

Plano Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto 2023-2026



Cofinanciado por:



FICHA TÉCNICA

Título: Plano Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto
2023 - 2026

Promovido por Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto

www.cabeceirasdebasto.pt

Relatório desenvolvido no âmbito da Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o Organismo Intermédio.

Desenvolvido por Die Apfel

www.apfel.pt



INDICE

Introdução (10)

1. Contextualização (12)

- 1.1. Abordagem Conceptual (12)
- 1.2. Abordagem ao Processo (14)
- 1.3. Abordagem ao Diagnóstico (16)
- 1.4. Abordagem aos Compromissos (19)

2. Abordagem Normativa (21)

- 2.1 Âmbito Internacional (21)
- 2.2. Âmbito Comunitário (21)
- 2.3. Âmbito Nacional (22)

3. Caracterização do Concelho de Cabeceiras de Basto (25)

- 3.1. Caracterização Geográfica (25)
- 3.2. Caracterização Demográfica (26)
- 3.3. Caracterização Económica (32)
 - 3.3.1 Medidas Apoio às Empresas – COVID-19 (35)
- 3.4. Acessibilidade e Transportes (35)
- 3.5. Habitação (36)
 - 3.5.1. Equipamentos Domésticos – Região Norte (38)
- 3.6. Saúde (39)
- 3.7. Educação (41)
- 3.8. Emprego e Formação (42)
- 3.9. Proteção Social (45)
- 3.10. Justiça e Segurança (46)

4. Município de Cabeceiras de Basto - Diagnóstico Interno (47)

- 4.1. Executivo com Pelouros Atribuídos e chefias (47)
 - Parte I – Dados Genéricos (47)
 - Parte II – Satisfação Laboral (47)
 - Parte III – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (47)
 - Parte IV – Seleção, Avaliação e Promoção dos Recursos Humanos (48)
 - Parte V – Formação dos Recursos Humanos (49)
 - Parte VI – Assédio Sexual (49)
 - Parte VII – Comunicação e Linguagem (50)



- Parte VIII – Cidadania e Responsabilidade Corporativa (50)
- Parte IX – Participação Equilibrada entre Mulheres e Homens (50)
- Parte X – Riscos Laborais e Saúde na Perspetiva de Género (51)
- Parte XI – Urbanismo na Perspetiva de Género (51)
- Parte XII – Cultura, Desporto, Juventude e Lazer na Perspetiva de Género (53)
- Parte XIII – Impacto da COVID-19 nas Questões de Género (54)

4.2. Colaboradores/as – Vertente Interna (55)

- Parte I – Dados Genéricos (55)
- Parte II – Satisfação Laboral (56)
- Parte III – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (57)
- Parte IV – Perceção relativa à Igualdade de Género (61)
- Parte V – Assédio Sexual (62)
- Parte VI – Comunicação Interna e Externa (65)
- Parte VII – Género na Educação (66)
- Parte VIII – Género na Saúde e Ação Social (66)
- Parte IX – Género, Mobilidade e Transportes (66)
- Parte X – Género, Cultura, Desporto, Juventude e Lazer (67)
- Parte XI – Género, Urbanismo, Habitação e Ambiente (68)
- Parte XII – Impacto de Género da Pandemia de SARS-CoV-2/ Covid-19 (68)

5. Município de Cabeceiras de Basto - Diagnóstico Externo (69)

- Parte I – Informação Geral (69)
- Parte II – Caracterização dos/as Inquiridos/as (69)
- Parte III – Perspetiva de Género (69)
- Parte IV - Benefícios e Apoios Sociais (71)
- Parte V - Práticas Exercidas no Concelho de Cabeceiras de Basto (71)

6. Diagnosticar para Intervir (75)

- 6.1. Dimensão Estratégica (75)
- 6.1.1. Eixos, Objetivos e Metas para o Desenvolvimento Sustentável, priorizados no Roadmap (77)

7. Análise SWOT (85)

- 7.1. Análise SWOT Interna (85)
- 7.2. Análise SWOT Externa (88)

8. Eixos de Intervenção (94)

8.1. Proposição de Rotas Estratégicas/Executivo com Pelouro e Chefias (Vertente Interna) (95)

- 8.1.1. Legislação (95)

- 8.1.2. Recursos Humanos (96)
- 8.1.3. Formação Recursos Humanos (97)
- 8.1.4. Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional (98)
- 8.1.5. Cidadania e Responsabilidade Social (99)
- 8.1.6. Participação Equilibrada entre Mulheres e Homens (100)
- 8.1.7. Assédio Sexual (101)
- 8.1.8. Riscos Laborais e Saúde na Perspetiva de Género (102)
- 8.1.9. Urbanismo na Perspetiva de Género (103)
- 8.1.10. Integração da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer (104)

8.2. Proposição de Rotas Estratégicas/Colaboradores/as (Vertente Interna) (106)

- 8.2.1. Legislação (106)
- 8.2.2. Comunicação Interna e Externa (107)
- 8.2.3. Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional (108)
- 8.2.4. Género e Educação (109)
- 8.2.5. Género e Ação Social (110)
- 8.2.6. Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer (111)
- 8.2.7. Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente (112)
- 8.2.8. Assedio Sexual (113)

8.3. Proposição de Rotas Estratégicas (Vertente Externa) (114)

- 8.3.1. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (1114)
- 8.3.2. Género e Educação (115)
- 8.3.3. Género e Ação Social (116)
- 8.3.4. Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer (117)
- 8.3.5. Género e Urbanismo, Habitação e Ambiente (119)

Acompanhamento, Monitorização e Avaliação (120)

Conclusão (121)

Bibliografia (122)

Sitografia (126)

INDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Concelho de Cabeceiras de Basto e concelhos limítrofes
Figura 2: Concelho de Cabeceiras de Basto - freguesias (km²)
Figura 3: Densidade de empresas não-financeiras (nº de empresas por Km²)
Figura 4: Número médio de pessoas ao serviço nas empresas não-financeiras
Figura 5: Taxa de sobrevivência a 1 ano das empresas não-financeiras da região do Ave
Figura 6: Alojamento familiar clássico por número de divisões – Ave
Figura 7: Alojamento familiar clássico por número de divisões - Cabeceiras de Basto
Figura 8: Divisão Região de Saúde do Norte

INDICE DE TABELAS

- Tabela 1: Número de habitantes do município de Cabeceiras de Basto
Tabela 2: Jovens dos 0-14 anos residentes em Cabeceiras de Basto
Tabela 3: Idosos/as acima dos 65 anos residentes em Cabeceiras de Basto
Tabela 4: Estrangeiros residentes em Cabeceiras de Basto
Tabela 5: Taxa de crescimento efetivo por sexo (%)
Tabela 6: Densidade populacional, índice de envelhecimento, índice de longevidade, índice de dependência de jovens, índice de dependência de idosos/as, índice de dependência total, número de indivíduos em idade ativa por idoso/a
Tabela 7: Taxa bruta de natalidade, Taxa de fecundidade geral, taxa bruta de mortalidade e taxa bruta de nupcialidade
Tabela 8: População residente por grupo etário, por NUT e no concelho de Cabeceiras de Basto
Tabela 9: Taxa bruta de nupcialidade, taxa bruta de divorcialidade, divórcios por 100 casamentos, nados-vivos fora do casamento, em Cabeceiras de Basto
Tabela 10: Número de alojamentos familiares por tipo em Cabeceiras de Basto
Tabela 11: Pessoal e habitantes por pessoal ao serviço dos Centros de Saúde
Tabela 12: Nível de escolaridade da População (%)
Tabela 13: Docentes/ Professores em exercício por nível de ensino
Tabela 14: Número de desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional (Média Anual)
Número de desempregado/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional (Média Anual)
Tabela 15: Desempregados/as em 2020: Portugal, Norte e Cabeceiras de



Tabela 16: Poder de compra, em Cabeceiras de Basto

Tabela 17: Ganhos médios salariais, em Cabeceiras de Basto

Tabela 18: Taxa de congestão, Taxa de eficácia e Taxa de resolução (2010)

Tabela 19: Eixos, objetivos e metas para o desenvolvimento sustentável, orientadoras do roadmap do Plano Municipal para a Igualdade

Tabela 20: Matriz SWOT interna

Tabela 21: Matriz SWOT externa

Tabela 22: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Legislação

Tabela 23: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Recursos Humanos

Tabela 24: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Formação- Recursos Humanos

Tabela 25: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Tabela 26: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Cidadania e responsabilidade social

Tabela 27: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Participação equilibrada entre mulheres e homens

Tabela 28: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Assédio sexual Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Assédio sexual

Tabela 29: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Riscos laborais e saúde na perspetiva de género

Tabela 30: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Urbanismo na perspetiva de género

Tabela 31: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Integração da perspetiva de género na cultura, desporto, juventude e lazer

Tabela 32: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Legislação

Tabela 33: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Comunicação interna e externa

Tabela 34: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Tabela 35: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Género e educação

Tabela 36: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Género e ação social

Tabela 37: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Género na cultura, desporto, juventude e lazer

Tabela 38: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Género no urbanismo, habitação e ambiente

Tabela 39: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Assédio Sexual

Tabela 40: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Tabela 41: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Género e Educação

Tabela 42: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Género e ação social

Tabela 43: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Género na cultura, desporto, juventude e lazer

Tabela 44: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Género no urbanismo, habitação e ambiente



“A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental. Este direito deve ser promovido pelos executivos locais e regionais em todos os domínios da sua competência, o que inclui a respetiva obrigação de eliminar todas as formas de discriminação, diretas ou indiretas”.

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

“Eu não sou livre enquanto alguma mulher não o for, mesmo quando as correntes dela forem muito diferentes das minhas.”

In Audre Lord



Mensagem da Conselheira Municipal para a Igualdade de Género do Município de Cabeceiras de Basto

O primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Género do município de Cabeceiras de Basto (2023-2026) constitui um marco determinante que vai permitir o reforço do princípio da igualdade de género em todas as políticas locais.

Trata-se de um plano ambicioso no que diz respeito à eliminação de estereótipos sexistas, ao combate à discriminação baseada na orientação sexual, identidade e características sexuais, bem como à incorporação da perspetiva de género na definição e concretização das políticas públicas concelhias.

O presente Plano é um instrumento à escala local/regional que tem como intuito contribuir para uma sociedade que se pautar pela Igualdade enquanto imperativo social.

A igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e é responsabilidade de cada um de nós dar o seu contributo para o desenvolvimento de uma cultura de não discriminação.

Defendemos uma sociedade inclusiva e igualitária e estou certa de que se todos – autarquia, cidadãos e agentes de desenvolvimento local – trabalharmos em conjunto, poderemos concretizar os princípios e objetivos preconizados neste Plano Municipal para a Igualdade.

Igualdade significa que todos – mulheres, homens, raparigas e rapazes – possam beneficiar dos mesmos direitos, recursos e oportunidades. Significa o direito de poder desenvolver as suas capacidades, nas esferas pública e privada, para tomar decisões sem as limitações impostas pelos papéis tradicionais atribuídos com base no sexo, e significa, também, o reconhecimento do valor de todas as aspirações e necessidades de mulheres e homens.

Com a implementação deste Plano Municipal para a Igualdade, esperamos ver concretizada a nossa visão estratégica no que se refere a esta matéria que é crucial e transversal à sociedade de hoje.

Estou convencida de que, trabalhando juntos neste objetivo comum, conseguiremos minimizar as assimetrias que ainda persistem, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.



Carla Lousada

Conselheira Municipal Interna
para a Igualdade

Introdução

A elaboração do **Plano Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto 2023-2026**, deriva do diagnóstico municipal para a igualdade de género realizado entre maio e dezembro de 2021, no qual foi realizada uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais, bem como o enquadramento das expectativas das partes interessadas, em matéria de igualdade e não discriminação, no concelho de Cabeceiras de Basto.

A autarquia tem realizado ao longo dos últimos anos um trilha de excelência em matéria de cidadania, igualdade e não discriminação, ancorado no alinhamento com as políticas nacional e europeia, mas integra cumulativamente as prioridades relativas ao contexto internacional.

Neste enquadramento, o presente documento tem como objetivo apresentar o referido plano para o período 2023-2026. Trata-se de um documento estratégico para a intervenção da autarquia nas áreas da cidadania, igualdade de género e não-discriminação, alinhado de forma transversal com os objetivos de desenvolvimento sustentável da **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** e cujos objetivos (alguns, dos muitos contemplados na referida Agenda) são: efetivar um plano que constitua um artefacto de gestão e uma ferramenta de trabalho, na área da cidadania e igualdade de género; enumerar e descrever ações concretas, dirigidas ao público interno, responsável pelo desenho e operacionalização das políticas públicas; definir medidas operacionais para uma sociedade mais tolerante e justa, sensibilizando os agentes de desenvolvimento local para as problemáticas detetadas previamente (aquando da elaboração do diagnóstico).

O plano municipal teve, igualmente, como bastião a **Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025** (EEIG), bem como a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030** (ENIND).

No que concerne ao primeiro documento (EEIG), este define prioridades políticas e pressupõe ações para realizar avanços significativos até 2025, no sentido de uma Europa que assegure a igualdade de género. Pretende-se com esta estratégia alicerçar uma união na qual os homens e as mulheres, independentemente da sua diversidade, sejam efetivamente livres nas opções pessoais, tenham as mesmas oportunidades de realização pessoal, possam participar na sociedade europeia de forma igualitária e dirigi-la em igualdade de circunstâncias. Os objetivos principais da estratégia em questão são acabar com a violência de género, combater os estereótipos de género, debelar as disparidades de género no mercado de trabalho, salvaguardar uma participação equitativa em todos os setores da economia, mitigar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, assim como as disparidade de género no plano da

prestação de cuidados de saúde e conseguir efetivar um equilíbrio entre homens e mulheres, nos diferentes processos de tomada de decisão.

A estratégia pressupõe, pois, uma abordagem que contempla a integração da perspetiva de género e a adoção de medidas específicas, constituindo a interseccionalidade um princípio primordial que preside à sua concretização.

No que concerne ao segundo documento inspirador (ENIND), este traduz-se em três planos também eles determinantes no desenho do presente documento, bem como na prossecução das ações propostas. Assim sendo, a ENIND engloba o **Plano Nacional de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens** (PNAIMH); o **Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica** (PNAVMVD) e o **Plano Nacional de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, da Identidade de Género e Características Sexuais** (PAOIEC).

Neste sentido, depois de alicerçado no diagnóstico e nos documentos/objetivos anteriormente referidos, iniciou-se a construção do documento, o qual contempla duas vertentes -interna e externa-, que se desmultiplicam em dez (executivo com pelouros atribuídos e chefias) e seis (colaboradores) variáveis, na dimensão interna e cinco variáveis, na dimensão externa (elementos do CLAS), sendo que cada variável se multiplica num conjunto de atividades a desenvolver, associadas a metas e indicadores de acompanhamento e avaliação, assim como público-alvo.

Todas as ações integram um *roadmap* interno que permite calendarizar as ações e monitorizar a sua execução.

1. Contextualização

1.1. Abordagem Conceptual

A igualdade de género possibilita oferecer às mulheres e aos homens as mesmas oportunidades, condições e formas de tratamento, sem deixar de lado as particularidades de cada uma e de cada um, que permitem e garantem o acesso aos direitos de cidadania.

A igualdade de género é um conceito que encontramos cada vez mais no nosso dia-a-dia: nas notícias, no nosso trabalho, nas redes sociais, enfim, numa panóplia de contextos.

O que significa igualdade de género?

Por que a igualdade de género ainda está a ser reivindicada, se (regra geral) as leis reconhecem os mesmos direitos para homens e mulheres?

Qual a diferença entre igualdade e equidade?

Há uma série de questões, de âmbito concetual, que urge operacionalizar. Assim, e de acordo com as Nações Unidas, a igualdade de género refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens, raparigas e rapazes. Portanto, o sexo com que nascemos jamais poderá determinar os direitos, oportunidades e responsabilidades que poderemos ter ao longo da vida.

A igualdade de género é, assim, um princípio jurídico universal, sendo que, concomitantemente, inclui uma componente ética para salvaguardar uma igualdade real, que de alguma forma repara a desigualdade histórica que o sexo feminino vivencia, com maior expressão numa mais diminuta participação na esfera pública.

É nosso entendimento que a equidade deve ser imposta ao género como o é noutras áreas, designadamente no sistema tributário, em que as pessoas pagam em função dos valores declarados.

Não obstante as questões de género estarem explanadas na agenda internacional há décadas, é um facto irrefutável que há uma percentagem muito substancial de raparigas e mulheres que sofrem discriminação e violência, pelo simples facto de terem nascido mulheres.

O relatório da OCDE *"The Pursuit of Gender Equality: An uphill battle"* (2017) deixa esse dado bem claro, quando garante que nenhum país do mundo, nem mesmo o mais igualitário, alcançou a igualdade de género desejável. Precisamente os objetivos de desenvolvimento sustentável, que devem ser cumpridos até 2030, estabelecem no seu objetivo número 5 a necessidade de *"alcançar a igualdade de género e empoderar todas as raparigas e mulheres"*.

De acordo com o relatório supracitado, verifica-se que a maioria dos países da OCDE tem exercido um esforço para combater o assédio moral no local de trabalho, através de leis e

regulamentos mais rígidos. Vários países, incluindo Alemanha, Itália e Reino Unido, introduziram medidas para incentivar mais raparigas a optar por áreas relacionadas com ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) e mais rapazes a optar por áreas de saúde e educação, contribuindo assim para contrabalançar os desequilíbrios registados nas escolhas profissionais, esbatendo a sub-representação de mulheres e de homens, numas e noutras áreas.

No entanto, as diferenças entre homens e mulheres persistem em todas as esferas da vida social e económica dos países, sendo que o tamanho dessas diferenças pouco mudou nos últimos anos. Embora hoje as raparigas nos países da OCDE saiam da escola com classificações académicas mais elevadas do que os rapazes, aquelas são menos propensas a estudar em áreas relacionadas com a CTEM, áreas estas com salários mais elevados.

As taxas de participação das mulheres, na força de trabalho/ produtiva, aproximaram-se das taxas dos homens nas últimas décadas, mas em todos os países da OCDE, as mulheres continuam a ter mais dificuldades em arranjar trabalho.

Quando as mulheres trabalham, estas são mais propensas a trabalhar em regime de *part time*, são menos propensas a avançar para cargos hierarquicamente superiores, são mais propensas a enfrentar situações de discriminação e a auferirem rendimentos menores do que os homens, tendo, por conseguinte, uma mais parca carreira contributiva, com consequências penalizadoras para a sua reforma. As mulheres, em toda a OCDE, ganham quase 15% menos, em média, do que os seus colegas homens (para atividades similares), uma taxa que quase não mudou, nos últimos anos.

O relatório da OCDE "*The Pursuit of Gender Equality: An uphill battle*" (2017) refere ainda que as diferenças de género tendem a aumentar com a idade, refletindo o papel crucial que a paternidade desempenha na igualdade de género. Muito mais do que a paternidade, a maternidade normalmente tem efeitos deletérios consideráveis sobre a participação na força de trabalho, remuneração, progressão na carreira e carreira contributiva.

As desigualdades de género também prevalecem na vida pública: as mulheres estão sub-representadas em cargos políticos, em toda a OCDE. A discriminação positiva é necessária, mas por si só é insuficiente para alcançar a almejada igualdade de género. Os países também precisam de investir em oportunidades de liderança, levadas a cabo por mulheres, criando-lhes/ disponibilizando-lhes essas oportunidades. Ao mesmo tempo, os modelos masculinos na alta administração precisam promover mudanças nos estereótipos e normas de género que continuam a impedir e/ ou obstaculizar o acesso das mulheres à liderança.

Claramente, ainda há muito a ser realizado para reduzir as disparidades de género em todos os países da OCDE.



O relatório destaca não apenas o aspeto social, mas também o forte argumento económico que deve motivar os processos para a melhoria contínua: reduzir a diferença de género na participação da força de trabalho em 25% até 2025, conforme acordado pelos líderes do G20, poderia adicionar um ponto percentual ao PIB nos países da OCDE, durante o período 2015-2025 e quase 2,5 pontos percentuais se a diferença de género fosse reduzida para 50% até 2025.

Desde 2013/2014, quase dois terços dos países da OCDE implementaram novas políticas de igualdade salarial, o que se repercutiu numa maior transparência salarial. Muitos países também introduziram medidas para melhorar o acesso a cuidados e educação infantis de qualidade, bem como para encorajar os homens a usufruírem da licença parental, salientando que estes devem ter um papel ativo na esfera privada e, por conseguinte, nos cuidados de puericultura.

São igualmente vários os países (ex: Canadá, Japão e Polónia) que aumentaram os subsídios para o cuidado das crianças e outros/as dependentes (ex: Noruega) e que introduziram ou ampliaram o atendimento médico infantil gratuito.

Também o relatório do Fórum Económico Mundial (FEM) apresentado em 2017, garante que a lacuna existente em termos de igualdade de género é um caminho a trilhar por, pelo menos, mais cem anos, na medida em que a mudança de mentalidades é algo que demora muito tempo a efetivar.

Para aferir a diferença em termos de igualdade de género, podemos analisar cinco aspetos específicos: a participação política das mulheres, o acesso à educação, o acesso ao mercado de trabalho, a violência de género e, finalmente, a legislação existente destinada a salvaguardar medidas que garantam e supervisionem a equidade de género.

1.2. Abordagem ao Processo

O desenvolvimento de políticas de igualdade pressupõe a elaboração de um diagnóstico, através do qual é possível conhecer a situação específica, em matéria de igualdade, entre mulheres e homens. Através daquela ferramenta é plausível avaliar o grau de incorporação da perspetiva de género, nas políticas públicas locais.

O diagnóstico é uma ferramenta de análise, um instrumento de trabalho, uma categoria descritiva e também uma opção política.

Trata-se de uma ferramenta que permite detetar e medir as relações de poder e desigualdades entre mulheres e homens, em diferentes indicadores. Ao descortinar estes fenómenos, conseguimos identificar as causas que promovem as assimetrias de poder e formular estratégias para superá-las.

Este trabalho resulta, também, de uma opção política, na medida em que oferece um posicionamento para combater todas as formas de desigualdade e discriminação, para debelar as relações socialmente edificadas, que provocam a desigualdade, nomeadamente no acesso ao poder.

No que concerne às finalidades do Diagnóstico Municipal para a Igualdade, este instrumento visa (1) obter informação pormenorizada das características da autarquia; (2) identificar possíveis desigualdades, desequilíbrios ou discriminações, no âmbito da gestão de recursos humanos que obstaculizem a efetivação da igualdade de oportunidades; (3) promover mudanças na gestão, de modo a otimizar os recursos humanos, tendo como baluarte o princípio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens; (4) detetar fragilidades e forças, na autarquia, em matéria de igualdade; (5) emanar pistas e formular diretrizes que sirvam de sustentáculo à realização do plano municipal para a igualdade.

A superação das desigualdades existentes entre mulheres e homens requer, no nosso ponto de vista, a implementação de políticas públicas locais, que incluam nos seus objetivos a concretização e fortalecimento do princípio da igualdade de género.

A corresponsabilização social pela conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional, assim como a eliminação de todas e quaisquer formas de discriminação, são alguns dos muitos desafios que as autarquias têm pela frente. Só através de uma corresponsabilização conjunta será possível incorporar a perspetiva de género de forma sustentável e eficaz, na conceção, implementação e avaliação dos diferentes planos de ação.

Trata-se, de facto, de um passo mais adiante na prossecução das políticas de igualdade que, para além de promover um maior conhecimento interno, permite à autarquia dar resposta às necessidades dos seus recursos humanos (dimensão interna) e munícipes (dimensão externa).

Não obstante os avanços sentidos nos últimos anos, em matéria de igualdade de género, a verdade é que as relações de género evoluíram tão lentamente que, de facto, prejudicaram o atual posicionamento das mulheres.

Os estereótipos de género ainda vigentes, a repartição desigual do trabalho, as dificuldades de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, a dicotomia “esfera privada” e “esfera pública” estão a sofrer algumas mudanças, o que permite augurar um futuro em igualdade.

Para a aceleração deste processo é determinante a consecução de políticas para a igualdade, aferidas às necessidades previamente diagnosticadas. Neste sentido, o Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto, realizado entre maio e dezembro de 2021, emanou pistas para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto (2023-2026), cujo objetivo central é contribuir para um concelho mais aberto, que



considere a importância do princípio da igualdade de género, enquanto motor do progresso social, cultural, económico e político.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto têm como objetivos: (1) alcançar uma repartição equilibrada de mulheres e de homens; (2) promover processos de seleção e promoção igualitários; (3) combater o uso de linguagem sexista; (4) incentivar o acesso das mulheres a cargos de responsabilidade, ajudando a mitigar as desigualdades e desequilíbrios que possam existir; (5) realizar ações de formação e sensibilização sobre as questões de género; (6) estimular um grau de corresponsabilização mais equilibrado entre mulheres e homens, designadamente na utilização das medidas de apoio à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal; (7) integrar, nos programas de saúde, as necessidades específicas que acometem mulheres e homens; (8) incluir a perspetiva de género em todas as esferas de atuação do município; (9) promover condições de trabalho que previnam o assédio sexual; (10) desenvolver mecanismos que facilitem a denúncia de casos de assédio sexual.

1.3. Abordagem ao Diagnóstico

O Diagnóstico Municipal de Igualdade para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto traduziu-se num estudo de cariz quantitativo e qualitativo que permitiu conhecer a situação da igualdade entre mulheres e homens.

O estudo em causa inclui informações sobre os elementos que geram discriminação na autarquia (humanos, financeiro, material, organizacional, etc) e os recursos disponíveis para promover a mudança.

Numa fase inicial a equipa procedeu ao planeamento da ação, nomeadamente à construção de um roadmap interno, que contemplava objetivos estratégicos e operacionais; resultados a alcançar e cronograma.

Realizado o planeamento inicial, procedeu-se à alocação de recursos, designadamente das pessoas a afetar, departamentos a envolver, materiais, instrumentos e ferramentas necessárias. Seguidamente procedeu-se ao desenho dos questionários e guiões de entrevistas, em colaboração com uma investigadora da Universidade Católica.

Para a transmissão de informações no âmbito do Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto, foram utilizados os canais já estabelecidos na autarquia e cuja eficácia já havia sido comprovada.

Paralelamente ao desenho dos questionários e guiões de entrevista, procedeu-se à recolha de informações relevantes, nomeadamente diagnóstico da rede social, plano de desenvolvimento social, relatórios da Administração Regional de Saúde, dados do Instituto Nacional de Estatística,



documentos internos da própria autarquia, com referência à distribuição de recursos humanos, por departamento, entre outros.

De forma informal foram recolhidas pela equipa de trabalho algumas informações sobre a perceção da importância das questões de género, no município, quer numa vertente interna, quer externa.

Uma vez compilada a informação, procedeu-se à sua análise, numa perspetiva de género, desagregando a informação por sexo, sempre que se afigurasse pertinente e estatisticamente preponderante.

Com base nas pesquisas efetuadas e compiladas (informações primárias e secundárias) esboçou-se o relatório de diagnóstico.

Paralelamente procedeu-se à elaboração e aplicação de questionários construídos e direcionados em duas vertentes:

Interna: Vereadores(as) com Pelouros atribuídos – população total; às Chefias – população total; aos Colaboradores – por amostragem (de forma aleatória), devidamente repartidos por categorias profissionais, e em proporção pelas várias Divisões;

Externa: Membros do Conselho Local de Ação Social de Cabeceiras de Basto (CLASCB) – população total.

Refira-se que a adoção das metodologias de trabalho resultou das expressas no Aviso nº POISE-22-2020-03" bem como das orientações emanadas pela equipa de acompanhamento, disponibilizada pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Os questionários continham nomeadamente indicadores de género, de análise de género e de avaliação do impacto de género permitindo recolher informação sobre a situação de mulheres e homens, no sentido de aferir eventuais situações de desigualdade.

Ao nível dos indicadores de género foram estudados/ aferidos os 38 indicadores presentes no aviso de abertura, em concreto: (1) Composição do órgão Câmara, por sexo; (2) Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo; (3) Diretores/as Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável; (4) Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau); (5) Chefes de divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau); (6) Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo; (7) Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal; (8) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes; (9) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior; (10) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico; (11) Ganho médio mensal dos/as

trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional; (12)Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes); (13)Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF); (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 se existirem); (15)Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações; (16)Membros das Direções, por sexo, nas organizações; (17)Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações; (18) Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações; (19)Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo; (20)Representação de mulheres empregadoras no concelho; (21)Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho; (22)Taxa de cobertura de creches e amas; (23)Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública; (24)Taxa de cobertura de Centros de Dia; (25)Taxa de cobertura de apoio domiciliário; (26)Taxa de cobertura de lares; (27)Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho; (28) Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual; (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; (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; (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; (32)Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias; (33)Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas; (34)Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades; (35)Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais; (36)Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas; (37)Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar; (38)Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.

Da análise resultou o conhecimento do “estado da arte” em matéria de igualdade de género, criando condições efetivas para a formulação de indicadores de melhoria.



Permitiu, também, compreender a predisposição para incorporar o princípio da igualdade de género, em diferentes prismas. As pistas emanadas do Diagnóstico serviram de base para a formulação de propostas de ação constantes do Plano Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto.

Em suma o Diagnóstico permitiu dar informações sobre aspetos relacionados com a integração da perspetiva de género, na autarquia, em especial: (1) a integração de mulheres e de homens nos diferentes departamentos; (2) a eventual existência de departamentos feminilizados e/ou masculinizados; (3) detetar pontos fortes e fracos dentro da autarquia, em matéria de igualdade de género; (4) formular diretrizes que sirvam de antecâmara à realização do plano municipal para a igualdade.

1.4. Abordagem aos Compromissos

A autarquia assumiu, desde longa data, um compromisso político no sentido de minimizar/erradicar a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e características sexuais e, por outro lado, de incorporar a perspetiva de género, na definição e concretização das políticas públicas locais.

A assunção daqueles compromissos permitiu despoletar um conjunto de ações, tendentes à incorporação da perspetiva de género na gestão e política municipal.

Neste sentido, foram dados vários passos, nomeadamente os seguintes:

(1) - 27 de setembro de 2006 - **Subscrição da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local** que constitui um marco para o município. O documento em causa “dirige-se às coletividades locais e regionais da Europa, que são convidadas a subscrevê-la, a tomar publicamente posição relativamente ao princípio de igualdade das mulheres e dos homens e a implementar, no seu território, os compromissos definidos na Carta.

(2) - 16 de outubro de 2012 - **Adesão ao protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género**, com o objetivo de proporcionar uma resposta mais consistente e eficaz no combate e prevenção da violência doméstica e de género, que pressupõe o envolvimento dos principais agentes de desenvolvimento local. O envolvimento destes últimos visa dar cumprimento às indicações da ENIND, em concreto a importância da territorialização. Esta é uma das três linhas de atuação transversais da ENIND, que reforça que as políticas públicas locais devem adaptar-se às especificidades territoriais e incentivar as parcerias, numa ótica de partilha e disseminação de boas práticas, de participação e corresponsabilização, bem como de otimização de meios e recursos. Consciente das exigências explanadas na ENIND, o



município tem vindo a encetar uma série de ações cujo objetivo é dar cumprimento àquelas, nunca descurando a matriz social territorial em que está enquadrado. tomada de decisão;

(3) – 31 de agosto de 2015 - **Adesão do Município de Cabeceiras de Basto ao Protocolo de Cooperação** entre o Município e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses tendo para o efeito também sido designada a Conselheira Local para a Igualdade;

(4) – 5 de junho de 2019 - **Adesão ao protocolo de colaboração com a CIG – Protocolo Nova Geração** (tendo-se, para os devidos efeitos, designado a Conselheira Local para a Igualdade para substituir a anterior), o qual estabelece linhas orientadoras para a efetivação de políticas públicas locais, no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens e de combate à violência contra as mulheres e à discriminação das pessoas LGBTI, em observância ao estipulado na ENIND. Cumulativamente, o protocolo em questão prevê a nomeação de conselheiros/as locais para a igualdade bem como a criação de uma equipa para a igualdade na vida local (EIVL), cuja principal competência é garantir a coordenação, a monitorização e avaliação das medidas e ações implementadas no decurso da elaboração do plano municipal para a igualdade;

(5) – 15 de maio de 2021 – Início da Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto.



2. Abordagem Normativa

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, entre outros aspetos determinantes, salienta a necessidade de homens e mulheres terem direitos iguais, condição sem a qual não há progresso social.

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

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

2.1. Âmbito Internacional

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

2.2. Âmbito Comunitário

- Tratado da União Europeia (1992);
- Tratado de Amesterdão (1997);
- Tratado de Lisboa (2007);
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000);
- Carta Europeia para a Igualdade entre Mulheres e Homens na Vida Local (2006);
- Diretivas Comunitárias sobre Igualdade, Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, (2006);



- Recomendação do Conselho das Comunidades Europeias (1984), no que concerne à promoção de ações positivas, em prol das mulheres (discriminação positiva);
- Plano de trabalho para a igualdade entre mulheres e homens (2006-2010);
- Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens (2010-2015);
- Plano de Ação da UE sobre Género (2016-2020);
- Estratégia de igualdade de género da União Europeia (2020-2025);

2.3. Âmbito Nacional

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, que reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, operando a décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada]
- Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º;
- Constituição da República Portuguesa - Princípio da igualdade [Artigo 13.º];
- Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que estabelece um mecanismo de proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
- Lei n.º 26/2019, de 28 de março, que aborda o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade;
- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;



- Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março, que promove um maior equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas e define mecanismos de promoção da igualdade salarial;
- Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de Planos para a Igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas;
- Lei n.º 90/2019, de 4 setembro, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.º s 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menores de 12 anos, no primeiro dia do ano letivo;
- Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro, a qual recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Diretiva n.º 5/2019, 4 de dezembro, que estabelece procedimentos específicos a considerar pelos magistrados e agentes do Ministério Público, na esfera da violência doméstica;
- Resolução de Conselho de Ministros n.º 139/2019, de 19 de agosto, que aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica;
- Despacho nº 9494/2019, de 14 de outubro, o qual cria o Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida, no âmbito da Direção Geral de Saúde, com o objetivo de reforçar mecanismos de prevenção, diagnóstico e intervenção;
- Lei n.º 80/2019, de 2 de setembro, que assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de violência doméstica;
- Portaria n.º 197/2018, de 06 de julho, que procede à regulamentação do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, diploma que estabelece as condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e das

casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, prevista na Lei nº 112/2009, de 16 de setembro;

- Estatuto da Vítima, aprovado pela Lei nº 130/2015, de 4 de setembro;
- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência – Lei nº 38/2004, de 18 de agosto, cujo diploma define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;
 - O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei nº 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei nº 125/2017, de 4 de outubro;
 - Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela Lei nº 93/2017, de 23 de agosto;
 - Regime Jurídico do combate à violência, ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos;
 - Lei nº 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei nº 52/2013, de 25 de julho, e pela Lei nº 113/2019, de 11 de setembro, que a república;
 - Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)
 - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela RCM nº 61/2018, de 21 de maio;
 - Lei nº 38/2018, de 7 de agosto, que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;
 - Despacho nº 7247/2019, de 16 de agosto, que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no nº 1 do artigo 12.º da Lei nº 38/2018, de 7 de agosto.
 - Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação - Artigos 23.º a 88.º

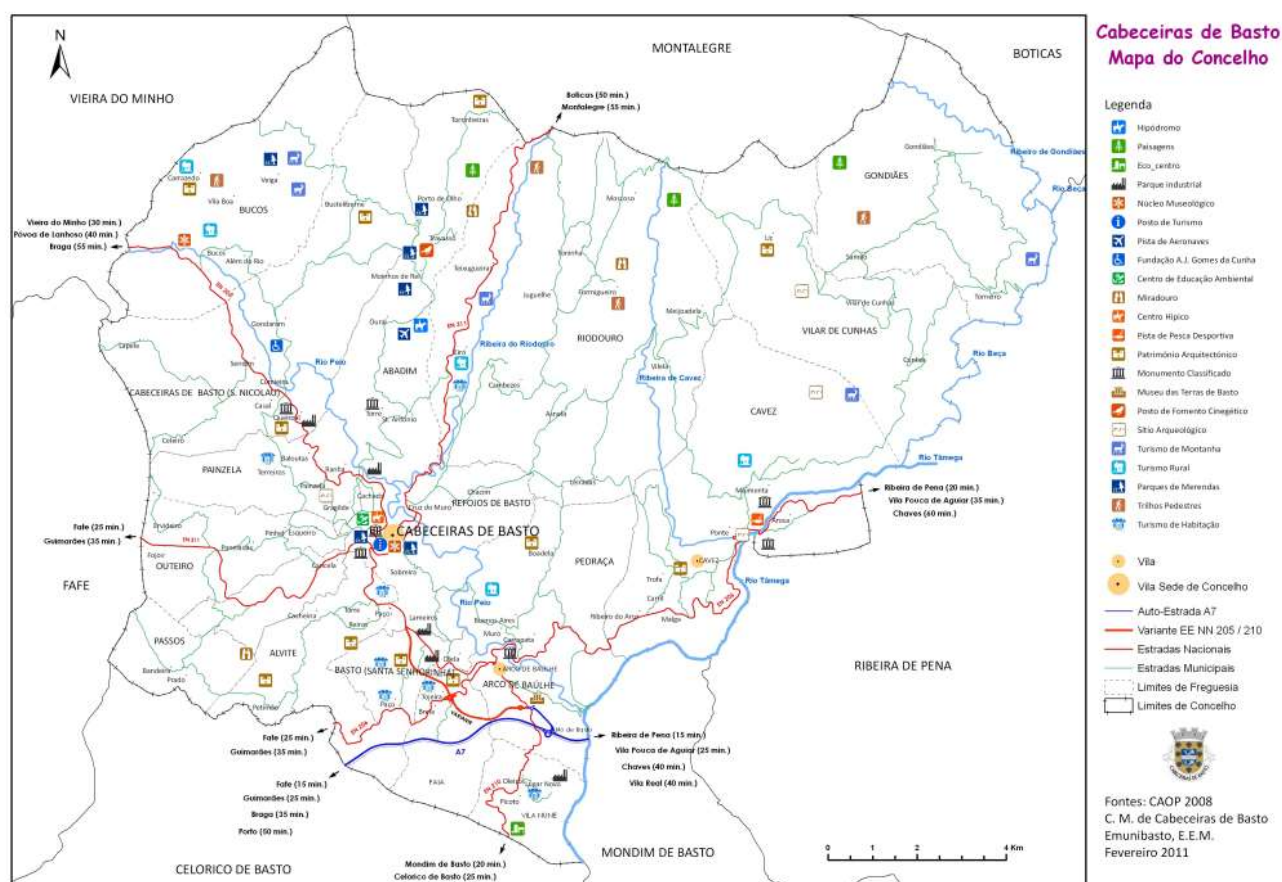


3. Caracterização do Concelho de Cabeceiras de Basto

3.1. Caracterização Geográfica

O concelho de Cabeceiras de Basto pertence ao distrito de Braga e integra-se na unidade geográfica do Ave (NUT III), desde junho de 2006.

Figura 1: Concelho de Cabeceiras de Basto e concelhos limítrofes



Fonte: Município de Cabeceiras de Basto¹

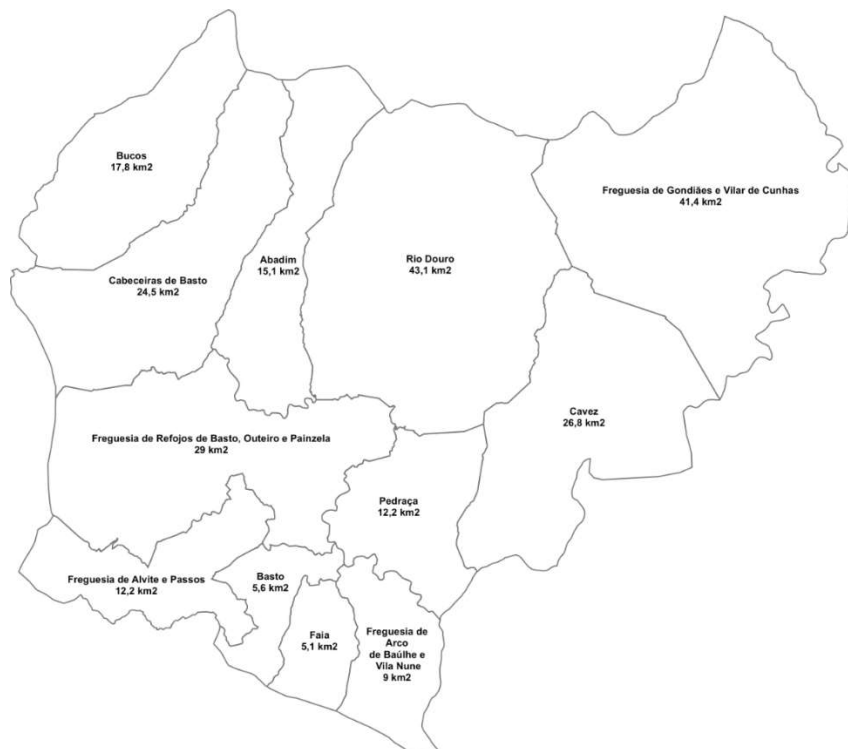
Atualmente ocupa cerca de 241 km², sendo confrontado pelos concelhos de Celorico de Basto e Mondim de Basto a Sul, Montalegre e Boticas a Norte, Vieira do Minho a Noroeste, Fafe a Oeste e Ribeira da Pena a Este. As serras da Cabreira e Barroso são limites naturais do concelho de Cabeceiras de Basto a Norte. Assim como o rio Bessa e o rio Tâmega percorrem, em parte, a

¹ <https://cabeceirasdebasto.pt/concelho-mapa-de-freguesias>, visitado a 15/09/2021

fronteira Este e Sul/Sudeste, respetivamente, do concelho. A Serra da Lameira apresenta-se como limite natural do concelho, a Oeste.

Figura 2: Concelho de Cabeceiras de Basto - freguesias (km²)

Fonte: Município de Cabeceiras de Basto²



Como é possível observar através da figura 2, desde 2013, o concelho encontra-se organizado administrativamente em 12 freguesias: Abadim; Alvite e Passos (União de Freguesias); Arco de Baulhe e Vila Nune (União de Freguesias); Basto; Bucos; Cabeceira de Basto; Cavez; Faia; Gondães e Vilar de Cunhas (União de Freguesias); Pedraça; Refojos de Basto, Outeiro e Painzela (União de Freguesias) e Riodouro.

3.2. Caracterização Demográfica

No que concerne à população residente no concelho, a mesma tem vindo a decrescer. Desde 1950, o município de Cabeceiras de Basto regista, a cada dez anos, uma descida populacional. Enquanto em 1950 registaram-se 21 888 habitantes, em 2021 registaram-se 15 560 habitantes, uma descida de 28,5%.

² <https://cabeceirasdebasto.pt/concelho-mapa-de-freguesias>, visitado a 15/09/2021

Tabela 1: Número de habitantes do município de Cabeceiras de Basto

Número de habitantes do município de Cabeceiras de Basto										
Fonte: Pordata										
1920	1930	1940	1950	1960	1970	1981	1991	2001	2011	2021
16312	17273	19273	21888	21141	19247	18997	16368	17846	16710	15560

Verifica-se, desde 1920 até ao presente, uma oscilação sob o ponto de vista demográfico, sendo que de 1920 até 1950 há um acréscimo populacional que, a partir de então, é contrariado com uma tendência decrescente (exceto nos censos de 2001).

Atualmente o concelho tem 15560 habitantes, valor que expressa a tendência demográfica dos concelhos do interior português.

Comparando o ano de 1920 com o ano de 2021 verifica-se que há, no concelho de Cabeceiras de Basto, menos 752 habitantes.

Tabela 2: Jovens dos 0-14 anos residentes em Cabeceiras de Basto

Jovens dos 0-14 anos residentes em Cabeceiras de Basto			
Fonte: Pordata, 2021			
Ano	2001	2011	2021
%	19,8%	16,3%	12,3%
Total jovens	3 366	2 608	1 845
Variação		-758	-763

A percentagem de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos, em Cabeceiras de Basto, situa-se nos 12,3%, correspondendo a cerca de 1 845 residentes. Este valor encontra-se abaixo da média da região [Norte](#) (12,5%) e abaixo da média nacional (13,5%).

Verifica-se, da análise deste indicador, um decréscimo populacional, sendo que no ano de 2001 esta população representava 19,8% da população do concelho em análise (valor absoluto: 3366) e em 2011, 16,3% (valor absoluto: 2608). Entre 2001 e 2011 houve um decréscimo de 758 pessoas e entre 2011 e 2021, de 763.

Tabela 3: Idosos/as acima dos 65 anos residentes em Cabeceiras de Basto

Idosos/as acima dos 65 anos residentes em Cabeceiras de Basto			
Fonte: Pordata, 2021			
Ano	2001	2011	2021
%	17,7%	19,3%	22,7%
Total idosos/as	3 009	3 088	3 405
Variação		+79	+317

Os censos de 2021 revelam que 22,7% dos/as residentes em Cabeceiras de Basto são idosos/as, ou seja, cerca de 3 405 pessoas com idade superior a 65 anos residem no município, valor este acima da média regional do [Norte](#) (21,2%) e acima da média nacional (22,3%).

Tabela 4: Estrangeiros residentes em Cabeceiras de Basto

Estrangeiros residentes em Cabeceiras de Basto			
Fonte: Pordata, 2021			
Ano	2009	2014	2021
%	0,5%	0,6%	0,9%
Total estrangeiros/as	80	93	144
Variação		+13	+51

De acordo com a tabela 5, 0,9% da população residente em Cabeceiras de Basto são estrangeiros/as, o que corresponde a um valor absoluto de 144 pessoas estrangeiras residentes no município, valor este abaixo da média regional do [Norte](#) (2,5%) e muito abaixo da média nacional (6,4%).

Tabela 5: Taxa de crescimento efetivo por sexo (%)

Taxa de crescimento efetivo por sexo (%)		
Fonte: INE (população nacional), 2020		
Ano	Mulheres	Homens
2020	0,07	-0,03
2019	0,22	0,2
2018	0,02	-0,32
2017	-0,07	-0,3

Na tabela 5 é visível a taxa de crescimento efetiva nacional, nos últimos quatro anos. As mulheres apresentaram valores positivos desde 2018, enquanto os homens revelaram valores negativos em três dos últimos 4 anos apresentados. A principal diferença entre o número de mulheres e homens, no concelho de Cabeceiras de Basto, ocorre no grupo etário superior a 65 anos.

Tabela 6: Densidade populacional, índice de envelhecimento, índice de longevidade, índice de dependência de jovens, índice de dependência de idosos/as, índice de dependência total, número de indivíduos em idade ativa por idoso/a

Densidade Populacional, índice de envelhecimento, índice de longevidade, índice de dependência de jovens, índice de dependência de idosos/as, índice de dependência total, número de indivíduos em idade ativa por idoso/a Fonte: Pordata, 2020		
	Ave (NUT III)	Cabeceiras de Basto
Densidade pop. - nº médio de habitantes por km2	283,2	64,4
índice de envelhecimento - %	153,6	160,2
índice de longevidade -%	43,6	55
Índice de dependência de jovens -%	18,2	18,1
Índice de dependência de idosos/as -%	27,9	29
Índice de dependência total -%	46,1	47,1
Número de Indivíduos em idade ativa por idoso/a	3,6	3,4

O índice de envelhecimento da população do concelho de Cabeceiras de Basto (Tabela 6) é de 160,2%, próximo do valor do mesmo índice a nível nacional (165,1%), segundo dados de 2020. O valor deste rácio, superior a 100%, revela o envelhecimento da população do concelho, existindo uma maior proporção de idosos/as do que de jovens.

Através da análise da tabela 6, percebemos que existem cerca de 3,4 cidadãos/ãs em idade ativa por cada idoso/a, no concelho de Cabeceiras de Basto. O índice de dependência de idosos/as, em 2020, foi de 29% e o índice de dependência de jovens de 18,1%. O índice de longevidade também apresentou um valor de 55%, em 2020, no concelho em análise. Desta forma, é possível apontar como problema demográfico o envelhecimento da população – desafio enfrentado por todo território português (com forte pendor nas regiões mais interiores) e na maioria dos países desenvolvidos.

Tabela 7: Taxa bruta de natalidade, Taxa de fecundidade geral, taxa bruta de mortalidade e taxa bruta de nupcialidade

Taxa bruta de natalidade, Taxa de fecundidade geral, taxa bruta de mortalidade e taxa bruta de nupcialidade Fonte: Pordata, 2020					
	Portugal	Continente (NUT I)	Norte (NUT II)	Ave (NUT III)	Cabeceiras de Basto
Taxa bruta de natalidade (2020)	8,2‰	8,2‰	7,5‰	7,9‰	7,1‰
Taxa de fecundidade geral (2020)	37,2‰	37,5‰	33,4‰	34,2‰	30,7‰
Taxa bruta de mortalidade (2020)	12‰	12,1‰	11,2‰	9,9‰	12,6‰
Taxa bruta de nupcialidade (2020)	1,8%	1,8%	1,8%	1,4%	1,5%

Adicionalmente, através da análise da tabela 7 (Taxa bruta de natalidade, Taxa de fecundidade geral, taxa bruta de mortalidade e taxa bruta de nupcialidade), é possível aferir uma taxa bruta de natalidade, em 2020, de 7,1‰ no concelho de Cabeceiras de Basto – valor inferior à taxa nacional (8,2‰) e à taxa da região do Ave (7,9‰).

A taxa de mortalidade foi de 12,6‰ para o município de Cabeceiras de Basto – superior ao valor nacional (12‰) e da região do Ave (9,9‰).

Tabela 8: População residente por grupo etário, por NUT e no concelho de Cabeceiras de Basto

População residente por grupo etário							
Fonte: Pordata, 2021							
			Portugal	Continente (NUT I)	Norte (NUT II)	Ave (NUT III)	Cabeceiras de Basto
População residente	0-14	Mulheres	649.026	616.610	214.601	25.015	924
		Homens	682.370	648.287	225.622	26.815	992
		Total	1.331.396	1.264.897	440.223	51.830	1.916
	15-64	Mulheres	3.387.528	3.219.051	1.203.746	142.766	5.097
		Homens	3.201.756	3.038.701	1.132.719	137.214	5.022
		Total	6.589.284	6.257.752	2.336.465	279.980	10.119
	65 ou mais	Mulheres	1.387.078	1.333.947	460.654	48.884	1.979
		Homens	1.037.044	1.000.997	349.732	37.837	1.546
		Total	2.424.122	2.334.944	810.386	86.721	3.525
	Total		10.344.802	9.857.593	3.587.074	418.531	15.560

A tabela 8 ilustra a população residente, desagregada por grupo etário, sexo e NUT I, II, III, assim como no concelho de Cabeceiras de Basto.

De acordo com o último recenseamento havia, no concelho em questão, 924 elementos do sexo feminino e 992 do sexo masculino, entre os 0 e os 14 anos; 5097 mulheres e 5022 homens, entre os 15 e os 64 anos, assim como 1979 mulheres e 1546 homens, com idade igual ou superior a 65 anos.

Tabela 9: Taxa bruta de nupcialidade, taxa bruta de divorcialidade, divórcios por 100 casamentos, nados-vivos fora do casamento, em Cabeceiras de Basto

Taxa bruta de nupcialidade, Taxa bruta de divorcialidade, divórcios por 100 casamentos, nados-vivos fora do casamento, em Cabeceiras de Basto	
Fonte: Pordata, 2020	
Taxa bruta de nupcialidade (‰) - 2020	1,5
Taxa bruta de divorcialidade (‰) - 2019	1,2
Divórcios por 100 casamentos (%) - 2019	41,3
Nados-vivos fora do casamento (%) - 2020	42,3

Na tabela 9 compreende-se uma taxa bruta de nupcialidade de 1,5‰ e uma taxa bruta de divorcialidade de 1,2‰. No concelho de Cabeceiras de Basto, em 2019, existiram 41,3 divórcios por cada 100 casamentos. Em 2020, 42,3% dos/as bebés do município foram filhos/as de pais

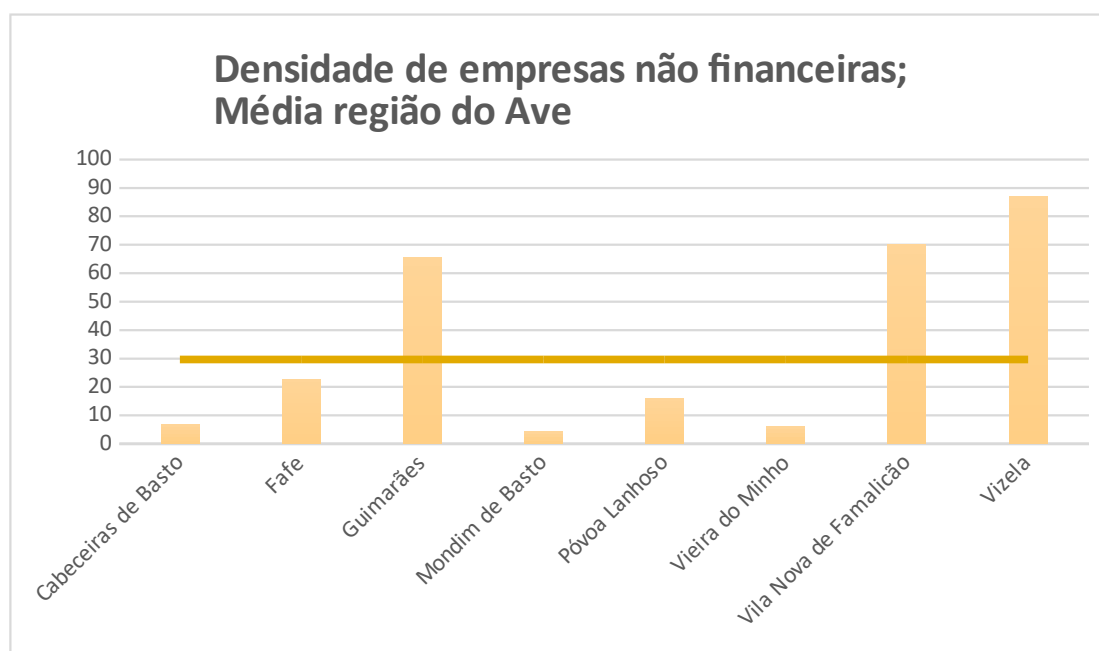
não casados/as (nados-vivos fora do casamento), sendo esta percentagem menor, em comparação com a média nacional (57,9%).

3.3. Caracterização Económica

No concelho em análise, os principais setores empregadores são a indústria transformadora, com 19,4% de todos/as os/as trabalhadores/as empregados/as em Cabeceiras de Basto, seguido pela construção, com 19,2%, comércio com 19% e agricultura com 11% (Fonte: Pordata, 2021).

Relativamente ao poder de compra, Cabeceiras de Basto situou-se nos 66,5%, abaixo da média regional do Norte (93%) e da média nacional (100%), de acordo com os dados do Pordata (2021).

Figura 3: Densidade de empresas não-financeiras (nº de empresas por Km²)



Fonte: PORDATA

Relativamente à caracterização da atividade económica do concelho de Cabeceiras de Basto, é possível verificar, através da figura 2, que o número médio de empresas por km², em 2019, no concelho em análise, era de 6,8, valor inferior à média da região do Ave que apresenta 29,6 empresas, por km². Destacam-se favoravelmente, neste indicador, os concelhos de Guimarães, Vila Nova de Famalicão e Vizela.

Figura 4: Número médio de pessoas ao serviço nas empresas não-financeiras

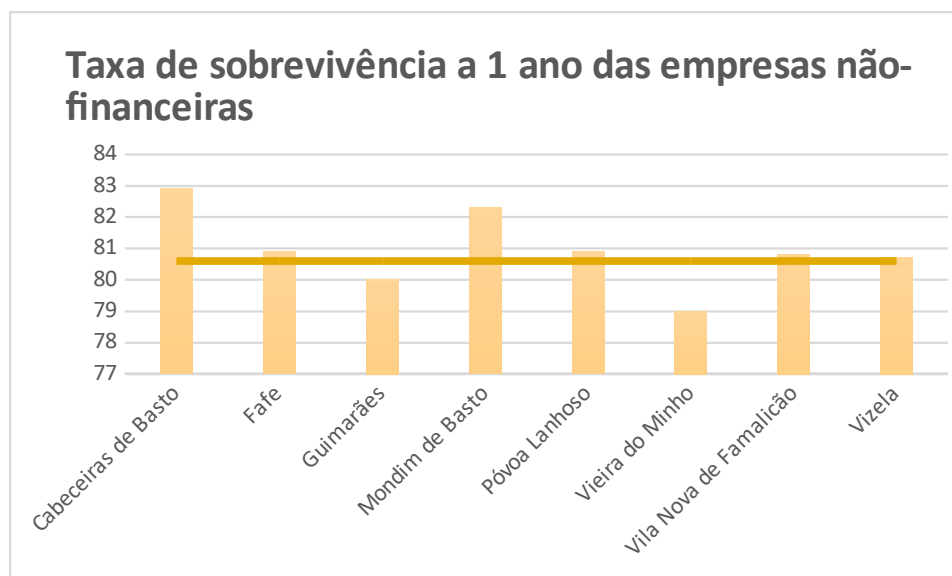


Fonte: PORDATA (Dados de 2019)

Adicionalmente, na figura 3, verifica-se que, no concelho de Cabeceiras de Basto, as empresas não-financeiras têm, em média, 2,4 pessoas ao serviço. Novamente, a região do Ave apresenta um valor superior ao do concelho em análise, sendo que o número de pessoas ao serviço das empresas não-financeiras é, em média, 4. Neste indicador destacam-se, mais uma vez, os concelhos de Guimarães, Vila Nova de Famalicão e Vizela.

A totalidade das empresas de Cabeceiras de Basto (1 656 empresas, em 2019) são pequenas e médias empresas. Segundo a sua forma jurídica, o concelho tinha, em 2019, 1 185 empresas em nome individual e 471 sociedades.

A maioria das empresas exercem atividades nos setores do comércio e agricultura, produção animal, caça, floresta ou pesca.

Figura 5: Taxa de sobrevivência a 1 ano das empresas não-financeiras da região do Ave

Fonte: PORDATA (Dados de 2019)

Contudo, por observação da figura 4, que representa a taxa de sobrevivência a 1 ano das empresas não-financeiras da região do Ave, é perceptível que o concelho de Cabeceiras de Basto apresenta a taxa de sobrevivência mais alta (82,9%). Isto significa que a maior proporção de empresas do concelho em análise, sobrevive ao primeiro ano de existência. Neste indicador, o concelho de Cabeceiras de Basto sobressai relativamente aos remanescentes concelhos da região do Ave.

Em 2019, nasceram, no concelho de Cabeceiras de Basto, 183 novas empresas e fecharam atividade 160; 213 foram as empresas sobreviventes a 1 ano. A taxa de natalidade de empresas foi, assim, de 11,1%, valor que supera a taxa de mortalidade empresarial que, em 2019, revelou um valor de 9,7%.

Quanto ao comércio internacional, segundo o INE, o concelho de Cabeceiras de Basto importou 4 935 941€ e exportou 7 530 698€, em 2019. Tanto as importações, como as exportações têm apresentado uma tendência crescente, contudo, o valor das exportações revela-se superior nos últimos anos, o que atesta uma situação favorável do comércio internacional da região.

Em suma, relativamente à descrição do tecido empresarial do concelho de Cabeceiras de Basto, é possível aferir que existe um número médio de empresas por km² inferior ao valor apresentado a nível nacional e na região do Ave. Além disso, todas as empresas são classificadas como pequenas e médias empresas quanto à sua dimensão e empregam, em média, 2,4 pessoas.

Importa referir que o município de Cabeceiras de Basto realiza uma Feira Semanal, localizada no Campo do Seco e na Praça Arcipreste Francisco Xavier de Almeida Barreto (Praça do Mercado). O recinto da Feira Semanal de Cabeceiras de Basto foi requalificado, tornando-se um espaço mais confortável. Estas iniciativas aportam valor acrescentado, a curto e médio prazo, sob o ponto de vista económico.

3.3.1. Medidas Apoio às Empresas – COVID-19

Devido ao impacto negativo causado pela conjuntura pandémica vivida desde 2020, em todas as empresas, mas, principalmente, afetando os estabelecimentos comerciais e a restauração, a Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto desenvolveu um Programa Municipal Extraordinário de Apoio Económico e Social, para solucionar as situações de emergência económica que surgiram. Denominado por *#CabeceirasCuida*³, este programa visou ⁽¹⁾ atenuar as consequências financeiras negativas para os setores que sofreram uma diminuição significativa de faturação; ⁽²⁾ apoiar as famílias com quebras nos seus rendimentos; ⁽³⁾ comparticipar os programas desenvolvidos pelas IPSS's que pretendem intervir, respondendo aos desafios provocados pela pandemia; ⁽⁴⁾ apoiar as associações locais para a dinamização de voluntariado e ⁽⁵⁾ contribuir para atenuar as consequências negativas da pandemia.

3.4. Acessibilidade e Transportes

A acessibilidade ao município em análise e a mobilidade dentro do mesmo permite um aumento do bem-estar dos/as munícipes, assim como maximiza a atratividade do concelho para empresas e organizações. Desta forma, uma boa rede de transportes tem um impacto direto na qualidade de vida da população, assim como na sua prosperidade económica.

O concelho de Cabeceiras de Basto dispõe de uma rede de transporte rodoviário com acessibilidade para zonas circundantes. A autoestrada A7 permite uma ligação rápida a pontos estratégicos importantes, sendo significativamente útil não só para o transporte de passageiros/as, como também para o transporte de mercadorias – permite a ligação com Guimarães, Vila do Conde, Vila Pouca de Aguiar e Espanha (para transportes internacionais).

Já dentro do próprio concelho, a rede rodoviária apresenta bons acessos e facilidade de deslocação. Assim, para as movimentações internas, podem ser utilizados os transportes individuais (carro, mota, bicicleta, entre outros) ou transporte público de passageiros/as.

³ CMCB - <https://cabeceirasdebasto.pt/economia-gabinete-apoio-empresario>, visitado a 20/09/2021

A Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto tem procurado promover a utilização de transportes públicos coletivos, dentro do concelho, para a população. Uma das medidas implementadas concede aos/às residentes preços mais económicos nas carreiras/autocarros.

As medidas foram praticadas tendo em conta o Programa de Apoio à Redução Tarifária (PART) nos transportes públicos de passageiros, desenvolvido pela Comunidade Intermunicipal do Ave.

Assim, com o Passe *ESTUDSEC*, o transporte é gratuito para os/as alunos/as do ensino secundário regular; os/as cidadãos/ãs com mais de 65 anos têm 10 viagens gratuitas mensalmente, com o Cartão *VIAJAR65+*; os/as trabalhadores/as independentes ou por conta de outrem têm 50% de desconto no passe mensal, com o Passe *VIAJAR ATIVO*.

Além destes preços mais acessíveis, existe também 50% de desconto na mensalidade do título de transporte para 15 viagens para os/as residentes desempregados/as (Cartão *VIAJAR SOCIAL*).

Quanto ao transporte ferroviário, desde janeiro de 1990, a estação de Arco de Baúlhe, pertencente à linha do Tâmega, foi encerrada. Com este encerramento, as linhas de transporte ferroviário tornaram-se escassas, prevalecendo com maior frequência os autocarros e carreiras.

3.5 Habitação

Passamos, de seguida, à análise do tipo de alojamentos existentes no concelho.

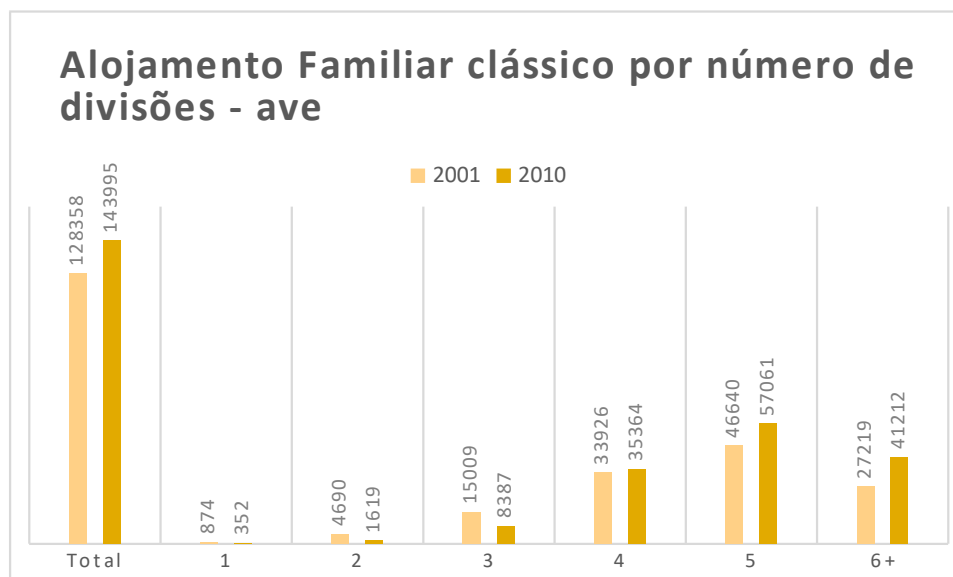
Tabela 10: Número de alojamentos familiares por tipo em Cabeceiras de Basto

Número de alojamentos familiares por tipo em Cabeceiras de Basto							
Fonte: Pordata (2020)							
Total		Alojamentos familiares clássicos		Alojamentos familiares não clássicos		Alojamentos coletivos	
2001	2011	2001	2011	2001	2011	2001	2011
8.435	9.356	8.413	9.326	18	2	4	28

Através da tabela 10, observa-se que, em 2011, a maioria dos alojamentos familiares do município de Cabeceiras de Basto (99,7%) eram clássicos e apenas 0,03% representavam alojamentos coletivos.

Também é possível verificar uma redução, de 2001 para 2011, de alojamentos familiares não clássicos, que passaram de 18 para 2 alojamentos.

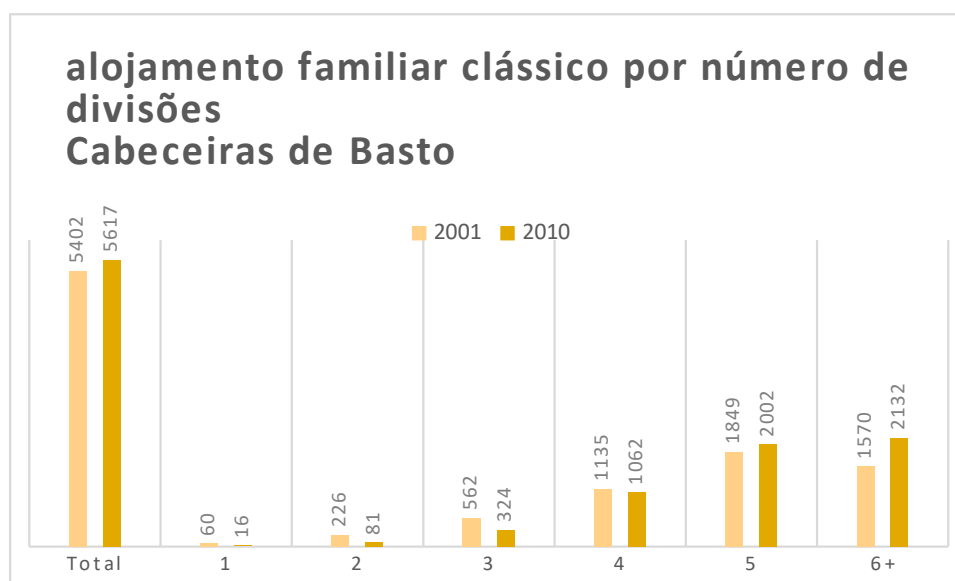
Reconhece-se uma evolução positiva no número de habitações com as condições higiénicas e de conforto necessárias para o bem-estar dos/as munícipes. Adicionalmente, o aumento do número de alojamentos coletivos, como hotéis e lares, pode significar uma resposta necessária à população idosa.

Figura 6: Alojamento familiar clássico por número de divisões – Ave

Fonte: PORDATA

Na região do Ave, o alojamento familiar clássico sofreu um aumento ligeiro ao nível do número de divisões, entre os anos de 2001 e 2010.

Figura 7: Alojamento familiar clássico por número de divisões - Cabeceiras de Basto



Fonte: PORDATA

No concelho de Cabeceiras de Basto, o alojamento familiar clássico sofreu um aumento muito ténue ao nível do número de divisões, entre os anos de 2001 e 2010.

3.5.1. Equipamentos Domésticos – Região Norte⁴

As condições dos alojamentos e o conforto dependem também dos equipamentos domésticos utilizados.

Quanto à confeção de refeições, a maioria das famílias da região Norte, em 2015, tinha a habitação equipada com fogão (99,5%) e micro-ondas (87%). No que diz respeito à conservação de alimentos, a maioria das famílias que residiam na região Norte tinham também o seu alojamento equipado com um frigorífico ou combinado (99,5%) e uma percentagem significativa (57,1%) possuía arca congeladora (taxa superior à média nacional – 53,9%). Quando à climatização da habitação, em 2015, 13,2% dos agregados familiares da região Norte tinham ar condicionado (taxa inferior à média nacional).

Além destes eletrodomésticos, em 2015, 83,5% das residências dos agregados familiares do Norte tinham aspirador, 96,3% tinham máquina de lavar e/ou secar roupa e 48,5% dispunham de máquina de lavar loiça. Quanto às telecomunicações, 73,5% dos agregados familiares possuíam telefone e 93,3 tinham telemóvel.

⁴ Dados de: PORDATA/ INE (2015)

3.6. Saúde

O concelho de Cabeceiras de Basto é abrangido pelo Agrupamento de Centros de Saúde do Alto Ave (ACeS) Guimarães/ Vizela / Terras de Basto, que integra também os concelhos de Fafe e Mondim de Basto, como observável na figura 8. Este Agrupamento de Centros de Saúde está inserido na Administração Regional de Saúde do Norte, IP (ARSN), a mais populosa do país. Contudo, a distribuição da população é heterogénea, sendo que todos os concelhos perderam população (com base na comparação dos dados dos Censos 2001 e 2011), exceto 25 municípios (localizados junto ao Porto, Bragança e Vila Real).

A ARSNorte aponta os fatores económicos como os principais determinantes da saúde da população. A proporção de pensionistas ou de beneficiários/as do RSI, por exemplo, são indicadores interessantes. A taxa de desemprego desempenha um papel importante para a caracterização das condições económicas da população, sendo que aquela tem sido superior nas mulheres (feminilização do desemprego). O valor do rendimento mensal também permite uma visão sobre as condições económicas da população e do seu poder de compra.

Figura 8: Divisão Região de Saúde do Norte



Fonte: Perfis de saúde – Região Norte (2017)

Tabela 11: Pessoal e habitantes por pessoal ao serviço dos Centros de Saúde

		Continente (NUT I)		Norte (NUT II)		Ave (NUT III)		Cabeceiras de Basto	
---	---	2001	2012	2001	2012	2001	2012	2001	2012
Pessoal ao serviço do centro de saúde	Médicos/as	6.961	7.092	2.311	2.776	244	282	9	13
	Enfermeiros/as	6.435	7.812	2.370	3.240	265	329	19	24
	Outros/as	13.289	10.774	4.148	4.033	454	419	53	41
	Total	26.685	25.678	8.829	10.049	963	1.030	81	78
Habitantes por pessoal ao serviço do centro de saúde	Médicos/as	1.418,6	1.410,6	1.595,9	1.324,5	1.747,9	1.506,2	1.977,8	1.276,1
	Enfermeiros/as	1.534,5	1.280,6	1.556,1	1.134,8	1.609,4	1.291,0	936,8	691,2
	Outros/as	743,1	928,5	889,1	911,7	939,4	1.013,7	335,8	404,6
	Total	370	389,6	417,7	365,9	442,9	412,4	219,8	212,7
Consulta por habitante		2,7	2,6	2,6	2,3	2,6	2,5	3	2,8

Fonte: PORDATA

Através da análise da tabela 11 é perceptível que, no concelho de Cabeceiras de Basto, apesar do decréscimo do número de pessoal ao serviço do Centro de Saúde, diminuíram os habitantes por pessoal ao serviço.

De 2001 para 2012, decresceu o número de consultas por habitante, tanto no concelho de Cabeceiras de Basto, como na região do Ave (NUT III).

A ARSNorte tem apontado alguns problemas demográficos que interferem na planificação e organização do sistema de saúde, cujo concelho de Cabeceiras de Basto se revê. Destaca-se:

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

3.7. Educação

O Agrupamento de Escolas de Cabeceiras de Basto é composto por:

- Dois jardins de infância - Bucos e Basto (Sta. Senhorinha);
- Sete escolas básicas (pré-escolar e 1º ciclo) - Escola Básica Padre Dr. Joaquim Santos, Escola Básica Prof. Filomena Mesquita, Escola Básica de Gondarém, Escola Básica de Ferreirinha, Escola Básica de Pedraça, Escola Básica da Faia;
- Uma escola básica (pré-escolar, 1º, 2º e 3º ciclos) - Escola Básica do Arco de Baúlhe;
- Uma escola básica e secundária (2º e 3º ciclos e Secundário) - Escola Básica e Secundária de Cabeceiras de Basto

Tabela 12: Nível de escolaridade da População (%)

Nível de escolaridade da População (%)				
	Cabeceiras de Basto		Ave (NUT III)	
	2001	2011	2001	2011
Sem nível de escolaridade	27,7	16,3	17,5	10,2
1º Ciclo Básico	29,4	28,9	34,8	30,9
2º Ciclo Básico	22	17,2	20,3	17,1
3º Ciclo Básico	12,4	18,3	14	19,2
Ensino Secundário	5,2	11,6	9,2	13
Ensino Médio	0,3	0,7	0,4	0,7
Ensino Superior	3,1	7	3,9	8,9

Fonte: PORDATA

A evolução do nível de qualificações da população de Cabeceiras de Basto, tem seguido uma tendência positiva – com uma diminuição da proporção de pessoas com níveis de qualificação mais baixos (sem nível de qualificação ou apenas com o 1º e 2º ciclos do ensino básico) e aumento da percentagem de população com níveis mais elevados de qualificação (3º ciclo do ensino básico, ensino secundário, ensino médio e ensino superior).

Desta forma, percebe-se, através da tabela 12, que a proporção de pessoas sem nível de escolaridade, desceu de 27,7%, em 2001, para 16,3%, em 2011. Além disso, a proporção de cabeceirenses com o ensino superior aumentou de 3,1%, em 2001, para 7%, em 2011, espelhando a tendência positiva descrita.

Em suma, assiste-se a um aumento do nível de escolaridade dos/as residentes em Cabeceiras de Basto, nos últimos anos.



Tabela 13: Docentes/ Professores em exercício por nível de ensino

Docentes/ Professores em exercício por nível de ensino							
Educação Pré-Escolar		1º ciclo do Ensino Básico		2º ciclo do Ensino Básico		3º ciclo do Ensino Básico e Ensino Secundário	
2001	2019	2001	2019	2001	2019	2001	2019
38	25	101	51	64	38	134	114

Fonte: PORDATA

Não obstante os dados apurados anteriormente, como é possível observar através da tabela 13, de 2001 para 2019, no concelho de Cabeceiras de Basto, o número de docentes/ professores/as ao serviço diminuiu, em todos os níveis de ensino.

3.8. Emprego e Formação

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

Anteriormente, foi analisada a melhoria de qualificações pelo ensino regular, constatando-se a existência de uma população mais qualificada.

No que diz respeito ao ordenado médio, ainda existem diferenças substanciais no valor recebido pelos homens e mulheres. Em 2019, em Portugal, a população do sexo masculino auferia, em média, 1069,30€ por mês, enquanto as portuguesas empregadas auferiam 920,10€, mensalmente. No concelho de Cabeceiras de Basto, em primeiro lugar, assiste-se a valores médios de ordenado mais baixos, comparativamente à média nacional. Depois, as diferenças entre sexos continuam a existir, mas com uma menor disparidade, sendo que, em Cabeceiras de Basto, os homens recebem 690,90€ por mês, enquanto as mulheres recebem 688€, mensalmente, em média⁵.

⁵ Dados verificados no INE/ PORDATA -

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

Tabela 14: Número de desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional
(Média Anual)

Número de desempregado/as inscritos/as nos centros de emprego e de formação profissional (Média Anual)						
Região	Total		Feminino		Masculino	
	2001	2020	2001	2020	2001	2020
Portugal	324.680,0	384.892,0	197.680,0	215.350,0	127.000,0	169.542,0
Continente (NUT I)	316.168,2	360.040,5	191.802,8	202.315,0	124.365,3	157.725,5
Norte (NUT II)	124.365,8	147.352,3	74.789,0	84.578,5	49.576,8	62.773,8
Ave (NUT III)	15.904,2	16.953,3	9.168,5	10.020,0	6.735,8	6.933,3
Cabeceiras de Basto	823,5	714,7	556,1	460,2	267,4	254,5

Fonte: PORDATA

Através da tabela 14, é possível verificar que o concelho de Cabeceiras de Basto, contrariando a tendência nacional e regional, diminuiu de 2001 para 2020, o número de desempregados/as inscritos/as nos Centros de Emprego e Formação Profissional. Verifica-se um maior número de inscrições por parte de mulheres do que homens, o que deixa transparecer o fenómeno de feminilização do desemprego. A feminilização do desemprego é um fenómeno transversal em Portugal Continental, Norte e Região do Ave.

Tabela 15: Desempregados/as em 2020: Portugal, Norte e Cabeceiras de Basto

https://pt.wikipedia.org/wiki/Cabeceiras_de_Basto_-_cite_note-0-7

Desempregados/as em 2020			
	Portugal	Norte	Cabeceiras de Basto
%	5,8	6,2	6,7

De acordo com os dados dos censos 2021, a taxa de desemprego no concelho em análise situava-se no ano de 2020 nos 6,7%, 0,5% acima da média regional do [Norte](#) (6,2%) e 0,9% acima da média nacional (5,8%), ou seja, tem vindo a diminuir, contudo ainda é superior à média nacional.

Tabela 16: Poder de compra, em Cabeceiras de Basto

Poder de compra de Cabeceiras de Basto			
Ano	2009	2013	2019
%	53,1%	65,7%	66,5%
Variação		+12,6%	+0,8%

O poder de compra, em Cabeceiras de Basto, tem vindo a aumentar, ainda que de forma ligeira. De facto, de 2013 a 2019 regista-se um aumento de 0,8 %, sendo que a taxa de poder de compra no concelho em análise é de 66,5%.

Tabela 17: Ganhos médios salariais, em Cabeceiras de Basto

Ganho médio mensal em Cabeceiras de Basto			
Ano	2009	2014	2019
Total €	730,40 €	753,30 €	809,30 €
Variação		+22,90 €	+56,00 €

O ganho médio mensal em Cabeceiras de Basto, no ano de 2019, foi de 809,30€, valor abaixo da média da região Norte (1.100,40€), assim como da média nacional (1.206,30€).^[7]

3.9. Proteção Social

Primeiramente, serão analisados os contributos da Segurança Social para a Proteção Social dos/as cabeceirenses.

No que se refere às prestações de desemprego, em 2001, 0,6% da população residente no concelho de Cabeceiras de Basto, com idade superior a 15 anos, beneficiava de subsídio de desemprego. Em 2020, o valor aumentou para 1,7%, espelhando a propensão nacional para um acréscimo de beneficiários/as deste subsídio. Comparativamente, na região do Ave, em 2020, 2,8% da população residente com mais de 15 anos usufruía do subsídio de desemprego.

É possível verificar a existência de um número maior de mulheres beneficiárias de subsídio de desemprego, o que traduz um fenómeno de feminilização do desemprego, já anteriormente sublinhado.

A evolução, de 2001 para 2020, do número de munícipes beneficiários/as do subsídio social de desemprego da Segurança Social denota uma diminuição de 120 cidadãos/ãs para 48. Apesar da diminuição descrita, continuam a existir mais mulheres do que homens a receber este subsídio social, o que espelha a maior vulnerabilidade daquelas, em relação a estes.

Relativamente ao abono de família, em 2020, existiam, no concelho de Cabeceiras de Basto, 1 436 beneficiários/as (2 339 descendentes ou equiparados/as). Assiste-se, ao longo dos anos, a uma tendência decrescente no número de beneficiários/as e/ou dependentes ou equiparados/as do abono de família, disposição também observada a nível nacional e regional.

Em 2020, 229 munícipes recebiam subsídio de bonificação por deficiência da Segurança Social. Em 2001, o número de beneficiários/as era de apenas 115 - esta tendência reflete-se em todo o país.

Uma tendência decrescente é observada no número de beneficiários/as de RMG e RSI⁶ que, no concelho de Cabeceiras de Basto, em 2003, representava 7,6% da população com mais de 15 anos e, em 2020, correspondia a, apenas, 2,8% (decrécimo observado, igualmente, a nível nacional e regional).

Apesar da diminuição da diferença entre sexos ao longo dos anos, continuam a existir mais mulheres beneficiárias de RMG e RSI do que homens, no concelho de Cabeceiras de Basto.

No que concerne a outros subsídios da Segurança Social, em 2017, existiam 29 famílias cabeceirenses com deficientes maiores de idade, a receber o subsídio mensal vitalício. Além disso, em 2020, 22 famílias recebiam o subsídio por assistência à terceira pessoa e 1 038 residentes em Cabeceiras de Basto recebiam o subsídio por doença (enquanto incapacitados/as para trabalhar).

⁶ RMG – Rendimento Mínimo Garantido; RSI – Rendimento Social de Inserção.

3.10. Justiça e Segurança

Em 2019 existiram 347 crimes registados pelas autoridades, no concelho de Cabeceiras de Basto. Entre estes, encontram-se crimes contra as pessoas (101), contra o património (142), contra a vida em sociedade (85), contra o Estado (3) e outros (15). Na região do Ave, Cabeceiras de Basto é dos municípios com menos crimes registados, sendo que apenas Mondim de Basto apresenta um número inferior. Dos 347 registos efetuados no Município de Cabeceiras de Basto, 29 dos crimes enquadram-se na categoria da violência doméstica contra o/a conjugue ou análogo/a. Os restantes crimes integram, designadamente, as categorias de furtos em veículo motorizado, furto em residência e furto em edifício comercial ou industrial.

Tabela 18: Taxa de congestão, Taxa de eficácia e Taxa de resolução (2010)

Taxa de congestão, Taxa de eficácia e Taxa de resolução Fonte: Pordata, 2010		
Taxa	Cabeceiras de Basto	Ave
Taxa de congestão	57,1%	6,1%
Taxa de eficácia	67,7%	92,1%
Taxa de resolução	110,5%	97,6%

Fonte: PORDATA (dados de 2010)

Através da tabela 18, é possível verificar que a taxa de congestão (proporção de processos pendentes face aos resolvidos) do concelho de Cabeceiras de Basto (57,1%) é significativamente mais elevada do que a taxa de congestão da Região do Ave (6,1%), existindo uma maior proporção de processos pendentes.

A taxa de eficácia (proporção de processos resolvidos face aos novos e pendentes), no concelho de Cabeceiras de Basto (67,70%), é inferior à região do Ave (92,10%). Já a taxa de resolução (proporção de processos resolvidos face aos novos casos) exibe um valor superior a 100% (110,5%), marcando um desenvolvimento positivo na resposta aos processos.

4. Município de Cabeceiras de Basto - Diagnóstico Interno

4.1. Executivo com Pelouros Atribuídos e Chefias

Parte I – Dados Genéricos

Nos inquéritos ao público em apreço verifica-se que as idades dos/as inquiridos/as variam entre os 46 e os 60 anos de idade. Todos/as são portugueses/as, quase todos vivem com o/a cônjuge e/ou companheiro/a e 80% vive também com os/as filhos/as. Assim, relativamente aos seus agregados familiares, é perceptível que a composição do agregado, varia entre três e cinco pessoas.

Parte II – Satisfação Laboral

No que concerne à satisfação laboral, é possível evidenciar, para uma escala de 0 a 10, uma média de 6,4 para o nível de satisfação com a jornada laboral, de 7 para a flexibilidade de horários e estabilidade, 6,6 será o nível médio de satisfação com o tempo de descanso durante a jornada de trabalho e 6 é a pontuação média para as férias. A remuneração salarial é o item que revela um menor nível médio de satisfação, sendo este de 4,2. Este indicador é seguido da possibilidade de promoção, que apresenta um nível médio de satisfação de 4,6.

Parte III – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

No que diz respeito ao cuidado dos/as filhos/as, é interessante perceber que apenas 20% responde a estas questões, revelando que são familiares, sem remuneração, quem se encarrega do cuidado dos/as filhos/as, quando estão a trabalhar.

Aproximadamente 20% da amostra respondeu às questões relativas ao cuidado da/s pessoa/s dependentes, sendo que, durante e fora do seu horário de trabalho e quando estão doentes, é a mulher/companheira que se encarrega destes cuidados.

Numa escala de 0 a 10, que mede o grau de facilidade sentida pelos/as inquiridos/as quanto à solicitação de licenças por motivos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, assiste-se a uma média de 6. Já o grau de facilidade sentida para se ausentar do trabalho esporadicamente, com o intuito de resolver um assunto pessoal é de 7,2, revelando uma maior facilidade para esta ausência. Já a solicitação da redução do horário de trabalho por motivos relacionados com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é o item com maior dificuldade de solicitação, alcançando apenas o valor médio de 4,2.

Verifica-se que, apesar de 40% assinalarem que a questão não era aplicável à sua situação, os/as restantes participantes assinalam um nível baixo (0 e 1 numa escala de 0 a 10) de prejuízo da sua trajetória profissional, causada pela extensão da licença de maternidade ou parentalidade ou



solicitação de uma licença por motivos relacionados com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Por outro lado, observa-se que igual percentagem tem alguma ajuda externa, familiar ou contratada, para realizar as tarefas domésticas.

No que respeita aos serviços sociais proporcionados aos/às trabalhadores/as da autarquia, 60% assinalou ajudas de custo para formação e flexibilidade de horários.

Regista-se que 60% dos participantes pratica desporto, sendo que dedicam entre 1 e 2 horas semanais a esta atividade.

O tempo dedicado a tarefas domésticas encontra-se entre 3 e 19 horas semanais, sendo que o valor máximo corresponde aos elementos femininos da amostra estudada.

Também é possível observar que todos os inquiridos do sexo masculino consideram que os assuntos de género não interferem no seu trabalho diário em nenhuma medida, mas 20% dos elementos femininos assinalam que os mesmos interferem no seu trabalho, apesar de ser num grau limitado. Todos/as os/as inquiridos/as dão muito ou algum valor ao plano municipal para a igualdade de género para a promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e às políticas de igualdade de género, na consecução da política pública local.

Parte IV – Seleção, Avaliação e Promoção dos Recursos Humanos

Todos/as os/as inquiridos/as apontam a entrevista, a análise curricular e a prova escrita como métodos de seleção dos recursos humanos e nenhum/a considera que existam barreiras setoriais para a integração de mulheres na autarquia. Contudo, 60% da amostra reconhece a existência de áreas de ação masculinizadas e que os recursos humanos da autarquia não se encontram sensibilizados para as questões da igualdade de género.

Realça-se que 20% da amostra aponta que as mulheres e homens não estão, de forma igual, envolvidos/as na tomada de decisões, incluindo nos níveis hierarquicamente superiores, e que as mulheres, assim como os homens em cargos de chefia, não demonstram igual comprometimento com as questões de género. Ainda 60% dos participantes assinala que as metas a prosseguir, em matéria de igualdade de género, não são registadas e acompanhadas pela autarquia.

Ainda um número residual de elementos da amostra considera que não estão assegurados procedimentos que visem a redução da subjetividade relativamente à discriminação baseada no sexo, nos processos de avaliação de desempenho.

Adicionalmente, toda a amostra concorda que não são observadas dificuldades na promoção laboral das mulheres e que as responsabilidades familiares não podem interferir no processo de promoção interna. Apenas 20% da amostra refere, em algum momento da sua vida profissional, ter sentido que deveria ser promovido/a em detrimento de um/a colega. Igual percentagem assinala já ter sido confrontado com um tratamento discriminatório relativamente a uma mulher



ou a um homem, no que respeita à corresponsabilidade, autonomia, liberdade e/ou condições de trabalho.

Parte V – Formação dos Recursos Humanos

Relativamente ao diagnóstico de necessidades de formação, 80% da amostra assinala que a mesma é realizada na autarquia e todos/as os/as inquiridos/as afirmam ser facultada formação aos recursos humanos, sendo que não se observa uma menor assistência de mulheres, do que homens, na frequência de ações de formação. Revela-se que estas ocorrem quase sempre durante o horário de trabalho. Nenhum/a dos/as participantes teve formação nas áreas de igualdade de género, violência doméstica e de género, tráfico de seres humanos e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e características sexuais, nos últimos três anos.

Parte VI – Assédio Sexual

Com a progressiva participação das mulheres no mercado de trabalho começaram-se a problematizar outras questões, que se relacionam com uma maior participação daquelas na esfera pública (espaço público e semipúblico). O assédio sexual tornou-se um tema relevante, sendo que Alemany (2009) define aquele fenómeno como uma conduta geralmente personificada por um homem em relação a uma mulher, o que deixa transparecer que aquele funciona como uma ferramenta de poder.

No estudo elaborado, torna-se importante sublinhar que, no sentido de prevenir o assédio sexual no local de trabalho, a amostra considera pertinente desenvolver novas medidas/ ações. Contudo, não foi tomada nenhuma medida concreta contra o assédio sexual no local de trabalho. Nenhum elemento da amostra demonstrou ter sido vítima de assédio sexual ou ter conhecimento de alguma situação de assédio sexual na autarquia. É também manifestado desconhecimento sobre eventual existência de um código de ética/ guia de boas práticas com os procedimentos a adotar nos casos de assédio sexual.

Parte VII – Comunicação e Linguagem

No que concerne à comunicação e linguagem, verifica-se que 80% dos inquiridos/as considera que a utilização de imagens não sexistas e linguagem inclusiva contribui para a erradicação da histórica discriminação das mulheres, sendo que assinalam que deverá ser alargada a comunicação inclusiva a toda a comunicação institucional. Adicionalmente, revelam que a imagem da autarquia, tanto interna como externa, transmite valores de igualdade de género e não discriminação. Contudo, aponta-se que a autarquia não realizou nenhuma campanha ou atividade no âmbito da igualdade de género e não discriminação, particularmente relacionada com o “Dia Municipal para a Igualdade”, que se assina no dia 26 de outubro.

Parte VIII – Cidadania e Responsabilidade Corporativa

No que respeita à cidadania e responsabilidade corporativa, é assinalado que a autarquia tem programas de inserção laboral dirigidos a públicos com especiais vulnerabilidades, como pessoas portadoras de deficiência e vítimas de violência doméstica e de género. Contudo, todos/as os/as participantes assinalam não estar previsto, pelo menos a curto prazo, concretizar algum programa específico para mulheres vítimas de violência doméstica e de género.

A amostra concorda que todos os cuidados de saúde devem ser disponibilizados gratuitamente às mulheres vítimas de violência doméstica e de género e seus/suas filhos/as, para além dos atendimentos motivados pelos episódios da agressão.

Parte IX – Participação Equilibrada entre Mulheres e Homens

Quanto à participação equilibrada entre mulheres e homens, observa-se que a maioria da amostra considera que a mesma existe nas diferentes áreas e níveis hierárquicos, na autarquia. Contudo, são apontadas a administração geral e atendimento, administrativa, financeira, educação, saúde e ação social como áreas onde as mulheres têm uma maior representação e água, saneamento e lixo, ambiente e salubridade, obras municipais, polícia municipal e proteção civil como áreas com menor representação de mulheres, na autarquia. Todos/as os/as participantes consideram que este défice é causado por uma seleção baseada nas preferências pessoais ou profissionais dos/as colaboradores/as.

Parte X – Riscos Laborais e Saúde na Perspetiva de Género

No que concerne ao nível de satisfação dos/as inquiridos/as com o seu estado de saúde física, contabilizou-se uma média de 5,8 numa escala de 0 a 10, sendo 8 o valor mais elevado e 3 o mais reduzido. Por outro lado, o nível de satisfação dos/as participantes com o seu estado de saúde mental alcança uma média de 7,4, sendo 3 o valor mais reduzido, 10 a pontuação mais elevada e 8 a moda, ou seja, o valor mais apontado.

Verifica-se que 60% da amostra afirma terem sido implementadas medidas de promoção de saúde laboral e/ou prevenção de riscos laborais dirigidos a mulheres, mas consideram que os serviços de saúde e ação social não estão preparados para dar resposta a vítimas de violência doméstica e de género, nem são consideradas as diferenças culturais, incluindo normas de género, em questões relacionadas com saúde.

A maior parte dos participantes (80%) considera que têm sido desenvolvidas iniciativas de prevenção da doença, na perspetiva de género. Contudo, não têm sido desenvolvidas iniciativas de formação em inclusão e igualdade de género, para profissionais de saúde e as respostas e estruturas existentes para vítimas de violência doméstica e de género não são suficientes.

Parte XI – Urbanismo na Perspetiva de Género

No final do século XX profissionais das áreas da Geografia, Urbanismo e Arquitetura começaram a refletir sobre a relação entre as mulheres e a cidade, tendo construído as bases para o urbanismo feminista.

Na atualidade é preponderante que as cidades/vilas sejam planificadas tendo em consideração a perspetiva de género. Uma visão que não só se centra nas mulheres, como também tem em conta as necessidades da diversidade populacional que nela habita. De facto, repensar a planificação e práticas urbanísticas, assim como incorporar a dimensão de género nas mesmas já não é uma opção, mas sim uma necessidade. Neste sentido, ao falar-se em planeamento urbanístico algumas questões devem ser suscitadas: ⁽¹⁾ A planificação da cidade/vila garante o uso do espaço público em igualdade de condições, a toda a população? ⁽²⁾ Os/as técnicos/as da área do urbanismo estão preparados para projetar as cidades/vilas de acordo com os novos paradigmas? ⁽³⁾ Há ferramentas para analisar, planificar, edificar e monitorizar os espaços públicos, numa perspetiva de género?

A resposta a estas questões permitirá quebrar as barreiras ainda existentes, dando lugar à concetualização e edificação de espaços públicos, numa perspetiva de sustentabilidade.

Aliás, é de extrema relevância haver indicadores de género no urbanismo, sendo um requisito basilar para uma planificação urbanística com perspetiva de género, já que é a única forma de se

conhecer o quotidiano de mulheres e de homens, no uso do espaço público, na perceção de segurança, nas deslocações, nas necessidades sentidas, entre outros.

Os estudos realizados ao nível da utilização dos espaços públicos convergem na ideia de que mulheres e homens utilizam o espaço público de formas diferentes e de que a perceção do medo da insegurança é também ela diferente. Assim, uma cidade/vila com perspetiva de género pressupõe que toda a população possa fazer um uso pleno de todos os espaços e recursos.

Não obstante não haver, em Portugal, proibições expressas para o uso dos espaços públicos, por parte das mulheres, ainda persistem algumas disparidades, porquanto aqueles foram idealizados com base num imaginário dual mulher “*versus*” homem; esfera privada “*versus*” esfera pública. Não há nenhuma proibição que desautorize as mulheres a saírem sozinhas à rua. Contudo, na prática, muitas mulheres não se sentem confortáveis a utilizar certos lugares “optando” por não os frequentar. Não é isto uma limitação ao exercício de um direito? Esta é, efetivamente, uma opção livre?

A construção de espaços públicos de igualdade pressupõe uma rotura substancial com a divisão de espaços e de tarefas. O alcance desse objetivo impõe mudanças noutros âmbitos, sendo que o urbanismo é uma ferramenta importante para contribuir para a ambicionada mudança social.

As políticas de urbanismo devem considerar de forma expressiva os interesses das mulheres, alicerçadas em ações positivas. Primeiro, porque estas têm rendimentos médios inferiores aos dos homens, colocando-as num patamar de partida, economicamente mais frágil. Muitas vezes as mulheres vivem em situação de dependência face ao marido/companheiro, o que as vulnerabiliza substancialmente não só no dia-a-dia, como também em situações de separação, divórcio ou viuvez. A feminilização da pobreza radica na perspetivação de que as mulheres encontram mais dificuldades em entrar e permanecer no mercado de trabalho, uma vez que têm uma carga superior (relativamente aos homens) de trabalho não remunerado, concorrendo em desigualdade com os homens.

Por outro lado, porque as mulheres têm maiores responsabilidades sociais, porquanto são elas que assumem um papel preponderante nas tarefas de cuidado a crianças, idosos/as e outros/as dependentes. São as mulheres quem, de facto, se responsabilizam mais pelo cuidado do agregado familiar, uma imensa tarefa, sem reconhecimento e não remuneradas, que torna a vida mais agradável aos/às demais.

Em suma, pode dizer-se que a autonomia das mulheres é menor. A autonomia não significa individualismo, mas sim a utilização de meios que tornem possível eleger uma forma de vida não discriminatória: ⁽¹⁾ que implique um sentimento de segurança física diferente; ⁽²⁾ um nível diferente de respeito pelos usos do tempo e ⁽³⁾ pelas necessidades de uns e de outras.



No inquérito realizado, observa-se que apenas um/a inquirido/a assinala que a autarquia tem em consideração a forma de habitar e de utilizar a vila, em função do sexo, no seu planeamento urbanístico, mas que os espaços de relacionamento não favorecem a autonomia e socialização.

Adicionalmente, 40% da amostra assinala que a diversidade social não está representada na nomenclatura das ruas e praças do concelho.

Por outro lado, 60% inquiridos/as assinala que existem recordações da história do concelho, por exemplo estátuas, que reconhecem feitos históricos levados a cabo por mulheres, mas que a sinalização das ruas não tem pictogramas (como sinais de trânsito e semáforos) que façam alusão a mulheres e homens. Todos/as os/as participantes consideram que os equipamentos e as instalações de lazer pressupõem o uso igualitário por mulheres e por homens e que não foi realizado nenhum estudo de mobilidade que considerasse as perceções de mulheres e de homens relativamente aos meios de transporte utilizados. Por último, a maioria dos elementos assinala que a autarquia concede apoio especial à habitação (arrendamento e/ou aquisição), a grupos especialmente vulneráveis (famílias monoparentais; vítimas de violência doméstica e de género).

Parte XII – Cultura, Desporto, Juventude e Lazer na Perspetiva de Género

No que respeita à atividade física e ao desporto, é possível apurar que a maioria da amostra considera que, no desenho das políticas a nível local, a autarquia tem em conta a situação e as necessidades de mulheres e de homens. Adicionalmente considera que existem oportunidades educativas e de formação equivalentes para dirigentes desportivos/as, independentemente de serem mulheres ou homens. Contudo, todos/as os/as inquiridos/as assinalam que o pessoal responsável pela gestão desportiva local não tem formação em matéria de igualdade de género e, por outro lado, avalia como relevante incentivar as raparigas e mulheres, residentes no concelho, à prática desportiva. Por outro lado, 40% dos elementos da amostra apontam para uma presença paritária de homens e mulheres na estrutura política e nas demais estruturas locais.

Quanto à política cultural, apenas um número residual afirma que a autarquia faz referência à igualdade de género e/ou à emancipação da mulher na sua política cultural, sendo que esta política local pretende tornar visíveis as diferenças entre mulheres e homens com o objetivo de promover a reflexão, valorizar a produção cultural e/ou a memória histórica das mulheres e incentivar a reflexão sobre os estereótipos de género.

Relativamente à integração da perspetiva de género na programação cultural, cerca de metade da amostra assinala o convite de mulheres com especial relevância/notoriedade para participar em eventos locais e salvaguardar-se de que a questão da igualdade de género é levada em consideração na metodologia, conteúdo e programação cultural.



Parte XIII – Impacto da COVID-19 nas Questões de Género

Relativamente ao impacto da pandemia, foi possível apurar que apenas 20% discordou com a associação positiva entre a possibilidade de desenvolver atividades remuneradas, em regime de teletrabalho e profissões melhor remuneradas, que implicam um nível educativo superior dos/as colaboradores/as.

Uma reduzida percentagem trabalhou ou trabalha em regime de teletrabalho. Para a generalidade, o impacto deste regime de trabalho não foi positivo, nem negativo, contudo, é assinalado que a sua produtividade aumentou. No caso de ter a possibilidade de optar, durante a pandemia, a modalidade escolhida teria sido apenas teletrabalho, para uma percentagem significativa dos inquiridos. Importa sublinhar que é referido que as mulheres ficam mais sobrecarregadas do que os homens no regime de teletrabalho, por metade da amostra. Esta sobrecarga deve-se principalmente à dificuldade de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, mas ainda são assinaladas opções como a falta de apoio do/a companheiro/a na execução das tarefas domésticas, no cuidado a dependentes e/ou outros elementos a cargo e no acompanhamento das tarefas escolares dos/as filhos/as. Finalmente, apenas 20% considera que não existiu um aumento da violência doméstica e de género, durante o confinamento e que, no cômputo geral, a pandemia não fez recrudescer as disparidades ainda existentes entre mulheres e homens.



4.2. Colaboradores/as – Vertente Interna

Parte I – Dados Genéricos

O inquérito aos/as colaboradores/as foi aplicado a 93 participantes, 46 do sexo feminino (50%) e 46 do sexo masculino (50%). Os/As inquiridos/as apresentam idades entre os 23 e os 66 anos, sendo a média de 47 anos, assim como a mediana. As faixas etárias mais representadas são dos 38 aos 43 anos e dos 53 aos 58 anos.

Todos/as os/as inquiridos/as são portugueses/as, sendo que quanto à estrutura do seu agregado familiar, 38% dos/as inquiridos/as têm agregados familiares compostos por 4 pessoas, 29,3% apontam a existência de 3 pessoas no agregado familiar e 16,3% têm 2 pessoas. Apenas 8,7% dos/as inquiridos/as têm uma constituição de 1 pessoa no seu agregado familiar, 4,3% têm 5 pessoas e 3,3% têm 6 ou mais pessoas.

Ainda se verifica que 34% dos/as inquiridos/as têm filhos/as menores de 12 anos. As idades dos/as filhos/as variam entre 6 meses e 35 anos de idade, a média é de 10 anos, a mediana de 8 e a moda de 7 anos de idade. Adicionalmente, 78,8% dos/as inquiridos/as assinalam que os/as filhos/as estudam no concelho.

Relativamente à escolaridade dos/as inquiridos/as, 55% dos/as participantes assinalam o ensino secundário e 29% apontam a licenciatura como o seu grau de escolaridade. Ainda é possível verificar que 3% dos/as participantes assinalam o 1º ciclo do ensino básico e 4% assinalam o 3º ciclo do ensino básico, sendo que existe a mesma proporção de inquiridos/as com mestrado. Adicionalmente, existem inquiridos/as com o 2º ciclo do ensino básico, ensino profissional, bacharelato e doutoramento.

Quanto ao tempo de serviço na autarquia, verifica-se que 34% dos/as inquiridos/as são colaboradores/as há mais de 25 anos, 12% têm entre 20 e 25 anos de serviço, 9% está entre os 15 e 20 anos de trabalho. Adicionalmente, observa-se que 34% dos/as inquiridos/as tornaram-se colaboradores/as há menos de 5 anos, 9% está ao serviço da autarquia entre 5 e 10 anos e os remanescentes 2%, entre 10 e 15 anos.

No que concerne à modalidade de vínculo laboral, verifica-se que apenas 4% da amostra está em comissão de serviço, sendo que os remanescentes 96% está em contrato de trabalho em funções públicas.

A maior percentagem (91%) de colaboradores/as tem um vínculo a tempo indeterminado, 8% a termo resolutivo e apenas 1% da amostra estava a realizar estágio.

Parte II – Satisfação Laboral

A satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos favoráveis e desfavoráveis pelos quais os/as colaboradores/as percebem o seu trabalho. Aquele expressa a conformidade que uma pessoa apresenta em relação ao seu próprio trabalho e ao ambiente de trabalho no qual está enquadrada.

No presente estudo foram objeto de avaliação os seguintes indicadores: jornada laboral, flexibilidade de horários, tempo de descanso durante a jornada laboral, férias, remuneração salarial, possibilidade de promoção e estabilidade.

Quanto ao nível de satisfação dos/as inquiridos/as (colaboradores/as), é possível verificar a existência de um nível de satisfação médio alto com a jornada laboral (sendo a moda de 8), flexibilidade de horários (que apresenta uma moda de 10), tempo de descanso durante a jornada laboral (com a moda também de 8), férias (parâmetro que apresenta uma moda de 10) e estabilidade (parâmetro que apresenta uma moda de 10).

Destaca-se os parâmetros de remuneração salarial e possibilidade de promoção que obtiveram respostas dispersas pelos níveis de satisfação, não mostrando a discrepância dos outros parâmetros. Assim, apontam-se estes dois parâmetros (remuneração salarial e possibilidade de promoção), como sendo aqueles que despoletam maior insatisfação laboral.

Através da comparação das médias dos níveis de satisfação, confirma-se que, para os parâmetros de remuneração salarial e possibilidade de promoção, as médias são as mais baixas, sendo de 5,08 e 5,06, respetivamente. O nível médio de satisfação mais elevado ocorre para o parâmetro correspondente à estabilidade com a pontuação média de 8,05.

Comparando as diferenças entre sexos, percebe-se que, de uma forma geral, a mulher está mais satisfeita do que o homem em todos os parâmetros, exceto no que respeita ao tempo de descanso durante a jornada de trabalho, sendo este o único parâmetro em que a média dos níveis de satisfação foi inferior para as inquiridas.

Verifica-se que 76% dos/as inquiridos/as assinalam que o posto de trabalho que ocupam é o correto para o seu nível de qualificação. Ainda se verifica que 16% dos/as participantes consideram o seu posto de trabalho mais baixo do que o seu nível de formação, 7% consideram que necessitariam de uma formação suplementar à que têm para o posto que ocupam e 1% dos/as inquiridos/as consideram-no acima da sua formação.

Por último, relativamente ao grau de importância (escala de 0 a 10) da formação académica para a função desempenhada, verifica-se que a média é de 7,42, aproximadamente. As inquiridas (mulheres) consideram, em média, a formação académica mais importante para a função desempenhada.

Parte III – Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

A conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, em particular das mulheres, deve ser objeto de especial atenção. A ausência de simetria neste prisma vem salientar a importância das políticas públicas locais, enquanto ferramentas para incentivar a reorganização social e aumentar a consciência da importância daquela conciliação.

O tempo não se resume a uma unidade métrica. Ele é, “per si”, uma edificação social, sendo que mulheres e homens vivem as suas rotinas com base num tempo socialmente edificado, consubstanciado num dado contexto e diferentemente valorizado. A parametrização do tempo, fracionado em horas, minutos e segundos, conduziu à necessária gestão do mesmo.

As investigações relativas ao uso do tempo têm vindo a demonstrar que ⁽¹⁾ aquele é um indicador de bem-estar e um barómetro das desigualdades de género. Verifica-se, assim, a pertinência de estudar os usos do tempo para se poderem desenvolver teorias interpretativas capazes de compreender as temporalidades que acometem mulheres e homens de formas distintas; ⁽²⁾ o valor deste constructo (o tempo) tem sido continuamente associado ao trabalho remunerado, subestimando-se outras formas de trabalho; ⁽³⁾ o tempo é um recurso escasso, mormente nas sociedades ocidentais, a partir do qual se pode alavancar valor e criar mais-valias. Há, por conseguinte, uma utilidade socioeconómica daquele; ⁽⁴⁾ são muitas as variáveis que condicionam a distribuição do tempo, designadamente a idade, o sexo, a presença ou não de filhos, o estatuto socioeconómico, entre outros; ⁽⁵⁾ persistem formas de desigualdade que definem e estruturam o quotidiano de mulheres e de homens; ⁽⁶⁾ a distribuição desigual da forma como empregam a totalidade do tempo é resultado da participação diferencial no trabalho doméstico não remunerado e dos tempos que umas e outros dedicam a essas atividades; ⁽⁷⁾ as disparidades ao nível do trabalho doméstico são um fator obstaculizador da igualdade entre mulheres e homens.

Ao estudarmos as afetações do tempo, por parte dos/as colaboradores/as do município de Cabeceiras de Basto pretendeu-se ⁽¹⁾ visibilizar as dimensões não monetarizadas do trabalho, designadamente as realizadas na esfera privada; ⁽²⁾ desocultar, retirando do insulamento, as décalages nas afetações do tempo, verificadas entre mulheres e homens; ⁽³⁾ encetar um esforço de valorização do trabalho doméstico, cujo pendore na economia é mercantilmente frágil; ⁽⁴⁾ estudar a estrutura de distribuição da afetação do tempo, nas esferas pública e privada; ⁽⁵⁾ visibilizar, a partir da lente microsocial, o trabalho doméstico.

Da análise estatística realizada conseguiu-se apurar que há, de facto, claras diferenças na afetação do tempo, nos/as colaboradores/as da autarquia, sendo que no que concerne à realização de tarefas domésticas, as mulheres dedicam, em média, 21,9 horas/semana e os homens 8,3 horas/semana.

Relativamente ao cuidado dos/as filhos/as, é possível perceber que os/as inquiridos/as recorrem, sobretudo a familiares sem remuneração ou a serviços especializados, públicos ou privados, de assistência a crianças e adolescentes, para os horários em que estes estão a trabalhar.

Por outro lado, quando questionados/as acerca de quem se encarrega dos/as seus/suas filhos/as fora do horário de trabalho, verifica-se que 12 inquiridas (mulheres) selecionam que são as mesmas a prestar este cuidado, mas apenas 4 inquiridos (homens) selecionam a mesma opção. Adicionalmente, a resposta mais frequente diz respeito ao casal em simultâneo.

Destaca-se também a confirmação de que são as mulheres que, regra geral, se encarregam dos/as filhos/as, quando estes/as se encontram doentes.

Relativamente às tarefas domésticas, é possível perceber que a maioria dos/as inquiridos/as (78,26%) não tem ajuda externa (familiar ou contratada), para realizar as tarefas domésticas.

Relativamente ao cuidado da/s pessoa/s dependente/s, durante o horário de trabalho do/a inquirido/a, este encargo é assegurado pelo/a companheiro/a, familiares sem remuneração e outras pessoas com remuneração. Adicionalmente, dois/duas inquiridos/as assinalaram o serviço especializado de assistência a pessoas portadoras de deficiência e uma inquirida assinalou os/as vizinhos/as ou amigos/as, sem remuneração.

Fora do seu horário de trabalho, é possível verificar que todas as inquiridas (mulheres) assinalaram que elas próprias se encarregavam do cuidado da/s pessoa/s dependente/s, enquanto os inquiridos (homens) têm respostas mais dispersas. Além da resposta "Eu" (a mais frequente), verifica-se também a predominância da resposta "Eu e o/a meu/minha companheiro/a" dada, assim sendo, pelos inquiridos do sexo masculino.

Observa-se que, de forma geral, as mulheres consideram existir uma maior facilidade em solicitar licenças por motivos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, ausentar-se esporadicamente do trabalho para resolver um assunto particular e solicitar uma redução do horário de trabalho, por motivos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Sendo assim, observam-se médias e medianas maiores nas mulheres do que nos homens, para os três parâmetros. A solicitação da redução do horário de trabalho por motivos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é o parâmetro com menor diferença entre as médias dos sexos masculino e feminino, sendo também o único parâmetro onde a moda verificada para as respostas dos participantes do sexo masculino não é 10, sendo de apenas 5. Este também é o parâmetro avaliado com uma pontuação mais baixa quanto à facilidade de obtenção.

Relativamente ao grau de satisfação dos/as inquiridos/as relativamente ao tempo dedicado aos/às filhos/as, é visível uma média global do nível de satisfação de 6,85, sendo que as mulheres estão mais satisfeitas, em média, do que os homens. O mesmo fenómeno acontece com

o tempo dedicado às pessoas dependentes a cargo dos/as inquiridos/as e com o tempo dedicado às tarefas domésticas, em que as mulheres se mostraram mais satisfeitas, do que os homens. O nível global de satisfação alcança os 6,95 para o primeiro parâmetro e 6,66 para o segundo.

Esta tendência inverte-se para o parâmetro relativo à satisfação com o tempo que o/a companheiro/a dedica às tarefas domésticas e para o tempo disponível para a sua vida pessoal (por exemplo, atividades de lazer ou cuidado pessoal). Nestes casos, as mulheres demonstram-se menos satisfeitas do que os homens. O nível de satisfação global médio, relativamente ao tempo disponível para a vida pessoal, é o menor dos cinco parâmetros, alcançando apenas 5,77.

O nível de satisfação com o tempo que o/a companheiro/a dedica às tarefas doméstica revela uma diferença visível entre homens e mulheres, sendo de 7,21 e 5,26, respetivamente.

É interessante verificar que, no que diz respeito ao nível de dificuldade de conciliação do trabalho com o cuidado dos/as filhos/as com idade igual ou inferior a 12 anos, cuidado à/s pessoa/s dependente/s, cumprimento de formalidades burocráticas, realização de tarefas domésticas e atividades pessoais, a média é maior para as mulheres do que para os homens, revelando assim uma maior dificuldade de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, por parte das mulheres.

Por fim, destaca-se que os/as inquiridos/as consideram que a maternidade ou paternidade, a extensão da licença de maternidade ou paternidade e a solicitação de uma licença por motivos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal teve um reduzido prejuízo na sua trajetória profissional.

Relativamente aos serviços sociais fornecidos pela autarquia, é possível destacar-se as ajudas para formação, serviço apontado por 60% da amostra, e a flexibilidade de horário, assinalado por 42% dos/as participantes.

Os assuntos de género, para 80% dos/as inquiridos/as, não interferem ou interferem num grau limitado, no seu trabalho diário. Existem ainda 9% dos/as participantes que assinalam, na questão dirigida, que a mesma não se aplica ao seu caso particular.

Contudo, quando interrogados/as sobre o valor atribuído ao plano municipal para a igualdade de género, na promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, quase 40% dos/as inquiridos/as atribuem “Muito valor” ao mesmo.

Verifica-se que 15% dos/as inquiridos não atribui nem muito, nem pouco valor.

O mesmo acontece com a importância das políticas de igualdade de género, na consecução da política pública local, em que quase 40% dos/as inquiridos/as assinala que a mesma tem “Muito valor” e ainda 30% assinala “Algum valor”.



Uma vez que, mais de 60% dos/as inquiridos/as consideram que a autarquia não incentiva a apresentação de sugestões, por parte dos/as colaboradores/as, no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, este poderá ser um ponto de melhoria.

O “Não sei” foi a resposta selecionada por 56% dos/as inquiridos/as quando questionados sobre a informação disponibilizada aos/às colaboradores/as sobre a existência de protocolos/ parcerias com serviços de apoio para os/as filhos/as dos/as mesmos/as, como creche, jardim-de-infância, ATL, ludoteca e/ou outras atividades de bem-estar, cultura e lazer.

O mesmo acontece para protocolos/ parcerias com serviços de apoio a familiares idosos/as e/ou dependentes, como por exemplo apoio domiciliário, reabilitação, lares e/ou centros de dia, em que 52% dos/as inquiridos/as também não têm conhecimento da sua existência.

Dos/as inquiridos/as, 50% referem não ter conhecimento sobre a conceção de apoios financeiros para o pagamento de serviços de acolhimento a filhos/as e colaboradores/as, como creche, jardim-de-infância ou ATL.

Adicionalmente, 55% dos/as inquiridos/as não tem conhecimento sobre o desenvolvimento de iniciativas relacionadas com a temática das “Férias”, revelam, por isso, baixos níveis de conhecimento relativamente aos apoios e iniciativas desenvolvidas pela autarquia.

No que concerne às tarefas domésticas, verificam-se diferenças significativas na média do número de horas semanais despendidas em tarefas domésticas como passar a ferro, cozinhar e lavar a roupa, entre mulheres e homens. Assim sendo, as mulheres inquiridas ocupam, em média, 21,92 horas semanais tratando de tarefas domésticas e os homens apenas 8,38 horas semanais, com este tipo de tarefas.

Cerca de 53% dos/as inquiridos/as consideram que as mulheres tendem a usufruir mais das medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, relativamente aos homens.

Também 54% dos/as inquiridos/as consideram que os homens são incentivados a gozar a licença de parentalidade. Assim, verifica-se uma dispersão de opiniões nestas duas questões, denotando-se apenas uma pequena diferença na quantidade de inquiridos/as que assinalam “Sim” e que assinalam “Não”.

Por último, é perceptível que 44% dos/as inquiridos/as assinalam que a opção por horários de trabalho flexíveis ou de jornada contínua, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal não é prática frequente no município. Adicionalmente, 40% dos/as participantes assinalam não ter conhecimento sobre a mesma.

Parte IV – Perceção relativa à Igualdade de Género

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

Os estereótipos são frequentemente usados para justificar a discriminação de género e podem ser reforçados por teorias e práticas que se transmitem geracionalmente.

A dicotomia “espaço público” atribuída aos homens e “espaço privado” atribuído às mulheres é um dos desideratos dos estereótipos de género, com implicações efetivas no quotidiano de todos e de todas.

Uma dicotomia fundamental é que enquanto os homens foram atribuídos socialmente ao espaço público, onde são tomadas as decisões políticas, sociais e económicas, as mulheres foram atribuídas ao espaço privado, onde realizam o trabalho de cuidado e tarefas domésticas.

O fenómeno da estereotipia pode ser entendido como uma forma de categorização, que responde a uma necessidade de simplificação, na qual se tende a catalogar, recorrendo a generalidades que facilitam o conhecimento do mundo e uma compreensão mais coerente do mesmo.

Aquele fenómeno tem um valor adaptativo, simplista e preditor, sendo que os estereótipos desempenham um papel fulcral na socialização do indivíduo: facilitam a identidade social e promovem o sentido de pertença, sendo que muitas vezes a identificação com os estereótipos vigentes num grupo é uma forma de integração.

A título exemplificativo, verifica-se que certas características e papéis estão associados ao estereótipo da feminilidade: maternidade, trabalho doméstico e cuidado de outras pessoas, ser afetuosa, sensível, fraca, sentimental, intuitiva, boa, dependente, submissa e adaptável. Por outro lado, o estereótipo de masculinidade está associado ao papel de provedor e são naturalizados comportamentos fortes, competitivos, racionais, corajosos, pouco expressivos, dominantes, independentes e violentos.

Embora o conteúdo dos estereótipos de género seja encontrado e compartilhado por diferentes culturas, e apesar da sua natureza prescritiva impulsionar a sua manutenção, são inúmeras as investigações que analisaram a dinâmica dessas crenças, observando a sua evolução em diferentes momentos temporais, bem como a influência de algumas características sociais e culturais na sua estabilidade.

Como referem Sörlin e colaboradores (2011, cit. por Monteiro et al, 2014: 2), “o diagnóstico organizacional sensível ao género fornece dados desagregados por sexo de forma a compreender se e por que é que existem gaps de género; constitui-se, assim, como uma peça fundamental

que deve servir de base para uma consciencialização, planeamento, monitorização e avaliação da gestão das organizações”.

Nas questões relativas à igualdade de género sublinha-se que 84% dos/as inquiridos/as consideram não existir situações de desigualdade entre homens e mulheres, no município.

Adicionalmente, acrescenta-se que, daqueles/as que apontaram existir desigualdades entre homens e mulheres, 46% assinalam que estas situações não têm aumentado, nem diminuído; 27% que têm aumentado e igual percentagem que têm diminuído.

Sublinha-se também o desconhecimento dos/as inquiridos/as sobre a existência de Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), sendo que 74% dos/as inquiridos/as respondeu “Não sei” à questão efetuada.

A maioria dos/ inquiridos/as (92%) assinala não ter conhecimento da nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

Verifica-se, ainda, que 91% dos/as participantes assinala não ter conhecimento sobre a nomeação da Conselheira Municipal para a Igualdade.

Parte V – Assédio Sexual

O assédio sexual é uma conduta indesejada de natureza sexual, ocorrida no local de trabalho, o que faz com que a vítima se possa sentir ofendida, humilhada e/ou intimidada. De acordo com a Organização Mundial do Trabalho, o assédio sexual é uma manifestação de discriminação de género e uma forma específica de violência contra a mulher, sendo igualmente uma violação dos direitos fundamentais das trabalhadoras. Aquele fenómeno pode e deve ser analisado como um problema de saúde e segurança no trabalho, despoletador de indignas condições laborais.

Para a análise do assédio sexual é necessário formular dois conceitos básicos: ⁽¹⁾ Discriminação contra a mulher ou discriminação de género (qualquer distinção, exclusão ou restrição com base no sexo que tem como objetivo ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres dos direitos e liberdades fundamentais, tais como os direitos do trabalho) e ⁽²⁾ Violência contra a mulher (qualquer ação ou comportamento baseado no sexo que tem ou pode ter como resultado a sua morte, lesão ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, bem como ameaças de tais atos, coerção ou privação de liberdade, quer se produzam na vida pública, quer na vida privada. A violência é a manifestação mais grave da discriminação contra as mulheres).

O assédio sexual pode consubstanciar-se de duas formas distintas: ⁽¹⁾ Como chantagem: quando a vítima é condicionada a ter um comportamento de cariz sexual, para poder obter um benefício de trabalho - aumento salarial, promoção ou mesmo permanência no emprego. ⁽²⁾ Criação de um ambiente de trabalho hostil e intimidatório, caracterizado por comportamentos que se qualificam



como assédio sexual de natureza física (violência física, toque, proximidade desnecessária); verbal (comentários e perguntas sobre aparência, estilo de vida, orientação sexual, telefonemas ofensivos) e não-verbal (assobios, gestos de conotação sexual).

O movimento feminista salienta que o assédio sexual no local de trabalho atenta profundamente contra o princípio da igualdade de oportunidades. Aquele é mais do que um simples ato de abuso, é também uma expressão do poder e o reflexo das formas de organização da sociedade patriarcal; é muitas vezes uma prática velada, que é invisibilizada e que concorre para minimizar a desejável igualdade de género; que parte de uma repartição desigual do poder, mediada e legitimada por estereótipos de género, que perpassam de geração em geração.

Ao expressar-se de uma forma distinta, o assédio sexual no local de trabalho tem algumas nuances que importa sublinhar. De facto, a diferenciação entre espaço público e privado relativiza a perceção sobre esta forma de violência, pautada regra geral por uma relação assimétrica. Despoleta também alguns desafios na sua denúncia e aqui radica a perspetivação da necessidade de sensibilizar os/as trabalhadores/as sobre tal fenómeno.

Trata-se de um fenómeno de "*chantagem sexual*" produzida, regra geral, por um superior hierárquico ou por alguém que pode influenciar o emprego e/ou as condições de trabalho da vítima, sendo que esta é coagida a submeter-se às exigências sexuais, sob pena de perder algum benefício ou até mesmo o próprio emprego. Por outro lado, aquela chantagem cria um ambiente de trabalho intimidatório, humilhante e hostil, para a vítima.

Inmark (2006) realizou uma investigação cujo objetivo era diferenciar o assédio técnico, do assédio declarado. Os autores consideram que há assédio técnico quando uma trabalhadora sofreu, no último ano, alguma das situações que o estudo define como assédio sexual, independentemente daquela se considerar ou não vítima. Por assédio declarado, os autores referem-se a situações experienciadas pela vítima e percecionadas como abusadoras.

As definições psicológicas de assédio sexual centram-se, regra geral, na experiência da vítima. De acordo com Fitzgerald e colaboradores (1997: 20) o assédio sexual psicológico é um "*comportamento indesejado relacionado com o sexo no local de trabalho, que é visto pelo/a destinatário/a como ofensivo, excessivo ou ameaçador do seu bem-estar*".

O assédio sexual acarreta modificações cognitivas e comportamentais, na vítima, podendo esta ficar toldada e incapaz de reconhecer como abusivas certas formas de tratamento.

Alemaný (2009) refere que quando as vítimas de assédio sexual são homens, geralmente sentem-se menos atingidas na sua dignidade do que as mulheres, ressalvando-se, porém, que a maioria dos abusadores são homens.

Stanley e Wise (1983) enquadram o fenómeno do assédio sexual num sistema sexista, com implicações cognitivas e comportamentais, que divide as pessoas em sujeitos e objetos,

adjudicando aquele papel (sujeitos) aos homens e este (objeto) às mulheres. Aquele sistema, profundamente alicerçado na estrutura patriarcal e ancorado num sistema de estereótipos de género, acarreta consequências nefastas para a vítima, para a entidade empregadora e para a sociedade, de uma forma geral. No que concerne às consequências para as vítimas destacam-se o sofrimento psicológico (ex: perda de autoestima); mudança de comportamento, tendente a um maior isolamento e deterioração das relações sociais; doença física e psíquica causada pelo stress, podendo em casos limite culminar no suicídio; risco de perda de emprego e maior taxa de ocorrência de acidentes laborais.

Ao afetar de forma tão contundente as vítimas, o assédio sexual afeta também a entidade patronal, sendo que a literatura salienta a diminuição da produtividade, a desmotivação, uma maior rotatividade dos recursos humanos, a deterioração das relações laborais, despesas administrativas e legais, assim como absentismo.

Ao nível societal, o assédio sexual no local de trabalho também acarreta consequências: custos de reintegração das vítimas; aumento da violência de género, violência no local de trabalho, discriminação no emprego, segregação ocupacional; dificuldade de acesso das mulheres a níveis hierárquicos superiores, tradicionalmente dominados por homens.

Face ao exposto, as políticas públicas locais devem adotar uma postura de reconhecimento da coexistência do assédio sexual, da intimidação e do assédio por diferentes motivos, quer na economia formal, quer informal. Devem, ainda, ter “tolerância zero” contra o assédio sexual no local de trabalho, compreendendo os obstáculos que as vítimas enfrentam, nomeadamente para denunciar a situação. Deverão, ainda, prever mecanismos que facilitem a denúncia, por parte das mesmas.

Por outro lado, impõe-se que as políticas públicas sejam proativas na prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres (incluindo o assédio sexual; o assédio por motivos de gravidez, puerpério e maternidade). Destaca-se ainda a necessidade de adoção de normas de combate e prevenção do assédio sexual no local de trabalho), assim como da conceção de manuais/guias de boas práticas que permitam orientar e balizar a ação neste âmbito.

A aposta na formação dos recursos humanos, na prevenção do assédio sexual no local de trabalho, é também essencial para garantir que a autarquia está empenhada em erradicar aquele fenómeno e que é capaz de assegurar mecanismos de prevenção, procedimentos eficazes e confidenciais para tratar as queixas, mecanismos céleres para punir os infratores e para prevenir a reincidência. A formação neste âmbito deve assumir uma abordagem contínua, porquanto as formas de assédio sexual também vão sofrendo alterações (ex: ciberassédio).

O envolvimento dos agentes de desenvolvimento local e regional é determinante, na medida em que o assédio sexual acomete várias esferas da economia, com repercussões deletérias para a vítima, para a entidade empregadora e para o tecido económico, como já amplamente desenvolvido anteriormente.

A maioria dos/as inquiridos/as (95%) assinala não ter conhecimento de qualquer situação de assédio sexual na autarquia, que envolva outros/as colaboradores/as.

Contudo, sublinha-se que 2% daqueles/as assinalam já ter sido vítimas de assédio sexual. Além disso, estes/as dois/duas participantes, assinalam que não existiu uma denúncia aos/as superiores hierárquicos/as, não foram tomadas medidas disciplinares, nem foi denunciado o assédio às autoridades.

Novamente, é observável o desconhecimento dos/as inquiridos/as quanto às possíveis ferramentas existentes para evitar, denunciar e punir o assédio sexual, sendo que 83% dos/as participantes assinalam não ter conhecimento se existe, na autarquia, algum código de ética/guia de boas práticas que inclua os procedimentos a adotar em casos de assédio sexual.

Parte VI – Comunicação Interna e Externa

A maioria dos/as inquiridos/as (84%) assinala que a autarquia não realizou nenhuma campanha no âmbito da igualdade de género e não-discriminação, relacionada com os dias internacionais ou no dia 24 de outubro (Dia Municipal para a Igualdade).

Contudo, 67% dos/as inquiridos/as consideram que a imagem, tanto interna, como externa da autarquia, transmite valores de igualdade de género e não discriminação.

Adicionalmente, 71% da amostra assinala que a autarquia utiliza uma linguagem neutra e inclusiva nos seus documentos.

Verifica-se que 67% dos/as inquiridos/as assinala que os documentos internos, como ofícios, circulares, relatórios ou balanço, não desagrega, regra geral, os dados por sexo.

Além disso, 75% dos/as inquiridos/as assinala que a autarquia não divulga informação sobre os direitos dos/as colaboradores/as, no que concerne à temática da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Por último, relativamente aos procedimentos e critérios da avaliação de desempenho, 67% dos/as inquiridos/as assinalam que estes são transmitidos de forma clara e objetiva, durante o processo de negociação (avaliador/a e avaliado/a).

Parte VII – Género na Educação

No que respeita à integração da perspetiva de género na educação, é possível observar que 92% dos/as inquiridos/as consideram que a questão da igualdade de género deve estar transversalmente presente nas políticas e práticas educativas, em todos os níveis e modalidades de ensino.

Adicionalmente, 87% dos/as inquiridos/as consideram que a perspetiva de género deve ser parte integrante da formação dos/as professores/as, independentemente da sua área de formação, bem como noutros espaços frequentados por jovens, para prevenir e combater a violência no namoro e o *bullying* sexual, homofóbico e transfóbico.

Parte VIII – Género na Saúde e Ação Social

No que diz respeito à integração da perspetiva de género na saúde e ação social, em primeiro lugar, observa-se que 72% dos/as inquiridos/as consideram que os serviços de saúde têm em consideração as questões de género, no seu dia-a-dia.

Contudo, deve ter-se em atenção que apenas 52% dos/as inquiridos/as consideram que os serviços de saúde têm respostas adequadas para as vítimas de violência doméstica e de género.

Realça-se que 72% dos/as inquiridos/as consideram a situação, em termos de acessibilidade e qualidade dos serviços de saúde para estes públicos, regular, 15% consideram-na boa e 13% assinalam que a situação é má.

Além disso, apenas 56% dos/as participantes acham que foram desenvolvidas iniciativas ou ações no sentido de melhorar o acesso aos cuidados de saúde por parte de públicos específicos, como pessoas minoritárias em termos de orientação sexual, identidade de género, etnia, imigrantes e portadores/as de deficiência.

Por último, realça-se que 90% dos/as inquiridos/as não têm conhecimento sobre a existência de protocolos entre o município e o centro de saúde, no âmbito do apoio a vítimas de violência doméstica.

Parte IX – Género, Mobilidade e Transportes

No que concerne à mobilidade e transportes, 92% dos/as inquiridos/as consideram que a autarquia está ativamente empenhada em desenvolver rotas mais seguras para as escolas, nomeadamente no transporte de crianças. Além disso, 75% dos/as participantes acham relevante estudar-se a perceção de segurança de mulheres e de homens, na utilização dos transportes públicos.



É de evidenciar que 92% da amostra reconhece o empenho da autarquia no desenvolvimento de rotas seguras para as escolas e 75% da amostra reconhece a relevância do estudo da perceção de segurança de mulheres e de homens, na utilização dos transportes públicos

Parte X – Género, Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

No que respeito à cultura, desporto, juventude e lazer, percebe-se que 93% dos/as inquiridos/as consideram importante premiar as entidades culturais que desenvolvem iniciativas, no sentido de impulsionar a igualdade de género, nas estruturas culturais, a nível local.

Por outro lado, 65% dos/as inquiridos/as discordam com a afirmação “Apesar da abolição das proibições legais no acesso das mulheres às práticas desportivas, estas praticam menos desporto do que os homens”.

Acresce que apenas 94% dos/as participantes consideram que deve ser facilitado o acesso de mulheres e homens a qualquer tipo de desporto, superando a feminização e a masculinização de alguns deles.

Importa referir que 38% da amostra assinala praticar desporto, sendo que, em média, as mulheres inquiridas passam 4,36 horas a praticar desporto, semanalmente, e os homens participantes despendem 5,64 horas, para o mesmo efeito. Em geral, daqueles/as que praticam desporto, a média de horas semanais dedicadas ao mesmo é de 5,21, sendo a diferença entre os sexos de 1,28 horas por semana.

Por outro lado, assiste-se também a uma diferença relativa ao tempo livre disponível para homens e mulheres de 4,48 horas semanais. Em média, as mulheres inquiridas assinalaram dispor de 10,03 horas por semana livres, enquanto os homens inquiridos assinalam dispor de 14,51 horas semanais. Em geral, a média de tempo livre disponível da amostra é de 12,24 horas, por semana.

A mesma tendência acontece para o tempo que os/as inquiridos/as dedicam apenas a si próprios/as que é, em média, de 4,88 horas semanais para as mulheres e 11,59 horas para os homens, sublinhando-se uma diferença preponderante de 6,71 horas entre as médias das respostas dos dois sexos. De forma geral, os/as participantes dedicam 8,15 horas por semana apenas a si próprios/as.

Parte XI – Género, Urbanismo, Habitação e Ambiente

No que concerne ao urbanismo, habitação e ambiente, observa-se que a maioria dos/as inquiridos/as (53%) assinala não estar representada a diversidade social na nomenclatura das ruas e praças do concelho.

Contudo, 62% dos/as participantes assinalam existir acesso às atividades dinamizadas para as pessoas com mobilidade reduzida, sendo garantido o seu transporte e/ou acompanhamento.

Além disso, 80% da amostra assinala existirem espaços de lazer para mulheres e homens, de diferentes idades.

Parte XII – Impacto de Género da Pandemia de SARS-CoV-2/ Covid-19

Relativamente ao regime de teletrabalho, apenas 31% da amostra trabalhou e/ou trabalha neste regime. Além disso, é visível que 36% dos/as participantes teve dificuldade em conciliar a vida profissional, familiar e pessoal, durante a pandemia.

Por último, a maioria dos/as inquiridos/as (74%) considera que a pandemia não fez aumentar as disparidades ainda existentes entre mulheres e homens.



5. Município de Cabeceiras de Basto - Diagnóstico Externo

Parte I – Informação Geral

No caso deste estudo, compreendeu-se uma amostra com um total de 18 participantes – 10 mulheres (56%) e 8 homens (44%), que representam entidades com assento no Conselho Local de Ação Social.

A classe etária com maior representatividade é dos 41 aos 50 anos, que inclui 44% da amostra. Os/as restantes participantes estão divididos/as pelas demais classes etárias: 33% têm entre 31 e 40 anos e 6% entre os 51 e os 60 anos de idade, 11% entre 61 e 78 anos e 6% têm mais de 78 anos. Todos/as os/as inquiridos/as têm nacionalidade portuguesa, 78% vivem no concelho de Cabeceiras de Basto, 11% em Guimarães e os/as restantes residem noutros concelhos.

No que concerne à escolaridade dos/as participantes, 61% da amostra tem o grau de licenciatura, 11% tem o grau de mestrado, 6% o bacharelato, 11% assinala ter o 2º ciclo do ensino básico e os restantes participantes têm o 3º ciclo do ensino básico ou o ensino secundário.

Quanto à composição do agregado familiar, observa-se que 83% dos/as participantes têm filhos/as, sendo que daqueles/as que têm filhos/as, 17% têm um/a filho/a e 83% têm dois/duas ou mais filhos/as. Nenhum/a dos/as inquiridos/as tem outros/as dependentes a cargo.

Parte II – Caracterização dos/as Inquiridos/as

O questionário digital, numa vertente externa, foi enviado a todos os elementos que compõem o CLAS, sendo que dos 35 elementos, responderam 18.

Quanto à função desempenhada pelos/as participantes na organização que representa, 44% dos/as inquiridos/as são técnicos/as superiores, 22% são dirigentes, 17% são presidentes, contabilizando-se igualmente um/a voluntário/a, um/a tesoureiro/a e um/a comandante.

Das organizações representadas, 33% praticam horário flexível, 28% optam por um horário rígido, 22% têm isenção de horários e ainda existem jornadas contínuas, meio tempo e disponibilidade total.

Por fim, observa-se que 50% das organizações representadas têm 10 ou menos colaboradores/as, 33% têm mais de 30 colaboradores/as, 11% têm entre 21 e 30 e 6% têm de 11 a 20 colaboradores/as.

Parte III – Perspetiva de Género

Todos/as os/as inquiridos/as assinalam que existe igualdade de género no tratamento dos/as colaboradores/as.

Além disso, 78% dos/as inquiridos/as consideram que, nos documentos estratégicos, relatórios, planos de atividades ou outros documentos da organização é realizada menção expressa à igualdade de género, enquanto valor a promover.

Verifica-se que 94% da amostra considera importante que seja integrado na formação algum módulo sobre a igualdade de género e prevenção da violência doméstica e de género ou tráfico de seres humanos ou LGBTI.

Acresce que 72% dos/as inquiridos/as consideram que as competências dos/as trabalhadores/as são reconhecidas, de forma semelhante, nos processos de promoção na carreira.

Da análise dos resultados conseguiu-se apurar que 89% dos/as participantes consideram que a organização tem em consideração a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as seus/suas trabalhadores/as, no momento da atribuição de horários.

Relativamente aos horários, 83% da amostra assinala que são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros.

Da análise estatística efetuada, verificou-se que a maioria dos/as inquiridos/as assinala que a organização encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade/ parentalidade e da assistência à família.

No que diz respeito à linguagem institucional, 94% dos/as participantes são da opinião que a organização utiliza linguagem inclusiva e imagens não discriminatórias em função do sexo, na publicidade e na promoção das suas atividades. Regista-se que 6% não têm conhecimento sobre o assunto.

Todos/as os/as participantes discordaram que os homens têm menos direitos que as mulheres e 94% da amostra aponta para a presença do princípio da igualdade de género, sendo que a organização não penaliza mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (sendo que os/as restantes 6% não têm conhecimento sobre esta questão).

Contudo, é de sublinhar que 17% dos/as inquiridos/as têm conhecimento de anúncios de oferta de emprego, no concelho, que contêm menções como “robustez física”, “disponibilidade total”, “situação conjugal” e “situação familiar”.

Por fim, destaca-se que 28% dos/as participantes têm conhecimento de queixas formais de casos de violência doméstica.



Parte IV - Benefícios e Apoios Sociais

No que concerne aos benefícios e apoios sociais é possível verificar que 45% dos/as inquiridos/as consideram que a organização que representam atribui benefícios aos/às trabalhadores/as e suas famílias.

Sobre estes benefícios, 75% dos/as participantes assinalam que se referem ao apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes), 25% a apoios financeiros relacionados com a educação de filhos/as (subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónias de férias, entre outras), 12,5% apoios financeiros relacionados com a saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguro e apoio domiciliário) e ainda 62,5% dos/as inquiridos/as assinalaram o apoio ao domicílio ou outros benefícios.

Quanto às respostas sociais que os/as participantes consideram úteis no concelho verifica-se que: 83,3% da amostra assinala o espaço de acolhimento de emergência social para vítimas de violência doméstica, portadores/as de deficiência e/ou doença mental; 61,1% dos/as inquiridos/as apontam as estruturas de atendimento a vítimas de violência doméstica; 39,8% dos/as participantes assinalam as residências para menores portadores de deficiência ou doenças mentais e espaços de acolhimento de emergência social para vítimas de violência doméstica e de género; 5,6% da amostra assinala ainda o espaço de acolhimento de emergência para idosos/as.

Parte V - Práticas exercidas no concelho de Cabeceiras de Basto

Nesta secção podemos concluir que a maioria dos/as inquiridos/as não tem conhecimento da existência, no concelho, de algum gabinete de apoio a vítimas de violência doméstica e de género. Contudo, a maioria dos/as participantes assinala saber onde se dirigir em caso de conhecimento de situações de violência doméstica e de género, considerando importante a existência de uma equipa multidisciplinar que se dedique às questões relacionadas com a igualdade de género e não discriminação.

Os/as participantes consideram relevante o desenvolvimento de ações de formação ou sensibilização nas escolas, centros de saúde e hospitais ou outras entidades públicas ou privadas, sobre as temáticas da igualdade de género e prevenção da violência no namoro. A maioria da amostra tem conhecimento da estrutura física onde se deve dirigir em caso de querer sinalizar uma situação de risco de maus-tratos a crianças, jovens em risco, idosos/as ou outros/as dependentes.

Sublinha-se que a maioria dos/as participantes não tem conhecimento sobre a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), da existência da Conselheira Municipal para a Igualdade, nem de algum protocolo de cooperação na área na igualdade de género e violência doméstica.



No que concerne às estratégias que influenciam positivamente a igualdade de género, todas as opções foram selecionadas pela maioria dos/as participantes como estratégias positivas. Entre estas estratégias contam-se: ⁽¹⁾ Políticas sociais vigentes de articulação entre vida pessoal, familiar, profissional e social; ⁽²⁾ políticas laborais em prol da igualdade de género; ⁽³⁾ respostas sociais existentes como creches, jardins-de-infância, escolas, lares, centros de dia ou outras respostas integradas; ⁽⁴⁾ Vias de comunicação e transportes adequados a pessoas com mobilidade reduzida; ⁽⁵⁾ serviços disponibilizados à comunidade (culturais, associativos, sociais, desportivos e recreativos de lazer entre outros); ⁽⁶⁾ qualificação técnica, profissional, académica e ensino artístico; ⁽⁷⁾ universidade sénior e ⁽⁸⁾ espaço de informação ao/à munícipe.

Por outro lado, verifica-se que, 89% dos/as inquiridos/as consideram que as administrações e agentes de transportes devem promover a formação das pessoas que trabalham nos transportes, nas áreas da cidadania, atendimento, novas tecnologias, comunicação, trabalho em equipa e igualdade de género. Segundo a opinião da maioria dos/as inquiridos/as, as acessibilidades e a rede de transportes do concelho não facilitam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Relativamente à perceção de segurança no espaço público, 44% dos/as participantes assinalam que, para aumentar aquela perceção, deverá existir um maior patrulhamento por parte das forças de segurança, 17% assinalam que deverá existir uma melhor iluminação das vias públicas, sendo que 33% da amostra referiu nunca se ter sentido inseguro/a.

Verifica-se que 45% da amostra não sabe se as necessidades de mulheres e homens, no que concerne à atividade física e ao desporto, são tidas em consideração no desenho das políticas públicas locais.

O papel dos meios de comunicação social como as redes sociais, portal do município, jornais ou rádio, é considerado como muito importante por 55% da amostra e extremamente importante por 17% da amostra, no que respeita à divulgação e consolidação do desporto praticado por mulheres. Acresce que 44% dos/as inquiridos/as assinala que foram criados espaços abertos para a prática desportiva não programada, mas que é necessário serem criadas mais áreas semelhantes.

De igual forma, 56% dos/as participantes consideram que as acessibilidades para pessoas com deficiência estão presentes, mas ainda não são suficientes.

Por último, destaca-se, mais uma vez, a responsabilização das mulheres pelas tarefas domésticas mais regulares, pelo acompanhamento a consultas médicas e/ou situações de doença de descendentes e ascendentes, assim como a presença nas reuniões escolares. Muitas vezes há tarefas que são divididas pelo casal como ir levar e buscar os/as filhos/as à escola ou a atividades

complementares como piscina, centros de estudo, ginásios ou outras atividades e fazer compras para casa. O homem é predominantemente o responsável pelas reparações realizadas em casa.

Foi possível aferir que a amostra tem, na sua maioria, um conhecimento sobre os aspetos inquiridos, o que pode advir, designadamente, da ampla experiência de trabalho no terreno.

A totalidade da amostra ajuíza importante que no concelho exista uma equipa multidisciplinar que se dedique às questões de igualdade de género e não discriminação.

Relativamente às principais estratégias do concelho que, na opinião dos/as inquiridos/as, contribuem de forma positiva para a igualdade de género, as mais destacadas são: Respostas sociais existentes como creches, jardins-de-infância, escolas, lares, centros de dia, ou outras respostas integradas, entre outras; Espaço de informação ao/à munícipe; Ação de informação/sensibilização sobre as temáticas em escolas e entidades públicas e privadas

Há uma clara iniquidade no que respeita à participação nas esferas públicas e privadas, quando comparadas as afetações de responsabilidades, entre sexos. Assim sendo, constata-se que são as mulheres que, em maior percentagem, são responsáveis pela elaboração de tarefas domésticas.

No cômputo geral conseguiu-se aferir que ⁽¹⁾ as tarefas domésticas são maioritariamente desenvolvidas pelas mulheres (61%), sendo que apenas em 22,2% são desenvolvidas pelos homens e em 16,6% da amostra pelo casal, em simultâneo; ⁽²⁾ as compras para casa são realizadas maioritariamente pelas mulheres (38,8%) e em menor percentagem pelos homens (16,9%); ⁽³⁾ as reparações em casa são realizadas maioritariamente pelos homens (72,1%) e em poucos casos (5,5%) pelas mulheres; ⁽⁴⁾ o acompanhamento a consultas médicas/ situações de doença de ascendentes ou descendentes é realizado igualmente pelas mulheres (44,4%) ou pelo casal em simultâneo (44,4%), sendo que em 11,1% da amostra são os homens quem se encarrega desta tarefa; ⁽⁵⁾ a tarefa de levar e ir buscar os/as filhos/as à escola é realizada tendencialmente pelas mulheres (38,8%) ou pelo casal (33,3%) e, em menor percentagem, pelos homens (5,7%); ⁽⁶⁾ levar e buscar os/as filhos/as a atividades complementares como piscina, centro de estudo ou ginásio é realizada pelo casal em simultâneo em 44,3% dos casos, em 16,8% pelas mulheres e em igual percentagem pelos homens.

A ⁽⁷⁾ presença nas reuniões escolares é uma tarefa cometida sobretudo às mulheres (44,4%), em muito menor percentagem aos homens (16,8%) e, em alguns casos, ao casal (11,1 %).

Verifica-se que 67% da amostra não sabe se há ou não uma representação equitativa de mulheres e de homens, na área do desporto e na área urbanística. Há 22% da amostra que considera não haver e, em contrapartida, 11% da amostra defende haver uma representação equitativa naquele âmbito.



Verifica-se que 44% da amostra considera que devem ser criados mais espaços, no concelho, destinados à prática de atividades físicas não programadas. Já 11% da amostra considera que há espaços suficientes.

Averiguou-se que metade da amostra (50%) considera que os bancos e locais de descanso, nas praças e jardins do concelho, são suficientes, sendo que 17% refere que não são suficientes.

Relativamente às acessibilidades para as pessoas portadoras de deficiência, 56% da amostra considera que estão presentes, ainda que pudessem ser melhoradas, 17% considera que há acessibilidades adequadas em todos os locais, 22% considera que não há acessibilidades para aquelas pessoas e os remanescentes 5% não sabem.

Uma vez finalizado o diagnóstico consideramos pertinente a sua inclusão no Plano para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Cabeceiras de Basto 2023-2026, porquanto emanou pistas basilares para o referido plano. Assim, neste momento, importa operacionalizar as ações, quer numa dimensão estratégica, quer operacional.

6. Diagnosticar para Intervir

Neste capítulo pretende-se frisar que Portugal operacionaliza nos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) as suas prioridades para a intervenção da Agenda 2030. Ir-se-á destacar os ODS 4, 5, 8, 9, 10, 11, 16 e 17 considerando que os mesmos funcionam como pontos cardinais, na elaboração do presente documento.

De seguida serão pormenorizadamente especificados os pontos fortes e fracos, as oportunidades e ameaças, em observância aos dados emanados no diagnóstico municipal para a igualdade de género, através de uma matriz SWOT (*Strenghts; Weaknesses; Opportunities; Threats*).

6.1. Dimensão Estratégica

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

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

A incorporação da Agenda 2030 nas estratégias, planos e políticas nacionais “articula-se por áreas temáticas, identificadas enquanto 5P: ⁽¹⁾ **Pessoas** – traduzindo a determinação em erradicar a pobreza e a fome, em todas as suas formas e dimensões, e garantir que todos possam realizar o seu potencial no respeito da dignidade e igualdade, num ambiente saudável; ⁽²⁾ **Prosperidade** – impondo-se a garantia de que todos possam desfrutar de uma vida próspera e de plena realização pessoal, assegurando que o desenvolvimento económico, social e tecnológico ocorra em harmonia com a natureza; ⁽³⁾ **Planeta** – reforçando a convicção da necessidade de se proteger o planeta da sua degradação, incluindo através de padrões sustentáveis de consumo e

produção, da gestão sustentável dos recursos naturais e de medidas urgentes para se combater as alterações climáticas, atendendo às necessidades das gerações presentes e futuras; ⁽⁴⁾ **Paz** – *salientando a determinação de se promover sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência, e recordando que não pode haver desenvolvimento sustentável sem paz, nem paz sem desenvolvimento sustentável;* ⁽⁵⁾ **Parcerias** – *mobilizando-se os meios necessários para a implementação da Agenda 2030 por meio de uma parceria global para o desenvolvimento sustentável revitalizada, fortalecendo-se o espírito de solidariedade global, com ênfase nos mais pobres e mais vulneráveis, e com a participação de todos os países, todas as partes interessadas e todas as pessoas, não deixando ninguém para trás."*

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



Cofinanciado por:



6.1.1. Eixos, Objetivos e Metas para o Desenvolvimento Sustentável, priorizados no Roadmap

Tabela 19: Eixos, objetivos e metas para o desenvolvimento sustentável, orientadoras do roadmap do Plano Municipal para a Igualdade

Eixo/Objetivo	Enquadramento de algumas medidas no Plano Municipal para a Igualdade	Ex. de objetivos que enquadram a medida
 Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos/as	Eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças, em situação de vulnerabilidade.	Objetivos: 47, 48, 49. 50. 52, 53 54
	Garantir que todos os/as alunos/as adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover os direitos humanos, igualdade de género, promoção de uma cultura de paz e da não-violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural.	Objetivos: 62, 63, 64, 65 e 66

Eixo/Objetivo	Enquadramento de algumas medidas no Plano Municipal para a Igualdade	Ex. de objetivos que enquadram a medida
 Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas	Acabar com todas as formas de discriminação contra as raparigas e mulheres;	Objetivos: 1, 2 e 41
	Eliminar todas as formas de violência contra todas as raparigas e mulheres, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;	Objetivos: 15, 51, 65 e 66
	Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e o trabalho doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;	Objetivos: 8, 9, 10, 11, 41, 42, 43, 44, 45 e 46
	Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;	Objetivos: 3, 4, 5, 6, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33 e 36
	Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão;	Objetivos: 16 e 17

 Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas	Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;	Objetivos: 38, 39 e 40
	Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as raparigas e mulheres, a todos os níveis.	Objetivos: 1, 2, 7 e 12

Eixo/Objetivo	Enquadramento de algumas medidas no Plano Municipal para a Igualdade	Ex. de objetivos que enquadram a medida
 Promover o crescimento económico inclusivo, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos/as	Adotar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas; Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos/as os/as trabalhadores/as, incluindo os/as trabalhadores/as migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.	Objetivos: 1 e 7 Objetivos: 1, 2, 16, 34, 36 e 51
 Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação	Desenvolver infraestruturas de qualidade, de confiança, sustentáveis e resilientes, incluindo infraestruturas regionais e transfronteiriças, para apoiar o desenvolvimento económico e o bem-estar humano;	Objetivo: 20

Eixo/Objetivo	Enquadramento de algumas medidas no Plano Municipal para a Igualdade	Ex. de objetivos que enquadram a medida
 Reduzir as desigualdades	Empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;	Objetivos: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 13, 14, 17, 34, 35, 36 e 37
	Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este propósito;	Objetivos: 1, 2, 34, 35, 36
	Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade;	Objetivos: 4 e 5

Eixo/Objetivo	Enquadramento de algumas medidas no Plano Municipal para a Igualdade	Ex. de objetivos que enquadram a medida
 Tornar as cidades e comunidades inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis	Proporcionar o acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todos/as, melhorando a segurança rodoviária através da expansão da rede de transportes públicos, com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos/as;	Objetivo: 20
	Aumentar a urbanização inclusiva e sustentável, e as capacidades para o planeamento e gestão integrados e sustentáveis, em todos os países;	Objetivo: 20
	Proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência;	Objetivos: 20 e 36
	Aumentar substancialmente o número de cidades/vilas que adotaram e implementaram políticas e planos integrados para a inclusão;	Objetivos: 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 e 33

Eixo/Objetivo	Enquadramento de algumas medidas no Plano Municipal para a Igualdade	Ex. de objetivos que enquadram a medida
 Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis	Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares;	Objetivos: 7, 15, 48, 49, 50, 51, 64, 65, 66 e 67
	Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças;	Objetivos: 7, 18 e 51
	Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos/as;	Objetivos: 1 e 34
	Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis;	Objetivos: 3, 4, 5, 6, 12, 13 e 14
	Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais;	Objetivos: 1 e 34
	Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime;	Objetivos: 69, 70 e 71
	Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.	Objetivos: 1 e 34

Eixo/Objetivo	Enquadramento de algumas medidas no Plano Municipal para a Igualdade	Ex. de objetivos que enquadram a medida
 Reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável	Incentivar e promover parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil que sejam eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias.	Objetivos: 53, 64 e 70

7. Análise SWOT

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

7.1. Análise SWOT Interna

Tabela 20: Matriz SWOT interna

S Forças	W Fraquezas
* Nomeação da Conselheira Municipal para a Igualdade, cujas funções passam por dinamizar e implementar políticas locais para a igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, prevenir a violência doméstica e outras formas de discriminação, assim como assegurar a dinamização, concretização e acompanhamento das ações concertadas nesta matéria; * Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), cujo objetivo é promover a igualdade de género no concelho e assegurar a implementação de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. A EIVL vem reforçar a importância da proximidade do município com as populações com vista à efetivação de um plano de ação, cujo objetivo é a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades;	* Desconhecimento generalizado relativamente à Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), da existência da Conselheira Municipal para a Igualdade, bem como dos protocolos de cooperação na área na igualdade de género e violência doméstica; * Ausência de simetria ao nível da conciliação profissional, familiar e pessoal, que vem salientar a importância das políticas públicas locais, enquanto ferramentas para incentivar a reorganização social e aumentar a consciência da importância daquela conciliação;

S Forças	W Fraquezas
* Existência de um nível de satisfação médio alto com a jornada laboral, flexibilidade de horários, tempo de descanso durante a jornada laboral, férias e estabilidade. O nível médio de satisfação mais elevado ocorre para o parâmetro correspondente à estabilidade; * Processos de modernização administrativa; * Preocupação da autarquia em atuar com transparência, envolvendo os recursos humanos; * Prática de projetos em parceria (municipal, supramunicipal, nacional e internacional); * Reflexão e conhecimento sobre as dinâmicas territoriais; * Protocolos com diversas entidades, com impactos positivos para os recursos humanos e famílias; * Reforço do índice de transparência municipal; * Ações de formação interna diversificadas para os recursos humanos.	* Remuneração salarial e possibilidade de promoção, enquanto parâmetros que despoletaram maior insatisfação laboral; * Estagnação da progressão de carreiras; * Ausência de incentivo para a apresentação de soluções, por parte dos/as colaboradores/as da autarquia, no âmbito da conciliação profissional, familiar e pessoal.

O Oportunidades	T Ameaças
* Adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos recursos humanos; * Visibilização das dimensões não monetarizadas do trabalho, designadamente as realizadas na esfera privada; * Desocultação, retirando do insulamento, as décalages nas afetações do tempo, verificadas entre mulheres e homens; * Visibilização, a partir da lente microssocial, do trabalho doméstico.	* Desequilíbrios, entre sexos, no uso do tempo, o qual é um indicador de bem-estar e um barómetro das desigualdades de género. As disparidades ao nível do trabalho doméstico são um fator obstaculizador da igualdade entre mulheres e homens, constituindo “per si” uma ameaça àquela; * Diferenças na afetação do tempo, nos recursos humanos da autarquia, sendo que no que concerne à realização de tarefas domésticas, as mulheres dedicam, em média, 21,9 horas/semana e os homens 8,3 horas/semana; * Fraca cultura de participação social e política; - Inexistência de atualizações salariais; * Falta de encorajamento para candidaturas de homens e mulheres para funções onde estejam subrepresentadas em cada um dos sexos

7.2. Análise SWOT Externa

Tabela 21: Matriz SWOT externa

S Forças	W Fraquezas
* Nomeação da Conselheira Municipal para a Igualdade, cujas funções passam por dinamizar e implementar políticas locais para a igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, prevenir a violência doméstica e outras formas de discriminação, assim como assegurar a dinamização, concretização e acompanhamento das ações concertadas nesta matéria; * Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), cujo objetivo é promover a igualdade de género no concelho e assegurar a implementação de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. A EIVL vem reforçar a importância da proximidade do município com as populações com vista à efetivação de um plano de ação, cujo objetivo é a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades; * Concertação e parcerias institucionais diversificadas; * Movimento Associativo organizado; * Voluntariado concelhio organizado (Protocolo de colaboração entre o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado e o Município de Cabeceiras de Basto);	* Desconhecimento relativamente à Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), da existência da Conselheira Municipal para a Igualdade, bem como dos protocolos de cooperação na área na igualdade de género e violência doméstica; * Feminização do desemprego e do emprego precário, nomeadamente no setor turístico/hoteleiro, pautado pela sazonalidade; * Baixas qualificações da população idosa, particularizando-se a população do sexo feminino; * Fraco investimento em projetos que garantam ao nível da prevenção e consciencialização da existência das novas formas de violência (<i>bullying</i>, violência no namoro); * Elevado número de mulheres que frequentam as consultas de saúde reprodutiva e familiar, comparativamente ao sexo masculino; * Sobrecarga do sexo feminino em tarefas como, por exemplo, tarefas domésticas e acompanhamento dos/as filhos/as a consultas;



Cofinanciado por:



S Forças	W Fraquezas
* Existência de um CLDS, cujos objetivos são: (1) Aumentar os níveis de coesão social dos concelhos objetos de intervenção dinamizando a alteração da sua situação socio territorial; (2) Concentrar a intervenção nos grupos populacionais que em cada território evidenciam fragilidades mais significativas, promovendo a mudança na situação das pessoas tendo em conta os seus fatores de vulnerabilidade; (3) Potenciar a congregação de esforços entre o setor público e o privado na promoção e execução dos projetos através da mobilização de atores locais com diferentes proveniências; (4) Fortalecer a ligação entre as intervenções a desenvolver e os diferentes instrumentos de planeamento existentes de dimensão municipal. * Movimentos Seniores organizados (Universidade Sénior, a funcionar desde 2008); * Operacionalização de um conjunto de IPSS' s, parceiros locais e outras estruturas que integram a rede social, como resposta ao envelhecimento acentuado no concelho; * Taxa de cobertura dos equipamentos a respostas sociais na velhice, significativa;	* Aumento do índice de envelhecimento; * Diminuição da taxa de natalidade bruta; * Baixa capacitação das famílias em risco, para lidar com os desafios diários (ex: economia doméstica); * Rede de transportes do concelho que não facilita a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; * Diferenças salariais entre homens e mulheres, no setor privado, sendo que os homens auferem, em média, salários superiores; * Existência de situações de violência doméstica/namoro; * Presença maioritariamente masculina, na direção das associações desportivas.

S Forças	W Fraquezas
* Prestação de um serviço local no sentido da inserção das pessoas em situação de desemprego, à procura do primeiro emprego, trabalhadores/as em risco de desemprego e empreendedores/as no mercado de trabalho; * Incremento de respostas (serviços) adequadas às necessidades da população, na esfera do emprego, especificamente, apoio local personalizado ao empreendedorismo local (Programa “Ser Empreendedor”); * Razoável percentagem de participação das raparigas e mulheres do concelho nas atividades desportivas; * Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género, com o objetivo de proporcionar uma resposta mais consistente e eficaz no combate e prevenção da violência doméstica e de género; * Protocolo de colaboração com a CIG – Protocolo Nova Geração, o qual estabelece linhas orientadoras para a efetivação de políticas públicas locais, no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens e de combate à violência contra as mulheres e à discriminação das pessoas LGBTI, em observância ao estipulado na ENIND;	



S Forças	W Fraquezas
* Subscrição da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, que constitui um marco para o município, em que este assume o compromisso de promover a igualdade de género e eliminar os estereótipos no processo de desenvolvimento local; * Conhecimento generalizado da estrutura física onde se deve dirigir em caso de querer sinalizar uma situação de risco de maus-tratos a crianças, jovens em risco, idosos/as ou outros/as dependentes.	



O Oportunidades	T Ameaças
* Fontes de financiamento diversificado; Orçamento participativo, enquanto mecanismo de democracia participativa; * Dinâmica do movimento associativo; * Constituição para uma política inclusiva na autarquia; * Formações ministradas pelo IEFP e entidades formadoras privadas; * Importância conferida ao desenvolvimento de ações de formação ou sensibilização nas escolas, centros de saúde e hospitais ou outras entidades públicas ou privadas, sobre as temáticas da igualdade de género e prevenção da violência no namoro. Insuficiência de intervenção precoce ao nível das NEE; * Importância conferida à formação sobre a igualdade de género e prevenção da violência doméstica e de género ou tráfico de seres humanos ou LGBTI; * Necessidade de estudar os usos do tempo para se poderem desenvolver teorias interpretativas capazes de compreender as temporalidades que acometem mulheres e homens de formas distintas;	* Declínio demográfico, emigração e subsequente despovoamento do território; Escassa oferta emprego (regiões do litoral mais atrativas, no que concerne à empregabilidade); * Baixos níveis de qualificação da população ativa; * Existência de anúncios de oferta de emprego que contêm menções como "robustez física", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar"; * Tecido empresarial pouco diversificado e qualificado; * Persistência de uma cultura machista e patriarcal, que oferece resistência à alteração de normas culturais e sociais; * Aumento da tendência crescente para o envelhecimento populacional * Desajustamento no mercado de emprego entre a oferta e a procura

O Oportunidades	T Ameaças
* Criação de novos equipamentos sociais e/ ou adaptação de equipamentos já existentes em diferentes pontos do Concelho, numa ótica de respostas às necessidades emergentes; * Reforçar a valorização do trabalho doméstico, cujo pendore na economia é mercantilmente frágil, assim como visibilizá-lo a partir da lente microssocial. * Incentivo ao envolvimento dos políticos no debate escolar, fomentando a política de igualdade entre homens e mulheres. * Incentivo à criação do Observatório de tratamento de dados alusivos à participação/ envolvimento de homens e mulher, em diferentes esferas.	



8. Eixos de Intervenção

Os dados obtidos na realização do diagnóstico “per si”, bem como o manancial de contributos que advieram da participação dos/as diferentes intervenientes, permitiram esboçar as rotas basilares para a execução do plano municipal para a igualdade de género de Cabeceiras de Basto.

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

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



8.1. Proposição de Rotas Estratégicas/ Executivo com Pelouro e Chefias (Vertente Interna)

8.1.1. Legislação

Tabela 22: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Legislação

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023			
OBJETIVO 1: Dar a conhecer a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) e as convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género; OBJETIVO 2: Proporcionar o conhecimento das políticas para a igualdade, nomeadamente no que concerne à administração pública local.	Divulgação, nas diferentes redes de comunicação, dos objetivos da ENIND e das convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género.	Decisores/as políticos/as, técnicos/ as responsáveis por entidades e respostas à população	Nº de comunicações realizadas



8.1.2. Recursos Humanos

Tabela 23: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Recursos Humanos

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2024			
OBJETIVO 3: Aumentar a participação das mulheres e dos homens em áreas em que estão sub-representados/as; OBJETIVO 4: Assegurar que a discriminação baseada no sexo não está presente nos processos de avaliação de desempenho; OBJETIVO 5: Assegurar que as responsabilidades familiares não influenciam o processo de promoção interna; OBJETIVO 6: Desenhar estratégias que favoreçam o acesso dos homens a profissões tradicionalmente femininas.	Realização de um guia de boas práticas para a gestão dos recursos humanos	Executivo e Chefias	Nº de guias de boas práticas realizados



8.1.3. Formação Recursos Humanos

Tabela 24: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Formação- Recursos Humanos

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2024			
OBJETIVO 7: Promover formação na autarquia sobre as seguintes áreas: Igualdade de Género, Violência Doméstica, Tráfico de Seres Humanos e Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e características sexuais.	Realização de um Plano de Formação (apenas o plano) que contemple as seguintes áreas: Igualdade de Género, Violência Doméstica, Tráfico de Seres Humanos e Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e características sexuais	Executivo, Chefias e Colaboradores/as	Nº de ações de formação propostas Nº de formandos/as



8.1.4. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Tabela 25: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 8: Incentivar os homens a usufruir das medidas de apoio à família; OBJETIVO 9: Incentivar os homens a usufruir da licença de paternidade; OBJETIVO 10: Promover, entre os homens, a cultura de corresponsabilização doméstica; OBJETIVO 11: Incentivar a presença ativa dos homens no processo de paternidade.	Realização de uma campanha interna a sensibilizar para a participação do homem na esfera privada, incentivando a utilização, por parte daquele, das medidas de apoio à família e da licença de paternidade.	Executivo, Chefias e Colaboradores/as	Nº de <i>flyers</i>

8.1.5. Cidadania e Responsabilidade Social

Tabela 26: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Cidadania e responsabilidade social

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023			
OBJETIVO 12: Dar a conhecer as medidas e protocolos levados a cabo pelo município, no âmbito da cidadania e da responsabilidade social.	Afixação, em local visível da autarquia, informação relativa às medidas e protocolos levados a cabo por aquela, no âmbito da cidadania e da responsabilidade social	Colaboradores/as	Nº de informações afixadas

8.1.6. Participação Equilibrada entre Mulheres e Homens

Tabela 27: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Participação equilibrada entre mulheres e homens

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 13: Aumentar a participação das mulheres em áreas sub-representadas; OBJETIVO 14: Fomentar a desconstrução de estereótipos de género, que limitam o crescimento e a autonomia pessoal.	Realização de um guia de boas práticas para a gestão dos recursos humanos	Executivo e Chefias	Nº de guias de boas práticas realizados

8.1.7. Assédio sexual

Tabela 28: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Assédio sexual

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023			
OBJETIVO 15: Prevenir o assédio sexual, na autarquia.	Realização de um guia de boas práticas sobre assédio sexual, que inclua os procedimentos a adotar em caso de ocorrência	Executivo, Chefias e Colaboradores/as	Nº de guias de boas práticas sobre assédio sexual



8.1.8. Riscos Laborais e Saúde na Perspetiva de Género

Tabela 29: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Riscos laborais e saúde na perspetiva de género

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2024			
OBJETIVO 16: Compreender as necessidades relativas aos riscos e saúde laboral, em função do sexo;	Realização de uma brochura informativa sobre riscos e saúde laboral, em função do sexo	Executivo, Chefias e Colaboradores/as	Nº de brochuras
OBJETIVO 17: Sensibilizar os/as profissionais de saúde para as questões de género;	Realização de um flyer sobre as questões de género, dirigida aos profissionais de saúde do concelho	Profissionais de Saúde	Nº de ações de sensibilização Nº de formandos/as
OBJETIVO 18: Criar mais respostas sociais para vítimas de violência doméstica e de género.	Proposta de respostas sociais que permitam debelar as necessidades em matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional	Executivo e Chefias	Nº de respostas sociais criadas



8.1.9. Urbanismo na Perspetiva de Género

Tabela 30: Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Urbanismo na perspetiva de género

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2024-2026			
OBJETIVO 19: Recordar as mulheres que realizam feitos dignos de registo, no concelho, na nomenclatura das ruas e praças do concelho, assim como noutras recordações (ex: estátuas);	Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho. Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho (de uma forma geral e/ou em particular, distinguindo uma mulher em concreto)	Executivo	Nº de ruas e praças novas, com nomes de mulheres do concelho Nº de monumentos novos, em homenagem a mulheres do concelho
OBJETIVO 20: Realizar um estudo de mobilidade que considere as perceções de mulheres e de homens, relativamente aos meios de transporte.	Realização de um estudo sobre as perceções de mulheres e de homens, relativamente aos meios de transporte	População em geral	Nº de indicadores contemplados Nº de inquiridos/as

8.1.10. Integração da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer**Tabela 31:** Rotas estratégicas/ Executivo com pelouro e Chefias/ Integração da perspetiva de género na cultura, desporto, juventude e lazer

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 21: Proporcionar a participação, em idades precoces, da cooperação e integração, frente à competição, para melhorar a prática desportiva; OBJETIVO 22: Desenvolver estratégias e instrumentos que garantam o acesso igualitário à participação e à prática da atividade física; OBJETIVO 23: Continuar a incentivar a prática desportiva nas raparigas e mulheres; OBJETIVO 24: Aumentar a paridade no Desporto; OBJETIVO 25: Incluir na política cultural as questões de género e de emancipação da mulher; OBJETIVO 26: Incluir a perspetiva de género na programação cultural; OBJETIVO 27: Consciencializar sobre as manifestações sexistas nos conteúdos e atos das festividades (introduzir a perspetiva de género nos programas das festas municipais);	Sensibilização das Comissões Desportivas para a importância da inclusão de mulheres Incluir na programação cultural a divulgação e distinção de casos de empreendedorismo, levados a cabo por mulheres	Executivo/Chefias Colaboradores/as População em geral	Nº de atividades desportivas dirigidas por mulheres Nº de elementos femininos nas Comissões Desportivas (comparativamente aos 2 anos anteriores) Nº de empreendedoras distinguidas Nº de iniciativas artísticas e culturais que integram raparigas e mulheres



Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 28: Consolidar o tecido associativo, otimizando a presença e o trabalho das mulheres na esfera associativa; OBJETIVO 29: Fomentar a participação paritária nos distintos atos que compõem a festa; OBJETIVO 30: Oferecer uma oferta cultural que fomente o questionamento do sistema sexo-género e a promoção de igualdade de género; OBJETIVO 31: Garantir que a oferta cultural dê visibilidade às manifestações artísticas de mulheres; OBJETIVO 32: Favorecer uma mudança de atitudes em matéria de igualdade entre mulheres e homens, mediante o questionamento dos padrões sexo-género, no âmbito educativo e familiar; OBJETIVO 33: Continuar a incentivar a participação das mulheres nas artes e/ou noutras atividades culturais.	Sensibilização das Comissões Desportivas para a importância da inclusão de mulheres Incluir na programação cultural a divulgação e distinção de casos de empreendedorismo, levados a cabo por mulheres	Executivo/Chefias Colaboradores/as População em geral	Nº de atividades desportivas dirigidas por mulheres Nº de elementos femininos nas Comissões Desportivas (comparativamente aos 2 anos anteriores) Nº de empreendedoras distinguidas Nº de iniciativas artísticas e culturais que integram raparigas e mulheres

8.2. Proposição de Rotas Estratégicas/ Colaboradores/as (Vertente Interna)

8.2.1. Legislação

Tabela 32: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Legislação

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023			
OBJETIVO 34: Dar a conhecer a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) e as convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género; OBJETIVO 35: Criar um espaço de intercâmbio de experiências e informações entre as diferentes áreas de ação.	Divulgação, nas diferentes redes de comunicação, dos objetivos da ENIND e das convenções internacionais relativas à questão da igualdade de género.	Decisores/as políticos/as, técnicos/ as responsáveis por entidades e respostas à população	Nº de comunicações realizadas



8.2.2. Comunicação Interna e Externa

Tabela 33: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Comunicação interna e externa

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2024			
OBJETIVO 36: Organizar uma campanha/atividade no âmbito da Igualdade de Género e não discriminação; OBJETIVO 37: Promover pronunciamentos institucionais contra a violência machista; OBJETIVO 38: Criar uma secção no site institucional da autarquia, para publicitar as ações que cada área desenvolve, em matéria de igualdade de oportunidades; OBJETIVO 39: Aplicar a perspetiva de género aos conteúdos que se transmitem, a partir das novas tecnologias municipais (página web e intranet); OBJETIVO 40: Refletir na comunicação verbal, escrita e gráfica, uma linguagem inclusiva.	Comemoração do Dia 25 de Novembro: Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres	Executivo, Chefias e Colaboradores/as População em geral	Nº de participantes singulares Nº de entidades presentes



8.2.3. Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Profissional

Tabela 34: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 41: Divulgar informação sobre os direitos dos/as Colaboradores/as.	Realização de um flyer com os direitos dos/as Colaboradores/as	Colaboradores/as	Nº de flyers impressos
OBJETIVO 42: Incentivar a divisão de tarefas domésticas, aumentando a participação do homem na esfera privada; OBJETIVO 43: Incentivar os homens a usufruir das medidas de apoio à família; OBJETIVO 44: Incentivar os homens a usufruir da licença de paternidade; OBJETIVO 45: Implementar/reforçar práticas de jornada flexível e/ou contínua; OBJETIVO 46: Promover a igualdade de género no âmbito da educação não formal.	Realização de um flyer que incentive a participação do homem na esfera privada, o usufruto por parte deste das medidas de apoio à família e da licença de paternidade, assim como a utilização da modalidade de jornada flexível e/ou contínua	Colaboradores/as	Nº de flyers impressos



8.2.4. Género e Educação

Tabela 35: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Género e educação

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 47: Incluir a questão da Igualdade de Género nas políticas educativas; OBJETIVO 48: Ministras formação aos/às professores/as e auxiliares de ação educativa, na área da igualdade de género;	Realização de uma brochura informativa sobre "Igualdade de género nas políticas educativas", dirigido a todos os/as profissionais da educação do concelho	Diretores/as de Agrupamentos de Escolas Professores/as Auxiliares de Ação Educativa	Nº de brochuras impressas Nº de ações de sensibilização realizadas
OBJETIVO 49: Dinamizar ações de prevenção da violência no namoro;	Dinamização de uma campanha de prevenção da violência no namoro	Estudantes do 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário	Nº de campanhas Nº de estudantes inseridos
OBJETIVO 50: Dinamizar ações de prevenção do bullying sexual, homofóbico e transfóbico.	Dinamização de uma ação de prevenção do bullying sexual, homofóbico e transfóbico	Estudantes do 3º ciclo do básico e ensino secundário	Nº de ações desenvolvidas Nº de estudantes inseridos

8.2.5. Género e Ação Social

Tabela 36: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Género e ação social

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 51: Criar mais respostas sociais para vítimas de violência doméstica e de género.	Concretização de respostas sociais que permitam debelar as necessidades em matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional	Executivo e Chefias	Nº de respostas sociais criadas



8.2.6. Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

Tabela 37: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Género na cultura, desporto, juventude e lazer

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 52: Premiar entidades culturais que desenvolvam iniciativas, no sentido de impulsionar a igualdade de género, nas estruturas culturais locais; OBJETIVO 53: Dar a conhecer as boas práticas levadas a cabo pelo município, nestas áreas; OBJETIVO 54: Dar a conhecer programas públicos de incentivo, nesta área OBJETIVO 55: Promover a criação de uma Equipa Feminina de Futsal; OBJETIVO 56: Distinguir as Campeãs Nacionais, de diferentes modalidades; OBJETIVO 57: Distinguir outras jovens que se destacaram, designadamente ao nível da moda.	Atribuição de um galardão às entidades culturais do concelho que se distinguem ao nível da cidadania e da igualdade de género Realização de notas de imprensa sobre as boas práticas do município ao nível da cidadania e da igualdade de género Atribuição de um "Galardão pela Igualdade" às jovens que se distinguiram no desporto, moda ou noutros âmbitos	Executivo Instituições locais Atletas Estilistas Comunidade em geral	Nº de galardões institucionais e individuais atribuídos Nº de notícias publicadas



8.2.7. Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente

Tabela 38: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Género no urbanismo, habitação e ambiente

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2024-2026			
OBJETIVO 58: Recordar as mulheres que realizam feitos dignos de registo, no concelho, na nomenclatura das ruas e praças do concelho, assim como noutras recordações (ex: estátuas).	Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho. Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho (de uma forma geral e/ou em particular, distinguindo uma mulher em concreto)	Executivo	Nº de ruas e praças novas, com nomes de mulheres do concelho Nº de monumentos novos, em homenagem a mulheres do concelho



Cofinanciado por:



8.2.8. Assédio Sexual

Tabela 39: Rotas estratégicas/ Colaboradores/as/ Assédio Sexual

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023			
OBJETIVO 59: Prevenir o assédio sexual, na autarquia.	Realização de um guia de boas práticas sobre assédio sexual, que inclua os procedimentos a adotar em caso de ocorrência	Executivo, Chefias e Colaboradores/as	Nº de guias de boas práticas sobre assédio sexual



8.3. Proposição de Rotas Estratégicas/ Vertente Externa

8.3.1. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Tabela 40: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 60: Incentivar a divisão de tarefas domésticas, aumentando a participação do homem na esfera privada; OBJETIVO 61: Promover relações igualitárias, nas relações conjugais.	Realização de um flyer que incentive a participação do homem na esfera privada, o usufruto por parte deste das medidas de apoio à família e da licença de paternidade, assim como a utilização da modalidade de jornada flexível e/ou contínua	Sociedade Civil	Nº de flyers impressos



8.3.2. Género e educação

Tabela 41: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Género e Educação

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 62: Incluir a questão da Igualdade de Género nas políticas educativas; OBJETIVO 63: Difundir material informativo na área da igualdade de género; OBJETIVO 64: Difundir dados e investigações sobre violência de género.	Realização de uma ação de sensibilização e de uma brochura informativa sobre "Igualdade de género nas políticas educativas"	Sociedade Civil Comunidade Educativa	Nº de brochuras impressas Nº de ações de sensibilização realizadas
OBJETIVO 65: Dinamizar ações de prevenção da violência no namoro; OBJETIVO 66: Difundir dados e investigações oficiais sobre violência no namoro;	Dinamização de uma brochura de prevenção da violência no namoro	Sociedade Civil Estudantes do 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário	Nº de brochuras Nº de estudantes inseridos
OBJETIVO 67: Dinamizar ações de prevenção do bullying sexual, homofóbico e transfóbico; OBJETIVO 68: Difundir junto dos/as jovens uma conceção de sexualidade, como vivência positiva, saudável e responsável.	Dinamização de uma ação de prevenção do bullying sexual, homofóbico e transfóbico	Sociedade Civil Estudantes do 3º ciclo do básico e ensino secundário	Nº de ações desenvolvidas Nº de estudantes inseridos



8.3.3. Género e Ação Social

Tabela 42: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Género e ação social

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2026			
OBJETIVO 69: Criar mais respostas sociais para vítimas de violência doméstica e de género; OBJETIVO 70: Participar em espaços de coordenação e colaboração com as instâncias implicadas na prevenção da violência doméstica; OBJETIVO 71: Consolidar a presença municipal na prevenção da violência doméstica.	Proposta de respostas sociais que permitam debelar as necessidades em matéria de violência doméstica e de género, a nível local e regional	Sociedade Civil	Nº de respostas sociais criadas



Cofinanciado por:



8.3.4. Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

Tabela 43: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Género na cultura, desporto, juventude e lazer

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 72: Reconhecer publicamente o trabalho e trajetória desempenhada pelas mulheres do concelho; OBJETIVO 73: Premiar entidades culturais que desenvolvam iniciativas, no sentido de impulsionar a igualdade de género, nas estruturas culturais locais; OBJETIVO 74: Dar a conhecer as boas práticas levadas a cabo pelo município, nestas áreas; OBJETIVO 75: Promover e potenciar o papel da mulher empreendedora; OBJETIVO 76: Promover a criação de uma Equipa Feminina de Futsal;	Atribuição de um galardão às entidades culturais do concelho que se distinguem ao nível da cidadania e da igualdade de género Realização de notas de imprensa sobre as boas práticas do município ao nível da cidadania e da igualdade de género	Instituições locais Sociedade Civil	Nº de galardões institucionais e individuais atribuídos Nº de notícias publicadas Nº de flyers



Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2023-2026			
OBJETIVO 77: Distinguir as Campeãs Nacionais, de diferentes modalidades; OBJETIVO 78: Distinguir outras jovens que se destacaram, designadamente ao nível da moda; OBJETIVO 79: Enaltecer a formação de mulheres em ocupações emergentes; OBJETIVO 80: Motivar as mulheres para a importância da formação, no processo de inserção laboral; OBJETIVO 81: Incentivar o associativismo de mulheres empreendedoras,	Realização de um flyer sobre a importância da perspetiva de género no desporto Atribuição de um "Galardão pela Igualdade" às jovens que se distinguiram no desporto, moda ou noutros âmbitos	Instituições locais Sociedade Civil	Nº de galardões institucionais e individuais atribuídos Nº de notícias publicadas Nº de flyers



Cofinanciado por:

8.3.5. Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente

Tabela 44: Rotas estratégicas/ Sociedade Civil/ Género no urbanismo, habitação e ambiente

Numeração e especificação dos objetivos	Medida	Público Estratégico	Indicadores de desempenho
Período de execução: 2024-2026			
OBJETIVO 82: Recordar as mulheres que realizam feitos dignos de registo, no concelho, na nomenclatura das ruas e praças do concelho, assim como noutras recordações (ex: estátuas).	Atribuição de ruas e praças com nomes de mulheres que se tenham distinguido, na história do concelho Realização de um monumento em homenagem às mulheres do concelho (de uma forma geral e/ou em particular, distinguindo uma mulher em concreto)	Sociedade Civil	Nº de ruas e praças novas, com nomes de mulheres do concelho Nº de monumentos novos, em homenagem a mulheres do concelho



Acompanhamento, Monitorização e Avaliação

O acompanhamento, monitorização e avaliação são também elementos importantes neste Plano Municipal para a Igualdade, pois só desta forma será possível perceber a relevância e o cumprimento dos objetivos propostos, bem como a eficiência e eficácia dos mesmos.

Este trabalho, dando continuidade ao já realizado no âmbito da elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade de Género de Cabeceiras de Basto, será efetuado, maioritariamente, pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) que integra representantes dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, social e saúde, educação, bem como pela Conselheira Municipal para a Igualdade. Para este efeito, o grupo reunirá regularmente sempre que se afigure oportuno e relevante.

O acompanhamento e monitorização serão efetuados de forma continuada, tendo como baluarte o roadmap interno que contempla as atividades e respetivas especificidades, devendo o grupo propor modificações ao plano de ação, de acordo com necessidades que possam surgir.

Uma vez por ano, a execução física do plano municipal para a igualdade, deverá ser remetida superiormente, juntamente com um breve relatório de execução, que espelhe o trabalho efetuado, bem como sugestões, numa ótica de melhoria contínua.

Quando o período de vigência do plano municipal estiver a terminar, deverá o grupo proceder à sua análise transversal, procurando investigar o prosseguimento dos objetivos delineados e o impacto de todo o trabalho ao nível dos objetivos que serviram de sustentáculo à elaboração do plano.

Esta avaliação servirá de bastião ao plano municipal subsequente, o qual deverá contemplar as sugestões anteriormente apontadas e demais que se afigurem pertinentes.

Em suma, pretende-se que este plano seja de facto um projeto operacional e acima de tudo cause mudança pelo que é fundamental todo o processo de monitorização e avaliação sistemático e periódico.

Conclusão

O Plano Municipal para a Igualdade de Género de cabeceiras de Basto 2023-2026, constitui-se como uma importante ferramenta para a promoção de uma efetiva igualdade entre Homens e mulheres, seja dos trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, seja da comunidade em geral visando assim uma maior equidade e um aumento da sua qualidade de vida.

A sua elaboração, bem como a proposição das rotas estratégicas tiveram por base o diagnóstico realizado, como já referido, a nível interno e externo e assenta no conjunto de necessidades e prioridades manifestadas.

No entanto, para que os objetivos e metas propostos sejam, efetivamente, atingidos e se obtenham as necessárias mudanças, é necessária a participação e o envolvimento de todos e todas, de forma a que Cabeceiras de Basto seja um TERRITÓRIO MAIS IGUAL E MAIS SUSTENTÁVEL.

Importa agora dar continuidade a este trabalho, reunindo esforços no sentido de corrigir as assimetrias e promover uma verdadeira equidade, respeito e não discriminação.

Por último, importa reforçar o facto deste documento não ser estanque e poder ser alvo de atualizações e enriquecimentos.

Bibliografia

- Aboim, S. (2007). Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus. (E. B. Família E Género Em Portugal E Na Europa. Atitudes Sociais Dos Portugueses) (pp. 35-91). Lisboa: Edited By Karin Wall and Lúcia Amâncio.
- Abranches, G. (2009). Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51, 199-217.
- Amâncio, L. (1993) Género – representações e identidade. In *Sociologia – Problemas e Práticas*, N.º 14, 1993, pp. 127-140.
- Amâncio, L. (1994), Masculino e Feminino – a construção social da diferença, Porto, Edições Afrontamento
- Baganha, Maria Ioannis; Ferrão, João; Malheiros, Jorge Macaísta (1999) Os imigrantes e o mercado de trabalho: o caso português. *Análise Social*, vol. XXXIV (150), 1999, 147-173. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Cabral, Manuel Villaverde, Pedro Alcântara da Silva e Hugo Mendes (2002), *Saúde e Doença em Portugal*, ICS.
- Casaca, S., Perista, H., Torres, A., Correia, C., Quintal, E. e São João, P. (2016). Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even - Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. Disponível em: https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=769464&_request_checksum_=73d4b23ed263d6d9a02d98d197cc730026c04a00
- Casa-Nova, Maria José (2002), *Etnicidade, Género e Escolaridade. Estudo em Torno das Socializações Familiares de Género numa Comunidade Cigana na Cidade do Porto*, Lisboa, Instituto de Inovação Educacional.
- CITE (2003) Manual De Formação de Formadores/as em ,JXDOGDGHHQWUH0XOKHUHVH+RPHQV Lisboa: CITE.
- Cite (2003) Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: Cite
- CITE (2018) A igualdade entre Mulheres e Homens no mercado de Trabalho em Portugal. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres*, 2ª Edição, 2003, Lisboa
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, *Guia para o Mainstreaming de Género na Saúde*, Coleção Bem-me-quer n.º 13, 2005, Lisboa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Martins, Ana Isabel (2019) Contributos da Gestão e Planeamento da Mobilidade Urbana para a Construção de Cidades Saudáveis. Universidade de Lisboa: Instituto de Geografia e Ordenamento do Território
- Ministério da Justiça (2018) Olhar o futuro para guiar a ação presente: Relatório sobre o sistema prisional e tutelar
- Monteiro et al. (2012). Dicionário das Crises e das Alternativas. (Edições Almedina) (Centro de., p. 218). Coimbra.
- Monteiro, R. (2011). A Política de Quotas em Portugal: O papel dos partidos políticos e do feminismo de Estado. Revista Crítica de Ciências Sociais.
- Monteiro, Rosa (2014), «A conciliação trabalho-família e os riscos psicossociais», in Hernâni Veloso Neto; João Areosa; Pedro Arezes (Eds.), Manual sobre Riscos Psicossociais no Trabalho, Vila de Conde, Coleção RICOT, Civeri Publishing, 131-151.
- Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia (coord.) (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no espaço público. Projeto Local Gender Equality. Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia (coord.) (2016) Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes. Projeto Local Gender Equality. Coimbra: CES - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra
- Múrias, Cláudia (2015), "Experiências de conciliação: analisando as relações de género durante a atual crise económica", Associação Espaços, Projetos Alternativos de Mulheres e Homens, Portugal.
- Múrias, Cláudia; Ribeiro, Raquel (2012), «Ideias a desconstruir ou a reinventar: Questionando percursos tradicionais de liderança de mulheres e de homens», in Cláudia Múrias; Marijke de Koning (Coords.), Lideranças partilhadas: Percursos de literacia para a igualdade de género e qualidade de vida, Porto, Fundação Cuidar O Futuro & Livpsic, 201-222
- Oliveira, Catarina Reis; Pires, Cláudia (2010) Imigração e sinistralidade laboral. Lisboa: Observatório da Imigração / ACIDI
- Oliveira, Catarina; Gomes, Natália (2018) Indicadores de Integração de Imigrantes, Relatório Estatístico Anual 2018. Lisboa: Observatório das Migrações ACM
- Organização pra a Cooperação e Desenvolvimento Económico (2019). Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators. Paris: OECD Publising. DOI: 10.1787/soc_glance-2019-en.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens, Análise Social, vol. XXXVII (163), 2002, 447-474 Retirado de <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218732780P9jPM6nt5Ik17YP4.pdf>
- Perista, H. e Silva, A. (2009) Igualdade de género na vida local: o papel dos municípios na sua promoção. Lisboa: CIG/PCM.

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

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

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

Pernas, G., Fernandes, M. e Guerreiro, M. (2008). *Guia para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Disponível em: [https://www.academia.edu/3024572/Guia%C3%A3o_para_a_implementa%C3%A7%C3%A3o_de_planos_de_igualdade_na_Administra%C3%A7%C3%A3o_P%C3%BAblica_Local](https://www.academia.edu/3024572/Guia_para_a_Implementa%C3%A7%C3%A3o_de_planos_de_igualdade_na_Administra%C3%A7%C3%A3o_P%C3%BAblica_Local)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sitografia

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

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

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

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

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

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



Município de Cabeceiras de Basto

www.cabeceirasdebasto.pt

Praça da República, 467
4860-355 Cabeceiras de Basto

Contactos: 253 669 100 ou 800 200 010

