

FORNOS DE ALGODRES | 2022

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE

AVISO Nº POISE- 22-2020-03

MUNICÍPIO DE FORNOS DE ALGODRES



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



Comissão Inter-Municipal de Gestão
e a Realização de Serviços
Inter-municipais



POISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Índice

01. Enquadramento .03
02. Metodologia .04
03. Enquadramento territorial e demográfico .05
04. Diagnóstico interno **Gestão de Pessoas, Emprego e Formação** .09
05. Diagnóstico interno **Violência no Trabalho** .23
06. Diagnóstico externo **Gestão de Pessoas, Emprego e Formação** .27
07. Diagnóstico externo Ação social .32
08. Diagnóstico externo Saúde .40
09. Diagnóstico externo Educação .46
10. Cultura, desporto e juventude .59
11. Mobilidade e transportes .69
12. Urbanismo, habitação e ambiente .75
13. Segurança e prevenção da violência no espaço público .85
14. Indicadores obrigatórios .92
15. Consultas bibliográficas . 98

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

01: ENQUADRAMENTO

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

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

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

No sentido de dar resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação, o Município de Fornos de Algodres assumiu o mainstreaming de género enquanto estratégia transversal de integração da perspetiva de género no desenvolvimento local do seu território, no âmbito da qual se inserem o presente Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género e o Plano Municipal para a Igualdade enquanto instrumentos fundamentais de avaliação e planeamento.

O presente Diagnóstico foi desenvolvido, recorrendo-se a um processo colaborativo e participado e promovendo-se a reflexão conjunta sobre os domínios: gestão de pessoas, formação e emprego; saúde e ação social; educação, cultura, desporto e juventude; urbanismo e ambiente; mobilidade e transportes; segurança e prevenção da violência no espaço público; violência no trabalho.

Fornos de Algodres, 2022.

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

02: METODOLOGIA

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

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

O documento está estruturado de acordo com as seguintes etapas:

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

O Diagnóstico identifica os principais problemas no domínio/ área:

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

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

03: ENQUADRAMENTO TERRITORIAL E DEMOGRÁFICO

3.1. INTRODUÇÃO

O concelho de Fornos de Algodres integra a Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela (NUT III), ocupa uma área de 131,45 km², limitado a nordeste pelo município de Trancoso, a leste por Celorico da Beira, a sul por Gouveia, a oeste por Mangualde e Penalva do Castelo e a Noroeste por Aguiar da Beira.

Integra 12 freguesias: Algodres, Casal Vasco, Figueiró da Granja, Fornos de Algodres, Infias, Maceira, Matança, Muxagata, Queiriz, União das Freguesias de Cortiçô e Vila Chã, União das Freguesias de Juncais, Vila Ruiva e Vila Soeiro, União das Freguesias de Sobral Pichorro e Fuinhas.

3.2. DEMOGRAFIA

3.2.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

De acordo com os dados da Pordata, entre 2001 e 2021, o concelho de Fornos de Algodres perdeu 1.183 habitantes (passou de 5.581 para 4.398 habitantes), o que equivale a uma redução de 21,20% da sua população residente.

Importa referir que os dados referentes ao ano de 2021 são estimativas a 31/12 desse mesmo ano.

Tabela 1: Indicadores gerais

INDICADOR	2001	2021	Variação %
Densidade populacional	42,8	33,5	-21,73
População residente	5581	4398	-21,20
Índice de dependência de idosos	44,8	52,2	+16,52
Índice de dependência de jovens	24,3	14,9	-38,68
Índice de dependência total	69,1	67,1	-2,89
Índice de envelhecimento	184,0	349,2	+89,78
Índice de longevidade	48,9	59,6	+21,88
Índice de sustentabilidade potencial	2,2	1,9	-13,64
Feminização da população residente (%)	51,35	53,66	+4,50

Fonte: Pordata, 2022

Analisando os indicadores presentes no quadro anterior, verificamos que se vive mais tempo - o Índice de Longevidade (número de pessoas com 75 e mais anos por cada 100 pessoas com 65 e mais anos) teve um aumento de 21,88%. Constatamos, no mesmo sentido, um aumento no Índice de Dependência de Idosos (número de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas em idade ativa, ou seja, com 15 a 64 anos), 16,52% e uma diminuição no Índice de Dependência Total (número de menores de 15 anos e de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas em idade ativa) de 2,89%.

Em sentido oposto, verifica-se uma descida no Índice de Dependência de Jovens (número de menores de 15 anos por cada 100 pessoas em idade ativa) de 38,68%, o mesmo sucedendo no valor do Índice de Sustentabilidade Potencial (número de indivíduos em idade ativa por idoso), verificando-se um decréscimo de 13,64%.

Refira-se ainda que, no concelho, a Taxa de Feminização da população residente – número de mulheres relativamente ao total da população residente – apresentava em 2021 o valor de 53,66%, correspondendo a um aumento de 4,5% do peso das mulheres no total de residentes no concelho.

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Tabela 2: População residente por grande escalão etário, em 2021

INDICADOR	Homens	Mulheres	Diferença M-H
Total	2038	2360	+322
0-14 anos	186	200	+14
15-64 anos	1.189	1.226	+37
Mais de 65 anos	663	934	+271

Fonte: Pordata, 2022

Residiam no concelho, em 2021, mais 322 mulheres do que homens. Em todos os grandes escalões etários, o número de mulheres residentes é superior ao de homens, sendo essa diferença substancialmente maior no escalão etário acima dos 65 anos.

3.2.2. NASCIMENTOS E FECUNDIDADE

No período entre 2011 e 2021 o nº de nascimentos tem apresentado valores entre os 17 e os 34 nados-vivos por ano, com variações inconstantes ao longo dos anos, mas com uma tendência decrescente, atendendo aos valores que se verificaram entre 2001 e 2011 (42 e 24 respetivamente). Se reportarmos ao ano de 1981, registaram-se 93 nascimentos, ou seja, 5 vezes mais do que em 2021, onde se registaram apenas 18 nascimentos.

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

Tabela 3: Indicadores gerais, em 2021

INDICADOR	Valor
Índice sintético de fecundidade	1,00
Total de nados-vivos	18
Taxa bruta de natalidade (p/mil residentes)	4,1
Taxa de fecundidade geral	25

Fonte: Pordata, 2022

Para que haja substituição de gerações, nos países mais desenvolvidos, seria necessário que o Índice Sintético de Fecundidade (número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil, dos 15 aos 49 anos de idade) se situasse em 2,1 crianças por mulher. No concelho, o valor do índice (1,00) é significativamente inferior ao valor referido e inferior ao Índice nacional que, em 2020, registava o valor de 1,34.

Tabela 4: Nados vivos por sexo, em 2021

INDICADOR	Homens	Mulheres	Diferença M-H
Total	13	5	-8

Fonte: Pordata, 2022

Em 2021, de acordo com os dados apresentados, registaram-se menos 8 nascimentos no sexo feminino, relativamente ao sexo masculino. No entanto, se reportarmos ao período 2011-2021, não existe um padrão no que respeita à diferença do nº de nascimentos por sexo.

Tabela 5: Nados-vivos por grupo etário da mãe, em 2021

INDICADOR	2021	%
Total	18	100
15-19 anos	0	0
20-24 anos	4	22,22
25-29 anos	4	22,22
30-34 anos	6	33,33
35-39 anos	3	16,67
40-44 anos	1	5,56
+ 45 anos	0	0

Fonte: Pordata, 2022

Relativamente à idade da maternidade, tem vindo a assistir-se, em Portugal, ao aumento progressivo da idade das mães. No concelho a realidade é semelhante àquela que se verifica no país, ou seja, assiste-se ao aumento progressivo da idade em que a mulher tem o seu(sua) primeiro(a) filho(a). Em 2021, 50% dos nados-vivos correspondem ao intervalo de idades das mães entre os 30 e os 39 anos. No entanto, importa salientar que, em 2021, 44,44% dos nascimentos ocorrem antes das mães fazerem 30 anos de idade, uma percentagem relevante no que toca aos nascimentos ocorridos em idades mais jovens.

No entanto, regista-se a tendência para o adiamento da parentalidade no concelho, em linha com o que se passa no panorama nacional.

Tabela 6: Nados-vivos por nível de escolaridade da mãe, em 2021

INDICADOR	2021	%
Total	18	100
S/ nível de escolaridade	0	0
Básico / 1º ciclo	0	0
Básico / 2º ciclo	1	5,56
Básico / 3º ciclo	2	11,11
Secundário	8	44,44
Superior	7	38,89
Desconhecido	0	0

Fonte: Pordata, 2022

Como sucede no panorama nacional, as mães com maior escolaridade são responsáveis pelo maior número de nascimentos, ou seja, 83,33%, das mães, ou possuem o ensino secundário completo (44,44%) ou o ensino superior (38,89%).

3.2.3. ÓBITOS

O envelhecimento acentuado da população contribui fortemente para o aumento da taxa de mortalidade, apresentando-se como uma tendência consistente, nos panoramas nacional e local.

Tabela 7: Indicadores gerais, em 2021

INDICADOR	2021
Taxa bruta de mortalidade por mil habitantes	26
Taxa de mortalidade infantil por mil habitantes	0
Total de óbitos	115

Fonte: Pordata, 2022

A taxa bruta de mortalidade no concelho (26 por mil habitantes) supera largamente a que se verificou no panorama nacional (12 por mil habitantes).

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

Cofinanciado por:

Tabela 8: Óbitos por sexo, em 2021

INDICADOR	Homens	Mulheres	Diferença M-H
Total	59	56	-3

Fonte: Pordata, 2022

Entre os 59 óbitos registados em 2021, importa referir que morreram menos 3 mulheres do que homens, representando estas cerca de 48,7% do total de óbitos nesse ano.

3.2.4. MIGRAÇÕES E MOVIMENTO DA POPULAÇÃO

Em 2021, o concelho apresenta um saldo total negativo, correspondendo a uma perda de 52 residentes. Esta perda resulta essencialmente da maior diferença entre os nascimentos (18) e os óbitos (115) verificados nesse ano, diferença essa que não foi contrariada pelo saldo migratório que, sendo positivo (+45), não foi suficiente para anular a perda de 52 residentes verificada no saldo natural.

Tabela 9: Saldos total, natural e migratório, em 2021

INDICADOR	2021
Total	-52
Natural	-97
Migratório	+45

Fonte: Pordata, 2022

Entre 2011 e 2021, o saldo total tem apresentado valores negativos, com uma tendência ligeiramente crescente. No que concerne ao saldo migratório, este tem apresentados valores positivos desde 2011, tendo crescido de forma mais acentuada em 2021.

Tabela 10: População estrangeira com estatuto legal de residente, em 2021

INDICADOR	2021	%
Total	77	100
Masculino	41	53,25
Feminino	36	46,75

Fonte: Pordata, 2022

Analisando a migração internacional, designadamente a população oriunda de outros países e que se fixa em Fornos de Algodres, verificamos a existência de 77 residentes com origem estrangeira, sendo que desses, 46,75% são mulheres, ligeiramente inferior aos 53,25% de homens.

Importa ainda referir que, neste contexto, 40,26% da população estrangeira é oriunda do Reino Unido (31 pessoas), 25,97% provém de outros países do continente europeu (20 pessoas), 18,18% do Brasil (14 pessoas), 15,59% provém de outros países (12 pessoas).

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

04: DIAGNÓSTICO INTERNO GESTÃO DE PESSOAS, EMPREGO E FORMAÇÃO

4.1. INTRODUÇÃO

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

4.2. INDICADORES DE GÉNERO

“A monitorização de indicadores possibilita uma consciencialização sobre o estado da arte em termos de igualdade entre homens e mulheres nas áreas do emprego e formação profissional, permitindo detetar possíveis desvios relativamente à consagração do princípio de igualdade.”

No âmbito do presente Diagnóstico foram recolhidos dados estatísticos, de modo a podermos caracterizar a estrutura interna do Município e conseqüentemente podermos refletir sobre a integração da perspetiva de género nas políticas de Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.

4.2.1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

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

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Dirigentes	2	100	0	0
Técnico(a) Superior	8	67	4	33
Assistente técnico(a)	12	31	27	69
Assistente operacional	47	60	31	40
Totais	131	69	62	47

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

De acordo com os dados do Balanço Social, o Município de Fornos de Algodres integra 131 trabalhadores(as), entre os(as) quais 69 são homens e 62 são mulheres. A taxa de participação das mulheres (Taxa de Feminização) na estrutura de recursos humanos é ligeiramente inferior à dos homens e corresponde a 47%.

Regista-se a existência de uma taxa de feminização superior a 50%, na categoria de Assistente técnico(a), cujos valor corresponde a 69% e uma taxa de feminização inferior nas restantes categorias.

Cofinanciado por:

Tabela 12: Número total de trabalhadores(as), por Divisão Municipal e por sexo, 2021

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Divisão Técnica Municipal	60	91	6	9
Divisão Administração Geral	9	14	56	86
Totais	69	53	47	47

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

As mulheres estão mais representadas na Divisão Administração Geral (86%) e no sentido inverso, os homens estão mais representados na Divisão Técnica Municipal (91%). Enquanto a primeira inclui os serviços administrativos, com maior propensão para o emprego feminino, o segundo integra os serviços operacionais, tradicionalmente ocupados por homens.

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

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Comissão de serviço	2	100	0	0
Contrato a tempo indeterminado	67	53	62	47

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A estrutura de recursos humanos do Município integra apenas 2 pessoas em regime de Comissão de serviço – ambos homens, sendo, no restante, composta exclusivamente por trabalhadores e trabalhadoras com contrato a tempo indeterminado.

Tabela 14: Estrutura de cargos dirigentes por sexo, 2021

INDICADORES					
Categoria	Homens	%	Mulheres	%	
Diretores de Departam. Municipal - 1º grau	0	0	0	0	
Departamento de Administração Geral					
Chefes de Divisão Municipal - 2º grau	D. Administração Geral	1	100	0	0
	D. Técnica Municipal	1	100	0	0
Cargos Direção Intermédia - 3º grau	0	0	0	0	
Total	2	100	0	0	

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A estrutura de cargos dirigentes, no caso concreto, na categoria de cargos de direção intermédia de 2º grau, é composta exclusivamente por homens. Resulta, destes dados, uma taxa de feminização da estrutura de cargos dirigentes, de 0%.

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

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais	
	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
< 5 anos	0	0	0	0	3	6	8	6	0	0	11	12
5 – 9 anos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
10 – 14 anos	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	1	2
15 – 19 anos	1	0	3	2	5	3	5	4	0	0	14	9
20 – 24 anos	1	0	2	1	2	5	15	6	0	0	20	12
25 – 29 anos	0	0	0	0	1	2	6	10	0	0	7	12
30 – 34 anos	0	0	0	1	0	5	9	4	0	0	9	10
35 – 39 anos	0	0	2	0	0	3	4	1	0	0	6	4
40 anos ou mais	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Totais	2	0	8	4	12	27	47	31	0	0	69	62

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Nos escalões de menor antiguidade, designadamente até aos 14 anos de trabalho no município, o número de mulheres (15) supera o dos homens (12), o que revela se tem verificado uma integração ligeiramente superior de mulheres no efetivo.

Nos escalões de maior antiguidade acima dos 15 anos, o nº de homens supera o de mulheres, revelando uma maior propensão para a admissão de homens no efetivo do município, nesse período.

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

INDICADORES	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Média de idade	53,88	53,29	-0,59

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

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

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

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais	
	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 – 24 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 – 29 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 – 34 anos	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	3	1
35 – 39 anos	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0	3	2
40 – 44 anos	0	0	2	0	3	3	0	2	0	0	5	5
45 – 49 anos	1	0	3	2	2	7	1	6	0	0	7	15
50 – 54 anos	1	0	1	1	0	4	14	5	0	0	16	10
55 – 59 anos	0	0	0	0	1	6	13	5	0	0	14	11
60 – 64 anos	0	0	2	1	1	3	10	10	0	0	13	14
65-69 anos	0	0	0	0	1	1	7	3	0	0	8	4
70 anos ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	2	0	8	4	12	27	47	31	0	0	69	62

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A estrutura de recursos humanos do Município encontra-se maioritariamente no intervalo de idades entre os 50 e os 69 anos (68,7%), sendo que apenas 41 trabalhadores(as) tem menos de 50 anos, correspondendo a 31,3% do total de efetivos. Neste intervalo de idades (até aos 50 anos), o número de mulheres (23) supera o dos homens (18). No sentido inverso, no intervalo de idades que vai dos 50 aos 69 anos, o nº de mulheres (39) é inferior aos dos homens (51), correspondendo a 29,8% e 38,9% dos efetivos, respetivamente.

Tabela 18: Nº e % de mulheres e homens portadores(as) deficiência por escalão etário e cargo/carreira, 2021

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais		
	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	M	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
< 20 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 – 24 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25 – 29 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 – 34 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35 – 39 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 – 44 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45 – 49 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50 – 54 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
55 - 59 anos	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
60 - 64 anos	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
65-69 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
70 anos ou mais	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totais	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	4

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

O Município conta, na sua estrutura, com 2 trabalhadoras portadoras de deficiência, com idade igual ou superior a 55 anos.

Tabela 19: Distribuição de homens e mulheres por cargo/carreira, nível de escolaridade e sexo, 2021.

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais	
	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
< 4º ano	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0
4º ano	0	0	0	0	0	0	27	6	0	0	27	6
6º ano	0	0	0	0	0	0	9	1	0	0	9	1
9º ano	0	0	0	0	2	0	7	9	0	0	9	9
11º ano	0	0	0	0	1	6	1	0	0	0	2	6
12º ano	0	0	0	0	6	15	1	15	0	0	7	30
Bacharelato	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Licenciatura	2	0	6	2	1	6	0	0	0	0	9	8
Mestrado	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	1
Doutoramento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Totais	2	0	8	4	12	27	47	31	0	0	69	62

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em todos os níveis de escolaridade com exceção do 9º, 11º, 12º ano e do Doutoramento, o número de mulheres é inferior ao de homens. Nos níveis de licenciatura ou superior, o nº de mulheres aproxima-se do de homens. Nos níveis de escolaridade inferiores ao 9º ano, é notória a presença de maior número de homens, exclusivamente na categoria de Assistente Operacional.

Tabela 20: Taxa de absentismo, por sexo, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Taxa de absentismo	14,56%	11,72%	-2,84%

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

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

Tabela 21: Número de trabalhadores(as) por tipo de Relação de Trabalho, 2021

INDICADORES		
Categoria	Número	%
Nº de trabalhadores(as) sindicalizados(as)	29	22,14
Nº de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores(as)	2	1,5
Total de votantes para comissões de trabalhadores(as)	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em matéria de sindicalização, verifica-se que 22,14% dos(as) trabalhadores(as) estão sindicalizados(as).

Tabela 22: Nº de prestadores(as) de serviços, por modalidade de prestação de serviços e por sexo, 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Diferencial (M-H)
Prestação de serviço na modalidade de avença	1	0	-1

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Regista-se a existência de apenas um prestador de serviços (pessoas singulares).

Tabela 23: Nº de acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos com baixa, por sexo, 2021

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

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Não se registaram acidentes de trabalho em 2021.

4.2.2. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E TURNOVER

Tabela 24: Número de admissões e regressados(as), por cargo/carreira, modo de ocupação do posto de trabalho e sexo, 2021

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais	
	Dirigentes		Técnico(a) Superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Informática		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
Procedimento concursal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cedência de interesse público	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade interna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regresso de licença	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CEAGP/CEAGPA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras situações	0	0	1	1	0	6	7	20	0	0	8	27
Totais	0	0	1	1	0	6	7	20	0	0	8	27

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em 2021 foram admitidos/regressados(as) 35 trabalhadores(as), correspondendo a 27 mulheres (77%) e 8 homens (23%).

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

INDICADORES	Nº de saídas							Totais		
	Outros		Para outro serviço		Aposentação		H	M	T	
	H	M	H	M	H	M				
Técnico(a) Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Assistente técnico(a)	0	0	0	0	0	1	0	1	1	
Assistente operacional	3	0	0	0	4	1	7	1	8	
Outros(as)	1	0	0	0	0	0	1	0	1	
Totais	4	0	0	0	4	2	8	2	10	

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Em sentido oposto às admissões/regressos, registam-se 10 saídas, correspondendo a 8 homens e 2 mulheres (80% e 20% respetivamente), dos quais 6 por motivos de aposentação e 4 por outros motivos desconhecidos.

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

INDICADORES	Nº de candidaturas recebidas				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de candidaturas	ND	ND	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Desconhece-se o número desagregado de candidaturas ao emprego recebidas, em 2021.

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

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

INDICADORES Categoria	Trabalhadores(as) com avaliação	
	Homens	Mulheres
Recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

O município não tem ainda implementado o SIADAP em toda a sua estrutura.

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

INDICADORES Categoria	Trabalhadores(as) com avaliação relevante		Trabalhadores(as) com avaliação adequada		Trabalhadores(as) com avaliação excelente	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Totais	0	0	0	0	0	0
% sobre o total de RH	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

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

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

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

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

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

INDICADORES Categoria	Promoções			
	Homens	%	Mulheres	%
Técnico(a) Superior	0	0	0	0
Assistente técnico(a)	0	0	0	0
Assistente operacional	0	0	0	0
Totais	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Não se verificaram promoções ao nível das carreiras, em 2021. No entanto, nesse ano, verificaram-se 4 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório, em 1 trabalhadora na categoria de Assistente Técnica e 3 trabalhadoras na categoria de Assistente Operacional.

4.2.4. REMUNERAÇÕES

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

INDICADORES	Ganho médio (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Dirigentes	2.890,00	--	--
Técnico/a Superior	1.643,19	1.803,89	+160,70
Assistente Técnico/a	879,17	1.046,56	+167,39
Assistente Operacional	829,83	794,25	-35,58

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

O ganho médio mensal é superior nas mulheres, designadamente nas categorias de Técnico(a) Superior e de Assistente Técnico, em mais de 160,00€. Na categoria de Assistente Operacional, as mulheres ganham menos 35,58€ por mês do que os homens.

Na categoria de Dirigentes não existe termo de comparação por serem ocupadas por apenas trabalhadores do sexo masculino.

4.2.5. CONCILIAÇÃO VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

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

INDICADORES	Cargos / carreiras										Totais			
	Dirigentes		Técnico(a) superior		Assistente técnico(a)		Assistente operacional		Outros		H	%	M	%
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
Casamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proteção da parentalidade	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento familiar	0	0	0	1	1	23	15	23	0	0	16	25	47	75
Doença	0	0	0	0	0	356	1468	1172	0	1	1468	49	1529	51
Por acidente em serviço ou doença profissional	0	0	0	0	0	0	59,5	0	0	0	59,5	100	0	0
Assistência familiares	0	0	0	4,5	12	14	1	2	0	0	13	39	20,5	61
Trabalhador(a) estudante	0	0	44	0	39,5	0	0	0	0	0	83,5	100	0	0
Por conta do período de férias	1	0	5	7,5	7,5	25,5	7	4	0	1	20,5	35	38	65
Com perda de vencimento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Greve	0	0	0	0	0	11	2	11	0	0	2	8	22	92
Injustificadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	2	0	36	16,5	122,5	93	709	63	0	2	869,5	83	174,5	17
Totais	3	0	85	29,5	182,5	522,5	2261,5	1275	0	4	2532	58	1831	42

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Relativamente às ausências ao trabalho regista-se um nº de dias mais elevado nos homens (58% do total de dias de ausência, correspondendo a 2532 dias) em relação ao que se verifica nas mulheres (42%, correspondendo a 1831 dias).

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

INDICADORES	
Sexo	%
Feminino	0
Masculino	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

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

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

INDICADORES	
Sexo	%
Feminino	0
Masculino	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

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

Tabela 35: Outros indicadores, 2021

INDICADORES	Homens	Mulheres
Número de horas de trabalho noturno, extraordinário, por sexo	0	0
Número de horas de trabalho extraordinário, diurno, por sexo	0	0
Número de horas de trabalho extraordinário, noturno, por sexo	0	0
Número de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, por sexo	0	0
Número de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal complementar, por sexo	0	0
Número de horas de trabalho extraordinário em feriados, por sexo	0	0

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Durante o ano de 2021 não foram registadas horas de trabalho extraordinário.

4.2.6. FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

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

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Total
Média de horas de formação anual	ND	ND	588

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

Foram executadas 588 horas de formação, em 2021, não estando disponível a informação desagregada por sexo. No total das horas executadas, 38 foram internas e as restantes 550 horas foram adquiridas externamente.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

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

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Total horas
Dirigentes	ND	ND	11
Técnico(a) superior	ND	ND	59,5
Assistente técnico(a)	ND	ND	250,5
Assistente operacional	ND	ND	267

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

A formação executada em 2021 abrangeu trabalhadores(as) das diferentes categorias profissionais, com maior intensidade nas categorias de Técnico(a) Superior e de Assistente Operacional.

Tabela 38: Número de participações em ações de formação realizadas em 2021

INDICADORES			
Categoria	Homens	Mulheres	Total
Dirigentes	ND	ND	3
Técnico(a) superior	ND	ND	6
Assistente técnico(a)	ND	ND	25
Assistente operacional	ND	ND	11
Total	ND	ND	45

Fonte: Autarquia, Balanço Social 2021

No que diz respeito ao número de participações em ações de formação realizadas, registou-se a presença de um total de 45 trabalhadores(as), distribuídos pelas diferentes categorias profissionais, com maior incidência nas categorias de Técnico(a) Superior e de Assistente Operacional.

4.2.7. SENSIBILIZAÇÃO

Tabela 39: Indicadores gerais, 2021

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

Fonte: Autarquia, 2021

Em 2021 não foram registadas atividades de sensibilização.

4.2.8. PODER LOCAL

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

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

Fonte: Autarquia, 2022

A participação de mulheres no órgão executivo é de 60%, correspondendo a 3 lugares de vereador(a).

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

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente	0	0	1	100
1º Secretário(a)	0	0	1	100
2º secretário(a)	1	100	0	100
Deputados eleitos(as)	7	58	5	42
Presidentes de Junta	11	92	1	8
Total	19	70	8	30

Fonte: Autarquia, 2022

No que diz respeito ao órgão Assembleia Municipal, a representação de mulheres corresponde a 30%, ou seja, a apenas 8 lugares. Destaca-se ainda assim que a mesa da Assembleia Municipal é composta por duas mulheres e um homem. A maior disparidade de género, corresponde ao lugar de Presidente das juntas de Freguesia, onde apenas se apresenta uma mulher, entre os 12 lugares existentes.

Cofinanciado por:

4.3. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

4.3.1. CHECKLIST

A. Recrutamento e Seleção

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

B. Descrição e Avaliação de Funções

As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Formação e Desenvolvimento de Competências

Integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre M e H?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dá prioridade à participação de H ou de M em ações de formação dirigidas a funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Efetua o tratamento por sexo dos dados relativos à formação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Gestão de Carreiras

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

E. Avaliação de Desempenho (SIADAP) e Recompensas

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

F. Remunerações

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

G. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

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

Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?		
Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?		
Dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL colónias de férias, ou outros)?		
Possibilita o trabalho a partir de casa?		
Possibilita o teletrabalho?		
Concede horários de trabalho flexíveis?		
Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?		
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?		
Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?		
Prevê a partilha do posto do trabalho?		
Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?		
Incentiva os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei?		
Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		
Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?		
Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/ trabalhadores?		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

4.4. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Geral		
A estrutura de cargos dirigentes não integra mulheres.	A taxa de feminização no universo de colaboradores(as) encontra-se perto dos 50%.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar mecanismos de empoderamento das mulheres nas áreas da liderança no trabalho e na política. 2. Desenvolver atividades de reforço das habilitações de trabalhadores(as) em articulação com Centros Qualifica. 3. Implementar o SIADAP em toda a extensão da organização. 4. Reforçar a oferta formativa interna. 5. Constituir equipas de seleção equilibradas na perspetiva do género. 6. Produzir e analisar informação desagregada por sexo. 7. Rever os procedimentos de descrição e avaliação de funções, integrando a dimensão de género. 8. Desenvolver ações de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação. 9. Implementar dinâmicas de consulta interna sobre as necessidades/problemas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e incentivar o desenho de novas soluções.
A média de idades dos(as) colaboradores é elevada.	64% das trabalhadoras possuem 12º ano ou superior.	
71% dos homens possuem habilitações inferiores ao 12º ano.	Em média, os ganhos mensais das mulheres são superiores ao dos homens, nas categorias de Técnico(a) Superior e de Assistente técnico(a).	
Não está ainda implementado o SIADAP em toda a estrutura.	O Executivo municipal é maioritariamente composto por mulheres (60%).	
O nº de trabalhadores(as) que participaram em ações de formação é baixo (34%).		
Não têm sido desenvolvidas ações de sensibilização.		
A representação feminina na Assembleia Municipal é reduzida (30%).		
Recrutamento e Seleção		
Não existe representação equilibrada de mulheres e de homens nas equipas de recrutamento.	O Município cumpre a regulamentação existente e enumera critérios objetivos e transparentes na seleção de recursos humanos.	
Ausência de informação desagregada por sexo.		
Descrição e avaliação de funções		
Não integra a dimensão de género.	---	
Formação e desenvolvimento de competências		
A Igualdade de Género não faz parte integrante dos percursos formativos desenvolvidos.	O Município promove formação com regularidade.	
Ausência de informação desagregada por sexo.		
Gestão de carreiras		
---	Cumprem-se os principais requisitos para a integração da perspetiva de género.	
Avaliação do desempenho e recompensas		
O SIADAP não se encontra totalmente implementado.	Cumprem-se os regulamentos existentes para a Administração Local.	
Remunerações		
---	Existe equilíbrio entre as remunerações de trabalhadores e de trabalhadoras.	
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal		
Não se implementam mecanismos de consulta e diagnóstico a trabalhadores(as).	São concedidos horários de trabalho flexíveis e/ou adaptação do tempo semanal de trabalho.	

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

05: DIAGNÓSTICO INTERNO VIOLÊNCIA NO TRABALHO

5.1. INTRODUÇÃO

A violência e o assédio no local de trabalho constituem uma ameaça significativa e persistente para a segurança e a saúde de trabalhadores(as), bem como para a produtividade e a própria reputação das organizações.

Em junho de 2019, na Conferência do Centenário da OIT, foram adotadas a Convenção sobre a Violência e o Assédio (n.º 190) e a sua Recomendação (n.º 206), que apelam à proibição e prevenção da violência e do assédio no mundo do trabalho.

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

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

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

5.2. INDICADORES DE GÉNERO

Foram recolhidos indicadores, de modo a podermos caracterizar a existência de situações de Violência no Trabalho vivenciadas no seio do Município e conseqüentemente podermos refletir sobre a integração da perspetiva de género no domínio temático da Violência no Trabalho.

5.2.1. INDICADORES DE VIOLÊNCIA EXPERIENCIADOS NA ENTIDADE

Tabela 42: N.º de queixas por assédio moral ou sexual no local de trabalho, desagregadas por sexo, 2021.

Territórios	Homens	Mulheres	Total
N.º de queixas por assédio moral ou sexual no local de trabalho, desagregadas por sexo	0	0	0
N.º de incidentes relacionados com violência da intimidade	0	0	0
Taxa de absentismo relacionada situações de violência	0	0	0

Fonte: Município, 2022

5.2. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

5.2.1. CHECKLIST

A. Políticas Municipais

O município define, implementa, controla e avalia o seu compromisso, formal e prático, relativo à prevenção e combate a diferentes formas de violência interna e externa relacionada com o trabalho?		
A estratégia para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho no qual a dignidade da pessoa é respeitada é decidida de comum acordo.? (envolvimento o de sindicatos, representantes das/os trabalhadoras/es, etc.)		
Está definida e é implementada uma política/ programa de avaliação e gestão dos riscos relativa a diferentes formas de violência interna e externa relacionada com o trabalho?		
Incorpora a responsabilidade acrescida dos municípios na prevenção e combate à violência doméstica e de género que resulta do Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género, através, designadamente da declaração clara de que qualquer ato de violência nas relações de intimidade não será tolerado no local de trabalho?		
Assenta em instrumentos de diagnóstico que visam recolher informação relativa a violência interna e externa relacionada com o trabalho: ameaça, agressão, intimidação, assédio moral ou sexual, episódios de perseguição e/ou violência nas relações da intimidade?		

B. Planificação dos serviços e atribuição de recursos

Existe um código de boas práticas/ código de ética que materialize uma abordagem integral e integrada da proteção da dignidade da pessoal trabalhadora que contribua para a construção de um ambiente de trabalho digno, sadio e seguro?		
Contribui para a consciencialização das situações de violência por toda a organização?		
Está amplamente difundido através de diversos canais de comunicação e informação?		
Incorpora ou existe uma política/programa de prevenção de violência no trabalho em que estejam definidos e proibidos comportamentos de violência, intimidação e assédio (moral e sexual)?		
Incorpora mecanismos de identificação de situações de violência, medidas de prevenção e proteção para denunciante?		
Incorpora um procedimento formal de resposta e denuncia procedimentos com medidas de proteção a vítimas? (receção, investigação de denúncias e participação, garantindo confidencialidade, objetividade e independência)		
Incorpora mecanismos de reprovação e censura de todos os comportamentos violentos e persecutórios, garantindo responsabilização dos agressores e a sanção das infrações?		
Assenta na corresponsabilização de toda a organização pela sua prevenção (entidade empregadora, dirigentes, profissionais, clientes, prestadores, fornecedores, etc.);		
Os serviços/ estão dotados dos instrumentos/formação adequados para atingir esses fins;		
Estão definidas listas de indicadores para monitorização das políticas e programas de prevenção e combate à violência no trabalho?		
A área de Recursos Humanos e os serviços internos e externos de Segurança e Saúde no Trabalho são envolvidos?		
Estão previstas ou são implementadas medidas/programas que procuram ajudar os/as trabalhadores/as a lidar com problemas pessoais que podem afetar negativamente o seu desempenho no trabalho, saúde e bem-estar?		
Esses programas ou medidas preveem sessões de aconselhamento e serviços de encaminhamento, para os/as trabalhadores/as e famílias?		
Existem/estão previstos protocolos com organizações de apoio às vítimas de violência doméstica?		
Está constituída uma equipa/gabinete multidisciplinar destinado ao apoio às vítimas de violência de género (assédio, violência doméstica, etc....)?		
Estão identificadas áreas chave de atuação e responsabilização?		
A equipa/gabinete é constituída por pessoas com formação de base jurídica, psicológica, saúde e ciências sociais.		
Todas as pessoas da equipa/gabinete multidisciplinar têm formação adequada sobre violência de género, no trabalho, doméstica, etc....?		
Todas as pessoas da equipa estão adequadamente preparadas ara responder a um/a trabalhador/a vítima de violência doméstica?		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

A equipa/gabinete está preparada para aconselhar as vítimas e apoiá-las na efetivação dos seus direitos? (encaminhar para serviços adequados, zelar pela aplicação da lei e oferecer assistência de segurança quando necessário)		
Está definido e é conhecido por todos o responsável (pessoa ou departamento) pela implementação das diferentes medidas?		
Existe um cronograma para a implementação das medidas?		
Está criado um sistema de avaliação e monitorização?		
Existe uma checklist para reconhecer sinais de vitimação?		
É efetuado registo de todos os incidentes de abuso no local de trabalho, incluindo chamadas telefónicas persistentes, e-mails ou visitas ao local de trabalho, etc.		
Está garantida, dentro do possível, a confidencialidade no relato de situações de violência nas relações de intimidade?		

C. Educação e In(forma)ção e comunicação

Estão previstas ações de sensibilização e/ou formação contra a violência no trabalho durante o recrutamento, na integração inicial e/ou no desenvolvimento da carreira?		
As políticas/ programas de prevenção e combate à violência no trabalho são divulgados e reconhecidos por todos os profissionais, especialmente departamentos de recursos humanos, representantes da segurança e saúde no trabalho, delegados/as sindicais ou empresas externas de HSST?		
É divulgada informação sobre assédio, consequências e sanções disciplinares e civis que a sua prática implica?		
É divulgada informando sobre os serviços e instituições de aconselhamento e de apoio?		
Estão previstas/são implementadas iniciativas favorecedoras do envolvimento de todos/as trabalhadores/as em geral na implementação de um ambiente de trabalho livre de violência?		
É divulgada no local de trabalho informação sobre violência doméstica, em particular sobre a violência na intimidade e sobre as políticas adotadas em relação a esta problemática?		
É assegurada divulgação de informação, através da colocação de folhetos informativos em locais estratégicos?		
São asseguradas regularmente iniciativas de disseminação de informação de modo que todos/as os/as trabalhadores/as, em todos os escalões e departamentos, tenham acesso a essa informação?		
A informação é abrangente e incide sobre as problemáticas do assédio moral e sexual no local de trabalho, violência doméstica, violência de género e violência nas relações de intimidade; fatores de risco; desconstrução de mitos/estereótipos; legislação sobre os direitos da vítima; guia de recursos disponíveis; contactos das linhas telefónicas de apoio/informação à vítima, etc.?		
A informação é disseminada através de informação interna (cartazes; newsletters internas; panfletos, e outros materiais informativos), nas consultas da medicina do trabalho, através dos sindicatos e uniões sindicais?		
Estão previstas iniciativas de desenvolvimento de programas de formação sobre violência em articulação com entidades como a CIG, ONG, Forças de Segurança, Universidades, Ordem dos Advogados, entre outras?		
Estão previstas oportunidades regulares de formação para as chefias e as pessoas trabalhadoras sobre a violência nas relações de intimidade e as estruturas de apoio disponíveis na comunidade?		

D. Representações de género com influência nas práticas no domínio da Violência no trabalho.

“O ditado popular "entre marido e mulher não se mete a colher" tem sido responsável pela cumplicidade coletiva em muitos e muitos homicídios.” A violência doméstica é problema que exige "a mobilização de toda a sociedade", incluídas as entidades empregadoras/autarquias sobre quem incumbe o dever de legal de denunciar as situações de que tomem conhecimento no exercício das suas funções. Para prevenir ou responder a situações de violência doméstica/ nas relações de intimidade, tem obrigação de definir procedimentos e medidas de proteção a vítimas e de responsabilização dos agressores, se estes forem funcionários da autarquia?		
A maioria das situações de assédio sexual dependem do comportamento da vítima, pela forma como se apresenta (roupa, maquilhagem, gestos, etc...), “porque se insinuam aos homens”, “porque lhes dão confiança” ou porque podem “controlar as situações se assim o quiserem”. Estas expressões encerram em si um fenómeno de legitimação da violência, culpabilização e descredibilização da vítima. Na sua opinião continuam atuais?		
Assédio sexual no local de trabalho constitui uma forma de discriminação baseada no sexo porque envolve comportamentos intrusivos, não desejados pela pessoa a quem se dirigem, sentidos por esta como ofensivos e degradantes, atentatórios da sua liberdade e dignidade. Afeta sobretudo uma determinada categoria de trabalhadores e as suas consequências estendem-se à vida particular e profissional. Situações de sedução, flirt ou piropo que ocorrem nas relações interpessoais com consentimento mútuo podem ser consideradas assédio?		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

5.3. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Políticas Municipais		
As políticas municipais no domínio da Violência no Trabalho não se encontram definidas e implementadas.	Abertura por parte do Executivo Municipal para o estabelecimento de estratégias e ações potenciadoras de um ambiente digno e isento de práticas de violência no trabalho.	1. Criar Carta de Compromisso para a Prevenção e Combate à Violência no Trabalho, em colaboração com sindicatos e representantes de trabalhadores(as). 2. Criar Código de Ética Municipal com incorporação temática da Violência no Trabalho.
Não é diagnosticada a informação relacionada com a violência interna e externa relacionada com o trabalho.		
Planificação dos serviços e atribuição de recursos		
Não se encontra elaborado e implementado um código de boas práticas/ética municipal integrador de medidas preventivas, de proteção de vítimas, procedimentos e formas de atuação.	Não foram reportados casos de violência no trabalho nas suas diferentes formas.	3. Desenvolver ações de capacitação e/ou sensibilização sobre Violência no Trabalho. 4. Criar e disseminar materiais informativos sobre Violência no Trabalho em diversos suportes comunicacionais.
Não se encontram definidos e estruturados serviços / mecanismos de avaliação e monitorização, gestão de riscos e atendimento/aconselhamento a vítimas.		
Educação, In(formação) e comunicação		
Não têm sido desenvolvidas ações de capacitação e/ou sensibilização de trabalhadores(as) no domínio da Violência no Trabalho.	---	
Não têm sido produzidos e difundidos instrumentos de comunicação informativos e/ou de sensibilização de trabalhadores(as).		
Representações de género com influência nas práticas		
A existência de estereótipos de género no trabalho contribui ainda para o exercício de influência nas práticas no domínio da violência no trabalho.	---	

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

06: DIAGNÓSTICO EXTERNO GESTÃO DE PESSOAS, EMPREGO E FORMAÇÃO

6.1. INTRODUÇÃO

Na vertente externa, na linha metodológica seguida pela Comissão Europeia, procurou-se determinar a relevância local do tema e o nível de apropriação do mesmo, pela recolha, compilação e análise dos dados disponíveis, bem como das perceções sobre desigualdade de género no que respeita à participação, recursos, normas, valores e direitos e, bem assim, da avaliação das tendências sem intervenção política, com o objetivo de aprender sobre as diferenças de género e descrevê-las, com a finalidade de (re)desenhar políticas em rede, implementar e avaliar o impacto dessas políticas no sentido da promoção da igualdade de género.

Nesta vertente importou estender a reflexão às entidades externas tendo por referência o quadro legal em vigor acima referido e as práticas locais.

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

6.2. INDICADORES DE GÉNERO

No âmbito do presente Diagnóstico foram recolhidos dados estatísticos, de modo a podermos caracterizar o emprego, desemprego e remuneração no concelho e conseqüentemente podermos refletir sobre a integração da perspetiva de género nas políticas de Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, por parte das organizações locais.

6.2.1. EMPREGO, DESEMPREGO E REMUNERAÇÃO

6.2.1.1. DESEMPREGO

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

Territórios	Sexo			
	Total	Masculino	Feminino	Diferencial (M-H)
Fornos de Algodres	131,3	59,4	71,8	+12,4

Fonte: Pordata, 2022

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

Territórios	Sexo			
	Total	Masculino	Feminino	Diferencial (M-H)
Fornos de Algodres	38	8	30	+22

Fonte: Pordata, 2022

6.2.1.2. EMPREGO

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

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Empregador(a)	35	69	16	31
Membro Ativo de Cooperativa de Produção	0	0	0	0
Trabalhador(a) Familiar não Remunerado	0	0	0	0
Trabalhador(a) Por Conta de Outrem	339	46	392	54
Situação na profissão - total	374	48	408	52
Total				782

Fonte: Pordata, 2022

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

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Contrato a termo / prazo / parcial	78	43	104	53
Contrato sem termo / permanente	261	48	288	52
Total por sexo	339	46	392	54
Total				782

Fonte: Pordata, 2022

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

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

Fonte: Pordata, 2022

6.2.1.3. GANHO E REMUNERAÇÃO

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

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)	Disparidade
	Homens	Mulheres	M-H	%
Ganho médio mensal	855,40	767,10	-88,30	10,3%
Ganho médio mensal total				807,90

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 49: Remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo, 2019

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)	Disparidade
	Homens	Mulheres	M-H	%
Remuneração média mensal	679,9	680,3	+0,40	0%
Remuneração média mensal total				679,90

Fonte: Pordata, 2022

6.3. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

6.3.1. CHECKLIST

A. Recrutamento e Seleção

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

B. Descrição e Avaliação de Funções

As funções encontram-se definidas e descritas com linguagem inclusiva e neutra?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Avalia o valor das funções através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

C. Formação e Desenvolvimento de Competências

A entidade integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A entidade dá prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabalhadores/as têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
entidade efetua o tratamento por sexo dos dados relativos à formação?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

D. Gestão de Carreiras

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

E. Avaliação de Desempenho e Recompensas

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

F. Remunerações

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

G. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

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

Incentiva a apresentação de sugestões e avalia a satisfação de trabalhadores e trabalhadoras neste domínio?		
Proporciona benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras?		
Dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL colónias de férias, ou outros)?		
Possibilita o trabalho a partir de casa?		
Possibilita o teletrabalho?		
Concede horários de trabalho flexíveis?		
Possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário?		
Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação?		
Concede o trabalho a tempo parcial aos trabalhadores e às trabalhadoras?		
Prevê a partilha do posto do trabalho?		
Possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?		
Incentiva os homens a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei?		
Concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?		
Concede licença por adoção com duração superior à que se encontra prevista na lei?		
Procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadoras/ trabalhadores?		

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

6.4. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Emprego, desemprego e remuneração		
O número de mulheres empregadoras é substancialmente inferior ao de homens.	O número de mulheres empregadas em empresas é superior ao de homens.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar e desenvolver um ecossistema de apoio a mulheres empreendedoras. 2. Promover/desenvolver atividades de fomento do empoderamento feminino no trabalho e na liderança. 3. Desenvolver ações de capacitação sobre mecanismos e ferramentas de recrutamento e seleção para líderes, integrando a perspetiva de género. 4. Sensibilizar as organizações empregadoras para o combate a estereótipos de género nas atividades e funções profissionais. 5. Promover/desenvolver ações de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação nas organizações empregadoras. 6. Sensibilizar as lideranças das organizações para a importância do investimento no desenvolvimento de competências e para as diferentes formas de organização da formação interna. 7. Desenvolver ações de capacitação sobre mecanismos e ferramentas de avaliação de desempenho para líderes, integrando a perspetiva de género. 8. Promover dinâmicas de sensibilização / informação sobre boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. 9. Criar e implementar um sistema concelhio de reconhecimento de Boas Práticas na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nas organizações.
O desemprego afeta mais o sexo feminino.		
O trabalho precário afeta mais as mulheres.		
As mulheres empregadas ganham menos do que os homens (-10,3%). Os homens usufruem, em média, de mais subsídios e compensações do que as mulheres.	A remuneração mensal média é sensivelmente igual para mulheres e homens.	
Recrutamento e seleção		
A maioria das organizações não possui processos de recrutamento e seleção estruturados e integradores da perspetiva de género.	---	
As direções e chefias das organizações empregadoras encontram-se pouco capacitadas para a integração da perspetiva de género em processos de recrutamento e seleção.		
Descrição e avaliação de funções		
Uma parte significativa das organizações não dispõe de um manual de funções estruturado em torno das boas práticas de Igualdade de Género e Não Discriminação.	---	
Formação e desenvolvimento de competências		
A formação nas organizações carece de integração do tema da Igualdade de Género e Não Discriminação.	---	
A formação executada não dá, na generalidade, origem a relatórios com tratamento de dados desagregados.		
Avaliação de desempenho e recompensas		
A avaliação de desempenho possui, na sua maioria carácter informal, não estando consubstanciada em critérios isentos de qualquer discriminação.	---	
Existe um défice de competências no domínio da avaliação de desempenho, designadamente nos(as) avaliadores(as).		
Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal		
As práticas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nas organizações são ainda escassas ou quase inexistentes.	---	
As práticas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nas organizações são ainda escassas ou quase inexistentes.		

Cofinanciado por:



FORNOS DE ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

07: DIAGNÓSTICO EXTERNO AÇÃO SOCIAL

7.1. INTRODUÇÃO

Para efeitos de diagnóstico, para além da recolha de dados disponíveis, em fontes oficiais e na Autarquia, considerou-se fundamental aplicar, junto dos parceiros da Rede Social, alguns instrumentos de recolha de informação, numa ótica de autorreflexão sobre políticas, programas e as representações de género refletidas nas práticas, no contexto local, procurando identificar necessidades, oportunidades, desafios e interesses das mulheres e dos homens para, com base na análise das diferenças e lacunas identificadas, perspetivar soluções de integração da perspetiva de género na (re)definição das políticas locais e no planeamento.

Foi, deste modo, constituído um Grupo Focal, composto pela equipa interna para a Igualdade, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Ação Social, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e por parceiros que integram o Conselho Local de Ação Social.

7.2. INDICADORES DE GÉNERO

No âmbito do presente Diagnóstico foram recolhidos dados estatísticos, de modo a podermos caracterizar a área da Ação Social e consequentemente podermos refletir sobre a integração da perspetiva de género nas políticas no mesmo domínio temático.

7.2.1. PROTEÇÃO SOCIAL

Tabela 50: Número de beneficiários com lançamento de licença parental do pai em 2021, residentes no concelho de Fornos de Algodres, e respetiva % no total de licenças das mulheres, em 2021

INDICADORES	Valor %
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias (% no total de licenças das mulheres)	38,9%
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória do pai (% no total de licenças das mulheres)	50%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa do pai (% no total de licenças das mulheres)	0%

Fonte: Segurança Social, 2022

7.2.2. RENDIMENTO SOCIAL INSERÇÃO (RSI)

Tabela 51: N.º de Agregados Familiares com processamento de RSI, residentes no concelho, em 2021

INDICADORES	Valor	%
N.º de famílias beneficiárias do rendimento social de inserção e % no total de famílias do concelho.	30	1,6

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 52: Famílias com Processos Familiares Ativos do Tipo RSI, acompanhadas pela Equipa de Fornos de Algodres, por Tipo de Família, em 2021

INDICADORES	Tipo Família	Nº
N.º de Famílias com Processos Familiares Ativos do Tipo RSI, segundo o tipo de família.	Unifamiliares	13
	Nuclear (2 pessoas)	7
	Nuclear c/ filhos	10
	Outro	0
	Total	30

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

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

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

Tabela 53: indicadores associados à guarda e cuidados de crianças, idosos e outras pessoas dependentes, no concelho, 2022

INDICADORES	Valor	Fonte
N.º de crianças em lista de espera para a frequência do ensino pré-escolar, segundo a idade, 2021	0	Agrupamento de escolas
N.º de crianças em lista de espera para a frequência das Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF), por freguesia.	0	Agrupamento de escolas
N.º de crianças em lista de espera para a frequência da Componente de Apoio à Família (CAF), por freguesia, segundo o nível de ensino, 2021	0	Agrupamento de escolas
N.º de idosos em lista de espera para respostas sociais, segundo o tipo de resposta e o sexo dos/as idosos/as.	0	IPSS
N.º de ações/iniciativas de promoção da igualdade de género (IG) no cuidado de pessoas dependentes.	0	Autarquia

Tabela 54: N.º de cuidadores/as de pessoas dependentes por sexo, 2022.

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	4	12	33	88	37

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 55: N.º de apoios prestados a cuidadores/as de pessoas dependentes por sexo, 2022.

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	4	19	17	81	21

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 56: N.º de crianças e jovens em risco sinalizados/as pela CPCJ, segundo o sexo, a idade e o tipo de problemática, 2022.

INDICADOR	0-2		6-8		9-10		15-17		18-21		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Total
Cuidados de terceiros	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Violência doméstica	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Negligência grave	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Maus-tratos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hospitalização e ameaças	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Absentismo escolar	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
Abandono escolar	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total	3	1	1	0	1	0	0	0	2	0	8

Fonte: CPCJ, 2022

Tabela 57: Tipo e nº de famílias das crianças e jovens em risco sinalizados/as pela CPCJ, 2022.

Tipo de famílias	N.º de famílias
Monoparental	0
Nuclear	8
Alargada	0
Total	8

Fonte: CPCJ, 2022

Tabela 58: Taxas de cobertura da cooperação, no concelho de Fornos de Algodres, em 2021

Respostas sociais	TCCSC
Creche familiar e creche	113,3
Centro de Dia	443,6
ERPI	260,4
SAD (idosos)	867,7
CAO	551,9

Fonte: Segurança Social, 2021

Tabela 59: Taxa Bruta de Pré-escolarização, no concelho de Fornos de Algodres, em 2021-2022

INDICADOR	Taxa (%)
Taxa Bruta de Pré-escolarização	93,4

Fonte: Segurança Social, 2022

Tabela 60: N.º de crianças a frequentar os Jardins de Infância, 2021-2022.

INDICADOR	Meninos	%	Meninas	%	Total
Total	40	53	36	47	76

Fonte: Autarquia, 2022

7.2.4. ORGANISMOS E PROFISSIONAIS DE AÇÃO SOCIAL

Tabela 61: N.º e % de representantes no CLAS, por sexo, 2022

INDICADOR	Representantes no CLAS				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Representantes no CLAS	--	--	--	--	22

Fonte: CLAS, 2022

Tabela 62: N.º e % de representantes no CLAS, com formação em IG, 2022

INDICADOR	Representantes no CLAS	
	N.º	%
Representantes no CLAS com formação em IG	2	9,1
Dirigentes da ação social com formação em IG	0	0

Fonte: CLAS, 2022

Tabela 63: N.º de ações de sensibilização/formação em IG para pessoal na área da ação social, segundo o tipo de pessoal, entidade e área de intervenção da Autarquia, 2022

INDICADOR	N.º de ações	Tipo de pessoal
Ações de sensibilização/ formação em IG	0	--

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 64: N.º de profissionais abrangidos/as por ações de sensibilização/formação em IG, por sexo, segundo o tipo de pessoal e a área de intervenção na Autarquia, 2021

INDICADOR	N.º de profissionais abrangidos(as)					
	Homens	%	Mulheres	%	Total	Pessoal
N.º de profissionais abrangidos/as por ações de sensibilização/ formação em IG	--	--	--	--	--	--

Fonte: Autarquia, 2022

7.2.5. SERVIÇOS E APOIOS DE AÇÃO SOCIAL

Tabela 65: N.º de famílias apoiadas pelos serviços de ação social da autarquia e % no total de famílias do concelho, 2021

INDICADOR	N.º	Total de famílias Censos 2011	%
Famílias apoiadas pelos serviços de ação social da autarquia – n.º de atendimentos	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 66: N.º beneficiários(as) dos serviços de ação social, segundo o tipo de serviço e o sexo, 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Doação de vestuário	0	0	0	0	0
Doação de medicamentos	0	0	0	0	0
Compra de medicamentos	ND	ND	ND	ND	99
Lojas solidárias	0	0	0	0	0
Pagamento de despesas	6	35	11	65	12
Fundo de emergência	6	35	11	65	12
Total	72	27	197	73	269

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 67: Titulares de contratos de habitação social, por sexo, 2021

INDICADOR	Titulares de contratos de habitação social				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Representantes no CLAS	11	65	6	35	17

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 68: N.º de pedidos para habitação social/apoiada, por tipo de família, 2021

INDICADOR	Homens
Unifamiliar	4
Nuclear (2 pessoas)	6
Nuclear com filhos	9
Total	19

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 69: N.º de pedidos para habitação social/apoiada, por sexo, 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de pedidos	5	26	14	74	19

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 70: N.º de casos prioritários de habitação, por sexo do/a titular do pedido, 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Titulares do pedido	29	54	25	46	54
Nº de famílias					54

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 71: N.º de beneficiários/as de apoio à renda de casa, por tipo de família, 2021

INDICADOR	Total
Família Unifamiliar	1

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 72: N.º de casas atribuídas a mulheres vítimas de violência doméstica, 2021

INDICADOR	Total
Nº de casas atribuídas	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 73: N.º de casas atribuídas a mulheres com deficiência, 2021

INDICADOR	Total
Nº de casas atribuídas	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 74: N.º de casas atribuídas a pessoas de etnia cigana, 2021

INDICADOR	Total
Nº de casas atribuídas	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 75: N.º de pessoas imigrantes/refugiadas abrangidas em alojamento temporário, 2021

INDICADOR	Total
Nº de pessoas abrangidas	9

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 76: Grau de satisfação dos/as munícipes com os serviços de ação social, segundo o sexo, o serviço e a idade, 2021

INDICADOR	Total
Grau de satisfação	ND*

Fonte: Autarquia, 2022

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

7.2.6. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Tabela 77: Queixas/participações por violência doméstica, segundo o sexo das vítimas, 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de queixas/participações	--	--	--	--	--

Fonte: GNR, 2022

Tabela 78: Queixas/participações por violência sobre as pessoas idosas, segundo o sexo das vítimas, 2021

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de queixas/participações	--	--	--	--	--

Fonte: GNR, 2022

Tabela 79: N.º de centros de atendimento/encaminhamento de vítimas de violência doméstica, 2021

INDICADOR	Total
Nº de centros de atendimento	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 80: N.º e tipo de ações de sensibilização/formação sobre violência doméstica, por entidade promotora das ações, 2021-2022

INDICADOR	Total
Nº e tipo de ações	0

Fonte: CLAS, 2022

Tabela 81: N.º de pessoas abrangidas por ações de sensibilização sobre violência doméstica, segundo o público a que se dirige, 2021-2022

INDICADOR	Total
Nº de pessoas abrangidas	0

Fonte: CLAS, 2022

7.3. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

7.3.1. CHECKLIST

A. Políticas municipais

No domínio das atribuições municipais na área social, estão definidas políticas com incorporação da dimensão de género? (diferentes necessidades de homens e mulheres ao longo de todo o ciclo de vida)		
Foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as que integram o Conselho Local de Ação Social?		
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar recursos adequados para promover a proporcionar as melhores condições possíveis de assistência e integração social a todos os homens e mulheres?		
Existem políticas locais para promoção do envelhecimento ativo?		
As políticas de envelhecimento ativo são flexíveis para as pessoas que têm responsabilidades decorrentes da assistência a outras pessoas?		
Existe política/programa local de apoio social de melhoria das condições habitacionais e apoio ao arrendamento destinado a agregados familiares carenciados?		
Existe política/programa local de apoio ao desenvolvimento de atividades de natureza social, cultural, educativa, desportiva, recreativa ou outra atividade económica de interesse municipal, com incorporação da dimensão de género? (que considere nas diferentes áreas, as diferentes necessidades e interesses de homens e mulheres, em diferentes escalões etários)		
Existe política/programa local de apoio ao Investimento e Criação de Emprego com incorporação da dimensão de género? (medidas de discriminação positiva para sexos sub-representados em determinados setores/ empreendedorismo jovem / empreendedorismo feminino)		

B. Planificação dos serviços sociais e atribuição de recursos

Existe Diagnóstico Social com incorporação da perspetiva de género?		
Considerando as distintas condições socioeconómicas e estilos de vida, estão identificadas as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, por escalão etário?		
Estão identificadas as principais diferenças socioeconómicas entre homens e mulheres, em idade ativa, por escalão etário?		
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades das idosas e idosos do concelho?		
Existe informação, desagregada por sexo, idade, grupo etário e problemática sobre quem mais recorre aos serviços de ação social?		
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades das famílias monoparentais do concelho?		
Estão previstas e são implementadas ações no sentido de melhorar as condições de vida das famílias monoparentais do concelho?		
Existe informação, desagregada por sexo, idade sobre a violência doméstica no concelho?		
Estão estruturados ou são articulados recursos para as vítimas de violência doméstica?		
Estão estruturadas e são desenvolvidas medidas/iniciativas/ações para a melhoria da qualidade do apoio prestado na sinalização e encaminhamento da vítima de violência doméstica?		
Estão identificadas as condições socioeconómicas, estilos de vida e principais necessidades, por género, das minorias étnicas do concelho?		
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações de apoio à integração das minorias étnicas do concelho?		
Há pessoas sem abrigo no concelho?		
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações de apoio às pessoas sem abrigo?		
A taxa de cobertura dos equipamentos para a infância (Creche; Jardim de Infância) é suficiente?		
Estão identificadas as necessidades das respostas sociais da infância sentidas no concelho?		
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações para suprir as necessidades nas respostas sociais da infância?		
A taxa de cobertura do Ensino Pré-Escolar considera a resposta pública e privada?		
A taxa de cobertura dos equipamentos para idosos/as dependentes é suficiente?		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Estão identificadas as necessidades de equipamentos para idosos/as dependentes no concelho?		
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações para suprir as necessidades de equipamentos para idosos/as dependentes?		
A taxa de cobertura dos equipamentos para pessoas portadoras de deficiência é suficiente?		
Estão identificadas as necessidades de equipamentos para pessoas portadoras de deficiência no concelho?		
Estão previstas e são implementadas iniciativas/ações para suprir as necessidades de equipamentos para pessoas portadoras de deficiência?		
Existe um Serviço de Atendimento, de qualidade, à população mais vulnerável?		
São desenvolvidas iniciativas de inclusão e participação nas decisões da população abrangida pela Ação Social?		
Existe informação da população abrangida por cada uma das medidas/iniciativas, desagregada por sexo, idade/grupo etário?		
Estão previstos serviços sociais de proximidade?		

C. Educação, In(formação) e comunicação

O Plano Local de Desenvolvimento Social incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspectiva de género para agentes estratégicos (decisores, parceiros, profissionais que trabalham com populações mais vulneráveis)?		
O plano de capacitação de parceiros e agentes estratégicos da área social contempla ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?		
O plano de capacitação de parceiros e agentes estratégicos da área social incorpora programas/campanhas/ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?		
Os planos de formação dos profissionais do setor social contemplam ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?		
Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas/programas de capacitação e aos profissionais/grupos/agentes estratégicos?		
São desenvolvidas ou estão planeadas iniciativas em matéria de inclusão e igualdade de género noutras entidades/organizações?		
Existe informação sobre a natureza das entidades abrangidas e os grupos-alvo das iniciativas desenvolvidas em matéria de inclusão e igualdade de género para entidades/organizações?		
São desenvolvidas ou estão planeadas iniciativas de informação/sensibilização em matéria de inclusão e igualdade de género para a comunidade em geral?		
Têm sido produzidos e divulgados materiais/iniciativas/campanhas desenvolvidas no âmbito da inclusão e igualdade de género?		
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Sociais que determine a periodicidade e regularidade da mesma?		
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Sociais e respetivas condições de acesso?		
Os diversos serviços de apoio, medidas e informações são divulgados em suportes acessíveis/diferenciados em função das necessidades dos diversos públicos e das suas condições e estilos de vida?		
A informação e divulgação dos Apoios e Serviços Sociais e respetivas condições de acesso é feita através de diferentes meios de comunicação e os suportes documentais, são produzidos em linguagem inclusiva e acessível?		

D. Representações de género com influência nas práticas

A crença que guarda das crianças é atribuição da mulher e a ideia de que o sustento financeiro é atribuição do homem ainda os aprisiona a uma condição de insuficiência onde a inversão de papéis não se pode inverter?		
Os cuidados a prestar às pessoas a cargo (idosos/as/ pessoa portadora de deficiência) responsabilidade das mulheres?		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

7.4. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Políticas municipais		
As políticas municipais carecem de uma adequada integração da dimensão de género.	As políticas municipais são definidas em articulação com os parceiros da Rede Social.	1. Realizar um Diagnóstico Social abrangente, integrador da perspetiva de género e capaz de identificar com profundidade as diferentes necessidades dos diferentes grupos/segmentos da população.
	A promoção do envelhecimento ativo constitui uma das prioridades do Município e da Rede Social.	
Planificação dos serviços e atribuição de recursos		
O Diagnóstico Social e o Plano de Desenvolvimento Social carecem de uma integração da dimensão de género, designadamente no que concerne à identificação das diferentes necessidades socioeconómicas dos vários segmentos da população.	Existe uma rede de equipamentos sociais devidamente estruturada, com uma capacidade de resposta adequada e suficiente no âmbito das diversas valências sociais.	2. Definir um Plano de Desenvolvimento Social orientado para a resolução de problemas sociais e para o uso eficiente dos recursos disponíveis, visando a sustentabilidade social, ambiental, económica e a Igualdade de Género e Não Discriminação.
A informação sobre a realidade da Violência Doméstica no concelho é escassa e não estão estruturados serviços/mecanismos de prevenção e combate e de apoio à vítima.		
Educação, in(formação) e comunicação		
Não têm sido promovidas e desenvolvidas atividades/ações de capacitação no domínio da Igualdade de Género destinadas a agentes e profissionais da Ação Social.	Os apoios, programas e serviços sociais possuem suportes informativos facilitadores da sua compreensão e adesão por parte da comunidade.	3. Estudar com profundidade a realidade local no que diz respeito à Violência de Género. 4. Promover/desenvolver ações de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação para públicos estratégicos e agentes da economia social.
A comunicação no domínio da Ação Social carece de um adequado planeamento no que diz respeito à linguagem utilizada, meios e suportes de divulgação a utilizar, públicos a abranger.		
Representações de género nas práticas		
São ainda visíveis os estereótipos de género no domínio da Ação Social, condicionado muitas vezes o desempenho geral das atividades associadas a este domínio temático.	---	5. Desenvolver um plano de comunicação no domínio dos serviços, programas e apoios social, adequando os meios/ferramentas aos públicos abrangidos e utilizando linguagem acessível e neutra. 6. Sensibilizar as organizações da economia social para o combate a estereótipos de género no desempenho das suas atividades.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

08: DIAGNÓSTICO EXTERNO SAÚDE

8.1. INTRODUÇÃO

Para além da recolha de dados disponíveis, em fontes oficiais e na Autarquia, considerou-se fundamental aplicar, junto dos parceiros da Rede Social, designadamente os que intervêm na área da saúde, alguns instrumentos de recolha de informação, numa ótica de autorreflexão sobre políticas, programas e as representações de género refletidas nas práticas, no contexto local, procurando identificar necessidades, oportunidades, desafios e interesses das mulheres e dos homens para, com base na análise das diferenças e lacunas identificadas, perspetivar soluções de integração da perspetiva de género na (re)definição das políticas locais e no planeamento.

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela equipa interna para a Igualdade, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Saúde, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e por parceiros que integram o Conselho Local de Ação Social.

8.2. INDICADORES DE GÉNERO

No âmbito do presente Diagnóstico foram recolhidos dados estatísticos, de modo a podermos caracterizar a área da Saúde e conseqüentemente podermos refletir sobre a integração da perspetiva de género nas políticas no domínio temático mencionado.

8.2.1. CONDIÇÕES, ESTADO E HÁBITOS DE SAÚDE

Tabela 82: Nº e % de utentes sem médico de família, por sexo e idade, 2022

INDICADORES	Utentes por sexo			
	Homens	Mulheres	Total	%
0-5 anos	0	0	0	0
5-9 anos	0	0	0	0
10-14 anos	3	0	3	0,05
15-19 anos	0	0	0	0
20-29 anos	0	0	0	0
30-39 anos	2	1	3	0,05
40-49 anos	1	0	1	0,02
50-59 anos	0	3	3	0,05
60-69 anos	0	1	1	0,02
70-79 anos	5	2	7	0,1
80 ou mais anos	4	1	5	0,09
Totais	15	8	23	0,4

Fonte: Centro de Saúde de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 83: Nº e % de pessoas com doença crónica, segundo o tipo de doença, por escalão etário e sexo, 2022

INDICADORES	Tipo de doença crónica										Totais	
	Hipertensão S/ complicações		Hipertensão c/ complicações		Diabetes n/ insulinodep.		Diabetes insulinodep.		Respiratória		H	M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M		
0-4 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
5-9 anos	0	0	1	0	0	0	0	0	10	3	11	3
10-14 anos	0	0	0	0	0	0	0	0	7	13	7	13
15-19 anos	1	0	0	0	1	0	0	0	7	8	9	8
20-29 anos	5	3	0	0	1	2	0	0	9	7	15	12
30-39 anos	7	6	0	0	1	1	2	2	9	19	19	28
40-49 anos	28	36	0	2	9	8	1	0	17	18	55	64
50-59 anos	75	120	9	11	39	26	1	6	21	19	145	182
60-69 anos	141	180	28	22	67	39	7	8	29	29	272	278
70-79 anos	148	216	41	56	53	76	3	14	20	18	265	380
80 ou mais anos	140	242	41	82	54	91	7	5	14	34	256	453
Totais	545	803	120	173	225	243	21	35	143	170	1054	1424
Totais e %	1348	26,25%	293	5,71%	468	9,11%	56	1,08%	313	6,10%	2478	48%

Fonte: Centro de Saúde de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 84: Nº e % de homens e mulheres em consultas de planeamento familiar, 2022

INDICADORES	Utentes em consultas por sexo				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
0-9 anos	0	0	0	0	0
10-14 anos	0	0	1	100	1
15-19 anos	1	7	13	93	14
20-29 anos	1	2	46	98	47
30-39 anos	1	6	16	94	17
40-49 anos	1	3	29	97	30
50-59 anos	1	7	13	93	14
60-69 anos	2	20	8	80	10
70-79 anos	1	50	1	50	2
80 ou mais anos	0	0	0	0	0
Totais	8	6	127	94	135
Nº Total		135	% Total		2,6

Fonte: Centro de Saúde de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 85: Nº e % de pessoas com VIH, por escalão etário e sexo, 2022

INDICADORES	Pessoas com VIH por sexo				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
0-9 anos	0	0	0	0	0
10-19 anos	0	0	0	0	0
20-29 anos	0	0	0	0	0
30-39 anos	0	0	0	0	0
40-49 anos	0	0	0	0	0
50-59 anos	0	0	1	100	0
60-69 anos	1	100	0	0	0
70-79 anos	0	0	0	0	0
80 ou mais anos	0	0	0	0	0
Totais	1	50	1	50	2
Nº Total		2	% Total		0,04

Fonte: Centro de Saúde de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 86: Nº e % de pessoas dependentes de substâncias, por tipo de dependência e sexo, 2022

INDICADORES	Tipo de dependência					
	Droga		Álcool		Tabaco	
	H	M	H	M	H	M
0-9 anos	0	0	ND	ND	0	0
10-14 anos	0	0	ND	ND	0	0
15-19 anos	0	0	ND	ND	1	0
20-29 anos	1	1	ND	ND	8	10
30-39 anos	1	2	ND	ND	23	22
40-49 anos	3	0	ND	ND	26	18
50-59 anos	6	1	ND	ND	32	19
60-69 anos	8	2	ND	ND	34	14
70-79 anos	6	3	ND	ND	20	1
80 ou mais anos	3	2	ND	ND	10	4
Totais	28	11	64		154	88
Total e %	39	0,75%	64	1,23%	242	4,67

Fonte: Centro de Saúde de Fornos de Algodres, 2022

8.2.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Tabela 87: N.º de atendimentos motivados por violência doméstica, por sexo da vítima, em 2022

INDICADORES	Sexo da vítima				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de atendimentos	1	33	2	67	3

Fonte: Centro de Saúde de Fornos de Algodres, 2022

8.2.3. SERVIÇOS MÓVEIS DE SAÚDE

Tabela 88: Indicadores gerais

INDICADORES	Valor
Tipo de serviços móveis de saúde existentes no concelho	1
N.º e % de beneficiários/as de serviços móveis de cuidados e saúde, por sexo e freguesia.	ND
Grau de satisfação dos/as utentes de serviços móveis, por sexo, idade e local de residência	ND*

Fonte: Autarquia, 2022

* Não existe procedimento formal de avaliação do grau de satisfação de utentes dos serviços móveis de saúde.

8.2.4. FEMINIZAÇÃO

Tabela 89: Nº e % de representantes no Conselho Municipal de Saúde, por sexo, 2022

INDICADOR	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº e % de representantes	0	0	0	0	0*

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 90: Nº e % de dirigentes da saúde, segundo o sexo e a função, 2022

INDICADOR	Função	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº e % de dirigentes	Uma Diretora e uma Enfª Chefe	0	0	2	100	2

Fonte: Autarquia, 2022

8.2.5. COMPETÊNCIAS EM IGUALDADE DE GÉNERO

Tabela 91: Indicadores gerais, 2022

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

Fonte: Autarquia, 2022

* Não existe o Conselho Municipal de Saúde.

** Não foi disponibilizada formação interna exclusivamente no domínio da IG, não obstante a temática ser integrada em ações de formação internas alusivas a outros temas. A formação, exclusivamente no domínio da IG, a existir, resulta da iniciativa individual, não havendo registos curriculares da frequência da mesma.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

8.3. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

8.3.1. CHECKLIST

A. Políticas municipais

No domínio das atribuições municipais, está definida uma política local de saúde que incorpore a dimensão de género?		
Foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as agregadas no Conselho Local de Saúde?		
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar recursos adequados para promover e proporcionar o melhor nível de saúde possível a todos os homens e mulheres, ao longo de todo ciclo de vida?		
Considera os efeitos do envelhecimento na saúde e qualidade de vida dos idosos e idosas?		
Incorpora a estratégia local para promoção do envelhecimento ativo e saudável para ambos o sexo?		

B. Planificação dos serviços de saúde e atribuição de recursos

Existe Diagnóstico Saúde com perspetiva de género? (com recolha de dados administrativos, desagregados por sexo e por outras variáveis pertinentes)		
Estão identificadas as diferentes necessidades de saúde dos homens e das mulheres, por escalão etário? (consideram distintas condições biológicas, sociais e estilos de vida)		
Existe algum referencial técnico com definição de um perfil de saúde das mulheres e um perfil de saúde dos homens, por escalão etário?		
Existe Plano Municipal de Saúde com incorporação da perspetiva de género?		
As iniciativas/atividades de prevenção da doença e promoção da saúde, física e mental, incluem o reconhecimento das necessidades diferentes de homens e mulheres?		
São desenvolvidas iniciativas/atividades de promoção da saúde com perspetiva de género?		
Existe informação, desagregada por sexo e idade, dos públicos a quem se dirigem?		
As iniciativas/atividades de prevenção da doença e promoção da saúde incluem o reconhecimento das necessidades de grupos específicos da população, com diferentes orientações e identidades de género, com backgrounds culturais minoritários, imigrantes e pessoas com deficiência?		
São implementadas atividades de prevenção da doença e promoção da saúde para homens e mulheres, em diferentes escalões etários?		
As iniciativas/atividades de prevenção da doença e promoção da saúde, física e mental, incluem o reconhecimento das necessidades diferentes de idosos/as?		
Estão identificadas as barreiras à igualdade no acesso à saúde? (distância física às estruturas de saúde; custos indiretos superiores para pessoas que vivem em contextos rurais; condições de deslocação/ meios de transporte; recursos económicos; impedimentos físicos de mobilidade)		
Estão previstas medidas /programas para atribuição de recursos de acesso à saúde que visem mitigar ou suprimir as barreiras/ constrangimentos identificados na igualdade de acesso à saúde?		
Estão previstos serviços de saúde de proximidade?		
Os serviços de saúde sexual e reprodutiva são planeados atendendo às necessidades, estilos de vida de mulheres e homens?		
Existe informação, desagregada por sexo, idade da procura/frequência, por homens e mulheres, dos serviços de saúde sexual e reprodutiva?		
Existe informação, sobre a participação dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva?		
São desenvolvidas iniciativas para aumento da participação dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva?		
São prestados cuidados de saúde materno infantil de qualidade?		
Existe informação, desagregada por sexo e idade, da frequência por homens e mulheres dos serviços materno infantil e de pediatria?		
São desenvolvidas iniciativas para aumento da participação e responsabilização homens nos cuidados de saúde das crianças?		
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as vítimas de violência de género, incluindo a doméstica?		
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde/cuidados para o homem/mulher agressor(a)/autor(a) de violência de género ou doméstica? E do homem/mulher vítima dessa violência?		

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as dependências de substâncias?		
Está estruturada uma resposta dos serviços de saúde para as pessoas infetadas com HIV?		
Estão estruturadas outras respostas/iniciativas para outras problemáticas pelos serviços de saúde?		
Existe informação relativa à natureza da problemática e aos grupos abrangidos, desagregada por sexo e idade?		
Existe informação, desagregada por sexo e idade, relativa ao acesso/procura dos serviços de saúde de grupos minoritários em termos de orientação sexual, etnia, imigrantes e pessoas com deficiência?		
São desenvolvidas iniciativas/ações para melhoria do acesso aos cuidados de saúde, com qualidade, destas populações?		

C. Educação, In(forma)ção e comunicação

Estão incorporadas no Plano Municipal de Saúde e são desenvolvidas iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género na saúde para agentes estratégicos (decisores, profissionais de saúde)?		
Os planos de formação dos profissionais que trabalham na promoção da saúde contemplam ações/módulos na temática da igualdade entre mulheres e homens?		
O Plano Municipal de Saúde incorpora programas/ ações/ campanhas de sensibilização temáticas, com perspetiva de género?		
As iniciativas educativas (in)formativas na prevenção de comportamentos de risco e da promoção da saúde consideram as diferentes condições, estilos de vida e hábitos de mulheres e homens, em diferentes grupos etários?		
São implementados programas/iniciativas educativas e in(formativas) relacionadas com a saúde sexual e reprodutiva, para homens e mulheres, em diferentes grupos etários? (adolescência; gravidez indesejada; prevenção de doenças sexualmente transmissíveis; métodos contraceptivos; interrupção voluntária da gravidez)		
São implementados programas/iniciativas educativas e in(formativas) que fomentem a responsabilidade e favoreçam a integração dos rapazes e dos homens nos serviços de saúde sexual e reprodutiva?		
Existe adequada divulgação dos serviços de saúde reprodutiva masculina?		
Existem materiais de informação, educação e comunicação acessíveis aos homens?		
Existe um plano de comunicação/divulgação dos serviços de saúde que determine a periodicidade e regularidade da mesma?		
A informação e divulgação dos serviços de saúde e das iniciativas educativas é feita através de diferentes meios de comunicação e os suportes documentais, são produzidos em linguagem inclusiva e acessível?		
A informação e divulgação dos serviços de saúde e das iniciativas educativas é produzida em diferentes suportes documentais em linguagem acessível e inclusiva (sensível à questão do género e isenta de preconceitos)?		

D. Representações de género com influência nas práticas

Na relação de género, em regra, o homem entendido como agressor e nunca como vítima?		
Os/as profissionais de saúde assumem uma representação social do agressor negativa, justificada por atributos de personalidade e naturalizada na imagem do “covarde ou monstro”, que exerce uma relação de poder sobre a vítima?		
Os/as profissionais de saúde assumem uma representação social do agressor como uma pessoa doente, a carecer de cuidados de saúde e apoio?		
A representação dos serviços de saúde sexual e reprodutiva associados à maternidade determina que as mulheres sejam utilizadoras quase exclusivas?		
A sexualidade tem uma relação direta com o desenvolvimento e o crescimento humanos, por isso, a pessoa com deficiência, considerada como criança, não desenvolve a sexualidade?		
A exibição da masculinidade está associada a práticas (consumos nocivos, maior exposição ao risco), socialmente aceites, com efeitos nefastos na saúde?		
As mulheres são mais afetadas pela obesidade porque são as que têm menos tempo para si e as que menos exercício físico praticam?		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

8.4. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Políticas Municipais		
Não se encontram definidas e implementadas políticas e estratégias no domínio da Saúde envolvendo os diversos atores do e no concelho, que integrem a perspetiva de género.	Existe uma boa articulação institucional entre o Município e as diferentes entidades que operam no domínio da Saúde. A Rede Social e concretamente o CLAS constituem um importante meio de debate e de definição de ações a realizar no domínio da Saúde.	1. Definir em sede de Rede Social / CLAS orientações estratégicas e ações no domínio da Saúde numa base periódica semelhante à do Plano de Desenvolvimento Social. 2. Aprofundar o Diagnóstico da Saúde inserido no Diagnóstico Social do concelho, integrando indicadores desagregados tendo em vista a dimensão de género e as diferentes necessidades dos diferentes segmentos/grupos da população.
Planificação dos serviços e atribuição de recursos		
Não se encontram diagnosticadas as diferentes necessidades de saúde nos vários segmentos da população e por género.	Têm sido desenvolvidas atividades regulares com vista à prevenção e promoção da saúde junto da população em todos os seus escalões etários e género.	3. Estruturar um plano de comunicação que promova a utilização de diferentes ferramentas comunicacionais de forma a abranger os diversos segmentos da população.
Verifica-se a ausência de um Plano Municipal para a Saúde, envolvendo os diversos atores. Existe déficit de indicadores quantitativos e desagregados por sexo.	Encontram-se identificadas barreiras no acesso à saúde e são desenvolvidos serviços de saúde de proximidade.	4. Desenvolver campanhas de prevenção/promoção da saúde específicas tendo em conta os diferentes segmentos e/ou género da população. 5. Desenvolver ações de sensibilização no domínio da violência doméstica, particularmente no que diz respeito ao combate a estereótipos, para profissionais e outros atores da saúde.
Educação, in(formação) e comunicação		
As diversas campanhas e ações de sensibilização temáticas desenvolvidas são generalistas no que diz respeito ao público a abranger, não integrando a dimensão de género.	A formação providenciada a profissionais da Saúde, contempla a temática da Igualdade de Género e Não Discriminação.	
A informação e divulgação dos serviços e das iniciativas carecem de um plano de comunicação e da utilização de diversos meios/ferramentas promocionais.	A linguagem utilizada nos meios de divulgação encontra-se isenta de preconceitos e é sensível à questão de género.	
Representação de género com influência nas práticas		
Subsistem ainda alguns estereótipos de género, designadamente no domínio da violência doméstica e dos comportamentos associados à exibição da masculinidade.	---	

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

09: DIAGNÓSTICO EXTERNO EDUCAÇÃO

9.1. INTRODUÇÃO

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela equipa interna para a Igualdade, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Educação, por representantes do Conselho Municipal da Educação, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS e pelo Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres.

Procedeu-se à recolha de informação quantitativa e qualitativa, procurando identificar necessidades, oportunidades, desafios e interesses locais no domínio da Educação, com a finalidade de analisar diferenças e perspetivar soluções e ainda à reflexão sobre a integração da perspetiva de género neste domínio temático.

9.2. INDICADORES DE GÉNERO

Foram recolhidos e sistematizados indicadores representativos da área da Educação, de modo a sustentar a reflexão sobre a integração da perspetiva de género nas políticas educativas municipais, levada a cabo pelo Grupo Focal.

9.2.1. INDICADORES GERAIS

A. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS

Existe uma diversidade de entidades públicas (sobretudo o IEFP IP.) e privadas com oferta formativa destinada à população adulta no concelho, em diversas áreas temáticas, na sua grande maioria integrada em programas de formação financiados ao abrigo do POISE – Portugal 2020. Não existe, contudo, um mecanismo que permita aferir objetivamente o número e o tipo de ações de formação, bem como o número de pessoas beneficiárias e envolvidas nas mesmas.

Tabela 92: N.º e % de alunos(as) a frequentar a Academia Sénior de Fornos de Algodres, 2022.

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	0	0	0 ¹

Fonte: Autarquia, 2022

¹ Após a implementação de medidas no âmbito da Pandemia originada pela COVID 19, não foram ainda retomadas as atividades da Academia Sénior.

B. ABANDONO ESCOLAR

Tabela 93: Taxa de retenção e desistência no ensino básico, 2019

INDICADORES	EB 1º ciclo	EB 2º ciclo	EB 3º ciclo	Total (média)
Taxa de retenção e desistência	0	6,1	6	4,0

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 94: Taxa de retenção e desistência no ensino secundário, 2020

INDICADORES	Secundário	Cursos gerais	Tecnológicos e profissionais	Total
Taxa de retenção e desistência	11,1	18,2	--	14,7

Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



POISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Tabela 95: Taxa de abandono escolar precoce, 2021-2022

INDICADORES	Masculino	Feminino
Taxa de abandono escolar precoce	0,2%	0%

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

C. NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS

Tabela 96: Nº e % de alunos/as com NEE por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Masculino	Taxa (%)	Feminino	Taxa (%)
Nº e % de alunos(as)	11	2,3%	10	2,1%

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

D. ATIVIDADES DE ENRIQUECIMENTO CURRICULAR

Tabela 97: Nº de estabelecimentos do concelho com atividades de enriquecimento curricular (AEC), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Nº	%
Nº de estabelecimentos	2	50%

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 98: Nº de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de enriquecimento curricular (AEC), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Alunos(as) abrangidos por AECs	48	67	115
% de alunos(as) sobre o total	10%	14%	24%

Fonte: Autarquia, 2022

E. ATIVIDADES DE ANIMAÇÃO E APOIO À FAMÍLIA

Tabela 99: Nº de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de animação e apoio à família (AAAF), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as) abrangidos por AAAF	ND	ND	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Não há dados que permitam apresentar a evolução do nº de alunos(as) do concelho abrangidos por atividades de animação e apoio à família (AAAF)

Tabela 100: Nº e % de estabelecimentos do concelho com atividades de animação e apoio à família (AAAF), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Nº	%
Nº de estabelecimentos	1	25%

Fonte: Autarquia, 2022

F. COMPLEMENTO DE APOIO À FAMÍLIA

Tabela 101: Nº de alunos/as do concelho abrangidos/as por atividades de apoio à família (CAF), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as) abrangidos por CAF	24	32	56

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 102: Nº e % de estabelecimentos do concelho com atividades de apoio à família (CAF), no ano letivo de 2021/2022

INDICADORES	Nº	%
Nº de estabelecimentos	2	50%

Fonte: Autarquia, 2022

G. FEMINIZAÇÃO

Tabela 103: Nº e % de representantes no Conselho Municipal de Educação, por sexo, no ano letivo 2021-2022

INDICADORES	Representantes no CME				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de representantes	10	56%	8	44%	18

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 104: Nº e % de representantes nos Conselhos Gerais de Escola, por sexo, 2022

INDICADORES	Representantes no Conselho Geral do AEFA				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	5	26	14	74	19

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 105: Nº e % de homens e de mulheres nos órgãos diretivos da escola, por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Representantes nos órgãos diretivos do AEFA				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Direção	3	60	2	40	5
Conselho pedagógico	5	50	5	50	10
Coordenadores(as) departamento	3	50	3	50	6
Direção de turma	2	12,5	14	87,5	16
Equipa de autoavaliação	3	33	6	67	9
Coordenadores(as)	1	20	4	80	5
Equipa permanente	2	33	4	67	2
Equipa alargada	1	33	2	67	2
Total	20	33	40	67	60

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 106: Nº e % de auxiliares de ação educativa, por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Auxiliares de ação educativa				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	2	8	24	92	26

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Tabela 107: Nº e % de assistentes técnicos(as), por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Assistentes técnicos(as)				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	0	0	6	100	6

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 108: Nº e % de delegados(as) de turma, por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Delegados(as) de turma				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	7	44	9	56	16

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 109: Nº e % de subdelegados(as) de turma, por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Subdelegados(as) de turma				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	5	31	11	69	16

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 110: Nº e % de elementos presentes na Associação de Estudantes, por sexo, 2021-2022

INDICADORES	Elementos na Associação de Estudantes				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Total	2	7	26	93	28

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 111: Nº e % de mães no conjunto de representantes de encarregados(as) de educação, por sexo e por ciclo de ensino, 2021-2022

INDICADORES	Encarregados(as) de educação				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
2º ciclo	1	8	11	92	12
3º ciclo	0	0	18	100	18
Secundário	3	17	15	83	18
Total	4	8	44	92	28

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 112: Nº de ações de promoção da representação equilibrada de mulheres e homens nos órgãos de direção e governos das escolas, por tipo de ações, 2021-2022

INDICADORES	Nº
Nº de ações	0

Fonte: Autarquia, 2022

H. COMPETÊNCIAS EM IGUALDADE DE GÉNERO

Tabela 113: Outros indicadores em Igualdade de Género, 2021-2022

INDICADORES	Nº	%
Nº e % de docentes com formação em IG, segundo o sexo, a idade e a área de formação	0	0
% de docentes com formação em IG no total de docentes, por ciclo de ensino	0	0
Nº e % de auxiliares de ação educativa com formação em IG, segundo o sexo, a idade, e a área de formação	0	ND
Nº e % de técnicos(as) superiores de educação (pessoal não docente) com formação em IG, segundo o sexo, a idade, e a área de formação	1	50
Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho, 2021	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

I. AÇÕES/INICIATIVAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

Tabela 114: N.º de ações em IG em estabelecimentos escolares, por grau de ensino (incluindo creche e pré-escolar) e tipo de entidade promotora, 2021-2022

INDICADORES	Nº	Grau de ensino	Entidade
Nº de ações / tempos	4	2º CEB	AEFA
	1	2º CEB	CLDS 4G
	11	3º CEB	INR
	1	3º CEB	CLDS 4G

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 115: Nº e % de alunos(as) abrangidos/as por ações em IG em estabelecimentos escolares, por ciclo de ensino, 2021-2022

INDICADORES	Nº de alunos(as)
EPE	80
1º CEB	116
2º CEB	101
3º CEB	43
Total	340

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 116: Indicadores de ações de promoção de IG para docentes, 2021-2022

INDICADORES	Nº	%
Nº de ações de promoção da IG para docentes, por tipo de ações e ciclo de ensino	0	0
N.º e % de docentes abrangidos/as por ações de promoção de IG, por sexo, áreas disciplinares e ciclo de ensino	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 117: Indicadores de ações de promoção de IG para auxiliares de ação educativa, 2021-2022

INDICADORES	Nº	%
N.º de ações de promoção de IG para auxiliares de ação educativa, por tipo de ações e ciclo de ensino	0	0
N.º de auxiliares de ação educativa abrangidos/as por ações de promoção de IG, segundo o sexo e o ciclo de ensino	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 118: Outros Indicadores de ações de promoção de IG, 2021-2022

INDICADORES	Nº	%
N.º de ações de promoção de IG para dirigentes de escolas, segundo o tipo de ações	0	0
N.º e % de dirigentes de escolas abrangidos/as por ações de promoção de IG, por sexo	0	0
N.º de ações de promoção da IG para pais/mães e encarregados/as de educação, por tipo de ações e ciclo de ensino	0	0
N.º de pais/mães e encarregados/as de educação abrangidos/as por ações de promoção de IG, por sexo e ciclo de ensino	0	0
N.º e % de alunos/as abrangidos/as por ações de promoção da IG nas atividades das AEC, por ano de escolaridade	0	0
N.º de ações de promoção da IG nas atividades das CAF/ AAAF por tipo de ação e ciclo de ensino	0	0
N.º de alunos/as abrangidos/as por ações de promoção da IG nas atividades das CAF/AAAF, por ciclo de ensino e ano de escolaridade	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 119: N.º e % de professores(as) que utilizam recursos desenvolvidos para a promoção da IG, por ciclo de ensino e sexo, 2021-2022

INDICADORES	Encarregados(as) de educação				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
EPE	0	0	6	100	6
1º CEB	1	20	4	80	5
2º CEB	1	100	0	0	1
3º CEB	0	0	1	100	1
Secundário	0	0	0	0	0
Total	2	15	11	85	13

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 120: Indicadores de parcerias para o desenvolvimento de ações de promoção de IG, 2021-2022

INDICADORES	Nº
Nº de parcerias estabelecidas entre as escolas e outras entidades para o desenvolvimento de iniciativas de IG	1
Nº e % de escolas/agrupamentos de escolas que estabeleceram parcerias/protocolos para o desenvolvimento de iniciativas de IG	1/100%

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 121: N.º de iniciativas de revisão dos manuais, programas, métodos e práticas escolares de combate a atitudes e práticas estereotipadas, por tipo de iniciativas e ciclo de ensino, 2021-2022

INDICADORES	Nº
Nº de iniciativas	0

Fonte: Autarquia, 2022

J. DESPORTO

Tabela 122: N.º e % de rapazes e de raparigas com pelo menos uma inscrição no desporto escolar, no ano letivo 2021-2022

INDICADORES	Inscrições no desporto escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de inscrições	42	58	31	42	73

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 123: Nº de Inscrições no desporto escolar segundo a modalidade e sexo, no ano letivo 2021-2022

Grupo Equipa	1º Ciclo			2º Ciclo			3º Ciclo			Secundário			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Badminton	21	25	46	10	4	14	9	6	15	3	1	4	43	36	79
Boccia	0	0	0	1	1	2	1	0	1	3	2	5	5	3	8
Escola ativa	0	0	0	0	0	0	11	4	15	0	0	0	11	4	15
Futsal	0	0	0	12	5	17	7	0	7	0	0	0	19	5	24
Ginástica	23	38	61	1	11	12	0	1	1	0	0	0	24	50	74
Ténis de mesa	23	38	61	3	0	3	1	2	3	4	2	6	31	42	73
Total	67	101	168	27	21	48	29	13	42	10	5	15	133	140	273

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 124: % de rapazes e de raparigas a frequentar modalidades desportivas nas AEC, por modalidade, no ano letivo 2021-2022

INDICADORES	Frequência no desporto escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número de inscrições	0	0	0	0	0

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 125: Nº de protocolos celebrados para a prática desportiva das raparigas, no ano letivo 2021-2022

INDICADORES	Nº
Nº de protocolos	0

Fonte: Autarquia, 2022

K. BIBLIOTECAS

Tabela 126: Nº de recursos sobre IG disponíveis nas bibliotecas escolares, segundo o tipo de recursos

INDICADORES	Nº
Nº de recursos	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 127: Investimento em recursos de promoção da IG nas bibliotecas escolares, por tipo de recursos e ciclo de ensino

INDICADORES	Nº
Total de investimento	0

Fonte: Autarquia, 2022

L. INFÂNCIA

Tabela 128: N.º de iniciativas de monitorização da igualdade de género nos espaços dirigidos à infância (organização do espaço, recursos, utilização de cores, textos e imagens, etc.), 2021

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

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 129: N.º de campanhas de sensibilização para a igualdade de género nos brinquedos e nas brincadeiras, 2021

INDICADORES	N.º
N.º de campanhas de sensibilização para a igualdade de género nos brinquedos e nas brincadeiras	ND

Fonte: Autarquia, 2022

M. VIOLÊNCIA

Tabela 130: N.º e % de participações por violência no namoro, segundo o sexo da vítima e o sexo do(a) agressor(a), 2021-2022

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

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 131: N.º de incidentes/participações relacionadas com bullying, segundo o sexo da vítima e o sexo do(a) agressor(a), 2021-2022

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

Fonte: Autarquia, 2022

N. CONSUMO DE ESTUPEFACIENTES

Tabela 132: N.º e % de casos de posse de estupefacientes, segundo o sexo e o tipo de estupefacientes, 2021-2022

INDICADORES	Consumo de estupefacientes				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Número e % de casos	0	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 133: N.º e tipo de iniciativas de prevenção e combate ao consumo de estupefacientes, 2021-2022

INDICADORES	Iniciativas de prevenção e combate
Número de iniciativas de prevenção e combate	Total ND

Fonte: Autarquia, 2022

O. AÇÃO SOCIAL ESCOLAR

Tabela 134: N.º e % de alunos/as que beneficiam da ação social escolar, segundo o sexo e o tipo de família, no ano letivo 2021-2022

INDICADORES	Ação Social Escolar				
	Homens	%	Mulheres	%	Total
Escalão A	31	41	45	59	76
Escalão B	46	52	42	48	88
Escalão C	16	31	36	69	52
Totais	93	43	123	57	216

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

P. A REDE EDUCATIVA

Tabela 135: Estabelecimentos de ensino, por nível de ensino, 2020

INDICADORES	Pré-escolar	EB 1º ciclo	EB 2º ciclo	EB 3º ciclo	Secundário	TOTAL
Estabelecimentos de ensino	4	2	1	1	1	9

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 136: Docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total, por sexo, em % e por nível de ensino, 2020

INDICADORES	Pré-escolar		EB 1º ciclo		EBS 2ºC, 3ºC, ES		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Docentes	0	6	2	6	12	42	14	54
Docentes em %	0	100	25	75	22	78	21	79

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 137: Alunos(as) matriculados(as) por nível de ensino, por sexo e %, 2020

INDICADORES	Pré-escolar		EB 1º ciclo		EB 2º ciclo		EB 3º ciclo		Secundário		CET		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Alunos(as) matriculados(as)	34	39	50	62	45	34	60	66	52	56	--	--	241	257
Alunos(as) matriculados(as) em %	47	53	45	65	57	43	48	52	48	52	--	--	48	52

Fonte: Pordata, 2022

Tabela 138: Estudantes a frequentar cursos científico-humanístico de ciências e tecnologia, por sexo, no ano letivo 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	16	37	53

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 139: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas, por sexo, no ano letivo 2021/2022

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

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 140: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, por sexo, no ano letivo 2021/2022

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	17	15	32

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 141: Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de **ensino recorrente** (Portaria 242/212 de 10 de agosto), no ano letivo 2021/2022.

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

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 142: Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais, por sexo, no ano letivo 2021/2022.

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

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Tabela 143: Estudantes a frequentar cursos profissionais, por sexo, no ano letivo 2021/2022.

INDICADORES	Homens	Mulheres	Total
Nº de alunos(as)	9	6	15

Fonte: Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres, 2022

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

9.3. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

9.3.1. CHECKLIST

A. Políticas municipais

Está definida uma política educativa local nos termos da qual o município, nos limites da sua competência, assume o seu compromisso com promoção da igualdade de acesso à educação, à formação profissional e permanente para as mulheres e os homens, as raparigas e os rapazes?		
Está sustentada no diagnóstico e foi definida em articulação com outras entidades, designadamente as agregadas no Conselho Local da Educação?		
Reconhece a necessidade de eliminar qualquer conceito estereotipado dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação?		
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar os recursos adequados?		
Existem iniciativas/medidas para garantir representação equilibrada das mulheres e dos homens a todos os níveis da direção e da governança dos estabelecimentos escolares?		

B. Planificação dos serviços e atribuição de recursos

Há desigualdades entre mulheres e homens nas qualificações escolares?		
São desenvolvidas iniciativas/ações para o combate ao abandono escolar sobretudo dos rapazes?		
São desenvolvidas iniciativas/ações promotoras do acesso e permanência no ensino assentes no reconhecimento de diferentes sensibilidades culturais nomeadamente no que se refere às representações e práticas de género?		
São desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento da frequência escolar das crianças e jovens de etnia cigana, sobretudo das raparigas ou pertencentes a outras minorias étnicas?		
Existe levantamento do uso das novas TIC, por homens e mulheres, sobretudo das gerações mais velhas?		
São desenvolvidas ações/iniciativas para aumentar o acesso à Internet e as competências em TIC, das gerações mais velhas no concelho?		
Existe um ambiente escolar respeitador da igualdade de género, no que se refere a programas, manuais e outros materiais escolares, práticas educativas, instalações?		
São desenvolvidas ações/iniciativas no sentido de a igualdade de género ser respeitada em programas, manuais, práticas educativas e instalações?		
São desenvolvidas ações de promoção da igualdade de género na aprendizagem (nos currículos, em atividades extracurriculares, em projetos, em comemorações, etc.) para os/as alunos/as dos diferentes níveis de ensino?		
São desenvolvidas ações/iniciativas dirigidas a promover maior paridade nos serviços ou departamentos onde as desigualdades se revelem mais significativas/ maior sub-representação de um dos sexos?		
São desenvolvidas ações/iniciativas para promoção da igualdade de género na comunidade em geral?		
Existe informação, desagregada por sexo e idade, dos públicos abrangidos (pessoas mais velhas, população adulta, crianças e jovens) no âmbito das ações de promoção da igualdade de género?		
Ao nível da apresentação e comercialização de produtos para a infância, são desenvolvidas iniciativas de promoção da igualdade de género? (separação de artigos por secção de meninos e meninas)		
As AEC, CAF, AAAF consideram as preferências de ambos os sexos e constituem-se em espaços privilegiados de fomento da igualdade de género, seja nas práticas pedagógicas, nas condições de acesso, de frequência e no tipo de oferta?		
Existe um plano de prevenção de bullying com identificação das diversas formas que pode assumir a violência escolar com base no género?		
Existe algum mecanismo (plataforma online) que permita a queixa/denúncia em que seja garantida a confidencialidade e o anonimato quer pelas pessoas visadas quer por quem delas tenha conhecimento?		
São desenvolvidas iniciativas desencorajadoras das distinções de género associadas a atividades desenvolvidas na sala de aula?		
São desenvolvidas iniciativas desencorajadoras de práticas segregadoras nas brincadeiras nas creches, jardins de infância e 1.º ciclo?		
Está prevista a concessão de financiamento para aquisições de materiais e monitorização dos espaços da infância?		
São implementadas iniciativas/ações específicas para incentivar escolhas de carreiras profissionais não convencionais?		
São desenvolvidas iniciativas/ações que fomentem a igualdade de oportunidades de mulheres e homens em todas as áreas de formação?		

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

C. Educação, In(formação) e comunicação

As aulas de educação cívica e de educação para a cidadania, incluem elementos específicos que realcem a importância da igualdade de participação de mulheres e homens no processo democrático?		
São desenvolvidas ações/iniciativas para promoção da igualdade de género na comunidade educativa?		
São desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para administrativos/as e auxiliares das escolas?		
São desenvolvidas ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para professores/as e responsáveis dos órgãos das escolas?		
São desenvolvidas iniciativas que incorporem a perspetiva da igualdade de género nos currículos dos cursos de professores/as, em todas as áreas disciplinares, bem como nas ações de formação e atualização.		
São desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género para pais, mães e encarregadas/os de educação?		
Têm vindo a ser desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da igualdade de género na educação e formação da população adulta?		
Os currículos da educação e formação da população adulta incluem conteúdos relacionados com a igualdade de género?		
Têm vindo a ser desenvolvidas iniciativas/ações para o aumento das qualificações das gerações mais velhas, sobretudo de mulheres?		
São desenvolvidas ações/iniciativas de promoção da educação sexual? (escolas, centros saúde, associações de jovens)		
São desenvolvidas ações/iniciativas para combater o bullying sexual homofóbico e transfóbico?		
Em todos os eventos destinados à infância, a organização e sinalização do espaço, as atividades propostas, as imagens e textos de publicitação do evento são realizados em conformidade com o princípio da não segregação de género?		
São desenvolvidas/ estão previstas ações de sensibilização para comerciantes e campanhas destinadas ao público em geral relacionadas com a não segregação de género nas brincadeiras?		
São desenvolvidas iniciativas de revisão dos manuais e materiais pedagógicos, segundo uma perspetiva de género, em todos os níveis e modalidades de ensino e formação?		
São desenvolvidas iniciativas no sentido de toda a comunicação (linguagem escrita, imagens e sinalética) na escola cumprir o princípio da igualdade de género?		

D. Representações de género com influência nas práticas

Na educação pré-escolar, imagem do/a responsável pela educação como substituto da mãe ou da avó, determina que homens/educadores tenham uma representação residual neste nível de ensino. Esta representação reproduz a ideia da responsabilidade dos cuidados da criança como exclusiva das mulheres?		
O modo como são concebidos, apresentados, a quem são dirigidos e como são publicitados os brinquedos tem na base a representação de papeis sociais (ex: jogos de construção são dirigidos, por defeito, aos rapazes). Além disso, nos estabelecimentos comerciais são divididos em secções ou prateleiras de meninos e meninas. Esta distinção é frequentemente replicada nas creches e nos jardins-de-infância assim como o desenvolvimento de atividades ou brincadeiras mais “apropriadas” para rapazes e para raparigas. Estas práticas segregadoras determinam que os brinquedos constituam um dos principais veículos de reprodução de estereótipos de género?		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

9.4. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Geral		
Os níveis de retenção e desistência no ensino secundário superam a média nacional.	Praticamente não existe abandono escolar precoce.	1. Diagnosticar o uso das novas tecnologias por parte da população (equipamentos e utilizações).
Redução sistemática do número de alunos(as) matriculados(as).	As atividades complementares de ensino abrangem alunas e alunos sem discriminação.	2. Desenvolver ações de sensibilização que promovam uma maior participação do homem nas diferentes áreas funcionais da rede/comunidade escolar.
Políticas Municipais		
---	As políticas municipais no domínio da Educação consideram a dimensão de género e encontram-se estruturadas em concertação entre os diversos operadores da rede educativa (Concelho Municipal da Educação).	3. Promover e implementar ações de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação para a comunidade em geral e para agentes/profissionais da comunidade escolar, em particular.
Planificação dos serviços e atribuição de recursos		
A informação sobre o uso das novas tecnologias por parte da população é escassa, conhecendo-se apenas a relacionada com a envolvente escolar.	Têm sido desenvolvidas atividades regulares com vista à promoção do sucesso escolar.	4. Desenvolver mecanismos de prevenção e combate da violência escolar e de proteção das vítimas.
Existe uma excessiva feminização em todas as áreas funcionais da rede escolar.	O ambiente escolar respeita e promove a igualdade de género em todas as suas dimensões.	5. Rever campanhas de comunicação/divulgação de eventos e iniciativas e definir padrões de linguagem escrita e visual promotoras da Igualdade de Género.
São reduzidas as iniciativas/ações de capacitação em Igualdade de Género dirigidas à comunidade em geral.	Têm sido desenvolvidos esforços no sentido da promoção do uso das novas tecnologias por parte da população em geral.	6. Desenvolver ações de sensibilização no domínio da Educação, particularmente no que diz respeito ao combate a estereótipos, para agentes/profissionais da comunidade escolar, incluindo encarregados(as) de educação.
O tema da violência escolar carece ainda de aprofundamento e de ferramentas/mecanismos de prevenção e combate.		
Educação, in(forma)ção e comunicação		
Têm sido escassas as iniciativas de capacitação em Igualdade de Género destinadas aos diversos agentes/profissionais da comunidade escolar, incluindo encarregados(as) de educação.	Têm sido frequentes as iniciativas relacionadas com a promoção da Igualdade de Género destinadas a alunos(as).	
A informação e divulgação de eventos e iniciativas no domínio da educação carecem de melhor integração da dimensão de género.	A promoção da educação sexual constitui uma aposta regular na comunidade escolar.	
Representação de género com influência nas práticas		
Subsistem estereótipos de género na Educação, sobretudo no ensino pré-escolar.	---	

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

10: DIAGNÓSTICO EXTERNO CULTURA, DESPORTO E JUVENTUDE

10.1. INTRODUÇÃO

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

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela equipa interna para a Igualdade, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Cultura, do Desporto e da Juventude, por representantes do Núcleo Executivo do CLAS, do Agrupamento de Escolas de Fornos de Algodres e ainda de organizações Culturais, Desportivas e Recreativas.

10.2. CULTURA

10.2.1. INDICADORES DE GÉNERO

No âmbito da área temática presente neste capítulo, a autarquia não dispõe de indicadores que nos permitam uma caracterização com maior profundidade.

Tabela 144: Indicadores gerais no âmbito da Cultura, 2022

INDICADOR	Nº
Nº de museus no concelho	2
Nº de ecrãs de cinema no concelho	1

Fonte: PORDATA, 2022

10.2.2. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

10.2.2.1. CHECKLIST

A. Políticas municipais

B.

No domínio das atribuições municipais na área da cultura, estão definidas políticas com incorporação da dimensão de género?		
As políticas foram definidas em articulação com outras entidades locais?		
Traduz o compromisso expresso em empreender todas as ações e a afetar recursos adequados para promover a proporcionar as melhores condições no acesso à cultura a todos os homens e mulheres?		
Existem políticas locais para promoção da cultura?		
Existe política/programa local de apoio ao desenvolvimento de atividades de natureza cultural, com incorporação da dimensão de género? (que considere nas diferentes áreas, as diferentes necessidades e interesses de homens e mulheres, em diferentes escalões etários)		
Existe política/programa local de apoio ao Investimento e Criação de Emprego na área da cultura com incorporação da dimensão de género? (medidas de discriminação positiva para sexos sub-representados em determinados setores / empreendedorismo feminino)		

B. Planificação dos serviços na área da cultura e atribuição de recursos

Existe um Diagnóstico na área da Cultura com incorporação da perspetiva de género?		
Considerando as distintas condições socioeconómicas e estilos de vida, estão identificadas as diferentes necessidades dos homens e das mulheres, por escalão etário?		
Existe informação, desagregada por sexo, idade, grupo etário sobre quem recorre aos serviços na área da cultura?		
A oferta cultural no concelho é suficiente?		
Existe informação da população abrangida por cada uma das atividades/iniciativas culturais, desagregada por sexo, idade/grupo etário?		

C. Educação, In(forma)ção e comunicação

D.

O Plano Cultural Municipal incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género para agentes estratégicos no domínio da cultura?		
Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas de capacitação e aos profissionais /agentes estratégicos?		
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Culturais que determine a periodicidade e regularidade da mesma?		
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços Culturais e respetivas condições de acesso?		
Os diversos serviços de apoio, medidas e informações são divulgados em suportes acessíveis/diferenciados em função das necessidades dos diversos públicos e das suas condições e estilos de vida?		
A informação e divulgação dos Apoios e Serviços no domínio da Cultura e respetivas condições de acesso é feita através de diferentes meios de comunicação e os suportes documentais, são produzidos em linguagem inclusiva e acessível?		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

10.2.3. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Políticas Municipais		
Não se encontram definidas políticas e estratégias no domínio da Cultura com integração plena da dimensão de género.	O Município tem apostado fortemente na promoção da Cultura no território.	1. Definir orientações estratégicas no domínio da Cultura com integração da dimensão de género.
	A rede de agentes culturais do concelho encontra-se bem articulada.	2. Desenvolver programas de apoio à atividade cultural e de apoio a iniciativas empresariais e/ou associativas, considerando a participação ativa de mulheres.
Planificação dos serviços e atribuição de recursos		
Não se encontram diagnosticadas as diferentes necessidades no domínio da Cultura nos vários segmentos da população e por género.	A oferta cultural é diversa e regular ao longo do ano.	3. Realizar consulta à população abrangendo os diversos segmentos/grupos, mulheres e homens, no sentido de aferir das suas necessidades.
Existe défice de indicadores quantitativos e desagregados por sexo.		
Educação, in(formação) e comunicação		
Não têm sido desenvolvidas iniciativas de capacitação em Igualdade de Género destinadas aos diversos agentes/profissionais no domínio da Cultura.	A informação e divulgação dos serviços e eventos culturais e das iniciativas são adequados e acessíveis aos diversos segmentos da população.	4. Criar painel de indicadores da Cultura, integradores da dimensão de género.
	A linguagem utilizada nos meios de divulgação encontra-se isenta de preconceitos e é sensível à questão de género.	5. Desenvolver ações de capacitação para agentes/profissionais em Igualdade de Género e Não Discriminação no domínio da Cultura.

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

10.3. DESPORTO

10.3.1. INDICADORES DE GÉNERO

Tabela 145: Nº de praticantes federados por sexo e escalão (juniores, seniores), 2021-2022

Modalidade	Juniores		Seniores		Total
	H	M	H	M	
Futebol	4	0	25	0	29

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 146: Nº de praticantes de desporto federado, por sexo e modalidade (federação), 2021-2022 (inclui formação)

Modalidade	Homens	%	Mulheres	%	Total
Futebol	80	96	3	4	83

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 147: Nº de equipas mistas, por tipo de modalidade, 2021-2022

Modalidade	Nº
Futebol	2

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 148: Nº e % de treinadores(as) por modalidade, 2021-2022

Modalidade	Homens	%	Mulheres	%	Total
Futebol	4	80	1	20	5

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 149: Nº de equipas femininas por modalidade, 2021-2022

Modalidade	Nº
Equipas	0

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 150: Nº e % de H e M nos corpos sociais das associações desportivas, por antiguidade e tipo de entidade

Modalidade	Homens	%	Mulheres	%	Total
Corpos sociais	20	100	0	0	20

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 151: Outros indicadores, 2021-2022

Modalidade	valor
N.º de inscrições no desporto escolar, segundo o sexo	*
N.º de inscrições no desporto escolar, segundo o sexo e a modalidade	*
N.º de inscrições no desporto escolar, segundo o sexo e o nível de ensino	*
Proporção de entidades com equipas desportivas que têm pelo menos uma equipa feminina	0
N.º de ações de promoção da quebra de estereótipos na prática desportiva desenvolvida no concelho, por tipo de ação e entidade promotora	0
N.º de ações de formação sobre IG para monitores/as de atividades desportivas	0
N.º de monitores/as que frequentaram ações de formação sobre IG no desporto, por sexo e entidade	0
N.º de ações de formação sobre IG para dirigentes de atividades desportivas	0
N.º de dirigentes que frequentaram as ações de formação sobre IG no desporto, por sexo e entidade	0
N.º de entidades que promovem classes simultâneas para adultos e crianças	3
N.º de instalações desportivas do concelho com condições adequadas à frequência por Mulheres e Homens	4
N.º de campanhas de promoção da prática de desporto/exercício físico desenvolvidas no concelho (valor não desagregado)	5
Tipos de mecanismos de monitorização da IG na divulgação das atividades desportivas (utilização de linguagem e imagens inclusivas)	0
Proporção de ações de divulgação de atividades desportivas inclusivas	0
N.º de ações de promoção de mulheres treinadoras, por tipo de ação	0
N.º de apoios que permitem a frequência de atividades desportivas/físicas a pessoas/famílias de menores rendimentos, por tipo de apoio	0
N.º de pessoas beneficiárias de apoio no acesso à prática desportiva, segundo a idade e o sexo	0
N.º de campanhas de promoção da prática de desporto/exercício físico (valor não desagregado)	5
Apoios monetários concedidos pela autarquia às equipas masculinas e femininas	ND
Proporção de apoios (em euros) concedidos a equipas femininas	0
Valor médio dos apoios concedidos às equipas femininas e às equipas masculinas	35.000€
Proporção de contratos-programa para a área do desporto celebrados com uma perspetiva de género/cláusulas de género	0
Majoração de apoios a entidades que acolhem equipas desportivas femininas	10%
N.º de espaços públicos do concelho com aparelhos para a prática desportiva, por freguesia	1
Programas de promoção das competências desportivas nas escolas (por exemplo, programa de natação no 1º ciclo)	10
Estudantes abrangidos por programas de promoção de competências desportivas nas escolas, segundo o nível de ensino e o sexo	0
Parcerias estabelecidas entre as escolas e outras entidades promotoras da prática desportiva do concelho, segundo o tipo de parceria	1

Fonte: Autarquia, 2022

* Indicadores mencionados na temática da Educação.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

10.3.2. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

10.3.2.1. CHECKLIST

A. Entidade responsável pela gestão desportiva local

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

B. Oferta desportiva realizada pela entidade gestora local

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

C. Oferta desportiva realizada por outras entidades

Elaborou-se um mapa de entidades desportivas, federadas e não federadas, e conhece-se o número de desportistas adstritos a cada entidade (segundo o sexo e a idade).		
Atualiza-se anualmente o registo de dados correspondente ao número de desportistas adstritos a cada entidade desportiva.		
As entidades desportivas locais contam com uma oferta de atividades dirigida a cada um dos segmentos da população definidos (homens e mulheres de todas as categorias federadas).		
É conhecido o índice de abandono desportivo existente em cada uma das entidades desportivas, segmentada por sexo e categoria.		
São identificadas as causas que motivam o abandono desportivo por parte das mulheres do município.		
O pessoal técnico dos clubes e entidades desportivas recebe ou já recebeu formação em igualdade.		
Desenhou-se uma oferta de atividades, promovida pela própria entidade ou em colaboração com outras entidades, para jovens entre os 12 e 18 anos, como alternativa à oferta das entidades desportivas federadas.		
É conhecido o número de mulheres integradas na direção de entidades desportivas locais.		
É conhecido o número de mulheres da equipa técnica das entidades desportivas locais.		
São conhecidas as condições de trabalho (retribuição e formação) de treinadoras e treinadores das entidades desportivas locais.		
O acesso aos recursos desportivos públicos está aberto, de forma equitativa, tanto a entidades desportivas tradicionais como a outro tipo de entidades que têm uma oferta desportiva aberta e alternativa ao desporto federado.		
Os critérios para o estabelecimento de horários das instalações são definidos de acordo com critérios de igualdade. Mulheres e homens dispõem das mesmas oportunidades para a utilização do equipamento desportivo, tanto em treino como em competições.		
O material desportivo é distribuído de forma equitativa entre mulheres e homens das entidades desportivas.		
Realiza-se o estudo do impacto de género dos recursos empregues pelas entidades desportivas.		
As entidades desportivas difundem informação acerca dos eventos e resultados desportivos obtidos tanto por secções masculinas como femininas.		

D. Oferta de desporto em idade escolar

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

E. Infraestrutura e equipamento desportivo

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

Cofinanciado por:



10.3.3. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Entidade responsável pela gestão desportiva local		
Não se encontram diagnosticadas as diferentes necessidades no domínio do Desporto nos vários segmentos da população e por género.	As condições de trabalho das pessoas afetas ao Desporto respeitam os princípios da Igualdade de Género.	1. Realizar diagnóstico de necessidades para a prática de desporto a nível local, com integração da perspetiva de género.
Não são conhecidos os impactos dos investimentos municipais realizados na área do Desporto.	Os investimentos no desenvolvimento desportivo incorporam aspetos orientados para o fomento da participação das mulheres.	2. Realizar estudo de avaliação de impacto dos investimentos no desporto local.
A representatividade feminina na área do Desporto (órgãos de gestão/direção e colaboradores(as) municipais) é reduzida.		3. Desenvolver dinâmicas de sensibilização para a participação da mulher no Desporto e nos agentes desportivos locais.
Oferta desportiva realizada pela entidade gestora local		
São escassos os indicadores quantitativos e desagregados por sexo que traduzam a realidade da oferta municipal e da procura no Domínio do Desporto.	É feita a monitorização efetiva da qualidade da oferta desportiva municipal no que diz respeito aos espaços, à sua adequação e localização, horários e adequação da oferta.	4. Desenvolver painel de indicadores desagregados na atividade desportiva local.
Oferta desportiva realizada por outras entidades		
A oferta desportiva não se encontra estruturada tendo em linha de conta as diferentes necessidades dos segmentos/grupos e género da população.	O acesso aos recursos desportivos públicos está aberto às entidades desportivas locais e a sua distribuição respeita os princípios da Igualdade de Género.	5. Desenvolver iniciativas de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação para agentes/profissionais/técnicos(as) no domínio do Desporto.
Desconhece-se o nível de abandono da atividade desportiva e as suas causas.	Existe uma oferta desportiva destinada a jovens, como alternativa à oferta desportiva federada.	6. Desenvolver guia orientador para o Desporto no concelho, articulando os diversos operadores e as suas ofertas de desporto federado, não federado e escolar.
Não têm sido desenvolvidas atividades de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação destinadas a agentes/profissionais/técnicos(as) do Desporto.		7. Realizar ações de promoção do Desporto junto das famílias.
Desconhece-se o impacto dos investimentos e recursos empregues nas atividades desportivas das entidades operadoras locais.		8. Investir na adaptação de vestiários e sanitários aos diversos públicos.
Oferta de desporto em idade escolar		
São escassas as atividades desportivas dirigidas a pessoas adultas, promovendo a conciliação da vida familiar com a atividade desportiva.	A oferta de atividades de desporto em idade escolar é diversa e destinada a todos os(as) alunos(as), sem qualquer discriminação e os programas encontram-se coordenados com os diversos agentes locais.	
A oferta desportiva em idade escolar e a oferta desportiva federada não se encontram devidamente articuladas.	A alocação de instalações desportivas, horários e recursos para desenvolver as atividades de desporto em idade escolar contempla a dimensão de género e a não discriminação.	
Têm sido escassas as atividades de sensibilização, junto das famílias, com o objetivo de incentivar a prática desportiva dos e das menores.		
Infraestrutura e equipamento desportivo		
Não se encontra quantificado de forma segmentada o uso dos equipamentos e instalações desportivas locais.	As instalações desportivas são em número suficiente e encontram-se em bom estado de conservação.	
As instalações sanitárias dos equipamentos desportivos carecem ainda de fraldários e o uso de vestiários não se encontra ainda suficientemente regulamentado.	Existe uma proximidade entre as infraestruturas desportivas e os locais de residência da população em geral.	
Os equipamentos desportivos revelam ainda algumas fragilidades no que diz respeito à sua adaptação aos diferentes usos de diferentes grupos/segmentos da população.	A rede de transportes encontra-se articulada com os horários de funcionamento das infraestruturas desportivas.	

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

10.4. JUVENTUDE

10.4.1. INDICADORES DE GÉNERO

No âmbito da área temática presente neste capítulo, a autarquia não dispõe de indicadores que nos permitam uma caracterização com maior profundidade.

Tabela 152: Nº de estruturas/serviços destinados a apoio a jovens, por entidade responsável

INDICADOR	Nº	Tipo
Município de Fornos de Algodres	1	Plataforma do Jovem

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 153: Nº e tipo de programas do concelho dirigidos à população jovem

INDICADOR	No
Apoio ao associativismo	1
Cidadania	1
Educação e formação	1
Bolsas de estudo a alunos do ensino superior	1
Apoio ao empreendedorismo	1
Estágios profissionais para jovens	1
Oportunidades de emprego	1
Porta 65 Jovem	1
Saúde e sexualidade	1
Comportamentos de risco	1

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 154: Nº e tipo de programas de voluntariado jovem

INDICADOR	No
Camp in de Voluntariado em Fornos de Algodres	1
Banco Local de Voluntariado	1

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 155: Nº de jovens em programas de voluntariado, segundo o sexo

INDICADOR	No
Nº de jovens	ND

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 156: Outros indicadores de Juventude

INDICADOR	Valor
Nº de jovens inscritos no centro de emprego, segundo o sexo IEFP, em 2021	44*
Nº de jovens a frequentar ações de formação profissional, segundo o tipo de ação e o sexo	ND
Nº de associações juvenis do concelho	1
Nº de associados/as das associações juvenis, segundo o sexo	ND
N.º de queixas apresentadas às autoridades por violência física nas relações de namoro, por sexo da/a queixoso/a	ND
Nº de espaços dedicados aos jovens, por tipo de espaços e freguesia	ND
Nº de eventos destinados a jovens (semanas da juventude, etc.), por tipo de evento e freguesia	ND
% de rapazes e raparigas participantes em eventos dirigidos a jovens	ND
Nº de eventos destinados a jovens com uma perspetiva de género, segundo o tipo de evento	ND
% de rapazes e raparigas participantes em eventos dirigidos a jovens com uma perspetiva de género	ND
Nº de jovens que solicitam apoios nos serviços, por tipo de apoio e sexo	ND
Apoios concedidos a jovens, segundo o tipo de apoio e o sexo	ND
Nº de atendimentos a jovens por questões relacionadas com a sexualidade	ND
Nº e tipo de ações de sensibilização sobre violência no namoro por entidade promotora das ações (anual)	ND

Fonte: Autarquia, 2022

* Valor não disponível por sexo.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

10.4.2. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

10.4.2.1. CHECKLIST

A. Políticas Municipais

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

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

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

C. Educação, In(formação) e comunicação

O Plano Municipal para a Juventude incorpora iniciativas/atividades educativas, formativas e informativas sobre integração da perspetiva de género para agentes estratégicos no domínio da juventude?		
Existe informação desagregada por sexo, idade, habilitações literárias, relativa à participação em iniciativas/programas de capacitação e aos profissionais/grupos/agentes estratégicos		
Existe um plano de comunicação/divulgação dos Apoios, Programas e Serviços no domínio da juventude que determine a periodicidade e regularidade da mesma?		
São implementadas medidas/iniciativas informativas de divulgação dos Apoios, Programas e Serviços no domínio da juventude e respetivas condições de acesso?		
Os diversos serviços de apoio, medidas e informações são divulgados em suportes acessíveis/diferenciados em função das necessidades dos diversos públicos e das suas condições e estilos de vida?		
A informação e divulgação dos Apoios e Serviços no domínio da Juventude e respetivas condições de acesso é feita através de diferentes meios de comunicação e os suportes documentais, são produzidos em linguagem inclusiva e acessível?		

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

10.4.3. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Políticas Municipais		
Não se encontram definidas políticas e estratégias no domínio da Juventude com integração plena da dimensão de género.	O Município encontra-se empenhado na melhoria das condições de vida dos(as) jovens do concelho e na sua fixação.	1. Definir orientações estratégicas no domínio da Juventude com integração da dimensão de género.
	A rede de agentes desportivos do concelho encontra-se bem articulada.	2. Realizar consulta à população jovem do concelho abrangendo os diversos segmentos/grupos, mulheres e homens jovens, no sentido de aferir das suas necessidades e motivações.
Planificação dos serviços e atribuição de recursos		
Não se encontram diagnosticadas as diferentes necessidades no domínio do Desporto nos vários segmentos da população e por género.	Têm sido alocados recursos físicos e financeiros municipais suficientes para a área do Desporto.	3. Criar painel de indicadores da Juventude, integradores da dimensão de género.
Existe défice de indicadores quantitativos e desagregados por sexo.		
Educação, in(formação) e comunicação		
Não têm sido desenvolvidas iniciativas de capacitação em Igualdade de Género destinadas aos diversos agentes/profissionais no domínio da Juventude.	A informação e divulgação dos serviços e eventos culturais e das iniciativas são adequados e acessíveis aos diversos segmentos da população.	4. Desenvolver ações de capacitação em IG para técnicos(as) e profissionais que intervêm no domínio da juventude.
	A linguagem utilizada nos meios de divulgação encontra-se isenta de preconceitos e é sensível à questão de género.	

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

11:

DIAGNÓSTICO EXTERNO

MOBILIDADE E TRANSPORTES

11.1. INTRODUÇÃO

O diagnóstico municipal para a igualdade entre mulheres e homens deve assumir a integração da perspetiva de género na área da mobilidade e transportes.

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela equipa interna para a Igualdade, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas da Mobilidade e Transportes e por representantes dos serviços de táxis locais.

11.2. INDICADORES DE GÉNERO

Tabela 157: Indicadores de Mobilidade e Transportes

INDICADOR	Valor
Tempo médio das viagens para mulheres e homens que se deslocam para serviços fundamentais (hospitais, centros de saúde, escolas, serviços administrativos, etc.)	15 min ¹
N.º de mulheres com carta de condução	ND
N.º de mulheres trabalhadoras	408
Tempo médio de deslocação da escola para casa e vice-versa, para rapazes e raparigas	15 min ¹

Fonte: Autarquia, 2022

¹ em circuito urbano ou semiurbano.

No âmbito da área temática presente neste capítulo, a autarquia não dispõe ainda de um conjunto significativo de indicadores que nos permitam uma análise profunda.

11.3. ANÁLISE DE GÉNERO – QUESTÕES ABORDADAS NO GRUPO FOCAL

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

Não existe um levantamento das diferentes necessidades ao nível do uso dos transportes e nas suas deslocações, pelo que se desconhecem. Considera-se relevante levar a cabo a recolha de informação, neste domínio.

2. Quais são os padrões de uso dos transportes de diferentes grupos? Que tipos de jornadas, de deslocações, com que propósitos, em que condição os fazem?

Não são conhecidos padrões de uso, contudo estima-se que o uso de transporte próprio constitua o principal meio de deslocação intra-concelhio. A população mais idosa e a mais carenciada utiliza os transportes públicos disponibilizados pelo Município para se deslocar de e para a sua residência, mais concretamente das pessoas que vivem fora da sede de concelho.

Existem ainda os transportes de crianças, geridos/disponibilizados pelo Município durante o período letivo e os transportes das IPSS para pessoas com mobilidade reduzida e para os seus utentes que necessitam de se deslocar ao Centro de Saúde ou aos serviços que se encontram no centro da cidade.

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

Na maior parte dos casos, transportam sacos de compras ou de viagem, mochilas e outros meios de transporte de livros escolares.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

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

Não são desconhecidas quaisquer barreiras. No entanto não foi ainda feito qualquer estudo neste âmbito que permita uma resposta mais objetiva.

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

Não são realizados inquéritos no âmbito do desenho das infraestruturas e serviços de transportes.

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

Não há dados recolhidos e tratados que permitam uma resposta efetiva sobre os custos relativos das viagens.

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

Por não serem conhecidos os custos, não é possível avaliar os seus impactos nas mulheres e nos homens que usam os transportes para se deslocarem.

8. É recolhida e usada informação desagregada por sexo?

Não existe informação recolhida e tratada no domínio dos transportes e da mobilidade.

Cofinanciado por:



11.4. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

11.4.1. CHECKLIST AUDITORIA DE GÉNERO NO SISTEMA DE TRANSPORTES

A. Políticas e procedimentos da organização

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

B. Políticas e procedimentos de emprego

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

C. Pesquisa, consulta e planeamento

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

E. Serviços a clientes

F.

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

E. Segurança pessoal

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

11.5. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Geral		
Desconhecem-se de forma objetiva as diferentes necessidades/motivações/padrões no uso de transportes e nas deslocações.	O Município, naquelas que são as suas atribuições, procura assegurar transportes a toda a população.	1. Definir e implementar políticas de transporte integradoras da perspetiva de género.
O desenho de infraestruturas e serviços de transportes não integra metodologias de consulta integradoras da IG.	Os transportes de crianças e jovens em idade escolar e no período letivo encontram-se devidamente assegurados.	2. Desenvolver e aplicar mecanismos/procedimentos de consulta pública sobre as fragilidades, custos/impactos e necessidades de diferentes segmentos/grupos, homens e mulheres da população do concelho, no domínio do uso de transportes.
São desconhecidos os custos reais/médios e os seus impactos na população com deslocações/transportes no concelho.		
Política e procedimentos da organização - município		
A IG no domínio dos Transportes não se encontra declarada com política, metas e indicadores definidos.	O Município desenvolve todos os esforços e mecanismos ao seu alcance no sentido de melhorar sistematicamente os serviços/apoios no domínio dos transportes no sentido de suprir ineficiências da rede de transportes coordenada em sede de CIMBSE.	3. Desenvolver auditorias de género aos serviços de transportes do Município e das diversas organizações/empresas/empresários(as) que integram a rede de transportes municipais.
Não se encontram estruturados e definidos procedimentos de auditoria de género no domínio dos Transportes.		
Políticas e procedimentos de emprego		
As políticas e procedimentos de emprego não integram a perspetiva de género e não estimulam o emprego feminino, num setor maioritariamente representado pelo sexo masculino.	Encontram-se definidos procedimentos preventivos da discriminação e do assédio sexual destinados a trabalhadores na área dos Transportes. É assegurada formação para motoristas.	4. Desenvolver mecanismos de fomento da empregabilidade feminina nos Transportes. 5. Implementar sistema de monitorização da frequência no uso dos transportes, com indicadores quantitativos e desagregados.
Pesquisa, consulta e planeamento		
A informação estatística desagregada é escassa.	Existe procedimentos que asseguram a receção e tratamento de queixas.	6. Criar e implementar procedimentos de segurança pessoal nos transportes.
Não se encontram definidos procedimentos de consulta aos diversos segmentos da população, grupos, homens e mulheres, relativos às suas necessidades, experiências e perceções.	Existe uma boa articulação entre a área dos Transportes e do Urbanismo, com as autoridades e outros operadores/fornecedores de serviços de transportes.	7. Promover a adoção de boas práticas de IG e Não Discriminação nas organizações/empresas que asseguram os transportes no concelho.
Serviço a clientes		
Existem lacunas no serviço a clientes, designadamente no que diz respeito à adequação dos transportes às diferentes necessidades de diferentes segmentos da população.	Existe motivação para a melhoria contínua dos serviços de transportes a toda a população.	8. Introduzir melhorias no sistema de informação/divulgação destinado a utilizadores(as) da rede de transportes.
A informação e sinalética utilizada carece ainda de melhor adequação e reforço.		
Segurança pessoal		
Subsistem lacunas no domínio da segurança pessoal, designadamente ao nível das políticas, procedimentos e atendimento/tratamento/encaminhamento de situações relacionadas com violência, vandalismo.	São adotadas medidas de manutenção, limpeza regular e iluminação dos diversos espaços e equipamentos utilizados para aceder/utilizar os transportes.	
A informação sobre o sistema de transportes carece de melhorias, designadamente nos meios de divulgação de serviços, rotas, tarifas e normas e orientações de uso eficiente e correto dos transportes e prevenção de assédio /ou violência.		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

12: DIAGNÓSTICO EXTERNO URBANISMO, HABITAÇÃO E AMBIENTE

12.1. INTRODUÇÃO

O diagnóstico municipal para a igualdade entre mulheres e homens deve assumir a integração da perspetiva de género na área Urbanismo, Habitação e Ambiente.

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela equipa interna para a Igualdade, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas do Urbanismo, Habitação e Ambiente e por representantes dos serviços de táxis locais.

12.2. INDICADORES DE GÉNERO

Tabela 158: Número de trabalhadores na área de Urbanismo e Ambiente, por sexo, 2022

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

Fonte: Autarquia, 2022

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

Tabela 159: Nº e % de espaços verdes por freguesia, 2022

INDICADOR Freguesias	Número e %	
	Nº	%
U.F. Juncais, Vila Ruiva e V. Soeiro do Chão	11	0,02
Figueiró da Granja	2	0,004
U.F. Cortiçô e Vila Chã	2	0,004
Fornos de Algodres	15	0,1
Infias	5	0,41
Algodres	3	0,02
Casal Vasco	2	0,05
Matança	2	0,01
Maceira	2	0,02
Queiriz	2	0,003
Sobral Pichorro	3	0,003
Muxagata	3	0,008
Totais	52	

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 160: Nº de parques por freguesia, 2022

INDICADOR	Número
Freguesias	Nº
U.F. Juncais, Vila Ruiva e V. Soeiro do Chão	5
Figueiró da Granja	1
U.F. Cortiçô e Vila Chã	1
Fornos de Algodres	6
Infias	2
Algodres	1
Casal Vasco	2
Matança	2
Maceira	3
Queiriz	2
Sobral Pichorro	2
Muxagata	3
Totais	30

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 161: Área de parques per capita, por freguesia, 2022

INDICADOR	Área
Freguesias	m2
U.F. Juncais, Vila Ruiva e V. Soeiro do Chão	4,07
Figueiró da Granja	0,35
U.F. Cortiçô e Vila Chã	0,30
Fornos de Algodres	0,67
Infias	4,39
Algodres	0,38
Casal Vasco	ND
Matança	1,40
Maceira	0,65
Queiriz	1,04
Sobral Pichorro	0,77
Muxagata	0,90
Totais	30

Fonte: Autarquia, 2022

Tabela 162: Outros indicadores, 2021-2022

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

Fonte: Autarquia, 2022



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

12.3. REFLEXÃO SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO

12.3.1. CHECKLIST

A. Participação

1. Representatividade

1.1. Geral

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

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

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

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

1.2. Género

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

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

1.3. Idade

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

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

1.4. Diversidade de origens

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

Realizam-se oficinas/focus groups e consultas com estes grupos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	--------------------------

2. Diferentes etapas do planeamento

2.1. Geral

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

Estiveram implicados diferentes agentes (autarquia, equipas técnicas e comunidade) ao mesmo tempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizam-se metodologias participativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existem outros planos ou programas de carácter social que se trabalhem em paralelo (plano para a igualdade, plano comunitário, programa de dinamização de jovens, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

As decisões tomadas no processo de participação são vinculativas?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Têm-se em conta as conclusões e recomendações derivadas do processo de participação?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dá-se a mesma prioridade a pessoas idosas, adultas, jovens, crianças, sejam mulheres ou homens, e independentemente da sua etnia ou classe?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Diferentes etapas do planeamento

2.1. Geral

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

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

2.2. Diagnóstico

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

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

2.3. Propostas

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

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

2.4. Monitorização e avaliação

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

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

B. Espaço público: espaço de relação e socialização

1. Espaços de relação

1.1.1 Geral

Favorecer a autonomia e a socialização das pessoas.

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

1.1.2 Rua

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

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

1.1.3 Praças - parques

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

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

1.1.4 Espaço indeterminado

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

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

2. Mobiliário urbano e de serviços

2.2.1 Instalações

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

Os materiais usados nas diferentes componentes do mobiliário urbano são agradáveis e adequados em termos do seu uso e conservação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E estão dispostos corretamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existem sanitários públicos para todas e todos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Encontram-se próximos dos espaços de relação?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Há bancos suficientes nos espaços de encontro e de descanso que favoreçam o acesso das pessoas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Encontram-se em espaços com sombra e em espaços com sol?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contentores: O sistema de recolha de resíduos tem em conta todas as pessoas utilizadoras (localização, ergonomia, altura, as distâncias entre contentores, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

A iluminação é adequada ao uso por todas as pessoas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A iluminação da rua e da calçada é diferenciada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É feita manutenção para evitar a obstrução por árvores ou outros elementos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
É uma iluminação sem zonas de sombras ou com luz excessiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existem árvores e vegetação que propiciem zonas de sol no inverno e zonas de sombra no verão?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existem árvores e vegetação apropriadas nos espaços de relação que permitam às pessoas desfrutar da natureza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os arbustos servem o propósito de separação funcional sem impedir a visibilidade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Espaços de espera dos transportes públicos ou equipamentos (escolares, sanitários, administrativos, etc.): Existem bancos, um resguardo transparente para abrigo das intempéries, informação sobre horários e um mapa com serviços e equipamentos da zona?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informação nas ruas: Há mapas orientadores nas ruas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Em caso de ruas com escolas, indica-se um caminho alternativo sem barreiras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Indicam os serviços próximos e estão pensadas para o dia-a-dia, e não apenas para turistas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2.2 Saúde e perceção da segurança

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

Existem elementos que podem prejudicar a vida das pessoas, como antenas telefónicas, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existem elementos que podem transmitir insegurança, como transformadores elétricos, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Representação simbólica

3.1 Memória

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

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

4. Sinalização

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

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

C. Equipamentos e outros serviços

1. Geral

1.1.1 Rede

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

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

2. Recursos

2.1.1 Oferta de programas e horários

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

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

2.1.2 Relações do edifício com o meio

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

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

3. Comércio

3.1.1 Oferta variada e de proximidade

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

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

D. Habitação

1. Direito à habitação

1.1.1 Viver no bairro/local/aldeia

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

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

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

2. Localização

2.1.1 Relações quotidianas

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

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

3. Serviços

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

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

4. Espaços intermédios

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

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

5. Espaços privados

5.1.1 Valores sociais dos espaços

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

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

5.1.2 Famílias diversas e ciclos de vida

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

As casas estão preparadas para se adaptar aos diferentes ciclos da vida (juventude, velhice, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
---	--------------------------	-------------------------------------

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

12.4. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Participação e planeamento		
São escassos os mecanismos complementares facilitadores da participação de pessoas em consultas públicas em horários alternativos.	As necessidades e os tipos de uso dos diferentes espaços públicos encontra-se bem documentado com informação proveniente de diferentes segmentos da população.	<ol style="list-style-type: none"> Desenvolver mecanismos de incentivo à participação dos diversos segmentos da população, homens e mulheres em processos de consulta pública no domínio da intervenção urbanística, em todas as suas fases. Promover a reflexão sobre a rede de transportes locais e a identificação de áreas de melhoria na relação com o espaço público. Estudar e investir num sistema de recolha de lixo mais adequado aos novos desafios sociais e ambientais.
Existe uma fraca participação de mulheres em processos de consulta pública.	As crianças e jovens em idade escolar têm participado em dinâmicas de opinião sobre o ambiente quotidiano.	
Os processos de diagnóstico e planeamento carecem de articulação com outros programas de carácter social que não tenham uma relação direta com o Urbanismo.		
A monitorização e avaliação dos resultados de intervenções nos espaços e equipamentos do quotidiano não prevê a articulação com utilizadores(as).		
Espaço público		
A rede de transportes não é facilitadora do uso dos espaços e equipamentos públicos.	A organização do espaço público permite o uso por parte dos diferentes segmentos/grupos da população e encontra-se dotado de materiais adequados, favorecendo a autonomia e a socialização das pessoas.	<ol style="list-style-type: none"> Desenvolver iniciativas que promovam o reforço da presença simbólica da mulher e/ou da IG no espaço público e na toponímia. Melhorar e adequar a rede de sanitários públicos a todos os segmentos/grupos da população.
Os sistemas de recolha de lixo não são adequados a todos os segmentos da população.		
Existe fraca representação simbólica da mulher e/ou da IG no espaço público e na toponímia.		
Equipamentos e outros serviços		
Os horários dos equipamentos nem sempre se adequam às diferentes necessidades da vida quotidiana, encontrando-se concentrados em determinados horários.	A rede de equipamentos e serviços no espaço público estão adequadas aos usos e à rede de mobilidade.	<ol style="list-style-type: none"> Reforçar as políticas de apoio/reforço do acesso à habitação para jovens e pessoas/grupos carenciados/necessitados. Sensibilizar para o uso eficiente dos recursos energéticos e ambientais associados às habitações. Sensibilizar para o desenho e construção de habitações adequadas a todos os ciclos de vida.
Os sanitários públicos não estão acessíveis a todas os segmentos/grupos da população.	Existe oferta diversificada e acessível de equipamentos e serviços públicos, sem discriminação.	
Os acessos à escola possuem ainda algumas barreiras e insuficiências de segurança.	O Comércio local é variado, de proximidade, acessível e ajustado às diferentes necessidades da população.	
Habitação		
Existe um número relevante de casas antigas com condições de habitabilidade a necessitar de melhorias.	Existe política de habitação municipal para atender às necessidades de quem vive no concelho.	
O acesso à habitação por jovens, famílias monoparentais, mulheres solteiras ou população idosa é dificultado pela escassez de oferta e pelos seus preços.	São disponibilizadas soluções alternativas de acesso à habitação com apoio do Município.	
Os edifícios das habitações não promovem a relação entre moradores e não se encontram apetrechados com equipamentos e/ou soluções que promovam poupança económica ou energética.	Os espaços privados encontram-se adequados às tarefas da vida quotidiana e à partilha de tarefas.	
As residências unifamiliares não se encontram preparadas para o uso nos diferentes ciclos de vida, designadamente na velhice, por via de soluções que favoreçam a mobilidade nesse ciclo de vida.		

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

13:

DIAGNÓSTICO EXTERNO SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA NO ESPAÇO PÚBLICO

13.1. INTRODUÇÃO

O diagnóstico municipal para a igualdade entre mulheres e homens deve assumir a integração da perspetiva de género na área Urbanismo, Habitação e Ambiente.

Foi constituído um Grupo Focal, composto pela equipa interna para a Igualdade, pela Divisão/Vereação com atribuições nas áreas do Urbanismo, Habitação e Ambiente; Mobilidade e Transportes, com a Polícia/GNR.

13.2. DIAGNÓSTICO – INQUÉRITO A MULHERES

13.2.1. INTRODUÇÃO

Foi feito um estudo exploratório, tendo apenas como critério de participação ser mulher, encontrar-se em Fornos de Algodres e voluntariar-se para responder ao questionário feito presencialmente na área urbana da Vila de Fornos de Algodres, sobre Segurança e Prevenção da Violência no espaço público.

Todas as voluntárias foram esclarecidas acerca dos objetivos do projeto, do nível de confidencialidade e anonimato dos inquéritos.

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

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

Nº de questionários recebidos: 58 respostas

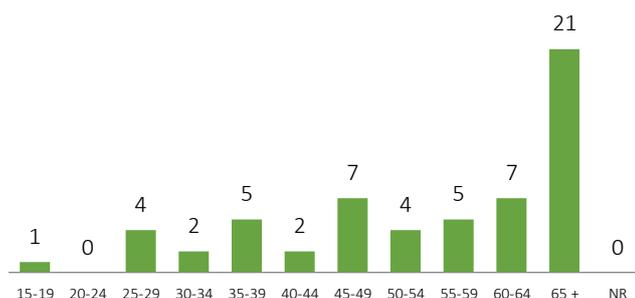
Nº de inquéritos invalidados: 0

Os indicadores utilizados para caracterização das inquiridas foram a idade, a escolaridade e a zona de residência. A amostra foi composta por 58 mulheres voluntárias.

14.3.2. APRESENTAÇÃO DE DADOS E CONCLUSÕES

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

Gráfico 1: Nº de mulheres inquiridas por escalões etários



Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



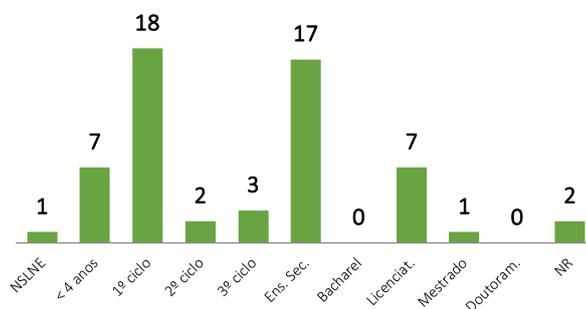
PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

O universo das mulheres inquiridas compreende praticamente todos os escalões etários desde os 15 anos, com exceção dos 20 aos 14 anos, constituindo, deste modo, uma amostra suficientemente abrangente.

Gráfico 2: Nº de mulheres inquiridas por nível de escolaridade



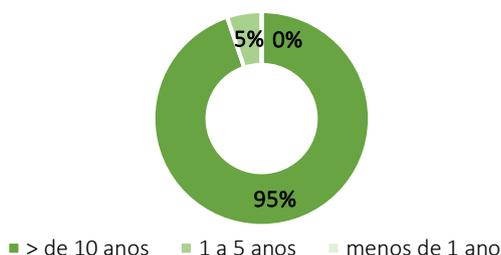
Relativamente ao grau de escolaridade das mulheres inquiridas, salientam-se, uma vez mais a transversalidade dos dados: seguintes dados: 53% das inquiridas possuem escolaridade inferior ou igual ao 9º ano, 29% completaram o ensino secundário, 14% possuem licenciatura e/ou mestrado.

Gráfico 3: Nº de mulheres inquiridas por área de residência



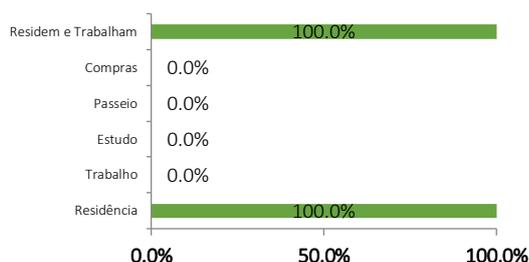
A totalidade das mulheres inquiridas residem no concelho de Fornos de Algodres.

Gráfico 4: Pergunta: Há quanto tempo reside nesta cidade



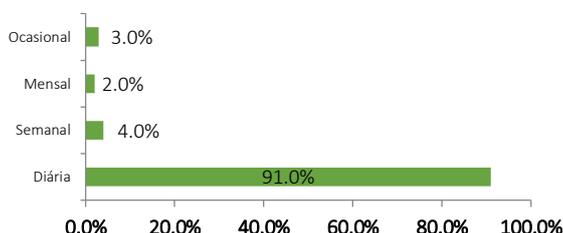
A maioria das inquiridas afirma residir em Fornos de Algodres há pelo menos 10 anos, correspondendo este valor a 95%.

Gráfico 5: Pergunta: **Porque é que está nesta zona hoje?**



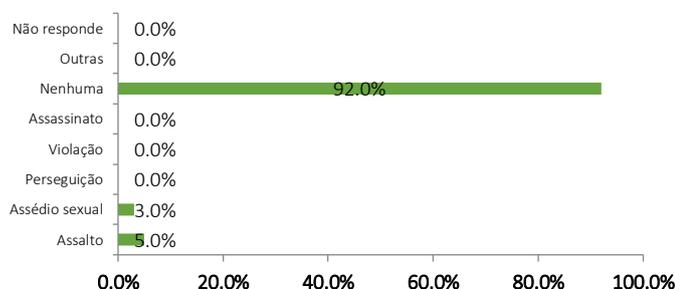
100% das mulheres inquiridas encontram-se na zona urbana de Fornos de Algodres, no momento da realização do inquérito, por motivos de trabalho e/ou residência.

Gráfico 6: Pergunta: **Com que frequência esteve nesta zona durante o ano 2021?**



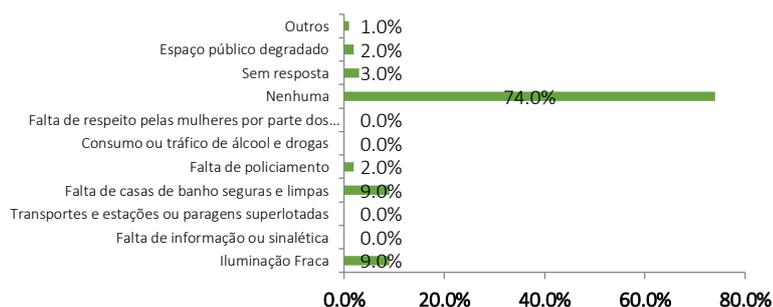
A quase totalidade das mulheres (91%) entrevistadas frequentam a Vila de Fornos de Algodres diariamente, apenas 4% frequentam semanalmente, 2% mensalmente e 3% ocasionalmente.

Gráfico 7: Pergunta: **Quais são as suas preocupações de segurança quanto está nesta zona?**



A maioria das mulheres (92%) considera não ter preocupações de segurança aquando da sua circulação pela zona urbana. Entre as que revelam algumas preocupações, o receio de situações de assalto são as mais referidas (5%), seguidas do assédio sexual (3%).

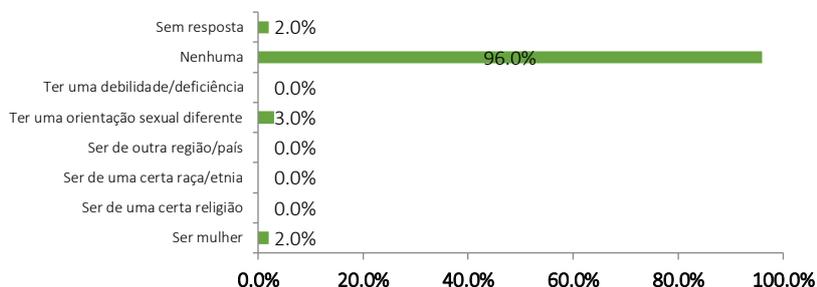
Gráfico 8: Pergunta: **Nesta zona, que fatores contribuem para se sentir insegura?**



Cofinanciado por:

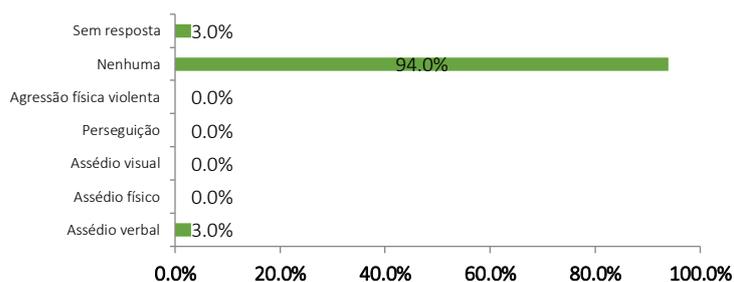
A maioria das mulheres inquiridas (74%) considera não existirem razões para sentir falta de segurança na zona urbana. No entanto, alguns fatores de insegurança são mencionados: iluminação fraca (9%), falta de casas de banho seguras e limpas (9%), falta de policiamento (2%), espaço público degradado (2%) e outros (1%).

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



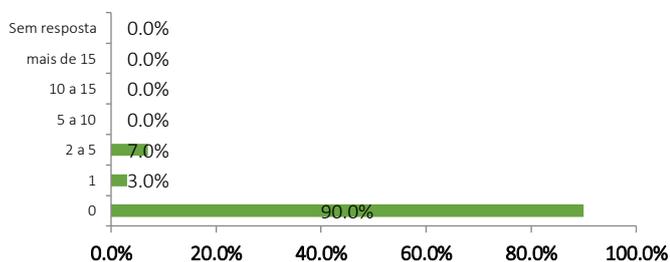
A maioria das mulheres (87%) não vê razões para sentimentos de insegurança no espaço urbano. Questões como: ser mulher; ter uma orientação sexual diferente de heterossexual, são consideradas como residuais enquanto fatores que afetam a segurança pessoal.

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



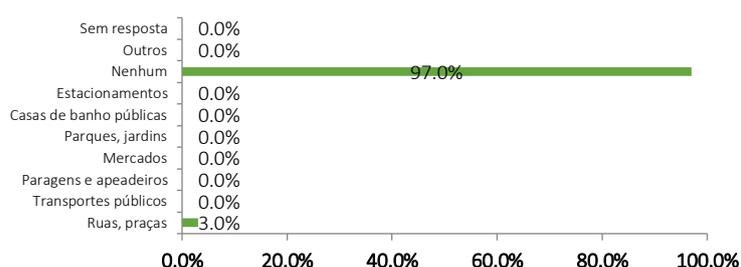
Apesar de se verificar que a maioria das mulheres afirmou não ter vivido qualquer tipo de situação de assédio ou agressão sexual na zona urbana (94%), constata-se que o assédio verbal constitui a principal situação com que as mulheres se confrontam no espaço público, embora com uma percentagem muito residual (3%).

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



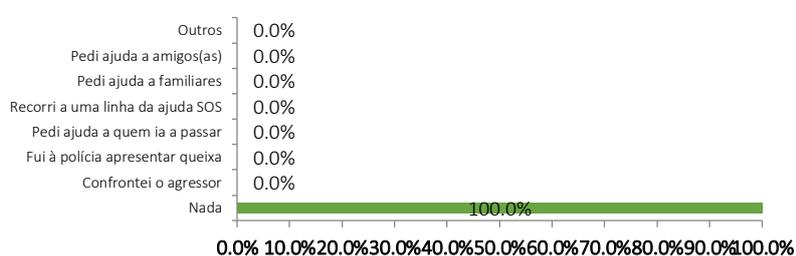
Entre as mulheres inquiridas, apenas 7% reponderam que experienciaram situações de assédio ou agressão entre duas a cinco vezes e 3% apenas uma vez, nesta zona.

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



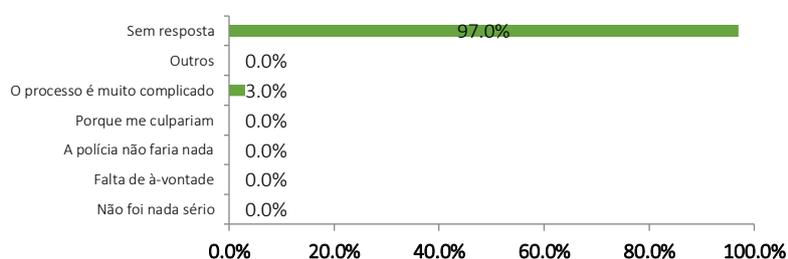
As inquiridas que consideram ter vivido situações de assédio, referem as ruas e praças do espaço urbano (3%), como os espaços mais frequentes, embora este valor seja muito pouco significativo.

Gráfico 13: Pergunta: O que é que fez nessas situações?



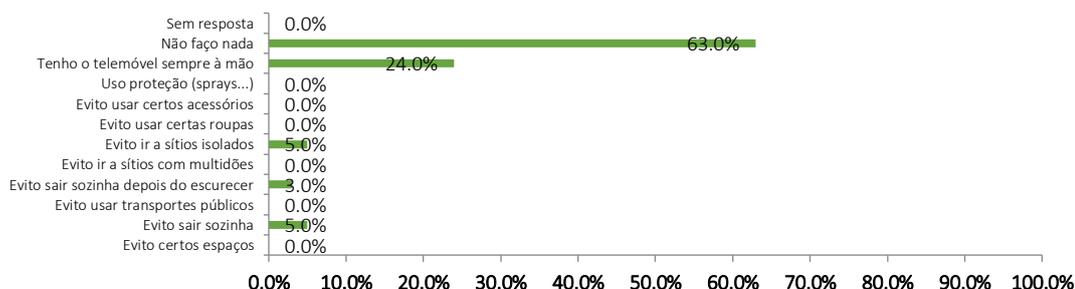
A totalidade das mulheres que responderam que já viveram situações de assédio e/ou agressão sexual revelam que não fizeram nada nessas situações.

Gráfico 14: Pergunta: Caso não tenha apresentado queixa à polícia de incidentes sofridos, quais) as razões?



Entre as mulheres que responderam à questão referem a complexidade do processo de apresentação de queixa, como sendo a principal causa para não apresentarem queixa.

Gráfico 15: Pergunta: Quando está nesta zona, faz alguma destas coisas para evitar assédio/agressão sexual?



No conjunto das respostas, 63% das mulheres afirma nada fazer, 24% refere que tem sempre o telemóvel à mão e 5% afirma evitar sair sozinha, 5% evita ir a sítios isolados e 3% evita sair depois do escurecer.

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

13.3. ANÁLISE DE GÉNERO – QUESTÕES ABORDADAS NO GRUPO FOCAL

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

Não se conhecem sentimentos de insegurança por parte da população, no uso dos espaços urbanos da Vila, na mesma medida em que não estão identificadas zonas de risco ou críticas neste domínio. Existe o reconhecimento de que existem boas condições de acessibilidade a edifícios públicos e estão a ser finalizados investimentos importantes neste domínio, designadamente a construção de um passadiço de acesso ao 1º piso do edifício do município de modo a permitir o acesso a pessoas com mobilidade reduzida.

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

Em virtude dos investimentos realizados no espaço e edificado públicos ao longo dos últimos anos, considera-se que não se verificam situações/problemas de exclusão no espaço público.

2. Qual é a gravidade do problema da exclusão no espaço urbano e que pessoas ou grupos se sentem inseguras nesse espaço?

Considera-se que não existem problemas graves de exclusão no espaço público.

3. As mulheres se sentem inseguras ou excluídas no espaço urbano?

De acordo com os inquéritos realizados, conclui-se que a maioria das mulheres não possuem sentimentos de insegurança ou exclusão no espaço urbano. Na realidade, tem havido uma aposta contínua na melhoria dos espaços, das acessibilidades e da promoção da segurança no centro urbano da Vila, promovendo-se a sua utilização por toda a população, sem qualquer tipo de discriminação.

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

A avaliar pelos resultados dos inquéritos feitos a mulheres que frequentam o espaço público urbano, apenas uma percentagem residual (3%) afirma ter vivido situações de assédio verbal, o que diz bem do sentimento de segurança no uso e frequência do espaço público urbano.

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

Apesar de se considerar que o espaço urbano é seguro e inclusivo, importa reforçar o patrulhamento de visibilidade, mais concretamente nos períodos noturnos.

A área de proximidade e de acesso ao centro escolar é vigiada por pessoal do município e por agentes da GNR através do Programa Escola Segura. Neste âmbito e designadamente ao nível do pessoal da GNR, a equipa faz o acompanhamento simultâneo aos Agrupamentos de Escolas de Aguiar da Beira e de Fornos de Algodres, o que gera alguns constrangimentos de serviços. Contudo, neste domínio, e no próximo ano letivo (2022-2023), vai ser destacada uma equipa em exclusivo para o centro escolar de Fornos de Algodres.

Prevê-se ainda um conjunto de investimentos relevantes para a criação/requalificação de passeios e de ciclovias na Vila de Fornos de Algodres.

6. Quem pode/deve assumir um papel importante em tornar a Vila mais segura e inclusiva?

Reconhece-se a importância e relevância do Município, designadamente ao nível do planeamento urbano e dos investimentos na melhoria e adequabilidade do espaço urbano a todas as diferentes necessidades da população e ainda da alocação de recursos humanos para assegurar a vigilância e o acompanhamento nas áreas com maior nível de exigência de segurança, como é o caso da área de acesso ao centro escolar.

De igual modo, a GNR possui um papel determinante na prevenção e na ação no domínio da segurança no espaço público.

7. Que tipos de programas e de políticas existem para abordar as questões do direito das mulheres à Vila? Têm tido sucesso?

O Programa Escola Segura através da ação conjunta da GNR e do município constituem uma importante ferramenta de promoção da segurança no espaço público a toda a população em geral.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Têm sido desenvolvidas ações de sensibilização sobre segurança sobretudo direcionadas às crianças e jovens do Agrupamento de Escolas, bem como a idosos e idosas, mais concretamente relacionadas com a prevenção de burlas.

A GNR possui ainda um programa de visitas a pessoas idosas mais vulneráveis e isoladas no concelho.

Não são desenvolvidos, contudo, programas específicos de promoção e capacitação sobre o direito das mulheres à Vila.

8. Quais são as oportunidades para reforçar as políticas e programas existentes de combate à violência no espaço urbano?

A partir de setembro de 2022 o posto local da GNR vai ser reforçado com novos colaboradores permitindo patrulhamento de 24 horas, o que vem reforçar significativamente o sentimento de segurança no uso do espaço público.

De igual modo a continuidade na disponibilização de apoios financeiros para o investimento público, designadamente o da administração local, através do PRR e do Portugal 2030, constituirão certamente uma excelente oportunidade para o reforço das políticas e programas de combate à violência no espaço urbano.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

13.4. CONCLUSÕES: FRAGILIDADES, POTENCIALIDADES E PROPOSTAS

FRAGILIDADES	POTENCIALIDADES	PROPOSTAS
Entre as mulheres que revelam algumas preocupações, o receio de situações de assalto são as mais são referidas (5%), seguidas do assédio sexual (3%).	A perceção de segurança no espaço público por parte das mulheres é muito elevada.	1. Desenvolver iniciativas de prevenção do assédio sexual.
Os fatores de insegurança mais referidos são: iluminação fraca (9%) e falta de casas de banho seguras e limpas (9%).	Não se conhecem sentimentos de insegurança por parte da população, no uso dos espaços urbanos da Vila, na mesma medida em que não estão identificadas zonas de risco ou críticas neste domínio.	2. Desenvolver campanhas de promoção do uso do espaço público em segurança.
O assédio verbal constitui a principal situação com que as mulheres se confrontam no espaço público, embora com uma percentagem muito residual (3%).	Em virtude dos investimentos realizados no espaço e edificado públicos ao longo dos últimos anos, considera-se que não se verificam situações/problemas de exclusão no espaço público.	
	Tem havido uma aposta contínua na melhoria dos espaços, das acessibilidades e da promoção da segurança no centro urbano da Vila.	
	Está prevista a criação/requalificação de passeios e de ciclovias na Vila.	
	Reforço do efetivo da GNR.	
	Disponibilização de apoios financeiros para o investimento público no âmbito do PRR e do PT 2030.	

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

14:

MATRIZ DE DESENVOLVIMENTO OPORTUNIDADES/DESAFIOS

14.1. INTRODUÇÃO

A Matriz de Desenvolvimento sintetiza o resultado das conclusões (fragilidades, potencialidades e propostas) obtidas em cada área temática e constituem um importante input para a construção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação a desenvolver no período de 2022 a 2026.

14.2. MATRIZ DE DESENVOLVIMENTO

ÁREA TEMÁTICA	PROPOSTAS
DOMÍNIO INTERNO	
GESTÃO DE PESSOAS EMPREGO E FORMAÇÃO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar mecanismos de empoderamento das mulheres nas áreas da liderança no trabalho e na política. 2. Desenvolver atividades de reforço das habilitações de trabalhadores(as) em articulação com Centros Qualifica. 3. Implementar o SIADAP em toda a extensão da organização. 4. Reforçar a oferta formativa interna. 5. Constituir equipas de seleção equilibradas na perspetiva do género. 6. Produzir e analisar informação desagregada por sexo. 7. Rever os procedimentos de descrição e avaliação de funções, integrando a dimensão de género. 8. Desenvolver ações de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação. 9. Implementar dinâmicas de consulta interna sobre as necessidades/problemas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar e incentivar o desenho de novas soluções.
VIOLÊNCIA NO TRABALHO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar Carta de Compromisso para a Prevenção e Combate à Violência no Trabalho, em colaboração com sindicatos e representantes de trabalhadores(as). 2. Criar Código de Ética Municipal com incorporação temática da Violência no Trabalho. 3. Desenvolver ações de capacitação e/ou sensibilização sobre Violência no Trabalho. 4. Criar e disseminar materiais informativos sobre Violência no Trabalho em diversos suportes comunicacionais.
DOMÍNIO EXTERNO	
GESTÃO DE PESSOAS EMPREGO E FORMAÇÃO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Criar e desenvolver um ecossistema de apoio a mulheres empreendedoras. 2. Promover/desenvolver atividades de fomento do empoderamento feminino no trabalho e na liderança. 3. Desenvolver ações de capacitação sobre mecanismos e ferramentas de recrutamento e seleção para líderes, integrando a perspetiva de género. 4. Sensibilizar as organizações empregadoras para o combate a estereótipos de género nas atividades e funções profissionais. 5. Promover/desenvolver ações de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação nas organizações empregadoras. 6. Sensibilizar as lideranças das organizações para a importância do investimento no desenvolvimento de competências e para as diferentes formas de organização da formação interna. 7. Desenvolver ações de capacitação sobre mecanismos e ferramentas de avaliação de desempenho para líderes, integrando a perspetiva de género. 8. Promover dinâmicas de sensibilização / informação sobre boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. 9. Criar e implementar um sistema concelhio de reconhecimento de Boas Práticas na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nas organizações.

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ÁREA TEMÁTICA	PROPOSTAS
	DOMÍNIO INTERNO
AÇÃO SOCIAL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar um Diagnóstico Social abrangente, integrador da perspetiva de género e capaz de identificar com profundidade as diferentes necessidades dos diferentes grupos/segmentos da população. 2. Definir um Plano de Desenvolvimento Social orientado para a resolução de problemas sociais e para o uso eficiente dos recursos disponíveis, visando a sustentabilidade social, ambiental, económica e a Igualdade de Género e Não Discriminação. 3. Estudar com profundidade a realidade local no que diz respeito à Violência de Género. 4. Promover/desenvolver ações de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação para públicos estratégicos e agentes da economia social. 5. Desenvolver um plano de comunicação no domínio dos serviços, programas e apoios social, adequando os meios/ferramentas aos públicos abrangidos e utilizando linguagem acessível e neutra. 6. Sensibilizar as organizações da economia social para o combate a estereótipos de género no desempenho das suas atividades.
SAÚDE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir em sede de Rede Social / CLAS orientações estratégicas e ações no domínio da Saúde numa base periódica semelhante à do Plano de Desenvolvimento Social. 2. Aprofundar o Diagnóstico da Saúde inserido no Diagnóstico Social do concelho, integrando indicadores desagregados tendo em vista a dimensão de género e as diferentes necessidades dos diferentes segmentos/grupos da população. 3. Estruturar um plano de comunicação que promova a utilização de diferentes ferramentas comunicacionais de forma a abranger os diversos segmentos da população 4. Desenvolver campanhas de prevenção/promoção da saúde específicas tendo em conta os diferentes segmentos e/ou género da população. 5. Desenvolver ações de sensibilização no domínio da violência doméstica, particularmente no que diz respeito ao combate a estereótipos, para profissionais e outros atores da saúde.
EDUCAÇÃO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar o uso das novas tecnologias por parte da população (equipamentos e utilizações). 2. Desenvolver ações de sensibilização que promovam uma maior participação do homem nas diferentes áreas funcionais da rede/comunidade escolar. 3. Promover e implementar ações de capacitação em Igualdade de Género e Não Discriminação para a comunidade em geral e para agentes/profissionais da comunidade escolar, em particular. 4. Desenvolver mecanismos de prevenção e combate da violência escolar e de proteção das vítimas. 5. Rever campanhas de comunicação/ divulgação de eventos e iniciativas e definir padrões de linguagem escrita e visual promotoras da Igualdade de Género. 6. Desenvolver ações de sensibilização no domínio da Educação, particularmente no que diz respeito ao combate a estereótipos, para agentes/profissionais da comunidade escolar, incluindo encarregados(as) de educação.
CULTURA, DESPORTO E JUVENTUDE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir orientações estratégicas no domínio da Cultura com integração da dimensão de género. 2. Desenvolver programas de apoio à atividade cultural e de apoio a iniciativas empresariais e/ou associativas, considerando a participação ativa de mulheres. 3. Realizar consulta à população abrangendo os diversos segmentos/grupos, mulheres e homens, no sentido de aferir das suas necessidades. 4. Criar painel de indicadores da Cultura, Desporto e Juventude, integradores da dimensão de género. 5. Desenvolver ações de capacitação para agentes/profissionais em Igualdade de Género e Não Discriminação no domínio da Cultura, Desporto e Juventude. 6. Realizar diagnóstico de necessidades para a prática de desporto a nível local, com integração da perspetiva de género. 7. Realizar estudo de avaliação de impacto dos investimentos no desporto local. 8. Desenvolver dinâmicas de sensibilização para a participação da mulher no Desporto e nos agentes desportivos locais. 9. Desenvolver guia orientador para o Desporto no concelho, articulando os diversos operadores e as suas ofertas de desporto federado, não federado e escolar. 10. Realizar ações de promoção do Desporto junto das famílias. 11. Investir na adaptação de vestiários e sanitários aos diversos públicos. 12. Definir orientações estratégicas no domínio da Juventude com integração da dimensão de género. 13. Realizar consulta à população jovem do concelho abrangendo os diversos segmentos/grupos, mulheres e homens jovens, no sentido de aferir das suas necessidades e motivações.

Cofinanciado por:



FORNOS DE ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ÁREA TEMÁTICA	PROPOSTAS
	DOMÍNIO INTERNO
MOBILIDADE E TRANSPORTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definir e implementar políticas de transporte integradoras da perspetiva de género. 2. Desenvolver e aplicar mecanismos/procedimentos de consulta pública sobre as fragilidades, custos/impactos e necessidades de diferentes segmentos/grupos, homens e mulheres da população do concelho, no domínio do uso de transportes. 3. Desenvolver auditorias de género aos serviços de transportes do Município e das diversas organizações/empresas/ empresários(as) que integram a rede de transportes municipais. 4. Desenvolver mecanismos de fomento da empregabilidade feminina nos Transportes. 5. Implementar sistema de monitorização da frequência no uso dos transportes, com indicadores quantitativos e desagregados. 6. Criar e implementar procedimentos de segurança pessoal nos transportes. 7. Promover a adoção de boas práticas de IG e Não Discriminação nas organizações/empresas que asseguram os transportes no concelho. 8. Introduzir melhorias no sistema de informação/divulgação destinado a utilizadores(as) da rede de transportes.
URBANISMO, HABITAÇÃO E AMBIENTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolver mecanismos de incentivo à participação dos diversos segmentos da população, homens e mulheres em processos de consulta pública no domínio da intervenção urbanística, em todas as suas fases. 2. Promover a reflexão sobre a rede de transportes locais e a identificação de áreas de melhoria na relação com o espaço público. 3. Estudar e investir num sistema de recolha de lixos mais adequado aos novos desafios sociais e ambientais. 4. Desenvolver iniciativas que promovam o reforço da presença simbólica da mulher e/ou da IG no espaço público e na toponímia 5. Melhorar e adequar a rede de sanitários públicos a todos os segmentos/grupos da população. 6. Reforçar as políticas de apoio/reforço do acesso à habitação para jovens e pessoas/grupos carenciados/necessitados. 7. Sensibilizar para o uso eficiente dos recursos energéticos e ambientais associados às habitações. 8. Sensibilizar para o desenho e construção de habitações adequadas a todos os ciclos de vida.
SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA NO ESPAÇO PÚBLICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desenvolver iniciativas de prevenção do assédio sexual. 2. Desenvolver campanhas de promoção do uso do espaço público em segurança.

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

15: INDICADORES OBRIGATÓRIOS

15.1. INDICADORES

Indicador 1: Composição do Executivo Municipal, por sexo, 2021

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente da Câmara Municipal	1	100	0	0
Vereadores(as)	1	25	3	75
Total	2	40	3	60

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 2: Composição da Assembleia Municipal, por sexo, 2021

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidente	0	0	1	100
1º Secretário(a)	0	0	1	100
2º secretário(a)	1	100	0	0
Eleitos(as)	7	58	5	42
Presidentes de Junta	11	92	1	8
Total	19	70	8	30

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 3: Diretores(as) Municipais, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Diretores Municipais	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 4: Diretores(as) de Departamento Municipais, por sexo, 2021

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Diretores de Departam. Municipal	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 5: Chefes de Divisão Municipal, por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Chefes de Divisão Municipal	2	100	0	0
Total	2	50	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL
2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Indicador 6: Cargos de Direção intermédia, por sexo

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

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 7: Trabalhadores(as), por sexo

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Dirigentes	2	100	0	0
Técnico(a) Superior	8	67	4	33
Assistente técnico(a)	12	31	27	69
Assistente operacional	47	60	31	40
Totais	131	69	53	47

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 8: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes

INDICADORES Categoria	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Dirigentes	2.890,00	---	---

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 9: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico(a) Superior

INDICADORES Categoria	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Técnico/a Superior	1.643,19	1.803,89	+160,70

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 10: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnico(a)

INDICADORES Categoria	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Assistente Técnico/a	879,17	1.046,56	+167,39

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 11: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional

INDICADORES Categoria	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Assistente Operacional	829,83	794,25	-35,58

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 12: Ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal, por sexo, na Polícia Municipal
Não aplicável – não existe a função.

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

INDICADORES Categoria	Remuneração média (€)		Diferencial (€)
	Homens	Mulheres	M-H
Trabalhadores noutras categorias/funções (AEC; AAAF)	---	---	NA

Fonte: Autarquia, 2022

Nota: Não há trabalhadores noutras funções.

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Indicador 14: Trabalhadores(as) SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI, apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros)

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Outras funções	9	37	15	63

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 15: Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidentes de direção	6	100	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 16: Membros das Direções, por sexo, nas organizações

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Membros de direção	20	80	5	20

Fonte: Autarquia, 2022

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

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Presidentes da Mesa da Assembleia Geral	4	67	2	33

Fonte: Autarquia, 2022

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

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Membros da Mesa da Assembleia Geral	12	71	5	29

Fonte: Autarquia, 2022

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

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

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 20: Representação de mulheres empregadoras no concelho

INDICADORES				
Categoria	Homens	%	Mulheres	%
Empregadores(as)	35	68	16	32

Fonte: Autarquia, 2022

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

INDICADORES	Remuneração média (€)		Diferencial (€)	Disparidade
	Homens	Mulheres	M-H	%
Ganho médio mensal	855,40	767,10	-88,30	10,3%
Ganho médio mensal total				807,90

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Indicador 22: Taxa de cobertura de creches e amas (2021).

Respostas sociais	TCCS
Creche familiar e creche	113,3

Fonte: Segurança Social, 2022

Indicador 23: Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública (2021).

Respostas sociais	TCCS
Taxa de pré-escolaridade	---

Fonte: Segurança Social, 2022

Indicador 24: Taxa de cobertura de Centros de Dia (2021).

Respostas sociais	TCCS
Centro de Dia	443,6

Fonte: Segurança Social, 2022

Indicador 25: Taxa de cobertura de apoio domiciliário (2021).

Respostas sociais	TCCS
SAD	867,7

Fonte: Segurança Social, 2022

Indicador 26: Taxa de cobertura de lares (2021).

Respostas sociais	TCCS
ERPI	260,4

Fonte: Segurança Social, 2022

Indicador 27: Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho (2021).

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de estruturas/resposta	0

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 28: Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica (2021).

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de ações de formação	0

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 29: Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local (2017-2020).

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

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



FORNOS DE ALGODRES
MUNICÍPIO



Indicador 30: Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho (2021).

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de docentes	68
Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género	0

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 31: Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação	0

Fonte: Autarquia, 2022

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

INDICADORES	10º ano	11º ano	12º ano	Total	%
Mulheres	12	13	12	37	70
Homens	6	6	4	16	30
Total	18	19	16	53	100

Fonte: Autarquia, 2022

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

INDICADORES	10º ano	11º ano	12º ano	Total	%
Mulheres	0	0	0	0	0
Homens	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

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

INDICADORES	10º ano	11º ano	12º ano	Total	%
Mulheres	5	5	5	15	47
Homens	4	3	10	17	53
Total	13	14	12	32	100

Fonte: Autarquia, 2022

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

INDICADORES	10º ano	11º ano	12º ano	Total	%
Mulheres	0	0	0	0	0
Homens	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 36: Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas (2020/2021).

INDICADORES	
Categoria	Nº
Nº de ações de alfabetização e de capacitação	0

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:

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

Praticantes de Desporto Escolar	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de praticantes	42	58	31	42	73

Fonte: Autarquia, 2022

Indicador 38: Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados (2021).

Praticantes de Desporto Federado	Homens	%	Mulheres	%	Total
Nº de praticantes	30	86	5	14	35

Fonte: Autarquia, 2022

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

15: CONSULTAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFIA - CONSULTAS

Kit de ferramentas para diagnósticos participativos

<https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/local-gender-equality-mainstreaming-de-genero-nas-comunidades-locais/>

1. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação
2. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social
3. Violência no trabalho-Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género
4. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes
5. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Urbano
6. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer
7. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente
8. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

<https://www.cig.gov.pt>

www.cm-fornosdealgodres.pt

www.pordata.pt

www.ine.pt

www.cimbse.pt

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

Cofinanciado por:



**FORNOS DE
ALGODRES**
MUNICÍPIO



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



**PORTUGAL
2020**



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

FORNOS DE ALGODRES | 2022

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL DA IGUALDADE

AVISO Nº POISE- 22-2020-03

MUNICÍPIO DE FORNOS DE ALGODRES



FORNOS DE
ALGODRES
MUNICÍPIO



COMISSÃO INTER-MUNICIPAL
DE GESTÃO E INOVAÇÃO DE SERVIÇOS



POISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



PORTUGAL

2020



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu