

MUNICÍPIO DE GOUVEIA

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO 2022

Nº POISE- 22-2020-03

Cofinanciado por:



Índice

01	Sumário executivo	03
02	Metodologia e ferramentas de Diagnóstico	05
03	Diagnóstico interno - Gestão de pessoas, emprego e formação	07
04	Diagnóstico interno - Violência no trabalho	20
05	Diagnóstico externo - Gestão de pessoas, emprego e formação	25
06	Diagnóstico externo - Educação	32
07	Diagnóstico externo - Ação social	44
08	Diagnóstico externo - Saúde	55
09	Diagnóstico externo - Cultura	62
10	Diagnóstico externo - Desporto	66
11	Diagnóstico externo - Juventude	71
12	Diagnóstico externo - Urbanismo, habitação e ambiente	74
13	Diagnóstico externo - Mobilidade e transportes	85
14	Diagnóstico externo - Segurança e prevenção da violência no espaço público	91
15	Diagnóstico externo - Violência no trabalho	94
16	Indicadores obrigatórios	97
17	Consultas bibliográficas	105
18	EIVL	107

01 | SUMÁRIO EXECUTIVO

“A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada, potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

A ENIND marca um novo ciclo programático que se iniciou em 2018, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Apoia -se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).” In Portugal + Igual - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

No sentido de dar resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação, o Município de Gouveia 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 foi desenvolvido, recorrendo-se a um processo colaborativo e participado e promovendo-se a reflexão conjunta sobre os 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.

Gouveia, 2022.



Cofinanciado por:

02 | METODOLOGIA

Cofinanciado por:



O processo de construção do Diagnóstico privilegiou o recurso a uma metodologia mista e colaborativa, apelando-se à participação de diferentes atores locais organizados em grupos focais temáticos conseguindo-se, deste modo, uma maior compreensão do nível de apropriação de cada tema.

Complementarmente, foi efetuada uma recolha de informação quantitativa, consubstanciada numa grelha de indicadores com a finalidade de se proceder à respetiva validação pelos(as) participantes nos grupos focais.

O documento está estruturado de acordo com 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 perspectiva 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 Diagnóstico identifica os principais problemas no domínio/ área:

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

03 | GESTÃO DE PESSOAS EMPREGO E FORMAÇÃO

DIAGNÓSTICO INTERNO



Cofinanciado por:

03 | GESTÃO DE PESSOAS, EMPREGO E FORMAÇÃO – DIAGNÓSTICO INTERNO

3.1. INTRODUÇÃO

Neste enquadramento temático, foi constituído um Grupo Focal, composto por colaboradores(as) das diversas áreas operacionais do Município às quais se juntaram as chefias e colaboradores(as) da Divisão de Recursos Humanos, com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas do Município neste domínio temático.

Deste modo, apresentamos de seguida um conjunto de indicadores retirados do Balanço Social do Município de Gouveia, referente ao ano de 2021 e a respetiva consciencialização sobre o estado da arte em termos de igualdade entre homens e mulheres nas áreas do emprego e formação profissional.

3.2. EMPREGO

3.2.1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

3.2.1.1. Indicadores

Tabela 1: Número total de trabalhadores(as) e taxa de feminização por cargo/carreira e género, 2021

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Dirigentes - intermédio	2	100	0	0
Técnico(a) Superior	16	52	15	48
Assistente técnico(a)	13	46	15	54
Assistente operacional	109	77	32	23
Informática	1	50	1	50
Outros	2	50	2	50
Totais	208	69	65	31

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 2: Número total de trabalhadores(as), por Divisão Municipal e por género, 2021

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Divisão Administração e Recursos Humanos	6	32	13	68
Divisão Finanças, Património e Aprovisionamento	8	62	5	38
Divisão Socioeducativa, Cultural e Desportiva	22	42	30	58
Divisão Planeamento, Urbanismo e Desenvolvimento Municipal	95	89	12	11
Proteção Civil	8	89	1	11
Administrativos/Vereação	4	50	4	50
Totais	208	143	65	

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 3: Número de trabalhadoras e trabalhadores com contrato a tempo completo e parcial, 2021

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Comissão de serviço	2	67	1	33
Contrato a tempo indeterminado	141	69	63	31
Outro	0	0	1	100

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Cofinanciado por:



Tabela 4: Estrutura de cargos dirigentes por género, 2021

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Diretores Municipais - 1º grau	0	0	0	0
Diretores de Departamento Municipal - 2º grau	0	0	0	0
Chefes de Divisão Municipal - 2º grau	3	75	1	25
Cargos Direção Intermédia - 3º grau	5	71	2	29
Total	8	73	3	27

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 5: Distribuição de efetivos segundo níveis de antiguidade, cargo carreira e género, 2021

Categoria	Dirigentes intermédio		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		Outros		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
< 5 anos	0	0	3	2	0	0	34	14	0	0	0	1	37	17
5 – 9 anos	0	0	5	2	4	4	5	10	0	0	1	1	15	17
10 – 14 anos	1	0	0	3	0	1	10	3	0	1	1	0	12	8
15 – 19 anos	0	0	4	5	2	4	9	0	0	0	0	0	15	9
20 – 24 anos	0	0	1	1	3	1	14	2	0	0	0	0	18	4
25 – 29 anos	0	0	2	2	1	3	15	2	0	0	0	0	18	7
30 – 34 anos	1	0	0	0	1	2	8	0	0	0	0	0	10	2
35 – 39 anos	0	0	1	0	1	0	10	1	1	0	0	0	13	1
40 anos ou mais	0	0	0	0	1	0	4	0	0	0	0	0	5	0
Totais	2	0	16	15	13	15	109	32	1	1	2	2	143	65

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 6: Média de idade dos(as) trabalhadores(as), por sexo, 2021

Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Média de idades	40,10	49,08	+8,98

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 7: Nº e % de mulheres e homens por escalão etário e cargo/carreira, 2021

Categoria	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		Outros		Total	
	H	M	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	0	0
20 – 24 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 – 29 anos	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	0
30 – 34 anos	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	5	0
35 – 39 anos	0	0	3	5	1	0	6	2	0	0	0	0	10	7
40 – 44 anos	1	0	4	4	3	5	9	5	0	1	0	2	17	17
45 – 49 anos	0	0	1	1	1	4	11	7	0	0	1	0	14	12
50 – 54 anos	0	0	4	3	3	2	14	4	0	0	1	0	22	9
55 - 59 anos	0	0	0	0	2	4	33	9	1	0	0	0	36	13
60 - 64 anos	1	0	3	0	3	0	25	5	0	0	0	0	32	5
65-69 anos	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	3	2
70 anos ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	2	0	16	15	13	15	109	32	1	1	2	2	143	65

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Cofinanciado por:



Tabela 8: N° e % de mulheres e homens portadores(as) deficiência por escalão etário e cargo/carreira, 2021

Categoria	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		Outros		Total	
	H	M	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	0	0
20 – 24 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 – 29 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 – 34 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35 – 39 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 – 44 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45 – 49 anos	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
50 – 54 anos	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
55 - 59 anos	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
60 - 64 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65-69 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70 anos ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	2

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 9: Distribuição de homens e mulheres por cargo/carreira e nível de escolaridade, 2021.

Categoria	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		Outros		Total	
	H	M	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	0	0
4º ano	0	0	0	0	0	0	33	8	0	0	0	0	33	8
6º ano	0	0	0	0	0	0	22	2	0	0	0	0	22	2
9º ano	0	0	0	0	0	0	24	4	0	0	0	0	24	4
11º ano	0	0	0	0	5	7	19	4	0	0	0	0	24	11
12º ano	0	0	0	0	6	4	10	13	1	0	0	0	17	17
Bacharelato	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4
Licenciatura	2	0	15	12	2	2	1	0	0	1	2	1	22	16
Mestrado	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	3
Doutoramento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	2	0	16	15	13	15	109	32	1	1	2	2	143	65

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 10: Taxa de absentismo, por género, 2021

Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Taxa de absentismo	7,22%	10,54%	+3,32%

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 11: Número de trabalhadores(as) por tipo de Relação de Trabalho, 2021

Categoria	Número	%
Nº de trabalhadores(as) sindicalizados(as)	109	52,40
Nº de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores(as)	0	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores(as)	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Cofinanciado por:



Tabela 12: N° de prestadores(as) de serviços, por modalidade de prestação de serviços e por género, 2021

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

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 13: N° de acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por género, 2021

Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
N° de acidentes de trabalho	8	0	-8
N° de dias de trabalho perdidos por acidentes	131	0	-131
Casos de incapacidade declarados durante o ano relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho	8	0	-8

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

3.2.1.2. Autorreflexão síntese sobre a integração da perspetiva de género nas práticas do Município

CONSTATAÇÕES	Valor
A distribuição do número total de trabalhadores(as) por sexo e cargo/carreira não é equilibrada, registando-se apenas a existência de 31% de mulheres.	○
A distribuição do número de trabalhadores(as) por sexo e divisão/departamento não é equilibrada, com exceção das categorias de Assistente técnico(a), Informática e Outros.	○
Existe estabilidade laboral no que concerne à duração dos contratos de trabalho.	○
A repartição da estrutura de cargos dirigentes por sexo não é equilibrada, sendo maioritariamente masculina.	○
Verifica-se a existência de maior número de trabalhadoras em níveis de antiguidade no trabalho mais baixos.	○
A média de idades das trabalhadoras supera a dos homens em mais de 8 anos.	○
A maioria das trabalhadoras possui o 12º ou habilitações superiores, ao contrário dos trabalhadores cujas habilitações, maioritariamente, se situam em níveis inferiores ao 12º ano.	○
O absentismo afeta mais as trabalhadoras do que os trabalhadores, cuja taxa é superior em mais de 3%.	○
O número de trabalhadores(as) sindicalizados supera ligeiramente os 50%.	○
O número de acidentes de trabalho verificou-se apenas entre os trabalhadores.	○

Legenda: ○: Positivo ○: Negativo ○: Neutro

3.2.2. DESCRIÇÃO, AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES, DESEMPENHO E GESTÃO DE CARREIRAS

3.2.2.1. Indicadores

Tabela 14: Percentagem de trabalhadores/as que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira, por género, 2021.

Categoria	Homens	Mulheres
Recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	97%	94%

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 15: Resultados da avaliação de desempenho, por género, 2021.

INDICADORES	Trabalhadores(as) com avaliação relevante		Trabalhadores(as) com avaliação adequada		Trabalhadores(as) com avaliação excelente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Totais	41	24	98	37	0	0
% sobre o total de RH	20%	12%	47%	18%	0%	0%

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 16: Taxa de mobilidade interna, por género, 2021

INDICADORES	Mobilidade interna			
	Homens	%	Mulheres	%
Dirigentes - Intermédios	0	0	0	0
Técnico(a) Superior	0	0	0	0
Assistente técnico(a)	0	0	0	0
Assistente operacional	0	0	0	0
Informática	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0
Totais	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 17: Número de promoções, desagregado, por género e cargo/carreira, 2021

INDICADORES	Promoções			
	Homens	%	Mulheres	%
Dirigentes - Intermédios	0	0	0	0
Técnico(a) Superior	0	0	0	0
Assistente técnico(a)	0	0	0	0
Assistente operacional	0	0	0	0
Informática	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0
Totais	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Cofinanciado por:



Tabela 18: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as), por carreira/categoria e por género, 2021.

INDICADORES	Ganho médio (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Categoria			
Dirigentes - Intermédios	2.645,28	---	---
Técnico/a Superior	1.700,88	1.630,84	-70,04
Assistente Técnico/a	919,51	985,92	+66,41
Assistente Operacional	760,29	718,03	-42,26
Informática	1.945,98	1.945,98	0,00

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

3.2.2.2. Autorreflexão síntese sobre a integração da perspetiva de género nas práticas do Município

DESCRIPÇÃO E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

QUESTÕES	Sim	Não
As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?		<input type="radio"/>
A entidade avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?		<input type="radio"/>

GESTÃO DE CARREIRAS

QUESTÕES	Sim	Não
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	<input type="radio"/>	
São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?	<input type="radio"/>	
Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	<input type="radio"/>	

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E RECOMPENSAS

QUESTÕES	Sim	Não
Estão assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho?	<input type="radio"/>	
A avaliação de desempenho recorre a critérios objetivos não baseados no sexo?	<input type="radio"/>	
É proporcionada formação a avaliadores de forma a evitar erros de enviesamento associados ao género na avaliação de desempenho?	<input type="radio"/>	
Encontram-se definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos e/ou prémios)?	<input type="radio"/>	
As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho?	<input type="radio"/>	
Os objetivos de desempenho são igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas?	<input type="radio"/>	

REMUNERAÇÕES

QUESTÕES	Sim	Não
A entidade tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	<input type="radio"/>	
Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?	<input type="radio"/>	
A entidade tem definida uma tabela de remunerações onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?		<input type="radio"/>
A entidade assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?	<input type="radio"/>	
É efetuado o cálculo das disparidades salariais identificando potenciais ocorrências de discriminação direta ou indireta?		<input type="radio"/>

Cofinanciado por:



3.2.3. CONCILIAÇÃO VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

3.2.3.1. Indicadores

Tabela 19: Número de dias de ausência ao trabalho durante o ano, por cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e por género, 2021.

Categoria	Dirigentes intermédio		Técnico(a) superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		Total H	%	Total M	%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
Casamento	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0	10	100	0	0
Proteção da parentalidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	0	0	13	19	7	3	21	5	0	0	41	60	27	40
Doença	0	0	35	51	56	319	1930	1107	0	0	2021	58	1477	42
Por acidente em serviço ou doença profissional	0	0	0	0	0	0	139	0	0	0	139	100	0	0
Assistência familiares a	0	0	15	28	30	34	18	19	0	0	63	44	81	56
Trabalhador(a) estudante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	5	0	47	58	44	30	85	29	0	0	181	61	117	39
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	3	2	78	0	0	0	81	98	2	2
Injustificadas	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	100
Outros	0	0	10	13	26	3	20	3	11	0	67	78	19	22
Totais	0	0	120	169	176	391	2291	1166	11	0	2603	60	1726	40

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 20: Taxa de gozo de licença de parentalidade, por género (%), 2021.

Sexo	%
Feminino	0
Masculino	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 21: Taxas de retorno ao trabalho e retenção após licença parentalidade, por género (%), 2021.

Sexo	%
Feminino	0
Masculino	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 22: Outros indicadores, 2021

INDICADORES	Homens	%	Mulheres	%
Número de horas de trabalho noturno, normal, por género	1951	92	173	8
Número de horas de trabalho noturno, extraordinário, por género	113	65	62	35
Número de horas de trabalho extraordinário, diurno, por género	679	71	283	29
Número de horas de trabalho extraordinário, noturno, por género	113	65	62	35
Número de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, por género	424	80	105	20
Número de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal complementar, por género	573	90	63	10
Número de horas de trabalho extraordinário em feriados, por género	433	58	313	42

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Cofinanciado por:



3.2.3.2. Autorreflexão síntese sobre a integração da perspetiva de género nas práticas do Município

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a entidade:

QUESTÕES	Sim	Não
Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?	<input type="radio"/>	
Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?		<input type="radio"/>
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)?		<input type="radio"/>
Possibilita o trabalho a partir de casa?	<input type="radio"/>	
Possibilita o teletrabalho?	<input type="radio"/>	
Concede horários de trabalho flexíveis?	<input type="radio"/>	
Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?	<input type="radio"/>	
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?		<input type="radio"/>
Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?		<input type="radio"/>
Prevê a partilha do posto do trabalho?	<input type="radio"/>	
Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?	<input type="radio"/>	
Incentiva os homens a gozar os dias de licença parental facultativa previstos na lei?	<input type="radio"/>	
Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		<input type="radio"/>
Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?		<input type="radio"/>
Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		<input type="radio"/>
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/ trabalhadores?		<input type="radio"/>

3.2.4. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E TURNOVER

3.2.4.1. Indicadores

Tabela 23: Número de admissões e regressados(as), por cargo/carreira, modo de ocupação do posto de trabalho e género, 2021

Categoria	Dirigentes Intermédio		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		Total H	Total M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
Cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
CEAGP/CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 24: Número de saídas, por motivo, cargo/carreira e género, 2021

INDICADORES	Nº de saídas								
	Aposentação		Para outro serviço		Outros		Totais		
Categoria	H	M	H	M	H	M	H	M	T
Dirigentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico(a) Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico(a)	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Assistente operacional	0	0	0	0	2	3	2	3	5
Informática	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Totais	0	0	0	0	4	2	3	4	7

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 25: Número de candidaturas recebidas, por género, 2021

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

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

3.2.4.2. Autorreflexão síntese sobre a integração da perspectiva de género nas práticas do Município

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

QUESTÕES	Sim	Não
A entidade enumera os critérios (objetivos e transparentes) na seleção?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A informação é mantida e tratada por sexo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na equipa de seleção existe uma representação equilibrada de mulheres e homens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os requisitos para o desempenho da função são isentos de qualquer associação ao género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando se recorre a outsourcing, são verificados os princípios da igualdade de género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.2.5. PODER LOCAL

3.2.5.1. Indicadores

Tabela 26: Composição do Executivo Municipal, por género, 2022

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente da Câmara Municipal	1	100	0	0
Vice-Presidente da Câmara Municipal	1	100	0	0
Vereadores(as)	2	40	3	60
Total	4	57	3	43

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 27: Composição da Assembleia Municipal, por género, 2022

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente	1	100	0	0
1º Secretário(a)	0	0	1	100
2º secretário(a)	0	0	1	100
Deputados eleitos(as)	9	50	9	50
Presidentes de Junta	11	69	5	31
Total	21	57	16	43

Fonte: Autarquia, 2022

3.2.5.2. Autorreflexão síntese sobre a integração da perspetiva de género nas práticas do Município

CONSTATAÇÕES	Valor
O Executivo Municipal é maioritariamente composto por homens (57%).	○
A Assembleia Municipal é maioritariamente representada por homens (57%).	○
A Presidência de Juntas de Freguesia é maioritariamente representada por homens (69%).	○
A participação de mulheres na vida política é ainda substancialmente inferior à de homens.	○

Legenda: ○: Positivo ○: Negativo ○: Neutro

3.3. FORMAÇÃO E APRENDIZAGEM

3.3.1. FORMAÇÃO, SENSIBILIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

3.3.1.1. Indicadores

Tabela 28: Ações de formação profissional por tipo segundo a duração da ação, em 2021

Categoria	<30 horas	30-59	60-119	120 +	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	43	2	0	0	45

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 29: Participantes em ações de formação profissional por cargo / carreira segundo o tipo de ação, em 2021

Categoria	Dirigentes Intermédio	Técnico(a) Superior	Assistente técnico(a)	Assistente operacional	Informática	Outros	Total
Internas	0	0	0	0	0	0	0
Externas	1	10	2	9	0	0	22

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 30: Taxa de participação, por profissão e por género, em ações de educação e formação, 2021

Categoria	Homens	Mulheres	Taxa de participação
Dirigentes	ND	ND	50
Técnico(a) superior	ND	ND	32
Assistente técnico(a)	ND	ND	7
Assistente operacional	ND	ND	6
Informática	ND	ND	0
Outro	ND	ND	0

Fonte:

Social 2021

Autarquia, Balanço

Tabela 31: Horas despendidas em ações de formação profissional por cargo/carreira segundo o tipo de ação, em 2021

Categoria	Dirigentes Intermédio	Técnico(a) Superior	Assistente técnico(a)	Assistente operacional	Informática	Outros	Total
Internas	0	0	0	0	0	0	0
Externas	15	354	20	70	0	0	459

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 32: Média de horas de formação anual, em 2021, por género

Categoria	Homens	Mulheres	Total
Média de horas de formação anual	ND	ND	459

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Tabela 33: 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

3.3.1.1. Autorreflexão síntese sobre a integração da perspetiva de género nas práticas do município

FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

QUESTÕES	Sim	Não
A entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		○
A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?	○	
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?		○
Trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?	○	

Cofinanciado por:



3.4. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

A taxa de feminização da estrutura de recursos humanos do município é ainda reduzida (31%), refletindo-se esta na estrutura de cargos.

Existe uma presença inferior de mulheres nas chefias de divisão e nos cargos de direção intermédia.

Os níveis de absentismo afetam mais as mulheres, quando comparados com os valores registados nos homens.

A descrição e avaliação de funções apresenta ainda um défice ao nível da integração da perspetiva de género.

O nível remuneratório, apesar de regulamentado, carece de uma análise mais profunda no que concerne aos critérios, tabelas e disparidades existentes.

As práticas promotoras da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, são ainda escassas ao nível dos benefícios concedidos a trabalhadoras e trabalhadores.

Na equipa de seleção não existe uma representação equilibrada de mulheres e homens, prevalecendo os últimos face às primeiras.

As práticas de recrutamento e seleção carecem de uma análise quantitativa e desagregada por sexo.

A participação de mulheres na vida política é substancialmente inferior à de homens.

São escassas as iniciativas formativas com inclusão da temática da Igualdade de Género.

Existe um défice de informação estatística desagregada por sexo, relativa à frequência da formação.

OPORTUNIDADES

Desenvolver campanhas de combate aos estereótipos no trabalho.

Realizar campanhas internas para a promoção da Igualdade de Género.

Integrar os princípios da Igualdade de Género na descrição e avaliação de funções.

Desenvolver um plano de ação para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com introdução de iniciativas inovadoras/disruptivas.

Introduzir melhorias nos processos de recrutamento e seleção, tendo em vista a integração da perspetiva de género.

Incentivar à participação ativa de mulheres na vida política.

Desenvolver ações de formação/capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação.

Desenvolver painel de indicadores de género.

Cofinanciado por:



04 | VIOLÊNCIA NO TRABALHO

DIAGNÓSTICO INTERNO

Cofinanciado por:



4.1. INTRODUÇÃO

De acordo com a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, a violência relacionada com o trabalho comporta 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. Ainda de acordo com esta organização, violência interna é uma situação que ocorre entre profissionais da organização e qualquer outra pessoa presente no local de trabalho.

A Diretiva 2006/54/CE, de 5 de julho, quer nos seus considerandos quer no seu articulado equaciona o assédio enquanto discriminação em função do género. No seu considerando 6), transposto para o art.º 2.º, o assédio e o assédio sexual são contrários ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e constituem discriminação em razão do sexo para efeitos da presente diretiva.

O assédio e violência podem revestir diversas formas nos locais de trabalho. Podem ser de ordem física, psicológica e/ou sexual, constituir incidentes isolados ou assumir padrões de comportamento mais sistemáticos, ocorrer entre colegas, entre superiores hierárquicos e subordinados ou provir de terceiros como é o caso de clientes, doentes, alunos, etc., ir de casos menos importantes de falta de respeito a atos de maior gravidade, incluindo infrações penais que exigem a intervenção das autoridades públicas. (Comissão Europeia, 2007: 4).

A prevenção da violência no trabalho deve ser potenciada através do diálogo social, incluindo os acordos coletivos de trabalho e a negociação coletiva, quando aplicável à autarquia, ao setor ou a nível nacional (CITE, 2013).

Sempre que exequível, a prevenção da violência no trabalho deve envolver a participação formal ou informal dos serviços de segurança e saúde no trabalho. A participação formal ou institucional exige a criação de órgãos formais, em consonância com os enquadramentos legais nacionais e as tradições sociais, o que depende muito da dimensão da entidade (EU-OSHA, 2010).

Neste enquadramento foi constituído um Grupo Focal, composto por colaboradores(as) das diversas áreas operacionais do Município, por participantes da vereação com atribuições na divisão de recursos humanos, representantes da(s) comissões de trabalhadores/comissões de saúde e segurança no trabalho/representantes de segurança e saúde no trabalho/empresas de consultoria/serviços, representantes da GNR e da PSP locais, com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género alusivo ao tema Violência no Trabalho, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas do Município neste domínio.

4.2. INDICADORES DE GÉNERO

Tabela 34: N.º de queixas por assédio moral ou sexual no local de trabalho, desagregadas por género, 2021

Categoria	Homens	Mulheres
N.º de queixas por assédio moral ou sexual no local de trabalho	0	0

Fonte: Autarquia, 2021

Tabela 35: N.º de incidentes relacionados com violência da intimidade, 2021

Categoria	Total
N.º de incidentes relacionados com violência da intimidade	0

Fonte: Autarquia, 2021

Tabela 36: Taxa de absentismo relacionada com situações de violência, 2021

Categoria	Homens	Mulheres
Taxa de absentismo relacionada com situações de violência	0	0

Fonte: Autarquia, 2021

Cofinanciado por:



4.2.1. AUTORREFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS PRÁTICAS DO MUNICÍPIO

A. POLÍTICAS MUNICIPAIS

QUESTÕES	Sim	Não
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?	<input type="radio"/>	
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/as, etc.)	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>

B. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

QUESTÕES	Sim	Não
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?	<input type="radio"/>	
Contribui para a consciencialização das situações de violência por toda a organização?	<input type="radio"/>	
Está amplamente difundido através de diversos canais de comunicação e informação?	<input type="radio"/>	
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)?	<input type="radio"/>	
Incorpora mecanismos de identificação de situações de violência, medidas de prevenção e proteção para denunciante?	<input type="radio"/>	
Incorpora um procedimento formal de resposta e denuncia procedimentos com medidas de proteção a vítimas? (recepção, investigação de denúncias e participação, garantindo confidencialidade, objetividade e independência)?		<input type="radio"/>
Incorpora mecanismos de reprovação e censura de todos os comportamentos violentos e persecutórios, garantindo responsabilização dos agressores e a sanção das infrações?	<input type="radio"/>	
Assenta na corresponsabilização de toda a organização pela sua prevenção (entidade empregadora, dirigentes, profissionais, clientes, prestadores, fornecedores, etc.)?	<input type="radio"/>	
Os serviços/ estão dotados dos instrumentos/formação adequados para atingir esses fins?		<input type="radio"/>
Estão definidas listas de indicadores para monitorizar políticas e programas de prevenção e combate à violência no trabalho?		<input type="radio"/>
A área de Recursos Humanos e os serviços internos e externos de Segurança e Saúde no Trabalho são envolvidos?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
Esses programas ou medidas preveem sessões de aconselhamento e serviços de encaminhamento, para os/as trabalhadores/as e famílias?		<input type="radio"/>
Existem/estão previstos protocolos com organizações de apoio às vítimas de violência doméstica?	<input type="radio"/>	
Está constituída uma equipa multidisciplinar para apoio às vítimas de violência de género (assédio, violência doméstica, etc)?		<input type="radio"/>
Estão identificadas áreas chave de atuação e responsabilização?	<input type="radio"/>	
A equipa/gabinete é constituída por pessoas com formação de base jurídica, psicológica, saúde e ciências sociais?	<input type="radio"/>	
Todas as pessoas da equipa/gabinete multidisciplinar têm formação adequada sobre violência de género, no trabalho, doméstica, etc.?		<input type="radio"/>
Todas as pessoas da equipa têm preparação adequada para responder a um/a trabalhador/a vítima de violência doméstica?		<input type="radio"/>
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)	<input type="radio"/>	
Está definido e é conhecido por todos o responsável (pessoa ou departamento) pela implementação das diferentes medidas?	<input type="radio"/>	
Existe um cronograma para a implementação das medidas?		<input type="radio"/>
Está criado um sistema de avaliação e monitorização?	<input type="radio"/>	
Existe uma checklist para reconhecer sinais de vitimação?	<input type="radio"/>	
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.	<input type="radio"/>	
Está garantida, dentro do possível, a confidencialidade no relato de situações de violência nas relações de intimidade?	<input type="radio"/>	

Cofinanciado por:



C. EDUCAÇÃO E IN(FORMAÇÃO) E COMUNICAÇÃO

QUESTÕES	Sim	Não
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?		<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	
É divulgada informação sobre assédio, consequências e quais as sanções disciplinares e civis que a sua prática pode implica?		<input type="radio"/>
É divulgada informando sobre os serviços e instituições de aconselhamento e de apoio?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>
É assegurada divulgação de informação importante, através da colocação de folhetos informativos em locais estratégicos?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
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.?		<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>

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

QUESTÕES	Sim	Não
“O ditado popular “entre marido e mulher não se mete a colher” tem sido responsável pela cumplicidade coletiva em muitos e muitos homicídios.” 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. 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?	<input type="radio"/>	
A maioria das situações de assédio sexual dependem do comportamento da vítima, pela forma como se apresenta (roupa, maquilhagem, gestos, etc...), “porque se insinuam aos homens”, “porque lhes dão confiança” ou porque podem “controlar as situações se assim o quiserem”. Estas expressões encerram em si um fenómeno de legitimação da violência, culpabilização e descredibilização da vítima. Na sua opinião continuam atuais?	<input type="radio"/>	
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. Afeta sobretudo uma determinada categoria de trabalhador(a)s e as suas consequências estendem-se à vida particular e profissional. Situações de sedução, flirt ou piropo que ocorrem nas relações interpessoais com consentimento mútuo podem ser consideradas assédio?	<input type="radio"/>	

Legenda: : Positivo : Negativo : Neutro

4.3. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

Existe pouca informação sistematizada e suportada por indicadores sobre a violência no trabalho.

As ferramentas de diagnóstico no domínio da violência no trabalho são ainda escassas.

Os instrumentos de planeamento e atribuição de recursos não são ainda os desejados e carecem de melhorias, designadamente ao nível de procedimentos de resposta e implementação de medidas de prevenção e combate à violência no trabalho.

As atividades de formação e sensibilização no domínio da violência no trabalho são ainda muito reduzidas.

Existem poucos suportes comunicacionais relacionados com a temática da violência no trabalho, desde a prevenção ao combate e à proteção de vítimas.

As representações de género (estereótipos) constituem ainda algumas das barreiras ao estabelecimento de um clima mais digno, saudável e seguro.

OPORTUNIDADES

Desenvolver mecanismos de recolha e tratamento/análise de informação quantitativa.

Aperfeiçoar o modelo e ferramentas de diagnóstico à violência no trabalho.

Implementar melhorias nos procedimentos e na atribuição de recursos dedicados à prevenção e combate à violência no trabalho.

Promover iniciativas de capacitação/ sensibilização nos domínios da prevenção e combate à violência no trabalho.

Desenvolver práticas e suportes de comunicação internas informativas e de sensibilização alusivas ao tema da violência no trabalho.

Promover dinâmicas indutoras de um clima de trabalho mais digno, saudável e seguro e de desconstrução de estereótipos de género.

05 | GESTÃO DE PESSOAS EMPREGO E FORMAÇÃO EXTERNO

Cofinanciado por:



5.1. INTRODUÇÃO

Neste enquadramento temático, foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e ainda por representantes de entidades que integram o CLAS, com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas das organizações empregadoras locais, neste domínio temático.

Apresentamos, nos pontos seguintes, um conjunto de indicadores temáticos provenientes de diversas fontes oficiais, e a respetiva análise diagnóstica em termos de igualdade entre homens e mulheres nas áreas da gestão de pessoas, emprego e formação profissional.

5.2. INDICADORES DE GÉNERO

5.2.1. EMPREGO, DESEMPREGO E REMUNERAÇÃO

5.2.1.1. DESEMPREGO

Tabela 37: N.º de desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual), 2021.

Territórios	Sexo			
	Total	Masculino	Feminino	Diferencial (M-H)
Gouveia	396,3	194,3	201,9	+7,6

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 38: N.º de beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social, por sexo, em 2020

Territórios	Sexo			
	Total	Masculino	Feminino	Diferencial (M-H)
Gouveia	130	55	75	+20

Fonte: Pordata, 2022

5.2.1.2. EMPREGO

Tabela 39: Pessoal ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão, 2019

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Empregador(a)	117	76	37	24
Membro Ativo de Cooperativa de Produção	4	100	0	0
Trabalhador(a) Familiar não Remunerado	0	0	0	0
Trabalhador(a) Por Conta de Outrem	794	44	998	56
Situação na profissão - total	915	47	1035	53
Total				1950

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 40: Trabalhadores(as) por conta de outrem: por sexo e por tipo de contrato, 2019

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Contrato a termo / prazo / parcial	214	48	245	52
Contrato sem termo / permanente	575	44	745	56
Desconhecido	5	38	8	62
Total por sexo	794	44	998	56
Total				1792

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 41: Trabalhadores(as) por conta de outrem: total e por regime de duração de trabalho, por sexo, 2019

Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Tempo completo	750	44	940	56
Tempo parcial	44	43	58	57
Total por sexo	794	44	998	56
Total				1792

Fonte: Pordata, 2022

5.2.1.3. GANHO E REMUNERAÇÃO

Tabela 42: 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	947,00	854,60	-92,40	9,8%
Ganho médio mensal total				894,6

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 43: Remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo, 2019

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)	Disparidade
	Homens	Mulheres	M-H	%
Remuneração média mensal	782,40	725,00	-57,40	7,3%
Remuneração média mensal total				749,8

Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:



5.2.1.4. Autorreflexão síntese sobre a integração da perspetiva de género

CONSTATAÇÕES	Valor
O desemprego no concelho afeta mais as mulheres do que os homens.	○
Há mais mulheres do que homens a beneficiar do subsídio de desemprego.	○
O pessoal ao serviço nas empresas é composto maioritariamente por mulheres (53%), designadamente na categoria de trabalhadores(as) por conta de outrem (56%).	○
O nº de empresárias (24%) é substancialmente inferior ao de empresários.	○
A maioria de homens e mulheres que trabalham por conta de outrem, possuem contratos de trabalho sem termo com duração de trabalho de tempo completo.	○
O ganho médio mensal de trabalhadoras nas empresas é inferior ao de trabalhadores em 92,40€. A disparidade salarial entre sexos é de 9,8%.	○
A remuneração média mensal de trabalhadoras nas empresas é inferior ao de trabalhadores em mais de 57,40€. A disparidade salarial entre sexos é de 7,8%.	○

Legenda: ○: Positivo ○: Negativo ○: Neutro

5.3. QUESTIONÁRIO ORGANIZACIONAL SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

A. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

QUESTÕES	Sim	Não
A entidade enumera os critérios (objetivos e transparentes) na seleção?	100%	
A informação é mantida e tratada por sexo?		75%
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	50%	50%
Na equipa de seleção existe uma representação equilibrada de mulheres e homens?	62%	
Os requisitos para o desempenho da função são isentos de qualquer associação ao género?	87%	
Quando se recorre a outsourcing, são verificados os princípios da igualdade de género?	75%	

B. DESCRIÇÃO E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

QUESTÕES	Sim	Não
As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?	87%	
A entidade avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?	87%	

C. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

QUESTÕES	Sim	Não
A entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?		63%
A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?	87%	
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?	50%	50%
Trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?	87%	
A entidade efetua o tratamento por sexo dos dados relativos à formação?		75%

D. GESTÃO DE CARREIRAS

QUESTÕES	Sim	Não
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	75%	
São excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?		63%
Estão previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	75%	

E. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E RECOMPENSAS

QUESTÕES	Sim	Não
Estão assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho?	50%	50%
A avaliação de desempenho recorre a critérios objetivos não baseados no sexo?	87%	
É proporcionada formação a avaliadores de forma a evitar erros de enviesamento associados ao género na avaliação de desempenho?	50%	50%
Encontram-se definidos critérios objetivos, independentemente do sexo, para a atribuição de recompensas (reconhecimentos e/ou prémios)?	75%	
As licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efetivo no âmbito da Avaliação de Desempenho?	ND	ND
Os objetivos de desempenho são igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas?	87%	

F. REMUNERAÇÕES

QUESTÕES	Sim	Não
A entidade tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	50%	50%
Existem critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?	50%	50%
A entidade tem definida uma tabela de remunerações onde constam os benefícios adicionais atribuídos por função, independentemente do sexo?	50%	50%
A entidade assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?	87%	
É efetuado o cálculo das disparidades salariais identificando potenciais ocorrências de discriminação direta ou indireta?		63%

G. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a entidade:

QUESTÕES	Sim	Não
Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?	50%	50%
Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?	50%	50%
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)?		100%
Possibilita o trabalho a partir de casa?		63%
Possibilita o teletrabalho?		63%
Concede horários de trabalho flexíveis?	63%	
Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?	50%	50%
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?	75%	
Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?	63%	
Prevê a partilha do posto do trabalho?	75%	
Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?	87%	
Incentiva os homens a gozar os dias de licença parental facultativa previstos na lei?	87%	
Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?	63%	
Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?		63%
Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	63%	
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/trabalhadores?		75%

Legenda: ○: Positivo ○: Negativo ○: Neutro

5.3. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

O desemprego apresenta maior incidência no sexo feminino.

A liderança das empresas apresenta uma reduzida taxa de feminização.

Em média, as mulheres auferem menores rendimentos do trabalho relativamente aos homens.

As disparidades salariais existem e carecem de uma análise profunda por parte das organizações.

Regra geral, as organizações não efetuam tratamento de dados relativamente aos processos de recrutamento e seleção de recursos humanos.

A formação providenciada pelas organizações carece de integração da temática da igualdade de género.

Os modelos de avaliação de desempenho das organizações carecem de melhorias, designadamente no domínio da redução de elementos subjetivos de discriminação e na capacitação de avaliadores(as).

Existem fragilidades no domínio da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente ao nível da procura concertada de soluções diferenciadas e adequadas às necessidades de trabalhadoras e trabalhadores e à realidade das organizações.

OPORTUNIDADES

Promoção do emprego feminino e do emprego de pessoas do sexo sub-representado em determinadas profissões, através de medidas ativas de emprego com discriminação positiva.

Implementar medidas de estímulo ao empoderamento feminino no domínio empresarial e ao empreendedorismo feminino.

Desenvolver iniciativas de sensibilização para a igualdade no emprego.

Estimular as organizações a adotar boas práticas no domínio da Igualdade de Género e não Discriminação.

Promover ações de capacitação em IG para as organizações em geral.

Promover a adoção de modelos de avaliação de desempenho que integrem a perspetiva de género.

Desenvolver iniciativas que promovam a adoção de boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas organizações empregadoras.

06 | EDUCAÇÃO

Cofinanciado por:



6.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Educação, por representantes do Conselho Municipal da Educação, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e pelo Agrupamento de Escolas de Gouveia, com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas da rede educativa local, neste domínio temático.

Apresentamos, nos pontos seguintes, um conjunto de indicadores temáticos provenientes de diversas fontes oficiais, e a respetiva análise diagnóstica em termos de igualdade entre homens e mulheres no domínio temático da Educação.

6.2. INDICADORES DE GÉNERO

6.2.1. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS

Tabela 44: N.º e % de pessoas a frequentar a Academia Sénior de Gouveia, 2021-2022.

INDICADORES	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de alunos(as)	12	29	29	71	41

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 45: N.º e % de pessoas a frequentar aulas de TIC na Academia Sénior de Gouveia, 2021-2022.

INDICADORES	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de alunos(as)	4	44	5	56	9

Fonte: Autarquia, 2022

6.2.2. ABANDONO ESCOLAR

Tabela 46: Taxa de retenção e desistência no ensino básico, 2021

INDICADORES	EB 1º ciclo	EB 2º ciclo	EB 3º ciclo	Total (média)
Taxa de retenção e desistência	3,3	4,5	7,3	5,0

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 47: Taxa de retenção e desistência no ensino secundário, 2021

INDICADORES	Secundário	Cursos gerais	Tecnológicos e profissionais	Total
Taxa de retenção e desistência	6,3	2,9	9,9	6,4

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 48: Taxa de abandono escolar precoce, 2021-2022

INDICADORES	Masculino	Feminino
Taxa de abandono escolar precoce	0%	0%

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Cofinanciado por:



6.2.3. NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS

Tabela 49: N° e % de alunos/as com NEE por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Masculino	Taxa (%)	Feminino	Taxa (%)
N° e % de alunos(as)	79	2,3%	69	2,1%

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

6.2.4. ATIVIDADES DE ENRIQUECIMENTO CURRICULAR

Tabela 50: N° e % de estabelecimentos do concelho com atividades de enriquecimento curricular (AEC), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	N°	%
N° de estabelecimentos	10	91%

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 51: Entidades promotoras de atividades de enriquecimento curricular (AEC) no concelho, no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Tipo de Entidade
ABPG - Associação de Beneficência Popular de Gouveia	IPSS
Associação Beneficência Cultural Recreativa Lagarinhos	IPSS
Casa do Povo de Vila Nova de Tazem	IPSS
Fundação A Nossa Casa	IPSS
Fundação D. Laura dos Santos	IPSS
Reencontro – Associação Social, Educativa e Cultural de Vila Nova de Tazem	IPSS

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 52: N° de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de enriquecimento curricular (AEC), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Alunos(as) abrangidos por AECs	174	163	337
% de alunos(as) sobre o total	52%	48%	100%

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 53: Evolução do n° de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de enriquecimento curricular (AEC)

INDICADORES	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
N° de alunos(as) abrangidos por AAAF	355	341	352	337

Fonte: Autarquia, 2022

6.2.5. ATIVIDADES DE ANIMAÇÃO E APOIO À FAMÍLIA

Tabela 54: N° e % de estabelecimentos do concelho com atividades de animação e apoio à família (AAAF), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	N°	%
N° de estabelecimentos	7	64%

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 55: N° 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
N° de alunos(as) abrangidos por AAAF	56	57	113

Cofinanciado por:

6.2.6. COMPLEMENTO DE APOIO À FAMÍLIA

Tabela 56: N° e % de estabelecimentos do concelho com atividades de apoio à família (CAF), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	N°	%
N° de estabelecimentos	8	73%

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 57: N° de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de apoio à família (CAF), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
N° de alunos(as) abrangidos por CAF	168	162	330

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 58: Evolução do n° de alunos/as abrangidos/as por atividades de apoio à família (CAF)

INDICADORES	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
N° de alunos(as) abrangidos por AAF	351	333	337	330

Fonte: Autarquia, 2022

6.2.7. AÇÃO SOCIAL ESCOLAR

Tabela 59: N° de alunos/as do concelho abrangidos/as por ação social escolar por níveis de ensino, no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Pré-escolar	37	35	72
1º Ciclo	103	87	190
2º Ciclo	31	38	69
3º Ciclo	43	43	86
Secundário	20	31	51
Profissional	21	9	30
Total	255	243	498

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 60: Evolução do n° de alunos/as abrangidos/as por ação social escolar por níveis de ensino

INDICADORES	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
N° de alunos(as) abrangidos por ASE	555	511	509	498

Fonte: Autarquia, 2022

6.2.8. FEMINIZAÇÃO

Tabela 61: N° e % de representantes no Conselho Municipal de Educação, por sexo, no ano letivo 2021-2022

INDICADORES	Representantes no CME				Total
	Homens	%	Mulheres	%	
Número de representantes	12	63	7	37	19

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



Tabela 62: Nº e % de representantes nos Conselhos Gerais de Escola, por sexo, 2022

INDICADORES	Representantes no Conselho Geral do AEG				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	1	50	1	50	2

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Tabela 63: Nº e % de homens e de mulheres nos órgãos diretivos da escola, por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Representantes no Conselho Geral do AEG				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	2	33	4	67	6

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Tabela 64: Nº e % de auxiliares de ação educativa, por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Auxiliares de ação educativa				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	15	25	46	75	61

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

6.2.9. COMPETÊNCIAS EM IGUALDADE DE GÉNERO

Tabela 65: Outros indicadores em Igualdade de Género, 2021-2022

INDICADORES	Nº	%
Nº e % de docentes com formação em IG, segundo o sexo, a idade e a área de formação	0	0
% de docentes com formação em IG no total de docentes, por ciclo de ensino	0	0
Nº e % de auxiliares de ação educativa com formação em IG, segundo o sexo, a idade, e a área de formação	0	0
Nº e % de técnicos(as) superiores de educação (pessoal não docente) com formação em IG, segundo o sexo, a idade, e a área de formação	0	0
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	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

6.2.10. DESPORTO

Tabela 66: Nº de Inscrições no desporto escolar segundo a modalidade e sexo, no ano letivo 2021-2022

INDICADORES	Frequência no desporto escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Boccia	25	66	13	34	38
Natação	13	45	16	55	29
Futsal	59	88	8	12	67
Atletismo	26	41	38	59	64
Ténis de Mesa	43	73	16	27	59
Escola Ativa	13	45	16	55	29
DE Sobre Roda	13	45	16	55	29
BTT	13	72	5	28	18
Badminton	17	55	14	45	31
Total	222	61	142	39	364

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Cofinanciado por:



6.2.11. INFÂNCIA

Tabela 67: 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
Nº 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

Tabela 68: N.º de campanhas de sensibilização para a igualdade de género nos brinquedos e nas brincadeiras, 2021

INDICADORES	Nº
Nº de campanhas de sensibilização para a igualdade de género nos brinquedos e nas brincadeiras	0

Fonte: Autarquia, 2022

6.2.12. VIOLÊNCIA

Tabela 69: N.º e % de participações por violência no namoro, segundo o sexo da vítima e o sexo do(a) agressor(a), 2021-2022

INDICADORES	Violência no namoro				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de participações	ND	ND	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 70: N.º de incidentes/participações relacionadas com bullying, segundo o sexo da vítima e o sexo do(a) agressor(a), 2021-2022

INDICADORES	Bullying				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de participações	ND	ND	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

6.2.13. A REDE EDUCATIVA

Tabela 71: Estabelecimentos de ensino, por nível de ensino, 2021

INDICADORES	Pré-escolar	EB 1º ciclo	EB 2º ciclo	EB 3º ciclo	Secundário	TOTAL
Estabelecimentos de ensino Privados	0	0	0	1	1	2
Estabelecimentos de ensino Públicos	11	8	2	2	1	24
Estabelecimentos de ensino Total	11	8	2	3	2	26

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 72: Percentagem de estabelecimentos de ensino públicos, por nível de ensino, 2021

INDICADORES	Pré-escolar	EB 1º ciclo	EB 2º ciclo	EB 3º ciclo	Secundário	TOTAL
Estabelecimentos de ensino Públicos	100%	100%	100%	66,7%	50%	92%

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 73: Caracterização da oferta formativa na Escola Secundária de Gouveia, evolução 2017/2018 – 2021/2022

INDICADORES	2017/2018		2018/2019		2019/2020		2020/2021		2021/2022			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
Cursos Científico - Humanísticos	Curso de Ciências e Tecnologias		65	56	68	42	63	41	62	49	51	49
	Curso de Ciências Socioeconómicas		5	6	0	0	0	0	0	0	3	6
	Curso de Línguas e Humanidades		24	38	23	40	15	42	19	41	27	59
Curso de Educação e Formação	Operador de Eletrónica / Computadores		13	7	11	6	13	3	14	2	10	5
Curso Educação Formação Adultos	EFA - Noturno		8	9	11	4	4	3	3	3	0	0
	Técnico de Desporto		25	11	20	10	6	1	0	0	0	0
Cursos Profissionais	Tec. Gestão e Programação de Sistemas Informáticos		3	5	0	0	0	0	0	0	0	0
	Tec. Comunicação e Serv. Digital		8	0	20	2	18	2	17	3	0	0
	Tec. Eletrónica, Automação e Instrumentação		8	0	20	2	18	2	17	3	0	0
	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos		35	7	27	7	11	4	0	0	0	0
	Técnico de Eletrónica, Automação e Instrumentação		0	0	0	0	16	6	13	5	18	1
	Técnico de Informática de Sistemas		0	0	0	0	7	7	13	1	22	7

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Tabela 74: Alunos(as) matriculados(as) por nível de ensino, por sexo e %, ano letivo 2021-2022

INDICADORES	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)	103	101	162	175	88	88	169	160	181	157	---	---	703	681
Alunos(as) matriculados(as) em %	50	50	48	52	50	50	51	49	54	46	---	---	51	49

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 75: Estudantes a frequentar cursos científico-humanístico de ciências e tecnologia, por sexo, no ano letivo 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	51	49	100

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Tabela 76: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas, por sexo, no ano letivo 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	3	6	9

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Tabela 77: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, por sexo, no ano letivo 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	27	59	86

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Cofinanciado por:



Tabela 78: Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto), no ano letivo 2021/2022.

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

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Tabela 79: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais, por sexo, no ano letivo 2021/2022.

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

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Tabela 80: Estudantes a frequentar cursos profissionais, por sexo, no ano letivo 2021/2022.

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	40	8	48

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Tabela 81: Estudantes com computador e internet, por sexo, no ano letivo 2021/2022.

INDICADORES	Computador				Internet			
	Sim		Não		Sim		Não	
Ano Nascimento	H	M	H	M	H	M	H	M
2005	55	45	10	13	54	44	11	14
2006	52	56	18	12	46	54	24	14
2007	50	53	23	18	50	52	23	19
2008	48	54	13	19	46	49	15	24
2009	46	41	17	21	47	45	16	17
2010	37	26	20	15	45	33	12	8
2011	47	49	8	14	47	52	8	11
2012	35	32	14	15	44	40	5	7
2013	29	36	14	11	29	35	14	12
2014	13	15	44	36	19	19	38	32
2015	12	13	29	26	35	33	6	6
2016	19	22	14	23	25	29	8	16
2017	6	7	11	17	8	6	10	17
2018	5	1	18	14	18	6	5	9
2019	2	5	13	22	4	12	11	15
Totais	456	455	266	276	517	509	206	221
%	50	50	49	51	50	50	48	52

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



6.2.2. AUTORREFLEXÃO SÍNTESE SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS PRÁTICAS DA REDE EDUCATIVA

CONSTATAÇÕES	Valor
A informação sobre a Educação e Formação de Adultos é escassa.	○
As taxas de retenção e desistência no ensino são baixas.	○
O abandono escolar é praticamente inexistente.	○
A presença feminina no Conselho Municipal da Educação é inferior à masculina.	○
Os órgãos diretivos do Agrupamento de Escolas de Gouveia têm uma representação maioritariamente feminina.	○
O pessoal docente e não docente é maioritariamente feminino.	○
A informação sobre as competências em IG na rede escolar é escassa.	○
A presença feminina no desporto escolar é minoritária.	○
A informação estatística sobre a IG e ND na rede escolar é escassa.	○
Existe equilíbrio na distribuição de alunos entre rapazes e raparigas.	○

Legenda: ○: Positivo ○: Negativo ○: Neutro

6.3. CHECKLIST DE REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA EDUCAÇÃO

A. POLÍTICAS MUNICIPAIS

QUESTÕES	Sim	Não
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?	<input type="radio"/>	
Está sustentada no diagnóstico e foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as agregadas no Conselho Local da Educação?		<input type="radio"/>
Reconhece a necessidade de eliminar qualquer conceito estereotipado dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação?		<input type="radio"/>
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar os recursos adequados?	<input type="radio"/>	
Existem iniciativas/medidas para garantir representação equilibrada das mulheres e dos homens a todos os níveis da direção e da governança dos estabelecimentos escolares?		<input type="radio"/>

B. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

QUESTÕES	Sim	Não
Há desigualdades entre mulheres e homens nas qualificações escolares?	NA	NA
São desenvolvidas iniciativas/ações para o combate ao abandono escolar sobretudo dos rapazes?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	
Existe levantamento do uso das novas tecnologias, por homens e mulheres, sobretudo os das gerações mais velhas?	<input type="radio"/>	
São desenvolvidas ações/iniciativas para aumentar o acesso à Internet e as competências em TIC, das gerações mais velhas no concelho?	<input type="radio"/>	
Existe um ambiente escolar respeitador da igualdade de género, no que se refere a programas, manuais e outros materiais escolares, práticas educativas, instalações?	<input type="radio"/>	
São desenvolvidas ações/iniciativas no sentido de a igualdade de género ser respeitada em programas, manuais, práticas educativas e instalações?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas para promoção da igualdade de género na comunidade em geral?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>
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)		<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	
Existe um plano de prevenção de bullying com identificação das diversas formas que pode assumir a violência escolar com base no género?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
São desenvolvidas iniciativas desencorajadoras das distinções de género associadas a atividades desenvolvidas na sala de aula?	<input type="radio"/>	
São desenvolvidas iniciativas desencorajadoras de práticas segregadoras nas brincadeiras nas creches, jardins de infância e 1º ciclo?	<input type="radio"/>	
Está prevista a concessão de financiamento para aquisições de materiais e monitorização dos espaços da infância?		<input type="radio"/>
São implementadas iniciativas/ações específicas para incentivar escolhas de carreiras profissionais não convencionais?	<input type="radio"/>	
São desenvolvidas iniciativas/ações que fomentem a igualdade de oportunidades de mulheres e homens em todas as áreas de formação?	<input type="radio"/>	

C. EDUCAÇÃO, IN(FORMAÇÃO) E COMUNICAÇÃO

QUESTÕES	Sim	Não
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas para promoção da igualdade de género na comunidade educativa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para administrativos/as e auxiliares das escolas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para professores/as e responsáveis dos órgãos das escolas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género para pais, mães e encarregadas/os de educação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm vindo a ser desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género na educação e formação da população adulta?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os currículos da educação e formação da população adulta incluem conteúdos relacionados com a igualdade de género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Têm vindo a ser desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento das qualificações das gerações mais velhas, sobretudo de mulheres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da educação sexual? (escolas, centros saúde, associações de jovens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São desenvolvidas ações/iniciativas para combater o bullying sexual homofóbico e transfóbico?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

D. REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO COM INFLUÊNCIA NAS PRÁTICAS

QUESTÕES	Sim	Não
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estas práticas segregadoras determinam que os brinquedos constituam um dos principais veículos de reprodução de estereótipos de género?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Legenda: : Positivo : Negativo : Neutro

6.3. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

O diagnóstico à rede educativa carece de uma integração mais profunda da perspetiva de género.

As políticas municipais carecem ainda de uma maior integração de medidas de promoção da igualdade e de redução de conceitos estereotipados em todos os domínios da rede educativa.

Os serviços no âmbito da rede educativa possuem uma representação significativamente inferior de homens, quer no domínio do pessoal docente, quer do não docente e administrativo.

Têm sido reduzidas as iniciativas de capacitação da comunidade em Igualdade de Género.

Têm sido reduzidas as iniciativas de capacitação (formação/sensibilização) da comunidade escolar em Igualdade de Género.

São ainda escassas as iniciativas de reforço das qualificações da população mais velha.

Existem fragilidades no domínio da comunicação (linguagem escrita, imagens e sinalética) relacionada com as atividades e eventos educativos.

OPORTUNIDADES

Atualizar a Carta Educativa, incorporando a perspetiva da Igualdade de Género.

Definir e implementar estratégias e orientações destinadas à promoção da Igualdade de Género em todas as áreas e domínios da rede educativa.

Desenvolver iniciativas de sensibilização que promovam o emprego masculino no setor educativo.

Promover ações de capacitação em IG para a comunidade em geral.

Promover ações de capacitação em IG para a comunidade escolar (docentes, não docentes, pais, mães e encarregados(as) de educação).

Promover iniciativas/programas de qualificação da população mais velha no geral e das mulheres mais velhas em particular.

Desenvolver iniciativas que promovam a adoção de boas práticas de comunicação/divulgação de atividades e eventos educativos.

07 | AÇÃO SOCIAL

Cofinanciado por:



07 | AÇÃO SOCIAL

7.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Ação Social, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e do CLAS/Rede Social do concelho de Gouveia com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Ação Social, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas da Rede Social local, neste domínio temático. Apresentamos, nos pontos seguintes, um conjunto de indicadores temáticos provenientes de diversas fontes oficiais, e a respetiva análise diagnóstica em termos de igualdade entre homens e mulheres no domínio temático da Ação Social.

7.2. INDICADORES DE GÉNERO

7.2.1. PROTEÇÃO SOCIAL

Tabela 82: Número de beneficiários com lançamento de licença parental do pai em 2021, residentes no concelho de Gouveia, e respetiva % no total de licenças das mulheres, em 2021

INDICADORES	Valor %
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória do pai (% no total de licenças das mulheres)	78,4
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória do pai (% no total de licenças das mulheres)	54,1

Fonte: Segurança Social, 2022

7.2.2. RENDIMENTO SOCIAL INSERÇÃO (RSI)

Tabela 83: N° de Agregados Familiares com processamento de RSI, residentes no concelho, em 2021

INDICADORES	Valor
N° de Agregados Familiares com processamento RSI	169

Fonte: Segurança Social, 2022

Tabela 84: Valor Médio Processado de PPRSI, por Agregado Familiar, em 2021

INDICADORES	Valor
Valor Médio de PPRSI (€)	275,33

Fonte: Segurança Social, 2022

Tabela 85: N° de Agregados Familiares com processamento RSI, por freguesia, em 2021

FREGUESIAS	Valor
ALDEIAS E MANGUALDE DA SERRA	5
ARCOZELO	4
CATIVELOS	5
FIGUEIRÓ DA SERRA E FREIXO DA SERRA	---
FOLGOSINHO	---
GOUVEIA (SÃO PEDRO E SÃO JULIÃO)	53
MELO E NABAIS	9
MOIMENTA DA SERRA E VINHÓ	8
NESPEREIRA	16
PAÇOS DA SERRA	5
RIBAMONDEGO	7
RIO TORTO E LAGARINHOS	---
SÃO PAIO	22
VILA CORTÉS DA SERRA	6
VILA FRANCA DA SERRA	---

Cofinanciado por:



Fonte: Segurança Social, 2022

Tabela 86: N.º de Requerimentos de RSI por Estado do Requerimento, em 2021

INDICADORES	Valor
Deferidos	54
Indeferidos	6
Cessados	52
Suspensos	56
Arquivados	---

Fonte: Segurança Social, 2022

Tabela 87: Famílias com Processos Familiares Ativos do Tipo RSI, acompanhadas pela Equipa de Gouveia, 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.	Nuclear sem filhos	20
	Nuclear c/ filhos	57
	Monoparental	28
	Isolado	97
	Outro ^(a)	5
	Total	207

Fonte: Segurança Social, 2022

(a) Inclui: "COMPOSTA", "AVÓS C/ NETOS" e "ALARGADA".

Nota: Os valores são superiores ao número de agregados familiares com processamento, uma vez que existem famílias que, não obstante terem deixado de receber a prestação, continuam a ter acompanhamento social.

Tabela 88: N.º de Processos Familiares Ativos na Equipa de Gouveia, em 2021

INDICADORES	Valor
N.º de Processos familiares	1.003

Fonte: Segurança Social, 2022

Tabela 89: Famílias com Processos Familiares Ativos, acompanhadas pela Equipa de Gouveia, por Tipo de Família, em 2021

INDICADORES	Tipo Família	Nº
N.º de Famílias com Processos Familiares Ativo, segundo o tipo de família.	Nuclear sem filhos	166
	Nuclear c/ filhos	265
	Monoparental	149
	Isolado	387
	Alargada	23
	Outro ^(b)	13
	Total	30

Fonte: Segurança Social, 2022

(b) Inclui: "EXTENSA", "COMPOSTA" e "AVÓS C/ NETOS".

Tabela 90: N.º de Apoios Económicos e Valor Processado por Rubrica, pela Equipa de Gouveia, em 2021

INDICADORES	Quantidade de apoios	Valor do movimento (€)
Numerário	6	1.412,18
Outros ^(c)	9	43.179,42

Fonte: Segurança Social, 2022

(c) Inclui: "Prevenção e Reabilitação e Ajudas Técnicas", "Lares com Fins Lucrativos Invalidez e Reabilitação" e "Outras".

Nota: não se encontram disponíveis dados referentes a n.º de Apoios Económicos e Valores Processados referentes a Processos do Tipo RSI e a Processos SAAS, pelo que se considerou o total dos apoios.

Cofinanciado por:



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

Tabela 91: Indicadores associados à guarda e cuidados de crianças, idosos e outras pessoas dependentes, no concelho, 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 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 ações/iniciativas de promoção da igualdade de género (IG) no cuidado de pessoas dependentes.	0	Autarquia

Tabela 92: N.º de cuidadores/as de pessoas dependentes por sexo, 2022.

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	ND	ND	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 93: N.º de apoios prestados a cuidadores/as de pessoas dependentes por sexo, 2022.

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	ND	ND	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 94: Taxas de cobertura da cooperação, no concelho de Gouveia, em 2021

Respostas sociais	TCCSC
Creche familiar e creche	255
Centro de Dia	188,6
ERPI	265
SAD (idosos)	190,6
CACI	223,2

Fonte: Segurança Social, 2021

Tabela 95: Taxa Bruta de Pré-escolarização, no concelho de Gouveia, em 2021-2022

INDICADOR	Taxa (%)
Taxa Bruta de Pré-escolarização	ND

Fonte: Segurança Social, 2022

Tabela 96: N.º de crianças a frequentar os Jardins de Infância – rede pública, 2021-2022.

INDICADOR	Meninos	%	Meninas	%	Total
Total	56	50	57	50	113

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



Tabela 97: N.º de crianças e jovens em risco sinalizados/as pela CPCJ, segundo o sexo, a idade e o tipo de problemática, 2022.

Escalaão etário	Problemática Diagnosticada	Masculino		Feminino	
		2021	até jun de 2022	2021	até jun de 2022
0-2	ECPCBEDC: consumo álcool ou estupefacientes	0	1	0	1
	ECPCBEDC: exposição a comportamentos que comprometam o bem-estar e desenvolvimento da criança/ jovem	0	0	0	0
	ECPCBEDC: violência doméstica	1	0	0	0
	MT: mau-trato físico	0	0	0	0
	NEG: negligência	3	3	1	0
3-5	ECPCBEDC: consumo álcool ou estupefacientes	0	0	0	0
	ECPCBEDC: exposição a comportamentos que comprometam o bem-estar e desenvolvimento da criança/ jovem	0	0	0	0
	ECPCBEDC: violência doméstica	1	3	0	0
	MT: mau-trato físico	0	0	0	0
	MTPIA: mau-trato psicológico ou indiferença afetiva	0	0	0	0
6-8	NEG: negligência	0	1	1	1
	ECPCBEDC: consumo álcool ou estupefacientes	0	0	0	0
	ECPCBEDC: exposição a comportamentos que comprometam o bem-estar e desenvolvimento da criança/ jovem	0	0	0	0
	ECPCBEDC: violência doméstica	0	0	0	0
	MT: mau-trato físico	0	0	0	0
9-10	MTPIA: mau-trato psicológico ou indiferença afetiva	0	0	0	0
	NEG: negligência	0	0	0	0
	SPDE: absentismo escolar	0	0	0	0
	AS: importunação sexual	0	0	0	0
	CJACABED: a criança/jovem assume comportamentos que afetam gravemente o seu bem-estar e desenvolvimento	0	0	0	0
11-14	ECPCBEDC: exposição a comportamentos que comprometam o bem-estar e desenvolvimento da criança/ jovem	0	0	0	0
	ECPCBEDC: Violência doméstica	0	0	1	1
	MTPIA: mau-trato psicológico ou indiferença afetiva	0	0	0	0
	NEG: negligência	0	0	2	1
	Outras situações de perigo	0	0	0	0
15-17	SPDE: absentismo Escolar	4	0	0	0
	SPDE: insucesso escolar	1	0	0	0
	AS: importunação sexual	1	0	0	0
	CAESP: a criança está abandonada ou entregue a si própria	0	0	0	0
	CJACABED: a criança/jovem assume comportamentos que afetam gravemente o seu bem-estar e desenvolvimento	3	3	0	0
18-21	ECPCBEDC: exposição a comportamentos que comprometam o bem-estar e desenvolvimento da criança/ jovem	0	0	0	0
	ECPCBEDC: Violência doméstica	2	1	2	0
	MT: mau-trato físico	0	0	0	0
	MTPIA: mau-trato psicológico	0	0	0	0
	NEG: negligência	0	0	4	0
18-21	SPDE: abandono escolar	2	1	0	0
	SPDE: absentismo escolar	2	3	0	0
	CAESP: a criança está abandonada ou entregue a si própria	1	0	0	0
	CJACABED: a criança/jovem assume comportamentos que afetam gravemente o seu bem-estar e desenvolvimento	0	0	1	0
	ECPCBEDC: Exposição a comportamentos	0	0	0	0
18-21	ECPCBEDC: Violência doméstica	0	0	0	0
	MTPIA: mau-trato psicológico	0	0	0	0
	NEG: negligência	1	0	3	3
	SPDE: abandono escolar	0	1	0	0

Fonte: CPCJ, 2022

Cofinanciado por:



7.2.4. ORGANISMOS E PROFISSIONAIS DE AÇÃO SOCIAL

Tabela 98: N.º e % de representantes no CLAS, por sexo, 2022

INDICADOR	Representantes no CLAS				Total
	Homens	%	Mulheres	%	
Representantes no CLAS	47	72	18	28	65

Fonte: CLAS, 2022

Tabela 99: N.º e % de representantes no CLAS, com formação em IG, 2022

INDICADOR	Representantes no CLAS	
	N.º	%
Representantes no CLAS com formação em IG	1	0
Dirigentes da ação social com formação em IG	0	0

Fonte: CLAS, 2022

Tabela 100: 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 da Autarquia, 2022

INDICADOR	N.º de ações	Tipo de pessoal
Ações de sensibilização/ formação em IG	1	Técnico(a) de ação social

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 101: 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	N.º de profissionais abrangidos(as)				Total	Pessoal
	Homens	%	Mulheres	%		
N.º de profissionais abrangidos/as por ações de sensibilização/ formação em IG	0	0	18	100		Técnicos(as) de ação social

Fonte: Autarquia, 2022

7.2.5. SERVIÇOS E APOIOS DE AÇÃO SOCIAL

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

Tipologia de apoios	2021		
	Requerentes		Famílias
	Homens	Mulheres	
Gouveia + Solidária - Apoio à saúde - apoio na aquisição de medicamentos * ¹	5	11	4
Gouveia + Solidária - Apoio à saúde - apoio na aquisição óculos* ¹	5	11	8
Gouveia + Solidária - Apoio à saúde - apoio na aquisição próteses dentárias removíveis* ¹	5	11	1
Gouveia + Solidária - Apoio à habitação - apoio ao arrendamento social * ¹	1	5	27
Gouvjovem - Apoio ao arrendamento jovem * ¹	4	6	23
Gouvjovem - Apoio à aquisição jovem	1	1	2
Incentivo à Natalidade - apoio na aquisição de bens e serviços para a criança * ¹	7	32	56
Incentivo à Natalidade - participação na frequência de creche * ¹	2	12	38
Teleassistência	---	---	15
Loja Social * ¹	3	7	60
Fundo de Emergência Social	4	3	6

Fonte: Autarquia, 2022

*¹ o n.º efetivo de beneficiários/as corresponde a processos ativos desde que os apoios foram criados até ao ano de referência.

Tabela 103: Linha de Emergência Nacional - Atendimentos no concelho de Gouveia, 2021

INDICADOR	Nº de atendimentos				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total 2.ª Linha	ND	ND	ND	ND	6

Fonte: Segurança Social, 2022

Tabela 104: Nº 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	240	5681	4

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 105: Nº de casas atribuídas a mulheres vítimas de violência doméstica, 2021

INDICADOR	Total
Nº de casas atribuídas	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 106: Nº de casas atribuídas a mulheres com deficiência, 2021

INDICADOR	Total
Nº de casas atribuídas	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 107: Nº de casas atribuídas a pessoas de etnia cigana, 2021

INDICADOR	Total
Nº de casas atribuídas	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 108: Nº de pessoas imigrantes/refugiadas abrangidas em alojamento temporário, 2021

INDICADOR	Total
Nº de pessoas abrangidas	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 109: Grau de satisfação dos/as munícipes com os serviços de ação social, segundo o sexo, o serviço e a idade, 2021

INDICADOR	Total
Grau de satisfação	ND*

Fonte: Autarquia, 2022

* Não existe procedimento formal de avaliação do grau de satisfação.

7.2.6. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Tabela 110: Crimes de violência doméstica, segundo o sexo das vítimas, 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de crimes	1	3	29	97	30

Fonte: GNR e PSP, 2022

Tabela 111: Crimes de violência doméstica sobre as pessoas idosas, segundo o sexo das vítimas, 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de queixas/participações	0	0	4	100	4

Fonte: GNR e PSP, 2022

Tabela 112: Crimes de violência doméstica, segundo o sexo dos(as) autores(as), 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de queixas/participações	28	93	2	7	30

Fonte: GNR e PSP, 2022

Tabela 113: Crimes de violência doméstica, relação da vítima com o(a) agressor(a), 2021

INDICADOR	Total
Cônjuge	14
Companheiro(a)	10
Ex-companheiro(a)	2
Pai/mãe	1
Filho(a)	1
Outro	2

Fonte: GNR e PSP, 2022

Tabela 114: N.º de centros de atendimento/encaminhamento de vítimas de violência doméstica, 2021

INDICADOR	Total
Nº de centros de atendimento	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 115: N.º 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

Tabela 116: 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

Fonte: CLAS, 2022

Cofinanciado por:



7.3. CHECKLIST DE REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA AÇÃO SOCIAL

A. POLÍTICAS MUNICIPAIS

QUESTÕES	Sim	Não
No domínio das atribuições municipais na área social, estão definidas políticas com incorporação da dimensão de género?		<input type="radio"/>
Foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as que integram o Conselho Local de Ação Social?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
Existem políticas locais para promoção do envelhecimento ativo?	<input type="radio"/>	
As políticas de envelhecimento ativo são flexíveis para as pessoas que têm responsabilidades decorrentes da assistência a outras pessoas?	<input type="radio"/>	
Existe política/programa local de apoio social de melhoria das condições habitacionais e apoio ao arrendamento destinado a agregados familiares carenciados?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
Existe política/programa local de apoio ao Investimento e Criação de Emprego com incorporação da dimensão de género?		<input type="radio"/>

B. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS SOCIAIS E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

QUESTÕES	Sim	Não
Existe Diagnóstico Social com incorporação da perspetiva de género?		<input type="radio"/>
Considerando as distintas condições socioeconómicas e estilos de vida, estão identificadas as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, por escalão etário?		<input type="radio"/>
Estão identificadas as principais diferenças socioeconómicas entre homens e mulheres, em idade ativa, por escalão etário?		<input type="radio"/>
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades das idosas e idosos do concelho?		<input type="radio"/>
Existe informação, desagregada por sexo, idade, grupo etário e problemática sobre quem recorre a serviços de ação social?		<input type="radio"/>
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades das famílias monoparentais do concelho?		<input type="radio"/>
Estão previstas e são implementadas ações para melhorar as condições de vida das famílias monoparentais do concelho?		<input type="radio"/>
Existe informação, desagregada por sexo, idade sobre a violência doméstica no concelho?	<input type="radio"/>	
Estão estruturados ou são articulados recursos para as vítimas de violência doméstica?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades, por género, das minorias étnicas do concelho?	<input type="radio"/>	
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações de apoio à integração das minorias étnicas do concelho?		<input type="radio"/>
Há pessoas sem abrigo no concelho?		<input type="radio"/>
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações de apoio às pessoas sem abrigo?	<input type="radio"/>	
A taxa de cobertura dos equipamentos para a infância (Creche; Jardim de Infância) é suficiente?	<input type="radio"/>	
Estão identificadas as necessidades das respostas sociais da infância sentidas no concelho?	<input type="radio"/>	
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações para suprir as necessidades nas respostas sociais da infância?		<input type="radio"/>
A taxa de cobertura do Ensino Pré-Escolar considera a resposta pública e privada?	<input type="radio"/>	
A taxa de cobertura dos equipamentos para idosos/as dependentes é suficiente?	<input type="radio"/>	
Estão identificadas as necessidades de equipamentos para idosos/as dependentes no concelho?	<input type="radio"/>	
Estão previstas e são implementadas ações para suprir as necessidades de equipamentos para idosos/as dependentes?	<input type="radio"/>	
A taxa de cobertura dos equipamentos para pessoas portadoras de deficiência é suficiente?	<input type="radio"/>	
Estão identificadas as necessidades de equipamentos para pessoas portadoras de deficiência no concelho?		<input type="radio"/>
Estão previstas e são implementadas ações para suprir necessidades de equipamentos para pessoas portadoras de deficiência?		<input type="radio"/>
Existe um Serviço de Atendimento, de qualidade, à população mais vulnerável?	<input type="radio"/>	
São desenvolvidas iniciativas de inclusão e participação nas decisões da população abrangida pela Ação Social?		<input type="radio"/>
Existe informação da população abrangida por cada uma das medidas/iniciativas, desagregada por sexo, idade/grupo etário?		<input type="radio"/>
Estão previstos serviços sociais de proximidade?	<input type="radio"/>	

Cofinanciado por:



C. EDUCAÇÃO, IN(FORMAÇÃO) E COMUNICAÇÃO

QUESTÕES	Sim	Não
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)?		<input type="radio"/>
O plano de capacitação de parceiros e agentes estratégicos da área social contempla ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>
Os planos de formação dos profissionais do setor social contemplam ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?		<input type="radio"/>
Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas/programas de capacitação e aos profissionais/grupos/agentes estratégicos?		<input type="radio"/>
São desenvolvidas ou estão planeadas iniciativas em matéria de inclusão e igualdade de género noutras entidades/organizações?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>
São desenvolvidas ou estão planeadas iniciativas de informação/sensibilização em matéria de inclusão e igualdade de género para a comunidade em geral?	<input type="radio"/>	
Têm sido produzidos e divulgados materiais/iniciativas/campanhas desenvolvidas no âmbito da inclusão e igualdade de género?		<input type="radio"/>
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Sociais que determine a periodicidade e regularidade da mesma?		<input type="radio"/>
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Sociais e respetivas condições de acesso?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>

D. REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO COM INFLUÊNCIA NAS PRÁTICAS

QUESTÕES	Sim	Não
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?	<input type="radio"/>	
Os cuidados a prestar às pessoas a cargo (idosos/as/ pessoa portadora de deficiência) responsabilidade das mulheres?	<input type="radio"/>	

Legenda: : Positivo : Negativo : Neutro

7.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

FRAGILIDADES

As políticas municipais carecem de uma integração mais profunda da Igualdade de Género.

As ferramentas de diagnóstico e planeamento na área social carecem de integração da perspetiva de género, designadamente o Diagnóstico Social e o Plano de Desenvolvimento Social.

Existe informação insuficiente sobre as condições socioeconómicas e necessidades de diferentes grupos e/ou escalões etários da população.

Os dados/indicadores quantitativos são escassos e nem sempre se encontram desagregados por sexo, grupo, escalão etário.

Têm sido escassas as iniciativas de capacitação em Igualdade de Género para agentes estratégicos, profissionais e organizações da área de Ação Social.

As ferramentas de comunicação/informação no domínio da Ação Social carecem de reforço e melhorias, designadamente os meios de comunicação e os suportes documentais e respetiva linguagem inclusiva.

Os estereótipos de género ainda constituem uma realidade corrente, influenciando comportamentos e atuações no domínio da Ação Social.

OPORTUNIDADES

Incorporar princípios da Igualdade de Género e Não discriminação nas estratégias e políticas municipais.

Atualizar o Diagnóstico Social e o Plano de Desenvolvimento Social, incorporando a perspetiva de género e aprofundando o conhecimento sobre as condições socioeconómicas e necessidades de diferentes grupos, escalões etários da população residente no concelho.

Desenvolver painel de indicadores atualizável anualmente.

Desenvolver/promover ações de capacitação no domínio da Igualdade de Género e Não Discriminação para agentes estratégicos, profissionais e organizações da área de Ação Social.

Desenvolver um Plano de Comunicação no domínio da Ação Social, abrangente, com linguagem neutra e acessível, suportado em ferramentas e meios de comunicação diversificados e acessíveis a toda a população.

Implementar ações de sensibilização de combate aos estereótipos no domínio da Ação Social.



Cofinanciado por:

8.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Saúde e Ação Social, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e do CLAS/Rede Social do concelho de Gouveia e do Centro de Saúde de Gouveia com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas da Rede de Saúde local, neste domínio temático.

Apresentamos, nos pontos seguintes, um conjunto de indicadores temáticos provenientes de diversas fontes oficiais, e a respetiva análise diagnóstica em termos de igualdade entre homens e mulheres no domínio temático da Saúde.

8.2. INDICADORES DE GÉNERO

8.2.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DO CENTRO DE SAÚDE

Tabela 117: Caracterização etária dos utentes inscritos no Centro de Saúde, por sexo, em 2022

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
<1 Ano	60	54	51	46	111
1 - 4	142	51	134	49	276
5 - 9	212	51	203	49	415
10 - 14	249	49	259	51	508
15 - 19	292	55	239	45	531
20 - 24	341	51	328	49	669
25 - 29	286	52	259	48	545
30 - 34	350	51	333	49	683
35 - 39	349	51	340	49	689
40 - 44	421	50	421	50	842
45 - 49	463	51	443	49	906
50 - 54	432	51	417	49	849
55 - 59	480	48	527	52	1.007
60 - 64	487	46	581	54	1.068
65 - 69	546	49	572	51	1.118
70 - 74	549	49	566	51	1.115
75 - 79	379	40	563	60	942
80 +	661	38	1086	62	1.747
Total	6699	47	7422	53	14.121

Fonte: Centro de Saúde de Gouveia, 2022

Cofinanciado por:



Tabela 118: Caracterização dos Recursos Humanos do Centro de Saúde e extensões, por profissão e sexo, 2022

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Médicos(as) Saúde Pública	0	0	1	100	1
Médicos(as) Família	3	27	8	63	11
Assistentes Técnicos(as)	1	20	4	80	5
Assistentes Operacionais	1	7	14	93	15
Psicólogo(a)	0	0	1	100	1
Nutricionista	0	0	1	100	1
Enfermeiros(as)	4	20	15	80	19
Assistente Social	0	0	1	100	1
Fisioterapeuta	0	0	1	100	1
Técnico de Higiene Oral	0	0	1	100	1
Técnico de Radiologia	0	0	1	100	1
Técnica Saúde Ambiental	0	0	1	100	1
Total	9	16	49	84	58

Fonte: Centro de Saúde de Gouveia, 2022

8.2.2. CONDIÇÕES, ESTADO E HÁBITOS DE SAÚDE

Tabela 119: Consultas médicas efetuadas no Centro de Saúde e extensões, por tipo de consulta e sexo, em 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Saúde de Adultos(as)	17039	54	19690	46	36.729
Saúde Infantil e Juvenil	ND	ND	ND	ND	2.756
Saúde Materna	ND	ND	ND	ND	430
Planeamento Familiar	ND	ND	ND	ND	178
Consulta Domiciliária	5	42	7	58	12
SAP	ND	ND	ND	ND	16.216
Total	ND	ND	ND	ND	56.321

Fonte: Centro de Saúde de Gouveia, 2022

8.2.1. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Tabela 120: N° e tipo de serviço para o apoio a vítimas de violência doméstica, em 2022

INDICADORES	Valor	Tipo
N° e tipo de serviço	1	EPVA - Equipa de prevenção da violência no Adulto
N° de profissionais envolvidos	3	

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 121: N° de atendimentos motivados por violência doméstica, por sexo da vítima, em 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de atendimentos	ND	ND	ND	ND	1

Centro de Saúde de Gouveia, 2022

8.2.2. SERVIÇOS MÓVEIS DE SAÚDE

Tabela 122: Indicadores gerais

INDICADORES	Valor
Tipo de serviços móveis de saúde existentes no concelho (Rede Nacional de Cuidados Integrados)	1
N° de extensões de saúde locais (polos)	7

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



8.2.3. FEMINIZAÇÃO

Tabela 123: N° e % de representantes no Conselho Municipal de Saúde, por sexo, 2022

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
N° e % de representantes	0	0	0	0	0*

Fonte: Autarquia, 2022

* Não existe Conselho Municipal de Saúde.

Tabela 124: N° e % de dirigentes da saúde, segundo o sexo, 2022

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
N° e % de dirigentes	1	33	2	67	3

Fonte: Autarquia, 2022

8.2.4. COMPETÊNCIAS EM IGUALDADE DE GÉNERO

Tabela 125: Indicadores gerais, 2022

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
N° e % de representantes no Conselho Municipal de Saúde com formação em Igualdade de Género (IG).	0	0	0	0	0*
N° e % de dirigentes da saúde com formação em IG, segundo o sexo e a função.	0	0	0	0	0
N° e % de médicos/as com formação em IG, segundo o sexo e a especialidade.	0	0	0	0	0
N° e % de enfermeiros/as com formação em IG, segundo o sexo e a especialidade.	0	0	0	0	0
N° e % de auxiliares de saúde com formação em IG, segundo o sexo e o serviço.	0	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

* Não existe o Conselho Municipal de Saúde.

Cofinanciado por:



8.3. CHECKLIST DE REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA SAÚDE

A. POLÍTICAS MUNICIPAIS

QUESTÕES	Sim	Não
No domínio das atribuições municipais, está definida uma política local de saúde que incorpore a dimensão de género?		<input type="radio"/>
Foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as agregadas no Conselho Local de Saúde?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>
Considera os efeitos do envelhecimento na saúde e qualidade de vida dos idosos e idosas?		<input type="radio"/>
Incorpora a estratégia local para promoção do envelhecimento ativo e saudável para ambos o sexo?		<input type="radio"/>

B. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS DE SAÚDE E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

QUESTÕES	Sim	Não
Existe Diagnóstico de Saúde com perspetiva de género?		<input type="radio"/>
Estão identificadas as diferentes necessidades de saúde dos homens e das mulheres, por escalão etário?		<input type="radio"/>
Existe referencial técnico com definição de um perfil de saúde das mulheres e dos homens, por escalão etário?		<input type="radio"/>
Existe Plano Municipal de Saúde com incorporação da perspetiva de género?		<input type="radio"/>
As iniciativas/atividades de prevenção da doença e promoção da saúde, física e mental, incluem o reconhecimento das necessidades diferentes de homens e mulheres?		<input type="radio"/>
São desenvolvidas iniciativas/atividades de promoção da saúde com perspetiva de género?		<input type="radio"/>
Existe informação, desagregada por sexo e idade, dos públicos a quem se dirige?		<input type="radio"/>
As iniciativas 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?		<input type="radio"/>
São implementadas atividades de prevenção da doença e promoção da saúde para homens e mulheres, em diferentes escalões etários?	<input type="radio"/>	
As iniciativas/atividades de prevenção da doença e promoção da saúde, física e mental, incluem o reconhecimento das necessidades diferentes de idosos/as?	<input type="radio"/>	
Estão identificadas as barreiras à igualdade no acesso à saúde?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
Estão previstos serviços de saúde de proximidade?	<input type="radio"/>	
Os serviços de saúde sexual e reprodutiva são planeados atendendo às necessidades, estilos de vida de mulheres e homens?	<input type="radio"/>	
Existe informação, desagregada por sexo, idade da frequência, por homens e mulheres, dos serviços de saúde sexual e reprodutiva?		<input type="radio"/>
Existe informação, sobre a participação dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva?		<input type="radio"/>
São desenvolvidas iniciativas para aumento da participação dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva?		<input type="radio"/>
São prestados cuidados de saúde materno infantil de qualidade?	<input type="radio"/>	
Existe informação, desagregada por sexo e idade, da frequência por homens e mulheres de serviços materno infantis e pediatria?		<input type="radio"/>
São desenvolvidas iniciativas para aumento da participação e responsabilização homens nos cuidados de saúde das crianças?		<input type="radio"/>
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as vítimas de violência de género, incluindo a doméstica?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as dependências de substâncias?	<input type="radio"/>	
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as pessoas infetadas com HIV?		<input type="radio"/>
Estão estruturadas outras respostas/iniciativas para outras problemáticas pelos serviços de saúde?	<input type="radio"/>	
Existe informação relativa à natureza da problemática e aos grupos abrangidos, desagregada por sexo e idade?		<input type="radio"/>
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?		<input type="radio"/>
São desenvolvidas iniciativas/ações para melhoria do acesso aos cuidados de saúde, com qualidade, destas populações?	<input type="radio"/>	
Estão identificadas as diferentes necessidades de saúde dos homens e das mulheres, por escalão etário?	<input type="radio"/>	

Cofinanciado por:



C. EDUCAÇÃO, IN(FORMAÇÃO) E COMUNICAÇÃO

QUESTÕES	Sim	Não
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)?		<input type="radio"/>
Os planos de formação dos profissionais que trabalham na promoção da saúde contemplam ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?		<input type="radio"/>
O Plano Municipal de Saúde incorpora programas/ ações/ campanhas de sensibilização temáticas, com perspetiva de género? (prevenção de acidentes, consumo abusivo de álcool e outras drogas; comportamentos de risco; distúrbios alimentares)		<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	
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)	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>
Existe adequada divulgação dos serviços de saúde reprodutiva masculina?		<input type="radio"/>
Existem materiais de informação, educação e comunicação acessíveis aos homens?	<input type="radio"/>	
Existe um plano de comunicação/divulgação dos serviços de saúde que determine a periodicidade e regularidade da mesma?		<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	
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)?		<input type="radio"/>

D. REPRESENTAÇÕES DE GÉNERO COM INFLUÊNCIA NAS PRÁTICAS

QUESTÕES	Sim	Não
Na relação de género, em regra, o homem entendido como agressor e nunca como vítima?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
Os profissionais de saúde assumem uma representação social do agressor como uma pessoa doente, a carecer de cuidados de saúde e apoio?		<input type="radio"/>
A representação dos serviços de saúde sexual e reprodutiva associados à maternidade determina que as mulheres sejam utilizadoras quase exclusivas?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
A exibição da masculinidade está associada a práticas (consumos nocivos, maior exposição ao risco), socialmente aceites, com efeitos nefastos na saúde?		<input type="radio"/>
As mulheres são mais afetadas pela obesidade porque são as que têm menos tempo para si e as que menos exercício físico praticam?	<input type="radio"/>	

Legenda: : Positivo : Negativo : Neutro

8.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

FRAGILIDADES

Não se encontram definidas estratégias e políticas municipais para a Saúde com integração da perspetiva de género.

São escassos e pouco aprofundados os instrumentos de Diagnóstico e de Planeamento Municipal no domínio da Saúde.

A participação de homens em consultas saúde sexual e reprodutiva e em cuidados de saúde de crianças é ainda escassa.

A informação sob a forma de indicadores desagregados e integradores da perspetiva de género é ainda escassa e não se encontra disponível aos diversos operadores municipais.

As iniciativas de capacitação em Igualdade de Género destinadas a agentes estratégicos da saúde são escassas ou inexistentes.

A informação e divulgação dos serviços de saúde e das iniciativas /atividades educativas carece de melhorias ao nível dos suportes e da linguagem inclusiva.

Os estereótipos de género ainda constituem uma realidade corrente e apesar da tendência para a sua redução, ainda influenciam comportamentos e atuações no domínio da Saúde.

OPORTUNIDADES

Aprofundar Diagnóstico Municipal da Saúde.

Estimular a participação de homens em consultas de saúde sexual e reprodutiva e em cuidados de saúde de crianças.

Criar painel de indicadores municipais da saúde.

Capacitar em IG e ND para agentes estratégicos da saúde.

Desenvolver campanhas de promoção da saúde destinadas a toda a população.

09 | CULTURA

Cofinanciado por:



9.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Cultura, Desporto e Juventude, com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género nos temas da Cultura; Desporto e Juventude, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas da Rede de Cultura local, neste domínio temático.

Apresentamos, nos pontos seguintes, um conjunto de indicadores temáticos provenientes de diversas fontes oficiais, e a respetiva análise diagnóstica em termos de igualdade entre homens e mulheres no domínio temático da Cultura.

9.2. INDICADORES DE GÉNERO

Tabela 126: Indicadores gerais no âmbito da Cultura, 2022

INDICADOR	Nº
Nº de museus no concelho	6
Nº de ecrãs de cinema no concelho	1
Nº de galerias de arte	1

Fonte: Município, 2022

Tabela 127: Espaços culturais em Gouveia, 2022

ESPAÇOS CULTURAIS
Espaço Arte e Memória
Museu Municipal de Arte Moderna Abel Manta
Parque Ecológico de Gouveia
Roteiro Literário Vergílio Ferreira
Biblioteca Municipal Vergílio Ferreira

Fonte: Município, 2022

Tabela 128: Museus em Gouveia: total de visitantes, visitantes escolares e estrangeiros, 2019

INDICADOR	Nº
Nº de visitantes escolares	2.948
Nº de visitantes estrangeiros	313
Nº de outros visitantes	2.828
Total de visitantes	6.089

Fonte: PORDATA, 2022

Tabela 129: Despesa municipal em cultura e desporto, 2019

INDICADOR	Valor
% de despesa municipal em cultura e desporto	8,8%
Despesa municipal em cultura e desporto (em milhares de euros)	842,8

Fonte: PORDATA, 2022

Cofinanciado por:



9.3. CHECKLIST DE REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA CULTURA

A. POLÍTICAS MUNICIPAIS

QUESTÕES	Sim	Não
No domínio das atribuições municipais na área da cultura, estão definidas políticas com incorporação da dimensão de género?		<input type="radio"/>
As políticas foram definidas em articulação com outras entidades locais?		<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	
Existem políticas locais para promoção da cultura?	<input type="radio"/>	
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)	<input type="radio"/>	
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)		<input type="radio"/>

B. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS NA ÁREA DA CULTURA E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

QUESTÕES	Sim	Não
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)		<input type="radio"/>
Considerando as distintas condições socioeconómicas e estilos de vida, estão identificadas as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, por escalão etário?		<input type="radio"/>
Existe informação, desagregada por sexo, idade, grupo etário sobre quem recorre aos serviços na área da cultura?		<input type="radio"/>
A oferta cultural no concelho é suficiente?	<input type="radio"/>	
Existe informação da população abrangida por cada uma das atividades/iniciativas culturais, desagregada por sexo, idade/grupo etário?		<input type="radio"/>

C. EDUCAÇÃO, IN(FORMAÇÃO) E COMUNICAÇÃO

QUESTÕES	Sim	Não
O Plano Cultural Municipal incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género para agentes estratégicos no domínio da cultura?		<input type="radio"/>
Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas/programas de capacitação e aos profissionais/grupos/agentes estratégicos?	<input type="radio"/>	
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Culturais que determine a periodicidade e regularidade da mesma?	<input type="radio"/>	
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Culturais e respetivas condições de acesso?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	

Legenda: : Positivo

: Negativo

: Neutro

9.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

FRAGILIDADES

Não se encontram definidas estratégias e políticas municipais para a Cultura com integração da dimensão de género.

Escassa iniciativa de criação de emprego e de empreendedorismo na área da Cultura.

Ausência de indicadores desagregados sobre a população abrangida por atividades/iniciativas culturais.

As iniciativas de capacitação em Igualdade de Género destinadas a agentes estratégicos da cultura são escassas ou inexistentes.

OPORTUNIDADES

Promover o surgimento de novos/as artistas.

Favorecer o investimento em negócios ligados à cultura.

Desenvolver mecanismo de controlo de indicadores da cultura.

Valorizar a arte no feminino.

10 | DESPORTO

Cofinanciado por:



10.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Cultura, Desporto e Juventude, com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Desporto, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas da Rede de Desporto local, neste domínio temático.

Apresentamos, nos pontos seguintes, um conjunto de indicadores temáticos provenientes de diversas fontes oficiais, e a respetiva análise diagnóstica em termos de igualdade entre homens e mulheres no domínio temático do Desporto.

10.2. INDICADORES DE GÉNERO

Tabela 130: N° de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados, 2021-2022

Modalidade	Homens	%	Mulheres	%	Total
Desporto Inclusivo	5	25	15	75	20
Natação	4	67	2	33	6
Bilhar	1	100	0	0	1
Basquetebol	17	89	2	11	19
Ténis	16	53	14	47	30
Judo	20	74	7	26	27
Karaté	21	70	9	30	30
Futebol	272	79	73	21	345
Atletismo	3	27	8	78	11
Total	359	73	130	27	489

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 131: N° de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desporto escolar, 2021-2022

INDICADORES	Frequência no desporto escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Boccia	25	66	13	34	38
Natação	13	45	16	55	29
Futsal	59	88	8	12	67
Atletismo	26	41	38	59	64
Ténis de Mesa	43	73	16	27	59
Escola Ativa	13	45	16	55	29
DE Sobre Roda	13	45	16	55	29
BTT	13	72	5	28	18
Badminton	17	55	14	45	31
Total	222	61	142	39	364

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Cofinanciado por:



10.3. CHECKLIST DE REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NO DESPORTO

A. ENTIDADE RESPONSÁVEL PELA GESTÃO DESPORTIVA LOCAL

QUESTÕES	Sim	Não
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.		<input type="radio"/>
Analisa-se o impacto de género resultante da aplicação do orçamento anual dedicado ao desporto do órgão de gestão.		<input type="radio"/>
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.		<input type="radio"/>
Existe uma presença paritária de homens e mulheres na estrutura política e na composição das diferentes comissões desportivas do órgão de gestão local.		<input type="radio"/>
Existe uma representação equilibrada de mulheres e homens no conjunto da força de trabalho afeta à área desportiva, tanto própria como subcontratada.		<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	
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.		<input type="radio"/>
Faz-se um uso não sexista da linguagem e das imagens em todas as ações de comunicação desportiva pela entidade local.		<input type="radio"/>
O pessoal responsável da gestão desportiva local, tanto técnico como político, tem formação em matéria de IG.		<input type="radio"/>
Utilizam-se diferentes canais de difusão com o objetivo de garantir que a informação chega aos diferentes segmentos da população.	<input type="radio"/>	

B. OFERTA DESPORTIVA REALIZADA PELA ENTIDADE GESTORA LOCAL

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

C. OFERTA DESPORTIVA REALIZADA POR OUTRAS ENTIDADES

QUESTÕES	Sim	Não
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).		<input type="radio"/>
Atualiza-se anualmente o registo de dados correspondente ao número de desportistas adstritos a cada entidade desportiva.		<input type="radio"/>
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).		<input type="radio"/>
É conhecido o índice de abandono desportivo em cada uma das entidades desportivas, segmentada por sexo e categoria.		<input type="radio"/>
São identificadas as causas que motivam o abandono desportivo por parte das mulheres do município.		<input type="radio"/>
O pessoal técnico dos clubes e entidades desportivas recebe ou já recebeu formação em igualdade.		<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	
É conhecido o número de mulheres integradas na direção de entidades desportivas locais.		<input type="radio"/>
É conhecido o número de mulheres da equipa técnica das entidades desportivas locais.		<input type="radio"/>

Cofinanciado por:



São conhecidas as condições de trabalho (retribuição e formação) de treinadoras e treinadores das entidades desportivas locais.		<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	
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.	<input type="radio"/>	
O material desportivo é distribuído de forma equitativa entre mulheres e homens das entidades desportivas.	<input type="radio"/>	
Realiza-se o estudo do impacto de género dos recursos empregues pelas entidades desportivas.		<input type="radio"/>
As entidades desportivas difundem informação acerca dos eventos e resultados desportivos obtidos tanto por secções masculinas como femininas.	<input type="radio"/>	

D. OFERTA DE DESPORTO EM IDADE ESCOLAR

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

E. INFRAESTRUTURA E EQUIPAMENTO DESPORTIVO

QUESTÕES	Sim	Não
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.		<input type="radio"/>
Além das instalações desportivas tradicionais (polidesportivos, piscinas, etc.), criaram-se espaços abertos, urbanos ou naturais, para a prática de atividades desportivas não programadas.	<input type="radio"/>	
As instalações desportivas do município estão localizadas em lugares frequentados e habitados.	<input type="radio"/>	
Pode aceder-se aos equipamentos desportivos locais através de transportes públicos. O horário dos transportes coincide com o horário de abertura das instalações.	<input type="radio"/>	
Os equipamentos desportivos locais, assim como os espaços adjacentes, encontra-se devidamente iluminados.	<input type="radio"/>	
Dispõe-se de ferramentas para quantificar o uso dos equipamentos e instalações desportivas locais por parte dos diversos segmentos da população.	<input type="radio"/>	
Existe um protocolo de atuação para distribuir e gerir o uso dos vestiários e para dar resposta a diferentes casuísticas.	<input type="radio"/>	
Os fraldários situam-se em lugares de comum acesso por homens e mulheres ou, em alternativa, nos vestiários femininos e masculinos.	<input type="radio"/>	
Existem espaços e serviços complementares de ludoteca para favorecer a conciliação da vida familiar com a prática desportiva.		<input type="radio"/>
Existem espaços para estacionar carrinhos de bebés e cadeiras de rodas.		<input type="radio"/>
O mobiliário desportivo responde às necessidades físicas e morfológicas de um público variado.	<input type="radio"/>	

Legenda: : Positivo

: Negativo

: Neutro

Cofinanciado por:



10.4. FRAGILIDADES E DESAFIOS

FRAGILIDADES

A gestão desportiva local carece de integração da dimensão de género em diversos aspetos nucleares.

Existe um défice de indicadores que permita diagnosticar a atividade desportiva local, as necessidades de diferentes segmentos da população e o nível de satisfação de utilizadores de equipamentos e recursos desportivos municipais.

Ausência de indicadores desagregados por sexo, sobre a globalidade da oferta desportiva dos diversos agentes desportivos locais, designadamente no que diz respeito a atletas, equipas técnicas, dirigentes.

As iniciativas de capacitação em Igualdade de Género destinadas a agentes estratégicos do desporto são escassas ou inexistentes.

Desconhece-se o verdadeiro impacto de género dos recursos empregues pelas entidades desportivas.

Frágil articulação entre a oferta desportiva escolar e a oferta desportiva federada.

Desconhecem-se as causas do abandono da prática desportiva em idade escolar.

São escassas as campanhas de sensibilização da população em geral e das famílias e crianças em particular para fomento da prática desportiva nesses segmentos.

As infraestruturas e os equipamentos desportivos, apesar de adequados, carecem ainda de uma divulgação mais abrangente e integrada, capaz de viabilizar a participação de mulheres e de outros segmentos da população em atividades desportivas e de promover uma melhor e mais eficaz conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a atividade desportiva

OPORTUNIDADES

Incorporar princípios da Igualdade de Género e Não discriminação nas estratégias e políticas municipais no domínio do Desporto.

Aprofundar o diagnóstico municipal do desporto e integrar indicadores desagregados com atualização regular.

Capacitar agentes do Desporto em IG&ND.

Avaliar o impacto dos recursos empregues no domínio do desporto.

Desenvolver estratégias de articulação da oferta desportiva em todas os ciclos de vida.

Sensibilizar a população para a prática desportiva, combatendo estereótipos de género no desporto.

Promover a conciliação entre a oferta desportiva e a vida profissional e familiar, incentivando a população à prática de desporto.

11 | JUVENTUDE

Cofinanciado por:



11 | JUVENTUDE

11.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Cultura, Desporto e Juventude, com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Juventude, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas, neste domínio temático.

11.2. CHECKLIST DE REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NO DESPORTO

A. POLÍTICAS MUNICIPAIS

QUESTÕES	Sim	Não
No domínio das atribuições municipais na área da juventude, estão definidas políticas com incorporação da dimensão de género? (diferentes necessidades de homens e mulheres)		<input type="radio"/>
As políticas foram definidas em articulação com outras entidades locais?		<input type="radio"/>
Existe política/programa local de apoio ao desenvolvimento de atividades para a juventude, com incorporação da dimensão de género?		<input type="radio"/>

B. PLANIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS NA ÁREA DA JUVENTUDE E ATRIBUIÇÃO DE RECURSOS

QUESTÕES	Sim	Não
Existe um Diagnóstico na área da Juventude com incorporação da perspetiva de género? (com linguagem inclusiva, recolha de dados administrativos, desagregados por sexo e por outras variáveis pertinentes)		<input type="radio"/>
Considerando as distintas condições socioeconómicas e estilos de vida, estão identificadas as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, jovens?		<input type="radio"/>
Existe informação, desagregada por sexo, idade, grupo etário sobre quem recorre aos serviços na área da juventude?		<input type="radio"/>
A oferta de atividades direcionadas para a juventude no concelho é suficiente?		<input type="radio"/>
Existe informação da população abrangida por cada uma das atividades/iniciativas para a juventude, desagregada por sexo, idade/grupo etário?		<input type="radio"/>

C. EDUCAÇÃO, IN(FORMAÇÃO) E COMUNICAÇÃO

QUESTÕES	Sim	Não
O Plano Municipal para a Juventude incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género para agentes estratégicos no domínio da juventude?		<input type="radio"/>
Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas/programas de capacitação e aos profissionais/grupos/agentes estratégicos?		<input type="radio"/>
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços no domínio da juventude que determine a periodicidade e regularidade da mesma?	<input type="radio"/>	
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços no domínio da juventude e respetivas condições de acesso?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	

Legenda: : Positivo

: Negativo

: Neutro

11.3. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

As políticas municipais no domínio da Juventude carecem de uma integração da dimensão de género.

Existe um défice de indicadores que permita diagnosticar e identificar as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, jovens.

Ausência de indicadores desagregados por sexo no domínio da Juventude.

As iniciativas direcionadas para a Juventude são ainda insuficientes.

São escassas as iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género para agentes estratégicos no domínio da Juventude

As ferramentas de comunicação/informação no domínio da Juventude carecem de reforço e melhorias, designadamente os meios de comunicação e os suportes documentais e respetiva linguagem inclusiva.

OPORTUNIDADES

Reforço da atuação do Conselho Municipal da Juventude.

Aprofundar o diagnóstico e a produção de indicadores desagregados da juventude.

Incentivar a população jovem a uma maior participação no presente e no desenho do futuro do concelho.

Reforçar o desenvolvimento de iniciativas destinadas a jovens.

Sensibilizar jovens, agentes e operadores no domínio da juventude para a temática da IG&ND.

Desenvolver um Plano de Comunicação no domínio da Juventude, abrangente, com linguagem neutra e acessível, suportado em ferramentas e meios de comunicação diversificados e acessíveis a toda a população.

12 | URBANISMO, HABITAÇÃO E AMBIENTE

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

12.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas do Urbanismo, Habitação e Ambiente, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e do CLAS/Rede Social do concelho de Gouveia com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género nos temas de Urbanismo, Habitação e Ambiente, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas, neste domínio temático.

12.2. INDICADORES DE GÉNERO

Tabela 132: Número de trabalhadores na área de Urbanismo e Ambiente, por sexo, 2022

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

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 133: Outros indicadores, 2021-2022

INDICADOR	Valor
Ações de promoção de contacto com a natureza, por tipo de ação	4
Ações de formação sobre IG na área do ambiente, por tipo de ação	0
Nº de pessoas abrangidas por ações de formação sobre igualdade de género (na área do ambiente, segundo o sexo)	0
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
Ações de formação sobre incorporação da perspetiva de género nas políticas de ambiente	0
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
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
Ações de formação sobre incorporação da perspetiva de género nas políticas de urbanismo	0

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



12.3. CHECKLIST DE REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NO URBANISMO, HABITAÇÃO E AMBIENTE

A checklist 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.

A. PARTICIPAÇÃO

1. Representatividade

1.1. Geral

QUESTÕES	Sim	Não
Entrevistam-se diferentes pessoas do território para conhecer as suas necessidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizam-se observações para saber como se usam os diferentes espaços do território?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizam-se oficinas/focus groups onde estão representados todos os grupos sociais segundo o sexo, idade e etnia?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

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

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.

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

1.3. Idade

Incluir crianças e jovens nos processos de opinião e de decisão sobre o ambiente quotidiano.

QUESTÕES	Sim	Não
Realizam-se oficinas/focus groups e consultas com cada um destes grupos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incluir pessoas idosas nos processos de opinião e de decisão sobre os seus ambientes do quotidiano.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Cofinanciado por:



1.4. Diversidade de origens

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

QUESTÕES	Sim	Não
Realizam-se oficinas/focus groups e consultas com cada um destes grupos?		<input type="radio"/>

2. Diferentes etapas do planeamento

2.1. 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.

QUESTÕES	Sim	Não
Estiveram implicados diferentes agentes (autarquia, equipas técnicas e comunidade) ao mesmo tempo?	<input type="radio"/>	
Utilizam-se metodologias participativas?		<input type="radio"/>
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.)?	<input type="radio"/>	
As decisões tomadas no processo de participação são vinculativas?		<input type="radio"/>
Têm-se em conta as conclusões e recomendações derivadas do processo de participação?	<input type="radio"/>	
Dá-se a mesma prioridade a pessoas idosas, adultas, jovens, crianças, sejam mulheres ou homens, e independentemente da sua etnia ou classe?		<input type="radio"/>

2.2. Diagnóstico

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

QUESTÕES	Sim	Não
Considera-se que as pessoas participantes têm informação e ferramentas suficientes para levar a cabo a participação?		<input type="radio"/>

2.3. Propostas

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

QUESTÕES	Sim	Não
Há participação durante todo o processo de conceção do espaço urbano e/ou equipamentos, desde o arranque das iniciativas até à sua avaliação?		<input type="radio"/>

2.4. Monitorização e avaliação

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

QUESTÕES	Sim	Não
Realiza-se uma avaliação do processo de participação?		<input type="radio"/>
Realizam-se observações dos espaços e dos equipamentos mediante utilização de técnicas qualitativas para saber-se como estão a ser usados?	<input type="radio"/>	
Têm-se em conta nas oficinas e consultas todas as pessoas envolvidas no ambiente quotidiano destes espaços e equipamentos?		<input type="radio"/>
Têm-se em conta não só aquelas que os utilizam, mas também aquelas que não os utilizam?		<input type="radio"/>
Uma vez realizada a avaliação, é elaborada uma informação pública que permita às pessoas compreender claramente as suas relações com o ambiente?		<input type="radio"/>
Realiza-se uma monitorização das ações, com periodicidade, para acompanhar as mudanças que podem surgir e, desse modo, reorientar as intervenções?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	

Cofinanciado por:



B. ESPAÇO PÚBLICO: ESPAÇO DE RELAÇÃO E SOCIALIZAÇÃO

Favorecer a autonomia e a socialização das pessoas.

QUESTÕES	Sim	Não
Os materiais utilizados nos diferentes espaços são os mais adequados para cada uso?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há espaços suficientes onde as crianças de diferentes idades podem brincar em segurança?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há espaços suficientes onde as crianças de diferentes idades podem deslocar-se em segurança, por exemplo, caminhos escolares ou passagens pedonais com visibilidade melhorada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há espaços de relação intergeracional e intercultural?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os espaços de jogo e de recreio estão próximos das atividades quotidianas das crianças (escolas, desportos, etc.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há que criar uma rede de proximidade com outros espaços, equipamentos e serviços?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em caso de não ser viável a deslocação a pé, existe transporte público que facilite os fluxos quotidianos?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem espaços para reunião, recreação, conversa, etc., perto da zona de habitação?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.1.2 Rua

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

QUESTÕES	Sim	Não
As calçadas são amplas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dá-se prioridade às ruas da rede de espaços públicos, equipamentos e serviços às pessoas que se movem a pé?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É possível sentar, reunir, conversar e jogar nas ruas do bairro/urbanização?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.1.3 Praças - parques

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

QUESTÕES	Sim	Não
Os parques infantis contemplam áreas para diferentes idades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os espaços estão equipados para as pessoas cuidadoras (por exemplo, têm bancos e sombras)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem espaços de encontro e atividade para jovens?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem espaços de estada tranquila que permitam falar, ler e descansar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem espaços de lazer para mulheres e homens de diferentes idades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1.1.4 Espaço indeterminado

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

QUESTÕES	Sim	Não
Cuidam-se e mantêm-se esses espaços?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
São espaços de boa visibilidade e iluminação adequada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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.

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

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.

QUESTÕES	Sim	Não
Existem elementos que podem prejudicar a vida das pessoas, como antenas telefónicas, etc.?	<input type="radio"/>	
Existem elementos que podem transmitir insegurança, como transformadores eléctricos, etc.?		<input type="radio"/>

3. Representação simbólica

3.1 Memória

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

QUESTÕES	Sim	Não
Está representada a diversidade social (incluídas as mulheres) na nomenclatura das ruas, praças do bairro ou cidade?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
Existem obras de arte no espaço público que transmitam valores de igualdade na sociedade?	<input type="radio"/>	

4. Sinalização

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

QUESTÕES	Sim	Não
Os pictogramas que representam a figura humana mostram, por igual, mulheres e homens (por exemplo, os sinais de tráfego, os sinais de obras provisórias, os semáforos)?	<input type="radio"/>	
Utiliza-se linguagem não sexista nas indicações de ruas, isto é, utilizam-se genéricos (por exemplo, “cidadania” em vez de “cidadão”)?		<input type="radio"/>
Quando se representam duas figuras – mulher e homem – no mesmo sinal, estão em igualdade de circunstâncias?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	

D. 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.

QUESTÕES	Sim	Não
Os equipamentos e serviços estão situados em redes de mobilidade pedonal e de transporte público?	<input type="radio"/>	
Existe uma rede de relações que favoreça a proximidade entre habitações, equipamentos e serviços?	<input type="radio"/>	

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.

QUESTÕES	Sim	Não
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)?		<input type="radio"/>
As atividades e programas propostos nos equipamentos de lazer (cultura, desporto, etc.) garantem um uso igualitário por parte de homens e mulheres?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
Os horários dos equipamentos ajustam-se às necessidades da vida quotidiana de todas e todos?	<input type="radio"/>	
Criam-se equipamentos e serviços que favoreçam as tarefas de reprodução e de cuidado de pessoas (creches públicas suficientes, ATL, etc.)?	<input type="radio"/>	
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)?	<input type="radio"/>	
Existem equipamentos que acomodam diferentes serviços compatibilizando diferentes usos simultâneos?	<input type="radio"/>	

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.

QUESTÕES	Sim	Não
São disponibilizados sanitários públicos acessíveis a todas as pessoas?	<input type="radio"/>	
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?	<input type="radio"/>	
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.)?	<input type="radio"/>	

Cofinanciado por:



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.

QUESTÕES	Sim	Não
Promovem-se e apoiam-se características diversas para o comércio de proximidade no bairro/povoação?	<input type="radio"/>	
Existem mercados ou redes de comércio no bairro ou povoação suficientes para cobrir as necessidades das pessoas?	<input type="radio"/>	
Existem acessos para veículos e para peões acessíveis a todas as pessoas?	<input type="radio"/>	
Promovem-se mercados ou feiras municipais diários ou semanais com pessoas produtoras da zona?	<input type="radio"/>	
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.)?	<input type="radio"/>	

C. 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.

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

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.

QUESTÕES	Sim	Não
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?	<input type="radio"/>	
Encontram-se a menos de 10 minutos a pé lojas de comércio de primeira necessidade, como farmácia, mercearia ou produtos alimentares?	<input type="radio"/>	
Encontram-se a menos de 10 minutos a pé equipamentos de uso quotidiano como centros educativos, culturais e sociais?	<input type="radio"/>	
Encontram-se a menos de 10 minutos a pé ou em transporte público as zonas de trabalho remunerado (escritórios, oficinas, fábricas, etc.)?	<input type="radio"/>	

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.

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

4. Espaços intermédios

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.

QUESTÕES	Sim	Não
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.	<input type="radio"/>	
O edifício dispõe de um acesso visível, claro e bem iluminado?	<input type="radio"/>	
Existem dentro do edifício ou nas suas imediações espaços que sirvam para as pessoas moradoras se relacionarem?	<input type="radio"/>	
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?		<input type="radio"/>

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 de ser escondidas, mas de que devem ser responsabilidades partilhadas.

QUESTÕES	Sim	Não
As habitações dispõem de espaços específicos para as tarefas domésticas (cozinhar, lavar, estender e armazenar roupa, comer, etc.)?	<input type="radio"/>	
Os espaços dedicados às tarefas domésticas como cozinhar, lavar ou cuidar estão articulados com as outras divisões da casa?	<input type="radio"/>	
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.)?		<input type="radio"/>

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?

QUESTÕES	Sim	Não
As casas estão preparadas para se adaptar aos diferentes ciclos da vida (juventude, velhice, etc.)?		<input type="radio"/>

Legenda: : Positivo : Negativo : Neutro

12.4. DINÂMICA PARTICIPATIVA DE REFLEXÃO - CONCLUSÕES

12.4.1. Introdução

Foi realizada, adicionalmente, uma dinâmica participativa de reflexão com a Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a Divisão/Vereação com atribuições nas áreas do Urbanismo, Habitação e Ambiente, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e do CLAS/Rede Social do concelho de Gouveia, no sentido de se refletir de forma aberta sobre um conjunto de questões abertas e das quais se retiraram as conclusões que seguidamente são apresentadas.

12.4.2. Conclusões

CONSTATAÇÕES	Valor
São escassas as ferramentas que fomentem e incentivem a participação da comunidade e seus diferentes grupos nas diferentes etapas do planeamento urbanístico.	○
Não são recolhidos elementos que valorizem a experiência de mulheres e de homens sobre aspetos da vida quotidiana.	○
São realizadas observações dos espaços e equipamentos e realizadas ações de monitorização.	○
Os espaços públicos do centro urbano da cidade favorecem a autonomia e a socialização das pessoas.	○
As calçadas e as ruas permitem a realização de diferentes atividades, para além da circulação dos fluxos.	○
A informação de orientação e a sinalização nas ruas carece de melhorias significativas.	○
As praças e os parques estão equipados para diferentes usos e atividades, bem como para pessoas de diferentes idades.	○
O mobiliário urbano e os serviços são adequados aos seus diferentes usos por diferentes grupos da população.	○
A saúde e perceção da segurança no espaço público é favorável.	○
Os espaços públicos do centro urbano da cidade ainda condicionam a circulação de crianças e de pessoas com mobilidade reduzida.	○
Os transportes públicos, fora do centro urbano da cidade, são escassos e não favorecem os fluxos quotidianos.	○
Os espaços intermédios de relação são geralmente cuidados, possuem iluminação e visibilidade adequada.	○
Apesar da presença da mulher na representação simbólica existente no espaço público, a mesma é ainda reduzida.	○
A rede de equipamentos e serviços encontra-se articulada com os usos e com a rede de transportes.	○
A relação dos edifícios com o meio é satisfatória, permitindo gerar atividade e vida na rua.	○
O comércio local é frágil e de difícil sustentabilidade e pouco diversificado, não cobrindo parte das necessidades da população.	○
Tem existido um forte estímulo ao comércio local e à promoção dos produtos locais.	○
Têm sido implementadas ações no domínio da habitação com vista a proporcionar condições dignas a quem mais necessita.	○
A oferta de habitação no mercado de arrendamento é escassa.	○
O parque habitacional é maioritariamente composto por edifícios unifamiliares e prédios de reduzida dimensão (até 3 andares).	○
As construções, designadamente as habitações unifamiliares, não se encontram preparadas para os diferentes ciclos de vida.	○

Legenda: ○: Positivo

○: Negativo

○: Neutro

12.5. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

A participação da comunidade (nos seus diversos segmentos/grupos) na definição de políticas e estratégias urbanísticas é escassa e os mecanismos facilitadores são insuficientes.

Os processos de diagnóstico, planeamento e avaliação das políticas e ações carecem de articulação entre os diversos atores com inclusão da comunidade.

A informação de orientação nas ruas é insuficiente.

Os espaços públicos urbanos não favorecem a circulação de crianças e pessoas com mobilidade reduzida.

Os transportes públicos no concelho são escassos e não favorecem os fluxos quotidianos.

A presença simbólica da mulher no espaço público é escassa.

O comércio local é frágil e de difícil sustentabilidade.

Os edifícios das habitações não estão concebidos para gerar eficiência energética e económica.

As casas não estão preparadas para se adaptar aos diferentes ciclos da vida.

OPORTUNIDADES

Desenvolver mecanismos que favoreçam a participação da comunidade em todos os seus segmentos na definição das políticas e estratégias urbanísticas e nas fases de diagnóstico, planeamento, avaliação.

Introduzir melhorias no domínio da informação e orientação presente nas diversas ruas do espaço urbano.

Definir estratégias e um plano de ação para a mobilidade pedonal no centro urbano acessível a todos os segmentos da população.

Reforçar as políticas de reforço do acesso à habitação.

Promover a articulação eficiente da rede de transportes com os fluxos quotidianos no espaço urbano.

Desenvolver iniciativas que reforcem a presença simbólica da mulher e/ou de elementos associados à igualdade e não discriminação.

Reforçar políticas de promoção da sustentabilidade do comércio local / de proximidade.

Sensibilizar para o uso deficiente dos recursos energéticos e ambientais nas habitações e no espaço urbano.

Sensibilizar a população para a importância do desenho e construção das habitações tendo em linha de conta os diferentes ciclos de vida.

13 | MOBILIDADE E TRANSPORTES

Cofinanciado por:



13 | MOBILIDADE E TRANSPORTES

13.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições na área da Mobilidade e dos Transportes, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e do CLAS/Rede Social do concelho de Gouveia com o objetivo de se proceder à recolha de indicadores e à aplicação de um Guião de Questões previsto no Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género nos temas da Mobilidade e dos Transportes, no sentido de ser promovida a autorreflexão sobre a integração da perspetiva de género nas práticas, neste domínio temático.

Pretendeu-se dar resposta às seguintes questões:

Quais são as diferentes necessidades e prioridades de homens e mulheres ao nível do uso dos transportes, e nas suas deslocações?

Quais são os padrões de uso dos transportes de diferentes grupos?

Que tipos de jornadas, de deslocações, com que propósitos, em que condição os fazem?

Que tipo de bens e volumes movimentam/transportam homens e mulheres nas suas deslocações?

Que tipo de barreiras relacionadas com as questões de género existem no acesso aos serviços e infraestruturas de transportes?

As mulheres ou grupos de mulheres puderam participar de forma igual e foram consultadas em inquéritos preparatórios e no desenho das infraestruturas e serviços de transporte?

Quais são os custos relativos das viagens (em tempo, esforço, dinheiro e perda de oportunidades)?

Quais são os potenciais impactos desses custos sobre a condição das mulheres e dos homens, determinadas através de avaliações de impacto social e ambiental, inquéritos e estudos?

É recolhida e usada informação desagregada por sexo?

13.2. INDICADORES DE GÉNERO

Tabela 134: Indicadores de Mobilidade e Transportes

INDICADOR	Valor
Tempo médio das viagens para mulheres e homens que se deslocam para serviços fundamentais (em cidade)	15 min
N.º de mulheres com carta de condução	ND
Tempo médio de deslocação da escola para casa e vice-versa, para rapazes e raparigas (em cidade ou localidades onde há escolas)	15 min
Tempo médio de deslocação da escola para casa e vice-versa, para rapazes e raparigas (de localidades onde não há escolas)	40 min

Fonte: Autarquia, 2022

13.3. CHECKLIST DE REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA MOBILIDADE E TRANSPORTES

A. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DA ORGANIZAÇÃO

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

B. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS DE EMPREGO

QUESTÕES	Sim	Não
Existem procedimentos para proteger as pessoas ao serviço de situações de discriminação e de assédio sexual.	<input type="radio"/>	
Os critérios de recrutamento de pessoal incluem evidência adequada de sensibilidade para as questões de género na organização e na relação com passageiros/as.		<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	
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.		<input type="radio"/>
Existem horários flexíveis e em part-time para apoiar profissionais com crianças e outras responsabilidades.	<input type="radio"/>	
A organização tem políticas e procedimentos para proteger o pessoal que integra famílias monoparentais.		<input type="radio"/>
Na organização, os homens e mulheres estão representados/as em comissões ou grupos com funções de tomada de decisão.		<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	
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.		<input type="radio"/>
Motoristas são formados/as para terem uma condução não ameaçadora, inconveniente ou perigosa.	<input type="radio"/>	

C. PESQUISA, CONSULTA E PLANEAMENTO

QUESTÕES	Sim	Não
A organização recolhe estatísticas desagregadas por sexo, por rendimento, residência, idade, etnia, posse e uso de carro, motivo das deslocações (por exemplo nos inquéritos de mobilidade).		<input type="radio"/>
Os inquéritos à perceção de seguranças de passageiros/as são desagregados por sexo.		<input type="radio"/>
A pesquisa na organização monitoriza mudanças nas necessidades e experiências de transporte de mulheres e homens.		<input type="radio"/>
A organização consulta mulheres e homens sobre: desenho de novas paragens, estações, terminais, veículos novos serviços.		<input type="radio"/>
São organizadas reuniões de consulta em horários convenientes para mulheres e homens, e disponibilizadas facilidades de acolhimento de crianças.		<input type="radio"/>
As abordagens da organização a clientes e comunidade têm em conta os diferentes níveis de literacia.	<input type="radio"/>	
A organização analisa as queixas e comentários por sexo.		<input type="radio"/>
A organização analisa os comentários e queixas que recebe de forma a responder a problemas.	<input type="radio"/>	
Passageiros que se queixam estão conscientes dos procedimentos e organismos a que recorrer.		<input type="radio"/>
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.		<input type="radio"/>
A organização trabalha de forma próxima com as autoridades locais e outros fornecedores de transportes para fornecer ligações (conectividade, bilhetes comuns, etc.).	<input type="radio"/>	
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...		<input type="radio"/>
A organização está ativamente empenhada em desenvolver rotas mais seguras para as escolas.	<input type="radio"/>	

Cofinanciado por:



D. SERVIÇOS A CLIENTES

QUESTÕES	Sim	Não
Os veículos têm amplos espaços para bagagem, para compras ou carrinhos, e com facilidade de uso.		<input type="radio"/>
A informação está facilmente disponível acerca do funcionamento em termos de transporte e acomodação de carrinhos, compras, bagagem e bicicletas.		<input type="radio"/>
A sinalética nos veículos é clara quanto a transporte e acomodação de carrinhos, compras, bagagem e bicicletas.		<input type="radio"/>
Existem assentos desenhados e claramente assinalados para pessoas idosas, com deficiências, com crianças ou mulheres grávidas.		<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	
Existem instalações de catering com mesas e assentos, assentos para crianças.	<input type="radio"/>	
Os autocarros têm pisos rebaixados e rampas para cadeiras de rodas e carrinhos.		<input type="radio"/>

E. SEGURANÇA PESSOAL

QUESTÕES	Sim	Não
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.		<input type="radio"/>
A segurança pessoal é da responsabilidade de um membro da equipa de gestão.		<input type="radio"/>
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.	<input type="radio"/>	
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.	<input type="radio"/>	
A organização realiza auditorias de segurança ao escurecer, nas suas infraestruturas, veículos e rotas.		<input type="radio"/>
A organização (comboios) tem um programa de trabalho para acreditar as suas estações em termos de segurança.	NA	
O pessoal que contacta com o público tem meios para chamar assistência em casos de violência, ameaças ou suspeitas.	<input type="radio"/>	
A organização tem uma política e um regime para a rápida remoção de grafitos ou situações de vandalismo.	<input type="radio"/>	
Os veículos são inspecionados regularmente para limpeza de lixo e limpeza de emergência.	<input type="radio"/>	
As áreas de espera nas estações são regularmente inspecionadas para dissuadir má utilização, limpar lixo e estragos.	<input type="radio"/>	
As instalações sanitárias em todas as estações são inspecionadas para dissuadir má utilização e manter a limpeza.	<input type="radio"/>	
As áreas de espera e instalações sanitárias das estações estão fechadas quando não há pessoal.	<input type="radio"/>	
Em passagens subterrâneas, nas estações, elas estão bem iluminadas e têm espelhos nas esquinas para ampliar a visibilidade.	NA	
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.	NA	
Os sistemas de informação ao público estão em ordem, e são utilizados por pessoal treinado para informar o público.	<input type="radio"/>	
É dada informação acerca de atrasos e cancelamentos tão depressa quanto possível e inclui, quando possível, sugestões de rotas e serviços alternativos.	<input type="radio"/>	
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.		<input type="radio"/>
A organização trabalha com outras agências (autarquias, polícias, grupos de mulheres, etc.) para melhorar a segurança dos caminhos pedestres para as paragens e estações.	<input type="radio"/>	
Existe afixado na estação informação de que existem caminhos pedestres seguros e acessíveis.		<input type="radio"/>
Os parques de táxis nas estações estão bem iluminados, bem como os caminhos que os ligam às estações.	<input type="radio"/>	
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.	NA	
Existe nas linhas e paragens informação acerca dos horários e rotas.		<input type="radio"/>
Os novos horários são divulgados com antecedência suficiente para permitir ao público planear as suas viagens.	<input type="radio"/>	
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 táxis e paragens de autocarro em relação às saídas.	<input type="radio"/>	
Está disponível informação de rotas, horários, tarifas, (centros comerciais, hospitais, clínicas, correios, bibliotecas e empresas).	<input type="radio"/>	
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.	<input type="radio"/>	
A organização dispõe e disponibiliza orientações para prevenir o sexismo ou violência nas publicidades que aparecem nas infraestruturas de transporte e nos transportes.		<input type="radio"/>
Existe sistema de informação em tempo real nas paragens.		<input type="radio"/>

Cofinanciado por:



13.4. DINÂMICA PARTICIPATIVA DE REFLEXÃO – CONCLUSÕES

13.4.1. Introdução

Foi realizada, adicionalmente, uma dinâmica participativa de reflexão com a Equipa para a Igualdade na Vida Local, com a Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Mobilidade e dos Transportes, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e do CLAS/Rede Social do concelho de Gouveia, no sentido de se refletir de forma aberta sobre um conjunto de questões abertas e das quais se retiraram as conclusões que seguidamente são apresentadas.

13.4.2. Conclusões

CONSTATAÇÕES	Valor
Os serviços existentes no centro urbano, a feira semanal, a aquisição de medicamentos e os serviços de saúde são as principais razões para o uso dos transportes públicos por parte da população adulta.	○
O nº de mulheres utilizadoras dos transportes públicos é substancialmente superior ao dos homens – a falta de carta de condução e a perda do cónjuge constituem as principais razões.	○
Os escalões etários que mais frequentam os transportes são o das crianças e jovens (período escolar) e das pessoas idosas.	○
As pessoas conjugam o dia da feira semanal com a necessidade de resolução de assuntos relacionados com os serviços públicos e bancos, concentrando-se a maioria das deslocações à quinta-feira (dia da feira semanal).	○
Os tipos de bens e volumes que as pessoas transportam são essencialmente compras no comércio local e medicamentos.	○
De um modo geral, não se conhecem barreiras relacionadas com as questões de género no uso dos transportes.	○
O desenho das infraestruturas e serviços de transporte não consideraram a consulta a diferentes segmentos da população.	○
Não são conhecidos com profundidade os diferentes custos (tempo, dinheiro, perda de oportunidades) associados à utilização dos transportes por parte de mulheres e homens.	○
Desconhecem-se os verdadeiros impactos sociais dos custos associados às deslocações, por falta de avaliações de impacto social.	○
A informação quantitativa na área da Mobilidade e Transportes é escassa.	○

Legenda: ○: Positivo ○: Negativo ○: Neutro

13.5. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

Apesar do compromisso do município com a realização de auditorias de género ao setor dos transportes, as mesmas não foram ainda realizadas e as políticas e procedimentos municipais carecem de uma integração da dimensão de género.

As políticas e procedimentos de emprego no setor dos transportes carecem de integração da dimensão e perspectiva de género.

No domínio da pesquisa, consulta e planeamento, existe escassa informação quantitativa.

Ausência de um diagnóstico estruturado com consulta aos diferentes segmentos da população.

A monitorização da satisfação de utilizadores(as) de transportes carece de implementação, assim como devem ser analisadas queixas e reclamações, no sentido de serem implementadas medidas corretivas, preventivas e de melhoria no setor dos transportes municipais.

Os transportes municipais carecem de adaptação a diferentes segmentos/grupos da população (pessoas com mobilidade reduzida/incapacidade e/ou deficiência).

A gestão dos serviços da rede de transportes não tem uma política de segurança abrangente.

A informação disponível na rede de transportes carece de atualização e de suportes em tempo real.

OPORTUNIDADES

Integrar a perspectiva de género nas políticas e procedimentos municipais no domínio dos transportes.

Desenvolver auditorias de género nos transportes.

Desenvolver mecanismos de consulta à comunidade nos seus diferentes segmentos, sobre necessidades, diferentes usos, qualidade dos serviços e perspetivas.

Implementar melhorias nos procedimentos de segurança nos transportes.

Introduzir melhorias no sistema de informação sobre a rede local de transportes, destinado a utilizadores.

Promover a capacitação de recursos humanos afetos à rede local de transportes, nos domínios da Igualdade de género e não discriminação, bem como da prevenção da violência sob qualquer forma e/ou sexismo.

14 | SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA NO ESPAÇO PÚBLICO

Cofinanciado por:



Fundo Social Europeu

14.1. INTRODUÇÃO

Foi realizada uma dinâmica participativa de reflexão através da criação de um Grupo Focal constituído pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas do Urbanismo, Habitação e Ambiente, por representantes das Forças de Segurança GNR e PSP, do Núcleo Executivo do CLAS e do CLAS/Rede Social do concelho de Gouveia, no sentido de se refletir de forma aberta sobre um conjunto de questões abertas e das quais se retiraram as conclusões que seguidamente são apresentadas, no domínio da Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público.

Pretendeu-se refletir sobre as seguintes questões:

Em que espaços urbanos é que as pessoas se sentem mais inseguras e/ou excluídas?

Qual é a gravidade do problema da exclusão no espaço urbano?

Que grupos de pessoas se sentem inseguras/excluídas do espaço urbano?

Porque é que as mulheres se sentem inseguras ou excluídas no espaço urbano?

Que tipo de exclusão/assédio/agressão é que as mulheres e outros grupos discriminados sofrem mais frequentemente no espaço urbano?

Que ações podem ser tomadas para aumentar a segurança e inclusão no espaço urbano?

Quem tem um papel importante em tornar as cidades mais seguras e inclusivas?

14.2. DINÂMICA PARTICIPATIVA DE REFLEXÃO – CONCLUSÕES

14.2.1. Conclusões

CONSTATAÇÕES	Valor
Existe sentimento de segurança de mulheres e homens no espaço público na maioria das áreas do concelho.	○
Os fatores de maior preocupação com a segurança no espaço público fazem-se sentir na circulação rodoviária e na sua desarticulação com os espaços públicos e junto a bares em horário noturno.	○
Existem alguns espaços onde a iluminação é reduzida, sobretudo em áreas de maior vegetação.	○
Os espaços públicos possuem uma deficiente preparação para as pessoas com mobilidade reduzida, inclusive alguns edifícios públicos e/ou de visita pública podendo originar alguns problemas de exclusão.	○
É no segmento das pessoas idosas, das pessoas com deficiência e das crianças que se sentem alguns problemas de insegurança/exclusão.	○
A criminalidade no concelho não é muito elevada, ainda assim subsistem casos de ofensas à integridade física, ameaças, entre outros.	○
Não têm sido desenvolvidos programas ou iniciativas de análise, prevenção e combate à violência contra as mulheres no espaço urbano, bem como abordado questões como o direito das mulheres à cidade.	○
Foi efetuado um estudo junto das crianças relativamente à sua visão da cidade.	○

Legenda: ○: Positivo

○: Negativo

○: Neutro

14.3. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

Devido à configuração da cidade, as relações entre o espaço público e as áreas de circulação rodoviária não favorecem a circulação segura de pessoas, mais concretamente as crianças e idosos(as) e/ou pessoas com mobilidade reduzida, incapacidade e/ou deficiência.

As áreas com menor afluência de pessoas e menor iluminação em período noturno produzem algum sentimento de insegurança.

As medidas de prevenção e combate à sinistralidade em área urbana não têm sido eficazes ou em número suficiente.

As políticas de segurança no espaço público não consideram as diferentes perceções de segmentos da população.

OPORTUNIDADES

Desenvolver processo de avaliação da iluminância do espaço público.

Sensibilizar a população para a promoção de uma cidade segura.

Identificar locais críticos de segurança no espaço público.

Desenvolver estudo para avaliar a perceção da segurança homens e mulheres no espaço público.

Promover a articulação entre a circulação rodoviária e a circulação pedonal no espaço público urbano.

15 | VIOLÊNCIA NO TRABALHO

DIAGNÓSTICO EXTERNO

Cofinanciado por:



15 | VIOLÊNCIA NO TRABALHO – DIAGNÓSTICO EXTERNO

15.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, por representantes das Forças de Segurança GNR e PSP, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e do CLAS/Rede Social do concelho de Gouveia com a finalidade de avaliar, no contexto local, o tema da Violência no Trabalho, no contexto do mercado laboral concelhio.

15.2. DINÂMICA PARTICIPATIVA DE REFLEXÃO – CONCLUSÕES

15.2.1. Conclusões

CONSTATAÇÕES	Valor
O tema da Violência no Trabalho não é ainda muito observado/discutido pelas organizações empregadoras.	○
Há poucas iniciativas de sensibilização para a prevenção da Violência no Trabalho.	○
Subsistem ainda estereótipos de género no emprego.	○
Há poucas ferramentas que facilitem a denúncia de atos de violência no trabalho nas suas diversas formas e configurem mecanismos de garantia de proteção para as vítimas e denunciantes.	○
São praticamente inexistentes as denúncias formais junto das autoridades locais.	○

Legenda: ○: Positivo ○: Negativo ○: Neutro

15.3. FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

FRAGILIDADES

A Violência no Trabalho é um tema pouco discutido entre a sociedade local, as organizações e entidades empregadoras.

Têm sido escassas as iniciativas de prevenção e combate à Violência no Trabalho.

São ainda visíveis as desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho, contribuindo para a manutenção de alguns estereótipos de género no emprego.

São escassos os meios e os instrumentos acessíveis a trabalhadoras e trabalhadores que permitam o conhecimento aprofundado das formas que a Violência no Trabalho pode assumir e dar uma resposta eficaz salvaguardando a proteção da vítima e/ou denunciante.

São escassas as iniciativas de capacitação de pessoal técnico, agentes de emprego, empregadores(as) e gestores(as) de recursos humanos, no âmbito da temática da Violência no Trabalho.

OPORTUNIDADES

Sensibilizar empregadores/as e colaboradores/as de empresas e organizações para o tema da violência no trabalho.

Desenvolver campanhas de prevenção e combate à violência no trabalho.

16 | INDICADORES OBRIGATÓRIOS

Cofinanciado por:



16.1. INDICADORES OBRIGATÓRIOS

1: Composição do Executivo Municipal, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente da Câmara Municipal	1	100	0	0
Vereadores(as)	3	50	3	50
Total	4	57	3	43

Fonte: Autarquia, 2022

2: Composição da Assembleia Municipal, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente	1	100	0	0
1º Secretário(a)	0	0	1	100
2º secretário(a)	0	0	1	100
Deputados eleitos(as)	9	50	9	50
Presidentes de Junta	11	69	5	31
Total	21	57	16	43

Fonte: Autarquia, 2022

3: Diretores(as) Municipais, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Chefes de divisão	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

4: Diretores(as) de Departamento Municipais, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Chefes de divisão	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

5: Chefes de Divisão Municipal, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Chefes de divisão	2	100	0	0
Total	0	100	0	0

Fonte: Autarquia, Balanco Social 2021

6: Cargos de Direção intermédia, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Cargos Direção Intermédia	2	100	0	0
Total	2	100	0	0

Fonte: Autarquia, Balanco Social 2021

7: Trabalhadores(as), por unidade orgânica e por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Direção intermédia	2	100	0	0
Técnico(a) Superior	16	52	15	48
Assistente técnico(a)	13	46	15	54
Assistente operacional	109	77	32	23
Informática	1	50	1	50
Outros	2	50	2	50
Totais	208	143	65	47

Fonte: Autarquia, Balanco Social 2021

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	2645,28€	--	--

Fonte: Autarquia, Balanco Social 2021

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	1700,88€	1630,84€	-70,04€

Fonte: Autarquia, Balanco Social 2021

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	919,51€	985,92€	66,41€

Fonte: Autarquia, Balanco Social 2021

Cofinanciado por:



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	760,29€	718,03€	- 42,26€

Fonte: Autarquia, Balanco Social 2021

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.

13: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Informática	1945,98€	1945,98€	0

Fonte: Autarquia, 2022

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	2	67	1	33
Outros	0	0	1	100
Totais	2	50	2	50

Fonte: Autarquia, 2022

15: Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidentes de Direção	61	86	10	14

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



16: Membros das Direções, por sexo, nas organizações

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Membros de Direção	ND	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

17: Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidentes da Mesa da Assembleia Geral	ND	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

18: Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Membros da Mesa da Assembleia Geral	ND	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

19: Diretores(as) Técnicos(as) das organizações, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Diretores(as) Técnicos(as)	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

20: Representação de mulheres empregadoras no concelho (2019)

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Empregadores(as)	117	76	37	24

Fonte: Pordata, 2022

21: Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)	Disparidade
	Homens	Mulheres	M-H	%
Ganho médio mensal	947,00	854,60	-92,40	9,8%
Ganho médio mensal total				894,6

Fonte: Pordata, 2019

Cofinanciado por:



22: Taxa de cobertura de creches e amas (2022).

Respostas sociais	TCCSC
Creche familiar e creche	255,0

Fonte: Segurança Social, 2022

23: Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública (2022).

Taxa Bruta de Pré-escolarização, em 2021-2022

INDICADOR	Taxa (%)
Taxa Bruta de Pré-escolarização	ND

Fonte: Segurança Social, 2022

24: Taxa de cobertura de Centros de Dia (2022).

Respostas sociais	TCCSC
Centro de Dia	188,6

Fonte: Segurança Social, 2022

25: Taxa de cobertura de apoio domiciliário (2022).

Respostas sociais	TCCSC
SAD	190,6

Fonte: Segurança Social, 2022

26: Taxa de cobertura de lares (2022).

Respostas sociais	TCCSC
ERPI	265,0

Fonte: Segurança Social, 2022

27: N° de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho (2022).

INDICADORES	
Categoria	N°
N° de estruturas/resposta	0*

Fonte: Autarquia, 2022

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

28: N° de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica (2022).

INDICADORES	
Categoria	N°
N° de ações de formação	1

Fonte: Autarquia, 2022

29: N° 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	N°
N° de ações de sensibilização e/ou programas/projetos	0

Fonte: Autarquia, 2022

30: N° 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	N°
N° de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género	0

Fonte: Autarquia, 2022

31: N° 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	N°
N° de ações de promoção da igualdade e não discriminação	0

Fonte: Autarquia, 2022

32: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias (ano letivo 2021/2022).

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
N° de alunos(as)	51	49	100

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

33: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas (ano letivo 2021/2022).

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
N° de alunos(as)	3	6	9

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

34: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades (ano letivo 2021/2022).

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
N° de alunos(as)	27	59	86

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

35: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais (ano letivo 2021/2022).

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
N° de alunos(as)	0	0	0

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

Cofinanciado por:



36: N° de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas (2021).

INDICADORES	
Categoria	N°
N° de ações de alfabetização e de capacitação	1*
N° de destinatários(as)	5

Fonte: Autarquia, 2022

* Academia Sénior

37: Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar (ano letivo 2021/2022).

INDICADORES	Frequência no desporto escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Boccia	25	66	13	34	38
Natação	13	45	16	55	29
Futsal	59	88	8	12	67
Atletismo	26	41	38	59	64
Ténis de Mesa	43	73	16	27	59
Escola Ativa	13	45	16	55	29
DE Sobre Roda	13	45	16	55	29
BTT	13	72	5	28	18
Badminton	17	55	14	45	31
Total	222	61	142	39	364

Fonte: Agrupamento de Escolas de Gouveia, 2022

38: N° de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados (ano letivo 2021/2022).

Modalidade	Homens	%	Mulheres	%	Total
Desporto Inclusivo	5	25	15	75	20
Natação	4	67	2	33	6
Bilhar	1	100	0	0	1
Basquetebol	17	89	2	11	19
Ténis	16	53	14	47	30
Judo	20	74	7	26	27
Karaté	21	70	9	30	30
Futebol	272	79	73	21	345
Atletismo	3	27	8	78	11
Total	359	73	130	27	489

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



17 | CONSULTAS BIBLIOGRÁFICAS

Cofinanciado por:



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-gouveia.pt

www.esgouveia.pt

www.pordata.pt

www.ine.pt

www.cimbse.pt

<https://www.portalautarquico.pt/pt-PT/transferencia-de-competencias>

Cofinanciado por:



Cofinanciado por:



EIVL - Equipa Local para a Igualdade:

Jorge Ferreira – Vereador Permanente da Câmara Municipal de Gouveia;

Isabel Amaral – Conselheira para a Igualdade;

Carla Braz Silva - representante interno do Município responsável pela área da Habitação;

Dina Cabral – representante interna do Município responsável pela área da Urbanismo, ambiente e habitação;

Hélder Almeida – representante interno do Município responsável pela área da Cultura e Desporto;

Rui Paulino - representante interno do Município responsável pela área da mobilidade e transportes;

Rita Oliveira - representante interna do Município responsável pela área da Ação Social;

Paulo Garrote - representante interno do Município responsável pela área do Emprego e Formação;

Alice Duarte – representante do Núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social – Saúde;

Amélia Duarte - representante do Núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social – Educação;

José Carlos Pires – representante de organizações da sociedade civil - Polícia de segurança Pública;

Rui da Eufrázia – representante de organizações da sociedade civil - Grupo Aprender em Festa;

Sandra Cunha - representante do Núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social – Juntas de Freguesia;

Sandra Tavares - representante do Núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social – CLDS;

Teresa Oliveira - representante do Núcleo Executivo do Conselho Local de Ação Social – Instituto da Segurança Social, IP.

MUNICÍPIO DE GOUVEIA

**DIAGNÓSTICO
MUNICIPAL
DA IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO
2022**

Cofinanciado por:

