



ESTARREJA
MUNICÍPIO

PMIND

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja

DIAGNÓSTICO



*na diferença
todos se acrescentam*

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja

ENTIDADE PROMOTORA

Câmara Municipal de Estarreja

ENTIDADE CO-FINANCIADORA

União Europeia e Estado Português
Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE),
Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

ENTIDADE INTERMÉDIA

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG)

VEREADORA DA AÇÃO SOCIAL E INCLUSÃO

Isabel Simões Pinto

CONSELHEIROS/AS LOCAIS

Eduardo Carqueja
Sofia Freire

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Ana Isabel Sani
Filipa Pires
João Paulo Silva Barraca
Joana França
Mónica Coelho
Paula Costa
Rui Pedro Gonçalves
Sérgio Santo António

EQUIPA TÉCNICA

Divisão de Educação e Desenvolvimento Social do Município de Estarreja

ENTIDADES PARCEIRAS

Rede Social de Estarreja
Outras entidades do Município de Estarreja

CONSULTORIA

Instituto de Cidades e Vilas Com Mobilidade (ICVM)



Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja



ESTARREJA
PLANO MUNICIPAL
PARA A **IGUALDADE**
E **NÃO DISCRIMINAÇÃO**

*na diferença
todos se acrescentam*

"PARTICIPAÇÃO IGUAL É VITAL PARA A ESTABILIDADE, AJUDA A EVITAR CONFLITOS E PROMOVE O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E INCLUSIVO. A IGUALDADE DE GÉNERO É FUNDAMENTAL PARA UM MUNDO MELHOR"

ANTÓNIO GUTERRES

Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA	7
2. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 PORTUGAL + IGUAL	11
2.1. A Estratégia Nacional	11
2.2. Visão	12
2.3. Abordagem da ENIND	13
2.4. Linhas transversais na definição e execução da ENIND	13
2.5. Eixos e orientações	14
2.6. Planos de ação	16
3. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	18
3.1. A importância do Plano de Igualdade e Não Discriminação	18
3.2. Objetivos do Plano de Igualdade e a Não Discriminação	21
3.3. Adequação do projeto aos objetivos de política pública	22
3.4. Metodologia	25
3.5. Contextualização e Organização da informação	28
4. CARATERIZAÇÃO E DIAGNÓSTICO	34
4.1. Relação do Município com a CIG	34
4.1.1. Plano Municipal Protocolado	34
4.1.2. Equipas: Conselheiras/os e EIVL	34
4.1.2.1. Conselheira/o interna/o e externa/o	34
4.1.2.2. EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local	35
4.1.3. Outros Protocolos/Adesões	36
4.2. Logomarca do PMIND	37
4.3. Vertente Interna	38
4.3.1. Câmara Municipal	38
4.3.1.1. Composição do Executivo	38

4.3.1.2. Composição dos Cargos Dirigentes	38
4.3.2. Assembleia Municipal	40
4.3.3. Assembleia de Freguesia.....	40
4.3.4. Organização Municipal - Igualdade e Não Discriminação.....	41
4.3.4.1. Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município.....	41
4.3.4.2. Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município	48
4.3.4.3. Medidas e ações (vertente interna)	67
4.4. Vertente Externa.....	68
4.4.1. Breve caracterização demográfica do concelho.....	68
4.4.2. Organizações do Terceiro Setor	73
4.4.3. Educação e Ensino	74
4.4.3.1. Educação.....	76
4.4.3.2. Escolaridade	77
4.4.3.3. Abandono Escolar.....	77
4.4.3.4. Ensino Sénior	78
4.4.4. Trabalho e Emprego	79
4.4.4.1. Atividade e rendimento.....	83
4.4.5. Proteção Social	88
4.4.5.1. RSI - Rendimento Social de Inserção.....	88
4.4.5.2. Oferta Municipal.....	90
4.4.6. Criminalidade e Segurança Pública	90
4.4.6.1. Violência Doméstica.....	90
4.4.6.2. Formação e Sensibilização	91
4.4.7. Desporto	91
4.4.8. Cultura	94
4.4.9. Saúde.....	101
4.4.9.1. Profissionais de Saúde.....	101
4.4.10. Mobilidade.....	105

4.4.10.1. Repartição Modal	105
4.4.10.2. Âmbito das Deslocações	107
4.4.10.3. Mobilidade Urbana Sustentável	108
4.4.11. Urbanismo e acessibilidade universal	108
4.4.12. Ambiente	110
4.4.13. Concelho - Igualdade e Não Discriminação	112
4.4.13.1. Inquérito aos Parceiros Locais	112
4.4.13.2. Medidas e ações (vertente externa).....	126
4.4.14. Conclusões integradoras	128
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	132
ACRÓNIMOS.....	134
ÍNDICE DE FIGURAS.....	136
ÍNDICE DE TABELAS.....	137
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	139
DOCUMENTAÇÃO DE SUPORTE.....	142
LEGISLAÇÃO.....	146
GLOSSÁRIO.....	147

NOTA INTRODUTÓRIA



1. Nota introdutória

O princípio da igualdade e da não discriminação mereceu reconhecimento a nível constitucional na versão original da Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º). Por outro lado, a promoção da igualdade entre mulheres e homens é constitucionalmente atribuída ao Estado como uma das suas tarefas fundamentais, sendo a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (artigo 109.º), e a Organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, considerada como um direito de todos/as, trabalhadores/as, sem discriminação em razão do sexo.

Ainda de entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade entre homens e mulheres e na não discriminação, destacam-se o direito ao trabalho (artigo 58.º), os direitos em matéria de família, em particular, o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artigo 67.º) e os direitos relacionados com a maternidade e a paternidade enquanto valores sociais eminentes (artigo 68.º). Estes princípios constitucionais alicerçam um regime jurídico da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação abrangente e que se pretende consolidar.

Portugal é Estado Parte nos principais instrumentos internacionais vinculativos em matéria de eliminação da discriminação contra as mulheres e de defesa e promoção dos seus direitos humanos, designadamente:

- Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (Convenção de Istambul);

Portugal assumiu também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, nomeadamente:

- Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e as 12 áreas críticas e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável;

- Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões;
- Nova Agenda Urbana da ONU até 2036;
- Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2023, a qual estabelece seis domínios de ação prioritários;
- Pacto europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 (Conselho da EU), Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019 (Comissão Europeia), Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e Plano de ação EU 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- Estratégia Europa 2020, e o processo de reflexão na sequência do lançamento, em março de 2017, do Livro Branco sobre o futuro da Europa: reflexão e cenários para a EU-27 em 2025;
- Estratégia Nacional Portugal 2030;
- Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020);
- Recomendação CM/Rec (2010) 5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género que aconselha os Estados-Membro.

Neste pressuposto, o Instituto de Cidades e Vilas com Mobilidade (ICVM) desenvolveu o presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Estarreja gizado à luz da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) e dos seus respetivos Planos Nacionais de Ação - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC).

Este plano constitui um dos produtos da candidatura efetuada pela Câmara Municipal da Estarreja ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), inserindo-se na sua Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, correspondendo a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da ENIND.

De resto, a referida candidatura integra, para além do PMIND aqui em apreço, do qual este documento constitui a sua “Atividade 1 - diagnóstico”, a elaboração, implementação, divulgação e avaliação do plano para a igualdade à escala municipal, garantindo uma visão integrada do território, definindo uma estratégia de territorialização das políticas de igualdade e não discriminação patentes na ENIND.

O presente diagnóstico divide-se em três grandes capítulos. Um primeiro referente à ENIND e o respetivo enquadramento do PMIND em sede desta estratégia nacional. Um segundo capítulo que procura explicar e explicitar os objetivos do PMIND, a sua importância e metodologia de elaboração, e, por último, um terceiro capítulo onde consta a caracterização e diagnóstico propriamente dita.

Esta caracterização e diagnóstico reflete as exigências, em matéria dos PMIND, vertidas no referido aviso para apresentação de candidaturas, nomeadamente a existência de uma dimensão interna e uma dimensão externa.

A vertente interna do plano refere-se à intervenção ao nível da estrutura interna do município, no que concerne à governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras dimensões. Pretende-se, pois, que a Câmara Municipal de Estarreja, enquanto entidade pública, possa continuamente melhorar a sua prestação no âmbito da Igualdade, Não Discriminação e Responsabilidade Social, garantindo, também, essas características na preocupação pelo bem-estar e motivação dos seus recursos humanos.

Por outro lado, a vertente externa refere-se à intervenção ao nível do território físico e social, nos diversos domínios de atuação do município, nomeadamente no que concerne às políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras dimensões.

Por fim, importa aqui referir, não sendo de somenos importância, a participação de diversas entidades, assim como a valiosa contribuição de inúmeros departamentos e divisões da Câmara Municipal de Estarreja na disponibilização e cedência de informação, sendo possível, desta forma, traçar um retrato mais fiel da realidade do município em matéria de igualdade e não discriminação.

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO
DISCRIMINAÇÃO 2018-2030
PORTUGAL + IGUAL



2. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual

2.1. A Estratégia Nacional

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) foi publicada no dia 21 de maio de 2018 em Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

A ENIND surge do reconhecimento da igualdade e da não discriminação enquanto condição para a construção de um futuro sustentável para o país, assente na efetiva realização dos direitos humanos e plena participação de todas e todos.

A prossecução da estratégia delineada tem focado a intervenção nos âmbitos do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género, do combate à discriminação da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Sendo Portugal Estado integrante de vários instrumentos internacionais vinculativos nestas matérias, bem como, tendo desenvolvido inúmeras políticas públicas, consubstanciadas em planos nacionais, para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre homens e mulheres e, mais recentemente, na área da orientação sexual e identidade de género, a ENIND deverá fazer usufruto das bases já desenvolvidas para materializar um novo ciclo de planeamento.

Este ciclo de planeamento deverá encontrar-se assente numa abordagem estratégica e abrangente, e no compromisso coletivo de todos os setores da definição das medidas a adotar e das ações a implementar.

A construção da ENIND baseou-se numa auscultação ampla a departamentos governamentais, autarquias, especialistas, setor privado e sociedade civil organizada, sob coordenação técnica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

2.2. Visão

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que concretiza plenamente os direitos humanos, tendo por base um compromisso coletivo de todos os setores na definição de medidas a adotar e ações a implementar.

A ENIND marca um novo ciclo programático cujo início remonta a 2018 e o enquadramento temporal e substantivo se prende com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Apoia-se em três Planos de Ação em matéria de não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens. Estes planos serão apresentados mais detalhadamente nos pontos seguintes.

Na concretização da sua visão, a ENIND assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem de discriminação em razão do sexo que impedem a igualdade que deve ser garantida às mulheres e aos homens.

Estes fatores são da mesma forma resultado e consequência, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precaridade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas no exercício de responsabilidades familiares do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar masculino, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras.

A visão da ENIND prevê a heterogeneidade dos fatores de discriminação, podendo estes relacionar-se com a origem racial e étnica, nacionalidade, idade, deficiência, religião, orientação sexual, entre outras. Como tal, surge a exigência de construir respostas que reconheçam as necessidades dos indivíduos potencialmente desfavorecidos, procurando eliminar as manifestações de violência, exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, no acesso a bens e serviços, saúde, educação e no desporto.

Importa, por isso, garantir a existência de instrumentos de planeamento e acompanhamento que promovam, coordenem e partilhem os esforços, o envolvimento e os progressos de todos os setores da sociedade civil, na promoção da igualdade entre mulheres e homens, no combate a

todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica e no combate a todas as formas de discriminação até 2030.

2.3. Abordagem da ENIND

A execução dos Planos de Ação da ENIND, com uma abordagem dupla e complementar, assenta nos domínios mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH, e introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC e Ações específicas/ações positivas.

Enquanto mainstreaming deverá constituir-se como o *modus operandi* na atuação consistente contra os estereótipos que originam e perpetuam as discriminações e desigualdades, de modo a produzir mudanças estruturais que permitam alcançar uma igualdade de facto, as ações específicas/ações positivas deverão complementar o carácter mais permanente e abrangente da primeira abordagem. Desta forma, poderão ser adotadas ações específicas, ações positivas ou medidas especiais temporárias, como são frequentemente designadas, tal como preconizado no artigo 4.º da Convenção CEDAW com vista a acelerar a realização de uma igualdade de facto entre as mulheres e os homens.

2.4. Linhas transversais na definição e execução da ENIND

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) apresenta linhas transversais, enunciando-se seguidamente as que se enquadram na definição e execução deste trabalho:

Interseccionalidade - A perspetiva da Interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as características sexuais.

Pretende-se, assim, que a ENIND reconheça, aprofunde e priorize, em todas as áreas, intervenções dirigidas a desvantagens interseccionais, tais como as sofridas por mulheres migrantes, pertencentes a minorias étnicas, refugiadas, com deficiência, sós com descendentes a cargo e idosas. Esta premissa implica também a articulação com outras estratégias, planos e

programas nacionais existentes dirigidos a determinados grupos como sejam o Plano Estratégico para as Migrações, a Estratégia Nacional para a Deficiência, a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, a Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situações de Sem Abrigo, a Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável, entre outros.

Territorialização - A ENIND assume a territorialização como prioridade. Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias como agentes estratégicos do mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC.

Promoção de parcerias - Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, as medidas são definidas no sentido de potenciar e apoiar estas parcerias.

2.5. Eixos e orientações

Até 2030 são definidos Eixos (E) e Orientações (O) sobre os quais assenta a totalidade da ENIND e para os quais convergem os Objetivos Estratégicos e Específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Os Eixos (E) assumem-se como as quatro grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e da não discriminação. As Orientações (O) apontam as vias instrumentais escolhidas para alcançar cada Eixo, da seguinte forma:

E1 - Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (ODS 5 - Metas 5.1, 5c), e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:

O 1.1 - Conhecimento da situação real de mulheres e de homens.

O 1.2 - Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.

O 1.3 - Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.

O 1.4 - Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTQIA+.

E2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada (ODS 5 - Metas 5.1, 5.4, 5.5, 5.6, 5a, 5c):

O 2.1 - Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.

O 2.2 - Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.

O 2.3 - Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado.

O 2.4 - Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.

O 2.5 - Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão.

O 2.6 — Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

E3 - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro (ODS 5 - Metas 5.1, 5b, 5c):

O 3.1 - Promoção da igualdade na inovação e no desenvolvimento científico e tecnológico.

O 3.2 - Formação e capacitação como ferramentas para a igualdade.

O 3.3 - Participação plena e igualitária no progresso digital.

O 3.4 - Potenciação do desenvolvimento tecnológico para a promoção da igualdade.

E4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (ODS 5 - Metas 5.1, 5.2, 5.3, 5.6, 5c), e de violência exercida contra as pessoas LGBTQIA+:

O 4.1 - Combate à violência contra as mulheres, à violência de gênero e à violência doméstica.

O 4.2 - Combate às práticas tradicionais nefastas.

O 4.3 - Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de gênero, e características sexuais.

2.6. Planos de ação

A ENIND integra três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030 bem como as Medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos:

- Plano de Ação para a Igualdade Entre Mulheres e Homens (PAIMH)
- Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD)
- Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Gênero e Características Sexuais (PAOIEC)

Com base neste três Planos de Ação e seus objetivos e medidas, o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) irá concretizar em indicadores de produto, resultado e impacto, respectivas metas, entidades responsáveis e entidades envolvidas, e orçamento associado.

Neste sentido o futuro PMIND de Estarreja irá contemplar na sua dimensão interna/Organização e na sua dimensão externa/território:

- Os domínios de intervenção
- Os objetivos estratégicos de cada domínio, devendo abranger, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, e os objetivos operacionais/específicos para cada domínio
- As medidas concretas de intervenção por cada objetivo operacional/específico e domínio de intervenção
- Os indicadores de resultado e de impacto
- Metas anualizadas para cada medida, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas, definidas no tempo
- O procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

3

3. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

3.1. A importância do Plano de Igualdade e Não Discriminação

A construção de um futuro sustentável para Portugal, enquanto país que promove efetivamente os direitos humanos e que assegura a participação de todas e todos de igual forma passa, inevitavelmente, pela conceção de alicerces fundamentais direcionados à igualdade e à não discriminação.

Nos últimos anos, e de acordo com as tarefas fundamentais do Estado (artigos 13.º e 9.º, alínea h), respetivamente, da Constituição da República Portuguesa), houve uma crescente priorização das estratégias que promovem uma sociedade mais igualitária, das quais se constitui a intervenção ao nível do mercado de trabalho e da educação, da prevenção e combate à violência doméstica e de género e do combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Neste sentido, seguindo as diretrizes e a linha temporal estabelecida na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, foi elaborada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), assente em três planos de ação - Plano de Ação para a Igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade de Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC) – que estabelecem uma novo ciclo programático.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), que refere que compete à Câmara Municipal “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade”.

A nível local, os Municípios são os verdadeiros motores da mudança, visto ser essencial que o processo se inicie na base da pirâmide, progressivamente, até ao seu topo, isto é, do nível local para o nível regional e nacional. Estes devem possuir ferramentas que visem a eliminação da persistência e reprodução das desigualdades e tornar a sociedade, mais justa, mais inclusiva e mais democrática, atuando em duas vertentes fundamentais deste processo de transformação –

interna e externa – ou seja, para as suas trabalhadoras e para os seus trabalhadores e para as suas munícipes e para os seus munícipes.

Detentores da maior quota de responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da comunidade local, os Municípios demonstram ser a entidade mais capaz de dar uma resposta concreta à realidade dos factos, no que respeita à igualdade entre cidadãos, com incentivo à participação e representação dos munícipes na vida política, social, económica e cultural, procurando defender os seus direitos civis e sociais e promovendo a mudança nos papéis desempenhados pelos cidadãos.

O denominador comum, entre os territórios e as pessoas que os habitam é que ambos são atravessados pelo tempo. Um dos erros nestas clássicas abordagens é a falta de planeamento, como se a urgência só fosse constituída por ação e a emergência não possa ter um tempo mais dilatado. Num país sem cultura de planeamento, o produto final tende a negligenciar o processo e assim, por norma, se olham os envelhecidos e menos o envelhecimento. Por forma a colmatar as atuais necessidades, o plano vai também olhar o envelhecimento em progresso, o intergeracional, que quebre o isolamento futuro e evitem que os territórios passem óbitos, sociais e físicos, prematuros.

Quanto ao nível populacional é também fundamental desenvolver e implementar medidas integradoras de toda a comunidade. O fenómeno da discriminação e preconceito está bastante enraizado na população, onde o recurso ao uso da violência e ódio contra uma pessoa ou grupo de pessoas por causa do seu género, raça, origem étnica ou nacional, religião ou orientação sexual, isto é, as ditas minorias, ainda é habitual acontecer.

Em questões urbanísticas, urge a necessidade de uma revisão integradora de um modelo intergeracional e de apoio à deficiência, uma vez que, ainda é visível a existência de passeios de insuficiente largura, materiais de chãos desconfortáveis e impeditivos de circulação minimamente cómoda, percursos contínuos interrompidos por barreiras arquitetónicas e urbanísticas, estacionamento e processos de cargas e descargas abusivos e deficiente sinalização protetora dos peões.

Com isto, as condicionantes anteriormente mencionadas não permitem uma fruição do espaço público inclusivo, não estabelecendo assim as condições necessárias para uma deslocação independente por parte da população mais vulnerável. É então essencial, nos próximos anos, investir obrigatoriamente em espaços integradores, praças e jardins, providos de condições capazes de promover a permanência e sociabilização da comunidade.

Na verdade, estes Planos, para além da igualdade de género e da não discriminação de múltipla ordem como geracional, económica, étnica, surgem em momento oportuno, pois os seus

conteúdos, em muito contribuem para avaliação e futura prevenção dos efeitos COVID-19, apontando medidas e ações que, também elas poderão vir a ser financeiramente apoiadas.

Com este Plano a autarquia passará a possuir um instrumento onde:

- a) Define uma clara política municipal de igualdade de oportunidades, tornando o município mais atrativo para residir, trabalhar e visitar, em particular na estrutura física necessária à melhor mobilidade da população;
- b) Comprova, nas candidaturas aos programas comunitários 2020 e 2030, que as medidas e ações financiadas possuem o devido enquadramento nas políticas locais de igualdade de género e de não discriminação, conseguindo-se maiores majorações nas avaliações desses programas comunitários a financiamento;
- c) Apoia os novos entendimentos de saúde preventiva através da igualdade de género e distribuição de tempo e responsabilidade familiar;
- d) Ilustra um Município conciliador, através da (re) Organização das obrigações profissionais, familiares, escolares e das atividades cívicas;
- e) Reverte pirâmides demográficas em perda, garantindo, com segurança, aos seus munícipes, que existem soluções, acessíveis e qualitativas, para o crescimento do seu agregado familiar;
- f) Melhora, de forma sustentável, o sistema de mobilidade pelo equilíbrio diário das deslocações e viagens, no desenho de esforços públicos mais amigáveis, seguros e inclusivos;
- g) Incentiva o envelhecimento ativo das comunidades na sua inserção na sociedade, revendo, disruptivamente, a visão estática e isolada;
- h) Desenvolve capacidades tecnológicas facilitadoras da vida quotidiana dos munícipes, abrindo novas possibilidades às telemáticas, ao teletrabalho e outros meios facilitadores das atividades correntes da população;
- i) Promove ações estruturadas para o combate à violência doméstica e segregação racial e étnica;
- j) Atende aos efeitos de segregação residencial, tendo em conta o valor da habitação, os efeitos de gentrificação, em confinamentos obrigatórios ou facultativos;
- k) Promove a melhoria da Qualidade de Vida e da imagem do município perante os seus habitantes, a região e o país;
- l) Promove, por tudo o referido, a Competitividade do município.

3.2. Objetivos do Plano de Igualdade e a Não Discriminação

O Plano para a Igualdade e a Não Discriminação encontra-se estruturado nos seguintes objetivos que se consideram estratégicos para a promoção da igualdade e combate à discriminação em todas as suas componentes:

- Analisar e interpretar a realidade da comunidade, identificando as suas vulnerabilidades e grupos de risco.
- Promover o uso de linguagem inclusiva de modo a sensibilizar e consciencializar a igualdade entre mulheres e homens em todos os documentos e comunicações da responsabilidade do Município.
- Impulsionar a paridade nos órgãos de administração, promovendo a mitigação do estigma na esfera pública.
- Consciencializar a comunidade para uma participação mais responsável e igualitária entre homens e mulheres.
- Contribuir para a diminuição de discriminação ao nível da formação e inserção no mercado de trabalho, através do melhoramento das condições de acesso por parte dos grupos sociais mais vulneráveis, nos quais se enquadram as minorias étnicas, ex-reclusos, imigrantes, mulheres, pessoas com deficiência e pessoas financeiramente desfavorecidas.
- Desenvolver e fomentar uma cultura de igualdade na comunidade, com atenção para a questão da paridade salarial.
- Disponibilizar e dinamizar materiais de sensibilização, de teor informativo e pedagógico, dirigido à comunidade escolar, de modo a fomentar uma sociedade mais justa e igualitária.
- Providenciar um acesso à habitação mais facilitado, com a atribuição de fogos de habitação social às vítimas de violência doméstica.
- Dotar a comunidade escolar de capacidades para a prevenção de situações de risco, particularmente na violência no namoro, na sexualidade e situações de *bullying*.
- Criar uma rede de cooperação com todos os intervenientes no combate à violência doméstica, com o intuito de uniformizar e clarificar a resposta e o apoio prestado às vítimas.
- Providenciar aos profissionais de saúde instrumentos que possibilitem a identificação prévia de situações de maus tratos a menores, mulheres, pessoas idosas e portadoras de deficiência.
- Proporcionar, aos profissionais da área social, meios que permitam identificar atempadamente situações de violência contra mulheres e menores e intervir no combate aos casamentos precoces e forçados.

- Desenvolver um conhecimento efetivo sobre as necessidades das pessoas LGBTQIA+ e suas formas de discriminação tendo em conta a orientação sexual, identidade de género e características sexuais.
- Assegurar constitucionalmente a transversalização das questões da orientação sexual, identidade de género e características sexuais.
- Desenvolver mecanismos de apoio e auxílio a vítimas de tráfico de seres humanos, com a criação de programas capazes de oferecer novas oportunidades às vítimas, onde se inclui o acesso a uma formação educacional e medidas de inserção na comunidade.
- Detetar e analisar fatores que possam estar na origem do tráfico de seres humanos, permitindo a adoção de medidas e estratégias de combate a este flagelo.
- Promover ações de sensibilização para a promoção da igualdade e do combate à discriminação em todas as vertentes, onde se enquadra o género, a violência de todas as formas, as desigualdades sociais, o tráfico de seres humanos, a orientação sexual, identidade de género e características sexuais, tanto na vida pública como privada.

3.3. Adequação do projeto aos objetivos de política pública

Um dos fundamentos primordiais do Estado consiste na promoção da igualdade de género, sendo também, na verdade, um princípio básico da Constituição da República Portuguesa e estruturante no que respeita ao estado de direito democrático.

Na linha da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, a nível nacional surge a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), apoiada em três planos de ação que elucidam os objetivos estratégicos que estimulam a adoção de medidas para uma sociedade inclusiva: Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH), o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD) e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC).

Os quatro eixos temporalmente definidos até 2030, sobre os quais assenta a ENIND e servem de base para os objetivos estratégicos e específicos de cada plano que definem medidas concretas a desenvolver até 2021, constituem-se da seguinte forma:

- Eixo 1 - Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios.
- Eixo 2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada.
- Eixo 3 - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro.
- Eixo 4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de violência exercida contra as pessoas LGBTQIA+.

Para além das políticas anteriormente elencadas, no mesmo rumo, o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021) surge com relevante importância no combate à violação dos direitos humanos, definindo vários objetivos estratégicos a seguir na mitigação deste flagelo.

No mesmo sentido a ENIPD – Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, ao definir que a inclusão das pessoas com deficiência é um objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs, desenvolve instrumentos de política que garantam o pleno exercício dos direitos de cidadania inerentes a qualquer membro de uma sociedade democrática. Só uma sociedade que inclui todas as pessoas pode concretizar o seu verdadeiro potencial. Assim, dos oito eixos estratégicos, o primeiro faz evidência à Cidadania, Igualdade e Não Discriminação.

Às autarquias, no âmbito das suas competências, como estratégia de promoção dos direitos humanos e de cidadania, compete a definição de objetivos que favoreçam a igualdade de género e combatam a discriminação. Com base nestes preceitos, a elaboração do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação, surge como forma de resolver as necessidades da comunidade, sendo os objetivos traçados de acordo com a estratégia e política pública nacional, como apresentado na Tabela 1.

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
PAIMH	1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
	4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico
	5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres
	6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH
	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
PAVMVD	1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
	2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção
	3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização
	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção
	5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas
	6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados
PAOIEC	1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC
	2. Garantir a transversalização das questões da OIEC

Fonte: ICVM, 2021

3.4. Metodologia

Porque todas as estratégias devem basear-se em dados e factos, o PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja, assenta todo o seu diagnóstico numa recolha, tanto quanto possível, o mais atualizada e próxima possível das realidades a analisar, a fim de responder com um planeamento de ações, já na fase do Plano, adequadas à realidade de Estarreja.

Tendo por base, os constrangimentos da COVID-19 a recolha de informação teve por base reuniões, contactos telefónicos, parcerias, inquéritos, pesquisa de fontes oficiais de informação, documentos internos, entre outros para melhor sustentar esta fase de diagnóstico. Os instrumentos específicos foram desenvolvidos a partir de orientações de políticas públicas de promoção da igualdade e não discriminação.

O objetivo primordial do PMIND é, em fase de diagnóstico, auscultar a realidade em matérias de igualdade e não discriminação e fim de na fase subsequente ajustar as atuais políticas nesta matéria, definir e calendarizar prioridades e alocar os recursos mais adequados para a implementação das ações decorrentes do Plano.

O diagnóstico, a nível interno, focou-se na caracterização dos recursos humanos da Câmara Municipal de Estarreja, no que se refere ao conhecimento de valores, perceções e representações das/os colaboradoras/as e dirigentes da autarquia em matéria de igualdade e não discriminação. A recolha e tratamento da informação leva-nos a uma melhor compreensão das resistências internas na definição e implementação de políticas públicas de promoção da igualdade e não discriminação em meio autárquico.

Já a nível externo, o diagnóstico, focou-se numa abordagem às práticas, valores e perceções das instituições e parceiros locais, nalguns casos representativos da sociedade civil, de forma a ser feita uma análise das forças vivas do concelho de Estarreja no que respeita à promoção da igualdade de género, de oportunidades e não discriminação.

Na Tabela 2 apresenta-se o procedimento de recolha de dados nas suas vertentes interna e externa.

Tabela 2. Procedimento de recolha de dados nas vertentes interna e externa.

PROCEDIMENTO	OBJETIVOS
Reuniões Equipa de Trabalho	Estruturar meios de recolha e sistematização de informação (tabelas). Definir das metodologias de recolha e obtenção de dados. Planear recursos humanos e materiais para a recolha de informação Definir estratégias indutoras do envolvimento de todos neste processo: executivo, dirigentes, colaboradores/as, sociedade civil, parceiros, <i>Stakeholders</i> , entre outros)
Focus Group Políticos e Dirigentes	Ações para apresentação do PMIND, abertura a debate e discussão, para recolha de informação sobre as perceções e práticas de Igualdade e Não Discriminação no município.
Reunião Entidades Parceiras	Reuniões para apresentação do PMIND e alinhamento de metodologias de atuação para uma melhor e mais eficaz obtenção de dados internos e externos em fase de diagnóstico
Reuniões Setoriais internas	Apresentar o PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e a importância da envolvimento de todos na obtenção de informação de base para o diagnóstico
Reuniões Setoriais externas	Apresentar o PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e a importância da envolvimento de todos na obtenção de informação de base para o diagnóstico
Inquéritos on-line	Numa abordagem ao Executivo, Dirigentes e Colaboradores/as da Câmara Municipal: - Identificar as práticas e perceções de igualdade e Não discriminação ao nível da Câmara Municipal e realidade concelhia. - Identificar as práticas e perceções de igualdade e Não discriminação ao nível dos parceiros externos e <i>Stakeholders</i> .
Fontes oficiais de informação	Sistematizar, relacionar e analisar dados de fontes oficiais de informação (INE, PORDATA, DGEEC, GEP/MSESS, MTSSS, Agrupamentos Escolares e/ou DGEST, entre outros)
Análise documental	Consultar documentos internos estratégicos para confirmação de informação nas matérias em análise (Diagnóstico Social, Plano de desenvolvimento social, Plano de Ação, entre outros)

Fonte: ICVM, 2021

Nesta fase de diagnóstico, optou-se pela obtenção de informação que pudesse dar resposta a todos os indicadores, quer aos obrigatórios (38 indicadores), quer a outros indicadores distintivos neste processo: recolha de informação estatística, recolha de informação documental e recolha de informação por métodos participativos (questionários e *Focus Group*).

Nesse sentido foi construída uma tabela de controlo com todos os indicadores a recolher (Tabela 3), quer na vertente interna quer na vertente externa, com indicação da fonte de informação.

Tabela 3. Tabela de recolha de dados – vertente Interna e Externa



TEMA	sub-tema	IND OBRIG	INDICADOR	FONTE INFORMAÇÃO	
1. Breve caracterização					
2. Câmara Municipal	2.1 Organograma	1	2.1.1 Composição do órgão Câmara, por sexo	Serviços municipais	
		3	2.1.2 Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	Serviços municipais	
		4	2.1.3 Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau)	Serviços municipais	
		5	2.1.4 Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau)	Serviços municipais	
		6	2.1.5 Cargos de direção Intermédia de 3º grau ou inferior, por sexo	Serviços municipais	
		7	2.1.6 Trabalhadores/as, por sexo por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	Serviços municipais	
		14	2.1.7 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 existente)	Serviços municipais	
	2.2 Câmara Municipal	2.2 Rendimento	1	2.1.8 Distribuição de trabalhadores/as por categoria segundo escolaridade e sexo	Serviços municipais
			2	2.1.9 Horas de trabalho suplementar e noturno, por sexo	Serviços municipais
			3	2.1.10 Distribuição dos trabalhadores, por sexo segundo as causas de ausência ao trabalho	Serviços municipais
			8	2.2.1 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de Dirigentes	Serviços municipais
			9	2.2.2 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de Técnico Superior	Serviços municipais
			10	2.2.3 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na categoria de assistente técnico	Serviços municipais
			11	2.2.4 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais, na categoria de assistente operacional	Serviços municipais
2.3 Estruturas para a igualdade de sexo	3.1 Organograma	12	2.2.5 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais na polícia municipal (agentes)	Serviços municipais	
		13	2.2.6 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais, noutras categorias/funções (AECI, AAEI)	Serviços municipais	
		15	2.2.7 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo por número de anos ao serviço, número de horas semanais e por categoria/categoria: Dirigentes, Tec. Sup., Assst. Técnico, Assst. Operacional, outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)	Serviços municipais	
3. Assembleia Municipal	3.1 Organograma	2	2.3.1 Equipa para a igualdade na vida local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal, integram a EIVL, designadamente: 2.3.2 Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Serviços municipais	
		2	3.1.1 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	Serviços municipais	

Fonte: ICVM, 2021

Nessa tabela, foram inventariados todos os indicadores, internos e externos, relevantes em cada domínio (Interna - Relação do Município com a CIG – Estruturas para a Igualdade, Câmara Municipal e Assembleia Municipal e Externa – Caracterização do Concelho, Demografia, Educação e Ensino, Trabalho e Emprego, Proteção Social, Criminalidade e segurança Pública, Cultura e Desporto, Saúde, Terceiro Setor, Mobilidade, Urbanismo, Ambiente) servindo de base para a solicitação e sistematização da informação aos diferentes departamentos e divisões, às entidades públicas e aos parceiros locais de forma a obter os elementos considerados pertinentes para o diagnóstico concelhio. Ainda que tenha sido remetida alguma da informação solicitada, não foi possível reunir todos os indicadores, em parte, devido ao facto de algumas entidades não possuírem bases de dados desagregadas por determinadas categorias de análise.

Os 3 inquéritos disponibilizados para preenchimento via Formulário *online*, Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município, Inquérito aos colaboradores/as do Município, e Inquérito aos Parceiros Locais, foram alvo de uma análise gráfica e estatística descritiva.

Depois da sua disponibilização, incentivou-se à sua disseminação através de campanhas internas e externas de divulgação dos mesmos, com mensagem de correio eletrónico dirigidas e contactos telefónicos frequentes de ponto de situação.

Em paralelo, a nível interno, envolveram-se as chefias intermédias, no sentido de incentivarem os seus colaboradores/as a responderem, dada a pertinência da sua colaboração neste plano. A nível externo, envolveram-se as associações e estruturas empresariais de Estarreja.

Numa fase inicial verificou-se uma reduzida adesão à resposta aos questionários, havendo necessidade de reforço dos canais de contactos dirigidos.

Considera-se que o número de respostas, com base na previsão inicialmente definida em reunião que equipa de trabalho, cumpriu as expectativas:

- Questionário ao Executivo e Dirigentes do Município – 7 respostas
- Questionário aos Colaboradores/as do Município – 56 respostas
- Questionário aos Parceiros Locais – 26 respostas

Mesmo assim é de ressaltar que a amostra que respondeu ao inquérito, em termos de características sociodemográficas, pode não ser totalmente representativa do universo dos/as inquiridos/as.

Importa fazer referência a alguns constrangimentos e possíveis enviesamentos decorrentes da pesquisa documental, pois constatou-se uma escassez de dados atuais e desagregados por género, especificamente no que se refere a indicadores de âmbito concelhio, na maioria das áreas temáticas em análise.

A informação obtida na fase de diagnóstico, quer a de carácter quantitativo quer a de carácter qualitativo, foi sistematizada em tabelas e gráficos com recurso ao método de análise de dados e conteúdo.

3.5. Contextualização e Organização da informação

O diagnóstico é o instrumento de trabalho tendente à elaboração de um plano adequado às necessidades, expectativas e aspirações dos munícipes de determinado concelho, que têm o direito, constitucionalmente garantido, a uma vida em condições de igualdade e de não discriminação. Este diagnóstico permitirá compreender o funcionamento da comunidade local nestas matérias, englobando um conjunto de elementos de avaliação que extravasam a simples leitura de dados estatísticos desagregados por sexo.

Realizar este diagnóstico, neste âmbito foi uma tarefa complexa que envolveu várias estruturas quer internas, quer externas. A verdade é que o diagnóstico vai para além da identificação das vulnerabilidades e fragilidades, das potencialidades e dos recursos. Implica, essencialmente, uma análise compreensiva das condições e modos de vida dos cidadãos, na procura de causalidades e no estabelecimento de relações e de conexões entre diferentes variáveis, indicadores e dimensões de determinado problema.

Os seus resultados permitirão conhecer as disfunções e as potencialidades do território em causa em matéria de igualdade e não discriminação, as evoluções em curso assim como as expectativas dos residentes e dos atores locais. Estes resultados serão fundamentais para a definição, sustentação e justificação da escolha das soluções a implementar.

Esta fase de trabalho exigirá a identificação e subsequente priorização das necessidades na Organização Câmara Municipal de Estarreja e no território que esta administra, encontrando-se totalmente alinhada com as diversas estratégias, nacionais e internacionais, em matéria de igualdade e não discriminação, mas focando e relevando a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND). Assim, seguindo a estrutura da ENIND, o diagnóstico e demais fases do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação focar-se-ão essencialmente:

- a) Na igualdade entre homens e mulheres;
- b) Na prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como seja a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género ou as características sexuais;
- c) Na prevenção e combate a todas as formas de violência contra grupos de pessoas vulneráveis, em função do sexo, idade, raça, etnia, nacionalidade, cultura, entre outros.

O diagnóstico incluirá, também, a análise de indicadores ao nível da Organização câmara municipal, enquanto Organização de trabalho, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida das/os trabalhadoras/es, formação para as chefias, das disparidades salariais entre mulheres e homens, de progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, proteção da parentalidade, proteção contra a discriminação, e a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

O diagnóstico conterà, como estrutura mínima, uma abordagem a aspetos gerais de enquadramento e de definição de objetivos de partida, incorporando, de seguida, uma análise à dimensão interna, em matéria de governação da autarquia, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outros aspetos, e também uma dimensão externa onde se analisará e dissecará um conjunto de matérias com impacto nas questões da igualdade e a não discriminação.

Nesta dimensão externa, de intervenção ao nível do território, pretender-se-á focar os diversos domínios de atuação do município, seja ao nível das políticas sociais, na prevenção e combate às diversas formas de violência, à educação e juventude, ao urbanismo, mobilidade e segurança, à cidadania e participação, ao mercado de trabalho, entre outros.

Assim, elencam-se, aqui, de forma sucinta, as áreas temáticas a abordar nesta fase de diagnóstico:

1. Demografia: neste ponto será efetuada a análise da dinâmica populacional humana, isto é, o estudo da distribuição da população residente e a sua evolução, com base em fatores como a natalidade, a mortalidade, as migrações, ou o envelhecimento da população. A

análise demográfica permite, ainda, aferir as características de uma determinada sociedade, como um todo, ou de grupos específicos, definido por critérios como educação, género ou nacionalidade.

2. Educação e ensino: a escola tem como missão promover a igualdade de oportunidades e educar para os valores do pluralismo e da igualdade entre homens e mulheres. É fundamental caminhar no sentido da educação para os direitos humanos, para o respeito pelos direitos e pelas liberdades individuais na perspetiva da construção de uma cidadania para todos. Será desenvolvido um diagnóstico relativamente às qualificações da população, à taxa de analfabetismo, aos diversos níveis de educação e ensino, não se ignorando as taxas de insucesso e abandono escolar, as necessidades educativas especiais, o apoio social escolar, entre outros fatores.
3. Trabalho e emprego: o emprego e a formação interligam-se com a educação, uma vez que as baixas qualificações condicionam fortemente a integração no mercado de trabalho e são um fator determinante no combate à pobreza e exclusão social. Assim, considera-se fundamental proceder ao diagnóstico municipal nestas matérias, não ignorando indicadores como o número de desempregados, os seus grupos etários e o género, a situação face à procura de emprego, as habilitações literárias das pessoas desempregadas, entre outros.
4. Proteção social: A proteção social ou segurança social constitui um direito de todos os cidadãos consagrado no artigo 63.º da Constituição da República Portuguesa, efetivado pelo Sistema de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 3/2007 de 16 de janeiro. A segurança social visa garantir aos indivíduos um conjunto de condições de vida dignas, designadamente, em determinadas situações de risco social, pretendendo-se averiguar se esse auxílio se estende, efetivamente, a toda a sociedade, sem discriminação de determinados setores.
5. Criminalidade e segurança pública: Neste âmbito, mais especificamente no caso concreto da violência doméstica verificam-se, ainda, muitas das desigualdades que afetam as mulheres estando, também, a crescer o número de homens afetados por dinâmicas de casal disfuncionais. Este crime representa uma grave violação dos direitos humanos com claras repercussões físicas, psicológicas e económicas, não só para as vítimas, mas também para as crianças ou idosos que convivam com esta forma de mau trato, punida por lei. Assim, serão analisados os dados que afetam os diversos tipos de criminalidade no território concelhio com especial prevalência para os crimes de violência doméstica.
6. Cultura e desporto: Numa época em que a preocupação com a igualdade e a não discriminação estão cada vez mais presentes na elaboração das políticas públicas e no desenvolvimento de projetos visando a valorização equitativa da sociedade, torna-se premente a existência de uma análise, na cultura, sobre esta matéria, ainda que os dados possam ser escassos e de difícil obtenção. Neste particular será fundamental identificar os agentes que dinamizam a área cultural do território, analisando-se a participação cívica, nomeadamente masculina e feminina em eventos culturais assim como a adequação da

oferta cultural em função do género, da escolaridade, das condições económicas, entre outros.

Por sua vez, o acesso à atividade física e desportiva é um direito consagrado na Constituição da República. As mulheres participam, hoje, muito mais nas atividades desportivas, estando presentes num vasto leque de modalidades. Tem-se verificado, no entanto, que as práticas desportivas continuam a ser palco da reprodução de estereótipos de género, como na reduzida participação feminina nos lugares de decisão do universo desportivo. Far-se-á uma análise da prática desportiva geral, do desporto escolar bem como no desporto federado, não somente na componente desportiva, mas também nos cargos de direção.

7. Equipamentos municipais: Os vários serviços que o município providencia garantem uma maior proximidade à população bem como um aumento da capacidade de resposta à comunidade em geral. Neste sentido, far-se-á o levantamento das instituições que prestam apoio nas diversas valências elencadas, aferindo-se a sua taxa de cobertura, a capacidade de resposta e o número de utentes, as listas de espera, entre outros.
8. Saúde: O problema da discriminação nos serviços de saúde tem mobilizado distintos atores sociais em variados países e regiões do mundo. Neste âmbito, será avaliada a dotação de recursos humanos, por forma a perceber a igualdade e a discriminação na prestação de cuidados de saúde.
9. Mobilidade: a análise dos padrões de mobilidade e a tomada de consciência dos diferentes graus de complexidade das cadeias de viagem entre o sexo feminino e masculino e o direito no acesso ao território é fundamental para a concretização de medidas assertivas que possibilitem ajustar a política de mobilidade em função das especificidades locais, tendentes à igualdade de oportunidades no direito à mobilidade. De igual modo, a análise do território do ponto de vista da acessibilidade universal, i.e. da igualdade de oportunidades que o espaço construído, enquanto infraestrutura física, concede a todos os cidadãos para a sua utilização e fruição, é fundamental para evitar fenómenos de exclusão, nomeadamente das camadas mais frágeis da população.
Aqui, importa também analisar o grau de acessibilidade de um território do ponto de vista das pessoas com mobilidade reduzida. A criação de espaços não inclusivos cerceará a capacidade de algumas pessoas poderem aceder ao espaço público pela existência de inúmeras barreiras urbanísticas e arquitetónicas, com especial impacto nas crianças, nos idosos e nas pessoas com deficiência.
10. Urbanismo: analisar, do ponto de vista da construção do espaço urbano, a forma como nele se integra a diversidade. A título exemplificativo, em matéria de género, os espaços públicos são poucas vezes desenhados para as múltiplas funções que são necessárias desempenhar na conciliação da sua vida profissional com a vida familiar. Um exemplo, verificado por exemplo nestes tempos de confinamento é a ausência de espaço público para os pais passearem com as crianças e até poderem brincar nas proximidades da habitação.

Pequenos parques verdes de proximidade nas áreas de densidade habitacional são urgências nas medidas urbanas assim como a diversidade de funções em vez de áreas urbanas monofuncionais. A existência do pequeno comércio nas áreas habitacionais é de extrema importância para o cotidiano das mulheres que têm de conciliar as suas tarefas profissionais com as domésticas. O espaço urbano deve conseguir integrar a diversidade de todos.

11. Ambiente: analisar as dimensões envolvidas em questões ambientais, no contexto de cidades de maior concentração urbana, deve ser uma prática comum. Ambiente e qualidade de vida andam sempre de mãos dadas: a percepção que cada um tem do cenário ambiental em que se move no cotidiano é que faz com que cada um se sinta confortável ou desconfortável no meio em que vive.

Tornar a cidade mais agradável para quem vive, para quem visita e para quem trabalha através da criação de ambientes e espaços mais verdes, com qualidade e segurança que em simultâneo promovam a mobilidade sustentável e a regeneração urbana são ações desencadeadoras de novas vivências e maior fixação das pessoas. A qualificação do ambiente urbano (com qualidade do ar, baixos níveis de ruído, qualidade da água, bom saneamento, etc.) tendem a validar esta tendência de vivência e fixação.

Do mesmo modo, ambientes saudáveis de lazer contribuem, significativamente, para a melhoria da qualidade de vida das pessoas. Esses ambientes são benéficos e promovem a sua saúde através de práticas sociais, manifestações da vida urbana e relacionamento entre as pessoas. Além disso, os espaços de lazer podem proporcionar suporte social, pois possibilitam uma atratividade para a família e resultam em uma maior integração entre a comunidade e o espaço.

Assim, ambientes dotados de infraestruturas físicas, acessibilidades, qualidade, conforto e segurança, incentivam à sua utilização, partilha e vivências multissociais.

CARACTERIZAÇÃO E DIAGNÓSTICO

4

4. Caracterização e Diagnóstico

4.1. Relação do Município com a CIG

4.1.1. Plano Municipal Protocolado

A 01/04/2022 o Município de Estarreja celebrou com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, um Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, demonstrando desta forma o seu compromisso na eliminação dos estereótipos, no combate à discriminação e na prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, na prossecução dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2020 “Portugal + Igual – ENIND assumindo políticas locais cada vez mais igualitárias e equitativas.

4.1.2. Equipas: Conselheiras/os e EIVL

4.1.2.1. Conselheira/o interna/o e externa/o

No seguimento do Protocolo celebrado entre o Município Estarreja e a CIG, a 01/04/2022, e em cumprimento do exposto no referido protocolo este procedeu à nomeação dos/as Conselheiros/as Locais Interno/a e Externo/a.

Assim foram nomeadas pelo Sr. Presidente da Câmara o Conselheiro Local Externo Eduardo Carqueja (Ordem dos Psicólogos, Presidente da Direção Regional Norte) e a Conselheira Local Interna Sofia Freire (Chefe da Divisão de Educação e Desenvolvimento Social).

4.1.2.2. EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

Em cumprimento do exposto no protocolo de cooperação acima referido e tendo em consideração as cláusulas quarta e quinta, foi criada pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal de Estarreja, a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Como indicado pela cláusula quinta, a EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, das quais terão de ser integrantes, o Presidente da Câmara ou Vereador com a área da Igualdade, os Conselheiros/as locais para a Igualdade, Dirigentes das áreas do Recursos Humanos, Orçamento, Urbanismo, Intervenção Social, Saúde e Educação e por fim até 3 elementos com reconhecida competência técnica e especialização nas áreas de intervenção do protocolo, isto em articulação com a CIG. (Tabela 4).

Tabela 4. Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local Conselheira Interna e Conselheiro Externo		
Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a	Área da Igualdade	Isabel Simões Pinto Vereadora da Ação Social e Inclusão
Conselheiros Locais para a Igualdade	Conselheira Interna	Sofia Freire Chefe da Divisão de Educação e Desenvolvimento Social
	Conselheiro Externo	Eduardo Carqueja Ordem dos Psicólogos - Presidente da Direção Regional Norte
Técnicos/as da Câmara Municipal	Recursos Humanos	Paula Costa
	Orçamento	Sérgio Santo António
	Urbanismo	Rui Pedro Gonçalves
	Intervenção Social	Mónica Coelho Joana França
	Saúde	
Educação		
3 pessoas com reconhecida competência técnica e especialização nas áreas de intervenção	Um investigador especialista	João Paulo Silva Barraca Prof: Doutor, membro da Comissão Executiva da UNAVE
	Representante ONG com intervenção neste domínios no Município	Filipa Pires Fundação Cônego Filipe Figueiredo
	Especialista da bolsa de especialistas CIG	Ana Isabel Sani Universidade Fernando Pessoa Prof. Doutora na área da Psicologia da Justiça e Reinserção Social

Fonte: Protocolo de Cooperação entre o Município de Estarreja e a CIG (Deliberação nº101/2021)

4.1.3. Outros Protocolos/Adesões

EPIS – Empresários pela Inclusão Social

ESTAINTEGRA- Programa Escolhas

Adesão ao Contrato Local de Desenvolvimento Social 4ª geração 2019/2022.

Autarquia Familiarmente Responsável 2021

Município ECOXXI 2021

Literacia em Saúde Mental – Protocolo de Parceria com a Ordem dos Psicólogos Portugueses

4.2. Logomarca do PMIND

A Equipa Técnica, alinhada com este Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, na sua primeira reunião de trabalho, decidiu avançar com a criação de uma logomarca interna que definisse e identificasse este projeto em todos os suportes onde fosse utilizado: *online* e em todos os materiais editáveis ou impressos.

Depois de um *brainstorming* internos prevaleceu a ideia criativa com base num equalizador, que disponibiliza opções de regulação sonora, ou seja, a partir da identificação do ambiente, ajuda a ajustar as frequências de forma que torne o som mais agradável para o ouvinte. Ao tentar equalizar em matéria de Igualdade e Não Discriminação, optou-se ainda por acoplar um *slogan* complementar “na diferença todos se acrescentam”.



na diferença
todos se acrescentam

Figura 1. Logomarca do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja

Fonte: CM de Estarreja, 2021

4.3. Vertente Interna

4.3.1. Câmara Municipal

4.3.1.1. Composição do Executivo

A Composição do órgão Câmara Municipal da Estarreja, por sexo, para o quadriénio de 2021-2025, apresenta 4 (57,1%) representantes do sexo masculino e 3 (42,9%) do sexo feminino. Do total de representantes, 4 estão em regime de permanência e 3 em regime de não permanência.

Composição do Órgão Câmara Municipal de Estarreja por sexo

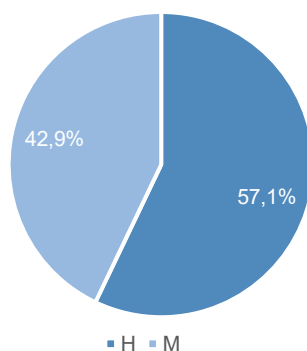


Gráfico 1. Composição do Órgão Câmara Municipal de Estarreja por sexo

Fonte: CM Estarreja, 2021

4.3.1.2. Composição dos Cargos Dirigentes

Não descurando que o superior máximo da autarquia é do sexo masculino, dos trabalhadores/as nos cargos de dirigentes, temos 5 mulheres como Chefes de Divisão e 3 homens, na mesma posição, e 1 mulher em cargo de direção intermédia de 3º grau.

Tabela 5. Dirigentes Chefes de Divisão Municipal e Direção Intermédia por sexo.

Dirigentes por sexo	H	M
Chefes de Divisão (2º Grau)	4	3
Direção Intermédia (3º Grau)	0	1

Fonte: CM Estarreja, Departamento de Recursos Humanos, 2021

No total de trabalhadores/as por sexo por cada, Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal na Câmara 61,1% (138) são mulheres e 38,9% (88) são homens.

Trabalhadores/as, por sexo por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal na Câmara

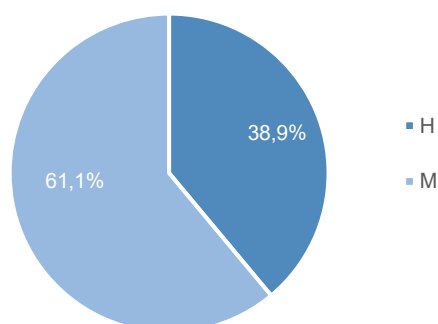


Gráfico 2. Trabalhadores/as, por sexo por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal na Câmara.

Fonte: CM Estarreja, Departamento de Recursos Humanos, 2021

4.3.1.2.1. Rendimentos

No tocante ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Estarreja, por sexo e carreira/categoria, podemos verificar que o salário médio dos homens é superior ao das mulheres na carreira/categoria de dirigente, técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, embora com grande aproximação nos valores, não se verificando grande distinção também por via dos vencimentos da função pública serem tabelados e não distinguem o género.

Tabela 6. Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais.

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais		
Carreiras/Categorias	H	M
Dirigentes	2.621,61€	2.474,03€
Técnico Superior	1.557,28€	1.484,58€
Assistente Técnico	1.055,73€	1.020,80€
Assistente Operacional	763,24 €	673,60
Outros (AEC's; AAAF)	1.127,86€	916,53 €

Fonte: CM Estarreja, Departamento de Recursos Humanos, 2021

4.3.2. Assembleia Municipal

A Composição do órgão Assembleia Municipal de Estarreja, por sexo, para o quadriénio de 2021-2025, apresenta 73% (19) homens e 26,9% (7) mulheres.

Tabela 7. Composição do Órgão Assembleia Municipal de Estarreja por sexo

Composição do Órgão da Assembleia Municipal por sexo	
M	H
7	19

Fonte: CM Estarreja, Departamento de Recursos Humanos, 2021

4.3.3. Assembleia de Freguesia

A Composição dos representantes das Assembleias de Freguesia do Concelho de Estarreja, por sexo, para o quadriénio de 2021-2025, apresenta-se da seguinte forma:

Tabela 8. Composição dos representantes das assembleias de Freguesia do Concelho de Estarreja por sexo

Composição dos representantes das Assembleias de Freguesia do Concelho de Estarreja por sexo		
	H	M
Avanca	7	4
Beduído e Veiros	9	4
Canelas e Fermelã	4	5
Pardilhó	5	4
Salreu	7	5
Total	32	22

Fonte: CM Estarreja, 2021

4.3.4. Organização Municipal - Igualdade e Não Discriminação

Os inquéritos disponibilizados *online*, um dirigido ao Executivo e Dirigentes e outro dirigido aos/às Colaboradores/as do Município, destinaram-se à recolha interna de opiniões acerca das questões da Igualdade e da Não Discriminação. Os mesmos foram enviados por email, tendo sido promovidos através de reuniões sectoriais de incentivo ao preenchimento, pela estrutura técnica da Câmara.

Os resultados obtidos estão apresentados em forma gráfica e estatística descritiva.

A maior parte dos dados/resultados obtidos, quer e carácter quantitativo quer qualitativo, foram organizados e apresentados em forma gráfica e estatística descritiva.

Nestes instrumentos usados para o diagnóstico, importa referir a necessidade da sua análise cruzada de informação de forma a evitar alguns enviesamentos. De salientar que desta forma foi possível desagregar os dados por género, no que se refere aos indicadores da maioria das áreas temáticas em análise.

4.3.4.1. Inquérito ao Executivo e Dirigentes do Município

Relativamente aos inquéritos realizados ao Executivo e Dirigentes do Município, foram recebidas 7 respostas. Partindo do princípio que a Igualdade de Género traduz a equivalência social entre mulheres e homens, devendo ser capaz de garantir igualdade de oportunidades, independentemente do sexo da pessoa, os membros do executivo e dirigentes quando questionados se no planeamento, relatórios, planos de atividades ou outros regulamentos da Câmara Municipal é feita menção expressa à Igualdade de Género enquanto valor a promover, 57,1% (4) considera que não, 28,6% (2) dizem não saber e 14,3% (1) afirma que sim.

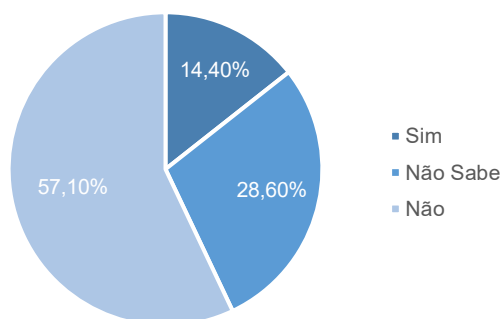


Gráfico 3. No planeamento, relatórios, planos de atividades ou outros regulamentos da Câmara Municipal é feita menção expressa à Igualdade de Género enquanto valor a promover.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Da análise destes dados será necessário definir em Plano de Ações no âmbito do PMIND de Estarreja para rever todos os instrumentos e documentos a fim de incluir, atualizar e fazer menção, naqueles que não o fazem, à Igualdade de Género e à Não Discriminação enquanto valor a promover.

Questionados se os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, todos afirmaram que sim.

A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as não é incentivada para 42,9% (3) dos/as inquiridos/as, 42,9% (3) dizem não saber se existe encorajamento ou não e 14,3% afirmam que sim.

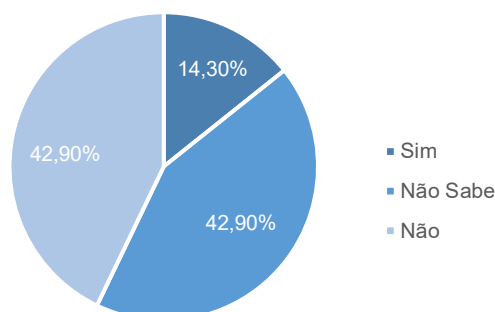


Gráfico 4. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Sobre se a Câmara Municipal, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo 71,4% afirmam que sim, 14,3% (1) dizem que não e 14,3% (1) afirmam que não sabem.

Questionados se na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da Igualdade de Género 57,1% não sabem e 42,9% refere que não.

Reconhecendo, a importância da integração da dimensão da igualdade de género e das práticas de cidadania, na administração pública local, como requisito de boa governação é fundamental que se aposte em ações de formação, para todo o quadro de recursos humanos do município.

Dos membros do executivo e dirigentes que responderam a este inquérito 71,4% (5) consideram necessária a introdução de módulos específicos na formação certificada relacionados com a temática da Igualdade de Género e 28,6% não consideram importante.

Sobre se a Câmara Municipal incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género 57,1% (4) dizem não saber, 28,6% (2) referem que não e apenas 14,1% (1) afirma que sim.

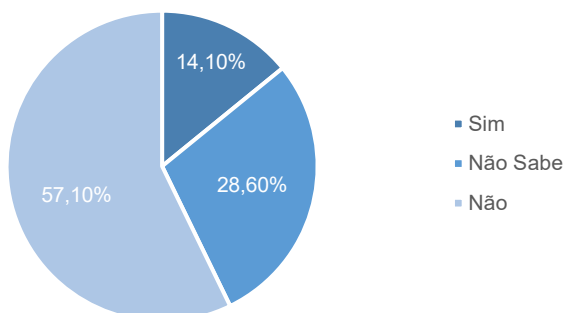


Gráfico 5. A Câmara Municipal incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Na mesma linha, 85,7% (6) acham necessário a Câmara Municipal incentivar a frequência de formações no âmbito da Igualdade de Género e 14,3% (1) afirmam que não.

De acordo com Perista e Silva (2008), a sensibilização/formação em igualdade de género a dirigir para dentro da autarquia aumenta o conhecimento sobre a dimensão institucional, o planeamento, a implementação, a monitorização e a avaliação de um plano municipal para a igualdade de género, passos importantes para a implementação do *mainstreaming* de género nas políticas e práticas da autarquia

Questionados se a Câmara Municipal, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares, 71,4% (5) afirmaram que sim, 14,3% (1) dizem não saber e 14,3% (1) afirma que sim.

Para 85,7% (6) as competências dos trabalhadores e das trabalhadoras são reconhecidas pela Câmara Municipal, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira e 14,3% (1) diz que não.

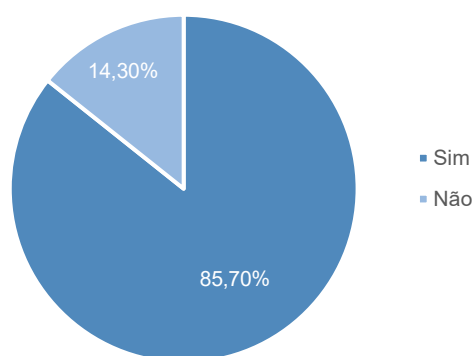


Gráfico 6. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela Câmara Municipal, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Relativamente à flexibilidade no trabalho e, questionados se é possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitamento, 85,7% (6) afirmam que sim e 14,3% (1) diz que não (Gráfico 7).

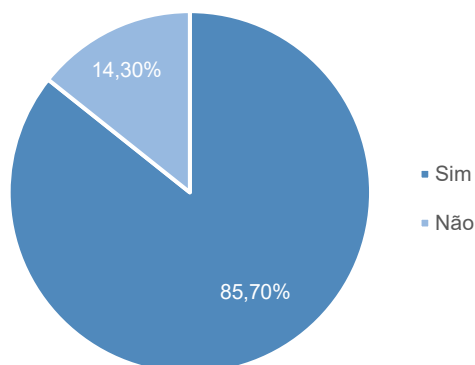


Gráfico 7. Existência de flexibilidade de horário no Trabalho do Funcionários da Câmara Municipal.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Ainda sobre esta temática e questionados se a Câmara Municipal possibilita a 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 de trabalhadores e trabalhadoras, 71,4% (5) consideram que sim e 28,6% (2) consideram que não.

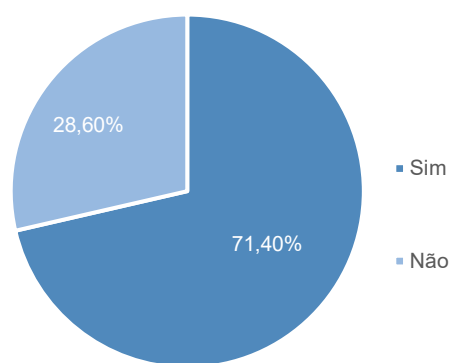


Gráfico 8. Câmara Municipal possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/as.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Na mesma linha, 57,1% (4) consideram que, na marcação dos horários por turnos rotativos, ou outros são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, 28,6% (2) não sabem se existe esta consideração, por parte da Camara Municipal e 14,3 (1) refere que não.

Sobre se a Câmara Municipal possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal 42,9% diz não saber, 28,6% (2) afirmam que sim e, na mesma percentagem, 28,6% afirmam que não.

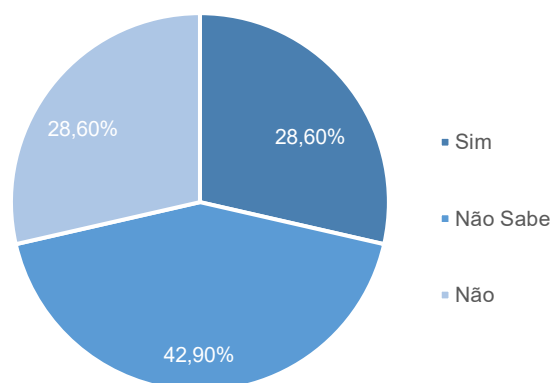


Gráfico 9. A Câmara Municipal possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Dos/as inquiridos/as 85,7% (6) afirmam que a Câmara Municipal atribui benefícios aos seus trabalhadores/as e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais enquanto 14,3% (1) não sabe.

Os que responderam afirmativamente à questão anterior mencionaram como exemplos de benefícios:

- Protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios);
- Apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias);
- Apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias);
- Apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias);
- Serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Apoio a situações familiares especiais, famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes;
- Apoio a situações familiares especiais, famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes;
- Equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros);

Com relação às questões da parentalidade, 71,4% (5) consideram que a Câmara Municipal encara de modo igual o exercício dos direitos da parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores enquanto 28,6% (2) não sabem.

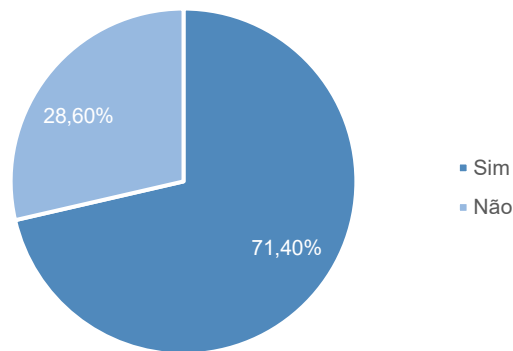


Gráfico 10. A Câmara Municipal encara de modo igual o exercício dos direitos da parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Ainda sobre esta temática e questionados se a Câmara Municipal incentiva os homens a gozar o período de licença da parentalidade previsto na lei, 85,7% (6) referem não saber e 14,3% (1) afirma que não.

Nesta linha e se a Câmara Municipal incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença da parentalidade que pode ser partilhada com a mãe 57,1% (4) dizem não saber e 42,9% (3) afirma que sim.

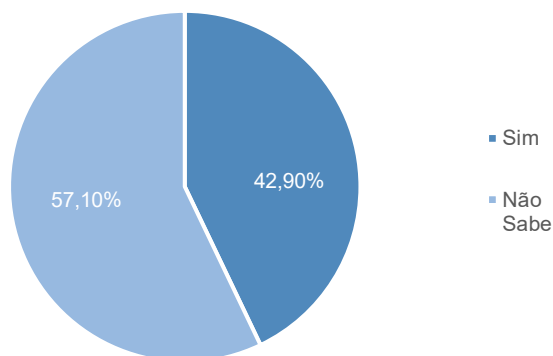


Gráfico 11. A Câmara Municipal encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Fonte: Formulário online – Inquérito Executivo e Dirigentes, 2021

Perante o elevado número de inquiridos/as, que não sabem responder às questões relacionadas com os direitos na parentalidade, será necessário, no âmbito deste PMIND, desenvolver ações que permitam uma maior informação e divulgação interna dos direitos existentes na lei vigente, por forma a impulsionar uma mudança nos padrões de comportamento pessoal e organizacional.

Quando questionados sobre se a Câmara Municipal divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade 57,1% (4) dizem que não, 28,6% não sabem e 14,3% (1) afirmam que sim.

A Administração Pública Local, através dos seus órgãos é o mais próximo das populações. E as Autarquias Locais são entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária. São as entidades que podem, e devem, no âmbito das suas competências, e em cooperação com o conjunto de atores locais, empreender ações concretas visando a igualdade de mulheres e de homens (Perista e Silva, 2008), participando na divulgação da informação necessária para ao conhecimento os colaboradores e cidadãos.

4.3.4.2. Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município

Sabendo que a Câmara Municipal de Estarreja tem nos diferentes cargos/carreiras 226 trabalhadores/as, 138 (61,10%) do sexo feminino e 88 (38,9%) do sexo masculino as 56 respostas ao Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município correspondem a uma percentagem de 24,3%, do total de colaboradores.

Das 56 respostas obtidas, 75,0% (42) são do sexo feminino e 25,0% (14) são do sexo masculino.

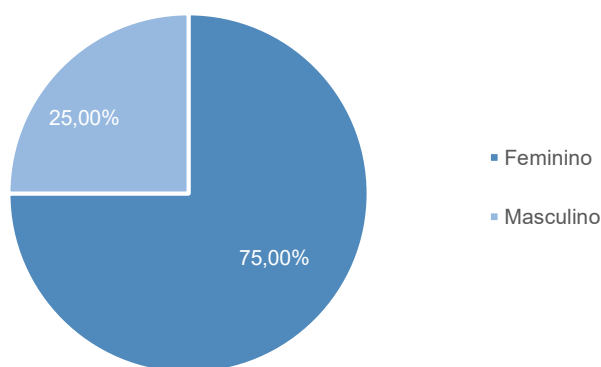


Gráfico 12. Percentagem de respostas ao “Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município” por sexo

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Ao nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as do Município que responderam ao questionário, 42,86% (24) possuem Ensino Superior; 37,5% (24) têm formação ao nível do Ensino Secundário;

5,36% (3) têm formação ao nível do 2º Ciclo; 10,7% (6) tem formação ao nível do 3º Ciclo; 1,79% (1) possui formação ao nível do Mestrado e apenas 1,79% (1) possui um MBA.

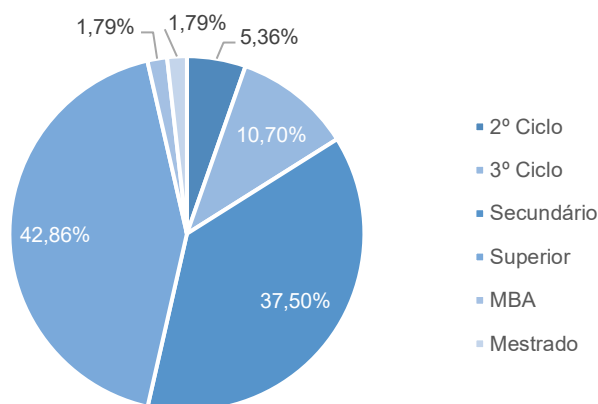


Gráfico 13. Nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Por tipologia de agregado familiar dos/as colaboradores/as, 67,86% (38) pertencem a um agregado nuclear com filhos, 14,29% (8) pertencem a um agregado nuclear sem filhos, 10,71% (6) pertencem a famílias monoparentais, 3,57% (2) vivem isolados/as e 3,57% (2) pertencem a agregados familiares extensos/alargados.

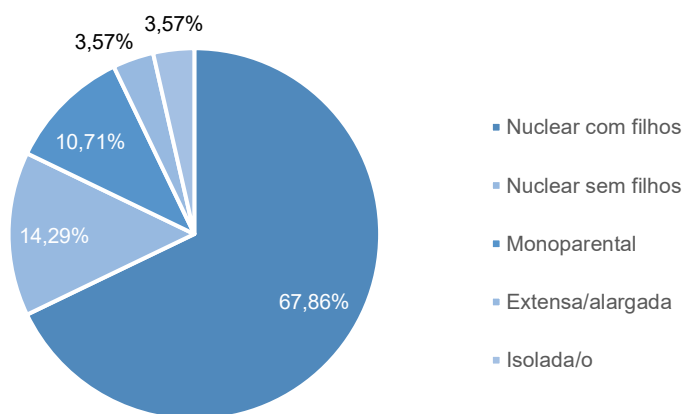


Gráfico 14. Tipologia do agregado familiar dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Dos/as inquiridos/as 58,9% (33) têm dependentes a cargo e 41,1% (23) não têm dependentes a cargo. As idades dos dependentes variam entre 1 ano e 24 anos.

Dos/as inquiridos/as, 12,5% (7) têm ascendentes a cargo, sendo que 87,5% (48) não têm quaisquer ascendentes a cargo. A faixa etária dos ascendentes a cargo varia entre os setenta e os oitenta anos.

Por estado civil dos/as colaboradores/as, 60,7% (34) são casados/as, 14,3% (8) têm estado civil de solteiro/a, 14,3% (8) vivem em união de facto, 7,1% (4) são viúvos e 3,6% (2) são divorciados.

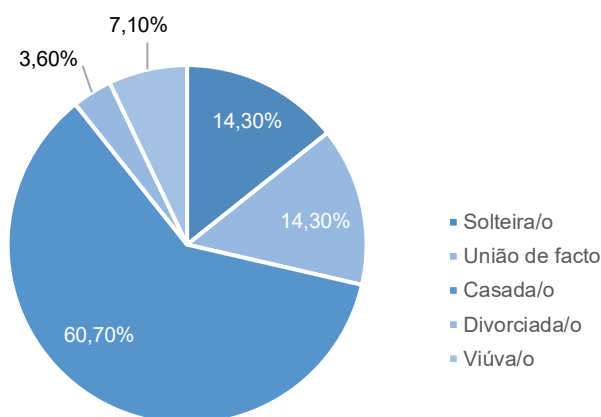


Gráfico 15. Estado civil dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Por tipo de contrato, que cada colaborador tem com a Câmara Municipal 89,1% (49) têm um contrato por tempo indeterminado; 5,5% (3) a tempo determinado; 1,8% (1) a termo por tempo incerto; 1,8% (1) recibos verdes e 1,8% (1) está efetivo.

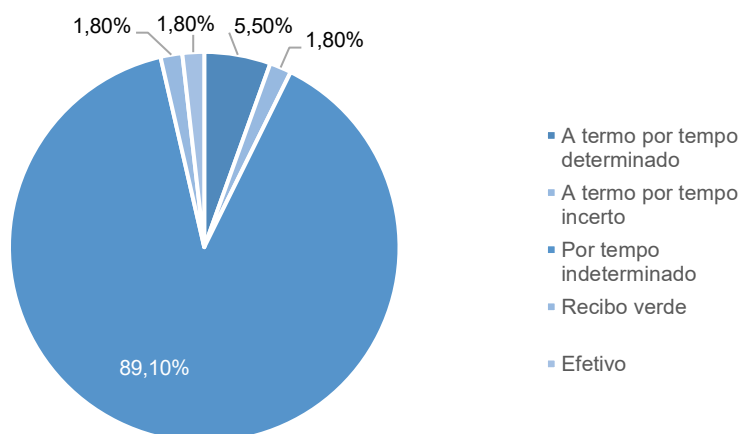


Gráfico 16. Tipo de Contrato tem os/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito, com a Câmara Municipal.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quanto ao tipo de horário praticado pelos/as colaboradores/as que responderam 44,6% (25) têm um regime rígido; 32,1% (18) têm um horário flexível; 17,9% (10) trabalham em jornada contínua; 5,4% (3) respondeu que não se aplicava.

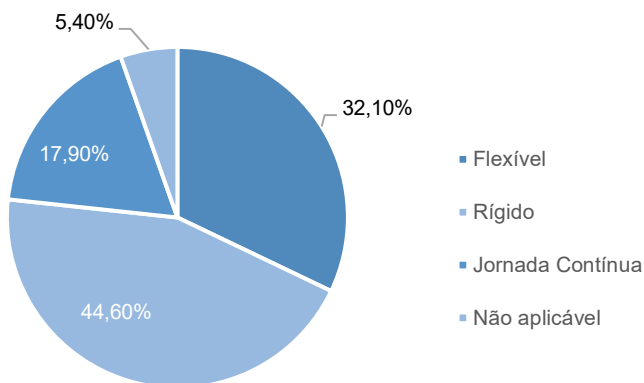


Gráfico 17. Tipo de horário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

De acordo com a tipologia de horário, elencado na pergunta anterior, e segundo as respostas dadas, o regime de trabalho flexível é o horário que melhor permitiria conciliar a vida familiar com a vida profissional.

Para conseguir conciliar a vida familiar com a vida profissional, os serviços que poderiam ser prestados pelo município, segundo os inquiridos/as:

- Colónia de Férias, 48,2% (27);
- Creche/Infantário, 23,2% (13);
- Serviços de apoio ao trabalho doméstico (engomadoria, costura, pequenas reparações), 39,0% (22);
- Serviços de *babysitting*, 14,3% (8);
- Voluntariado, 10,7% (6);
- ATL, 1,8% (1);
- Atividades físicas, 1,8% (1)
- Cantina, 1,8% (1);
- Não sabem ou não se aplica, 7,2 (4).

Partindo do princípio que a Igualdade de Género traduz a equivalência social entre mulheres e homens, devendo ser capaz de garantir igualdade de oportunidades, independentemente do sexo da pessoa, quando questionados se considera que, alguma vez, foi alvo de violência, assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória no seu local de trabalho, 87,5% (49) diz que não e 12,5% (7) responderam afirmativamente. Destes 12,5% foram alvos de assédio moral e insultos.

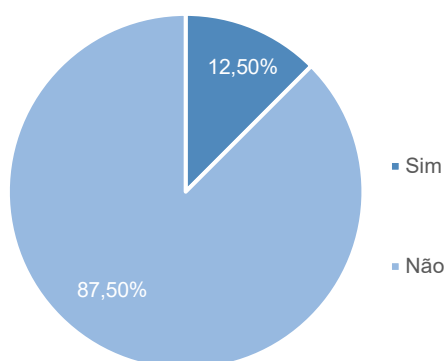


Gráfico 18. Considera que, alguma vez, foi alvo de violência, assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória no seu local de trabalho.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

É necessário definir ações e estabelecer ações e campanhas de sensibilização, pegando nos modelos já definidos pela CIG e outros a definir em plano, de forma a prevenir e combater estas formas de violência contra grupos de pessoas vulneráveis no seu próprio local de trabalho.

Na abordagem ao plano formativo da Câmara Municipal se contempla formação específica relativa à Igualdade de Género constatamos um dado preocupante 78,4% (40) referiram que não e 21,6% (11) afirmam que sim.

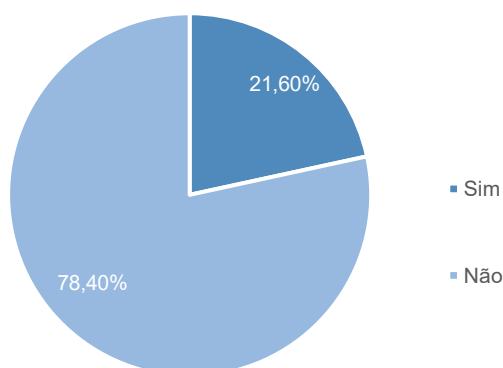


Gráfico 19. O plano formativo da Câmara Municipal contempla formação em "Igualdade de Género"

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

No seguimento da questão anterior, se consideram essa formação necessária, 38 (77,6%) afirmam que sim, enquanto 11 (22,4%) consideram que não.

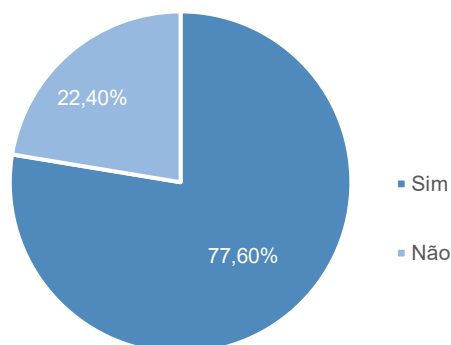


Gráfico 20. Considera necessária a formação em “Igualdade de Género”

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Os colaboradores/as ao serem questionados se nos planos de atividades e regulamentos da Câmara Municipal é expressa a Igualdade de Género enquanto valor a promover, 19 (33,9%) considera que sim, 12,5% (7) considera que não e a larga maioria 53,6% (30) diz que não sabe. Já se consideram necessária a integração da expressão da Igualdade de Género nos relatórios, planos de atividades e regulamentos, 40 (71,4%) considera que sim e 16 (26,6%) considera que não é necessário.

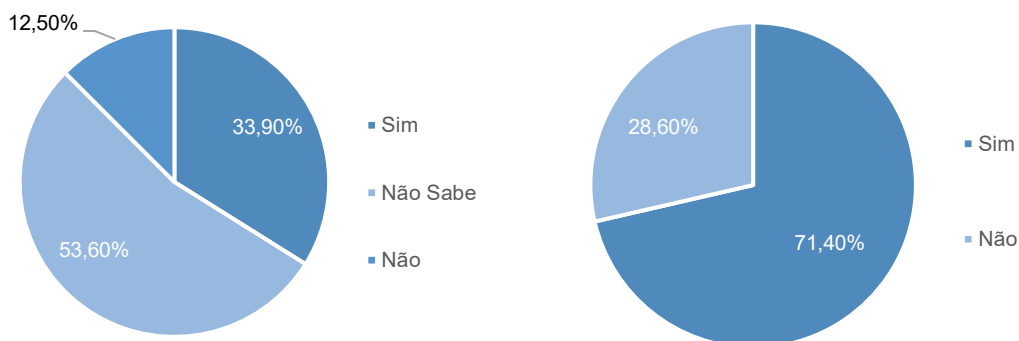


Gráfico 21. Está expressa e considera necessário a integração da “Igualdade de Género” nos planos de atividades e regulamentos da Câmara

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Da análise destes dados será necessário definir em Plano de Ações, no âmbito do PMIND da Estarreja, uma revisão dos principais documentos a fim de incluir, atualizar e fazer menção, naqueles que ainda não o fazem, à Igualdade de Género e à Não Discriminação enquanto valor a promover.

Questionados se a Câmara Municipal implementa medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género apenas 19 colaboradores/as (33,9%) afirmam que sim, sendo que, e mais uma vez a larda maioria, 31 (55,4%) afirmam não saber, 6 (10,7%) referem que não.

Respondendo e confirmando os dados anteriores quanto questionados se considerarem necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género, 49 (87,5%) afirma ser necessário e apenas 7 (12,5%) considera não ser necessário.

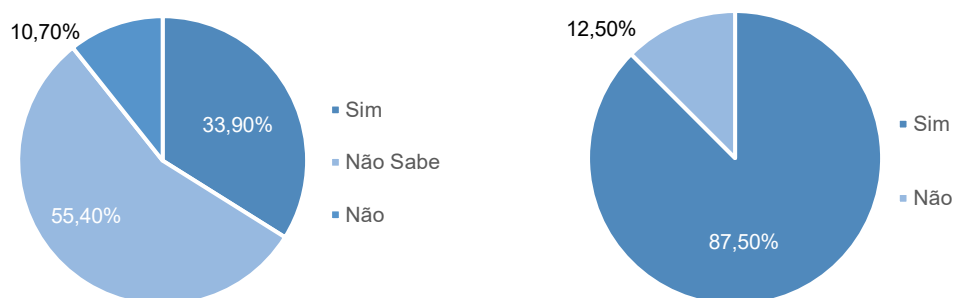


Gráfico 22. A Câmara Municipal implementa e/ou considera necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quando questionados se existe uma equipa/colaborador/a que se dedique às questões da Igualdade de Género, apenas 8 colaboradores/as (14,3%) afirma que existe uma equipa dedicada a estas questões, sendo que 7 (12,5%) afirmam que não e a maioria, 41 (73,2%) afirmam não saber.

Ainda quando questionados se a Câmara Municipal nomeou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género, 49 (87,5%) afirmam que não têm conhecimento, 4 (7,1%) afirmam que não existe e apenas 3 (5,4%) afirma ter conhecimento.

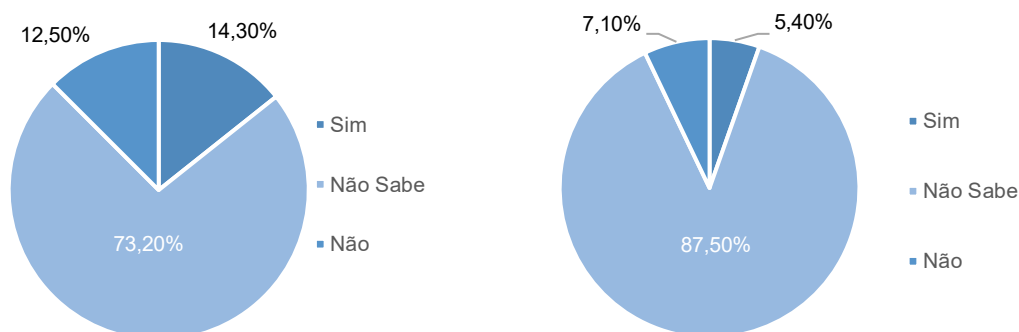


Gráfico 23. Existe uma equipa/colaborador/a e/ou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Perante estes dados será necessário, no âmbito deste PMIND, desenvolver ações que permitam uma maior informação e divulgação interna das pessoas, estruturas e planeamento nomeados para trabalhar e implementar estas matérias quer interna quer externamente.

Sobre se o município, ao atribuir prémios/regalias, tem presente o princípio da igualdade e não penalização por ausências ao trabalho por apoio à família ou nas licenças de parentalidade a larga maioria 38 (67,9%) diz não saber, 11 (19,6%) afirma que sim e 7 (12,5%) afirma que não existem penalizações.

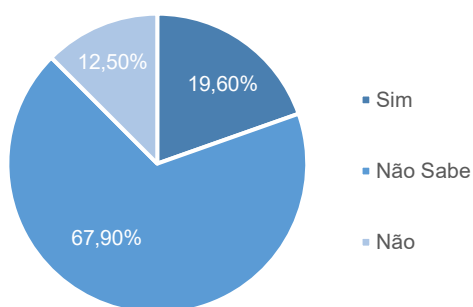


Gráfico 24. A atribuição de prémios/regalias tem presente o princípio da igualdade e não penalização por ausências ao trabalho por apoio à família ou nas licenças de parentalidade

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quando questionados sobre carreiras e remunerações, 21 colaboradores/as (37,5%) consideram que quando se nomeia um/a trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão, ou outro cargo na Câmara Municipal, existe igualdade de oportunidades para homens e mulheres, porém 29 (51,8%) não sabe se essa oportunidade existe e 6 (10,7%) considera não haver igualdade.

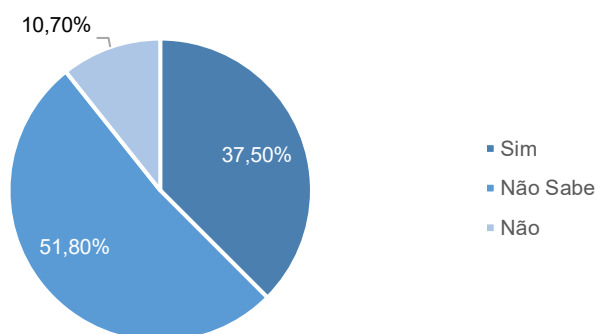


Gráfico 25. Há igualdade de oportunidade entre homens e mulheres na nomeação para cargos na Câmara Municipal

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Ainda sobre esta questão e se questionados se a Câmara Municipal realiza ações de formação que contribuam para que mulheres e homens se possam candidatar, em condições de igualdade, a funções de dirigente, ou outro cargo, 13 (23,2%) dizem que essas ações existem, a maioria, 34 (60,7%) não sabem e 13 (23,2%) afirmam não haver ações suficientes.

Ao nível do diálogo social e participação de trabalhadores/as, quase a totalidade dos colaboradores, 43 (76,8%) referem nunca terem apresentado sugestões relativamente à igualdade, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade, apenas 7 (12,5%) afirma tê-lo feito e 6 (10,7%) dizem não saber. Questionados se a Câmara Municipal promove reuniões com os/as trabalhadores/as a fim de se abordarem questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional, 28 (50,0%) refere que a Câmara Municipal não promove estas reuniões, 5 (8,9%) dizem que sim e 23 (41,1%) afirmam não saber.

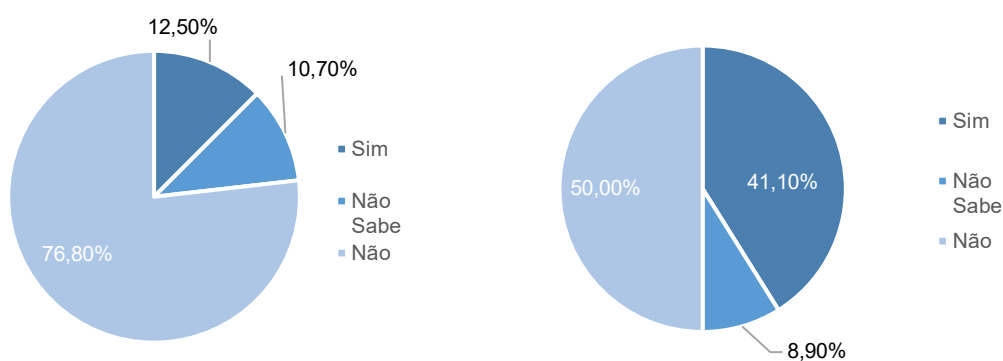


Gráfico 26. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade: foram colocadas questões pelos colaboradores/as e a Câmara promove reuniões nesta matéria

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário às/aos Colaboradores/as, 2021

A este respeito, os colaboradores/as da Câmara Municipal, 89,3% (50) considera necessária a promoção de reuniões a fim de se abordarem questões de igualdade e conciliação da vida familiar e profissional, enquanto 10,7% (6) consideram não haver essa necessidade.

Quando questionados se na Câmara Municipal é realizada uma avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho, 39,3% (22) afirma que não, 32,1% (18) diz não saber e apenas 28,6% (16) afirmam que sim.

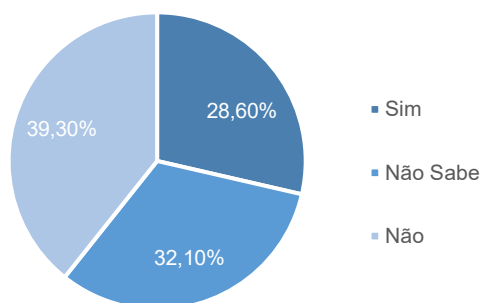


Gráfico 27. Avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quanto ao conhecimento que os colaboradores detêm sobre o que se passa noutros serviços a maioria 22 (39,3%) afirma que não, apenas 21 (37,5%) afirma que sim e 13 (23,2%) afirma não saber.

Do mesmo modo, abordados sobre se a Câmara Municipal possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho, 46 (67,6%) afirmam não saber, 15 (22,1%) referem ter conhecimento dessas regras, afirmam não existirem essas regras e 7 (10,03%).

Quanto à divulgação de regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, 41 (73,2%) afirmam não saber; 11 (19,6%) dizem que sim e 4 (7,1%) dizem que não existem regras escritas a este respeito. Se acham necessária a redação de regras escritas, que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, 36 (64,3%) afirmam que sim e 20 (35,7%) dizem que não.

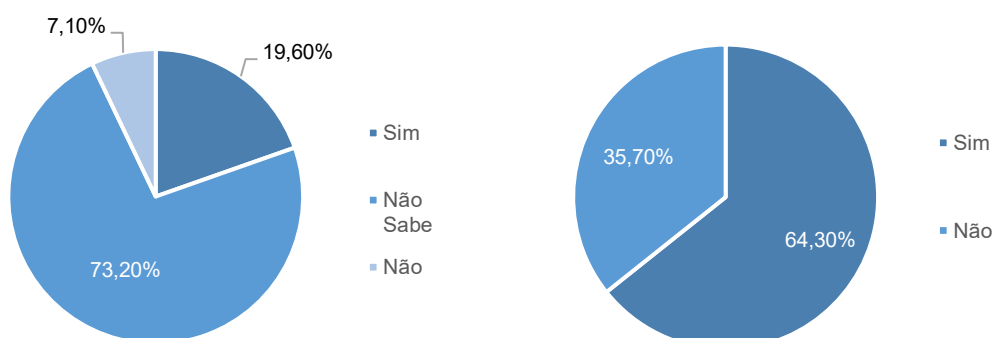


Gráfico 28. Há regras escritas ou consideram necessária a sua divulgação, para garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Daqui infere-se a necessidade de uma maior interdisciplinaridade, partilha de informação e divulgação e comunicação interna interdepartamental.

A maioria dos colaboradores, 36 (64,3%) não sabem se existem queixas formais de casos de discriminação em função do género, 17 (30,4%) afirma que não e 3 (5,3%) afirma que existem queixas formais.

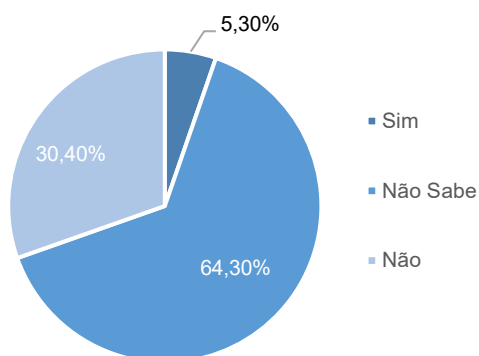


Gráfico 29. Queixas formais de casos de discriminação em função do género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Sobre se o município possui casas de banho adaptadas e local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes, as respostas são alarmantes 25 (44,6%) dizem que não, 21 (37,5%) não sabem e apenas 10 (17,9%) afirmam que existem casas de banho adaptadas e local de amamentação/fraldário.

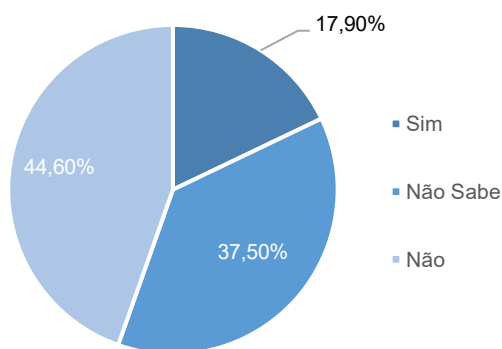


Gráfico 30. O município possui casas de banho adaptadas e local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Ir à casa de banho é uma necessidade humana básica. No entanto, muitas pessoas, em especial pessoas com deficiências físicas, frequentemente não podem ir à casa de banho quando e onde necessitam ou querem. É da responsabilidade dos governos e autoridades locais proporcionar tornar estes espaços acessíveis a todos os utilizadores e satisfazer as necessidades de cuidadores e pais, através da criação de espaços para amamentação/fraldário.

Quanto à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, questionados se a Câmara Municipal permite/autoriza o acesso a opção por horários de trabalho flexível ou jornada contínua com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, 26 (46,4%) dos colaboradores/as afirmam que sim, 22 (39,3%) não sabem e 8 (14,3%) afirmam que não há essa permissão e autorização.

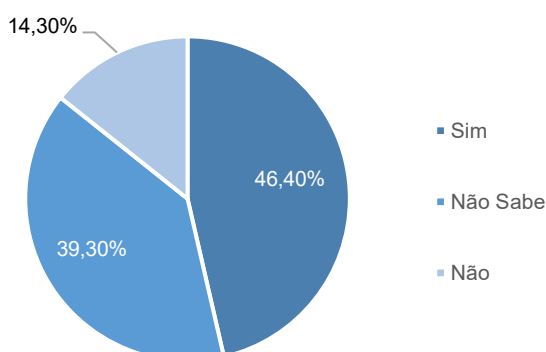


Gráfico 31. Horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Se a Câmara Municipal possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as por motivos da vida familiar e pessoal, 14 (25,0%) afirma que sim, 29 (51,8%) afirma que não sabem e 13 (23,2%) refere que não lhes é possibilitado esse tipo de trabalho.

Do mesmo modo, se Câmara Municipal tem medidas de apoio às famílias monoparentais, famílias com pessoas com deficiência ou doença crónica, 35 (62,5%) afirmam não saber, 16 (28,6%) afirmam que sim e 5 (8,9%) afirmam que essas medidas de apoio não são garantidas

Na mesma linha de resultados, se questionados se a Câmara Municipal disponibiliza um serviço de apoio à família para as/os filhas/os de trabalhadores/as que realizam horas de trabalho extraordinário, o seu maior número, 33 (58,9%) não têm conhecimento, 22 (39,3%) referem não ser disponibilizado esse serviço e apenas 1 (1,8%) referem ser-lhes disponibilizado serviço de apoio à família.

Quanto à Câmara Municipal possuir parcerias com clínicas/ginásios para beneficiar as/os trabalhadores/as em termos de saúde ou lazer 7 (12,5%) afirmam não existir esse serviço, 23 (41,1%) afirmam não saber deste serviço e 26 (46,4%) afirmam existirem parcerias.

Na área da proteção na parentalidade e assistência à família os trabalhadores/as quando questionados/as se é encarado de igual modo o exercício aos direitos parentais, 28 (50 %) referem que sim, 21 (37,5%) referem não saber e 7 (12,5%) referem não serem encarados de forma igual.

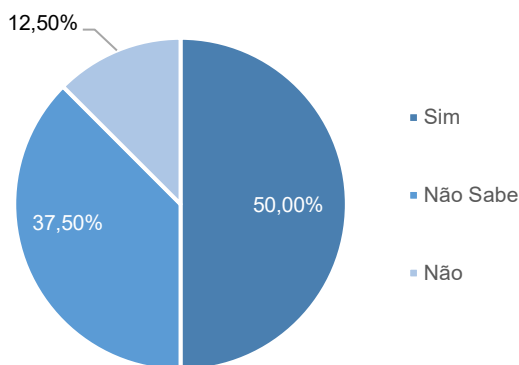


Gráfico 32. Trabalhadores/as são encarados de igual modo no exercício aos direitos parentais

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Neste sentido e se questionados/as se têm conhecimento de que algum/a colaborador/a da Câmara Municipal tenha usufruído da licença de parentalidade, 29 (51,8%) referem que sim, 22 (39,3%) referem não saber e 5 (8,9) refere não ter conhecimento. Já se têm conhecimento de que algum/a colaborador/a tenha partilhado a licença parental com o/a cônjuge, 26 (46,4%) referem que não saber, 26 (46,4%) referem que sim e 5 (8,9%) referem não conhecer nenhum colaborador/a tenha que tenha partilhado a licença parental com o/a cônjuge.

No âmbito da comunicação interna e externa quando questionados/as se consideram necessária a introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal, a maioria, 39 (69,6%) considera que sim e 17 (30,4%) referem não ser necessário introduzir uma linguagem neutra e inclusiva.

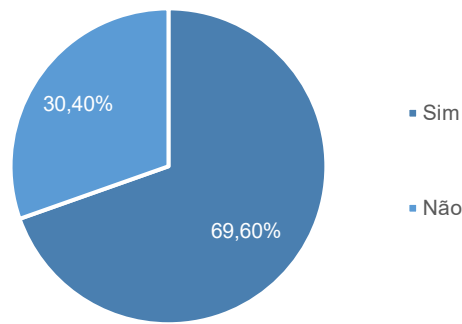


Gráfico 33. Necessidade de introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Perante esta abordagem terá de ser considerada a necessidade de informação/sensibilização aos trabalhadores/as, com definição de conceitos base, relativa à linguagem neutra e inclusiva a utilizar em todos os documentos municipais a alterar e a produzir.

Denotando falta de conhecimento, talvez por falta de informação ou divulgação da informação, sendo questionados/as se a Câmara Municipal trata os documentos apresentados internamente de forma sistemática e com os dados desagregados por sexo, a maioria, 33 (58,9%) referem ter desconhecimento dessa desagregação, 10 (17,9%) referem não haver essa desagregação e apenas 13 (23,2%) afirmam haver desagregação da informação por sexo.

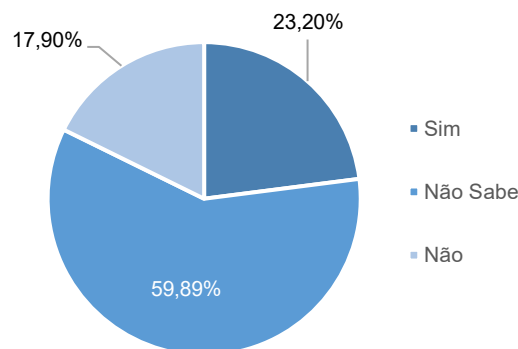


Gráfico 34. Nos documentos apresentados internamente dados apresentados são desagregados por sexo

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Se a Câmara Municipal divulga informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores/as tendo em conta a Igualdade de Género, 28 (50,0%) dos/as inquiridos/as referem não saber 14 (25,0%) referem que não e 14 (25,0%) consideram que a Câmara Municipal divulga informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadoras/es. Sobre se acham necessária a divulgação de informação sobre os direitos e deveres das/os trabalhadoras/es tendo em conta a Igualdade de Género 38

(74,5%) dos/as inquiridos/as afirmam que sim e 13 (25,5%) não consideram necessária essa divulgação.

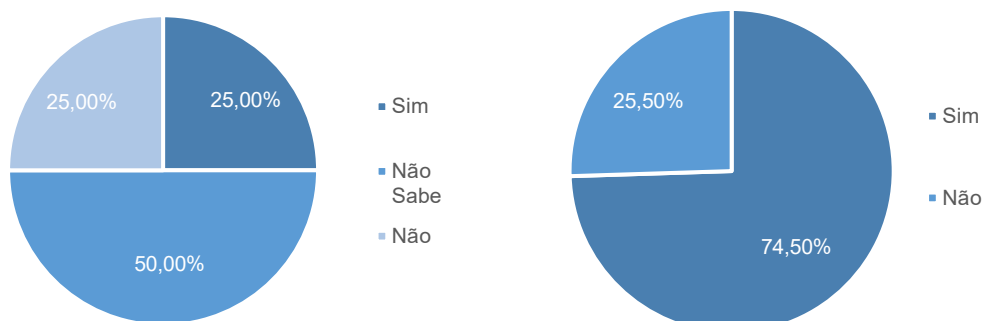


Gráfico 35. Divulgação de informação sobre os direitos e deveres das/os trabalhadoras/es tendo em conta a Igualdade de Género

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Numa abordagem ao uso do tempo na esfera pessoal/familiar e se questionados sobre quem realiza determinadas tarefas com maior frequência, obtemos os seguintes dados, por ordem de grandeza:

- Tarefas domésticas:
 - 29 (51,8%) referem ser o/a próprio/a
 - 1 (1,8%) referem ser o Cônjuge
 - 27 (48,2%) referem ser o casal
 - Os restantes referem ser os pais.

- Compras para a casa:
 - 27 (48,2%) referem ser o/a próprio/a
 - 26 (46,4%) referem ser o casal
 - 5 (8,9%) referem ser o Cônjuge
 - Os restantes referem ser os pais.

- Reparações em casa:
 - 18 (32,1%) referem ser o/a próprio/a
 - 22 (39,3%) referem ser o Cônjuge
 - 11 (19,6%) referem ser o casal
 - Os restantes referem ser os pais, familiares, profissionais/técnicos, empresas contratadas ou serviços contratados

- Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes:

- 34 (50,0%) referem ser o/a próprio/a
- 21 (37,5%) referem ser o casal
- 4 (7,1%) referem ser o Cônjuge
- 1 (1,8%) referem não ser aplicável ao seu caso
- Os restantes referem ser os familiares ou não aplicáveis ao seu caso.
- Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes:
 - 33 (58,9%) referem ser o/a próprio/a
 - 18 (32,1%) referem ser o casal
 - 1 (1,8%) referem não ser aplicável ao seu caso
 - 4 (7,1%) referem ser o Cônjuge
 - Os restantes referem ser os pais.
- Levar/buscar os/as filhos/as à escola:
 - 15 (26,8%) referem não ser aplicável ao seu caso
 - 25 (44,6%) referem ser o/a próprio/a
 - 15 (26,8%) referem ser o casal
 - 3 (5,4%) referem ser o Cônjuge
- Acompanhamento dos/as filhos/as nos estudos, reuniões de pais e mães:
 - 53 (31,1%) referem não ser aplicável ao seu caso
 - 26 (46,4%) referem ser o/a próprio/a
 - 17 (30,4%) referem ser o casal
 - 2 (3,6%) referem ser o Cônjuge
 - Os restantes referem não ter filhos ou já não estudarem ou serem adultos
- Participar em atividades de voluntariado e/ou participação cívica:
 - 1 (1,8%) referem não ser aplicável ao seu caso
 - 22 (39,3%) referem ser o/a próprio/a
 - 25 (44,6%) referem ser o casal
 - 3 (4,4%) referem ser o Cônjuge

Quando inquiridos/as face à divisão das tarefas anteriormente enunciadas, 30 (53,6%) referem estar satisfeitos/as com a divisão de tarefas, 19 (33,9%) referem estar muito satisfeita/o com a divisão de tarefas, 6 (10,7%) referem estar insatisfeitos/as com a divisão de tarefas e 2 (3,6%) referem estar muito insatisfeitos/as com a divisão de tarefas.

Analisando as respostas individuais verifica-se que dos 29 inquiridos/as, que responderam ser os próprios a realizar as tarefas domésticas, 26 (89,7%) pertenciam ao sexo feminino e apenas 3 (10,3%) ao sexo masculino; nas reparações em casa os papéis invertem-se e os papéis, dos 39 que responderam ser os próprios ou os cônjuges a realizar essas reparações 6 são mulheres e 39 são homens.

Das 9 respostas sobre a insatisfação e muita insatisfação com a divisão das tarefas domésticas, apenas foram registadas respostas de mulheres.

Parece manter-se a tendência do estereótipo em que a mulher é responsável, maioritariamente pelas tarefas domésticas e os homens pelos trabalhos mais técnicos e braçais.

Diferentes estudos demonstraram que a divisão de trabalho doméstico entre os sexos é uma área em que as evoluções são lentas (Singly e Glaude, 1986; Zarca, 1990), em contraste com a rápida evolução das mulheres na esfera profissional. Serão preciso ainda, algumas gerações até que o trabalho doméstico deixe de ser encarado como um trabalho maioritariamente feminino.

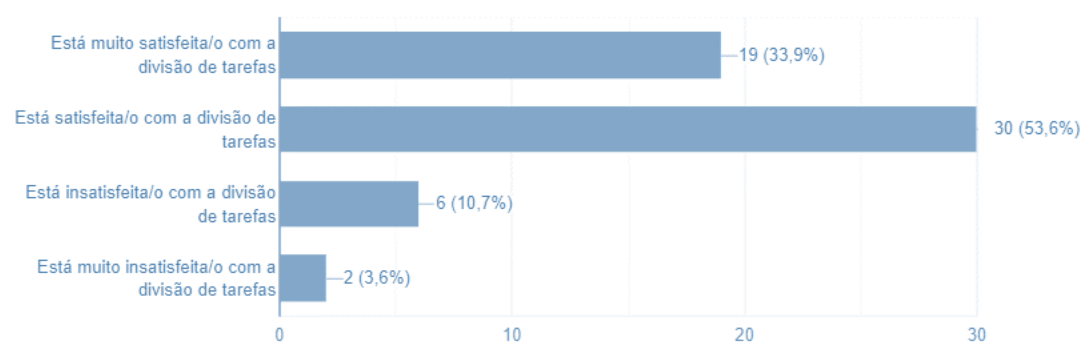


Gráfico 36. Satisfação com a divisão das tarefas na esfera pessoal/familiar

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quanto à Perceção acerca da Igualdade de Género 80% dos/as inquiridos/as consideram que a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar.

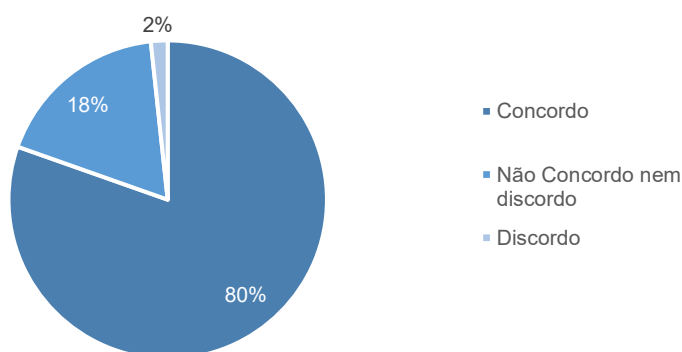


Gráfico 37. A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Para 41 (73,2%) dos/as inquiridos/as, as mulheres, que têm um emprego continuam a ser as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelas responsabilidades familiares,

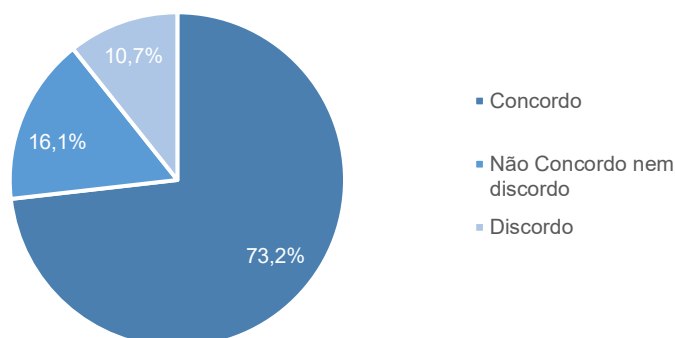


Gráfico 38. As mulheres que têm um emprego continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quando inquiridos/as se, na Organização onde trabalham, mulheres e homens têm as mesmas condições de progressão na carreira, 30 (53,6%) concordam com a afirmação, 19 (33,9%) não concordam nem discordam e apenas 7 (12,5%), dos/as inquiridos/as discordam de que exista, na sua Organização as mesmas condições de progressão, entre homens e mulheres.

Já quando inquiridos/as, se no trabalho os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres, 23 (41,1%) discordam, 21 (37,5%) não concordam nem discordam e 12 (21,4%) concordam com afirmação.

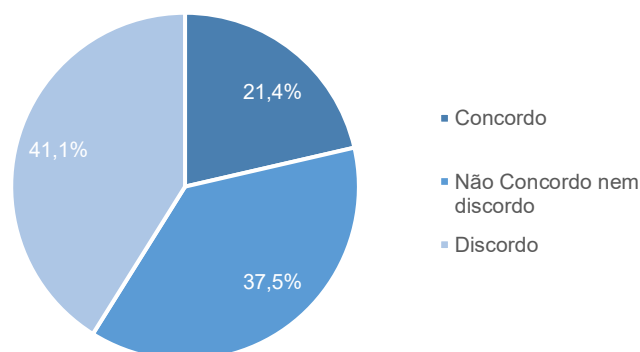


Gráfico 39. No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Quando inquiridos/as sobre se hoje em dia, a Organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de progressão na carreira profissional, 28 (50,0%)

concordaram, 11 (19,6%) discordaram, existindo um total de 17 (30,4%) dos/as inquiridos/as que não têm opinião a questão.

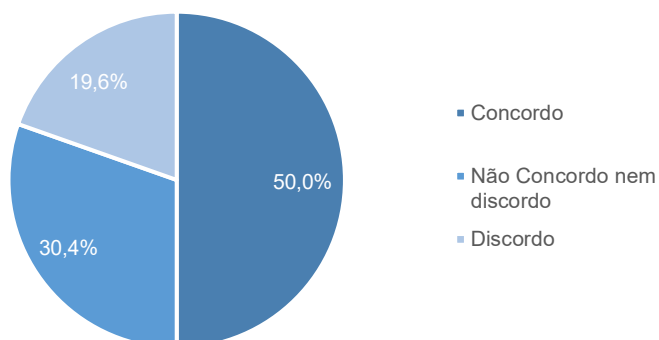


Gráfico 40. Organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de progressão na carreira profissional.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Sobre a igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género estarem presentes no acesso às várias carreiras profissionais na Organização onde trabalham os inquiridos/as, 37 (66,1%) concordam com a afirmação, enquanto 16 (28,6%) não concordam nem discordam e 3 (5,3%) discordam.

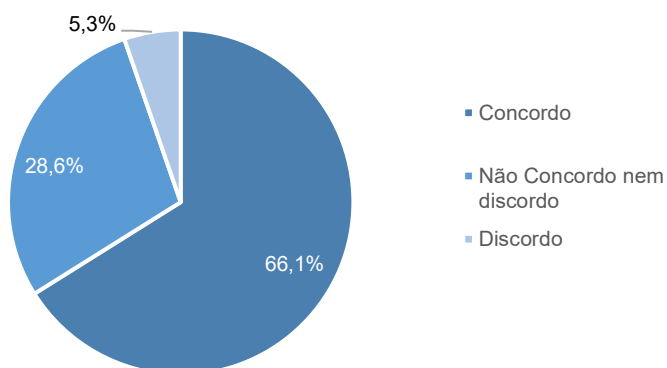


Gráfico 41. A igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género estão presentes no acesso às várias carreiras profissionais na Organização onde trabalho.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Relativamente à paridade de género, ou seja, o número equitativo de colaboradores do sexo masculino e feminino, presente nas várias carreiras profissionais na Organização onde trabalham os inquiridos/as, 34 (60,7%) consideram esta paridade alcançável, 21 (37,5%) não concordam nem discordam e apenas 1 (1,8%) discordam.

No âmbito da relação com a comunidade e questionados se têm conhecimento de que a Câmara Municipal realiza ações de formação no âmbito da Igualdade de Género, Violência de Género, ou Bullying, dirigidas à comunidade, 32 (57,1%) diz não saber, 20 (35,7%) afirma que sim e apenas 4 (7,1%) diz não ter conhecimento de ações de formação neste âmbito.

Na mesma linha, e quando questionados se a Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens, 25 (44,6%) dizem que sim, 28 (50,0%) não sabem responder e 3 (5,4%) afirmam que não existem iniciativas neste âmbito.

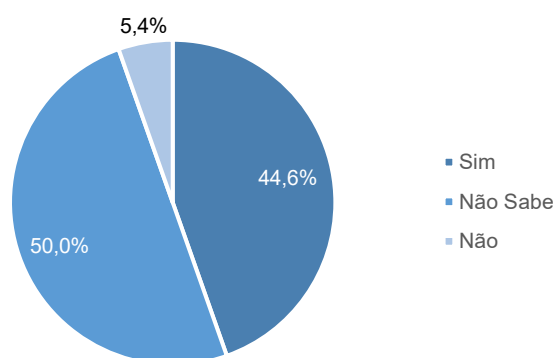


Gráfico 42. A Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos/às Colaboradores/as, 2021

Sobre se têm conhecimento da existência de um Gabinete de Atendimento, para apoio Social, para os/as cidadãos/ãs residentes no concelho, 38 (67,9%) responderam que sim, 17 (30,4%) não sabem responder e 1 (1,8%) responderam negativamente.

4.3.4.3. Medidas e ações (vertente interna)

Promover a igualdade na Organização municipal:

- Salvar o compromisso com a igualdade de género e não discriminação na cultura organizacional.
- Adotar uma política de comunicação inclusiva, não discriminatória e promotora da igualdade.

- Transversalizar a perspetiva de género e não discriminação nas relações com outras entidades.
- Garantir condições para uma participação plena e igualitária na atividade profissional de todas as pessoas da autarquia

4.4. Vertente Externa

4.4.1. Breve caracterização demográfica do concelho

O concelho de Estarreja integra a região estatística Centro (NUT II), enquadrando-se, ainda, na sub-região estatística da Região de Aveiro.

Localiza-se a sul do concelho de Ovar, a oeste de Oliveira de Azeméis, a noroeste de Albergaria-a-Velha e a este do concelho de Murtosa.

O concelho de Estarreja situa-se a grande proximidade de Aveiro, apesar de não ser limítrofe deste último. Partilha, ainda, o limite administrativo com Oliveira de Azeméis, município integrante da Área Metropolitana do Porto.

As cinco freguesias que compõem o município de Estarreja totalizam uma área de cerca de 118,17 km². A cidade sede de concelho localiza-se na freguesia de Beduído e Veiros.

Em Estarreja residiam em 2019 26.006 pessoas, correspondendo a cerca de 7,1% da população da sub-região da Região de Aveiro (Tabela 9).

Tabela 9. População residente em 2019 nos concelhos pertencentes à Região de Aveiro.

Concelho	População Residente, 2019	
	(N.º)	(%)
Águeda	46 075	12,70%
Albergaria-a-Velha	24 144	6,60%
Anadia	27 258	7,50%
Aveiro	78 734	21,60%
Estarreja	26 006	7,10%
Ílhavo	38 699	10,60%
Murtosa	10 279	2,80%
Oliveira do Bairro	24 277	6,70%
Ovar	54 260	14,90%
Sever do Vouga	11 331	3,10%
Vagos	22 740	6,30%
Região de Aveiro	363 803	100,00%

Fonte: INE, 2021

Seguidamente, apresenta-se a População residente por grupo etário no Concelho de Estarreja, verificando-se a maior concentração entre os 25 e 64 anos, sendo que nos restantes escalões (0-4 anos, 15-24 anos e 65 ou mais anos) há uma maior homogeneidade nas distribuições.

Assim, por ordem decrescente, em 2021, no grupo etário dos 25 aos 64 anos contabilizam-se 6.851 residentes do sexo masculino (49,5%) e 7001 (50,5%) do sexo feminino; no grupo etário dos 65 ou mais anos contabilizam-se 2.750 (43,0%) do sexo masculino e 3.646 (57,7%), no grupo etário dos 0 aos 14 anos contabilizam-se 1.715 (52,0%) residentes do sexo masculino e 1.580 (48,0%) do sexo feminino, e finalmente no grupo etário dos 15 aos 24 anos contabilizam-se 1376 (51,3%) residentes do sexo masculino e 1.305 (48,7%).

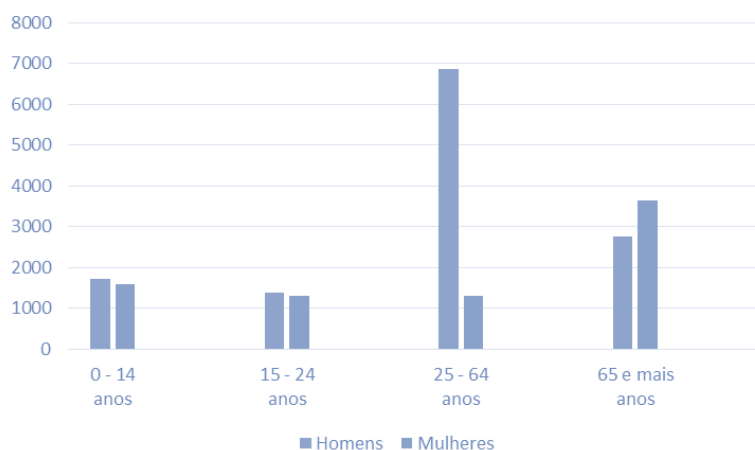


Gráfico 43. População residente por grupo etário no Concelho De Estarreja.

Fonte: INE, 2021

O efetivo populacional de Estarreja regista uma tendência de decréscimo, tendo esse fenómeno, à exceção do aumento evidenciado em 2015, ocorrido de forma gradual no intervalo temporal patente na Tabela 10. Com efeito, em 2001 contabilizavam-se 28.182 residentes no concelho, sendo que no último ano de análise se registaram menos 3.143 indivíduos, isto é, 25.039 residentes, o correspondente a uma quebra superior a 7,0%.

Tal como referido, Estarreja evidenciou um crescimento de 1,1% entre 2011 e 2015, passando de 26.997 para 27.305 residentes. Contudo, quando analisado o intervalo seguinte, 2015-2019, verifica-se uma quebra significativa do número de residentes, nomeadamente, de 2.266 indivíduos, o equivalente a -8,3%.

Tabela 10. Variação da população residente e densidade populacional, por sexo em Estarreja, 2001, 2011, 2015 e 2019

Concelho	População Residente (N.º)				Variação população Residente (%)			
	2001	2011	2015	2019	01/nov	nov/15	15-19	jan/19
Feminino	14 543	13 985	13 756	12 582	-3,8	-1,6	-8,5	-13,5
Masculino	13 639	13 012	13 549	12 457	-4,6	4,1	-8,1	-8,7
Total	28 182	26 997	27 305	25 039	-4	1	-8	-11

Fonte: INE, 2021

Em 2019 cerca de 50,2% da população concelhia pertencia ao sexo feminino, enquanto cerca de 49,8% ao sexo masculino. Em 2001 a proporção de população feminina cifrava-se em cerca de 51,6%, o que corresponde a uma diminuição de cerca de -13,5% do efetivo populacional feminino, face ao verificado em 2019. Este fenómeno poderá ter explicação no maior número de mulheres em faixas etárias acima dos 65 anos, tal como será demonstrado seguidamente.

Ao nível das freguesias do concelho (Tabela 11), nos momentos censitários de 2001 e 2011, verifica-se, também, uma ligeira predominância do número de indivíduos do sexo feminino face aos do sexo masculino, apesar de essa tendência, como anteriormente mencionado, ter perdido expressividade.

Nos dois anos de análise todas as freguesias apresentam mais indivíduos do sexo feminino que masculino, sendo os valores muito semelhantes, excetuando-se em 2011, a freguesia de Salreu, cujos residentes correspondiam a 52,3% de mulheres e 47,7% de homens.

Tabela 11. População residente, por sexo ao nível das freguesias de Estarreja, 2001 e 2011

Estarreja	População Residente (N.º)							
	2001					2011		
	Total (N.º)	F (N.º)	F (%)	M (N.º)	M (%)	Total (N.º)	F (N.º)	F (%)
Avanca	6 474	3 322	51,3	3 152	48,7	6 189	3 205	51,8
Beduído e Veiros	10 412	5 376	51,6	5 036	48,4	10 047	5 218	51,9
Canelas e Fermelã	2 968	1 540	51,9	1 428	48,1	2 770	1 430	51,6
Pardilhó	4 175	2 121	50,8	2 054	49,2	4 176	2 137	51,2
Salreu	4 153	2 184	52,6	1 969	47,4	3 815	1 995	52,3
Total	28 182	14 543	-	13 639	-	26 997	13 985	-

Fonte: INE,2021.

Complementarmente estes mais recentes dados demográficos, e uma vez que este plano é uma abordagem às políticas de igualdade, inclusão e não discriminação é importante acompanhar o saldo migratório no concelho de Estarreja.

O detalhar da informação relativa à imigração, por sexo e país de origem, nomeadamente, junto da população que solicitou estatuto de residente (16) demonstra uma ligeira predominância de imigrantes do sexo feminino (154) face ao número de imigrantes do sexo masculino (127).

Os pedidos da população feminina são maioritariamente oriundos de países sul-americanos (87), seguindo-se os países europeus (44), os países asiáticos (17) e, por fim, os países africanos com seis pedidos. Individualmente a maioria dos pedidos pertence à Venezuela (53), ao Brasil (32) e a Espanha (23).

Os pedidos da população masculina são, também, maioritariamente provenientes de países americanos (70), seguindo-se os países europeus com 31 pessoas, os países asiáticos (11 pedidos) e os países africanos com 11 pessoas. Os países mais representados são, igualmente, a Venezuela, o Brasil, a Itália e a Espanha, com, respetivamente, 37, 30 e os últimos, ambos com nove pessoas cada (Tabela 12).

Tabela 12. População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º), por sexo e país de origem, 2015-2019

Sexo	País de origem	População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º)					Somatório
		Ano de referência					
		2019	2018	2017	2016	2015	
Feminino	África do Sul	2	-	-	-	-	2
	Bangladeche	2	1	-	-	-	3
	Brasil	22	6	1	1	2	32
	Bulgária	-	-	-	1	-	1
	Cabo Verde	-	1	-	-	-	1
	China	-	-	-	1	1	2
	Colômbia	1	-	-	-	-	1
	Espanha	6	6	6	3	2	23
	França	-	1	-	1	-	2
	Guiné-Bissau	1	-	-	1	1	3
	Índia	3	-	1	-	-	4
	Itália	4	4	1	-	-	9
	Luxemburgo	1	-	-	-	-	1
	Moldávia	-	-	-	1	-	1
	Roménia	-	-	-	-	1	1
	Rússia	-	1	-	-	-	1
	Ucrânia	-	3	1	-	1	5
	Venezuela	15	19	12	4	3	53
	Outros países americanos	-	1	-	-	-	1
Outros países asiáticos	6	-	2	-	-	8	
Somatório		63	43	24	13	11	154
Masculino	Angola	-	1	-	-	-	1
	África do Sul	-	-	1	-	-	1
	Brasil	18	6	2	4	-	30
	Cabo Verde	-	1	-	-	-	1
	China	2	1	-	2	3	8
	Cuba	-	-	2	-	-	2
	Espanha	1	3	4	1	-	9
	França	2	2	3	1	-	8
	Guiné-Bissau	3	2	-	-	-	5
	Índia	2	1	-	-	-	3
	Itália	4	5	-	-	-	9
	Moldávia	-	-	-	1	-	1
	Reino Unido	-	-	1	-	-	1
	Rússia	-	1	-	1	-	2
	Ucrânia	1	-	-	-	-	1
	Venezuela	19	8	6	3	1	37
	Outros países africanos	1	-	-	2	-	3
Outros países americanos	-	-	1	-	-	1	
Outros países asiáticos	2	-	2	-	-	4	
Somatório		55	31	22	15	4	127
Total		118	74	46	28	15	281

Fonte: INE, 2021

4.4.2. Organizações do Terceiro Setor

A informação relativa à composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sediadas no concelho, desagregadas por sexo e tipologia de funções será sistematizada considerando todos os dados disponíveis referentes às organizações/associações de várias áreas: social, educação, cultura, entre outros.

Do total de representantes e membros dos órgãos sociais das associações/organizações (120), 62 (51,7%) são homens e 58 (48,3%) são mulheres, conforme apresentado no Gráfico 44.

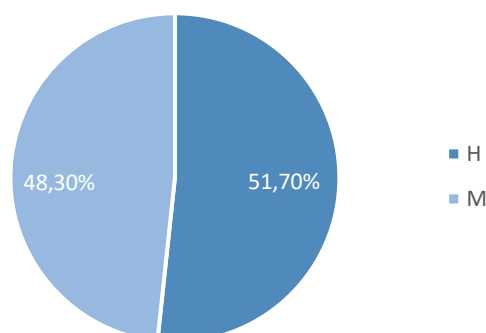


Gráfico 44. Órgãos sociais das organizações por sexo

Fonte: CM Estarreja, 2021

Observando os dados da Tabela 13, por tipologia de função, a representatividade é maioritariamente masculina, à exceção da função de Diretores/as Técnicos/as que é assumida apenas por mulheres (8). Analisando as restantes tipologias, na função de presidente temos 7 (77,8%) homens e 2 (22,2%) mulheres; na função de membro da direção temos 21 (50,0%) homens e 21 (50,0%) mulheres; na função de presidente da assembleia geral temos 5 (83,3%) homens e 1 (16,7%) mulher; na função de membro da assembleia geral temos 9 (52,9%) homens e 8 (47,1%) mulheres, e finalmente no Conselho de Administração temos 8 homens (66,7%) e 4 mulheres (33,3%).

Tabela 13. Associações/Organizações, sediadas no Concelho, por sexo e tipologia de função

Identificação da entidade	Órgão Social																Total	
	Direção				Conselho Fiscal		Mesa da Assembleia Geral				Diretores/as Técnicos/as		Conselho de Administração					
	Presidente	Membros da Direção			Membros		Presidente	Membros da Assembleia			H	M	Presidente	Membros do Conselho				
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
Centro Paroquial de Assistência de Pardilhó	1	0	4	3	2	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	12
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Estarreja	0	1	0	0	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19
Associação Humanitária de Salreu	1	0	5	0	n.a.	n.a.	1	0	3	0	0	2	1	0	0	3	0	16
Fundação Benjamim Dias Costa	1	0	1	3	4	3	1	0	0	2	0	1	1	0	5	4	0	26
Fundação Cônego Filipe de Figueiredo	1	0	3	2	0	0	1	0	5	1	0	1	0	0	0	0	0	14
Associação de Solidariedade Social Filantrópica Veire	1	0	1	2	2	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	10
Associação Vida Nova-Lar de Idosos	1	0	5	3	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	13
CERCIESTA	1	1	2	2	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	10
Total	7	2	21	21	10	14	5	1	9	8	0	8	2	9	8	4	0	120

Fonte: CM Estarreja, 2021

4.4.3. Educação e Ensino

O Município de Estarreja integrando as matérias do PMIND deve orientar a sua atuação educativa municipal com estratégias inovadoras, ativas, diversificadas, inclusivas, respeitando as diferenças e identidades de cada interveniente neste processo.

A Lei de Bases do Sistema Educativo estabelece que o sistema educativo português se organiza em duas vertentes distintas: uma de natureza pedagógica que compreende três grupos distintos (a educação pré-escolar, a educação escolar e a educação extraescolar) e outra de natureza jurídica que incorpora as redes escolares pública, privada e cooperativa.

A rede escolar integra todos os estabelecimentos de ensino do pré-escolar, básico e secundário, que funcionem no âmbito do ensino público, particular e cooperativo, bem como em instituições particulares de solidariedade social e instituições sem fins lucrativos que prossigam atividades no domínio da educação e do ensino. Assim, encontram-se integrados na rede pública todos os estabelecimentos de ensino do pré-escolar e do ensino básico e secundário, que funcionem na direta dependência da administração central, das regiões autónoma e das autarquias.

Tabela 14. Estabelecimentos de Educação e Ensino no Município de Estarreja

Nível de ensino	Escola		Número de alunos (N.º)
Ensino Básico	EB Padre Donaciano de Abreu Freire	Ensino Público	237
	Centro Escolar Visconde de Salreu		205
	EB Pinheiro		26
	EB Cabeças		25
	EB Mato		185
	EB Congosta		29
	EB Pardilhó		25
Jardim de Infância	Jl Padre Donaciano de Abreu Freire		106
	Jl Centro Escolar Visconde de Salreu		92
	Jl Pinheiro		15
	Jl Cabeças		10
	Jl Mato		50
	Jl Congosta		16
	Jl Pardilhó		52
Total		1 073	

Fonte: CM Estarreja, 2021

Dos 1.073 alunos identificados, 341 (31,8%) encontram-se matriculados em jardins-de-infância e pelo menos 732 (68,2%) no ensino básico.

A análise dos níveis de educação e escolaridade da população permite conhecer o grau de qualificação dos residentes de Estarreja, podendo constituir um bom indicador do tipo de emprego e/ou poder de compra, entre outros.

A Tabela 15 mostra a população residente, por nível de escolaridade completo mais elevado da população, por sexo.

Tabela 15. População em N° por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado - 2011-2021

Sexo	Nível de Escolaridade	Ano		
		2011	2021	Var%
Feminino	Sem nível de escolaridade	2.861	1.870	-34,60%
	Básico 1º Ciclo	4.064	3.541	-12,90%
	Básico 2º Ciclo	2.014	1.629	-19,10%
	Básico 3º Ciclo	2.137	2.007	-6,10%
	Secundário	1.539	2.593	68,50%
	Superior	1.370	1.892	38,10%
		13.985	13.532	
Masculino	Sem nível de escolaridade	2.171	1.595	-26,50%
	Básico 1º Ciclo	3.782	3.032	-19,80%
	Básico 2º Ciclo	2.284	1.871	-18,10%
	Básico 3º Ciclo	2.509	2.435	-2,90%
	Secundário	1.489	2.558	71,80%
	Superior	777	1.201	54,60%
Total		13.012	12.692	92,80%

Fonte: INE, 2021

A diminuição da população sem nível de escolaridade concluído é transversal à população concelhia. Na população feminina este decréscimo foi mais acentuado entre os dois momentos censitários, tendo reduzido 34,6%. Ainda assim, é na população feminina que em 2021 se encontra a maior proporção de população sem nível de escolaridade concluído. Tal facto deve-se questões culturais de um passado bem recente, em que, quem ficava em casa, no limite, era a mulher.

A população masculina evidencia uma maior percentagem de indivíduos com ensino concluído ao nível do 3.º Ciclo do ensino básico (19,2% em oposição aos 14,8% da população feminina), ao nível do 2.º Ciclo do ensino básico (12,0% face aos 14,7% da população feminina) e ao nível do ensino secundário (19,2% face aos 20,2% da população feminina) em 2021.

Verifica-se um aumento percentual de pessoas com o ensino secundário concluído para ambos os sexos entre 2011 e 2021 de acordo com os censos: 71,8% no sexo masculino e 68,5% sexo feminino em 2021.

Por sua vez, no ensino superior é evidente a maior proporção de população feminina com curso concluído de 14,5% face a uma percentagem de 9,5% no sexo masculino.

Com efeito, na população feminina com curso superior verificou-se, entre os dois momentos censitários, um aumento de 4,2 pontos percentuais, passando de 9,8% em 2011 para 14,0% em 2021. Já a população masculina com formação superior aumentou 3,5 pontos percentuais passando de 6,0% em 2011 para 9,8% em 2021.

A proporção de população feminina sem nível de escolaridade é superior à masculina nos dois momentos censitários. A população feminina sem nível de escolaridade diminuiu em 6,6 pontos percentuais, passando de 20,5% em 2011 para 13,8% em 2021. Já a população masculina sem nível de escolaridade diminuiu em 4,1 pontos percentuais passando de 16,7% em 2011 para 12,6% em 2021. Estes valores podem obter resposta na maior longevidade feminina.

Finalmente os dados apontam para uma tendência crescente da formação das mulheres, o que no futuro terá certamente repercussões positivas neste estrato da população concelhia.

A Tabela 16 sintetiza a quantidade de alunos, do sexo feminino e masculino, matriculados nos anos de 2001 e 2020.

Os valores traduzem uma diminuição do número total de alunos matriculados entre 2011 e 2022 (-789). Analisando mais de perto, e por sexo, em 2011 o número de alunos matriculados do sexo masculino era superior ao número de alunas matriculadas, em todos os níveis de escolaridade, exceto no Ensino Secundário (489 alunas matriculadas em oposição a 427 alunos). No ano de 2020 a tendência mantém e o número de alunos matriculados continua a ser superior, em todos os níveis de escolaridade, em relação às alunas matriculadas.

Tabela 16. Alunos matriculados nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino e sexo, 2011-2020

Sexo	Educação Pré-Escolar		1º Ciclo		2º Ciclo		3º Ciclo		Ensino secundário		Total
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
2020	321	351	454	495	234	282	382	472	362	413	3.766
2011	298	428	566	620	318	348	525	536	489	427	4.555

Fonte: PORDATA, 2021

4.4.3.1. Educação

Verifica-se na Tabela 17 que a taxa de ocupação do Pré-Escolar da Rede Pública no Concelho de Estarreja, no ano de 2020/2021, foi de 84,5%, com um total de 338 inscritos. As creches e amas, no concelho de Estarreja apresentavam, em 2021 uma taxa de cobertura de 134,6%.

Tabela 17. Taxa de cobertura de creches, amas e Jardins de Infância da Rede Pública

	Ano 2021				
Taxa de cobertura de creches e amas %	134,6				
	Ano 2021				
Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	Capacidade	Nº de inscritos	% ocupação	Nº JI	nº Freguesias
	400	338	84,5	7	7

Fonte: CM Estarreja, 2021

4.4.3.2. Escolaridade

O número total de alunos a frequentar os cursos científico-humanísticos apresenta-se, na Tabela 18 os dados referentes ao número total de alunos, por curso no Agrupamento de escolas de Estarreja. Em 2021 o curso com maior frequência foi o curso científico-humanístico de ciências e tecnologia (187) e com menor frequência o curso científico-humanístico de artes visuais (57).

Tabela 18. Número Total de alunos a frequentar os cursos científico-humanísticos Agrupamento de Escolas de Estarreja

Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos no Agrupamento de Escolas de Estarreja	Nº alunos/as	Nº de turmas
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologia	187	9
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	44	3
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	76	4
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	57	3

Fonte: CM Estarreja, 2021

4.4.3.3. Abandono Escolar

A evolução da taxa de abandono escolar da população residente do concelho de Estarreja (1%) revela uma diminuição acentuada do abandono precoce do regime de ensino, situando-se abaixo das taxas verificadas, quer para o Baixo Vouga (1,24%), quer para a Região Centro (1,4%) (Tabela 19).

Incindindo a leitura dos dados sobre as freguesias do concelho de Estarreja, regista-se para o período 2001/2011, melhorias significativas na redução do abandono escolar, sobretudo nas freguesias de Avanca (redução de 87%), Canelas (68%) e Pardilhó (78%).

Destaca-se inversamente ao referido, a freguesia de Fermelã, com um aumento da taxa de abandono escolar, para o mesmo período, de cerca de 19%, constituindo esta percentagem alvo de preocupação e análise.

Tabela 19. Evolução da taxa de abandono escolar – 1991/2021

Unidade Geográfica	Taxa de Abandono Escolar (%)		
	1991	2001	2011
Portugal	12,6	2,79	1,58
Continente	12,51	2,71	1,54
Centro	11,8	2,19	1,4
Baixo Vouga	13,91	2,22	1,24
Estarreja	12,56	2,71	1,06
Avanca	9,87	2,04	0,26
Beduido	7,1	1,81	1,15
Canelas	5,11	3,57	1,12
Fermelã	19,18	1,94	2,3
Pardilhó	19	4,93	1,06
Salreu	14,88	2,81	0,42
Veiros	21,23	3,41	2,67

Fonte: PEEM-Estarreja/INE

4.4.3.4. Ensino Sénior

As Universidades Séniores constituem espaços socioeducativos que, através da criação e dinamização de atividades culturais, recreativas, científicas e formativas, desenvolvidas num contexto de formação ao longo da vida, dão uma resposta informal aos cidadãos séniores.

No município de Estarreja existe, atualmente, em funcionamento uma Universidade Sénior. A Universidade Sénior de *Rotary* de Estarreja consiste num projeto desenvolvido a partir de uma parceria de cedência provisória de instalações e recursos humanos entre a Autarquia e o *Rotary* Club.

Este projeto tem como finalidade a valorização pessoal e social da população sénior do município de Estarreja, com ou sem experiência escolar, através da promoção de atividades de ensino, bem como a dinamização regular de atividades de carácter social, cultural, educacional e de convívio, proporcionando a aquisição ou atualização de conhecimentos, concedendo a oportunidade de partilhar experiências e vivências, num contexto de formação ao longo da vida, com ou sem fins de certificação.

A Universidade Sénior de *Rotary* de Estarreja destina-se a toda a população adulta do concelho de Estarreja, independentemente do nível de escolaridade ou classe social, disponibilizando uma oferta formativa diversificada, no ano de 2021 registou 6 inscrites, 3 alunos do sexo masculino e 3 alunas do sexo feminino (Tabela 20).

Tabela 20. Nº de ações de alfabetização e da capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas

Educação e Ensino	2021	
	H	M
Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas:		
Universidade Sénior	3	3
Biblioteca Municipal de Estarreja	0	0

Fonte: CM Estarreja, 2021

4.4.4. Trabalho e Emprego

A análise da condição da população perante o trabalho permite concluir que a taxa de atividade (Gráfico 45), que traduz a mão-de-obra disponível, incluindo os trabalhadores/as empregados/as e desempregados, sofreu uma variação considerável junto da população masculina, tendo entre 2001 e 2011 registado uma diminuição acentuada de 654 pessoas, equivalente a representar 54,4% no primeiro ano e 52,0% da população total no segundo ano analisado.

Por sua vez, a taxa de atividade da população feminina demonstrou uma evolução inversamente proporcional, com um acréscimo, embora suave, de 145 pessoas, passando de 38,4% em 2001 para 41,0% em 2011. Apesar do incremento evidenciado, o indicador traduz, ainda assim, um valor absoluto inferior ao da população ativa masculina no último ano de análise.

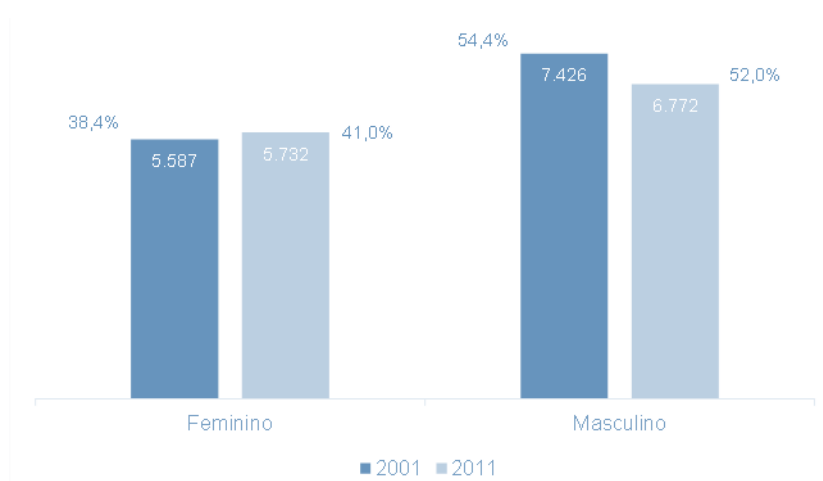


Gráfico 45. População ativa segundo os Censos em Estarreja, por sexo, 2001 e 2011

Fonte: INE, 2021

A população empregada em Estarreja à data dos Censos 2011, detalhada por sexo e situação na profissão principal, encontra-se visível (Tabela 21).

Tanto a população feminina, como masculina encontra-se maioritariamente empregada como trabalhador por conta de outrem, respetivamente, 4.048 (81,8% do total de mulheres empregadas) e 4.834 pessoas (79,4% do total de homens empregados.)

Comparando a mão-de-obra masculina e feminina é possível observar uma maior proporção de mulheres empregadas por conta de outrem, enquanto a proporção de trabalhadores/as por conta própria como empregador e de trabalhadores/as por conta própria como isolado é superior nos homens.

Tabela 21. População empregada segundo os Censos, por sexo e situação na profissão principal, 2011.

		População empregada segundo os Censos (N.º)	
Sexo	Situação na profissão principal	Ano de referência 2011	%
Feminino	Trabalhador por conta própria como empregador	373	7,5
	Trabalhador por conta própria como isolado	385	7,8
	Trabalhador familiar não remunerado	79	1,6
	Trabalhador por conta de outrem	4.048	81,8
	Membro ativo de cooperativa	1	0
	Outro	60	1,2
Somatório		4.946	44,8
Masculino	Trabalhador por conta própria como empregador	751	12,3
	Trabalhador por conta própria como isolado	418	6,9
	Trabalhador familiar não remunerado	32	0,5
	Trabalhador por conta de outrem	4.834	79,4
	Membro ativo de cooperativa	3	0
	Outro	48	0,8
Somatório		6.086	55,2
Total		1.1032	100

Fonte: INE, 2021

A população empregada por conta de outrem encontra-se pormenorizada na Tabela 22, por sexo e setor de atividade para o intervalo compreendido entre 2015 e 2019.

No que concerne à população feminina, verifica-se uma predominância acentuada no setor terciário, transversal aos anos em análise. Em 2019, este setor emprega 58,4% da população feminina empregada por conta de outrem.

Segue-se o setor secundário, cuja empregabilidade tem aumentado no concelho, passando de concentrar 35,9% da população feminina empregada por conta de outrem em 2015 para 40,6% em 2019. Com menor expressividade, surge o setor primário que, no concelho, tem registado números estáveis de mulheres empregadas por conta de outrem.

A população masculina empregada por conta de outrem demonstra um menor desequilíbrio entre setores de atividade económica secundário e terciário. Entretanto os ganhos no setor secundário diminuíram, ligeiramente no período analisado, passando de 58,6% em 2015 para 55,9% em 2019 enquanto no setor terciário os ganhos aumentaram de 40,8% em 2015 para 43,4% em 2019.

No que diz respeito ao setor primário, o percentual de população empregada por outrem se mantém estável entre 2015-2017 diminuindo nos restantes anos em análise.

Tabela 22. População empregada por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.

Setor de Atividade Económica		População Empregada por conta de outrem									
		2019		2018		2017		2016		2015	
Sexo		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	
Feminino	Setor Primário	19	1%	20	1,00%	18	1,10%	22	1,30%	22	
	Setor Secundário	826	40,60%	770	39,80%	640	38,30%	598	36,40%	572	
	Setor Terciário	1.187	58,40%	1.143	59,10%	1.012	60,60%	1.024	62,30%	1.001	
Somatório		2.032	100%	1.933	100,00%	1.670	100,00%	1.644	100,00%	1.595	
Masculino	Setor Primário	30	0,70%	31	0,80%	29	0,80%	21	0,60%	21	
	Setor Secundário	2.382	55,90%	2.242	57,40%	2.166	58,10%	2.012	57,80%	2.018	
	Setor Terciário	1.850	43,40%	1.634	41,80%	1.535	41,20%	1.445	41,50%	1.405	
Somatório		4.262	100,00%	3.907	100,00%	3.730	100,00%	3.478	100,00%	3.444	
Total		6.294	100,00%	5.840	100,00%	5.400	100,00%	5.122	100,00%	5.039	

Fonte: INE, 2021

Os dados relativos ao desemprego no município de Estarreja apresentados incidem, nomeadamente, sobre os beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social, correspondente ao montante compensatório atribuído pela segurança social durante um número limitado de meses enquanto o trabalhador recém-desempregado procura um novo trabalho.

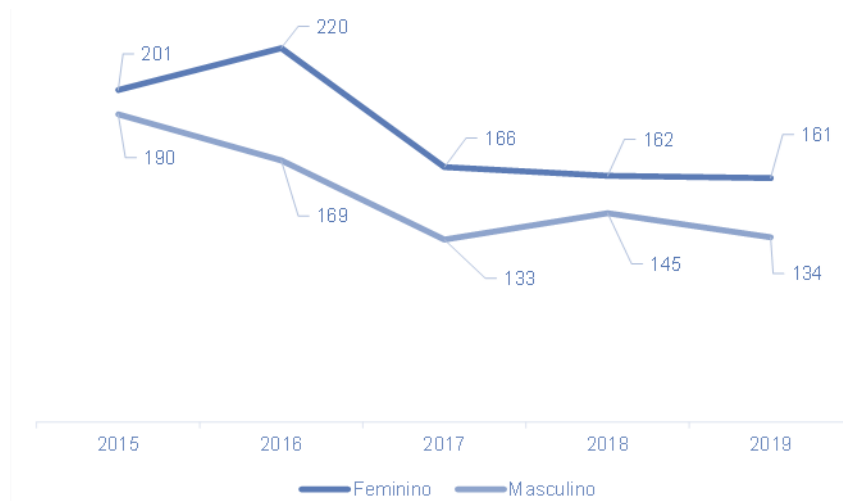


Gráfico 46. Beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social em Estarreja, por sexo, 2015-2019.

Fonte: INE, 2021

No intervalo compreendido entre 2015 e 2019 assistiu-se à tendência de diminuição do número de beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social, tanto do sexo feminino como do sexo masculino.

Excetuando-se o ano de 2016, o número de beneficiárias do sexo feminino assumiu uma tendência gradual de diminuição, passando de 201 em 2015 para 161 no ano de 2019.

Os valores relativos ao sexo feminino são invariavelmente superiores aos apresentados pelos beneficiários do sexo masculino, mas a diferença é relativamente pequena, à exceção do verificado nos anos de 2016 e 2017, nos quais a diferença foi de, respetivamente, 51 e 33 beneficiárias/os.

Apesar de, tendencialmente, a diferença do número de beneficiários do sexo masculino e feminino não ser muito expressiva, há a salientar a disparidade observada na redução global do número de beneficiários no intervalo 2015-2019, tendo sido superior no número de beneficiários masculinos (-29,5%), quando comparada à redução do número de beneficiárias do sexo feminino (-19,9%), fenómeno que contribui para aumentar a desigualdade neste âmbito.

Quanto à representação dos/as empregadores/as no concelho de Estarreja, o número total de empregadoras/es identificado em 2009 é de 502, em 2019 é de 334, o que mostra desde já um decréscimo de empregadoras/es tanto no sexo feminino como masculino (Tabela 23). Ao compararmos o sexo masculino com o feminino verificamos ainda uma tendência na predominância do masculino sobre o feminino relativamente a nº de empregadoras/es., ao olharmos para 2009 e 2019 (Gráfico 47).

Tabela 23. N° de Empregadoras/es no Concelho de Estarreja em 2009 e 2019

N° de Empregadoras/es no Concelho de Estarreja em 2009/2019	2009	2019
F	167	117
M	335	217
TOTAL	502	334

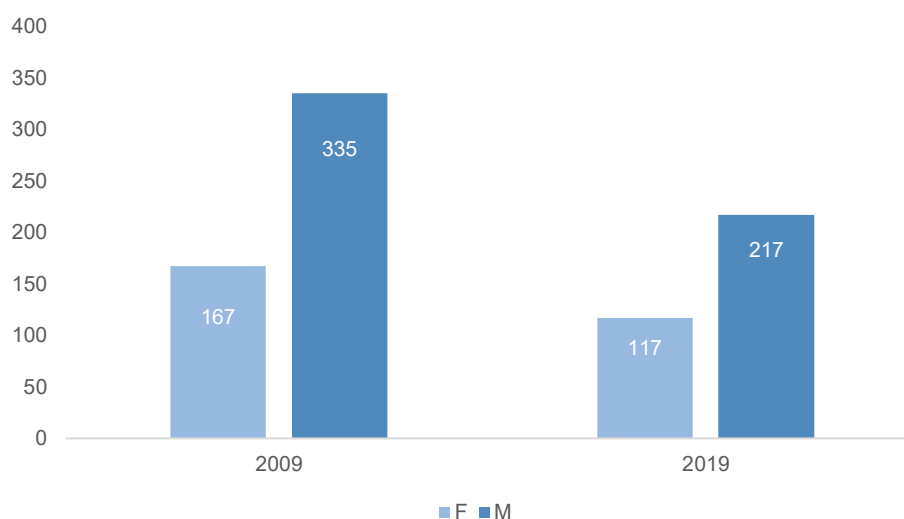


Gráfico 47. N° de Empregadoras/es no Concelho de Estarreja em 2009 e 2019

4.4.4.1. Atividade e rendimento

Na Tabela 24 encontra-se discriminada a remuneração base média mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem em euros. A remuneração de base mensal corresponde ao montante que o empregado tem direito a receber todos os meses pelo horário normal de trabalho.

Observa-se, uma disparidade assinalável na remuneração nos vários setores de atividade económica, quando desagregada por sexo, sendo a remuneração base média mensal dos trabalhadores do sexo feminino inferior à dos trabalhadores do sexo masculino.

A diferença é menor nos setores primário e da construção, sendo que, neste último, em 2019 se regista a única circunstância na qual a remuneração base média mensal dos trabalhadores/as femininos é superior à dos trabalhadores/as masculinos, respetivamente, 830,8€ e 790,3€.

A variação no setor das indústrias transformadoras mostra uma distinção considerável entre o sexo masculino e o feminino, tendo variado nos anos considerados, respetivamente 1,4% e 7,4%. Em 2019 os homens auferiram uma remuneração base média mensal de 1.159,9€, enquanto as mulheres, no mesmo ano, auferiram 937,5€.

Para o sexo feminino a variação alcançou 10,3% no setor de agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, 4,2% no setor de indústria, energia e água e 3,2% nos serviços. Enquanto a variação masculina se estabeleceu em, respetivamente, 10,7%, 2,3% e 67,7%.

Tabela 24. Remuneração base média mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.

Setor de Atividade Económica		Remuneração base média mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica					Valor Médio	%
		2019	2018	Ano de referência		2015		
Sexo		€						
Feminino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	687,1	663,1	636	587,7	569,1	628,6	10,30%
	Indústria, construção, energia e água	936,8	903,9	894	886,6	876,7	899,6	4,20%
	Indústrias transformadoras	937,5	899,7	889,3	881,8	872,5	896,16	7,40%
	Construção	830,8	790	733,1	748,4	754,4	771,34	10,10%
	Serviços	753,1	743,4	724,3	724,6	706,4	730,36	3,20%
Valor Médio		827,2	806,5	788,4	781,7	756,6	792,08	7,10%
Masculino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	815	741,7	750,7	734,9	736,4	755,74	10,70%
	Indústria, construção, energia e água	1.109,4	1.094,7	1.083,1	1.073,1	1.062,1	1.084,48	2,30%
	Indústrias transformadoras	1.159,9	1.151,6	1.138,3	1.135,0	1.134,7	1.143,9	1,40%
	Construção	790,3	745,8	728,5	728,3	689,7	732,52	8,60%
	Serviços	1.260,9	1.101,4	771,6	756,2	751,7	928,36	67,70%
Valor Médio		1.173,3	1.094,7	952,3	939,7	933,4	1.018,68	18,20%

Fonte: INE 2021

Ao detalhar a remuneração base média mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação no intervalo 2015-2019, o cenário geral observado anteriormente mantém-se, sendo aparente a remuneração base média mensal superior nos trabalhadores do sexo masculino.

A disparidade é superior nos quadros superiores (diferencial médio de 72,5%), nos profissionais semiqualeificados (diferencial médio de 17,5%) e nos profissionais não qualificados (diferencial médio de 8,8%).

No ano de 2019, a disparidade entre as qualificações do sexo masculino e feminino, nos seguintes setores é alarmante: encarregados contramestres e chefes de equipa, profissionais altamente qualificados e profissionais qualificados detêm valores muito próximos, sendo respetivamente, 19,6%, 25,0% e 60,5%.

Nos praticantes e aprendizes, a remuneração base mensal masculina é maior quando comparada com a feminina, mas a diferença é pouco significativa (diferencial médio de 8,1%).

Relativamente à variação entre os anos de 2015 e 2019 sentida nos vários níveis de qualificação na Estarreja, salienta-se uma evolução positiva, tanto nos trabalhadores do sexo feminino como nos trabalhadores do sexo masculino. Contudo, a variação nos quadros masculinos é superior (25,7%) à variação nos quadros femininos (8,0%).

A oscilação da remuneração média observada entre determinados anos, como por exemplo no nível de qualificação de encarregados, contramestres e chefes de equipa do sexo feminino, bem como a ausência de dados que traduzam a antiguidade ao serviço, o nível de escolaridade, ou que contenham informação relativa à especificidade das várias profissões, indiciam a necessidade de obtenção de dados adicionais capazes de clarificar efetivamente a aparente disparidade salarial de género.

Com efeito, uma análise multivariada poderá demonstrar, de forma mais clara, o grau de relevância que o preconceito assente na diferença de género assume na disparidade salarial.

Tabela 25. Remuneração base média mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019.

Setor de Atividade Económica		Remuneração base média mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação					Valor Médio	%
		2019	2018	Ano de referência		2015		
Sexo		€						
Feminino	Quadros Superiores	1.433,4	1.446,6	1.291,9	1.274,3	1.285,3	1.346,3	11,50%
	Quadros Médios	1.462,7	1.504,1	1.441,2	1.522,3	1.463,9	1.478,84	-0,10%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1.290,7	1.121,6	1.261,9	1.303,6	1.435,0	1.282,56	-10,10%
	Profissionais altamente qualificados	1.002,1	967,8	925,5	947,9	937,1	956,08	6,90%
	Profissionais qualificados	751	708,8	717,9	689,7	690,5	711,58	8,80%
	Profissionais semiquualificados	647,8	629,4	589,6	584,2	567	603,6	14,30%
	Profissionais não qualificados	616,6	600,8	575,7	542,5	519,8	571,08	18,60%
	Praticantes e aprendizes	622	602,9	571,2	566,6	540,9	580,72	15,00%
Valor Médio		827,2	806,5	788,4	781,7	765,6	793,88	3,40%
Masculino	Quadros Superiores	2.472,9	2.406,8	2.523,4	2.555,5	2.648,0	2.521,32	-6,60%
	Quadros Médios	1.663,8	1.721,3	1.706,9	1.846,6	1.772,7	1.742,26	-6,10%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1.544,1	1.495,4	1.453,9	1.437,3	1.453,0	1.476,74	6,30%
	Profissionais altamente qualificados	1.252,9	1.189,8	1.190,8	1.174,2	1.188,5	1.199,24	5,40%
	Profissionais qualificados	1.205,1	1.061,6	820,9	790,5	785,7	932,76	53,40%
	Profissionais semiquualificados	761,2	725,8	694,4	702,4	668,7	710,5	13,80%
	Profissionais não qualificados	670,7	646,1	628,9	590,2	564,2	620,02	18,90%
	Praticantes e aprendizes	672,2	664,5	655,4	577,7	571,4	628,24	17,60%
Valor Médio		1.173,3	1.094,7	952,3	939,7	933,4	1.018,68	12,80%

Fonte: INE, 2021

Após analisar a remuneração base média mensal, importa também analisar o ganho médio mensal, no qual se incluem, para além da remuneração de base, outras remunerações pagas pelo empregador como horas extra, subsídio de férias ou prémios.

A pormenorização do ganho médio mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica entre os anos de 2015 e 2019 (Tabela 26) demonstra, que independentemente do setor, é a mão-de-obra masculina quem auferir os maiores ganhos, sendo a disparidade mais acentuada nos setores dos serviços e das indústrias transformadoras. Observando o ganho médio em 2019 os homens auferiram um valor médio de 1398,2€ enquanto as mulheres apenas um valor médio de 970,0€.

É no setor das Indústrias transformadoras e Serviços que se verificam uma maior variação entre os ganhos dos homens e os ganhos das mulheres, respetivamente: 1.484,9€ e 1.129,9€ e 1.378,7€ por oposição 970,4€ de valor médio das mulheres no setor dos serviços.

Tabela 26. Ganho médio mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.

Setor de Atividade Económica		Ganho médio mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica					Valor Médio
		Ano de referência					
		2019	2018	2017	2016	2015	
Sexo		€					
Feminino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	780	747,6	714	641,2	617	699,96
	Indústria, construção, energia e água	1.127,9	1.091,3	1.066,1	1.066,8	1.042,3	1.078,88
	Indústrias transformadoras	1.129,9	1.091,9	1.064,1	1.065,2	1.039,2	1.078,06
	Construção	952,1	898,3	861,6	871,6	878,3	892,38
	Serviços	863,9	869,6	845,6	844,2	821,3	848,92
Valor Médio		970,4	956,7	928,7	922,5	897,8	935,22
Masculino	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	909,7	819,4	829,8	809,2	803,1	834,24
	Indústria, construção, energia e água	1.419,5	1.451,0	1.393,7	1.388,2	1.365,7	1.403,62
	Indústrias transformadoras	1.484,9	1.537,0	1.474,0	1.480,5	1.463,2	1.487,92
	Construção	956,6	862,8	858,8	847,3	797,9	864,68
	Serviços	1.378,7	1.237,7	894,5	884,9	884,8	1.056,12
Valor Médio		1.398,2	1.356,8	1.183,9	1.175,6	1.165,5	1.256

Fonte: INE, 2021

À semelhança da análise à remuneração base média mensal detalhada por atividade económica e nível de qualificação, também o ganho médio mensal dos trabalhadores/as, referente às mesmas

variáveis, traduz uma aparente disparidade salarial de género. Contudo, alerta-se para a simplicidade de análise que estas variáveis traduzem, já que o grau de pormenorização resulta de uma generalização manifestamente inconclusiva.

No caso do ganho, para uma análise verdadeiramente objetiva dever-se-á ter em consideração o número de horas de trabalho realizado, assim como a produtividade, variáveis diretamente relacionadas com a remuneração adicional paga pelo empregador (Tabela 27).

Tabela 27. Ganho médio mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019

Setor de Atividade Económica		Ganho médio mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação					Valor Médio	%
		2019	2018	Ano de referência		2015		
		2017	2016					
Sexo		€						
Feminino	Quadros Superiores	1548,7	1572,3	1405,9	1411,2	1415,4	1470,7	9,40%
	Quadros Médios	1711,9	1708,7	1659,9	1755,9	1714,5	1710,18	-0,20%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1477	1310,7	1459	1520,4	1683,1	1490,04	-12,20%
	Profissionais altamente qualificados	1191,9	1203,1	1136,1	1145	1128,5	1160,92	5,60%
	Profissionais qualificados	881,1	859,2	857,8	839,4	829,2	853,34	6,30%
	Profissionais semiquualificados	780,4	757,5	705,1	683,2	655,7	683,2	19,00%
	Profissionais não qualificados	723,8	704,9	676,5	652,2	589,3	669,34	22,80%
	Praticantes e aprendizes	728,2	714,7	675,5	745,7	704,9	713,8	3,30%
Valor Médio		970,4	956,7	928,7	922,5	897,8	935,22	1,80%
Masculino	Quadros Superiores	2818,6	2848,8	2964,4	3062,5	3185,5	2975,96	-11,50%
	Quadros Médios	2078,9	2119,4	2131,4	2276,8	2172,3	2155,76	-4,30%
	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	1920,6	1949,5	1858,3	1795,1	1805,9	1865,88	6,40%
	Profissionais altamente qualificados	1663,2	1666,8	1628,9	1591,4	1638	1637,66	1,50%
	Profissionais qualificados	1369,5	1267	1001	980,2	968,7	1117,28	41,40%
	Profissionais semiquualificados	986,8	949,4	866,6	878,2	825,8	901,36	19,50%
	Profissionais não qualificados	857,2	803,2	783,7	740,5	717,5	780,42	19,50%
	Praticantes e aprendizes	836,8	825,5	844,5	728,7	740,2	795,14	13,10%
Valor Médio		1398,2	1356,8	1183,9	1175,6	1165,5	1256	10,70%

Fonte: INE, 2021

4.4.5. Proteção Social

4.4.5.1. RSI - Rendimento Social de Inserção

O Rendimento Social de Inserção (RSI) corresponde à prestação incluída no subsistema de solidariedade e num programa de inserção e tem o intuito de conferir às pessoas e respetivos agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, contribuindo para a satisfação das suas necessidades essenciais e capaz de favorecer a progressiva inserção laboral, social e comunitária.

O número de beneficiárias/os do Rendimento Social de Inserção da segurança social no concelho de Estarreja (Gráfico 48) registou um crescimento progressivo após a quebra sentida entre 2015 e 2016. Com efeito, a partir do mínimo observado de 34 beneficiários por 1.000 habitantes em 2016 observou-se um aumento, culminando em cerca de 36,4 beneficiários por 1.000 habitantes em idade ativa em 2019.

Apesar do crescimento evidenciado, dever-se-á salientar o menor valor obtido no ano final de análise, face ao valor inicial do intervalo considerado (36,9 beneficiárias/os por cada 1.000 habitantes em idade ativa).



Gráfico 48. Beneficiárias/os do Rendimento Social de Inserção da segurança social por 1.000 habitantes em idade ativa, 2015-2019.

Fonte: INE, 2021

Analisando os beneficiários do RSI por grandes grupos etários (Tabela 28), percebe-se a população com menos de 25 anos como o grupo detentor da maioria dos beneficiários do RSI em

todos os anos considerados, registando-se, contudo, uma diminuição do seu número no intervalo em análise.

Tendo em consideração os grandes grupos analisados, é junto da população com idade compreendida entre os 55 e mais anos que se regista o aumento absoluto mais expressivo do número de beneficiários, passando de 100 (11,9%) para 128 (15,5%).

Na população com idades compreendidas entre os 25 e os 39 anos esse aumento é mais comedido, tendo passado de 152 no primeiro ano, para 157 beneficiários no último.

Nos grupos etários com menos de 25 anos e com idades compreendidas entre os 40 e os 54 anos verificou-se a diminuição proporcional e em valor absoluto do número de beneficiários, nomeadamente, entre a população com menos de 25 anos, de 430 para 396 beneficiários e entre os 40-54 anos, de 159 para 145 beneficiários.

Tabela 28. Beneficiárias/os do Rendimento Social de Inserção da segurança social, por grandes grupos etários, 2015-2019

Grupo etário	Beneficiárias/os do rendimento social de inserção, da segurança social (N.º)									
	Ano de referência									
	2019	%	2018	%	2017	%	2016	%	2015	%
Menos de 25 anos	396	47,9%	388	47,1%	380	47,9%	388	50,1%	430	51,1%
25 - 39 anos	157	19,0%	149	18,1%	147	18,5%	139	17,9%	152	18,1%
40 - 54 anos	145	17,6%	154	18,7%	147	18,5%	147	19,0%	159	18,9%
55 e mais anos	128	15,5%	132	16,0%	119	15,0%	101	13,0%	100	11,9%
Total	826	100%	823	100%	793	100%	775	100%	841	100%

Fonte: INE, 2021.

A discriminação dos beneficiários do RSI por população masculina e feminina (Gráfico 49) demonstra uma relativa homogeneidade entre sexos, tendo a disparidade diminuído consideravelmente no último ano de análise (416 beneficiários do sexo masculino e 410 beneficiários do sexo feminino), apesar de se manter a tendência do maior número de beneficiários do sexo masculino.

A referir, ainda, que no intervalo 2015-2019 a diminuição da disparidade é alcançada não pela diminuição considerável do número de beneficiários do sexo masculino, mas pelo aumento do número de beneficiários do sexo feminino.

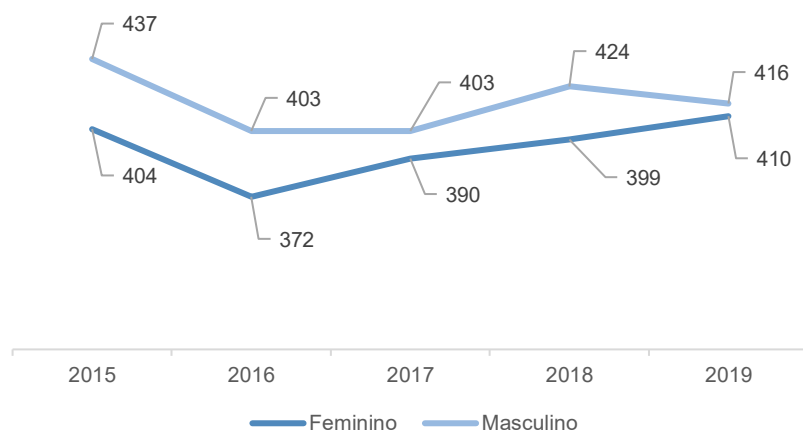


Gráfico 49. Beneficiárias/os do Rendimento Social de Inserção da segurança social, por sexo, 2015-2019.

Fonte: INE, 2021

4.4.5.2. Oferta Municipal

Tabela 29 apresentam-se as taxas de cobertura de centros de dia (139,3%); apoio domiciliário (98,2%); taxa de cobertura de lares (165,2%), do concelho de Estarreja.

Tabela 29. Taxas de cobertura no Concelho de Estarreja, 2020

PROTEÇÃO SOCIAL	Ano 2020
Taxa de cobertura de Centros de Dia	139,3
Taxa de cobertura de apoio domiciliário	98,2
Taxa de cobertura de lares	165,2

Fonte: ISS, IP\Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2021

4.4.6. Criminalidade e Segurança Pública

4.4.6.1. Violência Doméstica

No Diagnóstico Social do Município de Estarreja 2019, a problemática da violência doméstica assume-se como uma área prioritária de intervenção, através do planeamento, intervenção e adoção de medidas adequadas ao combate do fenómeno. A maioria das vítimas são do sexo

feminino, constituindo-se assim como um obstáculo á igualdade de género e inibindo o exercício de uma verdadeira cidadania por parte das mulheres. A prevenção e o combate, á violência doméstica e de género são estratégias importantes, de promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Indo ao encontro destas necessidades atuais no Concelho de Estarreja, é importante relevar, que não existem estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.

4.4.6.2. Formação e Sensibilização

A Câmara Municipal de Estarreja, uma vez que se encontra elaborar o Plano, promoveu um número reduzido de ações de formação, para prevenção e combate á violência contra mulheres e violência doméstica, enquadradas nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, tendo a situação pandémica vivida sido, uma das grandes condicionantes, porém estão equacionadas várias ações ao longo da vigência deste Plano. Não se realizaram ações de prevenção e combate á violência doméstica, tanto de âmbito municipal como em parceria com outras entidades, que envolvam não só a violência doméstica e contra mulheres como a violência no namoro. De relevar a única ação, registada como realizada pelo município, no caso, de promoção da igualdade e não discriminação, como previsto na ENIND, incluída na oferta de atividades de animação e apoio á família.

4.4.7. Desporto

Ao nível dos praticantes inscritos no desporto escolar, por sexo e modalidades, por agrupamento, verifica-se que em quase todas as modalidades o número de praticantes do sexo masculino é superior ao número de praticantes do sexo feminino, exceto na modalidade de Patinagem (16 praticantes sexo feminino por oposição a 3 do sexo masculino). Já na modalidade do Xadrez temos 22 praticantes do sexo masculino por oposição a 0 praticantes do sexo feminino (Tabela 30).

Tabela 30. Praticantes inscritos no desporto escolar, por sexo e modalidade.

Agrupamento de Escolas	Ano	
	H	M
Agrupamento de Escolas de Pardilhó	2021/2022	
Natação	10	3
Ténis de mesa	16	4
DE Escola Ativa	12	10
Agrupamento de Escolas de Estarreja		
Escola Secundária		
Badminton	14	8
Boccia	9	1
Futsal Juv Fem	0	18
Futsal Inic masc	18	0
Patinagem	6	16
Natação	3	18
Xadrez	22	0
Ténis de Mesa	13	5
Futsal	18	0
Padel	5	13
Escola Padre Donaciano		
Boccia	9	6
Futsal Inf B	23	0
Badminton	9	10
Ténis de Mesa	14	10
Egas Moniz		
Futsal Inf B	18	0
Futsal Inic masc	22	0
Patinagem	3	16

Fonte: CM Estarreja, 2021

À semelhança do panorama nacional, verifica-se também no concelho de Estarreja que o dirigismo associativo continua a fazer-se no masculino, sobretudo a nível desportivo, tal como se evidencia na Tabela 31.

Tabela 31. Praticantes inscritos em federações desportivas, por sexo e modalidade.

Federações desportivas	Modalidades	2021	
		H	M
Associação Desportiva de Santiais	Futebol Sénior	24	0
	Futebol Veteranos	24	0
	Futebol praia	14	0
	Futsal	14	0
Clube Cultural e Desportivo de Veiros	Patinagem de velocidade	5	15
ACADOFermelã	Karaté	12	8
	Ginástica	0	12
Grupo Desportivo e Cultural da CIRES	Futebol	24	9
Centro de Cultura e Desporto de Salreu	Futsal Sénior	12	0
	Futebol Sénior	25	0
Núcleo Sportinguista do concelho de Estarreja	Basquetebol	25	6
Associação Desportiva Arsenal de Canelas	Andebol	0	25
	Patinagem	17	13
	Futsal	60	20
Associação de Moradores da Urbanização da Póvoa de Baixo	Ciclismo	11	1
Centro Recreativo de Estarreja	Atletismo		
	Ginástica		
	Judo		
	Squash		
	Xadrez		
Clube Desportivo de Estarreja	Futebol	297	3
	Natação	25	55
Clube de Orientação de Estarreja	Orientação pedestre	57	29
Estarreja Andebol Clube	Andebol	85	8
Associação de Caçadores e Pescadores de Avanca	Pesca desportiva	10	6
	Tiro aos pratos	15	8
	St. Huberto	14	8
Associação Artística de Avanca	Andebol	0	120
	Ginásio	30	30
Associação Atlético de Avanca	Futebol	193	0
Grupo de Ciclismo de Avanca	Ciclismo	10	0
Associação Cultural e Recreativa Saavedra Guedes	Futsal	79	1
	Ténis de Mesa	19	6
	Canoagem	38	26
Associação Rivers Estarreja BBC	Basebol	24	3
Associação Antuã Beach Handball Team	Andebol de praia	22	0
Sociedade Columbófila de Estarreja	Columbófilia	41	5

Fonte: CM Estarreja, 2021

4.4.8. Cultura

Relativamente a atividades/projetos culturais realizados no município de Estarreja em 2021, foi possível auferir a informação desagregada por sexo dos mesmos que se realizaram na Biblioteca Municipal. Identificamos 3 workshops e 4 apresentações ao vivo. A percentagem de participantes é superior nos homens (76,56%), quando comparados com as mulheres (23,44%).

Tabela 32. Atividades/Projetos realizadas/os na Biblioteca Municipal de Estarreja em 2021

Biblioteca Municipal de Estarreja		
Designação de Atividade/Projeto	M	H
Workshop de Teatro de Sombras, por Teatro e Marionetas de Mandrágora	21	4
Workshop de Bordado Livre- Zing Comigo	15	0
Workshop “A cozinha no dia-a-dia” com Carla Oliveira	17	0
Apresentação do Livro “O Estado Novo e a África do Sul na defesa da Guiné” de José Matos	1	7
Apresentação do Livro “CasaDePau” de Marlene Freire	76	15
Hasta La Vista, vírus! Com a presença de Pedro Chagas Freire	14	9
Contos com Fraldas (1 sessão)	7	8
Histórias em família 'O pequeno livro dos medos' de Sérgio Godinho com Elsa Galvão	9	6

Fonte: CM Estarreja, 2021

No que diz respeito á cultura como setor de promoção turística no município de Estarreja, verificamos a realização de 4 visitas guiadas focadas na arte urbana, assim como a realização de 1 evento náutico de promoção da Ria de Aveiro. A percentagem de participantes é superior nos homens (60%), quando comparados com as mulheres (40%), (Tabela 33).

Tabela 33. Atividades/Projetos realizados no município de Estarreja ligados ao Setor de Promoção Turística em 2021

Setor de Promoção Turística		
Designação de Atividade/Projeto	M	H
Evento Náutico “Descobrir e Experienciar a Ria” 17, 18 e 19 de setembro 2021	–	–
Visita Guiada - Circuito de Arte Urbana <i>Bioliving</i> - 07/07/21	–	–
Visita Guiada - Circuito de Arte Urbana <i>Grupo do Porto</i>	5	–
Visita Guiada - Circuito de Arte Urbana <i>Presstrip</i> – 12/09/21	–	2
Visita Guiada - Circuito de Arte Urbana <i>Presstrip</i> - 20/09/21	1	2

Fonte: CM Estarreja, 2021

O setor da Cultura viveu, nestes últimos 2 anos, dificuldades resultantes do agravamento da pandemia Covid-19, o que, em muitos casos conduziu a sucessivas e constantes readaptações, possibilitando que a cultura chegasse á população do Município de Estarreja. Com isso em mente, no caso do Cine-Teatro de Estarreja, verificou-se realização de um grande número de atividades, parte de forma online e a outra presencial, na Tabela 34 verificamos a informação relativa a 2020 das atividades realizadas, que devido ás condicionantes referidas, foram na sua totalidade online. Na Tabela 35 vemos as atividades realizadas em 2021, especificamente as que se realizaram online. Focando ainda no ano de 2021, temos os eventos realizados de forma presencial, subdivididos nas tabelas Tabela 36, Tabela 37 e Tabela 38.

Vemos que as atividades proporcionadas pelo Cine-Teatro no ano de 2020, obtiveram uma boa adesão por parte de população na faixa etária entre o 35 e os 44 anos, tendo sido o género feminino que mais aderiu.

Tabela 34. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2020 (Online)

data	Evento	Homens	Mulheres	faixa etária principal
21/03/2020	1.ª parte do concerto comemorativo do 15.º aniversário da Elevação de	55%	44%	35-44
22/03/2020	2.ª parte do concerto comemorativo do 15.º aniversário da Elevação de	60%	37%	35-44
23/03/2020	Quintas de cinema - Aves, Paixão Europeia			
28/03/2020	1.ª parte do concerto das "Bandas em Festa", de 2018	57%	43%	45-54
29/03/2020	2.ª parte do concerto das "Bandas em Festa", de 2018	62%	37%	35-44
04/04/2020	"Raízes"	53%	47%	35-44
11/04/2020	"Almei Luz"	54%	46%	65+
16/04/2020	Salvador Sobral com a Orquestra de Jazz de Estarreja, em 2018	56%	43%	35-44
18/04/2020	Raul Midón	69%	31%	35-44
25/04/2020	Clube de Poesia de Estarreja traz "L@D-LIBERDADE À DISTÂNCIA"	38%	60%	35-44
29/04/2020	"Tempo do Corpo"	30%	69%	35-44
30/04/2020	Mário Barreiro Quarteto	56%	43%	35-44
02/05/2020	"Tempo do Corpo"	47%	53%	35-44
03/05/2020	"Tempo do Corpo"	45%	54%	35-44
06/05/2020	"Jazz Escreve-se Com... B de Bateria" com Paulo Bandeira e Janita Salomé	56%	42%	35-44
07/05/2020	Quintas de cinema - Noite fria em Castelo Branco			
08/05/2020	"À conversa com... Héber Marques"	42%	58%	35-44
09/05/2020	Composição de Samba-Enredo com Nuno Bastos	65%	35%	35-44
09/05/2020	João Mortágua Quarteto 1ª parte	42%	58%	35-44
10/05/2020	João Mortágua Quarteto 2ª parte	56%	43%	35-44
13/05/2020	"Leitura Partilhada" com Ricardo Carriço	15%	82%	45-54
14/05/2020	Quintas de cinema - Noite Gélida em Castelo Branco	54%	46%	35-44
15/05/2020	"À conversa com... Nélia Pinheiro"	42%	57%	35-44
16/05/2020	"Dicionário"	31%	68%	45-54
20/05/2020	"Jazz Escreve-se Com... S de Saxofone" com Tomás Marques	63%	36%	35-44
21/05/2020	Quintas de cinema - Serviçais, das memórias à identidade	40%	58%	35-44
22/05/2020	"À Conversa Com... Albano Jerónimo"	38%	59%	45-54
23/05/2020	"To'Quim Casa" com Artur Carvalho	55%	44%	35-44
23/05/2020	Luisa Sobral com Big Band Estarrejazz	52%	48%	45-54
27/05/2020	"Leitura Partilhada" com Ricardo Correia	30%	69%	35-44
28/05/2020	Quintas de cinema - O Beijo			
29/05/2020	"À Conversa Com... Carlos Marques"	54%	46%	35-44
30/05/2020	TRitono	45%	55%	35-44
01/06/2020	"A meias..."	43%	56%	35-44
03/06/2020	"Jazz Escreve-se Com... P de Piano" com Carlos Azevedo e Miguel Ângelo	55%	45%	45-54
04/06/2020	Quintas de cinema - Um tempo reencontrado	69%	31%	35-44
05/06/2020	"À Conversa com... Fernando Daniel"			
06/06/2020	"À Volta dos Instrumentos Musicais Populares Portugueses" com César	44%	52%	55-64
10/06/2020	"Maat Saxophone Quartet"	52%	48%	18-24
11/06/2020	Quintas de cinema - Grandes Esperanças	49%	51%	35-44
12/06/2020	Marchas Populares das Festas de Santo António, de 2019	33%	66%	35-44
13/06/2020	Sessão Solene Dia do Município	22%	78%	55-64
13/06/2020	Bandas em Festa 2019	48%	52%	45-54
17/06/2020	"À Conversa com... Isabel Simões Pinto"	25%	75%	65+
18/06/2020	Quintas de cinema - Desta água	49%	51%	35-44
19/06/2020	Visita guiada	38%	62%	35-44
24/06/2020	À conversa com... Márcia			
25/06/2020	Quintas de cinema - Café	46%	54%	45-54
26/06/2020	Young Gods	28%	65%	45-54
27/06/2020	Tia Graça	44%	55%	35-44
03/07/2020	À conversa com... Diamantino Sabina	35%	65%	35-44
09/07/2020	À conversa com... Joaquim Margarido	41%	59%	35-44
10/07/2020	À conversa com... Luís Fernandes	44%	51%	35-44
17/07/2020	À conversa com... António Costa Valente	40%	59%	35-44
	Média	46%	53%	
Não foi possível apurar os dados do direto				

Fonte: CM Estarreja, 2021

Respeitante ao ano de 2021, o Cine-Teatro de Estarreja proporcionou várias atividades, no caso online. Nestas atividades verificamos uma predominância do sexo feminino nas visualizações (57%), quando comparado com o sexo masculino (43%).

Tabela 35. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2021 (Online)

Publicado	Evento	Visualizações Homens	Visualizações Mulheres
21/01/2021 21:30	Quintas de Cinema: A menor resistência + 1111	43%	57%
22/01/2021 21:30	À conversa com Tiago Nacarato	31%	69%
23/01/2021 21:30	OJE convida Kiko Pereira, Estarrejazz	38%	62%
26/01/2021 21:30	Elevação de Estarreja a cidade	33%	67%
28/01/2021 21:30	Quintas de Cinema: Elephantbird	34%	66%
29/01/2021 21:30	À conversa com Hugo Cruz	35%	65%
30/01/2021 21:30	Trio PB convida Camané, Estarrejazz	39%	61%
04/02/2021 21:30	Quintas de Cinema: O Voo da Papoila	42%	58%
05/02/2021 21:30	DVD Carnaval de Estarreja 2020	37%	63%
11/02/2021 21:30	Quintas de Cinema: Retrato, Sombra, Grito	45%	55%
18/02/2021 21:30	Quintas de Cinema: Morrer	54%	46%
19/02/2021 21:30	À conversa com Bárbara Tinoco	35%	65%
19/02/2021 22:00	Avivar Memórias (video partilhado)	47%	53%
20/02/2021 21:30	Iván Sanjuán Quartet	44%	56%
25/02/2021 21:30	Quintas de Cinema: O D-Fensor de Pardilhó 2	48%	52%
26/02/2021 21:30	À conversa com Nelson Carvalho	46%	54%
27/02/2021 21:30	Rui Caetano Trio, Estarrejazz	41%	59%
04/03/2021 21:30	Quintas de Cinema: 50 Pesos Argentinos + Falha no Sistema	36%	64%
05/03/2021 21:30	À conversa com Pedro Tochas	60%	40%
06/03/2021 21:30	Rita Braga, Outonalidades	50%	50%
11/03/2021 21:30	Quintas de Cinema: Sanguêdo en La Baralha	43%	57%
12/03/2021 21:30	À conversa com Cláudia Sampaio	37%	63%
13/03/2021 21:30	Em redor da suspensão	32%	68%
18/03/2021 21:30	Quintas de Cinema: A o telefone com Deus + Pão de UI	53%	47%
19/03/2021 21:30	À conversa com Tatanka	40%	60%
20/03/2021 21:30	Pedro Viana	57%	43%
25/03/2021 21:30	Quintas de Cinema: Super-Vodka	39%	61%
26/03/2021 21:30	À conversa com João Didelet	41%	59%
27/03/2021 21:30	Tia Graça	45%	55%
01/04/2021 21:30	Quintas de cinema: Feijoadá completa	46%	54%
02/04/2021 21:30	À conversa com Maestro António Vassalo Lourenço	47%	53%
03/04/2021 21:30	Quarteto de Cordas de Matosinhos	49%	51%
04/04/2021 21:30	Depois do Silêncio, Banda Visconde de Salreu	56%	44%
08/04/2021 21:30	Quintas de Cinema: Walter do 402	48%	52%
09/04/2021 21:30	À conversa com Red Cloud	40%	60%
10/04/2021 21:30	António Silva e Nuno Castelhana	38%	62%
15/04/2021 21:30	Quintas de Cinema: O que teria acontecido ou não naquela calma e miste	45%	55%
16/04/2021 21:30	À conversa com Tanya Ruivo	38%	62%
17/04/2021 21:30	Terra Chã	36%	64%
22/04/2021 21:30	Quintas de cinema: Aquarela	38%	62%
23/04/2021 21:30	À conversa com Dino D'Santiago	39%	61%
24/04/2021 21:30	Luca Argel	49%	51%
25/04/2021 21:30	Sons da Liberdade	37%	63%
29/04/2021 21:30	Quintas de cinema: Um café e quatro segundos	49%	51%
30/04/2021 18:00	Bocas de Cena com Kopinxas	41%	59%
01/05/2021 21:30	Septeto Estarrejazz	49%	51%
20/05/2021 18:30	Bocas de Cena com Emmy Curl	44%	56%
		média	média
		43%	57%

Fonte: CM Estarreja, 2021

Ao observar as tabelas Tabela 36, Tabela 37 e Tabela 38, visualizamos um grande leque de atividades presenciais proporcionadas pelo Cine-Teatro de Estarreja no ano de 2021, O agravamento da pandemia Covid-19 conduziu a sucessivas e constantes readaptações dos serviços no setor cultura, não havendo, à data, a disponibilização de dados por sexo neste caso específico, contudo serão disponibilizados numa etapa posterior, para que possamos apresentá-los com exatidão.

Tabela 36. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2021 (Presencial) (1/3)

TÍTULO	Data	HORA	ESPECTADORES
Miss	quinta-feira, 7 de janeiro de 2021	21:00	28
Ruge	sexta-feira, 8 de janeiro de 2021	21:00	92
O Mundo Secreto dos Dragões (VP) Dragon Rider	domingo, 10 de janeiro de 2021	10:30	7
Carl2 - A grande viagem	sexta-feira, 30 de abril de 2021	20:45	96
Banda Bingre Canelense - Concerto do 156º aniversário	quarta-feira, 5 de maio de 2021	21:00	149
Mais uma rodada Druk aka A nother Round + Curta: 10 ways to eliminate a	quinta-feira, 6 de maio de 2021	20:30	25
Márcia	sexta-feira, 7 de maio de 2021	21:00	117
Raya e o Último Dragão (VP) Raya and the last dragon	domingo, 9 de maio de 2021	10:30	67
Nomadland - Sobreviver na América	quarta-feira, 12 de maio de 2021	20:30	109
Canil + Curta: Antes que a noite venha: Falas de Antígona	quinta-feira, 13 de maio de 2021	20:30	0
Emmy Curl	quinta-feira, 20 de maio de 2021	21:00	35
Centenário PCP - Comício	sexta-feira, 21 de maio de 2021	20:30	170
Pé Ante Pé	domingo, 23 de maio de 2021	11:00	52
Apresentação do livro: O Estado Novo e a África do Sul na Defesa da Guiné I	quarta-feira, 26 de maio de 2021	19:00	8
Canil + Curta: Antes que a noite venha: Falas de Antígona	quinta-feira, 27 de maio de 2021	20:30	3
Dino D'Santiago	sexta-feira, 28 de maio de 2021	21:00	198
Tom & Jerry (VP)	domingo, 30 de maio de 2021	10:30	111
O Dragão entre o céu e a terra Teatro do Desassossego	quarta-feira, 2 de junho de 2021	21:00	143
Apresentação de livro "Distância" de Miguel Seara	quinta-feira, 3 de junho de 2021	16:00	90
Marighella + Curta - 10 ways to eliminate a buddhist monk	quinta-feira, 3 de junho de 2021	20:30	7
Narração Oral Ana Lapas	segunda-feira, 7 de junho de 2021	10:00	6
Narração Oral Ana Lapas	segunda-feira, 7 de junho de 2021	11:00	11
Narração Oral Ana Lapas	segunda-feira, 7 de junho de 2021	14:30	18
Narração Oral Ana Lapas	terça-feira, 8 de junho de 2021	10:00	21
Narração Oral Ana Lapas	terça-feira, 8 de junho de 2021	11:00	21
Apresentação Livro "Criação de cavalos para a remonta do exército" de Artur	quinta-feira, 10 de junho de 2021	10:30	27
Step by Step	quinta-feira, 10 de junho de 2021	21:00	251
Samuel Úria - Canções do Pós-Guerra	sexta-feira, 11 de junho de 2021	21:00	165
Cais Sodré Funk Connection convida Paulo de Carvalho	sábado, 12 de junho de 2021	21:00	166
Sessão solene dia do Município	domingo, 13 de junho de 2021	15:00	94
Orquestra Filarmonia das Beiras	domingo, 13 de junho de 2021	21:00	179
As A ndorinhas de Cabul + Curta "Living in the trees - ep 1 e 2"	quinta-feira, 17 de junho de 2021	21:30	8
Narração Oral Ana Lapas	sexta-feira, 18 de junho de 2021	10:30	71

Fonte: CM Estarreja, 2021

Tabela 37. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2021 (Presencial) (2/3)

TÍTULO	Data	HORA	ESPECTADORES
O Pai	sexta-feira, 18 de junho de 2021	21:30	120
Cuca Roseta	sábado, 19 de junho de 2021	21:30	162
Música para bebés	domingo, 20 de junho de 2021	11:00	30
Apresentação Eco Resíduos	segunda-feira, 21 de junho de 2021	14:00	42
Lassie de volta a casa	quarta-feira, 23 de junho de 2021	10:30	64
A Floresta + Curta "10 ways to eliminate a Buddhist Monk - ep 3 e 4"	quinta-feira, 24 de junho de 2021	21:30	4
Chico (homenagem a Chico Buarque da Holanda) c/ Nuno Bastos Trio	sábado, 26 de junho de 2021	21:30	70
Rotary Club de Estarreja - Transmissão de Mandatos e entrega de	quarta-feira, 30 de junho de 2021	21:30	113
Conferência de imprensa - Europeu de Patinagem	sexta-feira, 2 de julho de 2021	15:00	25
Luar na Lubre	sexta-feira, 2 de julho de 2021	21:30	247
Leva-me aos Fados III	sábado, 3 de julho de 2021	21:30	149
Spirit Invencível (VP)	domingo, 4 de julho de 2021	10:30	105
Documentário "Encontro D'Águas – Segredos da Ria e do Baixo Vouga	quarta-feira, 7 de julho de 2021	21:30	28
Colectiv: Um caso de corrupção + Curta "Vaca Espacial"	quinta-feira, 8 de julho de 2021	21:30	3
Yamandu Costa encontro Ibero-Americano	sexta-feira, 9 de julho de 2021	21:30	249
Visitas Guiadas	terça-feira, 13 de julho de 2021	15:00	12
Flofos: A viagem no tempo (Férias Ativas + ATL)	quarta-feira, 14 de julho de 2021	14:30	77
Festa de Encerramento do Ano Letivo da Escola de Música Bingre	quarta-feira, 14 de julho de 2021	19:00	80
Conferência de Imprensa - Festival de cinema Avanca 2021	quinta-feira, 15 de julho de 2021	15:00	10
Visitas Guiadas	sexta-feira, 16 de julho de 2021	15:00	17
Pratas e Sereias, Ostras e Baleias	sábado, 17 de julho de 2021	21:30	45
Filme Homenagem a Professora	domingo, 18 de julho de 2021	10:00	50
Velocidade Furiosa 9 (Fast and Furious 9)	domingo, 18 de julho de 2021	21:30	229
Prazer Camaradas! + Curta "living in the trees - ep. 3 e 4"	quinta-feira, 22 de julho de 2021	21:30	10
Orquestra da Gulbenkian	sábado, 24 de julho de 2021	21:30	189
Apresentação do livro "No banco do meu jardim" de António Quadros	sábado, 31 de julho de 2021	16:00	131
Sessão abertura ano letivo 21/22	sexta-feira, 10 de setembro de 2021	11:00	230
Duane Forrest	quinta-feira, 23 de setembro de 2021	21:30	24
Barbara Tinoco	sexta-feira, 24 de setembro de 2021	21:30	362
Bem Bom	quinta-feira, 30 de setembro de 2021	21:30	173
Colectivo Dijazz Band	sexta-feira, 1 de outubro de 2021	21:30	44
Septeto Estarrejazz	sábado, 2 de outubro de 2021	21:30	54
Boss Baby - Negócios de Família	domingo, 3 de outubro de 2021	10:30	185
Chega de Saudade - Roberta Sá & Daniel Jobim	segunda-feira, 4 de outubro de 2021	21:30	495
Pedro Moreira Ensemble "Tw o maybe more"	quinta-feira, 7 de outubro de 2021	21:30	30
César Cardoso Ensemble "Dice of Tenors"	sexta-feira, 8 de outubro de 2021	21:30	36
Orquestra de Jazz de Estarreja convida Vitorino e Janita Salomé	sábado, 9 de outubro de 2021	21:30	373
Tomada de posse	terça-feira, 12 de outubro de 2021	21:00	137
Pê de feijão - sessão IPSS	quinta-feira, 14 de outubro de 2021	14:30	110
Má Sorte no Sexo ou Porno Acidental	quinta-feira, 14 de outubro de 2021	21:30	23
Associação Musical do Antuã - Entre Amigos	sábado, 16 de outubro de 2021	21:30	231
O pequeno livro dos medos	domingo, 17 de outubro de 2021	16:00	95
Comemoração do 10º Aniversário da Univ. Sénior de Estarreja	quarta-feira, 20 de outubro de 2021	16:00	95
AmarAmália	sábado, 23 de outubro de 2021	21:30	303
007 sem tempo para morrer	domingo, 24 de outubro de 2021	21:30	273
Naperon e Bibelot - sessão IPSS	quarta-feira, 27 de outubro de 2021	14:30	21
Naperon e Bibelot - sessão IPSS	quinta-feira, 28 de outubro de 2021	14:30	76
Tmoneiro	quinta-feira, 28 de outubro de 2021	21:30	4
Naperon e Bibelot	sábado, 30 de outubro de 2021	21:30	63
D.A.M.A. Em Digressão Acústica	domingo, 31 de outubro de 2021	21:30	427
Oficina de composição c/ as Escolas de Samba de Estarreja - Moacyr	terça-feira, 2 de novembro de 2021	21:00	13
Oficina de composição c/ as Escolas de Samba de Estarreja - Moacyr	quarta-feira, 3 de novembro de 2021	21:00	11
Banda Club Pardilhense - Orquestra Ligeira "Pardilhó Jazz" Renascer	sexta-feira, 5 de novembro de 2021	21:30	337
Moacyr Luz - Roda de Samba	sábado, 6 de novembro de 2021	21:30	140

Fonte: CM Estarreja, 2021

Tabela 38. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2021 (Presencial) (3/3)

TÍTULO	Data	HORA	ESPECTADORES
Ron Dá Ero (VP)	domingo, 7 de novembro de 2021	10:30	211
ONDE de Paulo Praça	quinta-feira, 11 de novembro de 2021	21:30	13
O meu amor virá de comboio	sábado, 13 de novembro de 2021	21:30	67
Apresentação "Foral de Antuã, edição diplomática e contexto histórico"	segunda-feira, 15 de novembro de 2021	16:00	35
Fátima	sexta-feira, 19 de novembro de 2021	21:30	121
Tiago Bettencourt	sábado, 20 de novembro de 2021	21:30	475
Apresentação do livro "Terras de Antuã"	domingo, 21 de novembro de 2021	16:00	72
O diário de Otsoga + Curta Carnaval sujo	quinta-feira, 25 de novembro de 2021	21:30	1
Válvula - sessão para escolas	sexta-feira, 26 de novembro de 2021	10:30	71
Válvula	sábado, 27 de novembro de 2021	21:30	11
Bárbara Bandeira - Tour Acústica	terça-feira, 30 de novembro de 2021	21:30	342
Metamorfose dos pássaros + Curta GALOPE	quinta-feira, 2 de dezembro de 2021	21:30	19
Mutabilia	sábado, 4 de dezembro de 2021	21:30	36
A Família Addams 2 (VP)	domingo, 5 de dezembro de 2021	10:30	80
Ricardo Ribeiro - Respeitosa Mente	terça-feira, 7 de dezembro de 2021	21:30	211
Diferenciarte - IX Festival de Artes (sessão p/ Instituições)	sexta-feira, 10 de dezembro de 2021	14:00	70
Diferenciarte - IX Festival de Artes	sábado, 11 de dezembro de 2021	16:00	192
Música para bebés	domingo, 12 de dezembro de 2021	11:00	37
O nosso Consul em Havana + Curta Intervalo	quinta-feira, 16 de dezembro de 2021	21:30	5
Casa Gucci	sexta-feira, 17 de dezembro de 2021	21:30	96
António Zambujo	sábado, 18 de dezembro de 2021	21:30	501
Concerto de Natal - OFB convida Rita Guerra	domingo, 19 de dezembro de 2021	17:00	349
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos) + TRAMA	quarta-feira, 6 de janeiro de 2021	19:00	6
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 21 de abril de 2021	19:00	8
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 28 de abril de 2021	19:00	8
Oficina de teatro - TRAMA	quinta-feira, 29 de abril de 2021	18:00	9
Oficina de teatro - TRAMA	quinta-feira, 6 de maio de 2021	18:00	6
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos) + TRAMA	quinta-feira, 6 de maio de 2021	19:00	14
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	segunda-feira, 10 de maio de 2021	19:00	7
Oficina de teatro - TRAMA	quinta-feira, 13 de maio de 2021	18:00	4
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	terça-feira, 18 de maio de 2021	19:00	6
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 19 de maio de 2021	19:00	8
Oficina de teatro - TRAMA	quinta-feira, 20 de maio de 2021	18:00	6
Oficina de teatro - TRAMA	quinta-feira, 27 de maio de 2021	18:00	7
Oficina de teatro - TRAMA	terça-feira, 1 de junho de 2021	18:00	6
Oficina de teatro - TRAMA	terça-feira, 8 de junho de 2021	18:00	7
Oficina de teatro - TRAMA	quinta-feira, 17 de junho de 2021	18:00	7
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quinta-feira, 24 de junho de 2021	19:00	7
Oficina de teatro - TRAMA	quinta-feira, 24 de junho de 2021	18:00	7
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	sexta-feira, 25 de junho de 2021	19:00	8
Oficina de teatro - TRAMA	quinta-feira, 1 de julho de 2021	18:00	7
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 10 de novembro de 2021	19:00	12
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 24 de novembro de 2021	19:00	12
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 1 de dezembro de 2021	19:00	11
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 15 de dezembro de 2021	19:00	13
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 22 de dezembro de 2021	19:00	13
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quarta-feira, 29 de dezembro de 2021	19:00	10
Formação de teatro - Teatro do Desassossego (Panos)	quinta-feira, 30 de dezembro de 2021	19:00	10

Fonte: CM Estarreja, 2021

4.4.9. Saúde

4.4.9.1. Profissionais de Saúde

No Gráfico 50, apresenta-se o número de médicas/os que trabalham em unidades de saúde do concelho de Estarreja, por sexo e competência.

No intervalo 2015-2019 aumentou o número de profissionais de saúde do sexo feminino, tendo esse aumento sido mais significativo nas especialistas (12 para 17 médicas), que nas não especialistas (15 para 16 médicas, salvo oscilações intermédias). O aumento do número de especialistas do sexo feminino permitiu ao efetivo especialista do sexo feminino suplantar o efetivo de médicos especialistas no último ano de análise.

Com efeito, no mesmo intervalo, o número de médicos especialistas estagnou (14 profissionais de saúde) e o número de médicos não especialistas sofreu uma diminuição.

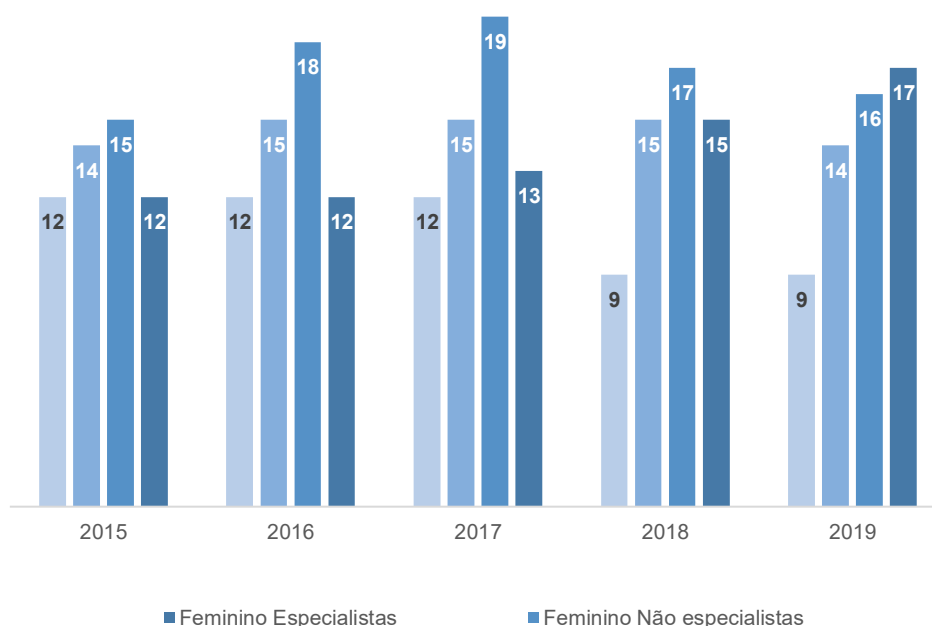


Gráfico 50. Médicas/os, por sexo e competência em Estarreja, 2015-2019.

Fonte: INE, 2021

Relativamente à especialidade, subespecialidade ou competência, sendo contabilizados os médicos especialistas tantas vezes quantas as especialidades exercidas, denota-se que no intervalo compreendido entre 2015 e 2019, também neste âmbito, foram contabilizados mais profissionais femininos que masculinos, podendo-se discernir um rácio ligeiramente superior de médicas especialistas a acumular mais especialidades ou funções.

As médicas presentes no concelho concentram-se, maioritariamente, na especialidade de medicina geral e familiar, medicina do trabalho e pediatria, havendo, posteriormente, outras especialidades ou subespecialidades todas com uma especialista cada.

Os médicos concentram-se, em maior número nas especialidades de medicina geral e familiar, medicina do trabalho e radiodiagnóstico, havendo, ainda, outras especialidades, cada qual com um médico especialista.

Tabela 39. Médicas/os, por sexo e especialidade, subespecialidade ou competência em Estarreja, 2015-2019.

Especialidade, subespecialidade ou competência		Médicas/os especialistas (N.º)					Somatório
		Ano de referência					
		2019	2018	2017	2016	2015	
Feminino	Avaliação do dano corporal	1	1	1	-	-	3
	Codificação clínica	1	1	1	-	-	3
	Geriatria	1	1	1	1	1	5
	Gestão dos serviços de saúde	1	1	1	1	1	5
	Medicina geral e familiar	12	11	10	9	9	51
	Medicina interna	1	-	-	-	-	1
	Medicina do trabalho	4	4	4	3	3	18
	Pediatria	2	2	1	1	1	7
	Peritagem médica da segurança social	1	1	1	1	1	5
Somatório	24	22	20	16	16	98	
Masculino	Avaliação do dano corporal	1	1	1	-	-	3
	Cardiologia	1	1	1	1	1	5
	Medicina geral e familiar	7	7	6	6	6	32
	Medicina interna	1	1	1	1	1	5
	Medicina do trabalho	2	2	2	2	2	10
	Neurologia	-	1	1	1	1	4
	Ortopedia	1	1	1	1	1	5
	Patologia clínica	-	-	1	1	1	3
	Pneumologia	1	1	1	1	1	5
	Radiodiagnóstico	2	2	2	2	1	9
Somatório	16	17	17	16	15	81	
Total	Avaliação do dano corporal	2	2	2	-	-	6
	Cardiologia	1	1	1	1	1	5
	Codificação clínica	1	1	1	-	-	3
	Geriatria	1	1	1	1	1	5
	Gestão dos serviços de saúde	1	1	1	1	1	5
	Medicina geral e familiar	19	18	16	15	15	83
	Medicina interna	2	1	1	1	1	6
	Medicina do trabalho	6	6	6	5	5	28
	Neurologia	-	1	1	1	1	4
	Ortopedia	1	1	1	1	1	5
	Patologia clínica	-	-	1	1	1	3
	Pediatria	2	2	1	1	1	7
	Peritagem médica da segurança social	1	1	1	1	1	5
	Pneumologia	1	1	1	1	1	5
Radiodiagnóstico	2	2	2	2	1	9	
Total	40	39	37	32	31	179	

Fonte: INE, 2021.

O Gráfico 51 demonstra o número de enfermeiros no concelho de Estarreja no intervalo 2015-2019, excetuando-se os valores para o ano de 2017 devido a uma quebra de série.

Independentemente da tendência de quebra do número de profissionais do sexo feminino ter reduzido no concelho, nomeadamente, de 87 em 2015 para 71 em 2019, neste âmbito, verifica-se igualmente uma maior expressividade dos representantes do sexo feminino.

Pelo contrário, o número de enfermeiros do sexo masculino, no intervalo considerado, evidenciou um ligeiro aumento.

Tendência semelhante se verifica para os farmacêuticos/os, tal como demonstrado no Gráfico 52, no qual entre 2015-2019, se observa alguma oscilação e quebra nos efetivos feminino e masculino. Ainda assim, o número de profissionais do sexo feminino mantém-se, no intervalo considerado, consideravelmente superior ao dos profissionais do sexo masculino.

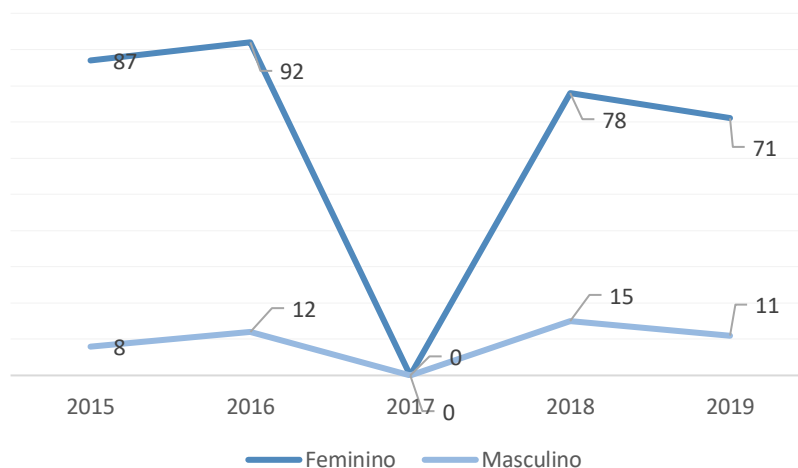


Gráfico 51. Enfermeiras/os, por sexo em Estarreja, 2015-2019

Fonte: INE, 2021.

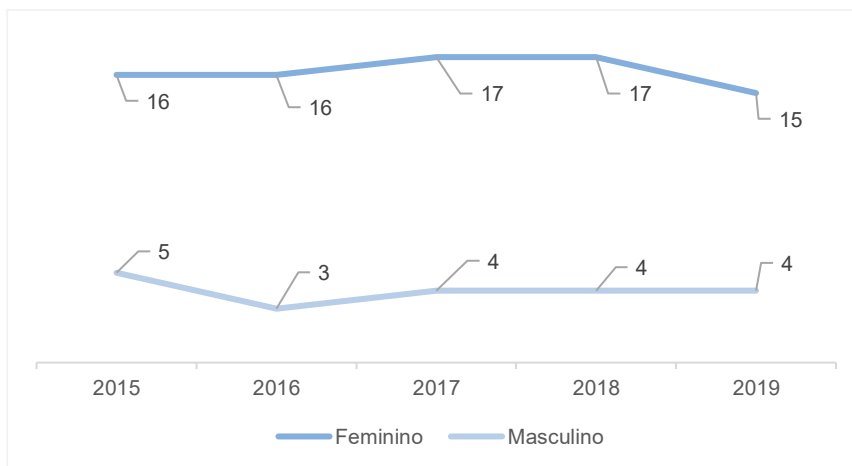


Gráfico 52. Farmacêuticos/os, por sexo em Estarreja, 2015-2019.

Fonte: INE, 2021

4.4.10. Mobilidade

O conceito atual de mobilidade engloba a movimentação de pessoas entre uma origem e um destino e possui um grau de complexidade variável, mas, tendencialmente crescente, decorrente do número de paragens intermédias e da respetiva articulação entre os diferentes modos de deslocação.

A aferição dos padrões de mobilidade da população só é possível através do conhecimento das características e necessidade de deslocações, considerando, nomeadamente, a repartição modal ou o âmbito das deslocações.

Esta análise permite pois, perceber não só, as especificidades impostas à gestão da mobilidade local, mas também as características socioeconómicas dos residentes de Estarreja, já que a utilização do transporte individual motorizado não representa um modo de transporte democrático, pois representa encargos económicos significativos para as famílias.

4.4.10.1. Repartição Modal

A análise da repartição modal por sexo da população empregada e estudante no concelho de Estarreja no ano de 2011 encontra-se representada nos gráficos seguintes (Gráfico 53 e Gráfico 54)

Em proporção, as maiores disparidades modais registam-se ao nível do modo pedonal, sendo opção de 11,7% (532 mulheres) da população móvel feminina e de 5,1% (280 homens) da população móvel masculina e do automóvel como opção de 71,5% (3.237 mulheres) da população móvel feminina e de 76,6% (4.220 homens) da população móvel masculina.

Apesar de o transporte automóvel concentrar a grande maioria das opções de mobilidade, tanto da população feminina, como da masculina, existe, ainda assim, uma diferença considerável no número de utilizadores. Esta diferença poderá representar o maior poder de compra da população masculina, mas por outro lado, poder-se-á relacionar com a extensão das deslocações, elemento analisado no ponto seguinte. Em oposição, o maior número de deslocações pedonais da população feminina, poder-se-á relacionar com a tipologia de trabalho e/ou com a proximidade das deslocações.

Enquanto a quota modal do transporte coletivo rodoviário e de motociclo é superior na população masculina, respetivamente, 3,2% e 5,6%, face aos 1,4% e 2,9% da população feminina, a quota modal do transporte coletivo ferroviário é superior na população móvel feminina (5,5%), face ao verificado na população masculina (2,6%).

A quota modal ciclável é muito semelhante entre os sexos, apesar de ligeiramente mais expressiva na população trabalhadora do sexo masculino.

A disparidade entre sexos da quota modal da população estudante é menos significativa, verificando-se uma homogeneidade considerável nas opções de deslocação entre a população feminina e masculina.

Neste caso, continua, porém, a ser maior a proporção de estudantes utilizadores do automóvel, maioritariamente passageiros, representando a opção de cerca de 47,5% do total de estudantes masculinos (1.102 meninos) e cerca de 45,0% do total de estudantes femininos (1.043 meninas).

De modo análogo ao que se verifica nas deslocações por motivo de trabalho, também na população estudante a quota modal ciclável é ligeiramente superior na população masculina. Os valores para os restantes modos de deslocação, são, como anteriormente referido, bastante próximos entre sexos, com ligeiro predomínio nas respetivas quotas modais da população estudante feminina.

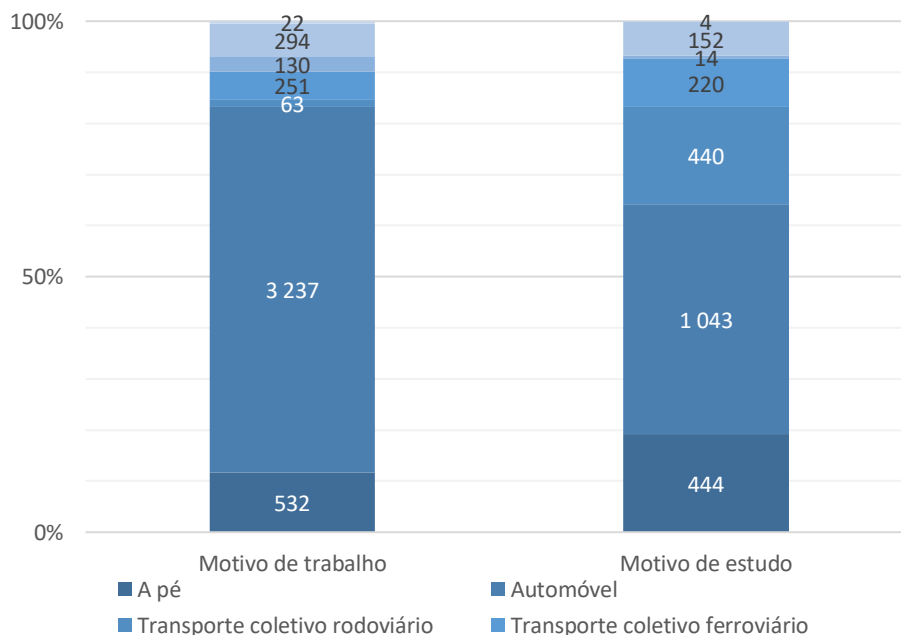


Gráfico 53. Principal modo de transporte da população residente feminina que vive no alojamento a maior parte do ano, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011.

Fonte: INE, 2021

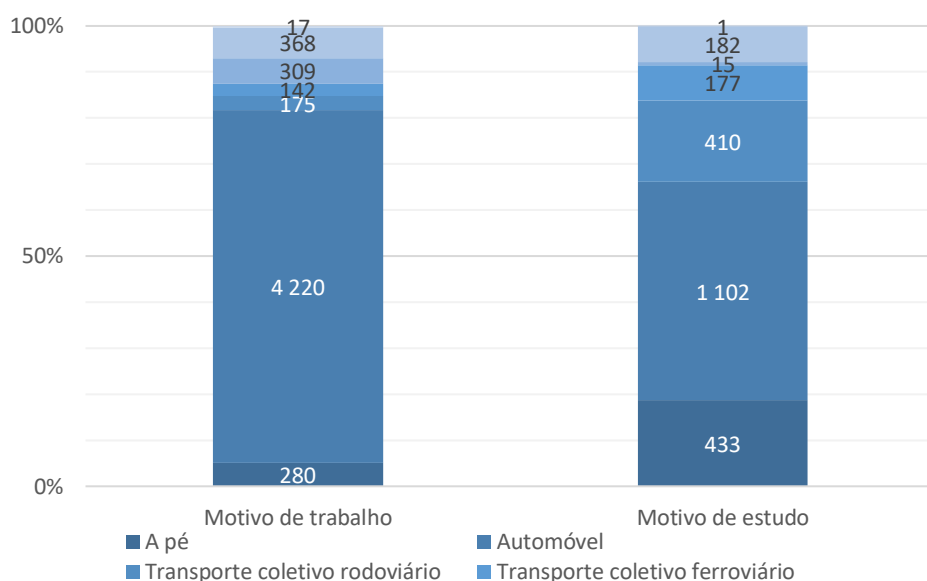


Gráfico 54. Principal modo de transporte da população residente masculino que vive no alojamento a maior parte do ano, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011.

Fonte: INE, 2021

4.4.10.2. Âmbito das Deslocações

A análise detalhada das deslocações por local de trabalho permite perceber a extensão das deslocações efetuadas pelos residentes, sejam por motivo de trabalho ou por motivo de estudo (Tabela 40).

Em 2011 as deslocações da população feminina empregada apresentavam, teoricamente, uma menor extensão, com cerca de 58,0% das mesmas a ocorrer no município de residência e 34,5% a circunscrever-se à freguesia de residência. Também a menor proporção de viagens da população feminina para outras freguesias do município de residência (23,5%) e para outro município (42,0%), face ao verificado na população masculina (respetivamente 27,2% e 42,3%) corrobora essa ideia.

Tal como na repartição modal da população estudante, também a distribuição das viagens realizadas por local de trabalho apresenta uma homogeneidade considerável entre sexos.

As diferenças mais substanciais ocorrem junto dos residentes a estudar na freguesia de residência, encontrando-se os estudantes em maior número que as estudantes (60,6% da população masculina face aos 57,3% da população feminina) e dos residentes que estudam noutra freguesia de Estarreja que não a de residência (24,8% da população feminina face aos 23,1% da população masculina).

A maior distância teórica percorrida pelas estudantes do sexo feminino poderá ter explicação no facto de a população feminina completar, tendencialmente, níveis de ensino mais elevados, levando à maior necessidade de se deslocarem para o exterior do concelho.

Tabela 40. Local de trabalho da população residente, por sexo, que vive no alojamento a maior parte do ano, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011.

Local de trabalho		Local de trabalho da população residente que vive no alojamento a maior parte do ano			
		2011			
		Motivo de trabalho	Motivo de trabalho (%)	Motivo de estudo	Motivo de estudo (%)
Feminino	Reside e trabalha ou estuda no município de residência	2 627	58,0%	1 902	82,1%
	Na freguesia onde reside	1 562	34,5%	1 327	57,3%
	Noutra freguesia do município onde reside	1 065	23,5%	575	24,8%
	Noutro município	1 902	42,0%	415	17,9%
Somatório		4 529	100%	2 317	100%
Masculino	Reside e trabalha ou estuda no município de residência	3 180	57,7%	1 942	83,7%
	Na freguesia onde reside	1 679	30,5%	1 405	60,6%
	Noutra freguesia do município onde reside	1 501	27,2%	537	23,1%
	Noutro município	2 331	42,3%	378	16,3%
Somatório		5 511	100%	2 320	100%

Fonte: INA,2021

4.4.10.3. Mobilidade Urbana Sustentável

O Município de Estarreja está a ponderar desenvolver um PMUS - Plano de Mobilidade Sustentável com o objetivo de encontrar soluções sustentadas de mobilidade para a resolução dos problemas relacionados com a circulação automóvel, estacionamento e segurança rodoviária, priorizando, as questões relacionadas com a promoção dos modos suaves, nomeadamente, a circulação pedonal e ciclável, por forma a viabilizar a adoção de políticas de gestão da mobilidade mais saudáveis.

Este Plano enquadrará Políticas de Igualdade e Não Discriminação ao contemplar medidas que contempla todos, quem reside, trabalha e visita.

4.4.11. Urbanismo e acessibilidade universal

As (i)mobilidades que desenham os territórios são uma problemática do desenvolvimento sustentado das economias, tornando-se urgente e obrigatório que seja um fator a ter em conta no planeamento, no desenvolvimento e gestão corrente da mobilidade nas diferentes escalas nacional, regional e local.

Todos, independente das suas diferentes capacidades de mobilidade, apresentam os mesmos direitos universais. Entre esses direitos, como bem refere Lefebvre, figura o direito à cidade/vila, à vida urbana, à centralidade renovada, aos locais de encontro e de trocas, aos ritmos da vida e empregos que permitem o uso pleno desses locais e que devem ser passíveis de serem utilizados por todas as pessoas.

O atual momento de pandemia derivado da COVID-19, com impactos tremendos na saúde pública das populações, vem demonstrar que a melhoria da acessibilidade universal, com a construção de espaços públicos amplos, confortáveis e seguros, permitirá este direito à cidade/vila, com maior segurança nas deslocamentos do ponto de vista da saúde individual, possibilitando, ao cidadão, simultaneamente, usufruir do espaço exterior e garantir o necessário distanciamento físico que possibilite minimizar os riscos de contágio.

De resto, em contexto de pandemia, é reforçada a urgência de aplicar a legislação em vigor em matéria de acessibilidade na medida em que, se as cidades e vilas fossem desenhadas para as pessoas com mobilidade reduzida, estariam mais adaptadas aos novos desafios que hoje lhes são colocados. A existência de territórios mais confortáveis, seguros e inclusivos, permitiriam, desde logo, a existência de maior espaçamento para a circulação de peões pelo território.

Decorrente do impacto que a COVID-19 provocou na sociedade e na economia portuguesa, o XXII Governo Constitucional lançou um pacote de medidas excecionais de apoio com o intuito de promover um regresso paulatino a uma normalidade possível, denominado de Programa de Estabilização Económica e Social (PEES).

Neste pressuposto, no âmbito do referido programa, incorporou a medida “2.5.4.7 - Acessibilidades para pessoas com deficiência - Programa de Acessibilidades aos Serviços Públicos e na Via pública” com o objetivo de proceder à operacionalização dos planos de acessibilidade aos edifícios públicos e na via pública, no sentido de garantir o acesso e o atendimento a todas as pessoas com deficiência.

Nesta medida incorporou um envelope financeiro de 58 milhões de euros que possibilitará dar um impulso para o arranque das intervenções no sentido de eliminar barreiras e criar espaços com condições de acesso para todos.

Este envelope financeiro possibilitará operacionalizar os planos de acessibilidade desenvolvidos pelas autarquias, essencialmente no âmbito do anterior quadro comunitário QREN 2007-2013, e que agora, decorrida uma década, urge atualizar por forma a ser garantida uma discriminação positiva entre quem o tem ou não atualizado, ou, em muitos casos, entre quem dispõe ou não dispõe de plano.

Por fim, e também decorrente da pandemia foi, estruturado o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), de aplicação nacional, com um período de execução até 2026, com recursos que ascendem a cerca de 14 mil milhões de euros de subvenções, um conjunto de reformas e de investimentos que permitirão ao país retomar o crescimento económico sustentado, reforçando, assim, o objetivo de convergência com a Europa ao longo da próxima década.

Com a medida “Acessibilidades 360º”, inscrita no PRR, pretende-se reforçar o investimento na melhoria das acessibilidades físicas para pessoas com deficiência ou incapacidade em todo o território contribuindo para mitigar os fatores de isolamento das mesmas. O investimento cobre, entre outros, intervenções na melhoria das acessibilidades nos espaços públicos de circulação e mobilidade.

Deste modo, através de uma constante qualificação do seu ambiente urbano em termos de acessibilidade, potenciou a vivência urbana através da garantia espaços e acessos inclusivos, ou seja Acessíveis a Todos, independentemente da sua condição humana. O Município continua a contemplar nas suas políticas os cidadãos portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida, tais como, cegos, deficientes motores, crianças, idosos, grávidas, pessoas com carrinhos de bebé e pessoas temporariamente incapacitadas bem como toda a sociedade em geral (mais ainda em tempos de pandemia), tendo em vista melhorar a qualidade de vida dos cidadãos.

Este foi já um Plano de igualdade e não discriminação com base na qualificação de um território que quis estrategicamente desenvolver de forma inclusiva – PARA TODOS.

4.4.12. Ambiente

O Concelho e Estarreja apresentam uma grande heterogeneidade urbanística, que se reflete em termos sociais, culturais e ambientais. Verifica-se a implementação de políticas estratégicas que têm como objetivo primordial o desenvolvimento municipal, assente nos pressupostos relacionados com a promoção e valorização do território, fortalecimento e reforço da coesão social, regeneração urbana, preservação e divulgação do património cultural, conservação da sua diversidade paisagística e qualificação ambiental. A implementação destas medidas induz o desenvolvimento da região a vários níveis: económicos, sociais, culturais e turísticos, garantindo sempre o sentido de identidade local.

O plano de educação e sensibilização ambiental pelo Setor de Sensibilização Ambiental e Desenvolvimento Sustentável da Câmara Municipal de Estarreja demonstra a preocupação do concelho com as questões ambientais. Este pretende sensibilizar, capacitar e incentivar os alunos, pessoal docente e não docente e os munícipes a participar, de modo a alcançar as metas definidas pelo município e pelo governo para o ambiente, alterações climáticas e energia.

PROGRAMA ECO-ESCOLAS: Programa internacional promovido pela Associação Bandeira Azul da Europa (ABAE), que tem por objetivo encorajar e premiar as escolas quanto ao seu desempenho ambiental, gestão do espaço escolar e sensibilização da comunidade. O Município de Estarreja é um parceiro das Eco-Escolas e ABAE.

PROGRAMA ECOXXI: O Programa ECO XXI é um programa de educação para a sustentabilidade, promovido pela ABAE, sendo um importante contributo para a avaliação do desempenho da autarquia na promoção do desenvolvimento sustentável.

PEGADA ECOLÓGICA: A Pegada Ecológica (PE) é uma importante ferramenta de avaliação e monitorização para os municípios que estão a trabalhar para aliviar os riscos, para se adaptar às alterações climáticas e para fomentar uma sustentabilidade global.

COMPOSTAGEM, MAIS UMA FORMA DE RECICLAR: A compostagem é um processo simples, através do qual os municípios podem contribuir de forma positiva para a diminuição de resíduos indiferenciados produzidos e enviados para aterro.

No âmbito do respetivo processo de elaboração, os Instrumentos de Gestão Territorial, que são qualificados e sujeitos a Análise Ambiental Estratégica (AAE), veem emitidas uma Declaração Ambiental, que é posteriormente enviada à Agência Portuguesa do Ambiente (conjuntamente com o Relatório Ambiental).

A monitorização dessa AAE torna-se fundamental, quer do ponto de vista do desempenho ambiental à execução dos projetos decorrentes dos processos de planeamento, quer ainda, dos seus impactos sobre o ambiente.

Nos termos do Artigo 11.º do RJAAE, às entidades responsáveis pela elaboração dos planos e programas compete avaliar e controlar os efeitos significativos no ambiente decorrentes da respetiva aplicação e execução e verificar a adoção das medidas previstas na Declaração Ambiental, a fim de se identificar atempadamente e corrigir os efeitos negativos imprevistos.

É neste contexto que se promoveram o 1.º Relatório de Monitorização do Plano de Pormenor do Eco-Parque Empresarial de Estarreja (PPEEE) e o Relatório de Avaliação e Controle Ambiental do Plano de Urbanização da Cidade de Estarreja (PUCE), tendo como objetivos subjacentes, os procedimentos legalmente estabelecidos:

- a) Avaliar e controlar os efeitos significativos no ambiente decorrente da respetiva execução do Plano;
- b) Proceder à divulgação dos resultados do controlo através dos meios eletrónicos;
- c) Remeter os mesmos à Agência Portuguesa do Ambiente (APA).
- d) Preservar e Cuidar do Ambiente é o lema do Município de Estarreja e esta constitui mais uma das ações positivas pelo meio ambiente, promovendo igualmente a separação seletiva das fileiras de papel/cartão, plástico/metálico, vidro, pilhas, roupas, calçado e brinquedos.

4.4.13. Concelho - Igualdade e Não Discriminação

O inquérito disponibilizado para preenchimento via *Formulário online* - Questionário aos Parceiros Locais, foi alvo de uma análise estatística descritiva.

4.4.13.1. Inquérito aos Parceiros Locais

Do inquérito, aos parceiros locais auferiram-se 26 respostas.

O presente inquérito foi respondido por 26 pessoas que pertencem a diversas Instituições: Junta de Freguesia; Associação Cultural; Centro Social; Centro Paroquial; Clube Desportivo; Santa Casa Misericórdia; e Instituições de Solidariedade Social.

Sobre a percepção da realidade do concelho em termos de Igualdade de Género, 15 (57,7%) dos/as inquiridos/as consideram que existem desigualdades de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres no concelho, 6 (23,1%) consideram que não e 5 (19,2%) dizem não saber.

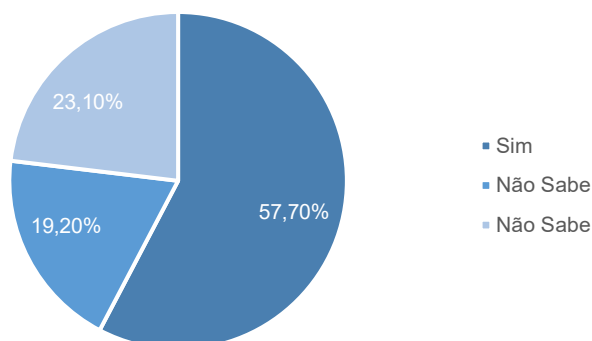


Gráfico 55. Situações de Desigualdade de Género no concelho.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Estas situações de desigualdade para 10 (38,5%) tem sido constante, para 7 (26,9%) têm diminuído, para 8 (30,8%) tem pouca expressão e para 1 (3,8%) tem aumentado.

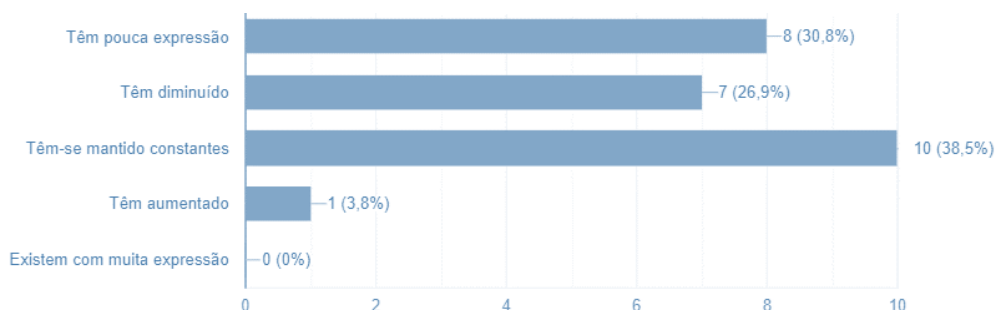


Gráfico 56. Na sua opinião essas situações.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Dos/as inquiridos/as 18 (69,2%) concordam que as desigualdades de Género no acesso ao emprego têm diminuído, 6 (23,1%) discordam, 1 (3,8%) concordam totalmente com a diminuição das desigualdades de género no acesso ao emprego e 1 (3,8%) discordam totalmente.

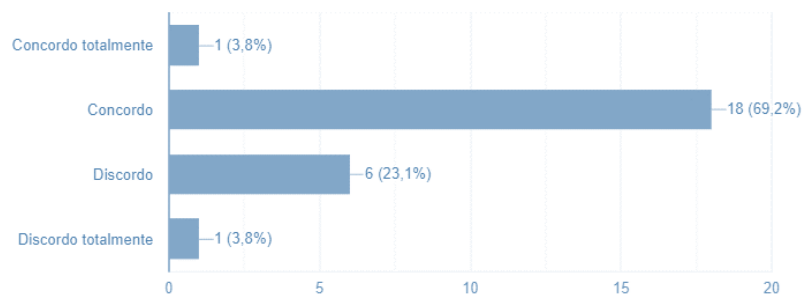


Gráfico 57. As Desigualdades de Género no acesso ao emprego têm diminuído.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021

Sobre se a representação do género feminino e do género masculino nas profissões encontra-se equilibrada, 17 (65,4%) dos/as inquiridos/as discordam; 8 (30,8%) concordam; 1 (3,8%) concordam totalmente.

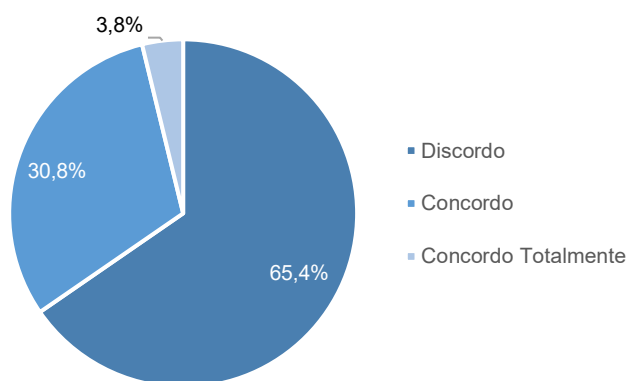


Gráfico 58. A representação do género feminino e do género masculino nas profissões encontra-se equilibrada.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Quando questionados se consideram natural que exista profissões, nas quais persiste uma maior predominância de um dos sexos 18 (69,23%) concordam; 4 (15,38%) discordam; 3 (11,54%) concordam totalmente e apenas 1 (3,85%) discordam totalmente.

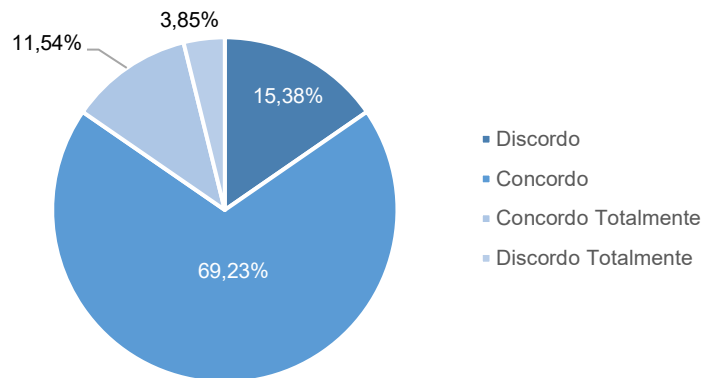


Gráfico 59. É natural existirem profissões nas quais existe maior predominância de um dos sexos

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

No âmbito dos equipamentos de apoio à família existentes no concelho 17 (65,4%) discordam que sejam suficientes, 8 (30,8%) concordam; 1 (3,8%) discordam totalmente.

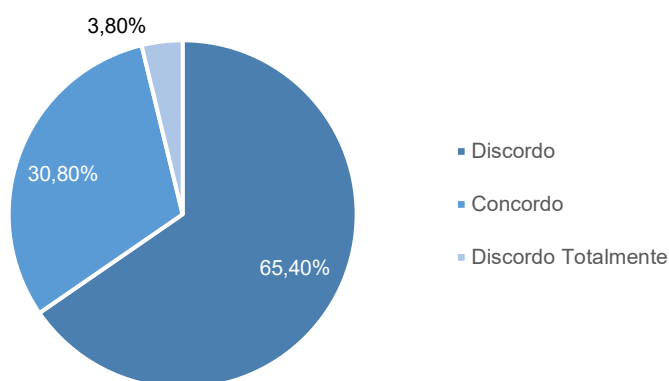


Gráfico 60. Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho são suficientes.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Quando inquiridos/as se as situações de violência de género no concelho diminuíram 16 (61,5%) discordam, 9 (34,6%) concordam e apenas 1 (3,8%) discordam totalmente.

Dos/as inquiridos/as 15 (57,7%) discordam que as acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, 4 (15,4%) concordam, 7 (26,9%) discordam totalmente.

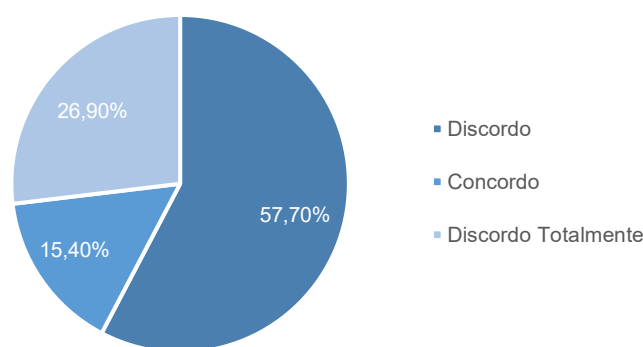


Gráfico 61. As acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Foi pedido que mencionassem as principais características do concelho que condicionam de forma positiva ou negativa, uma efetiva Igualdade de Género.

Como pontos fortes a maioria dos/as inquiridos/as referiu:

- A existência de ações de sensibilização e de inquéritos, como o presente elaborado, que potencia a conscientização das questões de Igualdade de género;
- Maior abertura a novas formas de pensar e agir, pela influência das camadas mais jovens e um aumento da literacia na população;
- Desenvolvimento da área industrial que permite a empregabilidade independentemente do género;
- Rede educativa e de formação; Formação para adultos; Ação das associações e coletividades culturais, religiosas e desportivas em todas as freguesias; Projetos de carácter social como o PISTA- Projeto de Intervenção Social Das Terras do Antuã, assim como o GPS – Gabinete Psi+Social;
- Baixa taxa de desemprego e equidade de acesso às oportunidades de emprego, para ambos os sexos;
- Ação escolar e disciplina de Cidadania e Desenvolvimento;
- A situação geográfica e localização do concelho;

Já em relação aos aspetos que condicionam de forma negativa a Igualdade de Género no concelho os inquiridos/as referiram:

- Força das estruturas familiares tradicionais;
- Diferença de salários entre um homem e uma mulher que ocupem o mesmo cargo;
- Dificuldades de conciliação entre vida familiar e profissional, ficando a mulher sempre mais sobrecarregada;
- Falta de divulgação, debate e sensibilização junto da população em geral e dos empregadores sobre a temática;
- Conceptualização do papel da mulher enquanto profissional, mãe e ser humano (mulher é considerada mais fraca, menos ágil, menos racional);
- Falta de consciencialização da importância do próprio trabalho em rede por parte das instituições;
- População maioritariamente envelhecida do concelho e manutenção de mentalidades mais fechadas;
- Deficiente rede de transportes;

Foram registadas, no presente inquérito, mais do que uma resposta em que o assunto ainda não foi tido em conta. Mais uma vez, denota-se a importância de se conscientizar, as empresas e a sociedade civil em geral, para as questões de igualdade de género, promovendo o debate e divulgação de informação, sempre que possível, para instigar a reflexão e consequente mudança de comportamentos.

Sobressai ainda, nestas repostas a falta de uma cultura para a igualdade de género, no município em geral, nas empresas e nas próprias escolas, que deverá ser colmatado, sendo o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, um instrumento que ajudará a colmatar essa lacuna.

À pergunta se a Câmara Municipal desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género, 22 (84,6%) afirmam que sim e 3 (11,5 %) não sabem se existem atividades dirigidas à comunidade nesta área e apenas 1 (3,8%) afirma que não existem iniciativas.

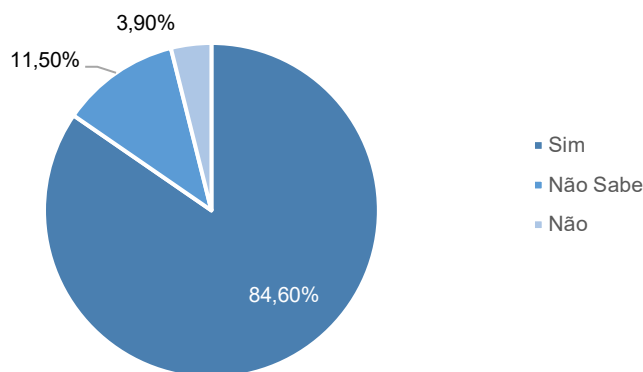


Gráfico 62. A Câmara Municipal desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Das ações de sensibilização e atividades, desenvolvidas pela câmara 50,0% referem a Criação de Redes, Protocolos de Cooperação, Projetos de Educação e Prevenção; 50,0% Acesso e utilização de instalações de desporto e lazer promovendo atividades e Ações de incentivo à participação na vida associativa e política local de mulheres e homens; 50,0% Ações de formação/ sensibilização (ações de formação/sensibilização, seminários, tertúlias e outras iniciativas de informação, campanhas de marketing social, entre outras); 50,0% Parcerias comunitárias; 46,2% Iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da Igualdade de Género; 15,4% Iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da Igualdade de Género e da conciliação da atividade profissional/familiar e pessoal; 15,4% Ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado.

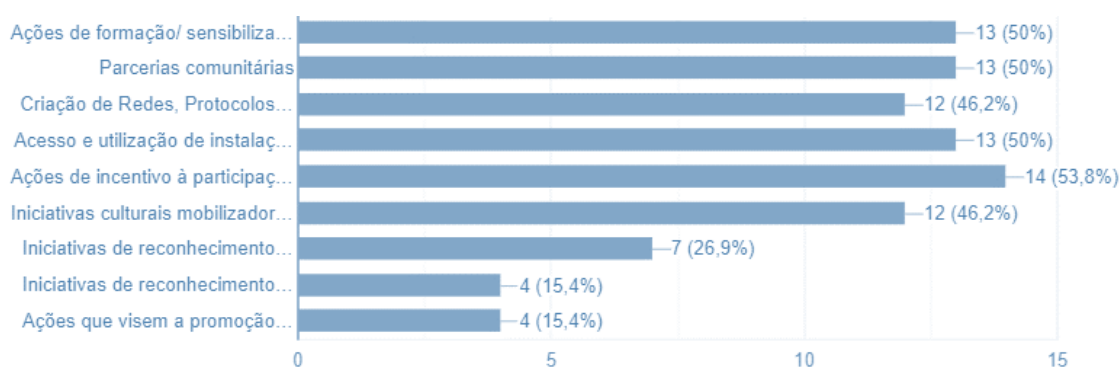


Gráfico 63. Quais as atividades ou iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Questionados se no último ano a Organização a que pertencem teve contacto com situações de Desigualdade de Género, tais como desigualdade de oportunidades ou de direitos entre homens e mulheres 16 (61,5%) responderam que não, 6 (23,1%) responderam não saber e 4 (15,4%) responderam que sim.

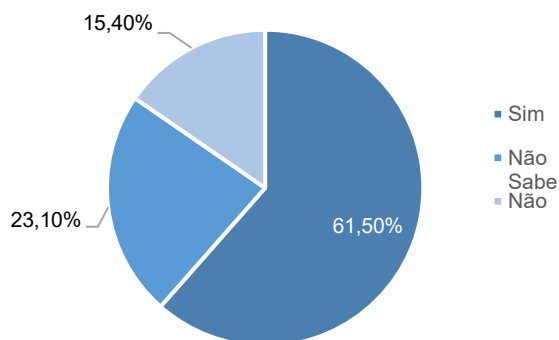


Gráfico 64. No último ano a vossa Organização teve contacto com situações de Desigualdade de Género.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Nos casos em que responderam que sim, e questionados de que forma ocorreram as situações

Desigualdade de Género referiram:

- Diferença salarial;
- Através do acompanhamento de situação no âmbito do SAAS – Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social

Quanto à pergunta se no último ano, na Organização onde trabalham se tiveram contacto especificamente com situações de violência de género, 69,23% responderam que não, 19,23% confirmaram a existência destas situações e 11,54% responderam não saber.

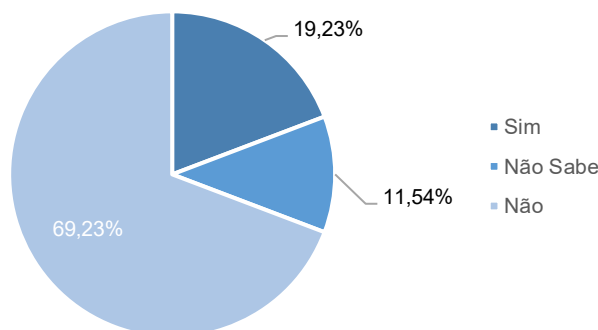


Gráfico 65. No último ano a vossa Organização teve contacto especificamente com situações de violência de género.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Daqueles que responderam afirmativamente, 19,2% e questionados sobre de que forma é que se deu esse contato, a resposta predominante foi violência doméstica.

Por forma a perceber a situação da igualdade de género na Organização dos/as inquiridos/as foi-lhes questionado se no planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos da Organização é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover, tendo 11 (42,3%) respondido que sim, 11 (42,3%) respondido que não e 4 (15,4%) indicado não estar a par do assunto.

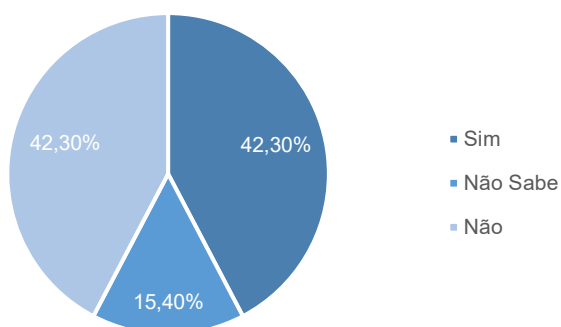


Gráfico 66. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos da vossa Organização é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Questionados se, nos procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação, em função do género as respostas foram praticamente unânimes, 24 (92,3%) responderam que sim e 2 (7,7%) referem não saber.

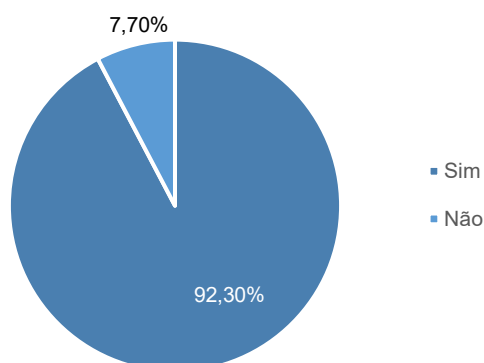


Gráfico 67. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Sobre se a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada 14 (53,8%) dizem que sim, 7 (26,9%) dizem não saber e 5 (19,2%) afirmam não saber.

Questionados, sobre de que forma é que existe este encorajamento a maioria, apesar de 53,8% terem respondido que este existe, não conseguem nomear formas que o comprovem; algumas das respostas foram no sentido de referir que não distinguem trabalhos para homens ou para mulheres, sendo aceites e incentivadas candidaturas de ambos os sexos; outras ainda que existindo menor presença feminina na empresa tentam privilegiar a sua contratação quando abrem vagas de emprego.

Inquiridos/as sobre se os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como “disponibilidade total”, ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos, 20 (76,92%) respondeu que não, 3 (11,54%) dizem que sim e 3 (11,54%) afirmam não saber.

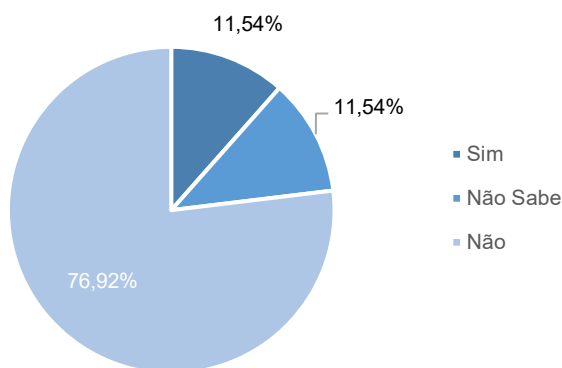


Gráfico 68. Os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como “disponibilidade total”, ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Sobre se a Organização onde trabalham, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, tem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do género 21 (80,8%) dizem que sim, 3 (11,5%) afirmam não saber e 2 (7,7%) dizem que não.

Relativamente à existência de formação certificada com módulos relacionados com a temática da igualdade de género 8 (30,8%) dizem não saber, 6 (23,1%) dizem sim e 12 (46,2%) dizem não.

Na mesma linha de perguntas, quando questionados se a Organização onde trabalham incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género, 9 (34,6%) dizem que sim, 11 (42,3%) diz que não e 6 (23,1%) afirma não saber.

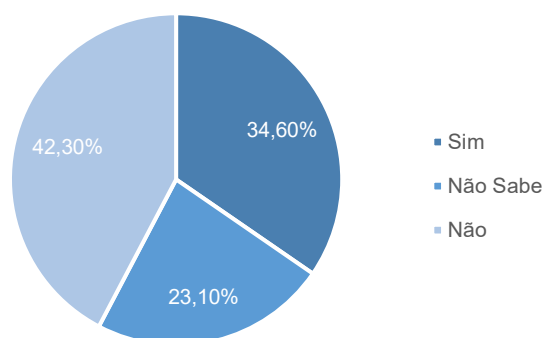


Gráfico 69. A vossa Organização incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

As formas de incentivo à frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género, apontadas foram:

- Partilha de oportunidades de formação e aquisição de conhecimentos;
- Facultando Formações creditadas e gratuitas aos funcionários;

Questionados se as competências dos trabalhadores/as e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via formal e informal) são reconhecidas pela vossa Organização, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira, 22 (84,6%) dizem que sim, 1 (3,8%) diz que não e 3 (11,5%) referem não saber.

À pergunta se existe incentivos, na Organização onde trabalham, para a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade, 50,0% afirma que sim, 38,5% afirma que não e 11,5% diz não saber.

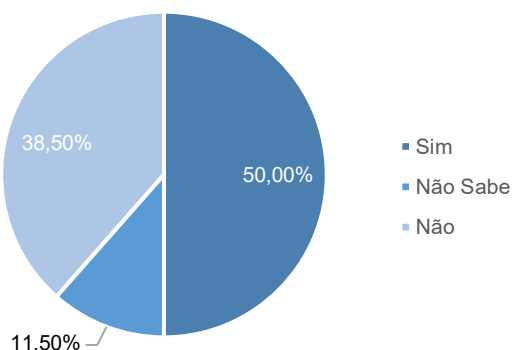


Gráfico 70. As pessoas que trabalham na vossa Organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Sobre a forma que assume estes incentivos os inquiridos/as dão algumas respostas:

- Existência de programas em que colaboradores são incentivados a apresentar ideias de melhoria no seu ambiente de trabalho ou nas demais áreas;
- Realização de reuniões participativas regulares (individuais e em grupo);
- Flexibilidade de horários que permitam uma conjugação com vida familiar e profissional.

Quando questionados se existem, na Organização onde trabalham queixas formais de casos de situação de discriminação em função do sexo 21 (80,8%) afirmam que não e 5 (19,2%) responderam não saber.

Questionados sobre se existem horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/as e trabalhadoras, 24 (92,3%) afirmam que sim, 1 (3,85%) diz não saber e 1 (3,85%) diz não existem horários flexíveis.

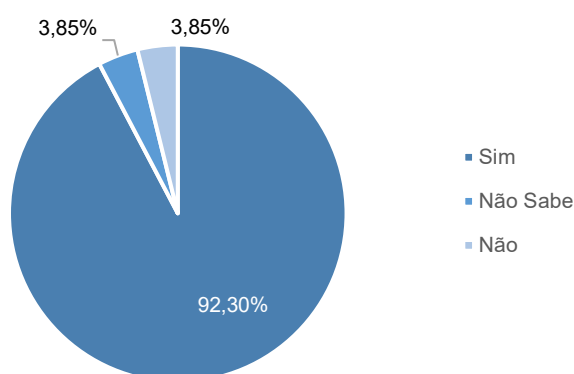


Gráfico 71. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/as e trabalhadoras.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Inquiridos/as sobre se a Organização onde trabalham possibilita a 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 de trabalhadores/as e trabalhadoras, 17 (65,4%) dizem que sim, 3 (11,5%) dizem não saber e 6 (23,1%) referem que não.

Quando questionados se na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/as e trabalhadoras 12 (46,2%) dizem que sim, 5 (19,2%) respondem que não e 9 (34,6%) afirmam não saber.

Sobre se a Organização possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e pessoal, 13 (50,0%) dizem que sim, 6 (23,1%) respondem que não e 7 (26,9%) diz não saber.

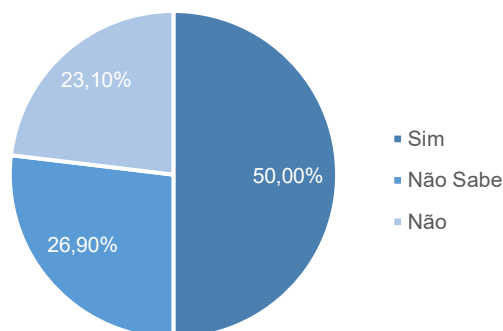


Gráfico 72. A vossa Organização possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Inquiridos/as sobre se a Organização onde trabalham atribui benefícios aos seus trabalhadores/as, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais, 12 (46,15%) dizem que não, 10 (38,46%) afirmam que sim e 4 (15,39%) afirmam não saber.

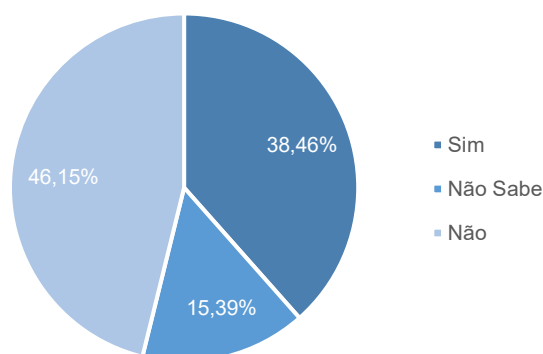


Gráfico 73. A vossa Organização atribui benefícios aos seus trabalhadores/as, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Nos benefícios atribuídos aos trabalhadores/as e famílias 33,3% mencionam o apoio a situações familiares especiais (famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes); 33,3% equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores/as e trabalhadoras (creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros); 25,0% mencionam protocolos com

serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores/as e trabalhadoras (creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, ginásios); 25,0% referem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia); 16,7% referem apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores/as e trabalhadoras/as (creche, jardim de infância, amas e *babysitters*); 33,3% mencionam apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias); 33,3% referem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário).

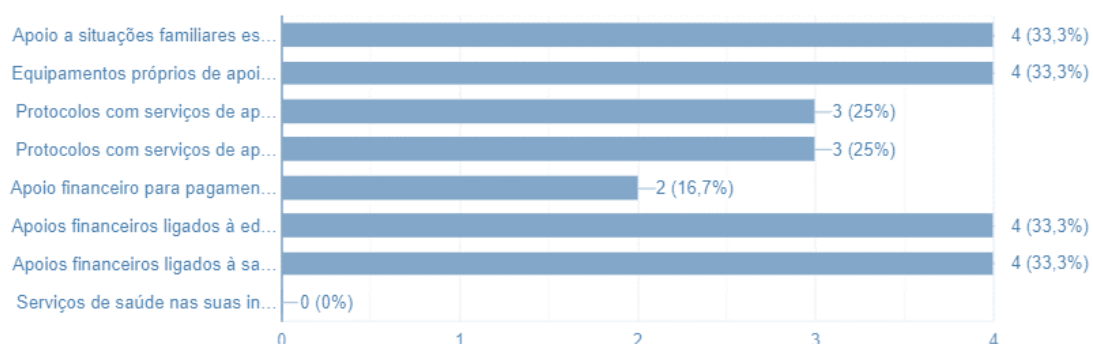


Gráfico 74. Benefícios atribuídos aos trabalhadores/as e famílias

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Questionados sobre se, a Organização onde trabalham encara de modo igual o exercício dos direitos da parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores/as 23 (85,5%) consideram que sim, 3 (11,5%) afirmam não saber.

Sobre se, a Organização onde trabalham incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei 57,7% afirma que sim, 30,8% refere não saber e 11,5% afirma que não existem incentivos ao usufruto da licença de paternidade.

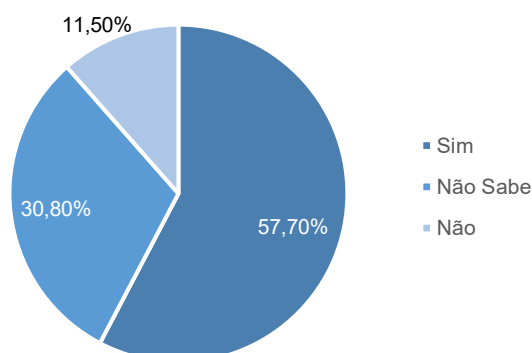


Gráfico 75. A vossa Organização incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Questionados se, na Organização onde trabalham é encarado de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores/as 20 (76,92%) afirmam que sim, 3 (11,54%) referem não saber e 3 (11,54%) indicam que não.

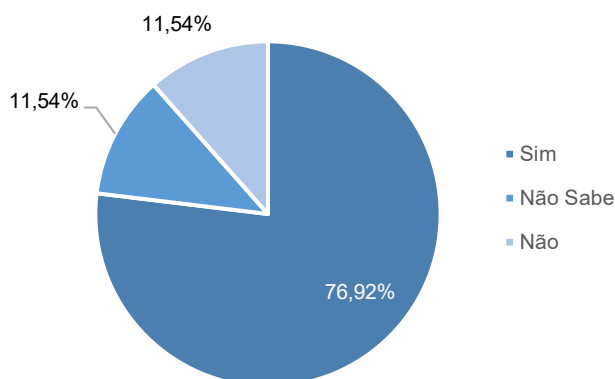


Gráfico 76. A vossa Organização encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores/as.

Fonte: Formulário online – Inquérito Questionário aos Parceiros e Organizações Locais, 2021.

Tal como, no inquérito realizado aos colaboradores do município, também o inquérito aos parceiros locais demonstra, um certo desconhecimento quanto à existência ou não de infraestruturas que permitam a inclusão de grupos minoritários, à existência ou não de oportunidades para grupos de raça, etnia, nacionalidade ou orientação sexual diferente. É por isso, de suma importância refletir e trabalhar as nossas perceções sobre igualdade, género e discriminação.

4.4.13.2. Medidas e ações (vertente externa)

O presente diagnóstico tem como fim último fundamentar as opções estratégicas e as medidas a constar do primeiro PMIND de Estarreja.

A conceção desse PMIND deve ter por base as especificidades e problemáticas identificadas em cada realidade organizacional e os desafios, ações e práticas a planear devem ser ajustadas às necessidades de melhoria identificadas durante a fase dedicada ao diagnóstico.

No que respeita à vertente interna é necessário tornar transversal a perspetiva de género na missão e planeamento estratégico da câmara municipal. Tal passa pela sensibilização e formação dos recursos humanos a fim da adoção de uma linguagem mais inclusiva (verbal e não verbal). Do mesmo modo é necessária a garantia de que todos os documentos estratégicos, formulários, comunicação físicas e *online*, integrem conceitos e linguagem não discriminatória.

No que respeita à vertente externa, é necessário acautelar a integração da perspetiva de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção das diferentes organizações do concelho, a fim de prosseguir a concretização dos objetivos da ENIND.

Nesta vertente será importante apostar uma forte implementação de projetos e de ações de informação, formação e sensibilização da população para as questões de igualdade e não discriminação. Essas ações devem ser abrangentes e considerar todas as dimensões do desenvolvimento local como o emprego, a conciliação, a educação, a cultura, o desporto, a saúde e ação social, a violência e a segurança.

As ações a planear e desenvolver em plano irão estar centradas nas debilidades das ações em desenvolvimento, conferindo-lhes potenciais de melhoria e ajustamento a fim de atingir melhores resultados e maior índice de concretização dos objetivos já assumidos em matéria de promoção da igualdade e não discriminação.

O município através das suas políticas sociais dará continuidade à sua estratégia de promoção dos direitos humanos, nesta etapa e através deste plano, na luta contra a discriminação em razão do género e combate a todas as formas de violência, sempre alinhamento com as orientações da ENIND.

Já na promoção da igualdade entre mulheres e homens em contextos de trabalho e no que respeita à conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar é outra das prioridades de atuação e definição de estratégias de atuação.

Promover a igualdade no concelho (vertente externa):

- Integrar a perspetiva da igualdade de género e não discriminação na governação, gestão e intervenção no concelho
- Incentivar as entidades empregadoras e formadoras para a adoção de medidas para a igualdade e não discriminação.
- Edificar uma cultura de igualdade no concelho, através de iniciativas educativas, culturais e desportivas
- Contribuir para a transversalização da perspetiva de género e não discriminação nas áreas da educação e ação social
- Melhorar a qualidade da intervenção e prevenção em situações de violência doméstica e de género.

4.4.14. Conclusões integradoras

Para os seguintes desafios estabelecer práticas a implementar nas diferentes áreas de atuação:

- Emprego, Formação e Conciliação: Desafios e Práticas

Desafios: Promoção de mais mulheres em cargos de liderança, maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar; Maior participação masculina na prestação de cuidados e tarefas domésticas.

Práticas: Ações de sensibilização e formação nas entidades empregadoras; marketing e divulgação de boas práticas (ex: promover e incentivar a certificação GEEIS "Gender Equality European Internacional Standard" ou outras de organismos nacionais em parceria com a CIG); aumento dos apoios a pessoas adultas dependentes; mais informação e divulgação sobre direitos na parentalidade.

Desafios: Combater estereótipos de género e a segregação sexual no mercado de trabalho.

Práticas: Campanhas de sensibilização (ex: Profissão não têm sexo!); ações de formação e sensibilização interna e externa sobre igualdade de oportunidades no trabalho.

- Educação, Desporto e Cultura: Desafios e Práticas

Desafios: Promover a igualdade e a não discriminação na educação de crianças e jovens

Práticas: Facultar atividades de apoio à família e enriquecimento curricular; atribuição de prémios para projetos desenvolvidos nas AEC (Atividades de Enriquecimento Curricular), em matéria de igualdade e não discriminação.

Desafios: Educar para a igualdade e a não discriminação em/nos contextos escolares; combater a reprodução de estereótipos de género

Práticas: Estabelecer novas parcerias/protocolos com projetos locais, regionais ou até nacionais na área da promoção da igualdade; envolver os principais *stakeholders* locais, promover a participação das famílias nas iniciativas de educação para a igualdade e não discriminação

Desafios: Promover uma maior participação feminina na prática, treino e dirigismo desportivo.

Práticas: Envolver o desporto escolar e os clubes na educação para a igualdade e não discriminação; dar maior visibilidade à prática desportiva feminina nos meios de comunicação

social local e regional. Desenvolver ações de sensibilização sobre liderança e empreendedorismo feminino.

Desafios: Incentivar à participação de pessoas idosas em atividades desportivas, culturais e de lazer

Desafios: Incentivar à participação de pessoas com mobilidade reduzida em atividades desportivas, culturais e de lazer

Práticas: Envolver as universidades seniores, através do desporto (Olimpíadas seniores e adaptadas) como promoção da igualdade e não discriminação

Práticas: Envolver as entidades (IPSS) de apoio à deficiência, através do desporto (Olimpíadas seniores e adaptadas) como promoção da igualdade e não discriminação

Desafios: Sensibilizar a população em geral para o debate e reflexão sobre igualdade e não discriminação

Práticas: Organizar e desenvolver iniciativas artísticas e desportivas intergeracionais e interculturais que promovam a igualdade e não discriminação

- Saúde e Ação Social: Desafios e Práticas

Desafios: Combater a reprodução de estereótipos de género associados à masculinidade e maior envolvimento dos homens nas consultas de saúde sexual e reprodutiva, paternidade e relações de cuidado

Práticas: Promover novos protocolos de intervenção das instituições de saúde e sociais, sensibilizando os profissionais para o envolvimento de ambos os elementos do casal na preparação para a parentalidade

Desafios: Combater estigmas associados à doença e à deficiência

Práticas: Fomentar formação aos profissionais e ações de sensibilização em literacia sobre saúde, nas suas mais variadas vertentes, dirigidas à população

- Violência, Justiça e Segurança: Desafios e Práticas

Desafios: Desconstruir preconceitos sobre violência doméstica e vitimização (representações erradas das vítimas); sensibilizar para a diversidade de expressões de violência de gênero; prevenir a violência na juventude.

Práticas: Promover campanhas de informação e sensibilização envolvendo as famílias com apoio das novas tecnologias e plataformas de comunicação e divulgação; desenvolver projetos comunitários específicos orientados para a educação em igualdade e não discriminação;

Desafios: Melhorar a qualidade das intervenções no apoio às vítimas de violência doméstica

Práticas: Manter as estruturas existentes capacitando-as de meios de melhor acolhimento e respostas emergentes; garantir respostas de atendimento de maior proximidade e continuidade; promover a integração da vítima e reabilitação dos agressores; aderir a redes tipo Municípios Solidários, através da CIG e ANMP.

Seguindo o lema da Agenda 2030, *Ninguém fica para trás*, é importante compreender que a inclusão não deve ser uma estratégia para ajudar as pessoas a encaixarem-se no sistema, e nas estruturas que existem nas nossas sociedades, mas transformar esses sistemas e estruturas, para torná-los melhores para todos (*Daniel Richler, antigo presidente da Inclusion International*)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

5

5. Considerações Finais

O PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja é um documento com várias práticas que impactam essencialmente o campo do imaterial: mudança de comportamentos, mudança de atitudes, mudança de mentalidades e paradigmas. Deste modo, não há fórmulas mágicas, que permitam as transformações necessárias, no imediato. Assim, a avaliação do impacto destas práticas poderá ser mais morosa no tempo, mas, não impossível e extremamente necessária.

O cumprimento do nosso objetivo essencial só poderá ser medido a médio, longo prazo. Porém, tentamos sempre definir, como indicador de sucesso das iniciativas, elementos facilmente observáveis, objetivos e transparentes, muitos dos quais se obtiveram através dos dados fornecidos pelos diferentes departamentos da Câmara Municipal, bem como pelos obtidos através dos 3 inquéritos setorizados. Assim, será possível ter, numa primeira fase, uma noção clara da adesão ao Plano e à importância que lhe é atribuída pelos diferentes públicos-alvo das práticas previstas.

No processo de avaliação são envolvidos/as todos/as os/as intervenientes, nomeadamente:

- O Conselheiros Locais para a Igualdade do Município e o próprio Executivo;
- Os/as colaboradores/as do Município;
- As Entidades locais parceiras do Município.

Em particular, os resultados dos inquéritos trouxeram já algumas pistas sobre a perceção da igualdade de género e da equidade de oportunidades, nos diferentes grupos, pelo executivo, pelos colaboradores ou parceiros locais do município. Aquilo que se verifica é uma certa falta de conhecimento e/ou reflexão sobre a realidade do concelho nestas matérias.

O mesmo se aplica à perceção sobre o acesso pleno às infraestruturas e oportunidades existentes no município, por pessoas com deficiências físicas e mentais e grupos oriundos de diferentes raças, etnias, nacionalidades e religiões. Ainda que, alguns dos/as inquiridos/as apenas trabalhem no município, não tendo aí a sua residência é importante estarem atentos e alertas às múltiplas vivências e fenómenos do espaço urbano onde marcam presença.

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada, em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania. Os Governos e

os organismos do Estado assim como quem neles trabalha, prestando o serviço público em geral, têm obrigação de trabalhar de forma ativa para a igualdade entre mulheres e homens. Esta dimensão deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão política e pública. (CIG)

A Igualdade de Género não é uma questão das mulheres, é uma questão de direitos humanos que deve envolver igualmente homens e mulheres. Igualdade aqui não significa que mulheres e homens são os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades dos homens e das mulheres não devem depender do fato de nascerem do sexo masculino ou feminino. A Igualdade de Género na Organização é também condição para e indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.

Na prática, que caminho percorrer para alcançar a verdadeira igualdade em todos os grupos identitários?

Começando por diagnosticar as falhas e registar as oportunidades de melhoria, querendo mobilizar uma rede de parcerias (internas e externas), para uma aposta planeada e eficaz na sensibilização para as questões de género.

O processo de implementação de políticas de género requer um reforço dos mecanismos de responsabilização e das competências; com uma formação orientada para a ação; uma maior monitorização e divulgação das boas práticas; o garantir uma maior responsabilização das chefias de níveis médios e mais elevados; e os especialistas que devem desempenhar papéis catalisadores na promoção, apoio e acompanhamento da implementação da estratégia na Organização.

Esta rede deve ainda integrar todos os elementos que podem ter uma ação interventiva: órgãos municipais; associações e parceiros locais, escolas, empresas, sociedade em geral e os indivíduos em particular, como agentes de mudança de mentalidades e de padrões comportamentais.

O documento final do PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja, integrará o diagnóstico aqui efetuado, como suporte das suas opções estratégicas em matéria de Igualdade e Não Discriminação.

ACRÓNIMOS

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AE	Agrupamentos de Escolas
AEC	Atividades de Enriquecimento Escolar
ANMP	Associação Nacional de Municípios Portugueses
ANSR	Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária
AP	Administração Pública
APEFP	Associação Portuguesa de Ética e Filosofia Prática
AR	Assembleia da República
ARS	Administrações Regionais de Saúde
CEDAW	Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CNQ	Catálogo Nacional de Qualificações
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CVP	Cruz Vermelha Portuguesa
DGS	Direção-Geral da Saúde
DGSS	Direção-Geral da Segurança Social
DGSP	Direção Geral de Serviços Prisionais
DECC	Departamento de Educação, Ciência e Cultura
DDSDJ	Departamento de Desenvolvimento Social, Desporto e Juventude
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030
ENMAP	Estratégia Nacional para a Mobilidade Ativa Pedonal
ERPI	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas
EU	União Europeia
FCT	Fundação para a Ciência e a Tecnologia
GAIL	Gabinete de Apoio Integrado Local
GNR	Guarda Nacional Republicana
IEFP	Instituto do Emprego e da Formação Profissional
IES	Instituições de Ensino Superior
IGT	Instrumento e Gestão Territorial
IHRU	Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INE	Instituto Nacional de Estatística
INR	Instituto Nacional para a Reabilitação
IPDJ	Instituto Português do Desporto e Juventude
IPQ	Instituto Português da Qualidade
IPSS	Instituições Particulares de Solidariedade Social
ISS	Instituto de Segurança Social, IP
LGBTQIA+	Lésbicas Gays Bissexuais Trans Queer Intersexo Assexual +
ODS	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
OPC	Órgão da Polícia Criminal
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais
PAPCTSH	Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos

PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica
PDM	Plano Diretor Municipal
PEEM	Plano Estratégico Educativo Municipal
PEES	Programa de Estabilização Económica e Social
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
PP	Plano de Pormenor
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
PU	Plano de Urbanização
PSP	Polícia de Segurança Pública
PWN	Professional Woman Network
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
RSI	Rendimento Social de Inserção
SAD	Serviço de Apoio Domiciliário
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SNS	Serviço Nacional de Saúde
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
VD	Violência Doméstica
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

Índice de Figuras

Figura 1. Logomarca do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Estarreja....37

Índice de Tabelas

Tabela 1. Objetivos Estratégicos das Políticas Públicas face ao Plano para a Igualdade e a Não Discriminação.....	24
Tabela 2. Procedimento de recolha de dados nas vertentes interna e externa.....	26
Tabela 3. Tabela de recolha de dados – vertente Interna e Externa.....	27
Tabela 4. Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).....	35
Tabela 5. Dirigentes de Divisão Municipal e Direção Intermédia por sexo.....	39
Tabela 6. Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, por número de anos ao serviço, número de horas semanais.....	40
Tabela 7. Composição do Órgão Assembleia Municipal de Estarreja por sexo.....	40
Tabela 8. Composição dos representantes das assembleias de Freguesia do Concelho de Estarreja por sexo.....	40
Tabela 9. População residente em 2019 nos concelhos pertencentes à Região de Aveiro.....	69
Tabela 10. Variação da população residente e densidade populacional, por sexo em Estarreja, 2001, 2011, 2015 e 2019.....	70
Tabela 11. População residente, por sexo ao nível das freguesias de Estarreja, 2001 e 2011....	71
Tabela 12. População estrangeira que solicitou estatuto de residente (N.º), por sexo e país de origem, 2015-2019.....	72
Tabela 13. Associações/Organizações, sedeadas no Concelho, por sexo e tipologia de função..	73
Tabela 14. Estabelecimentos de Educação e Ensino no Município de Estarreja.....	74
Tabela 15. População em N.º por sexo e nível de escolaridade completo mais elevado - 2011-2021.....	75
Tabela 16. Alunos matriculados nos ensinamentos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino e sexo, 2011-2020.....	76
Tabela 17. Taxa de cobertura de creches, amas e Jardins de Infância da Rede Pública.....	77
Tabela 18. Número Total de alunos a frequentar os cursos científico-humanísticos Agrupamento de Escolas de Estarreja.....	77
Tabela 19. Evolução da taxa de abandono escolar – 1991/2021.....	78
Tabela 20. N.º de ações de alfabetização e da capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.....	79
Tabela 21. População empregada segundo os Censos, por sexo e situação na profissão principal, 2011.....	80
Tabela 22. População empregada por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.....	81
Tabela 23. N.º de Empregadoras/es no Concelho de Estarreja em 2009 e 2019.....	83
Tabela 24. Remuneração base média mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.....	84
Tabela 25. Remuneração base média mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e nível de qualificação, 2015-2019.....	85
Tabela 26. Ganho médio mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.....	86
Tabela 27. Ganho médio mensal dos trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo e setor de atividade económica, 2015-2019.....	87
Tabela 28. Beneficiárias/os do Rendimento Social de Inserção da segurança social, por grandes grupos etários, 2015-2019.....	89
Tabela 29. Taxas de cobertura no Concelho de Estarreja, 2020.....	90
Tabela 30. Praticantes inscritos no desporto escolar, por sexo e modalidade.....	92
Tabela 31. Praticantes inscritos em federações desportivas, por sexo e modalidade.....	93
Tabela 32. Atividades/Projetos realizadas/os na Biblioteca Municipal de Estarreja em 2021.....	94

Tabela 33. Atividades/Projetos realizados no município de Estarreja ligados ao Setor de Promoção Turística em 2021	95
Tabela 34. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2020 (Online)	96
Tabela 35. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2021 (Online)	97
Tabela 36. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2021 (Presencial) (1/3).....	98
Tabela 37. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2021 (Presencial) (2/3).....	99
Tabela 38. Atividades realizadas pelo Cine-Teatro de Estarreja em 2021 (Presencial) (3/3).....	100
Tabela 39. Médicas/os, por sexo e especialidade, subespecialidade ou competência em Estarreja, 2015-2019.	103
Tabela 40. Local de trabalho da população residente, por sexo, que vive no alojamento a maior parte do ano, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011.....	108

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Composição do Órgão Câmara Municipal de Estarreja por sexo	38
Gráfico 2. Trabalhadores/as, por sexo por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal na Câmara.	39
Gráfico 3. No planeamento, relatórios, planos de atividades ou outros regulamentos da Câmara Municipal é feita menção expressa à Igualdade de Género enquanto valor a promover.	41
Gráfico 4. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.	42
Gráfico 5. A Câmara Municipal incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género.	43
Gráfico 6. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pela Câmara Municipal, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira.	44
Gráfico 7. Existência de flexibilidade de horário no Trabalho do Funcionários da Câmara Municipal.	44
Gráfico 8. Câmara Municipal possibilita a 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 de trabalhadores/as.	45
Gráfico 9. A Câmara Municipal possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	45
Gráfico 10. A Câmara Municipal encara de modo igual o exercício dos direitos da parentalidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.	47
Gráfico 11. A Câmara Municipal encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.	47
Gráfico 12. Percentagem de respostas ao “Inquérito aos/às Colaboradores/as do Município” por sexo	48
Gráfico 13. Nível de escolaridade dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	49
Gráfico 14. Tipologia do agregado familiar dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	49
Gráfico 15. Estado civil dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito.	50
Gráfico 16. Tipo de Contrato tem os/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito, com a Câmara Municipal.	50
Gráfico 17. Tipo de horário dos/as Colaboradores/as que responderam ao Inquérito	51
Gráfico 18. Considera que, alguma vez, foi alvo de violência, assédio sexual ou moral, ou outro tipo de situação discriminatória no seu local de trabalho.	52
Gráfico 19. O plano formativo da Câmara Municipal contempla formação em “Igualdade de Género”	52
Gráfico 20. Considera necessária a formação em “Igualdade de Género”	53
Gráfico 21. Está expressa e considera necessário a integração da “Igualdade de Género” nos planos de atividades e regulamentos da Câmara	53
Gráfico 22. A Câmara Municipal implementa e/ou considera necessária a implementação de medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género	54
Gráfico 23. Existe uma equipa/colaborador/a e/ou conselheiras/os municipais para a Igualdade de Género	54
Gráfico 24. A atribuição de prémios/regalias tem presente o princípio da igualdade e não penalização por ausências ao trabalho por apoio à família ou nas licenças de parentalidade	55
Gráfico 25. Há igualdade de oportunidade entre homens e mulheres na nomeação para cargos na Câmara Municipal	55

Gráfico 26. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à proteção da parentalidade: foram colocadas questões pelos colaboradores/as e a Câmara promove reuniões nesta matéria	56
Gráfico 27. Avaliação que contemple a satisfação dos/as trabalhadores/as no seu local de trabalho	57
Gráfico 28. Há regras escritas ou consideram necessária a sua divulgação, para garantir o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho	57
Gráfico 29. Queixas formais de casos de discriminação em função do género	58
Gráfico 30. O município possui casas de banho adaptadas e local de amamentação/fraldário para os/as trabalhadores/as e utentes.	58
Gráfico 31. Horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua	59
Gráfico 32. Trabalhadores/as são encarados de igual modo no exercício aos direitos parentais.	60
Gráfico 33. Necessidade de introdução de linguagem neutra e inclusiva nos documentos da Câmara Municipal.....	61
Gráfico 34. Nos documentos apresentados internamente dados apresentados são desagregados por sexo	61
Gráfico 35. Divulgação de informação sobre os direitos e deveres das/os trabalhadoras/es tendo em conta a Igualdade de Género	62
Gráfico 36. Satisfação com a divisão das tarefas na esfera pessoal/familiar.....	64
Gráfico 37. A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar	64
Gráfico 38. As mulheres que têm um emprego continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.	65
Gráfico 39. No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	65
Gráfico 40. Organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de progressão na carreira profissional	66
Gráfico 41. A igualdade de oportunidades e a não discriminação em função do género, etnia, orientação sexual ou identidade de género estão presentes no acesso às várias carreiras profissionais na Organização onde trabalho.....	66
Gráfico 42. A Câmara Municipal apoia iniciativas de promoção da Saúde dirigidas a mulheres e homens.	67
Gráfico 43. População residente por grupo etário no Concelho De Estarreja	69
Gráfico 44. Órgãos sociais das organizações por sexo	73
Gráfico 45. População ativa segundo os Censos em Estarreja, por sexo, 2001 e 2011	79
Gráfico 46. Beneficiários do subsídio de desemprego da segurança social em Estarreja, por sexo, 2015-2019.....	82
Gráfico 47. Nº de Empregadoras/es no Concelho de Estarreja em 2009 e 2019	83
Gráfico 48. Beneficiárias/os do Rendimento Social de Inserção da segurança social por 1.000 habitantes em idade ativa, 2015-2019.	88
Gráfico 49. Beneficiárias/os do Rendimento Social de Inserção da segurança social, por sexo, 2015-2019.	90
Gráfico 50. Médicas/os, por sexo e competência em Estarreja, 2015-2019.	101
Gráfico 51. Enfermeiras/os, por sexo em Estarreja, 2015-2019	104
Gráfico 52. Farmacêuticas/os, por sexo em Estarreja, 2015-2019.....	104
Gráfico 53. Principal modo de transporte da população residente feminina que vive no alojamento a maior parte do ano, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011.	106
Gráfico 54. Principal modo de transporte da população residente masculino que vive no alojamento a maior parte do ano, por motivo de trabalho e por motivo de estudo, 2011.	107
Gráfico 55. Situações de Desigualdade de Género no concelho.	113
Gráfico 56. Na sua opinião essas situações.....	113
Gráfico 57. As Desigualdades de Género no acesso ao emprego têm diminuído.	114
Gráfico 58. A representação do género feminino e do género masculino nas profissões encontra-se equilibrada.	114

Gráfico 59. É natural existirem profissões nas quais existe maior predominância de um dos sexos	115
Gráfico 60. Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho são suficientes.....	115
Gráfico 61. As acessibilidades e redes de transporte do concelho facilitam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.....	116
Gráfico 62. A Câmara Municipal desenvolve ou apoia iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.....	118
Gráfico 63. Quais as atividades ou iniciativas dirigidas à comunidade na área da igualdade de género e violência de género.....	118
Gráfico 64. No último ano a vossa Organização teve contacto com situações de Desigualdade de Género.....	119
Gráfico 65. No último ano a vossa Organização teve contacto especificamente com situações de violência de género.....	119
Gráfico 66. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos, regulamentos da vossa Organização é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promove.....	120
Gráfico 67. A candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada.....	120
Gráfico 68. Os anúncios de oferta de emprego contêm requisitos como “disponibilidade total”, ou outros que sejam claramente indicadores de preferência por um dos sexos.....	121
Gráfico 69. A vossa Organização incentiva a frequência de formação no âmbito da Igualdade de Género.....	122
Gráfico 70. As pessoas que trabalham na vossa Organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da parentalidade.....	122
Gráfico 71. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/as e trabalhadoras.....	123
Gráfico 72. A vossa Organização possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional e pessoal.....	124
Gráfico 73. A vossa Organização atribui benefícios aos seus trabalhadores/as, trabalhadoras e suas famílias, de forma direta ou através de Serviços Sociais.....	124
Gráfico 74. Benefícios atribuídos aos trabalhadores/as e famílias.....	125
Gráfico 75. A vossa Organização incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei.....	125
Gráfico 76. A vossa Organização encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores/as.....	126

Documentação de Suporte

PLANOS | ESTRATÉGIAS | ESTUDOS:

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

PAOIEC - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (2018-2021);

PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;

IV Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos;

CM Estarreja, Balanço Social, 2019;

CM Estarreja, Diagnóstico Social, 2006 (atualização em desenvolvimento);

ARTIGOS | LIVROS:

Constituição da República Portuguesa – Artigo 13.º e seguintes do Decreto de 10 de abril de 1976

Donnat, Olivier (1998), *Les Pratiques Culturelles des Français: Enquête 1997*, Paris, La Documentation Française.

Fernandes, José Rio Fernandes; Carvalho Luís; Chamusca Pedro – GENTRIFICACAO: O QUE É E PARA QUE (M) SERVE. REFLEXÕES DESDE O PORTO. In XVI CIGEO - LISBOA 2018, XVI COLÓQUIO IBÉRICO GEOGRAFIA. Lisboa. 2018.

Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya;

Lopes, João Miguel Teixeira e Barbara Aibéo (2007), "Biblioteca e Leitores em Santa Maria da Feira" em Lopes, João Miguel Teixeira (org.), *Práticas de Dinamização da Leitura. Colectânea de Textos*, Porto, SetePés, pp. 42.

Singly, François, Glaude, Michel (1986), "L'organisation domestique: pouvoir et négociation", *Economie et Statistique*, 187, pp. 3-30.

Zarca, Bernard (1990), "La division du travail domestique: Poids du passé et tensions au sein du couple", *Économie et Statistique*, 228, pp. 29-40

PÁGINAS WEB:

A mulher e a cidade

<https://issuu.com/rosaisabella/docs/amulhereacidade>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

[Glossário - CIG - https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/](https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/)

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/248/>

EIGE – Gender equality glossary and thesaurus

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

Gender Equality Glossary, UN Women Training Center

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_educacao_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_saude_acao_social.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_cultura.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf

Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf

Instituto Nacional de Estatística

<http://www.ine.pt>

Infraestruturas em Portugal

[Estratégia Nacional para a Mobilidade Ativa Pedonal | Infraestruturas de Portugal](#)

Kit de ferramentas para diagnósticos participativos

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

Sítio da Câmara Municipal de Estarreja

<https://www.cm-estarreja.pt>

Violência no trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género

https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_violencia_trabalho.pdf

Sexismo: Repare nele. Fale dele. Acabe com ele.

<https://www.coe.int/pt/web/human-rights-channel/stop-sexism>

ENTIDADES NACIONAIS E INTERNACIONAIS:

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

www.cig.gov.pt

CICDR - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial

www.cicdr.pt

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

www.cite.gov.pt

DGPJ - Direção-Geral da Política de Justiça

www.dgpj.justica.gov.pt

INE - Instituto Nacional de Estatística

www.ine.pt

Ministério da Justiça

www.justica.gov.pt

Observatório das Desigualdades (CIES - IUL)

www.observatorio-das-desigualdades.com

OTSH - Observatório do Tráfico de Seres Humanos

www.otsh.mai.gov.pt

Portal da Violência Doméstica

www.cig.gov.pt/portal-violencia-domestica

UMAR - Observatório das Mulheres Assassinadas

www.umarfeminismos.org

Comissão Europeia

<http://ec.europa.eu>

Comissão Europeia – Direção-Geral para o Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de Oportunidades

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418>

Conselho da Europa

www.coe.int

EUROFOUND - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

www.eurofound.europa.eu

Eurostat

www.ec.europa.eu/eurostat

Instituto Europeu para a Igualdade de Género
https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eige_pt

OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico
www.oecd.org

OIT - Organização Internacional do Trabalho
www.ilo.org

ONU - Organização das Nações Unidas
www.un.org

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Género e Desenvolvimento Humano
www.hdr.undp.org

UN WOMEN
www.unwomen.org

Legislação

AVISO Nº POISE –22-2020-03 - Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.

Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Câmara Municipal de Estarreja (2021).

Resolução da Assembleia da República n.º 216/2021

Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021

Constituição da República Portuguesa de 1976 (artigo 13.º)

Glossário

Apresentação de algumas definições e conceitos, que devido à especificidade das temáticas da Igualdade e não discriminação abordadas neste documento facilitarão a sua interpretação.

AÇÕES POSITIVAS: Medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres (art.º 4.º CEDAW)

ASSÉDIO: Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

ASSÉDIO SEXUAL: Todo o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

CIDADANIA: Conceito que envolve questões relativas a direitos e a deveres, bem como as ideias de igualdade, diversidade e justiça social. Não se reportando apenas ao ato de votar, o conceito de cidadania inclui todo um conjunto de ações praticadas por cada pessoa, com impacto na vida da comunidade (local, nacional, regional e internacional), indissociáveis do espaço público em cujo contexto as pessoas podem agir em conjunto.

Fonte: Education for Democratic Citizenship 2001-2004. Developing a Shared Understanding. A glossary of terms for education for democratic citizenship, Karen O'shea, Conselho da Europa, DGIV/EDU/CIT (2003) 29, Strarsbourg.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL: Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada para homens e mulheres.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS (GENDER PAY GAP): Diferença entre as remunerações médias das mulheres e as dos homens.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

DISCRIMINAÇÃO SEXUAL: Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio. (Convenção das Nações Unidas

(1979) sobre a erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (art.º 1).
Fonte: Conselho da Europa. Disponível em: [Gender Equality Glossary](#)

ESTATÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO: Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir distinguir os dados relativos a homens e a mulheres e analisá-los comparativamente.

Fonte: *Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em* https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO: Estereótipo de género são modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo. Limitam a possibilidade de mulheres e homens de desenvolver as suas capacidades naturais, as suas preferências e as suas experiências, educativas e profissionais, de fazer escolhas e de usufruir das oportunidades que a vida lhe ofereça.

A gender stereotype is a generalised view or preconception about attributes or characteristics, or the roles that are or ought to be possessed by, or performed by women and men. A gender stereotype is harmful when it limits women's and men's capacity to develop their personal abilities, pursue their professional careers and make choices about their lives.

ONU – <https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>

Los estereotipos de género son modelos o ideas sociales y culturales preconcebidos que atribuyen a las mujeres y a los hombres una serie concreta y limitada de características en función de su sexo. Dichos estereotipos suponen un serio obstáculo para conseguir una igualdad de género real y alimentan esta forma de discriminación. También pueden limitar el desarrollo del talento y de las habilidades naturales de las niñas y los niños, de mujeres y hombres, sus preferencias y experiencias educativas y profesionales, así como las oportunidades que les ofrezca la vida en general.

Fonte: CoE – *Estratégia para a Igualdade de Género 2018-2023 (par. 38)*

EMPODERAMENTO DAS MULHERES: Processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre as suas próprias vidas e adquirem a capacidade de fazer escolhas estratégicas.

Fonte: EIGE – *Gender equality glossary and thesaurus* Disponível em:

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

FEMINISMO(S): Movimento(s) que visa(m) a igualdade social, política, económica e cultural, entre mulheres e homens, pugnando pelos direitos das mulheres. Pode ser entendido como um fenómeno global que integra diversos fatores de acordo com a especificidade da situação das mulheres no mundo, das particularidades da cada cultura e de cada sociedade. Todavia, apesar dos feminismos se poderem configurar de forma específica, em diferentes sociedades e culturas, todos os seus movimentos são orientados pelo mesmo fundamento filosófico e objectivo político da conquista da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida.

Fonte: *Glossary of Gender – related Terms, compilado por Josie Christodoulou (2005) e revisto por Anna Zodnina (2009), Mediterranean Institute of Gender Studies, em linha, disponível em* http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf,

GÉNERO: Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. O conceito de género é vital porque,

quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.

Fonte: UNESCO – “Gender Mainstreaming Implementation Framework”

IDENTIDADE DE GÉNERO: Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17

IGUALDADE DE GÉNERO: Ver Igualdade entre Mulheres e Homens

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS: Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS: Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. (É neste sentido que é utilizada a expressão Igualdade de Género).

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

INQUÉRITO AOS USOS DO TEMPO: Inquérito que tem por objetivo medir o modo como as pessoas utilizam o tempo, no seu quotidiano, em especial com o trabalho remunerado e com o trabalho não remunerado, com as atividades da vida pessoal e do lazer.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA (DIMENSÃO) DE GÉNERO: É a (re)Organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas em todos os níveis e todas as etapas, pelos atores normalmente envolvidos na formulação de políticas

A integração de uma perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma forma de fazer das preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral do design, da implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que as mulheres e os homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género.

A integração da perspetiva do género é uma estratégia complementar e não substitui políticas e programas específicos centrados nas mulheres, legislação de igualdade de género, mecanismos institucionais para a igualdade de género e intervenções específicas que visam fechar a diferença de género.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

INTERSECCIONALIDADE: Reporta-se às discriminações múltiplas e ao reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas também de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes.

Fonte: *Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em* https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA:

a) excisão, infibulação ou qualquer outra mutilação total ou parcial da labia majora, da labia minora ou do clitóris de uma mulher;

b) O ato de constranger ou criar as condições para que uma mulher se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a);

c) O ato de incitar, constranger ou criar as condições para que uma rapariga se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a).

Fonte: *Conselho da Europa*

Disponível em: *Gender Equality Glossary Baseado no artigo 38.º da Convenção de Istambul*

SALÁRIO IGUAL POR TRABALHO DE IGUAL VALOR: Igualdade de remuneração pelo trabalho a que é atribuído o mesmo valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, abrangendo todos os aspetos do salário e condições de remuneração.

Fonte: *EIGE – Gender equality glossary and thesaurus.*

Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

NEUTRO EM TERMOS DE GÉNERO: Que não tem qualquer impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

PAPÉIS SOCIAIS DE GÉNERO: Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respetivamente, por masculinos e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS: Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

PATRIARCADO: Sistema social no qual os homens, ou o que é considerado masculino, têm mais importância do que as mulheres ou o que é considerado feminino. As sociedades têm sido organizadas para que a propriedade, a residência, a descendência e as decisões sobre a maioria dos aspetos da vida costumam pertencer aos homens. As justificações para este tipo de Organização social costumam ser de natureza biológica (porque dão à luz, as mulheres estão naturalmente mais preparadas para serem cuidadoras, por exemplo) e tendem a dar o mote para diversas formas de discriminação sexual das mulheres.

Fonte: *Gender Equality Glossary, UN Women Training Center, em linha, disponível em*

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>

PERSPETIVA DE GÉNERO: Forma de pensar sobre os problemas que tem em conta a situação concreta de mulheres e de homens, e das relações entre si, e de que as soluções devem ser concebidas prevendo as suas implicações sobre os homens e sobre as mulheres (Ver análise de género).

Fonte: OSCE – Organization for Security and Co-operation in Europe. Glossary on Gender-related Terms (Maio 2006) em linha, disponível em http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf.

RELAÇÕES SOCIAIS DE GÉNERO: Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género assentam na noção de hierarquia e traduzem-se em relações de poder desiguais entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL DO MERCADO DE TRABALHO: Concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical).

Fonte: Comissão Europeia (1998). 100 palavras para a igualdade: um glossário de termos sobre a igualdade entre mulheres e homens.

SEXO: Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “Macho” e “fêmea” são categorias sexuais.

Fonte: Organização mundial de saúde

SEXISMO: Refere-se a qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via eletrónica ou não, com o objetivo de, ou que tenha como consequência: ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; provocar danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou socioeconómico a uma pessoa ou um grupo de pessoas; criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo; entrar a autonomia e o pleno gozo dos direitos humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas ou perpetuar e reforçar estereótipos de género.

Fonte: CoE – Recomendação CM/Rec(2019)1

TETOS DE VIDRO (BARREIRA INVISÍVEIS): Atitudes fundadas em preconceitos, normas e valores tradicionais que impedem a responsabilização e a participação plena das mulheres na sociedade.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais

VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES: Todos os atos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em:
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: Todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou atuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a vítima

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DE GÉNERO: Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em
<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

[extrato integral disponível em CIG - <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/glossario/>]

MAIO 2022



ESTARREJA
MUNICÍPIO



ESTARREJA
PLANO MUNICIPAL
PARA A IGUALDADE
E NÃO DISCRIMINAÇÃO



CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO



POISE
PROGRAMA OPERACIONAL DE
INTERVENÇÃO SOCIAL



PORTUGAL
2020



EUROPA
FUNDO SOCIAL EUROPEU