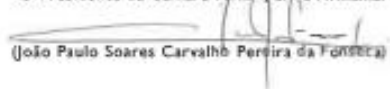
Armamar, que refere na sua cláusula terceira, a necessidade de nomear um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade, que tem como atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género;

Nomeio Catarina Sofia da Silva Igreja Monteiro Conselheira Local para a Igualdade.

Publique-se e divulgue-se nos termos do n.º 2, do artigo 4.º, da acima mencionada Resolução do Conselho de Ministros.

Edifício sede do Município de Armamar, 20 de junho de 2023

O Presidente da Câmara Municipal de Armamar


(João Paulo Soares Carvalho Pereira da Fonseca)

John Pardo-Sanchez *Caribbean Studies and Planning (PhD)*
 I am a male
 Cuba Avenue 4848, 1011 2020 23
 Laguna, 11000 Miami, FL 33126-1100, USA
 Email: jspardo@umiami.edu

Procedimento: Ação social

Considerando a proposta de resolução PR/2023/1009 de 14 de Dezembro de 2023.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», reconhece a igualdade e a não discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal. Assim, assenta em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Considerando que os Municípios, pela sua proximidade com as populações, se configuram como impulsionadores e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de igualdade de gênero e de oportunidades;

Considerando que, nos termos da alínea q), do artigo 33.º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade;

Considerando que, de acordo com o artigo 4.º da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio, os/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade são nomeados/as por despacho do presidente da câmara municipal, de entre pessoas com perfil adequado, bem como conhecimento e experiência da realidade local e nas matérias de igualdade e combate à discriminação:

Considerando o teor do protocolo de cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o município de Armamar, que refere na sua cláusula quarta, a necessidade de nomear um/a Conselheiro/a interno/a Local para a Igualdade, preferencialmente com contrato de trabalho em funções públicas, que tem como atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e igualdade de género;

DOURO Município de Armamar **Marado - Praça da República,**
510-127 Armamar

E-mail - ciendimiento@cn-cremator.pt
 Telef - (+351) 254 850 800

NIF = 506 843 790



Código Validação: B9259, T90034W90C, 00000000 24008
will use. All rights are reserved. Published online 01/08/2010.
documento. All rights are reserved. Published online 01/08/2010.

Publique-se e divulgue-se nos termos do n.º 2, do artigo 4.º, da acima mencionada Resolução do Conselho de Ministros.

DOCUMENTO ASSINADO ELETRONICAMENTE

[illegible]

José Paulo Soares, Diretor-Executivo de Pessoas (J/P)





- Cláudia Isabel Gomes de Jesus Damião

Conselheira Interna Local para a Igualdade

- Cristiana Andreia Silva Monteiro

Conselheira Externa Local para a Igualdade

- Catarina Sofia da Silva Igreja Monteiro

Dirigente da Divisão Municipal de Administração e Desenvolvimento Social do município de Armamar

- António José da Silva Fernandes

Dirigente da Divisão Municipal de Gestão Urbanística e Ambiente do município de Armamar

- Maria do Rosário dos Santos Dias Pinto

Três elementos com reconhecida competência técnica e/ou especialização nas áreas de intervenção do referido protocolo

- Joana Cristina Martins Fonseca

- Sofia Alexandra Rodrigues Teixeira

- Sofia Maria Silva Barros

Representantes da Assembleia Municipal, sendo que um/a é Presidente de uma Junta de Freguesia ou União de Freguesias

- Rui Manuel Tavares Dionísio

- Alice Maria Teixeira Cardoso Nogueira

- Marlene Isabel Cardoso Fernandes

- Cláudia Filipa Rodrigues da Fonseca

Publique-se e divulgue-se nos termos legais.

DOCUMENTO ASSINADO ELETRONICAMENTE



Município de Armamar

Maradia - Praça da República,
510-127 Armamar

E-mail - ci.dionisio@cm-armamar.pt
Telf - (+351) 254 850 800

NIF - 506 843 190



Código Verificador: ARMAR-JPIS-VCS3120C4F4H025A
Verificar: <http://pt.gov.pt/verificador-eletronico>
Documento Assinado eletronicamente na plataforma eSI Publico Geral (Data: 17/04/2024)

Anexo V - Inquérito dirigido ao Executivo e Dirigentes do município



Inquérito por questionário sobre Igualdade e Não Discriminação dirigido ao Executivo e Dirigentes do Município

O município de Armamar encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que visa implementar políticas municipais de promoção da igualdade e não discriminação. O mesmo será construído com base num diagnóstico participativo que pretende identificar o modo como os princípios da igualdade e não discriminação se integram nas políticas, procedimentos e práticas do Município e ao nível do território.

Solicita-se a sua colaboração através do preenchimento do questionário que se segue, disponibilizando 15 minutos do seu tempo. Este é anónimo e todos os dados serão tratados confidencialmente.

GRUPO I: CARACTERIZAÇÃO PESSOAL

Sexo: *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Intersexo

...

Idade:

- ☐ Até 24 anos
- ☐ 25 - 29 anos
- ☐ 30 - 34 anos
- ☐ 35 - 39 anos
- ☐ 40 - 44 anos
- ☐ 45 - 49 anos
- ☐ 50 - 54 anos
- ☐ 55 - 59 anos
- ☐ 60 - 64 anos
- ☐ 65 - 69 anos
- ☐ 70 ou mais anos

GRUPO II: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES

O Município:

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
Garante uma governança que integra a igualdade e não discriminação nas políticas e ações?	☐	☐	☐
Utiliza formas de linguagem não discriminatórias e inclusivas?	☐	☐	☐
Integra no plano de formação anual alguma formação relacionada com a temática da igualdade e não discriminação?	☐	☐	☐
Tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo nos critérios e procedimentos de seleção e recrutamento de recursos humanos?	☐	☐	☐
Apresenta uma diversidade de trabalhadores/as ao nível de etnia, sexo, idade, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras?	☐	☐	☐

Reconhece de igual modo as competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) nos processos de promoção e progressão na carreira?	☐	☐	☐
Tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo na nomeação de um/a trabalhador/a para cargo de chefia ou órgão de decisão?	☐	☐	☐
Avalia o desempenho dos/as trabalhadores/as (SIADAP) de igual forma independentemente do sexo?	☐	☐	☐
Inclui no SIADAP objetivos de promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	☐	☐	☐
Fomenta o exercício da parentalidade de igual forma para o sexo masculino e o feminino?	☐	☐	☐

Permite a adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	☐	☐	☐
Dispõe de equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permitam o exercício das suas funções?	☐	☐	☐
Concede apoios financeiros e/ou tem protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as?	☐	☐	☐
Concede aos/às trabalhadores/as serviços de saúde e bem-estar nas instalações municipais?	☐	☐	☐
Celebra protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outros)?	☐	☐	☐

GRUPO III: PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Indique:

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
O Município tem a preocupação de implementar medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero e características sexuais?	☐	☐	☐
Já ocorreram situações de discriminação por parte dos trabalhadores e/ou chefias no Município?	☐	☐	☐
O Município dispõe de procedimentos específicos para reportar e resolver situações de discriminação?	☐	☐	☐
O Município implementa políticas, programas ou campanhas de promoção da não discriminação?	☐	☐	☐
O Município realiza iniciativas de sensibilização sobre questões de igualdade de gênero?	☐	☐	☐
As infraestruturas municipais permitem a acessibilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade?	☐	☐	☐

GRUPO IV: PREVENÇÃO E COMBATE A TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA

O Município:

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
Implementa programas, campanhas ou medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência?	☐	☐	☐
Tem um serviço de apoio a vítimas de violência doméstica?	☐	☐	☐
Capacita profissionais e adequa serviços para uma melhor intervenção?	☐	☐	☐
Dispõe de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de género no local de trabalho?	☐	☐	☐

GRUPO V: PERCEÇÃO SOBRE A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Na sua opinião:

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
No concelho existe tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras)?	☐	☐	☐
Existem situações de desigualdade e discriminação no concelho?	☐	☐	☐

O sistema de mobilidade e transportes existentes no concelho facilitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	☐	☐	☐
No concelho há igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual?	☐	☐	☐
No concelho há igualdade no acesso a cuidados de saúde independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência?	☐	☐	☐
No concelho estão garantidas condições para uma educação livre de estereótipos?	☐	☐	☐
No concelho são desenvolvidas iniciativas de combate ao abandono e o insucesso escolar?	☐	☐	☐
O espaço público é acessível a todos/as e está devidamente cuidado e sinalizado?	☐	☐	☐
No concelho é incentivada a participação das mulheres na vida política?	☐	☐	☐
As iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho contribuem para mobilizar uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e não discriminação?	☐	☐	☐
No concelho a prática desportiva é incentivada de igual forma para mulheres e homens?	☐	☐	☐

No concelho são desenvolvidas iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e no mundo digital?

☐
☐
☐

No concelho existem serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade adequados às suas necessidades?

☐
☐
☐

Existem serviços de apoio adequados para o acolhimento e integração de migrantes no concelho?

☐
☐
☐

De forma geral, considera que os princípios da igualdade e não discriminação estão presentes nas seguintes áreas:

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
Ação social	☐	☐	☐
Saúde	☐	☐	☐
Cultura	☐	☐	☐
Educação e Formação	☐	☐	☐
Desporto e Lazer	☐	☐	☐
Justiça	☐	☐	☐
Emprego	☐	☐	☐
Associativismo	☐	☐	☐

Na sua opinião, o que poderia ser feito para promover a igualdade e não discriminação no Município?

A sua resposta

Na sua opinião, o que poderia ser feito para promover a igualdade e não discriminação no concelho de Armamar?

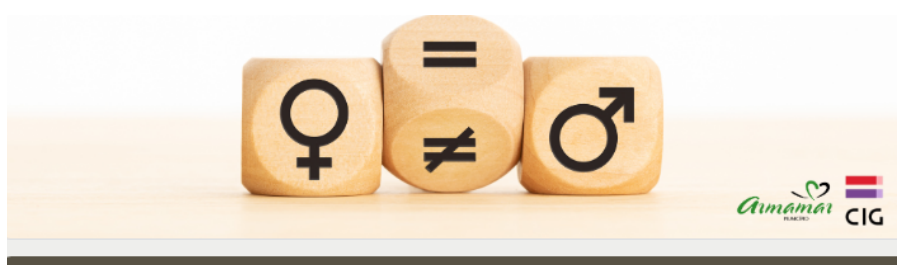
A sua resposta

Outras sugestões:

A sua resposta

Obrigado/a pela sua colaboração!

Anexo VI - Inquérito dirigido aos/às trabalhadores/as



Inquérito por questionário sobre Igualdade e Não Discriminação dirigido aos/às trabalhadores/as do Município

O município de Armamar encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que visa implementar políticas municipais de promoção da igualdade e não discriminação. O mesmo será construído com base num diagnóstico participativo que pretende identificar o modo como os princípios da igualdade e não discriminação se integram nas políticas, procedimentos e práticas do Município e ao nível do território. Solicita-se a sua colaboração através do preenchimento do questionário que se segue, disponibilizando 15 minutos do seu tempo. Este é anónimo e todos os dados serão tratados confidencialmente.

GRUPO I: CARACTERIZAÇÃO PESSOAL

Sexo: *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Intersexo

Idade: *

- ☐ Até 24 anos
- ☐ 25 - 29 anos
- ☐ 30 - 34 anos
- ☐ 35 - 39 anos
- ☐ 40 - 44 anos
- ☐ 45 - 49 anos
- ☐ 50 - 54 anos
- ☐ 55 - 59 anos
- ☐ 60 - 64 anos
- ☐ 65 - 69 anos
- ☐ 70 ou mais anos

Habilitações literárias: *

- ☐ Sem escolaridade
- ☐ 1.º Ciclo do Ensino Básico
- ☐ 2.º Ciclo do Ensino Básico
- ☐ 3.º Ciclo do Ensino Básico
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Curso de Especialização Tecnológica (CET)
- ☐ Cursos Técnico Superiores Profissionais (CTESP)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outra: _____

Nacionalidade: *

- ☐ Portuguesa
- ☐ Outra: _____

Estado civil: *

- ☐ Solteiro/a
- ☐ Casado/a
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Separado/a
- ☐ União de Facto
- ☐ Viúvo/a
- ☐ Outra: _____

Categoria/Carreira profissional: *

- ☐ Técnico/a Superior
- ☐ Assistente Técnico/a
- ☐ Assistente Operacional
- ☐ Outra: _____

Antiguidade: *

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ De 1 a 5 anos
- ☐ De 6 a 10 anos
- ☐ De 11 a 20 anos
- ☐ 21 ou mais anos

Vínculo: *

- ☐ CTFP por tempo indeterminado
- ☐ CTFP a termo resolutivo certo
- ☐ Comissão de serviço
- ☐ Outra: _____

Regime de trabalho: *

- ☐ Presencial
- ☐ Remoto
- ☐ Híbrido

Tipologia do horário de trabalho: *

- ☐ Rígido
- ☐ Flexível
- ☐ Turnos
- ☐ Jornada contínua
- ☐ Isenção de horário
- ☐ Outra: _____

Dependentes a cargo: *

- ☐ Sim
- ☐ Não

N.º de dependentes a cargo:

A sua resposta _____

No Município onde exerce funções: *

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
A igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade?	☐	☐	☐
Há igualdade de oportunidades na nomeação para cargos de chefia independentemente do sexo?	☐	☐	☐
Os critérios e procedimentos de seleção e recrutamento dos recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	☐	☐	☐
Os/As trabalhadores/as são incentivados a apresentar sugestões que promovam a igualdade, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na parentalidade?	☐	☐	☐
É avaliado o grau de satisfação do clima organizacional?	☐	☐	☐
A avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as (SIADAP) é realizada de igual forma independentemente do sexo?	☐	☐	☐
As competências dos/as trabalhadores/as (habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional) são reconhecidas de igual modo nos processos de promoção e progressão na carreira?	☐	☐	☐

Na fixação do contrato de trabalho, a remuneração base mensal dos/as trabalhadores/as é igual independentemente do sexo? ?	☐	☐	☐
O exercício da parentalidade é fomentado de igual forma para o sexo masculino e feminino?	☐	☐	☐
É permitida a adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	☐	☐	☐
Existem apoios financeiros e/ou protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as?	☐	☐	☐
São celebrados protocolos com serviços de apoio a familiares de trabalhadores/as (ex.: creches, jardim de infância, serviço de apoio domiciliário, estruturas residenciais para pessoas idosas, entre outros)?	☐	☐	☐
São concedidos aos/as trabalhadores/as serviços de saúde e bem-estar nas instalações municipais?	☐	☐	☐
Dispõe de equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permitam o exercício das suas funções?	☐	☐	☐
São fomentadas ações de formação relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação?	☐	☐	☐

GRUPO III: PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

No Município: *

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
Teve contacto com situações de discriminação entre trabalhadores/as provocadas por questões étnicas, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual?	☐	☐	☐
Teve contacto com situações de discriminação por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, sexo, idade, deficiência e orientação sexual?	☐	☐	☐
Já foi alvo de discriminação por parte de outros/as trabalhadores/as ou chefias?	☐	☐	☐
Existem procedimentos para reportar e resolver situações de discriminação?	☐	☐	☐
São implementadas políticas, programas ou campanhas de promoção da não discriminação?	☐	☐	☐
São desenvolvidas iniciativas de sensibilização sobre questões de igualdade de género e não discriminação?	☐	☐	☐
Há medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais?	☐	☐	☐
Os equipamentos municipais permitem a acessibilidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade?	☐	☐	☐

GRUPO IV: PREVENÇÃO E COMBATE A TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA

Indique: *

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
O Município implementa programas, campanhas e/ou medidas de prevenção e combate a todas as formas de violência?	☐	☐	☐
O Município qualifica profissionais nesta área?	☐	☐	☐
O Município dispõe de procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de gênero no trabalho?	☐	☐	☐
Já ocorreram situações de assédio moral ou sexual no Município?	☐	☐	☐
Já foi alvo de violência ou assédio no seu local de trabalho?	☐	☐	☐

GRUPO V: GESTÃO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL E FAMILIAR

Indique quem realiza habitualmente as tarefas mencionadas: *

	O/A próprio/a	Cônjuge	Ambos os cônjuges	Outros Familiares	Amigos/as ou vizinhos/as	Empregado/a ou empresa	Não se aplica
Cuidar dos/as filhos/as (alimentação, higiene, brincar, saúde, entre outras)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Acompanhar os/as filhos/as nos estudos, ir às reuniões de pais, participar nas atividades escolares, levar/buscar as crianças à escola, entre outras	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Cuidar de pai/mãe, avô/avó, tio/tia, sogro/sogra, entre outros dependentes a cargo	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Realizar tarefas domésticas	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fazer reparações, limpeza dos veículos, tratar do jardim e dos terrenos	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fazer compras para casa	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Indique com que frequência realiza as seguintes tarefas: *

	Não realizo	Ocasionalmente	< 1 hora por dia	Entre 1 e 3 horas por dia	> 3 horas por dia
Cuidar de si (ex.: cuidar da sua imagem pessoal, descansar, entre outras)	☐	☐	☐	☐	☐
Realizar tarefas domésticas	☐	☐	☐	☐	☐
Visitar familiares ou estar com amigos/as	☐	☐	☐	☐	☐

Realizar atividades de lazer (ex.: viajar, ver televisão, ler um livro, atividade desportiva, entre outras)	☐	☐	☐	☐	☐
Participar em atividades cívicas, políticas, recreativas, voluntariado, entre outras	☐	☐	☐	☐	☐

GRUPO VI: PERCEÇÃO SOBRE A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Na sua opinião: *

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
No concelho existe tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência, orientação sexual, entre outras)?	☐	☐	☐
Existem situações de desigualdade e discriminação no concelho?	☐	☐	☐
É necessária formação na área da igualdade e não discriminação?	☐	☐	☐
É importante a implementação de medidas e ações que promovam a igualdade e a não discriminação?	☐	☐	☐
Sente dificuldades em conciliar a vida profissional, familiar e pessoal?	☐	☐	☐
O sistema de mobilidade, transportes e a rede viária existentes no concelho são adequados às suas necessidades, facilitando a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	☐	☐	☐
No concelho há igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual	☐	☐	☐

O espaço público é acessível a todos/as e está devidamente cuidado e sinalizado?	☐	☐	☐
É importante introduzir uma linguagem inclusiva em todos os documentos?	☐	☐	☐
No concelho é incentivada a participação das mulheres na política local?	☐	☐	☐
As iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho mobilizam uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade e não discriminação?	☐	☐	☐
Persistem estereótipos relativamente aos papéis sexuais?	☐	☐	☐
As figuras paternas condicionam as escolhas educativas, desportivas e sociais dos/as filhos/as?	☐	☐	☐
No concelho há igualdade de acesso aos cuidados de saúde independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência?	☐	☐	☐
No concelho a prática desportiva é incentivada de igual modo independentemente do sexo?	☐	☐	☐
É importante uma educação livre de estereótipos?	☐	☐	☐
No concelho existem iniciativas de promoção da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação na investigação e no mundo digital?	☐	☐	☐
Existem respostas adequadas para apoiar vítimas de violência doméstica no concelho?	☐	☐	☐
No concelho existem serviços de apoio adequados para o acolhimento e integração de migrantes?	☐	☐	☐

Na sua opinião, que medidas poderiam ser implementadas para promover a *
igualdade e não discriminação no Município onde exerce funções?

A sua resposta

Na sua opinião, que medidas poderiam ser implementadas para promover a *
igualdade e não discriminação no concelho?

A sua resposta

Outras sugestões:

A sua resposta

Obrigado/a pela sua colaboração!

Anexo VII - Inquérito dirigido aos parceiros locais e organizações



Inquérito por questionário sobre Igualdade e Não Discriminação

O município de Armamar encontra-se a desenvolver o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, que visa implementar políticas municipais de promoção da igualdade e não discriminação. O mesmo será construído com base num diagnóstico participativo que pretende identificar o modo como os princípios da igualdade e não discriminação se integram nas políticas, procedimentos e práticas do Município e ao nível do território. Solicita-se a sua colaboração através do preenchimento do questionário que se segue, disponibilizando 15 minutos do seu tempo. Este é anónimo e todos os dados serão tratados confidencialmente.

GRUPO I: CARACTERIZAÇÃO PESSOAL

Sexo: *

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Intersexo

Idade: *

- ☐ Até 24 anos
- ☐ 25 - 29 anos
- ☐ 30 - 34 anos
- ☐ 35 - 39 anos
- ☐ 40 - 44 anos
- ☐ 45 - 49 anos
- ☐ 50 - 54 anos
- ☐ 55 - 59 anos
- ☐ 60 - 64 anos
- ☐ 65 - 69 anos
- ☐ 70 ou mais anos

Ramo de atividade: *

- ☐ Instituição Particular de Solidariedade Social (IPSS)
- ☐ Associativismo
- ☐ Educação
- ☐ Cultura
- ☐ Formação e Emprego
- ☐ Freguesia (autarquia local)
- ☐ Justiça
- ☐ Saúde
- ☐ Segurança
- ☐ Comércio
- ☐ Outra: _____

N.º de trabalhadores da organização: *

A sua resposta _____

N.º de trabalhadoras da organização: *

A sua resposta _____

GRUPO II: ESTRATÉGIA, MISSÃO E VALORES DA ORGANIZAÇÃO

Indique: *

	Sim	Não	Não sei/Não se aplica
A organização tem inscrito na sua missão e nos seus valores o compromisso com a promoção da igualdade de género?	☐	☐	☐
Nos documentos e instrumentos de gestão da organização os dados são desagregados por sexo?	☐	☐	☐
A organização utiliza formas de linguagem inclusiva?	☐	☐	☐

A organização incentiva a frequência de trabalhadores/as em ações de formação sobre igualdade de género e não discriminação?	☐	☐	☐
Na contratação dos recursos humanos a organização tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual?	☐	☐	☐
Na organização existe diversidade de trabalhadores/as ao nível de etnia, sexo, idade, nacionalidade, deficiência e orientação sexual?	☐	☐	☐
A nomeação de um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	☐	☐	☐
Na organização há igualdade salarial entre homens e mulheres no desempenho das mesmas funções?	☐	☐	☐
A organização fomenta o exercício da parentalidade de igual forma para o sexo masculino e feminino?	☐	☐	☐
A organização permite a adaptação do regime de trabalho e do tipo de horário de forma a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	☐	☐	☐
A organização tem equipamentos próprios para trabalhadores/as com deficiência e/ou incapacidade que permitam o exercício das suas funções?	☐	☐	☐

A organização incentiva a apresentação, por parte dos/as trabalhadores/as, de sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens; conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	☐	☐	☐
Concede aos/às trabalhadores/as apoios financeiros e/ou tem protocolos com serviços de saúde para apoiar os/as trabalhadores/as?	☐	☐	☐
Concede aos/às trabalhadores/as serviços de saúde e bem-estar nas suas instalações?	☐	☐	☐

GRUPO III: PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

Na organização: *

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
São promovidos os princípios de igualdade e não discriminação?	☐	☐	☐
São implementadas medidas de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais?	☐	☐	☐
Já existiram situações de discriminação entre trabalhadores/as provocadas por questões étnicas, nacionalidade, sexo, idade, deficiência e orientação sexual?	☐	☐	☐

Já ocorreram situações de discriminação por parte da direção ou chefia devido a questões étnicas, sexo, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual?	☐	☐	☐
Existem procedimentos para reportar e resolver situações de discriminação?	☐	☐	☐

GRUPO IV: PREVENÇÃO E COMBATE A TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA

A organização: *

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
Implementa medidas para prevenir a prática de assédio sexual ou moral no trabalho?	☐	☐	☐
Implementa medidas para prevenir a prática de outras ofensas à integridade física ou moral dos/as trabalhadores/as?	☐	☐	☐
Já registou situações de violência ou assédio?	☐	☐	☐
Tem procedimentos específicos para a denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral e outras formas de violência de género no local de trabalho?	☐	☐	☐

GRUPO V: PERCEÇÃO SOBRE A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Na sua opinião: *

	Sim	Não	Não tenho conhecimento
No concelho existe tolerância à diversidade (etnia, nacionalidade, deficiência e orientação sexual)?	☐	☐	☐
Existem situações de desigualdade e discriminação no concelho?	☐	☐	☐
Os homens e mulheres usufruem dos mesmos direitos e deveres?	☐	☐	☐

No concelho há igualdade no acesso a cuidados de saúde independentemente da etnia, nacionalidade e deficiência?	☐	☐	☐
O sistema de mobilidade, transportes e rede viária existentes no concelho são suficientes e facilitam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	☐	☐	☐
No concelho há igualdade de oportunidades no acesso à formação e ao emprego, independentemente do sexo, etnia, nacionalidade, idade, deficiência e orientação sexual?	☐	☐	☐
No concelho estão garantidas as condições para uma educação livre de estereótipos?	☐	☐	☐
O espaço público é acessível a todos/as e está devidamente cuidado e sinalizado?	☐	☐	☐
As iniciativas culturais, educativas e sociais desenvolvidas no concelho contribuem para a diminuição das desigualdades e situações de discriminação?	☐	☐	☐
No concelho é incentivada a participação das mulheres na política local?	☐	☐	☐
No concelho a prática desportiva é incentivada de igual modo independentemente do sexo?	☐	☐	☐
No concelho existem respostas adequadas para apoiar vítimas de violência doméstica?	☐	☐	☐

Existem serviços adequados para o acolhimento e integração de migrantes no concelho?	☐	☐	☐
É importante a implementação de medidas e ações que promovam a igualdade e a não discriminação?	☐	☐	☐
No concelho existem serviços de apoio a pessoas com deficiência e/ou incapacidade adequados às suas necessidades?	☐	☐	☐
As medidas e apoios sociais existentes no concelho são suficientes para combater a pobreza e a exclusão social?	☐	☐	☐

Que medidas a sua organização adota para promover a igualdade e não discriminação? *

A sua resposta

Na sua opinião, que medidas poderiam ser implementadas para promover a igualdade e não discriminação no Município? *

A sua resposta

Na sua opinião, que medidas poderiam ser implementadas para promover a igualdade e não discriminação no concelho? *

A sua resposta

Outras sugestões:

A sua resposta

Obrigado/a pela sua colaboração!

