

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Município de Carrazeda de Ansiães

ANO DE REALIZAÇÃO

2022

ENTIDADE PROMOTORA

Município de Carrazeda de Ansiães
www.cm-carrazedadeansiaes.pt

2022 - 2025



SUMÁRIO EXECUTIVO.....	6
INTRODUÇÃO	7
1. ABORDAGEM NORMATIVA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO	10
1.1 ÂMBITO INTERNACIONAL	10
1.2. ÂMBITO COMUNITÁRIO	11
1.3. ÂMBITO NACIONAL	11
2. DIAGNOSTICAR PARA COMPREENDER - CARACTERIZAÇÃO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES	13
2.1. Caracterização geográfica.....	13
2.2. Caracterização demográfica	13
2.3. Caracterização económica.....	18
2.4. Saúde	18
2.5. Educação.....	20
2.6. Emprego e Formação	21
3. MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES - DIAGNÓSTICO INTERNO	23
Secção I – Recursos Humanos	23
Secção II – Comunicação e linguagem institucional	25
Secção III – Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.....	26
Secção IV – Perceção relativa à igualdade de género	27
Secção V – Género na Educação.....	28
4. MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES - DIAGNÓSTICO EXTERNO.....	30
Secção I – Informação geral	30
Secção II – Perfil da amostra inquirida.....	31
Secção III – Mecanismos de comunicação	32

Secção IV: Práticas de formação em igualdade de género	32
Secção V: Educação e Coeducação	32
Secção VI: Práticas culturais	34
Secção VII: Desporto	34
Secção IX: Usos do tempo: trabalho pago e trabalho não pago	36
Secção X: Recrutamento e seleção de pessoal	38
Secção XI: Liderança e participação política	40
Secção XII: Equipamentos sociais	41
Secção XIII: Saúde.....	41
Secção XIV: Violência Doméstica	42
Secção XV: Segurança.....	44
Secção XVI: Perceção sobre Igualdade de Género	45
5. ENQUADRAMENTO DA ESTRATÉGIA LOCAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, NA AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL.....	47
6. ANÁLISE SWOT INTERNA	52
7. ANÁLISE SWOT EXTERNA.....	54
8. EIXOS DE INTERVENÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CARRAZEDA DE ANSIÃES (2022-2025)	57
EIXOS DE INTERVENÇÃO INTERNOS.....	57
8.1. Legislação.....	57
8.2. Comunicação interna e externa.....	58
8.3. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	58
8.4. Género e educação	59
8.5. Género e ação social	59
8.6. Género na cultura, desporto, juventude e lazer	59
8.7. Género no urbanismo, habitação e ambiente	60

EIXOS DE INTERVENÇÃO EXTERNOS	61
8.8. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	61
8.9. Género e educação	61
8.10. Género e ação social	61
8.11. Género na cultura, desporto, juventude e lazer	62
8.12. Género no urbanismo, habitação e ambiente	62
9. GUIDELINES: AÇÕES INTERNAS.....	63
10. GUIDELINES: AÇÕES EXTERNAS	65
11. OBJETIVOS E METODOLOGIA DE TRABALHO.....	66
12. ACOMPANHAMENTO E MONITORIZAÇÃO.....	68
13. AVALIAÇÃO.....	70
CONCLUSÃO.....	72
BIBLIOGRAFIA.....	73
WEBGRAFIA.....	79

Índice de Tabelas

Tabela 1: Diretrizes de âmbito internacional, na área da cidadania e igualdade de género	10
Tabela 2: Diretrizes de âmbito comunitário, na área da cidadania e igualdade de género	11
Tabela 3: Diretrizes de âmbito nacional, na área da cidadania e igualdade de género	11
Tabela 4: Dúmero de habitantes do município de carrazeda de ansiães.....	13
Tabela 5: Jovens dos 0-14 anos residentes em carrazeda de ansiães, em relação à restante população	14
Tabela 6: Idosos/as acima dos 65 anos residentes em carrazeda de ansiães, em relação à restante população	14
Tabela 7: Estrangeiros/as residentes em carrazeda de ansiães, em relação à restante população	15
Tabela 8: Taxa de crescimento efetivo, por sexo.....	15
Tabela 9: Densidade populacional, índice de envelhecimento, índice de longevidade, índice de dependência de jovens, índice de dependência de idosos/as, índice de dependência total, número de indivíduos em idade ativa, por idoso/a.....	15
Tabela 10: Taxa bruta de natalidade, taxa de fecundidade geral, taxa bruta de mortalidade e taxa bruta de nupcialidade	17
Tabela 11: População residente por grupo etário, por nut, para o concelho de carrazeda de ansiães	20
Tabela 12: Taxa bruta de nupcialidade, taxa bruta de divorcialidade, divórcios por 100 casamentos, nados-vivos fora do casamento, em carrazeda de ansiães	18
Tabela 13: Pessoal e habitantes por pessoal ao serviço dos centros de saúde	19
Tabela 14: Nível de escolaridade da população (%).....	20
Tabela 15: Ganhos médios salariais, em carrazeda de ansiães	21
Tabela 16: desempregados/as em 2020: portugal, norte e carrazeda de ansiães.....	22
Tabela 17: Poder de compra, em carrazeda de ansiães.....	22
Tabela 18: Eixos, objetivos e metas para o desenvolvimento sustentável, orientadoras das guidelines do plano municipal para a igualdade e a não discriminação do município de carrazeda de ansiães (2022-2025).....	48
Tabela 19: Matriz swot interna	52
Tabela 20: Matriz swot externa	54
Tabela 21: Proposição de rotas estratégicas/ colaboradores/as e chefias (vertente interna).....	57
Tabela 22: Proposição de rotas estratégicas/ vertente externa	61
Tabela 23: Guidelines referentes às ações a dinamizar na vertente interna do plano	64
Tabela 24: Guidelines referentes às ações a dinamizar na vertente externa do plano.....	65

“O poder local é um responsável estratégico pela igualdade de género e pode fazer a diferença na vida e nas oportunidades de vida das mulheres. Aumentar o número de mulheres com participação política no poder local e manter uma preocupação com as necessidades das mulheres quando se desenvolvem políticas e serviços, é um fator essencial para atingir as metas de um desenvolvimento sustentável. Os poderes locais estão numa posição única para melhorar a vida das mulheres através de políticas e orçamentos sensíveis ao género e de providenciar serviços orientados para as mulheres, particularmente em áreas como a saúde e a educação.”

In: União Internacional das Autoridades e Poderes Locais (United Cities and Local Governments)

É necessário *“incentivar as autarquias a assumir um compromisso quanto à implementação do mainstreaming de género nas políticas locais e à adoção de políticas locais para a igualdade de género; vem, igualmente, chamar a atenção para a elaboração de planos municipais de ação para a igualdade de género.”*

In: Perista, H. & Silva, A. (2009: 18)

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns com os outros em espírito de fraternidade.”

In: Declaração Universal dos Direitos Humanos

“Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organizações e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios.”

In: Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local

Mensagem do Presidente da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães

As políticas locais para a igualdade de género espelham as diferentes batalhas travadas pelas mulheres, ao longo da história, já que representam a constatação das desigualdades que ainda atualmente são sentidas.

O conceito de género “*per se*” permite desvincular as mulheres do determinismo biológico e estudar os fundamentos sociais, culturais e históricos que sustentam a construção e a reprodução das desigualdades, de geração em geração.

A perspetiva de género significa ⁽¹⁾ empreender reestruturações legais e operacionais que outorguem às mulheres o acesso à esfera pública, em condições de igualdade com os homens; ⁽²⁾ constatar que ainda há uma representação desigual mulher/homem, em algumas áreas; ⁽³⁾ reconhecer que a participação das mulheres na política pública local fortalece as bases democráticas da sociedade, garantindo uma maior justiça social, económica e política.

Aquela perspetiva é, de facto, ⁽¹⁾ uma metodologia de trabalho que pretende promover a equidade e prevenir a discriminação e subordinação das mulheres; ⁽²⁾ a possibilidade de estabelecer uma relação de qualidade entre o poder local e as mulheres, que privilegie a identidade daquelas, os seus direitos, bem como o seu papel basilar no desenvolvimento local; ⁽³⁾ o reconhecimento da diversidade ao nível das necessidades, considerando as dos homens e as das mulheres, sem confundi-las; ⁽⁴⁾ o reconhecimento das consequências diferenciais das políticas e dos programas, na vida dos homens e das mulheres; ⁽⁵⁾ a rutura de barreiras culturais e a redistribuição do poder entre os sexos, fortalecendo a equidade social; ⁽⁶⁾ o comprometimento com diferentes leis, diretrizes e convenções relativas à eliminação de todas as formas de discriminação, bem como ⁽⁷⁾ o incentivo de uma cultura de corresponsabilização e de paridade.

Com o Diagnóstico Municipal foram mapeados os pontos fortes e fracos em matéria de igualdade de género, no concelho de Carrazeda de Ansiães, realizando uma análise reflexiva das condições e modos de vida dos/as carrazedenses. Aquele documento antecedeu a elaboração do presente Plano para a Igualdade e constitui a base do mesmo, porquanto definiu objetivos e ações capazes de maximizar os pontos fortes e minimizar os pontos fracos, sempre numa perspetiva de melhoria contínua.

Tendo como sustentáculo a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND), Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local e o Diagnóstico Municipal efetuado ir-se-á proceder ao estudo de diferentes variáveis e,

com base no mesmo, propor rotas estratégicas de intervenção que permitam ⁽¹⁾ desenvolver iniciativas promotoras do compromisso político com a igualdade de género, a nível local e regional; ⁽²⁾ desenvolver conhecimento atualizado sobre diferentes indicadores, desagregando os dados por sexo e analisando-os a partir da perspetiva de género; ⁽³⁾ mobilizar recursos que permitam impulsionar a igualdade de género a nível local e ⁽⁴⁾ fortalecer o trabalho em rede, para que o mesmo seja agregador dos objetivos inerentes à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.

O Presidente da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães,

João Manuel dos Santos Lopes Gonçalves

Mensagem da Vereadora da Ação Social e Conselheira Municipal Interna para a Igualdade

A reflexão sobre o princípio da igualdade de género, assim como a proposição de medidas com vista ao seu alcance é um assunto emergente. Pode parecer paradoxal que, em pleno século XXI, continuemos a reivindicar aquele direito, mas na verdade essa reivindicação é fundamental.

Não há nenhum concelho com perspetivas de futuro se este não for justo e igualitário. Ciente da importância do poder local na efetivação da igualdade de género, realizamos o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães (2022-2025), um documento que espelha as principais conclusões emanadas do Diagnóstico Municipal e que propõe rotas de intervenção, aferidas às necessidades identificadas. Aquele, mais do que uma evidência, traduz um compromisso do Executivo na promoção da igualdade de género, cujo alcance subentende a participação de todos/as os/as cidadãos/ãs, assim como dos Agentes de Desenvolvimento Local.

Integrando a perspetiva de género, usando uma linguagem não sexista na documentação pública, promovendo medidas de apoio à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, realizando campanhas de sensibilização para a corresponsabilização, são algumas das medidas que concorrem para a efetivação do princípio da igualdade de género. Entendo, assim, o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação como um instrumento em devir, porquanto está aberto a novas propostas, sempre numa lógica evolutiva e de desenvolvimento.

Todas as conquistas que alcançarmos com as medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação ilustrarão, sem dúvida, o empenho de toda a população do concelho de Carrazeda de Ansiães.

Vereadora da Ação Social e Conselheira Municipal para a Igualdade, da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães,

Adalgisa Maria Capela Rodrigues Barata

Sumário Executivo

O documento apresenta uma abordagem normativa, em matéria de Igualdade de Género, no que concerne ao contexto nacional, comunitário e internacional.

De seguida é efetuada a caracterização do concelho de Carrazeda de Ansiães, na perspetiva geográfica, demográfica, económica, de saúde, de educação, de emprego e formação, bem como de proteção social.

No terceiro capítulo é referido o Diagnóstico, numa perspetiva interna e no quarto capítulo, numa perspetiva externa.

Alicerçados nos desideratos do Diagnóstico desenhou-se um planeamento estratégico, no qual se enquadra a ação, nos objetivos de desenvolvimento sustentável (Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável).

Seguem-se as análises SWOT, interna e externa, assim como a proposição de eixos de intervenção. Com base nos eixos de intervenção prévia, são referidos os objetivos e a metodologia de trabalho a adotar.

O acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação fazem parte integrante de todo o processo, porquanto o último capítulo do presente documento aborda, precisamente, a importância da monitorização e da avaliação.

O documento é finalizado com uma conclusão, que faz referência aos princípios e objetivos que alicerçaram todo o trabalho apresentado.

Introdução

O presente documento tem como propósito apresentar o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Carrazeda de Ansiães, para o período 2022-2025.

Trata-se de um documento estratégico para a intervenção da autarquia nas áreas da cidadania, igualdade de género e não-discriminação, alinhado transversalmente com os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) e respetivos planos de ação, Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local e o Diagnóstico Municipal, previamente elaborado.

Culturalmente, as mulheres ocuparam um papel subordinado aos homens em praticamente todas as esferas, decorrente de um modelo de organização societal em que vigorava um sistema patriarcal, que concede aos homens maior poder, reconhecimento e acesso a recursos e que, por conseguinte, atribui papéis diferentes a homens e mulheres. Este modelo de organização societal, ancorado em estereótipos de género, traduz-se numa divisão de papéis que acomete as mulheres à esfera privada (trabalho doméstico não monetizado; cuidado dos/as filhos/as e demais descendentes) e os homens à esfera pública (trabalho remunerado, vida social e representação política), estando na origem das *décalages* entre homens e mulheres, que durante séculos limitaram a presença e participação destas últimas na atividade económica, social e política.

Essa forma de organização societal é baseada no conceito de género, conceito esse que diz respeito às condições socioculturais que compõem os traços característicos da feminilidade e masculinidade, e que define uma série de comportamentos, atributos e atividades que cada sociedade considera próprias de homens e mulheres e que transcendem as diferenças biológicas entre os sexos. Tais papéis de género, culturalmente construídos, têm uma influência preponderante sobre os valores, crenças, atitudes e comportamentos das pessoas, uma vez que se configuram como referência normativa, porquanto estabelecem o que é considerado socialmente correto nos homens e nas mulheres e promovem diferenças de poder e de acesso a recursos entre uns e outras. Essas identidades de género ou padrões de comportamento atribuídos a mulheres e homens são transmitidos e reproduzidos por meio de diferentes instâncias socializadoras, como a família, a escola e as redes sociais, favorecendo assim a sua transmissão e reprodução intergeracionalmente.

O facto de o género ser uma construção cultural e, portanto, em constante mutação, explica o motivo pelo qual as identidades e/ou papéis femininos e masculinos estão em contínua evolução. As reivindicações históricas das mulheres em prol da igualdade efetiva e da consolidação dos processos democráticos estão na génese das importantes mudanças registadas na nossa sociedade que se traduz na presença crescente de mulheres, em todas as áreas da vida económica, política e social.

Os progressos alcançados no domínio da igualdade de género são inquestionáveis. Contudo, tal não significa que não existam, ainda hoje, desigualdades entre mulheres e homens. Aliás, os resultados do Diagnóstico Municipal, realizado no município de Carrazeda de Ansiães, espelham a persistência das desigualdades de género em múltiplas áreas, como comunicação interna e externa; conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional; género e educação; género e ação social; género na cultura, desporto, juventude e lazer; género no urbanismo, habitação e ambiente, entre outras áreas determinantes.

A transição de um modelo patriarcal apoiado na supremacia masculina, para um modelo igualitário é, como todas as mudanças socioculturais, um processo complexo e demorado. Justamente por isso, são necessárias políticas públicas locais (e não só) que contribuam para acelerar a transição, combater os estereótipos de género e a resistência que obstaculiza o almejado processo de mudança.

Este é, indubitavelmente, o principal motivo que justifica a decisão da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães em avançar com o desenho do primeiro Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, definindo um conjunto de medidas de *mainstreaming* e de ações concretas com o propósito de ⁽¹⁾ Promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo; ⁽²⁾ Promover e apoiar a corresponsabilidade de homens e mulheres no âmbito pessoal, familiar, empresarial e educacional; ⁽³⁾ Prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, ao nível dos usos do tempo ⁽⁴⁾ Promover a integração e participação social das mulheres, designadamente ao nível cívico e político; ⁽⁵⁾ Prevenir, combater e debelar qualquer forma de discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros; ⁽⁶⁾ Salvaguardar que as vítimas de violência de género usufruem da devida assistência médica, psicológica, social e educacional.

A elaboração deste Plano sucede o Diagnóstico Municipal previamente efetuado, em que foi realizada uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais, assim como do enquadramento das expectativas das partes interessadas, em matéria de igualdade e não discriminação, no concelho de Carrazeda de Ansiães.

A autarquia de Carrazeda de Ansiães tem realizado ao longo dos últimos anos um percurso em matéria de cidadania, igualdade e não discriminação, balizado no alinhamento com as políticas nacionais, europeias e internacionais. Destaca-se, a título de exemplo, a celebração do Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra a Mulher, comemorado no dia 25 de novembro, em que a Guarda Nacional Republicana promoveu várias ações de sensibilização para prevenir os comportamentos violentos contra a mulher. A iniciativa visou consciencializar o maior número de pessoas para a igualdade de género, através da promoção de uma cultura de não-violência, potenciando desta forma a segurança efetiva e o sentimento de segurança das mulheres. Destaca-se, também, a campanha “Submissão Não é Opção”, em que o Município de Carrazeda de Ansiães também participa, numa lógica de parceira e de otimização de resultados. É de salientar, igualmente, a existência de um Gabinete de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica, no Concelho de Carrazeda de Ansiães. Estes são, indubitavelmente, pontos essenciais que ilustram o empenho da autarquia, na matéria em análise.

1. Abordagem Normativa em matéria de Igualdade de Género

A **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, entre outros aspetos determinantes, salienta a necessidade de homens e mulheres terem direitos iguais, condição sem a qual não há progresso social: ⁽¹⁾ *Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição;* ⁽²⁾ *Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania*” (artigo 2º, DUDH).

Tendo como pilar orientador, designadamente aquele documento, concebido em 1948, foram construídos outros instrumentos legislativos que balizam as atuações em diferentes esferas, com o propósito de zelar pelo cumprimento do princípio da igualdade de género.

De seguida apresentaremos algumas das principais diretrizes legislativas que emanam de documentos estratégicos e que devem regular as ações, nomeadamente das autarquias.

1.1 Âmbito Internacional

Tabela 1: Diretrizes de âmbito internacional, na área da cidadania e igualdade de género

ANO	DOCUMENTO
1951	Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nas suas convenções relativas à igualdade salarial (nº 100), discriminação no emprego e ocupação (nº 111), trabalhadores com responsabilidades familiares (nº 156), a proteção da maternidade (nº 183), e sobre violência e assédio (nº 190).
1966	Declaração Universal dos Direitos Humanos e Pacto Internacional dos Direitos Humanos, Económicos, Sociais e Culturais
1975	I Conferência Mundial sobre a Mulher, organizada pelas Nações Unidas
1979	Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW), subscreta pela Assembleia Geral das Nações Unidas
Ratificada em 1980	Carta Social Europeia consentida pelo Conselho da Europa em Turim
1995	Plataforma de Ação de Pequim '95, adotada na IV Conferência Mundial de Mulheres, Nações Unidas

1.2. Âmbito Comunitário

Tabela 2: Diretrizes de âmbito comunitário, na área da cidadania e igualdade de género

ANO	DOCUMENTO
1992	Tratado da União Europeia
1997	Tratado de Amesterdão
2007	Tratado de Lisboa
2000	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
2006	Carta Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Vida Local
2006	Diretivas Comunitárias sobre Igualdade, Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho
1984	Recomendação do Conselho das Comunidades Europeias, no que concerne à promoção de ações positivas, em prol das mulheres (discriminação positiva)
2006-2010	Plano de trabalho para a igualdade entre mulheres e homens
2010-2015	Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens
2016-2020	Plano de Ação da UE sobre Género
2020-2025	Estratégia de igualdade de género da União Europeia

1.3. Âmbito Nacional

Tabela 3: Diretrizes de âmbito nacional, na área da cidadania e igualdade de género

Ano	Documento
2004	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência – Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, cujo diploma define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência
2009	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada] - Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º
2009	Regime Jurídico do combate à violência, ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro, que a república
2009	Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º
2012	Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de Planos para a Igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas
2013-2022	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)
2015	Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que estabelece um mecanismo de proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes
2015	Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão
2015	Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março, que promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e define mecanismos de promoção da igualdade salarial
2015	Estatuto da Vítima, aprovado pela Lei n.º 130/2015, de 4 de setembro
2017	Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, operando a 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, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro
2017	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

2017	O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro
2017	O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro
2017	O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro
2017	O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro
2017	O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro
2017	Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto
2018	Portaria n.º 197/2018, de 06 de julho, que procede à regulamentação do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, diploma que estabelece as condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, prevista na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro
2018	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
2018-2030	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio
2018-2030	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio
2018-2030	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela RCM n.º 61/2018, de 21 de maio
2019	Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que aborda o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública
2019	Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade
2019	Lei n.º 90/2019, de 4 setembro, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.º s 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade
2019	Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menores de 12 anos, no primeiro dia do ano letivo
2019	Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro, a qual recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
2019	Diretiva n.º 5/2019, 4 de dezembro, que estabelece procedimentos específicos a considerar pelos magistrados e agentes do Ministério Público, na esfera da violência doméstica
2019	Resolução de Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto, que aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica
2019	Despacho n.º 9494/2019, de 14 de outubro, o qual cria o Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida, no âmbito da Direção Geral de Saúde, com o objetivo de reforçar mecanismos de prevenção, diagnóstico e intervenção
2019	Lei n.º 80/2019, de 2 de setembro, que assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de violência doméstica
2019	Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto, que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto

2. Diagnosticar para Compreender - Caracterização de Carrazeda de Ansiães

2.1. Caracterização geográfica

O Município de Carrazeda de Ansiães é um dos 12 concelhos que compõem o distrito de Bragança, situando-se no seu extremo sul. Pertence à região Norte e à NUT III sub-região Douro, situada no Nordeste Transmontano, integra a zona de Trás-os-Montes e insere-se na zona denominada de Terra Quente Transmontana juntamente com Vila Flor, Mirandela, Alfândega da Fé, Torre de Moncorvo e Macedo de Cavaleiros. O Município é composto por um total de 14 freguesias, sendo que para efeitos de ordenamento do território são qualificadas como “área predominantemente rural” e “áreas pouco povoadas”. (Fonte: Diagnóstico Municipal para a Igualdade no Município de Carrazeda de Ansiães).

Figura 1: Freguesias do Concelho de Carrazeda de Ansiães



Fonte: Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana

2.2. Caracterização demográfica

Tabela 4: Número de habitantes do município de Carrazeda de Ansiães

Número de habitantes do município de Carrazeda de Ansiães						
1960	1970	1981	1991	2001	2011	2021
14340	10615	11462	9235	7642	6297	5490

Fonte: Pordata

De acordo com o Diagnóstico Social de Carrazeda de Ansiães, este concelho “*evidencia desde 1960, uma perda progressiva da sua população residente. A população residente no concelho no ano de 2011 era de 6297 indivíduos, apresentando uma densidade populacional de 22,8 Hab/km². No ano de 2017 tinha um efetivo populacional residente de 5730 indivíduos que se distribuía por 20,5 Hab/km². No intervalo de 2011 a 2017 o concelho perdeu 567 indivíduos.*” (DSCA, 2019-2024)

De 2001 até 2011 houve um decréscimo populacional, em valor absoluto de 1345, correspondente a menos 17,61 %. Já de 2011 até 2021 a diminuição também foi acentuada (ainda que mais ligeira do que na década anterior), contabilizando-se menos 807, correspondente a um decréscimo de 12,82%.

Tabela 5: Jovens dos 0-14 anos residentes em Carrazeda de Ansiães, em relação à restante população

Jovens dos 0-14 anos residentes em Carrazeda de Ansiães			
Ano	2001	2011	2021
%	12,53	10,7	8,8
Total jovens	958	674	485
Variação	----	- 284	-189

Fonte: Pordata, 2021

Em 2021 a percentagem de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos, em Carrazeda de Ansiães, situava-se nos 8,8%, correspondendo a cerca de 485 residentes, em valor absoluto. Este valor encontra-se abaixo da média da região Norte (12,5%) e abaixo da média nacional (13,5%). Verifica-se, da análise deste indicador, um decréscimo populacional, sendo que no ano de 2001 esta população representava 12,53% da população do concelho em análise (valor absoluto: 958) e em 2011, 10,7% (valor absoluto: 674). Entre 2001 e 2011 houve, pois, um decréscimo de 284 jovens e entre 2011 e 2021, de 189.

Tabela 6: Idosos/as acima dos 65 anos residentes em Carrazeda de Ansiães, em relação à restante população

Idosos/as acima dos 65 anos residentes em Carrazeda de Ansiães			
Ano	2001	2011	2021
%	27,6	32,5	37,5
Total idosos/as	2102	2062	2058
Variação	----	- 40	- 4

Fonte: Pordata, 2021

Os censos de 2021 revelam que 37,5% dos/as residentes em Carrazeda de Ansiães são idosos/as, ou seja, residem no município cerca de 2058 pessoas com idade superior a 65 anos, valor este acima da média regional do Norte (21,2%) e acima da média nacional (22,3%).

Tabela 7: Estrangeiros/as residentes em Carrazeda de Ansiães, em relação à restante população

Estrangeiros residentes em Carrazeda de Ansiães	
Ano	2021
%	2,4 %
Total estrangeiros/as	136
Variação	+ 22

Fonte: Pordata, 2021

De acordo com a **tabela 7**, em 2021, 2,4% da população de Carrazeda de Ansiães eram estrangeiros/as, o que corresponde, em valor absoluto, a 136 pessoas residentes no município, valor este ligeiramente abaixo da média regional do Norte (2,5%) e muito abaixo da média nacional (6,4%). Entre 2009 e 2014 regista-se um aumento, em valor absoluto, de 36 pessoas estrangeiras a residir no concelho de Carrazeda de Ansiães, sendo esse valor menos substancial de 2014 até 2021, correspondente a um acréscimo de 22 pessoas, em valor absoluto.

Tabela 8: Taxa de crescimento efetivo, por sexo

Taxa de crescimento efetivo por sexo (%)		
Ano	Mulheres	Homens
2020	0,07	-0,03
2019	-0,14	0,22
2018	0,02	-0,32
2017	-0,07	-0,30

Fonte: INE (população nacional), 2020

Na **tabela 8** é visível a taxa de crescimento efetiva nacional (variação populacional observada durante um determinado período, normalmente um ano civil, referente à população média desse período), nos últimos quatro anos. As mulheres apresentaram valores positivos nos anos de 2018 e 2020, enquanto os homens revelaram valores negativos em todos os anos, exceto em 2019.

Tabela 9: Densidade populacional, índice de envelhecimento, índice de longevidade, índice de dependência de jovens, índice de dependência de idosos/as, índice de dependência total, número de indivíduos em idade ativa, por idoso/a

Densidade Populacional, índice de envelhecimento, índice de longevidade, índice de dependência de jovens, índice de dependência de idosos/as, índice de dependência total, número de indivíduos em idade ativa por idoso/a		
	Douro (NUT III)	Carrazeda de Ansiães
Densidade pop. - nº médio de habitantes por km ²	46,6	20,0
Índice de envelhecimento - %	256,1	380,2
Índice de longevidade - %	52,1	55,5
Índice de dependência de jovens - %	16,8	17,4
Índice de dependência de idosos/as - %	43,0	66,3
Índice de dependência total - %	59,7	83,8
Número de indivíduos em idade ativa por idoso/a	2,3	1,5

Fonte: Pordata, 2020

O índice de envelhecimento da população do concelho de Carrazeda de Ansiães (**Tabela 9**) é de 380,2%, substancialmente superior ao mesmo índice a nível nacional (165,1%) e superior ao da região do Douro (256,1%), segundo dados de 2020. O valor deste rácio, superior a 100%, revela o envelhecimento da população do concelho, existindo uma maior proporção de idosos/as, do que de jovens.

Através da análise da **tabela 9**, percebemos que existem cerca de 1,5 cidadãos/ãs em idade ativa por cada idoso/a, no concelho de Carrazeda de Ansiães, valor este inferior ao da região do Douro (2,3%).

O índice de dependência de idosos/as (Relação entre a população idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos), em 2020, foi de 66,3% e o índice de dependência de jovens (Relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos) de 17,4%. O índice de longevidade (Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos) também apresentou um valor de 55,5%, em 2020, no concelho em análise, sendo ligeiramente superior ao mesmo índice, aferido na região do Douro (52,1%).

Desta forma, é possível apontar como problema demográfico o envelhecimento da população – desafio enfrentado por todo território português (com forte pendor nas regiões mais interiores) e na maioria dos países desenvolvidos. O Diagnóstico Social do Concelho refere que “é de salientar o reduzido número de indivíduos dos 15 aos 24 anos, facto que irá pesar negativamente no saldo demográfico” (DSCA 2019-2024: 14).

Tabela 10: Taxa bruta de natalidade, taxa de fecundidade geral, taxa bruta de mortalidade e taxa bruta de nupcialidade

	Portugal	Continente (NUT I)	Norte (NUT II)	Douro (NUT III)	Carrazeda de Ansiães
Taxa bruta de natalidade (2020)	8,2‰	8,2‰	7,5‰	5,9‰	3,8‰
Taxa de fecundidade geral (2020)	37,2‰	37,5‰	33,4‰	29,4‰	23,2‰
Taxa bruta de mortalidade (2020)	12‰	12,1‰	11,2‰	14,6‰	18,1
Taxa bruta de nupcialidade (2020)	1,8%	1,8%	1,8%	1,6‰	2,0‰

Fonte: Pordata, 2020

Adicionalmente, através da **tabela 10**, é possível aferir uma taxa bruta de natalidade, em 2020, de 3,8‰ no concelho de Carrazeda de Ansiães – valor inferior à taxa nacional (8,2‰) e à taxa da região do Douro (5,9‰). A taxa de mortalidade foi de 18,1‰ para o município de Carrazeda de Ansiães – superior ao valor nacional (12,1‰) e região do Douro (14,6‰).

A **tabela 11** ilustra a população residente, desagregada por grupo etário e sexo, nas NUT I, II, III, assim como no concelho de Carrazeda de Ansiães. De acordo com o último recenseamento havia, no concelho em questão, 258 elementos do sexo feminino e 232 do sexo masculino, entre os 0 e os 14 anos; 1440 mulheres e 1514 homens, entre os 15 e os 64 anos, assim como 1159 mulheres e 887 homens, com idade igual ou superior a 65 anos.

Tabela 11: População Residente por Grupo etário, por NUT e no Concelho de Carrazeda de Ansiães

			Portugal	Continente (NUT I)	Norte (NUT II)	Douro (NUT III)	Carrazeda de Ansiães
POPULAÇÃO RESIDENTE	0-14	Mulheres	649.026	616.610	214.601	9.450	258
		Homens	682.370	648.287	225.622	9.802	232
		Total	1.331.396	1.264.897	440.223	19.252	490
	15-64	Mulheres	3.387.528	3.219.051	1.203.746	57.007	1.440
		Homens	3.201.756	3.038.701	1.132.719	54.781	1.514
		Total	6.589.284	6.257.752	2.336.465	111.788	2.954
	65 ou mais	Mulheres	1.387.078	1.333.947	460.654	30.050	1.159
		Homens	1.037.044	1.000.997	349.732	22.785	887
		Total	2.424.122	2.334.944	810.386	52.835	2.026
TOTAL			10.344.802	9.857.593	3.587.074	183.875	5.470

Fonte: Pordata, 2020

Tabela 12: Taxa bruta de nupcialidade, taxa bruta de divorcialidade, divórcios por 100 casamentos, nados-vivos fora do casamento, em Carrazeda de Ansiães

Taxa bruta de nupcialidade, Taxa bruta de divorcialidade, divórcios por 100 casamentos, nados-vivos fora do casamento, em Carrazeda de Ansiães	
Taxa bruta de nupcialidade (%) - 2020	2,0
Taxa bruta de divorcialidade (%) - 2019	1,8
Nados-vivos fora do casamento (%) - 2020	81,0

Fonte: Pordata, 2020

Na **tabela 12** compreende-se uma taxa bruta de nupcialidade de 2‰ e uma taxa bruta de divorcialidade de 1,8‰.

Em 2020, 81% dos/as bebés do município foram filhos/as de pais não casados/as, sendo esta percentagem maior, em comparação com a média nacional (57,9%).

2.3. Caracterização económica

De acordo com informação inferida no Diagnóstico Social do concelho, “Desde o ano 2013 o concelho de Carrazeda de Ansiães tem demonstrado uma tendência de evolução positiva no n.º de empresas existentes. Em 2017 registavam-se 1072 empresas.

A atividade económica do concelho tem a sua representatividade no setor da agricultura, dos serviços, seguindo-se o conjunto de atividades comerciais, alojamento, restauração.” (DSCA, 2019-2024: 42).

2.4. Saúde

O Centro de Saúde de Carrazeda de Ansiães dispõe dos seguintes serviços: Medicina familiar; Planeamento familiar; Saúde Materna; Saúde Infantil e juvenil; Acompanhamento e vigilância de diabéticos, hipertensos e Hipo coagulados; Serviço Social; Saúde Ambiental; Psicologia; Nutrição; Fisioterapia; Cardiopneumologia; Radiologia e Medicina Dentária.

Dispõe, ainda, de uma Unidade de cuidados de saúde personalizados (UCSP), uma Unidade de cuidados na comunidade (UCC) e a modalidade de Consulta aberta. (Fonte: DSCA 2019-2024)

Tabela 13: Pessoal e habitantes por pessoal ao serviço dos Centros de Saúde

		Continente		Norte		Douro		Carrazeda de	
		(NUT I)		(NUT II)		(NUT III)		Ansiães	
		2001	2012	2001	2012	2001	2012	2001	2012
Pessoal ao serviço do centro de saúde	Médicos/as	6.961	7.092	2.311	2.776	158	152	4	4
	Enfermeiros/as	6.435	7.812	2.370	3.240	196	241	11	10
	Outros/as	13.289	10.774	4.148	4.033	426	407	15	14
	Total	26.685	25.678	8.829	10.049	780	800	30	28
Habitantes por pessoal ao serviço do centro de saúde	Médicos/as	1.418,6	1.410,6	1.595,9	1.324,5	1.393,3	1.335,1	1.900,8	1.558,8
	Enfermeiros/as	1.534,5	1.280,6	1.556,1	1.134,8	1.123,1	842,0	691,2	623,5
	Outros/as	743,1	928,5	889,1	911,7	516,7	498,6	506,9	445,4
	Total	370	389,6	417,7	365,9	282,2	253,7	253,4	222,7
Consulta por habitante		2,7	2,6	2,6	2,3	2,8	2,4	2,5	3,0

Fonte: PORDATA

Através da análise da **tabela 13** é perceptível que, no concelho de Carrazeda de Ansiães, houve um decréscimo do número de pessoal ao serviço do Centro de Saúde, bem como do número de habitantes por pessoal ao serviço, entre 2001 e 2012. Não obstante, nesse hiato de tempo registou-se um aumento no número de consultas por habitante, no concelho de Carrazeda de Ansiães, aspeto que não verifica-se no Douro (NUT III), em que houve uma diminuição.

A RSN tem apontado alguns problemas demográficos que interferem na planificação e organização do sistema de saúde, em que o concelho de Carrazeda de Ansiães se revê. Destaca-se:

- Redução da população jovem e aumento da população idosa;
- Aumento do índice de envelhecimento (sendo no concelho de Carrazeda de Ansiães, superior a 100%);
- Aumento da esperança média de vida;
- Diminuição da taxa de natalidade.

2.5. Educação

De acordo o Diagnóstico Social de Carrazeda de Ansiães “O Agrupamento de Escolas de Carrazeda de Ansiães tem como sede a Escola EB 2,3/S de Carrazeda de Ansiães e integra o Centro Escolar com Pré-escolar e 1.º Ciclo. Possui uma área vedada de aproximadamente 27000 m², incluindo as instalações desportivas. O Agrupamento tem como oferta educativa a educação pré-escolar, 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e o ensino secundário, onde se inserem os cursos profissionais. Aqueles são estruturados de acordo com as matrizes curricular/disciplinares do Ministério da Educação, sendo que, no ensino secundário oferece o Curso Científico-humanístico de Ciências e Tecnologias e o Curso Científico-humanístico de Línguas e Humanidades. No ensino profissional, conferindo equivalência ao ensino secundário, destaca-se o curso profissional de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos e o curso profissional de Técnico Auxiliar de Saúde. Paralelamente à oferta educativa formal do Agrupamento, este, oferece um conjunto significativo de atividades extracurriculares que, no seu conjunto, contribuem para o desenvolvimento global dos/as alunos/as, valorizando e promovendo os seus comportamentos e atitudes assertivas no âmbito escolar e no relacionamento social, proporcionando a sua formação integral” (DSCA 2019-2024: 29).

Tabela 14: Nível de escolaridade da População (%)

Nível de escolaridade da População (%)				
	Carrazeda de Ansiães		Douro (NUT III)	
	2001	2011	2001	2011
Sem nível de escolaridade	33,6 %	20,8 %	26,3 %	15,6 %
1º Ciclo Básico	36,3 %	40,4 %	33,3 %	32,7 %
2º Ciclo Básico	11,9 %	10,3 %	13,8 %	12,2 %
3º Ciclo Básico	9,8 %	12,0 %	12,3 %	15,8 %
Ensino Secundário	5,3 %	9,3 %	8,8 %	12,8 %
Ensino Médio	0,2 %	0,5 %	0,5 %	0,6 %
Ensino Superior	3,0 %	6,6 %	5,1 %	10,3 %

Fonte: PORDATA

Como se constata da análise da **tabela 14**, a evolução do nível de qualificações da população de Carrazeda de Ansiães, tem seguido uma tendência positiva – com uma diminuição da proporção de pessoas sem nível de escolaridade. Registam-se subidas também na população com o 1º ciclo, 3º ciclo, ensino secundário e ensino médio. Ao nível do ensino superior regista-se uma subida de 3,3

pontos percentuais. Estes dados espelham uma tendência positiva, no que concerne à escolaridade da população.

2.6. Emprego e Formação

O emprego relaciona-se, inequivocamente, com a educação e formação da população uma vez que, com maiores níveis de qualificação, mais facilmente serão supridas as necessidades específicas do mercado de trabalho e, por conseguinte, é alcançado um maior bem-estar para a população.

Anteriormente, foi analisada a melhoria de qualificações em diferentes níveis de ensino, constatando-se a existência de uma população mais qualificada.

No que diz respeito ao ordenado médio, ainda existem diferenças substanciais no valor recebido pelos homens e mulheres. Em 2019, em Portugal, a população do sexo masculino auferia, em média, 1069,30€/mês, enquanto a população do sexo feminino auferia 920,10€/mês. No concelho de Carrazeda de Ansiães, em primeiro lugar, assiste-se a valores médios de ordenado mais baixos, comparativamente com a média nacional. No concelho em análise, as diferenças entre sexos continuam a existir, mas com uma menor disparidade, sendo que, em Carrazeda de Ansiães, os homens recebem 690,90€/mês, enquanto as mulheres recebem 688€/mês, em média¹.

Tabela 15: Ganhos médios salariais, em Carrazeda de Ansiães

Ganho médio mensal em Carrazeda de Ansiães			
Ano	2009	2014	2019
Total €	698,60	757,10	860,90
Variação €	----	+ 58,5	+ 103,8

De acordo com a **tabela 15**, o ganho médio mensal em Carrazeda de Ansiães, no ano de 2019, foi de 860,90 €, valor abaixo da média da região Norte (1100,40 €), assim como da média nacional (1206,30€).^[7]

¹ Dados verificados no INE/ PORDATA -

<https://www.pordata.pt/Municipios/Remuneracao+base+media+mensal+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+sexo-235>, visitado a 28/09/2021

Tabela 16: Desempregados/as em 2020: Portugal, Norte e Carrazeda de Ansiães

Desempregados/as em 2020			
	Portugal	Norte	Carrazeda de Ansiães
%	5,8	6,2	3,6

Fonte: Sínteses Estatísticas do Ministério da Economia e Mar; Estatísticas Mensais do IEFP

De acordo com o Diagnóstico Social de Carrazeda de Ansiães, a “evolução da taxa de desemprego tem verificado um progresso decrescente relativamente aos últimos três anos. Esta evolução favorável deve-se em parte à diminuição da população, ao surgimento de pequenas empresas de cariz familiar, à admissão, por parte do município, de trabalhadores/as, e desta forma, reflete-se na diminuição da taxa de desemprego, que se verifica a nível nacional.

A nível do concelho, pode-se afirmar que Carrazeda de Ansiães apresenta moderados índices de desemprego. Se compararmos a evolução da população desempregada desde 2015 (Janeiro) a 2018 (Janeiro), verifica-se que, neste período, o concelho teve uma diminuição de 92 desempregados/as. Em janeiro de 2017, o concelho de Carrazeda de Ansiães apresentava 345 pessoas desempregadas, verificando-se uma diminuição para 322 em Janeiro de 2018 e de 232 em Janeiro de 2019.

Constata-se ainda a existência de maior predominância de desemprego no sexo feminino do que no masculino no ano de 2018.” (DSCA, 2019-2024: 37). Constata-se, pois, um fenómeno de feminilização de desemprego, traduzido por um maior número de mulheres desempregadas (n= 175; 64,33%), relativamente aos homens (n= 97/ 35,66%).

Tabela 17: Poder de compra, em Carrazeda de Ansiães

Ano	2009	2013	2019
%	0,031	0,036	0,034
Variação	----	+ 0,005	- 0,002

O poder de compra, em Carrazeda de Ansiães aumentou de 2009 a 2013, mas reduziu ligeiramente de 2013 a 2019, conforme espelha a **tabela 17**.

3. Município de Carrazeda de Ansiães - Diagnóstico Interno

Secção I – Recursos Humanos

Neste capítulo realizamos uma súmula dos dados apurados aquando da realização do Diagnóstico Municipal para a Igualdade, na vertente interna.

No que se refere aos/às trabalhadores/as do município, desagregando os dados por sexo, pode-se atestar um equilíbrio inequívoco, sendo que do total de 176 elementos da amostra, 80 são homens (45,5 %) e 96 (51,14%) são mulheres.

São 129 os/as trabalhadores que possuem um contrato por tempo indeterminado (90,2%), sendo que se registam mais homens (n = 71; 55%), do que mulheres (n= 58, 44.9%) nesta situação de maior estabilidade. Neste indicador regista-se um desequilíbrio, com um ligeiro pendor negativo para as mulheres. É de sublinhar que são 14 as mulheres que se encontram em situações mais precárias, designadamente em medidas de apoio ao emprego do IEFP, entre outros).

Relativamente à escolaridade dos/as trabalhadores/as aferiu-se que as mulheres têm qualificações superiores às dos homens (em pessoas com qualificação até ao 11º ano, 80% são homens), sendo que em proporção inversa, com qualificações acima do 12º ano e universitária contabilizam-se 70% de mulheres.

No que concerne ao escalão etário verifica-se que nas faixas etárias entre os 40 e os 59 anos existe um equilíbrio de trabalhadores/as na autarquia, desagregando os dados por sexo. Contudo, o mesmo não ocorre nas faixas etárias mais jovens (20-39 anos), em que predominam as mulheres (75%) e nas faixas etárias menos jovens (60-69 anos), em que há uma clara predominância dos homens (72%), em detrimento das mulheres.

A autarquia não tem, neste momento, nenhum/a trabalhador/a estrangeiro/a ou portadores/as de deficiência, nem pertencentes a minorias.

No que concerne às horas extraordinárias deteta-se, de facto, uma disparidade substancial entre homens e mulheres. Assim sendo, a realização de horas extraordinárias é muito mais comum nos

homens (93%), do que nas mulheres (7%). Igual *décalage* verifica-se nas horas de trabalho extraordinário, em fim-de-semanas e feriados. Este facto pode dever-se à persistência da mulher na esfera privada (trabalho não remunerado), o que a impossibilita de realizar horas extraordinárias. Ao invés, o homem, menos responsabilizado na esfera privada, dispõe de mais tempo para realizar horas extraordinárias e, por isso, remuneradas.

No que se refere à análise da remuneração média mensal, por categoria profissional, é possível verificar diferenças salariais residuais entre homens e mulheres. Assim sendo, na categoria de dirigente intermédio/a não se registam diferenças; na de técnico/a superior regista-se uma diferença mensal de 221,33 €, sendo que as mulheres auferem, em média, um vencimento superior. Contudo, nas remanescentes categorias as mulheres auferem, dentro da mesma categoria profissional, valores inferiores, precisamente menos 45,50 € na categoria de assistente técnico/a; menos 56,85 € na categoria de assistente operacional e menos 550 €, na categoria de informático/a.

A nível da composição do Executivo Camarário tem uma sub-representação do sexo feminino, sendo que dos 5 elementos, 4 são homens (80%), havendo apenas 1 mulher (20%). O mesmo fenómeno de sub-representação é evidenciado na Assembleia Municipal, em que dos 29 elementos, 23 são homens (79,3%) e apenas 6 são mulheres (20,7%).

Resumidamente, e não obstante haver uma equilíbrio no número de homens e mulheres, nos recursos humanos da autarquia, ainda persistem algumas situações de disparidade: (1) apesar de as mulheres terem um nível académico médio superior aos homens, estas auferem um valor substancialmente inferior aos homens, nas categorias de assistente técnico/a; assistente operacional e informático/a. Tal discrepância é invertida apenas na categoria de técnico/a superior; (2) ligeiro pendor negativo para as mulheres, no que concerne à estabilidade laboral; (3) menor percentagem de realização de horas extraordinárias, por parte das mulheres e (4) sub-representação do sexo feminino, quer no Executivo, quer na Assembleia Municipal.

Secção II – Comunicação e linguagem institucional

A opção por uma linguagem inclusiva de género, além de ter fundamentos linguísticos, tem objetivos sociais como democratizar a linguagem e dar igual visibilidade social aos sexos feminino e masculino, contribuindo para uma sociedade mais igualitária e transparente do ponto de vista do género linguístico.

Por meio da linguagem, estabelece-se uma estreita relação com o pensamento, interpretando a realidade em que vivemos, refletindo a cada momento o que é a sociedade e criando, inclusivamente, novas formas de expressão.

O sexismo linguístico é o uso discriminatório da linguagem com base no sexo, sendo que a linguagem não é machista em si, mas o seu uso é. Se usada corretamente, aquela pode também contribuir para a visibilidade das mulheres.

É por isso que a linguagem inclusiva se refere a qualquer expressão verbal ou escrita que use vocabulário preferencialmente neutro, ou que evidencie o masculino e o feminino, evitando generalizações do masculino para situações ou atividades que se referem a mulheres e a homens.

O sistema linguístico português oferece possibilidades para que não haja discriminação sexual no seu uso. Existem, pois, múltiplos recursos linguísticos que não requerem desdobramentos contínuos como única solução, como adicionar “os/as” nas palavras; pelo contrário, para evitar isso pode-se procurar conceitos neutros que englobem mulheres e homens. Dessa forma, qualquer situação que reproduza a ideia de que existem comportamentos, valores, postos de trabalho, atitudes, espaços ou outros, que devem ser acometidos a mulheres ou homens, quer pela sua especificidade, quer pelos normativos sociais, passa a não ter sentido.

No que concerne à comunicação e linguagem, verifica-se que alguns elementos consideram que a utilização de imagens não sexistas e linguagem inclusiva contribui para a erradicação da histórica discriminação das mulheres, sendo que assinalam que deverá ser alargada a comunicação inclusiva a toda a comunicação institucional.

Adicionalmente, revelam que a imagem da autarquia, tanto interna como externa, perpassa valores de igualdade de género e não discriminação.

Secção III – Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Tradicionalmente, o trabalho doméstico e de cuidado (esfera privada; não remunerado; invisibilizado) era atribuído à mulher, enquanto o trabalho remunerado (esfera pública; remunerado; visibilizado) era atribuído aos homens. Com o tempo, as mulheres foram sendo incorporadas no mercado de trabalho, algo a que não correspondeu um aumento da participação do homem na esfera privada. Assim, as mulheres, de uma forma geral, ficaram duplamente sobrecarregadas. Impõe-se, pois, a conciliação entre a vida profissional, familiar e profissional, bem como a imprescindível responsabilização.

Esta conciliação reflete a necessidade de ajustar o trabalho remunerado ao trabalho não remunerado (Ex: trabalho doméstico; cuidados dos/as filhos/as), bem como o tempo livre e de ócio. É por isso que falamos de conciliação da vida profissional, familiar e profissional.

A conciliação implica, necessariamente, a corresponsabilização, ou seja, a necessária divisão de tarefas domésticas e de responsabilidades familiares, entre todos os elementos que coabitam na mesma casa.

Para a avaliação deste constructo recorreu-se a uma entrevista semiestruturada. Assim, e no que concerne à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, em particular das mulheres, esta deve ser objeto de especial atenção.

A ausência de simetria neste domínio vem revelar a importância crucial das políticas públicas locais, enquanto ferramentas para promover a reorganização social.

Secção IV – Perceção relativa à igualdade de género

À semelhança do que aconteceu com outros indicadores, também neste recorreu-se a uma entrevista semiestruturada.

Os estereótipos são as ideias, qualidades e expectativas que a sociedade atribui a mulheres e homens; são representações alegóricas do que mulheres e homens devem ou não ser e sentir; são ideias mutuamente excludentes que, ao nos atribuir esta ou aquela característica, reafirmam um modelo de “feminilidade” e outro de “masculinidade”.

Um estereótipo de género é, pois, uma visão generalizada ou ideia preconcebida sobre os atributos ou características, ou papéis que mulheres e homens possuem ou deveriam possuir ou desempenhar. Os estereótipos de género são prejudiciais, na medida em que limitam a capacidade de homens e mulheres de desenvolverem as suas habilidades pessoais, seguir as suas carreiras profissionais e/ou tomar decisões sobre as suas vidas.

Seja abertamente hostil (como "as mulheres são conflituosas") ou aparentemente benigno ("as mulheres são meigas"), os estereótipos perpetuam as desigualdades. Por exemplo, a visão tradicional das mulheres como cuidadoras significa que as responsabilidades de cuidar dos/as filhos/as devem recair exclusivamente sobre elas.

Além disso, os estereótipos de género têm um impacto negativo e desproporcional em certos grupos de mulheres, como mulheres provenientes de grupos minoritários, mulheres portadoras de deficiência, mulheres com fragilidades psicossociais, entre outras. Nestes casos os estereótipos, para além de excludentes, agudizam a situação de vulnerabilidades destas pessoas.

Os estereótipos de género são uma causa frequente de discriminação contra as mulheres, contribuindo para a violação dos seus direitos, como o direito à saúde, a um padrão de vida adequado, à educação, ao casamento e às relações familiares, ao trabalho, à liberdade de expressão, à liberdade de movimento, participação e representação política, bem como ausência de violência de género.

Nas questões relativas à igualdade de género sublinha-se que uma percentagem significativa dos/as inquiridos/as consideram não existir situações de desigualdade entre homens e mulheres, no município. Conseguiram-se extrapolar (*focus grupos*) algumas conclusões que urge ressaltar:

- 1) O tempo da mulher é contínuo, não tem horário, e os dias e as horas repetem-se subsequentemente. Por exemplo: a realização de tarefas domésticas não possui horário definido; o dos homens é descontínuo, com horário, sendo que os feriados e jornadas de trabalho são diferentes, pois a jornada de trabalho tem um horário específico e os fins de semana/feriado costumam ser dedicados a outras atividades, nomeadamente de lazer.
- 2) As mulheres usam o tempo com base no tempo dos/as outros/as, ou seja, primeiro têm em consideração as necessidades do resto da família. Por exemplo: só depois de dar banho à filha, fazer o jantar e deitá-la, é que se pode sentar no sofá e assistir a uma série, pois o tempo de lazer é menor do que o dos homens, que dão prioridade ao seu tempo de trabalho/remunerado. Assim, podemos dizer que, de facto, os homens têm mais tempo para descansar do que as mulheres.
- 3) Como já referimos, o trabalho doméstico não é visibilizado, não é valorizado, nem remunerado. É um trabalho que não é espelhado nas estatísticas e, por conseguinte, não é valorizado. Aliás, fica muitas vezes na penumbra.
- 4) As mulheres tendem a preterir o seu tempo livre, pela realização de tarefas domésticas, coibindo-se assim de descontraír e de beneficiar de momentos de lazer.
- 5) Por outro lado, os homens diferenciam, em cada momento, o papel que estão a desempenhar. Por isso se diz que o tempo dos homens é mais sequencial. Mas tal não ocorre com as mulheres que costumam realizar várias tarefas ao mesmo tempo.

Todos os dados apurados vão ao encontro das principais investigações, em matéria de uso do tempo.

Secção V – Género na Educação

A violência escolar é um problema generalizado, em todos os concelhos do país. Esta pode assumir um carácter físico, psicológico e/ou sexual; pode ocorrer na escola, no trânsito e/ou no ciberespaço. Neste último pode-se incluir a intimidação, punição, abuso verbal e emocional, exposição da vítima a imagens humilhantes, agressões verbais, assédio e agressão sexual. Muitas vezes é perpetrado como

resultado de normas e estereótipos de género e é sustentado por relações de poder desiguais. E de facto, aqui radica a perspetivação de que este não é um tema de somenos importância. É um tema basilar na construção de uma sociedade que almeja ser mais evoluída, inclusiva e justa.

A educação para a igualdade constitui uma ferramenta prioritária para garantir que raparigas e rapazes sejam capazes de se identificar com papéis, sentimentos e emoções que promovam o seu desenvolvimento integral, sem o condicionamento de ideias pré-concebidas (preconceitos), sexistas e estereótipos de género.

No que respeita à integração da perspetiva de género na educação, é possível observar que uma percentagem significativa dos/as inquiridos/as considera que a questão da igualdade de género deve estar transversalmente presente nas políticas e práticas educativas, em todos os níveis e modalidades de ensino. Adicionalmente, considera que a perspetiva de género deve ser parte integrante da formação dos/as professores/as, independentemente da sua área de formação, bem como noutros espaços frequentados por jovens, para prevenir e combater a violência no namoro e o *bullying* sexual, homofóbico e transfóbico.

A integração da abordagem de género no sistema educativo pressupõe, entre outros aspetos, incidir nos conteúdos e orientações das práticas educativas.

Há várias alternativas pelas quais é possível promover a igualdade de género, na educação. Por exemplo, introduzir modificações no currículo, em particular, incorporar conteúdos relacionados com a educação sexual e a promoção de práticas tolerantes com as diferenças entre os sexos e orientado para questionar os estereótipos vigentes; eliminar o uso de linguagem sexista nos textos e materiais educativos.

As escolas devem produzir aprendizagens significativas desprovidas de estereótipos de género, na comunidade educativa, em todo o percurso educativo.

A amostra sugeriu que devem ser realizadas ações de sensibilização no sentido de prevenir a violência no namoro e o *bullying* sexual.

4. Município de Carrazeda de Ansiães - Diagnóstico Externo

Secção I – Informação geral

Relativamente à composição dos órgãos sociais das organizações da economia social² (Direção, Mesa da Assembleia Geral, Conselho Fiscal), sedeadas no concelho de Carrazeda de Ansiães, registou-se um total de 88 membros dirigentes, sendo que destes 40 são mulheres e 48 são homens, o que corresponde, respetivamente, a 45,5 e 54,5%. Já a ocupar o cargo de diretor/a técnico/a, encontramos 7 mulheres e 2 homens, havendo, neste caso, uma sub-representação dos homens, em relação às mulheres.

No que concerne ao cargo de presidente da direção, constatamos que 7 são homens e 2 são mulheres, e que os restantes membros da direção são compostos por 26 homens e 21 mulheres. Do órgão da mesa da assembleia geral, no cargo de presidente, 2 são mulheres e 3 são homens, sendo que relativamente aos restantes membros da mesa da assembleia geral 6 são mulheres e 10 são homens.

A principal discrepância em termos de representatividade de género tem a ver com a percentagem de mulheres nos cargos de presidente de direção, com apenas 22% de mulheres. Os dados são o espelho da tendência nacional, em que se constata uma menor representatividade das mulheres em cargos e liderança. No entanto, é de sublinhar que no cargo de diretor/a técnico/a deparamo-nos com a tendência inversa, com 78% de mulheres a desempenhar estas funções, muito provavelmente porque estas mulheres possuem licenciaturas em áreas nas quais os homens estão sub-representados, designadamente serviço social e psicologia.

A tendência de sub-representação das mulheres em cargos de liderança tem de ser, necessariamente, esbatida. Aliás, a ONU por ocasião do Dia Internacional da Mulher, no ano de 2021, utilizou como lema “Mulheres líderes: Por um futuro igualitário no mundo da COVID-19”, sendo que a ONU exige que aquelas tenham mais preponderância nos cargos de gestão e de poder, no mundo do trabalho.

² Entende-se por Organizações da Economia Social as entidades que se encontram descritas no artigo 4º da Lei n.º 30/2013 do Diário da República n.º 88/2013, Série I de 2013-05-08. Informação disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/260892/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2030%2F2013%2C%20de+8+de+maio>

Tendencialmente, as mulheres, no setor social, encontram-se em maioria, mas poucas ocupam cargos de gestão. Efetivamente, no caso estudado, verifica-se que há mais mulheres do que homens a ocupar as direções técnicas, mas mais homens do que mulheres a ocupar a presidência das instituições.

Neste sentido, a ONU lançou cinco propostas para que as mulheres alcancem a liderança no mundo da ciência e da saúde: sensibilizar os/as alunos/as, a comunidade educativa e as famílias para que rejeitem os estereótipos de género no processo educativo; promover disciplinas STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) entre raparigas e mulheres e ajudá-las a serem capazes de realizá-las; ouvir a experiência das mulheres na área da ciência; orientar raparigas e mulheres no campo da ciência e tecnologia e incentivá-las a estabelecerem metas ambiciosas e defender a inclusão de mulheres na resposta à pandemia de COVID-19 e nas estratégias de recuperação.

Secção II – Perfil da amostra inquirida

De acordo com o Diagnóstico Municipal para a Igualdade, em relação ao perfil dos elementos que responderam ao inquérito aplicado, constata-se que 56% são do sexo feminino e 44% do sexo masculino, sendo a média etária de 47 anos (que varia entre os 24 e os 69 anos).

Relativamente ao nível de escolaridade, 72% detêm um nível superior, o que atesta que se trata de uma amostra academicamente qualificada.

Sobre a sua relação com o concelho de Carrazeda de Ansiães, 68% vive, trabalha e/ou estuda no concelho e 32% não vive, mas trabalha e/ou estuda no concelho. Ao nível das profissões, e sendo diversas, ressalta-se que 20% são especialistas em trabalho social, 12% representantes do poder legislativo e de órgãos executivos e 12% pessoal dos serviços de proteção e segurança. Cerca de 80% dos membros das organizações inquiridas que responderam ao questionário afirmam desempenhar um cargo de chefia.

A natureza jurídica das organizações de pertença é também diversificada, sendo 64% da administração pública e 32% de organizações privadas sem fins lucrativos (IPSS, associações, misericórdias, etc).

Secção III – Mecanismos de comunicação

Relativamente à comunicação externa adotada nestas organizações, para 76% dos seus membros, a sua organização utiliza linguagem inclusiva e neutra na comunicação escrita, por e-mail e nas redes sociais das organizações. Para além disso, a amostra considera, de uma forma geral, que a utilização de imagens não sexistas e linguagem inclusiva contribui para a erradicação da histórica discriminação das mulheres, sendo que assinalam que deverá ser alargada a comunicação inclusiva a toda a comunicação institucional. Adicionalmente, revela que a imagem da sua organização de pertença, tanto interna como externa, transmite valores de igualdade de género e não discriminação.

Secção IV: Práticas de formação em igualdade de género

Cerca de 76% da amostra afirmou que a sua organização desenvolve ou apoia iniciativas na área da igualdade de género.

Dos que responderam afirmativamente, observa-se uma heterogeneidade de tipologia de iniciativas, um total de 69 ações identificadas pelos/as respondentes, com maior relevância na promoção de ações de sensibilização e ações que visam a promoção de boas práticas individuais no domínio da violência de género, assédio sexual, assédio moral, assédio psicológico, *bullying*, violência no namoro/agressões físicas e psíquicas (17%).

De acordo com a informação fornecida pela amostra, a maioria das organizações que respondeu à questão não tem colaboradores/as com formação em igualdade de género. Contudo, 92% reconhece a importância de formar os/as colaboradores/as para as questões da igualdade de género e não discriminação.

Secção V: Educação e Coeducação

De acordo com dados de 2019, encontravam-se a estudar em Carrazeda de Ansiães 601 estudantes do ensino não superior, verificando-se um decréscimo de 30%, quando comparado com o ano de 2009, com 861 estudantes. No entanto, este decréscimo acompanha a tendência a nível nacional, uma vez que aquela foi de 20%.

De acordo com o índice de igualdade de género 2020, no domínio do conhecimento, que mede as desigualdades de género no desempenho educacional, na participação na educação e formação ao longo da vida e na segregação de género, o índice de Portugal situa-se nos 55,3%, abaixo dos 63,6% da União Europeia (EU). Quanto aos/as alunos/as graduados/as no ensino superior, as mulheres (21,7%) situam-se significativamente acima da média dos homens (15,3%), mas ainda distante da média europeia: 26,3% de mulheres e 25,3% de homens. Infelizmente, verifica-se que o sistema escolar continua a reproduzir estereótipos de género e sexismo, através de atitudes e expectativas, currículos académicos, materiais didáticos, espaço e até das próprias metodologias de ensino.

Estabelecer a coeducação como proposta pedagógica constitui uma política educacional adequada, que pode incutir, nas crianças e jovens, princípios de cidadania e de igualdade de género. Na coeducação, a formação e a educação são asseguradas em igualdade de condições para ambos os sexos, não havendo limites à aprendizagem de cada um deles. A escola mista visa eliminar os estereótipos entre os sexos, superando as desigualdades sociais e as hierarquias culturais entre raparigas e rapazes.

Portanto, é imperativo que o ambiente educacional incida na coeducação e na corresponsabilidade, em todos os níveis educativos. Para tal, afigura-se imperativo o envolvimento de toda a comunidade educativa e a concretização de um projeto coeducativo, que envolva todos os elementos daquela.

É de salientar, porquanto resulta numa boa prática, a iniciativa promovida pela Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Carrazeda de Ansiães, em parceria com o Município e com o Agrupamento de Escolas, em maio de 2021, intitulada “Eu digo não à violência!”, dirigida aos/as jovens do 9º, 10º, 11º e 12º anos e Ensino Profissional. Esta atividade desafiou os/as jovens a retratarem, de forma individual ou em grupo, um ato de violência no namoro e cujo resultado foi divulgado na página de *facebook* da CPCJ. A atividade teve como orientação prevenir a violência no namoro, através da reestruturação cognitiva e comportamental.

Secção VI: Práticas culturais

A nível das práticas culturais, foi louvado pelos/as participantes a gratuitidade dos preços dos bilhetes dos cinemas para crianças até aos 12 anos, valores reduzidos para adultos/as (2 €) e reduções para portadores de cartão jovem ou cartão sénior. Estes descontos e gratuitidade alargam-se a todos os equipamentos da autarquia, tais como as piscinas e o ginásio. Contudo, as pessoas auscultadas consideram que é fundamental promover ações que envolvam e capacitem os/as jovens, em atividades relacionadas com a cultura e arte.

Secção VII: Desporto

A sociedade ainda tem muitos desafios em relação à igualdade de género, sendo que o desporto não é exceção.

Para melhorar o paradigma atual, os/as profissionais da área devem ser sensibilizados para incorporar a perspetiva de género no dia-a-dia, contribuindo para debelar os papéis tradicionais que são reproduzidos, de geração em geração. De facto, trabalhar com uma perspetiva de género permite-nos aproximar da realidade e, conseqüentemente, das necessidades de todas as pessoas. Desta forma, podemos contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária.

Por outro lado, ao promover a igualdade de género no desporto conseguem-se atingir alguns objetivos basilares, nomeadamente aumentar a representatividade feminina em cargos de gestão e técnico; incentivar a participação de raparigas e mulheres em atividades desportivas; debelar os estereótipos e a subsequente segregação do desporto feminizado e/ou masculinizado; prevenir, detetar e atuar contra a violência sexual e violência LGBTBI, no mundo do desporto; aumentar a presença feminina, relacionada com o desporto, nos meios de comunicação social e nas redes sociais, assim como garantir espaços seguros para mulheres e pessoas LGBTBI.

Como participantes de desporto escolar no Agrupamento de Escolas de Carrazeda de Ansiães, e segundo dados recolhidos pela autarquia, contam-se 66 raparigas (31,73%) e 142 rapazes (68,26%).

Estes dados corroboram várias investigações que sugerem que, de facto, a prática de desporto escolar é mais expressiva nos rapazes, do que nas raparigas. Numa publicação da Associação Portuguesa Mulheres e Desporto, é referido que “na formação de docentes e outros agentes

educativos a aquisição de competências para “trabalhar” a Educação para a Cidadania Global nas Escolas é uma das recomendações do relatório do Fórum Educação para a Cidadania (2008). Por sua vez, a Educação Física deve apresentar um currículo e práticas pedagógicas que se dirijam para o desenvolvimento de cidadãos/ãs críticos/ as, informados/as e empenhados/as no alcance de uma sociedade mais equitativa também no respeitante ao género” (APMD, Paula Queirós; Paula Botelho-Gomes; Paula Silva. Faculdade de Desporto, U.P, 2009: 85).Secção VIII: Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

A conciliação da vida profissional, familiar e laboral, em particular no caso das mulheres, deve ser objeto de especial destaque. A ausência de igualdade neste domínio vem sublinhar a importância das políticas públicas locais, enquanto ferramentas para promover a reorganização social e incrementar a consciência da importância daquela conciliação.

Constata-se a tendência de implementação de políticas de apoio à conciliação da vida pessoal, profissional e familiar nas dimensões que dizem respeito à conciliação de horários, equidade dos direitos parentais e incentivo ao usufruto de licenças parentais, com mais de 70% dos/das inquiridos/as a responderem afirmativamente a essas questões.

Em contrapartida, 80% dos membros do CLAS e das OES afirmam a inexistência de equipamentos ou espaço de apoio para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as e 66% indicam não existirem parcerias com serviços de saúde ou lazer dirigidos a si, enquanto trabalhador/a. Observa-se ainda que apenas 36% das organizações da economia social têm medidas de apoio aos/às trabalhadores/as, com situações familiares especiais.

A nível das perceções sobre parentalidade observa-se um desequilíbrio entre os direitos associados ao papel de mãe e os direitos associados ao papel de pai, na medida em que 42% das respostas são favoráveis à afirmação segundo a qual os direitos de parentalidade “são insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais com as mães” e, adicionalmente, 16% considera que os direitos de parentalidade “são excessivos para os homens porque não lhes cabe o cuidado dos/as filhos/as”. Em compensação, o percurso para o reconhecimento do papel das organizações na promoção dos direitos parentais é favorável à promoção da igualdade de género.

Digno de nota é também a opinião da comunidade acerca do impacto das acessibilidades e redes de transporte do concelho na conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. A perceção geral é que os transportes públicos são insuficientes, mas este é um problema complexo que deve ser analisado à luz da dispersão geográfica da população, que coloca desafios sobre o planeamento e gestão da rede pública de transportes. Desta forma é referido que, por exemplo, em períodos de pausa letiva existe um menor número de transportes e uma maior necessidade das pessoas se deslocarem em viatura própria.

Secção IX: Usos do tempo: trabalho pago e trabalho não pago

Os dados sobre o uso do tempo são cada vez mais relevantes para as políticas de desenvolvimento. Esses dados revelam quantas horas (e até minutos) as pessoas gastam em atividades como trabalho remunerado, trabalho não remunerado (incluindo tarefas domésticas e cuidados com os filhos), lazer e autocuidado. Atualmente é reconhecido que o bem-estar individual não depende apenas do rendimento ou do poder de compra, mas também do tempo disponível. Portanto, esses dados podem ajudar-nos a compreender melhor como as pessoas tomam decisões sobre o tempo e ampliar o nosso conhecimento sobre os indicadores de bem-estar.

Os dados sobre o uso do tempo revelam como, em parte devido aos estereótipos de género, homens e mulheres utilizam aquele de maneira diferente. Existe uma distribuição desigual do tempo gasto em trabalho remunerado e não remunerado: as mulheres, regra geral, gastam uma quantidade desproporcionalmente maior de tempo em trabalho não remunerado e menos tempo em trabalho remunerado, em comparação com os homens.

De acordo com o Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género, o *focus* grupo com jovens e pessoas adultas, salientou o facto de haver uma clara disparidade nos usos do tempo, sendo que as mulheres estão sobejamente mais sobrecarregadas do que os homens, nas tarefas domésticas e de prestação de cuidados aos/às filhos/as.

Estes dados corroboram o que refere Heloísa Perista e colaboradores, segundo os quais “persiste uma assimetria significativa entre o tempo de trabalho pago e não pago de mulheres e de homens, motivada pela elevada disparidade entre o tempo de trabalho não pago, apesar das políticas públicas em Portugal, designadamente no domínio das licenças autónomas para os homens quando são pais,

com início em 1999. Esta conclusão evidencia que, para a promoção do equilíbrio dos tempos de trabalho pago e não pago entre mulheres e homens, é insuficiente que a lei preveja para os homens licenças parentais de curta duração face às das mulheres e, ainda que bem pagas³⁸ (sendo certo que este é um conceito indeterminado e muito variável em função dos países) e previstas com segmentos não transferíveis, partilháveis com elas por períodos significativos. Com efeito, a situação portuguesa não foge à regra geral sobre a matéria, nos termos da qual são as mães e não os pais que maioritariamente gozam as licenças parentais transferíveis e partilháveis, qualquer que seja o montante do subsídio pertinente.” (2016:172).

Os/as autores/as concluem igualmente que “persiste em Portugal o estereótipo estruturante da organização social segundo o qual o trabalho não pago, doméstico e de cuidado a prestar à família, constitui responsabilidade principal das mulheres, pelo que continua a não ser considerado injusto, quer por mulheres, quer por homens, que, no conjunto do trabalho pago e não pago, as mulheres trabalhem mais do que os homens, ainda que tal impeça, de facto, a igualdade entre homens e mulheres, designadamente no que se refere aos indicadores pertinentes, incluindo os dos Índices de Desenvolvimento Humano”. Neste enquadramento os/as autores recomendam, designadamente que “evidenciem a valorização social quer do trabalho de cuidado de apoio à vida familiar, quer da paternidade como assunto do espaço público com a mesma relevância da maternidade.” (2016:172)

Por último, os/as autores/as concluíram que “a organização do trabalho e do tempo de trabalho são particularmente importantes para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, pelo que devem ter sistematicamente em conta este objetivo, designadamente em matéria de conciliação da atividade profissional e da vida familiar” e que “os horários de trabalho conjugados com os dos serviços de apoio às crianças e às pessoas idosas, o urbanismo e as políticas do território não têm contribuído de modo adequado e suficiente para ajudar a resolver os problemas de carência de tempo indispensável à conciliação da atividade profissional e da vida familiar, persistindo como áreas críticas com grandes assimetrias entre mulheres e homens as dos transportes públicos (horários, carreiras e respetiva eliminação, tarifas, acessibilidades, condições de segurança), e as da segurança em zonas com iluminação noturna deficiente – que afetam as mulheres mais do que os homens, quer porque são as principais utilizadoras de transportes públicos, quer porque são mais vulneráveis a ataques de diversa natureza” (2016:176).

Secção X: Recrutamento e seleção de pessoal

A gestão de recursos humanos trata de uma dimensão humana da organização, sendo necessário que os/as gestores/as compreendam e conheçam a importância das diferentes políticas e atividades pelas quais são responsáveis. Porque toda organização é composta de pessoas, adquirir os seus serviços, desenvolver as suas habilidades, motivá-las para níveis mais altos de desempenho e garantir o seu compromisso contínuo com a organização são essenciais para alcançar os seus objetivos. Neste enquadramento, tentaremos explicar em que consiste a gestão de recursos humanos e quais são as suas funções para alcançar uma cultura institucional ideal, que necessariamente inclua o princípio da igualdade de género.

A gestão de recursos humanos é um processo que consiste em fazer uso eficiente e eficaz para atingir os objetivos previamente estabelecidos. Engloba, portanto, múltiplas funções como planear, organizar, dirigir e controlar a integração da remuneração, aquisição, manutenção e desenvolvimento dos/as trabalhadores/as para atingir objetivos individuais, organizacionais e sociais que beneficiem a instituição como um todo.

Cada vez mais as organizações preocupam-se em trabalhar com ética e responsabilidade. Aquelas estão cientes de que as suas ações têm consequências importantes em aspetos fundamentais para o desenvolvimento social. Por esta razão, aquelas incorporam a igualdade de género nas suas estratégias organizacionais, sendo essa uma característica que define a sua identidade corporativa.

As organizações socialmente responsáveis descobriram que quando todos/as os/as funcionários/as assumem a igualdade e este conceito é aplicado nas várias áreas de tomada de decisão, todos/as se sentem responsáveis pelo prestígio que a organização adquire e, além disso, aumenta o nível de adesão interna aos programas e objetivos estabelecidos. Em suma, incrementa o envolvimento e motivação dos/as trabalhadores/as.

A incorporação de mulheres em cargos de gestão pode ter um impacto positivo nos processos que beneficiam a organização como um todo e afetar, inclusivamente, a mudança social. A igualdade de género contribui para o desenvolvimento de uma organização socialmente responsável e

comprometida com valores como igualdade, direitos humanos, tolerância e integração da diversidade.

Nesse sentido, é importante que os seguintes objetivos sejam incluídos na agenda e sejam adotados pelas organizações, independentemente de serem do setor público ou privado:

1. Assegurar que qualquer forma de discriminação seja eliminada na seleção de pessoal;
2. Trabalhar para alcançar um ambiente de trabalho que inclua as mulheres e homens;
3. Contribuir para diminuir a pressão e os conflitos decorrentes das desigualdades entre os sexos, a fim de melhorar a motivação e a produtividade dos recursos humanos;
4. Considerar ativamente as barreiras e abordagens de género que podem aparecer no desenho dos trabalhos e nas políticas institucionais, muitas vezes como resultado de estereótipos arraigados;
5. Incorporar mudanças na mobilidade horizontal e vertical de homens e de mulheres;
6. Desenvolver modelos de tempo flexíveis, aproveitando a liberdade das novas tecnologias, que propiciam a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
7. Aproveitar a negociação coletiva para desenvolver planos de igualdade e/ou outros instrumentos que melhoram a gestão dos recursos humanos e, conseqüentemente, a dinâmica institucional;
8. Incorporar medidas de ação positiva para garantir que mulheres e homens recebem o mesmo salário, quando desempenham as mesmas funções;
9. Usar linguagem neutra e imagens publicitárias não sexistas.

Para 92% da amostra os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos promovidos pela sua organização têm, de facto, presente o princípio de igualdade e não discriminação, em função do sexo.

No entanto, averiguou-se a existência de preferências em função do sexo, na fase de recrutamento de candidatos/as para o exercício de determinados serviços, nomeadamente a preferência de trabalhadores do sexo masculino para serviços de mecânica (56%) e de construção e restauro (32%) e a preferência pelo sexo feminino para serviços de limpeza (24%) e de cozinha (20%). Os dois únicos

serviços nos quais é indiferente o sexo dos/as colaboradores/as são os de transporte de utentes e os de formação.

Secção XI: Liderança e participação política

Dos diferentes grupos focais organizados foi possível inferir as seguintes conclusões:

1. Há o predomínio de lideranças masculinas nos cargos consultivos e de tomada de decisão. A presidência das organizações da economia social de Carrazeda de Ansiães, que responderam ao inquérito, é liderada na sua maioria por homens, sendo que apenas numa organização esse cargo é atribuído a uma mulher;
2. À medida que aumenta a idade dos/das participantes nos grupos focais, aumenta também a perceção de que a oportunidade de participação política é igual para os homens e para as mulheres. O grupo das participantes com mais de 65 anos foi unânime em concordar com a existência de igualdade de género;
3. No *focus* grupo com pessoas adultas foi discutido o papel das quotas de género para cargos políticos, tendo sido considerado um mecanismo que pode ter o papel inverso, desvalorizando a competência feminina. Contudo, concluiu-se que se as quotas de género não existissem, possivelmente iriam existir menos mulheres no sistema político;
4. No *focus* grupo que reuniu jovens incidiu-se sobre os estereótipos associados à liderança política por parte das mulheres, identificando representações sociais associadas ao descrédito, fragilidade e incapacidade para o cargo, o que não corresponde à realidade.

Tem-se sentido alguns avanços importantes ao nível do indicador ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5.5., embora ainda persistam algumas dificuldades:

- a) Inclusão de um indicador sobre a representação das mulheres nos governos locais, no quadro de supervisão dos ODS, tem com objetivo diminuir a falta de dados em relação à participação política de mulheres;
- b) Desagregação insuficiente de dados para atender aos princípios ODS de "não deixar ninguém para trás";
- c) Disponibilidade de dados sobre a participação eleitoral, embora subutilizados;

- d) Necessidade de dados mais extensos e de novas ferramentas de recolha de dados para mapear correta e objetivamente a participação política plena, igualitária e efetiva e liderança feminina.

Secção XII: Equipamentos sociais

Ao nível da capacidade de resposta dos equipamentos sociais, constata-se que a taxa de cobertura dos vários equipamentos disponíveis no concelho é, segundo dados recolhidos pela autarquia, a seguinte: creches, amas e jardim-de-infância públicos (113,10%); centros de dia (112,30%); apoio domiciliário (233,70%) e lares (173,10%).

Em geral, os elementos da amostra consideram que a capacidade de resposta dos equipamentos sociais, de segurança, cultura, desporto, saúde, formação e educação é suficiente ou muito suficiente, com taxas de cobertura muito elevadas. De igual forma os/as participantes dos grupos focais consideram que há uma razoável abrangência desses serviços.

Todavia, é referido que existem reduzidas ofertas para os/as jovens, principalmente em atividades não formais e de ocupação dos tempos livres, tendo sido identificado apenas o Grupo de Escuteiros – Agrupamento 658, enquanto movimento que promove atividades para este público. A dispersão geográfica, a ausência de um tecido associativo coeso e a dificuldade de envolver de forma assídua e comprometida os/as jovens em atividades motivadoras, são alguns dos constrangimentos mapeados.

Secção XIII: Saúde

A nível da saúde, existe um Centro de Saúde na Vila de Carrazeda de Ansiães, com um horário alargado de funcionamento (2ª a 6ª feira, das 8 h às 22h e aos sábados, domingos e feriados, das 9h às 22h). Aquele Centro de Saúde comporta os seguintes serviços: Unidade de Cuidados Personalizados; Unidade de Cuidados na Comunidade; e Atendimento a Doentes Respiratórios na Comunidade. Dos Hospitais de referência (Unidade Hospitalar de Bragança e Unidade Hospitalar de Mirandela) o mais próximo da Vila de Carrazeda de Ansiães está a uma distância de cerca de 40 minutos. Das organizações inquiridas, 56% da amostra está satisfeita com os equipamentos de saúde disponíveis.

No *focus* grupo com as seniores foi referido que a pandemia COVID-19 veio agravar a situação de isolamento social das pessoas mais idosas e doentes, devido à suspensão ou redução das atividades. Também foi partilhado que a pandemia teve influência na dinâmica familiar, tendo sido necessário o apoio da família alargada, como as/os avós/avôs, que não se encontravam a trabalhar. É importante igualmente referir o papel dos/das cuidadores/as, na sua maioria do sexo feminino e a sua sobrecarga associada à ausência de respostas específicas de apoio e suporte, facto identificado também no grupo das seniores.

Secção XIV: Violência Doméstica

A elevada ocorrência de violência doméstica e as suas graves consequências para a vítima, para a sua família e na generalidade para a sociedade, justificam o dever de todos/as na compreensão do fenómeno, na definição de estratégias de prevenção e na deteção precoce das vítimas.

O problema da violência doméstica assume uma grande complexidade sendo necessário que a intervenção foque políticas e ações estratégicas e coordenadas que envolvam o estado e a sociedade civil.

Portugal tem vindo a aumentar e consolidar, nos últimos anos, um conjunto de mecanismos de proteção e apoio às vítimas de violência doméstica, muito em resultado de uma maior consciencialização da sociedade face a este crime.

A igualdade e a não discriminação são condições basilares para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa. No contexto nacional, nos setores do trabalho, da saúde, da educação, da proteção social e da segurança têm sido criadas várias medidas relacionadas com o combate à violência doméstica, combate à discriminação em função do género, orientação sexual, entre outros.

A violência doméstica, de acordo com a APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, “abarca comportamentos utilizados num relacionamento, por uma das partes, sobretudo para controlar a outra. As pessoas envolvidas podem ser casadas ou não, ser do mesmo sexo ou não, viver juntas, separadas ou namorar.

No município de Carrazeda de Ansiães existe uma estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica que funciona nas instalações da autarquia.

As representações sobre violência doméstica demonstram que a perceção geral dos membros do CLAS e das OES vai no sentido da diminuição das situações de violência de género no concelho (44%). É manifesto algum desconhecimento sobre esta realidade, com 28% a não saberem ou não responderem a esta questão, facto igualmente constatado junto dos/das participantes dos grupos focais, ainda que tenha sido referido um caso mediático de feminicídio, ocorrido em 2019.

Tanto nos grupos focais das idosas, como das pessoas adultas, ressalta-se a ideia de que os maus-tratos físicos e psicológicos, em particular contra mulheres, são um problema geracional.

Quanto aos crimes registados pelas autoridades de segurança, na categoria da violência doméstica contra cônjuge ou análogos, registaram-se 13 crimes em Carrazeda de Ansiães em 2020, uma subida de 18% relativamente ao ano anterior, em que foram reportados 9 crimes (PORDATA, 2021).

Como já foi referido no ponto relativo à educação, foi promovida uma iniciativa pela CPCJ de Carrazeda de Ansiães em parceria com o Município, dirigida a estudantes do agrupamento, entre maio e setembro de 2021. Apesar dos dados facultados pelo Município indicarem um reduzido envolvimento em iniciativas de promoção da igualdade de género e combate à discriminação, a copromoção desta ação acolheu grande receptividade dentro do público mais jovem, que respondeu de forma expressiva ao desafio e com impactos significativos nas redes sociais. Adicionalmente importa dar conta que, durante o ano de 2020, foi realizada uma ação de formação com a duração de 6 horas, promovida pelo município em parceria com a Associação de Socorros Mútuos dos Artistas de Bragança, que contou com a participação de 13 técnicos/as das várias entidades parceiras do CLAS; e uma ação de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local. No entanto, não se verificaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, direcionadas aos docentes a lecionar; ou ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC), implementadas pela Autarquia.

Secção XV: Segurança

Antes de mais, convém clarificar que a segurança significa proteção e minimização de riscos, perigos ou perdas de uma determinada população. Trata-se de um indicador fundamental na compreensão do bem-estar social e para a promoção da coesão social dos territórios.

No ano de 2020, Portugal registou uma diminuição da criminalidade geral e da criminalidade violenta e grave. No distrito de Bragança essa diminuição foi de 8,1%. Os crimes contra as pessoas são os que mais contribuem para a perceção de insegurança, tendo registado uma diminuição a nível nacional de 10,6%, representando 25,9% dos crimes cometidos.³

É transversal o sentimento de segurança de todos/as os/as participantes dos grupos focais, referindo, contudo, que evitam frequentar alguns lugares, principalmente à noite, por medo e/ou insegurança, o que pode remeter para a relação entre as questões de género e o urbanismo.

A relação entre o urbanismo e a perspetiva de género tem sido objeto de estudo, em diferentes estudos. De facto, as ruas, praças e outros lugares das vilas ou das cidades estão em constante mudança. Em todo este processo poder-nos-emos questionar se as vilas e cidades são ou não espaços neutros; se existe ou não um padrão que representa as necessidades, especificidades e direitos de todas as pessoas.

De facto, conseguimos aferir, facilmente, que as vilas e cidades espelham as construções simbólicas desenhadas das mais diferentes formas e são também o resultado das relações de poder existentes (ex: zonas para pessoas com maiores rendimentos “versus” zonas para pessoas com rendimentos mais parcos).

Na realidade, a estruturação do urbanismo numa perspetiva de género implica a construção (ou reconstrução) dos espaços públicos, para que estes não eternizem as desigualdades de género. Tal implica que não existe um modelo universal, mas que as vilas e as cidades devem ser projetadas em observância à complexidade e à diversidade da população que nela habita.

A perspetiva de género aplicada ao urbanismo é entendida a partir da experiência e, portanto, requer uma análise de proximidade com a comunidade, pois a vivência de um território só faz

³ Relatório Nacional de Segurança Interna 2020.

sentido através da participação ativa da comunidade, pois são os/as maiores “especialistas” dos lugares que habitam.

Em suma, o urbanismo com uma perspetiva de género reconhece e torna visível a experiência diária das mulheres e dos homens e as necessidades e responsabilidades associadas aos trabalhos domésticos e de cuidado, ou seja, às tarefas essenciais para desenvolvimento humano.

Secção XVI: Perceção sobre Igualdade de Género

Os resultados da pesquisa mostram nuances interessantes sobre a forma como homens e mulheres entendem e interpretam a incorporação de medidas de igualdade no município. Há, de facto, algumas diferenças no que se refere à perceção da desigualdade:

1. Os/as participantes dos três grupos focais, independentemente da sua faixa etária, mostraram compreender o significado de igualdade de género, enquanto conceito que remete para a valorização da mulher e do homem, ambos seres capazes de exercer atividades e responsabilidades com o mesmo valor e dedicação;
2. A opinião sobre a igualdade entre homens e mulheres assume particularidades em função da faixa etária dos/das participantes;
3. As faixas etárias superiores tendem a referir que as mudanças são evidentes em comparação com gerações anteriores: mudança de comportamentos, emancipação da mulher e divisão de tarefas doméstica, sendo que esta última dimensão corresponde a algo mais recente. Apesar da maioria das mulheres presentes valorizar o caminho de oportunidades idênticas para homens e mulheres, foi debatida uma opinião dissonante que apontava para um excesso de liberdade da mulher, de “sair fora da casca”, comprometedora do seu papel social de esposa e mãe, ideia que não foi aprovada pelos/as restantes participantes;
4. Nos grupos focais com os/as jovens e as pessoas em idade ativa foi discutido o próprio conceito de igualdade de género, tendo sido referido que atualmente faria mais sentido falar em igualdade de “géneros”, tendo em conta a diversidade de expressões, atributos e representações que a identidade de género pode assumir e que não se extinguem no sexo masculino e no sexo feminino;

5. Todos os grupos foram unânimes referindo que à medida que o tempo passa diluem-se as diferenças que colocam a mulher em situação de desvantagem social. Assim, foi defendido que mais do que uma questão de género, a desigualdade corresponde a uma questão geracional, sedimentada em valores sociais que se encontram em transformação;
6. Quanto às perceções do CLAS e das OES sobre Igualdade de Género, constatou-se a valorização da temática, enquanto problemática importante no debate e reflexão sobre a condição de vida das pessoas, na necessidade de planeamento e criação de iniciativas promovidas por vários *stakeholders* locais. Quanto à existência de situações de desigualdade de género no concelho, 40% afirma que não existem;
7. A maioria (66%) de membros do CLAS considera que as situações de desigualdade de género em Carrazeda de Ansiães têm diminuído;
8. Observa-se uma relativa desvalorização da desigualdade de género e dos seus múltiplos mecanismos de diferenciação entre homens e mulheres. Tal perceção assenta na transformação dos papéis sociais associados ao sexo masculino e feminino, principalmente no século XX, e, diretamente relacionado, a pressupostos geracionais. Quer isto dizer que, para a maioria das pessoas auscultadas, as disparidades tendem a desaparecer ao longo do tempo, numa espécie de processo contínuo de mudança;
9. De uma forma geral, os/ as inquiridos/as são da opinião que as pessoas LGBTI+ (Lésbicas, *Gays*, Bissexuais, Transgénero e Intersexo) continuam a ser discriminadas;
10. Quando questionados sobre se a orientação sexual deve ser considerada em contexto laboral os membros CLAS e das OES discordam (80%). Estes dados não se encontram muito longe da média nacional acerca da concordância de 78% dos/as portugueses/as relativamente aos direitos das pessoas LGBTI+ que devem ter os mesmos direitos que pessoas heterossexuais, sendo a média europeia de 76%⁴.

⁴ Eurobarometer on Discrimination 2019.

Neste indicador, Carrazeda de Ansiães encontra-se acima da média nacional e europeia;

11. Dividem-se as opiniões sobre a relevância dos avanços conseguidos em relação a direitos civis de *gays*/homossexuais e lésbicas enquanto conquistas que melhoram de forma geral toda a sociedade, com 56% a concordar;
12. Em relação à desconstrução dos papéis de género, o grau de aceitação diminuiu ligeiramente, mas ainda assim verifica-se que 72% dos/as inquiridos/as não concorda com ser mais aceitável uma mulher ter aspeto/jeitos “masculinos”, do que um homem ter características “femininas”;
13. No que concerne à inclusão de pessoas funcionalmente diversas, também se observam, genericamente, atitudes favoráveis à não discriminação, com taxas de discordância superiores a 80%.

5. Enquadramento da estratégia local para a igualdade de género, na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

De acordo com o Relatório Nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável “é tarefa fundamental do Estado promover a igualdade entre mulheres e homens, sendo princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa e estruturante do Estado de direito democrático a não discriminação em função do sexo ou da orientação sexual. A prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever inequívoco de qualquer governo, assente numa obrigação que se estende à sociedade em geral. A dimensão da igualdade de género deve, por isso, ser tida em consideração na conceção e execução de qualquer política pública. A igualdade entre mulheres e homens é um imperativo e um objetivo social em si mesmo, essencial a uma vivência plena da cidadania, constituindo um pré-requisito para se alcançar uma sociedade mais moderna, justa e equitativa, e um desenvolvimento verdadeiramente sustentável, no respeito pleno da dignidade humana. Concluiu-se, assim, na priorização nacional dos ODS, a particular relevância do ODS5 – Igualdade de Género.”

Nas palavras do ex-secretário-geral das Nações Unidas, Ban Ki-moon, “as sociedades mais desenvolvidas têm ainda de promover a igualdade de género e eliminar discriminações”

A incorporação da Agenda 2030 nas estratégias, planos e políticas nacionais “articula-se por áreas temáticas, identificadas enquanto 5P: **(1) Pessoas** – traduzindo a determinação em erradicar a pobreza e a fome, em todas as suas formas e dimensões, e garantir que todos possam realizar o seu potencial no respeito da dignidade e igualdade, num ambiente saudável; **(2) Prosperidade** – impondo-se a garantia de 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; **(3) Planeta** – reforçando a convicção da necessidade de se proteger o planeta da sua degradação, incluindo através de padrões sustentáveis de consumo e produção, da gestão sustentável dos recursos naturais e de medidas urgentes para se combater as alterações climáticas, atendendo às necessidades das gerações presentes e futuras; **(4) Paz** – salientando a determinação de se promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência, e recordando que não pode haver desenvolvimento sustentável sem paz, nem paz sem desenvolvimento sustentável; **(5) Parcerias** – mobilizando-se os meios necessários para a implementação da 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.”

Citando o relatório nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2017) refletiremos sobre algumas referências que visam justificar as dimensões estratégias elencadas por Portugal e materializadas nos ODS 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16 e 17. Acreditamos que, assim, poderemos delinear um plano de ação que contribua para o sucesso da Agenda 2030 à escala local, em concreto no concelho de Carrazeda de Ansiães.

Tabela 18: Eixos, objetivos e metas para o desenvolvimento sustentável, orientadoras das *guidelines* do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães (2022-2025)

EIXO/OBJETIVO	ENQUADRAMENTO NO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE
	<ul style="list-style-type: none"> • Assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo à universidade; • Aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilitações relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego e empreendedorismo; • Eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis,

<p>Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos/as</p>	<p>incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças, em situação de vulnerabilidade;</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantir que todos os/as alunos/as adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover os direitos humanos, igualdade de género, promoção de uma cultura de paz e da não-violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural.
 <p>Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Acabar com todas as formas de discriminação contra as raparigas e mulheres; Eliminar todas as formas de violência contra todas as raparigas e mulheres, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos; Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e o trabalho doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais; Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública; Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão; Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as raparigas e mulheres, a todos os níveis.
 <p>Promover o crescimento económico inclusivo, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos/as</p>	<ul style="list-style-type: none"> Adotar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas; Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos/as os/as trabalhadores/as, incluindo os/as trabalhadores/as migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.
 <p>Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver infraestruturas de qualidade, de confiança, sustentáveis e resilientes, incluindo infraestruturas regionais e transfronteiriças, para apoiar o desenvolvimento económico e o bem-estar humano; Aumentar significativamente o acesso às tecnologias de informação e comunicação e empenhar-se para oferecer acesso universal e a preços acessíveis à internet nos países menos desenvolvidos.

 <p>Reduzir as desigualdades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alcançar, e manter de forma sustentável, o crescimento do rendimento dos 40% da população mais pobre a um ritmo maior do que o da média nacional; • Empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra; • Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este propósito; • Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade; • Facilitar a migração e a mobilidade das pessoas de forma ordenada, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas de migração planeadas e bem geridas.
 <p>Tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir o acesso de todos/as à habitação segura, adequada e a preço acessível, e aos serviços básicos; • Proporcionar o acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todos/as, melhorando a segurança rodoviária através da expansão da rede de transportes públicos, com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos/as; • Aumentar a urbanização inclusiva e sustentável, e as capacidades para o planeamento e gestão integrados e sustentáveis, em todos os países; • Fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o património cultural e natural do mundo; • Proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência; • Apoiar relações económicas, sociais e ambientais positivas entre áreas urbanas, periurbanas e rurais, reforçando o planeamento nacional e regional de desenvolvimento; • Aumentar substancialmente o número de cidades/vilas que adotaram e implementaram políticas e planos integrados para a inclusão; • Apoiar os países menos desenvolvidos, inclusive por meio de assistência técnica e financeira, nas construções sustentáveis e resilientes, utilizando materiais locais.
 <p>Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com elas relacionadas, em todos os lugares; • Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças; • Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos/as; • Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis; • Ampliar e fortalecer a participação dos países em desenvolvimento nas instituições de governação global; • Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais; • Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime;

	<ul style="list-style-type: none"> Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.
 <p>17 PARCERIAS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DOS OBJETIVOS</p> <p>Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reforçar a parceria global para o desenvolvimento sustentável, complementada por parcerias multissetoriais que mobilizem e partilhem conhecimento, perícia, tecnologia e recursos financeiros, para apoiar a realização dos objetivos do desenvolvimento sustentável em todos os países, particularmente nos países em desenvolvimento; Incentivar e promover parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil que sejam eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias.

6. Análise SWOT Interna

Partindo da aplicação de um conjunto de instrumentos metodológicos de trabalho, foi efetuada uma análise SWOT (*Strengths; Weaknesses; Opportunities; Threats*), para o delineamento de estratégias promotoras da igualdade de género.

Tabela 19: Matriz SWOT interna

S Forças	W Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Nomeação dos/as Conselheiros/as Municipais para a Igualdade (Interna e Externo), cujas funções passam por dinamizar e implementar políticas locais para a igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, prevenir a violência doméstica e outras formas de discriminação, assim como assegurar a dinamização, concretização e acompanhamento das ações concertadas nesta matéria; • Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), cujo objetivo é promover a igualdade de género no concelho e assegurar a implementação de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. A EIVL vem reforçar a importância da proximidade do município com as populações com vista à efetivação de um plano de ação, cujo objetivo é a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades; • Prática de projetos em parceria (municipal, supramunicipal, nacional e internacional); • Preocupação da autarquia em atuar com transparência, envolvendo os recursos humanos; • Processos de modernização administrativa dos departamentos; • Protocolos com diversas entidades, com impactos positivos para os recursos humanos e famílias; • Reforço do índice de transparência municipal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de simetria ao nível da conciliação profissional, familiar e pessoal, que vem salientar a importância das políticas públicas locais, enquanto ferramentas para incentivar a reorganização social e aumentar a consciência da importância daquela conciliação; • Desconhecimento generalizado relativamente à Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), da existência do/a conselheiro/a municipal para a Igualdade externo/a e/ou interno/a, bem como dos protocolos de cooperação na área na igualdade de género e violência doméstica; • Estagnação da progressão de carreiras.

O Oportunidades	T Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos recursos humanos; • Visibilização das dimensões não monetarizadas do trabalho, designadamente as realizadas na esfera privada; • Desocultação, retirando do insulamento, as décalages nas afetações do tempo, verificadas entre mulheres e homens; • Visibilização, a partir da lente microsocial, do trabalho doméstico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desequilíbrios, entre sexos, no uso do tempo, o qual é um indicador de bem-estar e um barómetro das desigualdades de género. As disparidades ao nível do trabalho doméstico são um fator obstaculizador da igualdade entre mulheres e homens, constituindo “per si” uma ameaça àquela; • Diferenças na afetação do tempo, nos recursos humanos da autarquia, sendo que no que concerne à realização de tarefas domésticas, as mulheres estão substancialmente mais sobrecarregadas; • Inexistência de atualizações salariais.

7. Análise SWOT Externa

Tabela 20: Matriz SWOT externa

S Forças	W Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Existência de equipamentos de apoio social, sobretudo para a 3ª Idade; • Existência de uma Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, gabinete de apoio à vítima de violência doméstica; • Nomeação dos/as Conselheiros/as Municipais para a Igualdade (Interna e Externo), cujas funções passam por dinamizar e implementar políticas locais para a igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, prevenir a violência doméstica e outras formas de discriminação, assim como assegurar a dinamização, concretização e acompanhamento das ações concertadas nesta matéria; • Rede Social, • Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), cujo objetivo é promover a igualdade de género no concelho e assegurar a implementação de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. A EIVL vem reforçar a importância da proximidade do município com as populações com vista à efetivação de um plano de ação, cujo objetivo é a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades; • Concertação e parcerias institucionais diversificadas; • Voluntariado concelhio organizado (Protocolo de colaboração entre o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado e o Município de Carrazeda de Ansiães); • Existência de um CLDS • Operacionalização de um conjunto de IPSS' s, parceiros locais e outras estruturas que integram a rede 	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzidas ofertas para os/as jovens, principalmente em atividades não formais e de ocupação dos tempos livres, tendo sido identificado apenas o Grupo de Escuteiros – Agrupamento 658, enquanto movimento que promove atividades para este público. A dispersão geográfica, a ausência de um tecido associativo coeso e a dificuldade de envolver de forma assídua e comprometida os/as jovens em atividades motivadoras, são alguns dos constrangimentos mapeados. • Perceção generalizada de que os transportes públicos são insuficientes, mas que este é um problema complexo que deve ser analisado à luz da dispersão geográfica da população, que coloca desafios sobre o planeamento e gestão da rede pública de transportes. Desta forma é referido que, por exemplo, em períodos de pausa letiva existe um menor número de transportes e uma maior necessidade das pessoas se deslocarem em viatura própria. • Precaridade de vida de algumas famílias em termos económicos e habitacionais; • Pobrezas intergeracionais persistentes: muitos dos utentes da ação social são os mesmos do ano anterior; • População idosa em situação de dependência sem retaguarda familiar; • Rendas de casas elevadas/habitação social insuficiente; • Dificuldade por parte de algumas famílias em gerir recursos económicos; • Desconhecimento relativamente à Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), da existência do/a conselheiro/a municipal para a Igualdade externo/a e/ou interno/a, bem como dos protocolos de cooperação na área

<p>social, como resposta ao envelhecimento acentuado no concelho;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taxa de cobertura dos equipamentos a respostas sociais na velhice, significativa; • Prestação de um serviço local no sentido da inserção das pessoas em situação de desemprego, à procura do primeiro emprego, trabalhadores/as em risco de desemprego e empreendedores/as no mercado de trabalho; • Incremento de respostas (serviços) adequadas às necessidades da população, na esfera do emprego, especificamente, apoio local personalizado ao empreendedorismo local • Conhecimento generalizado da estrutura física onde se deve dirigir em caso de querer sinalizar uma situação de risco de maus-tratos a crianças, jovens em risco, idosos/as ou outros/as dependentes. 	<p>na igualdade de género e violência doméstica;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feminização do desemprego; • Parco investimento em projetos que garantam ao nível da prevenção e consciencialização da existência das novas formas de violência (<i>bullying</i>, violência no namoro), • Sobrecarga do sexo feminino em tarefas como, por exemplo, tarefas domésticas e acompanhamento dos/as filhos/as a consultas; • Aumento do índice de envelhecimento; • Diminuição da taxa de natalidade bruta; • Baixa capacitação das famílias em risco, para lidar com os desafios diários (ex: economia doméstica); • Rede de transportes do concelho que não facilita a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional • Presença maioritariamente masculina, na direção das associações desportivas.
<p style="text-align: center;">O Oportunidades</p>	<p style="text-align: center;">T Ameaças</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Dinamização do gabinete de apoio ao emigrante; a) Complemento Solidário para idosos; b) Rede nacional de Cuidados continuados; c) Rede Social; • Constituição para uma política inclusiva na autarquia; • Criação de novos equipamentos sociais e/ ou adaptação de equipamentos já existentes em diferentes pontos do Concelho, numa ótica de respostas às necessidades emergentes. d) PNAI; • Dinâmica do movimento associativo; e) Rendimento Social de Inserção; f) FEAC; • Fontes de financiamento diversificado; 	<ul style="list-style-type: none"> • Dependências das prestações sociais; • Aumento da População idosa; • Aumento da procura de serviços de apoio à terceira idade; • Aumento da tendência crescente para o envelhecimento populacional • Aumento dos índices de envelhecimento e de dependência; • Ausência e/ou baixos rendimentos; • Baixos níveis de qualificação da população ativa; • Declínio demográfico, emigração e subsequente despovoamento do território; • Desajustamento no mercado de emprego entre a oferta e a procura

<ul style="list-style-type: none"> • Formações ministradas pelo IIEFP e entidades formadoras privadas; • Importância conferida à formação sobre a igualdade de género e prevenção da violência doméstica e de género ou tráfico de seres humanos ou LGBTI; • Importância conferida ao desenvolvimento de ações de formação ou sensibilização nas escolas, centros de saúde e hospitais ou outras entidades públicas ou privadas, sobre as temáticas da igualdade de género e prevenção da violência no namoro. Insuficiência de intervenção precoce ao nível das NEE; • Incentivo ao desenvolvimento de políticas e dinâmicas no contexto educativo de promoção da igualdade entre homens e mulheres; • Necessidade de estudar os usos do tempo para se poderem desenvolver teorias interpretativas capazes de compreender as temporalidades que acometem mulheres e homens de formas distintas; • Orçamento participativo, enquanto mecanismo de democracia participativa; • Políticas Sociais: <ul style="list-style-type: none"> • Reforçar a valorização do trabalho doméstico, cujo pendor na economia é mercantilmente frágil, assim como visibilizá-lo a partir da lente microssocial. • Serviço de atendimento local da Segurança Social e da Autarquia a tempo inteiro • Incentivo ao envolvimento dos políticos no debate escolar, fomentando a política de igualdade entre homens e mulheres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escassa oferta emprego (regiões do litoral mais atrativas, no que concerne à empregabilidade); • Existência de anúncios de oferta de emprego que contêm menções como “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”; • Persistência de uma cultura machista e patriarcal, que oferece resistência à alteração de normas culturais e sociais; • Precariedade de trabalho; • Tecido empresarial pouco diversificado e qualificado;
---	---

8. Eixos de Intervenção do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães (2022-2025)

EIXOS DE INTERVENÇÃO INTERNOS

Os dados obtidos na realização do Diagnóstico “per si”, bem como o manancial de contributos que advieram da participação dos/as diferentes intervenientes, permitiram esboçar as rotas basilares para a execução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães (2022-2025).

Espera-se que este seja um documento estratégico, capaz de enquadrar a temática da igualdade e da não discriminação, nas políticas públicas locais. Alicerçado no Diagnóstico previamente elaborado, o plano deverá ser uma ferramenta operacional para a redução das desigualdades e para a promoção da coesão social.

Augura-se que aquele plano assuma um carácter operativo, mapeando e hierarquizando prioridades de intervenção, as quais serão operacionalizadas em ações concretas.

A tabela seguinte espelha os objetivos, medida, público estratégico e indicadores de desempenho, de todas as ações propostas, para a vertente interna.

Tabela 21: Proposição de rotas estratégicas/ Colaboradores/as e Chefias (Vertente interna)

Objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2022			

8.1. Legislação

<ul style="list-style-type: none"> • Dar a conhecer a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) e as convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género; • Criar um espaço de intercâmbio de experiências e informações entre os diferentes departamentos. 	<p>Divulgação, nas diferentes redes de comunicação, dos objetivos da ENIND e das convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género</p>	<p>Decisores/as políticos/as, técnicos/as responsáveis por entidades e respostas à população</p>	<p>Nº de comunicações realizadas</p>
--	---	--	--------------------------------------

Período de execução: 2023-2024

8.2. Comunicação interna e externa

<ul style="list-style-type: none"> Organizar uma campanha/atividade no âmbito da Igualdade de Género e não discriminação; Promover pronunciamentos institucionais contra a violência machista; Criar uma secção no <i>site</i> institucional da autarquia, para publicitar as ações que cada área desenvolve, em matéria de igualdade de oportunidades; Aplicar a perspetiva de género aos conteúdos que se transmitem, a partir das novas tecnologias municipais (página web e intranet); Refletir na comunicação verbal, escrita e gráfica, uma linguagem inclusiva. 	<p>Comemoração do Dia 25 de Novembro</p> <p>Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres</p>	<p>Executivo, Chefias e Colaboradores/as</p> <p>População em geral</p>	<p>Nº de participantes singulares</p> <p>Nº de entidades presentes</p> <p>Nº de visualizações</p>
---	---	--	---

Período de execução: 2023-2025

8.3. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

<ul style="list-style-type: none"> Divulgar informação sobre os direitos dos/as Colaboradores/as 	<p>Realização de um <i>flyer</i> com os direitos dos/as Colaboradores/as, em particular no que se refere à conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional</p>	<p>Colaboradores/as</p>	<p>Nº de flyers impressos</p>
<ul style="list-style-type: none"> Incentivar a divisão de tarefas domésticas, aumentando a participação do homem na esfera privada Incentivar os homens a usufruir das medidas de apoio à família Incentivar os homens a usufruir da licença de paternidade Implementar/reforçar práticas de jornada flexível e/ou contínua Promover a igualdade de género no âmbito da educação não formal 	<p>Realização de um <i>flyer</i> que incentive a participação do homem na esfera privada, o usufruto por parte deste das medidas de apoio à família e da licença de paternidade, assim como a utilização da modalidade de jornada flexível e/ou contínua</p>	<p>Colaboradores/as</p>	<p>Nº de flyers impressos</p>

Período de execução: 2023-2025

8.4. Género e educação

<ul style="list-style-type: none"> Incluir a questão da Igualdade de Género nas políticas educativas Ministrar formação aos/às professores/as e auxiliares de ação educativa, na área da igualdade de género 	Realização de uma brochura informativa sobre “Igualdade de género nas políticas educativas”, dirigido a todos os/as profissionais da educação do concelho	Diretores/as de Agrupamentos de Escolas Professores/as Auxiliares de Ação Educativa	Nº de brochuras impressas Nº de ações de sensibilização realizadas Nº de participantes
<ul style="list-style-type: none"> Dinamizar ações de prevenção da violência no namoro 	Dinamização de uma campanha de prevenção da violência no namoro	Estudantes do 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário	Nº de campanhas Nº de estudantes participantes
<ul style="list-style-type: none"> Dinamizar ações de prevenção do <i>bullying</i> sexual, homofóbico e transfóbico 	Dinamização de uma ação de prevenção do <i>bullying</i> sexual, homofóbico e transfóbico	Estudantes do 3º ciclo do básico e ensino secundário	Nº de ações desenvolvidas Nº de estudantes participantes

Período de execução: 2023-2025

8.5. Género e ação social

<ul style="list-style-type: none"> Criar mais respostas sociais para vítimas de violência doméstica e de género, nomeadamente ao nível da intervenção na pessoa agressora (algo manifestamente insuficiente, até mesmo à escala nacional) 	Concretização de respostas sociais que permitam debelar as necessidades em matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional	Executivo e Chefias	Nº de respostas sociais criadas
--	---	---------------------	---------------------------------

Período de execução: 2023-2025

8.6. Género na cultura, desporto, juventude e lazer

<ul style="list-style-type: none"> Premiar entidades culturais que desenvolvam iniciativas, no sentido de impulsionar a igualdade de género, nas estruturas culturais locais; Dar a conhecer as boas práticas levadas a cabo pelo município, nestas áreas; <ul style="list-style-type: none"> Distinguir as Campeãs Nacionais, de diferentes modalidades; Distinguir outras jovens que se destacaram em áreas sub-representadas; Sensibilizar os/as alunos/as, a comunidade educativa e as famílias para que rejeitem os estereótipos de género no processo educativo; 	<p>Atribuição de um galardão às entidades culturais do concelho que se distinguem ao nível da cidadania e da igualdade de género</p> <p>Realização de notas de imprensa sobre as boas práticas do município ao nível da cidadania e da igualdade de género</p>	<p>Executivo</p> <p>Instituições locais</p> <p>Atletas</p> <p>Estilistas</p> <p>Comunidade em geral</p>	<p>Nº de galardões institucionais e individuais atribuídos</p> <p>Nº de notícias publicadas</p>
--	--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Promover disciplinas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) entre raparigas e mulheres e ajudá-las a serem capazes de realizá-las; • Ouvir a experiência das mulheres na área da ciência; • Orientar raparigas e mulheres no campo da ciência e tecnologia e incentivá-las a estabelecerem metas ambiciosas. 	<p>Atribuição de um “Galardão pela Igualdade” às jovens que se distinguiram, por exemplo, na área da ciência</p>		
---	--	--	--

Período de execução: 2024-2025

8.7. Género no urbanismo, habitação e ambiente

<ul style="list-style-type: none"> • Recordar as mulheres que realizaram feitos dignos de registo, no concelho, na nomenclatura das ruas e praças do concelho, assim como noutras recordações (ex: estátuas) 	<p>Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho.</p> <p>Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho (de uma forma geral e/ou em particular, distinguindo uma mulher em concreto)</p>	<p>Executivo</p>	<p>Nº de ruas e praças novas, com nomes de mulheres do concelho</p> <p>Nº de monumentos novos, em homenagem a mulheres do concelho</p>
---	--	------------------	--

EIXOS DE INTERVENÇÃO EXTERNOS

Tabela 22: Proposição de rotas estratégicas/ Vertente Externa

Objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
-----------	--------	---------------------	---------------------------

Período de execução: 2023-2025

8.8. Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

<ul style="list-style-type: none"> Incentivar a divisão de tarefas domésticas, aumentando a participação do homem na esfera privada; Promover relações igualitárias, nas relações conjugais. 	Realização de um <i>flyer</i> que incentive a participação do homem na esfera privada, o usufruto por parte deste das medidas de apoio à família e da licença de paternidade, assim como a utilização da modalidade de jornada flexível e/ou contínua	Sociedade Civil	Nº de <i>flyers</i> impressos
--	---	-----------------	-------------------------------

Período de execução: 2022-2025

8.9. Género e educação

<ul style="list-style-type: none"> Incluir a questão da Igualdade de Género nas políticas educativas; Difundir material informativo na área da igualdade de género; Difundir dados e investigações oficiais sobre violência de género. 	Realização de uma ação de sensibilização e de uma brochura informativa sobre “Igualdade de género nas políticas educativas”.	Sociedade Civil Comunidade Educativa	Nº de brochuras impressas Nº de ações de sensibilização realizadas
<ul style="list-style-type: none"> Dinamizar ações de prevenção da violência no namoro; Difundir dados e investigações oficiais sobre violência no namoro 	Dinamização de uma brochura de prevenção da violência no namoro	Sociedade Civil Estudantes do 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário	Nº de brochuras Nº de estudantes participantes
<ul style="list-style-type: none"> Dinamizar ações de prevenção do <i>bullying</i> sexual, homofóbico e transfóbico Difundir junto dos/as jovens uma conceção de sexualidade, como vivência positiva, saudável e responsável. 	Dinamização de uma ação de prevenção do <i>bullying</i> sexual, homofóbico e transfóbico	Sociedade Civil Estudantes do 3º ciclo do básico e ensino secundário	Nº de ações desenvolvidas Nº de estudantes participantes

Período de execução: 2025

8.10. Género e ação social

<ul style="list-style-type: none"> Criar mais respostas sociais para vítimas de violência doméstica e de género, nomeadamente ao nível da intervenção na 	Proposta de respostas sociais que permitam debelar as necessidades	Sociedade Civil	Nº de respostas sociais criadas
---	--	-----------------	---------------------------------

<p>peessoa agressora (algo manifestamente insuficiente, até mesmo à escala nacional);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participar em espaços de coordenação e colaboração com as instâncias implicadas na prevenção da violência doméstica; • Consolidar a presença municipal na prevenção da violência doméstica. 	<p>em matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional</p>		
--	--	--	--

Período de execução: 2023-2025

8.11. Género na cultura, desporto, juventude e lazer

<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecer publicamente o trabalho e trajetória desempenhada pelas mulheres do concelho; • Premiar entidades culturais que desenvolvam iniciativas, no sentido de impulsionar a igualdade de género, nas estruturas culturais locais; • Dar a conhecer as boas práticas levadas a cabo pelo município, nestas áreas; • Promover e potenciar o papel da mulher empreendedora; • Distinguir a Equipa Feminina de Futsal; • Distinguir as Campeãs Nacionais, de diferentes modalidades; • Distinguir outras jovens que se destacaram, designadamente ao nível da moda; • Enaltecer a formação de mulheres em ocupações emergentes; • Motivar as mulheres para a importância da formação, no processo de inserção laboral; • Incentivar o associativismo de mulheres empreendedoras, 	<p>Atribuição de um galardão às entidades culturais do concelho que se distinguem ao nível da cidadania e da igualdade de género</p>	<p>Instituições locais</p>	<p>Nº de galardões institucionais e individuais atribuídos</p>
	<p>Realização de notas de imprensa sobre as boas práticas do município ao nível da cidadania e da igualdade de género</p> <p>Realização de um <i>flyer</i> sobre a importância da perspetiva de género no desporto</p> <p>Atribuição de um “Galardão pela Igualdade” às jovens que se distinguiram no desporto, moda ou noutros âmbitos</p>		

Período de execução: 2024-2025

8.12. Género no urbanismo, habitação e ambiente

<ul style="list-style-type: none"> • Recordar as mulheres que realizam feitos dignos de registo, no concelho, na nomenclatura das ruas e praças do concelho, assim como noutras recordações (ex: estátuas) 	<p>Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho.</p>	<p>Sociedade Civil</p>	<p>Nº de ruas e praças novas, com nomes de mulheres do concelho</p> <p>Nº de monumentos</p>
---	--	------------------------	---

	Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho (de uma forma geral e/ou em particular, distinguindo uma mulher em concreto)		novos, em homenagem a mulheres do concelho
--	--	--	--

9. *Guidelines*: Ações Internas

Para melhor monitorizar os resultados, optou-se por construir ***guidelines* internas**, quer em relação às ações referentes à **vertente interna**, quer às ações referentes à **vertente externa**. Ir-se-á recorrer a uma **monitorização baseada nos resultados**.

A gestão baseada em resultados é uma estratégia para gerir os projetos ou programas, baseada em resultados claramente definidos, assim como nas metodologias e ferramentas que permitem medi-los e alcançá-los.

O recurso a *guidelines* internas, enquanto quadro lógico de suporte ao planeamento, gestão e avaliação, permite apurar com clareza os resultados alcançados.

Esse tipo de gestão favorece um melhor desempenho e maior responsabilidade, identificando antecipadamente os resultados esperados do Plano Municipal.

Ao permitir medir o seu grau de progresso, é possível alcançar uma melhor gestão do plano e aferir o impacto efetivo do mesmo, no seu público-alvo.

O processo de monitorização e avaliação é uma componente essencial da gestão baseada nos resultados. Aquele fornece a base para a elaboração dos relatórios relativos aos resultados obtidos por meio de diversas ações (Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães, 2022-2025).

Assim, este procedimento torna-se uma oportunidade de suma relevância para realizar uma análise crítica e alcançar uma profícua aprendizagem institucional, a fim de fornecer informações aos/às responsáveis da equipa técnica, assim como aos Organismos Financiadores.

Tabela 23: *Guidelines* referentes às ações a dinamizar na vertente interna do Plano

Período de Execução	Eixo	Medida
2022	Legislação	<ul style="list-style-type: none"> Divulgação, nas diferentes redes de comunicação, dos objetivos da ENIND e das convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género.
2023-2024	Comunicação interna e externa	<ul style="list-style-type: none"> Comemoração do Dia 25 de Novembro: Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres
2023-2025	Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	<ul style="list-style-type: none"> Realização de um <i>flyer</i> que incentive a participação do homem na esfera privada, o usufruto por parte deste das medidas de apoio à família e da licença de paternidade, assim como a utilização da modalidade de jornada flexível e/ou contínua
	Género e educação	<ul style="list-style-type: none"> Realização de uma brochura informativa sobre “Igualdade de género nas políticas educativas”, dirigido a todos os/as profissionais da educação do concelho; Dinamização de uma campanha de prevenção da violência no namoro; Dinamização de uma ação de prevenção do <i>bullying</i> sexual, homofóbico e transfóbico.
	Género e ação social	<ul style="list-style-type: none"> Concretização de respostas sociais que permitam debelar as necessidades em matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional
2023-2025	Género na cultura, desporto, juventude e lazer	<ul style="list-style-type: none"> Atribuição de um galardão às entidades culturais do concelho que se distinguem ao nível da cidadania e da igualdade de género; Realização de notas de imprensa sobre as boas práticas do município ao nível da cidadania e da igualdade de género; Atribuição de um “Galardão pela Igualdade” às jovens que se distinguiram no desporto, moda ou noutros âmbitos
2024-2025	Género no urbanismo, habitação e ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho; Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho (de uma forma geral e/ou em particular, distinguindo uma mulher em concreto)

10. Guidelines: Ações Externas

Tabela 24: Guidelines referentes às ações a dinamizar na vertente externa do Plano

Período de Execução	Eixo	Medida
2022-2025	Género e educação	<ul style="list-style-type: none"> Realização de uma ação de sensibilização e de uma brochura informativa sobre “Igualdade de género nas políticas educativas”; Dinamização de uma brochura de prevenção da violência no namoro; Dinamização de uma ação de prevenção do <i>bullying</i> sexual, homofóbico e transfóbico
2023-2015	Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	<ul style="list-style-type: none"> Realização de um <i>flyer</i> que incentive a participação do homem na esfera privada, o usufruto por parte deste das medidas de apoio à família e da licença de paternidade, assim como a utilização da modalidade de jornada flexível e/ou contínua.
2023-2025	Género na cultura, desporto, juventude e lazer	<ul style="list-style-type: none"> Atribuição de um galardão às entidades culturais do concelho que se distinguem ao nível da cidadania e da igualdade de género; Realização de notas de imprensa sobre as boas práticas do município ao nível da cidadania e da igualdade de género; Realização de um <i>flyer</i> sobre a importância da perspetiva de género no desporto; Atribuição de um “Galardão pela Igualdade” às jovens que se distinguiram no desporto, moda ou noutros âmbitos.
2024-2025	Género no urbanismo, habitação e ambiente	<ul style="list-style-type: none"> Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho; Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho (de uma forma geral e/ou em particular, distinguindo uma mulher em concreto)
2025	Género e ação social	<ul style="list-style-type: none"> Proposta de respostas sociais que permitam debelar as necessidades em matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional.

11. Objetivos e metodologia de trabalho

Os objetivos são importantes para gerir com sucesso o Plano Municipal, pois ajudam a desenvolver as estratégias permitirão motivar a equipa, no sentido do seu alcance. Aqueles têm um impacto não só no comportamento, como também no esforço despendido.

Em cada tarefa que se realiza impõe-se o estabelecimento de diferentes prioridades, para que a atividade proposta tenha o seu respetivo sucesso e permita atingir os objetivos delineados, evitando que este resultado fique condicionado por uma panóplia de variáveis.

Para realizar cada uma destas tarefas é necessário aplicar uma metodologia de trabalho, pelo que o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães não é exceção.

Na estruturação do Plano Municipal ficou subentendida a necessidade de intervir sobre as duas vertentes da Igualdade em Carrazeda de Ansiães, concomitantemente:⁽¹⁾ vertente interna (Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães), desagregando por sexo os dados mais pertinentes, de modo a permitir uma análise de género mais rigorosa; percecionando o trabalho flexível como uma vantagem ao nível da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional; agregando os princípios da igualdade de género nos documentos estratégicos da autarquia e, por último, sensibilizando para a necessidade de utilização de uma linguagem inclusiva, em função do género.

Ao nível da ⁽²⁾ vertente externa (Município/Concelho de Carrazeda de Ansiães), dando a conhecer os/as Conselheiros/as municipais, bem como a Equipa para a Igualdade na Vida Local; dinamizar ações de formação que promovam o princípio da igualdade de género; sensibilizar para a importância da utilização da linguagem inclusiva; incentivar a presença das raparigas e mulheres no desporto; promover a presença de mulheres e homens em áreas em que se encontrem subrepresentados/as; recordar as mulheres que realizaram feitos dignos de registo, no concelho, na nomenclatura das ruas e praças do concelho, assim como noutras recordações (ex: estátuas).

Todas estas atividades pressupõe a articulação com os agentes de desenvolvimento local, numa ótica de parceria.

Partindo deste pressuposto, foi constituída uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, que integra elementos da Autarquia, com o objetivo de desenhar as prioridades estratégicas do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães, bem como de propor atividades (com objetivos operacionalizáveis e públicos-alvo determinados) que concretizassem aquelas prioridades.

Integram a Equipa para a Igualdade na Vida Local:

- Vereadora com o Pelouro da Igualdade/ Conselheira Interna para a Igualdade
- Departamento de Recursos Humanos
- Departamento de Orçamento
- Departamento de Urbanismo
- Departamento Social e Saúde
- Departamento de Educação
- Investigadora da Universidade Católica, Especialista em Igualdade de Género

12. Acompanhamento e monitorização

O acompanhamento, monitorização e avaliação da execução do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães deverá ser efetuado pelo grupo de trabalho criado para a sua elaboração, nomeadamente, por representantes dos departamentos de recursos humanos, orçamento, urbanismo, social e saúde, educação, bem como pela Conselheira Municipal para a Igualdade. Para este efeito, o grupo reunirá regularmente sempre que se afigure oportuno e relevante.

O acompanhamento e monitorização serão efetuados de forma continuada, tendo como baluarte as *guidelines* internas que contemplam as atividades e respetivas especificidades, devendo o grupo propor modificações ao plano de ação, de acordo com necessidades que possam surgir. Este é um documento passível de alterações, aberto a contributos e baseado numa lógica participativa.

Os dados relativos à monitorização devem concentrar-se nos usos e destinatários/as específicos/as, isto é, no público-alvo (ou seja, apenas os dados necessários devem ser recolhidos e na quantidade razoável para o processo de monitorização). Para além disso:

- A monitorização deve ser sistemática e baseada em premissas e indicadores predefinidos;
- A monitorização deve procurar determinar quaisquer mudanças imprevistas no projeto e no seu contexto, incluindo mudanças nas premissas do plano. Esta informação deve ser utilizada numa lógica de melhoria contínua e, sempre que necessário, deverão servir de âncora para realizar as respetivas adaptações;
- A monitorização deve ser oportuna, para que os dados possam ser utilizados de forma célere e eficaz, por parte da equipa responsável pelo plano;
- Sempre que possível, a monitorização deve ser um processo participativo, que associe os/as principais interlocutores/as, o que pode não só reduzir os custos, como também fortalecer a corresponsabilização e o sentimento de pertença;
- As informações obtidas a partir da monitorização não se destinam exclusivamente aos/às responsáveis pela gestão do plano. Aquelas devem, sempre que possível, ser disseminadas junto de toda a equipa técnica, do público-alvo e dos organismos financiadores;

- Uma vez por ano, a execução física do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães, deverá ser remetida superiormente, juntamente com um breve relatório de execução, que espelhe o trabalho efetuado, bem como sugestões, numa ótica de melhoria contínua.

13. Avaliação

Quando o período de vigência do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Carrazeda de Ansiães (2022-2025) estiver a terminar, deverá o grupo proceder à sua análise transversal, procurando investigar o prosseguimento dos objetivos delineados e o impacto de todo o trabalho ao nível dos objetivos que serviram de sustentáculo à elaboração do plano.

Esta avaliação servirá de bastião ao Plano Municipal subsequente (ou seja, após 2025), o qual deverá contemplar as sugestões anteriormente apontadas e demais que se afigurem pertinentes.

Um sistema de monitorização e avaliação funcional é uma componente crucial ao nível da gestão do plano, quer no que concerne ao seu decurso, quer ao alcance dos objetivos inicialmente propostos.

Um processo de monitorização e avaliação oportuno e confiável fornece informações que permitem:

- (1) Substanciar a execução do plano com relatórios precisos e baseados em evidências, que fornecem dados aos responsáveis pela gestão e tomada de decisão para intervenção direta e, se necessário, melhoraria dos seus resultados;
- (2) Contribuir para a aprendizagem institucional e para a disseminação do conhecimento para o partilhar e refletir sobre experiências e ensinamentos, para que possamos obter o melhor do que fazemos e de como o fazemos;
- (3) Garantir a responsabilidade e o cumprimento, verificando se o trabalho é realizado conforme o estabelecido e de acordo com os padrões estabelecidos, por exemplo, o regulamento da Instituição;
- (4) Fornecer oportunidades para que as partes envolvidas (especialmente o público-alvo) expressem as suas opiniões e perceções sobre o trabalho, demonstrando que a equipa está aberta a críticas, sempre numa ótica de melhoria contínua;
- (5) Encorajar e reforçar o trabalho, enfatizando as realizações e resultados, incrementando a motivação e contribuindo para a mobilização de recursos, sempre que necessário.

Ao ter um financiamento público a entidade é responsável pela utilização rigorosa daquele. Assim, o/a avaliador/a funciona como um elo institucional entre a Instituição e o/s Organismo/s financiador/es. Assim a equipa responsável pela avaliação deverá assumir uma atitude orientada para a abertura e a transparência.

A equipa responsável pela avaliação deve reconhecer a obrigação de garantir uma supervisão adequada de todas as ações, realizando avaliações regulares da sua execução. Importa reportar com a maior veracidade possível, no que concerne ao impacto de cada uma das ações, bem como de eventuais constrangimentos sentidos.

Conclusão

O Plano de Igualdade é um documento de enquadramento das políticas públicas locais, com compromisso de trabalho do município, no qual se refletem as ações promotoras da igualdade de género. O facto de o concelho de Carrazeda de Ansiães dispor de um Plano para Igualdade aporta uma mais-valia que se traduz numa transparência sobre a posição e compromisso da autarquia com as políticas de igualdade; numa maior visibilidade às persistentes desigualdades de género; no comprometimento de todos/as os/as munícipes para alcançar relações construídas com base no equilíbrio e na justiça, bem como numa mais profícua incorporação da perspetiva de género, enquanto pilar orientador do poder local.

Espera-se que, com a implementação das ações delineadas se consigam alcançar os principais propósitos do presente plano ⁽¹⁾ Promover a igualdade de direitos e oportunidades para evitar a discriminação com base no sexo; ⁽²⁾ Promover e apoiar a corresponsabilidade de homens e mulheres no âmbito pessoal, familiar, empresarial e educacional; ⁽³⁾ Prevenir e corrigir as desvantagens, entre homens e mulheres, ao nível dos usos do tempo ⁽⁴⁾ Promover a integração e participação social das mulheres, designadamente ao nível cívico e político; ⁽⁵⁾ Prevenir, combater e debelar qualquer forma de discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros; ⁽⁶⁾ Salvaguardar que as vítimas de violência de género usufruem da devida assistência médica, psicológica, social e educacional.

O alcance de tais objetivos promoverá uma sociedade mais justa, equitativa e sustentável. E tal depende, incontornavelmente, do esforço diário de todos/as e cada um/a de nós.

Bibliografia

Aboim, S. (2007). Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus. (E. B. Família E Género Em Portugal E Na Europa. Atitudes Sociais Dos Portugueses) (pp. 35-91). Lisboa: Edited By Karin Wall and Lúcia Amâncio.

Abranches, G. (2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51, 199-217.

Amâncio, L. (1993) Género – representações e identidade. In *Sociologia – Problemas e Práticas*, N.º 14, 1993, pp. 127-140.

Amâncio, L. (1994), *Masculino e Feminino – a construção social da diferença*, Porto, Edições Afrontamento

Baganha, Maria Ioannis; Ferrão, João; Malheiros, Jorge Macaísta (1999) Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português. *Análise Social*, vol. XXXIV (150), 1999, 147-173. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Cabral, Manuel Villaverde, Pedro Alcântara da Silva e Hugo Mendes (2002), *Saúde e Doença em Portugal*, ICS.

Casaca, S., Perista, H., Torres, A., Correia, C., Quintal, E. e São João, P. (2016). *Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even - Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. Disponível em: https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&_request_checksum_=73d4b23ed263d6d9a02_d98d197cc730026c04a00

Casa-Nova, Maria José (2002), *Etnicidade, Género e Escolaridade. Estudo em Torno das Socializações Familiares de Género numa Comunidade Cigana na Cidade do Porto*, Lisboa, Instituto de Inovação Educacional.

CITE (2003) *Manual De Formação de Formadores/as em „JXDOGDGHHQWUH0XOKHUHVH+RPHQV* Lisboa: CITE.

Cite (2003) *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Cite

CITE (2018) *A igualdade entre Mulheres e Homens no mercado de Trabalho em Portugal*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, 2ª Edição, 2003, Lisboa

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Guia para o Mainstreaming de Género na Saúde, Coleção Bem-me-quer n.º 13, 2005, Lisboa

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Igualdade de Género em Portugal 2009, Presidência do Conselho de Ministros, 2009, Lisboa

Consejería de Políticas Sociales y Familia / Dirección General de la Mujer (2018) Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. Comunidad de Madrid.

Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture - European Commission (2014) Preventing Early School Leaving in Europe – Lessons Learned from Second Chance Education

Farinha Rodrigues, Carlos (coord.) (2016) Desigualdade do rendimento e pobreza em Portugal. As consequências sociais do Programa de Ajustamento. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Ferreira, V. (2011). Engendering Portugal: Social Change, State Politics and Women's Social Mobilization. in Pinto A. C. (ed.) "Contemporary Portugal", Boulder: Social Science Monographs, (Columbia University Press), 153-192.

Ferreira, Virgínia; Monteiro, Rosa (2013), Trabalho, Igualdade e Diálogo Social – Estratégias e desafios de um percurso, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

FRA (2012) The situation of Roma in 11 EU Member States - Survey results at a glance.

Guerreiro, Maria das Dores et Vanda Lourenço. 1999. Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar - Manual para as Empresas.

Guerreiro, Maria das Dores, Pereira, Inês (2006) Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família, Experiências do Prémio "Igualdade é Qualidade". Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Harris, L. 2002. 'The Future for the HRM Function in Local Government: Everything has Changed – but has Anything Changed?' Strategic Change, 11, 7, 369-378.

Joaquim, Teresa (1999), "Panorama geral da situação das mulheres em Portugal nos últimos 25 anos", in AA.VV, A saúde da mulher em Portugal, Lisboa, Direção-Geral da Saúde

Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2013). Organizational behavior (15ª ed). USA: Pearson Education.

Lee, W. C., Lin, R. S. J., & Wu, C. C. (2012). Are employees more committed and willing to accept critical assignments during a crisis? A study of organizational commitment and willingness to care during the SARS outbreak in Taiwan. The International Journal of Human Resource Management, 23 (13), 2698-2711. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.637056>

Leite, Carolina; Almeida, Joana; Vais, Rui; Ferreira, Virgínia (coord.) (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Projeto Local Gender Equality. Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Lopes, Mónica; Ferreira, Virgínia (coord.) (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer. Projeto Local Gender Equality. Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Martins, Ana Isabel (2019) Contributos da Gestão e Planeamento da Mobilidade Urbana para a Construção de Cidades Saudáveis. Universidade de Lisboa: Instituto de Geografia e Ordenamento do Território

Ministério da Justiça (2018) Olhar o futuro para guiar a ação presente: Relatório sobre o sistema prisional e tutelar

Monteiro et al. (2012). Dicionário das Crises e das Alternativas. (Edições Almedina) (Centro de., p. 218). Coimbra.

Monteiro, R. (2011). A Política de Quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado. Revista Crítica de Ciências Sociais.

Monteiro, Rosa (2014), «A conciliação trabalho-família e os riscos psicossociais», in Hernâni Veloso Neto; João Areosa; Pedro Arezes (Eds.), Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho, Vila de Conde, Coleção RICOT, Civeri Publishing, 131-151.

Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia (coord.) (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no espaço público. Projeto Local Gender Equality. Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia (coord.) (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes. Projeto Local Gender Equality. Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Múrias, Cláudia (2015), “Experiências de conciliação: analisando as relações de género durante a atual crise económica”, Associação Espaços, Projetos Alternativos de Mulheres e Homens, Portugal.

Múrias, Cláudia; Ribeiro, Raquel (2012), «Ideias a desconstruir ou a reinventar: Questionando percursos tradicionais de liderança de mulheres e de homens», in Cláudia Múrias; Marijke de Koning (Coords.), Lideranças partilhadas: Percursos de literacia para a igualdade de género e qualidade de vida, Porto, Fundação Cuidar O Futuro & Livpsic, 201-222

Oliveira, Catarina Reis; Pires, Cláudia (2010) Imigração e sinistralidade laboral. Lisboa: Observatório da Imigração / ACIDI

Oliveira, Catarina; Gomes, Natália (2018) Indicadores de Integração de Imigrantes, Relatório Estatístico Anual 2018. Lisboa: Observatório das Migrações ACM

Organização pra a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2019). Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators. Paris: OECD Publishing. DOI: 10.1787/soc_glance-2019-en.

Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens, *Análise Social*, vol. XXXVII (163), 2002, 447-474 Retirado de <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218732780P9jPM6nt5Ik17YP4.pdf>

Perista, H. e Silva, A. (2009) Igualdade de género na vida local: o papel dos municípios na sua promoção. Lisboa: CIG/PCM.76

Perista, Heloísa (2002), «Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens», *Análise Social* 163, 447-474.

Perista, Heloísa (Coord.) (1999), Os usos do tempo e o valor do trabalho: Uma questão de género, Lisboa, Departamento de Estudos Prospetiva e Planeamento: Centro de Informação e Documentação Económica e Social.

Perista, Heloísa, SILVA, Alexandra (2008), “Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua Promoção”, Centro de Estudos para a Intervenção Social (p.7)

Pernas, G., Fernandes, M. e Guerreiro, M. (2008). Guia para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Disponível em: https://www.academia.edu/3024572/Guia_para_a_Implementa%3%A7%C3%A3o_de_planos_de_igualdade_na_Administra%3%A7%C3%A3o_P%C3%ABlica_Local

Rato, H., et al, (2005) b, Promoção da Igualdade de Género, Volume II - Promoção da Igualdade de Género no Portugal Democrático. Cadernos INA, Nº 21, Oeiras: INA.

Rato, H., Rodrigues, M., Madureira, C., Alexandra, H., & Oliveira, T. (2007). A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa. INA, FCT.

Rato, Helena, et al (2005) a, Promoção da Igualdade de Género, Volume I - Promoção da Igualdade de Género pelas Organizações Internacionais, Cadernos INA, Nº 20, Oeiras: INA.

Rubin, G. The traffic in women. Notes on the political economy of sex. In: Reiter, R. (Ed.). (1975). Toward an anthropology of women. Nova York: Monthly Review Press

Scott, J. (1988). Gender and the politics of history. New York: Columbia University Press

Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Reigadinha, T. e Theodoro, E. (2018). Resumos da Fundação n.º 1. Igualdade de Género ao Longo da Vida. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em: <https://www.ffms.pt/FileDownload/68806bbe-ea31-4737-86f3-22c507c82f6e/igualdade-de-genero-ao-longo-da-vida-resumodo-estudo>

Vieira, J. M. (2009). Transição para a vida adulta em São Paulo: cenários e tendências sócio-demográficas. Campinas: Nepo/Unicamp

Perista, Heloísa; Cardoso, Ana; Abrantes, Manuel; Brázia, Ana; Perista, Pedro (2016b) Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Lisboa: CESIS / CITE.

Petrideu, Eugenia N., Spathis, Charalambos T., Designing training interventions: human or technical skills training? In International Journal of Training and Development, Blackwell Publishers, 2001, pp. 185- 195

Pinto, Paula Campos; Pinto, Teresa Janela (2018) Pessoas com deficiência em Portugal: indicadores de Direitos Humanos 2018, Lisboa, Observatório da Deficiência e Direitos Humanos, ISCS

Ramos, M. C. P. & Patrício, O. (2012), "Riscos laborais de homens e mulheres migrantes e segurança no trabalho". In 1.º Congresso da Associação Internacional das Ciências Sociais e Humanas em Língua Portuguesa, Lisboa, 2012.

Sumi, Camila (2015), "A cidade na perspectiva de género: as políticas públicas urbanas 1990-2015, em São Paulo". Tese de Mestrado. Faculdade de Engenharia Civil, Arquitetura e Urbanismo, Universidade Estadual de Campinas. Brasil

Tavares, António (coord.) (2016) Perfil de Saúde e Seus Determinantes da Região de Lisboa e Vale do Tejo - 2015. Lisboa: Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P.

Tavares, António; Cadoso, Fátima; Quitério, Fátima (coord.) (2013) Um retrato da Saúde em Lisboa: Contributo para um perfil de saúde da cidade. Lisboa: Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P

Torres, Anália (coord.); Costa, Dália; Sant'Ana, Helena; Coelho, Bernardo, Sousa, Isabel (2016) Assédio sexual e moral no local de trabalho. Lisboa: CITE / CIEG – ISCSP.

Wall, Karin; Aboim, Sofia; Cunha, Vanessa (Eds.) (2010), A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades, Lisboa, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

Webgrafia

Agenda 2030 Para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: [ods_2edicao_web_pages.pdf](#) (instituto-camoes.pt)

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) 2018- 2030

Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) 2021-2025

OECD (2017b), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>.

OECD (2017c), OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264273351-en>.

Recomendação do conselho da europa sobre normas e mecanismos para a igualdade de género: Prevenir e combater o sexismo. 2019. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2021/04/Rec-do-CoE-contra-o-sexismo_PT.

<http://www.cities-localgovernment>