



MUNICÍPIO
ARCOS DE VALDEVEZ

#VEZDE IGUALDADE

PLANO MUNICIPAL PARA A
IGUALDADE E NÃO
DISCRIMINAÇÃO 2021-2024
Município de Arcos de Valdevez

ÍNDICE

NOTA DE ABERTURA	3
I. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	7
1. OBJETIVOS	7
2. OPÇÕES METODOLÓGICAS	7
3. INSTRUMENTOS	10
4. (DES)IGUALDADES NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL	15
4.1 MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO	15
4.2 COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	19
4.3 RELAÇÕES EXTERNAS	23
4.4 RECURSOS HUMANOS	24
4.5 SÍNTESE E ORIENTAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO	42
5. (DES)IGUALDADES NO CONCELHO	47
5.1 ENQUADRAMENTO TERRITORIAL E DEMOGRÁFICO	47
5.2 EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO	52
5.3 EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO	60
5.4 SAÚDE E AÇÃO SOCIAL	68
5.5 VIOÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA	75
5.6 SÍNTESE E ORIENTAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO	85
6. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO	96
II. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	98
1. ENQUADRAMENTO	98
2. PLANO DE AÇÃO	100
2.1 PROMOVER A IGUALDADE NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL	103
2.1 PROMOVER A IGUALDADE NO CONCELHO	108
3. PLANO DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO	114
BIBLIOGRAFIA	117

NOTA DE ABERTURA

Porquê um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação?

Porque o Município de Arcos de Valdevez reconhece a igualdade como condição essencial à construção de um futuro sustentável para os seus e suas munícipes, ambicionando que todos/as exerçam uma cidadania plena e realizem efetivamente os seus direitos humanos.

Porque o Município de Arcos de Valdevez entende que, não obstante os esforços desenvolvidos e os resultados alcançados, persistem desigualdades, assimetrias, discriminações e violência em razão do sexo, características sexuais, género, orientação sexual, identidade e expressão de género, idade, nacionalidade, origem ou pertença étnica, funcionalidade diversa ou qualquer outra condição que conduza a tratamento desigual, as quais estão na base de disparidades económicas e sociais que caracterizam sociedades injustas e desequilibradas.

Porque o Município de Arcos de Valdevez considera que, atendendo à sua posição privilegiada de proximidade com a população e ao conhecimento das condições de vida e das expectativas das pessoas que habitam o seu território, o poder local tem um papel crucial na implementação do direito à igualdade, contribuindo para diminuir o desfasamento entre o reconhecimento do direito à igualdade e o respeito pela diferença e a sua aplicação real e efetiva, sendo necessário continuar a agir tendo em vista a construção de uma sociedade mais justa, onde os direitos humanos de todas as pessoas sejam plenamente respeitados.

Assim, reconhece-se que, para uma efetiva concretização dos princípios da igualdade, cidadania e não discriminação, é necessária uma forma de fazer política local que integre a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política e pública, tal como assumido pelo Município de Arcos de Valdevez na Carta de Compromisso publicamente apresentada em outubro de 2018.

Acreditando na riqueza e potencialidade do trabalho em rede e participativo, desde o primeiro momento que se privilegiou o estabelecimento de parcerias estratégicas e o envolvimento de organizações da sociedade civil, tanto numa perspetiva de corresponsabilização e otimização de redes e recursos, como na partilha e valorização do conhecimento empírico detido por estas instituições ao nível dos seus contextos territoriais e das características e necessidades das suas populações-alvo.

Em consonância com o roteiro de orientações constante da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 “Portugal + Igual”, e indo ao encontro dos princípios e medidas enunciadas na referida Carta de Compromisso, o Município de Arcos de Valdevez elabora o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arcos de Valdevez para o período 2020-2023.

Sustentado no estudo de diagnóstico que pretende fazer uma análise detalhada da realidade arcuense, descrevendo perceções, valores e práticas de (des)igualdades no concelho e na organização autárquica, as principais finalidades do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arcos de Valdevez 2020-2023, denominado #VezdeIgualdade, passam por:

- Aumentar o nível e a qualidade da informação relativa à igualdade de género e de oportunidades;
- Aumentar o nível de consciencialização da população, entidades e organizações da sociedade civil em matéria de igualdade de género e não discriminação;
- Reforçar competências técnicas de profissionais e agentes de intervenção social e cívica em domínios associados à promoção da igualdade e ao combate à discriminação;
- Integrar transversalmente a perspetiva da igualdade na gestão e na ação do Município.

Como se estrutura este documento?

O presente documento está estruturado em duas partes: a primeira inclui o estudo de diagnóstico e a segunda refere-se ao plano de ação.

Na primeira parte, enumeram-se os objetivos do estudo, a metodologia adotada e os instrumentos aplicados para a recolha de dados, tanto ao nível da vertente interna relacionada com as perceções e práticas de igualdade na organização autárquica, como ao nível da vertente externa, referente às (des)igualdades no concelho de Arcos de Valdevez. Depois, apresentam-se e discutem-se os resultados encontrados, apontando-se possibilidades de intervenção.

A segunda parte inicia com um enquadramento do plano de ação, seguido das medidas de intervenção propostas, quer no âmbito da vertente interna quer da externa, e termina com a estratégia de monitorização e avaliação da execução e impacto do plano.

No final do documento, encontram-se as referências bibliográficas das fontes consultadas e anexam-se os instrumentos de suporte à elaboração deste trabalho.

Que conceitos orientam este trabalho?

Antes de terminar esta nota inaugural, importa refletir e clarificar os conceitos subjacentes a este trabalho e frequentemente usados ao longo do documento, nomeadamente, os conceitos de igualdade, género *versus* sexo e (não) discriminação.

Relativamente ao conceito de igualdade, é conveniente referir que não é usado no sentido de *uniformização* ou *normalização*, ou seja, quando se fala de igualdade, não se pretende que mulheres e homens assumam comportamentos-padrão, mas antes que se diferenciem, enquanto pessoas e seres individuais, nas identidades definidas por si próprios/as e não por estereótipos social, histórica e culturalmente transmitidos.

Igualdade é, portanto, reconhecer e aceitar as diferenças existentes entre as pessoas, de forma a valorizar a diversidade e a promover a igualdade de oportunidades. É conferir igual visibilidade, capacitação e participação de todas as pessoas na esfera pública e privada.

Quanto ao conceito de género, destaca-se, sobretudo, a sua diferenciação da noção de sexo, uma vez que este último corresponde meramente às características biológicas com que nascemos, sendo género um conceito mais complexo, que resulta do processo de construção social acerca dos papéis que as pessoas de diferentes sexos representam na sociedade.

Sexo refere-se às características biológicas que diferenciam os seres humanos, por exemplo, os cromossomas sexuais, gónadas, órgãos reprodutivos internos e órgãos sexuais externos. O estatuto biológico de uma pessoa é tipificado, genericamente, como masculino, feminino ou intersexo (APA, 2012), sendo este último a combinação atípica entre características que, normalmente, distinguem pessoas do sexo masculino de pessoas do sexo feminino.

Género engloba atitudes, sentimentos e comportamentos que determinada cultura, numa dada época, associa ao sexo de uma pessoa. Corresponde às representações e características que socialmente se “espera” do sexo de uma pessoa, que “ditam” como um ser do sexo masculino ou um ser do sexo feminino se deve comportar, que valores deve seguir, em que esferas se

deve enquadrar, como deve pensar e que papéis deve desempenhar em determinados contextos (casa, desporto, trabalho...).

Por fim, o conceito de discriminação, que, legalmente, é definido como sendo um tratamento injustificado ou desigual (ILGA, 2012). é o ato de considerar que certas características que uma pessoa tem constituem motivos para que lhes sejam velados direitos que outras pessoas têm. Por outra palavras, discriminar é considerar que a diferença implica diferentes direitos, ou seja, que certas características de determinadas pessoas são razões suficientes para que os seus interesses não sejam considerados de igual modo.

I. DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. OBJETIVOS

Partindo do pressuposto de que a definição de políticas públicas deve ser informada por factos, na base do Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Arcos de Valdevez está um estudo de diagnóstico, de modo a que o que se pretende fazer seja adequado ao que está, efetivamente, a acontecer. Um plano de igualdade deve, pois, ser construído com base no conhecimento da realidade, ajustando-se às necessidades, prioridades e recursos locais (Perista & Silva, 2009). A realização do estudo de diagnóstico local foi, por conseguinte, a primeira etapa deste processo.

O estudo teve como principais objetivos, a nível interno, a caracterização dos recursos humanos da autarquia de Arcos de Valdevez, sob uma perspetiva de género, a identificação de práticas e culturas de (des)igualdade no contexto organizacional e o conhecimento de valores, perceções e representações dos/as colaboradores/as e dirigentes da autarquia em matéria de igualdade e não discriminação, tendo contribuído para uma melhor compreensão das resistências estruturais e organizacionais na incorporação de políticas e práticas promotoras da igualdade em meio laboral.

A nível externo, o estudo de diagnóstico pretendeu conhecer as práticas, valores e perceções de (des)igualdade da população e instituições arcuenses e fazer uma análise fundamentada da realidade do concelho de Arcos de Valdevez no que respeita à promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação, capaz de sustentar a estratégia de intervenção a incluir no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

2. OPÇÕES METODOLÓGICAS

Todas as agências internacionais de cooperação para o desenvolvimento, incluindo as Nações Unidas, defendem que os processos políticos só adquirem sustentabilidade quando abrangentes e participados, ganhando,

assim, legitimidade aos olhos da população. Neste sentido, as metodologias participativas têm vindo a ser apontadas como importantes ferramentas estratégicas para o desenvolvimento comunitário (Ferreira & Almeida, 2016).

Embora seja consensual que a participação pública em Portugal é bastante limitada, dada a centralidade do Estado (Cabral *et al.* cit. in Ferreira & Almeida, 2016) e havendo muito por onde melhorar neste campo, as expectativas mais realistas de analistas nesta área centram-se nos municípios, precisamente pelo seu potencial de proximidade com as populações afetadas pelas políticas promovidas.

Segundo as autoras citadas, o desenvolvimento local baseado numa análise do potencial, da capacidade e das necessidades locais, beneficia largamente do recurso a métodos participativos, sendo estes os mais adequados à produção do conhecimento pertinente acerca das prioridades, perceções e práticas de instituições e municípios. Associadas ao paradigma compreensivo e sócio-crítico da construção do conhecimento, as metodologias participativas fundamentam-se na valorização dos significados que as pessoas atribuem às ações e representações produzidas nos seus contextos de vida. Simultaneamente, fornecem informação relevante para a tomada de decisão política e constituem em si uma oportunidade de capacitação das entidades e pessoas envolvidas.

Tem sido evidenciado que estas metodologias implementadas em contacto face-a-face permitem a difusão mais eficaz de informação junto dos cidadãos e cidadãs. Por outro lado, a participação ativa que possibilite o diálogo com responsáveis, a definição conjunta de programas e projetos, a corresponsabilidade na tomada de decisão e na implementação oferece maior garantia de transparência e equidade às políticas.

Assim, na elaboração do Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arcos de Valdevez, adotou-se uma metodologia de carácter essencialmente participativo, complementada por procedimentos de análise documental, envolvendo colaboradores/as e pessoas-chave do Município, agentes locais estratégicos (organizações da sociedade civil) e a comunidade em geral.

Considerando a complexidade da ação municipal, organizou-se a recolha de dados para o presente diagnóstico em duas grandes vertentes: a interna, relacionada com a organização autárquica enquanto contexto de trabalho, e a externa, de âmbito concelhio e voltada para a população residente.



Figura 1 | Estrutura do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e Não discriminação de Arcos de Valdevez 2020-2023

No que respeita à vertente interna, procurou-se recolher informação que permitisse analisar se a perspetiva da igualdade e não discriminação tem vindo a ser considerada nas políticas e práticas organizacionais, tendo-se determinado três grandes áreas temáticas para análise:

1. Planeamento estratégico
2. Comunicação institucional
3. Relações externas
4. Recursos humanos

Quanto à vertente externa, recolheram-se dados e indicadores que permitissem evidenciar a realidade concelhia ao nível das perceções e práticas de igualdade, bem como identificar situações em que se verificam desequilíbrios / assimetrias em função do género e/ou de outras condições. Não obstante a interligação de alguns domínios, optou-se por agrupar a informação em torno dos seguintes setores:

1. Educação, desporto e cultura
2. Emprego, formação e conciliação
3. Saúde e ação social
4. Violência, justiça e segurança

3. INSTRUMENTOS

Todos os instrumentos foram construídos a partir de orientações e guiões desenvolvidos por especialistas nacionais em igualdade de género, em cidadania e em políticas públicas de promoção da igualdade, designadamente, os *Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*, resultantes do trabalho coordenado por Virgínia Ferreira do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (Lopes, Ferreira *et al.*, 2016; Monteiro, Ferreira *et al.*, 2016; Múrias, Ferreira *et al.*, 2016; Saleiro, Ferreira *et al.*, 2016; Vais, Ferreira *et al.*, 2016), e o *Guia para a Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres*, produto do projeto *Break Even – Igualdade de Género nas Empresas*, sob orientação de Sara Falcão Casaca (Casaca, 2016).

Os instrumentos criados para a recolha de dados assentaram sempre nas áreas temáticas identificadas, sendo os seus conteúdos ajustados conforme as características do público a que se destinam.

As atividades de recolha de dados para a vertente interna (cf. tabela 1) incluíram a realização de entrevista ao Presidente da Câmara Municipal, o auto-preenchimento de um questionário *online* por colaboradores/as da autarquia, a realização de uma sessão de discussão focalizada com dirigentes e representantes de trabalhadores/as e a análise documental de fontes de informação relevantes, nomeadamente o balanço social, relatórios

de formação, documentos de planeamento estratégico e sustentabilidade, entre outros.

Tabela 1 Procedimentos de recolha de dados no âmbito da vertente interna	
Procedimentos	Objetivos
1. Entrevista Presidente da Câmara Municipal	- Recolher informação detalhada e qualitativa sobre perceções e práticas de (des)igualdade na Câmara de Arcos de Valdevez.
2. Inquérito a Colaboradores/as Inquérito online, anónimo e confidencial	- Identificar práticas e perceções de igualdade na Câmara Municipal, enquanto entidade empregadora, nas perspetiva dos/as seus/as colaboradores/as. - Identificar perceções e práticas de igualdade ao nível da realidade concelhia, na perspetiva dos/as colaboradores/as da autarquia. - Identificar estereótipos e preconceitos em matéria de igualdade e não discriminação nos e nas colaboradoras da autarquia.
3. Focus Group Dirigentes e Representantes de Trabalhadores/as Grupo de discussão focalizada acerca das temáticas em análise na vertente interna	- Recolher informação detalhada e qualitativa sobre perceções e práticas de (des)igualdade na Autarquia de Arcos de Valdevez, na perspetiva de agentes-chave (dirigentes e representantes de trabalhadores/as).
4. Análise Documental Consulta de documentos estratégicos, de gestão de RH, orçamentos, comunicação, regulamentos e formulários, etc.	- Analisar em que medida a perspetiva da igualdade está refletida na estratégia e na ação quotidiana da Autarquia. - Identificar medidas que têm vindo a ser implementadas, a nível organizacional, para promover a igualdade, não discriminação e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

A nível concelhio (vertente externa), para além da análise de documentos e de indicadores estatísticos, foram realizadas quatro sessões temáticas de discussão focalizada, dirigidas à comunidade, e quatro sessões dirigidas a agentes estratégicos locais (cf. tabela 2).

As primeiras, denominadas *Arcos Convers@ - (Des)Igualdades em Foco*, decorreram em diferentes freguesias do concelho, para garantir uma melhor cobertura do território.

As sessões com agentes estratégicos locais foram realizadas nas instalações da autarquia e organizadas segundo a área de intervenção/atuação dos diversos parceiros.

Por fim, procedeu-se à consulta documental e recolha de indicadores estatísticos nos diversos domínios da vida em comunidade, considerando, sempre que disponível, variáveis como género, faixa etária e outras relevantes para o diagnóstico a nível concelhio e organizacional.



Figura 2 | Cartaz promocional das sessões de discussão focalizada dirigidas à comunidade

Tabela 2 Procedimentos de recolha de dados no âmbito da vertente externa	
Procedimentos	Objetivos
5. Arcos Convers@: (des)igualdades em foco! Grupos de discussão focalizada, abertos à comunidade e realizados em diversas freguesias do território. Cada grupo, dedicado a um tema específico: Formação, Emprego e Conciliação; Educação, Cultura e Desporto; Ação Social e Saúde; Violência, Justiça e Segurança	- Caracterizar o nível de informação da comunidade relativamente às questões de igualdade e não discriminação. - Recolher informação qualitativa sobre práticas e perceções de (des)igualdade no Concelho, na perspetiva da população. - Identificar áreas de intervenção prioritárias e possíveis medidas a contemplar no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.
6. Focus Group Agentes Locais Grupos de discussão focalizada dirigidos a agentes-chave da sociedade civil com experiência e intervenção nas áreas temáticas em análise: Formação, Emprego e Conciliação; Educação, Cultura e Desporto; Ação Social e Saúde; Violência, Justiça e Segurança	- Recolher informação detalhada e qualitativa sobre perceções e práticas de (des)igualdade no Município de Arcos de Valdevez, na perspetiva de agentes / parceiros locais. - Identificar áreas de intervenção prioritárias e possíveis medidas a contemplar no Plano Municipal Para Igualdade e Não Discriminação.
7. Análise Documental Consulta e recolha de indicadores estatísticos em diversos domínios da vida em comunidade, por género, faixa etária e outras variáveis relevantes para o diagnóstico concelhio.	- Identificar situações, a nível local, em que se verificam desequilíbrios / desigualdades em função do género ou de outras condições. - Identificar medidas que têm vindo a ser implementadas, a nível autárquico e na sociedade civil, para corrigir essas assimetrias.

A maior parte dos dados, sendo de carácter qualitativo, foram organizados em grelhas criadas para o efeito e tratados com recurso ao método de análise de conteúdo. Os inquéritos preenchidos por colaboradores/as da autarquia e agentes locais foram alvo de uma análise estatística descritiva.

Antes de terminar este capítulo dedicado aos instrumentos usados para o diagnóstico, importa referir algumas limitações e enviesamentos que devem ser tidos em conta na análise dos resultados obtidos.

Em primeiro lugar, nos trabalhos de pesquisa documental, constatou-se a escassez de dados atuais e desagregados por género, especificamente no que se refere a indicadores de âmbito concelhio, na maioria das áreas temáticas em análise. Procurando ultrapassar esta limitação, inventariaram-se indicadores relevantes em cada domínio (Educação, Cultura e Desporto; Emprego, Formação e Conciliação; Saúde e Ação Social e Justiça e Segurança) e solicitou-se a colaboração de departamentos específicos da autarquia, de entidades públicas e de parceiros locais para facultar os elementos considerados pertinentes para o diagnóstico concelhio. Ainda que tenha sido remetida alguma da informação solicitada, não foi possível reunir todos os indicadores, em parte, devido ao facto de algumas entidades não possuírem bases de dados desagregadas por determinadas categorias de análise.

Relativamente aos inquéritos submetidos *online*, através da plataforma *Google Forms*, antecipou-se que as e os colaboradores da autarquia que não usam diariamente o computador e o *e-mail*, pudessem ter alguma dificuldade no acesso ao questionário. Por isso, optou-se por disponibilizar um posto para acesso ao *link* do inquérito junto da responsável do departamento de qualidade e solicitar às diversas chefias intermédias que sensibilizassem e facilitassem o acesso dos seus e suas colaboradoras ao inquérito, garantindo, naturalmente, o anonimato e confidencialidade. Ainda assim, verificou-se que a adesão das pessoas ao preenchimento foi reduzida (23%). Por outro lado, é pertinente salientar que a amostra que respondeu ao inquérito, em termos de características sócio-demográficas, pode não ser totalmente representativa do universo do pessoal autárquico.

Desde logo, não se verifica, entre os/as inquiridos/as, o equilíbrio de género observado no número total de trabalhadores/as da autarquia (51% mulheres e 49% homens), já que entre as pessoas que responderam ao inquérito apenas 30% são homens.

Também ao nível do cargo/carreira se verifica algum desfasamento na representatividade, na medida em que a carreira mais representada entre o pessoal da autarquia é a de *Assistente Operacional* (63%) e, na amostra que respondeu ao inquérito, esta categoria surge apenas como a 3ª mais frequente, com 15,5% dos/as inquiridos/as. A maioria das pessoas que

respondeu ao inquérito são *Assistentes Técnicas* (40%) ou *Técnicas Superiores* (30%) e estas representam, respetivamente, 21% e 11% do pessoal autárquico.

Quanto à escolaridade, constata-se alguma consistência entre a amostra e o universo, pois quer na amostra do inquérito, quer no universo dos recursos humanos municipais, o 12.º ano é o nível mais representado (52% e 33%, respetivamente). Todavia, talvez seja pertinente ressaltar que a esmagadora maioria (86%) das pessoas que responderam ao inquérito tem estudos de nível secundário ou superior e, na totalidade dos/as trabalhadores/as da autarquia, mais de metade destes/as possui habilitações inferiores ao secundário (51%).

No que respeita ao grupo etário, apesar de o mais prevalente na amostra ser o dos 40-49 anos (39%) e no universo o grupo dos 50-59 anos (42%), se tomadas em consideração estas duas faixas etárias juntas, constata-se que ambas representam quer a maioria das pessoas que responderam ao inquérito (68%), quer a maioria dos/as colaboradores/as da autarquia (82%), pelo que esse ligeiro desfazamento não parece significativo.

No que concerne às sessões de discussão focalizada com representantes de trabalhadores/as e com pessoal dirigente da autarquia, sentiu-se dificuldade em agendar uma sessão em que todos/as os/as chefes de divisão pudessem estar presentes, pelo que a sessão se realizou com 50% das pessoas convidadas a participar. Ainda que a Presidência revele um envolvimento muito marcado em todos os assuntos da autarquia, teria sido de extrema importância auscultar as perspetivas de diferentes divisões e serviços da organização municipal, para melhor ajustar as medidas do Plano às necessidades e prioridades identificadas em cada setor, quer no que respeita às questões de relações laborais e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, quer nas dinâmicas quotidianas dos diversos serviços, quer ainda nas relações destes com a comunidade em geral.

Por fim, uma nota acerca do perfil de quem aderiu às sessões comunitárias de discussão focalizada. Embora se tivesse apostado numa divulgação massiva, através de diversos canais, entre os quais, os meios de comunicação social locais, as redes sociais, as juntas de freguesia e comunicados nas paróquias de todo o território, em especial, naquelas onde se realizaram as sessões, a maior parte dos/as participantes apresentava um nível de escolaridade elevado e um “estatuto sócio-económico” médio/alto, o que, certamente, não será representativo da população e deverá ser tido em consideração na análise dos resultados.

4. (DES)IGUALDADES NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL

Nesta secção, analisa-se a integração da perspectiva da igualdade nas políticas e práticas da organização autárquica, considerando quatro grandes áreas temáticas: missão e planeamento estratégico; comunicação institucional; relações externas e recursos humanos.

Os resultados são apresentados articulando a informação obtida através dos diversos instrumentos de recolha de dados, designadamente, a entrevista ao autarca, as sessões de discussão focalizada com dirigentes e representantes de trabalhadores/as, reuniões com departamento de qualidade e de recursos humanos, o inquérito aplicado ao pessoal da autarquia e a análise documental.

Acerca do inquérito aplicado, importa salientar que, em termos sociodemográficos, a amostra apresenta alguns desfasamentos em relação ao universo do pessoal autárquico, em particular ao nível da representatividade de género. Por isso, quando apresentados dados comparativos, estes serão relativos à proporção de homens e mulheres da amostra, não sendo apresentados em termos absolutos.

Por fim, faz-se uma síntese dos principais resultados encontrados, adiantando possíveis medidas a incluir, ao nível da vertente interna, no Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Arcos de Valdevez 2020-2023.

4.1 MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

O desenvolvimento que não considera a perspectiva de género, ou seja, o impacto sobre a situação real das mulheres e dos homens, é, como referia Regina Tavares da Silva (2009) na Conferência de Celebração dos 30 anos da CITE, «necessariamente, um desenvolvimento desajustado e desequilibrado por natureza, porque não tem em linha de conta, de modo pleno e eficaz, não só essa situação real, mas também os recursos, as capacidades, e a criatividade da humanidade no seu conjunto, que não é neutra nem abstracta, mas é composta por homens e por mulheres».

A missão de uma organização permite, a quem nela trabalha e à comunidade envolvente, tomar conhecimento da sua razão de ser e por que

valores e princípios se rege, de modo a orientar comportamentos e a definir objetivos.

A dimensão analisada neste ponto – missão e planeamento estratégico – visa perceber se a autarquia considera a igualdade e não discriminação no seu desenvolvimento organizacional, se essa preocupação se encontra formalmente expressa nos seus documentos estratégicos e se é efetivada através de medidas, metas e verbas para a sua concretização (CITE, 2008).

Procura-se, pois, perceber de que forma é integrada e veiculada a perspetiva de género e não discriminação nas estratégias de desenvolvimento do concelho de Arcos de Valdevez, tendo sido encontradas posições um pouco desfasadas, consoante as fontes de informação consideradas.

A Câmara considera a igualdade como uma prioridade para o desenvolvimento organizacional e «imprescindível ao nível comunitário», pois é entendida como um conceito que integra diversas dimensões (género, origem étnica, deficiência, cultura, etc), devendo ser promovida transversalmente. Há consciência de que, em termos estratégicos, não se definiram objetivos mensuráveis ao nível da igualdade e não discriminação. Do mesmo modo, sabe-se que não há menções explícitas à promoção de igualdade na maioria dos documentos estratégicos, que nem todos os dados constantes de relatórios e planos são tratados de forma desagregada por género e que o orçamento municipal anual não discrimina especificamente as verbas destinadas à promoção da igualdade.

O conceito de igualdade apresenta-se pelos diversos instrumentos estratégicos municipais:

- No Relatório de Sustentabilidade (CMAV, 2016b), não se estabelecem objetivos mensuráveis ao nível da igualdade, porém, surge o “Plano de Igualdade” como uma medida a implementar no âmbito da grande opção *Ação Social e Saúde* (p.11).
- No Plano Estratégico Municipal 2016-2020 (CMAV, 2016a), a promoção da igualdade ainda não se encontra plasmada de forma expressa. Ainda que pudesse ser enquadrada na orientação estratégica *Valorizar capital humano, resiliência e qualidade de vida*, surge apenas em expressões e conceitos associados, como

“promoção da inclusão”, “participação e cidadania”, “envelhecimento ativo”, “mobilidade” (p. 27-28).

- Na componente descritiva do Orçamento Municipal de 2019, as questões de igualdade surgem especificamente associadas à temática 4 - *Arcos de Valdevez mais Inclusivo* (p. 4), não se transversalizando em todas as temáticas. Neste documento mais recente que os anteriores, verifica-se uma operacionalização mais clara e concreta ao nível de objetivos e ações a implementar, sendo relevante referir que “promover a igualdade de género” surge expressamente como um objetivo a atingir nesta dimensão, a par com “promover a inclusão social e o envelhecimento ativo” e “promover a qualidade no acesso aos cuidados de saúde, justiça e segurança pública”. De igual forma, nas atividades a implementar nesta dimensão, incluem-se, entre outras, a “implementação do Plano Municipal para a Igualdade e o combate às desigualdades”, “o apoio às unidades de apoio às vítimas de violência doméstica e alcoolismo” e o “incentivo à integração e valorização social das pessoas com deficiência” (p.18).
- Na missão, visão e valores da autarquia, a igualdade de género e não discriminação não é expressamente identificada como um dos princípios fundamentais (p.17-18).
- A expressão clara da valorização da igualdade de género e não discriminação surge no art.º 6.º do Código de Conduta em relação ao tratamento dado pelos/as colaboradores/as da autarquia aos/as munícipes.
- Ainda que não configure um documento estratégico transversal, deve ser referido que o investimento nas questões de igualdade de género e não discriminação está refletido na Carta de Compromisso para a Igualdade, tornada pública em outubro de 2018, na qual se enuncia uma série de intenções e medidas a tomar neste domínio.

Na opinião das chefias e representantes de trabalhadores/as, a promoção da igualdade deve estar integrada na estratégia, políticas e práticas da autarquia e ser defendida e praticada consistentemente por todos os níveis hierárquicos. Consideram ainda que há um certo desconhecimento da importância da discussão destas temáticas, tal como se verificou nas respostas obtidas através do inquérito efetuado aos *trabalhadores/as* sobre o trabalho desenvolvido pelo Município ao nível da Igualdade e não

discriminação. Exemplo disto pode ser a inconsistência das respostas dos/as colaboradores/as à questão “na autarquia onde trabalha, existe um plano de igualdade?”, já que apenas 28% tinha consciência de que não existia ainda plano de igualdade. A maioria (52%) não tinha conhecimento sobre o assunto e 20% considerou que existia Plano de Igualdade (gráfico 1).

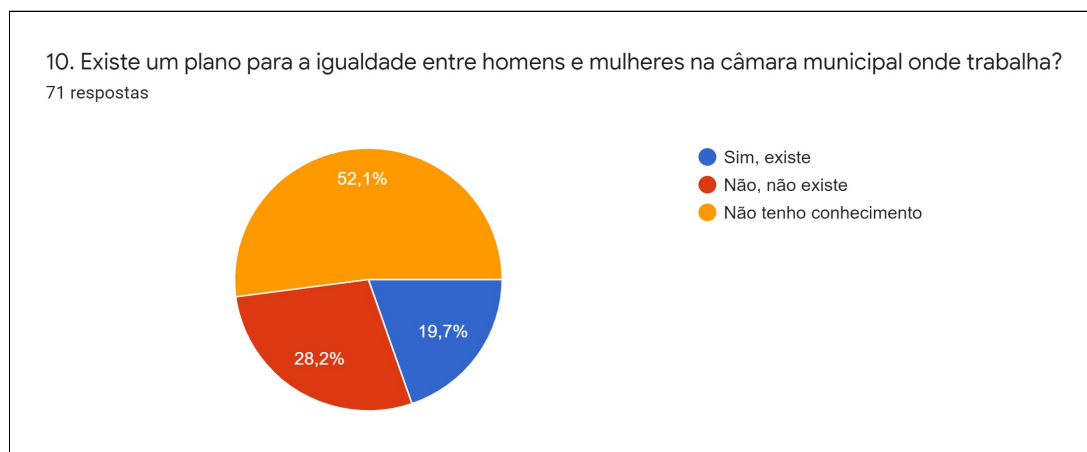


Gráfico 1 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

Mais de metade das pessoas que respondeu ao inquérito não sente que no seu local de trabalho haja “preocupação com as questões de igualdade de género e não discriminação” (gráfico 2), o que pode ser reflexo de uma comunicação pouco eficaz de todo o investimento e trabalho que vem sendo feito nesta área. Por outro lado, 73% dos/as inquiridos/as considera que não se incentiva a participação em formação sobre igualdade de género (gráfico 3). Contudo, duas colaboradoras do Município possuem formação certificada em Igualdade de Género (Formação de Públicos Estratégicos para a Obtenção da Especialização em Igualdade de Género – referencial 58h) e, dos/as inquiridos/as, 11 frequentaram, nos últimos anos, ações de sensibilização (3h) nesta área temática.

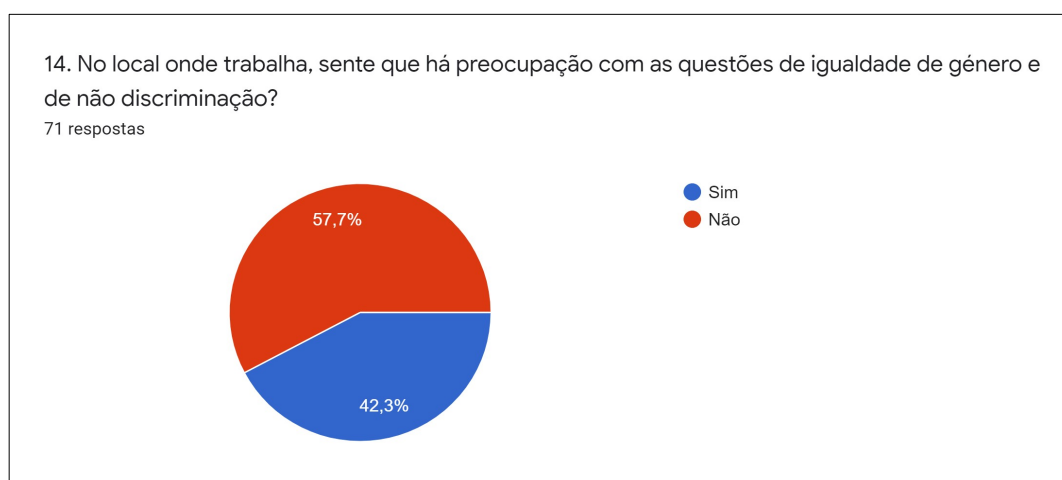


Gráfico 2 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

26. A autarquia, enquanto entidade patronal, incentiva a participação em formações sobre igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e/ou não discriminação?

71 respostas

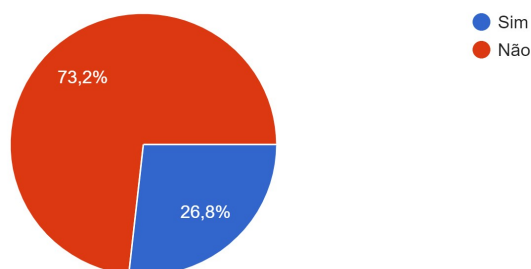


Gráfico 3 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

Para que a transversalização da perspetiva de género e não discriminação surta efeitos práticos, com impacto no dia-a-dia do pessoal da autarquia e das/os munícipes, terá de ser adotada uma estratégia de comunicação interna que faça veicular sistematica e expressamente a informação de modo a que esses conceitos e perspetivas sejam apropriadas pelas pessoas que trabalham na autarquia e incorporadas nas suas práticas laborais.

4.2 COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

As palavras determinam as coisas, os valores, os sentimentos, as diferenças. Por meio delas, aprende-se a nomear o mundo em função dos valores que imperam. Por serem reflexo da sociedade que as utiliza, transmitem os valores dominantes, reforçando desigualdades e discriminações, veiculando e perpetuando relações de género assimétricas, hierárquicas e não equitativas (Toledo, Rocha *et al.*, 2014). A linguagem, enquanto importante fator de socialização, é uma das formas mais subtis de transmitir essas desigualdades, na medida em que é a materialização dos valores e do pensamento da sociedade que a cria e a utiliza (Toledo, Rocha *et al.*, 2014). A linguagem está, assim, imbuída de poder, poder esse que se situa, muitas vezes, no domínio do simbólico (Oliveira, 2016).

Em grande número de línguas e, em particular, na língua portuguesa, é comum o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar o conjunto de homens e mulheres, ainda que morfologicamente existam formas femininas. Admite-se, sem dificuldade, que o género masculino

“engloba” o feminino (Abranches, 2009). Tomando a parte pelo todo, identificam-se os homens com a universalidade dos seres humanos. No entanto, já Fernão de Oliveira (cit. *in* Abranches, 2009), o primeiro gramático da língua portuguesa, evidenciou a incorreção substancial do masculino “genérico” ao escrever: “Marido e mulher ambos são bons homens”.

Subsumidas na referência linguística aos homens, as mulheres tornam-se praticamente invisíveis na linguagem e, quando visíveis, continuam marcadas por uma assimetria que as encerra numa especificidade, uma “diferença” natural (o sexo), numa “humanidade” de um outro tipo» (Abranches, 2009).

Assim, usar, sem qualquer fundamento linguístico e gramatical, o masculino como regra a que se subordina o feminino promove a invisibilidade ou a exclusão de cerca de metade da humanidade. Por conseguinte, havendo palavras adequadas para nomear cada pessoa, recorrer ao masculino para se referir a todas é, no mínimo, ocultar a realidade (Toledo, Rocha *et al.*, 2014).

Pensar a linguagem como um elemento inclusivo e de promoção da igualdade é um desafio que tem como propósito combater todas as formas de discriminação. Da mesma forma, é fundamental advertir para a utilização de imagens não-sexistas e discriminatórias que, tal como a linguagem, perpetuam os estereótipos ainda existentes na sociedade atual.

Nesta dimensão de análise referente à comunicação institucional, pretende-se conhecer os procedimentos da autarquia em matéria de igualdade de género e não discriminação relativamente aos conteúdos comunicacionais transmitidos interna e externamente, à existência e tratamento de dados estatísticos e de outra informação, à utilização de linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória nos processos de comunicação e, ainda, à divulgação interna de informação sobre direitos/deveres dos/as trabalhadores/as.

Ao nível da política de comunicação da autarquia arcuense e da forma como é ou não capaz de contrariar estereótipos e veicular mensagens de igualdade e não discriminação e de apreço pela diversidade, foi relativamente consensual entre as diversas pessoas ouvidas que este tópico necessita de mais atenção.

Embora tenha sido criado, em 2016, um guião de comunicação inclusiva e realizado um *workshop* acerca do tema, verifica-se que a linguagem neutra

e/ou inclusiva, em termos de género, bem como a utilização de imagens ainda não é usada frequentemente na comunicação institucional. Na opinião das chefias, este aspeto pode estar associado ao facto de as pessoas estarem ou não sensibilizadas para esta questão.

Por exemplo, os formulários dirigidos aos/as munícipes não estão redigidos em linguagem inclusiva e as notícias divulgadas pelo Município nem sempre adotam linguagem neutra em termos de género ou que confira igual visibilidade ao feminino e ao masculino.

Da mesma forma, a utilização de imagens para a divulgação de eventos não é analisada sob a perspetiva de género, ou seja, na escolha das imagens de promoção de eventos não é equacionado o seu impacto em termos da reprodução de estereótipos, da objetificação das pessoas, da invisibilidade de certos grupos, etc.. No grupo de discussão com chefias e representantes do pessoal, considerou-se que «isso não acontece porque as pessoas não estão alertadas ou sensibilizadas para isso, nunca pensaram nisso!».

No entanto, reconhecendo a atual sensibilidade à questão da linguagem inclusiva, a Câmara, quando se dirige à população, procura uma abordagem que inclua homens e mulheres, como «Caros e caras arcuenses...».

Destaca-se, também, o trabalho que têm sido feito no sentido de conferir alguma visibilidade ao papel da mulher, nomeadamente, na participação cívica e política (notícia de 03/08/2018¹) e na celebração de datas específicas, como o Dia Internacional da Mulher, que vem sendo assinalado há vários anos neste município.

No que concerne à divulgação e comunicação das iniciativas especificamente implementadas ao nível da igualdade e não discriminação observa-se uma clara preocupação com a linguagem e procura-se veicular mensagens de diversidade².

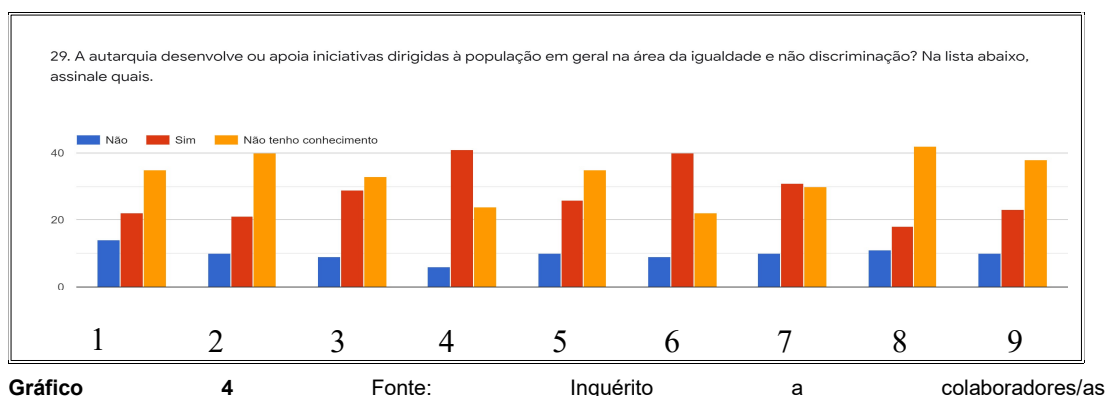
Ao nível da comunicação com os e as colaboradoras, verifica-se a necessidade de um maior investimento na transmissão de informação aos/as trabalhadores/as, seja esta relativa a iniciativas de promoção da igualdade

1 https://www.cmav.pt/pages/1849?news_id=3954

2 Campanha Igualdade é Poder Ser – https://www.cmav.pt/pages/1849?news_id=2593
Secretária de Estado da Igualdade na Epuralima https://www.cmav.pt/pages/1849?news_id=3752
Compromisso para a Igualdade https://www.cmav.pt/pages/1848?news_id=3955
Promoção da campanha VezdeIgualdade https://www.cmav.pt/pages/1849?news_id=3968;
Nomeação da Conselheira Municipal para a Igualdade https://www.cmav.pt/pages/1849?news_id=4020
Caminhada pela Igualdade com CVP https://www.cmav.pt/pages/1849?news_id=4027
Divulgação Arcos Convers@- https://www.cmav.pt/pages/1849?news_id=4142
Divulgação Ações do Diagnóstico Municipal para a Igualdade https://www.cmav.pt/pages/1848?news_id=4266

dirigidas à comunidade, seja a nível mais interno, por exemplo, no que se refere à divulgação de informação sobre direitos e deveres dos/as colaboradores/as.

No gráfico 4, que retrata o conhecimento do pessoal autárquico acerca das atividades promotoras de igualdade implementadas na comunidade, observa-se que, excetuando as atividades 4, 6 e 7 (cf. legenda na página seguinte), na maioria das situações apresentadas, parte considerável das pessoas que responderam ao inquérito dizem não ter conhecimento sobre as mesmas.



Legenda Gráfico 4 | Atividades promotoras da igualdade implementadas na comunidade

1. Cursos, ações de formação, campanhas de sensibilização
2. Parcerias e protocolos com outras instituições e redes cooperação
3. Projetos de educação e prevenção junto de jovens
4. Apoios à continuidade e sucesso escolar de crianças e jovens
5. Iniciativas de promoção da saúde dirigidas a homens e a mulheres
6. Instalações e eventos desportivos, de lazer e culturais inclusivos
7. Iniciativas culturais dedicadas ao tema da igualdade e não discriminação
8. Iniciativas de reconhecimento de boas práticas de organizações na área de igualdade de género e inclusão
9. Serviços de apoio e informação sobre violência doméstica e de género, violência no namoro, *bullying*, etc.

O mesmo acontece com a divulgação de informação sobre direitos/deveres de trabalhadoras/es em matéria de igualdade e não discriminação, parentalidade, proteção e assistência à família e sobre oportunidades de formação nestas áreas de conhecimento, tal como mostram os resultados do inquérito ilustrados no gráfico 5.

No entanto, no grupo de discussão com chefias, referiu-se que se a informação for solicitada ela é fornecida.

15. No local onde trabalha, recebe informação sobre direitos legais na parentalidade, maternidade, paternidade, assistência à família, serviços de apoi...ciliar a vida profissional com a familiar e pessoal?

71 respostas

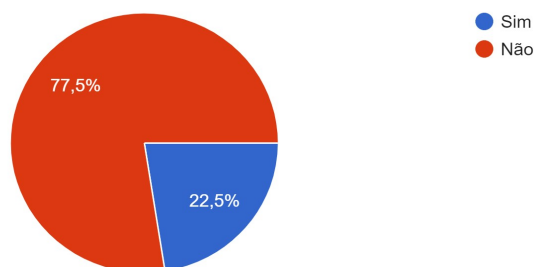


Gráfico 5 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

Não existindo um regulamento ou estratégia de comunicação e/ou *marketing* definida, torna-se relevante criar mecanismos capazes de garantir a introdução da perspetiva da igualdade de género e não discriminação de forma transversal a todas as formas de comunicação interna e externa da autarquia e não apenas associada às questões “específicas” da igualdade.

4.3 RELAÇÕES EXTERNAS

O poder local tem um papel crucial na implementação do direito à igualdade, contribuindo para diminuir a discrepância entre o reconhecimento do direito à igualdade e o respeito pela diferença e a sua aplicação real e efetiva, através da forma como atua neste domínio e inspira ou incentiva outras instituições públicas, políticas e da sociedade civil a adotarem os mesmos princípios.

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

Os resultados das entrevistas realizadas revelam que, no plano das relações com o exterior, a autarquia tem apoiado iniciativas desenvolvidas por organizações locais no âmbito da promoção da igualdade, embora a

representação formal em redes ou estruturas que têm a promoção da igualdade nos seus objetivos seja reduzida.

Desde que o Município assumiu o compromisso pela igualdade, em 2018, foi nomeada a Conselheira Municipal para a Igualdade e deu-se início à constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Para além, disso, a autarquia tem vindo robustecer os contactos com mecanismos nacionais de promoção da igualdade e combate a todas as formas de violência, de modo a agilizar as redes de atuação nos territórios. Assim, celebrou dois protocolos de cooperação com a CIG, um ao nível da promoção da igualdade e não discriminação, a nível local (outubro 2019) e um outro, em parceria com outras entidades da região, nomeadamente a CIM Alto Minho, no âmbito da territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica.

Na relação com entidades parceiras, empresas, fornecedores, etc., a autarquia cumpre requisitos legalmente exigidos, não assumindo um papel interventivo para garantir que as mesmas respeitem princípios de igualdade de género e não discriminação.

4.4 RECURSOS HUMANOS

Com esta dimensão, pretende-se conhecer a política de gestão dos recursos humanos, analisando, sob a perspetiva de género e não discriminação, todas as suas componentes, designadamente, os processos de recrutamento e seleção, a formação e aprendizagem ao longo da vida, as remunerações e gestão de carreira, o diálogo social e a participação de trabalhadores/as e/ou suas organizações representantes, o respeito pela dignidade da pessoa no local de trabalho, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, proteção e assistência à família e benefícios diretos a familiares de trabalhadoras/es da autarquia.

Antes da exploração de cada uma destas dimensões, começa-se com uma caracterização dos recursos humanos da autarquia, tendo por base a informação constante do balanço social mais recente (DGAL, 2018).

a) Caracterização dos recursos humanos da autarquia

A autarquia de Arcos de Valdevez integrava, em 2018, 309 pessoas, 159 das quais são mulheres (51,5%) e 150 homens (48,5%), verificando-se equilíbrio de género na taxa de empregabilidade feminina e masculina.

Na globalidade, a faixa etária mais representada é a dos 55-59 anos, que abrange 82 colaboradores/as (26,5%), a maioria dos quais é do género masculino (68%), como detalhado na tabela que se segue.

Tabela 3 Caracterização etária do pessoal da autarquia						
Fonte: Direção Geral das Autarquias Locais – Balanço Social, 2018						
Escalão etário	TOTAL		Homens		Mulheres	
Menos de 20 anos	0	0%	0	0%	0	0%
20-24 anos	1	0,3%	1	100%	0	0%
25-29 anos	8	2,6%	4	50%	4	50%
30-34 anos	10	3,2%	4	40%	6	60%
35-39 anos	24	7,8%	7	29%	17	71%
40-44 anos	39	13%	9	23%	30	77%
45-49 anos	42	14%	20	48%	22	52%
50-54 anos	47	15%	19	40%	28	60%
55-59 anos	82	27%	56	68%	26	32%
60-64 anos	44	14%	24	55%	20	45%
65-69 anos	12	3,8%	6	50%	6	50%
Total	309	100%	150	49%	159	51%

Considerando apenas o grupo de homens, verifica-se que a faixa etária mais prevalecente é também a dos 55-59 anos, com uma maioria considerável dos efetivos (37%), seguida pelos 16% de trabalhadores no grupo dos 60-64 anos (gráfico 6).

No caso das mulheres, observa-se uma distribuição mais equilibrada pelas diferentes faixas etárias, ainda que a maioria das trabalhadoras da autarquia (19%) tenha idade compreendida entre os 40 e os 44 anos (gráfico 6).

Tendo em conta esta distribuição pelos grupos etários e a média de idades masculina (52 anos) e feminina (49), constata-se que os trabalhadores da autarquia arcuense são ligeiramente mais velhos que as trabalhadoras.

Quanto à tipologia de contrato laboral, a quase totalidade do pessoal autárquico (98%) tem um Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, sendo que as/os restantes se encontram em comissão de serviço (5 dirigentes intermédios, 1 assistente técnica e 1 assistente operacional). Todos os contratos são em regime de tempo completo.

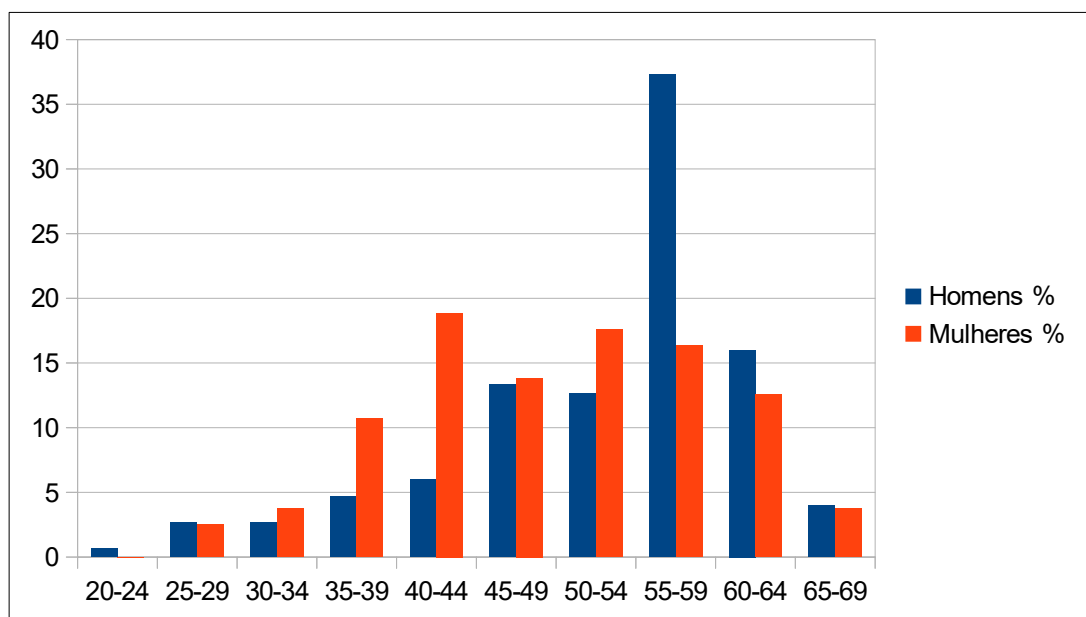


Gráfico 6 | Grupos etários dos/as colaboradores/as da autarquia por género

Fonte: Direção Geral das Autarquias Locais – Balanço Social, 2018

Relativamente aos cargos/carreiras, é possível afirmar que a esmagadora maioria do pessoal autárquico se distribui por três categorias profissionais: assistentes operacionais (63%), assistentes técnicos (21%) e técnicos/as superiores (11%), sendo os restantes 5% ocupados por dirigentes intermédios (1,6%), pessoal de informática (1,6%) e outros cargos (2,3%).

Na categoria dos/as dirigentes intermédios/as, verificam-se valores que, pelo reduzido numero de pessoas que integra, se podem considerar próximos da paridade de género (3 homens e 2 mulheres). Na carreira de informática, que também conta com 5 indivíduos, prevalece uma maioria de homens (80%).

Na tabela seguinte (tabela 4), pode-se analisar da distribuição, por género, dos/as colaboradores/as nas divisões autárquicas.

Em algumas divisões, observa-se uma presença marcadamente feminina ou masculina, como é o caso, respetivamente, da Divisão de Desenvolvimento Sociocultural (74% de mulheres) e da Divisão de Obras Municipais e Conservação do Património (90% de homens).

O Gabinete de Apoio à Presidência é totalmente composto por mulheres, mas, dado o seu reduzido número de elementos (5), não parece configurar um valor significativo para a representatividade de género.

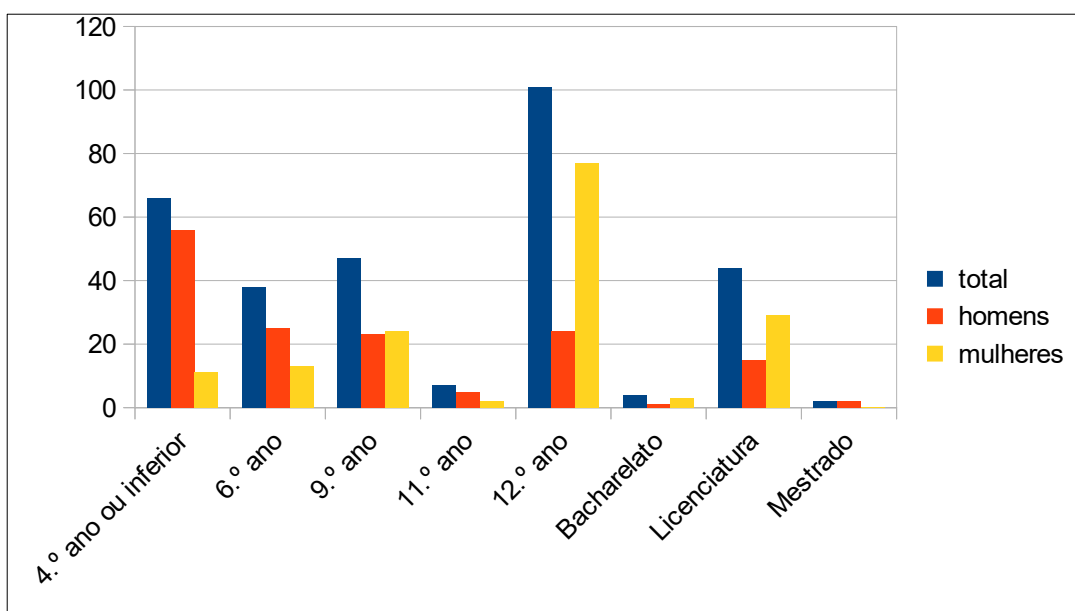
Tabela 4 | Trabalhadores/as, por género, por divisão municipal

Fonte: autarquia

Divisão Municipal	TOTAL	Homens		Mulheres	
DAF – Divisão Administrativa e Financeira	37	13	35%	23	62%
DASG – Divisão do Ambiente e Serviços de Gestão	62	48	77%	14	23%
DDEU – Divisão do Desenvolvimento Económico e Urbanístico	16	9	56%	7	44%
DDSC – Divisão de Desenvolvimento Sociocultural	140	37%	26%	103	74%
DOMCP – Divisão de Obras Município e Conservação do Património	41	37	90%	4	10%
GAP – Gabinete de Apoio à Presidência	5	0	0	5	100%

No que respeita às habilitações literárias, observa-se alguma heterogeneidade no grupo de trabalhadores e trabalhadoras da autarquia (gráfico 7). O nível de escolaridade mais representado é o 12.º ano (32,6%), porém, mais de metade do pessoal autárquico (51,1%) apresenta níveis de escolaridade inferiores ao secundário. As pessoas com formação de nível superior representam 16% dos/as colaboradores/as da autarquia.

Cruzando os cargos/carreiras com as variáveis escolaridade e género, observa-se que, globalmente, o ensino secundário estabelece uma espécie de ponto de separação na “feminização” ou “masculinização” das carreiras, uma vez que, naquelas em que prevalecem níveis de escolaridade médios ou superiores, a percentagem de mulheres é marcadamente superior: 75% no grupo de assistentes técnicos/as e 62% nas/os técnicas/os superiores.

**Gráfico 7 | Escolaridade dos/as colaboradores/as da autarquia, total e por género**

Fonte: Direção Geral das Autarquias Locais – Balanço Social, 2018

Na carreira de assistente operacional (tabela 5), caracterizada maioritariamente por níveis de escolaridade inferiores ao ensino secundário, observa-se uma tendência oposta, sendo os homens mais representados nesta categoria, ainda que a discrepância de género seja menos expressiva (56% de homens e 44% de mulheres) do que noutros cargos/carreiras.

Tabela 5 Assistentes Operacionais segundo nível de escolaridade e género			
Fonte: Direção Geral das Autarquias Locais – Balanço Social, 2018			
Nº de anos de escolaridade	Total	Homens	Mulheres
4 anos de escolaridade	64	83%	17%
6 anos de escolaridade	36	67%	33%
9 anos de escolaridade	38	53%	47%
12 anos de escolaridade	51	20%	80%

Assim, em todos os níveis de ensino básico (4.º, 6.º e 9.º ano), contam-se sempre mais homens do que mulheres na carreira de assistente operacional, reduzindo-se as diferenças à medida que vai aumentando a escolaridade até se aproximar da paridade no 9.º ano (53% homens e 47% mulheres).

Atendendo aos/às trabalhadores/as que, ainda na carreira de assistente operacional, possuem o ensino secundário - e que correspondem a 26% do total desta categoria -, observa-se, novamente, uma clara sobre-representação de mulheres (80%).

Outro aspeto a ter conta nas diferenças de género nos cargos/carreiras poderá ser a natureza das tarefas que lhe estão associadas e, para esta análise, tome-se ainda o caso da categoria assistente operacional, que, para além de ser a mais representada, também engloba diversidade de tarefas / profissões.

Os dados fornecidos pela autarquia mostram, por exemplo, que na profissão de auxiliar educativa/o, 83% são profissionais do género feminino. Por oposição, na profissão de jardineiro/a, cantoneiro/a de vias e de limpeza, a maioria dos efetivos são homens (98%).

Apesar da paridade encontrada no número global de trabalhadores/as e na representação em cargos dirigentes intermédios, observam-se diferenças de género associadas às carreiras e à natureza das tarefas / profissões, que, aliás, são percebidas por 40% das pessoas que responderam ao inquérito, como representado no gráfico 8.

25. Na autarquia onde trabalha, há tarefas e trabalhos que devem ser feitos só por homens ou só por mulheres?

71 respostas

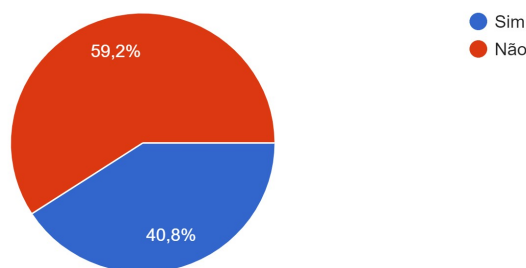


Gráfico 8 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

No que se refere à contagem de dias de ausência ao trabalho, no ano de 2018, registaram-se 8864,25 dias de ausência e, tal como em anos anteriores (CMAV, 2016), a taxa de ausência foi mais elevada nas mulheres (57%) do que nos homens (43%).

O principal motivo continua a ser a doença, representando 67% das ausências ao trabalho, igualmente mais elevado nas trabalhadoras (53%) do que nos trabalhadores (47%).

O segundo motivo de ausência corresponde aos acidentes de trabalho e representa 6% do total de dias de ausência. Neste caso, a maioria dos dias de ausência (73%) está associada aos trabalhadores.

Especificamente em relação aos acidentes e perda de dias de trabalho com baixa, em 2018, registaram-se 14 acidentes, tendo afetado 8 homens e 6 mulheres e resultado em 511 dias de trabalho perdido (72% por homens e 28% por mulheres).

No geral, verificam-se, sobretudo, baixas superiores a 30 dias, que correspondem a 82% dos dias de trabalho perdidos por homens. As baixas inferiores a 30 dias representam apenas 96 dias de trabalho perdido e, neste caso, a maioria dos dias de trabalho perdido refere-se ao trabalho feminino (73%).

Analisando os dados da tabela 6, pode-se afirmar que todos os acidentes ocorridos com mulheres geraram dias de trabalho perdidos com baixa, mas de menores períodos de duração.

Tabela 6 | Acidentes e dias de trabalho perdido com baixa

Fonte: Direção Geral das Autarquias Locais – Balanço Social, 2018

	Total	Homens	%	Mulheres	%
Acidentes	14	8	57%	6	43%
Acidentes com baixa	11	5	45%	6	55%
Nº de dias de trabalho perdido com baixa	511	367	72%	144	28%
Nº dias trabalho perdido com baixa inferior a 30 dias	96	26	27%	70	73%
Nº dias trabalho perdido com baixa superior a 30 dias	415	341	82%	74	18%

Com reduzida expressão, surgem os dias de ausência motivados por falecimento de familiar (0,7%), parentalidade (0,3%) e casamento (0,1%). Curioso o facto de não se terem registado ausências por assistência a familiares.

b) Recrutamento, seleção, formação, remunerações e gestão de carreiras

No que concerne aos procedimentos de recrutamento e seleção, a autarquia tem presente o princípio da igualdade e não discriminação, em concordância com a legislação vigente. A última admissão de pessoal ocorreu em 2015, num processo de “regularização de precários/as”. A informação relativa aos processos de recrutamento está desagregada por género e, nas equipas de seleção, verifica-se uma representação equilibrada de homens e mulheres. Não se observa discriminação em função do género na seleção de colaboradores/as. Quanto ao combate à segregação sexual nas profissões/tarefas, não é claro que se adotem medidas que procurem encorajar a participação de homens ou mulheres em profissões / funções em que estejam sub-representados/as.

Quanto à formação profissional, a autarquia revela abertura e não levanta qualquer obstáculo a esta possibilidade se as pessoas manifestarem esse interesse.

Nos planos de formação, apesar de não se integrarem, de forma sistemática, módulos relacionados com a temática da igualdade e não discriminação, há registo de duas ações de sensibilização, em 2016, sobre igualdade de género e comunicação institucional inclusiva.

Ao nível das remunerações (tabela 7), é possível afirmar que, no geral, não se verificam discrepâncias significativas em termos de género no ganho médio mensal dos/as colaboradores/as.

Tabela 7 Ganho médio mensal das/os colaboradoras/es, por categoria e por género				
Fonte: Autarquia				
Categoria / Carreira	Nº colaboradores/as		Ganho médio	
	homens	mulheres	homens	mulheres
Dirigentes	3	2	2.621,67 €	2.621,67€
Técnicos/as Superiores	13	21	1.632,04 €	1.480,71 €
Assistentes Técnicos/as	16	49	947,98 €	963,86 €
Fiscais (equivalente Assistentes Técnicos/as)	4	0	1.012,67 €	----
Informática (equivalente Assistentes Técnicos/as)	3	1	1.293,74 €	1.893,11 €
Assistentes Operacionais	100	81	705,33 €	667,67 €
Profissionais em Atividades Extra Curriculares – 1º ciclo	8	2	387,00 €	387,00 €
Profissionais em Componente Apoio Família – Jardins de Infância	2	2	387,00 €	387,00 €
Estágios	1	9	724,04 €	724,04 €

Algumas diferenças que se observam são explicadas por outros fatores independentes do género (por exemplo, categorias profissionais representadas por poucos elementos ou alguns elementos do grupo com salário particularmente elevado, que influencia o valor médio).

No entanto, nas categorias profissionais mais representadas, como é o caso dos/as assistentes operacionais e dos/as técnicos superiores, seria pertinente analisar em maior detalhe o que explica um ganho médio mensal das colaboradoras inferior ao dos colaboradores, cujos diferenciais representam 5,4% na categoria de assistente operacional e 9,3% nos/as técnicos/as superiores.

Apesar de não se verificarem medidas específicas para garantir iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente masculinas e femininas ou para encorajar participação mais equilibrada de mulheres e homens em posições de decisão de topo e chefia intermédia, salienta-se que este município regista participações paritárias ao nível do executivo e das chefias de divisão.

c) Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Relativamente a esta dimensão de análise, verifica-se que parte considerável dos/as inquiridos/as (79%) relata ter facilidade em conciliar a vida profissional com a vida familiar (gráfico 9), não se registando grande disparidade de género a este nível, como se pode observar na tabela 8.

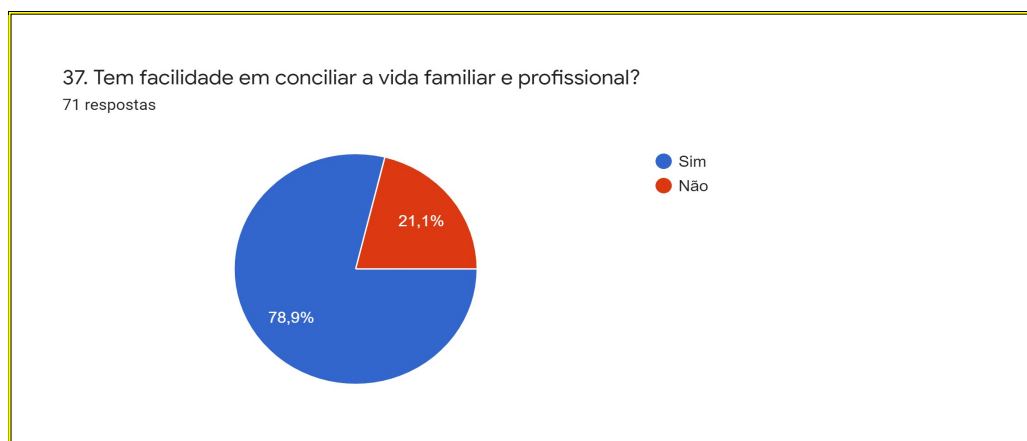


Gráfico 9 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

Tabela 8 Tem facilidade em conciliar a vida familiar e profissional?					
Fonte: Inquérito a colaboradores/as					
Homens (n=21)		Mulheres (n=49)		Outro (n=1)	
Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não
90%	10%	75%	25%	0%	100%

Numa comparação do horário praticado pelas pessoas inquiridas com aquele que considerariam mais adequado à conciliação com a sua vida pessoal e familiar (tabela 9), verifica-se que 46% das pessoas gostaria de organizar o seu trabalho num horário diferente daquele que tem, sendo que as preferências de distribuem pelo horário *normal* (45%), *flexível* (32,4%) e *normal com isenção de horário* (18,3%), como consta do gráfico 11.

Tabela 9 Horário praticado vs. Horário favorável à conciliação		
Fonte: Inquérito a colaboradores/as		
Tipologia de horário	Nº pessoas por tipo de horário praticado	Nº pessoas que preferia outro horário para melhor conciliação
Normal / Fixo / Rígido	57	27
Flexível	3	1
Normal com isenção	5	1
Turnos rotativos	2	1
Outro	4	3
Total	71	33 (46,5%)

9. Que tipo de horário se adequaria mais à sua vida familiar e pessoal?

71 respostas

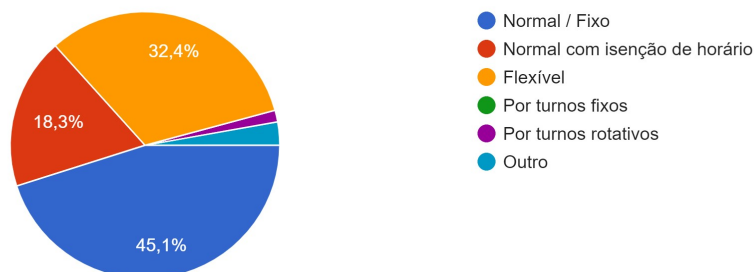


Gráfico 10 Fonte: inquérito colaboradores/as

Para cerca de metade das pessoas inquiridas (52%), em caso de necessidade, é permitido flexibilizar o horário para conciliar com a vida pessoal e familiar, como se observa no gráfico 11.

16. Em caso de necessidade, pode flexibilizar o seu horário de trabalho para conciliar com a sua vida familiar e pessoal?

71 respostas

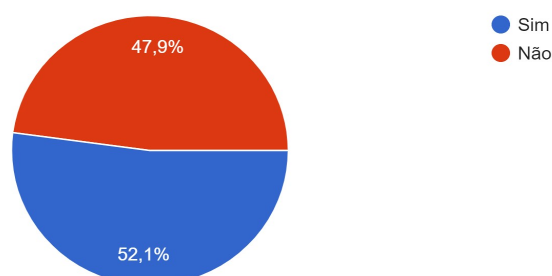


Gráfico 11 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

No sentido de perceber se existia alguma situação específica associada a esta diferença, procurou-se comparar as características destes dois grupos, tendo em conta, por exemplo, as variáveis *situação familiar*, *horário praticado* e *cargo/carreira* (tabela 10).

Excetuando no caso dos horários flexível e com isenção, em que era expectável maior possibilidade de flexibilização e que, de facto, se confirma, observa-se que, de forma geral, a proporção de quem pode e quem não pode flexibilizar o horário em caso de necessidade é muito equiparada nas diversas categorias de cada variável analisada. Assim, não parece haver uma relação clara entre a *situação familiar*, o *cargo/categoria* e/ou o *tipo de horário* e a possibilidade de flexibilizar o horário.

Tabela 10 Possibilidade de flexibilização do horário				
Fonte: inquérito colaboradores/as				
		Total	Pode flexibilizar (%)	Não pode flexibilizar (%)
HORÁRIO	Normal / fixo / rígido	57	47%	53%
	Normal com isenção	5	80%	20%
	Flexível	3	67%	33%
	Turnos rotativos	2	100%	0%
	Outro	4	50%	50%
CARREIRA / CARGO	Dirigente; Técnico/a Superior; Informático/a	25	60%	40%
	Assistente Técnico/a	29	48%	52%
	Assistente Operacional	17	47%	53%
SITUAÇÃO FAMILIAR	Casal com filhos/as; Famílias monoparentais	48	48%	52%
	Casal sem filhos/as; vive só; outra situação	15	60%	40%
	Vive com família origem; casal com ascendentes	8	63%	37%

Relativamente às perceções sobre medidas e práticas de conciliação:

- 52% desconhece se o local onde trabalha tem serviços próprios ou protocolos com serviços externos para apoio a familiares a cargos dos/as colaboradores/as;
- 59% não sabe se existem medidas de apoio a trabalhadores/as com familiares em situações “especiais” (famílias monoparentais, pessoas com deficiência, com doença crónica, entre outras);
- 37% não tem conhecimento acerca de serviços ou acordos na área da saúde, cultura, desporto, ginásios, lazer, etc.

De mencionar, ainda, que 80% dos/as inquiridos/as afirma que não está instituída uma prática para recolha de sugestões sobre melhores formas de conciliar a vida profissional com a familiar e pessoal, junto de trabalhadores/as e/ou representantes. Embora se realizem reuniões, estas versam outros assuntos, por exemplo, a segurança no trabalho. As opiniões partilhadas no *focus group* de dirigentes e representantes de trabalhadores/as apontam para a necessidade de melhorar a informação e comunicação com o pessoal da autarquia: «é necessário fazer circular a informação».

Quanto aos serviços de apoio à família existentes no concelho, os dois gráficos que se seguem revelam que 60% dos/as colaboradores/as

inquiridos/as não os considera suficientes (gráfico 12) e uma percentagem aproximada (65%) refere que as acessibilidades e a rede de transporte não facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (gráfico 13). Em ambas as situações, são as mulheres quem mais toma esta posição, embora cerca de metade dos homens que responderam ao inquérito partilhe da mesma opinião quanto à insuficiência de serviços de apoio à família (48%) e às acessibilidades pouco facilitadoras da conciliação (52%).

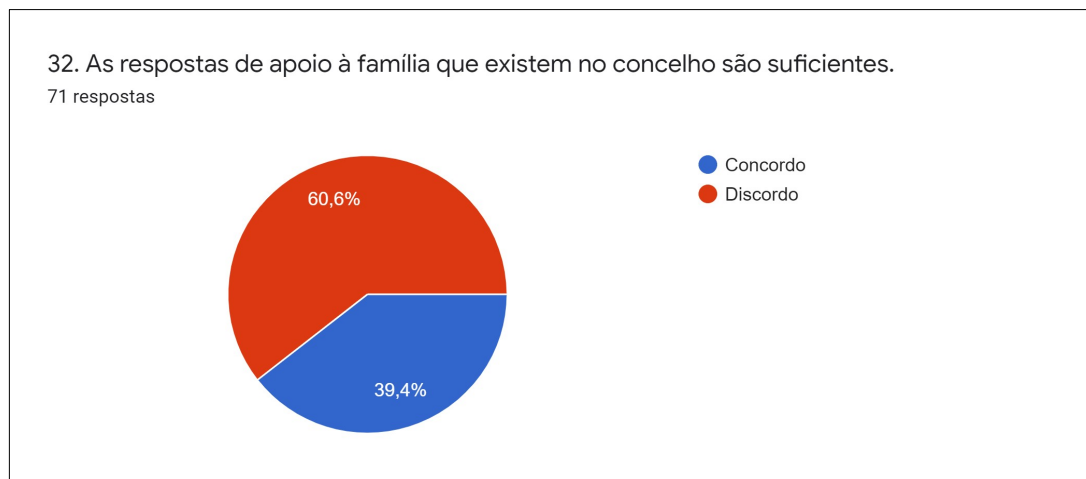


Gráfico 12 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

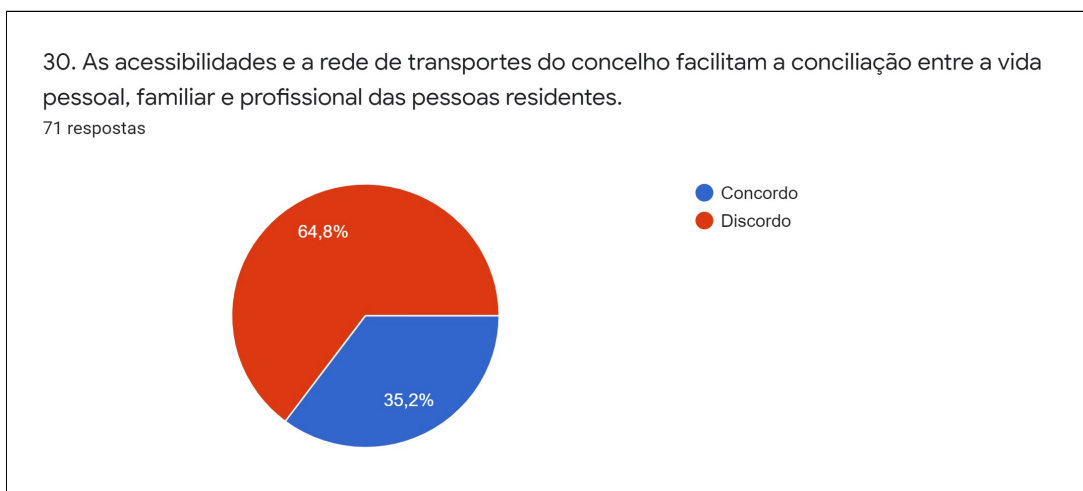


Gráfico 13 Fonte: Inquérito a colaboradores/as

d) Respeito pela dignidade humana e não discriminação

A nível das perceções sobre discriminação e respeito pela dignidade humana, o inquérito aplicado sugere que, globalmente, uma maioria bastante considerável sente que não há discriminação no local onde trabalha. No entanto, é importante salientar que:

- 25% dos/as inquiridos/as não sente que as mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens de serem promovidas e/ou de progredirem na carreira;
- 28% pensa que homens e mulheres não são tratados/as de igual forma por colegas e superiores hierárquicos quando usufruem dos seus direitos na parentalidade;
- 27% é da opinião que pessoas com características diversas (decorrentes da idade, educação, meio onde vivem, orientação sexual, género, portadoras de deficiência, etc.) nem sempre são tratadas com respeito nem o seu contributo é valorizado.

Ressalvando que se tratou de um inquérito anónimo e, como tal, inviabiliza qualquer esforço de intervenção, é importante mencionar que uma pequena percentagem de pessoas reportou ter sentido situações que podem configurar graves casos de discriminação ou violência, entre os quais: tratamento desigual / discriminação, assédio moral e/ou sexual no local de trabalho; assédio sexual fora do local de trabalho e violência doméstica.

Em todas as situações acima indicadas, a maioria das pessoas afetadas foram mulheres (63%, 71%, 79%, 82% e 80% respetivamente), ainda que, na análise destes números não deva ser ignorado o desequilíbrio de género no número de pessoas que respondeu ao inquérito (69% mulheres).

A análise de documentos como Código de Conduta e Manual de Acolhimento de Colaboradores/as permitiu constatar que na organização não existem medidas ou procedimentos próprios para denúncia / apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, *bullying*, *stalking* ou outras formas de violência no contexto laboral, mecanismos que poderiam ter facilitado a revelação de eventuais ocorrências e permitido uma adequada intervenção.

Neste sentido, na sessão de discussão focalizada com dirigentes e representantes de trabalhadores/as, foi referido que devia haver normas expressas sobre os procedimentos a adotar no caso de alguém querer apresentar queixa / denúncia.

e) Uso dos tempos

Nesta alínea, caracteriza-se o uso dos tempos na esfera pública e privada dos/as colaboradores/as da autarquia que responderam ao inquérito, com enfoque nas tarefas domésticas/familiares e na participação cívica e de

lazer. Procura-se perceber se as suas dinâmicas refletem e/ou reproduzem papéis de género estereotipados.

Os gráficos que se seguem mostram quem mais tempo dedica às tarefas domésticas e à prestação de cuidados a familiares, sendo que um apresenta as respostas dos homens (gráfico 14) e o outro as das mulheres (gráfico 15).

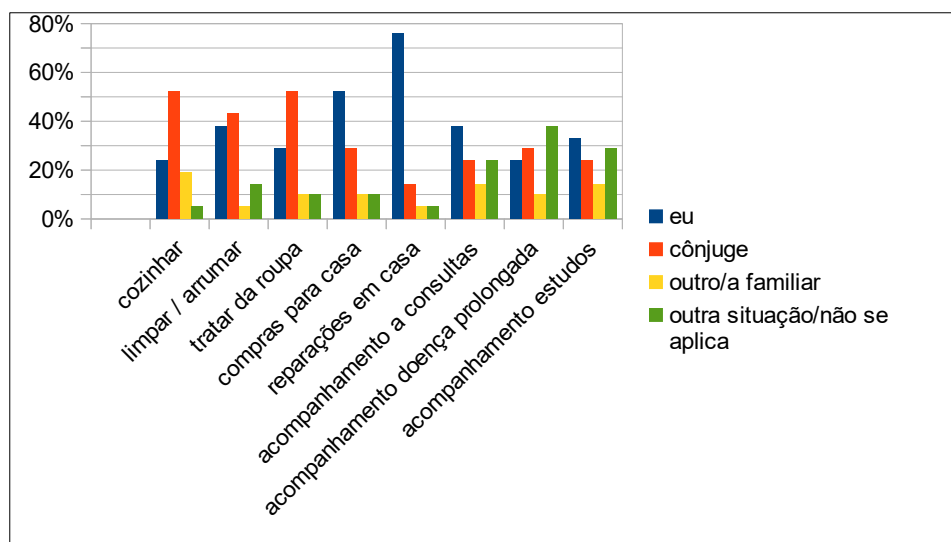


Gráfico 14 | Quem faz mais vezes as tarefas apresentadas abaixo? - Homens

Fonte: Inquérito a colaboradores/as

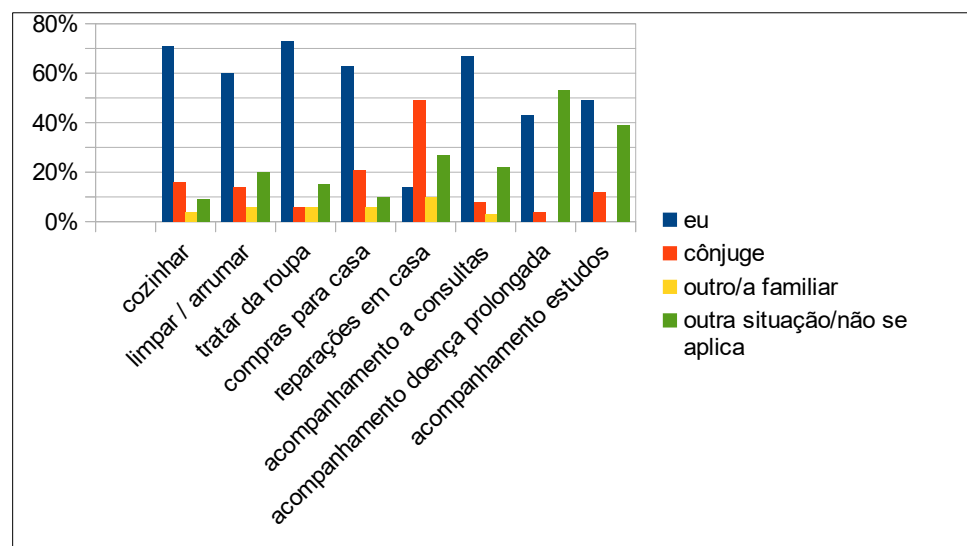


Gráfico 15 | Quem faz mais vezes as tarefas apresentadas abaixo? - Mulheres

Fonte: Inquérito a colaboradores/as

Observa-se que, à semelhança do que têm vindo a mostrar algumas investigações nacionais nesta matéria (ex: Perista, Cardoso, Brázia,

Abrantes & Perista, 2016), as mulheres que responderam a este inquérito são também quem mais tempo dedica a tarefas domésticas e de cuidado.

Nos agregados familiares dos inquiridos, estes só dedicam claramente mais tempo do que o seu/sua cônjuge a tarefas como *fazer compras* e *fazer reparações em casa*.

O *acompanhamento de familiares a consultas* e o *acompanhamento nos estudos* também surgem como atividades quase sempre realizadas pelos próprios, embora com menor expressão.

Por sua vez, as mulheres inquiridas assumem-se como as principais responsáveis por realizar todas as tarefas apresentadas, à exceção de *fazer reparações em casa*.

Além do mais, no grupo das mulheres, observa-se uma maior discrepância entre o tempo que elas dedicam às tarefas e o seu cônjuge, o que não é tão marcado no caso dos homens.

Assim, constata-se que as famílias dos/as colaboradores/as da autarquia que responderam ao inquérito constituem, ainda, espaços de desigualdade, já que o nível e o tipo de participação dos homens nas tarefas domésticas, mas também no trabalho de cuidado, não são suficientes para assegurar uma partilha equilibrada de tempos, em função do género, ao nível do trabalho não pago.

Isto reflete-se, também, na participação de mulheres e homens na esfera pública. Com mais tempo dedicado à casa e à família, a proporção de mulheres que se dedica a atividades cívicas, associativas, políticas, desportivas, recreativas ou outras é inferior à dos homens (tabela 11).

Tabela 11 Participação cívica / lazer Fonte: Inquérito a colaboradores/as	Total (n=71)		Homens (n=21)		Mulheres (n=49)		Outro (n=1)	
Participação em atividades cívicas, associativas ou políticas	31	44%	17	81%	13	27%	1	100%
Participação em atividades desportivas, recreativas, culturais, de lazer ou outras	43	61%	20	95%	22	45%	1	100%

No geral, a participação dos e das colaboradoras da autarquia em *atividades cívicas, associativas ou políticas* ou em *atividades desportivas, recreativas, culturais ou de lazer* situa-se nos 44% e 60%, respetivamente.

Atendendo apenas ao grupo de homens que responderam ao inquérito, verifica-se que a grande maioria dos mesmos (mais de 80%) dedica tempo a alguma destas atividades. Já no caso das mulheres, este valor baixa para 45% nas *atividades desportivas, recreativas, culturais ou de lazer* e para 27% na *participação cívica, associativa ou política*.

f) Crenças e perceções de igualdade

Os parágrafos que se seguem são dedicados à análise da concordância ou discordância das e dos colaboradores da autarquia face a afirmações que encerram posições favoráveis ou desfavoráveis a uma cultura de igualdade e promotora dos direitos humanos. As afirmações abrangem diversas temáticas, nomeadamente, a segregação sexual do trabalho, a posição da mulher no mercado de emprego e as suas aspirações de carreira e participação cívica, a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, o papel dos homens na prestação de cuidados à família e nas tarefas domésticas, a integração profissional de pessoas com deficiência, a homofobia, o tráfico de seres humanos, entre outras.

De uma forma geral, a grande maioria das pessoas responde em concordância com afirmações que traduzem posicionamentos favoráveis à igualdade e não discriminação, por exemplo, 89% *consideram que é importante que haja mulheres em altos de decisão* e 82% pensam que *é muito importante que o pai das crianças usufrua a licença de parentalidade por mais tempo*. No entanto, em algumas situações, que se apresentam de seguida, surgem respostas que, por um lado, revelam desconhecimento da realidade, porque são opostas ao que a informação factual tem sustentado, e, por outro, encerram crenças, cognições ou preconceitos que podem resultar em práticas ou comportamentos discriminatórios.

Desde logo, constata-se que 31% das pessoas que responderam ao inquérito considera que, *na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política*. Mais de metade dos homens inquiridos (57%) e 18% das mulheres está de acordo com esta afirmação.

A nível da participação feminina e masculina nas diversas profissões que, como se sabe, em alguns setores está ainda marcada pela predominância de um ou outro género (Coelho & Ferreira, 2018), cerca de 27% das pessoas inquiridas tem a ideia de que esta participação é equilibrada em todas as profissões. Ainda sobre a divisão sexual do trabalho, os resultados

mostram que 8,5% dos/as inquiridos/as considera *errado um homem escolher uma profissão “tradicionalmente” exercida por mulheres*.

Mais de 11% de quem responde ao inquérito não considera importante a participação feminina em altos cargos de decisão, sendo no grupo dos homens que se encontra maior concordância a esta afirmação (24%).

No que diz respeito aos salários, 10% das pessoas inquiridas concorda que *uma empresa possa pagar mais a um homem do que a uma mulher pelo mesmo trabalho*.

Quanto à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e seu impacto nas carreiras, uma considerável maioria (73%) considera que *a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições na carreira*. Embora se observe que são os homens quem mais concorda com esta afirmação (80%), também um número bastante significativo das colaboradoras da autarquia (71%) partilha da mesma opinião.

Todavia, encontra-se uma percentagem semelhante de inquiridos/as (75%) que reconhece que *as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares*, o que parece pouco consistente com uma organização familiar propícia a iguais condições de carreira profissional. Mais de metade (52%) considera que *as mulheres têm menos oportunidades de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares*. Neste caso, apenas ¼ dos homens inquiridos está de acordo com a afirmação, sendo no grupo das mulheres que se encontra maior concordância (65%).

Estes dados sugerem que, numa perspetiva mais abstrata (ex: organização familiar permite iguais condições de carreira), as pessoas tendem a construir perceções de igualdade, porém, quando as situações se apresentam de forma mais concreta e próxima das realidades vividas (ex: as mulheres continuam a realizar mais tarefas familiares e domésticas, as mulheres têm menos oportunidades de carreira, porque assumem responsabilidades familiares), estas perceções começam a aproximar-se mais dos dados estatísticos que, efetivamente, revelam ainda desigualdades a este nível. ■

Apesar de não espelharem o posicionamento da grande maioria das pessoas inquiridas, persistem algumas ideias preconcebidas acerca do papel da mulher e do homem na família e no trabalho, como se mostra de seguida:

- 11% pensa que *não há mais mulheres em cargos de chefia porque preferem dedicar-se à família, sendo que 14% das mulheres e 5% dos homens inquiridos partilham desta opinião;*
- 11% acredita que, *para uma mulher, é mais compensador criar crianças do que ter uma carreira de sucesso e, neste caso, são os homens quem revela maior concordância com a afirmação (14%) versus 8% das mulheres inquiridas;*
- 9% considera que *a principal preocupação dos homens deve ser o trabalho, por isso não assumem tanto as responsabilidades familiares. 24% dos homens que responderam ao inquérito concorda com esta afirmação, já as mulheres assumem um posicionamento claramente oposto, pois apenas 2% partilha desta opinião;*
- 10% pensa que *se um/a filho/a ficar doente deve ser a mãe a faltar ao trabalho para cuidar dele/a (14% dos homens e 8% das mulheres);*
- 7% acredita que *é bom que haja alguma igualdade no casal, mas, no geral, o homem deve ter o poder final de decisão (19% dos homens e 2% das mulheres).*

Relativamente à opinião das/os inquiridas/os sobre a inclusão de pessoas funcionalmente diversas, também se observam, genericamente, atitudes favoráveis à igualdade e inclusão, embora não deva ser descurada a percentagem de inquiridos/as que revela posicionamentos marcados pelo desconhecimento e/ou preconceito, tal como detalhado na tabela 12.

Tabela 12 Atitudes e cognições sobre pessoas funcionalmente diversas Fonte: Inquérito a colaboradores/as	CONCORDO		
	total	homens	mulheres
Uma pessoa com deficiência pode trabalhar, mas, normalmente, não está tão bem preparada para trabalhar e não é tão produtiva.	14%	33%	6%
Uma situação de deficiência é mais difícil e prejudicial num homem do que numa mulher.	7%	10%	6%
É difícil uma empresa contratar pessoas com deficiência, porque não sabem muito bem como lidar com elas e integrá-las.	58%	62%	55%
Havendo apoios sociais, é melhor para uma pessoa com deficiência ficar em casa do que trabalhar.	7%	10%	6%
A contratação de pessoas com deficiência é muito dispendiosa para uma organização.	6%	14%	2%
As cotas para contratar pessoas com deficiência são injustas, porque tiram trabalho a pessoas sem deficiência que querem trabalhar.	7%	10%	6%

Ainda sobre este tópico, sublinhe-se a considerável percentagem de pessoas (58%) que considera que, *para as empresas, é difícil contratar pessoas com deficiência, porque não sabem muito bem como lidar com elas e integrá-las.*

As atitudes das pessoas inquiridas face a pessoas LGBTI+ são, na sua maioria, inclusivas e não discriminatórias. Mantêm-se, todavia, cognições acerca destas pessoas (tabela 13) que podem resultar em atitudes e comportamentos discriminatórios e que são, também, mais frequentes do que aquelas em relação a pessoas funcionalmente diversas.

No que se refere às perceções sobre o tráfico de seres humanos, a maioria das pessoas inquiridas (93%) reconhece o fenómeno como uma grave violação dos direitos humanos e 87% compreende que o mesmo tem expressão no nosso país. Contudo, não deve ser ignorada a percentagem de pessoas que considera que *o tráfico de seres humanos praticamente não existe em Portugal* (13%).

Tabela 13 Atitudes e cognições sobre pessoas LGBTI+ Fonte: Inquérito a colaboradores/as	CONCORDO			DISCORDO		
	total	homens	mulheres	total	homens	mulheres
A maioria dos gays/homossexuais e das lésbicas já não são discriminados/as.	9%	10%	6%	91%	90%	94%
Relacionamentos entre pessoas do mesmo sexo é algo que não está certo.	11%	10%	10%	89%	90%	90%
No trabalho, as pessoas homossexuais não deveriam mostrar a sua orientação sexual.	16%	24%	12%	84%	76%	88%
Se duas pessoas realmente se amam não deve importar se são homem e mulher, dois homens ou duas mulheres.	92%	90%	94%	8%	10%	6%
Não me sinto confortável quando homens gay/homossexuais agem de forma “feminina”.	23%	29%	18%	77%	71%	82%
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis de gays/homossexuais e lésbicas melhoram de forma geral toda a sociedade.	75%	67%	78%	25%	33%	22%
É mais aceitável uma mulher ter aspeto/jeitos “masculinos” do que um homem ter características “femininas”.	9%	10%	6%	91%	90%	94%

4.5 SÍNTESE E ORIENTAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO

De uma maneira geral, a organização autárquica de Arcos de Valdevez, apesar da crescente preocupação e investimento nas questões de igualdade e não discriminação, tem ainda de desenvolver e operacionalizar procedimentos neste domínio, como, aliás, muitas entidades empregadoras portuguesas (CESIS, 2008).

A esta situação pode estar associada alguma falta de informação de como promover a igualdade e facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, assim como a inexistência de mecanismos claros e ágeis que reconheçam e atuem em situações de discriminação no contexto de trabalho.

Por outro lado, permanecem alguns ecos que desvalorizam ou negam a importância da temática da igualdade, considerando-a extemporânea à luz do atual quadro jurídico que salvaguarda a igualdade entre os géneros.

Por fim, refira-se o contributo dos preconceitos e ideias estereotipadas acerca dos papéis de homens e mulheres nas esferas pública e privada, acerca de pessoas funcionalmente diversas e LGBTI+, acerca da violência doméstica e de género, do tráfico de seres humanos, etc., que, embora não traduzam o pensamento da maioria das pessoas da autarquia, parece encontrar, ainda, algumas vozes que os perpetuam.

De seguida, apresentam-se, de forma mais específica, os principais resultados encontrados em cada dimensão de análise e avançam-se pistas para a intervenção em cada área.

a) Missão e planeamento estratégico

A avaliação realizada revelou que o trabalho que o Município tem desenvolvido no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação não está completamente traduzido nos documentos estratégicos e ainda não é plenamente sentido por todos os colaboradores e colaboradoras da autarquia.

A este nível, importa, pois, que as preocupações sejam claramente incorporadas nos instrumentos de planeamento e gestão municipal e nas dinâmicas da autarquia, por exemplo, através de:

- inclusão do princípio da igualdade de género e não discriminação como um valor da autarquia e da sua divulgação e disseminação

pelos recursos humanos, garantindo a sua apropriação e incorporação nas práticas laborais;

- dotação da Equipa para a Igualdade na Vida Local de recursos capazes de suportar as estratégias e medidas a implementar neste domínio;
- inclusão da perspetiva de género e não discriminação em todos os planos municipais, estudos, publicações ou outros documentos produzidos ou financiados pela autarquia.

b) Comunicação institucional

A sensibilidade para as questões da linguagem e imagem inclusiva e promotora de valores de igualdade e não discriminação ainda se revela incipiente, podendo ser acrescentadas estratégias como:

- revisão do guião de orientações para uma imagem e comunicação institucional inclusiva e disseminação do mesmo junto do pessoal da autarquia;
- realização de ações de formação sobre linguagem inclusiva, particularmente junto de profissionais da área da comunicação, relações públicas, *marketing* e afins;
- adaptação progressiva de todos os documentos institucionais no sentido de os redigir em linguagem inclusiva;
- sensibilizar todos os departamentos que promovem eventos e iniciativas para analisar, sob a perspetiva de género e não discriminação, todos os materiais de divulgação produzidos, evitando veicular estereótipos de género ou outros;
- continuar a divulgar, interna e externamente, o compromisso para com a igualdade.

Também a divulgação interna de informação sobre direitos dos/as trabalhadores/as, especialmente ao nível das políticas e benefícios na parentalidade, e o incentivo a um maior equilíbrio de género no uso dos tempos dedicados à família, às tarefas domésticas e ao lazer merecem a adoção de estratégias mais ativas, tais como:

- incorporação nos circuitos de comunicação interna de informação sobre direitos na parentalidade e boas práticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- criação de oportunidades de diálogo com os/as trabalhadoras/as ou seus/suas representantes, para avaliação e definição de políticas de

conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros;

- desenvolver suportes de comunicação (digitais e/ou impressos) para divulgação de iniciativas e eventos locais, nacionais e internacionais em matéria de igualdade, conciliação e não discriminação, informação sobre políticas, direitos e benefícios, disseminação de prêmios e de boas práticas de outras organizações; etc.

c) Relações externas

A relação de proximidade da autarquia com as populações que serve coloca-a numa posição privilegiada para promover uma cultura de igualdade e de respeito pelos direitos humanos, pelo que o município pode constituir-se como uma referência ou modelo de boas práticas nesta matéria, inspirando e incentivando outras organizações.

Para isso, deve implementar medidas que contribuam para este propósito, por exemplo:

- consolidar os passos que vêm sendo dados ao nível do estabelecimento de redes protocolos com organismos locais e nacionais que desenvolvem trabalho na área da igualdade e não discriminação;
- manter relações de *networking* com entidades empregadoras, designadamente outras autarquias, que apresentam boas práticas no domínio da igualdade;
- encorajar e apoiar trabalhadoras que possam ser uma referência para raparigas e mulheres, dando visibilidade ao seu trabalho e contribuição para a comunidade;
- ter em conta a perspetiva de género nas decisões da organização, incluindo aquelas que envolvem entidades parceiras, fornecedoras, entre outras.

d) Recursos humanos

A autarquia de Arcos de Valdevez apresenta, no seu quadro de colaboradores/as, um número equilibrado de homens e mulheres, bem como ao nível do executivo e na liderança das diversas divisões.

Observa-se, no entanto, uma certa segregação sexual do trabalho em algumas profissões ou tarefas, recomendando-se medidas para contrariar e combater esta tendência.

Quanto à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, grande parte dos/as colaboradores/as inquiridos/as relata que tem facilidade em equilibrar o trabalho com a vida pessoal.

Das pessoas inquiridas, são as mulheres que dedicam mais tempo às tarefas domésticas e aos cuidados à família e são também elas que referem menor satisfação com as práticas de conciliação adotadas na organização, sendo desejável incrementar as medidas de incentivo à partilha de tarefas domésticas e prestação de cuidados à família, assim como ao uso das licenças de parentalidade, em particular por parte dos homens.

Embora a grande maioria das pessoas refira, no inquérito, que não ocorrem situações de discriminação, assédio e/ou violência no local onde trabalha, é recomendável a criação de mecanismos específicos de denúncia e atuação nestes casos.

Entre as pessoas que responderam ao inquérito, é inequívoco que a grande maioria adota posicionamentos e atitudes consistentes com uma cultura de igualdade e de respeito pelos direitos humanos. Todavia, há uma pequena percentagem de pessoas que, talvez fruto do desconhecimento ou reduzida familiarização com outras realidades, revela cognições e atitudes de perpetuação de estereótipos.

Portanto, no que concerne à dimensão de recursos humanos, seria importante implementar, por um lado, medidas de sensibilização para as questões de igualdade e não discriminação e, por outro, estratégias de incentivo a maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar e, ainda, ações que contrariem as assimetrias de género em determinadas tarefas ou profissões, tais como:

- incluir nos planos de formação, ações/módulos/conteúdos sobre igualdade de género e não discriminação, nomeadamente, estereótipos de género ou outros, linguagem inclusiva, equilíbrio trabalho-família, assédio moral e sexual no local de trabalho, multiculturalidade, diversidade funcional, entre outros;
- formar as pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade de género e não discriminação;
- desagregar por género toda a informação relativa aos recursos humanos (balanços sociais);
- implementar políticas ativas de recrutamento de homens ou mulheres para áreas em que estejam sub-representados/as;

- disseminar recursos de apoio à conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e medidas de proteção na parentalidade;
- incentivar homens e mulheres a um gozo equilibrado dos direitos de assistência à família;
- criar e informar sobre procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual e outras formas de violência no local de trabalho;
- criar e informar sobre procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho.

5. (DES)IGUALDADES NO CONCELHO

Nesta secção relativa à vertente externa, começa-se por fazer um enquadramento territorial e demográfico do concelho e, posteriormente, em cada ponto, apresentam-se os dados recolhidos nas diversas dimensões temáticas, descrevendo as informações obtidas em cada instrumento aplicado. Depois, em jeito de síntese, discutem-se e integram-se os dados, comparando, sempre que possível, a informação factual com as perceções e vivências relatadas. Finalmente, para cada desafio ou necessidade identificada, apresentam-se boas práticas implementadas no concelho e as sugestões de melhoria apontadas pelos/as participantes.

A recolha de dados em cada uma das dimensões temáticas analisadas no âmbito da vertente externa incluiu, como já explanado anteriormente fontes de informação diversa, designadamente, a análise documental e de indicadores estatísticos, sessões de discussão focalizada com a comunidade e sessões de discussão focalizada com agentes estratégicos locais.

5.1 ENQUADRAMENTO TERRITORIAL E DEMOGRÁFICO

Neste ponto, as fontes de informação consultadas foram, sobretudo, o Diagnóstico Social de Arcos de Valdevez (CMAV, 2013) e o Relatório de Sustentabilidade do Município (CMAV, 2016b).

O concelho de Arcos de Valdevez fica situado no noroeste peninsular português, na região Minho-Lima, no distrito de Viana de Castelo. Após a

reorganização administrativa de 2013, as 51 freguesias que compunham o concelho ficaram agrupadas em 36 freguesias e uniões de freguesias, distribuídas por 458 Km², constituindo o maior concelho do distrito e da região Minho-Lima. Regista uma população de cerca de 22.500 habitantes.

O município é limitado a norte pelo município de Monção, a nordeste por Melgaço, a leste pela Galiza (Espanha), a sul por Ponte da Barca, a sudoeste e a oeste por Ponte de Lima e a oeste por Paredes de Coura.

Arcos de Valdevez é um concelho marcadamente rural, com uma área geográfica dispersa, o que se revela no isolamento de muitas freguesias, nomeadamente as mais montanhosas.

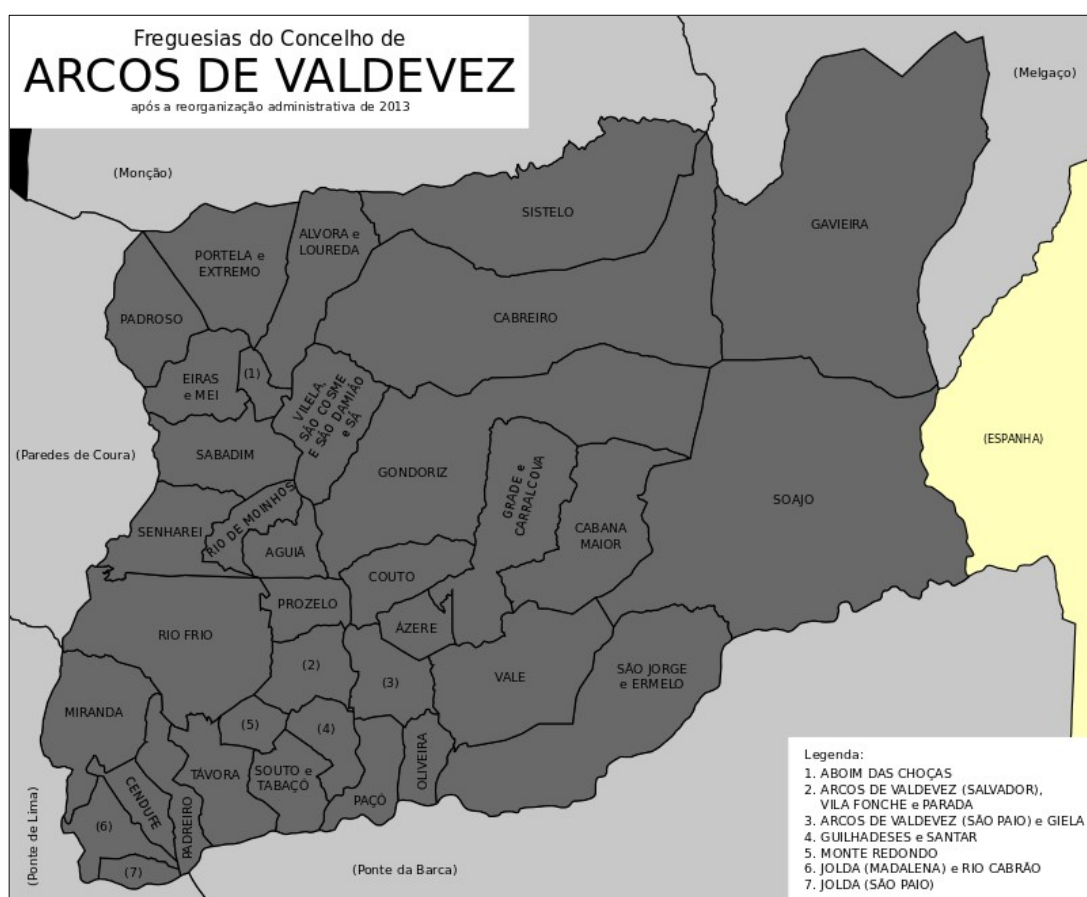


Figura 3 | Situação geográfica e freguesias de Arcos de Valdevez após reorganização administrativa de 2013
Fonte: pt.wikipedia.org/

Apenas uma pequena parte do concelho é constituída por solos de efetiva aptidão agrícola e só um quarto da área concelhia está ocupada com explorações agrícolas, tratando-se, sobretudo, de uma agricultura de subsistência e com sistemas de produção arcaicos.

De referir o peso que os setores secundário e terciário têm adquirido, ao empregar um grande número de pessoas nos três parques industriais existentes no Concelho (PE de Paçô, PE de Mogueiras e PE de Padreiro).

A população é envelhecida, com variações demográficas negativas, fenómenos que são indissociáveis da diminuição das taxas de natalidade e mortalidade, bem como da emigração, que sempre foi forte nesta região.

No que concerne à distribuição da população residente por escalões etários, destaca-se a elevada representação de indivíduos com mais de 65 anos, situação que aliás se verifica em toda a região Norte e Sub-região Minho Lima, embora no concelho de Arcos de Valdevez seja de uma forma mais acentuada.

Tabela 14 % Indivíduos com mais de 65 anos e menos de 25 anos (1981 a 2011) Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 2011	1981	1991	2001	2011
> 65 anos	16%	22%	26,9	31
< 25 anos	43,4	33,1	25,7	20,4

O índice de envelhecimento registado em 2011 é de 272,9 para cada 100 jovens, o que reitera o envelhecimento concelhio face ao contexto regional envolvente.

Outro dado importante da população do concelho de Arcos de Valdevez, e, particularmente, da população idosa, relaciona-se com o facto de 19% dos indivíduos com mais de 65 anos viverem sós ou com outros do mesmo grupo etário.

A densidade populacional (número de habitantes/população média por km²) era, em 2011 e conforme dados do INE, de 50,4 habitantes por km², tendo sofrido um decréscimo, quando comparada com ano 2006 (54,7). Todavia, é de notar que, de acordo com os dados do Censos 2011, a população de Arcos de Valdevez não obedece a uma distribuição equitativa pelos 450 km² que compõem o território.

O despovoamento é uma característica comum a quase todas as freguesias, ainda que as mais serranas sofram mais com esse fenómeno, em virtude da sua parca oferta de condições para a fixação das populações, designadamente as mais jovens.

Numa análise mais territorializada verifica-se que, efetivamente, as freguesias que compõem o concelho de Arcos de Valdevez têm características e estruturas demográficas diferenciadas. Para esta análise, consideraram-se as freguesias anteriores à reorganização administrativa e procurou-se agrupar cada uma das freguesias de acordo com as suas características de proximidade e situação geográfica, tendo-se criado seis grupos, como se apresenta na tabela 15.

As freguesias centrais urbanas e periurbanas caracterizam-se por concentrar o maior número de habitantes do concelho (27,5%) e uma estrutura etária mais equilibrada, quando comparada com a média concelhia. A zona urbana foi aquela que mais população conseguiu conquistar na última década.

Tabela 15 Agrupamento de freguesias por características e situação geográfica Fonte: Diagnóstico Social de Arcos de Valdevez (CMAV, 2013)			
Freguesias centrais, urbanas e periurbanas	Giela Guilhadeses Paçô	Parada AV Salvador AV São Paio	Vila Fonche
Freguesias do eixo sudeste	Oliveira	São Jorge e Ermelo	Vale
Freguesias do sudoeste	Cendufe, Jolda (Madalena) Jolda (São Paio), Miranda Monte Redondo	Rio Cabrão Padreiro (Salvador) Padreiro (Santa Cristina) Távora (Santa Maria)	Távora (São Vicente) Santar Souto Tabaço
Freguesias periféricas a norte	Aboim das Choças Álvora Eiras Extremo	Loureda Mei Portela	Padroso Rio Frio Senharei
Freguesias do interior norte	Ázere Aguiã Grade Prozelo	Rio de Moinhos Sabadim Couto Gondoriz	Sá São Cosme e São Damião Vilela
Freguesias de montanha	Cabana Maior Cabreiro	Carralcova Gavieira	Soajo Sistelo.

As freguesias do eixo sudeste do concelho apresentam uma estrutura demográfica bastante envelhecida, apesar de concentrarem, em comparação com outras e à exceção da freguesia de Ermelo, um número elevado de população residente. Tratando-se de apenas quatro freguesias,

que não ocupam áreas muito vastas, concentram 8,4% da população total do concelho. São freguesias que apresentam uma configuração geográfica histórica e cultural que as distingue das restantes, nomeadamente a proximidade com o Rio Lima e o concelho de Ponte da Barca. Neste grupo de freguesias destacam-se também, quando comparadas com outras zonas do concelho, as boas acessibilidades, quer em termos de rede de transportes, quer em termos de eixos viários, bem como o acesso a um conjunto de serviços de apoio à infância e às pessoas idosas prestados pelos Centro Social e Paroquial do Vale e pelo Centro Paroquial e Social de São Jorge.

As freguesias situadas no eixo sudoeste apresentam uma estrutura demográfica idêntica à média concelhia, apesar de concentrarem um elevado número de população residente (18,5%). Esta é uma área do concelho onde as oportunidades de emprego parecem ser maiores, dado que aqui se situam duas zonas industriais, a zona industrial de Padreio e Tabagão. Especialmente as freguesias que se situam no eixo viário que liga Arcos de Valdevez a Ponte de Lima beneficiam desta dinâmica industrial aí emergente. Vale a pena referir que algumas destas freguesias, nomeadamente aquelas que se situam nas zonas mais distantes do referido eixo viário, apresentam ritmos de desenvolvimento um pouco diferentes, dado o distanciamento das zonas industriais e o seu posicionamento geográfico mais de montanha, sofrendo os efeitos do êxodo rural.

No que concerne às freguesias periféricas a norte, pode dizer-se que as mesmas vêm assistindo, nos últimos anos, a processos de envelhecimento populacional. O peso de residentes com 65 e mais anos é bastante acentuado neste grupo de freguesias, correspondendo a 39,2% da população total. São freguesias essencialmente rurais, em que a agricultura de subsistência é a principal atividade. Beneficiam do acesso a um conjunto de serviços de apoio a idosos/as, prestados pelo Centro Paroquial e Social de Rio Frio e pela Delegação da Cruz Vermelha Portuguesa de Arcos de Valdevez, que tem um serviço de apoio domiciliário sediado na freguesia de Loureda.

Já as freguesias do interior norte caracterizam-se por concentrar um número de habitantes bastante significativo quando comparado com os restantes grupos de freguesias (23,2% do total da população do concelho) e uma estrutura demográfica mais equilibrada. São freguesias que, tradicionalmente, apresentam níveis de população elevados, apesar das suas características rurais, embora, durante a última década, tenham perdido muita população. Beneficiam de alguns serviços de apoio à velhice,

como é o caso do Centro Paroquial de Grade e de instituições sediadas na vila, como a Santa Casa da Misericórdia e a Delegação da Cruz Vermelha Portuguesa.

Por último as freguesias de montanha, que, ocupando áreas vastíssimas, são aquelas que mais sofrem com o isolamento geográfico e social e com o êxodo rural. Reside neste grupo de freguesias, 10% da população total do concelho, sendo que, 47,4% são pessoas idosas. As freguesias de Soajo e Gavieira beneficiam do serviço de apoio domiciliário do Centro Social e Paroquial de Soajo.

5.2 EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO

a) Análise documental

Os dados obtidos foram recolhidos em bases de dados nacionais, sendo as fontes consultadas devidamente identificadas à medida que os resultados são apresentados. Traça-se um retrato do concelho, considerando indicadores de desemprego e proteção social, assim como dados referentes à população empregada e mercado de trabalho, desagregando a informação por género sempre que possível.

No que respeita à população em situação de desemprego, verifica-se que, em Arcos de Valdevez, o desemprego registado tem vindo a diminuir desde 2016 e os dados mais recentes (tabela 16) apontam para uma média anual de 492 pessoas desempregadas, representando sensivelmente 4% da população residente.

Não se verificam discrepâncias quanto ao género, já que os homens representam 49,9% das pessoas inscritas no Instituto de Emprego e Formação Profissional e as mulheres 50,1%. As pessoas que beneficiam de prestações de desemprego representam uma ínfima parte da população residente (0,1%) e, tal como no número de inscrições, também não se observam diferenças de género na atribuição destas prestações.

Tabela 16 População desempregada Fonte: Pordata, 2018	Total	Homens	Mulheres
Nº pessoas inscritas no IEFP por género (média anual)	492,2	245,3	246,8
Desempregados/as inscritos/as por % da população residente	4,1%	--	--
Beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social por género	122	59	63
Beneficiárias/os do subsídio social de desemprego da Segurança Social por género	18	12	6
Beneficiárias/os das prestações de desemprego da Segurança Social no total da população residente com 15 e mais anos (%)	0,1%	--	--

Relativamente à população empregada, observa-se que, quanto ao emprego por conta de outrem, são as mulheres que mais trabalham neste regime, ainda que a discrepância seja pouco expressiva. No entanto, a tendência parece ser crescente, já que, em 2013, as mulheres representavam 53,8% da população contratada e em 2016 este valor ascendeu aos 54,3%.

A esmagadora maioria das pessoas que trabalham no concelho por conta de outrem tem um contrato a tempo completo (95,2% em 2016) e apenas 4,8% trabalha a tempo parcial, sendo que estes valores se situam, respetivamente, acima e abaixo da média nacional.

Em Arcos de Valdevez, são as mulheres que mais têm contratos a tempo completo (54,3%). No grupo de quem trabalha a tempo parcial, os homens, em 2016, ocupam a maior fatia (56,9%), o que difere ligeiramente dos indicadores nacionais do mesmo ano de referência, que revela que, entre as pessoas que trabalham a tempo parcial em todo o país, são as mulheres que representam a maior porção (56,5%). Porém, em 2013, eram as mulheres quem mais trabalhava a tempo parcial (60,3% vs 39,7% dos homens) em Arcos de Valdevez.

Tabela 17 População Empregada Fonte: Pordata, 2013, 2016	Ano	Total	Homens	Mulheres
Trabalhadores/as por conta outrem por género	2013	4027 100%	1975 49%	2052 51%
	2016	4813 100%	2224 46,2%	2589 53,8%
Trabalhadoras/es por conta de outrem com contrato tempo completo	2013	3740 92,9%	1861 49,8%	1879 50,2%
	2016	4581 95,2%	2092 45,7%	2489 54,3%

Tabela 17 População Empregada Fonte: Pordata, 2013, 2016	Ano	Total	Homens	Mulheres
Trabalhadores/as por conta de outrem com contrato a tempo parcial	2013	287 7,1%	114 39,7%	173 60,3%
	2016	232 4,8%	132 56,9%	100 43,1%
Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	2013	49,3%		

Seria importante perceber se o que leva as pessoas a trabalharem em regime de tempo parcial se prende com opções pessoais ou se resulta do facto de não conseguirem trabalho a tempo inteiro, já que os dados nacionais e europeus têm mostrado que, em Portugal, a proporção de trabalhadores e trabalhadoras a tempo parcial de forma involuntária é superior à média da UE28.

No caso dos homens, a diferença é de apenas 2,5 pontos percentuais, mas, no caso das mulheres o diferencial chega aos de 28,7 pontos percentuais (CIG, 2017).

Entre a população que trabalha, a proporção de homens empregadores em Arcos de Valdevez é claramente superior à das mulheres (10,3% vs 3,4% nas mulheres), tal como se verifica a nível nacional. Porém, este diferencial é, no concelho de Arcos de Valdevez, mais elevado (6,9 pontos percentuais) do que o diferencial nacional para o mesmo ano de referência (4,3 pontos percentuais).

Tabela 18 Peso de mulheres empregadoras e de homens empregadores Fonte: Pordata, 2013	Total	Homens	Mulheres
População ao serviço das empresas	4336	2206	2130
Empregadores/as	300	227	73
Proporção de homens/mulheres empregadores/as no pessoal no total de emprego masculino/feminino	–	10.3%	3,4%
Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino	6,9 pp		

Relativamente ao ganho médio mensal (com horas extra, subsídios ou prémios) da população empregada por conta de outrem de Arcos de Valdevez, constata-se que, tal como no panorama nacional, os homens

apresentam remunerações mais elevadas do que as mulheres. No entanto, o fosso salarial, quando comparado com a média nacional, é inferior no concelho, situando-se, em 2016, nos 12,33%, valor ligeiramente superior ao de 2013 (12,22%).

Tabela 19 Ganho médio por género Fonte: Pordata, 2013, 2016	Ano	Total	Homens	Mulheres	Diferencial ¹
	2013	802,30	856,50	751,80	12,22%
Arcos de Valdevez	2016	815,80	874,80	767,00	12,32%
Nacional	2013	1.093,30	1.208,80	957,60	20,79%
	2016	1.105,60	1.212,20	981,00	19,07%

¹ Método de cálculo proposto no Índice Municipal de Igualdade de Género - <http://lqe.ces.uc.pt/outputs.php>

Se atendermos às diferenças de género e ao nível de escolaridade, o cenário é o mesmo, agravando-se a diferença salarial à medida que a escolaridade aumenta, o que, de resto, é a tendência nacional.

Tabela 20 Ganho médio por nível de escolaridade e por género	Total	Homens	Mulheres	Diferencial ¹
Fonte: Pordata, 2016				
Inferior 1.º ciclo	618,00	S/ dados	S/ dados	--
1.º ciclo	666,60	687,20	635,10	7,58%
2.º ciclo	690,20	721,60	654,20	9,34%
3.º ciclo	717,20	781,20	663,50	15,06%
Secundário e pós-Secundário	799,90	887,40	733,90	17,29%
Superior	1.316,10	1.628,90	1.169,30	28,21%

¹ Método de cálculo proposto no Índice Municipal de Igualdade de Género - <http://lqe.ces.uc.pt/outputs.php>

De igual modo, considerando o nível de qualificação e o género (tabela 21), verifica-se, para os quadros superiores, que o ganho médio mensal dos homens em Arcos de Valdevez é de 1.415,20€ e o das mulheres é de 1.302,10€ (Pordata, 2016), sendo que a diferença salarial entre os géneros se situa nos 18,98 pontos percentuais, valor inferior à média nacional, mas que subiu consideravelmente em relação a 2013 (6,28%).

Tabela 21 Ganho médio quadros superiores Fonte: Pordata, 2013, 2016	Ano	Homens	Mulheres	Diferencial ¹
Arcos de Valdevez	2013	1.410,60 €	1.231,50 €	12,70%
	2016	1.607,40 €	1.302,10 €	18,98%
Alto Minho	2013	1.918,00 €	1.602,10 €	16,47%
	2016	1.885,00 €	1.413,70 €	25,00%

Tabela 21 Ganho médio quadros superiores		Ano	Homens	Mulheres	Diferencial ¹
Fonte: Pordata, 2013, 2016					
Norte		2013	2.345,30 €	1.759,20 €	24,99%
		2016	2.355,20 €	1.782,50 €	24,32%
Nacional		2013	2.716,00 €	1.958,80 €	27,88%
		2016	2.705,70 €	1.953,40 €	27,80%

¹ Método de cálculo proposto no Índice Municipal de Igualdade de Género - <http://lge.ces.uc.pt/outputs.php>

No que concerne à relação de masculinidade por setor de atividade, os dados disponíveis referem-se a 2011 e são apresentados na tabela seguinte. Em Arcos de Valdevez, é no setor secundário que se encontram mais homens a trabalhar por cada 100 mulheres e, à semelhança do panorama regional e nacional, é no setor terciário que há menor número de homens a laborar.

Tabela 22 Relação de masculinidade por setor de atividade	Total	Setor primário	Setor secundário	Setor terciário
Fonte: Pordata, 2011				
Arcos de Valdevez	119,1	141,3	325,3	70,3
Alto Minho	116,2	158,6	272,9	73,2
Norte	115,3	234,9	207,2	81
Portugal	109,1	242,8	257,6	78,3

b) Perspetivas de agentes locais

Na sessão de discussão focalizada acerca do tema *Emprego, Formação e Conciliação*, fizeram-se representar a Associação Comercial e Industrial de Arcos de Valdevez e Ponte da Barca (ACIAB), a Escola Profissional do Alto Lima (EPRALIMA), o Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (CENFIM), a In.CUBO Incubadora de Iniciativas Empresariais Inovadoras e representantes da autarquia. No total estiveram presentes 8 participantes (5 mulheres e 3 homens).

A sessão foi orientada a partir de cartões-estímulo com algumas questões para reflexão e *cartoons* ou imagens para análise. Ao longo do texto, será frequentemente usado o discurso direto dos/as participantes, assinalado com aspas («...»), para ilustrar os conteúdos abordados.

A abrir o debate, questionou-se o grupo acerca dos obstáculos que determinadas pessoas podem encontrar no acesso, na manutenção e na progressão no emprego. De forma unânime, as pessoas presentes consideram que as mulheres encontram mais dificuldades e que, por exemplo «É mais difícil vingarem nos cargos de chefia». De imediato foram

associadas às questões laborais as responsabilidades familiares das mulheres, que as levam a «faltar mais» e as condicionam a fazer opções entre o trabalho e a família: «Elas têm de fazer opções; a maternidade prejudica a mulher...».



Figura 4 | Grupo de discussão focalizada com agentes locais sobre o tema Emprego, Formação e Conciliação

Algumas pessoas presentes defendem, pois, que são as próprias mulheres que rejeitam posições de chefia, por privilegiarem a maternidade: «Elas não querem cargos de chefia, é por isso que não os ocupam». Outras perceções acerca das preferências profissionais das mulheres assentam na ideia de que «têm tendência a trabalhos mais estáveis, enquanto os homens têm mais propensão ao risco».

Uma linha de raciocínio semelhante, mas agora em relação à participação masculina nas responsabilidades familiares, parece prevalecer na opinião do grupo: «os homens não usam as licenças porque não querem», o que sugere que as diferenças de género identificadas, quer na esfera profissional, quer na esfera familiar, são remetidas para o plano da decisão pessoal, individual, sem contudo, serem analisadas as razões subjacentes a tal decisão.

Assim, na perceção do grupo, resta pouca margem de manobra para promover a mudança: «as empresas e as organizações não vão pedir para eles tirarem licenças... quem quiser pede». Embora tenham sido afloradas algumas estratégias para facilitar a conciliação trabalho-família, designadamente, «maior flexibilidade nas empresas», «estratégias de

marketing para divulgar bons exemplos», «trabalho em casa», «creches nos parques industriais», ficou claro para este grupo que as organizações, não podendo negar os direitos previstos, também não estarão na disponibilidade de promover e disseminar medidas de conciliação junto dos seus e suas colaboradoras.

Ainda acerca do reduzido envolvimento dos homens na prestação de cuidados à família, foi atribuído à mulher um papel muito ativo nesta situação: «as mulheres pensam que os pais não têm capacidade, por isso fazem elas» e «têm vergonha que sejam os pais a ir à escola, ao médico, porque se sentem mal vistas, como más mães. Elas querem ser essas mulheres, que fazem mil e uma coisas».

As pessoas funcionalmente diversas (pessoas com deficiência e/ou incapacidade) também foram identificadas como tendo particular dificuldade em integrar o mercado de trabalho, na medida em que a sociedade tende a vê-las como «potencialmente menos competentes». As organizações antecipam, às vezes sem justificação, que «vão ter um problema porque a pessoa pode precisar de apoio e tomam decisões com base em preconceitos». As mesmas dificuldades no acesso ao emprego parecem surgir em relação a pessoas de outras nacionalidades e/ou “não-brancas”.

Para combater este estigma, a EPRALIMA, escola profissional presente no concelho, refere que tem desenvolvido algum trabalho na integração profissional de pessoas funcionalmente diversas e na sensibilização das empresas para acolher a diversidade humana. Acreditam que uma colocação inicial em estágios é uma excelente estratégia para a integração, mas é, ainda, necessário todo um trabalho de persuasão junto das empresas: «os estágios são uma boa plataforma, mas é preciso que as empresas aceitem...» Para além disso, é referida a «determinação da própria pessoa», como um fator essencial e decisivo na colocação profissional, quase como se fosse necessária uma determinação “acrescida” ou “extra” para estas pessoas serem consideradas para uma oportunidade de trabalho.

Por fim, acerca dos setores profissionais de predomínio masculino ou feminino, apesar de o grupo ter identificado claramente as profissões em que homens e mulheres estão sub-representados/as, revelou algum sentimento de impotência em relação ao que pode ser feito para contrariar essa tendência, especialmente no que respeita ao papel das escolas profissionais e entidades formadoras: «elas e eles não querem» frequentar cursos tendencialmente ocupados por rapazes / raparigas; «Não podemos fazer

nada». Numa perspetiva mais global, no sentido de equilibrar o número de rapazes e raparigas na escola profissional, a oferta formativa é mesmo equacionada pensando nas “tradicionais” preferências de uns e outras, seguindo uma linha de raciocínio estereotipada: «Se não fazemos de curso de estética ou cabeleireiro, não temos raparigas na escola... Para a restante oferta só se inscrevem rapazes”.

c) Vivências e perceções da comunidade

A sessão de discussão focalizada relativa ao tema *Emprego, Formação e Conciliação* decorreu na Escola Básica Padre Hymalaia – Távora Sta. Maria.

A sessão decorreu em torno de perguntas-chave e da análise de *cartoons* ou imagens apresentadas como estímulo para a discussão. À semelhança da alínea anterior, várias expressões serão apresentadas entre aspas («...»), refletindo o discurso dos/as participantes.

Relativamente aos desequilíbrios entre mulheres e homens nas esferas laboral e familiar, as pessoas presentes reveem o meio onde vivem nas imagens apresentadas: «acontece em muitas casas!» Referem que as tarefas domésticas e os cuidados à família ocupam grande parte do tempo das mulheres e isso tem impacto nas suas carreiras profissionais.

Na partilha de responsabilidades domésticas e familiares, parecer haver, na perspetiva dos/as participantes, uma pesada influência das pessoas mais velhas, que, de alguma forma, limitam, condicionam ou desencorajam uma distribuição mais equitativa das tarefas e prestação de cuidados na família. Paralelamente, foi apontado o facto de existirem «poucas respostas e apoios para pessoas dependentes», o que sobrecarrega as mulheres com familiares nesta situação. Houve um claro consenso relativamente à desvalorização social do trabalho não remunerado e da sua importância para o funcionamento das sociedades.

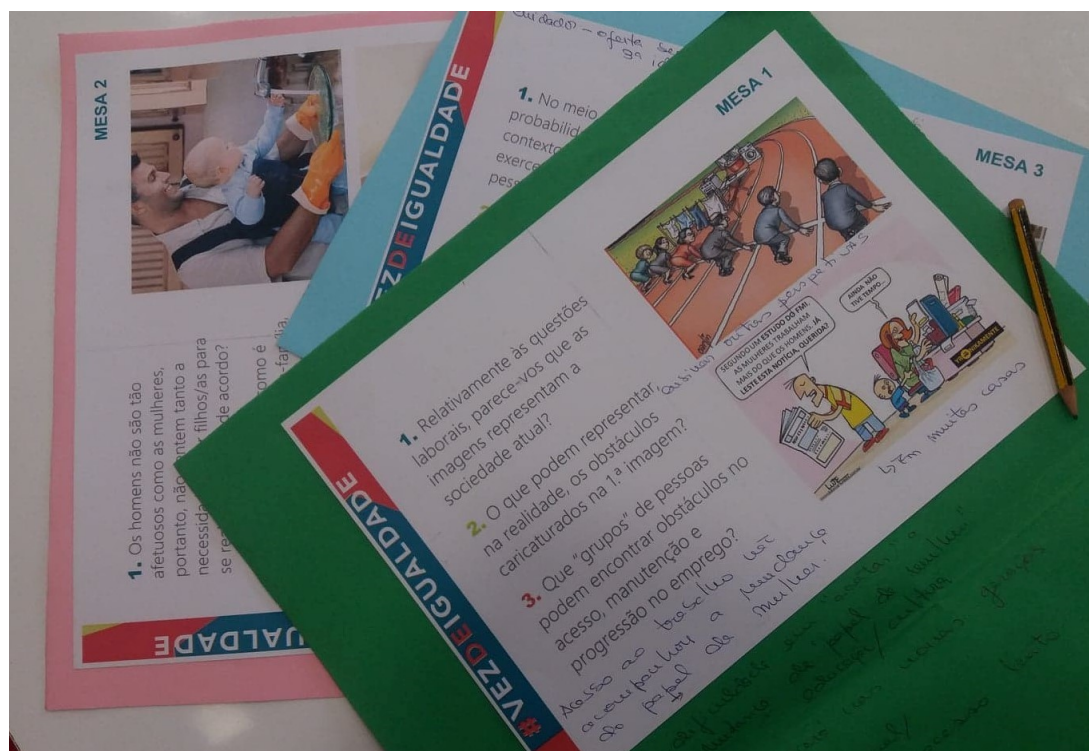


Figura 5 | Cartões de discussão do tema Emprego, Formação e Conciliação

As pessoas presentes na sessão atribuem este desfasamento nos papéis sociais de homens e mulheres a fatores culturais e à educação e acreditam que, para as «novas gerações», a mudança ocorrerá «naturalmente, com o passar do tempo».

Percecionando esta mudança como um «processo lento» e, de certa forma, espontâneo, foram poucas as estratégias identificadas para impulsionar a mudança social neste aspeto, tendo sido genericamente apontada a «importância de ensinar novas perspetivas sobre a situação».

Sobre o papel dos homens na parentalidade e como cuidador, nomeadamente acerca do gozo de licenças parentais, a perceção genérica é a de que esta situação só se torna efetiva quando a mãe é trabalhadora independente, sendo, então, o pai, a usufruir da licença por mais tempo.

Quanto às diferenças de género no mercado de trabalho, as/os participantes identificaram alguns setores profissionais claramente mais dominados por homens (ex: «construção civil») e outros por mulheres («educação pré-escolar, prestação de cuidados»), embora tenham explorado superficialmente o que pode estar na base destas discrepâncias e de que forma pode ser promovido um maior equilíbrio de género nas profissões. Foi apontada, a título de exemplo, a importância de ter mais educadores nos

jardins de infância, não tendo sido equacionadas outras estratégias de ação / intervenção.

5.3 EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO

a) Análise documental

Os dados obtidos relativos à dimensão *Educação* foram recolhidos em bases de dados nacionais e por intermédio de consulta ao departamento de educação da autarquia e de outras entidades com intervenção no âmbito da educação, sendo as fontes consultadas devidamente identificadas à medida que os resultados são apresentados.

Os indicadores relativos aos níveis de escolaridade por género e à taxa de analfabetismo datam dos censos de 2011, pelo que podem estar um pouco desfasados da realidade atual. Ainda assim, fica o registo na tabela 22.

Em 2011, a taxa total de analfabetismo em Arcos de Valdevez situava-se nos 12,6%. Em termos absolutos, contavam-se, em 2011, 2677 pessoas em situação de analfabetismo e, se considerarmos o género, as mulheres representavam 74,64% deste valor (Pordata / Censos 2011).

Tendo em linha de conta o nível de escolaridade completo e o género da população residente com mais de 15 anos, constata-se que, em Arcos de Valdevez, no período em causa, mais de metade da população masculina (56,6%) não ultrapassava o 1.º ciclo do ensino básico. No caso das mulheres, a percentagem ascende aos 61,5%. Em qualquer dos casos, são valores bastante elevados, comparativamente com os dados nacionais no mesmo ano de referência (Censos, 2011).

Quase uma década volvida, e tendo em conta os diversos programas e medidas nacionais entretanto implementadas para aumentar a escolaridade da população adulta e incentivar os e as jovens a prosseguir estudos, assim como o investimento e os esforços da autarquia no desenvolvimento de mais e melhor educação, acredita-se que, atualmente, a população arcuense apresente níveis médios de escolaridade um pouco mais elevados.

Tabela 23 População por nível de escolaridade completo e género (%) Fonte: Pordata, 2011	S/ escolaridade		1.º ciclo		2.º ciclo		3.º ciclo		Secundário		Médio		Superior	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Arcos de Valdevez	17,5	31	39,1	30,5	12,9	7,4	14,9	12,9	10,0	10,1	0,5	0,4	5,0	7,6
Alto Minho	9,6	19,2	31,5	28,4	16,5	11,1	20,0	15,9	13,6	13,4	0,9	0,6	7,9	11,3
Norte	7,3	12,9	30,2	29,2	17,2	12,6	20,3	16,8	14,2	13,8	1,0	0,7	9,8	13,9
Portugal	7,6	12,9	27,5	26,9	15,1	10,8	21,2	17,2	16,0	15,5	1,1	0,8	11,6	15,9

Este investimento na educação é, sem dúvida, um importante pilar no acesso a iguais oportunidades de desenvolvimento pessoal, social e profissional. Em Arcos de Valdevez, tem-se traduzido na melhoria das instalações escolares, nas condições de ensino e na perspetiva de dar oportunidades iguais a todos/as os/as estudantes, concretamente, através da aquisição de equipamentos e materiais e manutenção dos existentes, de apoios para a aquisição de livros e material didático, nas refeições escolares, no transporte gratuito desde o pré-escolar até ao secundário no corrente ano letivo, no desenvolvimento de atividades de apoio à família e enriquecimento curricular.

Considerou-se também o indicador referente à taxa de pré-escolarização (tabela 24), tendo-se assistido a um considerável aumento na última década e meia, passando de 57,6% em 2004 para 97% no ano letivo de 2017/18, valor acima do resultado nacional, mas ainda abaixo da média na região do Alto Minho.

Tabela 24 Taxa real de pre-escolarização Fonte: dgeec.mec.pt	2003/2004	2017/2018
Arcos de Valdevez	57,6%	97%
Alto Minho	82,5%	98,9%
Norte	72,5%	94,6%
Portugal	76,9%	89,9%

Ainda acerca do setor da educação, verifica-se que este continua extremamente “feminizado”, sendo as diversas áreas profissionais maioritariamente ocupadas por mulheres, sobretudo, nos primeiros ciclos de escolarização. Tal como se pode ver na tabela seguinte, Arcos de Valdevez não é exceção no cenário nacional.

Tabela 25 Docentes do género feminino em % total de docentes em exercício nos diferentes níveis de ensino Fonte: Pordata, 2018	Total	Pré-escolar	1.º ciclo	2.º ciclo	3.º ciclo e secundário
Arcos de Valdevez	72,1%	100%	85,7%	66,7%	63,4%
Alto Minho	72,5%	98,8%	82,6%	68,6%	65,3%
Norte	77,5%	99,3%	85,4%	72,4%	71,8%
Portugal	78%	99%	86,7%	72,6%	71,8%

De igual modo, também as/os auxiliares de ação educativa e assistentes operacionais a trabalhar nos contextos escolares arcuenses são, na sua maioria, mulheres, representando 83% destes/as profissionais (DGAL, 2018). Ao nível da tomada de decisão e ocupação de cargos dirigentes, encontramos valores muito próximos da paridade de género, o que se revela bastante positivo. No Conselho Municipal de Educação verifica-se uma representação feminina de 52,6% e nos órgãos diretivos do Agrupamento de Escolas, 40% são mulheres.

Ainda na dimensão educação, é digno de nota o facto de existir no concelho uma Universidade Sénior, estrutura destinada à educação de pessoas adultas e/ou idosas. Promovida pela Santa Casa da Misericórdia de Arcos de Valdevez, a Universidade Sénior conta com 48 pessoas inscritas, com uma média de idades situada nos 70 anos. A esmagadora maioria das/os estudantes é do género feminino (91,7%), cuja média de idades ronda os 73 anos. Os homens (8,3%) que frequentam este espaço educativo são um pouco mais jovens, sendo a média de idades de 68 anos.

No que concerne às dimensões *Desporto* e *Cultura*, a informação específica sobre municípios era particularmente escassa nas bases de dados nacionais. As principais fontes de informação foram o *website* do Município e os serviços da autarquia, que permitiram apurar, ainda que não na totalidade, a composição dos corpos sociais das associações culturais e recreativas e dos clubes desportivos. À semelhança do panorama nacional, em Arcos de Valdevez, o dirigismo associativo continua a fazer-se no masculino, sobretudo a nível desportivo, tal como se evidencia na tabela 26.

Tabela 26 Homens e Mulheres no Dirigismo Associativo Fonte: cmav.pt	Total Dirigentes ¹	Homens	Mulheres
Associações / Clubes Desportivos	25	23 (92%)	2 (8%)
Associações Culturais e Recreativas	53	36 (68%)	17 (32%)

¹ Considerou-se o/a presidente da direção.

No que se refere aos restantes membros dos órgãos sociais das organizações associativas, a participação masculina (69%) é igualmente mais marcada do que a feminina (tabela 27).

Tabela 27 Homens e Mulheres nos órgãos sociais das organizações do terceiro setor Fonte: autarquia	Membros dos Órgãos Sociais ¹	Homens	Mulheres
Associações Culturais, Recreativas e Desportivas	748	513 (69%)	235 (31%)

¹Exceto Presidente de Direção

No que se refere às Instituições Particulares de Solidariedade Social, são mulheres que assumem todos os 12 cargos de direção técnica das organizações do concelho.

Relativamente à prática desportiva federada no concelho, verifica-se que a tendência é semelhante: apenas 13,7% das raparigas e mulheres arcuenses praticam desportos federados. A nível nacional, os dados mais recentes (Pordata, 2017), apontam para uma participação desportiva feminina na ordem dos 29,69%.

No caso do desporto escolar, observa-se uma maior paridade de género na prática desportiva dos/as estudantes arcuenses (tabela 28).

Tabela 28 Desporto Escolar Fonte: autarquia	Total	Rapazes	Raparigas
Praticantes do Agrupamento de Escolas de Valdevez	432	231 (53%)	201 (46%)
Praticantes das Escolas Profissionais	Não há praticantes de desporto escolar há 2 anos, pois a maioria das atividades é realizada no fim-de-semana.		

No que concerne às iniciativas promotoras da igualdade e não discriminação realizadas no âmbito da educação, desporto e cultura, foram promovidas 22 ações de sensibilização junto de crianças e jovens, em contexto educativo, sobre prevenção da violência no namoro.

Ficou por determinar o número de profissionais da área do desporto e cultura com formação em igualdade de género, já que não foi possível obter, junto das entidades em causa, este tipo de informação.

Relativamente às/aos profissionais de educação, 5 docentes da Escola Profissional possuem certificação em Igualdade de Género, assim como 6

profissionais não docentes. Importa referir que estas 11 pessoas são todas mulheres.

No Agrupamento de Escolas, não há docentes com certificação nesta área ou noutras no âmbito da ENIND, como, por exemplo, sobre os *Guiões Género, Educação e Cidadania*.

b) Perspetivas de agentes locais

Esta sessão de discussão focalizada envolveu, para além de profissionais da autarquia, 7 organizações das áreas do desporto, cultura e educação, nomeadamente a Associação Social e desportiva de Portela, Álvora e Loureda (PAL), a Associação Cultural de Távora, a Associação de Radio Modelismo de Arcos de Valdevez (ARMAV), a Associação Recreativa e Cultural de Arcos S. Paio (ARCAS), o Agrupamento de Escolas de Valdevez e o Grupo de Teatro do Vez. Contou com a presença de 12 pessoas (5 homens e 7 mulheres).

A primeira questão em análise incidia na existência (ou não) de políticas e práticas de igualdade nas escolas arcuenses. Foi respondido que as escolas, «por princípio, já têm políticas e práticas de igualdade. Não suficientes, mas no caminho certo». A título de exemplo, foi apontada a disciplina de Formação Cívica, como um espaço de educação para a igualdade, o Desporto Escolar, que é uma oportunidade para todos os alunos e alunas acederem à prática desportiva e até «tem vindo a descobrir talentos», e as parcerias estabelecidas com projetos de outras entidades, como o mais recente “Dar Voz à Igualdade” da Delegação de Arcos de Valdevez da Cruz Vermelha Portuguesa.

Acrescentou-se que na educação para a igualdade e os direitos humanos é necessário envolver as famílias, «que perpetuam estereótipos de género», bem como introduzir mudanças na formação religiosa. As crianças e jovens arcuenses frequentam a catequese e, nestes contextos, por vezes, «são passados valores contraditórios», sendo «necessário trabalhar com padres e paróquias estas questões de género, de modo a que as tradições não sejam reproduzidas sem reflexão».

A nível do desporto, o grupo reconheceu sem hesitar que a prática desportiva feminina fica muito aquém da masculina. Consideram que são criadas oportunidades iguais para todos os géneros, mas, «por uma questão cultural e familiar, a adesão é diferente». Referiu-se que ao nível escolar a

participação é relativamente equilibrada, mas o mesmo não acontece a nível dos clubes, percepção que é consistente com os dados recolhidos.

No caso do “futsal”, por exemplo, que tem equipa feminina em Arcos de Valdevez, referiu-se que é difícil captar público, sente-se uma certa «inibição das meninas para jogar “futsal”». Por essa razão, é igualmente desafiante manter a equipa em funcionamento: «era mais simples deixar cair o “futsal” feminino, é um custo...».

Também as pessoas funcionalmente diversas, particularmente após a saída do sistema de ensino, onde «existem algumas medidas e empenho», têm dificuldades acrescidas no acesso à prática desportiva. Não há clubes desportivos em Arcos de Valdevez com modalidades adaptadas: «já se tentou o Boccia, mas não pegou. Agora faz-se com séniores». «Não havendo equipamentos e recursos para a prática, os clubes sentem dificuldades em promover as modalidades adaptadas».

Ao longo da discussão acerca do desporto, foi reiterada a dispersão geográfica do concelho como um fator que condiciona em grande medida a prática das modalidades, especialmente pelos/as mais jovens, que não têm alternativas para se deslocarem. Equacionaram-se algumas possibilidades para colmatar esta dificuldade, mas sem reunir grande consenso: «não tenho a certeza de que devam ser os clubes a assumir essa responsabilidade»; «praticar em tempos letivos pode não ser opção...»; «talvez envolver as escolas nos períodos pós-letivos»; «aproveitar os recursos existentes e flexibilizar a prática nos contextos escolares»; «para aumentar a oferta desportiva, fazer parcerias com associações».

As pessoas presentes salientaram que, para além do desporto competitivo, é importante incentivar junto da juventude a atividade física, o contacto com a natureza, o desporto ao ar livre, na sua vertente mais lúdica e espontânea, já que, na sua perspetiva, o estilo de vida dos e das jovens é muito sedentário.

O tempo de sessão ficou limitado para debater com mais profundidade aspetos relacionados com a cultura e o seu papel na promoção da igualdade.

O grupo foi desafiado a identificar quantas ruas ou praças do concelho têm o nome de mulheres, tendo concluído que nenhuma tem um nome feminino. A justificação apresentada - «Mas a história é feita no masculino. As grandes figuras históricas são homens...» - é ilustrativa da invisibilidade do papel das mulheres ao longo de séculos de história. Tomando consciência desta

invisibilidade, surgiu a proposta de realizar mais iniciativas neste âmbito: «enaltecer a mulher arcuense de antigamente, as que, enquanto os homens emigravam, ficaram cá, em casa, as lavradoras...». Uma nota, todavia, ao facto de se persistir em olhar a mulher no seu papel de cuidadora e na esfera doméstica.

O teatro foi apontado como uma ferramenta interessante para abordar diferentes temáticas no âmbito da igualdade e direitos humanos, especialmente se incluir uma vertente interativa com o público, podendo este ter, de alguma forma, um papel ativo no desenrolar das peças.

c) Vivências e perceções da comunidade

A sessão comunitária para debater os avanços, desafios e estratégias para a igualdade no âmbito da educação, cultura e desporto decorreu na Associação Desportiva e Cultural de Aboim-Sabadim (ADECAS).



Figura 6 | Abertura da 2.ª sessão Arcos Convers@, sobre o tema Educação, Desporto e Cultura

Questionado sobre as políticas e práticas de promoção da igualdade e não-discriminação nas escolas e pré-escolas do concelho, o grupo começa por referir que «não existem grandes políticas de inclusão social / igualdade» e que não há «medidas suficientes para a resolução de problemas de integração, igualdade de género e não discriminação (...) porque as desigualdades permanecem». No entanto, acrescenta-se que, nas escolas, «já não há tanta discriminação».

Foi destacado que, embora a escola deva promover a igualdade, o seu papel é “ensinar”, porque a “educação” deve ocorrer em casa, por exemplo «nas roupas que se vestem, nos brinquedos, nas tarefas que se distribuem, nos apoios às escolhas das crianças... é assim que se pratica a igualdade; educamos para a igualdade, respeitando a diferença».

Porém, os/as participantes identificam diferenças na forma como se educam meninos e meninas, rapazes e raparigas: «verificam-se alguns progressos e há maior consciência», mas continuam a ouvir-se verbalizações dirigidas a meninos e rapazes que inibem a expressão emocional e incentivam formas de masculinidade assentes na força, no poder, tendo sido percebido o posterior impacto negativo destas mensagens na saúde mental dos homens e na forma como os homens se relacionam com as outras pessoas.

Acerca da feminização do sistema de ensino, especialmente desde o pré-escolar até ao final do 1.º ciclo do ensino básico, o grupo reconhece que a mensagem subjacente a este cenário é que a educação infantil é uma «profissão de mulher», o que contribui para perpetuar este estereótipo.

Por oposição, o desporto continua a ser dominado pelo género masculino, desde a prática ao dirigismo, quer no panorama nacional, quer no concelho de Arcos de Valdevez.

As pessoas presentes mencionam que, na prática desportiva, a participação feminina tem sido crescente, mas no treino, arbitragem e liderança continua escassa. Todavia, foram identificadas equipas femininas no concelho de Arcos de Valdevez, em algumas modalidades, entre as quais, dança, atletismo, futsal, natação, *kayak* pólo e *rugby*.

Também a prática de atividade física de pessoas com mobilidade reduzida é condicionada, na opinião dos/as participantes, pela insuficiência de equipamentos adaptados. Foram apontadas algumas sugestões no sentido de aumentar a participação destas pessoas, nomeadamente, a promoção do desporto adaptado, a promoção de equipas de desporto escolar femininas e maior visibilidade das modalidades com equipas femininas na imprensa local.

Acerca do papel das artes e cultura na promoção da inclusão, igualdade e não discriminação, as pessoas presentes identificaram eventos dinamizados no concelho que, de uma forma ou outra, abordavam a temática, a título de exemplo, a exposição “As Mulheres da República” e a bienal de arte D’Art Vez.

Considerando a realidade e a história do concelho, referiu-se que iniciativas ligadas à música, dança, desporto, exibição de filmes, rusgas, ranchos e teatro poderiam ser eficazes na sensibilização do público para as questões de igualdade, inclusão e não discriminação.

5.4 AÇÃO SOCIAL E SAÚDE

a) Análise documental

Nesta dimensão de análise, a informação recolhida incidiu sobretudo ao nível da ação social, pois os indicadores no âmbito da saúde eram escassos nas bases de dados disponíveis. Por conseguinte, nas sessões de discussão focalizada, procurou-se aprofundar o máximo possível as perceções e vivências quer da população, quer de profissionais que intervêm na área, como se descreve nas alíneas seguintes.

Ao nível da capacidade de resposta dos equipamentos sociais, a tabela 29 mostra que a taxa de cobertura das respostas para as pessoas idosas do concelho de Arcos de Valdevez é, por vezes, insuficiente, sendo difícil acompanhar o crescimento do envelhecimento populacional e as necessidades específicas deste grupo etário.

Tabela 29 Taxa de cobertura das respostas sociais Fonte: Instituto de Segurança Social (2017)	Taxa de cobertura
Creches e Amas	150,0
Centros de Dia	60,9
Serviço de Apoio Domiciliário	109,6
Lar	94,0

No que respeita à proteção social em situações de maior vulnerabilidade socio-económica, traduzida na atribuição do Rendimento Social de Inserção (RSI), verifica-se que, em 2018, 3,2% da população ativa em Arcos de Valdevez beneficiava desta prestação. Em 2009, este valor situava-se nos 10,6%.

Tomando como referência a população residente no concelho, apenas 1,2% dos/as arcuenses beneficiou de RSI em 2018. Não se registam diferenças de género significativas na atribuição desta prestação social, como consta da tabela abaixo.

Relativamente à atribuição do subsídio por doença, os valores registados indicam que são as mulheres quem mais beneficia desta prestação social.

Tabela 30 RSI e subsídio por doença, total e por género Fonte: Pordata, 2018	Total	Homens	(%)	Mulheres	(%)
Rendimento Social de Inserção	223	122	55%	101	45%
Subsídio de Doença	1182	490	41,5%	692	58,5%

No último ano foram atribuídos, em Arcos de Valdevez, 90 apoios económicos a famílias e/ou indivíduos em situação de vulnerabilidade, quer pelo serviço de ação social da autarquia, quer pela Rede Local de Intervenção Social (RLIS). De acordo com os dados recolhidos junto destas entidades, 58,9% dos/as requerentes deste apoio foram mulheres.

No que se refere à ação social especificamente dirigida à população jovem, o Município de Arcos de Valdevez dispõe de bolsas de estudo e condições específicas de arrendamento. Adicionalmente, no ano letivo em curso (2019/2020), no âmbito de uma política orientada para o sucesso educativo e para a igualdade no acesso à educação, a autarquia procedeu à atribuição de apoios económicos aos alunos e alunas do 1.º e 2.º ciclos, através da comparticipação na aquisição dos livros de fichas de atividades, em 100% no caso de estudantes que beneficiam de ação social escolar e em 50% no caso dos/as restantes alunos/as.

A nível da habitação social, verifica-se que, nos últimos 2 anos, se registaram 28 pedidos de habitação social, 20 dos quais submetidos por mulheres, tendo sido formalizados, no mesmo período, 2 contratos de habitação social com duas pessoas do género feminino. Nenhuma destas pessoas era funcionalmente diversa, se encontrava em situação de violência doméstica ou tinha idade superior a 65 anos. Como se descreverá na alínea seguinte, a habitação na sua generalidade tem sido um desafio que, nos últimos tempos, se tem colocado ao concelho e ao país.

Um apontamento ainda à população estrangeira com estatuto legal de residente (sem considerar vistos de estudo) em Arcos de Valdevez, que, tendo aumentado nos últimos 10 anos, representa, em 2018, 1,1% da população, o que corresponde a 232 indivíduos. As mulheres ocupam uma fatia ligeiramente superior deste grupo de pessoas (54,7%). Pela diversidade de nacionalidades e culturas (16% Brasil, 14% Cabo Verde, 6,8% São Tomé

e a mesma percentagem para a China), deverá ser um fator a considerar na elaboração do Plano Municipal de Igualdade e Não Discriminação.

No que se refere à representatividade em órgãos consultivos e de tomada de decisão, os assentos no Conselho Local de Ação Social (CLAS) são maioritariamente ocupados por homens (26 representantes no total de 36, o que representa 72,2%), o que não deixa de ser um dado relevante, quando a maioria dos/as profissionais do setor da intervenção social são mulheres.

Nenhum/a dos/as representantes do CLAS possui formação em igualdade de género e, nos últimos dois anos, não foram promovidas ações de formação nesta área destinadas a profissionais de ação social. Há registo, no entanto, de duas ações de formação de especialização em Igualdade de Género promovidas no concelho, em 2014, por uma entidade formadora, em que participaram duas colaboradoras da autarquia, uma das quais do departamento de ação social.

b) Perspetivas de agentes locais

Na sessão de discussão focalizada dedicada à temática *Ação Social e Saúde*, marcaram presença 10 pessoas, 1 homem e 9 mulheres, espelhando, desde logo, a feminização destas áreas profissionais. Esteve representado o Serviço Local de Segurança Social, o Centro Social e Paroquial do Vale, o Centro Paroquial e Social de São Jorge, o Centro Paroquial e Social de Grade, o Centro Social e Paroquial de Soajo, a Delegação de Arcos de Valdevez da Cruz Vermelha Portuguesa, a Associação Social e Recreativa Juventude Vila Fonche, Rede Local de Intervenção Social (RLIS) da Santa Casa da Misericórdia de Arcos de Valdevez e a unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) de Valdevez.

Quanto à dimensão “Saúde”, embora tenham sido identificadas algumas melhorias face ao passado (como o serviço de urgência, alguns serviços de proximidade e uma extensão de saúde em Soajo), foi de imediato observado que, perante a dispersão geográfica do concelho, os serviços não são acessíveis de forma igual para todas as pessoas.

As crianças são particularmente afetadas, porque além da consulta de medicina familiar e enfermagem, qualquer especialidade só está disponível no Hospital em Viana do Castelo. Também as pessoas idosas enfrentam estas dificuldades, já que o isolamento geográfico contribui para aumentar as despesas associadas à saúde: «há idosos que não estão a tomar

medicação, fica tudo muito caro, ir às consultas, à farmácia comprar medicação...».

As pessoas com problemas de saúde mental também são, na opinião das pessoas presentes, muito afetadas pelas respostas e qualidade insuficientes dos serviços públicos nesta área específica: «nada está bem na saúde mental; só acede quem tem recursos financeiros próprios». Adicionalmente, foi apontado que «persistem preconceitos e iliteracia da população sobre o assunto». A doença mental foi reconhecida com um claro fator de exclusão das pessoas.

As pessoas imigrantes enfrentam outro tipo de dificuldade no acesso à saúde, relacionada com barreiras linguísticas e falta de informação clara sobre os circuitos e procedimentos a seguir, principalmente se não forem cidadãos/ãs da União Europeia.

Em relação às diferenças de género na utilização dos serviços de saúde, foi referido que «o planeamento familiar é feminino», sendo apenas a mulher considerada neste processo. No entanto, acrescentou-se que tem havido um esforço de envolver a figura masculina, por exemplo, «há a preparação para a parentalidade e, nesse caso, é chamado o casal». Quando se trata da população mais jovem, «os rapazes começam a ser chamados à consulta de planeamento e, nas consultas de rotina e acompanhamento, vão sendo abordados esses temas». A este respeito, acrescentou-se que «falta educação sexual, que facilitaria ou dispensaria» este tipo de intervenção mais pontual.

Na opinião do grupo, o «ser-se homem afeta o uso dos serviços»: enquanto a mulher, desde muito cedo e ao longo do ciclo de vida, é chamada a variadas consultas e tem iniciativa de procurar os serviços, os homens, após a infância, «quase só são chamados aos 50 anos, para o rastreio da próstata...».

Em relação à saúde e condição socioeconómica da mulher, foi trazido à discussão o facto de os cuidados à família (às crianças e a pessoas adultas dependentes) continuarem marcadamente centrados na figura feminina e todo o impacto negativo que imprime à sua qualidade de vida: «as que também trabalham fora, ficam desgastadas; as que estão em casa não têm carreira contributiva», comprometendo o seu presente e futuro.

No âmbito da ação social, apesar de a intervenção ser genericamente centrada na família, as/os profissionais desta área referem que são as

mulheres quem mais procura apoio, ainda que, por vezes, incentivadas pelo marido ou companheiro: «há anos, os processos eram titulados por eles, mas quem aparecia no atendimento eram elas. Agora, elas titulam.»

Manifestou-se, de início, uma perceção menos favorável relativamente às pessoas que recorrem à ação social: «não temos de dar tudo, as pessoas têm de trabalhar; as fábricas estão cheias de recursos humanos de outros concelhos...», que, de resto, não é suportada pelos dados estatísticos recolhidos (indicadores de proteção social no desemprego, rendimento social de inserção, etc.).

Famílias com crianças, pessoas de «meia idade» (sem trabalho e sem reforma) e filhos/as adultos/as que regressam a casa de família por dificuldades financeiras são o público mais frequente nos serviços de ação social, assim como as famílias monoparentais femininas. Estas mulheres deparam-se com grandes obstáculos no acesso ao emprego, mesmo recorrendo a medidas de incentivo do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP): «os processos são burocráticos e há sempre o problema dos horários que são difíceis de conciliar com transportes e com a vida familiar». Para além disso, mencionou-se que seria necessário que as organizações que contratam tivessem sensibilidade à questão e nem sempre se verifica. «É importante esse trabalho de sensibilização».

A habitação é outro desafio para as famílias monoparentais, em particular, mas para a população arcuense no geral: «a falta de habitação perpetua, por exemplo, a permanência em relações». Referiu-se que o modelo de habitação social está em processo de reorganização e a autarquia está a desenvolver medidas de incentivo à recuperação de património com o intuito do arrendamento de continuidade.

No que se refere às iniciativas de promoção de formação / sensibilização em igualdade e inclusão para profissionais de saúde e ação social, a maioria das/os participantes refere que nunca frequentou nem tem conhecimento de ações nesse âmbito. Acrescentam que «a igualdade é desvalorizada, é metida no meio da cidadania, e não se trata desse tópico dando ênfase ao que é essencial – às pessoas».

Em jeito de conclusão, mencionou-se que, recentemente, têm sido realizadas ações pontuais e específicas, através da sinalização de datas e de campanhas, por exemplo, mas manifestamente insuficientes, porque «a mudança tem de ser pelo exemplo, tem de ser transversal, passa pela comunicação, pela linguagem verbal e não verbal, é preciso educar as

camadas mais jovens, de forma consistente e sistemática, através de jogos, programas continuados no tempo».

c) Vivências e percepções da comunidade

A terceira sessão do ciclo “Arcos Convers@ - (Des)igualdades em Foco, subordinada ao tema *Ação Social e Saúde*, decorreu na Casa do Povo de Soajo.



Figura 7 | Grupo de discussão na 3ª sessão Arcos Convers@, dedicada à temática Saúde e Ação Social

Embora descentralizadas, para permitir uma maior cobertura territorial do concelho e alargar a participação às pessoas que não residem na área urbana, as sessões comunitárias tinham como ponto de partida a discussão acerca do estado da igualdade no concelho de Arcos de Valdevez, no seu todo. No entanto, o grupo de discussão em Soajo acabou por condicionar a sua participação às vivências específicas da sua realidade, o que, de resto, pode ser entendido como um exemplo das percepções de outras freguesias mais afastadas da sede de concelho.

A primeira questão lançada para discussão prendia-se com as acessibilidades aos serviços de saúde. Foi amplamente reiterado que a situação geográfica dificulta o acesso da população, cada vez mais envelhecida, não só aos cuidados de saúde mais especializados, como também aos cuidados de saúde primários.

Por exemplo, foi referido que «familiares de doentes de Alzheimer têm de ir de 3 em 3 meses ao hospital para levantar receitas de medicação, porque médico de família não pode prescrever», o que implica custos consideráveis com as deslocações. Em relação à medicação para doentes VIH entre consultas, a situação parece ser mais favorável, na medida em que há a colaboração dos bombeiros no transporte da mesma até ao centro de saúde.

As pessoas receiam perder serviços como consultas de medicina e enfermagem ao domicílio e, por esse motivo, algumas estão a equacionar mudar de residência para a sede de concelho: «Há pessoas a comprar casa nos Arcos de Valdevez, porque têm medo de não haver serviços de saúde aqui». «Também já houve farmácia, que era essencial para as pessoas idosas, que têm menos facilidade de acesso».

Foi ainda mencionada a dificuldade acrescida das pessoas com mobilidade reduzida aos serviços, já que os espaços públicos se apresentam pouco inclusivos: «rampas de acesso a cadeiras de rodas só temos no centro de saúde e na igreja».

Não tendo sido percecionada qualquer diferença, em termos de género, no acesso geral à saúde, foi facilmente percebido que as mulheres, com uma esperança média de vida mais longa, são quem mais recorre a estes serviços: «Há mais mortes de homens do que mulheres»; «há muitas viúvas aqui, resistem mais». Foi, então, questionada a medicina preventiva para os homens e a sua menor frequência nas consultas de rotina e em atividades de promoção da saúde, por exemplo, na ginástica sénior, que é maioritariamente praticada por mulheres: «Os homens têm vergonha; preferem jogar às cartas!».

Também as consultas de saúde sexual e reprodutiva são quase sempre frequentadas pelas mulheres. Na perspetiva do grupo, estas diferenças devem-se a fatores sociais: «os homens são mais resistentes; as mulheres vão por questões sociais, vão socializar e, desde a gravidez, estão mais habituadas a ir às consultas».

Paralelamente, foi relacionada a maior procura dos serviços de saúde com a sobrecarga de trabalho das mulheres, que, atualmente, não só continuam a responsabilizar-se pelo trabalho doméstico e cuidados familiares, como também trabalham fora de casa: «a mulher trabalha mais horas que o homem, mas assim fica bem-vista aos olhos do marido».

À semelhança do que foi percecionado noutros grupos de discussão, o trabalho doméstico da mulher continua invisível e desvalorizado: «é um trabalho invisível, mas se ela falha, é a ruína total!»; «ela anda numa roda viva e ele é o quero, posso e mando».

Embora tenha sido reconhecido que, no que se refere ao trabalho doméstico, «a partilha de tarefas nos jovens já se vai verificando»,

globalmente, continua evidente e enraizado o poder masculino: «o homem ainda tem muito poder e eles não querem ver isso».

A mudança nos papéis de género, no sentido de um maior equilíbrio, foi percebida como necessária, mas entendida como «muito lenta, precisamos continuar a lutar». Persistem, por exemplo, diferenças salariais e, nestes contextos rurais, «uma mulher que faça trabalho agrícola ganha metade do que ganha um homem pelo mesmo trabalho, só por ser mulher».

No que respeita à violência nas relações familiares, a percepção do grupo é que a prevalência de situações de violência doméstica é reduzida: «não há muita violência aqui...», mas este comentário é logo seguido de um outro que traduz uma preocupante desvalorização e, até uma certa justificação do fenómeno: «às vezes, há só umas agressões, quando eles estão bêbados...». Apesar de todos os esforços que têm sido desenvolvidos, a nível nacional e local, no combate à violência doméstica, permanecem conceções erradas e “legitimações”, mais ou menos evidentes, assentes em ideias preconcebidas e cientificamente infundadas.

Tal como acontece nos serviços de saúde, também os serviços de ação social são, na opinião das/os participantes, mais procurados pelas mulheres, especialmente por mulheres em situação de carência económica, separadas ou divorciadas, com crianças a cargo.

Porém, a percepção geral acerca dos/as beneficiários/as de proteção social assenta na ideia de que «uma elevada percentagem de pessoas não quer trabalhar», o que resulta em «problemas sociais».

Foi ainda notado que as mulheres mais velhas, comparativamente com os homens, se encontram em maior vulnerabilidade económica, a qual resulta de menores (ou inexistentes) carreiras contributivas e, consequentemente, pensões de valores inferiores.

5.5 VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA

a) Análise documental

Os dados apresentados de seguida foram obtidos através da consulta de bases de dados estatísticas nacionais e fornecidos por entidades locais com intervenção na área em análise.

Num estado de direito democrático a segurança assume-se como um eixo de promoção e proteção das liberdades dos/as cidadãos/ãs, sendo, por isso, de extrema importância quando se fala de igualdade e não discriminação. Indicadores como a taxa de criminalidade, o número e tipo de queixas apresentadas nos postos policiais, bem como os recursos que os indivíduos tem ao dispor para o exercício dos seus direitos e deveres de cidadania, são, obviamente, reveladores das condições de segurança de um território.

De seguida, serão, pois, apresentados dados referentes à taxa de criminalidade e, em particular, os crimes contra as pessoas, a evolução do número de crimes de violência doméstica nos últimos anos, os serviços de apoio e proteção à vítima existentes no território, assim como estruturas / entidades que desenvolvem iniciativas no âmbito da sensibilização / prevenção da violência.

Na tabela 31, os dados revelam o número total de crimes registados pelas forças policiais (GNR, PJ, PSP, entre outras) e o número de crimes contra as pessoas por cada mil habitantes.

Tabela 31 Crimes registados pelas polícias Fonte: Pordata, 2017	Total Crimes	Crimes contra as pessoas		
		N.º	% do total de crimes	Por mil habitantes
Portugal	341.950	81.901	23,95%	7,95‰
Norte	102.813	26.989	26,25%	7,55‰
Alto Minho	7.071	1.976	27,95%	8,51‰
Arcos de Valdevez	678	204	30,08%	9,65‰
Ponte da Barca	394	121	30,71%	10,72‰
Monção	445	114	25,62%	6,32‰
Melgaço	176	51	28,98%	6,18‰
Paredes de Coura	220	52	23,64%	6,03‰
Ponte de Lima	963	251	26,06%	6,02‰

Relativamente aos crimes contras as pessoas, o concelho de Arcos de Valdevez apresenta um valor pouco diferenciado (9,65‰) comparativamente com os encontrados para a região do Alto Minho, zona Norte e para o País. Uma análise comparativa com os concelhos limítrofes aponta para valores semelhantes.

É de realçar, no entanto, que os crimes contra as pessoas, em Arcos de Valdevez, representaram, em 2017, 30% da criminalidade registada.

Importa, ainda, destacar que, dos 204 crimes contra as pessoas registados em 2017, 55 referem-se a crimes de violência doméstica (27%), como consta da tabela 32, que apresenta o número de crimes de violência doméstica registados pelas polícias, em Arcos de Valdevez, nos últimos 9 anos. Não há uma tendência de aumento ou diminuição deste tipo de crime, verificando-se ligeiras oscilações nos números. Neste período, registaram-se, em média, 48,8 crimes de violência doméstica por ano, quase 4 registos por mês.

Tabela 32 | Crimes de violência doméstica registados pelas polícias, em Arcos de Valdevez

Fonte: Pordata, 2017

Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº crimes	49	55	44	36	43	28	45	58	55

No que concerne às estruturas de apoio às pessoas em situação de violência doméstica, Arcos de Valdevez localiza-se num distrito onde existe 1 Casa de Abrigo para mulheres de violência e seus filhos e/ou filhas, 1 unidade de acolhimento de emergência e 2 estruturas de atendimento, sendo que uma destas se localiza na capital de distrito (Viana do Castelo) e abrange também o concelho de Ponte de Lima e a outra, localizada no concelho de Caminha, cobre o restante território do distrito, incluindo Arcos de Valdevez.

De mencionar que, mediante a aprovação de projetos no âmbito dos quadros comunitários de apoio, têm existido, no concelho, respostas de atendimento a vítimas de violência doméstica, porém, sempre circunscritas ao tempo de vida dos referidos projetos, como foi o caso, a título de exemplo, do mais recente gabinete de atendimento a crianças e jovens vítimas de violência, que veio colmatar uma lacuna no acompanhamento de crianças e jovens em famílias afetadas pela violência, em situações de *bullying* ou outras formas de violência.

De facto, segundo informação fornecida pela Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) do concelho, são as situações de violência na família que estão na base da maioria dos processos instaurados, correspondendo a um peso de 36% dos 83 processos em acompanhamento à data deste documento, uma proporção superior quando comparada com os dados nacionais (CNPDPJ, 2018), em que a *violência doméstica* é o segundo motivo de sinalização (22,7%), logo a seguir à *negligência* com 31,2% dos processos, a qual, em Arcos de Valdevez, tem menor expressão (7,2%).

A tipologia de famílias mais representada é a *família nuclear de origem* (32 processos) e a *família reconstituída* (28 processos). De salientar, porém, que as famílias monoparentais representam 20% dos processos na CPCJ, sendo que 12 são famílias monoparentais femininas (70%) e 5 masculinas (30%). Relativamente ao género da principal figura cuidadora, as mulheres são identificadas como tal na esmagadora maioria dos processos em acompanhamento (94%) e os homens só surgem como principais cuidadores em situação de monoparentalidade (6%), valores que, embora seguindo a tendência nacional – 69% de mulheres cuidadoras e 31% homens (CNPDPJ, 2018) –, assumem uma discrepância mais acentuada.

Não se verificam diferenças significativas no número de rapazes e de raparigas em acompanhamento pela CPCJ, sendo que os primeiros correspondem a 50,6% e as raparigas a 49,4%. A média de idades (11 anos) é igual em ambos os géneros identificados.

Relativamente às iniciativas de sensibilização e prevenção da violência têm sido promovidas por organizações locais, especialmente a Delegação de Arcos de Valdevez da Cruz Vermelha Portuguesa, no âmbito de projetos co-financiados, sendo que a sua ação fica, como já mencionado, limitada à duração destes projetos. Na tabela abaixo, apresentam-se as ações desenvolvidas e o público abrangido por iniciativas de prevenção e/ou sensibilização levadas a cabo no concelho, nos últimos 2 anos.

Tabela 33 | Ações de sensibilização / prevenção, nos últimos 2 anos

Fonte: entidades promotoras da iniciativas

Tema	Nº ações	Público-Alvo	Nº Participantes abrangidas/os	Entidades promotoras
Violência no namoro	23	Crianças e jovens	1430	CVP
Violência entre jovens (<i>bullying</i>)	5	Crianças e jovens	242	CVP
Violência Doméstica	4	Comunidade	1041	CVP
Tráfico de Seres Humanos	1	Técnicos/as	27	CVP

b) Perspetivas de agentes locais

Na última sessão do ciclo de discussões focalizadas com agentes locais, o tema em análise foi a *Violência, Segurança e Justiça*, tendo sentado à mesma mesa representantes da Guarda Nacional Republicana (GNR), da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arcos de Valdevez (CPCJ), da Delegação de Arcos de Valdevez da Cruz Vermelha Portuguesa, do

Agrupamento de Escolas e da autarquia, no total de 12 presenças (8 mulheres e 4 homens).

O tópico de abertura da discussão centrava-se na perceção de segurança na utilização de espaços públicos e se esta era sentida de igual forma por todas as pessoas. Genericamente, as/os participantes consideram que Arcos de Valdevez é um concelho seguro: «Sim, é seguro. Anda-se de forma tranquila em qualquer lugar». No entanto, começaram a ser identificadas algumas circunstâncias que poderiam interferir nesse sentimento de segurança, como espaços isolados ou menos iluminados, como, aliás, ocorreu no grupo de discussão comunitária (cf. alínea seguinte).

Neste aspeto, o contributo da força de segurança presente trouxe informação mais sustentada, realçando que, embora a perceção geral de segurança ou insegurança associe os espaços vazios e isolados aos mais inseguros, de facto, «onde há mais probabilidade de acontecer confusão é onde há gente». Adicionalmente, referiu que as vítimas dos crimes associados «à noite» são maioritariamente rapazes / homens, embora sejam «as raparigas / mulheres que manifestam mais sentimentos de insegurança».

Acrescentou-se que o consumo de álcool é um importante fator de insegurança no concelho, tendo-se distinguido os/as «consumidores/as de fim de semana (jovens)» e «quem consome regularmente, no final do dia de trabalho».

Os espaços noturnos onde há consumo de álcool são, pois, aqueles potencialmente mais inseguros e propensos à ocorrência de desacatos e violência, mas não se considerou muito provável «atos violentos de natureza racista, sexual ou com recurso a armas». Foi identificado uma área bem delimitada do espaço urbano onde se agrupam jovens alcoolizados, nas noites do fim de semana, e se confrontam entre si.

Ainda acerca das diferenças interpessoais nas perceções de segurança no espaço público, o grupo não identificou as pessoas LGBTIQ+ como aquelas que podem sentir-se mais inseguras e vulneráveis, tendo-se considerado, inclusivamente, que «a sociedade está cada vez mais aberta, que as reações negativas tendem a diminuir, porque as pessoas não se importam...».

Todavia, foi realçado que a indiferença ou tolerância à “diferença” é apenas dirigida “aos outros”, já que em casa parecem perpetuar-se padrões de

género “tradicionais”: «as pessoas não se importam desde que não aconteça na casa delas, por exemplo, dizem que os rapazes até podem andar no *ballet*, mas os filhos deles não!»



Figura 8 | Grupo de discussão focalizada com agentes locais, sobre o tema Violência, justiça e Segurança

Acerca da reprodução de estereótipos de género, a técnica de um projeto recentemente desenvolvido no concelho, refere que persistem, junto de crianças, jovens e suas famílias, ideias estereotipadas de tarefas “femininas” e “masculinas”, mesmo ao nível lúdico e da experimentação de papéis, atividades e tarefas, tendo ilustrado com o seguinte exemplo «Porque é que vestem os meninos de fadas, não há lá meninas?» Recorda que a «mudança começa em cada pessoa e que a sociedade só muda quando nos mudarmos a nós próprios/as».

No que concerne às questões de violência doméstica, a perceção geral do grupo vai no sentido do aumento de casos de violência, ainda que considerem que, por vezes, se tratam de estratégias usadas pelas famílias no âmbito de processos de regulação das responsabilidades parentais: «Infelizmente, a violência doméstica está na moda e é usada por causa da guarda das crianças». Para além disso, as técnicas que trabalham na área referem que se têm apercebido de situações em que a «violência é mais refinada e rebuscada, especialmente em camadas sociais mais elevadas».

Foi mencionado, ainda, que «as situações de violência *a sério*» permanecem escondidas e referem-se a mulheres mais velhas, vítimas dos maridos e, às vezes, dos filhos. São dependentes do agressor e resistentes à saída da relação.

Foi destacado, pela positiva, a maior intervenção da comunidade na denúncia de situações de violência doméstica: «há melhoria; as pessoas já

metem a colher, já denunciavam...». No entanto, sente-se que a intervenção do sistema judicial e de proteção das vítimas continua a falhar: as medidas de coação que geralmente se aplicam impedem o regresso das vítimas a casa (porque o/a agressor/a fica na habitação), empurrando-as para casas de abrigo ou de emergência». Na opinião do grupo, as respostas de institucionalização não se aplicam a todas as situações e raramente são as soluções mais adequadas, pois implicam enormes mudanças e perdas na vida das vítimas, nomeadamente, perda de emprego e rede de contactos.

Assim, crescem outras situações para resolver, como a reintegração socioprofissional das pessoas afetadas por situações de violência doméstica: «Há a questão da habitação. Falta, no geral, habitação, no concelho – não há casas para arrendar e isto tem um impacto nas pessoas em situações mais vulneráveis».

Em relação à habitação, a autarquia mantém as medidas de apoio ao arrendamento jovem, realojamento em habitação social e apoio à reabilitação de casa própria.

Foi sugerido que, à semelhança do que está a ser testado noutros locais, o concelho possa apoiar a criação de casas de pré-autonomização para a reintegração de vítimas de violência doméstica: «espaços cedidos pelo Município e geridos por IPSS especializadas na área de apoio às vítimas».

Para finalizar a sessão, foi reforçada a importância da prevenção como a melhor estratégia para combater a violência. Identificaram-se projetos implementados no concelho e foram valorizados aqueles com intervenções estruturadas e longitudinais, prolongadas no tempo, por oposição a campanhas e ações de sensibilização, que, sendo importantes, não permitem discutir em profundidade o que está na génese das desigualdades e da violência. Por outro lado, foi referido que os/as «jovens não têm noção do que é ser vítima» e legitimam comportamentos violentos, pelo que há necessidade de «estar no terreno». Programas de mediação de pares para temáticas como *bullying* e *cyberbullying*, violência no namoro, entre outros, foram apontados como possibilidades de intervenção.

As pessoas presentes foram também unânimes na importância da «formação profissional inicial e de reciclagem nestas áreas, porque as perceções pessoais influenciam a conduta profissional». Excetuando quem trabalha diretamente com questões de género, as pessoas presentes no grupo e os seus pares não têm formação em igualdade de género, nem tráfico de seres humanos ou direitos humanos, verificando-se apenas

alguma participação em ações de sensibilização em violência doméstica. Todos os setores profissionais, desde a saúde e ação social, à educação, desporto e cultura, até a agentes de segurança e magistrados devem ter formação nestas áreas.

c) Vivências e percepções da comunidade

A última sessão do ciclo *Arcos Convers@ - (Des)Igualdades em foco*, subordinada ao tema Violência, Segurança e Justiça, teve lugar na Casa das Artes, no centro de Arcos de Valdevez.

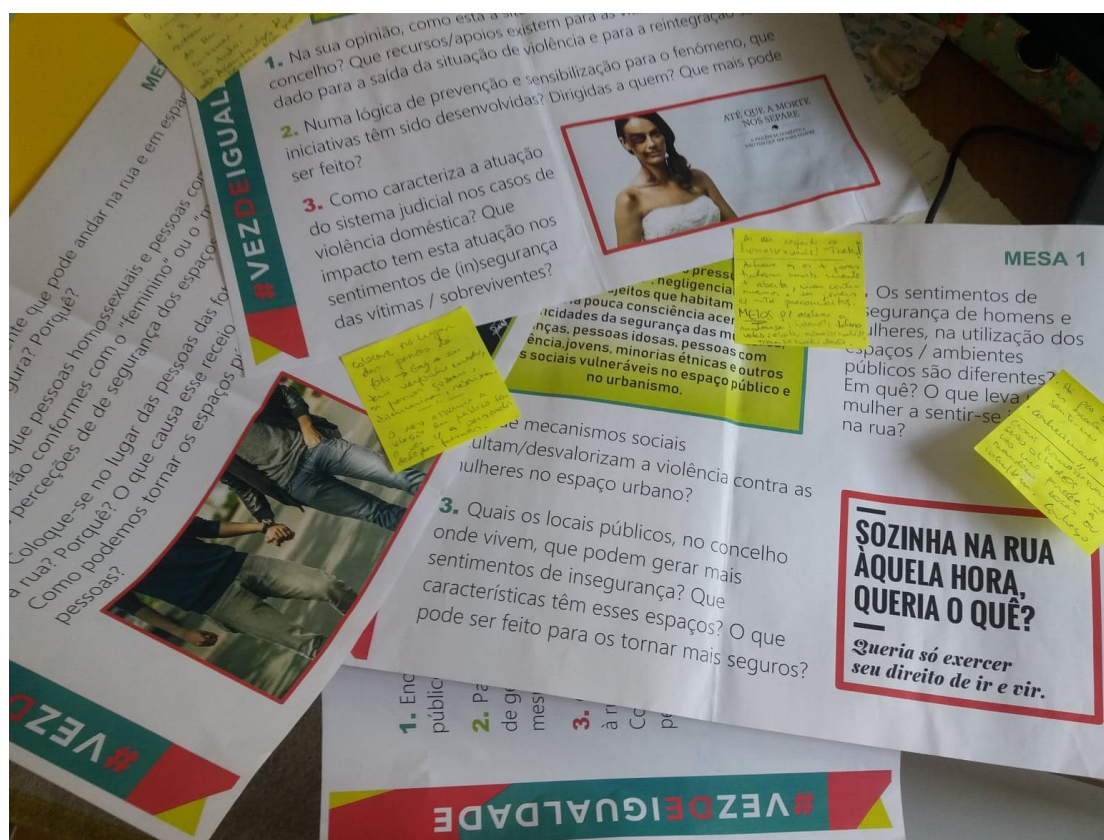


Figura 9 | Cartões de discussão na 4ª sessão Arcos Convers@, sobre o tema Violência, Justiça e Segurança

O primeiro ponto de discussão relacionava-se com as questões de urbanismo e planeamento e seu impacto na segurança das pessoas. Tem sido apontada uma tendência das cidades e vilas para um planeamento e “urbanismo neutro”, negligenciando a diversidade dos sujeitos que as habitam (Monteiro, Ferreira *et al.* 2016).

As/Os participantes nesta sessão consideram que Arcos de Valdevez é um concelho genericamente seguro para todas as pessoas, embora algumas mulheres presentes tenham verbalizado que, em determinadas

circunstâncias, podem surgir sentimentos de insegurança: «em locais isolados, com pouco movimento e menos iluminados ou locais menos bem frequentados», surge o receio de «assalto, agressão ou assédio»; «Só de subir aquela escadaria escura até aqui, senti-me insegura». Conhecer os espaços por onde se movimentam pode contribuir para menor sentimento de insegurança na utilização desses mesmos espaços à noite, assim como, a presença de rondas regulares das forças de segurança.

O assédio verbal às mulheres no espaço público foi, de certa forma, desvalorizado por várias pessoas presentes – homens e mulheres – e não foi entendido como um fator de insegurança na vivência quotidiana das pessoas: «uma assobiadela não faz mal a ninguém»; «cão que ladra não morde – nunca me senti insegura por isso»; «Acho que o piropo até está em desuso». Outras vozes se opuseram, constatando que o assédio verbal ocorre não só nas ruas, mas inclusivamente em estabelecimentos comerciais (cafés, pastelarias), dirigidos às mulheres que lá trabalham, muito particularmente se forem de outras nacionalidades. Esta observação trouxe à discussão outros fatores potenciadores de discriminação e desigualdade que se cruzam com o género, como sejam a nacionalidade, pertença étnica, identidade de género ou orientação sexual.

Pedi-se, então, que o grupo analisasse a segurança dos espaços públicos da perspetiva de um casal homossexual e/ou de uma pessoa com identidade de género não-binária. Inicialmente, reiterou-se a ideia de que se trata de um concelho seguro para qualquer pessoa: «não me parece que mandassem bocas ou insultos, mas casais homossexuais serão olhados de maneira diferente...»; «conheço várias situações na escola e são respeitados»; «estamos no bom caminho, as pessoas têm-se assumido enquanto tal. Conheço um casal que vive na aldeia e estão bem integrados». Foi ainda referido que «assumir ou não assumir a relação em público tem a ver com a personalidade das próprias pessoas» e não com o ambiente social onde estão inserido/as.

No entanto, quando se insistiu para que se colocassem na pele das pessoas representadas nas fotografias dos cartões de discussão, opiniões contrárias começaram a surgir: «acho que teria vergonha e medo que as pessoas gozassem, discriminassem e rebaixassem»; «esse mesmo casal que é respeitado na escola, se passasse na Azenha [local de diversão noturno] às seis da manhã seria certamente insultado».

Em jeito de conclusão do tópico, alguém referiu que «achava que os mais jovens tinham uma mente mais aberta, mas continuamos a ter jovens com muitos preconceitos».

A educação, em diversos contextos (casa, escola, espaços de educação não formal, etc.) foi a estratégia indicada para desmistificar ideias pré-concebidas. Salientou-se a importância de uma intervenção com foco nas redes sociais digitais, já que são um meio privilegiado para insultar, instigar o ódio, a intolerância e a discriminação. «É preciso educação nas TIC, explicar que insultar nas redes sociais é crime, fornecer informação, fazer perceber o que se publica nas redes. Também é preciso atuar, em contexto virtual e real, quando alguém faz algo como assédio, piropo. Chamar a atenção, não calar, envergonhar quem o faz».

Outros meios catalisadores da mudança sugeridos pelos/as participantes incluem a introdução destas temáticas em órgãos de comunicação de massas, na televisão, por exemplo, «através de séries ou telenovelas».

As questões relacionadas com a violência doméstica, desde a sua prevenção à atuação do sistema judicial, foram o último tópico de análise neste grupo de discussão.

As pessoas presentes consideram que têm sido promovidas várias campanhas de prevenção e sensibilização e que as vítimas se reconhecem. Foi, no entanto, salientado que poderá não ser assim tão evidente a capacidade das vítimas reconhecerem a situação de violência, já que as queixas, por norma, só ocorrem «depois de agressões físicas», sendo “ignorados” ou “desvalorizados” outros sinais de uma relação abusiva. A questão da “prova” foi aqui levantada como um dissuasor da queixa / denúncia, na medida em que se considera «difícil provar nos casos em que há violência física, quanto mais na violência psicológica!» Por outro lado, a falta de suporte familiar ou da rede de amigos ou a responsabilização da vítima, podem inibi-la de reconhecer a sua situação de vitimação e proceder à denúncia: «muitas ouvem da família “tu é que escolheste, agora aguenta”»; «Só quando ocorre uma agressão física muito grave é que se mobiliza algum apoio da família ou vizinhança».

Acerca do funcionamento do sistema judicial, os/as participantes reconhecem claras melhorias: «a evolução tem sido positiva, desde logo, no acesso das mulheres à profissão de juiz/a, que lhes esteve vedada até ao 25 de abril». Também nas forças policiais que acolhem as queixas foram identificadas melhorias: «há mais sensibilidade; há agentes muito mais

respeitadores agora, dirigem-se com muito mais respeito às pessoas»; «há espaços próprios para receber e ouvir as vítimas e reconhece-se a prioridade destas situações de violência doméstica».

No entanto, parece ser ainda longo o caminho a percorrer ao nível da forma como os processos são conduzidos e tratados na justiça: «são precisas equipas multidisciplinares nos tribunais», que acompanhem a vítima e prestem apoio, evitando declarações sucessivas e revitimizam a pessoa; é necessária uma melhor aplicação da lei: «não devem ser as vítimas a sair de casa, da família, a deixar o trabalho, as redes sociais de apoio, as crianças a mudar de escola... Os recursos não são adequados às necessidades e o que se faz é o mais fácil – tirar as vítimas de casa!»; são necessárias medidas de reabilitação de quem agride: «acompanhamento e intervenção para agressores: na cadeia ficam pior; devia ser um espaço em que pudessem ter acompanhamento».

Foram deixados ainda alguns apontamentos relativamente a outras vítimas de violência doméstica, nomeadamente as pessoas idosas vitimadas por filhos/as (negligência e violência financeira).

Em jeito de encerramento, foi destacada a importância de projetos de intervenção e prevenção semelhantes aos dinamizados por organizações locais, como a delegação de Arcos de Valdevez da Cruz Vermelha Portuguesa, que foquem a sua ação junto das vítimas mas também na promoção da igualdade de género, de forma continuada, coerente e sustentada: «há número de vítimas suficiente que justifique uma resposta no concelho e os projetos de promoção da igualdade de género são fundamentais».

5.6 SÍNTESE E ORIENTAÇÕES PARA A INTERVENÇÃO

Antes da síntese e discussão dos principais resultados encontrados, é pertinente referir que, sendo este o primeiro diagnóstico de igualdade no concelho, foi particularmente desafiante aceder a indicadores relevantes para o estudo, nas mais diversas dimensões de análise.

Por conseguinte, a definição de indicadores e a forma de recolha e sistematização de informação, quer pela autarquia, quer pelas entidades parceiras, deve ser equacionada como uma medida a integrar no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, pois, só assim, será possível avaliar, com objetividade, os progressos alcançados ao longo do

tempo e, eventualmente, permitir o posicionamento relativamente a outras autarquias e/ou ao panorama a nível nacional.

Recordar também a análise da situação territorial e demográfica do concelho, pautada pelo isolamento geográfico de algumas freguesias e por níveis de envelhecimento e êxodo rural bastante acentuados. À exceção das freguesias centrais, urbanas e periurbanas, que apresentam uma estrutura etária mais equilibrada, as aldeias arcuenses, em particular as mais distantes do centro, estão a perder população e são constituídas, maioritariamente, por pessoas idosas. Destas, quase 20% vive só ou com outras pessoas da mesma faixa etária. De facto, a preocupação com as condições e qualidade de vida das pessoas idosas foi um tópico amplamente abordado, tanto nas sessões de discussão focalizada com agentes locais, como nas sessões comunitárias, como mais adiante se refere.

E, ainda, salientar que se constatou que, genericamente, as pessoas – tanto representantes de organizações locais, como a população em geral – não dão grande relevância às questões de igualdade, tratando-as com alguma ligeireza, fruto, talvez, de não sentirem estas problemáticas ou da reduzida informação e reflexão a seu respeito. Também a formação de profissionais em áreas como igualdade de género, violência doméstica, direitos humanos, tráfico de seres humanos, mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais nefastas, orientação sexual e identidade de género, entre outras afins, é escassa nas organizações e instituições do concelho de Arcos de Valdevez.

De seguida, serão, pois, apresentadas as principais conclusões por cada dimensão de análise, destacando-se, sobretudo, as assimetrias e desigualdades encontradas e articulando a informação factual com as perceções recolhidas nas sessões de discussão focalizada.

a) Emprego, formação e conciliação

Em Arcos de Valdevez, verifica-se uma participação equilibrada de mulheres e homens no mercado de trabalho, contudo, uma análise mais detalhada aponta para discrepâncias de género, nomeadamente:

- Um diferencial de 12,32% no ganho médio mensal de homens e mulheres, sendo estas quem auferem menos;
- A diferença salarial agrava-se à medida que aumenta a escolaridade: mulheres com formação superior têm ganhos mensais 28,21% inferiores aos de homens com os mesmos estudos;

- A proporção de homens empregadores é claramente superior à de mulheres empregadoras (10,3% vs 3,4%);
- No setor terciário predomina o trabalho feminino (com 70 homens por cada 100 mulheres), sendo no setor secundário que se encontram mais homens a trabalhar (325) por cada 100 mulheres.

Nos grupos de discussão focalizada, estas diferenças são percebidas pelas/os participantes, que facilmente detetam “tendências” de género na escolha das profissões, diferenças salariais e maiores barreiras na progressão das carreiras e acesso a cargos de chefia. No entanto, estas diferenças são atribuídas a preferências generalizadas das mulheres (“preferem trabalhos estáveis”) e remetidas para o campo da decisão pessoal (“não querem cargos de chefia por causa da família”), refletindo perceções estereotipadas e preconceituosas.

O mesmo se verificou relativamente às escolhas na formação profissional: os e as jovens, na perspetiva das entidades formadoras e empregadoras, continuam a fazer escolhas “genderizadas”, o que gera, nestas organizações, um sentimento de resignação e impotência, levando-as a organizar planos formativos alinhados com esta visão “tradicional” e inibindo-as de contrariar estereótipos de género na oferta vocacional/profissional.

Na verdade, este sentimento de resignação e a ideia de que a mudança é espontânea e ocorrerá em gerações mais jovens – que, de resto, é incongruente com os dados anteriormente apresentados –, foi muito referido no grupo de agentes locais, que considerou difícil que as entidades empregadoras se mobilizem para promover mudanças, especialmente no que se refere às questões de conciliação.

De forma unânime, os/as participantes reconhecem que, embora se comecem a observar diferenças, as mulheres continuam sobrecarregadas com as tarefas domésticas e familiares e que as organizações raramente implementam medidas facilitadoras da conciliação e promotoras de uma maior participação masculina nos cuidados à família.

Ficou claro para este grupo que as entidades empregadoras, não podendo negar direitos, também não estarão na disponibilidade de informar, promover e disseminar medidas de conciliação junto dos seus e suas colaboradoras.

Uma nota ainda à integração profissional de pessoas funcionalmente diversas, que continuam a ser estigmatizadas e alvo de ideias preconcebidas acerca da sua competência profissional. As organizações

rejeitam, à partida, a integração destas pessoas, tomando decisões com base em preconceitos.

Por outro lado, quando disponíveis para contratar ou integrar em medidas ou incentivos, parecem “exigir” destas pessoas maior determinação ou maior motivação, comparativamente com outras.

Tabela 34 Emprego, Formação e Conciliação: Desafios & Soluções		
DESAFIOS	PRÁTICAS A MANTER	PRÁTICAS A IMPLEMENTAR
Mais mulheres em cargos de liderança	Creche no Parque Empresarial de Padreiro	Ações de sensibilização e formação nas entidades empregadoras
Maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar		Marketing e divulgação de boas práticas (ex: através da atribuição de prémios ou distinções às organizações)
Maior participação masculina na prestação de cuidados e tarefas domésticas		Aumento do apoio a pessoas adultas dependentes (In)Formação sobre direitos na parentalidade
Integração profissional de pessoas funcionalmente diversas	Sensibilização de empresas para acolhimento de estágios (escolas profissionais)	Reforçar trabalho de sensibilização junto das entidades empregadoras
Combater estereótipos de género e a segregação sexual no mercado de trabalho	Campanhas de sensibilização (ex: profissão não tem sexo!)	Formação de profissionais Ações de sensibilização e formação para trabalhadores/as
Reduzir diferenças salariais		Ações de sensibilização junto de entidades empregadoras – divulgação de instrumentos de medida da disparidade salarial

b) Educação, cultura e desporto

A população arcuense apresenta baixos níveis de escolaridade, sendo que, em 2011, mais de metade da população masculina (56,6%) não ultrapassava o 1.º ciclo do ensino básico e, no caso das mulheres, este valor ascendia a 61,5%. A taxa de analfabetismo situava-se na ordem dos 12,6% e, se a considerarmos sob uma perspetiva de género, constatamos que, no grupo de pessoas que não sabe ler nem escrever, cerca de ¾ são mulheres.

Estes dados devem ser tidos em consideração na definição de medidas do plano de igualdade, já que pessoas menos escolarizadas têm menor facilidade de acesso, seleção e interpretação da informação, condicionado o conhecimento e exercício pleno de direitos, pelo que as medidas devem passar pela promoção dos mesmos, recorrendo a estratégias de comunicação adequadas aos seus níveis de escolarização.

Outro dado digno de nota é a feminização do sistema de ensino, sendo as diversas áreas profissionais maioritariamente ocupadas por mulheres, particularmente nos primeiros ciclos de ensino.

A tendência é generalizada e não é exclusiva do concelho, pelo que foi encarada com “normalidade” nos diversos grupos de discussão, não tendo sido apontadas estratégias para combater a segregação de género nestas áreas profissionais.

Acerca de políticas e práticas de igualdade e não discriminação nos contextos escolares, referiu-se que, por princípio, a escola é inclusiva e tem instrumentos de promoção de igualdade, por exemplo, as disciplinas de educação para a cidadania ou similares.

No entanto, estas medidas parecem não ser suficientes para a resolução de problemas de integração, igualdade de género, não discriminação, já que as desigualdades permanecem e a reprodução de estereótipos continua a ocorrer.

No desporto, não obstante a perceção de uma crescente participação feminina, todas as suas dimensões são marcadamente masculinizadas, desde a prática federada (que conta apenas com 13,7% de raparigas e mulheres), passando por funções de treino e de direcção desportiva.

Nos grupos de discussão, a cultura e a educação foram apontadas como justificações para o menor envolvimento de raparigas e mulheres no desporto e, de uma forma geral, a dispersão geográfica do concelho condiciona negativamente os esforços de promoção da prática desportiva, em particular das pessoas mais jovens e daquelas com funcionalidade diversa.

Não existem modalidades adaptadas e os clubes com equipas femininas, embora tenham apoios, referem o esforço financeiro que fazem para manter as equipas.

A dinâmica cultural de Arcos de Valdevez, refletida na música, exposições, grupos de teatro e uma variedade de associações recreativas e culturais foi apontada como uma importante ferramenta para educar e sensibilizar a população para as questões de igualdade e não discriminação.

Tabela 35 Educação, Desporto e Cultura: Desafios & Soluções		
DESAFIOS	PRÁTICAS A MANTER	PRÁTICAS A IMPLEMENTAR
Promover a igualdade de oportunidades na educação de crianças e jovens	Melhoria das instalações escolares e das condições de ensino Aquisição de equipamentos e materiais e manutenção dos existentes Apoios económicos para a aquisição de livros e material didático Refeições e transporte escolar gratuito Atividades de apoio à família e enriquecimento curricular Atribuição de bolsas de estudo (ensino superior)	
Educação para a igualdade e não discriminação nos contextos escolares		Programas de educação para a igualdade estruturados, longitudinais e continuados
Combater a reprodução de estereótipos de género	Estabelecimento de parcerias com projetos da área da promoção da igualdade	Envolver as famílias nas iniciativas de educação para a igualdade e não discriminação Envolver paróquias (catequese) nas iniciativas de educação para a igualdade
Maior participação feminina na prática, treino e dirigismo desportivo	Desporto Escolar Equipas femininas em várias modalidades e clubes do concelho	Dar visibilidade à prática desportiva feminina nos meios de comunicação social Programas de liderança para raparigas
Maior participação de pessoas idosas e de pessoas funcionalmente diversas em atividades desportivas, culturais e de lazer	Boccia para séniores <i>Olimpíadas Séniores</i> <i>Séniores + Ativos</i> Universidade Sénior	Promover modalidades adaptadas
Aumentar a visibilidade da mulher na história, cultura, economia, etc.	Exposições temáticas (ex: As Mulheres da República)	Iniciativas para enaltecer a “mulher arcuense de antigamente”
Sensibilizar a população para o debate e reflexão sobre igualdade e não-discriminação		Recorrer a iniciativas artísticas e desportivas: teatro interativo, exibição de filmes comentados, música, dança, folclore, exposições.

c) Saúde e ação social

Os indicadores estatísticos associados à proteção social revelam que, no concelho de Arcos de Valdevez, onde o desemprego é baixo (4%) e sem diferenças de género relevantes, o número de pessoas que beneficiava de prestações de desemprego, em 2018, pouco ultrapassava a centena de indivíduos. Os subsídios por doença, no mesmo ano, foram atribuídos a 1182 arcuenses, sendo as mulheres quem mais beneficia desta prestação social (58,5%). Quanto ao rendimento social de inserção, apenas 3,2% da população ativa beneficia desta prestação, tendo-se verificado um decréscimo significativo na última década (em 2009, 10,6%).

Apesar de se tratarem de valores relativamente baixos e que, claramente, não abrangem a maioria da população, persistem percepções erradas acerca da atribuição destas prestações e do número de pessoas que delas beneficia, tanto nos grupos de discussão focalizada com agentes locais como nas discussões comunitárias, sendo importante combater a desinformação e desconstruir estereótipos.

Os/As participantes dos grupos de discussão consideram que são as mulheres quem mais recorre aos serviços de ação social, pois, genericamente, são quem se encontra em maior desvantagem socioeconómica, percepção essa que é corroborada pelas profissionais do setor presentes na sessão de discussão focalizada, ainda que salientem que a maior parte dos serviços e intervenções em ação social sejam orientados para o núcleo familiar no seu todo.

De igual modo, verifica-se a percepção de que são as mulheres quem mais recorre aos serviços de saúde, sendo mais assíduas em consultas de rotina / medicina preventiva, nas consultas de saúde sexual e reprodutiva e ainda como acompanhantes de menores ou idosos/as.

Considerou-se que os padrões de masculinidade “afastam” os homens dos centros de saúde e de comportamentos preventivos (por exemplo, os mais idosos preferem jogar as cartas do que participar nas aulas de ginástica). Os próprios serviços de saúde mantêm e reforçam estas diferenças de género, já que não desenvolvem programas de prevenção sensíveis ao género.

Ainda na saúde, foram apontados outros fatores potenciadores de assimetrias e desigualdades:

- Especialidades de medicina para crianças só disponíveis na capital de distrito, o que, particularmente, para residentes nas freguesias mais afastadas acarreta despesas consideráveis.
- O isolamento geográfico também aumenta o custo de vida das pessoas mais idosas, devido aos custos associadas às consultas para prescrição de medicação, a ida às farmácias, etc, tendo havido um retrocesso nos serviços de proximidade.
- A doença mental continua a ser um relevante fator de exclusão e a quantidade e qualidade das respostas são manifestamente insuficientes, persistindo preconceitos e iliteracia da população e de profissionais sobre o assunto.
- Imigrantes enfrentam outro tipo de dificuldades no acesso aos serviços, nomeadamente, aos serviços de saúde, relacionados com

burocracias e falta de informação clara sobre circuitos e procedimentos a seguir.

Tendo em conta os problemas equacionados, apresentam-se na tabela abaixo as boas práticas identificadas e as possibilidades de intervenção referidas pelos/as participantes das sessões de discussão focalizada.

Tabela 36 Saúde e Ação Social: Desafios & Soluções		
DESAFIOS	PRÁTICAS A MANTER	PRÁTICAS A IMPLEMENTAR
Combater a reprodução de estereótipos de género associados à masculinidade	Campanhas de sensibilização	Formação e educação para a igualdade para públicos específicos
Maior envolvimento dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva, paternidade e relações de cuidado Incluir os rapazes na consulta de planeamento familiar e saúde sexual	Protocolos de intervenção já estabelecidos (ex: rastreio da próstata) Esforços de profissionais de saúde para envolver ambos os elementos do casal na preparação para a parentalidade Abordar questões de sexualidade nas consultas de rotina e acompanhamento de rapazes adolescentes	Ações de sensibilização e programas específicos e sensíveis ao género – nos centros e espaços de saúde Programas de educação sexual Formação para profissionais de saúde
Melhorar a qualidade dos serviços prestados às pessoas com doença mental		Formação de profissionais Ações de literacia em saúde mental dirigidas à população
Combater estigmas associados à doença mental		

d) Violência, justiça e segurança

Regista-se uma perceção generalizada de que Arcos de Valdevez é um concelho seguro nos espaços públicos, porém, nos grupos de discussão, as mulheres tendem a manifestar mais sentimentos de insegurança do que os homens.

Os dados mais recentes acerca da criminalidade registada (2017) revelam que 30% dos crimes correspondem a crimes contra as pessoas, sendo que, destes, 27% são crimes de violência doméstica, não se tendo verificado, na última década, qualquer tendência de aumento ou diminuição deste tipo de crime.

As perceções dos grupos de discussão acerca da prevalência da violência doméstica variaram, umas pessoas referindo aumentos, outras considerando que o número de casos é reduzido. No entanto, ficou evidente que a “violência doméstica” é entendida de forma diferente pelas pessoas, o que pode explicar esta discrepância de perceções.

Observou-se, por exemplo, uma preocupante desvalorização destas situações e a existência de preconceitos acerca do fenómeno, traduzidas em expressões como “não há muita violência aqui, há só umas agressões quando eles estão bêbados”, “casos de violência a sério permanecem escondidos”, “a violência doméstica é usada em casos de regulação das responsabilidades parentais...”

Foi também salientado que, na maioria dos casos de violência, só quando ocorre a agressão física é que surge a denúncia, momento em que se desocultam outros comportamentos de violência que vinham já a ser exercidos sobre a vítima. Também as camadas mais jovens não têm noção clara do significado de ser vítima e legitimam comportamentos violentos entre si (violência no namoro e *bullying*). Assim, justifica-se o investimento em medidas consistentes de sensibilização e (in)formação e alertando toda a população para os diversos tipos e formas de violência e educando para o respeito pelos/as outros/as.

Ao nível da intervenção jurídica e social junto de vítimas, foi louvado o percurso feito até hoje, nomeadamente, a maior capacidade de intervenção da comunidade nas denúncias, a melhor preparação e especialização de agentes das forças de segurança e os projetos especificamente criados para o apoio a vítimas, mas permanecem muitos obstáculos à reintegração social destas pessoas, sendo o acesso à habitação um dos principais desafios que se colocam.

Destaca-se também o facto de a maioria dos processos sinalizados na Comissão de Proteção de Crianças e Jovens se dever a situações de violência doméstica. Também a violência contra as mulheres no espaço público, designadamente o assédio verbal, foi, de certa forma, desvalorizada por alguns/umas participantes nas sessões de discussão comunitárias.

Regra geral, considerou-se o concelho como um espaço seguro para a maioria das pessoas, ainda que, quando introduzidas variáveis como género (identidade e expressão), orientação sexual, pertença étnica ou cor de pele, tenha sido reconhecido que estas pessoas possam sentir-se mais inseguras ou discriminadas comparativamente com outras. Também pessoas funcionalmente diversas vêm o seu acesso aos espaços públicos condicionado pela insuficiência de acessos adequados à sua forma de mobilidade.

Na tabela 37, resumem-se as principais necessidades e desafios identificados, associados a boas práticas existentes no concelho e a pistas de intervenção decorrentes das sessões de discussão focalizada.

Tabela 37 Violência, Justiça e Segurança: Desafios & Soluções		
DESAFIOS	PRÁTICAS A MANTER	PRÁTICAS A IMPLEMENTAR
Desconstruir preconceitos sobre violência doméstica e representações idealizadas das vítimas	Campanhas de informação e sensibilização Projetos comunitários específicos orientados para a educação para a igualdade e não discriminação (ainda que limitados no tempo)	Ações de sensibilização e prevenção com foco nas novas tecnologias e redes sociais
Sensibilizar para a diversidade de expressões de violência de género e contra as mulheres nos espaços públicos		Intervenções estruturadas, longitudinais e continuadas dirigidas a públicos-alvo específicos
Combater a reprodução de estereótipos de género e preconceitos sobre identidade e expressão de género e orientação sexual		Projetos de mediação / educação por pares
Prevenir a violência entre jovens		Envolvimento das famílias nas iniciativas de educação para a igualdade e não discriminação
Melhorar a qualidade de intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica	Unidade de Acolhimento de Emergência Projetos de intervenção especializados no atendimento a vítimas de violência doméstica (ainda que limitados no tempo) Apoio ao arrendamento Arrendamento Jovem Habitação Social	Respostas de atendimento de maior proximidade e continuidade Definir política de apoio à habitação para vítimas de violência doméstica Aderir à rede de Municípios Solidários Criar casas de pré-autonomização Respostas para reabilitação de agressores/as Formação inicial e contínua / reciclagem de profissionais de diversas áreas (saúde, ação social, justiça)

6. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO

O presente diagnóstico tem como fim último fundamentar as opções estratégicas e as medidas a constar do primeiro plano municipal para a igualdade no concelho de Arcos de Valdevez.

A conceção de um plano de ação deve obedecer às especificidades e desafios de cada realidade organizacional e as medidas previstas devem ser ajustadas às necessidades de melhoria identificadas durante a fase de diagnóstico (Casaca, 2016).

A intervenção deve, pois, estar ancorada nas fragilidades e/ou nas dimensões passíveis de ajustamentos e melhorias, tendo em vista a sua superação através da concretização dos objetivos delineados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na organização autárquica.

De um modo abrangente, observou-se a pertinência de continuar a investir na educação para os direitos humanos e na luta contra a discriminação em razão do género e da sua interseção com múltiplos fatores de exclusão, assim como na prevenção e combate a todas as formas de violência contra mulheres e meninas, o que, de resto, está em pleno alinhamento com as orientações da ENIND.

Um trabalho mais consciente e informado ao nível da promoção da igualdade entre mulheres e homens, muito particularmente, na esfera da educação/formação e nos contextos de trabalho e no que respeita à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar é outra prioridade de atuação identificada no estudo de diagnóstico.

Mais concretamente, considera-se que, no que respeita à vertente interna, as prioridades passam, sobretudo, por transversalizar a perspetiva de género na missão e planeamento estratégico da câmara municipal, pela sensibilização e formação dos recursos humanos e pela adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal).

No que se refere à vertente externa, é igualmente prioritária a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos e no trabalho em rede, promovendo e contribuindo para a concretização dos objetivos da ENIND. Um segundo eixo prioritário nesta vertente prende-se com a implementação e/ou apoio a projetos e ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões de igualdade e não discriminação, alicerçadas nas diferentes dimensões do desenvolvimento local (emprego, formação e conciliação; educação, cultura e desporto; saúde e ação social e violência, justiça e segurança).

O esquema seguinte reflete a estrutura proposta para o plano de ação, que, em coerência com o diagnóstico realizado, inclui duas vertentes – a interna e a externa – e, em cada uma delas, os objetivos a definir e as medidas a implementar estão organizadas por eixos ou dimensões de intervenção.

PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO	
VERTENTE INTERNA	VERTENTE EXTERNA
1. Expressão e apropriação do compromisso municipal para a igualdade, por dirigentes e colaboradores/as. 2. Adoção de comunicação inclusiva, neutra e não discriminatória. 3. Implementação de práticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. 4. Formação de recursos humanos em igualdade de género e não discriminação.	1. Edificação de uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas culturais e participativas. 2. Envolvimento das entidades empregadoras na desconstrução de estereótipos no mercado de emprego e na adoção de práticas de conciliação. 3. Melhoria da qualidade de intervenção em situações de violência doméstica e de género. 4. Formação de RH das organizações locais em matérias como igualdade e não discriminação, direitos humanos, violência doméstica e de género, tráfico de seres humanos, práticas tradicionais nefastas.

Figura10| Prioridades de intervenção

II. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ 2020-2023

1. ENQUADRAMENTO

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

O plano que se propõe segue as orientações internacionais nesta matéria e está alinhado com as finalidades e objetivos estratégicos dos instrumentos nacionais de promoção da igualdade e não discriminação, como mais adiante se detalha.

A nível **internacional**, destacam-se os seguintes documentos:

- 1948 Declaração Universal dos Direitos Humanos
- 1979 Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)
- 1995 Conferência Mundial da ONU em Beijing
- 2006 Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local
- 2006 Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
- 2010 Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou identidade de género.
- 2011 Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica
- 2015 Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ONU, Resolução A/RES/70/1)

A nível **nacional**, salienta-se, desde logo, o artigo 13.º da primeira versão da Constituição da República Portuguesa (1976), que enuncia o princípio da igualdade, e o artigo 9.º, que apresenta a *garantia dos direitos e liberdades fundamentais* (alínea b), a *promoção do bem-estar, a qualidade de vida e a igualdade real entre os portugueses* (alínea d) e *promoção da igualdade entre mulheres e homens* (alínea h) como tarefas fundamentais do Estado.

Também as orientações constantes da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, Portugal + Igual, e dos seus três planos de ação (ENIND, 2018):

- Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (MAIMH);
- Plano de Ação para o Combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de Ação para o Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC);

Consideraram-se, ainda:

- O IV Plano de Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 -2021 (IV PAPCTSH 2018 -2021);
- As recomendações do Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020 (PEM, 2015);
- O primeiro Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade 2006-2009 (PAIPDI, 2006);
- O Programa Nacional para a Saúde Mental 2017 (2017).

Devendo ser abrangente, o plano municipal para a igualdade centra a sua intervenção estratégica em áreas e domínios variados, numa abordagem transversal e consciente de que as desvantagens e assimetrias são o resultado do cruzamento de diversos fatores de discriminação, como postula a teoria da interseccionalidade³.

Sem contrariar a natureza mais permanente e global de uma abordagem de *mainstreaming*, a resposta às necessidades identificadas pode exigir, numa lógica de complementaridade, a aplicação de medidas específicas, de carácter transitório e temporário, que corrijam assimetrias ou desvantagens estruturais dos grupos discriminados e/ou funcionem como fatores impulsionadores e aceleradores da igualdade de facto (ENIND, 2018).

3 A respeito da teoria da interseccionalidade, pode consultar-se, a título de exemplo: <http://www.apem-estudos.org/pt/files/2017-06/romper-as-fronteiras.-a-interseccionalidade-e-book.pdf>

Enquanto instrumento de planeamento e suporte ao trabalho a desenvolver para a promoção da igualdade, um plano municipal deve procurar a participação e envolvimento de diversas unidades orgânicas e colaboradores/as da autarquia, entidades de âmbito local e ainda os/as respetivos/as munícipes, seguindo o princípio da participação e representatividade que está subjacente a este plano e tão bem ilustrado na expressão “nada sobre nós sem nós”⁴. Isto é, nenhuma medida ou resultado a respeito de determinada pessoa ou grupo sem a plena participação dessas pessoas ou grupos.

Os princípios que sustentam o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Arcos de Valdevez, assim como a sua abordagem de atuação, estão sistematizados no esquema da figura 11.

PLANO MUNICIPAL DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE ARCOS DE VALDEVEZ

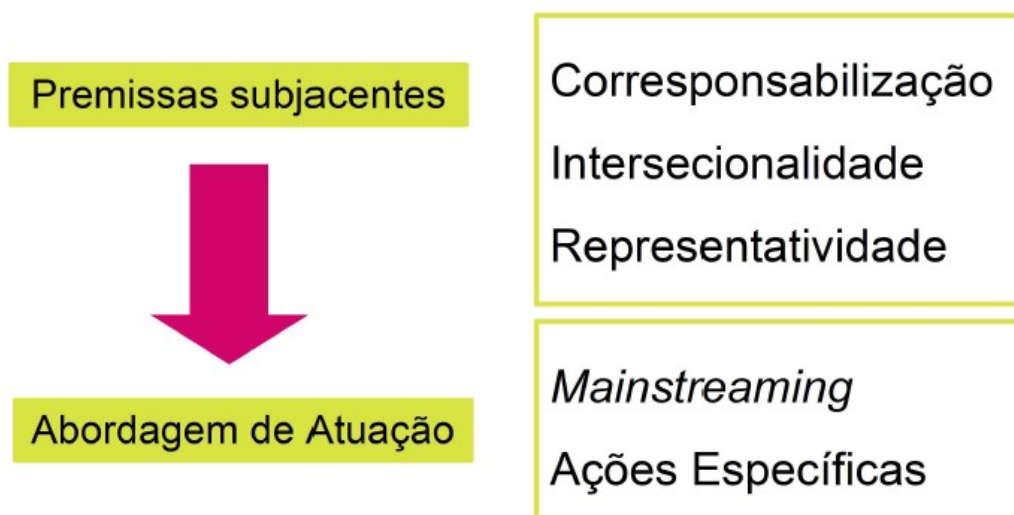


Figura 11 Princípios do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

2. PLANO DE AÇÃO

A conceção de um plano de ação deve obedecer às especificidades e desafios de cada realidade organizacional e as medidas previstas devem ser ajustadas às necessidades de melhoria identificadas durante a fase de

4 Para uma perspetiva histórica do lema “nada sobre nós sem nós”: <http://www.bengalalegal.com/nada-sobre-nos>

diagnóstico (Casaca, 2016). A intervenção estará, pois, ancorada nas fragilidades e/ou nas dimensões passíveis de ajustamentos e melhorias, tendo em vista a sua superação através da concretização dos objetivos delineados ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na organização autárquica.

Por outro lado, o Plano de Ação delineado vai contribuir diretamente para a maioria dos objetivos estratégicos dos três planos de ação da ENIND 2018-2030 e do IV Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, como se apresenta no quadro seguinte (tabela 38).

Tabela 38 Alinhamento com instrumentos nacionais de promoção da igualdade e não discriminação.		
Instrumentos Nacionais	Objetivos Estratégicos	Medidas do PMIND de Arcos de Valdevez
PAIMH (ENIND 2018-2030) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens	OE1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas-políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.	1.1; 1.2; 1.3
	OE2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.	4.1 5.1; 5.2; 5.3; 5.4 7.1; 7.2; 7.3 17.1
	OE3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.	5.5; 5.6 12.1; 12.2; 12.3
	OE5 — Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.	14.1; 14.2; 14.3; 14.4 18.1
	OE6 — Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.	2.1; 2.2; 2.3; 2.4 3.1 13.1 15.1 17.1
	OE7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.	4.2 14.1; 14.2; 14.3; 14.4 16.1
PAVMVD (ENIND 2018-2030) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica	OE1 — Prevenir / erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.	6.1 8.1; 8.2 9.1 16.1 19.1 21.1
	OE2 — Apoiar e proteger: ampliar e consolidar a intervenção.	10.1; 10.2; 10.3; 10.4 20.1; 20.2; 20.3
	OE4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.	16.1 19.1
	OE6 — Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.	16.1 19.1

PAOIEC (ENIND 2018-2030) Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais	OE1 — Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC.	5.1; 5.2; 5.5; 5.6 8.1; 8.2 10.1 12.1; 12.2; 12.3 16.1 19.1
	OE2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC.	8.1; 8.2 10.1 16.1 19.1
	OE3 — Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	2.3; 2.4
IV PAPCTSH 2018 -2021 IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos	OEa) —Reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do tráfico de seres humanos (TSH)	5.5; 5.6 8.1; 8.2 16.1 19.1

Partindo das prioridades de intervenção identificadas no diagnóstico, definiram-se os objetivos estratégicos do plano (figura 12) e traçaram-se objetivos específicos que garantem a operacionalização do plano.

Nas páginas que se seguem, apresenta-se, para cada vertente e dimensão de intervenção, o conjunto de medidas a implementar, público a que se destina, indicadores de resultado, calendarização e recursos envolvidos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
Promover a igualdade na organização municipal (vertente interna)	Promover a igualdade no concelho (vertente externa)
1. SALVAGUARDAR O COMPROMISSO COM A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL 2. ADOTAR UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA, NÃO DISCRIMINATÓRIA E PROMOTORA DA IGUALDADE 3. TRANSVERSALIZAR A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES COM OUTRAS ENTIDADES 4. GARANTIR CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ATIVIDADE PROFISSIONAL DE TODAS AS PESSOAS DA AUTARQUIA	1. INTEGRAR A PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA GOVERNAÇÃO, GESTÃO E INTERVENÇÃO NO CONCELHO 2. INCENTIVAR AS ENTIDADES EMPREGADORAS E FORMADORAS PARA A ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO. 3. EDIFICAR UMA CULTURA DE IGUALDADE NO CONCELHO, ATRAVÉS DE INICIATIVAS EDUCATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS 4. CONTRIBUIR PARA A TRANSVERSALIZAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ÁREAS DA SAÚDE E AÇÃO SOCIAL 5. MELHORAR A QUALIDADE DA INTERVENÇÃO E PREVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO.

Figura 12 Objetivos Estratégicos do PMIND de Arcos de Valdevez 2020-2023

2.1 PROMOVER A IGUALDADE NA ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL

Vertente: INTERNA				Dimensão: MISSÃO E PLANEAMENTO ESTRATÉGICO						
Objetivo Estratégico: SALVAGUARDAR O COMPROMISSO COM A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA CULTURA ORGANIZACIONAL										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
1. Integrar e disseminar o compromisso com a igualdade e não discriminação nas políticas e práticas autárquicas	1.1 Inclusão expressa do compromisso com a igualdade de género e não discriminação na missão e valores da organização nos documentos estratégicos do concelho: - Plano Estratégico - Plano de Atividades e Orçamento Anual - Manual da Qualidade - Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho - Diagnóstico e Plano de Desenvolvimento Social - Estratégia Municipal para a Habitação - Carta Desportiva - Plano de Soluções Integradas de Acessibilidade - Planos de Educação	Comunidade	Até ao final do Plano, 80% dos documentos estratégicos expressam o compromisso do Município com a igualdade de género e não discriminação.	X 1 doc (14%)	X 2 docs (28%)	X	X	Executivo / dirigentes EIVL Responsáveis pela elaboração dos documentos	-	OE1 PAIMH
	1.2 Ações de informação para apropriação da estratégia do município para a igualdade e não discriminação	Colaboradores/as e dirigentes	Até 2021, 6 ações de formação abrangendo pelo menos 80% dos/as trabalhadores/as e 40% de dirigentes	X (15%)	X (100%)	-	-	EIVL Consultora	-	OE1 PAIMH
	1.3 Afetação de recursos financeiros no orçamento municipal para a implementação das medidas do PMIND		Autarquia	Em cada orçamento anual verifica-se a existência de verbas destinadas ao PMIND	X	X	X	X	Executivo EIVL Divisão Administrativa e Financeira	-

Vertente: INTERNA				Dimensão: COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL						
Objetivo Estratégico: ADOTAR UMA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO INCLUSIVA, NÃO DISCRIMINATÓRIA E PROMOTORA DA IGUALDADE										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
2. Utilizar formas de comunicação escrita, falada e visual inclusivas e promotoras da igualdade, que contrarie a perpetuação de estereótipos de género ou outros.	2.1 Revisão do guião de orientações para comunicação institucional inclusiva	Colaboradores/as Dirigentes	Até final de 2020, guião revisto	X (100%)	X (100%)	-	-	EIVL Consultora Gabinete de Comunicação	-	OE 6 PAIMH
	2.2 Divulgação do guião de orientações para comunicação institucional inclusiva	Colaboradores/as Dirigentes	Até final 2021, 70% tomam conhecimento do guião (<i>e-mail</i> , plataforma <i>intranet</i>)	X (25%)	X (100%)	-	-	EIVL Consultora Gabinete de Comunicação	-	OE 6 PAIMH
	2.3 Adoção de linguagem inclusiva (verbal e não verbal), não sexista e não discriminatória nos documentos e instrumentos de comunicação (formulários, brochuras, <i>website</i> , redes sociais, cartazes, convites)	Colaboradores/as Dirigentes	Até ao final do plano, 60% dos documentos avaliados estão redigidos em linguagem inclusiva e não discriminatória.	X	X (20%)	X	X	EIVL Todas as divisões / serviços municipais Gabinete de Comunicação	-	OE 6 PAIMH OE3 PAOIEC
	2.4 Ações de formação sobre comunicação inclusiva e não discriminatória	Profissionais de comunicação, RP, chefes de divisão e responsáveis de serviços; etc	Ao longo do plano, 2 ações de formação realizadas, abrangendo 20 participantes no total	X	X (50%)	X	X	EIVL Gabinete de Comunicação Entidades formadoras com experiência na área	Formação custo / hora	OE6 PAIMH OE3 PAOIEC
3. Divulgar informação sobre parentalidade, conciliação, IG e não discriminação.	3.1 Incorporação regular de informação relevante em matéria de igualdade, não discriminação e conciliação nos circuitos de comunicação interna.	Colaboradoras/es e dirigentes	Durante a vigência do plano, é divulgada 1 informação por mês	X	X	X	X	EIVL Gabinete de Comunicação Recursos Humanos	-	OE6 PAIMH

Vertente: INTERNA				Dimensão: RELAÇÕES COM O EXTERIOR						
Objetivo Estratégico: TRANSVERSALIZAR A PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES COM OUTRAS ENTIDADES										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
4. Incentivar a adoção de práticas inclusivas, não discriminatórias e promotoras da igualdade nas organizações do concelho	4.1 Participação e/ou organização de ações de <i>networking</i> com entidades empregadoras, designadamente outras autarquias, que apresentam boas práticas no domínio da igualdade	Empresas, Autarquias e outras Entidades empregadoras	Anualmente, o Município e seus parceiros participam ou promovem, pelo menos, uma iniciativa.	X	X	X	X	EIVL Projeto BridGEs	Despesas com palestrantes, <i>catering</i> , deslocações.	OE2 PAIMH
	4.2 Introdução de critérios relacionados com boas práticas e respeito pelos princípios de igualdade e não discriminação para efeitos de atribuição de apoios a IPSS, associações e outras entidades que trabalham no combate à pobreza e exclusão social.	Entidades que solicitam e beneficiam de apoios da autarquia	Até ao final do Plano, lista de critérios elaborada, aprovada e divulgada junto das partes interessadas	X	X	X	X	Executivo EIVL Entidades parceiras	-	OE7 PAIMH

Vertente: INTERNA				Dimensão: RECURSOS HUMANOS						
Objetivo Estratégico: GARANTIR CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ATIVIDADE PROFISSIONAL DE TODAS AS PESSOAS DA AUTARQUIA										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
5. Incluir os princípios de igualdade de género em todos os procedimentos s relacionados com a gestão de recursos humanos	5.1 Formação das pessoas responsáveis pelos recursos humanos em igualdade de género e não discriminação	Profissionais da área de recursos humanos	100% das pessoas responsáveis pelos recursos humanos com formação certificada	X	X (100%)	-	-	EIVL Recursos Humanos	-	OE2 PAIMH OE1 PAOIEC
	5.2 Inclusão da temática de género e não discriminação nas provas de conhecimentos dos procedimentos concursais	Colaboradores/as	1 questão incluída que aborda questões IG	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos	-	OE2 PAIMH OE1 PAOIEC
	5.3 Composição dos júris de procedimentos concursais equilibrada em termos de género	Colaboradores/as	Proporção de género (mín. 40%-60%) na composição de júri, por concurso	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos	Formação custo / hora	OE2 PAIMH
	5.4 Criação de mecanismos para reduzir a tendência de “feminização” ou “masculinização” de determinadas profissões e/ou funções	Colaboradores/as	Até ao final do plano, foram criadas medidas para contrair a tendência de segregação sexual em profissões/tarefas	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos	-	OE2 PAIMH
	5.5 Inclusão de ações/módulos sobre igualdade de género e não discriminação nos planos de formação da autarquia (ex: estereótipos de género, linguagem inclusiva, equilíbrio trabalho-família, assédio moral e sexual no local de trabalho, LGBTI+, multiculturalidade, TSH, diversidade funcional)	Colaboradores/as	Em cada plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática de igualdade de género e não discriminação	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos	-	OE3 PAIMH OE1 PAOIEC OEa) PAPCTSH
	5.6 Participação em ações de formação / módulos sobre igualdade de género e não discriminação	Colaboradores/as Dirigentes	10 participantes em ações de formação em IG, por ano; 40% de dirigentes participa em formação IG por ano.	X	X (25%)	X	X	EIVL Recursos Humanos	-	OE3 PAIMH OE1 PAOIEC OEa) PAPCTSH

Vertente: INTERNA				Dimensão: RECURSOS HUMANOS						
Objetivo Estratégico: GARANTIR CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NA ATIVIDADE PROFISSIONAL DE TODAS AS PESSOAS DA AUTARQUIA										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
6. Garantir o respeito pela dignidade das pessoas no local de trabalho	6.1 Criação de procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa bem como sobre procedimentos de reparação de danos em situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual, violação do respeito pela dignidade e integridade física e psicológica de mulheres e homens no local de trabalho.	Colaboradores/as	Até ao final de 2022, documento produzido ou integração destes conteúdos no código de conduta / regulamento interno	X	X	X	-	EIVL Jurídico Recursos Humanos Qualidade	-	OE1 PAVMVD
7. Promover a conciliação entre as responsabilidades pessoais, familiares e profissionais dos/as colaboradores/as	7.1 Criação de oportunidades de diálogo com os/as trabalhadores/as ou seus/suas representantes, para avaliação e definição de políticas de conciliação, desenvolvimento pessoal, gestão de carreiras, entre outros	Colaboradoras/es e dirigentes	Por ano, é realizada uma ação/iniciativa de diálogo ou auscultação de trabalhadores/as.	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos Sindicatos	-	OE2 PAIMH
	7.2 Definição de procedimentos para adoção de práticas de organização do trabalho facilitadoras da conciliação com a vida pessoal e familiar	Colaboradoras/es	Até ao final do plano, definiram-se procedimentos para a adoção de práticas facilitadoras da conciliação.	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos Chefes de Divisão	-	OE2 PAIMH
	7.3 Divulgação de medidas existentes na autarquia no âmbito da conciliação, desenvolvimento pessoal, bem-estar, saúde, estilos de vida saudáveis, etc.	Colaboradoras/es	Durante a vigência do plano, é divulgada 1 iniciativa por trimestre	X	X	X	X	EIVL Recursos Humanos CCD	-	OE2 PAIMH

2.2 PROMOVER A IGUALDADE NO CONCELHO

Vertente: EXTERNA				Dimensão: TRANSVERSAL						
Objetivo Estratégico: INTEGRAR A PERSPETIVA DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA GOVERNAÇÃO, GESTÃO E INTERVENÇÃO NO CONCELHO										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
8. Contribuir para edificar uma cultura igualitária, tolerante e de respeito pela diversidade humana	8.1 Ações de formação / certificação em igualdade de género e não discriminação (incluindo em temáticas específicas como LGBTI+, TSH, entre outras)	Dirigentes e técnicos/as de associações desportivas, culturais e recreativas; IPSS; serviços públicos, etc.	Até ao final do plano, realizadas 3 ações de formação certificada, abrangendo 15 organizações e 60 participantes	X	X (33%)	X	X	EIVL Organizações locais	Formação custo / hora	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OEa) PAPCTSH
	8.2 Apoio à promoção de iniciativas locais e nacionais de outras organizações em matéria de igualdade e não discriminação (ex: campanhas, ações de sensibilização, ações de formação, programas, etc.)	Comunidade	Por cada ano de vigência do plano, são promovidas 4 iniciativas	X	X	X	X	EIVL Comunicação	-	OE1 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OEa) PAPCTSH
9. Obter dados desagregados por género nas diversas áreas/dimensões de intervenção autárquica.	9.1 Implementação de sistema de indicadores de género e/ou outros nos projetos e ações desenvolvidas pelo Município e organizações parceiras	Serviços Municipais Organizações Locais	Até ao final de 2022 está criado e testado o sistema de indicadores junto das partes interessadas	X	X	X	-	EIVL Divisões / Serviços da Autarquia Organizações Locais Consultora	-	OE1 PAVMVD

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EMPREGO, FORMAÇÃO E CONCILIAÇÃO						
Objetivo Estratégico: INCENTIVAR AS ENTIDADES EMPREGADORAS E FORMADORAS PARA A ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO.										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
10. Informar sobre a integração da perspetiva de género, não discriminação e conciliação nas organizações, bem como sobre sistemas de incentivo ou prémios neste âmbito	10.1 Ações de sensibilização para a igualdade, não discriminação e inclusão da diversidade	Entidades Empregadoras	Até ao final do plano, é realizada 1 ação, envolvendo 5 entidades e 40 participantes	X	X	X	X	Projeto BriGEs	Despesas com conferências, catering, etc	OE2 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC
	10.2 Ações de sensibilização no âmbito da conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar	Entidades Empregadoras	Até ao final do plano, é realizada 1 ação, envolvendo 5 entidades e 40 participantes	X	X	X	X	EIVL ACIAB Projeto BriGEs CIG / CITE		OE2 PAVMVD
	10.3 Ações de divulgação de programas / incentivos (ex: 3emlinha; NP 4552:2016, etc) e instrumentos de avaliação da disparidade salarial	Entidades Empregadoras	Até ao final do plano, é realizada 1 ação, envolvendo 5 entidades e 40 participantes	X	X	X	X	EIVL ACIAB Projeto BriGEs CIG / CITE		OE2 PAVMVD
	10.4 Ações de (In)Formação sobre direitos na parentalidade	Trabalhadores/as	Anualmente, é promovida 1 ação, envolvendo 20 participantes cada uma.	X	X	X	X	EIVL Projeto BriGEs Entid. empregadoras CIG / CITE		OE2 PAVMVD
11. Contribuir para a eliminação de escolhas vocacionais e profissionais condicionadas por estereótipos	11.1 Apoio à revisão das políticas de marketing e divulgação dos percursos formativos, integrando a perspetiva de género (ex: Semana das Profissões)	Estudantes Pessoas em formação	Anualmente, é promovida 1 iniciativa de combate aos estereótipos de género nas profissões	X	X	X	X	EIVL Conselho Municipal de Educação Agrupamento de Escolas CENFIM EPRALIMA IEFP	-	OE3 PAIMH

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO						
Objetivo Estratégico: EDIFICAR UMA CULTURA DE IGUALDADE NO CONCELHO, ATRAVÉS DE INICIATIVAS EDUCATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
12. Sensibilizar crianças, jovens e pessoas adultas para questões de igualdade de género e não discriminação enquanto princípios fundamentais dos Direitos Humanos	12.1 Mapeamento, aquisição e disseminação de recursos didáticos para abordar temáticas da igualdade e não discriminação junto do público infantil	Crianças pré-escolar e 1.º ciclo	Até ao final de 2021, realizado o levantamento de recursos existentes;	X	X (100%)	-	-	EIVL Divisão Sociocultural Jardins-de-Infância Escolas do 1.º ciclo Consultora	-	OE 3 PAIMH OE1 PAOIEC
			Até final 1.º semestre 2022, catálogo de recursos criado;	X	X	X	-			
			Até final de 2022, catálogo distribuído no pré-escolar e 1.º ciclo	X	X	X	-			
	12.2 Ações de sensibilização participativas / interativas (ex: Teatro Interativo / Biblioteca Humana / Tertúlias Arcos Convers@ / Semana da Igualdade)	Crianças e Jovens Famílias Comunidade	Até ao final do plano, são realizadas 6 ações, abrangendo 150 participantes no total	X	X (16%)	X	X	EIVL Divisão Sociocultural Associações Locais Agrupamento e Escolas Profissionais Associações Juvenis Projetos no território	Despesas com palestrantes, catering, divulgação etc.	OE 3 PAIMH OE1 PAOIEC
12.3 Inclusão da temática igualdade e não discriminação na disciplina “Cultura Geral” (eventualmente “aula aberta”)	Estudantes da Universidade Sénior Comunidade	Por cada ano letivo, é realizada uma aula, envolvendo 20 participantes	X	X	X	X	EIVL Universidade Sénior	Despesas com palestrantes	OE 3 PAIMH OE1 PAOIEC	
13. Conferir visibilidade ao papel da mulher na sociedade e história local.	13.1 Realização de evento(s) cultural que enalteça(m) a mulher arcuense e/ou figuras de destaque na sociedade e história do concelho	Comunidade	Até ao final do plano, é realizado 1 evento por ano	X	X	X	X	EIVL Divisão Sociocultural	Despesas logística, divulgação /promoção dos eventos.	OE6 PAIMH

Vertente: EXTERNA				Dimensão: EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTO						
Objetivo Estratégico: EDIFICAR UMA CULTURA DE IGUALDADE NO CONCELHO, ATRAVÉS DE INICIATIVAS EDUCATIVAS, CULTURAIS E DESPORTIVAS (cont.)										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
14. Promover a prática de exercício físico na população idosa (em articulação com Plano Municipal para a Pessoa Idosa)	14.1 Sêniores+Ativ@s nas IPSS (articula Plano Municipal Pessoa Idosa)	Pessoas idosas	É realizada uma edição anualmente, envolvendo 8 IPSS e 100 participantes cada uma	X	X	X	X	Ação Social Desporto EIVL IPSS Associações, Juntas e Uniões de Freguesia	-	OE5 PAIMH OE7 PAIMH
	14.2 Envelhecimento + Ativo (articula Plano Municipal Pessoa Idosa)	Pessoas idosas	Anualmente, são realizadas 12 edições, envolvendo 100 participantes	X	X	X	X			
	14.3 Olimpíadas Sêniores (articula Plano Municipal Pessoa Idosa)	Pessoas idosas	É realizada uma edição anualmente, envolvendo 10 entidades e 100 participantes cada uma	X	X	X	X			
	14.4 Olympics4All (articula Plano Municipal Pessoa Idosa)	Pessoas idosas	É realizada uma edição anualmente, envolvendo 20 participantes	X	X	X	X			
15. Conferir visibilidade à prática desportiva feminina e a modalidades adaptadas	15.1 Peças jornalísticas de destaque nos jornais / rádios locais sobre atletas femininas e de modalidades adaptadas.	Comunidade	Ao longo da vigência do plano, é realizada, 1 peça semestralmente.	X	X	X	X	EIVL Desporto Comunicação Rádios e/ou jornais locais	-	OE6 PAIMH

Vertente: EXTERNA				Dimensão: SAÚDE E AÇÃO SOCIAL						
Objetivo Estratégico: CONTRIBUIR PARA A TRANSVERSALIZAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NAS ÁREAS DA SAÚDE E AÇÃO SOCIAL										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
16. Capacitar profissionais para a integração da perspetiva de género nos serviços de saúde e ação social	16.1 Ações de formação certificada (CIG) em Especialização em Igualdade de Género e/ou temáticas específicas (LGBTI+, violência doméstica, práticas tradicionais nefastas, TSH, etc.)	Profissionais de saúde e de ação social	Até final do plano, é realizada uma ação certificada, envolvendo 20 participantes.	X	X	X	X	EIVL USF's Serviço Local Segurança Social IPSS	Formação custo/hora	OE7 PAIMH OE1 PAVMVD OE4 PAVMVD OE6 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OEa) PAPCTSH
17. Promover envolvimento de homens na prestação de cuidados na família.	17.1 Campanha de sensibilização (vídeo e/ou outros formatos)	Comunidade	Até final de 2022, está criada a campanha	X	X	X	-	EIVL USF's Serviço Local Segurança Social Empresas IPSS	Custos com agência de comunicação	OE2 PAIMH OE6 PAIMH
18. Combater o estigma e discriminação associada a pessoas com doença mental e funcionalmente diversas	18.1 Ações de promoção da literacia em saúde mental 18.2 Ações de valorização das capacidades de pessoas funcionalmente diversas	Comunidade	Até ao final do plano, são realizadas 2 edições, envolvendo 40 participantes	X	X	X	X	EIVL Entidade especializada em saúde mental	Custos com conceção e implementação da iniciativa	OE5 PAIMH

Vertente: EXTERNA				Dimensão: VIOLÊNCIA, JUSTIÇA E SEGURANÇA						
Objetivo Estratégico: MELHORAR A QUALIDADE DA INTERVENÇÃO E PREVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO.										
Objetivos Específicos	Medidas	Público-Alvo	Resultados e Indicadores	Calendarização de Metas				Entidades Responsáveis	Custos	Alinhamento Políticas Nacionais
				2021	2022	2023	2024			
19. Capacitar profissionais para a integração da perspectiva de género na área da justiça	19.1 Ações certificadas (CIG) de formação inicial e contínua em igualdade de género, violência doméstica e/ou outras temáticas específicas (LGBTI+, práticas tradicionais nefastas, TSH, etc.)	Profissionais das áreas da justiça e segurança	Até final do plano, é realizada uma ação certificada, envolvendo 20 participantes.	X	X	X	X	EIVL Ministério Público Forças de Segurança	Formação custo/hora	OE1 PAVMVD OE4 PAVMVD OE6 PAVMVD OE1 PAOIEC OE2 PAOIEC OEa) PAPCTSH
20. Melhorar a qualidade da intervenção no apoio às vítimas de violência doméstica e de género	20.1 Adesão à Rede de Municípios Solidários	Vítimas VD	Protocolo de Adesão à rede Municípios Solidários assinado até final 2021	X	X (100%)	-	-	EIVL Ação Social CIG	-	OE 2 PAVMVD
	20.2 Criação de um “lugar seguro” para visitas parentais em situação de VD	Vítimas de VD (crianças e jovens)	Espaço criado e regulamento definido até ao final da vigência do plano	X	X	X	X	EIVL Ação Social IPSS	-	OE 2 PAVMVD
	20.3 Criação de casa de pré-autonomização para vítimas de VD	Vítimas VD	Espaço criado Regulamento definido	X	X	X	X	EIVL Ação Social	-	OE 2 PAVMVD
21. Prevenir violência doméstica e de género	21.1 Programas de prevenção primária	Comunidade	Até ao final do plano são implementados 4 programas, abrangendo 150 crianças/jovens/famílias	X	X (25%)	X	X	EIVL Entidades / projetos de prevenção com intervenção no território.	-	OE1 PAVMVD

3. PLANO DE MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

A avaliação corresponde ao “*exame, aprofundado e rigoroso, de uma organização, situação, projeto ou programa com o intuito de chegar a um juízo fundamentado e racional acerca do seu sucesso*” (SCHIEFER, 2006), pelo que se constitui como uma etapa intrínseca ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

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

O primeiro momento de avaliação terá lugar ao fim de 12 meses de execução do Plano, sob responsabilidade de uma entidade externa. O resultado desta avaliação consubstancia-se num relatório de execução, que deverá ser validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e submetido ao Executivo Camarário.

Adicionalmente, no fim de cada ano, será monitorizado o estado de implementação de cada medida, comparando-se os resultados esperados com os alcançados e identificados eventuais constrangimentos e estratégias para os ultrapassar.

Está prevista, ainda, uma avaliação final que, depois de validada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local será submetida à aprovação do Executivo Camarário que, posteriormente, a submete ao conhecimento da Assembleia Municipal.

Tabela 39 Modelo de governação para o acompanhamento e avaliação do Plano			
Momento de Avaliação	Entidade avaliadora	Produtos	Prestação de Contas
Após primeiros 12 meses	EIVL	Relatório de execução	Executivo Camarário
Anualmente	EIVL	Relatório de Progresso Anual	Executivo Camarário
Final do Plano	EIVL	Relatório Avaliação Final	Executivo Camarário (aprovação)

No que se refere aos aspetos a avaliar, a estratégia de monitorização do plano de ação inclui dois níveis de atuação.

Por um lado, almeja-se mensurar os resultados tangíveis específicos de cada medida executada, recorrendo-se ao conjunto de indicadores

selecionados para avaliar cada ação e sistematizados na grelha do plano de ação.

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

À exceção do relatório de execução referente aos primeiros 12 meses de implementação, a monitorização anual e final do Plano será realizada pela equipa de acompanhamento do Plano, que envolvendo as entidades parceiras e partes interessadas, aplicará critérios de verificação que permitam analisar a pertinência, eficácia, participação e satisfação das medidas implementadas e, consequentemente, o seu impacto na promoção da igualdade no concelho de Arcos de Valdevez.

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

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

No final do plano, o relatório de execução, que abrange todo o período de vigência do plano, deverá sistematizar os resultados das avaliações intermédias e contemplar os seguintes aspetos:

- Balanço das medidas implementadas e por implementar;

- Descrição dos motivos para a não implementação das medidas planeadas;
- Identificação de medidas ou práticas implementadas que não foram contempladas no plano.

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

Em jeito de sugestão, apresenta-se, na tabela 40, uma ficha-síntese para orientação da monitorização de cada medida do plano.

Tabela 40 Ficha de monitorização das ações do plano			
Enquadramento da medida			
Vertente:		Dimensão:	
Objetivo n.º	Designação:		
Medida n.º	Designação:		
Estratégias e canais de divulgação da medida e grau de adequação:			
Implementação da medida			
☐ Não	Motivo:		
☐ Sim	Prazo de execução previsto:	Data de realização:	
Justificar desvios à calendarização (se aplicável):			
Os recursos previstos foram disponibilizados?			
Execução financeira adequada? Que desvios (se aplicável)?			
Constrangimentos sentidos e estratégias para os ultrapassar?			
Impacto da medida			
Indicadores de resultado e metas previstas:		Resultados alcançados:	Grau de adesão dos/as destinatários/as:
Entidades parceiras envolveram-se conforme o previsto? Se não, porquê?			
Satisfação com a medida			
Instrumento(s) de avaliação usado(s) para medir a satisfação de participantes:			
Instrumento(s) de avaliação usado(s) para medir satisfação de entidades parceiras / organizações envolvidas:			
Síntese dos resultados da medida:			

BIBLIOGRAFIA

Abranches, Graça (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género / Presidência do Conselho de Ministros.

APA - American Psychological Association (2012). Guidelines for Psychological Practice with lesbian, Gay and bisexual clients. *American Psychologist*, vol. 67, n.º 1: 10-42.

Casaca, Sara Falcão (coord.); Perista, Heloísa; Torres, Anália; Correia, Catarina; Quintal, Eudelina & São João, Patrícia (2016). *Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even: Guia para a promoção da igualdade entre mulheres e homens*. Lisboa: ISEG-UL.

CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social (coord.) (2008). *Solucionário – um instrumento para a promoção de boas práticas em igualdade de género nas empresas*. Lisboa: CITE

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2017). *Igualdade de Género em Portugal – indicadores-chave 2017*. Lisboa: CIG

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2018). *Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018* (infográfico). Lisboa: CIG

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*. Lisboa: CITE.

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (coord.) (2008). *Guia de auto-avaliação da igualdade de género nas empresas*. Lisboa: CITE.

Câmara Municipal de Arcos de Valdevez – CMAV (2013). *Diagnóstico Social de Arcos de Valdevez 2013*.

CMAV - Câmara Municipal de Arcos de Valdevez (2016a). *Balanço Social do Município de Arcos de Valdevez 2016*.

CMAV - Câmara Municipal de Arcos de Valdevez (2016b). *Relatório de Sustentabilidade – Município de Arcos de Valdevez*.

CNPDPJ - Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens (2019). *Avaliação das Atividades da CPCJ – Relatório Anual 2018*. Lisboa: CNPDPCJ

Coelho, Lina e Ferreira, Virgínia (2018). Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – Agravamento ou abrandamento?, *e-cadernos ces [Online]*, 29 | 2018, colocado online no dia 15 junho 2018, <http://journals.openedition.org/eces/3205>.

DGAL - Direção-Geral das Autarquias Locais (2018). *Balanço Social Arcos de Valdevez 2018*.

ENIND (2018). *Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual* (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018)

Ferreira, Virgínia e Almeida, Helena (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

ILGA - Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual e Transgénero (2012). *Relatório sobre a implementação da recomendação CM/Rec (2010)5 do Comité de Ministros do Conselho da Europa aos Estados-Membros sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual e identidade de género*.

Lopes, Mónica; Ferreira, Virgínia (coords.); Monteiro, Rosa; Saleiro, Sandra e Múrias, Cláudia (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia (coords.); Saleiro, Sandra; Lopes, Mónica e Múrias, Cláudia (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, Cláudia; Ferreira, Virgínia (coords.); Monteiro, Rosa; Saleiro, Sandra e Lopes, Mónica (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva*

de Género na Violência no Trabalho. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Oliveira, A. (2016). *Não se calem perante o sexismo*. Em: <http://p3.publico.pt/actualidade/sociedade/19660/nao-se-calemperante-o-sexismo>.

PAIPDI (2006). *I Plano de Ação para a Inclusão de Pessoas com Deficiência ou Incapacidade 2006-2009* (Resolução do Conselho de Ministros n.º 120/200).

Perista, Heloísa e Silva, Alexandra (2009). *Igualdade de Género na Vida Local – o papel dos municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Perista, Heloísa; Cardoso, Ana; Brázia, Ana; Abrantes, Manuel e Perista, Pedro (2016). *Os usos dos Tempos de Homens e de Mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS.

PNSM (2017). *Programa Nacional para a Saúde Mental 2017*. Lisboa: Direção-Geral da Saúde.

PEM (2015). *Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020*. Lisboa: Alto Comissariado para as Migrações (Resolução do Conselho de Ministros n.º 12-B/2015).

Silva, Maria Regina (2009). *A Igualdade de Género como factor competitivo e de desenvolvimento*. (Comunicação na Conferência de Celebração 30 anos da CITE).

Saleiro, Sandra; Ferreira, Virgínia (coords.); Monteiro, Rosa, Lopes, Mónica e Múria, Cláudia (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Acção Social*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Vais, Rui; Ferreira, Virgínia (coords.); Leite, Carolina; Almeida, Joana; Monteiro, Rosa; Saleiro, Sandra; Lopes, Mónica e Múrias, Cláudia (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Scheifer, Ulrich (coord.) (2006). *MAPA – Manual de Planeamento e Avaliação de Projetos*. Estoril: Principia Editora.

Toledo, Leslie; Rocha, Marina *et al.* (orgs.) (2014). *Manual para o uso não sexista da linguagem: o que bem se diz bem se entende*. Rio Grande do Sul: Secretaria de Comunicação e Inclusão Digital.

FICHA TÉCNICA

Título:

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2020-2023
Município de Arcos de Valdevez

Edição:

1ª

Ano:

2019-2020

Propriedade do Documento:

Município de Arcos de Valdevez

Responsabilidade Técnica:

Vanessa A. Pereira