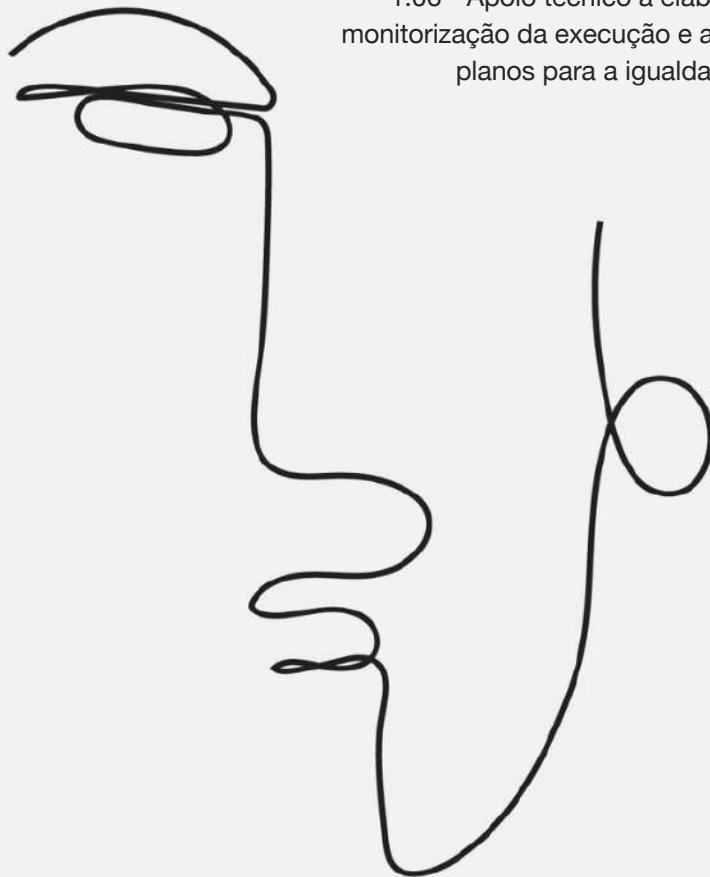


# DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE

## CASA DA IGUALDADE DE MÊDA

AVISO Nº POISE- 22-2020-03  
1.06 - Apoio técnico à elaboração e  
monitorização da execução e avaliação dos  
planos para a igualdade.



Cofinanciado por:



## **00. Índice**

**01. Sumário executivo .03**

**02. Metodologia e ferramentas de Diagnóstico .05**

### **Parte 1 Enquadramento territorial**

**03. Enquadramento territorial e demografia .08**

**04. Estratégias de desenvolvimento local e regional .14**

### **Parte 2 Diagnóstico interno**

**05. Gestão de pessoas, emprego e formação .26**

**06. Violência no trabalho .39**

### **Parte 3. Diagnóstico externo**

**07. Gestão de pessoas, emprego e formação .45**

**08. Educação .53**

**09. Ação social .66**

**10. Saúde .76**

**11. Cultura, desporto e juventude .80**

**12. Mobilidade e transportes .94**

**13. Urbanismo, habitação e ambiente .100**

**14. Segurança e prevenção da violência no espaço público .112**

### **Parte 4 Anexos**

**15. Anexos Indicadores obrigatórios .122**

**16. Anexos Guiões de apoio .129**

**Gestão de pessoas, emprego e formação (interno) .130**

**Violência no trabalho (interno) .134**

**Gestão de pessoas, emprego e formação (externo) .138**

**Educação .142**

**Ação social .146**

**Saúde .150**

**Cultura, desporto e juventude .154**

**Entidades participantes .163**

**Referências .165**

# 01. Sumário executivo

Igualdade entre mulheres e homens significa a igual oportunidade de participação de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada. Consagrada na Constituição da República Portuguesa, no artigo 13º, constitui um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2º do Tratado da Comunidade Europeia.

“A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), publicada, no dia 21 de maio de 2018, em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”.

“A preocupação central desta estratégia é a eliminação dos estereótipos, plasmada nos três Planos de Ação: Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); o Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).” Além destes, também o IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 80/2018, de 19 de junho, encerram uma perspetiva de estreita colaboração entre as diversas entidades públicas e as organizações

sociedade civil, em alinhamento com os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

A ENIND assenta em três linhas de atuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores, a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de meios e redes.

O Município da Mêda, procurando responder aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e Não Discriminação (ENIND), em conformidade com as linhas de atuação em que se alicerça, assumiu o mainstreaming de género enquanto estratégia transversal de integração da perspetiva de género no desenvolvimento local do seu território, no âmbito da qual se inserem o presente Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género e o Plano Municipal para a Igualdade enquanto instrumentos fundamentais de avaliação e planeamento.

O presente Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género do Município da Mêda, incorpora uma perspetiva de avaliação transversal do território, com recolha e tratamento de informação nos seguintes domínios: gestão de pessoas, formação e emprego; saúde e ação social; educação, cultura, desporto e juventude; urbanismo e ambiente; mobilidade e transportes; segurança e prevenção da violência no espaço público; violência no trabalho.

Mêda, março de 2022.

# 02.

## Metodologias e ferramentas de diagnóstico.

## 02. Metodologia e ferramentas de Diagnóstico

### 2.1. INTRODUÇÃO

Porque nas palavras de Augusto Cury “o sonho da igualdade só cresce no terreno do respeito pelas diferenças”, o Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género teve como objetivo a produção de conhecimento acerca da “realidade das vidas dos homens e mulheres locais”, quanto às suas prioridades, perceções e práticas, construído com a relevante colaboração de pessoas e instituições que atuam nas várias áreas, constitui-se como um importante instrumento de suporte à decisão política e à capacitação das pessoas e das organizações.

A construção deste documento assentou numa metodologia mista e colaborativa, com recolha quantitativa e qualitativa de dados e a organização de grupos temáticos para a sua análise, permitindo uma maior compreensão do nível de apropriação do tema. Incluiu as seguintes etapas:

- a) Identificação dos domínios/áreas de intervenção, junto do executivo municipal, com a constituição da Equipa Local da Igualdade, tendo por referência o Kit de ferramentas para a elaboração de diagnósticos participativos e os guias para integração da perspetiva de género a nível local, desenvolvidos no âmbito do projeto Local Gender Equality - Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais.
- b) Construção e aplicação de roteiros de questões, por cada um dos domínios/áreas identificadas, com finalidade de avaliar, no contexto local, a integração transversal da dimensão de género nas políticas, programas e ações,
- c) Constituição de Grupos Focais por temáticas/domínios a abordar com núcleo central constituído pela Equipa Local para a Igualdade;
- d) Recolha de informação para produção de Indicadores de género;
- e) Pesquisa de indicadores disponíveis em fontes oficiais;
- f) Análise documental;
- g) Organização de grupos de trabalho temáticos, constituídos por entidades identificadas pelo Executivo e pela Equipa Local para a Igualdade, de acordo com as suas competências, o carácter das suas atividades e os objetivos a prosseguir, para o tratamento e análise dos dados recolhidos e para a construção do diagnóstico. Neste âmbito assume particular relevância a participação de representantes das entidades que integram o Núcleo Executivo do CLAS;

O presente documento encontra-se estruturado em 4 partes e 16 capítulos, cada um deles subdividido em temáticas específicas.

O Diagnóstico de Género identifica os principais problemas no domínio/ área:

1. Gestão de pessoas, formação e emprego;
2. Saúde e Ação Social;
3. Educação;
4. Cultura, Desporto, Juventude e Lazer.
5. Urbanismo, Habitação e Ambiente.
6. Mobilidade e Transportes.
7. Segurança e prevenção da violência no espaço público;
8. Violência no Trabalho

# Parte 1

## Enquadramento Territorial.

**03.**

**Enquadramento  
territorial  
e demografia.**

## 03. Enquadramento territorial e demografia

### 3.1. INTRODUÇÃO

O concelho de Mêda integra a Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela (NUT III), ocupa uma área de 286,05 km<sup>2</sup>, limitado a norte e nordeste por Vila Nova de Foz Côa, a sudeste por Pinhel, a sul por Trancoso e a oeste por Penedono. Está situado a cerca de 670 metros de altitude, num planalto entre a antiga Beira Alta e o Alto Douro, fronteiro às terras de Riba Côa e integra 11 freguesias: Aveloso, Barreira, Coriscada, Longroiva, Marialva, Poço do Canto, Rabaçal, Ranhados, Freguesia de Mêda, Outeiro de Gatos e Fontelonga, Freguesia de Prova e Casteijão e Freguesia de Valeflor, Carvalho e Paipenela.

É um território rico em castelos e ruínas, casas brasonadas, pelourinhos, fragas e fontes com história e “estórias”.

Mêda, a sede de concelho, foi elevada a Cidade em 26 de Janeiro de 2005, aprovado pela Lei n.º 6/2005 do Diário da República n.º 18/2005, Série I-A de 26 de janeiro de 2015.

### 3.2. DEMOGRAFIA

#### 3.2.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

Entre 2001 e 2020, o concelho de Mêda perdeu 26,3% da sua população residente.

O concelho apresentava em 2020 uma população residente de 4.581 pessoas, uma densidade populacional de 16 residentes por Km<sup>2</sup> e um elevado índice de envelhecimento que ascende aos 429,5, indicador que registou uma subida superior de 78,1% no período referido.

Tabela 1: Indicadores gerais

INDICADOR	2001	2020	Varição %
Densidade populacional	21,7	16,0	-26,3
População residente	6197	4581	-26,1
Índice de dependência de idosos	52	65	+25,0
Índice de dependência de jovens	21,6	15,1	-30,1
Índice de dependência total	73,6	80,2	+9,0
Índice de envelhecimento	241,1	429,5	+78,1
Índice de longevidade	45,7	61,8	+35,2
Índice de sustentabilidade potencial	1,92	1,54	-19,8
Feminização da população residente (%)	52,5	52,4	-0,2

Fonte: Pordata, 2022

Analisando os indicadores presentes no quadro anterior, verificamos que se vive mais tempo - o Índice de Longevidade (número de pessoas com 75 e mais anos por cada 100 pessoas com 65 e mais anos) teve um aumento de 35,2%. Constata-se, no mesmo sentido, um aumento no Índice de Dependência de Idosos (número de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas em idade ativa, ou seja, com 15 a 64 anos), de 25% e um aumento no Índice de Dependência Total (número de menores de 15 anos e de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas em idade ativa) de 9%.

Em sentido oposto, verifica-se uma descida no Índice de Dependência de Jovens (número de menores de 15 anos por cada 100 pessoas em idade ativa) de 30,1%, o mesmo sucedendo no valor do Índice de



Sustentabilidade Potencial (número de indivíduos em idade ativa por idoso), verificando-se um decréscimo de 19,8.

Refira-se ainda que, no concelho, a Taxa de Feminização da população residente – número de mulheres relativamente ao total da população residente – apresentava em 2020 o valor de 52,4%, sensivelmente o mesmo valor registado em 2001.

Tabela 2: População residente por escalão etário, em 2020

INDICADOR (2020)	Homens	Mulheres	Diferença M-H
Total	2.180	2.401	+221
0-14 anos	189	196	+7
15-64 anos	1.342	1.201	-141
Mais de 65 anos	650	1.004	+354

Fonte: Pordata, 2022

Residiam no concelho, em 2020, mais 221 mulheres do que homens. Este valor resulta, essencialmente, da existência de +354 mulheres com mais de 65 anos e de mais 7 com menos de 14 anos. Nos escalões da idade ativa, o número de mulheres residentes é inferior ao dos homens, cifrando-se essa diferença nos 141 residentes.

### 3.2.2. NASCIMENTOS E FECUNDIDADE

Nas últimas décadas, em Portugal, o número de filhos por mulher diminuiu de forma acentuada. As questões financeiras e laborais são apontadas como uma das principais razões para este decréscimo na natalidade, bem como as dificuldades na conciliação entre a vida profissional e familiar e a pouca flexibilidade e sensibilidade de grande parte das entidades empregadoras para modalidades de gestão mais “amigas” da vida familiar.

O nº de nascimentos no concelho tem apresentado valores entre os 20 e os 30 nados-vivos por ano, com exceção dos anos de 2012, 2014 e 2020, onde apenas se registaram 19. Trata-se de valores que apresentam uma tendência decrescente e muito longe dos verificados em 2001, ou seja, 44 e ainda mais longe se recuarmos até 1981, onde se registaram 116 nascimentos.

Daqui resulta uma taxa bruta de natalidade de apenas 4,1 nados-vivos por mil habitantes e uma taxa de fecundidade geral (número de nascimentos por cada 1.000 mulheres em idade fértil, ou seja, entre os 15 e os 49 anos de idade) de 26,1.

Tabela 3: Indicadores gerais, em 2020

INDICADOR (2020)	Valor
Índice sintético de fecundidade	1,03
Total de nados-vivos	19
Taxa bruta de natalidade (p/mil residentes)	4,1
Taxa de fecundidade geral	26,1

Fonte: Pordata, 2022

Para que haja substituição de gerações, nos países mais desenvolvidos, seria necessário que o Índice Sintético de Fecundidade (número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil, dos 15 aos 49 anos de idade) se situasse em 2,1 crianças por mulher. No concelho, o valor do índice (1,03) é significativamente inferior ao valor referido e inferior ao Índice nacional que, em 2020, registava o valor de 1,40.

Tabela 4: Nados vivos por sexo, em 2020

INDICADOR (2020)	Homens	Mulheres	Diferença M-H
Total	11	8	-3

Fonte: Pordata, 2022

Em 2020, de acordo com os dados apresentados, registaram-se menos 3 nascimentos no sexo feminino, relativamente ao sexo masculino.

Tabela 5: Nados-vivos por grupo etário da mãe, em 2020

INDICADOR	2020	%
Total	19	100
15-19 anos	0	0
20-24 anos	1	5,3
25-29 anos	6	31,6
30-34 anos	7	36,8
35-39 anos	5	26,3
40-44 anos	0	0
+ 45 anos	0	0

Fonte: Pordata, 2022

Relativamente à idade da maternidade, tem vindo a assistir-se, em Portugal, ao aumento progressivo da idade das mães. No concelho a realidade é semelhante àquela que se verifica no país, ou seja, assiste-se ao aumento progressivo da idade em que a mulher tem o seu(sua) primeiro(a) filho(a). Em 2020, 63,1% dos nados-vivos correspondem ao intervalo de idades das mães entre os 30 e os 39 anos.

A tendência para o adiamento da parentalidade que se verifica no panorama nacional é acompanhada no panorama concelhio e resulta, essencialmente, de transformações socioculturais, onde se incluem, entre outras, as mudanças das prioridades dos casais e das mulheres e a falta de estabilidade laboral, especialmente no início das carreiras.

Tabela 6: Nados-vivos por nível de escolaridade da mãe, em 2020

INDICADOR	2020	%
Total	19	100
S/ nível de escolaridade	0	0
Básico / 1º ciclo	0	0
Básico / 2º ciclo	1	5,2
Básico / 3º ciclo	6	31,6
Secundário	6	31,6
Superior	6	31,6
Desconhecido	0	0

Fonte: Pordata, 2022

Tal como tem vindo a acontecer no panorama nacional, as mães com maior escolaridade são responsáveis pelo maior número de nascimentos (63,2%, se juntarmos o ensino secundário completo e o ensino superior). No sentido contrário, as mães com menor escolaridade (até ao 2º ciclo), apenas apresentam um valor de 5,2%.

### 3.2.3. ÓBITOS

A tendência para o envelhecimento acentuado da população que se tem verificado nos últimos anos, acarreta naturalmente o aumento da taxa de mortalidade.

**Tabela 7: Indicadores gerais, em 2020**

INDICADOR	2020
Taxa bruta de mortalidade	20,5
Taxa de mortalidade infantil	0
Total de óbitos	94

Fonte: Pordata, 2022

A taxa de mortalidade no concelho (20,5 por mil habitantes) supera largamente a que se verificou no panorama nacional (12 por mil habitantes).

A taxa de mortalidade infantil foi nula, abaixo, portanto, da média nacional que foi de 2,4.

**Tabela 8: Óbitos por sexo, em 2020**

INDICADOR (2020)	Homens	Mulheres	Diferença M-H
Total	43	51	+8

Fonte: Pordata, 2022

Entre os 43 óbitos registados em 2020, importa referir que morreram mais 8 mulheres do que homens, representando as mulheres cerca de 54% do total de óbitos nesse ano.

### 3.2.4. MIGRAÇÕES E MOVIMENTO DA POPULAÇÃO

Em 2020, o concelho apresenta um saldo total negativo, correspondendo a uma perda de 12 residentes. Esta perda resulta essencialmente da maior diferença entre os nascimentos (19) e os óbitos (94) verificados nesse ano, diferença essa que não foi contrariada pelo saldo migratório que, sendo positivo (+63), não foi suficiente para anular a perda de 75 residentes verificada no saldo natural.

**Tabela 9: Saldos total, natural e migratório, em 2020**

INDICADOR	2020
Total	-12
Natural	-75
Migratório	+63

Fonte: Pordata, 2022

Entre 2009 e 2020, o saldo total tem apresentado valores negativos, com uma tendência decrescente. No caso do saldo migratório, até 2013 apresentava valores negativos superior a -25 residentes por ano, em 2015 apresentou um saldo positivo de 5 residentes e, desde 2019, apresenta valores positivos (28 nesse ano e 63 em 2020, correspondendo ao maior valor registado).

Se esta tendência se mantiver, é expectável que o saldo total possa apresentar valores equilibrados dentro de poucos anos.

Tabela 10: População estrangeira com estatuto legal de residente, em 2020

INDICADOR	2020	%
Total	48	100
Masculino	26	54,2
Feminino	22	45,8

Fonte: Pordata, 2022

Analisando a migração internacional, designadamente a população oriunda de outros países e que se fixa em Mêda, verificamos a existência de 48 residentes com origem estrangeira, sendo que desses, 45,8% são mulheres, abaixo dos 54,2% de homens.

Importa ainda referir que 56,3% é oriunda do continente europeu, 29,2% do continente asiático e 14,5% do continente americano.

# 04.

## Diagnósticos e estratégias de desenvolvimento local e regional.

# 04.

## Estratégias de desenvolvimento local e regional

### 4.1. ESTRATÉGIA DO MUNICÍPIO DE MÊDA 2020-2030

#### 4.1.1. ANÁLISE SWOT

##### PONTOS FORTES

1. Localização privilegiada, na zona de transição entre o Douro e a Beira;
2. Espaço de Encontros na área de 2 Patrimónios da Humanidade e Centro Geográfico (raio de 45 km) de uma dezena de Castelos Medievais e de Património material e imaterial riquíssimo;
3. Infraestruturas suficientes, (exceto na cobertura de redes de telecomunicações);
4. Autarquia com boa situação financeira;
5. Excelente relacionamento entre o Município e as Freguesias do concelho;
6. Ação social eficaz à população (políticas das várias IPSS do concelho) com potencial para ser ampliado;
7. Apoios proporcionados pelo Município à população escolar (bolsas, viagens, manuais gratuitos, atividades de enriquecimento curricular (AEC), complementos de apoio à família (CAF) para crianças em Jardim de Infância, refeições gratuitas a alunos);
8. Dinamização forte e consistente dos setores Vitivinícola e do Turístico (já com marcas com atratividade com muito boa notoriedade nacional e internacional);
9. Gastronomia rica e apreciada, composta por pratos típicos e produtos regionais;
10. Existência de nascentes de águas termo medicinais (Longroiva e Areola)
11. Sem desemprego significativo, dadas as alternativas de emigração e saída para centros urbanos;
12. Potencial da rede do Património material (cultural e arquitetónico) e imaterial, incluindo a riqueza gastronómica com bons produtos endógenos, rotas e circuitos turísticos planeados e estruturados;
13. Boa qualidade de vida com sustentabilidade ambiental;
14. Conjunto de Eventos anuais com alguma massa crítica;
15. Equipamentos turísticos já com marca reconhecida;
16. Parque edificado jovem (45% construído pós 1981);
17. Serviço de transporte escolar;
18. Eficaz serviço de abastecimento de água e tratamento de águas residuais;
19. Rede de equipamentos sociais criados ao longo dos últimos anos;
20. Oferta de uma boa rede de equipamentos escolares ao nível básico e secundário;
21. Parte do concelho integrado na Região Demarcada do Douro, classificada na categoria de “Paisagem cultural, evolutiva e viva”, na zona de proteção especial (ZPE) do Alto Douro Vinhateiro, Património Mundial (Aviso nº 15170/2010, de 30 de julho);
22. Boas condições edafoclimáticas para a produção de produtos de excelência, nomeadamente vinho, azeite, hortofrutícolas e alguns produtos de origem animal;
23. Concelho integrado em área produtora de produtos com Denominação de Origem Protegida (DOP) ou Indicação Geográfica Protegida (IGP): “Amêndoa Douro” (DOP), “Queijo Terrincho” (DOP), Borrego Terrincho (DOP), “Azeites da Beira Interior (DOP), Maçã da Beira Alta (IGP);
24. Notoriedade reconhecida na produção de “vinhos de altitude”, localização muito importante no contexto das alterações climáticas;
25. Diversidade de castas, em particular nas vinhas velhas, aspeto importante do ponto de vista enológico e na resistência das vinhas às alterações climáticas;
26. Produção de vinhos com três Denominações de Origem: “Porto”, “Douro” e “Beira Interior”.

## PONTOS FRACOS

1. Reduzida capacidade de atracção e fixação da população;
2. População envelhecida (34% idosos e 10% jovens) e com pouca capacidade de retenção de jovens quadros;
3. Recursos humanos pouco qualificados e com baixos níveis de instrução;
4. Ausência de uma visão de futuro e do seu posicionamento estratégico;
5. Ausência de imagem de marca diferenciadora do Concelho;
6. Falta de clareza /falta de visão na identificação de parceiros/aliados estratégicos na região.;
7. Carência de serviços de apoio à atividade empresarial;
8. Ausência de projetos e de investimentos futuros que produzam impacto;
9. Falta de ligações a Institutos e Universidades para projetos específicos de desenvolvimento;
10. Ausência/carência de um plano de gestão integrado, com inclusão de eventos, rotas do concelho, etc., para a valorização do Património, exaustivamente inventariado/identificado;
11. Existência de algum edificado histórico e com valor cultural em elevado estado de degradação;
12. Insuficientes iniciativas de divulgação do território com presença em eventos Nacionais e Internacionais;
13. Ausência de terrenos da Câmara no Parque industrial da Mêda, que por outro lado, perdeu a sua vocação, por dificuldades na dinamização empresarial;
14. Deficiente cobertura das redes de telecomunicações;
15. Deficiente rede de transportes públicos, inclusive para ligação à ferrovia;
16. Ausência de uma unidade hoteleira de 4 estrelas que possa ajudar a desenvolver a base logística mínima para do desenvolvimento do Concelho, apesar da oferta das Casas do Coro e do Hotel Rural e Termal, SPA de Longroiva para segmentos particulares, em particular no setor agrícola;
17. A maioria da população agrícola está envelhecida e possui baixos níveis de qualificação (a grande maioria tem apenas o ensino básico);
18. A formação dos produtores agrícolas é na sua maioria exclusivamente prática, embora alguns já tenham frequentado cursos de formação profissional relacionados com a atividade agrícola;
19. Falta de apoio técnico para a maioria dos produtores agrícolas e pecuários;
20. Pouca dinâmica associativa entre os produtores e deficientes estratégias empresariais concertadas para abordagem dos mercados externos;
21. Sector cooperativo com algumas debilidades na gestão, qualificação e acesso aos mercados;
22. Falta de ordenamento florestal, obstaculizando o aproveitamento deste recurso que pode, inclusivamente, ser uma fonte de biomassa e contribuir para a sustentabilidade do concelho;
23. Dificuldade na distribuição e comercialização dos produtos, que decorre da pequena dimensão e insucesso do associativismo – pouca capacidade de trabalhar em conjunto;
24. Abandono de algumas áreas anteriormente arborizadas, desvalorizando-se assim a floresta, podendo também potenciar os riscos de incêndio;
25. Não existem unidades agroindustriais, à exceção de algumas adegas e poucos lagares, que permitam concentrar e transformar a produção das principais culturas do concelho (vinha, frutos secos e de casca rija - castanha e amêndoa -, frutos frescos (maçã), e de origem animal - ovinos, caprinos, suínos e mel;
26. Redução significativa da área de vinha, em particular na Região Demarcada do Douro (Transferência de Direitos de Plantação para outros concelhos).

## AMEAÇAS

1. Localização periférica e interior;
2. Esvaziamento funcional face à tendência de "litoralização" e "bipolarização" do sistema urbano nacional;
3. Tendência expressiva de regressão demográfica, com impactes na atração e fixação de recursos qualificados e especializados;
4. No âmbito do enquadramento territorial, o concelho está inserido na Região Centro (NUTII), muito próximo da Região Norte (NUTII), estando mesmo parcialmente incluído na Região Demarcada do Douro. Este posicionamento estratégico, podendo constituir um entrave ao seu desenvolvimento, o estabelecimento de redes e parcerias suprarregionais pode potenciá-lo;
5. Outros Concelhos limítrofes estão a tentar ocupar o espaço deixado vazio pelo nosso Concelho;
6. O contexto atual é pouco favorável a uma maior disponibilidade orçamental e à realização de investimentos mais significativos, em particular nestas regiões do interior;
7. Setor primário insuficientemente industrializado e desenvolvido, criando barreiras à criação de valor;
8. Esvaziamento de alguns serviços públicos, em particular no setor do ensino, devido à significativa redução de alunos;
9. Dificuldades na integração do potencial científico e tecnológico nas estruturas económicas da região;
10. Sistema urbano alargado e disperso, com dificuldades na captação e concentração de funções e de novas atividades;
11. Estrutura económica atual de forte especialização e pouco diversificada, com algumas dificuldades de atração de investimento a que se junta défices de iniciativa empresarial;
12. Num mundo globalizado e de comunicações facilitadas, a atratividade de outras regiões mais desenvolvidas constitui uma ameaça real que tem de ser levada sempre em consideração.



## OPORTUNIDADES

1. Criar Ambiente de “reviravolta” tranquila e sustentada;
2. Momento para assumir uma nova Visão, Estratégia e Posicionamento;
3. Estabelecimento de posicionamento institucional nos órgãos regionais intermédios condizentes com o novo Posicionamento e, eventualmente, com “geometria variável”;
4. Criar nova imagem de posicionamento geográfico (centro geométrico de cerca de uma dezena de castelos medievais) numa oportunidade e criação de redes específicas de interesses e desenvolver a imagem de “Onde o Douro encontra a Serra”, facilitando a valorização do património e das Rotas e da Gastronomia, e afirmando-se como destino turístico e território de excelência dos seus produtos;
5. Em termos de gastronomia implementar estratégias que torne a Mêda e o seu Concelho num destino gastronómico de excelência, promovendo a gastronomia tradicional do “Douro” e da “Serra”, o que atrairá cada vez maior número de visitantes;
6. Puxar pela qualidade ambiental e pela beleza paisagística que caracteriza o Concelho e que hoje são marcas diferenciadoras fundamentais ao desenvolvimento sustentado;
7. Potenciar o facto de parte do concelho da Mêda estar integrados na Zona de Proteção Especial do Vale do Côa (encostas escarpadas ao longo do Rio Massueime);
8. Criar uma assinatura de posicionamento estratégico e diferenciador “Mêda, onde o Douro encontra a Serra” e que sirva de imagem chapéu para todos os eventos relevantes;
9. Num prazo a ser definido, em função dos programas e metas a ser estabelecidos pelo PRR e pelo Portugal 2030, ter Plano de Ação Inovador (detalhado) com Objetivos, Orçamento e Faseamento, tentado assim elevar o nível do debate e construir alianças táticas na sua execução;
10. Apelo à Diáspora (através de Programa específico) para apoiar diversas formas o desenvolvimento do Concelho;
11. Identificar temas e áreas onde a Mêda possa ter Projetos Piloto Inovadores (e que possam ser alvo de apoios comunitários e nacionais) em estreita ligação com a CCDR do Centro, Universidades e Institutos Politécnicos;
12. Existem algumas oportunidades de formação técnica especializadas em áreas específicas com interesse para a região e que poderiam ser localizadas na Mêda em cooperação e em complementaridade com Escolas Profissionais, Institutos Politécnicos e Universidades existentes na região;
13. Fomentar a atratividade para os investimentos agroindustriais e de turismo;
14. Potenciação das relações transfronteiriças a nível empresarial, da promoção turística das Aldeias Históricas e também do termalismo;
15. Tendências nacionais e internacionais nas áreas do turismo gastronómico, do enoturismo e do turismo cultural e de natureza. As tendências internacionais nestas áreas de turismo têm tido uma dinâmica muito significativa, que importa aproveitar;
16. Potencial associado ao desenvolvimento de produtos específicos (nichos concretos), direcionados para o mercado biológico e gourmet;
17. Por último e partindo da nossa vitivinicultura, enquanto elemento aglutinador dos patrimónios cultural, natural e paisagístico e de grande força simbólica e identitária, de onde resulta o nosso “vinho” de grande projeção internacional e forte orientação exportadora, promover o desenvolvimento competitivo deste setor pela diferenciação, penetração em novos mercados, pela aposta na permanente inovação tecnológica, promoção do investimento e qualificação empresarial.

#### 4.1.2. PROPOSTAS E DESAFIOS

As prioridades estratégicas do “Mêda 2030” assentam em 4 eixos estratégicos, cada um deles com os seus objetivos estratégicos:

Eixo 1: Agroflorestal (agricultura, floresta, pecuária e agroindústrias);

Eixo 2: Turismo;

Eixo 3: Ação Social e saúde;

Eixo 4: Sustentabilidade económica e ambiental.

**a) Objetivo Estratégico para o setor Agroflorestal** (agricultura, floresta, pecuária e agroindústrias)

Apoiar os agentes privados, em estreita articulação com entidades públicas, na concretização de projetos sustentáveis, preferencialmente inovadores e diferenciadores, tendo por base um ambiente de apoio à atividade económica, à atração de investimento, à criação de emprego e a uma nova dinâmica social.

**b) Objetivo estratégico para o setor do Turismo**

Promover e dinamizar o desenvolvimento de projetos de investimento que tenham em vista produtos com relevância turística e que contribuam para a valorização económica do concelho. Serão incentivados projetos que contribuam para a valorização do património natural e cultural, em particular os relacionados com rotas temáticas e redes de “saber fazer tradicional”. Apoiar-se-ão iniciativas que contribuam para a valorização dos recursos endógenos do concelho, em particular os relacionados com o enoturismo, o turismo gastronómico e o turismo termal.

**c) Objetivo Estratégico para o setor da Ação Social e Saúde**

Promover a coesão territorial com medidas integradas de prevenção da doença e promoção da saúde, de combate ao isolamento e à exclusão social por via da gestão mais eficiente das infraestruturas e recursos existentes e a sua reafecção à satisfação das necessidades sociais mais prementes, designadamente no apoio aos idosos, incentivos à natalidade, educação de jovens e fixação de pessoas em idade ativa.

Promover a colaboração e a excelência nos serviços de saúde e ação social tendo em vista a sua afirmação externa como Cluster Social de referência.

Satisfazer as necessidades de mão de obra através de uma política ativa, socialmente responsável, de acolhimento e fixação de imigrantes.

**d) Sustentabilidade económica e ambiental**

Reforçar o compromisso com a sustentabilidade do planeta, fomentando a preservação da qualidade ambiental enraizada nos hábitos locais e a economia circular através da implementação de uma política inovadora de gestão eficiente dos recursos e dos resíduos.

Pensar de forma integrada na qualificação e reabilitação urbana, na gestão eficiente dos recursos (água e energia) e no controle de emissões de CO<sub>2</sub> e na valorização dos resíduos de forma inovadora e assim fortalecer a Imagem de Marca em termos de ter um papel relevante na economia circular. Sendo fiel às suas origens, a Mêda deverá assumir-se como um município “friendly” ambiental. Assim, há a necessidade de qualificar e referenciar o território como um Concelho Verde, com objetivos concretos de redução da sua “pegada ecológica”.

Relativamente aos eixos de suporte, as prioridades são:

**a. Prioridades estratégica dos Recursos e Organização**

Assumir o Património Natural e Cultural como recursos-chave do desenvolvimento local através de iniciativas culturais e de apoio a projetos de investimento privado de valorização dos recursos endógenos que contribuam para a afirmação do território.

Promover a capacitação dos recursos humanos através de ações de educação e formação que colmatem o desajustamento entre as competências instaladas e as competências necessárias à implementação de novos projetos.

Adaptação da estrutura municipal para resposta a novos desafios no desenvolvimento de programas comunitários e de desenvolvimento do interior.

#### **b. Redes e Parcerias**

Afigura-se fundamental a realização de um trabalho de networking com entidades relevantes para a concretização de parcerias estratégicas para o processo de desenvolvimento.

Considerando os interesses efetivos, as redes constituídas ou a constituir que o Município já integra ou deva integrar, foram identificados os seguintes parceiros estratégicos: CIM Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela, Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro - CCDRC, Turismo do Centro, Associação Nacional de Municípios Portugueses – ANMP; Associação de Desenvolvimento da Raia Histórica, Associação de Desenvolvimento dos Territórios do Côa, Geminações existentes; Polos e Universidades, em particular, a UTAD. Por outro lado, é necessário promover o desenvolvimento de todo o tipo de associativismo e o apelo à Diáspora no desempenho de um papel ativo na promoção e defesa dos interesses do Concelho, incluindo o estímulo ao seu regresso, contrariando, assim, o processo demográfico em curso.

#### **c. Identidade e Comunicação**

Reforçar o posicionamento da Mêda a partir da criação de uma Imagem de Marca diferenciadora, que seja reflexo da Identidade da Comunidade, facilite a comunicação dentro e fora e se transforme num instrumento estratégico de afirmação do Concelho. Valorizar o território, a Qualidade de Vida, a Sustentabilidade Ambiental, os recursos, potencialidades e oportunidades, reforçando a posição estratégica no contexto regional, à escala das redes, parcerias e entidades relevantes. Terá de ter um papel unificador de toda ação do Concelho e que através de Evento Anual concentre todo o potencial a explorar. Em resumo, “Mêda, onde o Douro encontra a Serra”, “Mêda, Amiga das Famílias” e “Mêda, Concelho Verde” poderão ser os motes para a base da criação de Imagem de Marca.

## 4.2. GAL CASTELOS DO CÔA

### 4.2.1 MATRIZ SWOT DA REGIÃO DE INTERVENÇÃO DA RAIÁ HISTÓRICA – CASTELOS DO CÔA

<b>FORÇAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Produtos locais tradicionais de elevada qualidade e diversidade;</li><li>▶ Existência de roteiros temáticos;</li><li>▶ Riqueza gastronómica;</li><li>▶ Proximidade a Património da Humanidade classificado pela UNESCO;</li><li>▶ Boa cobertura de respostas sociais na região como retaguarda a grupos socialmente vulneráveis.</li></ul>	<b>FRAQUEZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Espaço periférico em termos produtivos com escassa capacidade de geração/atração de novas iniciativas empresariais;</li><li>▶ Baixa dinâmica de criação de emprego;</li><li>▶ Falta de inovação e valor acrescentado;</li><li>▶ Reduzida capacidade de captar e reter os visitantes na região;</li><li>▶ Fraco aproveitamento turístico das potencialidades histórico-cultural e natural;</li><li>▶ Presença na web difusa;</li><li>▶ Falta de oferta de produtos de animação turística;</li><li>▶ Insuficiência de circuitos de comercialização;</li><li>▶ Elevada dependência do emprego público;</li><li>▶ Baixo rendimento das famílias;</li><li>▶ Estado de degradação de alguns edifícios históricos.</li></ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Desenvolvimento do sector Agroalimentar;</li><li>▶ Reforço da imagem comercial e identitária;</li><li>▶ Capacitação de Jovens empreendedores atraídos pelas zonas rurais;</li><li>▶ Desenvolvimento da economia verde;</li><li>▶ Desenvolvimento de novos conceitos de empreendedorismo;</li><li>▶ Introdução da economia digital nos vários setores de atividade;</li><li>▶ Pluralidade de pontos de interesse turístico;</li><li>▶ Inovação social e empreendedorismo social;</li><li>▶ Valorização do património material e imaterial visando a integração social.</li></ul>	<b>AMEÇAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Dificuldades de atração de empresas do exterior;</li><li>▶ Afastamento dos mercados externos;</li><li>▶ Dificuldades na obtenção de financiamento;</li><li>▶ Multidimensionalidade da pobreza;</li><li>▶ Sustentabilidade financeira das organizações;</li><li>▶ Perda de património imaterial;</li><li>▶ Despovoamento e conseqüente envelhecimento da população.</li></ul>

Fonte: RAIÁ HISTÓRICA, in [www.raiahistorica.org](http://www.raiahistorica.org)

#### 4.2.2. ESTRATÉGIAS PARA A REGIÃO DE INTERVENÇÃO DA RAIA HISTÓRICA – CASTELOS DO CÔA

<p><b>EIXO I - AGRICULTURA</b></p> <p>Acrescentar valor por via da diferenciação dos produtos agroalimentares locais (potenciando a imagem de produtos tradicionais que são produzidos respeitando práticas culturais, ambientais e sociais);</p> <p>Promover a transformação e a criação duma marca territorial e certificação local;</p> <p>Organizar as fileiras/clusters setoriais e territoriais;</p> <p>Aproveitar as sinergias entre os produtos locais e outras atividades locais ligadas ao aproveitamento do território e do património, caso do turismo;</p> <p>Aumentar o contributo da cinegética, pesca, silvopastorícia, apicultura, produção de cogumelos;</p> <p>Promover a comercialização de proximidade e o consumo local dos produtos agroalimentares do território.</p>	<p><b>EIXO II - EMPREENDEDORISMO</b></p> <p>Dinamizar o crescimento conjunto da utilização das ferramentas TIC designadamente comércio electrónico;</p> <p>Promover as condições de desenvolvimento das economias locais estimulando potenciais endógenos e fatores de competitividade;</p> <p>Promover a intensificação e diversificação da cooperação entre empresas, associações empresariais e polos de investigação tendo em vista a exploração de oportunidades de negócio conjuntas com base no crescimento e inovação;</p> <p>Estimular a utilização partilhada de recursos (técnicos, energéticos, serviços, instalações);</p> <p>Estimular a cooperação transfronteiriça;</p> <p>Diversificação das atividades económicas.</p>	<p><b>EIXO III - INTEGRAÇÃO SOCIAL E PATRIMÓNIO</b></p> <p>Promover a utilização conjunta de equipamentos e serviços sociais;</p> <p>Estabelecer mecanismos de cooperação nos campos da saúde, assistência e ação social para reforçar os níveis de cobertura e atendimento de grupos sensíveis;</p> <p>Garantir a inclusão social ativa de todos através da promoção da participação no mercado de trabalho e do combate à pobreza e exclusão social;</p> <p>Certificar as respostas sociais;</p> <p>Dinamizar fóruns sociais;</p> <p>Estimular a Responsabilidade Social das empresas para "apadrinhamento de iniciativas";</p> <p>Potenciar o espírito empreendedorismo nas organizações (vocação empresarial);</p> <p>Processo de integração social: articulação de respostas, concertação de estratégias, intervenção integrada;</p> <p>Favorecer o surgimento de iniciativas de empreendedorismo social;</p> <p>Promover o Envelhecimento ativo (Valorização Patrimonial);</p> <p>Criação de uma agenda de eventos intermunicipal;</p> <p>Criação de uma entidade gestora que promova a valorização e fruição do património;</p> <p>Formatação de redes (promoção e comercialização do património);</p> <p>Ações de qualificação /formação dos recursos humanos que prestam informações turísticas ao público;</p> <p>Roteiros turísticos;</p> <p>Envolvimento dos particulares na promoção e desenvolvimento de turismo cinegético e turismo de nicho;</p> <p>Criação e desenvolvimento de parcerias com entidades gestoras do património com vista à qualificação e conservação dos edifícios do Estado;</p> <p>Implementar e incentivar áreas de requalificação urbanas (para privados) com o objetivo de requalificação e conservação do património edificado.</p>	<p><b>EIXO IV - COMUNICAÇÃO</b></p> <p>A instrumentalização do plano de marketing territorial integrando os vectores estratégicos potencia o desenvolvimento da cadeia de valor das respectivas fileiras. O desafio do vetor Comunicação consiste em alavancar a estrutura empresarial existente para a sua entrada na esfera da economia digital e assim alargar o mercado, o volume de negócios e criar novas dinâmicas empreendedoras, indispensáveis ao processo de desenvolvimento do território;</p> <p>Abordagem aos mercados corporizada na Economia Digital, num modelo que abarcar e-commerce, informação e promoção;</p> <p>Comunicar para dar a conhecer (território, produtos, produtores), atrair (pessoas/turistas e investimentos) e vender (produtos das diferentes fileiras e produtos turísticos);</p> <p>Na vertente de negocio online, pretende-se agregar produtos/artigos regionais de vários produtores e artesãos da área de influência, com capacidade diferenciadora e característicos da região, tais como: Vinho; Queijo; Fumeiro; Azeite; Doçaria; Compotas; Mel; Artesanato; Produtos Turísticos, entre outros;</p> <p>Na vertente de informação, pretende-se centralizar toda a informação e ferramentas para uso dos vários sectores de actividade relevantes no contexto da EDL;</p> <p>Na vertente de promoção, pretende-se disseminar ações, produtos, produtores, iniciativas que são dinamizadas pelos agentes locais da região.</p>
---	--	--	--

### 4.3. CIM BEIRAS E SERRA DA ESTRELA

#### 4.3.1. MATRIZ SWOT DA CIM BEIRAS E SERRA DA ESTRELA

<b>FORÇAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Localização geográfica estratégica no contexto ibérico;</li><li>▶ Recursos naturais preservados;</li><li>▶ Património natural e construído de interesse;</li><li>▶ Potencial turístico;</li><li>▶ Imagem da label “Serra da Estrela”;</li><li>▶ Existência de unidades de alojamento turístico (pequena dimensão – TER) e restauração;</li><li>▶ Infra-estruturas existentes (CISE, CERVAS, Parque Biológico, CIHAFA);</li><li>▶ Produtos endógenos de qualidade;</li><li>▶ Existência de Centros e Unidades de Investigação;</li><li>▶ Existência de Agências de Desenvolvimento local/ regional;</li><li>▶ Existência de Parques Industriais e Tecnológico com especializações sectoriais;</li><li>▶ Existência de serviços de apoio aos investidores;</li><li>▶ Capacidade de atração de empresas em sectores emergentes;</li><li>▶ Integração da Serra da Estrela na rede natura 2000/PNSE (ambiente, turismo, paisagem, qualidade de vida...);</li><li>▶ Abrangência das três bacias hidrográficas – Mondego, Douro e Tejo (barragens, abastecimento água, energia, pesca, turismo);</li><li>▶ Existência de Instituições de Ensino Superior;</li><li>▶ Existência de equipamentos culturais e de lazer;</li><li>▶ Boa cobertura de equipamentos sociais (sector privado) – Idosos, Deficiência, Infância.</li></ul>	<b>FRAQUEZAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Rede de transportes deficitária;</li><li>▶ Envelhecimento populacional;</li><li>▶ Inexistência de uma cultura de cooperação inter-empresarial;</li><li>▶ Subordinação a centros de distribuição exteriores à Região das Beiras e da Serra da Estrela;</li><li>▶ Desarticulação e desfragmentação da oferta turística;</li><li>▶ Fraca capacidade de internacionalização das empresas;</li><li>▶ Inexistência de plataformas logísticas (principalmente na NUTS III Serra da Estrela);</li><li>▶ Inexistência de transporte aéreo de passageiros e mercadorias;</li><li>▶ Limitações à ocupação e utilização do território;</li><li>▶ Insuficiente cobertura ao nível da drenagem e tratamento de águas residuais;</li><li>▶ Abandono dos espaços rurais;</li><li>▶ Degradação de espaços ambientalmente sensíveis;</li><li>▶ Elevados fluxos migratórios;</li><li>▶ Baixo nível do PIB per capita;</li><li>▶ Enfraquecimento do Sector Têxtil;</li><li>▶ Deficiente comunicação entre entidades / serviços de apoio ao empreendedorismo;</li><li>▶ Debilidades na cobertura de banda larga;</li><li>▶ Introdução diminuta de factores inovadores nos sectores tradicionais e das TIC;</li><li>▶ Resistência na partilha do poder, reflectindo-se numa fraca participação associativa;</li><li>▶ Dificuldade na concretização de parcerias.</li></ul>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Proximidade com a fronteira;</li><li>▶ Construção e requalificação das vias de comunicação;</li><li>▶ Fixação de quadros qualificados;</li><li>▶ Procura por produtos regionais de qualidade (gama alta);</li><li>▶ Oferta turística diversificada;</li><li>▶ Turismo de natureza (em crescimento);</li><li>▶ Aumento da procura do consumidor por produtos de qualidade / incorporação de valores naturais;</li><li>▶ Instalação de empresas de base tecnológica no PARKURBIS;</li><li>▶ Efeito spillover de investimentos realizados por empresas de base tecnológica;</li><li>▶ Fortalecimento de parcerias público/privadas;</li><li>▶ Desenvolvimento da consciência ecológica;</li><li>▶ Potencial das energias renováveis, como factor de protecção do ambiente;</li><li>▶ Possibilidade de aproveitamento da biomassa.</li></ul>	<b>AMEÇAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Debilidades económicas do país;</li><li>▶ Morosidade da concretização do plano de acessibilidades;</li><li>▶ Forte complexo de interioridade;</li><li>▶ Concorrência de territórios mais competitivos e atrativos;</li><li>▶ Baixa atractividade do sector primário;</li><li>▶ Falta de capacidade inovadora e organizativa dos produtos agrícolas regionais;</li><li>▶ Concorrência directa de sistemas urbanos em desenvolvimento;</li><li>▶ Alterações climáticas;</li><li>▶ Continuação do processo de despovoamento.</li></ul>

Fonte: CIMBSE, in [www.cimbse.pt](http://www.cimbse.pt)

#### 4.3.2. POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO DA CIM BEIRAS E SERRA DA ESTRELA

<b>RECURSOS E COMPETÊNCIAS</b> Lógica de valorização "recursos – produtos – atividades"; Recursos endógenos; Aposta na promoção e na atração de investimento; Optimização das redes existentes e economias de escala; Redução de custos de contexto.	<b>VALOR ECONÓMICO E SOCIAL</b> Aposta na baixa densidade enquanto elemento diferenciador e de criação de riqueza; Enfoque no território como elemento de criação de riqueza; desenvolvimento sustentável, crescimento verde, agro-industrial e turismo; Dinamização de boas práticas de regeneração urbana (Aldeias Históricas, de Xisto e de Montanha, Rede de Judiarias e Áreas de Reabilitação Urbana); Em matéria de sinergias, o objetivo é reforçar algumas das iniciativas em curso; Apoio às estratégias de eficiência coletiva associadas a recursos endógenos; Living lab; Ensino Superior; Conselho Empresarial e Estratégico.	<b>ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA</b> Ganhos de eficiência pela utilização de serviços partilhados; Centro de formação avançada da Administração Pública.	<b>ESPECIALIZAÇÃO ECONÓMICA</b> Atividades agrícolas e florestais – Produtos do território; – Floresta (biomassa); Turismo – Marcas territoriais, infra-estruturas rurais existentes: Serra da Estrela, Aldeias de Xisto, Aldeias Históricas, Aldeias de Montanha e Rede de Judiarias, entre outros; – Património e atividades culturais; – Património paisagístico como base de aposta no turismo natureza e ambiental; Indústria – Têxtil; – Metalomecânica – Granitos; Sector emergentes – Serviços às empresas; – TIC; – Saúde e bem-estar – aproveitamento de competências na área da saúde e na rede de equipamentos termais como base de aposta na prestação de cuidados de saúde especializados e nos segmentos de turismo sénior e de turismo de bem-estar; – Inovação rural.
---	--	--	---

Fonte: CIMBSE, in [www.cimbse.pt](http://www.cimbse.pt)

# Parte 2

## Diagnóstico Interno.



**05.**

**Gestão de pessoas,  
Emprego e formação  
(interno).**

## 05.

# Gestão de pessoas, emprego e formação

### 5.1. INTRODUÇÃO

O mainstreaming de género deve ser assumido pelas autarquias enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género no desenvolvimento organizacional, mediante a realização de diagnósticos organizacionais, definição de políticas, procedimentos e práticas de gestão de pessoas, ações de formação e campanhas de informação e de sensibilização para o pessoal ao serviço nas autarquias.

A relação de emprego público está amplamente regulada na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação atual, cuja implementação as autarquias devem garantir na constituição do vínculo de emprego público, na formação, avaliação e gestão do pessoal ao seu serviço.

Realça-se ainda, a aplicação, com as necessárias adaptações, de algumas disposições do Código de Trabalho à relação de emprego público, por remissão do art.º 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em matérias relevantes para o presente diagnóstico, designadamente a legislação relativa à promoção e proteção da igualdade de género e não discriminação em função do sexo, no acesso ao emprego ou à atividade profissional, no acesso à formação e à igualdade nas condições de trabalho (art.30º a 32º, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho (CT), na atual redação. O atual quadro legislativo determina, entre outras, a obrigação de o anúncio de oferta não conter qualquer especificação ou preferência baseada no sexo, a obrigação de, em ação de formação profissional dirigida a profissão exercida, predominantemente, por um dos sexos, ser dada preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, com escolaridade reduzida, sem qualificação, responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adoção (art.º 30.º CT). Do mesmo modo, a igualdade de condições de trabalho para todos os trabalhadores, implica, em particular quanto à retribuição que seja igual para trabalho igual ou de valor igual e determinada por critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, baseados em mérito, produtividade, assiduidade ou antiguidade (art.31.º CT).” O cumprimento destas obrigações, suportado por sistemas de recrutamento, descrição de tarefas e de avaliação de funções, implica, ainda, a obrigação de manter, durante cinco anos, o registo dos processos de recrutamento efetuados, com informação, desagregada por sexo, dos seguintes elementos: convites, anúncios, número de candidaturas para apreciação curricular, número de candidatos presentes em entrevistas de pré-seleção, número de candidatos a aguardar ingresso, resultados de testes ou provas de seleção, balanços sociais relativos a dados, que permitam analisar a existência de eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação, promoção profissionais e condições de trabalho ( art.º 32º CT).

A Lei n.º 26 /2019, de 28 de março, constitui o mecanismo relevante para o equilíbrio entre mulheres e homens nos cargos dirigentes superiores, na medida em que estipula o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, tendo como limiar mínimo de representação a proporção de 40 % de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos.

No mesmo sentido a Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime da 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 e, aplica-se, com as necessárias adaptações, ao setor empresarial local cujo limiar mínimo previsto é 33, 3%.

## 5.2. INDICADORES DE GÉNERO NA ÁREA DO EMPREGO

### 5.2.1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Tabela 11: Número total de trabalhadores(as) e taxa de feminização por cargo/carreira e sexo, 2021

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Dirigentes	2	100	0	0
Técnico(a) Superior	20	56	16	44
Assistente técnico(a)	15	42	21	58
Assistente operacional	49	56	38	44
Informática	0	0	2	100
Totais	163	86	77	47

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

De acordo com os dados do Balanço Social, o Município de Mêda integra 163 trabalhadores(as), entre os(as) quais 86 são homens e 77 são mulheres. A taxa de participação das mulheres (Taxa de Feminização) na estrutura de recursos humanos é ligeiramente inferior à dos homens e corresponde a 47%.

Regista-se a existência de uma taxa de feminização superior a 50%, nas categorias de Assistente técnico(a) e de Informática, cujos valores são 58% e 100% respetivamente e uma taxa de feminização inferior nas categorias de Dirigentes, Técnico(a) superior e Assistente operacional – 0% no primeiro e 44% nos restantes.

Tabela 12: Número total de trabalhadores(as), por unidade orgânica e por sexo, 2021

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Unidade Orgânica Administrativa e Financeira	3	18	14	72
Unidade Orgânica Serviços Urbanos e Ambiente	11	79	3	21
Unidade Orgânica de Obras Municipais e Infraestruturas	38	84	7	16
Unidade Orgânica Sociocultural, Educação e Desporto	28	37	48	63
Gabinetes	6	55	5	45
Totais	163	86	77	47

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

As mulheres estão mais representadas nas unidades orgânicas tradicionalmente ocupadas por mulheres: Administrativa e Financeira (72%) e Unidade Orgânica Sociocultural, Educação e Desporto (63%). Os homens estão mais representados nas unidades: Serviços Urbanos e Ambiente (79%), Obras Municipais e Infraestruturas (84%) e Gabinetes (55%).

Tabela 13: Número de trabalhadoras e trabalhadores com contrato a tempo completo e parcial, por sexo, 2021

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Comissão de serviço	3	100	0	0
Contrato a tempo indeterminado	86	53	77	47

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A estrutura de recursos humanos do Município integra apenas 3 pessoas em regime de Comissão de serviço, sendo, no restante, composta exclusivamente por trabalhadores e trabalhadoras com contrato a tempo indeterminado.

Tabela 14: Estrutura de cargos dirigentes por sexo, 2021

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Diretores de Departam. Municipal - 1º grau Departamento de Administração Geral	0	0	0	0
Chefes de Divisão Municipal - 2º grau	Administrativa, Financeira e Socio Cultural	0	0	0
	Obras, Planeamento e Urbanismo	0	0	0
Cargos Direção Intermédia - 3º grau	2	100	0	0
Total	2	100	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A estrutura de cargos dirigentes, no caso concreto, na categoria de cargos de direção intermédia, é composta exclusivamente por homens. Resulta, destes dados, uma taxa de feminização da estrutura de cargos dirigentes, de 0%.

Tabela 15: Distribuição de efetivos segundo níveis de antiguidade, cargo carreira e sexo, 2021

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais	
	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
< 5 anos	0	0	1	3	2	2	7	2	0	0	10	7
5 – 9 anos	0	0	5	2	3	4	2	9	0	1	10	16
10 – 14 anos	1	0	3	6	2	1	8	3	0	1	14	11
15 – 19 anos	1	0	2	0	2	0	4	5	0	0	9	5
20 – 24 anos	0	0	4	4	3	5	14	2	0	0	21	11
25 – 29 anos	0	0	5	0	1	4	5	8	0	0	11	12
30 – 34 anos	0	0	0	1	1	3	4	4	0	0	5	8
35 – 39 anos	0	0	0	0	0	2	5	5	0	0	5	7
40 anos ou mais	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Totais	2	0	20	16	15	21	49	38	0	2	86	77

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Nos escalões de menor antiguidade, designadamente até aos 9 anos de trabalho no município, o número de mulheres (23) supera o dos homens (20), o que revela que nos últimos 10 anos se tem verificado uma integração mais intensa de mulheres no efetivo, aproximando-se o nº total de trabalhadoras ao nº de trabalhadores.

Nos escalões de antiguidade entre 10 e os 24 anos, o nº de homens supera o de mulheres, revelando uma maior propensão para a admissão de homens no efetivo do município, nesse período.

Tabela 16: Média de idade dos(as) trabalhadores(as), por sexo, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial
Média de idade	50,32	49,45	0,87

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A diferença na média de idades entre trabalhadores e trabalhadoras é inferior a 1 ano, portanto pouco significativa.

Tabela 17: Nº e % de mulheres e homens por escalão etário e cargo/carreira, 2021

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais	
	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 – 24 anos	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
25 – 29 anos	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
30 – 34 anos	0	0	1	1	1	1	1	2	0	0	3	4
35 – 39 anos	0	0	1	5	2	1	3	1	0	1	9	8
40 – 44 anos	1	0	7	3	2	5	5	4	0	0	15	12
45 – 49 anos	0	0	2	3	3	2	8	6	0	0	14	11
50 – 54 anos	0	0	3	3	0	3	8	5	0	0	12	11
55 - 59 anos	1	0	2	1	1	7	9	5	0	0	13	13
60 - 64 anos	0	0	2	0	2	0	13	13	0	0	17	13
65-69 anos	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	2	2
70 anos ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	2	0	19	16	11	21	49	38	0	2	86	77

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A estrutura de recursos humanos do Município encontra-se maioritariamente no intervalo de idades entre os 40 e os 69 anos, sendo que apenas 28 trabalhadores(as) tem menos de 40 anos, correspondendo a 17% do total de efetivos. Neste intervalo de idades (até aos 40 anos), o número de mulheres (15) supera o dos homens (13). No sentido inverso, no intervalo de idades que vai dos 40 aos 69 anos, o nº de mulheres (62) é inferior aos dos homens (73), correspondendo a 38% e 62% dos efetivos, respetivamente.

Tabela 18: Taxa de absentismo, por sexo, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Taxa de absentismo	17,38%	19,47%	+2,09%

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A taxa de absentismo é superior nas mulheres, relativamente ao valor verificado nos homens.

Tabela 19: Taxa de sindicalização, por sexo, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Taxa de sindicalização	31,48%	22,83%	-8,65%

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em matéria de sindicalização, os homens aderem mais a este tipo de organização de trabalhadores, do que as mulheres, verificando-se um diferencial de 8,65% entre ambos os sexos.

Tabela 20: Nº de prestadores(as) de serviços, por modalidade de prestação de serviços e por sexo, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Prestação de serviço na modalidade de avença	12	12	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Neste domínio existe um perfeito equilíbrio entre prestadores de serviços (pessoas singulares) e prestadoras de serviços.

Tabela 21: Nº de acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por sexo, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Nº de acidentes de trabalho	2	2	0
Nº de dias de trabalho perdidos com baixa	119	66	-53

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Registaram-se 4 acidentes de trabalho verificados em 2021, abrangendo de igual forma homens e mulheres. No que diz respeito ao nº de dias de trabalho perdidos com baixa, o valor nos homens é substancialmente superior ao verificado nas mulheres, registando-se um diferencial de 53 dias.

Tabela 22: Distribuição de homens e mulheres por cargo/carreira, nível de escolaridade e sexo, 2021.

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais	
	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
< 4º ano	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4º ano	0	0	0	0	0	0	14	2	0	0	14	2
6º ano	0	0	0	0	0	0	10	1	0	0	10	1
9º ano	0	0	0	0	1	0	16	15	0	0	17	15
11º ano	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	3	2
12º ano	0	0	0	0	10	19	7	18	0	1	17	38
Bacharelato	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Licenciatura	1	0	17	15	3	1	0	0	0	1	21	17
Mestrado	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	1
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	2	0	20	16	15	21	49	38	0	2	86	77

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em todos os níveis de escolaridade com exceção do 12º ano, o número de mulheres é inferior ao de homens. No entanto, nos níveis mais elevados, o nº de mulheres aproxima-se do de homens.

Conclui-se ainda, por via da interpretação cruzada dos dados, que os níveis de escolaridade mais baixos se encontram na categoria de Assistente operacional, que maioritariamente é constituída por homens.

### 5.2.2. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E TURNOVER

O Município executa os seus procedimentos de recrutamento e seleção cumprindo rigorosamente as leis e regulamentos em vigor.

Existe, no entanto, a necessidade de tratamento e manutenção da informação desagregada por sexo, uma vez que tal ainda não se verifica.

O júri de seleção designado para os procedimentos de recrutamento e seleção é composto maioritariamente por mulheres, procurando-se sempre a manutenção de uma representação equilibrada na equipa de seleção.

Tabela 23: Número de admissões, por tipo de vínculo e sexo, 2021

INDICADORES	Nº de admissões				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Contrato por tempo por tempo indeterminado	4	67	2	33	6
Contrato a termo resolutivo certo	0	0	1	100	1
Mobilidade	0	0	1	100	1
Totais	4	50	4	50	8

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Verificaram-se 8 admissões em 2021, das quais 4 são homens e 4 são mulheres correspondendo a uma distribuição de equitativa entre ambos os sexos. No caso das admissões na categoria de contrato por tempo indeterminado, 67% correspondem a homens e 33% a mulheres. Nas restantes categorias apenas foram admitidas mulheres.

Tabela 24: Número de pessoas recrutadas recorrendo a Centros de Emprego, por sexo, 2021

INDICADORES	Nº de admissões				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
CEI e CEI+	6	60	4	40	10

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em relação aos programas CEI e CEI+, o município admitiu 6 homens (60%) e 4 mulheres (40%), durante o ano de 2021.

Tabela 25: Número de saídas, por motivo, cargo/carreira e sexo, 2021

INDICADORES	Nº de saídas								
	Mobilidade		Para outro serviço		Aposentação		Totais		
	H	M	H	M	H	M	H	M	T
Técnico(a) Superior	0	0	2	2	0	0	2	2	4
Assistente operacional	0	0	0	0	6	1	6	1	7
Totais	0	0	2	2	6	1	8	3	11

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em sentido oposto às admissões, registam-se 11 saídas, correspondendo a 8 homens e 3 mulheres (73% e 27% respetivamente), das quais 7 por motivos de aposentação e 4 por motivos de transferência para outro serviço.

Tabela 26: Número de candidaturas recebidas, por sexo, 2021

INDICADORES	Nº de admissões				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de candidaturas	0	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Não foram recebidas candidaturas ao emprego, em 2021.

### 5.2.3. DESCRIÇÃO, AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES, DESEMPENHO E GESTÃO DE CARREIRAS

Regista-se o facto de não se utilizar ainda uma linguagem inclusiva e neutra no domínio das funções, assim como a sua avaliação não é, ainda, totalmente isenta de alguma subjetividade e de características associadas ao sexo.

No entanto, o processo de avaliação de funções decorre da regulamentação em vigor e abrange todos(as) os(as) trabalhadores(as), conforme se pode verificar no quadro seguinte.

Tabela 27: Percentagem de trabalhadores/as que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por sexo, 2021.

INDICADORES	Nº de Trabalhadores(as) com avaliação, por sexo	
	Homens	Mulheres
Recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	86	75

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Todos(as) os(as) trabalhadores(as) são avaliados. No entanto, os valores apresentados diferem dos totais de trabalhadores(as) ao serviço, uma vez que ocorreram entradas e saídas durante o ano de 2021.

Tabela 28: Resultados da avaliação de desempenho, por sexo, 2021.

INDICADORES	Trabalhadores(as) com avaliação relevante		Trabalhadores(as) com avaliação adequada		Trabalhadores(as) com avaliação excelente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Totais	36	35	50	40	0	0
% sobre o total de RH	22%	22%	31%	25%	0%	0%

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

As mulheres possuem, em ambas as classificações, um nº inferior ao de homens. No entanto, no caso dos(as) trabalhadores(as) com avaliação relevante, o valor é praticamente igual, existindo apenas a diferença de 1 trabalhadora.

Tabela 29: Taxa de mobilidade interna, por sexo, 2021

INDICADORES	Mobilidade interna			
	Homens	%	Mulheres	%
Técnico(a) Superior	0	0	0	0
Assistente técnico(a)	0	0	0	0
Assistente operacional	0	0	0	0
Totais	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Não se verificou qualquer situação de mobilidade interna, em 2021.

Tabela 30: Número de promoções, desagregado, por sexo e cargo/carreira, 2021

INDICADORES	Promoções			
	Homens	%	Mulheres	%
Técnico(a) Superior	6	60	4	40
Assistente técnico(a)	2	40	3	60
Assistente operacional	3	100	0	0
Totais	11	61	7	39

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021



61% das promoções registadas em 2021, dizem respeito a trabalhadores, enquanto 39% a trabalhadoras. Apenas na categoria de Assistente técnico, as mulheres apresentam maior número de promoções. As promoções registadas, ocorreram no enquadramento da Lei nº35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, referindo-se em concreto às alterações de posicionamento remuneratório a 01/01/2021.

#### 5.2.4. REMUNERAÇÕES

Tabela 31: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as), por carreira/categoria e por sexo, 2021.

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Categoria			
Dirigentes	2.474,94	--	--
Técnico/a Superior	1.894,59	1.768,43	-126,16
Assistente Técnico/a	1.126,40	1.154,09	+27,69
Assistente Operacional	1.005,79	962,55	-43,24
Informática	--	1.530,96	--

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em termos de remuneração média mensal, existe um diferencial em termos de género, com valores superiores para o género masculino, nas categorias de Técnico(a) superior e de Assistente operacional. No entanto, a remuneração média mensal na categoria de Assistente técnico(a) é ligeiramente superior nas mulheres. Nas restantes categorias, não existe termo de comparação por serem ocupadas por apenas trabalhadores(as) de um dos sexos.

Cumprem-se, no entanto, os valores consignados na tabela remuneratória da função pública.

#### 5.2.5. CONCILIAÇÃO VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Tabela 32: Número de dias de ausência ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e por sexo, 2021.

INDICADORES	Cargos / carreiras								Totais							
	Dirigentes		Técnico(a) superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	%	M	%		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M						
Casamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Proteção da parentalidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Falecimento de familiar	0	0	0	5	5	0	17	11	0	0	22	0	16			
Doença	0	0	46	11	85	110	450	620	0	15	581	0	756			
Por acidente em serviço ou doença profissional	0	0	0	0	0	0	119	66	0	0	119	0	66			
Assistência a familiares	0	0	0	18	30	0	0	0	0	0	30	0	18			
Trabalhador(a) estudante	0	0	0	0	33,5	0	0	10	0	0	33,5	0	10			
Por conta do período de férias	0	0	25	12,5	19,5	33,5	18	16	0	1	62,5	0	63			
Com perda de vencimento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Cumprimento de pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Greve	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Injustificadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Outros	54	0	564,5	455,5	374	681	1897	1704	0	66,5	2889,5	0	2907	0		
Totais	54	0	635,5	502	547	824,5	2501	2427	0	82,5	3737,5	49	3836	51		

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Relativamente às ausências ao trabalho regista-se um nº de dias ligeiramente mais elevado nas mulheres (51% do total de dias de ausência, correspondendo a 3836 dias) em relação ao que se verifica nos homens (49%, correspondendo a 3737,5 dias).

Importa referir que, na ausência por assistência a familiares, são os homens quem apresenta maior nº de dias de ausência.

Tabela 33: Taxa de gozo de licença de parentalidade, por sexo (%), 2021.

INDICADORES	
Sexo	%
Feminino	0
Masculino	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Não se verificou qualquer situação de ausência ao trabalho por licença de parentalidade, em 2021.

Tabela 34: Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença parentalidade, por sexo (%), 2021.

INDICADORES	
Sexo	%
Feminino	0
Masculino	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Os valores nulos resultam do facto de não se terem registado, em 2021, quaisquer situações de licença gozada no âmbito da proteção da parentalidade.

Tabela 35: Outros indicadores, 2021

INDICADORES	Homens	Mulheres
Número de horas de trabalho noturno, extraordinário, por sexo	266,15	255,45
Número de horas de trabalho extraordinário, diurno, por sexo	801,50	500,27
Número de horas de trabalho extraordinário, noturno, por sexo	126,50	156,39
Número de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, por sexo	633,93	827,70
Número de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal complementar, por sexo	1.766,40	1.207,41
Número de horas de trabalho extraordinário em feriados, por sexo	229,25	144,09

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Há a salientar o mais elevado número de horas de trabalho extraordinário realizadas pelos homens, comparativamente com o verificado nas mulheres, com exceção do número de horas de trabalho extraordinário, noturno e do número de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório.

## 5.2.6. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Tabela 36: Média de horas de formação anual, em 2021, por sexo

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Média de horas de formação anual	3,64	8,81	+5,17

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em média, as mulheres receberam mais 5,17 horas de formação do que os homens, em 2021.

Tabela 37: Taxa de participação, por profissão e por sexo, em ações de educação e formação, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Dirigentes	0	0	0
Técnico(a) superior	6	16,66	+10,66
Assistente técnico(a)	1,23	8,02	+6,79
Assistente operacional	0	0	0
Informática	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A formação executada em 2021 apenas abrangeu trabalhadores(as) das categorias de Técnico(a) superior e de Assistente técnico(a). Em ambos os casos, foram as mulheres quem mais participou em formação.

Tabela 38: Taxa de participação em formação, por nível de escolaridade completo e sexo, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Mestrado	0	0	0
Licenciatura	6	17,8	+11,8
Bacharelato	0	0	0
12º ano	1,23	7,40	+ 6,17
9º ano	0	0	0
6º ano	0	0	0
4º ano	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A formação foi frequentada por trabalhadores(as) com o 12º ano e ensino superior e em ambos os níveis de ensino, maioritariamente por mulheres.

## 5.2.7. SENSIBILIZAÇÃO

Tabela 39: Indicadores gerais, 2021

INDICADORES		Nº
Número de participantes em ações de sensibilização, segundo o sexo		0
Número de horas de ações de sensibilização frequentadas, segundo o sexo		0
Taxa de participação em ações de sensibilização, por profissão e sexo		0

Fonte: Autarquia, 2021

Devido às restrições causadas pela pandemia, em 2020 e 2021 não foram registadas atividades de sensibilização.

### 5.2.8. PODER LOCAL

Tabela 40: Composição do Executivo Municipal, por sexo, 2022

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente da Câmara Municipal	1	100	0	0
Vice-Presidente da Câmara Municipal	1	100	0	0
Vereadores(as)	2	67	1	33
Total	4	80	1	20

Fonte: Autarquia, 2022

A participação de mulheres no órgão executivo é de apenas 20%, correspondendo a um lugar de vereadora, possuindo, deste modo, uma reduzida representação neste órgão municipal.

Tabela 41: Composição da Assembleia Municipal, por sexo, 2022

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente	1	100	0	0
1º Secretário(a)	1	100	0	0
2º secretário(a)	0	0	1	100
Deputados eleitos(as)	8	67	4	33
Presidentes de Junta	10	91	1	9
Total	20	77	6	23

Fonte: Autarquia, 2022

No que diz respeito ao órgão Assembleia Municipal, a representação de mulheres corresponde a 23%, ou seja, a apenas 6 lugares (um na Mesa da Assembleia Municipal, 4 entre os(as) Deputados(as) eleitos(as) e um em presidências de Juntas de Freguesia).

### 5.3. FRAGILIDADES E DESAFIOS

#### FRAGILIDADES

- ▶ Taxa de feminização abaixo de 50%;
- ▶ Menor representatividade feminina em cargos de direção;
- ▶ Reduzido nº de iniciativas para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- ▶ Ganho médio mensal das mulheres inferior, em média aos dos homens;
- ▶ Formação e desenvolvimento de competências e ações de sensibilização - reduzido nº de ações;
- ▶ Formação e desenvolvimento de competências e ações de sensibilização em igualdade de género - reduzido nº de ações;
- ▶ Reduzida representação de mulheres nos órgãos da administração local.

#### DESAFIOS

- ▶ Reforço do emprego feminino;
- ▶ Reforço das medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- ▶ Estímulo à igualdade no ganho médio mensal;
- ▶ Criar e desenvolver planos de formação e de sensibilização com base em diagnósticos objetivos de necessidades de formação, incluindo a formação em IG;
- ▶ Estimular a participação de mulheres na vida política e em cargos de liderança.

**06.**

**Violência  
no trabalho  
(interno).**

## 06.

# Violência no trabalho

### 6.1. INTRODUÇÃO

A promoção da igualdade de género implica o reconhecimento de que a violência de género é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que conduziram à discriminação das mulheres em todos os contextos sociais, incluindo em matéria de emprego e profissão. As novas situações de trabalho trazem consigo desafios emergentes, que exigem a introdução da perspetiva de género nas abordagens técnicas e políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na prevenção de situações de violência, assédio ou intimidação relacionadas com o trabalho.

Entende-se por violência relacionada com o trabalho qualquer ação, incidente ou comportamento que se afasta da conduta razoável e na qual a pessoa é agredida ou ameaçada no decurso, ou como resultado direto, do seu trabalho. Considera-se violência interna se ocorre entre os profissionais da organização, ou violência externa se ocorre entre profissionais da organização e qualquer outra pessoa presente no local de trabalho (OIT, 2003: 4).

São manifestações deste tipo de violência: (1) o assédio - o comportamento indesejado, discriminatório, praticado no acesso ao emprego, no trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador - e (2) o assédio sexual - o comportamento indesejado, de natureza sexual, verbal, não verbal ou físico, com o mesmo objetivo ou o efeito (Artigo 29º, n.º 2 e n.º3, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho( CT), na atual redação).

A Lei n.º 73/2017, de 18 de agosto, por via das alterações introduzidas no Código do Trabalho e na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, reforçou o quadro legislativo, quer para empresas privadas quer para a administração pública, determinando, entre outras, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, de procedimento disciplinar sempre que tome conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho e a de denunciar casos de que tenha conhecimento, no seio da própria organização, à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e a Inspeção-Geral de Finanças (IGF), que disponibilizam endereços eletrónicos próprios para receção de queixas de assédio em contexto laboral, no setor privado e no setor público, respetivamente.

Para além dos instrumentos que a legislação laboral já confere, a criminalização do assédio moral, em contexto laboral, é possível por via da Lei n.º 83/2015, que aditou ao Código Penal Português o art.º 154-A, n.º 1, que tipifica o crime de "Perseguição" que, em termos gerais, pode integrar condutas do quadro comportamental do "assédio moral".

A violência no trabalho, para além consubstanciar a violação de direitos fundamentais da pessoa humana, afeta a dignidade da mulher e do homem, produz elevada danosidade social com custos psíquicos, económicos e sociais elevados, com reflexo direto no aumento de consultas psicológicas ou de saúde mental, imputadas ao serviço nacional de saúde, e o aumento dos subsídios de doença, suportados pelo sistema de segurança social (CITE, 2013).

Neste contexto, importa, ainda, reconhecer a violência nas relações de intimidade como um problema do(a) trabalhador(a) com consequências negativas que extravasam para o local de trabalho e estabelecer políticas e procedimentos adequados à sua prevenção ou redução, proteção, legalmente consagrada, no âmbito da responsabilidade social das organizações. Os municípios têm uma responsabilidade acrescida na prevenção e combate à violência doméstica e de género que resulta do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017. Por essa razão, além da obrigação de agir de modo adequado perante incidentes específicos ou de implementar medidas de prevenção, é do interesse da autarquia, enquanto entidade empregadora, saber reconhecer sinais de violência nas relações de intimidade, avaliar o

potencial risco da vítima, colegas de trabalho e outras pessoas presentes e elaborar medidas e procedimentos para controlar os riscos associados.

O local de trabalho afigura-se como o local adequado para promover a prevenção, através da formação e sensibilização, alertando para a natureza discriminatória destes comportamentos e os impactes na saúde das pessoas.

Neste contexto, os empregadores(as) e os(as) responsáveis pela formação profissional deverão tomar medidas para combater todas as formas de discriminação em razão do sexo e, em especial, medidas preventivas contra o assédio moral e sexual no local de trabalho, no acesso ao emprego, à formação profissional e promoção na carreira, de acordo com as legislações e práticas nacionais (Parlamento Europeu e Conselho, 2006: 204/23).

Na vertente interna, a prevenção da violência no trabalho deve assentar no reforço da regulação das relações de trabalho e na disseminação de políticas organizacionais de tolerância zero a situações de violência ou discriminação, por via do envolvimento e participação formal ou informal dos serviços de segurança e saúde no trabalho, dos órgãos deliberativos e executivos, do departamento de recursos humanos, das comissões de trabalhadores, comissões de saúde e segurança no trabalho/representantes de segurança e saúde no trabalho/empresas de consultoria/serviços e da classe trabalhadora, Conselheiros(as) para a Igualdade.

## 6.2. INDICADORES

Tabela 42: Indicadores gerais na temática de violência no trabalho, 2022

INDICADOR	Valor	Fonte
N.º de queixas por assédio moral ou sexual no local de trabalho, desagregadas por sexo	ND	Município – a criar
N.º de incidentes relacionados com violência da intimidade	ND	Município – a criar
Taxa de absentismo relacionada com situações de violência	ND	Município – a criar

Fonte: Autarquia, 2022

Não há dados disponíveis, no domínio da violência no trabalho, reconhecendo-se a necessidade da sua criação, tratamento e monitorização a partir de 2022.

## 6.3. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA CONCEÇÃO DE POLÍTICAS LOCAIS, NO PLANEAMENTO E NAS PRÁTICAS

### 6.3.1. INTRODUÇÃO

Mulheres e homens, têm direito a beneficiar de políticas e práticas favorecedoras de ambientes de trabalho seguros, em que ambos gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas. Neste âmbito, as autarquias devem implementar uma política de avaliação e gestão do risco e adotar códigos de boas práticas que permitam materializar uma abordagem global e integrada de proteção da dignidade da pessoa trabalhadora, construindo um ambiente de trabalho digno, seguro e sadio.

Neste domínio importou refletir se o município define, implementa e avalia, políticas locais de prevenção e combate à violência no trabalho que incorporem as situações de violência doméstica, se a planificação dos serviços e a atribuição de recursos assentam no reconhecimento e validação das diferentes experiências de mulheres e de homens, designadamente as/os que integram grupos específicos, especialmente vulneráveis, se está garantida a igualdade no acesso à educação e à in(formação), em linguagem inclusiva, para mulheres e homens e se as representações de género (perceções baseadas na experiência e no senso comum) têm influência no planeamento e nas práticas.

Esta reflexão contou com o envolvimento e participação da Vereação/divisão de recursos humanos, representantes da (s) representante da (s) comissões de trabalhadores/comissões de saúde e segurança no trabalho/representantes de segurança e saúde no trabalho/empresas de consultoria/serviços.

Neste contexto, considera-se que o Município define, implementa, controla e avalia o seu compromisso, formal e prático, relativo à prevenção e combate a diferentes formas de violência relacionada com o trabalho,



cumprindo com a regulamentação em vigor e envolvendo os diversos intervenientes, designadamente sindicatos, representantes dos(as) trabalhadores(as), etc.

Importa, no entanto, reforçar os mecanismos de avaliação e gestão dos riscos relativos a diferentes formas de violência relacionada com o trabalho, bem como implementar meios de diagnóstico, tratamento e análise de indicadores e medidas de prevenção e combate eficientes.

### 6.3.3. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

A planificação dos serviços e a atribuição de recursos assentam, na generalidade, em procedimentos, instrumentos e iniciativas relevantes e no cumprimento das normas e regulamentos em vigor na administração pública local que apresentam uma relação direta ou indireta com as questões da violência no trabalho.

Existe a necessidade de reforço dos mecanismos formais de prevenção, assentes na identificação, sinalização e tratamento de situações de violência no trabalho e na proteção de vítimas, bem como a criação de planos de ação, a produção de indicadores de monitorização concretos e a sua eficiente comunicação a todas as partes interessadas (entidade empregadora, dirigentes, profissionais, clientes, prestadores, fornecedores, etc.).

### 6.3.4. EDUCAÇÃO, (IN)FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Salienta-se a necessidade de se desenvolverem e implementarem ações/iniciativas de capacitação, informação e de comunicação junto dos recursos humanos e das demais partes interessadas do Município, no domínio da violência no trabalho.

### 6.3.5. REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO COM INFLUÊNCIA NAS PRÁTICAS NO DOMÍNIO DA VIOLÊNCIA NO TRABALHO.

A representação de que não é obrigatória a incorporação, na política local de prevenção da violência no trabalho, de medidas/procedimentos de atuação de prevenção e resposta a situações de violência doméstica/nas relações de intimidade, indicia a baixa relevância/nível de apropriação local do tema.

Reconhece-se, portanto, a necessidade de uma maior observância e reflexão sobre o tema, designadamente sobre as suas consequências e impactos na produtividade e nas relações no trabalho, bem como a necessidade de se atuar de forma preventiva com ações concretas de proteção das vítimas e da responsabilização dos(as) agressores(as).

#### 6.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

##### FRAGILIDADES

- ▶ Ausência de indicadores;
- ▶ Mecanismos de diagnóstico, avaliação e gestão dos riscos insuficientes;
- ▶ Mecanismos formais de prevenção, identificação e tratamento de situações de violência insuficientes;
- ▶ Reduzidas medidas de atuação preventiva;
- ▶ Processos de comunicação carecem de melhorias.

##### DESAFIOS

- ▶ Criação e tratamento de indicadores
- ▶ Adequação dos mecanismos de diagnóstico, avaliação e gestão dos riscos;
- ▶ Desenvolver meios e ferramentas de prevenção, identificação e tratamento e proteção de vítimas em situação de violência doméstica;
- ▶ Reforço das medidas preventivas
- ▶ Melhoria dos processos comunicacionais;
- ▶ Desenvolver ações de capacitação e de sensibilização;
- ▶ Implementação do Código de Ética e Conduta.

# PARTE 3

Diagnóstico  
externo.

**07.**

**Gestão de pessoas,  
emprego e formação  
(externo).**

# 07.

## Gestão de pessoas, emprego e formação

### 7.1. INTRODUÇÃO

A perspetiva de género deve ser integrada na estratégia, políticas, procedimentos e práticas de gestão de pessoas nas organizações.

Com efeito, a produção e análise de informação e de indicadores integradores da perspetiva de género nas organizações e, conseqüentemente, no território, possibilita uma consciencialização mais profunda em termos de igualdade entre homens e mulheres nas áreas do emprego e formação profissional, permitindo detetar possíveis desvios relativamente à consagração do princípio de igualdade.

Neste âmbito, no Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011, o Conselho da União Europeia reforça o seu compromisso em «pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista cumprir os objetivos da Estratégia “Europa 2020”, especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade entre homens e mulheres, designadamente o emprego, a educação e a promoção da inserção social, em particular através da redução da pobreza, contribuindo assim para o potencial de crescimento da força de trabalho europeia» (Conselho da União Europeia, 2011: 12).

Complementarmente, o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, de 31 de Dezembro de 2013 (PCM: 2013), prevê a promoção de condições favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho, na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal, bem como a promoção do empreendedorismo feminino.

De igual modo a ENIND (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030) integra o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), cujo objetivo estratégico nº 2 consiste em “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”.

## 7.2. EMPREGO, DESEMPREGO E REMUNERAÇÃO

### 7.2.1. DESEMPREGO

Tabela 43: N.º de desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual, 2021).

Territórios	Sexo			Diferencial (M-H)
	Total	Masculino	Feminino	
Mêda	89	37,5	51,5	+14

Fonte: Pordata, 2022

Os valores da média anual do desemprego verificado no concelho revelam que o mesmo apresenta maior incidência no sexo feminino (este representa aproximadamente 58% do desemprego médio anual total totalizando mais 14 pessoas desempregadas do que no sexo masculino).

Não representando, contudo, valores elevados, a verdade é que as mulheres são mais atingidas pelo fenómeno do desemprego.

Tabela 44: N.º de beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social, por sexo, em 2019 e 2020

Territórios	Sexo						Diferencial (M-H)	
	Total		Masculino		Feminino			
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Mêda	16	30	6	17	10	13	+4	-4

Fonte: Pordata, 2022

Relativamente ao número de beneficiários(as) do subsídio de desemprego, em 2021, as mulheres beneficiárias do subsídio de desemprego são em menor número do que os homens no mesmo período. Contudo, se reportarmos a 2019, a situação era exatamente o oposto, havendo mais 4 mulheres beneficiárias do que homens.

### 7.2.2. EMPREGO

Tabela 45: Pessoal ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão, 2019

INDICADORES					
Categoria	Homens	%	Mulheres	%	
Empregador(a)	50	79	13	21	
Membro Ativo de Cooperativa de Produção	0	0	0	0	
Trabalhador(a) Familiar não Remunerado	0	0	0	0	
Trabalhador(a) Por Conta de Outrem	334	51	325	49	
Situação na profissão - total	384	53	338	47	
Total				722	

Fonte: Pordata, 2022

Em 2019, o número de mulheres ao serviço das empresas é ligeiramente inferior ao de homens, representando 47% do total de pessoas ao serviço, enquanto os homens representavam 53%.

No que diz respeito à categoria de empregadores(as), verifica-se que há mais homens a trabalhar nessa qualidade, representando as mulheres 21% e os homens 79%.

Tabela 46: Trabalhadores(as) por conta de outrem: por sexo e por tipo de contrato, 2019

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Contrato a termo / prazo / parcial	61	44	79	56
Contrato sem termo / permanente	273	53	246	47
Total por sexo	334	53	325	47
Total				722

Fonte: Pordata, 2022

Constata-se que a maioria das mulheres trabalha com contrato de trabalho sem termo, tal como sucede nos homens (95%). Contudo, existe um maior número de mulheres a trabalhar a termo/prazo/parcial do que homens (79/61), correspondendo a 56% do total de trabalhadores(as) nesta categoria, em sentido contrário ao que sucede na categoria de contrato sem termo (325/334), correspondendo, nesta categoria a 47%.

Tabela 47: Trabalhadores(as) por conta de outrem: total e por regime de duração de trabalho, por sexo, 2019

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Tempo completo	323	51	306	49
Tempo parcial	11	37	19	63
Total por sexo	334	53	325	47
Total				722

Fonte: Pordata, 2022

No decurso da análise aos dois quadros anteriores, pode concluir-se que, em média, o trabalho masculino assume, no concelho, caráter de maior permanência do que o feminino, seja na duração do contrato, seja no regime de duração do trabalho.

### 7.2.3. GANHO E REMUNERAÇÃO

Tabela 48: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo, 2019

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)	Disparidade
	Homens	Mulheres	M-H	%
Ganho médio mensal	948,00	836,2	-111,8	11,8%
Ganho médio mensal total				888,70

Fonte: Pordata, 2022

O ganho mensal é o montante que o(a) trabalhador(a) recebe de facto todos os meses. Para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pelo(a) empregador(a), como horas extra, subsídio de férias ou prémios.

As mulheres auferem mensalmente e em média, um valor significativamente inferior ao dos homens, apresentando uma diferença de 111,80€ mensais, o que equivale a uma disparidade entre sexos de 11,8%, em prejuízo do sexo feminino.

Tabela 49: Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por setor de atividade económica, por sexo, em Mêda, 2019

Indicadores	Setores de atividade económica				
	Agricultura, prod. animal, caça, silvicultura e pesca	Indústria, construção, energia e água	Indústrias transformadoras	Construção	Serviços
Mulheres	845,20	764,30	737,90	962,60	846,90
Homens	846,30	970,70	830,20	917,60	945,80
Diferencial M-H	-1,10	-206,40	-92,30	+45,00	-98,90

Fonte: Pordata, 2022

As mulheres auferem menores ganhos em praticamente todos os setores de atividade, relativamente aos homens. A exceção verifica-se no setor da Construção, onde o Ganho médio mensal das mulheres excede o dos homens em 45,00€.

Tabela 50: Ganho médio mensal dos trabalhadores do sexo masculino por conta de outrem: total e por nível de escolaridade, em Mêda, 2019

Indicadores	Níveis de escolaridade					
	Inferior ao básico / 1º ciclo	Básico / 1º ciclo	Básico / 2º ciclo	Básico / 3º ciclo	Secundário e Pós-Secundário	Superior
Mulheres	//	707,10	797,20	815,00	775,10	1.133,20
Homens	//	777,70	936,60	854,90	956,60	1.404,70
Diferencial M-H	//	-70,60	-139,40	-39,90	-181,50	-271,50

Fonte: Pordata, 2022

O maior diferencial no ganho médio, entre mulheres e homens, faz-se sentir, com maior incidência, nos níveis de escolaridade superiores (secundário e superior). Não obstante, em todos os graus de ensino o ganho médio das mulheres é inferior ao dos homens.

Tabela 51: Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por nível de qualificação e sexo, em Mêda, 2019

Indicadores	Qualificação no emprego							
	Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	Profissionais altamente qualificados	Profissionais qualificados	Profissionais semiquificados	Profissionais não qualificados	Praticantes e aprendizes
Mulheres	1.295,90	1.148,30	747,00	897,50	668,80	643,70	609,40	661,70
Homens	1.070,80	940,80	861,30	834,30	709,00	673,30	614,70	684,60
Diferencial M-H	225,10	207,50	-114,30	63,20	-40,2	-29,6	-5,30	-22,90

Fonte: Pordata, 2022



### 7.3. INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS ORGANIZAÇÕES

#### 7.3.1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Existe uma preocupação cada vez maior com a utilização de boas práticas no domínio do recrutamento e seleção nas organizações, no entanto, estas revelam ainda um conjunto de fragilidades designadamente ao nível da objetividade e transparência dos critérios de recrutamento e seleção, do correto tratamento da informação por sexo, na representação equilibrada entre homens e mulheres nas equipas de seleção e por fim, na isenção da associação ao género dos requisitos para o cumprimento de funções.

De facto, reconhece-se a necessidade de desenvolver processos de capacitação ao nível das boas práticas de recrutamento e seleção direcionadas para líderes, chefias, empresários(as), diretores de entidades empregadoras, tendentes a aperfeiçoar modelos, diminuir desigualdades e fomentar uma maior integração por parte do sexo sub-representado em profissões/funções marcadamente associadas a apenas um dos sexos.

#### 7.3.2. DESCRIÇÃO E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

Tem-se verificado uma evolução positiva na utilização de linguagem inclusiva e neutra na descrição de funções, derivado sobretudo da necessidade de as organizações privadas do setor social conferirem transparência nos seus processos de recrutamento e seleção e concludentemente na descrição e definição de funções e estes associados. No domínio das empresas, sobretudo, nas microempresas e Pme's de menor dimensão, onde as práticas de gestão de recursos humanos não são tão evidentes e/ou profissionalizadas, existe ainda um longo caminho a percorrer, neste domínio.

#### 7.3.3. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

A atual Lei do Trabalho determina a obrigatoriedade de serem disponibilizadas 40 horas de formação a cada trabalhador(a), contudo esta é uma matéria que ainda não faz parte das prioridades de muitas entidades empregadoras, sobretudo das de menor dimensão que, não considerando a formação como um investimento na sua competitividade e na melhoria da produtividade, antes vêm a formação como uma imposição, sem lhe atribuírem o verdadeiro valor e o que ele pode constituir no acréscimo de valor para as demais partes interessadas das empresas, desde os(as) empresários(as), aos clientes, passando claro está, pelos(as) colaboradores(as).

As organizações empregadoras raramente avaliam as suas necessidades formativas, definem e implementam planos de formação internos e ainda mais raramente avaliam a eficácia das ações formativas executadas. Não existindo este preceito básico, ainda menos poderemos aferir da integração da perspetiva de género no desenvolvimento das competências no seio das organizações empregadoras.

Existe, portanto, uma necessidade expressa de se promoverem, nas organizações, processos participados de recolha de necessidades formativas, de definição e implementação de planos de formação, assim como de serem criados/desenvolvidos mecanismos de aferição do verdadeiro impacto da formação no desempenho e na competitividade.

#### 7.3.4. GESTÃO DE CARREIRAS

A preocupação com a integração dos princípios da igualdade de género na gestão de carreiras é maior na administração pública do que no seio das atividades económicas privadas, onde questões como a progressão profissional raramente são debatidas e colocadas formalmente em prática. Neste domínio, sendo a esmagadora maioria das empresas de carácter familiar, a aplicação de práticas de gestão de recursos humanos é ainda bastante limitada e é condicionada por questões familiares e/ou pelo estabelecimento de relações de confiança entre empregadores(as) e trabalhadores(as), impedido muitas vezes o estabelecimento corretos e igualitários processos de progressão na carreira.

Deste modo, admite-se a necessidade de implementar processos de gestão de recursos humanos que integrem a perspectiva de género, mas também e em consequência, os princípios da igualdade de oportunidades.

### 7.3.5. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E RECOMPENSAS

A maioria das organizações empregadoras do setor privado admite não possuir um modelo/processo de avaliação de desempenho formal, promotor da igualdade de género e da não discriminação, transparente e eficaz.

Uma vez mais, a dimensão das entidades empregadoras, o carácter familiar das empresas, bem como a concentração de funções na gerência, constituem barreiras para a implementação de processos de avaliação de desempenho integradores da perspectiva de género e igualmente capazes de promover o desenvolvimento de competências, a progressão na carreira, a produtividade e a satisfação de todas as partes interessadas dessas organizações.

Os modelos existentes, não sendo verdadeiros modelos de avaliação de desempenho, primam pela informalidade e pelas relações de confiança, familiares e outras entre empregadores(as) e trabalhadores(as). Em consequência disso, as práticas de recompensa, resumem-se em larga medida aos salários base, subsídios de férias, de Natal e de alimentação.

Como verificámos anteriormente, as diferenças nos ganhos médios entre mulheres e homens são uma realidade e atingem valores que devem ser analisados e devem conduzir a uma reflexão e consequentemente a uma necessária capacitação de todos os agentes económicos, sobretudo no seio das suas lideranças.

### 7.3.6. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

“As responsabilidades familiares são a causa da inatividade profissional para 20% das mulheres europeias, mas para apenas 2% dos homens.”

Na realidade, a conciliação da vida profissional com a familiar constitui um desafio diário para mulheres e homens, sendo necessário reforçar os direitos e melhorar as condições para que pais, mães e cuidadores(as) possam conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares, conferindo-lhes maior flexibilidade para dedicar tempo aos seus familiares (filhos e filhas, pais, mães e avós), modalidades de trabalho flexíveis ou no regresso ao trabalho.

As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar devem, portanto, contribuir para a concretização da igualdade entre mulheres e homens, a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados, reduzir as disparidades de rendimentos e de remunerações.

As características demográficas do concelho, designadamente as que refletem o envelhecimento acentuado da população, devem servir de base para uma ampla reflexão e para o estabelecimento de medidas que visem a criação de melhores e mais adequadas condições para que a, cada vez menor população ativa empregada possa, para além da obtenção de melhores índices de satisfação pessoal, cuidar mais e melhor de quem dela depende (desde as crianças, aos idosos e idosas e ainda de pessoas com necessidades especiais).

É, também, importante, criar e desenvolver mecanismos de envolvimento de trabalhadores e trabalhadoras no sentido de serem inventariadas necessidades de conciliação e encontradas novas e inovadoras formas de a promover no seio das organizações, preferencialmente recorrendo a parcerias, a estratégias concertadas entre os diversos atores da economia local.

## 7.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

### FRAGILIDADES

- ▶ Taxa de desemprego feminina superior à dos homens;
- ▶ Reduzido nº de empregadoras;
- ▶ Ganho médio é inferior nas mulheres;
- ▶ Processos de recrutamento e seleção não integram a perspectiva de género;
- ▶ Uso de linguagem na descrição de funções não é inclusivo;
- ▶ Sistemas de avaliação de desempenho informais e subjetivos;
- ▶ Falta de ações/iniciativas para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

### DESAFIOS

- ▶ Desenho e implementação de medidas de estímulo ao emprego feminino;
- ▶ Desenho e implementação de medidas de estímulo ao empreendedorismo feminino;
- ▶ Desenvolver mecanismos de nivelamento remuneratório entre mulheres e homens;
- ▶ Capacitar dirigentes e chefias de entidades empregadoras no domínio da gestão de recursos humanos e da igualdade de género;
- ▶ Desenvolver e implementar medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

# 08. Educação.

## 08. Educação

### 8.1. INTRODUÇÃO

O mainstreaming de género na educação é o processo de avaliação das implicações para as raparigas e rapazes/ mulheres e homens de legislação, políticas ou programas, em todos os níveis do sistema educativo. É uma estratégia para captar os interesses e experiências de raparigas e mulheres, assim como de rapazes e homens, a integrar no desenho, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas de educação de modo alcançar a igualdade de género na educação. Deve ser assumido pelas autarquias enquanto estratégia para a integração da perspetiva de género.

As autarquias têm vindo a aumentar as suas áreas de responsabilidade no setor da educação, já concretizadas generalizadamente no ensino pré-escolar e no primeiro ciclo (Lei 159/99, de 14 de setembro), incluindo as atividades de enriquecimento curricular (AEC), as de complemento de apoio à família (CAF) e de animação e apoio às famílias (AAAF) e, mais recentemente, através do processo de transferência de competências na Educação.

### 8.2. O SISTEMA EDUCATIVO

O número de habitantes, as suas características sociais, culturais e de alfabetização ditam a génese do território onde os mesmos residem, como tal, é necessário analisarmos a população e a relação que a mesma apresenta com os diferentes graus de ensino para compreendermos a dinâmica e o desenvolvimento do tecido económico, social e cultural dessa sociedade.

#### 8.2.1. INDICADORES GERAIS

Tabela 52: Alunos(as) matriculados(as) por nível de ensino, por sexo e %, 2020

INDICADORES Sexo	Pré-escolar		EB 1º ciclo		EB 2º ciclo		EB 3º ciclo		Secundário		CET		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Alunos(as) matriculados(as)	36	48	53	64	33	29	52	52	30	33	--	--	204	226
Alunos(as) matriculados(as) em %	42,8	57,2	45,3	54,7	53,2	46,8	50,0	50,0	47,6	52,4	--	--	47,4	52,6

Fonte: Pordata, 2022

Em 2020, o nº de alunas matriculadas no ensino era superior aos dos alunos, em 22 matrículas, correspondendo a 52,6%. Trata-se de uma evolução a favor do nº de alunas matriculadas, relativamente ao ano de 2011, onde representavam apenas cerca de 47%.

Salienta-se a progressiva redução do número de alunos(as) matriculados no concelho, consequência do envelhecimento da população e da redução do nº de nascimentos verificados no concelho ao longo dos anos.

Se reportarmos ao ano de 2001, existiam no concelho, 882 alunos(as) matriculados(as), o que se traduz num decréscimo de 48,75% para o ano de 2020, em 19 anos.

Tabela 53: Taxa de retenção e desistência no ensino básico, 2019

INDICADORES	EB 1º ciclo	EB 2º ciclo	EB 3º ciclo	Total
Taxa de retenção e desistência	3,5	5,5	3,9	4,3

Fonte: Pordata, 2022

Os valores de retenção e desistência no ensino básico são relativamente baixos e têm vindo a decrescer de forma sustentada e os valores registados são inferiores à média nacional no 3º Ciclo do Ensino Básico, mas ligeiramente superiores nos restantes níveis. A taxa nacional no 1º CEB corresponde a 2,1% dos alunos, no 2º CEB sobe para 3,9% e, no 3º CEB, corresponde a 5,8%.

Tabela 54: Taxa de retenção e desistência no ensino secundário, 2020

INDICADORES	Secundário	Cursos gerais	Tecnológicos e profissionais	Total
Taxa de retenção e desistência	21,2	18,6	ND	19,9

Fonte: Pordata, 2022

A taxa de retenção e desistência no ensino secundário no concelho (19,9%) supera ligeiramente a taxa nacional que continua a ser de dois dígitos (13,1%).

No entanto, este é também um valor que tem vindo a decrescer de forma sustentada ao longo dos anos.

Tabela 55: Taxa de abandono escolar precoce, 2021

INDICADORES	Taxa (%)
Taxa de abandono escolar precoce	0

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

Não se registou qualquer abandono escolar precoce no ano letivo de 2020/2021.

Tabela 56: N.º de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de enriquecimento curricular (AEC), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Alunos abrangidos por AECs	51	57	108

Fonte: Autarquia, 2022

São 108 os(as) alunos(as) abrangidos por AECs, no concelho, no presente ano letivo, sendo que a maioria são do sexo feminino (53%).

Tabela 57: N.º de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de enriquecimento curricular (AEC), no ano letivo de 2021/2022, por ano e atividade

1º ano	Homens	Mulheres	Total
Atividade desportiva	13	15	28
Oficina de informática	9	10	19
Oficina do ambiente	8	9	17
Inglês	15	18	33
Oficina de artes	4	6	10
Total	49	58	107
2º ano	Homens	Mulheres	Total
Atividade desportiva	6	11	17
Oficina de informática	6	10	16
Oficina do ambiente	5	10	15
Inglês	5	11	16
Oficina de artes	2	4	6
Total	24	46	70
3º ano	Homens	Mulheres	Total
Atividade desportiva	15	13	28
Oficina de informática	14	12	26
Oficina do ambiente	10	10	20
Oficina de jogos	7	9	16
Oficina de artes	7	5	12
Total	53	49	102
4º ano	Homens	Mulheres	Total
Atividade desportiva	13	11	24
Oficina de informática	11	11	22
Oficina do ambiente	10	11	21
Oficina de jogos	9	10	19
Oficina de artes	2	7	9
Total	45	50	95

Fonte: Autarquia, 2022

Analisando o quadro de inscrições por ano de escolaridade e atividade, constata-se que o nº de meninas supera o de meninos em todos os anos, com exceção do 3º, onde há 49 inscrições do sexo feminino, contra 53 do sexo masculino.

Tabela 58: N.º de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de animação e apoio à família (AAAF), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Alunos abrangidos por AAAF	26	12	38

Fonte: Autarquia, 2022

Foram 38 os(as) alunos(as) abrangidos por AAAFs, no concelho, dos quais 32% são do sexo feminino e 68% do sexo masculino.

Tabela 59: N.º e % de alunos/as com NEE por sexo, no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total	% do total de alunos(as)
Alunos com NEE	21	17	38	10,3

Fonte: Autarquia, 2022

Há, no corrente ano letivo, 38 alunos(as) com necessidades educativas especiais, dos quais 44,7% são do sexo feminino e 55,3% do sexo masculino. Estes(as) representam 10,3% do universo de alunos(as) matriculados.

Tabela 60: Estudantes a frequentar cursos científico-humanístico de ciências e tecnologia, por nível de ensino e sexo, no ano letivo 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	14	22	36

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

Há mais alunas (61%) do que alunos (39%) a frequentar os cursos científico-humanístico de ciências e tecnologia.

Tabela 61: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas, por nível de ensino e sexo, no ano letivo 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	0	0	0

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

Não há alunos(as) matriculados(as) em cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.

Tabela 62: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, por nível de ensino e sexo, no ano letivo 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	10	13	23

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

Há mais alunas (57%) do que alunos (43%) a frequentar os cursos científico-humanístico de línguas e humanidades.

Tabela 63: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais, por nível de ensino e sexo, no ano letivo 2021/2022.

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	0	0	0

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

Não há alunos(as) matriculados em cursos científico-humanísticos de artes visuais.

Tabela 64: N.º e % de alunos(as) a frequentar a Academia Sénior de Mêda, 2022.

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	11	22	33

Fonte: Autarquia, 2022

Frequentam, atualmente, a Academia Sénior de Mêda, 33 alunos(as), dos quais 66,7% são mulheres e os restantes 33,3% são homens.

As suas idades variam entre os 60 e os 95 anos, sendo que destes, cerca de 59% possuem menos de 70 anos. A média de idades corresponde a 73 anos.

Foram realizadas, entre 2019 e 2021, 3 ações de alfabetização e de capacitação das TIC, no âmbito da Academia, tendo abrangido um total de 48 destinatários(as).

Tabela 65: Nº de alunos(as) a frequentar a Universidade Aberta, por sexo, no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	3	9	12

Fonte: Autarquia, 2022

Há atualmente 12 alunos(as) a frequentar a Universidade Aberta, maioritariamente mulheres (75%).

## 8.2.2. A REDE EDUCATIVA

Tabela 66: Estabelecimentos de ensino, por nível de ensino, 2020

INDICADORES	Pré-escolar	EB 1º ciclo	EB 2º ciclo	EB 3º ciclo	Secundário	TOTAL
Estabelecimentos de ensino	2	1	1	1	1	6

Fonte: Pordata, 2022

São 6 os estabelecimentos de ensino no concelho, menos 3 do que em 2009, resultado do decréscimo constante do nº de alunos(as) matriculados(as). Os 3 estabelecimentos de ensino, entretanto encerrados, pertenciam ao nível de ensino Pré-Escolar.

Entre os estabelecimentos de ensino existentes, 5 pertencem à rede pública de ensino e 1 (Ensino Pré-escolar) pertence ao Instituto D. Maria do Carmo Lacerda Faria.

Tabela 67: Docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total, por sexo, em % e por nível de ensino, 2020

INDICADORES	Pré-escolar		EB 1º ciclo		EB 2º ciclo		EB 3º ciclo e Secundário		CET		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Docentes	0	7	0	12	4	8	11	20	--	--	15	47
Docentes em %	0	100	0	100	33,3	66,7	35,5	64,5	--	--	24,2	75,8

Fonte: Pordata, 2022

Há mais professoras do que professores a lecionar nas escolas do concelho, numa relação de 75,8% para 24,2%. Estes números acompanham, embora ligeiramente acima, a média nacional. Portugal contava, em 2017, com quase 132 mil professores, dos quais 70% eram do sexo feminino.



Esta é também uma tendência europeia, cuja percentagem de professoras atingia em 2017 os 72% do total de docentes.

Tabela 68: N.º e % de estabelecimentos do concelho com atividades de enriquecimento curricular (AEC), 2022

INDICADORES	Nº	%
Agrupamento de Escolas de Mêda – Centro Escolar de Mêda	1	100

Fonte: Autarquia, 2022

As AEC's realizam-se maioritariamente no Agrupamento de Escolas de Mêda – Centro Escolar de Mêda, sendo a atividade física é habitualmente desenvolvida no complexo desportivo municipal, onde as condições do equipamento permitem, por exemplo, a prática de natação.

Tabela 69: Entidades promotoras de atividades de enriquecimento curricular (AEC) no concelho, por tipo de entidade promotora, no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Nº	%
Entidades promotoras de AEC	1	100

Fonte: Autarquia, 2022

A entidade promotora das AEC's é o Município de Mêda.

### 8.2.3. FEMINIZAÇÃO

Tabela 70: N.º e % de representantes no Conselho Municipal de Educação, por sexo, 2022

Indicador	Representantes no CME				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de representantes	10	53	9	47	19

Fonte: Autarquia, 2022

As mulheres estão menos representadas no Conselho Municipal de Educação (47%), do que os homens (53%).

Tabela 71: % de representantes nos Conselhos Gerais de Escola, por sexo, 2022

Indicador	Representantes no Conselho Geral do AET	
	Homens - %	Mulheres - %
Total	38,1	61,9
Órgãos diretivos das escolas	40	60
Auxiliares de ação educativa	19,6	80,4
Delegados(as) de turma por ciclo de ensino		
2º Ciclo	50	50
3º Ciclo	50	50
Secundário	75	25

Fonte: Autarquia, 2022

No total dos(as) representantes nos Concelhos Gerais de Escola, o número de mulheres supera largamente o de homens, correspondendo a 61,9% e 38,1% respetivamente. No mesmo sentido, as mulheres estão mais representadas nos Órgãos diretivos do Agrupamento de Escolas.

Ao nível de Auxiliares de Ação Educativa, a % de mulheres supera os 80% quando comparado com a % de homens (19,6%).

Olhando para os(as) Delegados(as) de turma, verificamos que existe um equilíbrio nos 2º e 3º Ciclos e uma maior percentagem de homens no Secundário.

#### 8.2.4. IGUALDADE DE GÉNERO

Tabela 72: N.º de ações de promoção da representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de direção e governos das escolas, por tipo de ações, 2022

INDICADORES	Nº
N.º de ações de promoção da representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de direção e governos das escolas, por tipo de ações	0

Fonte: Autarquia, 2022

Não se realizaram, em 2020 e 2021, ações de promoção da representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de direção e governos das escolas.

Tabela 73: Outros indicadores em Igualdade de Género, 2022

INDICADORES	Nº	%
Nº e % de docentes com formação em IG, segundo o sexo, a idade e a área de formação	ND	ND
% de docentes com formação em IG no total de docentes, por ciclo de ensino	ND	ND
Nº e % de auxiliares de ação educativa com formação em IG, segundo o sexo, a idade, e a área de formação	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Não existe informação recolhida e tratada nestes domínios de indicadores, derivado sobretudo ao desconhecimento da existência de frequência de ações de formação em IG a título particular.

Tabela 74: N.º de ações 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, 2021-2022

INDICADORES	Nº
Categoria	
N.º de ações de sensibilização e/ou programas/projetos ações de sensibilização e/ou programas/projetos	0

Fonte: Autarquia, 2022

Não foram realizadas ações de sensibilização promovidas pela Autarquia, entre 2021 e 2022.

Tabela 75: N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho, 2021

INDICADORES	Nº
Categoria	
Nº de docentes	ND
Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género	ND

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

Não há informação disponível neste domínio. O Agrupamento não promoveu ações de formação certificada em igualdade de género. No entanto, desconhece a formação que eventualmente possa ter sido frequentada, a título particular, por docentes, no âmbito desta temática.

Tabela 76: N.º de 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, 2020-2021

INDICADORES	Nº
Categoria	
N.º de ações de promoção da igualdade e não discriminação	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Em 2020 e 2021, por consequência da pandemia, o desenvolvimento e execução de iniciativas formativas foi muito reduzido. Não foram, também, neste período realizadas ações de promoção da igualdade de género, durante o ano letivo, exceto as realizadas para os alunos e no âmbito das atividades letivas e integradas nas disciplinas que desenvolvem esta temática.

#### 8.2.5. DESPORTO

Tabela 77: Nº e % de rapazes e de raparigas com pelo menos uma inscrição no desporto escolar, no ano letivo 2021-2022

Indicador	Inscrições no desporto escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de inscrições	87	65	47	35	19

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

O nº de inscritos(as) no desporto escolar, do sexo feminino é significativamente inferior ao do sexo masculino (35% e 65% respetivamente).

Tabela 78: Nº de Inscrições no desporto escolar segundo a modalidade e sexo, no ano letivo 2021-2022

Grupo Equipa	Homens	%	Mulheres	%	Total
Futsal Infantil Masculino	23	100	0	0	23
Futsal Juvenil Masculino	23	100	0	0	23
Atividades Rítmicas Exp.	0	0	21	100	21
Ténis Mesa	23	72	9	28	32
Badminton	18	51	17	49	35
Total	87	65	47	35	134

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

Com exceção das atividades rítmicas expressivas, todas as restantes modalidades são maioritariamente frequentadas pelo sexo masculino, havendo, no entanto, equilíbrio na modalidade de Badminton.

Tabela 79: % de rapazes e de raparigas a frequentar modalidades desportivas nas AEC, por modalidade, no ano letivo 2021-2022

Indicador	Frequência no desporto escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de inscrições	50	51	48	49	19

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

O Nº de inscritos(as) nas modalidades desportivas nas AEC é equilibrado, com ligeira superioridade no sexo masculino.

Tabela 80: Nº de protocolos celebrados para a prática desportiva das raparigas, no ano letivo 2021-2022

INDICADORES	Nº
Nº de protocolos	2

Fonte: Autarquia, 2022

Existem 2 protocolos em curso para o desenvolvimento da prática desportiva, por parte de raparigas, um com o Grupo Desportivo de Mêda (futsal) e outro com o Sporting Clube de Mêda (futebol misto).

### 8.2.6. INFÂNCIA

Tabela 81: N.º de iniciativas de monitorização da igualdade de género nos espaços dirigidos à infância (organização do espaço, recursos, utilização de cores, textos e imagens, etc.), 2021

INDICADORES	Nº
N.º de ações de promoção da representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de direção e governos das escolas, por tipo de ações	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 82: N.º de campanhas de sensibilização para a igualdade de género nos brinquedos e nas brincadeiras, 2021

INDICADORES	Nº
N.º de campanhas de sensibilização para a igualdade de género nos brinquedos e nas brincadeiras	ND

Fonte: Autarquia, 2022

No domínio da infância, são desconhecidos dados sobre a realização de ações e/ou campanhas dirigidas à infância.

### 8.2.7. VIOLÊNCIA

Tabela 83: N.º e % de participações por violência no namoro, segundo o sexo da vítima e o sexo do(a) agressor(a), 2021-2022

Indicador	Violência no namoro				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de participações	0		0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Não houve participações por violência no namoro.

Tabela 84: N.º de incidentes/participações relacionadas com bullying, segundo o sexo da vítima e o sexo do(a) agressor(a), 2021-2022

Indicador	Bullying				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de participações	ND	ND	ND	ND	2

Fonte: Autarquia, 2022

Verificaram-se 2 participações por bullying.

### 8.2.8. CONSUMO DE ESTUPEFACIENTES

Não sendo conhecidos dados concretos, desagregados por sexo e por tipo de estupefacientes, este continua a ser um assunto de relevante interesse para o Município e Agrupamento de Escolas. Por esse motivo têm sido levadas a cabo algumas iniciativas de prevenção e combate ao consumo de estupefacientes, junto da comunidade escolar, sem, contudo, terem sido produzidos e tratados dados estatísticos sobre a realização das mesmas.

### 8.2.9. AÇÃO SOCIAL ESCOLAR

Tabela 85: N.º e % de alunos/as que beneficiam da ação social escolar, segundo o sexo e o tipo de família, no ano letivo 2021-2022

Indicador	Ação Social Escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Escalão A	35	8,1	39	9,1	74
Escalão B	43	10	41	9,5	84
Escalão C	38	8,8	41	9,5	79
Totais	116	26,9	121	28,1	237

Fonte: Autarquia, 2022

A Ação Social Escolar abrange 237 alunos(as), representando 55,1% do n.º de alunos(as) matriculados(as). Entre estes(as), o número de alunas é superior nos Escalões A e C e inferior no Escalão B, sendo que, no total, o n.º de alunas (121) supera ligeiramente o de alunos (116), correspondendo a 28,1% e 26,9% do total de alunos(as) matriculados(as).

### 8.3. INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA EDUCAÇÃO

#### 8.3.1. INTRODUÇÃO

A área da educação, no sentido em que educa e forma pessoas, constitui-se, como um dos principais e mais eficazes instrumentos em prol da igualdade de género. A atenção à questão da igualdade de género deverá estar, transversalmente, presente nas políticas e práticas educativas, em todos os níveis e modalidades de ensino e na organização e funcionamento escolar.

No domínio da Educação, a reflexão procurou avaliar se o Município define, implementa e avalia políticas educativas locais com incorporação da dimensão de género, se a planificação de programas/iniciativas e a atribuição de recursos é sustentada em diagnósticos e assenta no reconhecimento e validação das diferentes experiências educativas de mulheres e de homens, se está garantida a igualdade no acesso à educação e à in(formação), em linguagem inclusiva e se as representações de género têm influência nas práticas e na programação das iniciativas e serviços educativos.

#### 8.3.2. POLÍTICAS MUNICIPAIS

O Município de Mêda, no caso concreto das competências no âmbito da Educação, já concretizou a sua transferência, e com estas, assumiu as conseqüentes responsabilidades consagradas na legislação que regulamenta a transferência de competências neste domínio temático.

Concluiu e aprovou a Carta Educativa em outubro de 2021, onde se definem as estratégias e políticas educativas em articulação com as entidades que operam nesta área temática e onde se observam os seguintes requisitos:

- compromisso com promoção da igualdade de acesso à educação, à formação profissional e permanente para as mulheres e os homens, as raparigas e os rapazes;
- definição de uma política educativa sustentada no diagnóstico e definida em articulação com outras entidades, designadamente as agregadas no Conselho Municipal da Educação;
- eliminação de conceitos estereotipados dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação;
- afetação eficiente dos recursos;
- representação equilibrada das mulheres e dos homens em todos os níveis da direção e da governança dos estabelecimentos escolares.

#### 8.3.3. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

Analisando o sistema educativo e a rede educativa do concelho constata-se que:

- não há desigualdades nas qualificações entre homens e mulheres;
- o abandono escolar é reduzido;
- o reporte de casos de violência de género e/ou de bullying são praticamente inexistentes;
- são desenvolvidas ações no domínio das TIC para as gerações mais velhas;
- existe um ambiente respeitador da IG nas escolas;
- os planos curriculares integram a IG
- o nº de mulheres trabalhadoras na rede educativa supera o dos homens;
- não existe informação sobre o uso das TIC no concelho;
- não são implementadas ações específicas para incentivar a escolha de carreiras profissionais não convencionais;
- não são desenvolvidas ações que fomentem a igualdade de oportunidades de homens e de mulheres em todas as áreas de formação;
- não existe informação desagregada sobre as ofertas de Educação e Formação de Adultos existentes no concelho;
- existe uma menor representatividade feminina no desporto escolar.

#### 8.3.4. EDUCAÇÃO, IN(FORMAÇÃO) E COMUNICAÇÃO

Neste enquadramento importa salientar:

- têm sido desenvolvidas ações para o aumento das qualificações das gerações mais velhas, designadamente através da Academia Sénior e da Universidade Aberta;
- têm sido desenvolvidas ações de promoção da educação sexual nas atividades curriculares, por via da CPCJ e do CLDS 4G;
- de igual modo têm sido desenvolvidas algumas ações no domínio da prevenção e combate ao bullying;
- não têm sido desenvolvidas ações em IG na comunidade em geral e na rede educativa em particular (docentes, administrativos(as) e auxiliares, membros de órgãos de direção), bem como para pais, mães e encarregados(as) de educação, comerciantes, etc.;

Reconhece-se a importância do reforço das atividades de educação, informação e comunicação destinadas a toda a comunidade local, educativa e não educativa, em áreas temáticas que integrem a perspetiva de género na educação.

#### 8.3.5. REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO COM INFLUÊNCIA NAS PRÁTICAS

A escola, como espaço de socialização, desempenha um papel importante na construção de identidades. Esta pode reger-se por valores emancipatórios e igualitários, promovendo nos alunos e alunas uma visão mais correta do que é ser homem e ser mulher, não limitando a visão que estes/as têm de si. Ou, como instância que faz parte da sociedade, a escola pode incorporar em si os estereótipos de género que nela estão inseridos, promovendo por vezes inconscientemente, uma visão sexista e estereotipada da realidade. A escola como uma instituição que faz parte da sociedade leva a que também ela repercuta os valores e estereótipos nela incidentes; consciente ou inconscientemente, fruto de uma normatização de valores que se tomam como inquestionáveis e que se continuam a repercutir, ensinando os padrões rígidos de feminilidade e de masculinidade.

Na realidade, é necessária uma maior consciência, e reflexão dos/as diversos atores(as) no processo educativo sobre os estereótipos de género e sobre as suas influências nas práticas educativas, sobretudo por parte dos(as) atores(as) que ainda não têm formação prévia nesta matéria (docentes, pessoal não docente, alunos(as), pais, etc), dado que existe a perceção de que estes (estereótipos de género) constituem ainda uma influência nas práticas educativas.

A educação e a capacitação para a igualdade de género deverão ser vistas como o “meio indispensável de promover a igualdade género, pois é através dela que as sociedades transmitem normas, saberes e competências.

## 8.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

### FRAGILIDADES

- ▶ Redução progressiva do nº de alunos(as);
- ▶ Não existe informação sobre o uso das TIC no concelho;
- ▶ Não são implementadas ações específicas para incentivar a escolha de carreiras profissionais não convencionais;
- ▶ não são desenvolvidas ações que fomentem a igualdade de oportunidades de homens e de mulheres em todas as áreas de formação;
- ▶ não existe informação desagregada sobre as ofertas de Educação e Formação de Adultos existentes no concelho;
- ▶ Falta de ações/iniciativas no domínio da igualdade de género para todos(as) os(as) intervenientes no sistema educativo e para a comunidade em geral;
- ▶ Menor participação de alunas nas ofertas desportivas;
- ▶ Planificação da comunicação e de atividades informativas carece de melhorias.

### DESAFIOS

- ▶ Desenvolvimento de políticas de atração de novos(a) alunos(as) de outras regiões;
- ▶ Desenvolvimento de políticas de atração de novos(as) residentes;
- ▶ Planificação e desenvolvimento de programas de capacitação e sensibilização comunitária e institucional sobre a igualdade de género e outros temas complementares;
- ▶ Realização de estudo sobre uso das tecnologias no concelho;
- ▶ Criação e tratamento de informação sobre a Educação e Formação de Adultos no concelho;
- ▶ Desenvolvimento de ações que promovam / incentivem a participação de alunas no desporto escolar;
- ▶ Desenvolvimento de planos de comunicação inclusivos e eficientes com vista abranger todos(as) os(as) intervenientes no sistema educativo;
- ▶ Criação de sistema de informação desagregado no domínio da educação.



# 09.

## Ação social.

## 09. Ação social

### 9.1. INTRODUÇÃO

De acordo com a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, Artigo 18 – A inclusão social:

Deve reconhecer-se que qualquer pessoa tem o direito de ser protegida contra a pobreza e a exclusão social e que, na verdade, as mulheres são geralmente mais sujeitas a exclusão social por terem menor acesso às medidas, recursos, bens, serviços e oportunidades que os homens.

Deve existir o compromisso do Município, em todas as áreas dos seus serviços e das suas responsabilidades, e trabalhando com os parceiros sociais, em tomar medidas no quadro de uma abordagem globalmente coordenada para:

- Promover, para aqueles(as) que vivem ou correm o risco de viver uma situação de exclusão social ou de pobreza, o acesso efetivo ao emprego, à habitação, à formação, à educação, à cultura, à informação e às tecnologias de comunicação, bem como à assistência social e de saúde;
- Reconhecer as necessidades particulares e a situação das mulheres sujeitas a exclusão social;
- Promover a integração das mulheres e dos homens imigrados tendo em conta as suas necessidades específicas.

### 9.2. INDICADORES GERAIS

#### 9.2.1. PROTEÇÃO SOCIAL

Tabela 86: Nº de Beneficiários com lançamento de processos com o benefício de licença parental exclusiva do pai, residentes no concelho de Meda, em 2021

INDICADORES	Valor
% de pais que gozaram a licença parental exclusiva dos pais	50%

Fonte: Segurança Social, 2022

50% dos pais, gozaram a licença parental exclusiva dos pais, em 2021.

#### 9.2.2. RENDIMENTO SOCIAL INSERÇÃO (RSI)

Tabela 87: Nº de Agregados Familiares com processamento de RSI, residentes no concelho de Meda, em 2021

INDICADORES	Valor	%
N.º de famílias beneficiárias do rendimento social de inserção e % no total de famílias do concelho.	43	2

Fonte: Segurança Social, 2022

Há, atualmente, 43 agregados familiares a usufruir do RSI, representando cerca de 2% do total de famílias existentes no concelho, considerando o total de famílias existentes em 2011.

Tabela 88: Famílias com Processos Familiares Ativos do Tipo RSI, acompanhadas pela Equipa de Mêda, por Tipo de Família, em 2021

INDICADORES	Tipo Família	Nº
N.º de Famílias com Processos Familiares Ativos do Tipo RSI, segundo o tipo de família (2020).	Nuclear com Filhos	17
	Monoparental	12
	Isolado	26
	Outro	4
	Total	59

Fonte: Segurança Social, 2022

Entre as famílias com processos ativos do tipo RSI, as mais representativas são as do tipo Isolado, com 26 processos ativos.

### 9.2.3. GUARDA E CUIDADOS DE CRIANÇAS, IDOSOS/AS E OUTRAS PESSOAS DEPENDENTES

Apresenta-se o quadro de indicadores associados à guarda e cuidados, no concelho de Mêda:

Tabela 89: indicadores associados à guarda e cuidados, no concelho de Mêda, 2022

INDICADORES	Valor	Fonte
N.º de crianças em lista de espera para a frequência do ensino pré-escolar, segundo a idade, 2021	0	Agrupamento de escolas
N.º de crianças em lista de espera para a frequência das Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF), por freguesia.	0	Agrupamento de escolas
N.º de crianças em lista de espera para a frequência da Componente de Apoio à Família (CAF), por freguesia, segundo o nível de ensino, 2021	0	Agrupamento de escolas
N.º de crianças e jovens em lista de espera para a frequência de atividades de ocupação de tempos livres nas interrupções letivas, segundo o nível de ensino, 2021	0	Agrupamento de escolas
N.º de crianças e jovens em lista de espera para a frequência de atividades de ocupação de tempos livres nas férias de verão, segundo o nível de ensino, 2021	0	Agrupamento de escolas
N.º de idosos em lista de espera para respostas sociais, segundo o tipo de resposta e o sexo dos/as idosos/as.	ND	IPSS
N.º de outras pessoas dependentes (pessoas com deficiência, incapacidade, etc.) em lista de espera para respostas sociais, segundo o tipo de resposta e o sexo.	ND	IPSS
N.º de apoios prestados a cuidadores/as de pessoas dependentes, por sexo.	0	Autarquia
N.º de ações/iniciativas de promoção da igualdade de género (IG) no cuidado de pessoas dependentes.	0	Autarquia
Tipo de Família das crianças e jovens e risco	ND	CPCJ

Importa referir a inexistência de listas de espera no que concerne aos serviços direcionados para as crianças. Existe, no entanto, ausência de dados concretos e tratados por sexo, no âmbito das listas de espera em respostas sociais direcionadas para idosos(as) e/ou pessoas dependentes.

Tabela 90: N.º de cuidadores/as de pessoas dependentes por sexo, idade e local de residência, 2022.

Local	Idade	Homens	%	Mulheres	%	Total
Mêda e Barreira	50	0	0	2	100	2
Total	--	0	0	2	100	2

Fonte: Autarquia, 2022

Os dados disponíveis na autarquia identificam duas cuidadoras de pessoas dependentes, com idades próximas dos 50 anos.

Tabela 91: N.º de crianças e jovens em risco sinalizados/as pela CPCJ, segundo o sexo, a idade e o tipo de problemática, 2022.

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de crianças e jovens	14	42	19	58	33

Fonte: CPCJ, 2022

Regista-se um número mais alto de crianças do sexo feminino (58%) sinalizadas pela CPCJ do que o registado no sexo masculino (42%).

Tabela 92: N.º de crianças e jovens em risco sinalizados/as pela CPCJ, segundo a idade, 2022.

Idade	N.º de crianças e jovens em risco sinalizados/as pela CPCJ
0-2	3
3-5	2
6-8	2
9-10	5
11-14	8
15-17	8
18-21	5
Total	33

Fonte: CPCJ, 2022

Os tipos de problemática mais comuns são: violência doméstica, negligência, abandono escolar, falta de supervisão e acompanhamento escolar, absentismo escolar, comportamentos graves e/ou antissociais por parte da criança/jovem.

Tabela 93: Tipo e nº de famílias das crianças e jovens e risco sinalizados/as pela CPCJ, 2022.

Tipo de famílias	N.º de famílias
Monoparental	6
Nuclear	10
Alargada	2
Total	18

Fonte: CPCJ, 2022

A maior parte das famílias das crianças e jovens e risco sinalizados/as pela CPCJ, são do tipo Nuclear (56%) e do tipo Monoparental (33%).

Tabela 94: Acordos de cooperação, em vigor no concelho de Mêda, em 2022

Respostas sociais	Nº Acordos de cooperação em vigor	Nº Utentes abrangidos
CATL	1	49
Creche	1	46
Estabelecimento de Educação Pré-Escolar	1	44
Centro de Dia	7	55
ERPI	2	112
SAD	9	192
Total	21	498

Fonte: Segurança Social, 2022

São 6 as respostas sociais existentes no concelho, abrangendo um total de 21 acordos de cooperação e envolvendo um total de 498 utentes integrados nos respetivos acordos. De realçar que as respostas para pessoas idosas são as que integram maior número de utentes, consequência do envelhecimento populacional registado no concelho.

Tabela 95: Taxas de cobertura da cooperação, no concelho de Mêda, em 2022

Respostas sociais	TCC	TCCSC
Creche familiar e creche	75,4	241,0
Estabelecimento de Educação Pré-Escolar	ND	ND
Centro de Dia	8,9	253,0
ERPI	11,0	190,5
SAD (idosos)	11,7	375,9

Fonte: Segurança Social, 2022

As taxas de cobertura da cooperação das respostas sociais, no concelho, são elevadas, destacando-se as que se situam acima do valor 200 - Creche familiar e creche; Centro de Dia e SAD (idosos). No que diz respeito à ERPI, embora o valor seja relevante, o mesmo é inferior ao de outros concelhos limítrofes.

Tabela 96: Taxa Bruta de Pré-escolarização, no concelho de Mêda, em 2021-2022

Indicador	Taxa (%)
Taxa Bruta de Pré-escolarização	116,7

Fonte: Segurança Social, 2022

A Taxa bruta de pré-escolarização (proporção da população residente que está a frequentar o grau de Ensino Pré-escolar, relativamente ao total da população residente do grupo etário correspondente às idades normais de frequência desse grau de ensino), supera os 100%, podendo resultar da frequência deste grau de ensino por alunos(as) que não possuem residência oficial no concelho.

#### 9.2.4. ORGANISMOS E PROFISSIONAIS DE AÇÃO SOCIAL

Tabela 97: N.º e % de representantes no CLAS, por sexo, 2022

Indicador	Representantes no CLAS				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Representantes no CLAS	21	60	14	40	35

Fonte: CLAS, 2022

Há mais homens (60%) do que mulheres (40%) a ocupar lugares de representação no CLAS, embora o número de mulheres tenha vindo a aumentar gradualmente nos últimos anos.

Tabela 98: N.º e % de representantes no CLAS, com formação em IG, 2022

Indicador	Representantes no CLAS	
	Nº	%
Representantes no CLAS com formação em IG	2	5,7
Dirigentes da ação social com formação em IG	0	0

Fonte: CLAS, 2022

Com formação em IG apenas há apenas 2 representantes com obtenção dessa formação, correspondendo a 5,7% do total de representantes.

Tabela 99: N.º de ações de sensibilização/formação em IG para pessoal na área da ação social, segundo o tipo de pessoal, entidade e área de intervenção Autarquia, 2022

INDICADOR	Nº de ações	Tipo de pessoal
Ações de sensibilização/ formação em IG	1	Técnico(a) de ação social

Fonte: CLAS, 2022

Tabela 100: N.º de profissionais abrangidos/as por ações de sensibilização/formação em IG, por sexo, segundo o tipo de pessoal e a área de intervenção na Autarquia, 2021

Indicador	Nº de profissionais abrangidos(as)					
	Homens	%	Mulheres	%	Total	Pessoal
N.º de profissionais abrangidos/as por ações de sensibilização/ formação em IG	0	0	0	0	0	--

Fonte: Autarquia, 2022

Não foram abrangidos, em 2021, profissionais da Autarquia, por ações de sensibilização/formação em IG.

#### 9.2.5. SERVIÇOS E APOIOS DE AÇÃO SOCIAL

Tabela 101: N.º de famílias apoiadas pelos serviços de ação social da autarquia e % no total de famílias do concelho, 2021

Indicador	Nº	Total de famílias Censos 2011	%
Famílias apoiadas pelos serviços de ação social da autarquia – nº de atendimentos	245	2072	11,8%

Fonte: Autarquia, 2022

Foram apoiadas 245 famílias, em 2021, correspondendo a 11,8% se atendermos ao número de famílias clássicas, de acordo com os últimos dados disponíveis (Censos de 2011).

Tabela 102: N.º beneficiários(as) dos serviços de ação social, segundo a área e o sexo, 2021

Indicador	Homens	%	Mulheres	%	Total
Atendimentos sociais	48	28	150	72	172
Apoio ao emigrante	15	32	32	68	47
Apoio a estudantes ensino sup.	5	42	7	58	12
Apoio a transportes	4	33	8	67	12
Total	72	27	197	73	269

Fonte: Autarquia, 2022

Regista-se um número de mulheres beneficiárias dos serviços de ação social, consideravelmente superior ao dos homens, correspondendo este número a 73% do total de beneficiários(as).

Tabela 103: N.º beneficiários(as) de doação de vestuário, por sexo, 2021

Indicador	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de beneficiários(as)	9	50	9	50	18

Fonte: Autarquia, 2022

Regista-se um número igual de homens e de mulheres beneficiárias de doação de vestuário, através da resposta da Loja Social.

Tabela 104: N.º de famílias beneficiárias de tarifas familiares na água, por sexo do/a titular do contrato, 2021

Indicador	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de beneficiários(as)	6	60	4	40	10

Fonte: Autarquia, 2022

Regista-se um número inferior de mulheres beneficiárias das tarifas familiares da água (40%).

Tabela 105: Titulares de contratos de habitação social, por sexo e tipo de família, 2021

Indicador	Total
Total	18

Fonte: Autarquia, 2022

Estes contratos são celebrados com a Santa Casa da Misericórdia de Mêda e abrangem 18 fogos.

Tabela 106: N.º de pedidos para habitação social/apoiada, por tipo de família, 2021

Indicador	Total
Monoparental	1
Nuclear	4
Unipessoal	3
Total	8

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 107: N.º de pedidos para habitação social/apoiada, por sexo, 2021

Indicador	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de pedidos	15	54	13	46	28

Fonte: Autarquia, 2022

Os pedidos são efetuados maioritariamente por homens (54%). Entre os pedidos, constata-se que 15 dizem respeito a famílias unipessoais, 7 a casal sem filhos, 3 a casal com filhos e os restantes 3, a outros.

Tabela 108: N.º de casos prioritários de habitação, por sexo do/a titular do pedido, 2021

Indicador	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de casos	3	75	1	25	4

Fonte: Autarquia, 2022

Os pedidos, neste domínio, são efetuados maioritariamente por homens (75%).

Tabela 109: N.º de casas atribuídas a mulheres vítimas de violência doméstica, 2021

Indicador	Total
Nº de casas atribuídas	1

Fonte: Autarquia, 2022

Foi atribuída 1 casa a uma mulher vítima de violência doméstica, em 2021.

## 9.2.6. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Tabela 110: Queixas/participações por violência doméstica, segundo o sexo das vítimas, 2021

Indicador	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de queixas/participações	2	14	12	86	14

Fonte: GNR, 2022

São as mulheres quem mais participa e/ou apresenta queixa de violência doméstica às autoridades locais (86%). Apenas 14% das queixas são participadas por homens. O nº de participações não espelha, certamente, a realidade existente, tendo em consideração a caracterização desta problemática.

Tabela 111: Queixas/participações por violência sobre as pessoas idosas, segundo o sexo das vítimas, 2021

Indicador	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de queixas/participações	0	0	1	100	1

Fonte: GNR, 2022

Há apenas a registar uma queixa neste domínio, efetuada sobre uma mulher.

Tabela 112: N.º de centros de atendimento/encaminhamento de vítimas de violência doméstica, 2021

Indicador	Total
Nº de centros de atendimento	0*

Fonte: Autarquia, 2022

\* Existe o protocolo com o NAV (Núcleo de Apoio à Vítima) da Guarda.

Tabela 113: Nº e tipo de ações de sensibilização/formação sobre violência doméstica, por entidade promotora das ações, 2021-2022

Indicador	Total
Nº e tipo de ações	1

Fonte: CLAS, 2022

No ano de 2022, está em curso o desenvolvimento de uma ação de sensibilização/formação, devido aos condicionalismos da pandemia COVID 19.

Tabela 114: N.º de pessoas abrangidas por ações de sensibilização sobre violência doméstica, segundo o público a que se dirige, 2021-2022

Indicador	Total
Nº de pessoas abrangidas	18 Técnicos(as) superiores

Fonte: CLAS, 2022

Esta ação envolve 18 Técnicos superiores e é desenvolvida no âmbito da Rede Social.

### 9.3. INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA AÇÃO SOCIAL

#### 9.3.1. INTRODUÇÃO

Mulheres e homens têm necessidades sociais diversas que podem advir de condições económicas e sociais diferentes ou de outros fatores, devendo ser protegidos contra os riscos de pobreza e exclusão social, por via da disponibilização e acesso, em condições de igualdade, de serviços sociais e de assistência. A estruturação da rede de serviços sociais, diversificados e abrangentes, assenta no reconhecimento do papel essencial e prioritário conferido à promoção de sistemas de cuidados/assistência e da inclusão social por via do acesso efetivo ao emprego, à habitação, à formação, à educação, à cultura, desporto e lazer, à informação e às tecnologias de comunicação como condições essenciais do desenvolvimento local.

#### 9.3.2. POLÍTICAS MUNICIPAIS

As políticas municipais no domínio da ação social são as que estão materializadas no Diagnóstico Social e no Plano de Desenvolvimento Social elaborados em 2015, carecendo, portanto, de uma atualização necessária e urgente, aproveitando a oportunidade para integrar na sua elaboração a perspetiva de género. A transferência de competências da Ação Social para os Municípios vem também obrigar à elaboração da Carta Social Municipal, o que deve servir para uma melhor e mais correta implementação de políticas sociais que incorporem a igualdade de género.

Estes documentos são elaborados em articulação com as entidades que integram o CLAS.

Não obstante, o Município define e implementa políticas de envelhecimento ativo (onde se incluem, entre outras, as atividades da Academia Sénior), define e implementa a Estratégia Local de Habitação para agregados familiares carenciados, bem como possui e implementa um programa local de apoio ao desenvolvimento de atividades de natureza social, cultural, educativa, desportiva, recreativa e outras.



### 9.3.3. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS SOCIAIS E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

O Diagnóstico e o Plano de Desenvolvimento Social, para além de necessitarem de uma atualização, por serem de 2015, não integram a perspetiva de género em todas as suas dimensões, o que constitui um fator inibidor de uma planificação dos serviços e da atribuição de recursos que assegure a igualdade entre todas e todos.

É, portanto, prioritária a definição de ações/medidas de desenvolvimento social concertadas e direcionadas para a população que considerem as diferentes necessidades de homens e de mulheres, as diferentes condições socioeconómicas e estilos de vida, as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, integrando informação desagregada por sexo nas suas mais diversas dimensões de análise e intervenção.

No domínio da violência doméstica existe uma boa articulação com a GNR e com o NAV da Guarda.

Exceto no domínio dos Equipamentos Sociais para pessoas com deficiência (inexistentes no concelho, mas com respostas nos concelhos vizinhos de Vila Nova de Foz Côa e Guarda), todos os restantes equipamentos possuem boas taxas de cobertura.

Existe também um serviço de Ação Social e Educação para a população mais vulnerável, bem como existe uma Unidade Móvel Médico-Social, embora mais direcionada para os serviços de enfermagem.

### 9.3.4. EDUCAÇÃO, IN(FORMAÇÃO) E COMUNICAÇÃO

Neste âmbito é reconhecida a necessidade de se desenvolverem iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género para agentes estratégicos, bem como de se conceber e aplicar um plano de capacitação que envolva todos os parceiros e agentes estratégicos da área social e que inclua a temática da igualdade de género.

De igual modo, dada a reduzida oferta de atividades formativas e/ou de sensibilização neste domínio temático, entende-se como necessário o seu reforço de modo a abranger mais profissionais e agentes do domínio da Ação Social.

### 9.3.5. REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO COM INFLUÊNCIA NAS PRÁTICAS

Existe a necessidade de implementar e reforçar a formação dos(as) profissionais que trabalham com as crianças e com os(as) idosos(as) de modo a identificar e atuar sobre os diferentes estereótipos, que se perpetuam de forma espontânea e natural, por via das práticas pessoais e profissionais.

#### 9.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

##### FRAGILIDADES

- ▶ Ausência de indicadores com incorporação da IG;
- ▶ Menor presença das mulheres nos órgãos de governação das IPSS e no CLAS;
- ▶ Políticas sociais com baixa integração da perspectiva de género;
- ▶ Diagnóstico Social e PDS desatualizados;
- ▶ Ausência de indicadores relevantes e desagregados por sexo;
- ▶ Falta de ações de capacitação/ sensibilização nos domínios da igualdade de género e violência de género dirigidas a públicos estratégicos e à comunidade em geral;
- ▶ Violência doméstica;
- ▶ Os estereótipos de género ainda exercem influência nas práticas de ação social;

##### DESAFIOS

- ▶ Criação e desenvolvimento de sistemas de indicadores e monitorização da ação social, incorporando a igualdade de género;
- ▶ Elaboração do Diagnóstico Social e do PDS, com integração da perspectiva de género;
- ▶ Implementar políticas de incentivo à participação das mulheres nas estruturas dirigentes das instituições;
- ▶ Planificação e desenvolvimento de programas de capacitação e sensibilização comunitária e institucional sobre a igualdade de género e violência de género.

# 10. Saúde.

# 10. Saúde

## 10.1. INTRODUÇÃO

De acordo com a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, Artigo 14 – A saúde:

Deve reconhecer-se que, para assegurar a igualdade de oportunidades das mulheres e dos homens permitindo-lhes gozar de uma boa saúde, os serviços médicos têm de ter em conta a diferença das suas necessidades. Deve reconhecer-se ainda que estas necessidades não são somente diferenças biológicas, mas também de condições de vida e de trabalho, bem como de atitudes e pressupostos estereotipados. Deve existir o compromisso em empreender todas as ações adequadas para promover e proporcionar aos seus/suas administrados(as) o melhor nível de saúde possível.

Devem ser implementadas ou promovidas as seguintes medidas:

- A incorporação de uma abordagem baseada no género na planificação, na atribuição de recursos e na prestação de serviços médicos e de saúde;
- A garantia que as atividades destinadas a promover a saúde, inclusive aquelas que visem incentivar uma boa alimentação e a importância do exercício físico, incluem o reconhecimento das atitudes e das necessidades diferentes das mulheres e dos homens;
- A garantia que o pessoal especializado, inclusive aqueles que trabalham para a promoção de uma boa saúde, reconhecem os métodos segundo os quais o género afeta os cuidados médicos e de saúde e têm em consideração a experiência diferente que as mulheres e os homens têm destes cuidados médicos.
- A garantia que as mulheres e os homens têm acesso a uma informação adequada relativamente as questões de saúde.

Em Mêda existe a Unidade de Saúde Familiar (USF) Mimar Mêda, da Unidade Local de Saúde (ULS) da Guarda, no Centro de Saúde de Mêda, garantindo resposta assistencial a 6.200 utentes, criada em 2019. Esta unidade, que funciona todos os dias úteis entre as 8 e as 20 horas, é formada por uma equipa de 14 profissionais: três médicos(as), quatro enfermeiros(as), três secretários(as) clínicos, um(a) assistente operacional e três médicos(as) internos de especialidade.

Presta cuidados de saúde personalizados à população inscrita – consultas programadas, atendimento de situações de doença aguda em todo o horário de funcionamento, cuidados de enfermagem e cuidados domiciliários – e compromete-se a dar resposta a todas as solicitações, sejam de índole médica ou de enfermagem, no próprio dia e durante o horário de funcionamento.

Para além da Unidade de Saúde Familiar (USF) Mimar Mêda, o Centro de Saúde integra ainda o SAP (Serviço de Atendimento Permanente), que funciona por gestão direta da ULS, com horário até à meia-noite, contando com a colaboração de três enfermeiros(as) permanentes, médicos em regime de escala e ainda dois profissionais.

O Município possui ainda um protocolo de colaboração com a Fundação Álvaro de Carvalho, celebrado em março de 2022, no sentido de proporcionar aos doentes, que apresentam problemas do foro oftalmológico e que estão inscritos na USF “Mimar Mêda”, tratamento gratuito, o qual inclui cirurgias às cataratas e transporte dos doentes em conformidade com os planos de consulta e operatórios previamente acordados. Neste âmbito e até à data foram intervencionados/as 12 doentes, sinalizados pela USF “Mimar Mêda”, sendo que 9 são do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

## 10.2. INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA SAÚDE

### 10.2.1. POLÍTICAS MUNICIPAIS

Numa abordagem complementar das políticas nacionais de saúde, o Município já tem definida e implementa a sua política municipal de saúde, materializada num conjunto de iniciativas articuladas com a USF Mimar Mêda.

Também, no decurso dos efeitos da pandemia e das respetivas medidas de saúde pública, o Município disponibilizou os seus recursos para o apoio às populações, em articulação com os demais agentes que integram, o Serviço Nacional de Saúde.

Não obstante, não existem ainda políticas estruturadas com integração da perspetiva de género, assim como o Município ainda não oficializou o processo de transferência de competências nesta área o que lhe conferiria novos instrumentos e ferramentas para a definição de estratégias nesse domínio.

### 10.2.2. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

Existe planificação dos serviços de saúde, por parte do Município, evidenciada através das iniciativas em curso, designadamente as que resultam da operacionalização de ações em articulação com a USF Mimar Mêda.

No entanto, constata-se ainda algumas fragilidades no domínio da saúde, designadamente:

- Elevado número de utentes por médicos de família, por via da existência de um número insuficiente de médicos(as);
- a existência de um nº relevante de doenças de foro psicológico e psiquiátrico, porventura alargado com a incidência da pandemia;
- o reconhecimento da existência de abuso de substâncias aditivas na população, sobretudo o álcool.

### 10.2.3. EDUCAÇÃO, (IN)FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

Tem existido uma articulação entre as diversas entidades que direta ou indiretamente operam no domínio da saúde, desde a prevenção ao tratamento, no sentido de serem desenvolvidas ações/atividades formativas e/ou informativas sobre a prevenção de comportamentos de risco e de promoção da saúde direcionadas ao público em geral e aos(as) alunos(as) das escolas. Neste domínio importa salientar o trabalho desenvolvido em sede de CLAS/Núcleo Executivo em articulação com a USF Mimar Mêda aí representada, bem como a intervenção complementar do CLDS 4G Mêda em Movimento, através das suas atividades direcionadas para a população, sobretudo no domínio da prevenção e da sensibilização.

Regista-se a necessidade de melhorias na comunicação/divulgação dos serviços de saúde e das iniciativas a desenvolver neste domínio, bem como a necessidade do reforço da capacitação/informação sobre a temática da igualdade de género direcionada para os(as) profissionais da saúde.

### 10.2.4. REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO

No domínio das políticas de saúde, seja na investigação e planeamento ou organização dos serviços, seja na intervenção prática, tanto da perspetiva dos protagonistas da ação como dos destinatários da intervenção, ainda são visíveis algumas fragilidades na incorporação da perspetiva de género com implicações, naturalizadas, nem sempre percebidas e devidamente valorizadas.

### 10.3. FRAGILIDADES E DESAFIOS

#### FRAGILIDADES

- ▶ Ausência de indicadores com incorporação da IG;
- ▶ Políticas municipais carecem de integração da perspectiva de gênero;
- ▶ Necessidade de reforço da articulação entre o Município e a USF Mimar Mêda com vista à definição de ações/medidas de caráter mais estratégico e coordenado;
- ▶ N° crescente de doenças de foro psicológico e psiquiátrico;
- ▶ Consumo de álcool e substâncias aditivas (tabaco, etc);
- ▶ Necessidade de melhoria dos processos comunicacionais na área da saúde;
- ▶ Deficit de capacitação/informação sobre a temática da igualdade de gênero direcionada para os(as) profissionais da saúde;
- ▶ Necessidade de eliminar esteriotipos de gênero.

#### DESAFIOS

- ▶ Criação e desenvolvimento de sistemas de indicadores e monitorização da saúde, incorporando a igualdade de gênero;
- ▶ Reforçar os meios de diagnóstico à área da saúde com incorporação da perspectiva de gênero;
- ▶ Planificação e desenvolvimento de programas de capacitação e sensibilização de profissionais da saúde, sobre a igualdade de gênero;
- ▶ Reforço de campanhas de sensibilização para a redução do consumo de substâncias aditivas;
- ▶ Desenvolvimento de planos de comunicação inclusivos e eficientes com vista abranger todos(as) os(as) intervenientes no sistema de saúde.

# 11.

## Cultura desporto e juventude.

# 11.

## Cultura, desporto e juventude

### 11.1. INTRODUÇÃO

A qualidade dos serviços e equipamentos culturais, desportivos e recreativos, a nível local, é essencial para enriquecer a governabilidade democrática e fomentar as sociabilidades na vida pública, em torno de atividades de interesse comum.

Além das diferenças de classe que afetam ambos os sexos, existe uma forte desigualdade no acesso às práticas culturais entre as mulheres e os homens, em função do meio social e das condições de emprego, fatores que podem limitar o tempo dedicado ao lazer, à cultura e ao desporto.

A falta de tempo associada à divisão sexual do trabalho, que mantém as mulheres em papéis domésticos e maternos, e a noção arraigada de que não têm direito a repouso e lazer para além dos tempos e contextos domésticos, tendem a excluir as mulheres de atividades significativas para a sua qualidade de vida e desenvolvimento humano.

O diagnóstico municipal para a igualdade entre mulheres e homens assume, portanto, a integração da perspetiva de género nas áreas da cultura, desporto, juventude e lazer.

### 11.2. CULTURA

Enquanto parte da Beira Alta, na transição entre a paisagem granítica da Serra da Estrela e os solos xistosos dos montes e vales delineados pelos socacos dos vinhedos do Alto Douro vinhateiro, o Concelho de Mêda assume-se como um território singular e genuíno, qualidades que são facilmente reconhecidas nas suas paisagens, nas suas gentes, na sua cultura, no seu património. Devido à sua situação geográfica, Mêda impõe-se como um ponto de partida privilegiado para partir à descoberta, tanto do Parque Arqueológico do Vale do Côa como do Alto Douro Vinhateiro, ambos classificados como Património da Humanidade pela UNESCO.

A gastronomia local, proporciona experiências ímpares, alicerçadas na qualidade dos produtos endógenos, com destaque para a originalidade dos vinhos.

O Património, reflexo da ancestralidade da cultura do concelho, merece prolongada descoberta.

Apresenta-se os elementos culturais mais relevantes:

Aldeia História de Marialva

Castelo e Aldeia de Longroiva

Vale do Mouro

Termas de Longroiva

Torre do Relógio

As tradições populares e manifestações religiosas estão ainda fortemente enraizadas no concelho da Mêda. Por todas as freguesias do concelho as festas e romarias, em homenagem a Santos e Padroeiros locais, sucedem-se ao longo do ano. Estas manifestações, extremamente numerosas e variadas, acontecem um pouco por todo o concelho e fazem parte das tradições e memórias das gentes que lutam para manter atual a cultura secular que lhe confere uma identidade muito própria.

Ao longo do ano as feiras e mercados do concelho permitem uma diversificada compra e venda de produtos. Salientam-se ainda a existência dos seguintes equipamentos culturais:

- o **Arquivo Municipal de Mêda** - detém a documentação produzida e acumulada pela Câmara Municipal e respetivos órgãos municipais, desde 1519 a 2005. Para além desta, existe documentação relativa a: Administração do Concelho de Mêda [1853-1938], Câmara Municipal de Aveloso [1818-1838], Câmara Municipal de Casteijão [1772-1836], Câmara Municipal de Longroiva [1510-1838], Câmara Municipal de Ranhados [1799-1836].



- a **Biblioteca Municipal da Mêda** - insere-se num complexo que envolve a Casa Municipal de Cultura e as suas valências de auditório multiusos, estúdio de cinema, galeria de exposições, salas de formação, convívio e formação.

Este equipamento cultural alberga um espólio de cerca de 25 mil livros, em que se incluem oito mil volumes doados pelo Dr. Augusto César de Carvalho, benemérito, antigo Presidente da Câmara e da Assembleia Municipal da Mêda e ex-Governador Civil da Guarda.

- a **Casa Municipal da Cultura de Mêda** - é um espaço ao serviço da cultura e do entretenimento no concelho. Este equipamento possui diversas valências que lhe permitem possuir uma oferta diversificada de atividades culturais como concertos, cinema, teatro, exposições, colóquios e outros. Com uma programação polivalente, é ainda residência de vários projetos culturais locais com destaque para o Centro de Formação Musical de Mêda e a Academia Sénior de Mêda.

### 11.2.1. INDICADORES GERAIS (INICIATIVAS)

Apresentam-se, na tabela seguinte, alguns dados/indicadores no âmbito da Cultura:

Tabela 115: Indicadores gerais no âmbito da Cultura, 2020-2021

Indicador	Identificação
Iniciativas de promoção de passeios e visitas guiadas pelo concelho com uma perspetiva de género.	Caminhada pela cidade "Ser Mulher" (2020)
Iniciativas de promoção de visitas guiadas a espaços artísticos e culturais do concelho com uma perspetiva de género.	Exposição "Mulheres" de Carlos Pedro (2020); Exposição Documental "O papel da mulher no sec. XX/ Exposição sobre Carolina Beatriz Ângelo" (2019).
Iniciativas de promoção da presença equilibrada de mulheres e homens na oferta turística e cultural do concelho, por tipo de iniciativa.	Cantar das Janeiras; Marchas Populares; Festival de Folclore.
Iniciativas de fomento de rede de mulheres artista locais.	Grupo de Bordadeiras (encontros todas as segundas e quartas-feiras); Exposição de Bordados "As mãos das minhas avós" (2019).
Sexo dos/as artistas com exposições no concelho no último ano.	Abril – Exposição de pintura de Elisabete Ribeiro; Julho – "Mariaiva Histórica – Eloquências do tempo" de José Mafalda.

Fonte: Autarquia, 2022

Apesar da existência/evidência do desenvolvimento de atividades culturais, integrando a perspetiva de género, não são conhecidos dados quantitativos e desagregados relativamente à participação de mulheres e de homens, por escalões etários, nas referidas atividades/eventos.

### 11.2.2. POLÍTICAS MUNICIPAIS

Não obstante existirem políticas locais para promoção da cultura e uma política/programa local de apoio ao desenvolvimento de atividades de natureza cultural transversal a toda a comunidade, vasto e potenciador dos recursos patrimoniais locais, é reconhecida a necessidade da definição e implementação de uma estratégia local de promoção e desenvolvimento cultural que incorpore a perspetiva de género em todas as suas dimensões.

### 11.2.3. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

Existem 3 equipamentos municipais relevantes no domínio da cultura - o Arquivo Municipal de Mêda; a Biblioteca Municipal da Mêda e a Casa Municipal da Cultura de Mêda. Estes equipamentos, por via das suas características, funcionalidades e dimensão cultural/histórica/patrimonial, conferem ao Município um excelente recurso cultural de suporte a todas as atividades e iniciativas culturais desenvolvidas e a desenvolver no território.

O Município apresenta uma vasta oferta cultural ao longo de todo o ano, canalizando meios e recursos para a sua eficiente concretização.

No entanto, a existência de um instrumento de diagnóstico e de plano de ação complementar e que integre a perspetiva de género, permitirá a recolha e tratamento de informação desagregada (sexo, idade, grupo

etário, outros grupos) relativa à oferta cultural, e a definição de ações concretas e articuladas com os diversos parceiros locais/regionais/nacionais, que visem o desenvolvimento de uma atividade cultural mais inclusiva.

#### 11.2.4. EDUCAÇÃO, (IN)FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

O Plano Cultural Municipal não incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspectiva de gênero para agentes estratégicos no domínio da cultura.

Existem carências no domínio da comunicação e informação para a comunidade, designadamente da sua adequabilidade aos diversos públicos e das suas condições e estilos de vida.

#### 11.2.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

##### FRAGILIDADES

- ▶ Ausência de indicadores com incorporação da IG;
- ▶ Políticas municipais carecem de integração da perspectiva de gênero;
- ▶ Necessidade de melhoria e adequabilidade dos processos comunicacionais na área da cultura;
- ▶ Ausência de ações de sensibilização/capacitação em IG destinadas aos e às profissionais/técnicos(as) no domínio da cultura;

##### DESAFIOS

- ▶ Criação e desenvolvimento de sistemas de indicadores e monitorização da cultura, incorporando a igualdade de gênero;
- ▶ Planificação e desenvolvimento de programas de capacitação e sensibilização de profissionais da cultura e outros operadores culturais, sobre a igualdade de gênero;
- ▶ Desenvolvimento de planos de comunicação inclusivos e eficientes com vista abranger todos(as) os(as) intervenientes na área da cultura.

### 11.3. DESPORTO

O direito à prática desportiva denominado cientificamente por “desporto para todos” é um direito social fundamental atribuído pela Constituição da República Portuguesa a todos os cidadãos de modo igual e sem qualquer discriminação, nos termos do seu art.º 79 e que produz vários benefícios de relevo, tanto individuais como de cidadania. Devido à sua importância, é atribuído constitucionalmente ao Estado em sentido amplo (Governo, Regiões Autónomas e Autarquias Locais), a incumbência de promoção, estímulo, orientação e apoio deste direito universal ao desporto.

#### 11.3.1. INDICADORES

Tabela 116: Inscrições no desporto escolar segundo a modalidade e sexo, no ano letivo 2021-2022

Grupo Equipa	Homens	%	Mulheres	%	Total
Futsal Infantil Masculino	23	100	0	0	23
Futsal Juvenil Masculino	23	100	0	0	23
Atividades Rítmicas Exp.	0	0	21	100	21
Ténis Mesa	23	72	9	28	32
Badminton	18	51	17	49	35
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>65</b>	<b>47</b>	<b>35</b>	<b>134</b>

Fonte: Agrupamento de Escolas de Mêda, 2022

As inscrições no desporto escolar são maioritariamente do sexo masculino (65%), se atendermos à percentagem de 35% de mulheres inscritas.

Tabela 117: Nº de praticantes federados por sexo e escalão, 2021-2022

Indicador		Sexo				
		Homens	%	Mulheres	%	Total
Juniões	Total	0	0	0	0	0
	Futebol	0	0	0	0	0
	Futsal	0	0	0	0	0
Seniores	Total	43	68	20	32	63
	Futebol	23	100	0	0	23
	Futsal	20	50	20	50	40

Fonte: Autarquia, 2022

No concelho, são os homens quem mais pratica desporto federado (68%), comparando com as mulheres (32%). No entanto, regista-se o facto de não haver atletas federados(as) no escalão júnior.

Outro facto relevante prende-se com o número exatamente igual de homens e de mulheres federados(as) a praticar a modalidade de Futsal.

Tabela 118: Nº de equipas femininas por tipo de modalidade, 2021-2022

Indicador	Nº de equipas
Futebol	0
Futsal	1
Andebol	0

Fonte: Autarquia, 2022

Existe apenas uma equipa feminina, concretamente na modalidade de Futsal.

Tabela 119: N° e % de homens e de mulheres nos corpos sociais de associações desportivas femininas por tipo de modalidade, 2022

Indicador	Homens	%	Mulheres	%
Sporting Clube de Mêda	13	100	0	0
Grupo Desportivo de Mêda	8	62	5	38
Totais	21	81	5	19

Fonte: Autarquia, 2022

As mulheres representam apenas 19% do total de membros dos corpos sociais das associações desportivas, possuindo ainda uma baixa participação no associativismo desportivo.

Tabela 120: N° de entidades que promovem classes simultâneas para adultos e crianças, 2022

Indicador	N° de equipas
N° de entidades	1

Fonte: Autarquia, 2022

A entidade é o Município que, integrado na Escola de Natação, promove classes simultâneas com o Ginásio, Aeróbica, Escola de Ténis e Escola de Andebol.

Tabela 121: N° de instalações desportivas do concelho com condições adequadas à frequência por homens e mulheres, 2022

Indicador	N°
N° de instalações	10

Fonte: Autarquia, 2022

Trata-se do Complexo Desportivo Municipal que integra: Piscinas Cobertas e Descobertas, Pavilhão Municipal, Estádio Municipal, Polidesportivo do Morro e os Polidesportivos sediados nas Juntas de Freguesia (5).

Tabela 122: N° de campanhas de promoção da prática de desporto/exercício físico, 2021

Indicador	N°
N° de campanhas	12

Fonte: Autarquia, 2022

São realizadas anualmente e pelo Município, 12 campanhas de promoção da prática do desporto/exercício físico, com a periodicidade mensal destinadas a crianças, jovens e seniores.

Tabela 123: N° de espaços públicos do concelho, com aparelhos para a prática desportiva, por freguesia, 2022

Indicador	N°
N° de espaços públicos por freguesia	1

Fonte: Autarquia, 2022

Existe um espaço público com aparelhos para a prática desportiva na freguesia de Mêda, mais concretamente no Parque Municipal.

Tabela 124: Programas de promoção das competências desportivas nas escolas, ano letivo 2021-2022

Indicador
AEC
Pré-escolar e 1º Ciclo do EB – Expressão motora/Atividade física e desportiva; Natação.

Fonte: Autarquia, 2022

Os programas de promoção das competências desportivas integram-se nas AEC e no Ensino Pré-escolar e 1º Ciclo do EB, designadamente nas atividades de Expressão motora/Atividade física e desportiva e de Natação.

Tabela 125: Parcerias estabelecidas entre as escolas e outras entidades promotoras da prática desportiva no concelho, 2021-2022

Indicador
Município de Mêda – Agrupamento de Escolas de Mêda
Município de Mêda – Sporting Clube de Mêda
Município de Mêda – Grupo Desportivo de Mêda
Município de Mêda – Associação Tempo de Recreio (não federada)

Fonte: Autarquia, 2022

São 4 as parcerias estabelecidas entre o Município e entidades promotoras da prática desportiva.

### 11.3.2. CHECKLIST PARA A AVALIAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

#### A. (Entidade responsável pela gestão desportiva local)

Tem-se em conta, de forma sistemática, a situação e as necessidades de homens e mulheres no que toca à atividade física e desporto, no desenho das políticas a nível local.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Analisa-se o impacto de género resultante da aplicação do orçamento anual dedicado ao desporto do órgão de gestão.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os encargos estabelecidos para a concessão e contratação de serviços em instalações desportivas incluem requisitos para garantir a conformidade com o princípio da igualdade pela entidade que recebe a concessão.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe uma presença paritária de homens e mulheres na estrutura política e na composição das diferentes comissões desportivas do órgão de gestão local.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe uma representação equilibrada de mulheres e homens no conjunto da força de trabalho afeta à área desportiva, tanto própria como subcontratada.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São conhecidas as condições de trabalho do pessoal ao serviço, tanto interno como subcontratado, afeto à área do desporto e não existem hiatos de género a este nível.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os contratos programa de desenvolvimento desportivo (e outras subvenções no domínio do desporto) incorporam aspetos orientados para o impulsionamento da participação das mulheres nos diversos níveis do âmbito desportivo.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Faz-se um uso não sexista da linguagem e das imagens em todas as ações de comunicação desportiva pela entidade local.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
O pessoal responsável da gestão desportiva local, tanto técnico como político, tem formação em matéria de igualdade de género	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Utilizam-se diferentes canais de difusão com o objetivo de garantir que a informação chega aos diferentes segmentos da população.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

#### B. Oferta desportiva realizada pela entidade gestora local

Existem ferramentas para obter informação acerca do comportamento da procura desportiva, em função das variáveis idade e sexo.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Obtêm-se dados de participação em cada uma das atividades desportivas que compõem a oferta desportiva local.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Criam-se indicadores que permitem conduzir um diagnóstico da atividade desportiva local ( rácios de participação desportiva em relação à população).	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Foram ativados canais para obter informação qualitativa acerca do grau de satisfação dos diferentes segmentos da população a respeito da oferta desportiva.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A oferta de atividade é desenhada com o objetivo de cobrir as expectativas e necessidades desportivas de todos os segmentos da população identificados.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Incorporam-se variantes (horário, localização, etc.) na programação das atividades oferecidas em resposta às necessidades detetadas em cada um dos segmentos da população.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Todas as atividades que compõem a oferta desportiva são realizadas em espaços adequados.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

**DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA**

A distribuição de espaços desportivos não produz situações de desigualdade entre utilizadores e utilizadoras. SIM  NÃO

O estabelecimento de horários para as diferentes atividades não produz situações de desigualdade entre utilizadores e utilizadoras. SIM  NÃO

**C. Oferta desportiva realizada por outras entidades**

Elaborou-se um mapa de entidades desportivas, federadas e não federadas, e conhece-se o número de desportistas adstritos a cada entidade (segundo o sexo e a idade). SIM  NÃO

Atualiza-se anualmente o registo de dados correspondente ao número de desportistas adstritos a cada entidade desportiva. SIM  NÃO

As entidades desportivas locais contam com uma oferta de atividades dirigida a cada um dos segmentos da população definidos (homens e mulheres de todas as categorias federadas). SIM  NÃO

É conhecido o índice de abandono desportivo existente em cada uma das entidades desportivas, segmentada por sexo e categoria. SIM  NÃO

São identificadas as causas que motivam o abandono desportivo por parte das mulheres do município. SIM  NÃO

O pessoal técnico dos clubes e entidades desportivas recebe ou já recebeu formação em igualdade. SIM  NÃO

Desenhou-se uma oferta de atividades, promovida pela própria entidade ou em colaboração com outras entidades, para jovens entre os 12 e 18 anos, como alternativa à oferta das entidades desportivas federadas. SIM  NÃO

É conhecido o número de mulheres integradas na direção de entidades desportivas locais. SIM  NÃO

É conhecido o número de mulheres da equipa técnica das entidades desportivas locais. SIM  NÃO

São conhecidas as condições de trabalho (retribuição e formação) de treinadoras e treinadores das entidades desportivas locais. SIM  NÃO

O acesso aos recursos desportivos públicos está aberto, de forma equitativa, tanto a entidades desportivas tradicionais como a outro tipo de entidades que têm uma oferta desportiva aberta e alternativa ao desporto federado. SIM  NÃO

Os critérios para o estabelecimento de horários das instalações são definidos de acordo com critérios de igualdade. Mulheres e homens dispõem das mesmas oportunidades para a utilização do equipamento desportivo, tanto em treino como em competições. SIM  NÃO

O material desportivo é distribuído de forma equitativa entre mulheres e homens das entidades desportivas. SIM  NÃO

Realiza-se o estudo do impacto de género dos recursos empregues pelas entidades desportivas. SIM  NÃO

As entidades desportivas difundem informação acerca dos eventos e resultados desportivos obtidos tanto por secções masculinas como femininas. SIM  NÃO

D. Oferta de desporto em idade escolar

Existe um programa de desporto em idade escolar coordenado entre os diferentes agentes locais com competências sobre o mesmo.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A oferta de atividades de desporto em idade escolar é diversa e contempla a participação de estudantes com diferentes capacidades motoras e aptidões físicas.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
O programa de atividades do desporto em idade escolar desenha-se e desenrola-se com critérios coeducativos.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
De forma paralela a determinadas atividades desportivas em idade escolar, organizam-se atividades desportivas dirigidas a pessoas adultas, com o objetivo de conciliar a vida familiar com a atividade desportiva.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Registam-se os dados de participação nas atividades desportivas em idade escolar, atendendo aos critérios de segmentação estabelecidos (idade e sexo).	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Não se detetaram atividades desportivas masculinizadas e feminizadas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe uma distribuição equitativa dos recursos entre atividades em idade escolar masculinas e femininas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Tanto as atividades em idade escolar masculinas como as femininas contam com pessoal técnico devidamente qualificado.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A alocação de instalações desportivas e horários para desenvolver as atividades de desporto em idade escolar faz-se de forma equilibrada entre atividades masculinas e femininas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Calculam-se anualmente os índices de abandono da prática desportiva em idade escolar, analisando os resultados de forma segmentada (idade e sexo)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Fazem-se campanhas de sensibilização dirigidas a famílias com o objetivo de incentivar a prática desportiva dos e das menores.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

E. Infraestrutura e equipamento desportivo

Publica-se, periodicamente, um catálogo de equipamentos desportivos locais, tanto em espaços fechados como abertos, com informação relativa às atividades desenvolvidas, público destinatário, horários, etc., a fim de visibilizar a prática desportiva das mulheres.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Além das instalações desportivas tradicionais (polidesportivos, piscinas, etc.), criaram-se espaços abertos, urbanos ou naturais, para a prática de atividades desportivas não programadas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
As instalações desportivas do município estão localizadas em lugares frequentados e habitados.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Pode aceder-se aos equipamentos desportivos locais através de transportes públicos. O horário dos transportes coincide com o horário de abertura das instalações.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os equipamentos desportivos locais, assim como os espaços adjacentes, encontram-se devidamente iluminados.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>



**DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA**

Dispõe-se de ferramentas para quantificar o uso dos equipamentos e instalações desportivas locais por parte dos diversos segmentos da população.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe um protocolo de atuação para distribuir e gerir o uso dos vestiários e para dar resposta a diferentes casuísticas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os fraldários situam-se em lugares de comum acesso por homens e mulheres ou, em alternativa, nos vestiários femininos e masculinos.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existem espaços e serviços complementares de ludoteca para favorecer a conciliação da vida familiar com a prática desportiva.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existem espaços para estacionar carrinhos de bebés e cadeiras de rodas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
O mobiliário desportivo responde às necessidades físicas e morfológicas de um público variado.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

### 11.3.7. FRAGILIDADES E DESAFIOS

#### FRAGILIDADES

- ▶ Ausência de tratamento da informação numa perspetiva de género;
- ▶ Gestão desportiva local carece de integração da perspetiva de género, no domínio da informação e da formação de técnicos(as) e dirigentes;
- ▶ Inexistência de mecanismos de avaliação da satisfação de utilizadores(as);
- ▶ Deficit de capacitação/informação sobre a temática da igualdade de género direcionada para as crianças e jovens, desportistas, agentes desportivos associativos e famílias;
- ▶ Necessidade de incremento da participação em atividades desportivas junto da população;
- ▶ Ausência de espaços e serviços complementares de ludoteca para favorecer a conciliação da vida familiar com a prática desportiva;
- ▶ O mobiliário desportivo não responde às necessidades físicas e morfológicas de um público variado.

#### DESAFIOS

- ▶ Criação e desenvolvimento de sistemas de indicadores e monitorização do desporto; incorporando a igualdade de género
- ▶ Desenvolver mecanismos de articulação e monitorização da oferta desportiva;
- ▶ Desenvolvimento de programas de capacitação e sensibilização sobre a temática da IG;
- ▶ Implementar ações /medidas de incentivo à prática desportiva junto da população em geral;
- ▶ Promover o reforço das parcerias entre os diversos operadores locais/regionais no domínio do desporto.

## 11.4. JUVENTUDE

O mapeamento da estrutura de intervenção municipal na área da juventude, adotando uma análise transversal e cruzada com a densidade populacional e sua distribuição territorial, contribui para uma melhor compreensão quer das principais potencialidades e estrangimentos estruturais que os municípios enfrentam, quer da sua capacidade de atuação.

Os(as) jovens constituem-se como um grupo diverso e heterogéneo, com necessidades diferentes e vivências distintas de acordo com os seus perfis e condições sociais, mas também fortemente influenciadas pelos contextos territoriais em que vivem no seu quotidiano mais próximo. Nesta perspetiva, a política municipal de juventude ganha sentido considerando a auscultação dos(as) jovens e a sua participação ativa no desenho e na implementação de ações que vão ao encontro das necessidades e expectativas por eles(as) vivenciadas.

### 11.4.1. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA CONCEÇÃO DE POLÍTICAS LOCAIS, NO PLANEAMENTO E NAS PRÁTICAS

#### 11.4.1.1. Políticas Municipais

As políticas municipais para a Juventude não incorporam a perspetiva de género em todas as suas dimensões, bem como não é conhecido uma política/programa local articulado de apoio ao desenvolvimento de atividades para a juventude, com incorporação da dimensão de género.

Reconhece-se a importância da existência de um Plano Municipal para a Juventude que responda às necessidades do público juvenil e que esteja integrado com outras áreas que se cruzem com a vida juvenil, mas sobretudo que vá de encontro às necessidades, aspirações e expectativas dos(as) jovens do concelho, igualitário e inclusivo.

#### 11.4.1.2. Planificação dos serviços na área da juventude e atribuição de recursos

O Município disponibiliza ações e apoios para a juventude, orientadas sobretudo para a educação, desporto e ocupação dos tempos livres. No entanto, é necessário o reforço de ações que promovam a inclusão e a participação em atividades de cidadania dos(as) jovens, o uso mais intenso e frequente dos equipamentos desportivos existentes, a partilha de experiências intermunicipais e internacionais entre jovens, o empreendedorismo e o emprego.

#### 11.4.1.3. Educação, In(formação) e comunicação

Reconhece-se a necessidade de criar e implementar políticas/ações para a juventude devidamente integradoras da perspetiva de género e de envolver todo os parceiros locais/regionais e nacionais numa lógica de parceria em rede facilitadora da participação de jovens na vida comunitária em todas as áreas da sociedade. Para tal é necessário o reforço de atividades comunicacionais inclusivas e integradoras da perspetiva de género direcionadas para a juventude.

#### 11.4.2. FRAGILIDADES E DESAFIOS

##### FRAGILIDADES

- ▶ Ausência de um Plano Municipal para a Juventude integrador e articulado com outras áreas representativas da vida juvenil, com integração da perspectiva de género;
- ▶ Ausência de diagnóstico que incorpore a dimensão de género e que identifique as diferentes necessidades e expectativas de mulheres e de homens, jovens;
- ▶ Ausência de indicadores relevantes e desagregados no domínio da juventude;
- ▶ Necessidade de reforço de políticas e ações de apoio à juventude em todas as áreas do seu reconhecido interesse;
- ▶ Reduzidas atividades de intercâmbio entre jovens nacionais e estrangeiros(as);
- ▶ Déficit na divulgação dos apoios, programas e serviços direcionados para os(as) jovens.

##### DESAFIOS

- ▶ Desenvolver um diagnóstico e um plano municipal para a juventude que incorpore a perspectiva de género;
- ▶ Reforçar e implementar programas e ações de apoio a jovens;
- ▶ Desenvolvimento de mecanismos de fomento de ações de intercâmbio entre jovens nacionais e estrangeiros(as);
- ▶ Desenvolvimento de mecanismos de comunicação e divulgação de apoios para jovens;
- ▶ Desenvolvimento de mecanismos de recolha e tratamento de indicadores desagregados e integradores da perspectiva de género;

# 12.

## Mobilidade e transportes.

# 12.

## Mobilidade e transportes

### 12.1. INTRODUÇÃO

As mulheres têm uma mobilidade mais condicionada, o que limita as suas oportunidades de usufruir dos bens e espaços públicos. Isso limita as suas possibilidades de participação no mercado de trabalho e na vida pública em geral (cultura, associativismo, lazer, educação e formação, etc.).

Os motivos são de duas ordens:

- papéis de género atribuídos e assumidos por mulheres e homens;
- ausência de uma perspectiva de género no diagnóstico, planeamento, desenho e avaliação de sistemas de mobilidade e transporte.

Os transportes públicos e as instalações relacionadas com os transportes são sítios onde as mulheres estão mais expostas à violência de género, assalto e assédio sexual.

As diferenças de género nos transportes e mobilidade existem também ao nível do emprego: um setor que emprega mais homens do que mulheres nas várias funções (gestão, condução, manutenção, supervisão e inspeção, construção de vias, vigilância, entre outros).

### 12.2. REFLEXÃO - PONTO DE PARTIDA

No âmbito da reflexão efetuada pelo Grupo Focal com equipa local para a igualdade, Vereação / Divisão municipal área da mobilidade, concluiu-se que:

- São insuficientes os dados e indicadores relacionados com a mobilidade e transportes.
- Considerou-se o Município enquanto organização que promove os serviços de transporte, embora, na sua maioria, estes sejam prestados por uma entidade externa.
- Os(as) idosos(as) e as crianças em idade escolar são quem mais usa os transportes públicos, designadamente quando os(as) primeiros(as) se deslocam USF e à farmácia para aquisição de medicamentos, frequência da feira semanal, acesso aos serviços públicos e os(as) segundos(as) para as deslocações à escola.
- Não são feitos levantamentos sobre os diferentes usos dos transportes, sobre as necessidades e motivações dos diferentes grupos da comunidade, sobre as características desses grupos, sobre os custos dos transportes, etc.
- Não são conhecidas as barreiras relacionadas com as questões de género, no acesso aos serviços e infraestruturas de transportes no concelho.
- Não constitui prática a consulta formal à população sobre o desenho das infraestruturas e serviços de transporte.
- A rede e o sistema de transportes existentes não satisfazem as reais necessidades da população, uma vez que são vocacionados essencialmente para o transporte escolar.

### 12.3. INDICADORES DE RESULTADO

Apresenta-se, de seguida, um conjunto de indicadores relevantes no domínio do tema Mobilidade e Transportes:

Tabela 126: Indicadores de resultado no âmbito da Mobilidade e Transportes

INDICADOR	Valor	Fonte
Tempo médio das viagens para mulheres e homens que se deslocam para serviços fundamentais (hospitais, centros de saúde, escolas, serviços administrativos, etc.).	A criar	Município
N.º de mulheres com carta de condução.	A criar	Município – a criar - IMTT
N.º de mulheres trabalhadoras.	325	Pordata, 2020
Tempo médio de deslocação da escola para casa e vice-versa, para rapazes e raparigas.	A criar	Município

Dada a

ausência de informação, existe a necessidade de ser criado um sistema de indicadores que permita maior eficiência na adequação de políticas, planeamento de atividades, monitorização de operações e avaliação da satisfação dos(as) beneficiários(as) do sistema de transportes públicos.

Salienta-se ainda o facto de não existirem transportes ferroviários no concelho.

### 12.4. CHECK-LIST PARA AUDITORIA DE GÉNERO

#### 12.4.1. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DA ORGANIZAÇÃO

INDICADORES	Sim	Não	NA
A IG dentro da organização é um objetivo declarado, com política, metas e indicadores definidos.		X	
A organização está comprometida em fazer auditoria de género aos serviços de transporte.		X	
A organização está comprometida em fazer auditorias de género às suas políticas e práticas.		X	
A política de auditoria de género tem objetivos, medidas e metas claros, e o progresso é avaliado regularmente pela gestão.		X	
Todas as pessoas na organização foram informadas acerca do compromisso com as auditorias de género e de quem está responsável por implementá-las.		X	
O orçamento da organização inclui financiamento para o processo e programa de auditoria de género.		X	
Na organização, os homens e mulheres estão representados/as em comissões ou grupos com funções de tomada de decisão.	X		
A organização assegura que todas as pessoas que a representam estão informadas acerca do programa de auditoria de género em seu nome.			X

As políticas e procedimentos da organização não integram a dimensão e perspetiva de género, de forma estruturada e consistente.

#### 12.4.2. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE EMPREGO

INDICADORES	Sim	Não	NA
Existem procedimentos para proteger as pessoas ao serviço de situações de discriminação e de assédio sexual.		X	
Os critérios de recrutamento de pessoal incluem evidência adequada de sensibilidade para as questões de género na organização e na relação com passageiros/as.	X		
A organização promove ativamente o recrutamento de mulheres, incluindo de várias raças e etnias, para assegurar que a força de trabalho reflete a comunidade que serve.	X		
A organização monitoriza o perfil de género de todos os níveis na sua estrutura de recursos humanos e promove ativamente a representação igualitária de homens e mulheres em todos os níveis.	X		
Existem horários flexíveis e em part-time para apoiar profissionais com crianças e outras responsabilidades.	X		
A organização tem políticas e procedimentos para proteger o pessoal que integra famílias monoparentais.	X		
Na organização, os homens e mulheres estão representados/as em comissões ou grupos com funções de tomada de decisão.	X		
O pessoal envolvido no desenho e desenvolvimento de instalações ou serviços são formados para serem mais conscientes das necessidades e preocupações de mulheres e homens que viajam nos transportes.	X		
Todo o pessoal que contacta com o público é formado para ser mais consciente das necessidades e preocupações de mulheres e homens que viajam nos transportes.	X		
Motoristas são formados/as para terem uma condução não ameaçadora, inconveniente ou perigosa.	X		

As políticas e procedimentos de emprego são asseguradas no respeito integral pela regulamentação em vigor, não sendo, contudo, conhecidos/adotados procedimentos para proteger as pessoas ao serviço de situações de discriminação e de assédio sexual.

#### 12.4.3. PESQUISA, CONSULTA E PLANEAMENTO

INDICADORES	Sim	Não	NA
A organização recolhe estatísticas desagregadas por sexo, por rendimento, residência, idade, etnia, posse e uso de carro, motivo das deslocações (por exemplo nos inquiridos de mobilidade).		X	
Os inquiridos à perceção de seguranças de passageiros/as são desagregados por sexo.		X	
A pesquisa na organização monitoriza mudanças nas necessidades e experiências de transporte de mulheres e homens.		X	
A organização consulta mulheres e homens acerca do desenho de novas paragens, estações ou terminais, veículos e acerca do desenvolvimento de novos serviços de transportes.	X		
São organizadas reuniões de consulta em horários convenientes para mulheres e homens, e disponibilizadas facilidades de acolhimento de crianças.		X	
As abordagens da organização a clientes e comunidade têm em conta os diferentes níveis de literacia.		X	
A organização analisa as queixas e comentários por sexo.		X	
A organização analisa os comentários e queixas que recebe de forma a responder a problemas.		X	
Passageiros que se queixam estão conscientes dos procedimentos e organismos a que recorrer.		X	
A organização trabalha de forma próxima com o pessoal do planeamento urbano para assegurar que as necessidades de transporte das mulheres e homens que residem e trabalham na área são asseguradas.	X		
A organização trabalha de forma próxima com as autoridades locais e outros fornecedores de transportes para fornecer ligações (conectividade, bilhetes comuns, etc.).	X		
Pelo menos uma pessoa tem nas suas tarefas a de identificar barreiras à utilização de transportes específicas de mulheres e homens. Existe procedimentos de análise de barreiras...	X		
A organização está ativamente empenhada em desenvolver rotas mais seguras para as escolas.	X		

Como referido anteriormente, não existe informação estatística que permita maior eficiência no planeamento dos serviços no domínio da mobilidade e dos transportes, bem como não são implementadas ferramentas de consulta/identificação de necessidades dos diferentes utilizadores dos serviços, assim como do seu nível de satisfação, recomendações de melhoria e tratamento de queixas/reclamações.

#### 12.4.4. SERVIÇOS A CLIENTES

INDICADORES	Sim	Não	NA
Os veículos têm amplos espaços para bagagem, para compras ou carrinhos, e com facilidade de uso.	X		
A informação está facilmente disponível acerca do funcionamento em termos de transporte e acomodação de carrinhos, compras, bagagem e bicicletas.	X		
A sinalética nos veículos é clara quanto a transporte e acomodação de carrinhos, compras, bagagem e bicicletas.	X		
Existem assentos desenhados e claramente assinalados para pessoas idosas, com deficiências, com crianças ou mulheres grávidas.		X	
Instalações sanitárias acessíveis a cadeiras de rodas, com fraldário para permitir que cuidadores/as de ambos os sexos levem crianças de ambos os sexos às instalações sanitárias.		X	
Existem instalações de catering com mesas e assentos, assentos para crianças.		X	
Os autocarros têm pisos rebaixados e rampas para cadeiras de rodas e carrinhos.		X	

Ao nível dos serviços a clientes é reconhecida a necessidade de melhores e mais adequados recursos físicos, instalações sanitárias adequadas e acessibilidades com vista a dar resposta eficiente a todos os segmentos da população e às suas necessidades.

#### 12.4.5. SEGURANÇA PESSOAL

INDICADORES	Sim	Não	NA
A gestão tem uma política de segurança pessoal, que cubra passageiros/as e pessoal, que tenha em conta medos e perceções bem como taxas de crime ocorridos.	X		
A segurança pessoal é da responsabilidade de um membro da equipa de gestão.	X		
As decisões sobre a localização e frequência de paragens de autocarro são feitas com consulta a utilizadores/as e dados topográficos para maximizar a acessibilidade.	X		
As preocupações de passageiros/as são consideradas quando se tomam as decisões acerca da localização e horários de mudança de pessoal que contacta com o público.	X		
A organização realiza auditorias de segurança ao escurecer, nas infraestruturas, veículos e rotas.	X		



A organização (se se tratar de comboios) tem um programa de trabalho para acreditar as suas estações em termos de segurança.			X
O pessoal que contacta com o público tem meios para chamar assistência/apoio em casos de violência, ameaças ou circunstâncias suspeitas.	X		
A organização tem uma política e um regime para a rápida remoção de grafitos ou atos de vandalismo.		X	
Os veículos são inspecionados regularmente para limpeza de lixo e limpeza de emergência.	X		
As áreas de espera nas estações são regularmente inspecionadas para dissuadir má utilização, limpar lixo e estragos.	X		
As instalações sanitárias em todas as estações são inspecionadas para dissuadir má utilização e manter a limpeza.			X
As áreas de espera e instalações sanitárias das estações estão fechadas quando não há pessoal.			X
Quando há passagens subterrâneas, nas estações elas estão bem iluminadas e têm espelhos nas esquinas para ampliar a visibilidade.			X
Estações sem pessoal ou áreas remotas de grandes estações têm pontos de ajuda/emergência ou outros dispositivos de comunicação de emergência acessíveis e bem assinalados.			X
Os sistemas de informação ao público estão em ordem, e são regularmente utilizados por pessoal treinado para informar o público.			X
É dada informação acerca de atrasos e cancelamentos tão depressa quanto possível e inclui, quando possível, sugestões de rotas e serviços alternativos.			X
Em estações e terminais com pessoal, este tem informação acerca dos atrasos e mudanças de horários, e está disponível para explicar ao público o que está a acontecer e propor alternativas.			X
Organização trabalha com outras agências (autarquias, polícias, grupos de mulheres, etc.) para melhorar a segurança dos caminhos pedestres para as paragens e estações.			X
Existe afixado na estação informação de que existem caminhos pedestres seguros e acessíveis.			X
Os parques de táxis nas estações estão bem iluminados, bem como os caminhos que os ligam às estações.			X
A organização está empenhada num programa para trabalhar a segurança nos parques de estacionamento. Existe um programa de segurança nos parques de estacionamento de carros.			X
Existe nas linhas e paragens informação acerca dos horários e rotas.			X
Os novos horários são divulgados com antecedência suficiente para permitir ao público planejar as suas viagens.			X
É publicada informação em folhetos e na estação com detalhes de acesso a todas as estações/ terminais ao longo da rota, incluindo localização de parques de estacionamento, praças de táxi e paragens de autocarro em relação às saídas.			X
Está disponível informação acerca de rotas, horários e tarifas, incluindo em centros comerciais, hospitais, clínicas, correios, bibliotecas e empresas.			X
Existe nas estações terminais e nas maiores paragens de autocarros um mapa local e sinais direcionais que mostram as paragens na vizinhança, as estações e praças de táxi, e principais locais na comunidade.			X
A organização dispõe e disponibiliza orientações para prevenir o sexismo ou violência nas publicidades que aparecem nas infraestruturas de transporte e nos transportes.			X
Existe sistema de informação em tempo real nas paragens.			X

Como já foi referido, não existem, no concelho, transportes ferroviários, o que justifica as respostas consideradas como Não Aplicável.

Considera-se, ainda assim, estarem assegurados alguns procedimentos base impulsores de uma relevante integração da perspectiva de género, sendo, no entanto, necessário implementar processos de melhoria com vista a uma integração da perspectiva de género na área da mobilidade e transportes.

## 12.5. FRAGILIDADES E DESAFIOS

### FRAGILIDADES

- ▶ Não existe uma recolha e tratamento de dados regular e sistemática sobre as diferentes necessidades de mulheres e de homens no uso dos transportes;
- ▶ Falta de indicadores desagregados;
- ▶ Não constitui prática a consulta formal à população sobre a qualidade e adequação dos serviços às suas necessidades;
- ▶ A IG não está ainda incorporada de forma estruturada e consistente;
- ▶ Necessidade de melhores e mais adequados recursos físicos, melhoria nas acessibilidades.

### DESAFIOS

- ▶ Criação e desenvolvimento de sistemas de indicadores e monitorização da mobilidade e transportes, incorporando a igualdade de género;
- ▶ Reforçar os meios de diagnóstico à área da mobilidade e transportes com incorporação da perspectiva de género;
- ▶ Recolher sistematicamente opiniões, sugestões e avaliações junto do público que usufrui dos serviços nesta área, com vista à melhoria contínua.

**13.**

**Urbanismo,  
habitação  
e ambiente.**

# 13. Urbanismo, habitação e ambiente

## 13.1. INTRODUÇÃO

“A realização das tarefas da vida quotidiana é afetada pela estrutura das cidades contemporâneas. Os serviços urbanos podem facilitar ou não o desenvolvimento dessas tarefas.”

Mulheres e homens têm necessidades e aspirações distintas no espaço urbano e possibilidades distintas de aceder aos bens e recursos da cidade. Uma forte razão para estas diferenças fundamenta-se na divisão sexual do trabalho, nos papéis distintos que mulheres e homens desempenham nas esferas privada (no âmbito do trabalho reprodutivo não remunerado) e pública (no âmbito do trabalho produtivo remunerado): os homens assumem menos que as mulheres as tarefas do âmbito privado.

Raramente se realizam estudos acerca dos efeitos de determinada intervenção em diferentes grupos e interesses da comunidade, mas em geral ignora-se a esfera reprodutiva e de cuidado às pessoas, beneficiando primordialmente a esfera do trabalho e do sexo masculino.

Simultaneamente, a falta de referências no espaço público sobre trabalho e vida das mulheres perpetua a divisão sexual das esferas pública e privada.

Assim, as medidas estratégicas e boas práticas de gestão urbanística e do ambiente requerem uma abordagem holística, multidisciplinar e intersectorial em que a participação, experiência ou a liderança das mulheres são elementos fundamentais.

## 13.2. INDICADORES

Tabela 127: Número de trabalhadores na área de Urbanismo e Ambiente, por sexo, 2022

Indicador	Número e percentagem de trabalhadores(as)				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Urbanismo	1	25	3	75	4
Ambiente	1	100	0	0	1
Totais	2	40	3	60	5

Fonte: Autarquia, 2022

As mulheres representam 60% do nº de trabalhadores(as) da área de Urbanismo (75%) e Ambiente (100%). Entre estes(as) contam-se as categorias de Chefe de Divisão (1 homem), Assistentes técnicos(as) (2 mulheres) e Técnicos(as) superiores (1 mulher e 1 homem).

Dada a inexistência de informação sobre outros indicadores, recomenda-se a criação dos mesmos e a sua respetiva análise regular.

Tabela 128: Outros indicadores, 2021-2022

INDICADOR	Valor	Fonte
Ações de formação sobre IG na área do ambiente, por tipo de ação	0	Município
Nº de pessoas abrangidas por ações de formação sobre igualdade de género (na área do ambiente, segundo o sexo)	0	Município
Nº de funcionários/as na área do ambiente abrangidos/as por ações de formação sobre igualdade de género, segundo o sexo e o cargo	0	Município
Ações de formação sobre incorporação da perspetiva de género nas políticas de ambiente	0	Município
Nº de técnicos/as e dirigentes abrangidos/as por ações de formação sobre incorporação da perspetiva de género nas políticas de ambiente, segundo o sexo e o cargo	0	Município
Nº de funcionários/as na área do urbanismo abrangidos/as por ações de formação sobre igualdade de género, segundo o sexo e o cargo	0	Município
Ações de formação sobre incorporação da perspetiva de género nas políticas de urbanismo	0	Município

### 13.3. CHECK-LIST PARA AVALIAÇÃO DA TRANSVERSALIDADE DE GÉNERO NO ESPAÇO URBANO E NA GESTÃO URBANA.

A check-list constitui um instrumento de diagnóstico, monitorização e avaliação do espaço e gestão urbanos, sistematizando um conjunto de boas práticas que conformam atividades e realizações associadas à integração da perspetiva de género no urbanismo. Serve para descrever e analisar o ambiente quotidiano, ajudando a mostrar tudo aquilo que é possível saber a partir da experiência acumulada de viver num lugar. O ambiente do quotidiano define-se a partir de múltiplos elementos físicos e sociais que se cruzam entre si. Para facilitar a sua descrição e compreensão, a Check-list encontra-se estruturada em quatro âmbitos: participação, espaços de relação, equipamentos e serviços, e habitação. Os três últimos definem o suporte físico onde são conduzidas as atividades quotidianas, enquanto o primeiro é um conceito transversal a todo o suporte físico que respeita ao processo de gestão urbana.

#### 13.3.1. PARTICIPAÇÃO

##### 1. Representatividade

##### 1.1. Geral

*Documentar todo o conhecimento que uma comunidade acumula sobre o seu próprio território através de técnicas qualitativas e quantitativas de recolha de dados em complemento da informação secundária.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Entrevistam-se diferentes pessoas do território para conhecer as suas necessidades?		X	
Realizam-se observações para saber como se usam os diferentes espaços do território?	X		
Realizam-se oficinas/focus groups onde estão representados todos os grupos sociais segundo o sexo, idade e etnia?		X	

O uso eficiente dos diferentes espaços do território constitui uma prioridade do Município e, por esse motivo, a observação constante da sua utilização permite a recolha de informação relevante para o exercício da atividade de intervenção nos diferentes espaços.

Não obstante, as metodologias e os instrumentos de recolha não privilegiam uma participação ativa e dinâmica dos diferentes grupos sociais, classes etárias, mulheres e homens, etc.

*Facilitar a possibilidade de participação em diferentes dias e horários, além de proporcionar serviços a pessoas que têm familiares a cargo.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Realizam-se consultas prévias para saber da disponibilidade das pessoas com diferentes perfis e assegura-se que podem participar?	X		
Realizam-se atividades em diferentes dias e horários para incentivar a participação?		X	
Oferece-se um serviço de guarda ou ATL para crianças de diferentes idades?	X		
Garante-se o acesso à atividade por parte de todas as pessoas mediante disponibilidade de transporte público e acompanhamento de pessoas com mobilidade reduzida?	X		
Oferecem-se outros serviços de apoio à participação?	X		
Informa-se através de diferentes meios e canais, e com suficiente antecedência, sobre todos os serviços oferecidos para facilitar a participação?	X		

O Município, cria, no entanto, mecanismos que favorecem a participação da comunidade em processos de diagnóstico e de definição de planos de ação no domínio do urbanismo, assim como o uso adequado dos diferentes espaços do território.

Ainda assim, considera-se que a participação da comunidade é reduzida e necessita de maior sensibilização e incentivo.

## 1.2. Género

*Valorizar a experiência de mulheres e homens sobre aspetos da vida quotidiana e dar, assim, visibilidade às tarefas reprodutivas e a sua relação com aspetos urbanos de espaços públicos, equipamentos, habitação e mobilidade.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Realizam-se oficinas/focus groups segregadas por sexo para dar voz à experiência das mulheres sobre o uso quotidiano do espaço?		X	
Tem-se em conta as atividades relacionadas com a esfera reprodutiva quando são feitas a propostas?	X		
Trabalha-se de forma setorial e conjunta com as diferentes experiências de mulheres e de homens para se chegar a um consenso?	X		

Apesar de serem observadas as diferentes necessidades de mulheres e de homens relativamente ao uso quotidiano dos espaços e de se cumprirem as normas e regulamentos atuais, é necessário desenvolver dinâmicas de participação ativa de mulheres na inventariação das suas necessidades, consubstanciadas nas suas experiências.

## 1.3. Idade

*Incluir crianças, jovens e pessoas idosas nos processos de opinião e de decisão sobre o ambiente quotidiano.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Realizam-se oficinas/focus groups e consultas com cada um destes grupos?		X	
Incluir pessoas idosas nos processos de opinião e de decisão sobre os seus ambientes do quotidiano.		X	
Realizam-se oficinas/focus groups e consultas com este grupo?		X	

As crianças, jovens e pessoas idosas não são envolvidas em dinâmicas de consulta de opinião sobre os seus ambientes do quotidiano, pelo menos de forma organizada e por grupos. Os processos de opinião/consulta e decisão são transversais a toda a comunidade, sem que se conheçam efetivamente as opiniões de cada um destes grupos mencionados.

## 1.4. Diversidade de origens

*Incluir pessoas de diferentes origens nos processos de opinião e decisão sobre os seus ambientes quotidianos.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Realizam-se oficinas/focus groups e consultas com estes grupos?		X	

Não se envolvem pessoas de diferentes origens em processos de consulta sobre os seus ambientes quotidianos.

## 13.3.2. DIFERENTES ETAPAS DO PLANEAMENTO

### 1. Geral

*Deve ser um processo transdisciplinar e transversal a diferentes atores (autarquia, equipa técnica e comunidade), em todos os momentos, desde o diagnóstico até a avaliação.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Estiveram implicados diferentes agentes (autarquia, equipas técnicas e comunidade) ao mesmo tempo?	X		
Utilizam-se metodologias participativas?	X		
Existem outros planos ou programas de carácter social que se trabalhem em paralelo (plano para a igualdade, plano comunitário, programa de dinamização de jovens, etc.)?		X	
As decisões tomadas no processo de participação são vinculativas?		X	
Têm-se em conta as conclusões e recomendações derivadas do processo de participação?	X		
Dá-se a mesma prioridade a pessoas idosas, adultas, jovens, crianças, sejam mulheres ou homens, e independentemente da sua etnia ou classe?	X		

Nas etapas do planeamento são implicados diferentes agentes em simultâneo e utilizadas metodologias participativas conforme regulamentos e legislação em vigor, dando-se igualmente a mesma prioridade a todos(as) sem exceção. No entanto, existe a necessidade de estimular a participação ativa da comunidade nos processos de auscultação implementados, tal como referido anteriormente.

## 2. Diagnóstico

*As necessidades em matéria de espaço público, equipamentos ou habitação são incluídas no diagnóstico e têm que ser o resultado do trabalho do pessoal técnico em articulação com a população.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Considera-se que as pessoas participantes têm informação e ferramentas suficientes para levar a cabo a participação?	X		

A informação e as formas de articulação entre o pessoal técnico e a população são as que resultam de processos predefinidos regulamentarmente, contribuindo para uma participação adequada e informada.

## 3. Propostas

*As propostas sobre o espaço público, equipamentos e habitação são obtidas através do trabalho do pessoal técnico com a população.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Há participação durante todo o processo de conceção do espaço urbano e/ou equipamentos, desde o arranque das iniciativas até à sua avaliação?	X		

Sempre que possível, as propostas resultam da informação obtida e partilhada entre equipa técnica e a população, designadamente por via dos processos de consulta pública. No entanto, considera-se ainda dominante o resultado da visão da equipa técnica.

## 4. Monitorização e avaliação

*Avaliar o processo e os resultados com o conjunto da população e, especialmente, com quem utiliza os espaços e os equipamentos.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Realiza-se uma avaliação do processo de participação?	X		
Realizam-se observações dos espaços e dos equipamentos mediante utilização de técnicas qualitativas para saber-se como estão a ser usados?		X	
Têm-se em conta nas oficinas e consultas todas as pessoas envolvidas no ambiente quotidiano destes espaços e equipamentos?	X		
Têm-se em conta não só aquelas que os utilizam, mas também aquelas que não os utilizam?	X		
Uma vez realizada a avaliação, é elaborada uma informação pública que permita às pessoas compreender claramente as suas relações com o ambiente?		X	
Realiza-se uma monitorização das ações, com periodicidade, para acompanhar as mudanças que podem surgir e, desse modo, reorientar as intervenções?		X	
Partilham-se e discutem-se todos estes resultados (monitorização e avaliação) com o pessoal técnico das diferentes áreas envolvidas, tanto da autarquia como das equipas externas, a fim de identificar os elementos a melhorar e potenciar as próximas atuações?	X		

No domínio da monitorização e avaliação é necessário proceder-se à implementação de ferramentas de recolha e análise de informação sobre o uso dos espaços e dos equipamentos pela comunidade e, no seio desta, pelos seus diferentes grupos. Este exercício de monitorização deve ser permanente e regular e deve obedecer aos princípios da informação pública qualificada.

### 13.3.3. ESPAÇO PÚBLICO: ESPAÇO DE RELAÇÃO E SOCIALIZAÇÃO

#### 1. Espaços de relação

##### 1.1.1 Geral

*Favorecer a autonomia e a socialização das pessoas.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Os materiais utilizados nos diferentes espaços são os mais adequados para cada uso?	X		
Há espaços suficientes onde as crianças de diferentes idades podem brincar em segurança?	X		
Há espaços suficientes onde as crianças de diferentes idades podem deslocar-se em segurança, por exemplo, caminhos escolares ou passagens pedonais com visibilidade melhorada?	X		
Permitir o uso e a apropriação por parte de diferentes grupos tendo em conta as tarefas relacionadas com o cuidado da casa e das pessoas.	X		
Há espaços de relação intergeracional e intercultural?	X		
Os espaços de jogo e de recreio estão próximos das atividades quotidianas das crianças (escolas, desportos, etc.)?	X		
Há que criar uma rede de proximidade com outros espaços, equipamentos e serviços?		X	
Os parques e as praças com espaços de jogo e recreio estão distribuídos homogeneamente de maneira que se encontrem a uma distância não superior a 500 metros ou 10 minutos a pé da zona de habitação?	X		
Em caso de não ser viável a deslocação a pé, existe transporte público que facilite os fluxos quotidianos?		X	
Existem espaços para reunião, recreação, conversa, etc., perto da zona de habitação?	X		

Os espaços de relação e socialização existentes no concelho favorecem, no geral, a autonomia e a socialização das pessoas da comunidade local. Necessitam, porém, de estar integrados em rede com os outros espaços, equipamentos e serviços, bem como com a rede de transportes de modo a favorecer a mobilidade e o seu uso e articulação com outros serviços procurados pela comunidade.

##### 1.1.2 Rua

*As calçadas devem permitir a realização de diferentes atividades, não devendo ser consideradas apenas espaços de circulação de fluxos.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
As calçadas são amplas?	X		
Dá-se prioridade às ruas da rede de espaços públicos, equipamentos e serviços às pessoas que se movem a pé?	X		
É possível sentar, reunir, conversar e jogar nas ruas do bairro/urbanização?	X		

Existe uma rede de calçadas e ruas de qualidade e que favorece a socialização, a mobilidade e a segurança.

##### 1.1.3 Praças - parques

*Devem ter um desenho flexível com o objetivo de favorecer diferentes usos e atividades num mesmo espaço.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Os parques infantis contemplam áreas para diferentes idades?	X		
Os espaços estão equipados para as pessoas cuidadoras (por exemplo, têm bancos e sombras)?	X		
Existem espaços de encontro e atividade para jovens?	X		
Existem espaços de estada tranquila que permitam falar, ler e descansar?	X		
Existem espaços de lazer para mulheres e homens de diferentes idades?	X		

As praças e parques existem em número suficiente e o seu desenho favorece diferentes usos e atividades.

##### 1.1.4 Espaço indeterminado

*Gerar espaços intermédios de relação, entre os edifícios e o espaço público, pelo seu valor de proximidade.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Cuidam-se e mantêm-se esses espaços?	X		
São espaços de boa visibilidade e iluminação adequada?	X		



Existe um cuidado permanente ao nível da manutenção dos espaços intermédios de relação e a sua iluminação (embora se reconheçam necessidades de melhoria neste domínio) e visibilidade são adequadas.

## 2. Mobiliário urbano e de serviços

### 2.2.1 Instalações

*A conceção e localização dos recursos no espaço deverá facilitar e melhorar os usos e atividades de forma igualitária.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Os materiais usados nas diferentes componentes do mobiliário urbano são agradáveis e adequados em termos do seu uso e conservação?	X		
E estão dispostos corretamente?	X		
Existem sanitários públicos para todas e todos?	X		
Encontram-se próximos dos espaços de relação?	X		
Há bancos suficientes nos espaços de encontro e de descanso que favoreçam o acesso das pessoas?	X		
Encontram-se em espaços com sombra e em espaços com sol?	X		
Contentores: O sistema de recolha de resíduos tem em conta todas as pessoas utilizadoras (localização, ergonomia, altura, as distâncias entre contentores, etc.)?	X		
A iluminação é adequada ao uso por todas as pessoas?	X		
A iluminação da rua e da calçada é diferenciada?	X		
É feita manutenção para evitar a obstrução por árvores ou outros elementos?		X	
É uma iluminação sem zonas de sombras ou com luz excessiva?	X		
Existem árvores e vegetação que propiciem zonas de sol no inverno e zonas de sombra no verão?		X	
Existem árvores e vegetação apropriadas nos espaços de relação que permitam às pessoas desfrutar da natureza?	X		
Os arbustos servem o propósito de separação funcional sem impedir a visibilidade?	X		
Espaços de espera dos transportes públicos ou equipamentos (escolares, sanitários, administrativos, etc.): Existem bancos, um resguardo transparente para abrigo das intempéries, informação sobre horários e um mapa com serviços e equipamentos da zona?	X		
Informação nas ruas: Há mapas orientadores nas ruas?	X		
Em caso de ruas com escolas, indica-se um caminho alternativo sem barreiras?		X	
Indicam os serviços próximos e estão pensadas para o dia-a-dia, e não apenas para turistas?	X		

As maiores fragilidades ao nível do mobiliário urbano residem, sobretudo, no sistema de manutenção, designadamente na proximidade de árvores e vegetação.

Existe ainda a necessidade de serem criados caminhos alternativos, sem barreiras, para as escolas, criando condições para o aumento da segurança e acessibilidades de alunas e alunos.

### 2.2.2 Saúde e perceção da segurança

*O desenho e a colocação de elementos no espaço devem facilitar e potenciar os usos e as atividades de maneira igualitária.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Existem elementos que podem prejudicar a vida das pessoas, como antenas telefónicas, etc.?		X	
Existem elementos que podem transmitir insegurança, como transformadores elétricos, etc.?		X	

Equipamentos como as antenas telefónicas e de outra natureza, transformadores elétricos, etc, continuam a constituir elementos potenciadores de alguma insegurança.

### 3. Representação simbólica

#### 3.1 Memória

*Reconhecimento da memória da comunidade e especialmente das tarefas realizadas por mulheres, até agora invisibilizadas.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Está representada a diversidade social (incluindo as mulheres) na nomenclatura das ruas, praças do bairro ou cidade?	X		
Existem representações ou exposições sobre a história do bairro/município que façam referência a toda a comunidade e que reconheçam também o trabalho realizado pelas mulheres?		X	
Existem obras de arte no espaço público que transmitam valores de igualdade na sociedade?		X	

Apesar da diversidade na nomenclatura das ruas, praças e bairros, bem como das representações ou exposições relacionadas com a história e cultura locais de forma transversal, prevalece ainda e o reconhecimento das tarefas realizadas por homens.

#### 4. Sinalização

*Os sinais dos espaços públicos, equipamentos e serviços devem representar homens e mulheres em igualdade de condições.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Os pictogramas que representam a figura humana mostram, por igual, mulheres e homens (por exemplo, os sinais de trânsito, os sinais de obras provisórias, os semáforos)?	X		
Utiliza-se linguagem não sexista nas indicações de ruas, isto é, utilizam-se genéricos (por exemplo, "cidadania" em vez de "cidadão")?	X		
Quando se representam duas figuras – mulher e homem – no mesmo sinal, estão em igualdade de circunstâncias?	X		
Por exemplo, em sinais de zona escolar, em geral, encontra-se um menino maior e uma menina menor e por isso dá-se mais importância a uma figura do que a outra?		X	

Os sinais dos espaços públicos, equipamentos e serviços são regulamentados reconhecendo-se, ainda assim, uma maior representação masculina.

#### 13.3.4. EQUIPAMENTOS E OUTROS SERVIÇOS

##### 1. Geral

##### 1.1.1 Rede

*Rede de equipamentos e serviços que se entrecruzam no espaço público, distribuídos no território em articulação com os usos e as redes de mobilidade, para fomentar as redes sociais tendo em conta a complexidade da vida quotidiana.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Os equipamentos e serviços estão situados em redes de mobilidade pedonal e de transporte público?	X		
Existe uma rede de relações que favoreça a proximidade entre habitações, equipamentos e serviços?	X		

Existe uma boa rede de mobilidade pedonal e de transportes (em matéria de infraestruturas) que complementa equipamentos e serviços e potencia a, já por si, boa rede de proximidade entre habitações, equipamentos e serviços. No entanto e como já foi referido, a rede de transportes rodoviários que serve a população é fraca, não dando resposta às necessidades atuais, uma vez que a sua prioridade principal consiste no serviço da rede de transportes escolares.

## 2. Recursos

### 2.1.1 Oferta de programas e horários

*A oferta de equipamentos vê-se necessariamente ampliada quando a sociedade onde se inscreve reconhece, assume e valoriza os trabalhos quotidianos e as tarefas associadas à divisão dos papéis de género.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Todos os equipamentos e serviços públicos são acessíveis a todas as pessoas, sem qualquer exclusão (sexo, idade, classe, etnia, pessoas com deficiência, cultura ou religião)?		X	
As atividades e programas propostos nos equipamentos de lazer (cultura, desporto, etc.) garantem um uso igualitário por parte de homens e mulheres?	X		
Existem equipamentos e serviços para atender às necessidades de diferentes pessoas e às diferentes atividades da vida quotidiana, tanto as ligadas à reprodução como à produção?	X		
Os horários dos equipamentos ajustam-se às necessidades da vida quotidiana de todas e todos?	X		
Criam-se equipamentos e serviços que favoreçam as tarefas de reprodução e de cuidado de pessoas (creches públicas suficientes, ATL, etc.)?	X		
Existem iniciativas de incentivo ao uso diverso dos equipamentos ao longo do dia, e não exclusivamente num determinado horário (por exemplo, abertura dos pátios das escolas fora dos horários escolares)?	X		
Existem equipamentos que acomodam diferentes serviços compatibilizando diferentes usos simultâneos?	X		

A oferta de programas e horários é ampla e está articulada com as necessidades da comunidade, assim como com os equipamentos existentes que são em número suficiente e adequado.

No entanto reconhece-se a necessidade de haver uma melhor adaptação dos equipamentos e serviços às diferentes necessidades de diferentes pessoas e torná-los mais inclusivos.

### 2.1.2 Relações do edifício com o meio

*Os edifícios destinados a equipamentos devem estar vocacionados para a cidade e interagir fisicamente com o ambiente de modo que sejam capazes de gerar atividade e vida na rua.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
São disponibilizados sanitários públicos acessíveis a todas as pessoas?	X		
Tem-se em conta, na relação entre equipamento e espaço público, aspetos como a iluminação, acessibilidade, visibilidade e uso de materiais apropriados para cada elemento que o compõe?	X		
Existe uma zona de espera ampla, segura e livre de carros à porta das escolas, adequada para todas as pessoas (largura da zona de espera, bancos e entretenimento suficientes, etc.)?	X		

Existe uma boa relação dos edifícios com o meio e que favorece o seu uso adequado.

## 3. Comércio

### 3.1.1 Oferta variada e de proximidade

*O comércio próximo e variado é um dos suportes da vida quotidiana e social de um bairro. É necessário potenciá-lo e estimulá-lo para evitar a deslocação para fora do bairro para o abastecimento de produtos básicos.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Promovem-se e apoiam-se características diversas para o comércio de proximidade no bairro/povoação?	X		
Existem mercados ou redes de comércio no bairro ou povoação suficientes para cobrir as necessidades das pessoas?	X		
Existem acessos para veículos e para peões acessíveis a todas as pessoas?	X		
Promovem-se mercados ou feiras municipais diários ou semanais com pessoas produtoras da zona?	X		
Promove-se, através de iniciativas diversas, a compra nos mercados (ampliação ou mudança de horários para que se ajustem a todas as pessoas, campanhas promocionais, eventos especiais, etc.)?	X		

São desenvolvidas atividades regulares de promoção do comércio de proximidade, mercados e feiras, impulsionadoras da atividade dos agentes económicos locais e promotoras da produção local e dos produtos endógenos.

### 13.3.5. HABITAÇÃO

#### 1. Direito à habitação

##### 1.1.1 Viver no bairro/local/aldeia

*As pessoas moradoras do bairro devem ter o direito de receber ajuda para lá permanecerem em caso de dificuldades, como o assédio imobiliário (mobbing), a falta de recursos para se emanciparem ou problemas familiares, como maus-tratos ou abandono.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Existem políticas e ações concretas de habitação que abrangem o bairro ou cidade para atender às necessidades das pessoas que lá vivem?	X		
Existe uma política especial de reabilitação e adaptação de casas antigas para melhorar a sua habitabilidade?	X		
É facilitado o acesso ao crédito ou apoio especial para grupos com dificuldades (jovens, mulheres, pessoas idosas, pessoas em risco de exclusão, etc.)?		X	
Existe um parque de habitação para arrendamento a preços acessíveis para jovens, famílias monoparentais, mulheres solteiras ou pessoas idosas?		X	
São propostas outras soluções para resolver o acesso à habitação, como cooperativas de mulheres, contratos de cedência de uso de habitações, etc.?		X	

Existe a necessidade de serem criadas melhores condições habitacionais para pessoas com dificuldades e, em alguns casos, para promover o acesso à habitação digna.

#### 2. Localização

##### 2.1.1 Relações quotidianas

*Para facilitar a gestão das tarefas diárias, a localização das habitações deve estar articulada e próxima dos equipamentos e comércio básicos, bem como dos meios de transporte público que as conectem com os restantes serviços.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
O alojamento está localizado num ambiente que permita o desenrolar da vida quotidiana, tanto das tarefas relacionadas com o cuidado da casa e de pessoas como de lazer e trabalho?	X		
Encontram-se a menos de 10 minutos a pé lojas de comércio de primeira necessidade, como farmácia, mercearia ou produtos alimentares?	X		
Encontram-se a menos de 10 minutos a pé equipamentos de uso quotidiano como centros educativos, culturais e sociais?	X		
Encontram-se a menos de 10 minutos a pé ou em transporte público as zonas de trabalho remunerado (escritórios, oficinas, fábricas, etc.)?	X		

As características do território são facilitadoras de uma boa articulação/relação entre a localização das habitações e os equipamentos e comércio básicos e os transportes.

#### 3. Serviços

*É necessário apetrechar os edifícios das habitações para gerar espaços de relação entre moradores/as, e propor usos partilhados dos serviços para conseguir poupança económica e energética.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Existem espaços comunitários destinados a usos da iniciativa de moradores e moradoras?		X	
Se o edifício tem um telhado plano, está pensado para ser comunitário e acolher atividades lúdicas ou de serviços?		X	
Têm lugar no edifício outras atividades além das residenciais?		X	
Existe um espaço disponível para armazenamento de carrinhos infantis, carrinhos de compras, bicicletas ou outros artigos espaçosos que se utilizam na vida quotidiana?		X	

De um modo geral, as edificações não estão pensadas/desenhadas para uso comunitário, dado que a maioria são residências unifamiliares.

#### 4. Espaços intermédios

*Os espaços de transição entre espaços privados e públicos favorecem as relações entre pessoas, uma vez que geram zonas de relação quotidiana, próximas e seguras.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
Os espaços de transição entre espaços privados e públicos favorecem as relações entre pessoas, uma vez que geram zonas de relação quotidiana, próximas e seguras.	X		
O edifício dispõe de um acesso visível, claro e bem iluminado?	X		
Existem dentro do edifício ou nas suas imediações espaços que sirvam para as pessoas moradoras se relacionarem?		X	
Os espaços de passagem do edifício, como entradas, corredores e patamares, são suficientemente espaçosos para permitirem o seu uso pelas crianças como lugar de encontro e jogo?		X	

Os espaços de transição entre espaços privados e públicos favorecem as relações entre pessoas e os acessos são bem iluminados. No entanto, a maioria dos edifícios não possuem espaços de socialização e espaços seguros e amplos para crianças.

#### 5. Espaços privados

##### 5.1.1 Valores sociais dos espaços

*Uma sociedade que reconheça a importância do lugar e das pessoas gera um espaço adequado para estas tarefas, no pressuposto de que não têm que ser escondidas, mas de que devem ser responsabilidades partilhadas.*

INDICADORES	Sim	Não	NA
As habitações dispõem de espaços específicos para as tarefas domésticas (cozinhar, lavar, estender e armazenar roupa, comer, etc.)?	X		
Os espaços dedicados às tarefas domésticas como cozinhar, lavar ou cuidar estão articulados com as outras divisões da casa?	X		
Não estando disponíveis no interior da habitação, o edifício tem espaços comunitários que atendam à gestão quotidiana (local para pendurar roupa, áreas de lazer para crianças, etc.)?	X		

A maioria das habitações são de carácter unifamiliar, possuindo, desta forma, os espaços adequados às tarefas diárias, domésticas e/ou sociais.

##### 5.1.2 Famílias diversas e ciclos de vida

*Existem diferentes tipos de habitação no mesmo edifício e no bairro de acordo com os diferentes tipos de famílias?*

INDICADORES	Sim	Não	NA
As casas estão preparadas para se adaptar aos diferentes ciclos da vida (juventude, velhice, etc.)?	X		

Considera-se que as casas existentes estão preparadas para se adaptarem aos diferentes ciclos de vida.

## 13.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

### FRAGILIDADES

- ▶ Inexistência de indicadores desagregados;
- ▶ As metodologias e os instrumentos de recolha não privilegiam uma participação ativa e dinâmica dos diferentes grupos sociais, classes etárias, mulheres e homens;
- ▶ A participação da comunidade é reduzida e necessita de maior sensibilização e incentivo;
- ▶ As crianças, jovens e pessoas idosas não são envolvidas em dinâmicas de consulta de opinião sobre os seus ambientes do quotidiano;
- ▶ As maiores fragilidades ao nível do mobiliário urbano residem, sobretudo, no sistema de manutenção, designadamente na proximidade de árvores e vegetação;
- ▶ Equipamentos como as antenas telefónicas e de outra natureza, transformadores elétricos, etc, continuam a constituir elementos potenciadores de alguma insegurança;
- ▶ Déficit de caminhos alternativos sem barreiras para as escolas;
- ▶ Representação simbólica no espaço público com predominância masculina;
- ▶ Carência de soluções habitacionais para pessoas com dificuldades;
- ▶ As edificações não estão pensadas /desenhadas para uso comunitário;
- ▶ A maioria dos edifícios não possuem espaços de socialização e espaços seguros e amplos para crianças.

### DESAFIOS

- ▶ Criação e desenvolvimento de sistema de indicadores integrado na área do urbanismo, habitação e ambiente;
- ▶ implementação de ferramentas de recolha e análise de informação sobre o uso dos espaços e dos equipamentos pela comunidade;
- ▶ Reforço e desenvolvimento de processos sistemáticos de consulta pública para diagnóstico e planeamento urbanístico;
- ▶ Reforço e desenvolvimento de processos de avaliação junto da população;
- ▶ Adaptação dos equipamentos e serviços às diferentes necessidades de diferentes pessoas e torná-los mais inclusivos;
- ▶ Melhorar sistema de manutenção dos espaços;
- ▶ Definir/desenhar caminhos alternativos sem barreiras para alunas e alunos;
- ▶ Implementar ações de reforço da representação simbólica de mulheres no espaço público;
- ▶ Desenvolver mecanismos e ferramentas de promoção da habitação inclusiva.

# **14.**

## **Segurança e prevenção da violência no espaço público.**

# 14.

## Segurança e prevenção da violência no espaço público

### 14.1. INTRODUÇÃO

O território da cidade é um dos espaços nos quais se mostra a violência contra as mulheres, crianças, pessoas idosas, pessoas com deficiência, jovens, minorias étnicas e outros grupos sociais vulneráveis, afetando as suas vidas quotidianas, limitando os seus projetos pessoais e os seus direitos de cidadania.

O medo da violência limita as possibilidades das mulheres e das raparigas usufruírem plenamente das oportunidades que a cidade oferece, reduz o seu acesso ao emprego, educação-formação, serviços de saúde, atividades de lazer, entre outras, condiciona a sua participação na vida cívica e política e encurta as horas disponíveis para o usufruto do espaço público. Em geral, é-lhes interdito o livre-trânsito durante a noite. Uma análise de género reconhece que as cidades são centros de civilização, geradoras de desenvolvimento económico, social, espiritual e científico, lugares conciliadores onde todas as pessoas vivem em condições satisfatórias de dignidade, boa saúde, segurança, alegria e esperança, implicando, por isso, a participação de todas elas no planeamento urbano, para que este se afaste das lógicas tradicionais/liberais da segregação espacial.

### 14.2. REFLEXÃO - PONTO DE PARTIDA

O Grupo Focal com vereação/divisão responsável pelas áreas do Urbanismo/Planeamento Urbano, Água e Saneamento; Mobilidade e Transportes, com a Polícia/GNR e outras entidades participou no processo de reflexão sobre o tema Segurança e prevenção da violência no espaço público.

No âmbito da reflexão efetuada, concluiu-se que:

- Não existem zonas/espacos de grande insegurança diagnosticados;
- Existem zonas de fraca iluminação, que, no período da noite e no inverno e ainda pelo facto de não haver pessoas a circular, contribuem para um sentimento de alguma insegurança – principalmente na zona do Parque Municipal;
- A exclusão no espaço urbano não constitui uma área problema;
- O espaço urbano possui algumas fragilidades ou insuficiências para pessoas com mobilidade reduzida (idosos, pessoas com deficiência);
- Não são conhecidas barreiras que possam promover a exclusão de mulheres no espaço público, considerando-se que o espaço urbano possui características promotoras da igualdade de género;
- Existe a necessidade de melhorias no espaço público, designadamente: alterações estruturais/mobilidade (sinalização, passeios, acesso a edifícios públicos, rampas nos passeios) e iluminação no espaço público;
- O papel do Município e das forças de segurança é absolutamente essencial para a manutenção da segurança e da inclusão na cidade;
- As ações de divulgação/sensibilização de ações da APAV, as atividades do gabinete de apoio à vítima e as ações de sensibilização da GNR, constituem importantes ferramentas para abordar as questões do direito das mulheres à cidade, apesar de não possuírem um foco neste domínio, havendo necessidade de serem implementadas ações concretas que abordem este tema;
- Foi realizado um inquérito de rua a mulheres, cujos resultados se apresentam no ponto seguinte deste documento.

Deste resultam os seguintes fatores de insegurança, embora sem dimensão muito significativa: a iluminação fraca, a falta de policiamento, o consumo ou tráfico de álcool ou drogas, a falta de respeito pelas mulheres por partes dos homens e a falta de casas de banho seguras e limpas. De acordo com o mesmo inquérito, o assédio verbal, o assédio visual e a perseguição, constituem as principais situações com que as mulheres se confrontam no espaço público, não sendo, ainda assim, muito significativas.



### 14.3. INQUÉRITO A MULHERES

#### 14.3.1. INTRODUÇÃO

Foi feito um estudo exploratório, tendo apenas como critério de participação ser mulher, encontrar-se em Mêda e voluntariar-se para responder ao questionário online, disponibilizado na página do Município, recorrendo à ferramenta digital Google Forms, sobre Segurança e Prevenção da Violência no espaço público. Todas as voluntárias foram esclarecidas acerca dos objetivos do projeto, do nível de confidencialidade e anonimato dos inquéritos.

**Objetivo do inquérito:** Analisar a segurança e a prevenção da violência no espaço público das mulheres no contexto urbano de Mêda;

**Áreas abrangidas:** Preocupações de segurança; fatores de insegurança; Agressão e Assédio no espaço público.

**Período de disponibilização:** 02/03 a 11/03

**Nº de questionários recebidos:** 28 respostas

**Nº de inquéritos invalidados:** 0

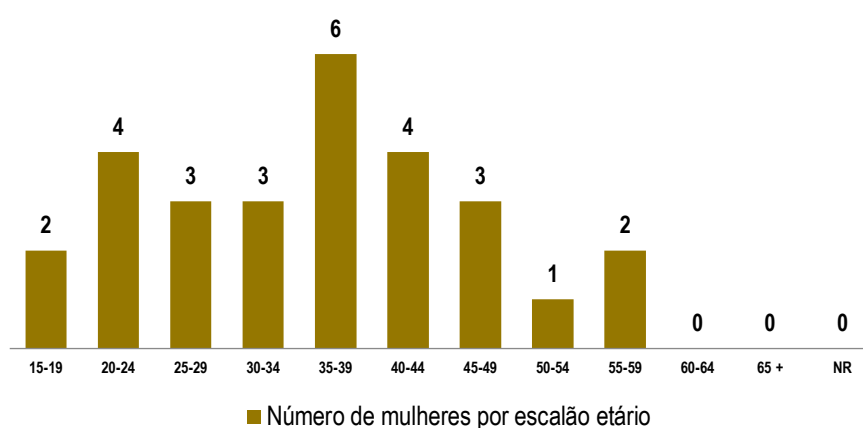
Os indicadores utilizados para caracterização das inquiridas foram a idade, a escolaridade e a zona de residência.

A amostra foi composta por 28 mulheres voluntárias, das quais 97% são residentes em Mêda e as restantes são residentes nos concelhos limítrofes.

#### 14.3.2. APRESENTAÇÃO DE DADOS E CONCLUSÕES

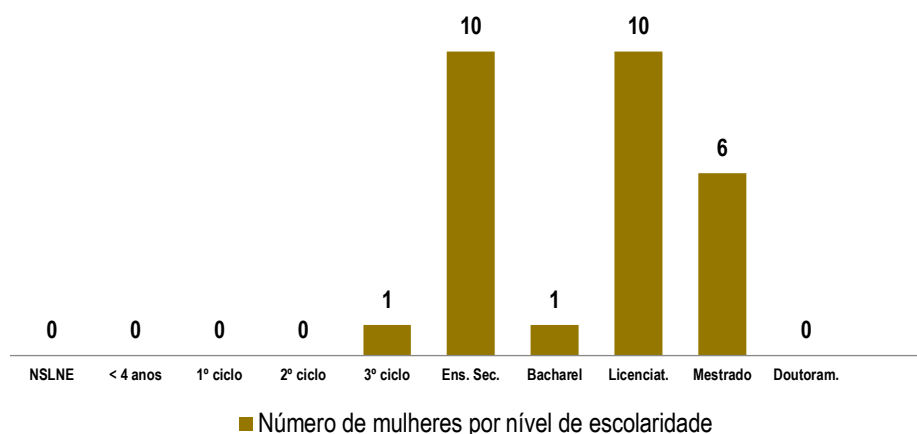
Relativamente à caracterização das mulheres voluntárias que acederam responder ao inquérito, há a salientar a sua diversidade ao nível da faixa etária.

Gráfico 1: Mulheres inquiridas por escalões etários



O universo das mulheres inquiridas compreende as idades que vão desde os 15 aos 58 anos, constituindo, deste modo, uma amostra abrangente.

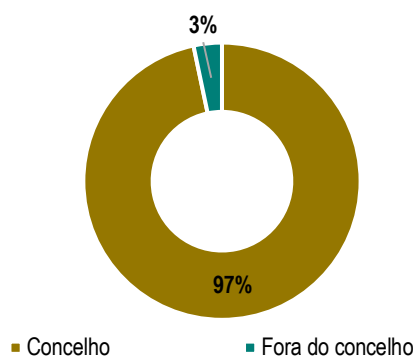
Gráfico 2: Mulheres inquiridas por nível de escolaridade



Relativamente ao grau de escolaridade das mulheres inquiridas, variam desde o 3º Ciclo do Ensino Básico até ao Mestrado. É precisamente nos graus superiores (secundário, licenciatura e mestrado) que se concentra maior número de inquiridas.

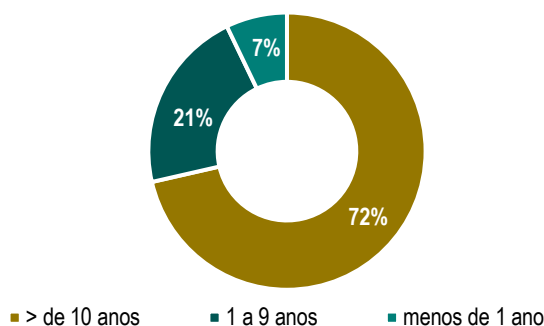
Esta era, no entanto, uma situação previsível dada a metodologia selecionada para a realização do inquérito assentar no uso das tecnologias, designadamente o seu preenchimento online.

Gráfico 3: Mulheres inquiridas por área de residência



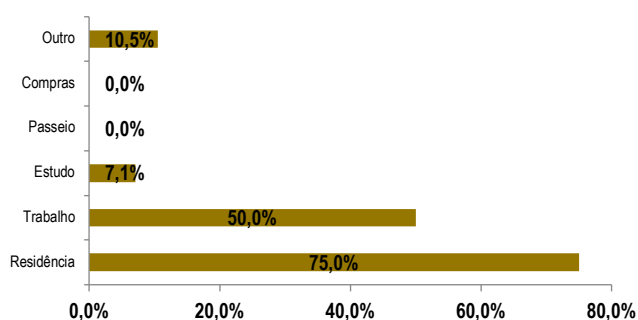
A maioria das mulheres inquiridas residem no concelho (97%) e apenas 3% reside fora do concelho.

Gráfico 4: Há quanto tempo reside nesta cidade



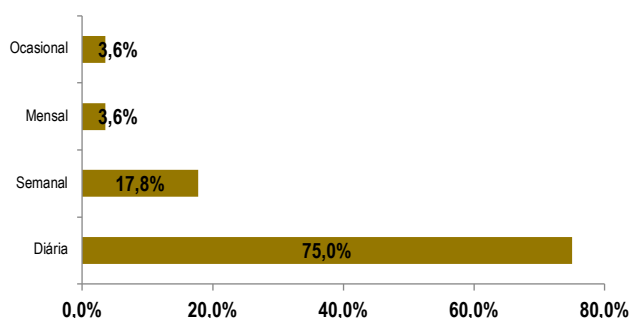
A maioria das inquiridas afirma residir em Mêda há pelo menos 10 anos, correspondendo este valor a 72%. Apenas 4 mulheres residem na sede de concelho há menos de 10 anos (28%), sendo que uma delas reside na sede de concelho há menos de 1 ano.

Gráfico 5: Porque é que está nesta zona hoje?



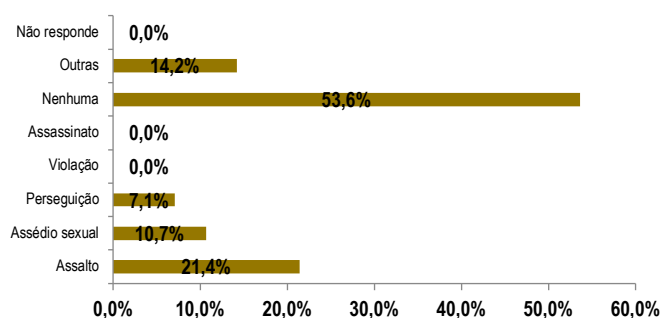
75% das mulheres inquiridas encontram-se na zona urbana de Mêda, no momento da realização do inquérito, por motivos de residência, 50% apenas por motivos profissionais, 7,1% para estudar e 10,5% para outros assuntos.

Gráfico 6: Com que frequência esteve nesta zona durante o ano 2020?



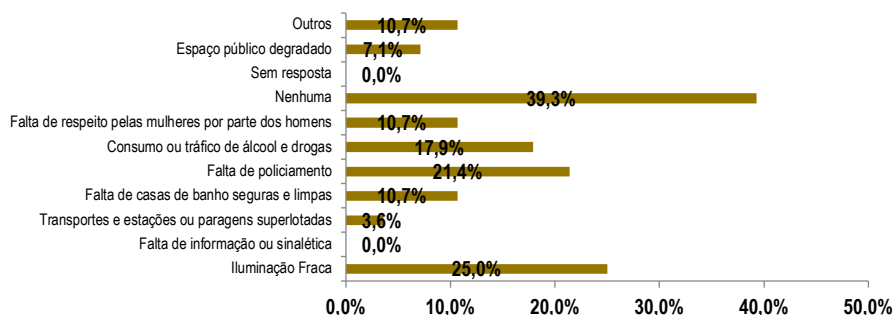
A maioria das mulheres (75%) entrevistadas frequentam Mêda diariamente, apenas 17,8% frequentam semanalmente e 7,2% mensalmente ou ocasionalmente.

Gráfico 7: Quais são as suas preocupações de segurança quando está nesta zona?



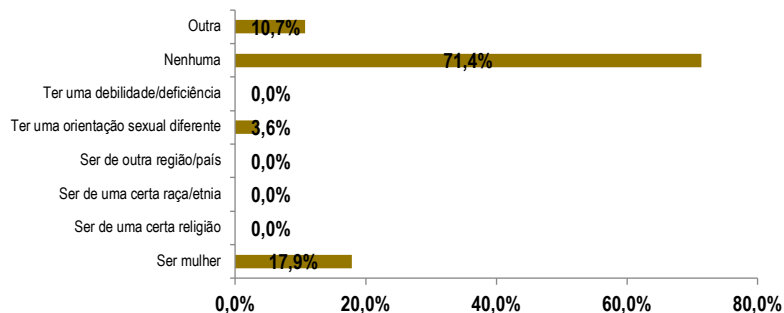
A maioria das mulheres (53,6%) considera não ter preocupações de segurança aquando da sua circulação pela zona urbana. Entre as que revelam algumas preocupações, o receio de situações de assalto são as mais referidas (21,4%), seguidas de outras razões não especificadas (14,2%) e de assédio sexual (10,7%).

Gráfico 8: Nesta zona, que fatores contribuem para se sentir insegura?



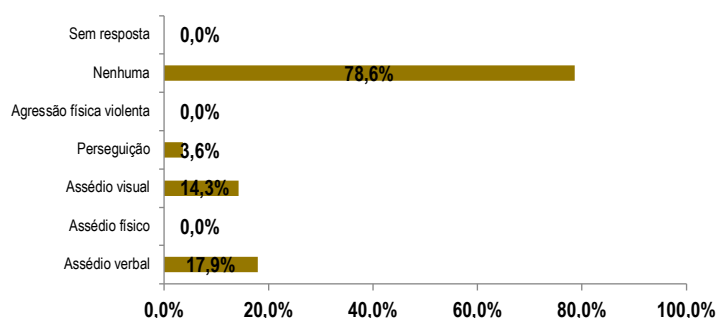
Uma parte significativa das mulheres (39,3%) inquiridas considera não existirem razões para sentir falta de segurança na zona urbana. Ainda assim, a iluminação fraca (25%), a falta de policiamento (21,4%), o consumo ou tráfico de álcool ou drogas (17,9%), a falta de respeito pelas mulheres por partes dos homens (10,7%) e a falta de casas de banho seguras e limpas (10,7%), foram apontados como os principais fatores de insegurança, apresentando, os restantes, valores residuais.

Gráfico 9: Alguns destes fatores afetam a sua segurança pessoal nesta zona?



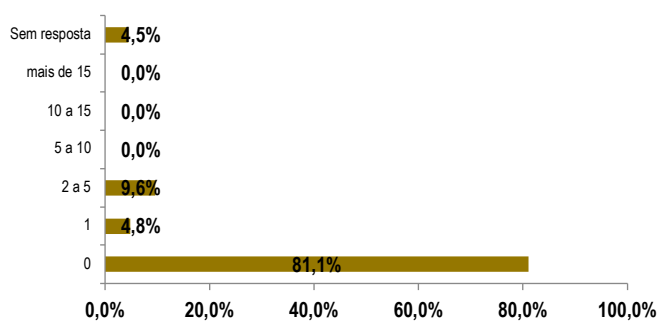
A maioria das mulheres (71,4%) não vê razões para sentimentos de insegurança no espaço urbano. Outras questões foram consideradas como residuais enquanto fatores que afetam a segurança pessoal.

Gráfico 10: Que tipo de situação de assédio ou agressão sexual já viveu no espaço público no último ano?



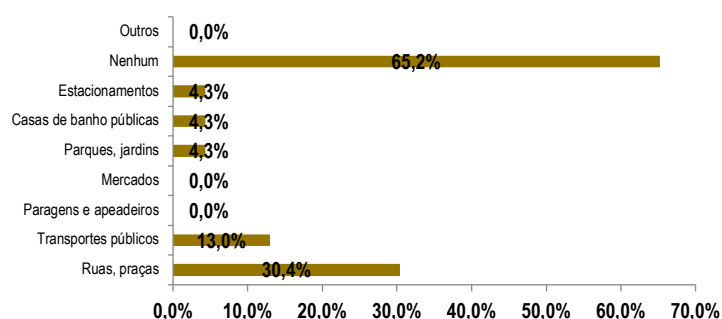
Apesar de se verificar que a maioria das mulheres afirmou não ter vivido qualquer tipo de situação de assédio ou agressão sexual na zona urbana (78,6%), constata-se que o assédio verbal, o assédio visual e a perseguição, constituem as principais situações com que as mulheres se confrontam no espaço público.

Gráfico 11: Quantas vezes experienciou situações de assédio ou agressão este ano nesta zona?



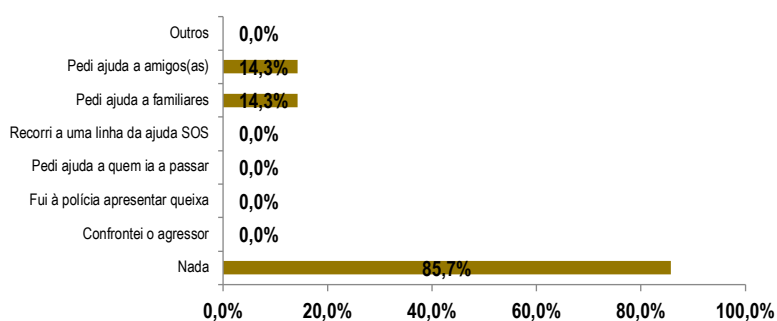
Entre as mulheres inquiridas, 81,1% afirma não ter experienciado qualquer situação de assédio ou agressão na zona urbana.

Gráfico 12: Em que locais públicos viveu situações de assédio e/ou agressão sexual no último ano?



As inquiridas que consideram ter vivido situações de assédio, apontam as ruas e praças do espaço urbano (30,4%) e os transportes públicos (13,0%), como os espaços mais frequentes, apontando os restantes como residuais.

Gráfico 13: O que é que fez nessas situações?

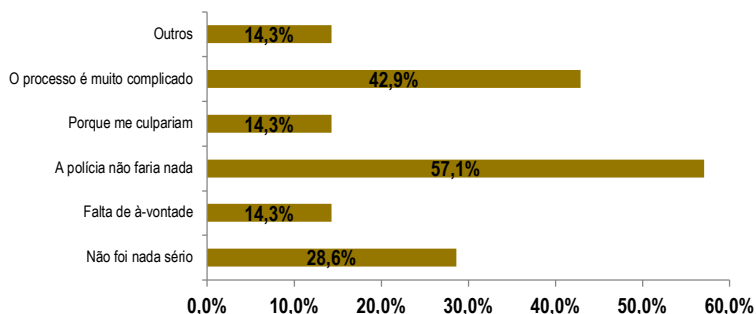


A maioria das mulheres que responderam que já viveram situações de assédio e/ou agressão sexual (85,7%) revelam que não fizeram nada nessas situações. 14,3% das mulheres afirmaram ter pedido ajuda a amigos(as) e outras 14,3 afirmaram ter pedido ajuda a familiares.

Gráfico 14: Qual o tipo de situação que reportou mais recentemente à polícia?

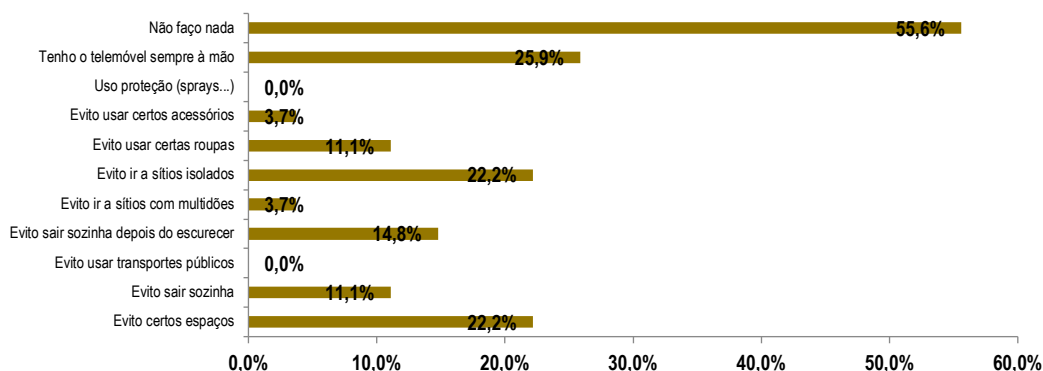
Apenas 3 mulheres responderam a esta questão, destas, 2 não revelaram o tipo de situação e uma referiu o assédio.

Gráfico 15: Caso não tenha apresentado queixa à polícia de incidente(s) sofrido(s), qual(ais) a(s) razão(ões)?



Entre as mulheres que responderam à questão, as principais razões apontadas para a não apresentação de queixa, contam-se: a polícia não faria nada (57,1%), o processo de participação é muito complicado (42,9%), não foi nada sério (28,6%), porque por falta de à-vontade (14,3%), porque e ainda por outros motivos não apresentados (14,3%).

Gráfico 16: Quando está nesta zona, faz alguma destas coisas para evitar assédio/agressão sexual?



No conjunto das respostas, 55,6% das mulheres afirma nada fazer. 25,9% refere que tem sempre o telemóvel à mão e 22,2% afirma evitar ir a sítios isolados, outros 22,2% das inquiridas afirma evitar certos espaços. 14,8% evita sair sozinha depois do escurecer, 11,1% evita usar certas roupas e outras 11,1% evita sair sozinha. As restantes situações têm carácter mais residual.

#### 14.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

##### FRAGILIDADES

- ▶ A existência de espaços com iluminação mais fraca;
- ▶ Existência de situações de assédio verbal, o assédio visual e a perseguição;
- ▶ Fragilidades no espaço público no domínio da mobilidade para idosos e pessoas com deficiência;
- ▶ Déficit de ações de sensibilização para a prevenção e tratamento de situações de violência no espaço público;
- ▶ Insuficiente auscultação à população, designadamente a mulheres, sobre segurança no espaço público e sobre sugestões de melhoria a implementar.

##### DESAFIOS

- ▶ Criação e desenvolvimento de um diagnóstico local sobre segurança no espaço público com consulta pública e institucional;
- ▶ Definição de uma estratégia local concertada e interinstitucional para a melhoria da segurança no espaço público;
- ▶ Reforço e desenvolvimento de ações preventivas de violência no espaço público;
- ▶ Desenvolver campanhas de sensibilização com vista à melhoria da segurança no espaço público.

# PARTE 4

## Anexos.



**15.**  
**Anexos**  
**Indicadores**  
**obrigatórios.**

# 15

## Indicadores obrigatórios

### 15.1. INDICADORES

*Indicador 1: Composição do Executivo Municipal, por sexo*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente da Câmara Municipal	1	100	0	0
Vice-Presidente da Câmara Municipal	1	100	0	0
Vereadores(as)	2	67	1	33
Total	4	80	1	20

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 2: Composição da Assembleia Municipal, por sexo*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente	1	100	0	0
1º Secretário(a)	1	100	0	0
2º secretário(a)	0	0	1	100
Deputados eleitos(as)	8	67	4	33
Presidentes de Junta	10	91	1	9
Total	20	77	6	23

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 3: Diretores(as) Municipais, por sexo*

Não aplicável, uma vez que não existe a função no Município.

*Indicador 4: Diretores(as) de Departamento Municipais, por sexo*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Diretores de Departam. Municipal - 1º grau Departamento de Administração Geral	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

*Indicador 5: Chefes de Divisão Municipal, por sexo*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Chefes de Divisão Municipal - 2º grau	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

*Indicador 6: Cargos de Direção intermédia, por sexo*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Cargos Direção Intermédia - 3º grau	2	100	0	0
Total	2	100	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

*Indicador 7: Trabalhadores(as), por unidade orgânica e por sexo*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Unidade Orgânica Administrativa e Financeira	3	18	14	72
Unidade Orgânica Serviços Urbanos e Ambiente	11	79	3	21
Unidade Orgânica de Obras Municipais e Infraestruturas	38	84	7	16
Unidade Orgânica Sociocultural, Educação e Desporto	28	37	48	63
Gabinetes	6	55	5	45
Totais	163	86	77	47

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

*Indicador 8: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes*

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Dirigentes	2.474,94	0	-2.474,94

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

*Indicador 9: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico(a) Superior*

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Técnico/a Superior	1.894,59	1.768,43	-126,16

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

*Indicador 10: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnico(a)*

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Assistente Técnico/a	1.126,40	1.154,09	27,60

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

*Indicador 11: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional*

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Assistente Operacional	1005,79	962,55	- 43,24

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

*Indicador 12: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na Polícia Municipal*

Não aplicável, uma vez que não existe Polícia Municipal.

*Indicador 13: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções*

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Categoria			
Informática	0	1530,96	1530,96
AECs	1424,38	1320,16	-104,22
AAAF	0	1320,16	1320,16

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 14: Trabalhadores(as) SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI, apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros)*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Comissão de serviço	3	100	0	0
CEI e CEI+	6	60	4	40
Totais	9	69	4	31

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 15: Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidentes de direção	5	83	1	17

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 16: Membros das Direções, por sexo, nas organizações*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Membros de direção	14	78	4	22

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 17: Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidentes da Mesa da Assembleia Geral	3	100	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 18: Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Membros da Mesa da Assembleia Geral	9	81	2	19

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 19: Diretores(as) Técnicos(as) das organizações, por sexo*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Membros da Mesa da Assembleia Geral	2	100	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 20: Representação de mulheres empregadoras no concelho (2019)*

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Empregadores(as)	50	79	13	21

Fonte: Pordata, 2022

*Indicador 21: Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.*

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)	Disparidade
	Homens	Diferencial	Mulheres	%
Ganho médio mensal	948,0	- 111,8	836,2	15,58
Ganho médio mensal total				888,7

Fonte: Pordata, 2019

*Indicador 22: Taxa de cobertura de creches e amas (2022).*

Respostas sociais	TCCSC
Creche familiar e creche	241,0

Fonte: Segurança Social, 2022

*Indicador 23: Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública (2022).*

Respostas sociais	TCCSC	Nº de crianças a frequentar
Estabelecimento de Educação Pré-Escolar	ND	47

Fonte: Autarquia, 2022

*Taxa Bruta de Pré-escolarização, no concelho de Mêda, em 2021-2022*

INDICADOR	Taxa (%)
Taxa Bruta de Pré-escolarização	116,7

Fonte: Segurança Social, 2022

*Indicador 24: Taxa de cobertura de Centros de Dia (2022).*

Respostas sociais	TCCSC
Centro de Dia	253,0

Fonte: Segurança Social, 2022

*Indicador 25: Taxa de cobertura de apoio domiciliário (2022).*

Respostas sociais	TCCSC
SAD	375,9

Fonte: Segurança Social, 2022

*Indicador 26: Taxa de cobertura de lares (2022).*

Respostas sociais	TCCSC
ERPI	190,5

Fonte: Segurança Social, 2022

*Indicador 27: Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho (2022).*

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de estruturas/resposta	0*

Fonte: Autarquia, 2022

\* Existe o protocolo com o NAV (Núcleo de Apoio à Vítima) da Guarda.

*Indicador 28: Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica (2022).*

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de ações de formação	1

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 29: Nº de ações 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 (ano letivo 2021/2022).*

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos ações de sensibilização e/ou programas/projetos	1 (9º ano e 10.º ano)

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 30: Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho (2021/2022).*

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de docentes	67
Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género	Sem dados

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 31: Nº de 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.*

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação	1

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 32: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias (ano letivo 2021/2022).*

INDICADORES	Total	%
Mulheres	22	61
Homens	14	39
Total	36	100

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 33: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas (ano letivo 2021/2022).*

INDICADORES	Total	%
Mulheres	0	0
Homens	0	0
Total	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 34: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades (ano letivo 2021/2022).*

INDICADORES	Total	%
Mulheres	13	56
Homens	10	44
Total	23	100

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 35: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais (ano letivo 2021/2022).*

INDICADORES	Total	%
Mulheres	0	0
Homens	0	0
Total	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 36: Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas (2021).*

INDICADORES	Nº
Categoria	
Nº de ações de alfabetização e de capacitação	1
Nº de destinatários(as)	9

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 37: Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar (ano letivo 2021/2022).*

Grupo Equipa	Homens	%	Mulheres	%	Total
Futsal infantis	23	100	0	0	23
Futsal juvenis	23	100	0	0	23
Badminton	18	51	17	49	35
Ténis de mesa	23	72	9	28	32
Atividades rítmicas e expressivas	0	0	21	100	21
Total	87	65	47	35	134

Fonte: Autarquia, 2022

*Indicador 38: Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados, Grupo desportivo de Mêda (ano letivo 2021/2022).*

Indicador		Sexo				
		Homens	%	Mulheres	%	Total
Seniores	Total	4	9	42	91	46
	Futsal	0	0	20	100	20
	Dança	1	8	12	92	13
	Yoga	3	23	10	77	13

Fonte: Autarquia, 2022

*Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados, Sporting Clube de Mêda (ano letivo 2021/2022).*

Indicador		Sexo				
		Homens	%	Mulheres	%	Total
Petizes	Futebol	23	96	1	4	24
Traquinas		16	89	2	11	18
Benjamins		16	89	2	11	18
Infantis		14	88	2	12	16
Iniciados		14	100	0	0	14
Juvenis		15	100	0	0	15
Seniores		23	100	0	0	23

Fonte: Autarquia, 2022



**16.**  
**Anexos**  
**Guiões**  
**de apoio.**

**Gestão de pessoas,  
emprego e formação  
(interno).**

## Reflexão sobre a integração da perspectiva de género nas práticas da organização

(As equipas responsáveis pela gestão de recursos humanos devem refletir sobre a integração da perspectiva de género nas práticas da organização)

### A. Recrutamento e Seleção

A entidade enumera os critérios (objetivos e transparentes) na seleção?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A informação é mantida e tratada por sexo?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Na equipa de seleção existe uma representação equilibrada de mulheres e homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os requisitos para o desempenho da função são isentos de qualquer associação ao género?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Quando se recorre a outsourcing, são verificados os princípios da igualdade de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

### B. Descrição e Avaliação de Funções

As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A entidade avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

### C. Formação e Desenvolvimento de Competências

A entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A entidade dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A entidade efetua o tratamento por sexo dos dados relativos à formação?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

### D. Gestão de Carreiras

Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

## E. Avaliação de Desempenho (SIADAP) e Recompensas

Estão assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A avaliação de desempenho recorre a critérios objetivos não baseados no sexo?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
É proporcionada formação a avaliadores de forma a evitar erros de enviesamento associados ao género na avaliação de desempenho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Encontram-se definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos e/ou prémios)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	NA
As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os objetivos de desempenho são igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

## F. Remunerações

A entidade tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A entidade tem definida uma tabela de remunerações onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A entidade assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
É efetuado o cálculo das disparidades salariais identificando potenciais ocorrências de discriminação direta ou indireta?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	NA

## G. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a entidade:

Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL colónias de férias, ou outros)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Possibilita o trabalho a partir de casa?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Possibilita o teletrabalho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Concede horários de trabalho flexíveis?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA

Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/> NA
Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/> NA
Prevê a partilha do posto do trabalho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Incentiva os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/ trabalhadores?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

# **Violência no trabalho (interno).**

## Reflexão sobre a integração da perspectiva de género na conceção de políticas locais, no planeamento e nas práticas

### A. Políticas Municipais

O município define, implementa, controla e avalia o seu compromisso, formal e prático, relativo à prevenção e combate a diferentes formas de violência interna e externa relacionada com o trabalho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A estratégia para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho no qual a dignidade da pessoa é respeitada é decidida de comum acordo? (envolvimento o de sindicatos, representantes das/os trabalhadoras/es, etc.)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está definida e é implementada uma política/ programa de avaliação e gestão dos riscos relativa a diferentes formas de violência interna e externa relacionada com o trabalho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Incorpora a responsabilidade acrescida dos municípios na prevenção e combate à violência doméstica e de género que resulta do Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, através, designadamente da declaração clara de que qualquer ato de violência nas relações de intimidade não será tolerado no local de trabalho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Assenta em instrumentos de diagnóstico que visam recolher informação relativa a violência interna e externa relacionada com o trabalho: ameaça, agressão, intimidação, assédio moral ou sexual, episódios de perseguição e/ou violência nas relações da intimidade?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

### B. Planificação dos serviços e atribuição de recursos

Existe um código de boas práticas/ código de ética que materialize uma abordagem integral e integrada da proteção da dignidade da pessoal trabalhadora que contribua para a construção de um ambiente de trabalho digno, sadio e seguro?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Contribui para a consciencialização das situações de violência por toda a organização?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está amplamente difundido através de diversos canais de comunicação e informação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Incorpora ou existe uma política/programa de prevenção de violência no trabalho em que estejam definidos e proibidos comportamentos de violência, intimidação e assédio (moral e sexual)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Incorpora mecanismos de identificação de situações de violência, medidas de prevenção e proteção para denunciantes?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Incorpora um procedimento formal de resposta e denuncia procedimentos com medidas de proteção a vítimas? (receção, investigação de denúncias e participação, garantindo confidencialidade, objetividade e independência)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Incorpora mecanismos de reprovação e censura de todos os comportamentos violentos e persecutórios, garantindo responsabilização dos agressores e a sanção das infrações?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Assenta na corresponsabilização de toda a organização pela sua prevenção (entidade empregadora, dirigentes, profissionais, clientes, prestadores, fornecedores, etc.);	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os serviços/ estão dotados dos instrumentos/formação adequados para atingir esses fins;	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão definidas listas de indicadores para monitorização das políticas e programas de prevenção e combate à violência no trabalho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A área de Recursos Humanos e os serviços internos e externos de Segurança e Saúde no Trabalho são envolvidos?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA**

Estão previstas ou são implementadas medidas/programas que procuram ajudar os/as trabalhadores/as a lidar com problemas pessoais que podem afetar negativamente o seu desempenho no trabalho, saúde e bem-estar?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Esses programas ou medidas preveem sessões de aconselhamento e serviços de encaminhamento, para os/as trabalhadores/as e famílias?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existem/estão previstos protocolos com organizações de apoio às vítimas de violência doméstica?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está constituída uma equipa/gabinete multidisciplinar destinado ao apoio às vítimas de violência de género (assédio, violência doméstica, etc....)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão identificadas áreas chave de atuação e responsabilização?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A equipa/gabinete é constituída por pessoas com formação de base jurídica, psicológica, saúde e ciências sociais.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Todas as pessoas da equipa/gabinete multidisciplinar têm formação adequada sobre violência de género, no trabalho, doméstica, etc....?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Todas as pessoas da equipa estão adequadamente preparadas ara responder a um/a trabalhador/a vítima de violência doméstica?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A equipa/gabinete está preparada para aconselhar as vítimas e apoiá-las na efetivação dos seus direitos? (encaminhar para serviços adequados, zelar pela aplicação da lei e oferecer assistência de segurança quando necessário)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está definido e é conhecido por todos o responsável (pessoa ou departamento) pela implementação das diferentes medidas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe um cronograma para a implementação das medidas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está criado um sistema de avaliação e monitorização?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe uma check-list para reconhecer sinais de vitimação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
É efetuado registo de todos os incidentes de abuso no local de trabalho, incluindo chamadas telefónicas persistentes, e-mails ou visitas ao local de trabalho, etc.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está garantida, dentro do possível, a confidencialidade no relato de situações de violência nas relações de intimidade?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**C. Educação e In(formação) e comunicação**

Estão previstas ações de sensibilização e/ou formação contra a violência no trabalho durante o recrutamento, na integração inicial e/ou no desenvolvimento da carreira?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As políticas/ programas de prevenção e combate à violência no trabalho são divulgados e reconhecidos por todos os profissionais, especialmente departamentos de recursos humanos, representantes da segurança e saúde no trabalho, delegados/as sindicais ou empresas externas de HSST?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
É divulgada informação sobre assédio, suas consequências e quais as sanções disciplinares e civis que a sua prática pode implica?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
É divulgada informando sobre os serviços e instituições de aconselhamento e de apoio?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>



Estão previstas/são implementadas iniciativas favorecedoras do envolvimento de todos/as trabalhadores/as em geral na implementação de um ambiente de trabalho livre de violência?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
É divulgada no local de trabalho informação sobre violência doméstica, em particular sobre a violência na intimidade e sobre as políticas adotadas em relação a esta problemática?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
É assegurada divulgação de informação importante, através da colocação de folhetos informativos em locais estratégicos?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São asseguradas regularmente iniciativas de disseminação de informação de modo que todos/as os/as trabalhadores/as, em todos os escalões e departamentos, tenham acesso a essa informação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A informação é abrangente e incide sobre as problemáticas do assédio moral e sexual no local de trabalho, violência doméstica, violência de género e violência nas relações de intimidade; fatores de risco; desconstrução de mitos/estereótipos; legislação sobre os direitos da vítima; guia de recursos disponíveis; contactos das linhas telefónicas de apoio/informação à vítima, etc.?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A informação é disseminada através de informação interna (cartazes; newsletters internas; panfletos, e outros materiais informativos), nas consultas da medicina do trabalho, através dos sindicatos e uniões sindicais?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstas iniciativas de desenvolvimento de programas de formação sobre violência em articulação com entidades como a CIG, ONG, Forças de Segurança, Universidades, Ordem dos Advogados, entre outras?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstas oportunidades regulares de formação para as chefias e as pessoas trabalhadoras sobre a violência nas relações de intimidade e as estruturas de apoio disponíveis na comunidade?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

#### D. Representações de género com influência nas práticas no domínio da Violência no trabalho.

<p>"O ditado popular "entre marido e mulher não se mete a colher" tem sido responsável pela cumplicidade coletiva em muitos e muitos homicídios."</p> <p>A violência doméstica é problema que exige "a mobilização de toda a sociedade", incluídas as entidades empregadoras/autarquias sobre quem incumbe o dever de legal de denunciar as situações de que tomem conhecimento no exercício das suas funções.</p> <p>Para prevenir ou responder a situações de violência doméstica/ nas relações de intimidade, tem obrigação de definir procedimentos e medidas de proteção a vítimas e de responsabilização dos agressores, se estes forem funcionários da autarquia?</p>	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>A maioria das situações de assédio sexual dependem do comportamento da vítima, pela forma como se apresenta (roupa, maquilhagem, gestos, etc...), "porque se insinua aos homens", "porque lhes dão confiança" ou porque podem "controlar as situações se assim o quiserem".</p> <p>Estas expressões encerram em si um fenómeno de legitimação da violência, culpabilização e descredibilização da vítima.</p> <p>Na sua opinião continuam atuais?</p>	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Assédio sexual no local de trabalho constitui uma forma de discriminação baseada no sexo porque envolve comportamentos intrusivos, não desejados pela pessoa a quem se dirigem, sentidos por esta como ofensivos e degradantes, atentatórios da sua liberdade e dignidade.</p> <p>Afeta sobretudo uma determinada categoria de trabalhadores e as suas consequências estendem-se à vida particular e profissional.</p> <p>Situações de sedução, flirt ou piropo que ocorrem nas relações interpessoais com consentimento mútuo podem ser consideradas assédio?</p>	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**Gestão  
de pessoas,  
emprego e formação  
(externo).**

## Reflexão sobre a integração da perspectiva de género nas práticas da organização (As equipas responsáveis pela gestão de recursos humanos devem refletir sobre a integração da perspectiva de género nas práticas da organização)

### A. Recrutamento e Seleção

A entidade enumera os critérios (objetivos e transparentes) na seleção?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A informação é mantida e tratada por sexo?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Na equipa de seleção existe uma representação equilibrada de mulheres e homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os requisitos para o desempenho da função são isentos de qualquer associação ao género?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Quando se recorre a outsourcing, são verificados os princípios da igualdade de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox" value="NA"/>

### B. Descrição e Avaliação de Funções

As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A entidade avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

### C. Formação e Desenvolvimento de Competências

A entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A entidade dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A entidade efetua o tratamento por sexo dos dados relativos à formação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

### D. Gestão de Carreiras

Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

## E. Avaliação de Desempenho (SIADAP) e Recompensas

Estão assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A avaliação de desempenho recorre a critérios objetivos não baseados no sexo?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
É proporcionada formação a avaliadores de forma a evitar erros de enviesamento associados ao género na avaliação de desempenho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Encontram-se definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos e/ou prémios)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os objetivos de desempenho são igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

## F. Remunerações

A entidade tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A entidade tem definida uma tabela de remunerações onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A entidade assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
É efetuado o cálculo das disparidades salariais identificando potenciais ocorrências de discriminação direta ou indireta?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

## G. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a entidade:

Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL colónias de férias, ou outros)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Possibilita o trabalho a partir de casa?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Possibilita o teletrabalho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Concede horários de trabalho flexíveis?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA

Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Prevê a partilha do posto do trabalho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Incentiva os homens a gozar os dias de licença parental facultativa previstos na lei?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/ trabalhadores?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**Educação.**

## Reflexão sobre a integração da perspectiva de género na conceção de políticas locais, no planeamento e nas práticas

### A. Políticas Municipais

Está definida uma política educativa local nos termos da qual o município, nos limites da sua competência, assume o seu compromisso com promoção da igualdade de acesso à educação, à formação profissional e permanente para as mulheres e os homens, as raparigas e os rapazes?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está sustentada no diagnóstico e foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as agregadas no Conselho Local da Educação?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Reconhece a necessidade de eliminar qualquer conceito estereotipado dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar os recursos adequados?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existem iniciativas/medidas para garantir representação equilibrada das mulheres e dos homens a todos os níveis da direção e da governança dos estabelecimentos escolares?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

### B. Planificação dos serviços e atribuição de recursos

Há desigualdades entre mulheres e homens nas qualificações escolares?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas/ações para o combate ao abandono escolar sobretudo dos rapazes?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas/ações promotoras do acesso e permanência no ensino assentes no reconhecimento de diferentes sensibilidades culturais nomeadamente no que se refere às representações e práticas de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento da frequência escolar das crianças e jovens de etnia cigana, sobretudo das raparigas ou pertencentes a outras minorias étnicas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe levantamento do uso das novas tecnologias, por homens e mulheres, sobretudo os das gerações mais velhas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas para aumentar o acesso à Internet e as competências em TIC, das gerações mais velhas no concelho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe um ambiente escolar respeitador da igualdade de género, no que se refere a programas, manuais e outros materiais escolares, práticas educativas, instalações?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas no sentido de a igualdade de género ser respeitada em programas, manuais, práticas educativas e instalações?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género na aprendizagem (nos currículos, em atividades extracurriculares, em projetos, em comemorações, etc.) para os/as alunos/as dos diferentes níveis de ensino?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas dirigidas a promover maior paridade nos serviços ou departamentos onde as desigualdades se revelem mais significativas/ maior sub-representação de um dos sexos?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA**

São desenvolvidas ações/iniciativas para promoção da igualdade de género na comunidade em geral?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação, desagregada por sexo e idade, dos públicos abrangidos (pessoas mais velhas, população adulta, crianças e jovens) no âmbito das ações de promoção da igualdade de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Ao nível da apresentação e comercialização de produtos para a infância, são desenvolvidas iniciativas de promoção da igualdade de género? (separação de artigos por secção de meninos e meninas)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As AEC, CAF, AAAF consideram as preferências de ambos os sexos e constituem-se em espaços privilegiados de fomento da igualdade de género, seja nas práticas pedagógicas, nas condições de acesso, de frequência e no tipo de oferta?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe um plano de prevenção de bullying com identificação das diversas formas que pode assumir a violência escolar com base no género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe algum mecanismo (plataforma online) que permita a queixa/denúncia em que seja garantida a confidencialidade e o anonimato quer pelas pessoas visadas quer por quem delas tenha conhecimento?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas desencorajadoras das distinções de género associadas a atividades desenvolvidas na sala de aula?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas desencorajadoras de práticas segregadoras nas brincadeiras nas creches, jardins de infância e 1.º ciclo?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está prevista a concessão de financiamento para aquisições de materiais e monitorização dos espaços da infância?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São implementadas iniciativas/ações específicas para incentivar escolhas de carreiras profissionais não convencionais?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas/ações que fomentem a igualdade de oportunidades de mulheres e homens em todas as áreas de formação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**C. Educação, In(forma)ção e comunicação**

As aulas de educação cívica e de educação para a cidadania, incluem elementos específicos que realcem a importância da igualdade de participação de mulheres e homens no processo democrático?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas para promoção da igualdade de género na comunidade educativa?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para administrativos/as e auxiliares das escolas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para professores/as e responsáveis dos órgãos das escolas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas que incorporem a perspetiva da igualdade de género nos currículos dos cursos de professores/as, em todas as áreas disciplinares, bem como nas ações de formação e atualização.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género para pais, mães e encarregadas/os de educação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Têm vindo a ser desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género na educação e formação da população adulta?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>



Os currículos da educação e formação da população adulta incluem conteúdos relacionados com a igualdade de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Têm vindo a ser desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento das qualificações das gerações mais velhas, sobretudo de mulheres?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da educação sexual? (escolas, centros saúde, associações de jovens)	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas para combater o bullying sexual homofóbico e transfóbico?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Em todos os eventos destinados à infância, a organização e sinalização do espaço, as atividades propostas, as imagens e textos de publicitação do evento são realizados em conformidade com o princípio da não segregação de género?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas/ estão previstas ações de sensibilização para comerciantes e campanhas destinadas ao público em geral relacionadas com a não segregação de género nas brincadeiras?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas de revisão dos manuais e materiais pedagógicos, segundo uma perspetiva de género, em todos os níveis e modalidades de ensino e formação?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas no sentido de toda a comunicação (linguagem escrita, imagens e sinalética) na e da escola cumprir o princípio da igualdade de género?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

#### D. Representações de género com influência nas práticas

Na educação pré-escolar, imagem do/a responsável pela educação como substituto da mãe ou da avó, determina que homens/educadores tenham uma representação residual neste nível de ensino. Esta representação reproduz a ideia da responsabilidade dos cuidados da criança como exclusiva das mulheres?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
O modo como são concebidos, apresentados, a quem são dirigidos e como são publicitados os brinquedos tem na base a representação de papéis sociais (ex: jogos de construção são dirigidos, por defeito, aos rapazes). Além disso, nos estabelecimentos comerciais são divididos em secções ou prateleiras de meninos e meninas. Esta distinção é frequentemente replicada nas creches e nos jardins-de-infância assim como o desenvolvimento de atividades ou brincadeiras mais "apropriadas" para rapazes e para raparigas. Estas práticas segregadoras determinam que os brinquedos constituam um dos principais veículos de reprodução de estereótipos de género?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

**Ação social.**

## Reflexão sobre a integração da perspectiva de género na conceção de políticas locais no planeamento e nas práticas

### A. Políticas Municipais

No domínio das atribuições municipais na área social, estão definidas políticas com incorporação da dimensão de género? (diferentes necessidades de homens e mulheres ao longo de todo o ciclo de vida)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as que integram o Conselho Local de Ação Social?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar recursos adequados para promover a proporcionar as melhores condições possíveis de assistência e integração social a todos os homens e mulheres?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existem políticas locais para promoção do envelhecimento ativo?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
As políticas de envelhecimento ativo são flexíveis para as pessoas que têm responsabilidades decorrentes da assistência a outras pessoas?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe política/programa local de apoio social de melhoria das condições habitacionais e apoio ao arrendamento destinado a agregados familiares carenciados?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe política/programa local de apoio ao desenvolvimento de atividades de natureza social, cultural, educativa, desportiva, recreativa ou outra atividade económica de interesse municipal, com incorporação da dimensão de género? (que considere nas diferentes áreas, as diferentes necessidades e interesses de homens e mulheres, em diferentes escalões etários)	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe política/programa local de apoio ao Investimento e Criação de Emprego com incorporação da dimensão de género? (medidas de discriminação positiva para sexos sub-representados em determinados setores/empreendedorismo jovem / empreendedorismo feminino)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

### B. Planificação dos serviços sociais e atribuição de recursos

Existe Diagnóstico Social com incorporação da perspectiva de género? (com linguagem inclusiva, recolha de dados administrativos, desagregados por sexo e por outras variáveis pertinentes)	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Considerando as distintas condições socioeconómicas e estilos de vida, estão identificadas as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, por escalão etário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão identificadas as principais diferenças socioeconómicas entre homens e mulheres, em idade ativa, por escalão etário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades das idosas e idosos do concelho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação, desagregada por sexo, idade, grupo etário e problemática sobre quem mais recorre aos serviços de ação social?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades das famílias monoparentais do concelho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstas e são implementadas ações no sentido de melhorar as condições de vida das famílias monoparentais do concelho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA

Existe informação, desagregada por sexo, idade sobre a violência doméstica no concelho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Estão estruturados ou são articulados recursos para as vítimas de violência doméstica?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Estão estruturadas e são desenvolvidas medidas/iniciativas/ações para a melhoria da qualidade do apoio prestado na sinalização e encaminhamento da vítima de violência doméstica?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades, por género, das minorias étnicas do concelho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações de apoio à integração das minorias étnicas do concelho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Há pessoas sem abrigo no concelho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações de apoio às pessoas sem abrigo?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A taxa de cobertura dos equipamentos para a infância (Creche; Jardim de Infância) é suficiente?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão identificadas as necessidades das respostas sociais da infância sentidas no concelho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações para suprir as necessidades nas respostas sociais da infância?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A taxa de cobertura do Ensino Pré-Escolar considera a resposta pública e privada?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A taxa de cobertura dos equipamentos para idosos/as dependentes é suficiente?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Estão identificadas as necessidades de equipamentos para idosos/as dependentes no concelho?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações para suprir as necessidades de equipamentos para idosos/as dependentes?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A taxa de cobertura dos equipamentos para pessoas portadoras de deficiência é suficiente?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão identificadas as necessidades de equipamentos para pessoas portadoras de deficiência no concelho?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações para suprir as necessidades de equipamentos para pessoas portadoras de deficiência?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe um Serviço de Atendimento, de qualidade, à população mais vulnerável?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas de inclusão e participação nas decisões da população abrangida pela Ação Social?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação da população abrangida por cada uma das medidas/iniciativas, desagregada por sexo, idade/grupo etário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão previstos serviços sociais de proximidade?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

### C. Educação, In(forma)ção e comunicação

O Plano Local de Desenvolvimento Social incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspectiva de género para agentes estratégicos (decisores, parceiros, profissionais que trabalham com populações mais vulneráveis)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
O plano de capacitação de parceiros e agentes estratégicos da área social contempla ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
O plano de capacitação de parceiros e agentes estratégicos da área social incorpora programas/campanhas/ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os planos de formação dos profissionais do setor social contemplam ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas/programas de capacitação e aos profissionais/grupos/agentes estratégicos?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas ou estão planeadas iniciativas em matéria de inclusão e igualdade de género noutras entidades/organizações?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação sobre a natureza das entidades abrangidas e os grupos-alvo das iniciativas desenvolvidas em matéria de inclusão e igualdade de género para entidades/organizações?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas ou estão planeadas iniciativas de informação/sensibilização em matéria de inclusão e igualdade de género para a comunidade em geral?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Têm sido produzidos e divulgados materiais/iniciativas/campanhas desenvolvidas no âmbito da inclusão e igualdade de género?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Sociais que determine a periodicidade e regularidade da mesma?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Sociais e respetivas condições de acesso?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os diversos serviços de apoio, medidas e informações são divulgados em suportes acessíveis/diferenciados em função das necessidades dos diversos públicos e das suas condições e estilos de vida?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A informação e divulgação dos Apoios e Serviços Sociais e respetivas condições de acesso é feita através de diferentes meios de comunicação e os suportes documentais, são produzidos em linguagem inclusiva e acessível?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

### D. Representações de género com influência nas práticas

A crença que guarda das crianças é atribuição da mulher e a ideia de que o sustento financeiro é atribuição do homem ainda os aprisiona a uma condição de insuficiência onde a inversão de papéis não se pode inverter?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os cuidados a prestar às pessoas a cargo (idosos/as/ pessoa portadora de deficiência) responsabilidade das mulheres?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

**Saúde.**

## Reflexão sobre a integração da perspectiva de género na conceção de políticas locais no planeamento e nas práticas

### A. Políticas Municipais

No domínio das atribuições municipais, está definida uma política local de saúde que incorpore a dimensão de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as agregadas no Conselho Local de Saúde?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar recursos adequados para promover e proporcionar o melhor nível de saúde possível a todos os homens e mulheres, ao longo de todo ciclo de vida?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Considera os efeitos do envelhecimento na saúde e qualidade de vida dos idosos e idosas?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Incorpora a estratégia local para promoção do envelhecimento ativo e saudável para ambos o sexo?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

### B. Planificação dos serviços de saúde e atribuição de recursos

Existe Diagnóstico Saúde com perspetiva de género? (com recolha de dados administrativos, desagregados por sexo e por outras variáveis pertinentes)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão identificadas as diferentes necessidades de saúde dos homens e das mulheres, por escalão etário? (consideram distintas condições biológicas, sociais e estilos de vida)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe algum referencial técnico com definição de um perfil de saúde das mulheres e um perfil de saúde dos homens, por escalão etário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe Plano Municipal de Saúde com incorporação da perspetiva de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As iniciativas/atividades de prevenção da doença e promoção da saúde, física e mental, incluem o reconhecimento das necessidades diferentes de homens e mulheres?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas/atividades de promoção da saúde com perspetiva de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação, desagregada por sexo e idade, dos públicos a quem se dirigem?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As iniciativas/atividades de prevenção da doença e promoção da saúde incluem o reconhecimento das necessidades de grupos específicos da população, com diferentes orientações e identidades de género, com backgrounds culturais minoritários, imigrantes e pessoas com deficiência?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São implementadas atividades de prevenção da doença e promoção da saúde para homens e mulheres, em diferentes escalões etários?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
As iniciativas/atividades de prevenção da doença e promoção da saúde, física e mental, incluem o reconhecimento das necessidades diferentes de idosos/as?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Estão identificadas as barreiras à igualdade no acesso à saúde? (distância física às estruturas de saúde; custos indiretos superiores para pessoas que vivem em contextos rurais; condições de deslocação/ meios de transporte; recursos económicos; impedimentos físicos de mobilidade)	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

**DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA**

Estão previstas medidas /programas para atribuição de recursos de acesso à saúde que visem mitigar ou suprimir as barreiras/ constrangimentos identificados na igualdade de acesso à saúde?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Estão previstos serviços de saúde de proximidade?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os serviços de saúde sexual e reprodutiva são planeados atendendo às necessidades, estilos de vida de mulheres e homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação, desagregada por sexo, idade da procura/frequência, por homens e mulheres, dos serviços de saúde sexual e reprodutiva?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação, sobre a participação dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas para aumento da participação dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São prestados cuidados de saúde materno infantil de qualidade?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe informação, desagregada por sexo e idade, da frequência por homens e mulheres dos serviços materno infantis e de pediatria?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas para aumento da participação e responsabilização homens nos cuidados de saúde das crianças?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as vítimas de violência de género, incluindo a doméstica?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde/cuidados para o homem/mulher agressor(a)/autor(a) de violência de género ou doméstica? E do homem/mulher vítima dessa violência?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as dependências de substâncias?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as pessoas infetadas com HIV?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Estão estruturadas outras respostas/iniciativas para outras problemáticas pelos serviços de saúde?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe informação relativa à natureza da problemática e aos grupos abrangidos, desagregada por sexo e idade?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação, desagregada por sexo e idade, relativa ao acesso/procura dos serviços de saúde de grupos minoritários em termos de orientação sexual, etnia, imigrantes e pessoas com deficiência?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São desenvolvidas iniciativas/ações para melhoria do acesso aos cuidados de saúde, com qualidade, destas populações?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>C. Educação, In(forma)ção e comunicação</b>				
Estão incorporadas no Plano Municipal de Saúde e são desenvolvidas iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género na saúde para agentes estratégicos (decisores, profissionais de saúde)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>



**DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA**

Os planos de formação dos profissionais que trabalham na promoção da saúde contemplam ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
O Plano Municipal de Saúde incorpora programas/ ações/ campanhas de sensibilização temáticas, com perspectiva de género? (prevenção de acidentes, consumo abusivo de álcool e outras drogas; comportamentos de risco; distúrbios alimentares)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As iniciativas educativas/ (in)formativas na prevenção de comportamentos de risco e da promoção da saúde consideram as diferentes condições, estilos de vida e hábitos de mulheres e homens, em diferentes grupos etários?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
São implementados programas/iniciativas educativas e in(formativas) relacionadas com a saúde sexual e reprodutiva, para homens e mulheres, em diferentes grupos etários? (adolescência; gravidez indesejada; prevenção de doenças sexualmente transmissíveis; métodos contraceptivos; interrupção voluntária da gravidez, etc)	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São implementados programas/iniciativas educativas e in(formativas) que fomentem a responsabilidade e favoreçam a integração dos rapazes e dos homens nos serviços de saúde sexual e reprodutiva?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe adequada divulgação dos serviços de saúde reprodutiva masculina?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existem materiais de informação, educação e comunicação acessíveis aos homens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe um plano de comunicação/divulgação dos serviços de saúde que determine a periodicidade e regularidade da mesma?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A informação e divulgação dos serviços de saúde e das iniciativas /atividades educativas é feita através de diferentes meios de comunicação e os suportes documentais, são produzidos em linguagem inclusiva e acessível?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A informação e divulgação dos serviços de saúde e das iniciativas /atividades educativas é produzida, em diferentes suportes documentais, em linguagem acessível e inclusiva (sensível à questão do género e isenta de preconceitos)?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**D. Representações de género com influência nas práticas**

Na relação de género, em regra, o homem entendido como agressor e nunca como vítima?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os profissionais de saúde assumem uma representação social do agressor negativa, justificada por atributos de personalidade e naturalizada na imagem do "covarde ou monstro", que exerce uma relação de poder sobre a vítima?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os profissionais de saúde assumem uma representação social do agressor como uma pessoa doente, a carecer de cuidados de saúde e apoio?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A representação dos serviços de saúde sexual e reprodutiva associados à maternidade determina que as mulheres sejam utilizadoras quase exclusivas?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A sexualidade tem uma relação direta com o desenvolvimento e o crescimento humanos, por isso, a pessoa com deficiência, considerada como criança, não desenvolve a sexualidade?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A exibição da masculinidade está associada a práticas (consumos nocivos, maior exposição ao risco), socialmente aceites, com efeitos nefastos na saúde?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
As mulheres são mais afetadas pela obesidade porque são as que têm menos tempo para si e as que menos exercício físico praticam?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**Cultura,  
desporto  
e juventude.**

# Cultura

Reflexão sobre a integração da perspetiva de género na conceção de políticas locais, no planeamento e nas práticas

## A. Políticas Municipais

No domínio das atribuições municipais na área da cultura, estão definidas políticas com incorporação da dimensão de género? (diferentes necessidades de homens e mulheres ao longo de todo o ciclo de vida)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As políticas foram definidas em articulação com outras entidades locais?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar recursos adequados para promover a proporcionar as melhores condições no acesso à cultura a todos os homens e mulheres?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existem políticas locais para promoção da cultura?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe política/programa local de apoio ao desenvolvimento de atividades de natureza cultural, com incorporação da dimensão de género? (que considere nas diferentes áreas, as diferentes necessidades e interesses de homens e mulheres, em diferentes escalões etários)	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe política/programa local de apoio ao Investimento e Criação de Emprego na área da cultura com incorporação da dimensão de género? (medidas de discriminação positiva para sexos sub-representados em determinados setores/empreendedorismo jovem / empreendedorismo feminino)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe política/programa local de apoio ao Investimento e Criação de Emprego na área da cultura com incorporação da dimensão de género? (medidas de discriminação positiva para sexos sub-representados em determinados setores/empreendedorismo jovem / empreendedorismo feminino)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

## B. Planificação dos serviços na área da cultura e atribuição de recursos

Existe um Diagnóstico na área da Cultura com incorporação da perspetiva de género? (com linguagem inclusiva, recolha de dados administrativos, desagregados por sexo e por outras variáveis pertinentes)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Considerando as distintas condições socioeconómicas e estilos de vida, estão identificadas as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, por escalão etário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação, desagregada por sexo, idade, grupo etário sobre quem recorre aos serviços na área da cultura?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A oferta cultural no concelho é suficiente?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação da população abrangida por cada uma das atividades/iniciativas culturais, desagregada por sexo, idade/grupo etário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

## C. Educação, In(forma)ção e comunicação

O Plano Cultural Municipal incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género para agentes estratégicos no domínio da cultura?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
---	-----	--------------------------	-----	-------------------------------------

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA

Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas/programas de capacitação e aos profissionais/grupos/agentes estratégicos?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Culturais que determine a periodicidade e regularidade da mesma?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Culturais e respetivas condições de acesso?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os diversos serviços de apoio, medidas e informações são divulgados em suportes acessíveis/diferenciados em função das necessidades dos diversos públicos e das suas condições e estilos de vida?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A informação e divulgação dos Apoios e Serviços no domínio da Cultura e respetivas condições de acesso é feita através de diferentes meios de comunicação e os suportes documentais, são produzidos em linguagem inclusiva e acessível?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

# Desporto

## Check-list para a autoavaliação da integração da perspetiva de género

### A. (Entidade responsável pela gestão desportiva local)

Tem-se em conta, de forma sistemática, a situação e as necessidades de homens e mulheres no que toca à atividade física e desporto, no desenho das políticas a nível local.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Analisa-se o impacto de género resultante da aplicação do orçamento anual dedicado ao desporto do órgão de gestão.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os encargos estabelecidos para a concessão e contratação de serviços em instalações desportivas incluem requisitos para garantir a conformidade com o princípio da igualdade pela entidade que recebe a concessão.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe uma presença paritária de homens e mulheres na estrutura política e na composição das diferentes comissões desportivas do órgão de gestão local.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe uma representação equilibrada de mulheres e homens no conjunto da força de trabalho afeta à área desportiva, tanto própria como subcontratada.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São conhecidas as condições de trabalho do pessoal ao serviço, tanto interno como subcontratado, afeto à área do desporto e não existem hiatos de género a este nível.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os contratos programa de desenvolvimento desportivo (e outras subvenções no domínio do desporto) incorporam aspetos orientados para o impulsionamento da participação das mulheres nos diversos níveis do âmbito desportivo.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Faz-se um uso não sexista da linguagem e das imagens em todas as ações de comunicação desportiva pela entidade local.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
O pessoal responsável da gestão desportiva local, tanto técnico como político, tem formação em matéria de igualdade de género	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Utilizam-se diferentes canais de difusão com o objetivo de garantir que a informação chega aos diferentes segmentos da população.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

### B. Oferta desportiva realizada pela entidade gestora local

Existem ferramentas para obter informação acerca do comportamento da procura desportiva, em função das variáveis idade e sexo.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Obtêm-se dados de participação em cada uma das atividades desportivas que compõem a oferta desportiva local.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Criam-se indicadores que permitem conduzir um diagnóstico da atividade desportiva local ( rácios de participação desportiva em relação à população).	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Foram ativados canais para obter informação qualitativa acerca do grau de satisfação dos diferentes segmentos da população a respeito da oferta desportiva.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A oferta de atividade é desenhada com o objetivo de cobrir as expectativas e necessidades desportivas de todos os segmentos da população identificados.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Incorporam-se variantes (horário, localização, etc.) na programação das atividades oferecidas em resposta às necessidades detetadas em cada um dos segmentos da população.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

Todas as atividades que compõem a oferta desportiva são realizadas em espaços adequados.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A distribuição de espaços desportivos não produz situações de desigualdade entre utilizadores e utilizadoras.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
O estabelecimento de horários para as diferentes atividades não produz situações de desigualdade entre utilizadores e utilizadoras.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

### C. Oferta desportiva realizada por outras entidades

Elaborou-se um mapa de entidades desportivas, federadas e não federadas, e conhece-se o número de desportistas adstritos a cada entidade (segundo o sexo e a idade).	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Atualiza-se anualmente o registo de dados correspondente ao número de desportistas adstritos a cada entidade desportiva.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
As entidades desportivas locais contam com uma oferta de atividades dirigida a cada um dos segmentos da população definidos (homens e mulheres de todas as categorias federadas).	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
É conhecido o índice de abandono desportivo existente em cada uma das entidades desportivas, segmentada por sexo e categoria.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São identificadas as causas que motivam o abandono desportivo por parte das mulheres do município.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
O pessoal técnico dos clubes e entidades desportivas recebe ou já recebeu formação em igualdade.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Desenhou-se uma oferta de atividades, promovida pela própria entidade ou em colaboração com outras entidades, para jovens entre os 12 e 18 anos, como alternativa à oferta das entidades desportivas federadas.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
É conhecido o número de mulheres integradas na direção de entidades desportivas locais.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
É conhecido o número de mulheres da equipa técnica das entidades desportivas locais.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São conhecidas as condições de trabalho (retribuição e formação) de treinadoras e treinadores das entidades desportivas locais.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
O acesso aos recursos desportivos públicos está aberto, de forma equitativa, tanto a entidades desportivas tradicionais como a outro tipo de entidades que têm uma oferta desportiva aberta e alternativa ao desporto federado.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os critérios para o estabelecimento de horários das instalações são definidos de acordo com critérios de igualdade. Mulheres e homens dispõem das mesmas oportunidades para a utilização do equipamento desportivo, tanto em treino como em competições.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
O material desportivo é distribuído de forma equitativa entre mulheres e homens das entidades desportivas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Realiza-se o estudo do impacto de género dos recursos empregues pelas entidades desportivas.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As entidades desportivas difundem informação acerca dos eventos e resultados desportivos obtidos tanto por secções masculinas como femininas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

#### D. Oferta de desporto em idade escolar

Existe um programa de desporto em idade escolar coordenado entre os diferentes agentes locais com competências sobre o mesmo.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A oferta de atividades de desporto em idade escolar é diversa e contempla a participação de estudantes com diferentes capacidades motoras e aptidões físicas.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
O programa de atividades do desporto em idade escolar desenha-se e desenrola-se com critérios coeducativos.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
De forma paralela a determinadas atividades desportivas em idade escolar, organizam-se atividades desportivas dirigidas a pessoas adultas, com o objetivo de conciliar a vida familiar com a atividade desportiva.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Registam-se os dados de participação nas atividades desportivas em idade escolar, atendendo aos critérios de segmentação estabelecidos (idade e sexo).	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe coerência entre a oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada, dando continuidade às atividades iniciadas em idade escolar.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Não se detetaram atividades desportivas masculinizadas e feminizadas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existe uma distribuição equitativa dos recursos entre atividades em idade escolar masculinas e femininas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Tanto as atividades em idade escolar masculinas como as femininas contam com pessoal técnico devidamente qualificado.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A alocação de instalações desportivas e horários para desenvolver as atividades de desporto em idade escolar faz-se de forma equilibrada entre atividades masculinas e femininas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Calculam-se anualmente os índices de abandono da prática desportiva em idade escolar, analisando os resultados de forma segmentada (idade e sexo)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Fazem-se campanhas de sensibilização dirigidas a famílias com o objetivo de incentivar a prática desportiva dos e das menores.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

#### E. Infraestrutura e equipamento desportivo

Publica-se, periodicamente, um catálogo de equipamentos desportivos locais, tanto em espaços fechados como abertos, com informação relativa às atividades desenvolvidas, público destinatário, horários, etc., a fim de visibilizar a prática desportiva das mulheres.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Além das instalações desportivas tradicionais (polidesportivos, piscinas, etc.), criaram-se espaços abertos, urbanos ou naturais, para a prática de atividades desportivas não programadas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
As instalações desportivas do município estão localizadas em lugares frequentados e habitados.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Pode aceder-se aos equipamentos desportivos locais através de transportes públicos. O horário dos transportes coincide com o horário de abertura das instalações.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Os equipamentos desportivos locais, assim como os espaços adjacentes, encontram-se devidamente iluminados.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Dispõe-se de ferramentas para quantificar o uso dos equipamentos e instalações desportivas locais por parte dos diversos segmentos da população.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE  
CASA DA IGUALDADE DE MÊDA

Existe um protocolo de atuação para distribuir e gerir o uso dos vestiários e para dar resposta a diferentes casuísticas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os fraldários situam-se em lugares de comum acesso por homens e mulheres ou, em alternativa, nos vestiários femininos e masculinos.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Existem espaços e serviços complementares de ludoteca para favorecer a conciliação da vida familiar com a prática desportiva.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existem espaços para estacionar carrinhos de bebés e cadeiras de rodas.	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
O mobiliário desportivo responde às necessidades físicas e morfológicas de um público variado.	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>



# Juventude

Reflexão sobre a integração da perspectiva de género na conceção de políticas locais, no planeamento e nas práticas

## A. Políticas Municipais

No domínio das atribuições municipais na área da juventude, estão definidas políticas com incorporação da dimensão de género? (diferentes necessidades de homens e mulheres)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
As políticas foram definidas em articulação com outras entidades locais?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe política/programa local de apoio ao desenvolvimento de atividades para a juventude, com incorporação da dimensão de género?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

## B. Planificação dos serviços na área da juventude e atribuição de recursos

Existe um Diagnóstico na área da Juventude com incorporação da perspectiva de género? (com linguagem inclusiva, recolha de dados administrativos, desagregados por sexo e por outras variáveis pertinentes)	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Considerando as distintas condições socioeconómicas e estilos de vida, estão identificadas as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, jovens?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação, desagregada por sexo, idade, grupo etário sobre quem recorre aos serviços na área da juventude?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
A oferta de atividades direcionadas para a juventude no concelho é suficiente?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação da população abrangida por cada uma das atividades/iniciativas para a juventude, desagregada por sexo, idade/grupo etário?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

## C. Educação, In(forma)ção e comunicação

O Plano Municipal para a Juventude incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspectiva de género para agentes estratégicos no domínio da juventude?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas/programas de capacitação e aos profissionais/grupos/agentes estratégicos?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços no domínio da juventude que determine a periodicidade e regularidade da mesma?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços no domínio da juventude e respetivas condições de acesso?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
Os diversos serviços de apoio, medidas e informações são divulgados em suportes acessíveis/diferenciados em função das necessidades dos diversos públicos e das suas condições e estilos de vida?	SIM	<input checked="" type="checkbox"/>	NÃO	<input type="checkbox"/>
A informação e divulgação dos Apoios e Serviços no domínio da Juventude e respetivas condições de acesso é feita através de diferentes meios de comunicação e os suportes documentais, são produzidos em linguagem inclusiva e acessível?	SIM	<input type="checkbox"/>	NÃO	<input checked="" type="checkbox"/>

**Entidades  
participantes.**

## Entidades participantes

Academia Sénior de Mêda  
Agrupamento de Escolas de Mêda  
Associação de Agricultores da Ribeira Tejo e Vale do Côa  
Associação Tempo de Recreio  
Câmara Municipal de Mêda  
Centro Local de Aprendizagem da Universidade Aberta de Mêda  
Centro Regional da Segurança Social da Guarda  
CLAS de Mêda  
CPCJ de Mêda  
GNR – Posto Territorial de Mêda  
Grupo Desportivo de Mêda  
Instituto Dona Maria do Carmo Lacerda Faria  
Núcleo Executivo do CLAS de Mêda  
Sporting Clube de Mêda  
Unidade de Saúde Familiar (USF) Mimar Mêda

# Referências.

## Referências

### **Kit de ferramentas para diagnósticos participativos**

<https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/local-gender-equality-mainstreaming-de-genero-nas-comunidades-locais/>

1. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação
2. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social
3. Violência no trabalho-Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género
4. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes
5. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Urbano
6. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer
7. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente
8. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

<https://www.cig.gov.pt>

[www.cm-meda.pt](http://www.cm-meda.pt)

<https://www.cm-meda.pt/estrategia-2030/>

[www.podata.pt](http://www.podata.pt)

[www.ine.pt](http://www.ine.pt)

[www.cimbse.pt](http://www.cimbse.pt)

<https://raiahistorica.org>

<https://www.dn.pt/dinheiro>

<https://www.portalautarquico.pt/pt-PT/transferencia-de-competencias>

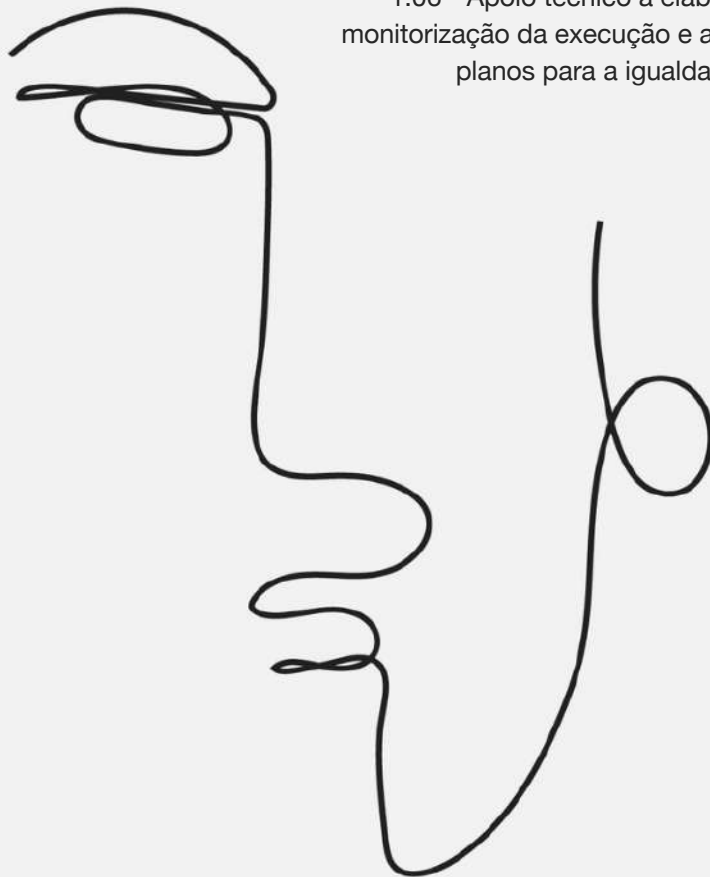
<https://revistas.ulusofona.pt>

<https://eco.sapo.pt>

# DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE

## CASA DA IGUALDADE DE MÊDA

AVISO Nº POISE- 22-2020-03  
1.06 - Apoio técnico à elaboração e  
monitorização da execução e avaliação dos  
planos para a igualdade.



Cofinanciado por:

