

póvoa delanhoso
Câmara Municipal



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

Póvoa de Lanhoso



localdiguais
Póvoa de Lanhoso



UNIÃO EUROPEIA

Fundo Europeu de
Desenvolvimento Regional

"Qualificar é crescer"

FICHA TÉCNICA

LocalDiguais

Eixo 7; Tipologia 7.2 Cofinanciado pelo QREN/ POPH/ CIG

Coordenação e Coordenação Técnica: Carla Melo

Propriedade da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Avenida da República – Paços do Concelho

4830-513 Póvoa de Lanhoso

Telefone/ Fax: 253 631 121

Site: www.mun-planhoso.pt

<http://www.mun-planhoso.pt/accao-social-e-habitacao/projectos.html>

Correio eletrónico: sigo@mun-planhoso.pt

Autora:

Carla Melo

SIGO - Serviço para a Promoção da Igualdade de Género

Divisão de Serviços Sociais e Saúde

Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

<http://www.mun-planhoso.pt/accao-social-e-habitacao/servico-para-a-promocao-da-igualdade-de-genero.html>

Contacto permanente: 961 586 244

31 de Agosto de 2013

AGRADECIMENTOS:

A execução de um Projeto com a envergadura do LocalDiguais jamais poderia ter sido concretizada e atingir o impacto que inequivocamente atingiu se não tivesse contado num primeiro momento com a valorização da temática por parte do Executivo Camarário, assim como, num segundo momento, com o empenho e receptividade de entidades que se vieram a tornar entidades parceiras.

No caso do Projeto LocalDiguais, além de valorizarem a temática, foi interessante a receptividade demonstrada e traduzida nas respostas positivas a todas as propostas de ações a serem desenvolvidas.

Neste seguimento, impõe-se que se agradeça devida e publicamente aos/às colegas da Divisão de Serviços Sociais e Saúde, na qual o SIGO está incluída e como tal, o Projeto LocalDiguais, aos colaboradores e colaboradoras do Município da Póvoa de Lanhoso, pela maneira prestável com que responderam aos inquéritos por questionário, colaboraram na execução das ações e foram os/as próprios/as autores/as de algumas. De salientar que as imagens utilizadas nos guiões produzidos são da exclusiva autoria destes e destas colegas. Importa ainda agradecer-lhes a forma disponível e altamente profissional com que responderam a todas as solicitações, entre outras, na célere cedência de informação específica constante neste relatório.

Agradece-se aos Gabinetes de Comunicação, dos Fundos Comunitários e de Informática por terem estado, durante os vinte e quatro meses de execução do projeto permanentemente empenhados e disponíveis. A todas as Divisões da Autarquia, em especial à do ambiente, de Cultura e Turismo e Obras por terem estado sempre disponíveis para prestar assessoria na realização de eventos.

Ao nível externo, igualmente com relevante importância, agradece-se à CIG pelo apoio e acompanhamento da execução física e financeira do projeto, aos/às responsáveis das entidades da Rede Social, CLAS, Empresas e Coletividades pela sua presença em inúmeras ações (seminários, *workshops*, ações de formação...) e por, dentro das suas disponibilidades terem colaborado na realização do diagnóstico e facultado dados.

Agradece-se a todos e todas as palestrantes, pessoas que assumiram comunicações, dinamizaram *workshops* ou avocaram qualquer uma das funções nas mais diversas ações promovidas no âmbito do Projeto LocalDiguais. Obrigada ao CICS da Universidade do Minho por terem reconhecido o profissionalismo da equipa do projeto e por conseguinte terem estabelecido com o SIGO - Município da Póvoa de Lanhoso a parceria na realização do Seminário Internacional pela Igualdade.

Um agradecimento ao Ministério Público, ao Centro de Saúde, à USF, à Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Lanhoso, pelas comunicações, presença nas ações e pelos dados facultados.

Por fim, agradece-se aos/às diretoras/as do extinto Agrupamento Vertical de Escola do Alto Ave, do atual Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso, do Agrupamento de Escolas Gonçalo Sampaio, do Instituto Superior de saúde do Alto Ave, os convites, as solicitações e o fabuloso acolhimento das ações desenvolvidas.

À comunidade em geral e à comunicação social local e regional em especial agradece-se a participação, o acolhimento, a divulgação e as críticas construtivas. Sem as pessoas que estão “por trás” das entidades referidas e eventualmente de outras que possam ter sido, lamentavelmente aqui omitidas, o Projeto LocalDiguais não teria alcançado o impacto e o reconhecimento obtido não só no Concelho, como para além deste.

ÍNDICE

Índice

Índice de Tabelas

Índice de Mapas

Índice de Gráficos

Índice de Quadros

Introdução	1
• Motivações para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género	1
• Conceções base	5
1. O Concelho	14
1.1. Caraterização Geográfica	14
1.2. Património	16
1.3. Turismo	17
1.4. Recursos Naturais	18
1.5. Desporto e Cultura	19
1.6. Atividades Económicas	22
1.7. Estrutura Demográfica	24
1.8. Imigração	29
1.9. Emigração	30
1.10. Migração	30
1.11. Criminalidade	30
1.12. Violência Doméstica	31
1.13. Crianças e Jovens em Risco	33
1.14. Emprego/ Desemprego	34
1.15. Infraestruturas Sociais existentes no Concelho	42
1.16. Infraestruturas Escolares existentes no Concelho	46
1.17. Saúde	50
2. O Município Povoense	55

2.1. Boas Práticas no Concelho em Matéria de Promoção da Igualdade (de oportunidades, de género, etc.), da Não Discriminação e da Qualidade de Vida	58
2.1.1. Acção Social e Saúde	58
2.1.2. Administrativa	65
2.1.3. Ambiente	65
2.1.4. Cultura e Turismo	66
2.1.5. Desporto	68
2.1.6. Educação	68
2.1.7. Juventude	69
2.1.8. Estudos, projetos e Planeamentos	70
2.1.9. Financeira (Acção Social, Administrativa, Ambiente, Cultura, Gestão Urbanística, Jurídica, Juventude, Obras, etc.)	70
2.1.10. Parcerias	71
3. O Projeto LocalDiguais	74
3.1. Princípios	77
3.2. Destinatários Finais e Suas Necessidades Específicas	81
3.3. Rede de Parceiros Informais	81
3.4. Acompanhamento	82
3.5. Avaliação de Resultados	83
3.6. Áreas Temáticas de Intervenção	83
3.7. Metodologia	84
3.8. Diagnóstico	95
3.9. Avaliação e Execução das Atividades Desenvolvidas	286
3.10. Parcerias do Projeto LocalDiguais.....	258
3.11. Desafios e Constrangimentos à Elaboração do Diagnóstico Municipal para a Igualdade de Género.....	259
3.12. Benefícios da Metodologia Adotada.....	260
3.13. Avaliação da Execução Face aos Objetivos Programados.....	260
3.14. Avaliação da Mais-Valia do Projeto para as Áreas de Intervenção e Respetivas Dinâmicas de Desenvolvimento Local e Regional.....	264
3.15. Boas Práticas Instituídas 2011-2013.....	265
3.16. Plano Municipal para a Igualdade de Género da Póvoa de Lanhoso.....	266

Conclusão	268
Bibliografia	271

Anexos:

Anexo 1 (Património Cultural na Póvoa de Lanhoso)	2
Anexo 2 (Hotelaria na Póvoa de Lanhoso)	20
Anexo 3 (Recursos Naturais na Póvoa de Lanhoso)	26
Anexo 4 (Inquéritos por Questionário)	34
Anexo 5 (Síntese de Atividades)	67
Anexo 6 (Apresentação da Análise dos Inquéritos)	112
Anexo 7 (Material Produzido para Ações)	137
Anexo 8 (Guião “Igualdade de Género/Linguagem Inclusiva)	180
Anexo 9 (Guião “Violência Doméstica”)	201
Anexo 10 (Guião “Promoção do Uso de Direitos”)	214

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 (Resumo do número de utilizadores/as da Biblioteca Infantil (2012))	20
Tabela 2 (Resumo do número de utilizadores/as e serviços procurados na Biblioteca Pessoas Adultas (2012))	20
Tabela 3 (Resumo do número de entradas na Sala de Interpretação do Território (2012))	21
Tabela 4 (Resumo do número de entradas no Posto de Turismo (2012))	21
Tabela 5 (Resumo do número de espetadores/as e eventos desenvolvidos no Theatro Club (2012))	22
Tabela 6 (Resumo do número de entradas no Castelo de Lanhoso (2012))	22
Tabela 7 (Evolução da População residente em Portugal desagregada por sexo (2001 - 2011))	28
Tabela 8 (Proveniência da população imigrante a residir no Concelho)	29
Tabela 9 (Tipologia de Crimes registados no Ministério Público da Póvoa de Lanhoso (2011 - 2012))	31
Tabela 10 (Evolução do Desemprego na Póvoa de Lanhoso 2012 - 2013)	34
Tabela 11 (Motivo das Novas Inscrições no Centro de Emprego)	35
Tabela 12 (Grupos etários da População do Concelho, desempregada e inscrita no Centro de Emprego (2012 – 2013))	36
Tabela 13 (Tempo de Inscrição)	36
Tabela 14 (Situação face ao emprego)	37
Tabela 15 (Habilitações literárias dos/as Inscritos/as no Centro de Emprego)	38
Tabela 16 (Evolução do número de pessoas inscritas e Comparação regional e nacional (2011))	39
Tabela 17 (Evolução do número de pessoas inscritas e Comparação local, regional e nacional (2012))	40
Tabela 18 (Evolução do número de pessoas inscritas e Comparação regional e nacional (2013))	41
Tabela 19 (Infraestruturas Sociais)	42
Tabela 20 (Número de Alunos/as a frequentar o Agrupamento de Escolas Gonçalo Sampaio (Ano letivo 2007/2008 vs 2012/2013))	46
Tabela 21 (Número de Alunos/as a frequentar o Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso (Ano letivo 2007/2008 vs 2012/2013))	47
Tabela 22 (Número de Alunos/as a frequentar o Agrupamento de Escolas Gonçalo Sampaio e Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso (Ano Letivo 2007/2008 vs 2012/2013))	48

Tabela 23 (Número de Alunos/as a frequentar o Ensino Profissional – EPAVE - Escola Profissional do Alto Ave (Desde o ano letivo 2007/2008))	48
Tabela 24 (Número de Alunos/as a frequentar Ensino Superior – ISAVE – Instituto Superior de Saúde do Alto Ave (Ano letivo 2012/2013))	49
Tabela 25 (Síntese - Total de Alunos e Alunas a frequentar os diferentes graus de Ensino existentes no Concelho (Ano Letivo 2012/2013))	50
Tabela 26 (Número de Utentes inscritos na Unidade de Saúde Familiar Terras de Lanhoso desagregados por sexo e grupos etários)	51
Tabela 27 (Número Total de utentes inscritos/as no Centro de Saúde da Lanhoso desagregados por sexo e grupos etários (2013))	51
Tabela 28 (Percentagem de Inscritos por sexo (2013))	52
Tabela 29 (Recursos Humanos do Centro de Saúde da Póvoa de Lanhoso desagregados por sexo (2013))	52
Tabela 30 (Chefes de Divisão desagregados por Sexo)	56
Tabela 31 (Quem executa as tarefas domésticas com mais frequência?)	105
Tabela 32 (Opinião das pessoas inquiridas em relação ao aumento ou diminuição de situações de desigualdade de género no Concelho)	111
Tabela 33 (Opinião das pessoas inquiridas)	112
Tabela 34 (Condicionamentos)	113
Tabela 35 (Perceção individual em relação à igualdade de género)	118
Tabela 36 (Caraterísticas comportamentais)	119
Tabela 37 (Grau de concordância em termos organizacionais)	121
Tabela 38 (Evolução das desigualdades entre homens e mulheres (2008-2012))	122
Tabela 39 (Perceção da situação da Igualdade de Género na Organização)	123
Tabela 40 (Perceção sobre a obrigatoriedade de todas as organizações (públicas e privadas terem um Plano para a Igualdade de Oportunidades de mulheres e Homens)	123
Tabela 41 (Medidas em vigor na organização promotoras da Igualdade entre Homens e Mulheres)	124
Tabela 42 (Posição da organização em relação à Igualdade entre Homens e Mulheres) ...	126
Tabela 43 (Na organização existe informação afixada relativa aos direitos e deveres em matéria de Igualdade de género e não discriminação em função do sexo, da maternidade e da parentalidade)	126
Tabela 44 (Na organização existe material de divulgação sobre Igualdade de Género)	127
Tabela 45 (No âmbito da Igualdade de Género que tipo de ações são desenvolvidas na organização)	127
Tabela 46 (Situações de desigualdade de Género conhecidas na organização)	128

Tabela 47 (Contacto com situações específicas de violência doméstica na organização (2011-2012))	128
Tabela 48 (Contacto com situações específicas de Tráfico de Seres Humanos na organização (2011-2012))	129
Tabela 49 (Conhecimento (clientes, colaboradores/as, fornecedores/as ou outros) de situações de Assédio Sexual ou Moral (2011-2012))	129
Tabela 50 (Perceção da realidade em termos de direitos laborais em vigor – Concordância)	130
Tabela 51 (Conhecimento de incentivos estatais para contratação de mulheres para postos em que estão em minoria)	131
Tabela 52 (Conhecimento de sanções a que estão sujeitos/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres humanos e exploração laboral)	131
Tabela 53 (A organização encara de igual modo o exercício de direitos da maternidade e da paternidade por parte de trabalhadoras e de trabalhadores)	132
Tabela 54 (A Organização/Entidade incentiva os homens e as mulheres de igual forma, no que concerne ao gozo do período de licença parental previsto na Lei)	132
Tabela 55 (A Organização/Entidade incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade / parentalidade que pode ser partilhada com a mãe)	133
Tabela 56 (A Organização/Entidade encara de igual forma o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores)	133
Tabela 57 (Na sua opinião quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional)	134
Tabela 58 (A organização/entidade possui ou não medidas de conciliação da vida profissional e familiar / pessoal, nomeadamente)	134
Tabela 59 (Se sim, essas mesmas práticas implicam ou não custos para a organização/entidade)	135
Tabela 60 (Concordância com as afirmações colocadas)	138
Tabela 61 (Condicionamentos)	139
Tabela 62 (Posicionamento individual sobre Igualdade de Género)	140
Tabela 63 (Concordância com as afirmações relativas a comportamentos de homens e mulheres em lugares de liderança)	142
Tabela 64 (Perceção da realidade da Entidade em termos de Igualdade de Género)	144
Tabela 65 (Perceção da evolução de desigualdade entre homens e mulheres (2008-2012))	146
Tabela 66 (Perceção da situação da Igualdade de Género na Organização)	146
Tabela 67 (Que medidas estão em vigor na organização de modo a assegurar que mulheres e homens tenham efetiva Igualdade de Oportunidades)	147

Tabela 68 (Como se coloca na sua organização/ entidade a questão da igualdade entre homens e mulheres)	150
Tabela 69 (Existe ou não de algum material de divulgação sobre a temática da Igualdade disponível para os/as trabalhadores/as?)	151
Tabela 70 (Ações desenvolvidas no âmbito da igualdade entre mulheres e homens na organização/entidade)	151
Tabela 71 (No último ano a organização/entidade teve contacto com situações de desigualdade de género)	152
Tabela 72 (No último ano a organização/entidade teve contacto especificamente com situações de violência doméstica (2011-2012))	152
Tabela 73 (No último ano a organização/entidade teve contacto especificamente com situações de violência doméstica (2011-2012))	153
Tabela 74 (No último ano a organização/entidade (no âmbito de contactos com clientes, fornecedores/as, trabalhadores/as ou outros/as) teve conhecimento de alguma situação de Assédio Sexual e Moral (2011-2012))	154
Tabela 75 (Percepção da realidade em termos de direitos laborais em vigor, grau de concordância em relação aos direitos associados à maternidade e paternidade)	154
Tabela 76 (Conhecimento ou não de incentivos estatais para a contratação de mulheres para postos de trabalho ou lugares em que elas estejam em minoria)	155
Tabela 77 (Conhecimento de sanções a que estão sujeitos/as os/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres e exploração laboral)	155
Tabela 78 (A Organização/Entidade encara de igual modo o exercício de direitos da maternidade e da paternidade por parte de trabalhadoras e de trabalhadores)	156
Tabela 79 (A Organização/Entidade incentiva os homens e as mulheres de igual forma, no que concerne ao gozo do período de licença parental previsto na Lei)	156
Tabela 80 (A Organização/Entidade incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade / Parentalidade que pode ser partilhada com a mãe)	156
Tabela 81 (Organização/Entidade encara de igual forma o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores)	157
Tabela 82 (Opinião acerca de quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional)	157
Tabela 83 (A organização/entidade possui ou não medidas de conciliação da vida profissional e familiar / pessoal, nomeadamente)	158
Tabela 84 (Se sim, essas mesmas práticas implicam ou não custos para a organização/entidade)	159
Tabela 85 (Caraterização dos/as inquiridos/as)	160
Tabela 86 (Caracterização das Coletividades)	161

Tabela 87 (Número de mulheres na organização)	161
Tabela 88 (Número de homens na organização)	162
Tabela 89 (Número de homens na chefia da organização)	163
Tabela 90 (As desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído)	164
Tabela 91 (A representação dos dois sexos nas profissões encontra-se equilibrada)	165
Tabela 92 (Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho são suficientes) ...	166
Tabela 93 (As respostas às situações de violência existentes no concelho são suficientes)	167
Tabela 94 (As acessibilidades e redes transporte facilitam a vida)	167
Tabela 95 (As acessibilidades constituem um ponto forte ou fraco em relação à igualdade de género)	168
Tabela 96 (Força das estruturas familiares tradicionais no concelho)	169
Tabela 97 (A proximidade com grandes cidades)	170
Tabela 98 (A Cultura do Concelho constitui)	171
Tabela 99 (O Desporto do Concelho constitui)	171
Tabela 100 (Em termos de igualdade de género a acção das instituições públicas constituem)	173
Tabela 101 (Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher por sexo do/a inquirido/a)	174
Tabela 102 (As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha)	175
Tabela 103 (Facilidade em conciliar a vida familiar, profissional e pessoal por sexo do/a inquirido/a)	176
Tabela 104 (A organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira)	176
Tabela 105 (A organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira por sexo do/a inquirido/a)	176
Tabela 106 (A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado)	177
Tabela 107 (A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado por sexo inquirido)	177
Tabela 108 (As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares por sexo inquirido/a)	178
Tabela 109 (Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira por sexo inquirido/a)	179
Tabela 110 (No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do que as mulheres por sexo inquirido/a)	179

Tabela 111 (A organização familiar dos casais permite homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira por sexo inquirido/a)	180
Tabela 112 (Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola por sexo inquirido/a)	181
Tabela 113 (Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão por sexo inquirido/a)	182
Tabela 114 (Os homens privilegiam rapidez na decisão por sexo inquirido/a)	183
Tabela 115 (Os homens privilegiam consenso na tomada de decisão por sexo inquirido/a)	183
Tabela 116 (Os homens preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as por sexo inquirido/a)	184
Tabela 117 (Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos por sexo inquirido/a)	184
Tabela 118 (Os homens promovem o trabalho em equipa por sexo inquirido/a)	185
Tabela 119 (Os homens incentivam a criatividade e inovação por sexo inquirido/a)	186
Tabela 120 (Os homens possuem atitude de mediação de conflitos por sexo inquirido/a) ..	186
Tabela 121 (Os homens têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar por sexo inquirido/a)	187
Tabela 122 (Os homens são organizados por sexo inquirido/a)	187
Tabela 123 (Os homens adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as por sexo inquirido/a)	188
Tabela 124 (Os homens são práticos e pragmáticos por sexo inquirido/a)	188
Tabela 125 (Os homens são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as por sexo inquirido/a)	189
Tabela 126 (As mulheres privilegiam rapidez na decisão por sexo inquirido/a)	190
Tabela 127 (As mulheres privilegiam consenso na tomada de decisão por sexo inquirido/a)	190
Tabela 128 (As mulheres preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as por sexo inquirido/a)	191
Tabela 129 (As mulheres preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos por sexo inquirido/a)	191
Tabela 130 (As mulheres promovem o trabalho em equipa por sexo inquirido/a)	192
Tabela 131 (As mulheres incentivam a criatividade e inovação por sexo inquirido/a)	193
Tabela 132 (As mulheres possuem atitude de mediação de conflitos por sexo inquirido/a) ..	193
Tabela 133 (As mulheres têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar por sexo inquirido/a)	194
Tabela 134 (As mulheres são organizadas por sexo inquirido/a)	194

Tabela 135 (As mulheres adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as por sexo inquirido/a)	195
Tabela 136 (As mulheres são práticas e pragmáticas por sexo inquirido/a)	195
Tabela 137 (As mulheres são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as por sexo inquirido/a)	196
Tabela 138 (As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social por sexo inquirido/a)	197
Tabela 139 (A igualdade entre homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao estado. Às organizações/entidade cabe cumprir a lei que já é muito exigente por sexo inquirido/a)	198
Tabela 140 (Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos por sexo inquirido/a)	199
Tabela 141 (Uma organização/entidade que promova a igualdade entre homens e mulheres tem ganhos em termos de imagem, ambiente interno e produtividade por sexo inquirido/a)	200
Tabela 142 (O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias por sexo inquirido/a)	201
Tabela 143 (Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor por sexo inquirido/a)	201
Tabela 144 (Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de oportunidades por sexo inquirido/a)	202
Tabela 145 (Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida familiar por sexo inquirido/a)	203
Tabela 146 (Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida social por sexo inquirido/a)	204
Tabela 147 (Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho por sexo inquirido/a)	204
Tabela 148 (Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no país por sexo inquirido/a)	205
Tabela 149 (Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na União Europeia por sexo inquirido/a)	205
Tabela 150 (IV plano nacional para igualdade - cidadania e género por sexo inquirido/a)	206
Tabela 151 (Comissão para a igualdade e direitos das mulheres por sexo inquirido/a)	207
Tabela 152 (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego por sexo inquirido/a)	207
Tabela 153 (Comissão para a cidadania e igualdade de género por sexo inquirido/a)	208

Tabela 154 (Obrigatoriedade de todas as organizações terem um Plano para a igualdade de oportunidades de Mulheres e homens por sexo inquirido/a)	208
Tabela 155 (Utilização de linguagem inclusiva na organização por sexo inquirido/a)	209
Tabela 156 (Nos documentos estratégicos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização por sexo inquirido/a)	210
Tabela 157 (São incluídos módulos sobre igualdade na formação oferecida pela entidade a promover por sexo inquirido/a)	210
Tabela 158 (Inclui o tema da igualdade nos eventos da entidade por sexo inquirido/a)	211
Tabela 159 (A organização possui um técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre homens e mulheres que é sempre chamado/a para a elaboração de projetos e documentos da organização por sexo inquirido/a)	212
Tabela 160 (Quando organiza as suas atividades, têm em conta os interesses específicos de ambos os sexos por sexo inquirido/a)	213
Tabela 161 (Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação por sexo inquirido/a)	213
Tabela 162 (Promove a candidatura de homens e mulheres para assumirem funções onde casa um dos sexos se encontra sub-representado por sexo inquirido/a)	214
Tabela 163 (A organização aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade de não discriminação em função do sexo por sexo inquirido/a)	215
Tabela 164 (A organização incentiva a igual participação de homens e mulheres em processo de aprendizagem ao longo da vida por sexo inquirido/a)	216
Tabela 165 (A organização na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo não penalizando mulheres e homens por sexo inquirido/a)	217
Tabela 166 (As pessoas que trabalham na organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e parentalidade por sexo inquirido/a)	218
Tabela 167 (A organização tem implementado medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização por sexo inquirido/a)	219
Tabela 168 (A organização tem implementado um plano para a igualdade - por sexo inquirido/a)	219
Tabela 169 (A organização tem outras medidas implementadas – por sexo inquirido/a)	220
Tabela 170 (Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres - sexo inquirido/a)	220

Tabela 171 (Na sua organização está afixada ou não, informação relativa a direitos e deveres dos/as membros em matéria igualdade e não discriminação em função do sexo - por sexo inquirido/a)	221
Tabela 172 (Na sua organização existe material de divulgação sobre a temática da igualdade disponível para os/as membros por sexo inquirido/a)	222
Tabela 173 (Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens por sexo inquirido/a)	222
Tabela 174 (Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio por sexo inquirido/a)	223
Tabela 175 (Estudos/investigação em igualdade entre mulheres e homens por sexo inquirido/a)	223
Tabela 176 (No último ano a sua organização teve contacto com situações de desigualdade entre homens e mulheres? por sexo inquirido/a)	224
Tabela 177 (No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de violência doméstica por sexo inquirido/a)	225
Tabela 178 (No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de tráfico de seres humanos por sexo inquirido/a)	225
Tabela 179 (No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de assédio sexual ou moral por sexo inquirido/a)	226
Tabela 180 (Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para os pais porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as por sexo inquirido/a)	226
Tabela 181 (Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as por sexo inquirido/a)	227
Tabela 182 (Os direitos associados maternidade e paternidade são bons para as famílias mas maus para organizações por sexo inquirido/a)	228
Tabela 183 (As organizações é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/as trabalhadores/as e é injusto por sexo inquirido/a)	229
Tabela 184 (Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes para as mulheres porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho por sexo inquirido/a)	230
Tabela 185 (Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações por sexo inquirido/a)	231
Tabela 186 (Conhece ou não os incentivos estatais para a contratação de mulheres para postos trabalho que elas sejam minorias por sexo inquirido/a)	232
Tabela 187 (Conhece as sanções que estão sujeitos/as os/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres exploração laboral por sexo inquirido/a)	232
Tabela 188 (A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne à tomada de decisões internas por sexo inquirido/a)	233

Tabela 189 (De que forma incentiva tomada de decisões?)	234
Tabela 190 (A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne ao acesso a "cargos" de decisão interna por sexo inquirido/a)	234
Tabela 191 (De que forma o faz?)	235
Tabela 192 (Na sua opinião quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional por sexo inquirido/a)	236
Tabela 193 (Cronograma de Execução do Projeto LocalDiguais)	238
Tabela 194 (Resumo das Ações/ Atividades desenvolvidas)	239
Tabela 195 (Destinatários/as das Workshops (caracterização))	243
Tabela 196 (Destinatários/as dos Seminários)	244
Tabela 197 (Destinatários/as das Ações de Formação)	244
Tabela 198 (Destinatários/as das Ações de Sensibilização)	244
Tabela 199 (2º <i>Workshop</i> - Técnicas de Defesa Pessoal - Dia Europeu da Vítima)	246
Tabela 200 (3º <i>Workshop</i> - Linguagem Inclusiva e Abolição do Falso Neutro - Dia Mundial da Imprensa)	247
Tabela 201 (4º e 5º <i>Workshop</i> - Tráfico de Seres Humanos - Dia das Nações Unidas para o Apoio às Vítimas de Tortura)	247
Tabela 202 (6º <i>Workshop</i> - Tráfico de Seres Humanos - Dia para o Combate ao Tráfico de Seres Humanos)	247
Tabela 203 (8ª <i>Workshop</i> - Direitos Humanos - A Simplicidade dos Gestos de Vida - Dia da Declaração Universal dos Direitos Humanos)	248
Tabela 204 (11ª <i>Workshop</i> - A Importância da Adoção de Planos para a Promoção da Igualdade nas Empresas: Uma Prioridade, Um Desafio ou Algo Manifestamente Assessorio?)	249
Tabela 205 (Adquiriu novas aprendizagens?)	252
Tabela 206 (Formação Externa - IPSS)	253
Tabela 207 (Ação de Sensibilização sobre Violência nas Relações de Intimidade)	254
Tabela 208 (Ação de Sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos - 2011-2012)	254
Tabela 209 (Ação de Sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos – 2011-2012 – Aprendeste algo novo?)	255
Tabela 210 (Ação de Sensibilização sobre Igualdade de Género – 2013 – Aprendeu algo novo?)	257
Tabela 211 (Ação de Sensibilização sobre Violência Doméstica – 2013 – Qual a importância atribuída ao tema depois da ação)	258
Tabela 212 (Avaliação por ação e por elemento da equipa de monitorização)	262
Tabela 213 (Avaliação final)	263

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1 (Localização Geográfica)	14
Mapa 2 (Constituição do Concelho)	15
Mapa 3 (Mapa do Concelho com IPSS's Georreferenciadas)	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 (Evolução da População residente no Concelho da Póvoa de Lanhoso (1960-2011))	28
Gráfico 2 (Evolução dos casos de violência doméstica acompanhados pelo SIGO)	32
Gráfico 3 (Evolução dos casos acompanhados pela CPCJ)	33
Gráfico 4 (Distribuição da amostra interna segundo o sexo)	87
Gráfico 5 (Distribuição da amostra por entidades)	88
Gráfico 6 (Distribuição da amostra total segundo o sexo)	89
Gráfico 7 (Estado civil dos Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia (2012))	95
Gráfico 8 (Habilitações Literárias dos Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia (2012))	96
Gráfico 9 (Distribuição dos Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia por Divisão/Serviço (2012))	97
Gráfico 10 (Distribuição dos Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia por Divisão/Serviço e Sexo (2012))	97
Gráfico 11 (Caraterização dos/as inquiridos/as)	136
Gráfico 12 (Perceção da evolução das desigualdades no Concelho)	137
Gráfico 13 (Existem situações de desigualdade de género no concelho?)	160
Gráfico 14 (Caraterização dos/as inquiridos/as)	164
Gráfico 15 (Situações de violência doméstica no Concelho)	165
Gráfico 16 (Situações de violência doméstica no Concelho)	166
Gráfico 17 (O facto do Concelho da Póvoa de Lanhoso ser um meio pequeno constitui um ponto forte ou fraco em relação à igualdade de género)	168
Gráfico 18 (O emprego no Concelho constitui um ponto forte ou fraco)	169
Gráfico 19 (A importância da religião no Concelho)	170
Gráfico 20 (Os equipamentos sociais no Concelho constituem um ponto forte ou fraco)	171
Gráfico 21 (A Educação no Concelho constitui)	172
Gráfico 22 (A Ação Social do Concelho constitui)	172
Gráfico 23 (As respostas generalizadas da Autarquia constituem)	173
Gráfico 24 (Situações de discriminação)	174
Gráfico 25 (Tenho facilidade em conciliar a vida familiar/ profissional/ pessoal)	175
Gráfico 26 (Seminário Inicial - Igualdade e Conciliação: Perspetivas em Debate)	245
Gráfico 27 (1º Workshop - Plano B: Democracia Participativa)	246
Gráfico 28 (9º Workshop - E se fosses tu? A Discriminação em Função da Orientação Sexual)	248

Gráfico 29 (10º <i>Workshop</i> - E se fosses tu? A Discriminação em Função da Orientação Sexual)	249
Gráfico 30 (12º <i>Workshop</i> - Sexo e Género: (In)diferenças em Contexto - Dia Internacional da Mulher)	250
Gráfico 31 (15º <i>Workshop</i> – Tráfico de seres humanos)	250
Gráfico 32 (Seminário Final - Seminário Internacional pela Igualdade - 1º Dia)	251
Gráfico 33 (Seminário Final - Seminário Internacional pela Igualdade – 2º Dia)	251
Gráfico 34 (Formação Interna sobre Igualdade de Género)	252
Gráfico 35 (Formação Externa Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Lanhoso - Interesse da formação)	253
Gráfico 36 (Ação Sensibilização sobre Igualdade de Género – 2011-2012 – Importância atribuída à Igualdade de Género depois da ação)	255
Gráfico 37 (Ação de Sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos – 2012-2013 – Importância atribuída à ação)	256
Gráfico 38 (Ação de Sensibilização sobre Violência Doméstica – 2012-2013 – Aprendeste algo novo?)	256
Gráfico 39 (Ação de Sensibilização sobre Igualdade de Género – 2013 – Importância atribuída pelos/as alunos/as à temática da Igualdade de Género após a ação)	257

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 (Plataforma Interativa)	27
Quadro 2 (Organigrama)	55
Quadro 3 (Orientação internacionais fundamentais na area da Igualdade de Género)	74
Quadro 4 (Legislação e orientações nacionais fundamentais na área da Igualdade de Género)	75

INTRODUÇÃO

Motivações para a implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género

Porque a igualdade e as questões que lhe estão subjacentes constituem um valor importante para a promoção do exercício de cidadania, do uso dos direitos sociais e humanos e respeito pelos deveres de cada pessoa, sendo estes transversais a todos e a todas.

A responsabilidade primária na sua aplicação e respeito será da administração política e devido à condição privilegiada e próxima das pessoas, a implementação deverá ser feita ao nível Autárquico, através da sensibilização e desmistificação de preconceitos e estereótipos.

“...O valor da igualdade de género deve ser adotado universalmente como objetivo desejável para todas as pessoas que beneficiam dos serviços prestados pelas autarquias e uma referência fundamental para os governos.

Cabe às autarquias um papel fundamental na promoção da igualdade de género, dado que são elas que estão mais próximas dos cidadãos e das cidadãs e dos problemas que os afetam e, consequentemente devem constituir um exemplo positivo de não discriminação, tendo em conta a sua dimensão de grandes empregadores e prestadores de serviços”

“A igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental e um valor comum, não suscetível de ser sujeito a negociações ou restrições”¹

O princípio da igualdade “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou

¹ Parecer do Comité das Regiões sobre a Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres – 2006 - 2010

ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”² poder-nos-á parecer atualmente inteiramente aplicável e até respeitado, todavia, não o foi durante séculos e continua a não o ser atualmente. Civilizações e comunidades, desrespeitaram-no e continuam a desrespeitá-lo, não o aceitando e, consequentemente não o colocando em prática.

O desrespeito pela igualdade entre homens e mulheres foi algo que também em Portugal não foi sempre uma realidade e preocupação, todavia, atualmente e cumprindo diretivas Europeias, esta é uma temática que tem vindo a ganhar interesse.

A luta pela igualdade foi algo que iniciada foi há mais de cem anos e que teve como motivação primária a igualdade jurídica. Estas lutas feministas reivindicavam o acesso das mulheres ao voto, à autonomia na celebração de contratos, á educação, à igualdade de remunerações (Silva, 1999: 37). Todavia, a este tipo de feminista seguiu-se outro, que apontava sobretudo para a necessidade de criar condições de igualdade de oportunidades aos dois sexos, surgindo os programas de descriminação positiva em favor das mulheres e da criação de órgãos específicos para levar por diante políticas ativas de promoção da igualdade (*Idem*).

A título ilustrativo do que falamos, em Portugal, só em 1931 é que foi reconhecido o direito de voto à generalidade das mulheres, tão só aquelas que eram diplomatas com cursos superiores ou secundários podiam exercer aquele que é hoje um direito e dever de todos e de todas. Apenas em 1968 acederem à igualdade de voto, ainda assim com a exclusão do voto para as juntas de freguesia, às quais o acesso era apenas permitido aos então designados “chefes de família”. No que concerne à igualdade no emprego, esta só viria a consagrar-se através do código civil e do Decreto-lei nº 392/79 em 1978. Todavia, verifica-se ainda atualmente a uma desigualdade nesta área.

Ao nível político, as mulheres em Portugal, após a instauração da democracia, representavam ainda uma tímida parcela. Tendo como base os números demonstrados pela Comissão Nacional de eleições, apenas 8% de mulheres forma eleitas deputadas para a Assembleia Constituinte e nas eleições autárquicas que se seguiram, apenas 4% do total de votantes eram mulheres.

O acesso ao emprego era residual, cabendo à mulher o papel de cuidadora da família e da casa, sendo que ao homem era destinado o papel de provedor. Numa sociedade francamente patriarcal, os papéis no interior família estavam bem definidos.

² Artigo 13.º (Princípio da igualdade) - Acessível em:
http://www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArgLN/LN_IO_Constit.htm

As desigualdades reproduziram-se ao longo de décadas, e sem que fossem muito questionadas, estavam instituídas.

A realidade familiar, profissional e social foi sofrendo alterações e caberá à administração pública local desempenhar o seu papel. Papel esse que devido à situação privilegiada de proximidade com as suas populações, se espera que seja fulcral na eliminação de tais desigualdades e discriminações. Uma estratégia de ação poderá complementar a integração da perspetiva da igualdade de género transversalmente a todas as áreas e domínios da intervenção autárquica, iniciando a sua implementação internamente, passando para a sensibilização externa, impulsionando a sua implementação também a esse nível – o que se designa de *mainstreaming* da igualdade de género.

A este respeito, o Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e a sua Comissão de eleitos Locais apontaram para justificar a necessidade de promoção da igualdade entre homens e mulheres na vida local, o seguinte:

“First, because excluding women means marginalizing the majority of Europe’s population in decision-making processes, and from social, cultural and civic life. Second, because equal participation of women and men in local life is a basic principle of democracy and justice. And lastly, for economic reasons: the employment rate women is lower than men’s; this means that a high proportion of Europe’s workforce is not used when it could give Europe’s economy a fresh boost. At the same time, being less employed than men makes women more vulnerable to poverty and social exclusion”³

A União Internacional das Autoridades e Poderes Locais há alguns anos manifestou-se acerca da temática e referiu que:

“Local governments are key promoters of gender equality and can make a difference to the lives, and the life chances, of women. Increasing the number of women in local government, and keeping the needs of women in

³ Discurso do Presidente da CEMR e Presidente da Câmara de Viena; Michael Häupl, in A Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção (2009)

mind when developing policies and services, is essential to achieving the goals of sustainable development. Local governments are in a unique position to improve the lives of women through gender friendly policies, gender budgeting and providing women-oriented services, particularly in areas such as health and education”⁴

O Congresso das Autoridades Regionais e Locais do Conselho da Europa assumiu que era necessário implementar o *mainstreaming* da igualdade de género nas políticas locais, incentivar as autarquias a assumirem o compromisso de implementação do *mainstreaming* de géneros nas suas políticas locais e ainda a adoção de políticas locais próprias que promovam a igualdade de género, alertando para a necessidade da elaboração de planos municipais para a igualdade de género.

Com a possibilidade de candidatar-se ao dispositivo financeiro de suporte à implementação de planos de ação para a igualdade, através do QREN – Quadro de Referência Estratégica Nacional, Programa Operacional Potencial Humano – POPH, a Autarquia da Póvoa de Lanhoso, candidatou-se em 2010 ao Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, à medida 7.2 Planos para a Igualdade, de modo a poder responder e acompanhar as diretrizes europeias no que diz respeito aos direitos dos homens e das mulheres, inicialmente incidindo num nível mas micro (fazendo um diagnóstico e formando os funcionários e funcionárias da Autarquia) e numa segunda fase, fazendo um diagnóstico e sensibilizando ao nível macro (empresas/agrupamentos de escolas/associações concelhias e população em geral), plano de ação executado, tendo como orientação o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género e Não Discriminação, 2011- 2013.⁵

Assim, a informação subjacente a este documento deriva da análise da realidade aferida por intermédio da aplicação e posterior análise e interpretação de resultados dos inquéritos por questionário respondido por todos os funcionários e funcionárias da Autarquia e ainda a aplicação de outro modelo de inquérito por questionário aplicado a entidades da Rede Social, a responsáveis de empresas locais, assim como a funcionários e funcionárias destas. Outro inquérito por questionário foi aplicado a directores, directoras ou presidentes de colectividades do Concelho. Foram ainda analisadas informações de carácter estatístico, especialmente oriundo do Instituto Nacional de Estatística e Instituto de Emprego e Formação Profissional. Esta foi a metodologia adotada para que a intervenção pudesse ser feita numa componente

⁴ A Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção (2009), acessível em: <http://www.cities-localgovernments.org/>

⁵ Presidência do Conselho de Ministros – Resolução do Conselho de Ministros nº 5/2011

interna (Igualdade na autarquia) e externa (Igualdade nas organizações do Concelho e no próprio Concelho).

O Inquérito por questionário incidia sobre as questões da igualdade de género, a perceção que cada um/a tem sobre a temática, as questões da conciliação e literacia de direitos. Foi nossa intenção aferir que tipo de preconceitos e estereótipos de género estão mais presentes, normalizados e aceites e ainda aferir as dificuldades que cada um e cada uma sentem na conciliação das suas vidas pessoais, profissionais e familiares.

Em suma, pretendeu-se analisar a realidade (as expetativas, as aspirações e as necessidades), de forma a delinear-se a intervenção, essencialmente junto dos funcionários e funcionárias da Autarquia, empresários/as e outros atores chave como por exemplo agrupamentos de escolas e demais entidades da Rede Social local, numa perspetiva de sustentabilidade, tendo como visão de futuro a qualidade e bem-estar de todos e de todas aqueles/as que vivam no Concelho ou por cá trabalhem ou tenham ligação.

Para serem alcançados os objetivos a que nos propusemos, como atrás já foi referido, foi realizado um diagnóstico interno, numa primeira fase e externo na posterior, ou seja, primeiro voltado para o seio da Autarquia (funcionários e funcionárias da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso) e outro voltado para as empresas/ entidades da Rede Social/ Organizações/ Associações e Coletividades do Concelho.

Com base nos resultados obtidos, foi feito um Plano de Intervenção que se pretende que vá de encontro às necessidades que foram identificadas. Foi ainda constituída uma equipa que teve como finalidade efetuar uma monitorização do trabalho que foi sendo realizado e que se pretende ter ido de encontro às necessidades identificadas.

Conceções base

Como falar de igualdade é falar de uma realidade bastante lata e subjetiva, como tal podendo ser capaz de ser interpretada de forma diferente por cada pessoa, importará concetualizar alguns termos que estiveram sempre presentes neste trabalho e sobre os quais este trabalho se baseia e sustenta.

Igualdade de Género - A Igualdade de Género assenta no pressuposto que todos os seres humanos são livres para fazerem escolhas e desenvolver as suas capacidades

personais, sem as limitações estabelecidas pelos papéis de género socialmente estereotipados.⁶

Não se trata então de igualitarismo, não se pretende que homens e mulheres adotem comportamentos e atitudes padronizadas, pretende-se antes que estes se diferenciem, por si, nas suas próprias identidades, e não que o façam tendo como base os estereótipos, preconceitos e tabus.

Assim e tendo em conta o assumido pela Comissão Europeia⁷ este conceito tem a ver com a valorização e igualdade de tratamento dos diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens (...) não dando origem a consequências diferentes que possam reforçar desigualdades (Comissão Europeia, 2004: 11).

Outros conceitos que importarão definir, são o de Sexo e Género, devido ao (mau) uso que lhes é dado por (muitos) os considerarem iguais.

Sexo – É definido pelas características biológicas com as quais nascemos. Define a identidade biológica das pessoas, sendo “As diferenças determinadas biologicamente entre homens e mulheres e que são universais”⁸.

Sendo um conceito mais complexo do que o anterior,

Género – Baseia-se no processo de construção social acerca do papel de cada um dos sexos na sociedade, onde estão incluídos nesta construção, os aspetos sociais, psicológicos, culturais e históricos. O género é uma construção social em permanente mutação e com grande variação entre e intra culturas; onde interagem todos os agentes de socialização como os meios educativos (escola), a família, os meios de comunicação ou os grupos de pares.

Assim, os papéis que são atribuídos aos dois géneros (homens e mulheres), dado que são construídos ao longo de um processo de socialização, dependem e estão correlacionados com fatores vários, como a cultura, étnica, religião, educação, classe social, ambiente geográfico, económico e político em que cada um de nós vive.

(...) O género descreve assim o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres e forma a sua identidade social (...) (Comissão Europeia, 2004: 11).

⁶ Portal para a Igualdade, acessível em:
<http://www.igualdade.gov.pt/>

⁷ Coleção saber Fazer, nº 7 - Integração da Perspetiva de Género, Lisboa

⁸ Guia de Avaliação do Impacto em Função do Género – Comissão Europeia

Tendo em conta uma perspetiva feminista mais crítica Vieira (2009: 16), a construção destes papéis é realizada quer pelos homens, quer pelas mulheres, são sendo algo imposto externamente aos indivíduos. Mulheres e homens escolhem certas opções comportamentais e ignoram outras, sendo que ao fazê-lo, elas e eles fazem o género (*Idem*). Desta forma (Rato *et al*, 2007: 15), surgem representações sociais que se traduzem em práticas sociais coerentes com essas mesmas representações.

Estereótipos - Conjunto de crenças estruturadas acerca dos comportamentos e características particulares do homem e da mulher⁹.

Os estereótipos são crenças socialmente compartilhadas a respeito dos membros de uma categoria social, que se referem a suposições sobre a homogeneidade grupal e aos padrões comuns de comportamento dos indivíduos que pertencem a um mesmo grupo social. Sustentam-se em teorias implícitas sobre os fatores que determinam os padrões de conduta dos indivíduos, cuja expressão mais evidente encontra-se na aplicação de julgamentos categóricos, que usualmente se fundamentam em suposições sobre a existência de essências ou traços psicológicos intercambiáveis entre os membros de uma mesma categoria social¹⁰.

Tendo em conta (Basow, 1986 *cit in* Vieira, 2009: 28), os estereótipos de género são identificáveis a vários níveis:

- 1) Relativos aos traços ou atributos de personalidade, como por exemplo a independência, vs docilidade;
- 2) Relativos aos papéis desempenhados, como por exemplo chefe de família, vs cuidadora dos filhos;
- 3) Relativos às atividades profissionais, como por exemplo camionista, vs rececionista;
- 4) Relativos às características físicas, como por exemplo ombros largos e corpo musculoso vs formas corporais arredondadas e harmoniosas.

Remetendo esta temática para as teorias de Talcott Parsons¹¹, poder-se-á afirmar que estes estereótipos estão relacionados à análise funcional da divisão de papéis na família, sendo os modelos sociais normalizados e reproduzidos

⁹ Estereótipos de Género – Cadernos Coeducação, CIDM, 1999

¹⁰ Os estereótipos e a psicologia social, acessível em:
<http://estereotipos.net/2008/07/05/definicao-de-estereotipos/>

¹¹ Durante décadas foi um dos sociólogos mais conhecidos no mundo, desenvolveu um sistema teórico geral para a análise da sociedade que veio a ser chamado de Funcionalismo Estrutural. Foi um defensor da "Grande Teoria", uma tentativa de integrar todas as ciências sociais em um amplo trabalho teórico.

geracionalmente, estando desta forma “definido” os papéis de cada membro, sempre numa perspetiva de género que lhe está mais ou menos subjacente. Parsons observou que os indivíduos podem ter relacionamentos personalizados baseados nos seus papéis. As características que são associadas com cada tipo de interação, chamou-lhes de “variáveis de modelo” (Parsons, 1978: 85).

Baseados nesta teoria sociológica, poder-se-á dizer que as mulheres teriam um papel expressivo e dos homens esperar-se-ia um papel mais instrumental, onde lhe seria mais conferido um papel essencialmente virado para o exterior o que consequentemente, como atrás referido, uma integração maior no mundo do trabalho. Por seu turno, à mulher era esperado um papel que a remetia para o seio da família, um papel mais recatado e associada ao estereótipo da feminilidade tradicional, pessoa indecisa, passiva e dependente, algo que lhe conferia teórica e na prática da sua integração sócio profissional, uma desigualdade. Alguns exemplos de sociedades expressivas poderiam incluir famílias, igrejas, clubes, e grupos sociais menores. Seriam exemplos de sociedades instrumentais, os mercados, os agregados e as burocracias (Parsons, 1977: 123).

Remetendo esta situação para a atualidade e para a área profissional concretamente as questões das carreiras, pode-se afirmar que a esse “mundo” estão associadas algumas características, nomeadamente a agressividade, a capacidade de liderança e independência, traços de personalidade (estereotipados) que facilmente são atribuídos e identificados como serem características masculinas, colocando deste forma as mulheres numa situação fragilizada porque a elas são atribuídas características menos valorizadas (Nogueira, 2009: 107), tendo que empenhar-se e mostrar muito mais as suas competências e capacidades para que lhe sejam valorizados os seus atos e reconhecidos os sucessos profissionais. Neste registo, e sustentado em (Rato *et al*: 2007: 15 - 17) vemos frequentemente atribuídas aos homens papéis e responsabilidades maioritariamente no domínio público, que lhe permite sustentar e focalizados nos resultados, onde a competitividade e força estão implícitos. Já à mulher os papéis que lhe são destinados, por norma, estão ligados ao domínio privado, de prestadora de cuidados a si ou a outros, as quais estão implícitas as questões emocionais e relacionais, refletindo estes papéis, uma cultura socialmente construída. Uma vez no mercado de trabalho, às mulheres são-lhes destinadas tarefas específicas como as administrativas, de educação ou prestação de cuidados, designadas por *glass wall*, continuando a ter dificuldades em aceder a funções de chefia ou direção, designadas por *glass ceiling* (*Idem*: 15). Estas atribuições de tarefas constituem uma desigualdade e discriminação em função do género, promovendo outras situações que por arrasto a esta, podem fomentar a reproduzir situações de

pobreza feminina e discriminação múltipla. Assim, o modelo dominante da organização do trabalho tal como se verifica, gere igualmente um modelo dominante de organização familiar, gerando impactos nas oportunidades, perceções e na própria estruturação das vidas de homens e de mulheres por assentarem, quer um quer outro, numa visão redutora e limitadora das potencialidades e capacidades de cada género (*Id Ibidem*), porque existem áreas em que os homens são preteridos, face às mulheres, não podemos afirmar que apenas as mulheres vivem situações de discriminação.

Preconceitos - O tema “Preconceito” é diverso e contraditório, e prejudica a sociedade em geral. Preconceito (“Pré” + “Conceito”) – as pessoas julgam e conceituam algo ou alguém antes de conhecer.

Existe também a discriminação (imposição de uma condição de carácter antes de conhecer alguém).

Os tipos mais comuns de preconceito e discriminação são:

- Discriminação social – relacionada com a condição de uma parcela da sociedade;
- Preconceito religioso – devido a uma religião;
- Preconceito racial – devido a uma etnia;
- Preconceito intelectual – devido a um pensamento político ou simplesmente um pensamento diferente.

Preconceito social - Um dos mais comuns preconceitos, num país onde a desigualdade se torna visível, é o social.

Preconceito religioso - Como o preconceito racial o preconceito religioso é algo de hereditário, passado e transportado pelo ódio de uma região que tem um certo segmento, uma certa tradição. Estas tradições que são passadas muitas vezes são colocadas pela religião.

O preconceito religioso está firmemente instalado em várias partes do mundo, é mais antigo do que o racismo, detalhado já na era de Cristo, há dois mil anos atrás.

Preconceito racial – Nem sempre está associado a pretos e brancos, mas sim a uma diferença de cultura, etnia ou outras coisas que diferenciem raças dentro de uma mesma composição global.

O preconceito racial começou com o ideal de que um ser ou uma raça era superior a outro. E por isso, tinha o direito a usar o mais fraco para trabalhos como servos e escravos.

Preconceito Intelectual - Porquê o nome preconceito intelectual? - Preconceito intelectual ou discriminação de pensamento e escolhas, tem origem no mesmo conceito, de não se poder imaginar ou supor, querer ou desejar, abertamente, algo ou alguém.

Vemos o preconceito intelectual presente na opção sexual de alguém, a homossexualidade, seja ela assumida ou não, é uma escolha de cidadão para cidadão, como a cor do carro ou a roupa a vestir.

Obviamente o preconceito tem que ser reprimido quando passa ao constrangimento de terceiros, porque como se trata de um pensamento não se pode obrigar a estes a aceitação dessa mentalidade.

O mínimo e justo que pode ser aplicado, como forma de combater este tipo de preconceito, é o respeito pela opinião.

O preconceito intelectual não se trata somente da homossexualidade, logicamente, diversifica-se porque os pensamentos num ser são infinitos.

Enfim, o preconceito só existe porque não se pratica o respeito pelo próximo.

A convivência, através de uma atitude comunitária é, talvez, a forma mais adequada de se reduzir o preconceito.

Assim, como as atitudes em geral, o preconceito tem três componentes: crenças, sentimentos e tendências comportamentais. Crenças preconceituosas são sempre estereótipos negativos.

Segundo Allport¹² (1954), o preconceito é o resultado das frustrações das pessoas, que em determinadas circunstâncias podem-se transformar em raiva e hostilidade. O resultado é o preconceito e a discriminação.

Já Adorno¹³ (1950) diz que a fonte do preconceito é uma personalidade autoritária ou intolerante. Pessoas autoritárias tendem a ser rigidamente convencionais. Partidárias do seguimento às normas e do respeito à tradição, são hostis com aqueles que desafiam as regras sociais. Respeitam a autoridade e submetem-se a ela, bem como se preocupam com o poder da resistência. Ao olhar para o mundo através de uma lente de categorias rígidas, não acreditam na natureza humana, temendo e rejeitando todos os grupos sociais aos quais não pertencem. O preconceito é uma manifestação da sua desconfiança e suspeita.

¹² Gordon Willard Allport foi um psicólogo estadunidense que deixou seu legado à Psicologia com a Escala de Allport.

¹³ Theodor Ludwig Wiesengrund-Adorno foi um filósofo, sociólogo, musicólogo e compositor alemão. A Filosofia de Adorno foi considerada uma das mais complexas do século XX, fundamenta-se na perspectiva da dialética.

Há também fontes cognitivas de preconceito. Os seres humanos são “avarentos cognitivos” que tentam simplificar e organizar o seu pensamento social, o máximo possível. A simplificação exagerada leva a pensamentos equivocados, estereotipados, preconceituosos e discriminatórios¹⁴.

Gender mainstreaming – Usando a definição da Comissão Europeia, (2008: 13), *Gender mainstreaming* é a integração da dimensão da igualdade de género em todas as fases do processo de decisão política, desde a conceção, aplicação, acompanhamento e avaliação, tendo sempre como objetivo a promoção da igualdade entre mulheres e homens. A integração da dimensão da igualdade de género não constitui *per si* um objetivo, tão só constitui um meio para alcançar a igualdade (...) não respeita apenas às mulheres, mas antes às relações entre mulheres e homens, em benefício de ambos.

É um conceito que está intrinsecamente ligado aos processos de decisão política e como tal importará realçar neste documento e no seu contexto enquanto Plano Municipal para a Igualdade de Género.

“O *mainstreaming* de género consiste na (re) organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política.”

A definição do Conselho da Europa para *Mainstreaming* de Género define a estratégia para alcançar a Igualdade de Género através da promoção de iguais condições e estatutos a homens e mulheres, em termos de (con) vivência em sociedade e vida quotidiana, o que se traduz num *modus operandi* transversal a todos os domínios políticos, integrando a perspetiva de género em todas as políticas e práticas sociais.

Este conceito implica que sejam tidas em conta as necessidades, os interesses, as competências e os talentos tanto das mulheres como dos homens, não se centrando apenas nos problemas das mulheres, mas sim nas relações entre mulheres e homens em todas as esferas sociais e para benefício de ambas as partes. Esta abordagem permite centrar a questão na “hierarquia das relações de género”,

¹⁴ Acessível em:

http://www.cidadaniaemrede.pt/index.php?option=com_content&view=category&id=11:preconceitos&Itemid=12&layout=default

potenciando desta forma uma mudança ao nível dos processos e práticas sociais, o que implica repensar o papel do próprio Estado e das suas instituições. Por outro lado, questiona conceitos que tradicionalmente foram definidos de acordo com os modelos e padrões masculinos, nos seus pressupostos e significados, sendo disto exemplo a exclusão das mulheres nos processos de tomada de decisão.

A integração da perspectiva de género nos diferentes níveis da Administração Pública, nas práticas e rotinas das diversas instituições e entidades que integram a sociedade portuguesa é um processo que envolve todos e todas e foi, nesta convergência, que se pretendeu dar cumprimento aos objetivos definidos no III Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género (2007-2010).

Esta missão deverá ser partilhada por todos os organismos e instituições públicas e privadas incluindo sociedade civil, com particular destaque para os organismos sob a tutela do Governo¹⁵.

Como aqui já foi referido, as questões da igualdade de género, têm vindo a ganhar importância ao nível nacional e local, porém é uma temática que é já trabalhada há imensos anos ao nível Europeu.

Ao nível nacional, reportando-nos à Constituição da República Portuguesa, a igualdade entre homens e mulheres figura como sendo um princípio fundamental. Estando presente no texto constitucional desde 1976, este princípio postula um enquadramento legislativo que o densifique e que sinalize uma participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política, enquanto instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático.

Neste sentido, o XVII Governo Constitucional assumiu um compromisso firme de promoção da igualdade de género, apostando na modernização de uma sociedade participativa, igualitária e inclusiva.

Na senda de uma nova cultura legislativa, o XVII Governo Constitucional, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2005, de 15 de Abril, aprovou o Regimento do Conselho de Ministros, dando o primeiro passo na introdução de uma mentalidade inovadora na avaliação prévia do impacto das normas jurídicas, ao incluir entre os elementos obrigatórios da nota justificativa que acompanha os diplomas agendados em Conselho de Ministros uma referência à ponderação do impacto dos

¹⁵ Acessível em:
<http://www.igualdade.gov.pt/index.php/mainstreaming-de-genero>

atos normativos em função da igualdade de género. Com este instrumento, passa a exigir-se do legislador uma análise efetiva do impacto das suas medidas na promoção da Igualdade de Género, concretizando esta preocupação em todos os domínios das políticas públicas.

O XVII Governo Constitucional adotou, ainda, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008, de 22 de Outubro, medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e aprovou o Estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a Igualdade, introduzindo, nomeadamente, a obrigação de utilização da linguagem não discriminatória em todos os atos normativos do Estado¹⁶.

Uma vez que a lei representa um dos principais mecanismos de regulação da vida em sociedade, sendo igualmente um mecanismo privilegiado para assegurar a transformação social, melhorar e orientar a qualidade de vida de homens e mulheres e garantir os seus direitos fundamentais, é com este objetivo que a Autarquia Povoense avançou para a realização do diagnóstico e após este, a implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género para a Póvoa de Lanhoso, não sem antes, em 2010, ter indicado a pessoa que foi empossada como Conselheira local para a Igualdade, a então Vereadora dos Pelouros de Ação Social e Saúde, Dr.^a. Fátima Moreira, sendo esta função em 2013 assumida pelo Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, Senhor Manuel Baptista, atual Conselheiro Local para a Igualdade.

¹⁶ Acessível em:

http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/AGENDA_DA_IGUALDADE_XVIII_Governo_Constitucional.pdf

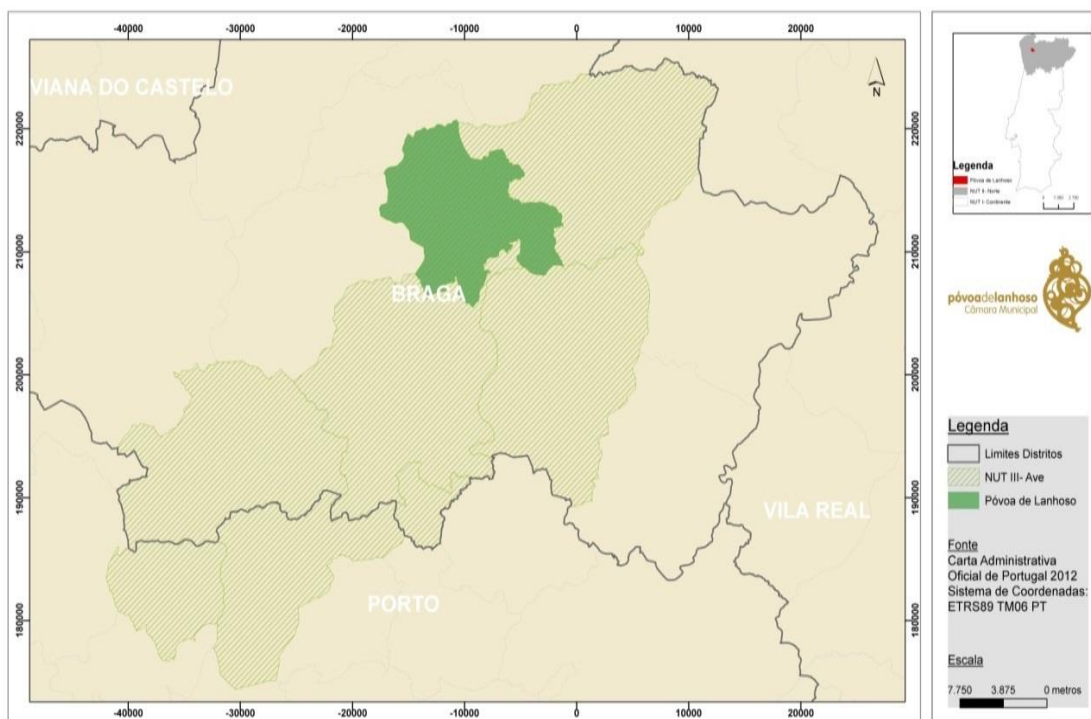
1. O CONCELHO

Entre os verdes Vales do Cávado e Ave, eis o coração do Minho. Desenhado de verde e de ouro, Póvoa de Lanhoso é a pura paisagem minhota que nos revela tempos longínquos de um Portugal Histórico e Monumental. Da secular arte do ouro que leva ao mundo o coração de Portugal, em filigrana, ao artesanato popular, Póvoa de Lanhoso tem na gastronomia, no vinho verde e na hospitalidade das suas gentes o expoente máximo do Minho. Póvoa de Lanhoso é também símbolo de modernidade, dotado de novas praças, de infra-estruturas desportivas, culturais e sociais, de comércio tradicional, de indústria, de empresas de animação e de unidades de alojamento turístico que se completam com equipamentos de lazer únicos para proporcionar uma estada memorável. Visitar a Póvoa de Lanhoso é viajar no tempo e partir à descoberta de Portugal, dos monumentos que testemunham os encontros e desencontros da História! É conhecer a herança do passado com o conforto do presente.

1.1. Caraterização Geográfica

O Concelho da Póvoa de Lanhoso situado no Minho, Distrito de Braga, região Norte e sub-região do Ave, é limitado a Noroeste pelo Município de Amares, a Este por Vieira do Minho, a Sudeste por Fafe, a Sudoeste por Guimarães e a Oeste por Braga.

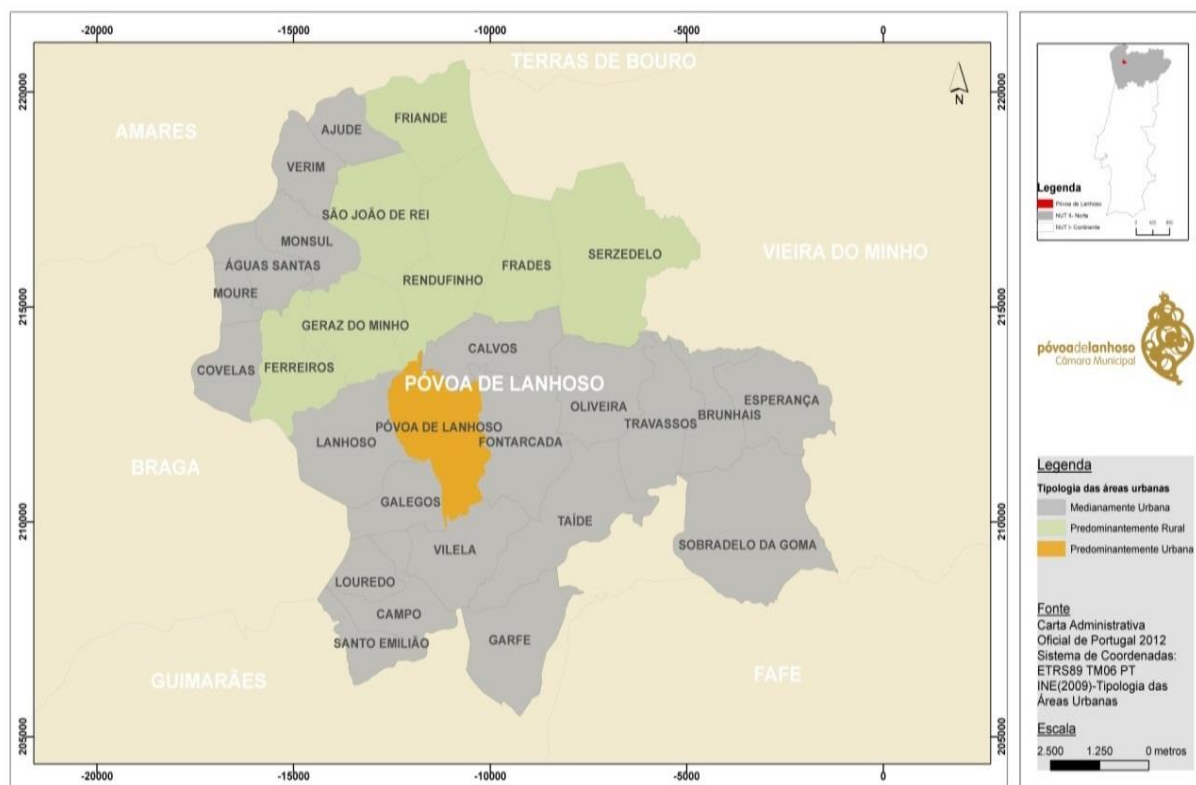
Mapa 1: Localização Geográfica



FONTE: Manual da Qualidade do Município da Póvoa de Lanhoso

O Concelho é constituído por 29 freguesias, (Águas Santas, Ajude, Brunhais, Calvos, Covelas, Esperança, Ferreiros, Fontarcada, Frades, Friande, Galegos, Garfe, Geraz do Minho, Lanhoso, Louredo, Monsul, Moure, Oliveira, Póvoa de Lanhoso, Rendufinho, São João de Rei, Serzedelo, Sobradelo da Goma, Santo Emilião, São Martinho de Campo, Taíde, Travassos, Verim e Vilela), tendo como Sede a Freguesia de Póvoa de Lanhoso ou, como nome alternativo, Nossa Senhora do Amparo. Dispostos pelo Concelho tem vários pontos de interesse e valor arquitetónico dotados de rara beleza e considerados Monumentos do Património Nacional.

Mapa 2: Constituição do Concelho



FONTE: Manual da Qualidade do Município da Póvoa de Lanhoso

1.2. Património ¹⁷

Póvoa de Lanhoso

De origem mais antiga que a da nacionalidade, do seu passado nos falam os inúmeros vestígios arqueológicos e uma série de monumentos de diferentes épocas e estilos de que o Castelo de Lanhoso constitui o máximo expoente. A história fala-nos de celtiberos e romanos, de nobre e clérigos, gente de armas e de letras e do povo trabalhador e destemido. Povo que fez a história passada e recente, como a Maria da Fonte que iniciou uma revolução que fez dobrar um governo, como os ourives de Travassos e de Sobradelo da Goma, autores de magníficas peças de filigrana que, verdadeiros embaixadores, levam o nome da Póvoa de Lanhoso aos quatro cantos do mundo.

A esta valiosa herança histórica, alia-se em perfeita comunhão, um aprazível e bem conservado património natural, árvores centenárias, praias fluviais, serras e montes e as margens dos rios e ribeiros que abundam neste território fértil.

A Póvoa de Lanhoso é também símbolo de modernidade, dum presente em franco desenvolvimento, de que são sinónimo as modernas praças e espaços verdes urbanos, as infraestruturas desportivas e empresariais e as unidades de alojamento turístico.

Património - Monumentos Nacionais¹⁸

- O Castelo de Lanhoso
- A Igreja Românica de Fontarcada
- A Ponte Mem Gutierres

Património - Monumentos de Interesse Público

- O Theatro Club
- A Casa da Costa
- O Castro de Lanhoso
- A Portaria do Hospital António Lopes
- A Igreja S. João Baptista de Rei
- O Pelourinho de Moure
- Villa Beatriz: Palacete e Jardins

¹⁷ <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/patrimonio/monumentos-nacionais.html>

¹⁸ Descrição e imagens dos monumentos disponíveis para consulta no Anexo_1

Património - Imóveis de Interesse Municipal

- O Aqueduto dos Caleiros
- A Casa do Ribeiro
- Conjunto de Interesse Municipal Largo António Lopes

1.3. Turismo

Restaurantes/ Hotelaria/ Casas Rurais¹⁹

Situada numa das mais ricas regiões gastronómicas de Portugal, Póvoa de Lanhoso soube preservar os seus pratos mais típicos que hoje constituem um verdadeiro emblema das Terras de Lanhoso, um orgulho para as suas gentes. Aqui poderá o visitante saborear, entre outros pratos, o “Cabrito à S. José” considerado o prato típico das festas de S. José, o “Bacalhau assado na brasa com batatas a murro” ou ainda os “Bifes à Romaria”, prato obrigatório na Romaria de Nossa Senhora de Porto D’ Ave, uma das mais antigas romarias minhotas que se celebra no 1º Domingo de Setembro e que, juntamente com as festas de S. José a 19 de Março, constituem os mais importantes eventos do concelho. Para além da doçaria tradicional minhota, é de salientar o pão-de-ló, as cavacas, os charutos e as rosquilhas como os doces típicos das várias festividades da Póvoa de Lanhoso.

Póvoa de Lanhoso possui ainda todo o potencial para que o vinho verde funcione como um motor de desenvolvimento económico. A sua tipicidade é o resultado das características do solo e do clima, associados aos fatores socioculturais e particularidades das castas regionais assim como da forma de cultivo da própria vinha. Por sua vez, os vinhos verdes tintos são excecionais no acompanhamento da gastronomia regional que tradicionalmente se confeciona com toda a delicadeza e minúcia. Das vinhas de enforcado, aos modernos vinhedos, dos lagares tradicionais às mais modernas empresas vitivinícolas inseridas em paisagens em que a vinha é dominante, Póvoa de Lanhoso tem para oferecer aos visitantes um conjunto de recursos vitivinícolas que proporcionam vivências únicas, experiências ímpares que certamente funcionarão como um excelente cartão-de-visita.

O Concelho dispõe ainda de uma oferta impressionante de Casas de Turismo Rural, onde a elegância e modernismo se funde com o tradicional e a originalidade das gentes da Terra.

¹⁹ <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/gastronomia.html>

A conjugação da proximidade com a capital do Minho (Braga), o Berço da Nação (Guimarães), S. Bento da Porta Aberta ou o Gerês, associada a gastronomia, à simpatia e acolhimento das suas gentes e à qualidade da oferta de turismo de habitação ou rural para pernoitar, faz do Concelho da Póvoa de Lanhoso um local único para passar férias ou simplesmente repousar²⁰.

1.4. Recursos Naturais²¹

A Póvoa de Lanhoso é um Concelho no qual existem vários locais interessantes e de rara beleza que devem ser visitados.

Os recursos naturais existentes no Concelho são locais de excelência para caminhar, descansar ou praticar desportos radicais onde a adrenalina sobe. A saber:

➤ **Passeios Pedestres:**

Itinerário Pedestre “Monte do Merouço”;

Itinerário Pedestre “Ribeiro Queimado”;

Itinerário Pedestre “Maria da Fonte”;

Itinerário Pedestre “Via Romana XVII”.

➤ **Passeios Equestres:**

Hotel Rural Maria da Fonte;

Casa de Requeixo;

Parque de Lazer do Pontão.

➤ **Campo de Tiro**

➤ **Parque do Pontido**

➤ **Piscinas**

Piscina Coberta;

Piscina Descoberta

➤ **Campo de Ténis**

➤ **Pavilhão Gimnodesportivo**

²⁰ Dados hoteleiros disponíveis para consulta no “Anexo_2”

²¹ Informação sobre “Recursos Naturais” em “Anexo_3”

➤ **Parques de Lazer**

Parque de Lazer de Oliveira - Oliveira;
Parque de Lazer da Rola - Porto Dave – Taíde
Parque de Lazer de Esperança - Esperança

➤ **Praias Fluviais**

Praia Fluvial de Verim

➤ **Espaços Verdes/ Miradouro**

Miradouro do Monte de S Mamede – Frades
Miradouro do Pilar – Monte do Pilar – Póvoa de Lanhoso

➤ **Centro de Interpretação do Carvalho de Calvos**

1.5. Desporto e Cultura

Ao nível desportivo e com participação em competições nacionais, na Póvoa de Lanhoso, o Clube mais relevante é o Sport Clube Maria da Fonte.

Fundado em 13 de Julho de 1925, o Sport Clube Maria da Fonte, na modalidade de Futebol (sénior) disputou a época de 2005, a 3ª divisão, série A. Após se ter sagrado campeã nesse ano, passou a disputar a 2ª Divisão Série A, estando atualmente na divisão Pró Nacional, juntamente com outro clube Concelhio, o Grupo Desportivo de Porto D´ave, fundado em 1978.

Além da modalidade de Futebol, o Sport Clube Maria da Fonte compete nas modalidades de Basquetebol, Atletismo, Pesca e Futsal feminino.

Todos os escalões de formação do Sport Clube Maria da Fonte competem na 1ª divisão distrital.

Além do Sport Clube Maria da Fonte, no Concelho da Póvoa de Lanhoso, existem cerca de mais dezoito associações ou grupos desportivos, uma associação de atletismo, uma associação de pesca, duas clubes de caçadores e uma sociedade columbófila.

Ainda ao nível associativo, no Concelho, com uma vertente cultural existem seis Ranchos Folclóricos, duas Bandas de musica, cinco Grupos musicais, um clube de motos vespas, seis Agrupamentos de Escuteiros/as, um Agrupamento de

Guias de Portugal, nove Associações Culturais e Recreativas, uma Associação de Juventude e cinco Associações de Teatro.

A Póvoa de Lanhoso detém ainda de três espaços públicos para realização de eventos, como seminários, conferências ou *workshops*, tendo a sala mais pequena uma capacidade para cinquenta pessoas sentadas, a média para cento e vinte pessoas e a maior acolhe cerca de quatrocentas pessoas sentadas.

O Concelho é detentor de espaços capazes de acolher exposições ou outro tipo de acontecimentos.

O Concelho conta com uma Biblioteca Municipal capacitada com Salas de Leitura, Sala Principal e Sala Infantil.

Tabela 1: Resumo do número de utilizadores/as da Biblioteca Infantil
(2012)

Utilizadores/as	2012
Masculino	1685
Feminino	1511
Total	3196

FONTE: Divisão de Cultura e Turismo da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Tabela 2: Resumo do número de utilizadores/as e serviços procurados na Biblioteca
Pessoas Adultas (2012)

Serviços	Quantidade
Utilizadores/as	5121
Requisições	3036
Novos/as leitores/as	163
catalogações	275
Total	8595

FONTE: Divisão de Cultura e Turismo da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Neste mesmo edifício, designada “Casa da Botica”, existe ainda uma sala de exposições - Sala de interpretação do território e o auditório com capacidade para cinquenta pessoas.

A Sala de Interpretação do Território, inaugurada no ano de 2009, é uma referência ao nível do património cultural da Póvoa de Lanhoso, enquanto

precioso instrumento colocado ao serviço do turismo e das diversas comunidades escolares.

Tabela 3: Resumo do número de entradas na Sala de Interpretação do Território (2012)

	Nacionais	Estrangeiros	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
Ano 2012	2061	65	893	1233	2126

FONTE: Divisão de Cultura e Turismo da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

O Posto de Turismo situa-se no rés do chão da Casa da Botica e é um local onde quem o visita pode ficar a saber um pouco mais das características e ofertas da região, assim como a conhecer as variadas publicações que mencionam a Póvoa de Lanhoso, assim como as publicações de autores e autoras da Póvoa de Lanhoso. No mesmo espaço qualquer um dos livros existentes, assim como objetos fabricados no Concelho, como por exemplo peças em filigrana em ouro ou prata podem ser adquiridos.

Tabela 4: Resumo do número de entradas no Posto de Turismo (2012)

	Nacionais	Estrangeiros	Sexo feminino	Sexo masculino	Total
Ano 2012	2700	329	1370	1659	3029

FONTE: Divisão de Cultura e Turismo da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Num outro edifício, designado “Theatro Club”, edifício construído em 1904 e inaugurado em 1905, que mais adiante pormenorizadamente será tratado, encontra-se uma das mais notáveis salas de espetáculo existentes em Portugal pela sua peculiar arquitetura e expressiva decoração e uma galeria onde são expostas as mais diversas exposições. Este é um edifício que se encontra equipado para receber pessoas com necessidades especiais.

Tabela 5: Resumo do número de espetadores/as e eventos desenvolvidos no Theatro

Club
(2012)²²

Nº Eventos	Exposições	Espetáculos Musicais	Palestras	Peças de Teatro	Formações Performativas	Outros Eventos	Total
113	3442	875	1085	1986	1427	247	9062

FONTE: Divisão de Cultura e Turismo da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

O Castelo expoente máximo da História do Concelho, no cume do Monte do Pilar, na Póvoa de Lanhoso, encontra-se aberto ao público de Terça a Domingo.

Tabela 6: Resumo do número de entradas no Castelo de Lanhoso

(2012)²³

	Entradas	Estudantes/ Sêniore	Crianças	Visitas Guiadas	Total
Ano 2012	1451	764	718	1079	4012

FONTE: Divisão de Cultura e Turismo da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

1.6. Atividades Económicas

A Póvoa de Lanhoso foi durante décadas economicamente associada ao trabalho, essencialmente manual, do material nobre - o ouro. Todavia, atualmente, como consequência da situação económica no país e na Europa, esta é uma atividade que já não tem o impacto económico de outros tempos.

Outra atividade que sempre foi bastante representativa no Concelho foi a da indústria têxtil. Embora esta atividade tenha passado por uma época em que se verificou o encerramento de algumas e grandes empresas do Concelho, é ainda

²² Dados desagregados por Sexo não apurados.

²³ Dados desagregados por Sexo recolhidos a partir de 01/01/2013.

uma atividade presente, relevante e implementadora de dinamismo no Concelho da Póvoa de Lanhoso.

Em Fevereiro de 2008, aquando da finalização de um trabalho realizado no Concelho e promovido pelo Município²⁴, havia 88 empresas associadas à indústria têxtil. À data desse estudo, a empresa mais antiga datava de 1978, projecto que atualmente ainda labora no Concelho, sendo que o volume total de negócios das empresas têxteis no concelho na ordem dos 74 977 625,39€.

Em relação aos recursos humanos afetos à actividade têxtil no Concelho, 85.57% eram mulheres e 14.43% homens. Estando, claramente a empregabilidade no feminino.

A par desta, o comércio local, representa uma atividade sustentada e que tem, ainda em tempos de crise, resistido e até inovado.

A extração de granito é outra atividade económica relevante, havendo atualmente duas pedreiras em forte e estável atividade laboral.

O ramo dos explosivos é um ramo que há décadas tem uma atividade no Concelho, tendo-se já internacionalizado e à qual é dada relevância.

Embora outrora tenha existido uma forte empresa local do ramo dos transportes de passageiros, mais recentemente, com a abertura de duas empresas que investiram essencialmente no transporte internacional de pessoas e bens, esta tornou-se um ramo que trouxe à Póvoa de Lanhoso um novo futuro. Este é, aparentemente uma atividade com sucesso, provavelmente devido ao significativo número de pessoas do Concelho que se encontram emigradas em alguns países da Europa.

Rentabilizando o riquíssimo património cultural que existe, as Casas outrora “Senhoriais” foram paulatinamente transformadas em casas de turismo rural e de habitação, constituindo assim uma impressionante e belíssima oferta turística e hoteleira no Concelho. Longe da confusão, embora perto de grandes centros urbanos ou da calma do Parque Nacional Peneda Gerês, a Póvoa de Lanhoso é um Concelho que vai conseguindo manter as suas tradições e aliciar novos/as empresários/as que cá vêm fixar os seus negócios nos parques industriais que o Concelho dispõe.

²⁴ Industrias Têxteis no Concelho da Póvoa de Lanhoso – Impacto Sócioeconómico (2008)

1.7. Estrutura Demográfica

Tendo em conta os resultados provisórios dos Censos 2011, a Póvoa de Lanhoso atualmente conta 21 886 residentes (10 441 homens e 11 475 mulheres), 7 341 famílias clássicas (com uma média de 3 elementos cada), 10 famílias institucionais, 11 739 alojamentos clássicos, 31 alojamentos coletivos e 9 750 edifícios. Face aos Censos de 2001, o Concelho perdeu cerca de 886 habitantes, ganhou 505 famílias (tendo contudo em média diminuído o número de elementos que as constitui, que era em média 3.3 elementos em cada, passando para 3 elementos), ganhou 1 318 alojamentos e 1 215 edifícios.

Tendo em conta o estado civil da população, 51% estão casados/as (5 553 homens e 5 731 mulheres); 39% estão solteiros/as (4 340 homens e 4 303 mulheres); 2.4% estão divorciados/as (223 homens e 309 mulheres) e 6.5% estão viúvos/as (295 homens e 1 132 mulheres). O Concelho tem maior número de residentes do sexo feminino, sendo que é este o sexo que está mais representado na classe da população casada, divorciada, e com mais destaque face aos homens, na classe do estado civil “viúvo/a”. Apenas, todavia, por uma diferença discreta, os homens estão em maior número enquanto solteiros.

A população residente, por sexo, segundo grupos etários, conta com 16.3% da população (1 838 crianças do sexo masculino e 1 732 crianças do sexo feminino) com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos; 12.2% (1 341 jovens rapazes e 1 338 jovens raparigas) com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos; 53.9% (5 607 do sexo masculino e 6 196 do sexo feminino) com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos e 17.5% (1 625 homens e 2 209 mulheres) com idade superior a 65 anos. Numa análise geral, e tendo em conta o Censos de 2001, o Concelho perdeu população jovem, tendo maior número de residentes com mais de 65 anos do que até aos 14 anos de idade.

○ População Idosa

Como anteriormente foi referido, baseada na informação disponível dos Censos 2011, no Concelho da Póvoa de Lanhoso, 17.5% da população tem mais do que 65 anos de idade, correspondente a 1 625 homens e 2 209 mulheres que tendo em conta a mesma fonte viverão sozinhas ou pelo menos sem cônjuge porque são quem mais enviúva no Concelho. Do total de 3 834 pessoas com mais de 65 anos de idade, cerca de 1 980 viverão sozinhos, 586 viviam à data do

recenseamento com outra pessoa com mais de 65 anos de idade e 691 viviam com juntamente com mais do que 2 pessoas com mais de 65 anos de idade. Estes valores levam-nos a apurar que apenas cerca de 577 pessoas com mais de 65 anos viverão acompanhadas por familiares/ cuidadores/as com menos de 65 anos de idade. Estas pessoas, cerca de 85% do total com mais de 65 anos de idade, viverão sós ou acompanhadas por outras com idade semelhante, estarão certamente mais expostas ao perigo e sentir-se-ão mais vulneráveis e carentes de afeto e cuidados.

○ Estruturas Familiares/ Tipos de Famílias

Atras já foi referido que o Concelho atualmente, face aos Censos de 2001 tem vindo a perder população, população jovem, mas também foi referido que tem ganho famílias clássicas, todavia, estas famílias agora são em média, compostas por menos elementos que agora se situa nos 3 elementos. Fazendo uma análise mais profunda, podemos revelar que de um total de 7 351 famílias clássicas, porque não existiu respostas de famílias homossexuais no Concelho, 1 035 são compostas por 1 elemento, 1 994 são-no por 2 elementos, 1 835 compostas por 3 elementos, 1 630 por 4 elementos e 847 por 5 ou mais elementos. A freguesia da Póvoa de Lanhoso, não é de estranhar que tenha o maior número de famílias em todas as categorias, porque também é aquela que tem mais residentes, edifícios, alojamentos.

○ Tipologia Habitacional

Abordando, ainda que de forma mais superficial, o tipo de alojamento que caracteriza o Concelho, dos 11 770 alojamentos, 7 325 são utilizados para residência permanente, 3 527 são de segunda residência e 887 encontravam-se vagos. O Concelho conta ainda com 31 alojamentos coletivos, como por exemplo lares, missionárias, hotéis, casas de turismo rural, etc.

No que diz respeito à qualidade da habitação e suas infraestruturas, dos 7 325 alojamentos, 7 224 estão servidos de água canalizada; 7 250 tem sistema de drenagem de águas residuais; 7 095 dispõe de instalação de banho e/ou duche; 5 366 tem estacionamento e 5 704 estão em regime de proprietários/as ou coproprietários/as, 916 estão em regime de arrendamento e 705 enquanto “outros”, não especificando.

Dos 9 750 edifícios, a maioria a época de construção reporta-se à década de 90, entre 1991 e 2001 (3 581), seguido de entre 1991 e 2011 (3 581), portanto, construções recentes. 9 178 Edifícios correspondem apenas a 1 alojamento, o que nos demonstra que o Concelho é composto maioritariamente por casas individuais, vivendas, seguido de edifícios com 2 a 6 alojamentos. 9 192 Edifícios são de uso exclusivamente residencial, 495 parcialmente residencial e 63 principalmente não residencial²⁵. Cerca de 9% do total de alojamentos (916) são ocupados em regime de arrendamento, sendo que o maior número destes (355) está arrendado ou subarrendado por um valor compreendido entre os 200€ a 299.99€, seguido de, em 175 alojamentos que estão arrendados ou subarrendados por um valor que ronda os 150€ e os 159.99€. Dos 887 alojamentos que se encontram vagos em todo o Concelho, 329 estão disponíveis para arrendamento²⁶.

○ Educação/ Escolaridade das Populações

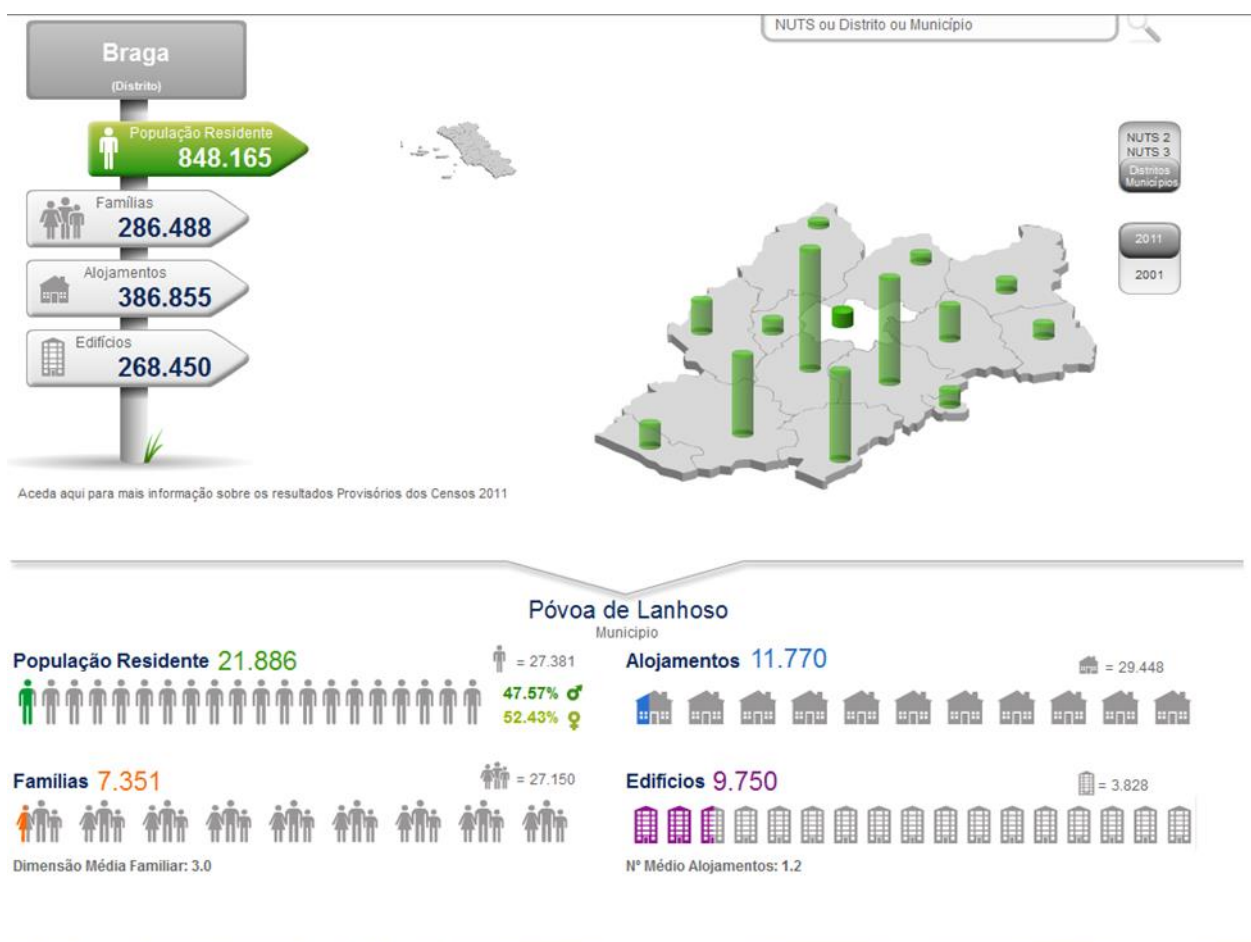
Quanto ao nível de instrução mais elevado completo por sexo, tendo como base a mesma fonte, 23% da população (2 194 homens e 2 825 mulheres) não têm nenhum nível de habilitações literárias; 29.65% têm escolaridade ao nível do 1º ciclo (3 290 homens e 3 198 mulheres); 17.2% da população povoense tem escolaridade ao nível do 2º ciclo (1 978 homens e 1 788 mulheres); 14.5% têm o 3º ciclo (1 515 homens e 1 655 mulheres); com o secundário completo o valor atinge apenas os 9.4% (923 homens e 1 131 mulheres); 0.65% têm o pós secundário (69 homens e 76 mulheres) e com curso superior a Póvoa de Lanhoso tem cerca de 5.7% da sua população, sendo 442 homens e 802 mulheres. Em suma, o Concelho tem uma maioria explícita de residentes que não têm habilitações ou têm ao nível do 1º ciclo, sendo que as mulheres são aquelas que mais representadas estão na categoria “nenhuma escolaridade” e os homens estão-no na categoria “1º ciclo”. As mulheres estão ainda em maior número nas categorias “3º ciclo”, Secundário, aparecendo ainda com uma vantagem destacável na escolaridade ao nível do ensino Superior.

²⁵ INE acessível em: http://www.ine.pt/scripts/flex_provisorios/Main.html

²⁶ INE acessível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=128807349&DESTAQUESmodo=2

Caraterização Demográfica Esquemática do Concelho

Quadro 1: Plataforma Interativa



FONTE: INE Censos_2011²⁷

Após análise dos resultados provisórios dos Censos 2011, o Instituto Nacional de Estatística, antecipa a conclusão:

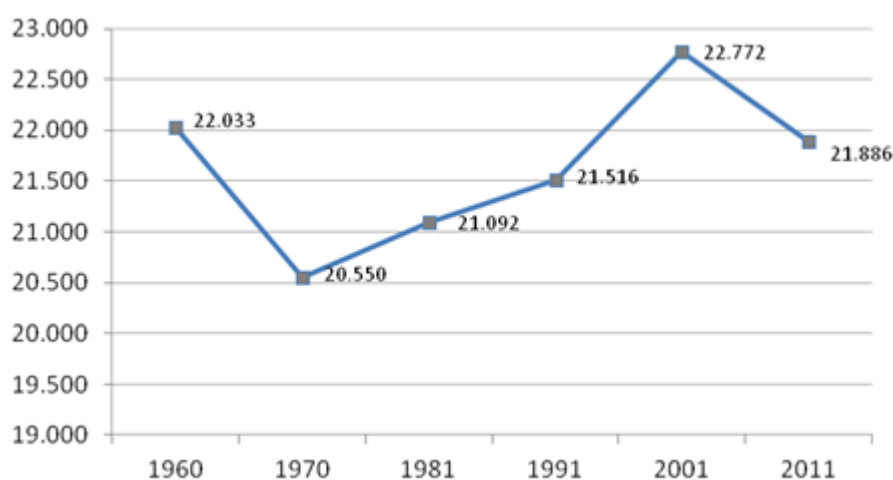
*“Somos mais e continuamos um país de imigração,
 Estamos mais velhos e temos um nível de escolaridade mais elevado,
 Vivemos em famílias de menor dimensão,
 Existem cada vez mais alojamentos para utilização secundária e vagos,
 Os alojamentos onde habitamos possuem, quase todos, as infraestruturas
 básicas”²⁸*

²⁷ INE acessível em: http://www.ine.pt/scripts/flex_definitivos/Main.html

http://www.ine.pt/scripts/flex_provisorios/Main.html

Esta seria a nossa própria conclusão, diferenciada apenas pelo facto de contarmos na Póvoa de Lanhoso, agora menos residentes porque procuram melhores condições de vida no estrangeiro. Destacávamos ainda que, não obstante os nossos jovens estudarem até mais tarde, consideramos que temos ainda pessoas com muito baixas qualificações escolares, que se encontra em mais de 50% da população residente ao nível do 1º ciclo ou inferior a este grau.

Gráfico 1: Evolução da População residente no Concelho da Póvoa de Lanhoso (1960-2011)



Fonte: Recenseamentos Gerais da População Portuguesa, INE, 1960-2011.

Tabela 7: Evolução da População residente em Portugal desagregada por sexo (2001 - 2011)

Portugal ²⁹	2011	2001
População	10 562 178	10 356 117
Mulheres	5 515 578	5 355 976
Homens	5 046 600	5 000 141
Famílias	4 048 559	3 654 633

Fonte: INE

²⁸ INE acessível em: http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=129675729&DESTAQUESmodo=2

²⁹ http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao

1.8. Imigração

○ Minorias Étnicas³⁰

A Póvoa de Lanhoso é essencialmente um Concelho de emigração, sendo a imigração pouco representativa.

Baseado nos resultados definitivos dos Censos 2011, na Póvoa de Lanhoso a população residente segundo países de proveniência (relativamente a 31/12/2009), à data do momento censitário, 21/03/2013, era de 293 pessoas imigrantes residentes (117 mulheres e 176 homens). Todavia, a 31/12/2005, registavam-se 654 pessoas imigrantes residentes no Concelho (356 homens e 298 mulheres), registando-se assim uma diminuição, tanto de homens como de mulheres imigrantes a residir no Concelho no período de 2005 a 2011. Contudo, atualmente permanece mais elevado o número de homens do que de mulheres provenientes de outros países a residir na Póvoa de Lanhoso.

Em 2011 os países de proveniência da população imigrante residente era diversa, a saber:

Tabela 8: Proveniência da população imigrante a residir no Concelho

Pais de proveniência	Homens	Mulheres	Total
França	58	45	103
Países Baixos	0	1	1
Alemanha	2	2	4
Reino Unido	1	0	1
Espanha	29	27	56
Bélgica	1	0	1
Luxemburgo	5	7	12
Suíça	55	35	90
Andorra	4	3	7
Roménia	1	1	2
Ucrânia	1	0	1
África do Sul	0	1	1
Brasil	3	4	7
Outros	5	2	7
Total	165	128	293

Fonte: INE

30

http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=73212469&PUBLICACOEStema=55466&PUBLICACOESmodo=2

1.9. Emigração

Tendo como base os resultados definitivos dos Censos 2011, desde 31/12/2009 emigraram do Concelho da Póvoa de Lanhoso, para o estrangeiro, 293 pessoas, sendo 176 homens e 117 mulheres.

1.10. Migração

Ao nível da migração, no Concelho, a 31/12/2005 encontravam-se viver provenientes de outros municípios portugueses, 863 pessoas (424 homens e 439 mulheres). Em 2011, segundo a mesma fonte, encontravam-se a residir 369 pessoas provenientes de outros concelhos (176 homens e 193 mulheres).

Das 21 886 pessoas residentes no Concelho recenseados nos cenos 2011, 227 (118 sexo masculino e 109 feminino) ainda não eram nascidas a 31/12/2009. Desde a mesma data, 19654 não mudaram de residência (9298 homens, 10356 mulheres). 841 pessoas (400 homens e 441 mulheres) mudaram de residência, embora permaneçam a residir na mesma freguesia. Para outra freguesia do Concelho migraram 502 pessoas (257 mulheres e 245 homens) e para outro concelho migraram 369 pessoas (176 homens e 193 mulheres).

1.11. Criminalidade

De acordo com os dados do Ministério Público da Póvoa de Lanhoso, a criminalidade registada no Concelho da Póvoa de Lanhoso diminuiu nos últimos dois anos. Os dados que abaixo disponibilizamos assim o confirmam.

Veja-se, então, na página que se segue, a tipologia de crime registada em 2011 e 2012.

Tabela 9: Tipologia de Crimes registados no Ministério Público da Póvoa de Lanhoso
(2011 - 2012)

Ano de 2011	2011	2012
Contra as Pessoas	185	164
Contra o Património	327	304
Contra a Sociedade	79	143
Contra o Estado	14	24
Cheques	5	6
Estupefacientes	4	5
Outros	94	48
Total	708	694

Fonte: Ministério Público da Póvoa de Lanhoso

1.12. Violência Doméstica

○ Serviço para a Promoção da Igualdade de Género

A Violência doméstica é o reflexo da prevalência de desigualdade de género entre homens e mulheres e ocorre predominantemente no seio da família, lugar que deveria ser por excelência um local de amor e carinho.

A violência doméstica é um crime cuja tipologia criminal é de crime público, e como tal a este fenómeno deverá ser dada atenção por parte de todos os cidadãos e cidadãs, denunciando enquanto prática “normal” adotada. Embora seja um crime que ocorre no interior da família, a postura não pode ser mais a da “entre o homem e a mulher ninguém meta a colher”.

Em Portugal a violência doméstica triplicou nos últimos 12 anos, passando de 11162 denúncias em 2000, para 26084 denúncias em 2012³¹.

Em 2012, em 81.6% das denúncias registadas em Portugal, a vítima era do sexo feminino e em 61% dos casos a relação entre vítima e agressor/a era a de cônjuge ou análoga.

O crime de violência doméstica é um crime que penaliza toda a Sociedade e é espetável que na Europa afete 1 em cada 5 mulheres, sendo que em Portugal, este crime encontra-se em segundo lugar na tipologia de criminalidade exercida contra as pessoas, com 31%. Em Portugal as mortes originadas pela prática deste crime não param de ser conhecidas.

³¹ DGAJ

Na Póvoa de Lanhoso a violência doméstica existe e em números significativos e preocupantes e é encarada de forma muito séria e verdadeiramente olhada como sendo um crime que não pode ser descurado, sendo por isso uma das razões pelas quais a Autarquia criou o Serviço para a Promoção da Igualdade de Género – SIGO - um serviço que entre outras intervenções tem vocação específica para atender vítimas de violência doméstica. Nesta ótica, o serviço presta informação, apoio, acompanhamento e encaminhamento de vítimas deste crime, investindo fortemente na sensibilização e prevenção junto de públicos específicos.

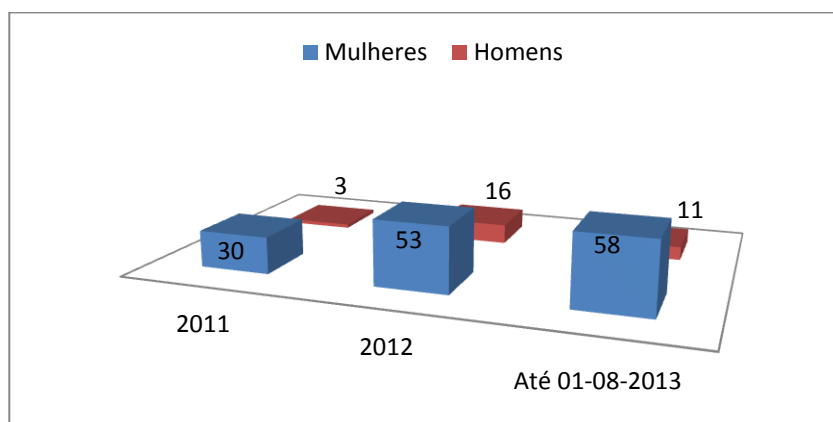
O SIGO é um serviço que a Autarquia criou em 2010, e que devido às suas características foi considerado inovador no país, tendo sido replicado não só em Portugal como em Espanha. É uma resposta completa, em rede, realizada em parceria com mais catorze entidades parceiras externas com abrangência e intervenção nacional, regional e local.

Ao nível processual em 2012, o Serviço para a Promoção da Igualdade de Género registou 69 novos casos de violência doméstica que reportou diretamente ao Ministério Público da Póvoa de Lanhoso. Dos novos casos registados e acompanhados em 2012, 53 vítimas eram mulheres e 16 vítimas eram homens.

Em 2013, até ao dia 28 de agosto, o SIGO registou 69 novos casos deste tipo de crime, 58 vítimas eram mulheres e 11 vítimas eram homens.

Indo de encontro às orientações europeias, a Autarquia Povoense encontra-se em condições e com pessoal técnico especializado para a curto prazo aprofundar as competências do SIGO, alargando a intervenção em agressores conjugais, estando desta forma, uma vez mais na vanguarda da intervenção e prevenção da violência nas relações de intimidade.

Gráfico 2: Evolução dos casos de violência doméstica acompanhados pelo SIGO

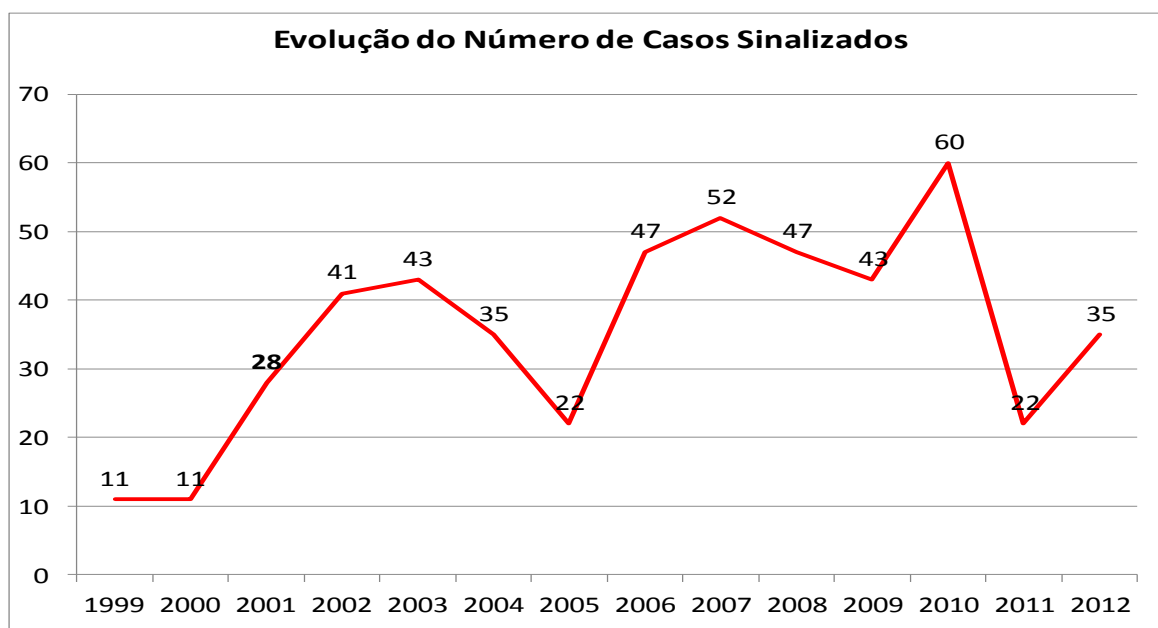


Fonte: Serviço para a Promoção da Igualdade de Género

1.13. Crianças e Jovens em Risco

Segundo dados facultados pela Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Póvoa de Lanhoso, desde 1999, foi em 2010 o ano em que se registou o maior número de sinalizações nesta Comissão.

Gráfico 3: Evolução dos casos acompanhados pela CPCJ



Fonte: Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Póvoa de Lanhoso

Em 2012 foram instaurados trinta e cinco novos processos, reabertos cinco, transitados do ano de 2011 quarenta e sete e arquivados cinquenta e nove processos, ficando ativos e transitados para o ano de 2013 vinte e oito processos. A entidade que em 2012 mais sinalizou situações a esta Comissão foram os estabelecimentos de ensino, tendo sido a medida de promoção e proteção mais aplicada a de dar apoio junto da mãe e do pai da(s) criança(s). Esta foi uma medida aplicada em quarenta e dois casos.

Em relação ao sexo das crianças sinalizadas em 2012 e processos reabertos no mesmo ano, dezanove eram rapazes e vinte e uma eram raparigas, sendo que a idade em que mais sinalizações houve referente a rapazes, estes encontravam-se na faixa etária dos 6 aos 10 anos (nove casos) e as raparigas encontravam-se no grupo etário dos 0 aos 2 anos de idade (seis casos).

A Problemática mais aferida é a da negligência, identificada em catorze casos no ano de 2012.

1.14. Emprego/ Desemprego

○ Número de Pessoas Desempregadas inscritas no Centro de Emprego 2012/2013

Tendo em conta dados fornecidos pelo Gabinete de Inserção Profissional da Póvoa de Lanhoso³², serviço tutelado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional em parceria com a Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, a 30 de junho de 2012 encontravam-se inscritos naquele organismo, 1 236 pessoas desempregadas (597 homens e 639 mulheres). A mesma fonte, a 30 de julho de 2013, facultou dados que indicavam que no final do mês de Junho de 2013 se encontravam inscritos 1 444 pessoas desempregadas (774 mulheres e 670 homens), registando deste forma um aumento de cerca de 208 pessoas, das quais os mais afetados terão sido as mulheres (registou-se um aumento de 134 mulheres e 73 homens).

Tabela 10: Evolução do Desemprego na Póvoa de Lanhoso 2012 - 2013

Póvoa de Lanhoso/ desemprego	Total	Homen s	Mulheres
30 Junho 2012	1236	597	639
30 Junho 2013	1444	670	774
Diferencial 30/06/2012 – 30/06/2013		+ 73	+ 134

FONTE: Gabinete de Inserção Profissional Póvoa de Lanhoso

○ Ofertas de Emprego/ Colocações Junho de 2013

Quanto às ofertas de emprego recebidas no Concelho da Póvoa de Lanhoso, foram dez no mês de junho de 2013 e registaram-se onze colocações (7 mulheres e 4 homens).

³² Disponibilizados pelo IEFP, acessível em:
http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/ConcelhosEstatisticasMensais/Documents/2012/SIE-Desemprego_Registado_por_concelhos_junho2012.pdf

○ Novas Inscrições Junho de 2013

No que diz respeito às novas inscrições, durante o mês de junho de 2013 na Póvoa de Lanhoso registaram-se 100 novas inscrições, porém, as pessoas expressaram diferentes motivos, a saber:

Tabela 11: Motivo das Novas Inscrições no Centro de Emprego

Total Inscrições Junho/13	Ex-Inativas	Despedimento	Auto Despedimento	Despedi Mútuo/Acordo	Fim trabº Conta Pp	Trabº Conta Pp	Outros Motivos
100	17	13	7	6	21	1	35

FONTE: Gabinete de Inserção Profissional Póvoa de Lanhoso

○ Faixas / Grupos Etários

Em relação às faixas etárias das pessoas desempregadas, a 30 de junho de 2012, 130 tinham menos de 25 anos de idade; 253 tinham idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos; 573 tinham entre 35 a 54 anos de idade e 280 tinham mais de 55 anos de idade.

Em 30 de junho de 2013, das 1444 pessoas desempregadas, 199 tinham menos de 25 anos de idade, 294 pessoas tinham idade compreendida entre os 25 e os 34 anos, 658 situavam-se entre os 35 e os 54 anos de idade e 293 apresentavam mais de 55 anos de idade.

Como facilmente na tabela abaixo se constata, o grupo etário em que se verificou um maior aumento de pessoas desempregadas foi o das pessoas com idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos, ou seja, pessoas em idade na qual têm responsabilidades familiares e financeiras assumidas e sobre as quais comumente se ouve dizer que “são pessoas velhas para serem admitidas num novo emprego porque são preferidas pessoas mais jovens a atualizadas, porém, devido à idade, são novas para serem reformadas”, sendo frequentemente pessoas que se mantêm por um período maior na situação de desemprego.

Tabela 12: Grupos etários da População do Concelho, desempregada e inscrita no Centro de Emprego
(2012 – 2013)

Póvoa de Lanhoso/ Idades	< 25 Anos	25 a 34 Anos	35 a 54 Anos	>55 Anos
30 Junho 2012	130	253	573	280
30 Junho 2013	199	294	658	293
Diferencial 30/06/2012 – 30/06/2013	+69	+41	+85	+13

FONTE: Gabinete de Inserção Profissional Póvoa de Lanhoso

○ Tempo de Inscrição

A 30 de Junho de 2012, das pessoas desempregadas e inscritas no Centro de Emprego, 669 encontravam-se inscritos no centro de emprego há menos de um ano e 597 estavam há mais de um ano.

Os dados de 30 de Junho de 2013 revelam que 767 pessoas desempregadas estão inscritas há menos de um ano e 677 pessoas estão-no há mais de um ano. Como se verificará abaixo, o aumento foi similar tanto nas pessoas que estão inscritas há mais de um ano ou há menos de um ano, todavia, ainda assim, denota-se um aumento superior no número de pessoas inscritas há menos de um ano no Centro de Emprego. Estes dados podem ser favoravelmente encarados porque confere que embora próximo, o Concelho da Póvoa de Lanhoso, embora como a generalidade Portuguesa e Europeia, estando perante um problema de desemprego, não apresenta uma maioria de pessoas desempregadas de longa duração, aquelas pessoas que por norma apresentam também maior dificuldade em ser admitidas e voltar a uma vida profissionalmente ativa.

Tabela 13: Tempo de Inscrição

Póvoa de Lanhoso/Inscrições	< 1 Ano	> 1 Ano
30 Junho 2012	669	597
30 Junho 2013	767	677
Diferencial 30/06/2012 – 30/06/2013	+ 98	+ 80

FONTE: Gabinete de Inserção Profissional Póvoa de Lanhoso

○ Primeiro Emprego vs Novo Emprego

Quanto à situação face ao emprego anterior, em 30 de junho de 2012, 110 pessoas aguardavam o acesso ao primeiro emprego e 1 126 pessoas procuravam um novo emprego.

Passado um ano, em 30 de Junho de 2013, 148 pessoas procuravam o seu primeiro emprego e 1296 procuravam um novo emprego.

Denota-se um aumento exponencial de pessoas à procura de um novo emprego, ou seja, de pessoas que já tiveram a sua situação profissional ativa e que agora se encontram desempregadas.

Tabela 14: Situação face ao emprego

Póvoa de Lanhoso	Primeiro Emprego	Novo Emprego
30 Junho 2012	110	1126
30 Junho 2013	148	1296
Diferencial 30/06/2012 – 30/06/2013	+ 38	+ 170

FONTE: Gabinete de Inserção Profissional Póvoa de Lanhoso

○ Habilitações Literárias das Pessoas Desempregadas Inscritas no Centro de Emprego

Tendo em conta as habilitações literárias das pessoas desempregadas no Concelho, a 30 de Junho de 2012, 57 pessoas tinham escolaridade inferior ao 1º ciclo; 442 ao nível do 1º ciclo; 203 com o 2º ciclo; 233 com o 3º ciclo; 208 ao nível do secundário e 93 apresentavam escolaridade ao nível do ensino superior.

Os dados revelados e relativos a 30 de Junho de 2013, 61 das pessoas desempregadas da Póvoa de Lanhoso e inscritas no Centro de Emprego, apresentavam uma escolaridade inferior à do 1º ciclo do ensino básico, 493 pessoas tinham escolaridade ao nível do 1º ciclo, 200 com o 2º ciclo e 263 pessoas tinham equivalente ao 3º ciclo do ensino básico. Já 279 pessoas desempregadas tinham escolaridade ao nível do ensino Secundário e 148 pessoas o Ensino Superior.

Tal como se verificará na tabela abaixo, verifica-se um aumento em todos os graus de escolaridade que as pessoas inscritas detêm, à exceção das pessoas detentoras de escolaridade ao nível do 2º ciclo do ensino básico de decresceu três pessoas. Verifica-se ainda um aumento significativo das pessoas desempregadas com um capital escolar mais elevado, sendo que o número de pessoas inscritas em que mais se registou aumento são as titulares de certificados escolares ao nível do Secundário e Superior respetivamente.

Tabela 15: Habilitações literárias dos/as Inscritos/as no Centro de Emprego

	< 1º Ciclo	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo	Secundár io	Superi or
30 junho 12	57	442	203	233	208	93
30 junho 13	61	493	200	263	279	148
Diferencial 30/06/2012 – 30/06/2013	+ 4	+51	- 3	+30	+71	+55

FONTE: Gabinete de Inserção Profissional Póvoa de Lanhoso

- Síntese da Situação Local, Regional e Nacional Junho/ Dezembro de 2011³³

Tabela 16: Evolução do número de pessoas inscritas e Comparação regional e nacional (2011)

Caraterização	Número de Pessoas Desempregadas no Concelho 6/2011	Número de Pessoas Desempregadas no Norte de Portugal 12/2011	Número de Pessoas Desempregadas em Portugal Continental 12/2011
Total	1 012	254 514	576 383
Homens	475		273 877
Mulheres	537		302 506
<25 anos	116		68 225
25 – 34 anos	207		131 213
35 – 54 anos	448		271 798
>55 anos	241		105 147
Inscrito/a há < 1 ano	497		358 499
Inscrito/a há >1 ano	515		217 884
Procura 1º emprego	109		43 084
Procura novo emprego	903		533 299

FONTE: IEFP

³³ IEFP acessível em:

http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/ConcelhosEstatisticasMensais/Documents/2012/SIE-Desemprego_Registado_por_concelhos_junho2012.pdf consultado a 06/08/2012 às 18h15

- Síntese da Situação Local, Regional e Nacional 2012 Junho de 2012³⁴

Tabela 17: Evolução do número de pessoas inscritas e Comparação local, regional e nacional
(2012)

Caraterização	Número de Pessoas Desempregadas no Concelho 6/2012	Número de Pessoas Desempregadas no Norte de Portugal 6/2012	Número de Pessoas Desempregadas em Portugal Continental 6/2012
Total	1 236	273 863	614 282
Homens	597	127 580	297 897
Mulheres	639	146 283	316 385
<25 anos	130	32 847	73 132
25 – 34 anos	253	59 561	143 711
35 – 54 anos	573	130 493	291 202
>55 anos	280	50 962	106 237
Inscrito/a há < 1 ano	669	151 606	384 409
Inscrito/a há >1 ano	597	122 257	229 873
Procura 1º emprego	110	21 750	44 735
Procura novo emprego	1 126	252 113	569 547

FONTE: IEFP

³⁴ http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/ConcelhosEstatisticasMensais/Documents/2012/SIE-Desemprego_Registado_por_concelhos_junho2012.pdf consultado a 06/08/2012 às 18h15

- Síntese da Situação Local, Regional e Nacional Junho de 2013³⁵

Tabela 18: Evolução do número de pessoas inscritas e Comparação regional e nacional (2013)

Caraterização	Número de Pessoas Desempregadas no Concelho 6/2013	Número de Pessoas Desempregadas no Norte de Portugal 06/2013	Número de Pessoas Desempregadas em Portugal Continental 6/2013
Total	1 444	287 359	653 967
Homens	670	136 734	319 266
Mulheres	774	150 625	334 701
<25 anos	199	35 323	76 021
25 – 34 anos	294	59 496	144 108
35 – 54 anos	658	136 222	312 559
>55 anos	293	56 318	121 279
Inscrito/a há < 1 ano	767		
Inscrito/a há >1 ano	677		
Procura 1º emprego	148		
Procura novo emprego	1 296		

FONTE: IEFP

³⁵ Concelhos Estatísticas Mensais – Junho 2013 - IEFP

1.15. Infraestruturas Sociais existentes no Concelho

O Concelho é constituído por 29 (vinte e nove) freguesias sobre as quais estão distribuídas 14 (catorze) Instituições Particulares de Solidariedade Social e uma empresa do sector provado de apoio social.

Tabela 19: Infraestruturas Sociais

Designação	Valências disponíveis ³⁶	Número ³⁷ de Utentes
Centro Social e Paroquial de Garfe	- CATL; - Serviço Apoio Domiciliário; - Centro de Noite; - Prolongamento Jardim Infância	35 30 12 25
Centro Social e Paroquial de Sobradelo da Goma	- Serviço Apoio Domiciliário; - Centro de Dia.	10 8
Centro Social e Paroquial de Calvos	- CATL; - Serviço Apoio Domiciliário.	16 30
Centro Social e Paroquial de Taíde	- CATL; - Creche; - Serviço Apoio domiciliário; - Centro de dia; - Lar de idosos.	23 33 45 30 16
Centro Social e Paroquial de Monsul	- Serviço Apoio Domiciliário. (30M, 15F)	28
Centro Social e Paroquial de Serzedelo	- Serviço Apoio Domiciliário; (25M, 24F) - Lar de Idosos; (12M, 18F) - CATL; (12M, 12F) - Centro de dia; (9M, 9F) - Jardim de Infância. (8M, 8F)	58 30 24 18 16
Centro Social Teresiano de Verim	- Jardim-de-	25

³⁶ Por terem sido as próprias a facultar a informação, os dados relativos às valências e número de utentes são da responsabilidade das respetivas instituições.

³⁷ Legenda: M (Utente do Sexo Masculino) F (Utente do Sexo Feminino)

	infância;	15
	- Serviço Apoio Domiciliário;	20
	- CATL.	
Santa Casa Misericórdia Da Póvoa De Lanhoso	- Creche e Jardim-de-infância;	259
	- CATL;	96
	- Lar de Idosos;	50
	- Centro de Dia;	8
	- Unidade de Convalescença;	28
	- Unidade de Longa Duração e Manutenção;	29
	- Serviço Apoio Domiciliário.	48
Comissão Melhoramentos de Santo Emilião	- Creche; (20M, 20F)	40
	- CATL; (2M, 7F)	9
	- Componente de Apoio à Família; (31M, 28F)	59
	- Centro de Dia; (1M, 9F)	10
	- Serviço Apoio Domiciliário (3M, 3F)	6
Casa de Trabalho de Fontarcada	- C.A.O.; (7M, 5F)	12
	- Lar Residencial; (12M, 35F)	47
	- Lar de Idosos. (12F)	12
Associação "Em Diálogo"	- CATL Pontas; (7M, 8F)	15
	- CATL Clássico; (19M, 11F)	30
	- Serviço Apoio Domiciliário Travassos; (13M, 13F)	26
	- Serviço Apoio Domiciliário Covelas; (3M, 9F)	12
Associação de Apoio aos Deficientes Visuais do Distrito de Braga ³⁸	- Centro de Atendimento, Acompanhamento e Animação	
Oportunidades – Associação Portuguesa de Prevenção e Apoio à Saúde Mental	- Serviço Apoio domiciliário; (8F)	8
		79

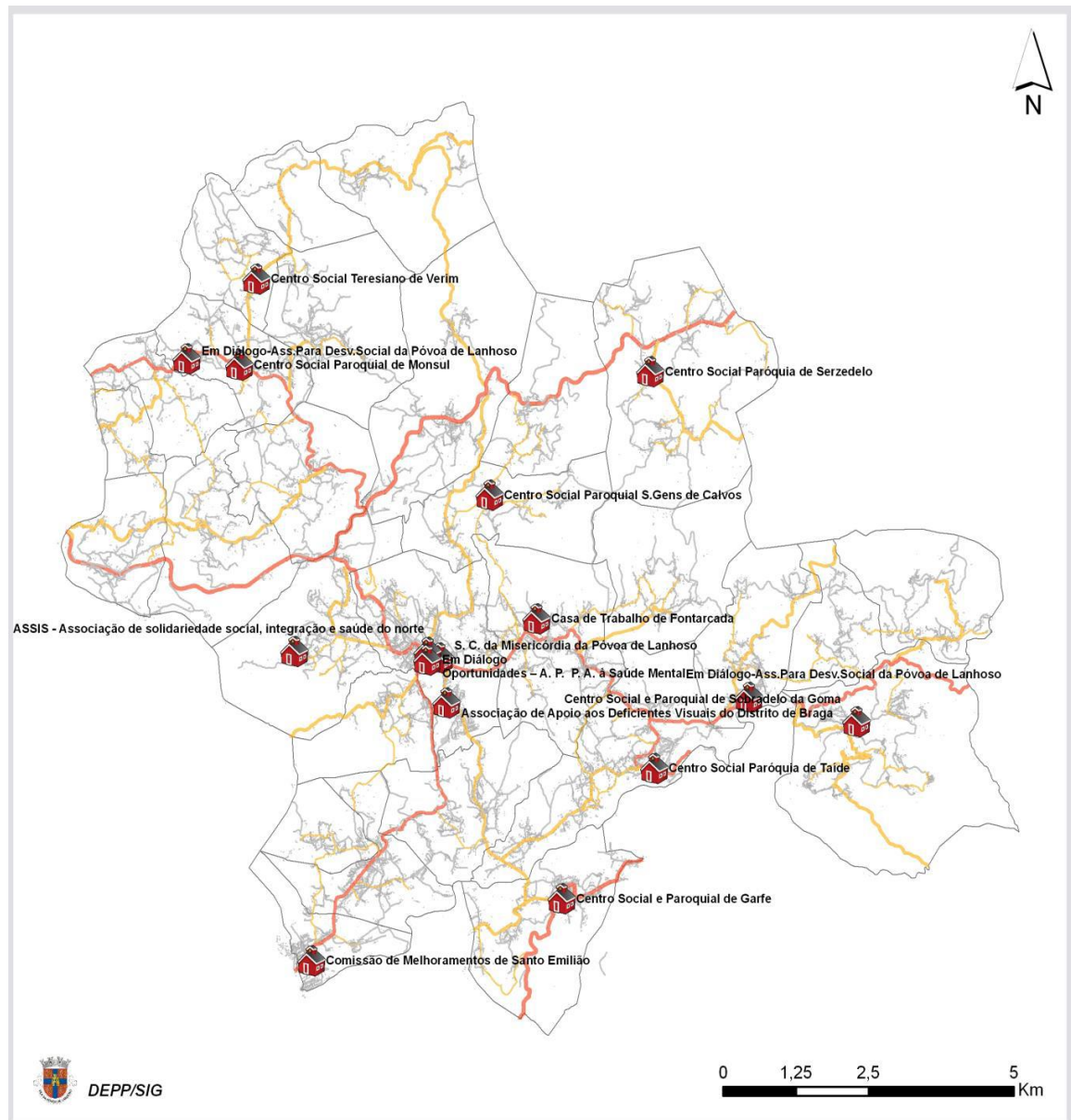
³⁸ Dados não facultados até à data da conclusão do presente relatório

Assis – Associação Solidariedade Social, Integração Saúde do Norte	- Estrutura de Saúde Mental	58
	infanto-juvenil (49M, 30F)	36
	- Reabilitação Psicossocial (40M, 18F)	30
	- Advocacia Social	24
	- Atividades Ocupacionais (16M, 14F)	36
	- Serviço de Psiquiatria e Psicologia Forense	
	- Grupos de Autoajuda	
	- Lar residencial; (9M, 10F)	19
	- Residência autónoma. (2M, 3F)	5
	- Lar Residencial	30
Estrela do Paraíso – Residência Sénior		

FONTE: Entidades mencionadas

IPSS's do Concelho Georreferenciadas

Mapa 3: Mapa do Concelho com IPSS's Georreferenciadas³⁹



FONTE: PDS da Póvoa de Lanhoso

³⁹ PDS da Póvoa de Lanhoso - 2011/2013

1.16. Infraestruturas Escolares existentes no Concelho⁴⁰

As crianças e os/as jovens residentes no Concelho da Póvoa de Lanhoso, cerca de 16.3% com idade até 14 anos e 12.2% de 14 a 24 anos, têm ao seu dispor dois agrupamentos de escolas (Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso e Agrupamento Gonçalo Sampaio), uma escola profissional (Escola Profissional do Alto Ave) e uma entidade privada, o Instituto Superior (Instituto Superior de Saúde do Alto Ave).

Tabela 20: Número de Alunos/as a frequentar o Agrupamento de Escolas Gonçalo Sampaio
(Ano letivo 2007/2008 vs 2012/2013)

Designação	Localização	Número de Crianças no Jardim Infância	Número de Crianças no 1º ciclo Ensino Básico	Número de Crianças no 2º Ciclo Ensino Básico	Número de Crianças no 3º Ciclo Ensino Básico
Centro Educativo António Lopes	Póvoa de Lanhoso	58 / 68	210		
Centro Educativo do Cávado	Monsul	69 / 57	129		
Centro Educativo D. Elvira Câmara Lopes	Campo	26 / 85	141		
EB1 de Rendufinho	Rendufinho	20 / 17	38/40		
Jl de Rendufinho	Rendufinho				
EB1/Jl de Serzedelo	Serzedelo	20 / 18	30/27		
EB1/Jl da Póvoa de Lanhoso	Póvoa de Lanhoso	75 / 61	176/191		
EB 2/3 Professor Gonçalo Sampaio	Póvoa de Lanhoso			475/442	412/384
Total AEGS		341/306	632/738	475/442	412/384

FONTE: Divisão de Educação da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

⁴⁰ Todos os dados relativos a Escola e número de alunos/as que frequentam cada estabelecimento, foram facultados pela Divisão de Educação, Juventude e Desporto da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso.

NOTA: Em todos os totais referentes ao ano letivo 2007/2008 foram contabilizados alunos e alunas que frequentavam as nove escolas entretanto encerradas, findos os anos letivos de 2008/2009 a 2011/2012 (Galegos, Lanhoso, Covelas, Ferreiros, Monsul, Frades, Campo, Vilela e Santo Emilião). Alunos/as integrados/as no Agrupamento de Escolas Gonçalo Sampaio.

Tabela 21: Número de Alunos/as a frequentar o Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso

(Ano letivo 2007/2008 vs 2012/2013)

Designação	Localização	Número de crianças no Jardim Infância	Número de Crianças no 1º ciclo Ensino Básico	Número de Crianças no 2º Ciclo Ensino Básico	Número de Crianças no 3º Ciclo Ensino Básico	Número de Crianças no Ensino Secundário
B1 de Taíde	Taíde	85 / 77				
Jl de Taíde	Taíde	48 / 50				
EB 2/3 de Taíde	Taíde	175/137		175/220		
EB1/Jl de Garfe	Garfe	29 / 21	57 / 37			
EB1/Jl de Arrifana	Fontarcada	22 / 11	38 / 24			
EB1/Jl de Simões	Fontarcada	25 / 16	27 / 19			
EB1/Jl de Oliveira	Oliveira	18 / 12	23 / 25			
EB1/Jl de Sobradelo da Goma	Sobradelo Goma	17 / 13	28 / 25			
EB1/Jl de Travassos	Travassos	21 / 32	39 / 25			
Escola Secundária da Póvoa de Lanhoso	Póvoa de Lanhoso				268/216	552/628
Total AEPL		204/155	323/225	175/137	443/436	552/628

FONTE: Divisão de Educação da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

NOTA: Em todos os totais referentes ao ano letivo 2007/2008 foram contabilizados alunos e alunas que frequentavam as duas escolas entretanto encerradas, findo o ano letivo de 2009/2010 (Esperança e Brunhais). Alunos/as integrados/as no Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso.

Tabela 22: Número de Alunos/as a frequentar o Agrupamento de Escolas Gonçalo Sampaio e Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso
(Ano letivo 2007/2008 vs 2012/2013)

Agrupamento Estabelecimento Ensino	CEF 2007/08 2012/13	EFA 2007/08 2012/13	Profissional 2007/08 2012/13
Escola Secundária da Póvoa de Lanhoso	35/23	0/0	106/225
EB 2/3 de Taíde	55/0	0/0	
EB 2/3 Professor Gonçalo Sampaio	76/64	16/24	
Total	166/87	16/24	106/225

FONTE: Divisão de Educação da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Tabela 23: Número de Alunos/as a frequentar o Ensino Profissional – EPAVE - Escola Profissional do Alto Ave
(Desde o ano letivo 2007/2008)

Curso	Ano 2007	Ano 2008	Ano 2009	Ano 2010	Ano 2011	Ano 2012	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018	Total alunos/as
Comunicação	23												23
Higiene	23												23
Turismo	19												19
Eletrónica Aut.		22											22
Comando Eletrotécnica		20											20
Secretariado		23											23
Animador/a Sociocultural			23										23
Auxiliar Protésico			20										20
Manutenção Industrial			21										21
Higiene				21									21
Comunicação				23									23
Instalações Elétricas				22									22
Secretariado					20								20
Manutenção – Mecatrónica					23								23
Eletrónica Aut.						23							23
						30							30

Comando													
Auxiliar													
Protésico													
Cabeleireiro						15						15	
Senhora						9						9	
Empregado													
de Mesa													
Cabeleireiro							16					16	
Senhora													
Cabeleireiro								15				15	
Senhora													
Cabeleireiro									16			16	
Senhora									16			16	
Empregado													
de Mesa													
Cabeleireiro										16		16	
Senhora													
Eletromecânica											21	21	
Total alunos/as	65	65	64	66	43	53	24	16	15	32	16	21	480

FONTE: Divisão de Educação da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Tabela 24: Número de Alunos/as a frequentar Ensino Superior – ISAVE – Instituto Superior de Saúde do Alto Ave (Ano letivo 2012/2013)

Curso	1º Ano	2º Ano	3ºAno	4º Ano	Total alunos/as por curso
Enfermagem	13	18	34	34	99
Fisioterapia	9	31	36	48	124
Análises Clínicas	0	0	0	0	0
Farmácia	0	6	8	20	34
Radiologia	0	0	2	4	6
Higiene Oral	0	0	0	0	0
Prótese Dentária	9	8	4	0	21
Terapia da Fala	0	8	8	12	28
Terapia Ocupacional	0	0	8	0	8
Total alunos/as por ano de frequência	31	71	100	118	320

FONTE: Instituto Superior de Saúde do Alto Ave

Tabela 25: Síntese - Total de Alunos e Alunas a frequentar os diferentes graus de Ensino existentes no Concelho
(Ano Letivo 2012/2013)

Agrupamento Estabelecimen- to Ensino	JI	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo	Secun- dário	CEF EFA	Profi- ssio- nal	Super- ior	Total Estab- eleci- men- to
Gonçalo Sampaio	306	73	44	38		88			1958
Póvoa de Lanhoso	155	22	13	43	628	23	225		1829
EPAVE		5	7	6			199		69
ISAVE								320	320
Total por graus ensino	461	96	57	82	628	111	424	320	4306
		3	9	0					

FONTE: Divisão de Educação da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso e Instituto Superior de Saúde do Alto Ave

1.17. Saúde

○ Centro de Saúde e Hospitais

O Concelho da Póvoa de Lanhoso tem um Centro de Saúde associado ao Agrupamento de Centros de Saúde Cávado II - Gerês/Cabreira.

O Centro de saúde da Póvoa de Lanhoso encontra-se subdividido por unidades, Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados Maria da Fonte - Pólo Taíde (CS Póvoa de Lanhoso); Unidade de Saúde Familiar Terras D' Lanhoso (CS Póvoa de Lanhoso); Unidade de Cuidados na Comunidade Coração Minho e Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados Maria da Fonte (CS Póvoa de Lanhoso)⁴¹. Nestas unidades estão contemplados os apoios domiciliários a utentes que deste serviço necessitem.

⁴¹ <http://www.portaldasaude.pt/portal/servicos/prestadoresV2/?providerid=251>

No Centro de saúde da Póvoa de Lanhoso existem duas unidades nas quais a população da Póvoa de Lanhoso está inscrita nos/as médicos/as de família. Estão inscritos o seguinte número de utentes⁴²:

Tabela 26: Número de Utentes inscritos na Unidade de Saúde Familiar Terras de Lanhoso desagregados por sexo e grupos etários

(2013)

Gp etário	Homem	Mulher	Total
<=0 e >7 anos	404	347	751
>=7 e < 65 anos	4660	5042	9702
>= 65 anos e < 75 anos	493	620	1113
>= 75 anos	470	817	1287
Total	6027	6826	12853

FONTE: Unidade de Saúde Familiar Terras de Lanhoso

Tabela 27: Número Total de utentes inscritos/as no Centro de Saúde da Lanhoso desagregados por sexo e grupos etários⁴³

(2013)

Gp etário	Homem	Mulher	Total	%
<1 ano	76	75	151	0.69
1 a 9 anos	953	855	1808	8.26
10 a 19 anos	1329	1283	2612	11.93
20 a 29 anos	1379	1430	2809	12.83
30 a 39 anos	1439	1659	3098	14.15
40 a 49 anos	1448	1735	3183	14.54
50 a 59 anos	1509	1619	3128	14.29
60 a 69 anos	995	1182	2177	9.95
70 a 79 anos	725	967	1692	7.73
>= 80 anos	444	788	1232	5.63
Total	10297	11593	21890	

FONTE: Unidade de Saúde Familiar Terras de Lanhoso

⁴² Dados facultados no Centro de Saúde da Póvoa de Lanhoso atualizados a Agosto de 2013.

⁴³ Dados relativos a 27/08/2013

Tabela 28: Percentagem de Inscritos por sexo
(2013)

Sexo	%
Homens	47.04
Mulheres	52.96

FONTE: Unidade de Saúde Familiar Terras de Lanhoso

Do ponto de vista técnico, o Centro de Saúde da Póvoa de Lanhoso, tem disponível à população em cada unidade, uma delegada de saúde, uma equipa de médicos de família, enfermeiras/os, pessoal administrativo e auxiliares de ação médica. Está ainda capacitado fazer atendimento/acompanhamento de psicologia, psiquiatria, nutricionista e dispõe de uma técnica de serviço social.

Tabela 29: Recursos Humanos do Centro de Saúde da Póvoa de Lanhoso desagregados por sexo
(2013)

Pessoal afeto ao Centro de Saúde	Mulher	Homem
Médico/a Delegado/a da Saúde	1	0
Médicos/as de Família – Medicina Geral	4	7
Médico/a com Especialidade de Psicologia	0	1
Médico/a com Especialidade de Nutrição	1	0
Médico/a com Especialidade de Psiquiatria	0	1
Licenciados/as em Enfermagem	20	1
Técnica de Saúde Ambiental	1	0
Técnica de Serviço Social	1	0
Administrativos/as	10	4
Assistentes Operacionais – Auxiliares de Ação Médica	5	2
Total	43	16

FONTE: Centro de Saúde da Póvoa de Lanhoso

Estes serviços (exceto especialidades) estão ao dispor dos/as utentes de segunda-feira a sexta das 9h às 20h e aos sábados, domingos e feriados das 9h às 13h. Caso haja necessidade de atendimento fora destes horários, os/as utentes têm que se dirigir ao Hospital Distrital, Scla em Braga, a cerca de vinte minutos da Póvoa de Lanhoso.

Para o Hospital *Scala* são por norma encaminhadas as pessoas para atendimento em especialidades, para procederem a exames médicos complementares, casos de urgência ou internamento.

Além do Centro de Saúde, na Póvoa de Lanhoso a Santa Casa da Misericórdia dispõe de um Hospital – Hospital António Lopes – que dispõe da unidade de convalescença e consulta de especialidade.

A unidade de convalescença é uma unidade de internamento, integrada no hospital António Lopes, para prestar tratamento e supervisão clínica, continuada e intensiva, e para cuidados clínicos de reabilitação, na sequência de internamento hospitalar originado por situação clínica aguda, recorrência ou descompensação de processo crónico⁴⁴. Esta unidade está capacitada com enfermeiros/as, médicos/as, médico/a fisiatra, fisioterapeutas, dietista e auxiliares de ação médica. No que diz respeito à área de consulta de especialidade, o HAL – Hospital António Lopes -, dispõe de médicos/as especialistas em: Cardiologia; Cirurgia geral; Cirurgia plástica e reconstrutiva; Cirurgia vascular; Clínica geral; Dermatologia; Ginecologia e obstetrícia; Medicina interna; Dentista; Oftalmologia; Otorrinolaringologia; Ortopedia; psicologia; Pediatria; Terapia da fala; Podologia; Pneumologia/Alergologia respiratória; Urologia; Nutrição; Neurologia e Psiquiatria. Algumas destas especialidades estão acessíveis através de protocolo com o Serviço Nacional de Saúde, através de protocolos com seguradoras, Forças Militares e de Segurança, (IASFA SAD/ GNR, SAD/PSP) ou a título privado.

No Hospital, enquanto serviços concessionados, realizam-se ainda análises clínicas e diferentes serviços e imagiologia

Ainda relacionado com os serviços de saúde, através de um protocolo com a Câmara Municipal, existe uma unidade móvel de saúde na qual uma equipa de enfermagem diariamente percorre o Concelho e presta os cuidados a quem deles necessita. A Autarquia dispõe ainda de um Banco de Ajudas Técnicas no qual existe uma panóplia de objetos auxiliares a pessoas doentes, dependentes ou com alguma necessidade especial, tais como camas articuladas, andarilhos, canadianas, cadeiras de roda, etc.

No Concelho da Póvoa de Lanhoso existem cinco Farmácias uma Parafarmácia, o que significa que a cobertura assegurada por cada Farmácia é de 4377 habitantes. Esta referência será entendida como aceitável, tendo em conta que a capacitação mínima por farmácia é de 3500 habitantes por cada uma⁴⁵.

⁴⁴<http://www.scmpl.pt/>

⁴⁵ Decretado através da Portaria nº 1430/2007 de 2 de Novembro.

2. O MUNICÍPIO POVOENSE

A Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, conta com um Executivo Camarário constituído por sete elementos – cinco homens e duas mulheres - todavia apenas três elementos têm Pelouros atribuídos – dois homens e uma mulher, sendo o seu Presidente o Senhor Manuel Baptista, a Vice-presidente a Dr.^a Gabriela Fonseca e o Vereador, o Dr. Armando Fernandes. O Sr. Presidente acumula também a função de Vereador do Pelouro da Ação Social e Saúde, a Senhora Vice Presidente a de Vereadora dos Pelouros da Educação e Juventude /Desporto, Gabinete do Múncipe e Associativismo. O terceiro elemento, o Senhor Dr. Armando Fernandes é Vereador do Planeamento e Gestão Urbanística, Obras Particulares, Fiscalização e Contraordenação, Gestão de Recursos Humanos, Modernização Administrativa, Mobilidade, Proteção Civil, Cultura e Turismo e Património Cultural. A estrutura orgânica da Autarquia está estabelecida e poder emanado diretamente do Executivo, porém, organizada por Divisões, Gabinetes e Secções conforme se mostra abaixo.

Quadro 2: Organigrama



FONTE: Gabinete de Informática da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

Por cada Divisão está responsável um ou uma chefe – Chefias intermédias – oito no total, sendo três mulheres e cinco homens.

Tabela 30: Chefes de Divisão desagregados por Sexo

Divisão	Homem	Mulher
Serviços Sociais e Saúde	x	
Administrativa		x
Cultura e Turismo	x	
Ambiente		x
Obras Municipais	x	
Gestão Urbanística	x	
Estudos e Planeamento	x	
Financeira		x

FONTE: Divisão Administrativa da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso

No total, tendo em conta dos dados relativos a 2012⁴⁶, a Autarquia emprega cento e oitenta e nove colaboradores e colaboradoras, sendo cento e vinte homens e sessenta e nove mulheres. A maioria dos/as funcionários/as - noventa e nove - tem a categoria de Assistente Operacional (setenta e seis homens e vinte e três mulheres), seguida da carreira geral – assistentes técnicos com quarenta e duas pessoas (vinte homens e vinte e duas mulheres) e trinta e seis pessoas com a categoria de técnico/a superior (quinze homens e vinte e uma mulheres). Oito dirigentes intermédios (acima identificado o sexo), um informático e três colaboradores com outra categoria não designada.

Conta ainda com quatro elementos do gabinete de apoio pessoal, sendo um chefe de gabinete, um adjunto, e duas secretárias.

A Autarquia tem sete colaboradores e dez colaboradoras singulares na modalidade de prestadores/as de serviços.

Em relação às idades, a faixa etária de colaboradores/as que apresenta um valor mais elevado é a dos 50 a 54 anos, sendo no total quarenta e uma pessoas (oito mulheres e trinta e três homens).

As mulheres aparecem em maioria face aos homens nas faixas etárias mais baixas, nomeadamente no grupo etário dos 25 aos 29 anos (quatro homens e cinco mulheres), dos 30 aos 34 anos (dezasseis mulheres e dez homens) e dos 35 aos 39 anos (quinze mulheres e catorze homens).

⁴⁶ Balanço Social 2012

Quanto à antiguidade, quarenta e cinco colaboradores/as (dezassete mulheres e vinte e oito homens) são-no da Autarquia há mais de 15 e menos de 19 anos. Quarenta e um/a são-no há menos de 5 anos (quinze mulheres e vinte e seis homens).

Quarenta e nove (quarenta e seis homens e três mulheres) têm escolaridade ao nível do 4º ano. Do primeiro ciclo do ensino básico e trinta e seis (dezassete homens e dezanove mulheres) detêm o grau de Licenciatura. Trinta e dois (e como número semelhante de homens e mulheres têm grau de escolaridade ao nível do 9º ano e 12º ano ou equivalente).

A autarquia atualmente não emprega pessoas com nacionalidade estrangeira. No entanto emprega três pessoas (dois homens e uma mulher) portadoras de deficiência, sendo uma mulher assistente técnico e dois homens assistentes operacionais.

Em 2012 foram os homens quem mais realizou trabalho extraordinário diurno, tendo sido inexistente o trabalho extraordinário noturno realizado na Autarquia. As horas de trabalho extraordinário durante o dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados foram realizadas mais por homens do que por mulheres.

As faltas em 2012 atingiram os 4450 dias de trabalho (3630 por homens e 820 por mulheres).

Em relação aos motivos de ausência ao trabalho, estes deveram-se maioritariamente a doença (3903 dias) – 3598 dias de falta dadas pelos homens e 305 pelas mulheres), seguido de motivo de proteção na Parentalidade (507 dias) – na totalidade assumido por mulheres. Estes dados denotam que são ainda as mulheres quem mais assumem os cuidados à família.

Quanto aos acidentes no local de trabalho registaram-se quatro, tendo lesado apenas homens dos quais dois tiveram de baixa de quatro a trinta dias e os outros dois com baixa superior a trinta dias.

Em 2012 foram realizadas 222 visitas ao local de trabalho por parte das comissões de segurança e saúde no trabalho, tendo a comissão reunido 15 vezes.

A Autarquia promoveu 4 ações de formação sobre sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, sendo abrangido 110 colaboradores e colaboradoras. Realizou ainda mais dez ações de formação externas, tendo cada uma com duração inferior a dez horas. Nestas ações foram despendidas 175 horas do horário de trabalho.

2.1. Boas Práticas no Concelho em Matéria de Promoção da Igualdade (de Oportunidades, de Género, etc.), da Não Discriminação e da Qualidade de Vida⁴⁷

Perante a análise sociodemográfica do Concelho, implicitamente está demonstrada a situação em que vivemos. O Concelho está situado numa região, assim como num país que vive momentos angustiantes e penosos, fruto da crise instalada na Europa e além desta. Neste panorama, é sabido e reconhecido que o papel desempenhado pelos Municípios revela-se de extrema importância no combate às dificuldades que cada um enfrenta.

Numa perspetiva de sustentabilidade, no entanto ancorado num espírito de sacrifício, dedicação, consciencialização do cumprimento da sua missão, o da prestação de apoio a atenção às necessidades dos cidadãos e cidadãs, o Executivo da Autarquia, tem vindo a colocar ao dispor das famílias mais carenciadas um número significativo de respostas, com o único intuito de minimizar as carências e fomentar a qualidade de vida, tendo também sempre presente o proporcionar de condições igualitárias de todos e de todas.

Um significativo leque de respostas que tendo em conta as necessidades dos/as munícipes têm sido criados e postos ao dispor de todos e de todas aquelas que vivem no Concelho, levou a que esta Autarquia há três anos consecutivos venha a ser reconhecida e premiada como uma “Autarquia + Familiarmente Responsável”. Como respostas, produtos, serviços e apoios promovidos pela Autarquia Povoense, sustentadas sempre por uma efetiva e real necessidade, dispomos:

2.1.1. Ação Social e Saúde:

➤ Atividades de Animação Socio Cultural e Desportiva

São atividades dirigidas a utilizadores e utilizadoras das IPSS's Concelhias e conta com uma variedade de ações, nomeadamente: Comemorações mensais e Sessões de ginástica geriátrica dirigidas a pessoas idosas, Atelier de *Hip Hop*, de dança e percussão dirigida a jovens.

⁴⁷ Algumas das boas práticas mencionadas neste item poderão figurar como resposta de uma Divisão da Autarquia, porém, essa Divisão deverá ser vista como promotora, dado que poderá estar na resposta envolvida outra Divisão da Câmara Municipal.

➤ **Banco de Ajudas Técnicas**

Disponibiliza meios técnicos de auxílio à mobilidade, ao conforto e à autonomia, em regime de empréstimo (Ex. Camas articuladas; Colchões anti escaras; Aparelhos de nebulização; Andarilhos; Cadeiras de Rodas; Canadianas). Este é um projeto complementar aos apoios concedidos pela Segurança Social.

➤ **Banco de Tempo**

O Banco de Tempo é uma rede de infraestruturas de apoio social baseada na gestão do tempo para troca de serviços. Esta rede apoia-se no Banco Central, coordenado pelo GRAAL e nas agências, inseridas em cada comunidade, resultado da parceria de instituições locais.

Visa apoiar a família e a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional através da oferta de soluções práticas da organização da vida quotidiana. Construir uma cultura de solidariedade e promover o sentido de comunidade, o encontro de pessoas que convivem nos mesmos espaços, a colaboração entre gerações e a construção de relações sociais mais humanas. Valorizar o tempo e o cuidado dos outros, estimular os talentos e promover o reconhecimento das capacidades de cada um e ainda promover a cooperação entre várias entidades públicas ou privadas são alguns dos objetivos do Banco de Tempo.

Cada qua troca o tempo/serviço que deseja pelo que tem disponível, não havendo lugar a dinheiro envolvido nas trocas. Troca-se tempo por tempo e nenhuma troca vale mais do que outra, independentemente do tempo/ serviço que esteja a ser trocado.

➤ **Banco de Voluntariado**

Permite a realização de atividades de voluntariado, obtendo-se a satisfação dos beneficiários e beneficiárias e a elevada autoestima, do bem-estar mental e da participação comunitária.

➤ **Cartão da Pessoa Portadora de Deficiência**

Pretende combater as dificuldades sentidas por esta população, de forma a combater as suas necessidades, pobreza e a exclusão social, promovendo a inclusão e coesão sociais e facilitar o acesso

a bens de consumo e serviços relevantes ou essenciais ao seu quotidiano.

➤ **Cartão Municipal de Família Numerosa**

Visa combater as dificuldades sentidas nas famílias cujo agregado familiar é numeroso, através da obtenção de descontos em vários produtos e serviços adquiridos no comércio local.

➤ **Cartão Municipal do Idoso**

Concede benefícios no acesso a bens e serviços, mediante protocolo estabelecido entre a Autarquia e as Empresas do Concelho.

➤ **Centros de Convívio**

Espaços de partilha, de comunhão de experiências e de realização de atividades lúdicas e outras. Atualmente estão ativos 5 centros de convívio implementados nas freguesias de Esperança, Fontarcada, Friande, S. João de Rei e Vilela.

➤ **Fogos Sociais**

Gestão, análise de propostas e atribuição de fogos de habitação social nos bairros sociais nas freguesias de Garfe e Oliveira.

➤ **GAF - Gabinete de Apoio à Família**

Visa contribuir para a melhoria das condições de vida e relações familiares, promovendo o bem-estar emocional e relacional dos elementos da família, disponibilizando serviços integrados e complementares de apoio à família (apoio psicológico, social, jurídico). Formação parental, orientação vocacional e aconselhamento na saúde).

➤ **GIP - Gabinete de Inserção Profissional**

O Gabinete de Inserção Profissional (GIP) integra-se numa das medidas para melhorar os níveis de empregabilidade e formação, para a integração/inserção mais rápida e mais sustentada da população no mercado de trabalho e tendo em vista uma significativa melhoria na capacidade de apoio aos desempregados

e empregadas, criando com eles um contacto mais direto e mais próximo. Prestar informação profissional ao público desempregado, informar sobre medidas de apoio ao emprego, encaminhar para ofertas de emprego e formação profissional (assim como a sua recolha), bem como as sessões de apoio à procura de emprego, são alguns dos objetivos do GIP.

➤ **Habitação Social - IHRU**

Esta resposta baseia-se na mediação e apresentação de propostas para atribuição de fogo social por parte da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso.

Proposta de realojamento social no Bairro IHRU na Póvoa de Lanhoso.

➤ **Horta Social**

Tem como objetivo contribuir para uma melhor alimentação das famílias do Concelho, garantir o acesso a produtos de qualidade às famílias mais desfavorecidas; ocupar o tempo disponível dos beneficiários e beneficiárias de RSI que estejam desempregados/as, contribuindo para a sua autoestima e inclusão social.

➤ **Lavandaria Social**

Disponibiliza um serviço de higiene de roupas a pessoas sem condições físicas ou outras, que inviabilizam a realização desta função.

➤ **Loja Social**

Concede bens de primeira necessidade (alimentos, vestuário, acessórios e brinquedos para crianças, bens móveis) com caráter regular ou pontual, de acordo com a avaliação técnica realizada.

➤ **Programa HabitaLanhoso**

Concede apoios financeiros, técnicos ou de isenção de taxas e licenças, na recuperação das habitações.

➤ **Programa Viver+**

Visa ocupar pessoas que se encontram em situação de 1º emprego e/ou de desemprego de longa duração, com idade igual ou superior a 26 anos e que não se encontrem a beneficiar de qualquer tipo de apoio e/ou subsídio.

➤ **Programa Póvoativa**

Promover atividade física e estilos de vida saudáveis na população. Prevenir a incidência e diminuir a prevalência de doenças e fatores de risco na comunidade, como Hipertensão Arterial, Diabetes, Obesidade, entre outros.

➤ **Projeto *Especial.mente***

Surgiu no âmbito da necessidade verificada pelo serviço de Atendimento e Acompanhamento Social, onde se analisa que as pessoas com doença do foro psíquico têm dificuldades de(re)integração, o que retarda o processo de inserção social inerente às medidas de RSI e Acção Social (problemática diagnosticada como por exemplo luto, depressão, isolamento social).

O ESPECIAL.MENTE pretende criar um espaço aberto aos beneficiários e beneficiárias, que por motivos de doença do foro mental e/ou por estarem a prestar apoio a familiares dependentes, e com idade ativa não conseguem manter uma relação laboral, uma ocupação efetiva.

➤ **Rede Social**

Rede Social é uma plataforma de articulação de diferentes parceiros públicos e privados, que assenta no trabalho de parceria alargada, efetiva e dinâmica e visa o planeamento estratégico da intervenção social local, que articula a intervenção dos diferentes agentes locais para o desenvolvimento social.

➤ **Serviço de Atendimento Social**

Realiza o atendimento social da população residente em 19 das 29 freguesias do Concelho, apoiando a população mediante a atribuição de apoios pecuniários, com carácter eventual. As freguesias abrangidas por este serviço da Autarquia são: Brunhais,

Calvos, Esperança, Fontarcada, Frades, Galegos, Garfe, Lanhoso, Louredo, Oliveira, Póvoa de Lanhoso, Rendufinho, Serzedelo, Sobradelo da Goma, Santo Emilião, São Martinho de Campo, Taíde, Travassos e Vilela.

➤ **Serviço Comunitário**

Visam potenciar a responsabilidade cívica e comunitária das pessoas beneficiadas, mediante o compromisso assumido das mesmas no âmbito do apoio prestado pela Loja Social, através da sua integração em atividades socialmente úteis e assumindo um caráter de colaboração e apoio em entidades concelhias.

➤ **Serviço de Informação e Mediação a Pessoas com Deficiência**

São objetivos dos SIM-PD: Atender os cidadãos com deficiências ou incapacidade e respetivas famílias; Prestar informação sobre os direitos, benefícios e recursos existentes; Proceder ao seu correto encaminhamento e desenvolver uma função de mediação junto dos serviços públicos e entidades privadas responsáveis pela resolução dos seus problemas; Desenvolver e valorizar as parcerias locais para encontrar soluções mais eficazes para os problemas; Divulgar boas práticas de atendimento do cidadão com deficiências ou incapacidade e Recolher informação que permita produzir diagnósticos de caracterização local da situação das pessoas com deficiências ou incapacidade, identificar os principais problemas existentes e promover soluções adequadas.

➤ **SIGO - Serviço para a Promoção da Igualdade de Género**

Destinado a promover o exercício de uma plena cidadania e efetiva igualdade e respeito pelos direitos humanos, o SIGO, pretende ser um mecanismo capaz de desocultar o fenómeno da violência e de assegurar apoio regular ou de emergência aos/às utilizadores/as, proporcionando a construção de novos “projetos de vida” isentos de violência.

O SIGO realiza regularmente ações de informação dirigidas aos diferentes agentes locais que integram a Rede Social; Ações de Sensibilização dirigidas a públicos específicos (famílias, crianças e jovens, professores/as, dirigentes locais, etc.); Atendimento /

Aconselhamento e capacitação das vítimas de fenómenos de violência; Encaminhamento de situações para as respostas Concelhias e/ou outras; Pretende aumentar a eficácia das medidas de apoio social existentes; Organiza e difunde a informação disponível na área da proteção e apoio a situações de violência e intervém em situações de emergência.

➤ **Subsídio ao Arrendamento**

Programa de apoio às famílias através do apoio económico ao arrendamento de habitações, quando não seja possível garantir resposta de alojamento em habitação social. Comparticipação às rendas de acordo com as regras estabelecidas em regulamento específico.

➤ **Tarifa Social da Água**

A Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso concede redução nos consumos, na colocação de ramais, à população que se situa nos níveis de rendimento mais baixos.

São definidos dois escalões elegíveis diferenciados que dependem do nível de rendimento do agregado familiar.

➤ **Unidade Móvel de Saúde**

A Equipa de Cuidados Continuados Integrados iniciou a sua atividade em Janeiro de 2011, utilizando como meio de transporte a Unidade Móvel, atribuída ao Centro de Saúde em Novembro de 2010, através de um protocolo assinado entre a ARS Norte e a Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso. Este protocolo afeta a Unidade Móvel à ECCI.

A ECCI consiste numa “equipa multidisciplinar da responsabilidade dos cuidados de saúde primários e das entidades de apoio social para a prestação de serviços domiciliários, decorrentes da avaliação integral, de cuidados médicos, de enfermagem, de reabilitação e de apoio social, ou outros, a pessoas em situação de dependência funcional, doença terminal ou em processo de convalescença, com rede de suporte social, cuja situação não requer internamento mas que não podem deslocar-se de forma autónoma” (DL n.º101/2006).

2.1.2. Administrativa:

Gabinete de Apoio ao/à Munícipe

- Emissão de certificados de residência dos cidadãos e cidadãs comunitárias
- Pedido de pensões no estrangeiro;
- Equivalência e reconhecimento de habilitações literárias adquiridas no estrangeiro;
- Troca de cartas de condução obtidas no estrangeiro;
- Auxílio na legalização de veículos automóveis e isenção de impostos;
- Elaboração de minutas;
- Auxílio no preenchimento de formulários ou outros documentos;
- Qualquer tipo de apoio administrativo.

2.1.3. Ambiente:

➤ Serviço de Controlo de Qualidade de Águas

Visa proceder a um contínuo processo de controlo da qualidade da água.

➤ Praia Acessível

Capacitação de praia fluvial com cadeira anfíbia para utilização de pessoas portadoras de mobilidade reduzida.

➤ Tarifários

Atribuição de tarifários especiais para munícipes portadores/as de deficiência, pessoas idosas, famílias numerosas e famílias desfavorecidas.

➤ Apoio ao Bioagricultor

Designado desde 2007 como Gabinete de Apoio ao Bioagricultor, visa apoiar os jovens e as jovens agricultores/as.

➤ Projeto Prove

Projeto que visa fomentar a comercialização justa e direta dos/as produtores/as aos/às consumidores/as com produtos locais biológicos, frescos e colhidos no dia da venda.

➤ **Bolsa de Terras**

Procura encontrar respostas a pessoas que pretendem alugar terrenos para cultivos agrícolas e submissão de projetos de empreendedorismo ao Proder.

➤ **Apoio aos/às Produtores/as**

Visa prestar apoio aos agricultores e agricultoras já certificados em Modo Biológico no Concelho. Este apoio é prestado ao nível técnico na área vegetal e animal.

➤ **Assessoria na Transformação de Produtos**

Dinamização e apoio ao nível de controlo técnico e certificação de cozinha para transformação de produtos (Ex. Compotas biológicas). Esta foi uma medida de apoio inovadora no Concelho existindo desde 2009).

➤ **Dinâmicas de Divulgação**

Visa criar dinâmicas de divulgação de produtos dos/as produtores/as do Concelho (Ex. Participação no núcleo Prove no Mercado da Terra).

➤ **Hortas Biológicas**

Criação e dinamização de raiz de hortas em IPSS's do Concelho para as quais podem ser encaminhadas pessoas inativas (desempregadas/beneficiárias/outras) ou em regime de voluntariado.

2.1.4. Cultura e Turismo:

➤ **Clube da Memória**

Oficina de teatro sénior, de encontro e partilha de estórias, vivências, memórias de outros tempos. Um momento para não deixar morrer o passado, para tornar o presente mais vivido e trabalhar para um futuro de amizade, de companheirismo e de arte. Um teatro de memórias, um teatro para não cair no esquecimento. Público-alvo: mulheres a partir dos 40 anos. Encontros semanais no Theatro Club.

➤ **Clube de Estórias**

Laboratório de leitura de estórias para crianças. Neste laboratório explora-se o mundo fantástico das estórias infantis e as múltiplas formas de poder conta-las. Os livros serão os nossos amigos nesta viagem e cada sessão é dedicada ao estudo de uma obra. Público-alvo: professores, pais, educadores/as, amantes da leitura. Para ter um Club de Estórias na sua escola ou associação, entre em contacto com o Theatro Club.

➤ **Clube de Leitura**

Para os amantes da leitura em voz alta, para os que gostam de ouvir estórias, um espaço para uma leitura partilhada e interpretada de textos. Cada sessão, um texto e suas inúmeras formas de ganhar vida através da voz de quem o lê. Para ter um Club de Leitura na sua escola ou associação, entre em contacto com o Theatro Club.

➤ **Clube de Teatro**

O objetivo desta oficina é dar aos participantes elementos de representação teatral, dando-lhes as bases para que possam trabalhar e criar um espetáculo/performance com base no trabalho de texto e/ou composição corporal na sistematização do seu processo criativo. Público-alvo: com ou sem experiência, amantes do teatro, qualquer pessoa a partir dos 15 anos que tenha vontade de embarcar nesta aventura. Realizam-se no Theatro Club e Casa da Botica.

➤ **Clubinho**

Oficina de teatro para crianças com o objetivo de desenvolver as capacidades de socialização, integração e comunicação através de jogos de expressão dramática. Público-alvo: 7 aos 14 anos. Realizam-se no Theatro Club e Casa da Botica.

➤ **Consultoria na área do Teatro**

O Theatro Club presta apoio para jovens, grupos ou associações que tenham um projeto de teatro e queiram desenvolver atividades na área do teatro mas que precisam de mais formação ou apoio. Para agendar um encontro, entre em contacto com o Theatro Club.

➤ **Serviços Educativos – Theatro Club**

O Theatro Club oferece atividades didáticas e visitas guiadas pelo nosso “teatrinho”.

2.1.5. Desporto:

➤ **Apoio ao Associativismo e Desporto Concelhio**

Programa de apoio anual às entidades associativas e desportivas concelhias, através de apoio financeiro e institucional no âmbito da prossecução dos seus planos de atividades. Este apoio visa a promoção do movimento associativo e desportivo Concelhio.

➤ **Atividades de Animação Sociocultural, de caráter Recreativo e Desportivo**

Visa a participação dos cidadãos e cidadãs na comunidade promovendo-se o (re) estabelecimento de relações de sociabilidade e de afetividade.

2.1.6. Educação:

➤ **“Prémios de Mérito Escolar António Lopes”**

Visando fomentar o sucesso educativo e contribuir para a diminuição do abandono escolar, o Município da Póvoa de Lanhoso institui a atribuição do “Prémio de Mérito Escolar António Lopes”, que agracie os melhores alunos do 1º Ciclo do Ensino Básico.

➤ **Ação Social Escolar**

Medida de apoio aos/as jovens em idade escolar, que frequentam o ensino pré-escolar e primeiro ciclo e que se traduz na redução ou mesmo isenção das comparticipações familiares ao nível das refeições escolares, prolongamentos de horário, atividades extra

curriculares, transportes escolares, manuais escolares e outro material didático.

Quando solicitado aos alunos e alunas com comprovada necessidade especial que frequentem o ensino Pré-escolar; 1º, 2º e 3º Ciclos de Ensino Básico e Secundário é assegurado o transporte gratuito (em transporte especial por meio de ambulância ou táxi) quer seja dentro do Concelho ou seja fora do Concelho;

➤ **Bolsas de Estudo**

Medida de apoio aos/às jovens, nomeadamente aos de famílias economicamente menos favorecidas, faz parte do Programa de Apoio a Alunos Carenciados, com a finalidade de os incentivar a prosseguir estudos e fomentar o sucesso educativo. Atribuição de bolsas trimestrais a alunos e alunas a frequentar o Ensino Secundário e Superior;

➤ **Natação dos Infantários**

Visa proporcionar às crianças que frequentam o ensino pré-escolar a frequência das Piscinas Municipais, através da cedência de transporte, promovendo hábitos de vida saudável e a prática desportiva.

2.1.7. Juventude:

➤ **Cartão Jovem Municipal**

Tem como objetivo fundamental a implementação de medidas de apoio aos/às jovens no Concelho da Póvoa de Lanhoso e resulta de um Acordo de Colaboração celebrado com a cooperativa “MOVIJOVEM – Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada”, no âmbito do qual é promovida a implementação do “Cartão Jovem Euro < 26”, destinado a proporcionar aos seus beneficiários um acesso mais facilitado a bens de consumo e a serviços.

➤ **“Programa Férias Ativas”**

São objetivos do programa “Férias Ativas”, proporcionar às crianças e jovens um programa organizado de carácter educativo, cultural, desportivo e recreativo, nos períodos das diferentes

interrupções letivas, bem como implementar respostas ao nível da ocupação saudável dos tempos livres das crianças e jovens, privilegiando a intenção de criar alternativas para os encarregados de educação que não têm onde nem com quem deixar os filhos nestes períodos.

Podem participar todas as crianças e jovens com idades compreendidas entre os 6 e os 16 anos;

➤ **“Programa Juventude em Movimento”**

O Programa Juventude em Movimento é um projeto do Pelouro da Juventude da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, direcionado para a ocupação de tempos livres dos jovens residentes no concelho da Póvoa de Lanhoso, promovendo, de forma saudável, educativa, formativa, didática e/ou pedagógica, o respetivo envolvimento e participação ativa no desenvolvimento de projetos e iniciativas de âmbito municipal;

Programa de ocupação de tempos livres, a funcionar durante todo o ano, possibilita aos/às jovens com idades compreendidas entre os 16 e os 25 anos ocupar os seus tempos livres de forma instrutiva e saudável executando projetos internos do dia-a-dia do município.

2.1.8. Estudos, Projetos e Planeamentos

➤ **Execução e Melhoramento dos Edifícios e Infraestruturas Públicas**

Esta resposta visa preservar ou melhorar todos os edifícios, ruas, arruamentos para que estejam asseguradas as acessibilidades a todas as pessoas que de alguma forma estejam, do ponto de vista de locomoção, limitadas.

2.1.9. Financeira (Ação Social, Administrativa, Ambiente, Cultura, Gestão Urbanística, Jurídica, Juventude, Obras, etc.):

➤ **Isenção ou Redução das taxas e outras receitas municipais⁴⁸**

Programa de apoio a pessoas coletivas de direito público ou de utilidade pública quando as obras sobre que incidiram as taxas se

⁴⁸ Isenção ou redução do pagamento das prestações previstas no regulamento de taxas e outras receitas municipais, publicada no Diário da República, 2ª Série, nº 48 de 10 de Março de 2010, (pp 11 063 – 11 077) para todas as entidades públicas ou privadas e atividades ou atos.

destinem diretamente à realização dos fins estatutários; Às associações religiosas, culturais, desportivas, profissionais ou recreativas, instituições particulares de solidariedade municipal e cooperativas, legalmente constituídas, no âmbito de atos ou atividades que se destinam, de forma direta e imediata, à prossecução dos seus fins; Às entidades promotoras de construção de obras de reconhecido interesse ou relevância económica, cultural ou social para o concelho; Às cooperativas de habitação; Aos edifícios classificados ou em vias de classificação, de interesse nacional ou municipal, bem como os que integram o património arquitetónico rural; Às pessoas singulares que se encontrem numa situação de debilidade económica devidamente comprovada através de inquérito socioeconómico; Aos casais ou pessoas que vivam em união de facto há mais de dois anos, cuja soma de idades não exceda os 60 anos, bem como as famílias monoparentais cujos pais/mães tenham uma idade compreendida entre os 18 e os 30 anos; Aos produtores diretos, residentes no concelho, que frequentem a feira semanal.

2.1.10. Parcerias:

➤ Projeto Integrar

Tem como objetivo proporcionar aos jovens que frequentam o 4º ano do primeiro ciclo visitas a estabelecimentos de ensino do 2º ciclo, promovendo um primeiro contacto com essa realidade e procurando incentivar a continuidade do percurso escolar e facilitar integração futura.

➤ Universidade Sénior de Rotary da Póvoa de Lanhoso

Promovida pelo Clube Rotary da Póvoa de Lanhoso, em parceria com a Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, a Associação “Em Diálogo” e a Comissão de Melhoramentos de Santo Emilião, a Universidade Sénior tem como principais objetivos oferecer aos alunos e às alunas um espaço de vida socialmente organizado e adaptado às suas idades, para que possam viver de acordo com a sua personalidade e a sua relação social, fomentando a sua participação cívica; Proporcionar aos alunos e às alunas aulas e

cursos onde os seus conhecimentos possam ser divulgados, valorizados, atualizados e ampliados; Desenvolver atividades para e pelos alunos e alunas; Criar espaços de encontro na comunidade que se tornem incentivos e estímulos a um sã espírito de convivência e de solidariedade humana e social; Divulgar e preservar a história, cultura, tradições e valores; Fomentar e apoiar o voluntariado social; Desenvolver ações de formação social, pessoal e profissional para toda a comunidade e Constituir um serviço de informação e divulgação de recursos, direitos e deveres dos mais seniores.

➤ **Vencer o Tempo nas 7 Cidades**

É um projeto que pretende sensibilizar, divulgar e implementar o conceito “Cidades Amigas do Idoso” em Portugal. É dirigido aos mais idosos e pretende numa vertente intergeracional ajudar no combate do isolamento e da solidão de que os mais velhos são vítimas.

Será importante e justo referir que alguns destes serviços/ respostas apenas são possíveis dispor porque contamos com entidades parceiras altamente envolvidas e motivadas para integrarem projetos que visam melhorar as condições de vida e cidadania e a promoção da igualdade. Referimo-nos a IPSS’s sediadas no Concelho, Agrupamentos de Escolas, Presidentes de Junta, Ministério Público, enfim, entre outras, são também as entidades que integram a Rede Social.

Existem ainda respostas que são dadas em parceria com diferentes serviços/divisões da Autarquia.

A melhoria das condições de vida e cidadania de todos e todas, é algo que o Executivo prioriza e as questões da igualdade é algo que tem vindo a dar cada vez mais importância e sobre a qual falaremos mais à frente na segunda parte deste documento, quando revelados forem, os dados relevantes obtidos após a análise e interpretação dos resultados dos inquéritos aplicados e respondidos por empregados e empregadas da Autarquia, assim como das entidades externas a esta. Os inquéritos por questionários versaram na sua essência as questões da igualdade de género e oportunidades, direitos e conciliação da vida familiar, profissional e pessoal, algo que é uma preocupação do Executivo Povoense.

3. O Projeto LocalDiguais

O presente Plano foi elaborado tendo em conta Orientações Internacionais

Quadro 3: Orientação internacionais fundamentais na area da Igualdade de Género ⁴⁹

Década de 40	• 1948 - Declaração Universal dos Direitos Humanos
Década de 60	• 1966 - Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos Civis e Políticos • 1966 - Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais
Década de 70	• 1975 - Conferencia Mundial da ONU para o Ano Internacional da Mulher • 1979 - Convenção sobre a Eliminação e todas as formas de discriminação contra a Mulher
Década de 80	• 1980 - Conferencia Mundial da ONU para a Década da Mulher
Década de 90	• 1993 - Declaração sobre a Eliminação da Violencia contra a Mulher
Século XXI	• 2000 - Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia • 2000 - Objetivos de Desenvolvimento do Milénio • 2006 - Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local • 2007 - Tratado de Lisboa

FONTE: A Plataforma de Pequim

⁴⁹ Dados retirados de: A Plataforma de Ação de Pequim (1995 – 2005) Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género

O Presente Plano foi elaborado tendo em conta Orientações Políticas/Legislativas Nacionais

Quadro 4: Legislação e orientações nacionais fundamentais na área da Igualdade de Género

Década de
70

• 1976 - Constituição da República Portuguesa

Século
XXI

- 2000 - Portaria nº 1212/2000: Institui o regime de majoração dos apoios financeiros previstos nas medidas de política de emprego para a profissão significativamente marcada s por discriminação de género
- 2001 - Lei nº 10/2001: Institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres
- 2003 - II Plano Nacional para a algaldade
- 2005 - Lei Constitucional nº 1/2005: Sétima revisão constitucional
- 2007 - Lei organica da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- 2007 - III Plano Nacional contra a Violencia Doméstica
- 2007 - I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos
- 2007 - III Plano Nacional para a Igualdade
- 2007 - Lançamento do Quadro de Referencia Estratégico Nacional e Programa Operacional do Potencial Humano
- 2008 - Adota medidas de promoção da transversalidade da perspetiva de género na administração central do Estado e aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros para a igualdade, bem como dos membros das equipas interdepartamentais para a igualdade
- 2008 - Lei nº 14/2008: Proíbe e sanciona a descriminação em função do sexo..
- 2009 - Lei nº 112/2009: Estabelece o regime juridico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à ssistencia das suas vitimas
- 2010 - Resolução do Conselho de Ministros 39/2010: Aprova o quadro de referencia do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade
- 2010 - Resolução da Assembleia da República nº 80/2010: Recomenda ao Governo a tomada de medidas de combate às discriminações entre mulheres e homens nas competições desportivas
- 2010 - Lei nº 9/2010: Permite o casamento civil entre pessoas do mesmo sexo
- Resolução do Conselho de Ministros nº 5/2011
- 2011 - IV Plano para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação (2011 - 2013)
- 2011 - IV Plano Nacional Contra a Violencia Doméstica (2011 - 2013)
- 2012 - Resolução do Conselho de Ministros 19/2012: Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas
- 2012 - Resolução da Assembleia da República 116/2012: Recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional
- 2013 - Resolução do Conselho de Ministros 13/2013: Determina a execução de políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, expressamente reconhecendo que a valorização da igualdade de género em tempos de crise deve ser encarada não apenas como uma questão de direitos e de justiça social, mas também como uma pré-condição para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade
- 2013 - Resolução da Assembleia da República 41/2013: Sobre a promoção da igualdade laboral entre homens e mulheres
- 2013 - Resolução da Assembleia da República 45/2013: Combate às discriminações salariais, diretas e indiretas
- 2013 - Resolução da Assembleia da República 46/2013: Pela não discriminação laboral de mulheres
- 2013 - Resolução da Assembleia da República 47/2013: Pelo combate ao empobrecimento e à agudização da pobreza entre as mulheres
- 2013 - Resolução da Assembleia da República 48/2013: Defesa e valorização efetiva dos direitos das mulheres no mundo do trabalho
- 2013 - Lei 52/2013: Procede à segunda alteração à Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, que estabelece o regime jurídico do combate à violência, ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos, de forma a possibilitar a realização dos mesmos com segurança.

Relativamente à avaliação da situação das desigualdades de género em Portugal, podemos identificar dois índices utilizados a nível internacional e que permitem a comparação com a situação existente noutros países.

Desta forma, a Organização das Nações Unidas, através do United Nations Development Programme, criou o GEM- Gender Empowerment Measure, um índice que mede a desigualdade de género em três dimensões: participação económica e no processo de decisão, participação política e no processo de decisão e poder em relação a recursos económicos. No ano de 2009, Portugal ocupou a 19ª posição do ranking deste índice. Este lugar representa uma subida relativamente aos dados anteriores que posicionavam Portugal na 22ª posição.

Por outro lado, o World Economic Forum elabora o “Global Gender Gap Report”, que procura medir a desigualdade entre homem e mulher em 4 áreas: participação económica e oportunidade (salários, níveis de participação e acesso a emprego de elevadas qualificações), resultados educacionais, empowerment político (estruturas representativas de tomada de decisão) e saúde e sobrevivência (esperança de vida), obtido a partir de um universo de 130 países que representam 90% da população mundial. Neste âmbito salientam-se dois aspetos:

- Esta posição tem vindo a decrescer ao longo dos últimos quatro anos, passando Portugal da 33ª posição, em 2006, para a 46ª, em 2009;
- Comparativamente com outros países, a posição atual de Portugal afigura-se bastante desfavorável, dentro do panorama europeu e mesmo relativamente a países da América do Sul (por exemplo, o Equador está na 23ª posição e a Argentina na 24ª) e de África (por exemplo, Moçambique que se encontra na 26ª posição deste ranking)⁵⁰.

Baseada numa outra fonte, no relatório do Fórum Económico Mundial, o resultado é, aliás, o pior desde 2006 – primeiro ano em que o documento foi publicado - e em que o país de entre 135, ficou em 33.º lugar. Em 2007 caiu para 37.º, em 2008 para 39.º e em 2009 para 46.º Em 2010, Portugal conseguiu melhorar e subir para a 32.ª posição, mas em 2011 já voltou a perder em algumas categorias e voltou para 35.^{o51}.

⁵⁰ Plano Municipal para a Igualdade de Género 2011-2013 Oeiras

⁵¹ Jornal “Público”, 25/10/2012

3.1. Princípios

"A igualdade das mulheres e dos homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. A fim de ser completamente conseguido, não é suficiente que este direito esteja legalmente reconhecido, sendo necessário o seu efectivo exercício em todos os aspectos da vida: política, económica, social e cultural."

Estes foram os princípios para que a Autarquia se tivesse candidatado ao Eixo 7; Tipologia 7.2 Cofinanciado pelo QREN/ POPH/ CIG.

Sendo que a igualdade entre homens e mulheres é um dos princípios da Constituição da República Portuguesa (CRP) (art.º 1.3º), e a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado (art.º 9.º). Esta é, especificamente, uma responsabilidade cometida à Administração Pública.

Sendo o papel da Administração Pública Local essencial na eliminação de tais desigualdades e discriminações pela sua relação de proximidade com as populações que serve, é necessária uma abordagem diferente na forma de fazer política, integrando a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas de intervenção política e pública a nível local.

O Plano Municipal para a Igualdade de Género (PMIG) é um instrumento que, para além de estar de acordo com o trabalho já desenvolvido nos últimos anos em diversas áreas da Acção Social pelo Município da Póvoa de Lanhoso nos colocou o desafio permanente de mudança da cultura organizacional deste órgão em prol dos direitos humanos de homens e mulheres.

As Administrações Locais, órgãos da administração pública mais próximos das populações, são as 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 homens.

A adoção de um conjunto de medidas transversais e específicas consubstanciadas no Plano Municipal para a Igualdade de Género desenvolve um conjunto de políticas de gestão (internas e externas) que permite e permitirá uma maior sensibilização e progressiva integração das dimensões da igualdade de género na sua gestão e na relação com todas as partes interessadas. Assim, as ações implementadas e a implementar basear-se-ão na promoção da

igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, respeitando o referido no art.º 9.º e 13.º da CRP.

A designação que propusemos para o Projeto – “LocalDiguais” foi uma adaptação à designação “local de iguais” e pretendeu salientar o seu objetivo estratégico que consistiu em conceber o LOCAL – Póvoa de Lanhoso – como um espaço / território no qual as diferenças de género fossem atenuadas e que deixassem de constituir constrangimentos ao desenvolvimento local ou pelo menos o minimizassem, contribuindo, simultaneamente, para a prestação de apoios e respostas mais adequadas às situações de desvantagem social que procuram os serviços.

O Projeto pretendeu constituir-se como um importante contributo para o conhecimento da realidade do Concelho, no tocante à dimensão de género, enquanto condição de acesso igual para homens e mulheres às diferentes áreas de participação cívica e de exercício pleno de cidadania.

Num primeiro momento, a intervenção foi direcionada sobretudo para os públicos internos do Município, compreendendo os funcionários das diferentes áreas funcionais / Divisões, as respetivas chefias intermédias e o executivo municipal.

Por se afirmar como órgão promotor de medidas com efeitos na instituição, mas também ao nível do Concelho (território, espaço de relações sociais e comunidade institucional), o executivo municipal foi destinatário das ações. Esta noção traduziu a segunda vocação do projeto, que consistiu no disseminar dos conceitos de igualdade de género nos diferentes cenários de intervenção social (Rede Social, Comunidade institucional, etc.) e ao nível das diferentes medidas de políticas promovidas pela Autarquia (Educação, Desporto, Associativismo, Recursos Humanos, Modernização Administrativa, Urbanismo, Intervenção social, Saúde, Habitação, Cultura e Turismo, etc.).

Com o Projeto LocalDiguais, pretendeu-se também que o conceito de igualdade de género assumisse um carácter estratégico presente nas diferentes áreas da governação municipal, garantindo-se o seu efeito multiplicador no plano interno e externo da Entidade.

Com esta forma de estar e com uma linha orientadora previamente bem definida, o Município da Póvoa de Lanhoso apresentou assim, ao abrigo do aviso de abertura de candidaturas n.º 25/2010, o projeto “LocalDiguais” que se baseou nos princípios assumidos na Carta Europeia para a Igualdade de Género, nomeadamente:

1. A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental;
2. Para assegurar a igualdade das mulheres e dos homens, devem ser considerados as múltiplas discriminações e obstáculos;
3. A participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisões é um pressuposto da sociedade democrática;
4. A eliminação dos estereótipos de cariz sexual é indispensável para instauração da igualdade das mulheres e dos homens;
5. A integração da dimensão do género em todas as atividades das coletividades locais e regionais é necessária à promoção da igualdade das mulheres e dos homens;
6. Planos de ação e programas adequadamente financiados são instrumentos necessários para fazer avançar a igualdade das mulheres e dos homens.

Assumindo assim, o compromisso de, em colaboração com a rede de entidades parceiras informais que foi constituída no âmbito do Projeto, promover a instauração, de facto, de uma verdadeira igualdade.

O Projeto LocalDiguais foi executado em fases distintas:

Primeira: Tomada de conhecimento/entendimento comum sobre a igualdade de mulheres e homens – sensibilização/formação em igualdade de género dirigida a um conjunto de pessoas dentro da autarquia e suas entidades parceiras a nível local de forma a alcançar um entendimento comum sobre o que é a igualdade de género e o que esta supõe. Esta sensibilização foi efetuada através de ações de sensibilização, de formação, de distribuição de *flyers*, cartazes, entre outros meios;

Segunda: Diagnóstico municipal da igualdade de género – correspondeu à fase de análise das condições e modos de vida de mulheres e de homens no concelho;

Terceira: Planeamento da Intervenção – correspondendo à fase do planeamento com o desenho do plano municipal para a igualdade de género;

Quarta: Implementação do PMIG – prendeu-se com a execução de medidas e de ações bem como com a sua monitorização;

Quinta: Avaliação final do Plano – por último teve lugar a uma avaliação final do plano tendo por base os objetivos e os indicadores definidos. Avaliação realizada por todos os elementos que constituíram a equipa de monitorização do projeto.

Todo este processo teve como compromisso político a promoção da igualdade de género enquanto linha de orientação prioritária.

Na candidatura previu-se ainda um conjunto de indicadores de projeto que permitisse a:

- Monitorização da execução física;
- Monitorização da execução financeira;
- Acompanhamento e avaliação dos resultados.

Os Objetivos do projeto LocalDiguais foram:

Primeiro: Elaborar o diagnóstico local, construir, implementar, executar e avaliar o PMIG para o Concelho da Póvoa de Lanhoso;

Segundo: Reduzir as assimetrias sociais, as desigualdades de género e promover uma cidadania plena e participativa dos cidadãos e das cidadãs do Concelho de Póvoa de Lanhoso;

Terceiro: Desmistificar estereótipos de género e contribuir para a minimização de todas as formas de discriminação múltipla em meio escolar, no Concelho da Póvoa de Lanhoso;

Quarto: Contribuir para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades ao mercado de trabalho de homens e mulheres e fomentar uma maior aceitabilidade social aos direitos de paternidade e maternidade no Concelho da Póvoa de Lanhoso;

Quinto: Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso e no desempenho de atividades profissionais nos serviços de saúde locais, tendo em conta as características específicas das mulheres e dos homens do Concelho da Póvoa de Lanhoso;

Sexto: Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso à cultura e ao desporto, bem como à sua produção, tendo em conta as características específicas das mulheres e dos homens do Concelho da Póvoa de Lanhoso;

Sétimo: Contribuir para a redução de estereótipos de género associados à organização política e à partilha de papéis entre homens e mulheres na esfera política do concelho da Póvoa de Lanhoso.

Com a realização deste projeto pretendeu-se adotar a perspetiva integrada de género como uma estratégia de intervenção e não como um fim. Promover a boa governação e a capacitação institucional orientada para a Igualdade de Oportunidades.

A realização de seminários, *workshops* e ações de sensibilização com o envolvimento e a participação dos vários públicos será uma forma de promover a igualdade de oportunidades e à qual se pretendeu dar grande enfoque.

3.2. Destinatários Finais e Suas Necessidades Específicas

○ Administração Local

Participação equilibrada entre homens e mulheres na esfera pública/política; produção cultural que dê equitativa visibilidade a mulheres e homens; a prática desportiva como forma de combate a atitudes discriminatórias/exclusão representando um fator de desenvolvimento das capacidades interpessoais;

Outro 1: Parceiros Informais da Rede Social

A existência de desigualdades sociais, mulheres vítimas de violência, idosos/as e pessoas portadoras de deficiência, fenómenos de exclusão social nestes grupos, problemática de discriminações múltiplas, emprego, programas de saúde específicos;

Outro 2: Comunidade Escolar

Necessidade de corrigir as desvantagens/desigualdades ao nível da educação e da formação/qualificação; alertar para as problemáticas da sociedade em que se inserem e preparar a comunidade para agir de forma adequada.

3.3. Rede de Parceiros Informais

Constituído/representado pelos responsáveis das diversas instituições que compõem a Rede Social, Agrupamentos Escolares, Instituto Superior do Alto Ave (ISAVE), entre outras. Naturalmente foi constituído um grupo de Parceiros/as Informais que foram recetores das ações desenvolvidas pelo projeto.

Foi criada uma equipa de monitorização que teve como objetivo principal acompanhar e avaliar a dinâmica do projeto.

Foram realizadas reuniões de avaliação, onde foi feita a atualização de toda a informação, numa troca dinâmica de contributos que permitiu enriquecer o desenvolvimento deste Projeto. Foram incluídas notícias do Projeto LocalDiguais nas *newsletters* da Autarquia, as quais adotaram um carácter de regularidade. Nestas *newsletters* foi difundida informação, assim como aconteceu através do site do Município da Póvoa de Lanhoso, existindo um “separador” para informação relacionada com este Projeto⁵².

A participação das entidades parceiras foi, como atrás referido, traduzida na indicação / envolvimento dos públicos-alvo destinatários das ações e na disponibilização de recursos logísticos (espaços físicos), também necessários à execução das atividades.

Por último, pretendeu-se que os parceiros integrassem a equipa de acompanhamento do projeto, de modo a garantir-se o seu envolvimento em todas as suas fases e toda a transparência da sua concretização.

3.4. Acompanhamento

O acompanhamento do projeto foi realizado com uma periodicidade regular. Após ter sido constituída uma equipa de trabalho, formada pelos/as representantes das diferentes Divisões / Serviços, (tendo o cuidado para que todas as categorias profissionais estivessem representadas), por um elemento do executivo municipal, por representantes das entidades parceiras informais do projeto e grupos socio económicos. Esta equipa assumiu competências relacionadas com a monitorização do desenvolvimento das ações do projeto e com a apresentação de propostas tendentes à introdução de novos fatores metodológicos, ao redirecionar dos objetivos e a alterar as estratégias adotadas, tidas por mais convenientes. Tiveram ainda a oportunidade de propor ações a desenvolver e boas práticas a implementar durante e após o término do projeto.

Os mecanismos de acompanhamento do projeto constituíram uma ferramenta fundamental para aferir da qualidade dos impactos gerados pelo mesmo. Os

⁵² <http://www.mun-planhoso.pt/accao-social-e-habitacao/projectos.html>

métodos e técnicas implementadas permitiram monitorizar o desenvolvimento do projeto adequando a sua execução/concretização aos objetivos traçados e às condições que se fizeram sentir.

3.5. Avaliação de Resultados

○ Mecanismos estruturados de avaliação da qualidade e dos resultados do projeto

Entende-se que a avaliação é uma forma de aprimorar o conhecimento sobre execução de algo, neste caso, um projeto contribuindo para o planeamento de novas intervenções. Através de uma avaliação planeada e sistemática foi possível identificar, de forma fiável, se os objetivos e metas estavam a ser alcançados e se a realidade social estava a sofrer alterações. Assim, no âmbito do Projeto “LocalDiguais” foram utilizados os seguintes mecanismos de avaliação:

- Reuniões de trabalho com os parceiros informais;
- Inquéritos por questionário aplicados em todas as ações desenvolvidas;
- Contactos individuais e de grupo com os intervenientes;
- Recolha de informação qualitativa e quantitativa referente às ações;
- Avaliação da equipa de monitorização.

3.6. Áreas Temáticas de Intervenção

○ Prioridades Temáticas

A área da Igualdade de género é cada vez mais uma prioridade no planeamento organizacional das estruturas públicas e privadas, como eixo condutor das suas próprias estratégias.

O Projeto previa uma forte componente formativa e informativa no sentido de atenuar e eliminar juízos pré-concebidos relativamente aos papéis sociais esperados para homens e mulheres. Com estas ações e com as novas competências, pretendia-se alterar a cultura organizacional da entidade, os procedimentos administrativos do Município, os processos de comunicação interna e externa e integrar o conceito de igualdade de género na definição e concretização das medidas de ação do Município. Por outro lado, na segunda vertente do projeto (Externa), esperava-se que a comunidade local integrasse

nas suas práticas quotidianas os novos conceitos, de modo a reduzir as desigualdades de género e sociais.

- Contributos para a estratégia nacional

Tratando-se de um projeto cuja temática em foco era a da igualdade, deu-se grande enfoque à mesma, contudo, durante os vinte e quatro meses que durou o projeto, não obstante ter sido dada relevância à temática da igualdade, género, cidadania e não discriminação, esta foi constantemente tratada em articulação com a temática do combate à violência nas relações de intimidade – de género, doméstica e no namoro e com a temática do tráfico de seres humanos – para exploração laboral, sexual ou tráfico de órgãos. Em alguns momentos foi ainda abordada a questão da mutilação genital feminina e suas implicações, alertando para o facto de que devido à cada vez mais presente característica multicultural da sociedade, a este fenómeno dever ser dado maior atenção e relevância.

Esta articulação entre os três Planos Nacionais – IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação; IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica e II Plano Nacional Contra o Tráfico de Seres Humanos e ainda Mutilação Genital Feminina, foi algo previamente definido estabelecer aquando a realização do desenho do projeto e seu planeamento de intervenção. Esta forma de atuação adotada pelo projeto LocalDiguais é, aliás, algo decorrente das Declarações Políticas de Pequim +5, Pequim +10, Pequim +15, nas quais as questões relativas às mulheres e à igualdade de género são encaradas no âmbito das grandes questões mundiais, estando incluído Portugal, devendo-se em articulação com a igualdade de género, incidir também nas questões do tráfico de pessoas e diferentes formas de violências em função do sexo.

Com a atitude adotada, a de articulação entre as temáticas integradas nos três Planos Nacionais, entende-se ter sido dado um importante contributo para as estratégias mundiais aconselhadas e definidas e ao nível nacional assumidas.

3.7. Metodologia

Pernas *et al* (2008: 34), refere que antes da implementação de um plano para a igualdade torna-se fundamental fazer um correto diagnóstico da situação atual das entidades e das atividades que desenvolve na sua envolvente no que concerne à igualdade entre mulheres e homens, com vista à identificação dos aspetos sobre os quais é necessário intervir e introduzir mudança.

Através deste instrumento, as Entidades conseguem diagnosticar as suas práticas a nível da igualdade de género, passando a conhecer os pontos fortes e os pontos fracos a este respeito, o que irá permitir uma definição objetiva e mensurável das prioridades daquelas neste domínio.

Um trabalho de investigação que então deverá ser feito consiste em “compreender melhor os significados de um acontecimento, a fazer inteligentemente o ponto da situação, a captar com maior perspicácia as lógicas de funcionamento de uma organização ou, ainda, a compreender com mais nitidez como determinadas pessoas apreendem um problema e a tornar visíveis alguns dos fundamentos das suas representações” (Quivy, 1992:2).

O principal objetivo do Diagnóstico Municipal desenvolvido foi apurar o grau de conhecimento dos elementos que compõem a Autarquia da Póvoa de Lanhoso sobre a temática da igualdade de género, as leis, a sua aplicação, as condições laborais e se estas potenciam ou desprezam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Neste sentido, a população-alvo que compõe o presente diagnóstico são os trabalhadores e trabalhadoras da Autarquia Povoense, diretores e diretoras de empresas e instituições concelhias, presidentes de associações e coletividades concelhias.

A estratégia metodológica adotada para o levantamento diagnóstico foi a de análise extensiva que se traduz numa pesquisa de populações e de situações de grande dimensão, aplicando inquéritos por questionário ou entrevistas, de modo a se conseguir tirar ilações sobre a interpretação da realidade. Este tipo de análise é caracterizado pelo método quantitativo dos dados, capaz de descrever e explicar a distribuição de um fenómeno a partir de relações de implicação e graus de associação entre factos, permitindo o conhecimento em extensão de fenómenos. Assim, optou-se pelo método quantitativo a fim de se obter informação suscetível de ter um tratamento estatístico e consequentemente, aferir o conhecimento sobre a temática da igualdade de género por parte dos funcionários e funcionárias da Autarquia, de diretores e diretoras de instituições, coletividades e associações concelhias, proprietários e proprietárias de empresas, assim como seus trabalhadores e trabalhadoras.

Para se colocar em prática este Diagnóstico Municipal e tendo em conta que a população-alvo é constituída por elementos internos e externos da Autarquia, afigurou-se conveniente aplicar três tipos de inquéritos por questionário, tendo em consideração as características dos indivíduos e os objetivos traçados anteriormente.

Numa primeira fase procedeu-se à realização de um diagnóstico interno, junto de toda a Autarquia (empregados e empregadas da Autarquia, incluindo Executivo Camarário), através da aplicação de um inquérito por questionário. Numa segunda fase, foi usado um outro modelo de questionário, aplicado a gerentes de empresas, diretores ou diretoras de IPSS's Concelhias e Presidentes de Junta de Freguesia. Foi, ainda, aplicado este modelo de questionário a um funcionário e uma funcionária de cada uma destas entidades, indicados/as pelo/a seu/sua responsável. Na última fase, foi utilizado um terceiro modelo de inquérito, aplicado a dirigentes/ diretores ou diretoras de coletividades e associações concelhias. Dessa forma, consegue-se obter, por um lado, a opinião dos elementos internos e, por outro, de todos os elementos externos da Autarquia.

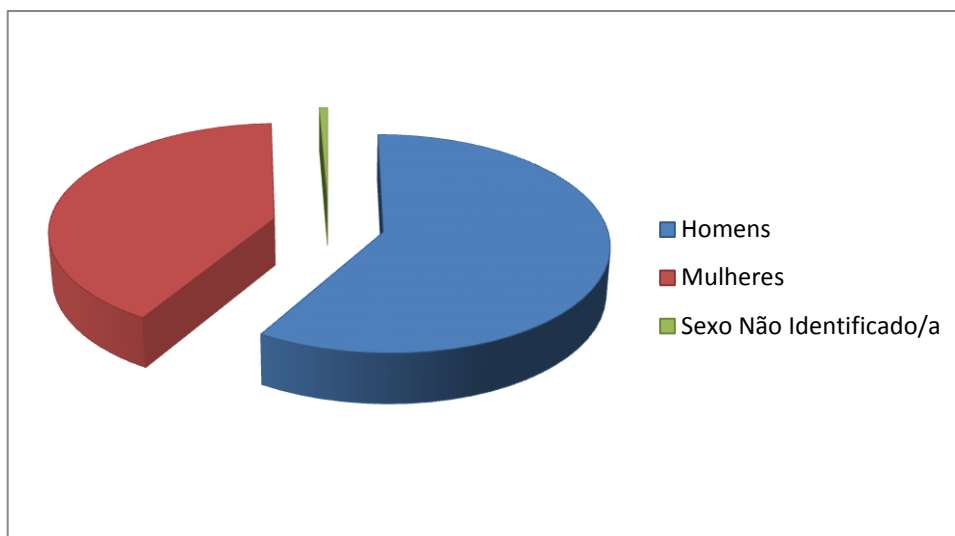
Perante os contornos acima elaborados, primeiramente, procedeu-se a uma revisão bibliográfica através da leitura de publicações nacionais e estrangeiras sustentadas por opiniões e teorias de diferentes autores/as e organizações de forma a adquirir e aprofundar as noções e os conhecimentos das situações complexas da realidade estudada. Foram, também, consultados documentos oficiais internos e externos como é o caso de legislação, Planos Nacionais, dados estatísticos do INE e IEFP, entre outros. Todas as informações recolhidas foram devidamente articuladas de forma a criar um encadeamento lógico de dados, para compreender a temática em estudo.

○ Construção da Amostra

Relativamente ao Diagnóstico Interno tinha-se como objetivo aplicar o inquérito por questionário a todos os trabalhadores e trabalhadoras da Autarquia Povoense. No entanto, por diversos motivos (falta ao trabalho por doença, férias, licenças, etc.) vários funcionários/a encontravam-se ausentes da organização e, portanto, não foi possível abordar a totalidade do pessoal afeto à Autarquia.

Neste sentido, num total de 189 empregados e empregadas com vínculo com o Município, obteve-se uma amostra de 152 indivíduos, sendo a maioria do género masculino (62 mulheres e 89 homens). Houve um indivíduo que não referiu o sexo (representa os 0.5%), não sendo assim possível identificar o sexo (cf. Gráfico n.º 1).

Gráfico 4: Distribuição da amostra interna segundo o sexo



Ao nível do diagnóstico externo, e de acordo com o objetivo, o de perceber qual é a real percepção que empregadores e empregadoras têm acerca da igualdade e direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, assim como a percepção que estes e estas próprias têm, optou-se, por uma questão de exequibilidade, direcionar o nosso diagnóstico para empresas que constituam uma significativa relevância económica para o concelho, que estejam minimamente organizadas ao nível de gestão de recursos humanos e que empreguem igualmente um número razoável e significativo de trabalhadores e trabalhadoras.

Importa realçar que, de forma a tornar o procedimento mais prático e fiável, foram previamente contactadas as empresas selecionadas e solicitado que, através de uma senha de acesso privada, o patrão ou patroa da empresa e um colaborador ou uma colaboradora por aquele/a indicada/o preenchessem/respondessem ao questionário *online*.

Neste caso, foram contactadas vinte e seis empresas, sendo portanto esperadas o dobro das respostas. Para uma melhor obtenção de respostas foi estabelecido o prazo de um mês para preenchimento dos questionários. Todavia, findo esse período foi apenas possível registar oito inquéritos parcialmente respondidos por três mulheres e três homens e duas pessoas que assinalaram qual o seu sexo.

Foi igualmente disponibilizado *online* o questionário destinado a ser respondido pelos/as responsáveis das entidades que compõem a Rede Social/CLAS.

Num total de oitenta entidades contactadas previamente, foi apurado apenas onze questionários respondidos parcialmente. Quatro inquéritos foram respondidos por

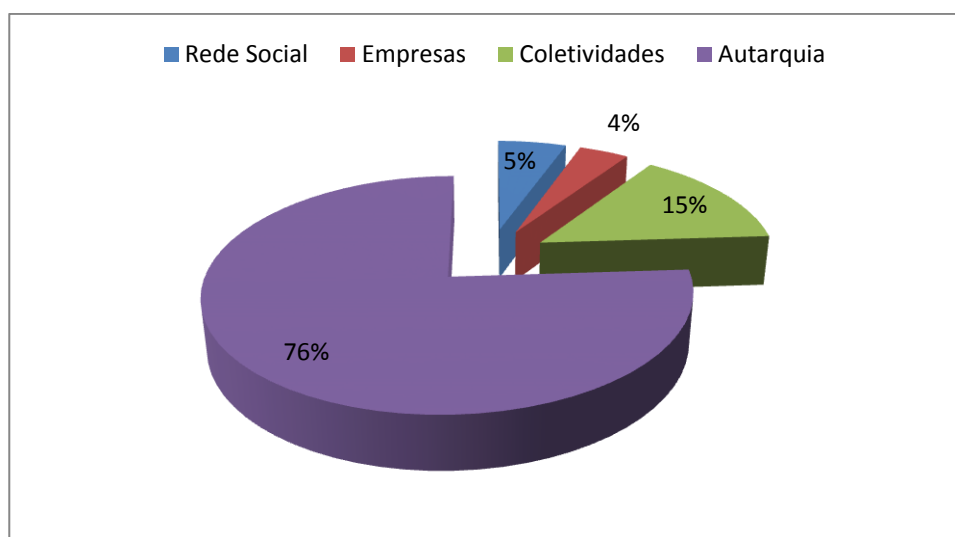
mulheres e quatro foram-no por homens, ficando três inquéritos respondidos sem referência ao sexo do/a inquirido/a por falta de resposta a essa questão.

O mesmo tipo de inquérito por questionário (apenas com algumas diferenças de adaptação ao contexto) foi aplicado a associações e coletividades concelhias. Porém, a estas últimas entidades, devido à escassez de respostas aos questionários colocados *online*, o questionário foi aplicado pessoalmente.

Das vinte e nove coletividades contactadas, todas foram recetivas a responderem ao inquérito, tendo-o sido preenchido por catorze pessoas do sexo masculino, seis do sexo feminino e nove não identificaram o sexo.

Assim, por parte das empresas foram obtidos oito inquéritos respondidos parcialmente; onze por parte das entidades da Rede Social/ CLAS; vinte e nove provenientes das coletividades ou associações perfazendo, num total, uma amostra externa de 48 inquéritos respondidos ou parcialmente respondidos. Desagregado por sexo, responderam vinte e um homens e treze mulheres.

Gráfico 5: Distribuição da amostra por entidades

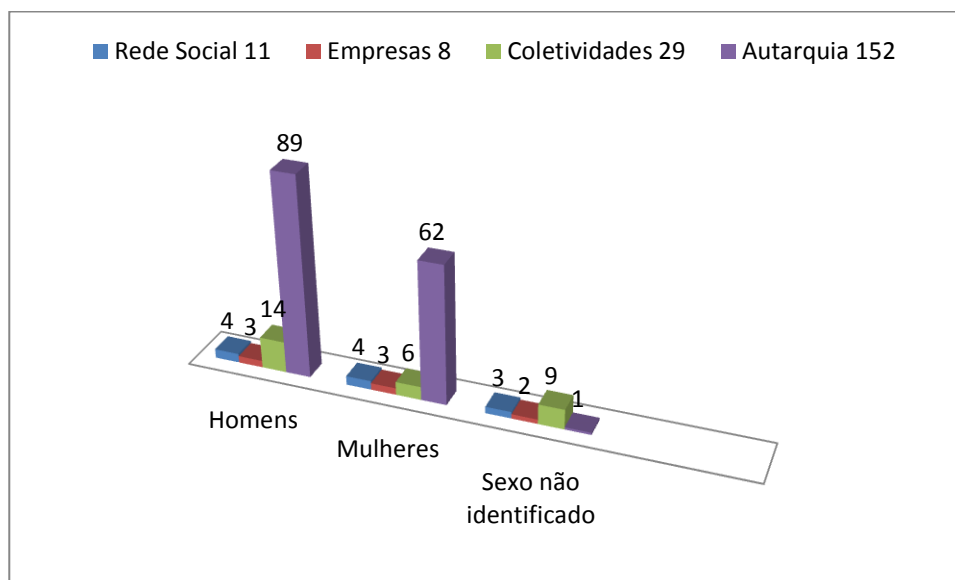


FONTE: LocalDiguais

Uma vez que a amostra interna foi composta por 152 indivíduos, (62 mulheres, 89 homens e resposta de um inquérito não identificada) e a amostra externa composta na sua totalidade por quarenta e oito indivíduos (21 homens e 13 mulheres e 14 inquéritos respondidos não identificados), a amostra final é

composta por 200 pessoas inquiridas (75 mulheres, 110 homens e 15 cujo sexo não identificaram).

Gráfico 6: Distribuição da amostra total segundo o sexo



FONTE: LocalDiguais

Em relação às datas em que os inquéritos por questionário foram aplicados, no dia 26 e 30 de Janeiro de 2012 foram aplicados diretamente aos/às colegas da Divisão de Ambiente e Divisão de Obras Municipais respetivamente. Nesse mesmo espaço temporal os/as colegas das restantes divisões e serviços responderam aos inquéritos.

Às empresas o inquérito foi disponibilizado *online* desde 21 de setembro a 4 de outubro de 2012, tendo sido necessário prolongar o prazo até 31 de outubro de 2012.

Às entidades do CLAS foi disponibilizado *online* desde 1 de novembro até 16 de novembro de 2012, tendo igualmente sido necessário prolongar o prazo até 7 de dezembro de 2012.

Às associações e coletividades do Concelho o inquérito por questionário foi aplicado durante o mês de janeiro de 2013.

○ Inquérito por Questionário⁵³

O inquérito por questionário é uma técnica de recolha de informação muito utilizada em Ciências Sociais devido à possibilidade de quantificar uma multiplicidade de dados e de proceder a numerosas análises de correlação, podendo assim ser feitas comparações precisas de resultados. Esta constitui “uma técnica fundamental de observação quando se pretende obter uma considerável variedade de respostas acerca da vida de cada informante”, obtendo-se uma generalização dos resultados (Maia, 2002: 205). No entanto, é similarmente uma técnica que limita o conteúdo das questões, uma vez que a análise quantitativa implica a estandardização das perguntas, uma codificação uniformizada das respostas e, em consequência disso, as respostas obtidas não têm a mesma profundidade que teriam se fossem realizadas entrevistas.

Uma outra limitação desta técnica é que depende da aceitação dos termos das perguntas por parte dos inquiridos e da questão de fiabilidade e qualidade das respostas. Contudo, segundo Virgínia Ferreira (1986: 167), o inquérito continua a ser o único instrumento que permite detetar a presença e a intensidade de certas características e práticas de indivíduos em níveis de eficácia e eficiência adequados. A sua natureza quantitativa e a sua capacidade de “objetivar” informação conferem-lhe o estatuto máximo de excelência e autoridade científica no quadro de uma sociedade e de uma ciência dominadas pela lógica formal e burocrático-racional, mais apropriada à captação dos aspetos contabilizáveis dos fenómenos. Neste sentido, depois de ponderar as suas vantagens e desvantagens, optou-se pela aplicação desta técnica de recolha de informação pois é a que melhor se adequa à investigação, visto que permite generalizar os resultados ou torná-los estatisticamente representativos. Para a prossecução deste objetivo, o inquérito por questionário foi composto por questões fechadas, elaboradas em escalas de atitudes, em que a sua formulação dependeu da operacionalização dos conceitos. Os questionários (interno e externo), compõem, ainda, algumas questões abertas, porém, meramente explicativas e complementares às fechadas.

O inquérito por questionário possibilita obter dados através de um conjunto pré-determinado de perguntas à população. O questionário é, portanto, um conjunto estruturado de questões expressas num papel, destinado a explorar a opinião das pessoas a que se dirige.

⁵³ Os inquéritos por questionário estão disponíveis em anexo_4

Assim, o inquérito por questionário construído para o estudo e aplicado internamente encontra-se agrupado em quinze grupos de questões: o primeiro grupo solicita a caracterização da pessoa inquirida – idade e sexo do indivíduo, estado civil, nacionalidade, se reside no concelho, situação ocupacional do cônjuge, número de filhos/as e/ou enteadas/os, se tem idosos ou idosas a cargo, as habilitações literárias, vínculo e categoria profissional, a divisão em que trabalha e há quanto tempo trabalha na Autarquia.

O segundo grupo é referente à literacia de direitos, o terceiro grupo é referente ao uso de direitos, o quarto é referente à conciliação e medidas que seriam benéficas implementar na Autarquia, o quinto refere-se aos estereótipos de género, e finaliza-se com questões sobre o facto de alguma vez terem sido ou ainda serem alvo de violência doméstica, assédio sexual no contexto de trabalho ou fora deste. Foi ainda colocada uma questão em aberto para que as pessoas inquiridas pudessem referir alguma situação relacionada com a desigualdade entre homens e mulheres que gostassem de referir.

O inquérito por questionário construído para a investigação em causa e aplicado externamente, embora tenham algumas diferenças entre si, independentemente de por quem os mesmos se destinam a ser respondidos, encontra-se agrupado em oito grupos de questões: o primeiro grupo é referente à perceção da realidade concelhia em termos de igualdade de género; o segundo refere-se à perceção individual em termos da igualdade de género; o terceiro é relativo à perceção da realidade da entidade em termos de igualdade de género; o quarto é alusivo à perceção da situação da igualdade de género na organização; o quinto grupo relaciona-se com a perceção da realidade em termos de direitos laborais em vigor; o sexto é referente à perceção da realidade e efetivo uso de direitos laborais em vigor; o sétimo refere-se à visão da organização sobre a conciliação; o por último, o oitavo grupo solicita a caracterização da pessoa inquirida – idade e sexo do indivíduo, as habilitações literárias, a caracterização profissional e da entidade, o número de pessoas que na entidade ocupam cargos de chefia, o sector de atividade, o ano da fundação da entidade e a sua natureza jurídica. Foi ainda deixado um espaço para sugestões e comentários.

○ Pré-Teste

Após a elaboração do inquérito por questionário este deve ser submetido a um pré-teste. O objetivo do pré-teste é assegurar a quem investiga a capacidade do inquérito captar e medir exaustivamente as informações necessárias ao estudo. Para além deste fator, a realização de um pré-teste é de elevada importância uma

vez que as dúvidas e problemas que surgem aquando da aplicação do questionário não são na sua maioria previsíveis e podem afetar a credibilidade da técnica. Durante esta fase, o/a pesquisador/a deve adotar uma postura recetiva e humilde perante possíveis críticas e opiniões e, ao mesmo tempo, deve estar disposto a efetuar possíveis correções. Assim, o inquérito deve ser submetido a pré-teste tantas vezes quantas forem necessárias até que este fique isento de erros.

Póvoa (2008: 94) sugere que, o inquérito por questionário deve ser testado, em primeiro lugar, pelo/a próprio/a investigador/a e posteriormente por um reduzido número de indivíduos selecionados ao acaso.

Devem ser observados no pré-teste alguns pontos relevantes como o sentido das questões, a dificuldade em responder, o interesse e a atenção demonstrados pelos inquiridos e inquiridas e a fluidez do questionário, o tempo despendido no seu preenchimento, etc. Quanto ao sentido das questões, deve perceber-se se o questionário não gera múltiplas interpretações e se há a duplicidade de perguntas. O que se pretende é que os/as inquiridos/as interpretem todas as questões da mesma forma que o/a investigador/a. Para além disso, deve assegurar-se a clareza e exequibilidade das questões de modo a que não sejam difíceis e confusas de responder. Quanto ao interesse e à atenção dos inquiridos e inquiridas, deve-se assegurar que o questionário não seja demasiado extenso e cansativo. Por fim, as perguntas devem sempre obedecer a uma ordem lógica e bem encadeada.

Em relação à aplicação do pré-teste deste estudo, este foi administrado no mês anterior à sua aplicação. Assim sendo, foram inquiridas três funcionárias e dois funcionários, escolhidos aleatoriamente e não contemplados na amostra, no sentido de avaliar o inquérito por questionário construído e, se necessário, efetuar as devidas correções. A razão que levou a realizar o pré-teste com indivíduos não contidos na amostra, ou seja, a funcionários externos à Autarquia, porém, do concelho da Póvoa de Lanhoso, prende-se com o facto de se querer evitar um contacto privilegiado e antecipado com o inquérito, o que, futuramente, poderia influenciar as suas respostas. Neste sentido, inquiriu-se de forma direta trabalhadores e trabalhadoras do Concelho, pedindo-lhes que respondessem ao pré-teste com toda a seriedade e honestidade. Foi-lhes solicitado, também, que alertassem sobre qualquer dúvida que se lhes surgisse durante o preenchimento do inquérito, nomeadamente, dificuldades de compreensão, problemas de linguagem ou clareza das perguntas e opções de resposta. Por fim, foi-lhes

pedido que dessem as sugestões que considerassem importantes à melhoria do inquérito por questionário.

De acordo com os resultados do pré-teste verificou-se ser necessário proceder a algumas, embora muito poucas reformulações, essencialmente ao nível da clareza e simplicidade das questões, e muito vagamente ao nível da especificidade e pormenorização das opções de resposta. Importa referir que quem respondeu ao pré-teste evidenciou algumas dificuldades em compreender o objetivo e sentido de certas perguntas e opções de resposta, o que ficou claro que esta é uma temática à qual o mais comum dos cidadãos e cidadãs não está muito familiarizada e à qual ainda não é dada importância relevante.

○ Modo de Aplicação do Instrumento de Recolha de Dados – Inquérito

Inicialmente, numa perspetiva de gestão de recursos e respeito pelo ambiente foi pensado colocar o questionário *online* e solicitar a sua resposta através da plataforma, mas como alguns funcionários e funcionárias não teriam a facilidade de o fazerem, tínhamos, conseqüentemente, obter uma reduzida participação. Descartada esta hipótese, pensou-se em enviar o inquérito por questionário à totalidade dos funcionários e funcionárias da Autarquia por correio eletrónico, todavia, e porque dessa forma não estariam garantidas as questões de confidencialidade e algumas pessoas não teriam acesso e daí teriam que se socorrer de auxílio externo ou das chefias, podendo esta forma pôr em causa a honestidade das respostas, optou-se por distribuir o número exato de exemplares por divisão à sua chefia que procederia à sua distribuição pelos funcionários e funcionárias e marcou-se uma data limite para a sua recolha, para que todos os questionários fossem nesse período respondidos por cada um/a dos/as seus destinatários/as. Nas Divisões de Obras Municipais e Ambiente, devido à elevada concentração de funcionários e funcionárias, e por se antever algumas dificuldades na sua interpretação que podia condicionar a sua resposta, foram agendados dois momentos para que fossem deslocadas técnicas ligadas ao projeto LocalDiguais e, na existência de necessidade, procederem ao auxílio do preenchimento do questionário. Assim, todos os inquéritos foram respondidos em suporte papel e ficou assegurada a confidencialidade das respostas. Houve um funcionário que se negou a colaborar, não preenchendo e respondendo ao inquérito.

Externamente, às empresas e entidades da Rede Social (IPSS's, Juntas de Freguesia, etc.), o questionário foi colocado *online* e solicitou-se o seu preenchimento.

O inquérito destinado a ser respondido por diretores e diretoras das associações e coletividades, foi facultado em formato papel para ser respondido posteriormente pela pessoa em causa que após concluir o seu preenchimento entregou ou avisou para que o questionário fosse recolhido.

○ Tratamento, Análise de Dados e Interpretação dos Resultados

Após a resposta e recolha da totalidade dos inquéritos por questionário respondidos, procedeu-se à sua análise e tratamento dos dados, recorrendo a um programa informático de análise estatística – *IBM SPSS - Statistical Package for the Social Science, versão 19*, programa muito usado no domínio das Ciências Sociais.

No início deste processo, procede-se à validação e codificação da informação, introduz-se os dados na base de dados previamente elaborada tendo em conta as questões e hipótese de resposta, após a qual é submetido a análise univariada e bivariada.

○ Limitações e Enviesamentos

Tanto ao nível interno como externo, as faltas de resposta a determinados grupos de questões, limitaram o estudo que se esperava ter um aprofundamento maior da realidade interna e externa das interpretações que os funcionários, funcionárias, diretores, diretoras, patrões, patroas, funcionários, funcionárias, presidentes e outros/as fazem sobre a temática. Pensa-se que esta falta de respostas se deveu à extensão do próprio inquérito, que se entende ser longo, porém, foi uma decisão previamente tida em conta porque foi preferido aplicá-lo ainda que extenso e tirar o máximo de informação que fosse permitido, do que optar por aplicar um inquérito mais reduzido e não ter acesso a informação fundamental ou impossibilidade de aplicar um segundo. Esta falta de resposta leva a admitir-se a possibilidade de enviesamentos.

Ao nível externo há a referir e lamentar o reduzidíssimo número de respostas aos inquéritos dirigidos às entidades da Rede Social e empresas, podendo este desinteresse provir deste estar acessível apenas *online*.

3.8. DIAGNÓSTICO

Resultados da análise dos inquéritos aplicados Internamente⁵⁴

Caracterização:

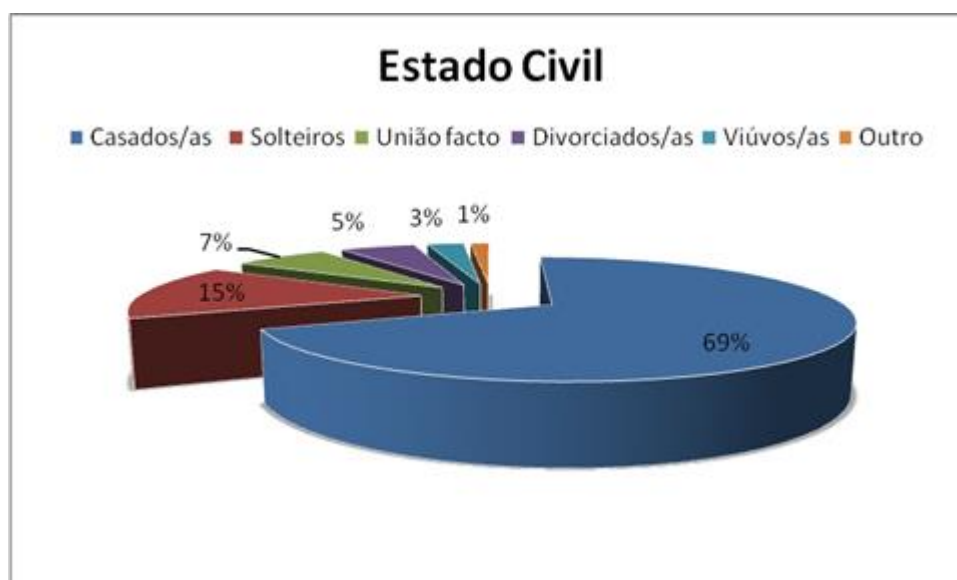
Como anteriormente foi referido, a análise e tratamento dos dados, foi realizada recorrendo a um programa informático de análise estatística – *IBM SPSS - Statistical Package for the Social Science, versão 19*.

Ao nível interno foram inquiridas 152 pessoas (funcionários e funcionárias da Autarquia), tendo sido 62 mulheres, 89 homens e uma pessoa cujo sexo não identificou.

Das 152 pessoas, cerca de 84.2% reside no Concelho e 15.1% reside fora do Concelho, cerca de 23 pessoas.

No que respeita ao agregado familiar, 67,8% das pessoas inquiridas são casadas e têm dois filhos a seu cargo (36,8%). As pessoas solteiras representam 15%, 6.6% vivem em união de facto, 5.3% são divorciadas, 2.6% viúvas, 1.3% responderam outro tipo de estado civil. Nenhum filho representa 24.3% dos casos muito devido à pessoas solteiras.

Gráfico 7: Estado civil dos Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia (2012)



FONTE: Análise Inquérito aplicado internamente

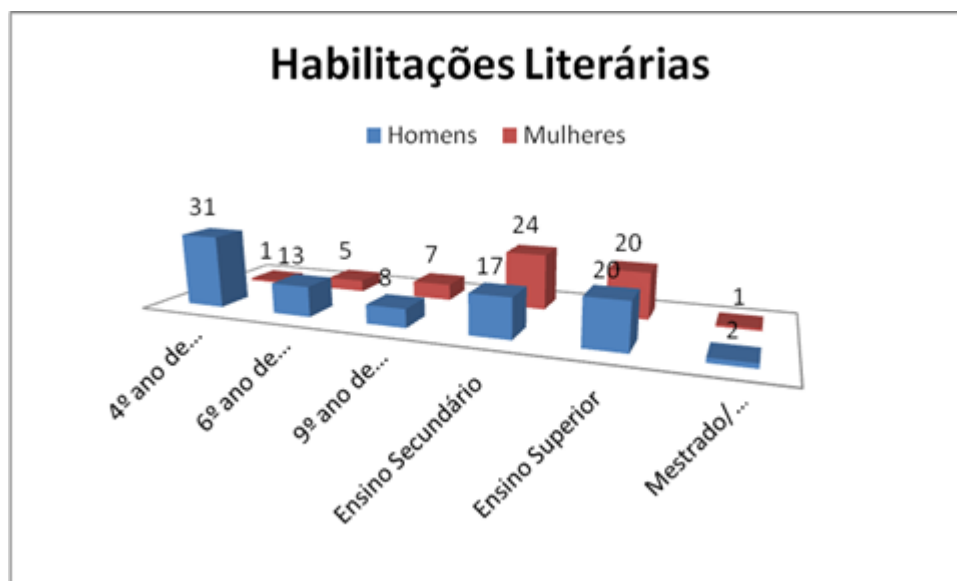
⁵⁴ Apresentação pública dos resultados do inquérito interno disponível em Anexo_6

Das 64 pessoas que responderam estar casadas são homens e 38 mulheres, dezasseis homens referiram ser solteiros, assim como sete mulheres. Sete mulheres e três homens assumem viver em união de facto. Três mulheres e um homem dizem estar viúvos e duas mulheres e seis homens assumem serem divorciados. De resto um homem e uma mulher não respondeu a esta questão.

Em relação às habilitações literárias, 27% (24 mulheres e 17 homens) da população inquirida possui o ensino secundário, seguido de ensino superior 20 mulheres e 20 homens representando 26,0%.

21.1% (31 homens e 1 mulher) possui escolaridade ao nível do 4º ano. 12.5% (13 homens e 5 mulheres) possui o 6º ano e 9.9% (8 homens e 7 mulheres) o 9º ano, 2% (2 homens e 1 mulher) tem o mestrado ou doutoramento e 1.3% (2 pessoas, 1 homem e 1 mulher não responderam).

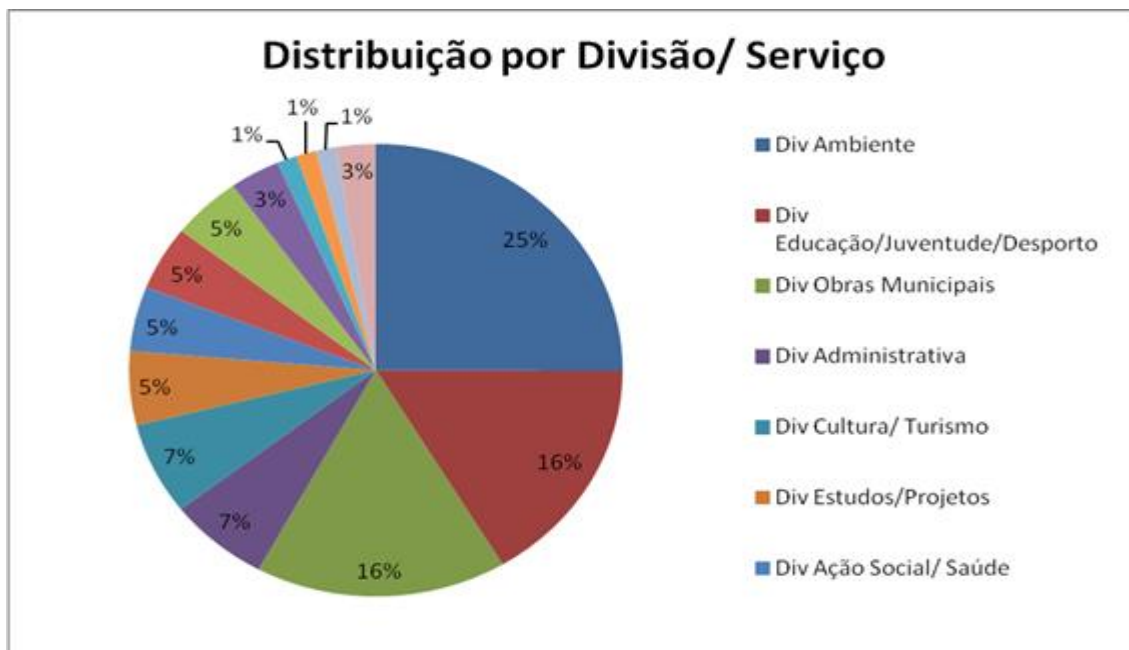
Gráfico 8: Habilitações Literárias dos Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia (2012)



FONTE: Análise Inquérito aplicado internamente

As 152 pessoas inquiridas pertencem a diferentes divisões ou serviços da Autarquia, estando distribuídas da forma como o gráfico abaixo mostra:

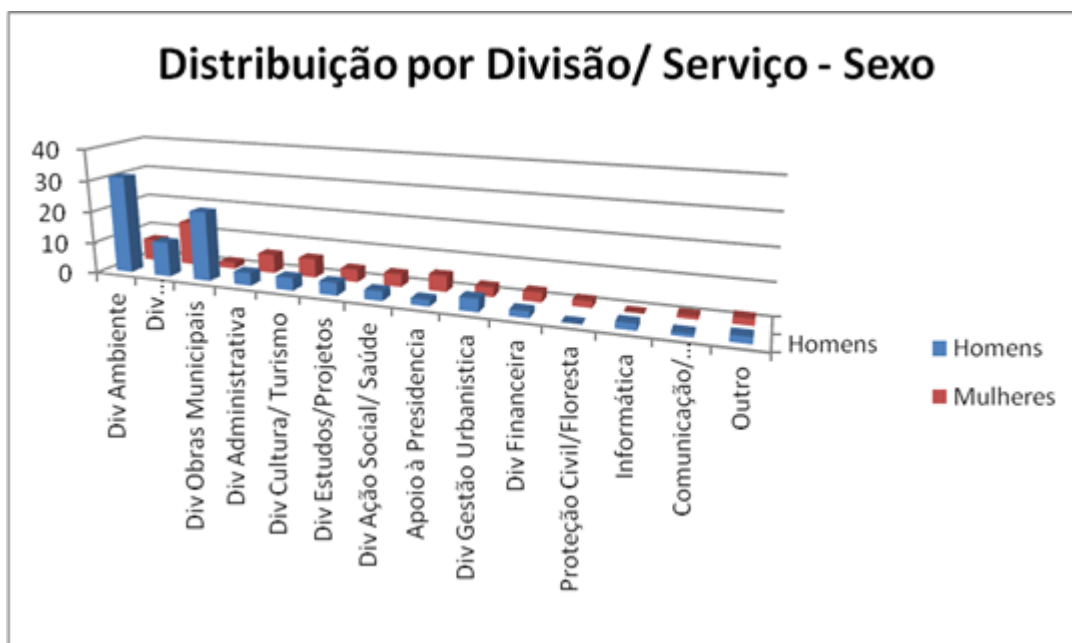
Gráfico 9: Distribuição dos Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia por Divisão/Serviço (2012)



FONTE: Análise Inquérito aplicado internamente

Em relação ao seu género:

Gráfico 10: Distribuição dos Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia por Divisão/Serviço e Sexo (2012)



FONTE: Análise Inquérito aplicado internamente

Literacia de Direitos:

De vários direitos elencados, foram referidos três direitos como sendo os mais conhecidos. Os direitos mais conhecidos foram:

- O direito da mãe poder usufruir da redução de 2 horas por dia para amamentação, seguida do
- Direito do pai faltar para assistência a criança doente ou acidentada e do
- Direito da mãe ter falta paga para assistência a criança doente ou acidentada.

Em contrapartida, os direitos menos conhecidos são:

- O subsídio por interrupção da gravidez, seguido do
- Direito do avô ou avó a falta paga para assistência a neto/a doente ou acidentada e do
- Direito de, em caso de licença partilhada, o casal poder beneficiar ainda de mais dias de licença.

Neste contexto, das 128 pessoas que responderam à questão, 115 indivíduos têm conhecimento de que as mães podem usufruir de redução de 2 horas por dia para amamentação, sendo que 62 pessoas são do sexo masculino e 51 são do sexo feminino. Em segundo lugar, 104 pessoas têm conhecimento do direito do pai poder faltar para assistência a criança doente ou acidentada, dos quais 22 são do sexo masculino e 26 do sexo feminino.

No terceiro lugar, apurou-se que 93 pessoas conhecem o direito da mãe poder faltar para assistência a criança doente ou acidentada, sendo remunerada e neste caso as pessoas conhecedoras deste direito são 47 do sexo masculino e 46 do sexo feminino.

Por seguinte, 89 indivíduos conhecem o subsídio de assistência a criança com deficiência, em que 50 dos conhecedores são homens e 38 são mulheres. Em relação ao direito de a mãe ser obrigada a gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto, 80 inquiridos assinalaram que conheciam o direito, sendo 47 do sexo masculino e 33 do sexo feminino.

Setenta pessoas afirmaram ter conhecimento do direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e preparação para o parto, 34 são homens e 28 são mulheres. Logo de seguida, temos 69 inquiridos a conhecerem os

benefícios especiais no caso de nascimento de gémeos, onde 35 são homens e 34 são mulheres.

Em seguida, 62 pessoas assinalaram que conhecem o subsídio parental exclusivo da mãe (32 homens e 30 mulheres) e ao mesmo tempo que conhecem o direito do pai usufruir de licença de 120 ou 150 dias (34 homens e 28 mulheres). Por conseguinte, 51 indivíduos assinalaram simultaneamente que conhecem o subsídio por risco clínico durante a gravidez (29 homens e 21 mulheres) e o direito de o pai só poder beneficiar do subsídio parental inicial se a mãe não o requerer e for trabalhadora (29 homens e 22 mulheres).

No que diz respeito ao subsídio exclusivo do pai, deste direito têm conhecimento 48 indivíduos (25 do sexo masculino e 22 do sexo feminino). Têm conhecimento do direito do pai a dispensa para aleitação de 2 horas por dia (25 homens e 23 mulheres) e do subsídio de adoção com 22 homens e 26 mulheres a conhecerem este direito.

Os direitos menos conhecidos pelas pessoas inquiridas são o direito a dispensa do trabalho noturno num período de 112 dias antes e após o parto em que 20 são homens e 24 são mulheres, fazendo um total de 44 pessoas a terem conhecimento. O direito do casal beneficiar ainda de mais dias de licença se for partilhada (43 pessoas e 24 do sexo masculino e 19 do sexo feminino), tendo estas mesmas 43 pessoas assinalado o conhecimento do direito dos avós a falta paga para assistência a neto/a doente ou acidentado. Por último, o direito menos conhecido é o subsídio por interrupção da gravidez assinalado como conhecido apenas 39 inquiridos em que 21 são homens e 18 são mulheres.

Uso dos direitos:

- 29.6% das pessoas inquiridas referiu que usou ou tenciona usar a licença de maternidade (13 homens e 31 mulheres);
- 60.5% diz que não usou (68 homens e 24 mulheres) tendo sido a mulher a usufruir deste direito;
- Em 7.2% esta situação não se aplica devido ao estado civil ou não terem filhos/as (8 homens e 3 mulheres);
- 2.6% de não respostas (3 homens e 1 mulher);
- 7.2% usou Licença partilhada (0 mulheres e 10 homens);
- 22.4% não partilhou (28 mulheres e 6 homens);

- Em 65% não se aplica porque mais de metade da população inquirida não usou (72 homens e 27 mulheres);
- 5.3% de não respostas (4 mulheres e 4 homens).

Em relação à motivação para o uso ou não do direito:

Das 152 pessoas inquiridas, obteve-se 145 respostas válidas para esta questão, porque responderam sim ou não do uso da licença. Porém, só 7 pessoas responderam à questão seguinte do porquê. Destas 7 respostas obteve-se justificações como:

- 0.7% A lei não estava em vigor; (não partilhou);
- 0.7% O pai trabalhava a recibos verdes; (não partilhou);
- 1.4% Não foi preciso usar; (não partilhou);
- 0.7% Foi por opção; (não partilhou);
- 0.7% Porque a mãe precisava de apoio; (partilhou);
- 0.7% Trabalhava por conta própria (não partilhou).

Quanto à reação das chefias:

- 67.8% das pessoas inquiridas responderam “não aplicado” por serem solteiros ou não terem filhos/as (75 homens e 28 mulheres);
- 8.6% A chefia mostrou-se indiferente (4 homens e 9 mulheres);
- 7.2% A chefia ficou contente e apoiou (4 homens e 7 mulheres);
- 2% Respondeu outro (1 homem e 2 mulheres);
- 1.3% A chefia não ficou contente (2 homens);
- 0.7% A chefia ficou admirada (não definido);
- 0.7% A chefia não aceitou bem (1 homem);
- 11.8% Não respondeu (5 homens e 13 mulheres).

Razão da “não partilha”:

Das 152 pessoas inquiridas:

- 30.9% respondeu que a razão para não ter gozado a licença partilhada não foi por ter medo de não renovação do contrato (41homens, 6mulheres);
- Para 53.3% das pessoas inquiridas não se aplica a questão porque não tinha filhos/as ou era solteiro/a (34 homens e 43mulheres);

- 15.8% de não respostas;
- 30.3% respondeu que a razão do não uso também não foi por medo de ser despedido/a (40homens, 6mulheres);
- 1 pessoa respondeu que não gozou por medo de ser despedido (0.7%) (1 homem);
- Para 53.9% das pessoas inquiridas esta situação não se aplica;
- E 15.1% não respondeu;
- 30.3% respondeu que a razão para o não uso da licença partilhada não foi por medo de perder prémios ou promoções (41 homens, 5mulhres);
- 0.7 respondeu que foi por medo de não receber ou perder prémios e promoções (1mulher);
- Para 53.3% esta questão não se aplica;
- E 15.8% não respondeu;
- 28.9% referiu que o facto de não terem partilhado a licença não deveu ao facto de “Não gozou por motivos de dificuldades financeiras” (38homens, 6mulheres);
- 2% não gozaram devido a dificuldades financeiras (3homens);
- 53.3% não se aplica;
- 15.8% não respondeu.
- 30.3% referiu que não se deveu ao facto da chefe dizer que não tinha direito (40homens, 6mulheres);
- 0.7% não gozou porque a chefia lhe disse que não tinha direito(1homem);
- Para 53.3% não se aplica;
- E 15.8% não respondeu.
- Para 30.9% das pessoas inquiridas referiram que o facto de não ter gozado não se deveu ao medo de ser movido para outro posto de trabalho ou divisão (41homens, 6mulheres);
- Ninguém afirmou ser este o motivo;
- 53.3% referiu que esta situação não se aplica;
- E 15.8% não respondeu.

- 30.9% respondeu que não se deveu ao facto de pensarem que não era dedicado a instituição o motivo de não ter usufruído da licença partilhada (40homens, 6mulheres);
 - 0.7% respondeu que este foi o motivo para não ter usufruído da licença (1homem);
 - 53.3% referiu que esta situação não aplicada;
 - E 15.8% não respondeu.
-
- 30.9% referiu que o motivo não foi o da chefia o ter convencido a não gozar (41homem, 6mulheres);
 - Ninguém afirmou ser este o motivo;
 - 53.3% referiu que não aplicado;
 - 15.8% não respondeu.
-
- 28.9% respondeu que não ao motivo de para não querer ficar em casa o tempo (38homens, 6mulheres);
 - 2% respondeu que este foi o motivo para não ter gozado, o facto de ficar em casa o tempo todo (3homens);
 - 53.3% respondeu que não se aplica;
 - 15.8% não responderam.
-
- Não conhecer o direito não foi o motivo para 28.3% das pessoas inquiridas não ter gozado 37homens, 6mulheres);
 - 3.3% referiu que não tinham conhecimento do direito e por tal não gozaram (5homens);
 - Para 52.6% esta questão não se aplica;
 - 15.8% não responderam.
-
- 28.9% disse que o facto de não ter gozado não se devia ao facto de estar com muito trabalho (38homens, 6mulheres);
 - 2% disse que o facto de terem muito trabalho foi o motivo para não terem usufruído (3homens);
 - Para 53.3% esta questão não se aplica;
 - 15.8% não responderam.
-
- 24.3% referiu que o facto de não ter partilhado não foi porque a esposa usufruiu (31homens, 6mulheres);

- 6.6% referiu que não gozou porque a esposa o fez (10homens);
- Para 53.3% não se aplica;
- 15.8% não respondeu.

Conclusão:

Os dois motivos mais assinalados para terem usufruído do direito foram:

- Por não saberem que poderiam gozar a licença partilhada (20.8% dos casos);
- Porque a esposa gozou a licença exclusiva (41.7%);
- Porque estava com muito trabalho (12.5%);
- Para não ficar em casa o tempo todo (12.5%);
- Por dificuldades financeiras (12.5%).

Como se trata de uma questão de resposta múltipla onde as pessoas inquiridas tinham que assinalar as 2 principais razões pelo não uso da licença partilhada, obteve-se 116.7% de resposta válidas, em vez das 304 esperadas, devido ao elevado número de não respostas e da questão se aplicar a toda a população inquirida mesmo aquela que não tem filhos/as.

Foram ainda questionados acerca do tipo de receios que têm ou terão tido após terem usufruído do direito.

Os receios assinalados enquanto sentidos aquando o regresso de ter gozado a licença foram:

- 11.2% disse que o facto de “Que acontecesse algo ao filho” não foi um dos receios ao regressar (6homens, 10mulheres);
 - 10.5% disse que esse foi um dos receios (1homem, 15mulheres);
 - 65.1% referiu não ser aplicado;
 - E 13.2% não respondeu.
-
- 21.7% disse que o facto de “Não ser promovido ou não receber prémios” não foi motivo de receio (7homens, 25mulheres);
 - 0.7% disse que sentiu esse receio (1homem);
 - 64.5% referiu “Não aplicado”;
 - E 13.2% não respondeu.

- Para 19.7% o facto de poder “Ser colocado noutras funções ou postos de trabalho” não constituiu receio (7homens, 22mulheres);
- 2.6% “Teve esse receio” (1homem, 3mulheres);
- Para 64.5% responderam “Não aplicado”;
- 13.2% não respondeu.

- 17.1% o facto de “Não ter com quem deixar a criança” não constituiu receio (7homens, 18mulheres);
- 5.3% este facto constituiu receio (1homem, 7mulheres);
- 64.5% “não se aplica”;
- 13.2% de não respostas.

- Receio de não ser renovado o contrato não foi receio para 21.1% das pessoas inquiridas (7homens, 24mulheres);
- 1.3% teve esse receio 81homens, 1mulheres);
- Para 64.5% “não se aplica”;
- 13.2% de não respostas.

- Receio de ter perdido a prática não foi receio para 21.1% (7homens, 24mulheres);
- 1.3% esse foi um receio (1homem.1mulher);
- 64.5% “não se aplica”;
- 13.2% não respondeu.

- Receio de não conseguir conjugar o seu horário com o da creche infantilário para 17.1% não foi receio (6homens, 20mulheres);
- 5.3% sentiu esse receio (2homens, 5mulheres);
- 64.5% “não se aplica”;
- 13.2% não responderam.

- Não se conseguir adaptar as mudanças não foi receio para 20.4% (7homens, 23mulheres);
- 2% esse foi um receio (1homem, 2mulheres);
- Para 64.5% “não se aplica”;
- 13.2% não responderam.

Outro receio:

- 16.4% não teve mais receios (3homens, 21mulheres);
- 5.9% sentiu outros receios (5homens, 4mulheres);

Os dois receios mais sentidos pelos inquiridos foram:

- Receio de acontecer algo ao filho para 64.0% das pessoas inquiridas;
- Receio de não ter onde deixar a criança para 32% das pessoas inquiridas;
- e
- Não conseguir conciliar os horários para 32% das das pessoas inquiridas.

Como se trata de uma questão de resposta múltipla onde as pessoas inquiridas tinham que assinalar os 2 principais receios aquando o regresso ao trabalho, obteve-se 176% de resposta válidas, em vez das 304 esperadas, devido ao elevado número de não respostas e da questão se aplicar a toda a população inquirida, mesmo a quem não tem filhos/as.

Com que frequência realiza as tarefas:

- 66.4% da população inquirida realiza todos os dias as tarefas domésticas – (frequência) (48homens, 52mulheres);
- 15.1% realiza 3 a 4 vezes por semana (19homens, 4mulheres);
- 13.2% realiza raramente (18homens, 2mulheres);
- 0.7 nunca realiza tarefas (1homem);
- 7 não respostas, 4.6% (6homens, 1mulher);
- 1 *missing* porque não identifica o sexo.

Tabela 31: Quem executa as tarefas domésticas com mais frequência?

	Próprio	Cônjuge	Pai /Sogro	Mãe /Sogra	Filho/a	Emprega da	Outro
Refeições	Sim 45.4% (20h, 49m) Não 52% (68h,	Sim 44.7% (60H,7M) Não 52.6% (20H, 52m)	Sim 2.6% Não 94.7% NR 2.6%	Sim 15.1% Não 82.2% NR 2.6%	Sim 0% Não 97.4% NR2.6 %	Sim 2% Não 95.4% NR2.6%	Sim 2% Não 95.4% NR 2.6%

	10m) NR ⁵⁵ 2.6% (4H) <i>missing</i>	NR 2.6% (4H)					
Compras	Sim 63.2% (50M, 45H) Não 33.6% (9M, 42H) NR 3.3% (5H) <i>missing</i>	Sim 40.8% (11M, 50H) Não 55.9% (48M, 37H) NR 3.3% (5h)	Sim 4.6% Não 92.1% NR 3.3%	Sim 10.5% Não 86.2% NR 3.3%	Sim 0.7% Não 96.1% NR 3.3%	Sim 1.3% Não 95.4% NR 3.3%	Sim 0.7% Não 96.1% NR 3.3%
Tratar loiça	Sim 52.6% (51M, 28H) Não 44.1% (8M, 59H) NR 3.3% (5H) <i>missing</i>	Sim 42.8% (8M, 57H) Não 55.9% (51M, 30H) NR 3.3% (5H)	Sim 1.3% Não 95.4% NR 3.3%	Sim 11.2% Não 85.5% NR 3.3%	Sim 0.7% Não 96.1% NR 3.3%	Sim 1.3% Não 95.4% NR 3.3%	Sim 0.7% Não 96.1% NR 3.3%
Tratar roupa	Sim 41.4% (50M, 13H) Não 54.6% (9M, 73H) NR 3.9% (6H)	Sim 43.4% (7 M, 8H) Não 52.6% (52M, 28H) NR 3.9% (6H)	Sim 1.3% Não 94.7% NR 3.9%	Sim 11.2% Não 84.9% NR 3.9%	Sim 0.7% Não 95.4% NR 3.9%	Sim 5.3% Não 90.8% NR 3.9%	Sim 2% Não 94.1% NR 3.9%
Limpar a casa	Sim 47.4% (48M, 24H) Não 48.7% (11M, 62H) NR 3.9% (6H)	Sim 40.8% (4M, 57H) Não 55.3% (55M, 29H) NR 3.9% (6H)	Sim 3.3% Não 92.8% NR 3.95	Sim 7.2% Não 8.8% NR 3.9%	Sim 1.3% N 94.7% NR 3.9%	Sim 9.9% N 86.2% NR 3.9%	Sim 0.75 N 95.4% NR 3.9%
Cuidar higiene dos filhos	Sim 34.9% (28M, 24H) Não 30.3%	Sim 36.8% (9M, 46H) Não 28.3%(27 M, 16H)	Sim 0% Não 65.1% NA 23% NR 11.8%	Sim 1.3% Não 63.8% NA 235 NR	Sim 7.9% Não 57.2% NA 23% NR	Sim 0.7% N 64.5% Não 23% NR 11.8%	Sim 0.7% Não 64.5% NA 23%

⁵⁵ Não Respondeu

	(8M, 38H) NR 11.8% (7m, 11H) NA 23% (16M, 19H) ⁵⁶	NR11.8% (7M, 11H) NA 23.0% (16M, 19H)		11.8%	11.8%		NR 11.8%
Reparações gerais	Sim 48% (7M, 65H) Não 45.4% (50M, 19H) NR 6.6% (2M, 8H)	Sim 24.3% (33M, 4H) Não 69.1% (24M, 80H) NR 6.6% (2M, 8H)	Sim 10.5% Não 82.9% NR 6.6%	Sim 0% Não 93.4% NR 6.6%	Sim 0.7% Não 92.8% NR 6.6%	Sim 0% Não 93.4% NR 6.6%	Sim 15.1% Não 78.3% NR 6.6%
Tratar da burocracia	Sim 75.7% (44M, 70H) Não 20.4% (15M, 16H) NR 3.9% (6H)	Sim 31.6% (25M, 23H) Não 64.5% (34M, 63H) NR 3.9% (6H)	Sim 6.6% Não 89.55% NR 3.9%	Sim 1.3% Não 94.7% NR 3.9%	Sim 0.7% Não 95.4% NR 3.9%	Sim 0% Não 96.1% NR 3.9%	Sim 0% Não 96.1% NR 3.9%
Ajudar as crianças nos TPC	Sim 40.8% (27M, 34H) Não 15.1% (2M, 21H) NA 27.6% (18M, 24H) NR 16.4% (12M, 13H) 1 missing	Sim 30.3% (10M, 35H) Não 25.7% (19M, 20H) NA 27.6% (18M, 24H) NR 16.4% (12M, 13H)	Sim 0.7% Não 55.3% NA 27.6% NR 16.4%	Sim 0.7% Não 55.3% NA 27.6% NR 16.4%	Sim 1.3% Não 54.6% NA 27.6% NR 16.4%	Sim 0% Não 55.9% NA 27.6% NR 16.4%	Sim 0.7% Não 55.3% NA 27.6% NR 16.4%
Levar crianças a escola	Sim 40.8% (27M, 34H) Não 17.8%	Sim 26.3% (12M, 28H) Não 32.2%	Sim 3.3% Não 55.3% NA 25.7%	Sim 0.7% Não 57.9% NA 25.7%	Sim 0.7% Não 57.9% NA 25.7%	Sim 0% Não 58.6% NA 25.7% NR	Sim 0.7% Não 57.9% NA 25.7%

⁵⁶ Não Aplicado

	(4M, 23H) NA 25.7% (16M, 22H) NR 15.8% (11M, 13H)	9M, 29H) NA 25.7% (17M, 22H) NR 15.8% (11, 13H)	NR 15.8%	NR 15.8%	NR 15.8%	15.8%	NR 15.8%
Reuniões na escola	Sim 38.2% (29M, 29H) Não 20.4% (2M, 28H) NA 25% (17M, 21H) NR 16.4% (11M, 14H)	Sim 28.9% (6M, 37H) Não 29.6% (25M, 20H) NA 25% (17M, 21h) NR 16.4% (11M, 14H)	Sim 1.3% Não 57.2% NA 25% NR 16.4%	Sim 0.7% Não 57.9% NA 25% NR 16.4%	Sim 0% Não 58.6% NA 25% NR 16.4%	Sim 0% Não 58.6% NA 25% NR 16.4%	Sim 0% Não 58.6% NA 25% NR 16.4%
Deitar as crianças	Sim 38.2% (28M, 29H) Não 21.1% (3M, 29h) NA 25% (17M, 21H) NR 15.8% (11M, 13H)	Sim 33.6% (10M, 40H) Não 25.7% (21M, 18M) NA 25% (17M, 21H) NR 15.8% (11, 13H)	Sim 0.7% Não 58.6% NA 25% NR 15.8%	Sim 0.7% Não 58.6% NA 25% NR 15.8%	Sim 2.6% Não 56.6% NA 25%~ NR 15.8%	Sim 0% Não 59.2% NA 25% NA 15.8%	Sim 1.3% Não 57.9% NA 25% NR 15.85
Brincar com as crianças	Sim 48% (26M, 46H) Não 9.9% (5M, 10H) NA 25% (17M, 21H) NR 17.1% (11M, 15H)	Sim 39.5% Não 17.8% Na 25% NR 17.8%	Sim 3.9% Não 53.3% NA 25% NR 17.8%	Sim 3.3% Não 53.9% NA 25% NR 17.8%	Sim 0.7% Não 56.6% NA 25% NR 17.8%	Sim 0% Não 57.2% NA 25% NR 17.8%	Sim 2.6% Não 54.6% NA 25% NR 17.8%

Levar crianças ao médico	Sim 48.7% (33M, 40H) Não 13.2% (1M, 19H) NA 25% (17M, 21H) NR 13.2% (8M, 12H)	Sim 35.5% (11M, 42H) Não 26.3% (23M, 17H) NA 25% (17M, 21H) NR 13.2% (8M, 12H)	Sim 1.3% Não 60.5% NA 25% NR 13.2%	Sim 0% Não 61.8% NA 25% NR 13.2%	Sim 0% Não 61.8% NA 25% NR 13.2%	Sim 0% Não 61.8% NA 25% NR 13.2%	Sim 0% Não 61.8% NA 25% NR 13.2%
Passear as crianças	Sim 51.3% (29M, 18H) Não 8.6% (3M, 10H) NR 15.1% (10M, 13H) NA 25% (17M, 21H)	Sim 40.8% (19M, 42H) Não 19.1% (13M, 16H) NA 25% (17M, 21H) NR 15.1% (10M, 13H)	Sim 4.6% Não 55.3% NA 25% NR 15.1%	Sim 3.9% Não 55.9% NA 25% NR 15.1%	Sim 0.7% Não 59.2% NA 25% NR 15.1%	Sim 0% Não 59.9% NA 25% NR 15.1%	Sim 0.7% Não 59.2% NA 24.3% NR 15.1%
Tratar dos idosos	Sim 5.3% (3M, 5H) Não 2.6% (0M, 4H) NA 86.2% (52M, 78H) NR 5.9% (4M, 5H)	Sim 5.3% (0M, 8H) Não 2.6% (3M, 1H) NA 86.8% (853M, 78H) NR 5.3% (3M, 5H)	Sim 0.7% Não 7.2% NA 86.8% NR 5.3%	Sim 0.7% Não 7.2% NA 86.8% NR 5.3%	Sim 0.7% Não 7.2% NA 86.8% NR 5.3%	Sim 0% Não 7.9% NA 86.8% NR 5.3%	Sim 0% Não 7.9% NA 86.8% NR 5.3%

FONTE: Análise Inquérito aplicado internamente

Os/As funcionários da Autarquia na resposta à questão que versava sobre o uso do direito da licença de parentalidade, foi uma resposta que revelou um número significativamente na resposta “ não usou” apresenta valores altamente significativos. A resposta “não se aplica” é opção de quem não tem ou quem não quer ter filhos/as. A resposta “usou ou tenciona usar” foi a 2ª opção mais

assinhalada, demonstrando que há a vontade de vir a usar, dado que na realidade o uso desta licença por homens é ainda residual.

Em relação ao uso da licença partilhada, os valores aferidos contrariam a realidade e pensa-se que tal se deve a uma má interpretação da questão, levando a que respondessem afirmativamente. Acredita-se que deverão ter associado esta uso da licença partilhada ao uso dos dias que todos os pais têm após o nascimento dos/as filhos/as, mesmo que a licença seja exclusiva da mãe, não se referindo a uma partilha equitativa da licença. Ainda assim, a resposta “não partilhou”, assume valores esmagadores.

Em relação à realização das tarefas diárias, as respostas revelam que quem maioritariamente executa as tarefas domésticas diariamente são as mulheres (52 das 59 mulheres inquiridas). Nas outras hipóteses de resposta são respostas maioritariamente respostas de homens. Poder-se-á, contudo saudar cerca de metade dos inquiridos homens que assumem realizar tarefas domésticas diariamente.

No que diz respeito à Conciliação, sendo esta uma vertente à qual o Município dá grande importância, as respostas denotam que são as mulheres quem mais assume ter conflitos a propósito da realização de tarefas.

São as mulheres, no entanto também os homens quem afirmaram que o trabalho faz com que:

- Não consiga fazer formação;
- Não tenha tempo para estar com o/a cônjuge;
- Não tenha tempo para a família,
- Não consiga acompanhar a educação dos/as filhos/as;
- Tenha que o sobrepor (trabalho) à vida familiar e pessoal.

Quanto à estereotipia de género, as respostas direccionam-se para uma percepção muito igualitária entre os sexos, contudo, o facto de existir um numero significativo de mulheres que referem aceitar que um patrão possa pagar mais aos homens do que às mulheres que realizem as mesmas actividades ou o facto de grande parte dos homens terem referido que é bom que a igualdade exista, desde que o poder de decisão e palavra final seja a sua, revelam a intensidade e o poder que os estereótipos têm em si, ainda que considerem que a igualdade seja benéfica. Respostas destas revelam a necessidade da continuidade da abordagem da temática.

Resultados da análise dos inquéritos aplicados externamente:

Às entidades da Rede Social/ CLAS

Como atrás foi referido, a amostra externa à Autarquia, foi no total de 48 pessoas inquiridas.

Por parte de entidades da Rede Social foram respondidos onze inquéritos dos quais, após análises obtivemos as seguintes respostas:

Quanto à perceção da realidade Concelhia em termos de Igualdade de Género, perguntou-se se na opinião da pessoa inquirida existem situações de desigualdade de género. As repostas obtidas revelam que a totalidade das pessoas inquiridas considera que as desigualdades de género existem no Concelho.

Quanto ao facto destas terem aumentado ou diminuído, abaixo segue tabela correspondente.

Tabela 32: Opinião das pessoas inquiridas em relação ao aumento ou diminuição de situações de desigualdade de género no Concelho

Na sua opinião, estas situações:		
Têm aumentado	% 9,1%	respostas 1
Têm-se mantido	0,0%	0
Têm diminuído	90,9%	10

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

No ponto seguinte foi solicitado que se posicionassem sobre algumas afirmações:

Tabela 33: Opinião das pessoas inquiridas

	DT	Discordo	Concordo	ConcTotal/	respostas
As desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído	0,0% (0)	27,3% (3)	63,6% (7)	9,1% (1)	11
A representação dos dois sexos nas profissões encontra-se equilibrada	9,1% (1)	54,5% (6)	36,4% (4)	0,0% (0)	11
Os equipamentos de apoio à família existentes no Concelho são suficientes	0,0% (0)	45,5% (5)	54,5% (6)	0,0% (0)	11
As situações de violência de género no Concelho diminuíram	9,1% (1)	54,5% (6)	27,3% (3)	9,1% (1)	11
As respostas às situações de violência doméstica existentes no Concelho são suficientes	0,0% (0)	54,5% (6)	45,5% (5)	0,0% (0)	11
As acessibilidades e redes de transportes do Concelho facilitam a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional	36,4% (4)	36,4% (4)	27,3% (3)	0,0% (0)	11

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

De seguida foi perguntado:

Tendo em conta a sua opinião, por favor assinale com um X na sua escolha, as principais características do Concelho que condicionam de forma negativa ou positiva, uma concreta Igualdade de Género.

Tabela 34: Condicionamentos

	Pontos fracos	Pontos fortes	resposta
Meio pequeno	45,5% (5)	54,5% (6)	11
Acessibilidades	63,6% (7)	36,4% (4)	11
Emprego	54,5% (6)	45,5% (5)	11
Força das estruturas familiares tradicionais	54,5% (6)	45,5% (5)	11

Importância da religião						63,6% (7)	36,4% (4)	11
Proximidade a grandes cidades e núcleos universitários						0,0% (0)	100,0% (10)	10
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	DT	Discordo	Concordo	CTotalmente	resposta			
	9,1% (1)	72,7% (8)	18,2% (2)	0,0% (0)	11			
As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida	0,0% (0)	45,5% (5)	54,5% (6)	0,0% (0)	11	27,3% (3)	72,7% (8)	11
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	0,0% (0)	18,2% (2)	72,7% (8)	9,1% (1)	11			

A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	0,0% (0)	18,2% (2)	63,6% (7)	18,2% (2)	11
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/às filhos/as tem vindo a aumentar	0,0% (0)	0,0% (0)	81,8% (9)	18,2% (2)	11
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	0,0% (0)	9,1% (1)	72,7% (8)	18,2% (2)	11
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	0,0% (0)	0,0% (0)	81,8% (9)	18,2% (2)	11
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	0,0% (0)	9,1% (1)	81,8% (9)	9,1% (1)	11

Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que os homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	0,0% (0)	45,5% (5)	45,5% (5)	9,1% (1)	11	
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir para a escola	0,0% (0)	36,4% (4)	45,5% (5)	18,2% (2)	11	
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	0,0% (0)	36,4% (4)	36,4% (4)	27,3% (3)	11	
Equipamentos sociais existentes						
Cultura				27,3% (3)	72,7% (8)	11

Desporto	36,4% (4)	63,6% (7)	11
Educação	18,2% (2)	81,8% (9)	11
Ação Social	9,1% (1)	90,9% (10)	11
Respostas generalizadas da Autarquia	9,1% (1)	90,9% (10)	11
Ação das instituições públicas em termos de Igualdade de Género	9,1% (1)	90,9% (10)	11

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Quanto à percepção individual em termos de igualdade de género, os inquiridos manifestaram-se conforme a tabela infra demonstra:

Tabela 35: Percepção individual em relação à igualdade de género

	DT	Discordo	Concordo	CTotalmente	resposta
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	9,1% (1)	72,7% (8)	18,2% (2)	0,0% (0)	11
As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida	0,0% (0)	45,5% (5)	54,5% (6)	0,0% (0)	11
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	0,0% (0)	18,2% (2)	72,7% (8)	9,1% (1)	11
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	0,0% (0)	18,2% (2)	63,6% (7)	18,2% (2)	11
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/as filhos/as tem vindo a aumentar	0,0% (0)	0,0% (0)	81,8% (9)	18,2% (2)	11
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	0,0% (0)	9,1% (1)	72,7% (8)	18,2% (2)	11
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	0,0% (0)	0,0% (0)	81,8% (9)	18,2% (2)	11

No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	0,0% (0)	9,1% (1)	81,8% (9)	9,1% (1)	11
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que os homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	0,0% (0)	45,5% (5)	45,5% (5)	9,1% (1)	11
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir para a escola	0,0% (0)	36,4% (4)	45,5% (5)	18,2% (2)	11
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	0,0% (0)	36,4% (4)	36,4% (4)	27,3% (3)	11

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Após ter sido pedido que revelassem qual era a perceção individual em relação à igualdade de género, foi solicitado que tendo em conta a opinião pessoal, referissem o grau de concordância com as afirmações apresentadas que se relacionavam com características de comportamentos de homens em lugares de liderança, tendo-se obtido as respostas abaixo.

Tabela 36: Características comportamentais

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente	resposta
Privilegiam rapidez de decisão	9,1% (1)	36,4% (4)	54,5% (6)	0,0% (0)	11

Privilegiam consenso na tomada de decisão	0,0% (0)	45,5% (5)	54,5% (6)	0,0% (0)	11
Preocupam-se com o clima laboral e satisfação de subordinados/as	0,0% (0)	18,2% (2)	81,8% (9)	0,0% (0)	11
Preocupam-se com resultados em detrimento dos processos administrativos	0,0% (0)	18,2% (2)	81,8% (9)	0,0% (0)	11
Promovem o trabalho em equipa	0,0% (0)	27,3% (3)	72,7% (8)	0,0% (0)	11
Incentivam a inovação/criatividade	0,0% (0)	27,3% (3)	72,7% (8)	0,0% (0)	11
Possuem atitude de mediação de conflitos	0,0% (0)	36,4% (4)	63,6% (7)	0,0% (0)	11
Têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	0,0% (0)	18,2% (2)	81,8% (9)	0,0% (0)	11
São organizados	9,1% (1)	36,4% (4)	54,5% (6)	0,0% (0)	11
Adotam uma postura de imparcialidade face aos/às divergências dos/as vários/as subordinados/as	0,0% (0)	36,4% (4)	63,6% (7)	0,0% (0)	11
São práticos e pragmáticos	0,0% (0)	50,0% (5)	50,0% (5)	0,0% (0)	10

São insensíveis face a eventuais problemas pessoais/familiares apresentados pelos/as subordinados/as

0,0% (0)

60,0% (6)

40,0% (4)

0,0% (0)

10

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Em termos organizacionais, foi solicitado que revelassem o grau de concordância com as afirmações referidas na tabela abaixo:

Tabela 37: Grau de concordância em termos organizacionais

	DT	Discordo	Concordo	CTotalmente	Respostas
As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social	0,0% (0)	0,0% (0)	54,5% (6)	45,5% (5)	11
A igualdade de homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao Estado. Às organizações cabe cumprir a lei que já é muito exigente	20,0% (2)	50,0% (5)	20,0% (2)	10,0% (1)	10
Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos	9,1% (1)	72,7% (8)	9,1% (1)	9,1% (1)	11
Uma organização/entidade que promova a igualdade entre homens e mulheres tem ganhos em termos de imagem, ambiente interno e produtividade	0,0% (0)	27,3% (3)	45,5% (5)	27,3% (3)	11
O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias	0,0% (0)	45,5% (5)	45,5% (5)	9,1% (1)	11

Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor	0,0% (0)	45,5% (5)	45,5% (5)	9,1% (1)	11
Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a Igualdade de Oportunidades	0,0% (0)	45,5% (5)	36,4% (4)	18,2% (2)	11

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 38: Evolução das desigualdades entre homens e mulheres (2008-2012)

	Diminuíram	Ficaram na mesma	Aumentaram	resposta
Na vida familiar	100,0% (4)	0,0% (0)	0,0% (0)	4
Na vida social	100,0% (4)	0,0% (0)	0,0% (0)	4
No mundo do trabalho	100,0% (4)	0,0% (0)	0,0% (0)	4
No país	100,0% (4)	0,0% (0)	0,0% (0)	4
Na União Europeia	100,0% (4)	0,0% (0)	0,0% (0)	4

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 39: Perceção da situação da Igualdade de Género na Organização

	Nunca ouviu falar	Já ouviu mas conhece mal	Conhece mas nunca teve contactos diretos	Conhece bem e já teve contactos diretos	respostas
IV Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género	25,0% (1)	25,0% (1)	50,0% (2)	0,0% (0)	4
Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres - CIDM	0,0% (0)	25,0% (1)	75,0% (3)	0,0% (0)	4
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE	25,0% (1)	0,0% (0)	75,0% (3)	0,0% (0)	4
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG	25,0% (1)	0,0% (0)	50,0% (2)	25,0% (1)	4

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 40: Perceção sobre a obrigatoriedade de todas as organizações (publicas e privadas terem um Plano para a Igualdade de Oportunidades de mulheres e Homens

	%	Respostas
Concordo	100,0%	4
Não concordo	0,0%	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 41: Medidas em vigor na organização promotoras da Igualdade entre Homens e Mulheres

Utilização de linguagem inclusiva (recusando o masculino como representando os dois sexos). Por exemplo: elas e eles em vez de “eles”; trabalhadores e trabalhadoras em vez de “trabalhadores”; pai e mãe em vez de “pais”	sim	não	respostas
	75,0% (3)	25,0% (1)	4
Nos documentos estratégicos (ex. estatutos e regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização	75,0% (3)	25,0% (1)	4
São incluídos módulos sobre a igualdade na formação oferecida pela organização/entidade a promover	50,0% (2)	50,0% (2)	4
Inclui o tema da igualdade nos eventos da organização/entidade (seminários, workshops, conferências, etc.)	75,0% (3)	25,0% (1)	4
Tem um/a técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens que é sempre chamado/a para a elaboração de projetos e documentos da organização/entidade	50,0% (2)	50,0% (2)	4
Quando organiza as suas atividades, têm em conta os interesses específicos de ambos os sexos (não são marcadas reuniões em horário pós-laboral sem antes assegurar a disponibilidade de toda a gente, por exemplo)	100,0% (4)	0,0% (0)	4
Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação (Ex. “disponibilidade total”, “estado civil”, “robustez física”, “situação	50,0% (2)	50,0% (2)	4

conjugal/familiar”)			
Promove a candidatura / seleção de homens e mulheres para assumirem funções onde cada um dos sexos se encontra sub-representado?	25,0% (1)	75,0% (3)	4
A organização/entidade aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade da não discriminação em função do sexo?	100,0% (4)	0,0% (0)	4
A organização/entidade incentiva a igual participação de homens e mulheres em processo de aprendizagem ao longo da vida?	100,0% (4)	0,0% (0)	4
A organização/entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando as mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	100,0% (4)	0,0% (0)	4
As pessoas que trabalham na organização/entidade são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	50,0% (2)	50,0% (2)	4
A organização/entidade, tem implementado medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização	25,0% (1)	75,0% (3)	4

A organização/entidade, tem em implementação um plano para a igualdade

50,0% (2)

50,0% (2)

4

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 42: Posição da organização em relação à Igualdade entre Homens e Mulheres

	%	respostas
Pouco difundida e pouco implementada	0,0%	0
Difundida e pouco implementada	0,0%	0
Difundida e parcialmente implementada	50,0%	2
Muito difundida e implementada	50,0%	2

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 43: Na organização existe informação afixada relativa aos direitos e deveres em matéria de Igualdade de género e não discriminação em função do sexo, da maternidade e da parentalidade

	%	respostas
Sim	75,0%	3
Não	25,0%	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 44: Na organização existe material de divulgação sobre Igualdade de Género

	%	RESPOSTAS
Sim	50,0%	2
Não	50,0%	2

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 45: No âmbito da Igualdade de Género que tipo de ações são desenvolvidas na organização

	%	Respostas
Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens	75,0%	3
Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio	50,0%	2
Estudos /investigação em igualdade de mulheres e homens	25,0%	1
Centros de acolhimento	25,0%	1
Outro(s) tipo(s) de ação/ões. Qual/ais?		0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 46: Situações de desigualdade de Género conhecidas na organização

	%	Respostas
Sim	25,0%	1
Não	75,0%	3
De que forma respostas: Nos serviços de atendimento/aconselhamento/apoio		1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 47: Contacto com situações específicas de violência doméstica na organização
(2011-2012)

	%	Respostas
Sim	75,0%	3
Não	25,0%	1
De que forma resposta: Nos serviços de atendimento/aconselhamento/apoio		1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 48: Contacto com situações específicas de Tráfico de Seres Humanos na organização
(2011-2012)

	%	Respostas
Sim	0,0%	0
Não	100,0%	2
Desconheço o conceito de TSH	0,0%	0
	De que forma	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 49: Conhecimento (clientes, colaboradores/as, fornecedores/as ou outros) de situações
de Assédio Sexual ou Moral
(2011-2012)

	%	Respostas
Sim	0,0%	0
Não	100,0%	2
	De que forma	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 50: Perceção da realidade em termos de direitos laborais em vigor – Concordância

	DT	Discordo	Concordo	CT	Respostas
São excessivos para os pais, porque aos homens não cabe o cuidado dos/as filhos/as	0,0% (0)	50,0% (1)	50,0% (1)	0,0% (0)	2
São insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais com as mães	0,0% (0)	50,0% (1)	50,0% (1)	0,0% (0)	2
São bons para as famílias, mas maus para as organizações/entidades	0,0% (0)	100,0% (2)	0,0% (0)	0,0% (0)	2
As organizações/entidades é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/às trabalhadores/as, e isso é injusto	0,0% (0)	100,0% (2)	0,0% (0)	0,0% (0)	2
São suficientes para as mulheres, porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho	0,0% (0)	0,0% (0)	100,0% (2)	0,0% (0)	2
São suficientes, porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações/entidades	0,0% (0)	0,0% (0)	100,0% (2)	0,0% (0)	2

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 51: Conhecimento de incentivos estatais para contratação de mulheres para postos em que estão em minoria

	%	Respostas
Sim	50,0%	1
Não	50,0%	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 52: Conhecimento de sanções a que estão sujeitos/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres humanos e exploração laboral

	%	Respostas
Sim	50,0%	1
Não	50,0%	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 53: A organização encara de igual modo o exercício de direitos da maternidade e da paternidade por parte de trabalhadoras e de trabalhadores

	%	Respostas
Sim	50,0%	1
Não	50,0%	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 54: A Organização/Entidade incentiva os homens e as mulheres de igual forma, no que concerne ao gozo do período de licença parental previsto na Lei

	%	Respostas
Sim	0,0%	0
Não	100,0%	2
	De que forma o faz:	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 55: A Organização/Entidade incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade / parentalidade que pode ser partilhada com a mãe

	%	Respostas
Sim	50,0%	1
Não	50,0%	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 56: A Organização/Entidade encara de igual forma o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores

	%	respostas
Sim	100,0%	2
Não	0,0%	0
	De que forma o faz:	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 57: Na sua opinião quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional

	%	respostas
A própria pessoa e o casal (no caso de viver em conjugalidade)	50,0%	1
A entidade empregadora	0,0%	0
O Estado	50,0%	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 58: A organização/entidade possui ou não medidas de conciliação da vida profissional e familiar / pessoal, nomeadamente

	Sim	Não	Respostas
Disponibiliza serviços para acolhimento de crianças	0,0% (0)	100,0% (4)	4
Concede horários de trabalho flexíveis que visem a conciliação entre vida profissional e familiar/pessoal	50,0% (2)	50,0% (2)	4
Concede o trabalho a tempo parcial com vista à conciliação trabalho/família	0,0% (0)	100,0% (4)	4
Possibilita o trabalho a partir de casa	0,0% (0)	100,0% (4)	4

Licenças de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na lei	0,0% (0)	100,0% (4)	4
Redução de horário para amamentação/aleitação de duração superior à prevista na lei	50,0% (2)	50,0% (2)	4
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade	0,0% (0)	100,0% (4)	4
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade	0,0% (0)	100,0% (4)	4
	Outra(s) medida(s). Qual/ais?		0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Tabela 59: Se sim, essas mesmas práticas implicam ou não custos para a organização/entidade

	%	Respostas
Sim	100,0%	1
Não	0,0%	0
	Quais?	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Entidades da Rede Social

Como se pode constatar na análise acima, além de as entidades da Rede Social terem aderido muito pouco ao preenchimento dos inquéritos, não responderam grande parte das questões.

Tendo em conta as respostas obtidas denota-se a necessidade de continuidade de abordagem junto das entidades da rede social, tentando destacar a temática da igualdade de género e as suas influências nos mais variados assuntos e áreas da Sociedade.

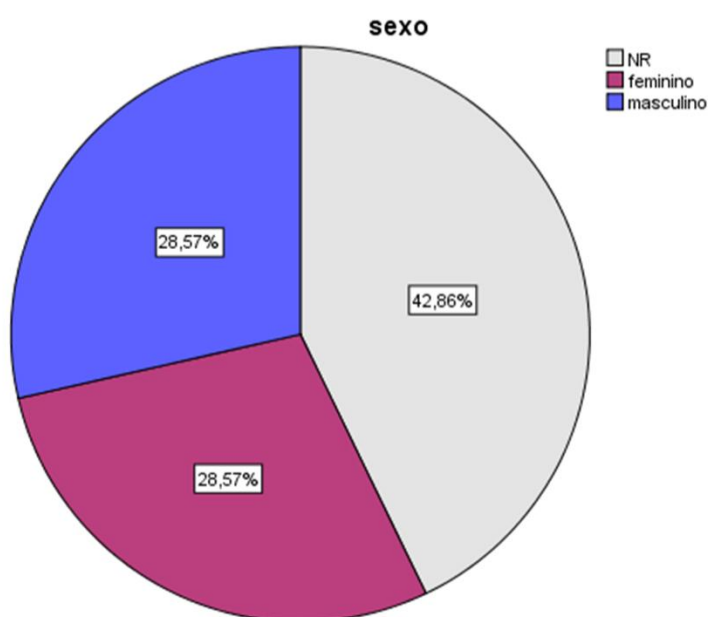
Às Empresas:

Os/As empresários/as do Concelho revelaram atribuir uma reduzida importância às questões da igualdade de género.

Apenas oito pessoas que responderam ao inquérito, contudo, parcialmente, ou seja, deixando por responder a um número significativo de questões.

Abaixo demonstrar-se-á o número de respostas obtidas, assim como a perceção que têm sobre a temática em estudo e a importância dada à sua implementação na organização, assim como a perceção existente sobre direitos e de quem os usa.

Gráfico 11: Caraterização dos/as inquiridos/as

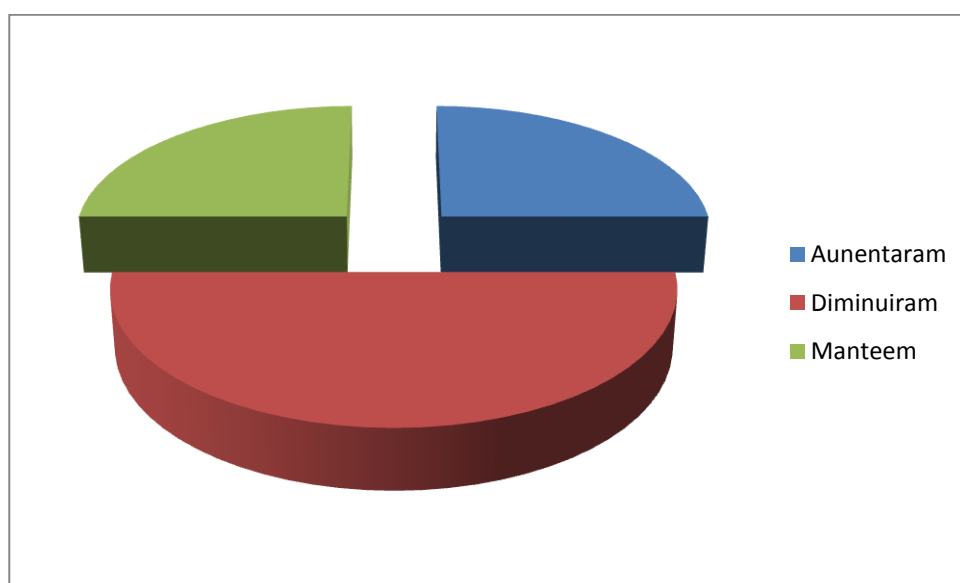


FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Em relação à percepção da realidade Concelhia em termos de Igualdade de Género, na opinião de 62.5% das pessoas inquiridas existem situações de desigualdade de género no Concelho e 37.5% não consideram que tais desigualdades existam.

Na opinião de 25% das pessoas inquiridas estas desigualdades aumentaram, 25% referem que se mantêm e para 50% as desigualdades têm diminuído.

Gráfico 12: Percepção da evolução das desigualdades no Concelho



FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 60: Concordância com as afirmações colocadas

	Discordo totalmente	discordo	concordo	c totalmente	
Respostas					
As desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído	14,3% (1)	28,6% (2)	42,9% (3)	14,3% (1)	7
A representação dos dois sexos nas profissões encontra-se equilibrada	14,3% (1)	57,1% (4)	14,3% (1)	14,3% (1)	7
Os equipamentos de apoio à família existentes no Concelho são suficientes	14,3% (1)	42,9% (3)	28,6% (2)	14,3% (1)	7
As situações de violência de género no Concelho diminuiram	0,0% (0)	42,9% (3)	57,1% (4)	0,0% (0)	7
As respostas às situações de violência doméstica existentes no Concelho são suficientes	0,0% (0)	28,6% (2)	71,4% (5)	0,0% (0)	7
As acessibilidades e redes de transportes do Concelho facilitam a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional	14,3% (1)	28,6% (2)	57,1% (4)	0,0% (0)	7

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tendo em conta a sua opinião das pessoas inquiridas, foi solicitado que escolhessem as principais características do Concelho que condicionam de forma negativa ou positiva, uma concreta Igualdade de Género.

Tabela 61: Condicionamentos

Respostas	(Forma negativa)	(Forma positiva)	
	Pontos Fracos	Pontos Fortes	
Meio pequeno	71,4% (5)	28,6% (2)	7
Acessibilidades	50,0% (3)	50,0% (3)	6
Emprego	57,1% (4)	42,9% (3)	7
Força das estruturas familiares tradicionais	42,9% (3)	57,1% (4)	7
Importância da religião	14,3% (1)	85,7% (6)	7
Proximidade a grandes cidades e núcleos universitários	14,3% (1)	85,7% (6)	7
Equipamentos sociais existentes	42,9% (3)	57,1% (4)	7

Cultura	28,6% (2)	71,4% (5)	7
Desporto	14,3% (1)	85,7% (6)	7
Educação	14,3% (1)	85,7% (6)	7
Ação Social	14,3% (1)	85,7% (6)	7
Respostas generalizadas da Autarquia	14,3% (1)	85,7% (6)	7
Ação das instituições públicas em termos de Igualdade de Género	16,7% (1)	83,3% (5)	6

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

De seguida foi solicitado que se posicionassem em relação à Perceção individual em termos da Igualdade de Género.

Tabela 62: Posicionamento individual sobre Igualdade de Género

	DT Totalmente	Discordo nº repostas	Concordo	Concordo	
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	42,9% (3)	42,9% (3)	14,3% (1)	0,0% (0)	7

As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida	0,0% (0)	42,9% (3)	28,6% (2)	28,6% (2)	7
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	0,0% (0)	28,6% (2)	71,4% (5)	0,0% (0)	7
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	14,3% (1)	14,3% (1)	57,1% (4)	14,3% (1)	7
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/làs filhos/as tem vindo a aumentar	0,0% (0)	0,0% (0)	57,1% (4)	42,9% (3)	7
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	0,0% (0)	28,6% (2)	57,1% (4)	14,3% (1)	7
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	0,0% (0)	0,0% (0)	71,4% (5)	28,6% (2)	7
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	0,0% (0)	42,9% (3)	0,0% (0)	57,1% (4)	7

Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que os homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	0,0% (0)	14,3% (1)	85,7% (6)	0,0% (0)	7
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir para a escola	14,3% (1)	28,6% (2)	42,9% (3)	14,3% (1)	7
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	0,0% (0)	14,3% (1)	57,1% (4)	28,6% (2)	7

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tendo em conta a opinião pessoal, foi solicitado que referissem o grau de concordância com as afirmações colocadas relacionadas com as características de comportamento dos homens em lugares de liderança.

Tabela 63: Concordância com as afirmações relativas a comportamentos de homens e mulheres em lugares de liderança

	Discordo totalmente	discordo	concordo	Concordo totalmente	nº respostas
Privilegiam rapidez de decisão	0,0% (0)	0,0% (0)	85,7% (6)	14,3% (1)	7
Privilegiam consenso na tomada de decisão	0,0% (0)	14,3% (1)	85,7% (6)	0,0% (0)	7

Preocupam-se com o clima laboral e satisfação de subordinados/as	0,0% (0)	14,3% (1)	71,4% (5)	14,3% (1)	7
Preocupam-se com resultados em detrimento dos processos administrativos	0,0% (0)	0,0% (0)	71,4% (5)	28,6% (2)	7
Promovem o trabalho em equipa	0,0% (0)	0,0% (0)	71,4% (5)	28,6% (2)	7
Incentivam a inovação/criatividade	0,0% (0)	0,0% (0)	71,4% (5)	28,6% (2)	7
Possuem atitude de mediação de conflitos	0,0% (0)	14,3% (1)	71,4% (5)	14,3% (1)	7
Têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	0,0% (0)	0,0% (0)	71,4% (5)	28,6% (2)	7
São organizados	0,0% (0)	42,9% (3)	57,1% (4)	0,0% (0)	7
Adotam uma postura de imparcialidade face aos/às divergências dos/as vários/as subordinados/as	0,0% (0)	28,6% (2)	71,4% (5)	0,0% (0)	7

São práticos e pragmáticos	0,0% (0)	14,3% (1)	71,4% (5)	14,3% (1)	7
São insensíveis face a eventuais problemas pessoais/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	0,0% (0)	85,7% (6)	14,3% (1)	0,0% (0)	7

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 64: Perceção da realidade da Entidade em termos de Igualdade de Género.

	total	nº repostas	Discordo totalmente	discordo	concordo	concordo	
As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social			0,0% (0)	0,0% (0)	28,6% (2)	71,4% (5)	7
A igualdade de homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao Estado. Às organizações cabe cumprir a lei que já é muito exigente			0,0% (0)	85,7% (6)	14,3% (1)	0,0% (0)	7
Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos			0,0% (0)	71,4% (5)	28,6% (2)	0,0% (0)	7

Uma organização/entidade que promova a igualdade entre homens e mulheres tem ganhos em termos de imagem, ambiente interno e produtividade	0,0% (0)	14,3% (1)	57,1% (4)	28,6% (2)	7
O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias	0,0% (0)	28,6% (2)	42,9% (3)	28,6% (2)	7
Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor	0,0% (0)	57,1% (4)	42,9% (3)	0,0% (0)	7
Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a Igualdade de Oportunidades	0,0% (0)	42,9% (3)	57,1% (4)	0,0% (0)	7

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 65: Perceção da evolução de desigualdade entre homens e mulheres
(2008-2012)

	Diminuíram	Mantiveram-se	aumentaram	Rtas
Na vida familiar	66,7% (2)	33,3% (1)	0,0% (0)	3
Na vida social	66,7% (2)	33,3% (1)	0,0% (0)	3
No mundo do trabalho	33,3% (1)	66,7% (2)	0,0% (0)	3
No país	66,7% (2)	33,3% (1)	0,0% (0)	3
Na União Europeia	66,7% (2)	33,3% (1)	0,0% (0)	3

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 66: Perceção da situação da Igualdade de Género na Organização

	Nunca ouviu falar	já ouviu mas n conhece	conhece mas n teve contato direto	conhece bem e já teve contatos	
IV Plano Nacional para a Igualdade - Cidadania e Género	66,7% (2)	33,3% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	3

Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres - CIDM	100,0% (3)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	3
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE	66,7% (2)	33,3% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	3
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG	66,7% (2)	33,3% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	3

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Sobre o que cada uma das pessoas inquiridas pensa acerca da obrigatoriedade de todas as organizações (públicas e privadas) terem um Plano para a Igualdade de Oportunidades de Mulheres e Homens, 33.3% referiu concordar e 66.7% referiu discordar.

Tabela 67: Que medidas estão em vigor na organização de modo a assegurar que mulheres e homens tenham efetiva Igualdade de Oportunidades

	Sim	Não	Nº
Respostas			
Utilização de linguagem inclusiva (recusando o masculino como representando os dois sexos). Por exemplo: elas e eles em vez de “eles”; trabalhadores e trabalhadoras em vez de “trabalhadores”; pai e mãe em vez de “pais”	66,7% (2)	33,3% (1)	3
Nos documentos estratégicos (ex. estatutos e regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da	0,0% (0)	100,0% (3)	3

organização			
São incluídos módulos sobre a igualdade na formação oferecida pela organização/entidade a promover	0,0% (0)	100,0% (3)	3
Inclui o tema da igualdade nos eventos da organização/entidade (seminários, workshops, conferências, etc.)	0,0% (0)	100,0% (3)	3
Tem um/a técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre mulheres e homens que é sempre chamado/a para a elaboração de projetos e documentos da organização/entidade	0,0% (0)	100,0% (3)	3
Quando organiza as suas atividades, têm em conta os interesses específicos de ambos os sexos (não são marcadas reuniões em horário pós-laboral sem antes assegurar a disponibilidade de toda a gente, por exemplo)	66,7% (2)	33,3% (1)	3
Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação (Ex. “disponibilidade total”, “estado civil”, “robustez física”, “situação conjugal/familiar”)	33,3% (1)	66,7% (2)	3

Promove a candidatura / seleção de homens e mulheres para assumirem funções onde cada um dos sexos se encontra sub-representado?	33,3% (1)	66,7% (2)	3
A organização/entidade aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade da não discriminação em função do sexo?	100,0% (3)	0,0% (0)	3
A organização/entidade incentiva a igual participação de homens e mulheres em processo de aprendizagem ao longo da vida?	100,0% (3)	0,0% (0)	3
A organização/entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando as mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	66,7% (2)	33,3% (1)	3
As pessoas que trabalham na organização/entidade são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	33,3% (1)	66,7% (2)	3

A organização/entidade, tem implementado medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização	0,0% (0)	100,0% (3)	3
A organização/entidade, tem em implementação um plano para a igualdade	0,0% (0)	100,0% (3)	3
Outra(s) medida(s). Qual/ais Não se fazem distinções entre as mulheres e os homens.			1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 68: Como se coloca na sua organização/ entidade a questão da igualdade entre homens e mulheres

	% Respostas	Respostas
Pouco difundida e pouco implementada	66,7%	2
Difundida e pouco implementada	0,0%	0
Difundida e parcialmente implementada	0,0%	0
Muito difundida e implementada	33,3%	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 69: Existe ou não de algum material de divulgação sobre a temática da Igualdade disponível para os/as trabalhadores/as?

	% Respostas	contagem resposta
Sim	0,0%	0
Não	100,0%	3

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 70: Ações desenvolvidas no âmbito da igualdade entre mulheres e homens na organização/entidade

	% Respostas	Respostas
Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens	100,0%	1
Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio	0,0%	0
Estudos /investigação em igualdade de mulheres e homens	0,0%	0

Centros de acolhimento	100,0%	1
Outro(s) tipo(s) de ação/ões. Qual/ais?		0
questão respondida		1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 71: No último ano a organização/entidade teve contacto com situações de desigualdade de género (2011-2012)

	%respostas	Respostas
Sim	0,0%	0
Não	100,0%	3

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 72: No último ano a organização/entidade teve contacto especificamente com situações de violência doméstica (2011-2012)

	% Repostas	Contagem respostas
Sim	33,3%	1

Não	66,7%	2
Uma colaboradora da nossa organização foi alvo de violência doméstica, tendo-se despedido.		De que forma 1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 73: No último ano a sua organização/entidade (no âmbito de contactos com clientes, fornecedores/as, trabalhadores/as ou outros/as) teve conhecimento de alguma situação de Tráfico de Seres Humanos (2011-2012)

Sim	0,0%	0
Não	100,0%	2
Desconheço o conceito de TSH	0,0%	0
De que forma		0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 74: No último ano a organização/entidade (no âmbito de contactos com clientes, fornecedores/as, trabalhadores/as ou outros/as) teve conhecimento de alguma situação de Assédio Sexual e Moral (2011-2012)

Sim	0,0%	0
Não	100,0%	2

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 75: Perceção da realidade em termos de direitos laborais em vigor, grau de concordância em relação aos direitos associados à maternidade e paternidade

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente	Total
São excessivos para os pais, porque aos homens não cabe o cuidado dos/as filhos/as	0,0% (0)	50,0% (1)	50,0% (1)	0,0% (0)	2
São insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais com as mães	0,0% (0)	50,0% (1)	50,0% (1)	0,0% (0)	2
São bons para as famílias, mas maus para as organizações/entidades	0,0% (0)	0,0% (0)	100,0% (2)	0,0% (0)	2
As organizações/entidades é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/làs trabalhadores/as, e isso é injusto	0,0% (0)	50,0% (1)	50,0% (1)	0,0% (0)	2

São suficientes para as mulheres, porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho	0,0% (0)	50,0% (1)	50,0% (1)	0,0% (0)	2
São suficientes, porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações/entidades	0,0% (0)	50,0% (1)	50,0% (1)	0,0% (0)	2

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 76: Conhecimento ou não de incentivos estatais para a contratação de mulheres para postos de trabalho ou lugares em que elas estejam em minoria

Sim	0,0%	0
Não	100,0%	2

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 77: Conhecimento de sanções a que estão sujeitos/as os/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres e exploração laboral

Sim	0,0%	0
Não	100,0%	2

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 78: A Organização/Entidade encara de igual modo o exercício de direitos da maternidade e da paternidade por parte de trabalhadoras e de trabalhadores

Sim	100,0%	2
Não	0,0%	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 79: A Organização/Entidade incentiva os homens e as mulheres de igual forma, no que concerne ao gozo do período de licença parental previsto na Lei

Sim	50,0%	1
Não	50,0%	1
	De que forma o faz: Verbalmente	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 80: A Organização/Entidade incentiva os homens ao uso de parte do tempo de licença por maternidade / Parentalidade que pode ser partilhada com a mãe

Sim	50,0%	1
Não	50,0%	1
	De que forma o faz: Verbalmente	1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 81: Organização/Entidade encara de igual forma o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores

Sim	50,0%	1
Não	50,0%	1
De que forma o faz: Verbalmente		1

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 82: Opinião acerca de quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional

A própria pessoa e o casal (no caso de viver em conjugabilidade)	100,0%	3
A entidade empregadora	0,0%	0
O Estado	0,0%	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 83: A organização/entidade possui ou não medidas de conciliação da vida profissional e familiar / pessoal, nomeadamente

Rtas	Sim	Não	
Disponibiliza serviços para acolhimento de crianças	0,0% (0)	100,0% (3)	3
Concede horários de trabalho flexíveis que visem a conciliação entre vida profissional e familiar/pessoal	66,7% (2)	33,3% (1)	3
Concede o trabalho a tempo parcial com vista à conciliação trabalho/família	0,0% (0)	100,0% (3)	3
Possibilita o trabalho a partir de casa	33,3% (1)	66,7% (2)	3
Licenças de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na lei	0,0% (0)	100,0% (3)	3
Redução de horário para amamentação/aleitação de duração superior à prevista na lei	33,3% (1)	66,7% (2)	3
Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade	0,0% (0)	100,0% (3)	3

Concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade	0,0% (0)	100,0% (3)	3
---	----------	------------	---

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Tabela 84: Se sim, essas mesmas práticas implicam ou não custos para a organização/entidade

Sim	0,0%	0
Não	100,0%	1
	Quais?	0

FONTE: Análise de inquéritos externos – Empresas

Às Coletividades:

Os/As responsáveis pelas colectividades/ associações do Concelho, comparando com os dois grupos inquiridos e anteriormente apresentados, já revelaram atribuir uma maior importância às questões da igualdade de género.

Apenas vinte e nove pessoas que responderam ao inquérito, responderam-no praticamente na íntegra, ou seja, deixando um número reduzido e portanto pouco significativo de questões por responder.

Importa, porém referir que para este grupo o inquérito foi entregue em formato papel e não ficou disponível *online* como foi ministrado às empresas e Rede

Social, razão pela qual nos poderemos ter deparado com uma reduzidíssima adesão por parte daqueles e uma maior adesão por parte das colectividades.

Abaixo demonstrar-se-á o número de respostas obtidas, assim como a percepção que têm sobre a temática em estudo e a importância dada à sua implementação na organização.

Tabela 85: Caraterização dos/as inquiridos/as

Sexo inquirido/a				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	9	31,0	31,0	31,0
Valid Masculino	14	48,3	48,3	79,3
Feminino	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 13: Sexo

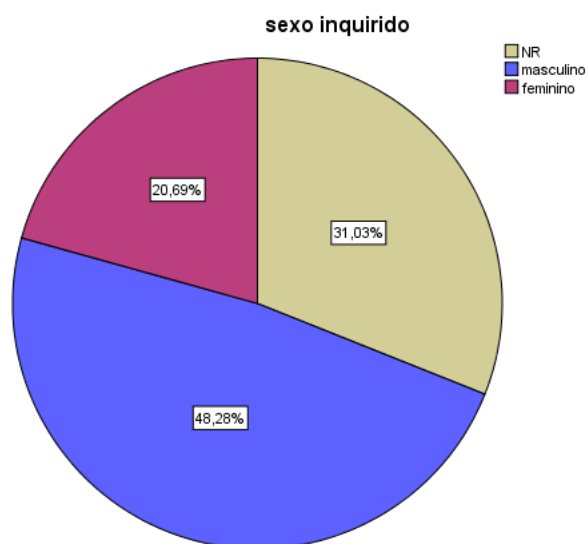


Tabela 86: Caracterização das Coletividades

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Andebol	1	3,4	3,4	3,4
Associação	2	6,9	6,9	10,3
Associação btt	1	3,4	3,4	13,8
Associação cultural	1	3,4	3,4	17,2
Associação de jovens	1	3,4	3,4	20,7
Associação é caraterizada pelo movimento de educação não formal	1	3,4	3,4	24,1
Bombeiros póvoa de Lanhoso	1	3,4	3,4	27,6
Clube de caçadores póvoa de Lanhoso	1	3,4	3,4	31,0
Grupo	1	3,4	3,4	34,5
Grupo coral	1	3,4	3,4	37,9
Grupo de jovens	1	3,4	3,4	41,4
Grupo desportivo	1	3,4	3,4	44,8
Grupo igreja	1	3,4	3,4	48,3
Grupo social	1	3,4	3,4	51,7
Moto club maria da fonte	1	3,4	3,4	55,2
NR	10	34,5	34,5	89,7
Pesca	1	3,4	3,4	93,1
S.C.M.F	1	3,4	3,4	96,6
Sociedade columbófila póvoa de Lanhoso	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Valid

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 87: Número de mulheres na organização

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	3	10,3	10,3	10,3
1	2	6,9	6,9	17,2
10	4	13,8	13,8	31,0
13	1	3,4	3,4	34,5
14	2	6,9	6,9	41,4
18	1	3,4	3,4	44,8

Valid

19	1	3,4	3,4	48,3
2	1	3,4	3,4	51,7
20	1	3,4	3,4	55,2
21	1	3,4	3,4	58,6
26	1	3,4	3,4	62,1
27	1	3,4	3,4	65,5
28	1	3,4	3,4	69,0
3	1	3,4	3,4	72,4
35	1	3,4	3,4	75,9
7	1	3,4	3,4	79,3
90	1	3,4	3,4	82,8
NR	5	17,2	17,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 88: Número de homens na organização

Número de membros homens organização				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	2	6,9	6,9	6,9
1	3	10,3	10,3	17,2
100	1	3,4	3,4	20,7
11	2	6,9	6,9	27,6
140	1	3,4	3,4	31,0
16	1	3,4	3,4	34,5
220	1	3,4	3,4	37,9
25	2	6,9	6,9	44,8
Valid 26	1	3,4	3,4	48,3
30	1	3,4	3,4	51,7
34	1	3,4	3,4	55,2
4	1	3,4	3,4	58,6
40	1	3,4	3,4	62,1
5	1	3,4	3,4	65,5
50	1	3,4	3,4	69,0
6	1	3,4	3,4	72,4
600	1	3,4	3,4	75,9

7	1	3,4	3,4	79,3
8	1	3,4	3,4	82,8
9	2	6,9	6,9	89,7
NR	3	10,3	10,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 89: Número de mulheres na chefia da organização

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	10	34,5	34,5	34,5
1	6	20,7	20,7	55,2
10	1	3,4	3,4	58,6
2	1	3,4	3,4	62,1
3	1	3,4	3,4	65,5
Valid 4	2	6,9	6,9	72,4
5	1	3,4	3,4	75,9
6	1	3,4	3,4	79,3
7	1	3,4	3,4	82,8
NR	5	17,2	17,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

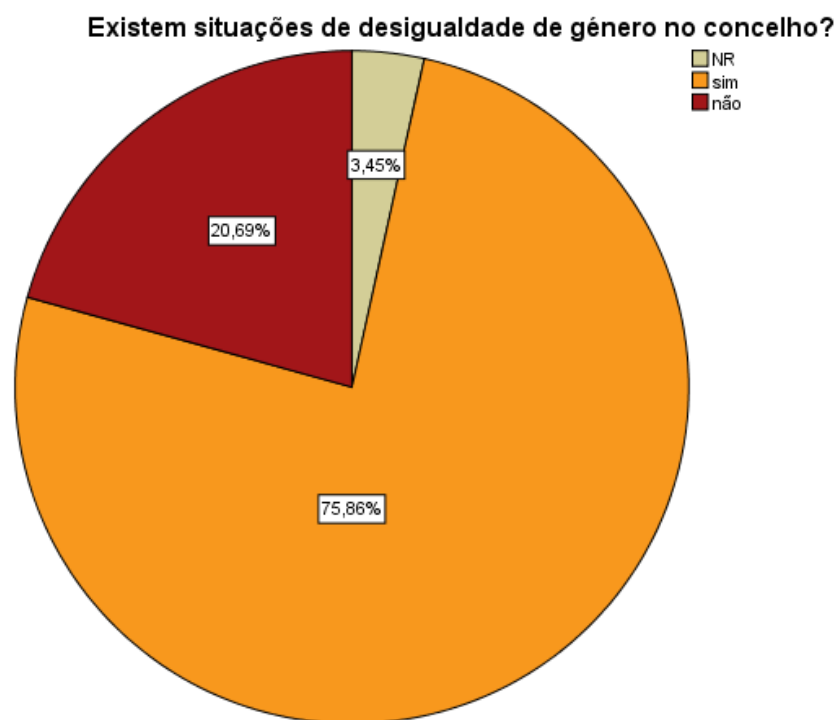
Tabela 89: Número de homens na chefia da organização

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	6	20,7	20,7	20,7
1	6	20,7	20,7	41,4
Valid 12	1	3,4	3,4	44,8
15	1	3,4	3,4	48,3
2	4	13,8	13,8	62,1
4	2	6,9	6,9	69,0

5	3	10,3	10,3	79,3
6	1	3,4	3,4	82,8
7	3	10,3	10,3	93,1
NR	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 14: Existem situações de desigualdade de género no concelho?



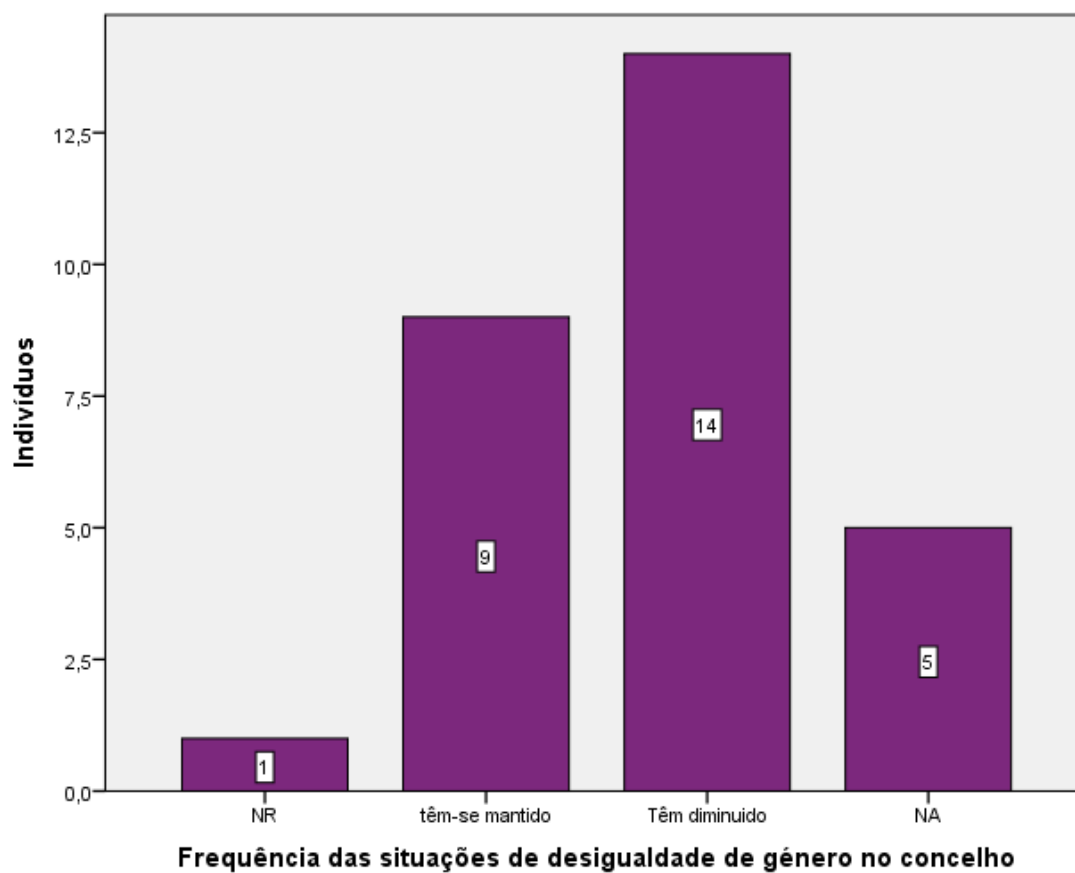
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 90: As desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Discordo totalmente	3	10,3	10,3	10,3
Discordo	7	24,1	24,1	34,5
Valid Concordo	18	62,1	62,1	96,6
Concordo totalmente	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 15: Evolução das desigualdades no Concelho



FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 91: A representação dos dois sexos nas profissões encontra-se equilibrada

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Discordo	16	55,2	55,2	55,2
Concordo	10	34,5	34,5	89,7
Concordo totalmente	3	10,3	10,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

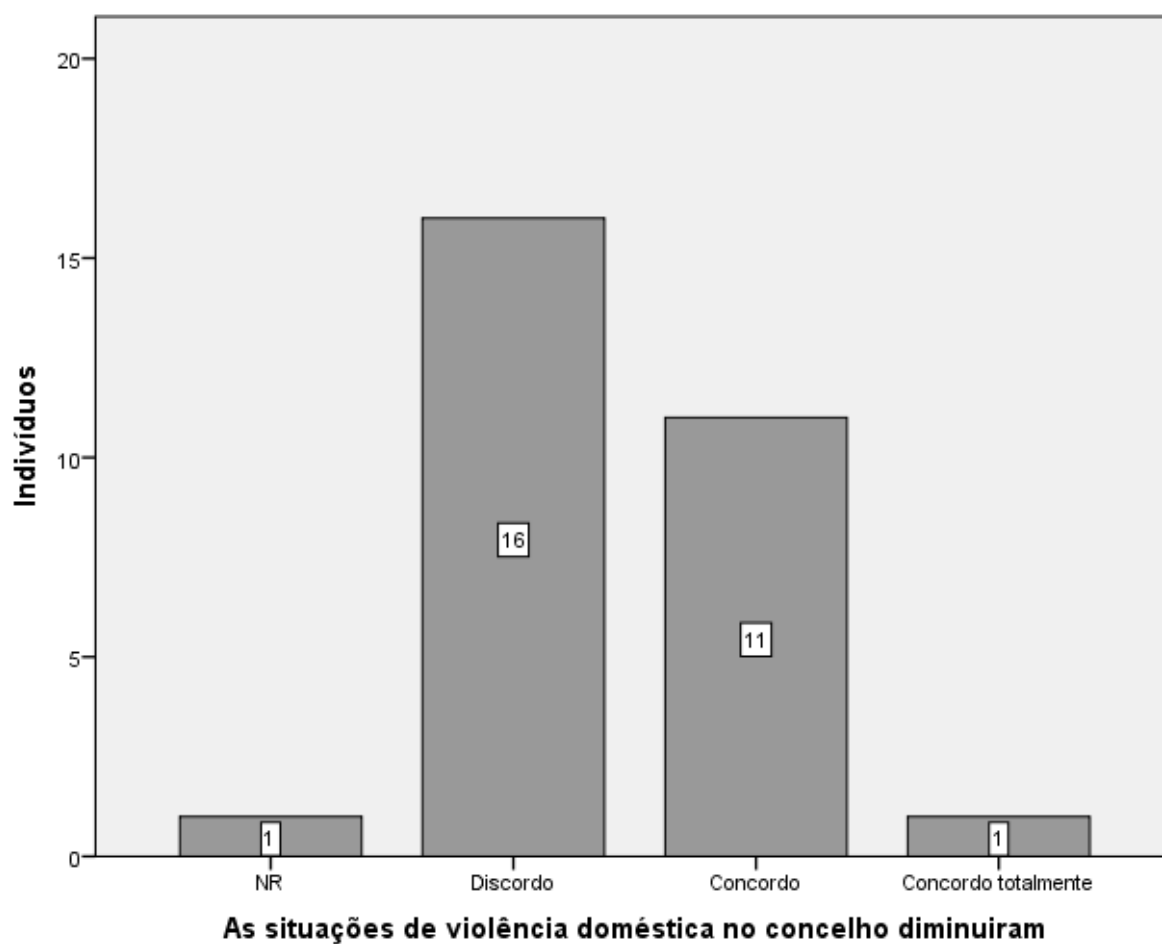
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 92: Os equipamentos de apoio à família existentes no concelho são suficientes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	1	3,4	3,4	3,4
Discordo totalmente	3	10,3	10,3	13,8
Valid Discordo	13	44,8	44,8	58,6
Concordo	12	41,4	41,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 16: Situações de violência doméstica no Concelho



FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 93: As respostas às situações de violência existentes no concelho são suficientes

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	2	6,9	6,9	6,9
Discordo	13	44,8	44,8	51,7
Valid Concordo	11	37,9	37,9	89,7
Concordo totalmente	3	10,3	10,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

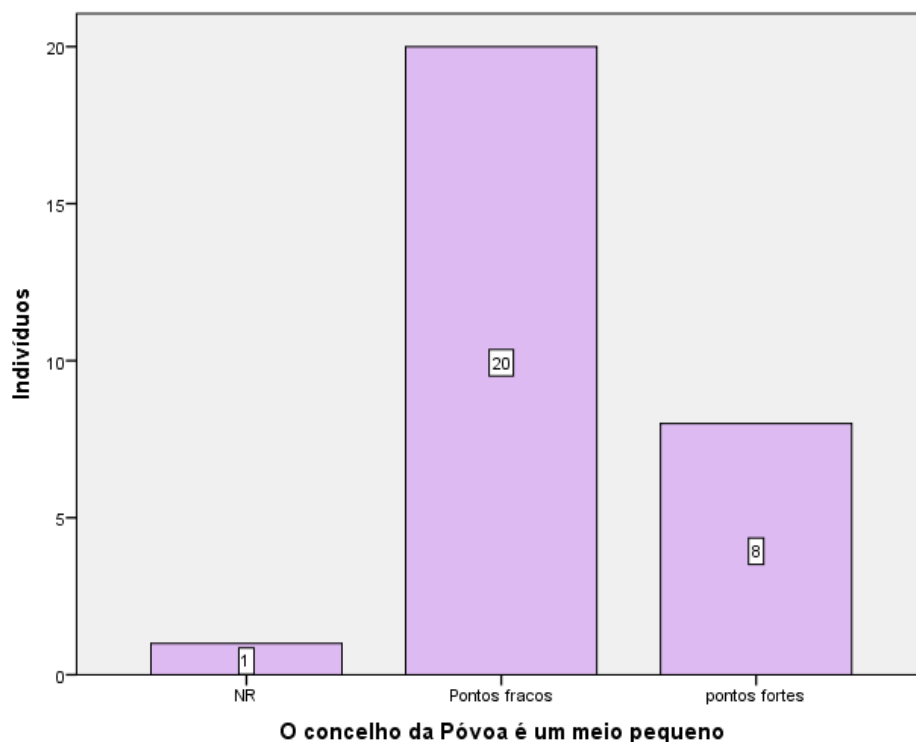
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 94: As acessibilidades e redes transporte facilitam a vida

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	2	6,9	6,9	6,9
Discordo totalmente	2	6,9	6,9	13,8
Discordo	14	48,3	48,3	62,1
Valid Concordo	10	34,5	34,5	96,6
Concordo totalmente	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 17: O facto do Concelho da Póvoa de Lanhoso ser um meio pequeno constitui um ponto forte ou fraco em relação à igualdade de género



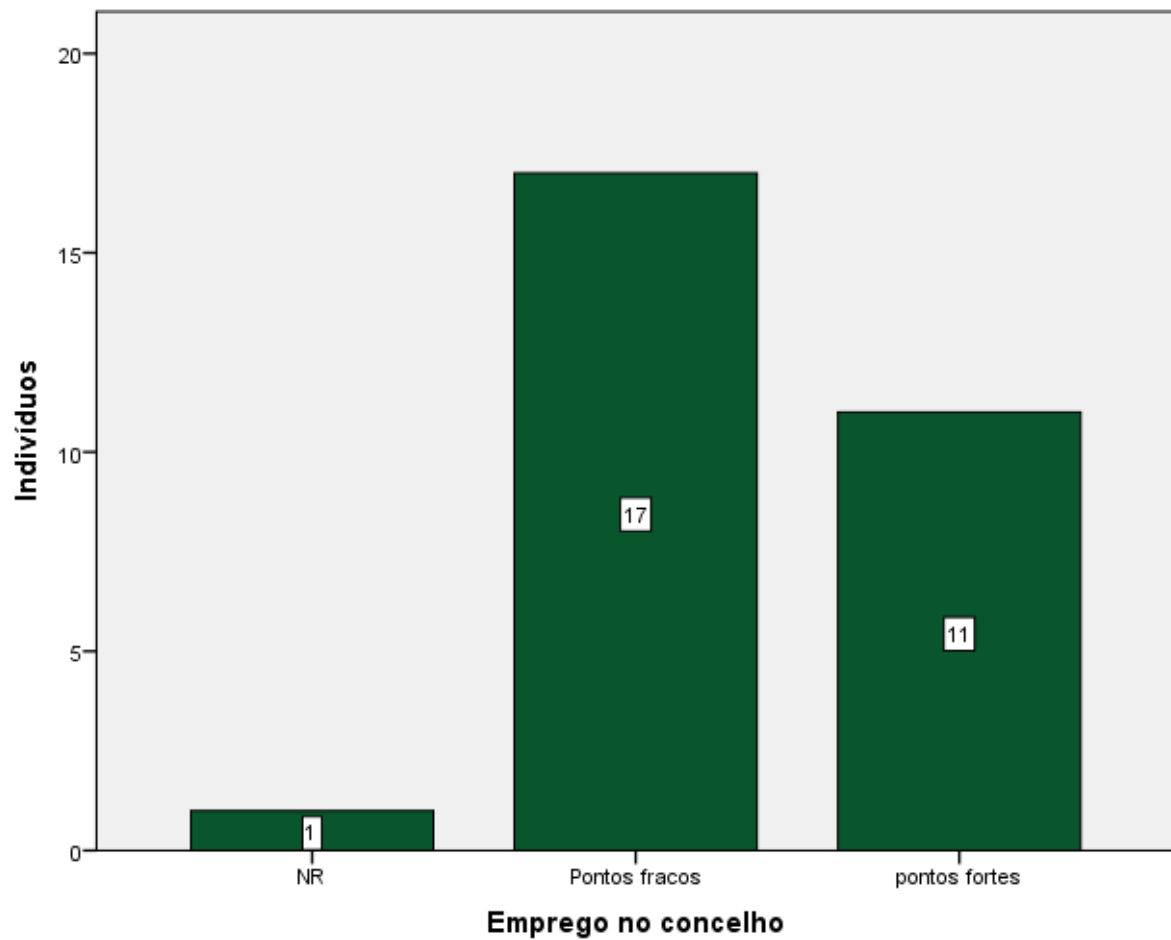
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 95: As acessibilidades constituem um ponto forte ou fraco em relação à igualdade de género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	2	6,9	6,9	6,9
Pontos fracos	17	58,6	58,6	65,5
Pontos fortes	10	34,5	34,5	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 18: O emprego no Concelho constitui um ponto forte ou fraco



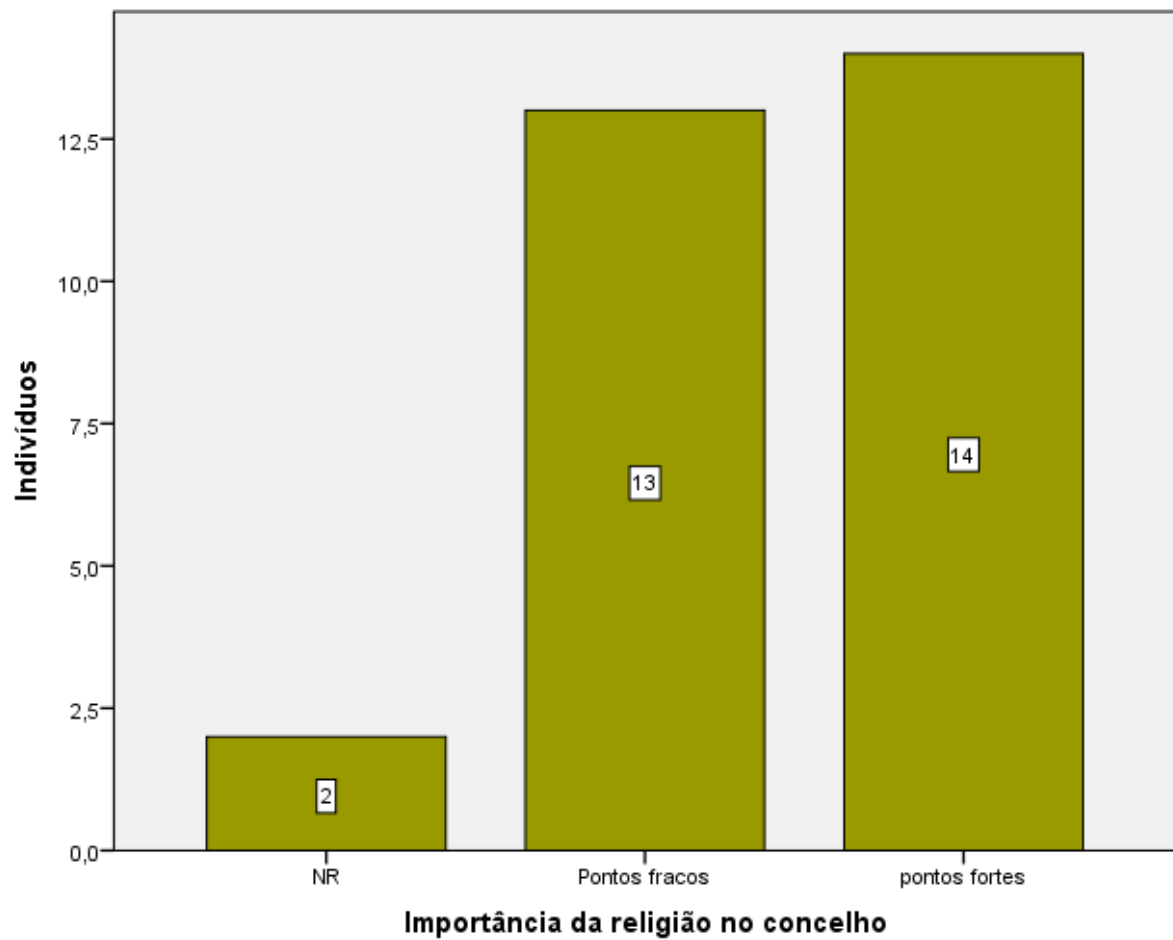
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 96: Força das estruturas familiares tradicionais no concelho

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	1	3,4	3,4	3,4
Pontos fracos	12	41,4	41,4	44,8
Pontos fortes	16	55,2	55,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 19: A importância da religião no Concelho



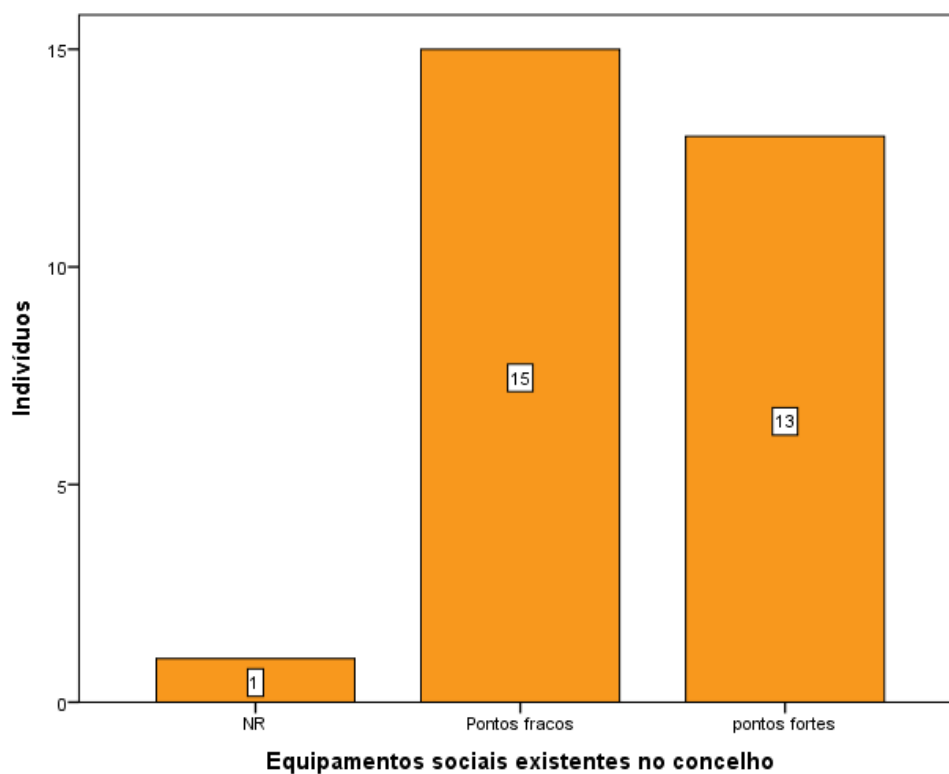
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 97: A proximidade com grandes cidades

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	2	6,9	6,9	6,9
Pontos fracos	12	41,4	41,4	48,3
Pontos fortes	15	51,7	51,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 20: Os equipamentos sociais no Concelho constituem um ponto forte ou fraco



FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 98: A Cultura do Concelho constitui

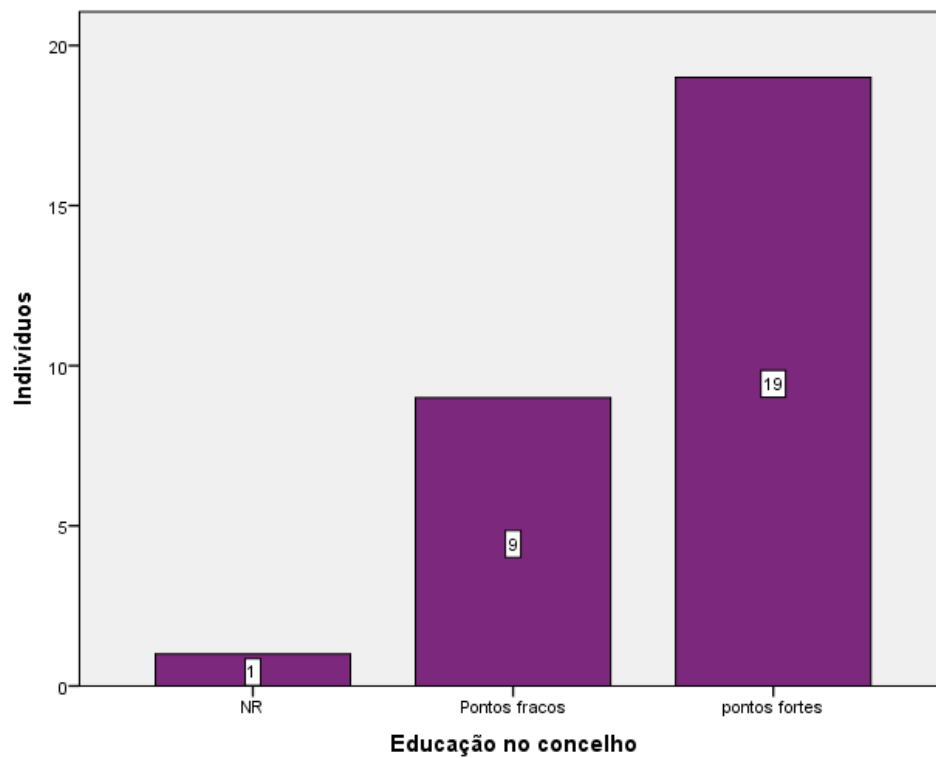
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	2	6,9	6,9	6,9
Pontos fracos	9	31,0	31,0	37,9
Pontos fortes	18	62,1	62,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Tabela 99: O Desporto do Concelho constitui

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	2	6,9	6,9	6,9
Pontos fracos	7	24,1	24,1	31,0
Pontos fortes	20	69,0	69,0	100,0
Total	29	100,0	100,0	

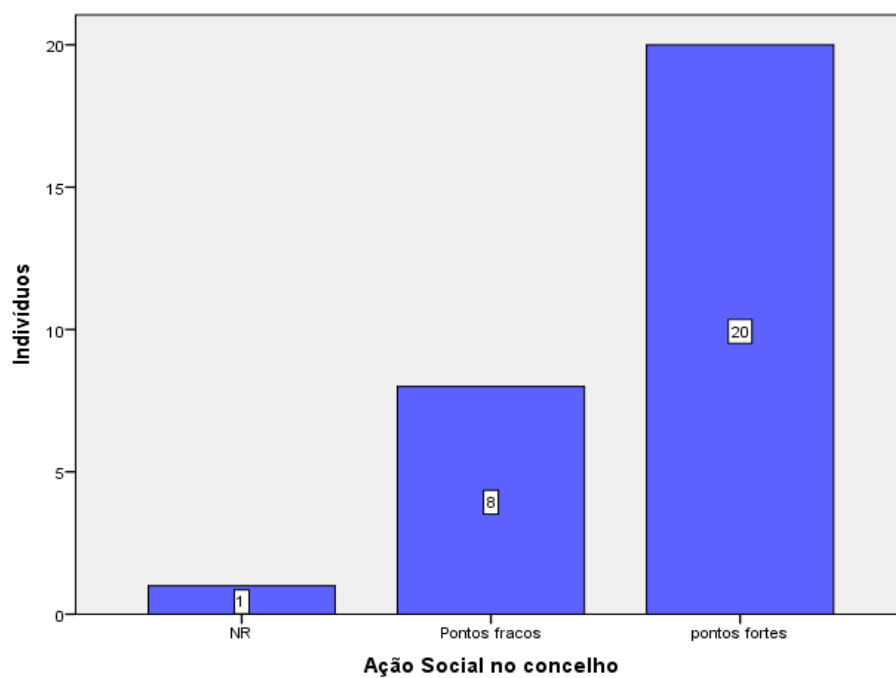
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 21: A Educação no Concelho constitui



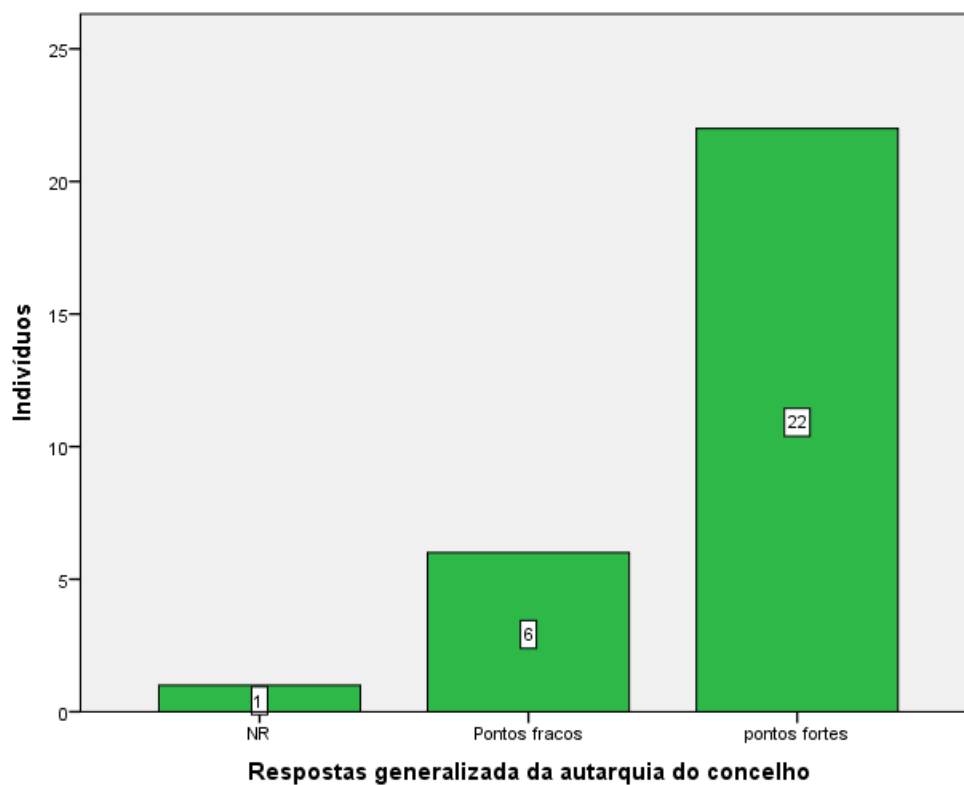
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 22: A Ação Social do Concelho constitui



FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 23: As respostas generalizadas da Autarquia constituem



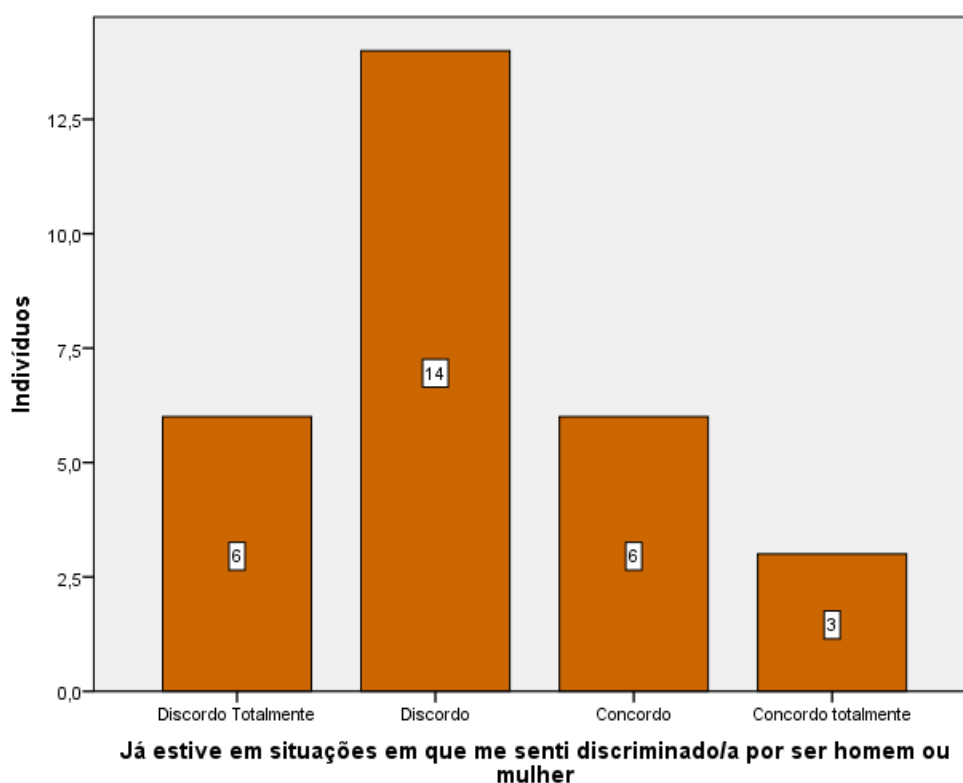
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 100: Em termos de igualdade de género a acção das instituições públicas constituem

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	2	6,9	6,9	6,9
Pontos fracos	8	27,6	27,6	34,5
Pontos fortes	19	65,5	65,5	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 24: Situações de discriminação



FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 101: Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher por sexo do/a inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	Discordo Totalmente	Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	1	5	0	6
			16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
	Discordo	Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	4	7	3	14
			28,6%	50,0%	21,4%	100,0%
	Concordo	Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	3	1	2	6
			50,0%	16,7%	33,3%	100,0%

Total	Concordo totalmente	Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	1	1	1	3
			33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

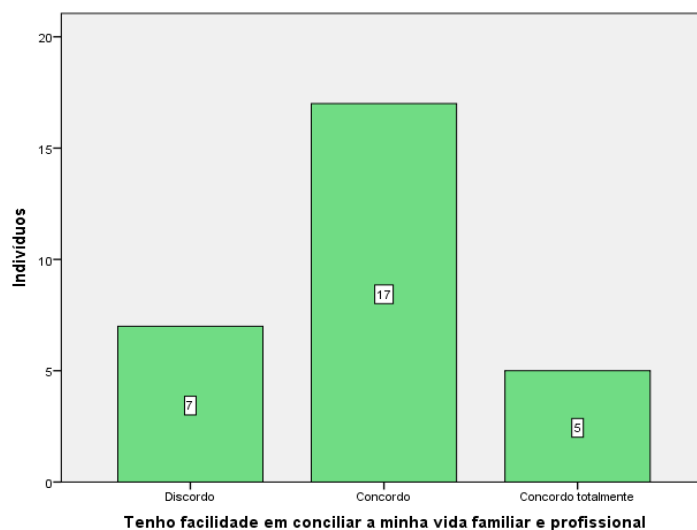
FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 102: As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Discordo Totalmente	7	24,1	24,1	24,1
Discordo	11	37,9	37,9	62,1
Valid Concordo	10	34,5	34,5	96,6
Concordo totalmente	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Gráfico 25: Tenho facilidade em conciliar a vida familiar/ profissional/ pessoal



FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 103: Facilidade em conciliar a vida familiar, profissional e pessoal por sexo do/a inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	Discordo	Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	4	2	1	7
			57,1%	28,6%	14,3%	100,0%
	Concordo	Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	3	10	4	17
			17,6%	58,8%	23,5%	100,0%
	Concordo totalmente	Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	2	2	1	5
			40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	Total		9	14	6	29
		Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

Tabela 104: A organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo	7	24,1	24,1	24,1
	Concordo	17	58,6	58,6	82,8
	Concordo totalmente	5	17,2	17,2	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 105: A organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira por sexo do/a inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais	Discordo	A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	4	2	1	7
			57,1%	28,6%	14,3%	100,0%

condições na carreira	Concordo	A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	4	10	3	17
			23,5%	58,8%	17,6%	100,0%
	Concordo totalmente	A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira	1	2	2	5
			20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
		A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições na carreira				
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 106: A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Discordo	3	10,3	10,3	10,3
Concordo	17	58,6	58,6	69,0
Concordo totalmente	9	31,0	31,0	100,0
Total	29	100,0	100,0	

Tabela 107: A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado por sexo inquirido

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado	Discordo	A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado	1	1	1	3
			33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Concordo	A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado	6	6	5	17
			35,3%	35,3%	29,4%	100,0%
	Concordo totalmente	A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado	2	7	0	9
			22,2%	77,8%	0,0%	100,0%

Total	9	14	6	29
A participação de homens e mulheres nas tarefas domésticas e cuidados filho/as têm aumentado	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 108: As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres que continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	Discordo	As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	2	5	3	10
			20,0%	50,0%	30,0%	100,0%
	Concordo	As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	6	7	2	15
			40,0%	46,7%	13,3%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	1	2	1	4
			25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 109: Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira
por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	NR	Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo Totalmente	Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Discordo	Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	2	2	1	5
			40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	Concordo	Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	6	8	4	18
			33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
	Concordo totalmente	Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira	1	3	0	4
			25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 110: No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do que as mulheres por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do	Discordo Totalmente	No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do que as mulheres	1	4	0	5
			20,0%	80,0%	0,0%	100,0%

que as mulheres	Discordo		1	6	2	9
		No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do que as mulheres	11,1%	66,7%	22,2%	100,0%
	Concordo		6	4	4	14
		No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do que as mulheres	42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
	Concordo totalmente		1	0	0	1
		No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do que as mulheres	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		9	14	6	29	
	No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão de carreira do que as mulheres	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 111: A organização familiar dos casais permite homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
A organização familiar dos casais permite homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	Discordo	Totalmente	0	3	1	4
			0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	Discordo	A organização familiar dos casais permite homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	5	5	1	11
			45,5%	45,5%	9,1%	100,0%
	Concordo	A organização familiar dos casais permite homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	3	3	4	10
			30,0%	30,0%	40,0%	100,0%
	Concordo		1	3	0	4

	totalmente	A organização familiar dos casais permite homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
		A organização familiar dos casais permite homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 112: Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola	NR	Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola	0	1	1	2
			0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Discordo Totalmente	Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola	6	5	4	15
			40,0%	33,3%	26,7%	100,0%
	Concordo	Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola	2	6	0	8
			25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
	Concordo	Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola	1	1	1	3

Total	totalmente	Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
			9	14	6	29
		Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até que estes/as completassem a idade de ir à escola	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 113: Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	Discordo	Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	2	4	1	7
			28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
	Concordo	Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	6	8	1	15
			40,0%	53,3%	6,7%	100,0%
	Concordo totalmente	Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	1	2	4	7
			14,3%	28,6%	57,1%	100,0%
Total			9	14	6	29
		Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 114: Os homens privilegiam rapidez na decisão por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens privilegiam rapidez na decisão	Discordo	Os homens privilegiam rapidez na decisão	4	5	1	10
			40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
	Concordo	Os homens privilegiam rapidez na decisão	5	8	4	17
			29,4%	47,1%	23,5%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens privilegiam rapidez na decisão	0	1	1	2
			0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Total		9	14	6	29
		Os homens privilegiam rapidez na decisão	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 115: Os homens privilegiam consenso na tomada de decisão por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens privilegiam consenso na tomada de decisão	Discordo	Os homens privilegiam consenso na tomada de decisão	4	5	3	12
			33,3%	41,7%	25,0%	100,0%
	Concordo	Os homens privilegiam consenso na tomada de decisão	5	8	2	15
			33,3%	53,3%	13,3%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens privilegiam consenso na tomada de decisão	0	1	1	2
			0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 116: Os homens preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	Discordo Totalmente	Os homens preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Os homens preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	4	5	2	11
			36,4%	45,5%	18,2%	100,0%
	Concordo	Os homens preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	5	7	4	16
			31,3%	43,8%	25,0%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
		Os homens preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 117: Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	Discordo	Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	3	5	1	9
			33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
	Concordo		6	8	4	18

Total	Concordo totalmente	Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
		Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	0	1	1	2
		Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	9	14	6	29
		Os homens preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 118: Os homens promovem o trabalho em equipa por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens promovem o trabalho em equipa	Discordo Totalmente	Os homens promovem o trabalho em equipa	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Os homens promovem o trabalho em equipa	3	4	2	9
			33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
	Concordo	Os homens promovem o trabalho em equipa	6	6	3	15
			40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens promovem o trabalho em equipa	0	3	1	4
			0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	Total	Os homens promovem o trabalho em equipa	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 119: Os homens incentivam a criatividade e inovação por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens incentivam a criatividade e inovação	Discordo	Os homens incentivam a criatividade e inovação	4	3	4	11
			36,4%	27,3%	36,4%	100,0%
	Concordo	Os homens incentivam a criatividade e inovação	5	8	1	14
			35,7%	57,1%	7,1%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens incentivam a criatividade e inovação	0	3	1	4
			0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
	Total		9	14	6	29
		Os homens incentivam a criatividade e inovação	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 120: Os homens possuem atitude de mediação de conflitos por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens possuem atitude de mediação de conflitos	Discordo Totalmente	Os homens possuem atitude de mediação de conflitos	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Os homens possuem atitude de mediação de conflitos	1	3	1	5
			20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
	Concordo	Os homens possuem atitude de mediação de conflitos	8	9	5	22
			36,4%	40,9%	22,7%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens possuem atitude de mediação de conflitos	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		9	14	6	29	
	Os homens possuem atitude de mediação de conflitos	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 121: Os homens têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	Discordo Totalmente	Os homens têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Os homens têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	1	4	1	6
			16,7%	66,7%	16,7%	100,0%
	Concordo	Os homens têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	8	6	5	19
			42,1%	31,6%	26,3%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	0	3	0	3
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		9	14	6	29	
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 122: Os homens são organizados por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens são organizados	Discordo Totalmente	Os homens são organizados	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Discordo	Os homens são organizados	3	5	4	12
			25,0%	41,7%	33,3%	100,0%
	Concordo	Os homens são organizados	5	8	1	14
			35,7%	57,1%	7,1%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens são organizados	1	1	0	2
			50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
	Os homens são organizados		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 123: Os homens adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	Discordo Totalmente	Os homens adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Os homens adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	2	4	3	9
			22,2%	44,4%	33,3%	100,0%
	Concordo	Os homens adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	7	8	3	18
			38,9%	44,4%	16,7%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	Os homens adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 124: Os homens são práticos e pragmáticos por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens são práticos e pragmáticos	Discordo Totalmente	Os homens são práticos e pragmáticos	1	0	0	1
			100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Os homens são práticos e pragmáticos	2	6	0	8
			25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
	Concordo	Os homens são práticos e pragmáticos	6	7	5	18
			33,3%	38,9%	27,8%	100,0%

Total	Concordo totalmente	0	1	1	2
	Os homens são práticos e pragmáticos	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
		9	14	6	29
	Os homens são práticos e pragmáticos	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 125: Os homens são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os homens são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	Discordo Totalmente	Os homens são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	2	6	1	9
			22,2%	66,7%	11,1%	100,0%
	Discordo	Os homens são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	4	5	2	11
			36,4%	45,5%	18,2%	100,0%
	Concordo	Os homens são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	3	2	2	7
			42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
	Concordo totalmente	Os homens são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	0	1	1	2
			0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
		Os homens são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 126: As mulheres privilegiam rapidez na decisão por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres privilegiam rapidez na decisão	Discordo Totalmente	As mulheres privilegiam rapidez na decisão	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	As mulheres privilegiam rapidez na decisão	3	4	1	8
			37,5%	50,0%	12,5%	100,0%
	Concordo	As mulheres privilegiam rapidez na decisão	6	8	5	19
			31,6%	42,1%	26,3%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres privilegiam rapidez na decisão	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	As mulheres privilegiam rapidez na decisão	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 127: As mulheres privilegiam consenso na tomada de decisão por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres privilegiam consenso na tomada de decisão	Discordo	As mulheres privilegiam consenso na tomada de decisão	4	6	1	11
			36,4%	54,5%	9,1%	100,0%
	Concordo	As mulheres privilegiam consenso na tomada de decisão	5	7	5	17
			29,4%	41,2%	29,4%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres privilegiam consenso na tomada de decisão	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total	As mulheres privilegiam consenso na tomada de decisão	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 128: As mulheres preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	Discordo	As mulheres preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	3	5	2	10
			30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
	Concordo	As mulheres preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	6	8	4	18
			33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		As mulheres preocupam-se com o clima laboral e satisfação dos/as subordinados/as	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 129: As mulheres preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	Discordo Totalmente	As mulheres preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	0	1	1	2
			0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Discordo	As mulheres preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	4	3	2	9
			44,4%	33,3%	22,2%	100,0%
	Concordo		5	9	3	17

Total	Concordo totalmente	As mulheres preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	29,4%	52,9%	17,6%	100,0%
			0	1	0	1
		As mulheres preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
			9	14	6	29
		As mulheres preocupam-se com os resultados em detrimento dos processos administrativos	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 130: As mulheres promovem o trabalho em equipa por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
As mulheres promovem o trabalho em equipa	Discordo	2	5	2	9
		22,2%	55,6%	22,2%	100,0%
	Concordo	7	6	4	17
		41,2%	35,3%	23,5%	100,0%
	Concordo totalmente	0	3	0	3
		0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		9	14	6	29
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 131: As mulheres incentivam a criatividade e inovação por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres incentivam a criatividade e inovação	Discordo	As mulheres incentivam a criatividade e inovação	3	4	0	7
			42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	Concordo	As mulheres incentivam a criatividade e inovação	6	7	4	17
			35,3%	41,2%	23,5%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres incentivam a criatividade e inovação	0	3	2	5
			0,0%	60,0%	40,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
	As mulheres incentivam a criatividade e inovação		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 132: As mulheres possuem atitude de mediação de conflitos por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres possuem atitude de mediação de conflitos	Discordo Totalmente	As mulheres possuem atitude de mediação de conflitos	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	As mulheres possuem atitude de mediação de conflitos	3	5	1	9
			33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
	Concordo	As mulheres possuem atitude de mediação de conflitos	6	7	5	18
			33,3%	38,9%	27,8%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres possuem atitude de mediação de conflitos	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		9	14	6	29	
	As mulheres possuem atitude de mediação de conflitos	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 133: As mulheres têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	Discordo Totalmente	As mulheres têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	As mulheres têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	3	5	1	9
			33,3%	55,6%	11,1%	100,0%
	Concordo	As mulheres têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	6	5	4	15
			40,0%	33,3%	26,7%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres têm facilidade em estabelecer relações e em comunicar	0	3	1	4
			0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
Total		9	14	6	29	
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 134: As mulheres são organizadas por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres são organizadas	Discordo	As mulheres são organizadas	2	7	1	10
			20,0%	70,0%	10,0%	100,0%
	Concordo	As mulheres são organizadas	7	6	3	16
			43,8%	37,5%	18,8%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres são organizadas	0	1	2	3
			0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
Total		As mulheres são organizadas	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

Tabela 135: As mulheres adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	Discordo	As mulheres adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	3	7	4	14
			21,4%	50,0%	28,6%	100,0%
	Concordo	As mulheres adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	6	6	2	14
			42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres adotam uma postura de imparcialidade face aos/as divergência dos/as vários/as subordinados/as	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 136: As mulheres são práticas e pragmáticas por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres são práticas e pragmáticas	Discordo	As mulheres são práticas e pragmáticas	5	6	0	11
			45,5%	54,5%	0,0%	100,0%
	Concordo	As mulheres são práticas e pragmáticas	4	6	6	16
			25,0%	37,5%	37,5%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres são práticas e pragmáticas	0	2	0	2
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 137: As mulheres são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As mulheres são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	Discordo Totalmente	As mulheres são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	1	4	4	9
			11,1%	44,4%	44,4%	100,0%
	Discordo	As mulheres são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	3	4	0	7
			42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	Concordo	As mulheres são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	4	6	2	12
			33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	Concordo totalmente	As mulheres são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	1	0	0	1
			100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
		As mulheres são insensíveis face a eventuais problemas pessoas/familiares apresentados pelos/as subordinados/as	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 138: As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social	Discordo	2	0	1	3
	As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
	Concordo	6	7	2	15
	As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social	40,0%	46,7%	13,3%	100,0%
	Concordo totalmente	1	7	3	11
	As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social	9,1%	63,6%	27,3%	100,0%
Total		9	14	6	29
	As organizações/entidades devem promover a igualdade entre homens e mulheres, porque faz parte do seu papel social	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 139: A igualdade entre homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao estado. Às organizações/entidade cabe cumprir a lei que já é muito exigente por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
A igualdade entre homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao estado. Às organizações/entidade cabe cumprir a lei que já é muito exigente	Discordo Totalmente	A igualdade entre homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao estado. Às organizações/entidade cabe cumprir a lei que já é muito exigente	0	4	2	6
			0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Discordo	A igualdade entre homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao estado. Às organizações/entidade cabe cumprir a lei que já é muito exigente	6	7	4	17
			35,3%	41,2%	23,5%	100,0%
	Concordo	A igualdade entre homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao estado. Às organizações/entidade cabe cumprir a lei que já é muito exigente	3	2	0	5
			60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
	Concordo totalmente	A igualdade entre homens e mulheres é uma tarefa que cabe ao estado. Às organizações/entidade cabe cumprir a lei que já é muito exigente	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 140: Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos	Discordo Totalmente	Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos	0	4	2	6
			0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
	Discordo	Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos	6	9	4	19
			31,6%	47,4%	21,1%	100,0%
	Concordo	Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos	3	1	0	4
			75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
Total		Uma organização/entidade que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 141: Uma organização/entidade que promova a igualdade entre homens e mulheres tem ganhos em termos de imagem, ambiente interno e produtividade por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
Uma organização/entidade que promova a igualdade entre homens e mulheres tem ganhos em termos de imagem, ambiente interno e produtividade	Discordo	2	3	1	6
		33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	Concordo	5	7	3	15
		33,3%	46,7%	20,0%	100,0%
	Concordo totalmente	2	4	2	8
		25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Total		9	14	6	29
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 142: O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias	Discordo	O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias	2	2	2	6
			33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Concordo	O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias	5	8	4	17
			29,4%	47,1%	23,5%	100,0%
	Concordo totalmente	O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias	2	4	0	6
			33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
		O Estado devia criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 143: Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor	Discordo	Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor	1	4	0	5
	Totalmente		20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor	3	6	4	13
			23,1%	46,2%	30,8%	100,0%

Total	Concordo	Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor	4	4	2	10
			40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	Concordo totalmente	Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor	1	0	0	1
			100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
			9	14	6	29
		Para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações/entidades, cumprirem a legislação de trabalho em vigor	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 144: Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de oportunidades por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de oportunidades	NR	Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de oportunidades	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Discordo Totalmente	Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de oportunidades	0	2	0	2
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Discordo	Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de oportunidades	3	3	4	10
			30,0%	30,0%	40,0%	100,0%
	Concordo		6	9	1	16

Total	Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de oportunidades	37,5%	56,3%	6,3%	100,0%
		9	14	6	29
	Há questões na sociedade portuguesa que são de mais urgente atuação do que a igualdade de oportunidades	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 145: Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida familiar por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida familiar	Diminuíram	7	9	4	20
	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida familiar	35,0%	45,0%	20,0%	100,0%
	Ficaram na mesma	1	2	2	5
	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida familiar	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
	Aumentaram	1	3	0	4
	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida familiar	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
	Total	9	14	6	29
	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida familiar	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 146: Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida social por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida social	Diminuíram	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida social	5	8	4	17
			29,4%	47,1%	23,5%	100,0%
	Ficaram na mesma	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida social	3	2	2	7
			42,9%	28,6%	28,6%	100,0%
	Aumentaram	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida social	1	4	0	5
			20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
	Total		9	14	6	29
		Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na vida social	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 147: Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho	Diminuíram	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho	6	8	3	17
			35,3%	47,1%	17,6%	100,0%
	Ficaram na mesma	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho	3	4	3	10
			30,0%	40,0%	30,0%	100,0%
	Aumentaram	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no mundo do trabalho	0	2	0	2
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total		9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

Tabela 148: Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no país por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no país	NR	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no país	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Diminuíram	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no país	6	7	2	15
			40,0%	46,7%	13,3%	100,0%
	Ficaram na mesma	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no país	3	4	4	11
			27,3%	36,4%	36,4%	100,0%
	Aumentaram	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no país	0	2	0	2
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Total		9	14	6	29
		Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres no país	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 149: Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na União Europeia por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na União Europeia	NR	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na União Europeia	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Diminuíram	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na União Europeia	8	9	2	19
			42,1%	47,4%	10,5%	100,0%
	Ficaram na		1	1	4	6

Total	mesma	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na União Europeia	16,7%	16,7%	66,7%	100,0%
	Aumentaram	Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na União Europeia	0	3	0	3
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
			9	14	6	29
		Nos últimos 4 anos as desigualdades entre homens e mulheres na União Europeia	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 150: IV plano nacional para igualdade - cidadania e género por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
IV plano nacional para igualdade - cidadania e género	Nunca ouviu falar	IV plano nacional para igualdade - cidadania e género	2	3	2	7
			28,6%	42,9%	28,6%	100,0%
	Já ouviu falar mas conhece mal	IV plano nacional para igualdade - cidadania e género	4	7	4	15
			26,7%	46,7%	26,7%	100,0%
Total	Conhece mas nunca teve contactos diretos	IV plano nacional para igualdade - cidadania e género	3	4	0	7
			42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
		IV plano nacional para igualdade - cidadania e género	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 151: Comissão para a igualdade e direitos das mulheres por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Comissão para a igualdade e direitos das mulheres	Nunca ouviu falar	Comissão para a igualdade e direitos das mulheres	2	4	1	7
			28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
	Já ouviu falar mas conhece mal	Comissão para a igualdade e direitos das mulheres	3	3	2	8
			37,5%	37,5%	25,0%	100,0%
	Conhece mas nunca teve contactos diretos	Comissão para a igualdade e direitos das mulheres	3	6	3	12
			25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Total	Conhece bem e já teve contactos diretos	Comissão para a igualdade e direitos das mulheres	1	1	0	2
			50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		Comissão para a igualdade e direitos das mulheres	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 152: Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego	Nunca ouviu falar	Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego	2	3	1	6
			33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	Já ouviu falar mas conhece mal	Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego	3	5	3	11
			27,3%	45,5%	27,3%	100,0%
	Conhece mas nunca teve contactos diretos	Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego	4	6	2	12
			33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
Total		Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividade

Tabela 153: Comissão para a cidadania e igualdade de género por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Comissão para a cidadania e igualdade de género	Nunca ouviu falar	Comissão para a cidadania e igualdade de género	1	2	1	4
			25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	Já ouviu falar mas conhece mal	Comissão para a cidadania e igualdade de género	4	4	3	11
			36,4%	36,4%	27,3%	100,0%
	Conhece mas nunca teve contactos diretos	Comissão para a cidadania e igualdade de género	2	7	2	11
			18,2%	63,6%	18,2%	100,0%
Total	Conhece bem e já teve contactos diretos	Comissão para a cidadania e igualdade de género	2	1	0	3
			66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		Comissão para a cidadania e igualdade de género	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 154: Obrigatoriedade de todas as organizações terem um Plano para a igualdade de oportunidades de Mulheres e homens por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Obrigatoriedade de todas as organizações terem um Plano para a igualdade de oportunidades de Mulheres e homens	NR	Obrigatoriedade de todas as organizações terem um Plano para a igualdade de oportunidades de Mulheres e homens	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Concordo	Obrigatoriedade de todas as organizações terem um Plano para a igualdade de oportunidades de Mulheres e homens	9	14	4	27
			33,3%	51,9%	14,8%	100,0%
	Não		0	0	1	1

Total	concordo	Obrigatoriedade de todas as organizações terem um Plano para a igualdade de oportunidades de Mulheres e homens	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
			9	14	6	29
		Obrigatoriedade de todas as organizações terem um Plano para a igualdade de oportunidades de Mulheres e homens	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 155: Utilização de linguagem inclusiva na organização por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Utilização de linguagem inclusiva na organização	NR	Utilização de linguagem inclusiva na organização	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	Utilização de linguagem inclusiva na organização	4	7	1	12
			33,3%	58,3%	8,3%	100,0%
	Não	Utilização de linguagem inclusiva na organização	5	7	4	16
			31,3%	43,8%	25,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
	Utilização de linguagem inclusiva na organização		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 156: Nos documentos estratégicos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Nos documentos estratégicos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização	NR	Nos documentos estratégicos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	Nos documentos estratégicos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização	6	8	2	16
			37,5%	50,0%	12,5%	100,0%
	Não	Nos documentos estratégicos é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização	3	6	3	12
			25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 157: São incluídos módulos sobre igualdade na formação oferecida pela entidade a promover por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
São incluídos módulos sobre igualdade na formação oferecida pela entidade a promover	NR	São incluídos módulos sobre igualdade na formação oferecida pela entidade a promover	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	São incluídos módulos sobre igualdade na formação oferecida pela entidade a promover	5	8	2	15
			33,3%	53,3%	13,3%	100,0%

Total	Não	4	6	3	13
	São incluídos módulos sobre igualdade na formação oferecida pela entidade a promover	30,8%	46,2%	23,1%	100,0%
		9	14	6	29
	São incluídos módulos sobre igualdade na formação oferecida pela entidade a promover	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 158: Inclui o tema da igualdade nos eventos da entidade por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Inclui o tema da igualdade nos eventos da entidade	NR	Inclui o tema da igualdade nos eventos da entidade	0	1	1	2
			0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Sim	Inclui o tema da igualdade nos eventos da entidade	6	9	3	18
			33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	Não	Inclui o tema da igualdade nos eventos da entidade	3	4	2	9
			33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
Total			9	14	6	29
	Inclui o tema da igualdade nos eventos da entidade		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 159: A organização possui um técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre homens e mulheres que é sempre chamado/a para a elaboração de projetos e documentos da organização por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
A organização possui um técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre homens e mulheres que é sempre chamado/a para a elaboração de projetos e documentos da organização	NR	A organização possui um técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre homens e mulheres que é sempre chamado/a para a elaboração de projetos e documentos da organização	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	A organização possui um técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre homens e mulheres que é sempre chamado/a para a elaboração de projetos e documentos da organização	3	2	1	6
			50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	Não	A organização possui um técnico/a especializado/a em questões de igualdade entre homens e mulheres que é sempre chamado/a para a elaboração de projetos e documentos da organização	6	12	4	22
			27,3%	54,5%	18,2%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 160: Quando organiza as suas atividades, têm em conta os interesses específicos de ambos os sexos por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Quando organiza as suas atividades, têm em conta os interesses específicos de ambos os sexos	NR	Quando organiza as suas atividades, têm em conta os interesses específicos de ambos os sexos	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	Quando organiza as suas atividades, têm em conta os interesses específicos de ambos os sexos	6	8	5	19
			31,6%	42,1%	26,3%	100,0%
	Não	Quando organiza as suas atividades, têm em conta os interesses específicos de ambos os sexos	3	6	0	9
			33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 161: Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da	NR	Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da	0	0	2	2
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim		2	8	3	13

não discriminação	Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação	15,4%	61,5%	23,1%	100,0%
Não	Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação	7	6	1	14
	Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação	50,0%	42,9%	7,1%	100,0%
Total	Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação	9	14	6	29
	Os anúncios de vagas de emprego não contêm elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo, tendo em conta o princípio da igualdade e da não discriminação	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 162: Promove a candidatura de homens e mulheres para assumirem funções onde casa um dos sexos se encontra sub-representado por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
Promove a candidatura de homens e mulheres para assumirem funções onde casa um dos sexos se encontra sub-representado?	NR	0	0	2	2
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	4	7	2	13
		30,8%	53,8%	15,4%	100,0%
	Não	5	7	2	14

Total	Promove a candidatura de homens e mulheres para assumirem funções onde casa um dos sexos se encontra sub-representado?	35,7%	50,0%	14,3%	100,0%
		9	14	6	29
	Promove a candidatura de homens e mulheres para assumirem funções onde casa um dos sexos se encontra sub-representado?	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 163: A organização aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade de não discriminação em função do sexo por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
A organização aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade de não discriminação em função do sexo?	NR	0	0	2	2
		0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	7	11	4	22
		31,8%	50,0%	18,2%	100,0%
	Não	2	3	0	5
		40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
	Total	9	14	6	29

A organização aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade de não discriminação em função do sexo?	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%
---	-------	-------	-------	--------

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 164: A organização incentiva a igual participação de homens e mulheres em processo de aprendizagem ao longo da vida por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
A organização incentiva a igual participação de homens e mulheres em processo de aprendizagem ao longo da vida	NR	A organização incentiva a igual participação de homens e mulheres em processo de aprendizagem ao longo da vida	0	0	2	2
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	A organização incentiva a igual participação de homens e mulheres em processo de aprendizagem ao longo da vida	6	10	4	20
			30,0%	50,0%	20,0%	100,0%
	Não	A organização incentiva a igual participação de homens e mulheres em processo de aprendizagem ao longo da vida	3	4	0	7
			42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 165: A organização na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo não penalizando mulheres e homens por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido			Total
			NR	Masculino	Feminino	
A organização na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo não penalizando mulheres e homens?	NR	A organização na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo não penalizando mulheres e homens?	1	0	2	3
			33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
	Sim	A organização na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo não penalizando mulheres e homens?	7	9	3	19
			36,8%	47,4%	15,8%	100,0%
	Não	A organização na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo não penalizando mulheres e homens?	1	5	1	7
			14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
Total			9	14	6	29
		A organização na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo não penalizando mulheres e homens?	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 166: As pessoas que trabalham na organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e parentalidade por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
As pessoas que trabalham na organização são incentivadas a apresentar sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e parentalidade?	NR	1	0	1	2
		50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	Sim	8	11	4	23
		34,8%	47,8%	17,4%	100,0%
	Não	0	3	1	4
		0,0%	75,0%	25,0%	100,0%
Total		9	14	6	29
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 167: A organização tem implementado medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
A organização tem implementado medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização?	NR	1	0	2	3
		33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
	Sim	7	10	2	19
		36,8%	52,6%	10,5%	100,0%
	Não	1	4	2	7
		14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
Total		9	14	6	29
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 168: A organização tem implementado um plano para a igualdade - por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
A organização tem implementado um plano para a igualdade?	NR	1	0	2	3
		33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
	Sim	8	4	2	14
		57,1%	28,6%	14,3%	100,0%
	Não	0	10	2	12
		0,0%	83,3%	16,7%	100,0%
Total		9	14	6	29
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 169: A organização tem outras medidas implementadas – por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
A organização tem outras medidas implementadas?	NR	A organização tem outras medidas implementadas?	8	9	4	21
			38,1%	42,9%	19,0%	100,0%
	Sim	A organização tem outras medidas implementadas?	0	1	0	1
			0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Não	A organização tem outras medidas implementadas?	1	4	2	7
			14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
Total			9	14	6	29
	A organização tem outras medidas implementadas?		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 170: Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres - sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres?	NR	Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres?	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Pouco difundida e pouco implementada	Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres?	3	2	1	6
			50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	Difundida e pouco implementada	Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres?	3	5	0	8
			37,5%	62,5%	0,0%	100,0%
	Difundida e parcialmente implementada	Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres?	2	6	1	9
			22,2%	66,7%	11,1%	100,0%
Muito		1	1	3	5	

	difundida e implementada	Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres?	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
		Como se coloca na sua organização a questão da igualdade entre homens e mulheres?	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 171: Na sua organização está afixada ou não, informação relativa a direitos e deveres dos/as membros em matéria igualdade e não discriminação em função do sexo - por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Na sua organização está afixada ou não, informação relativa a direitos e deveres dos/as membros em matéria igualdade e não discriminação em função do sexo	NR	Na sua organização está afixada ou não, informação relativa a direitos e deveres dos/as membros em matéria igualdade e não discriminação em função do sexo	0	0	1	1
			0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Sim	Na sua organização está afixada ou não, informação relativa a direitos e deveres dos/as membros em matéria igualdade e não discriminação em função do sexo	3	4	0	7
			42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	Não	Na sua organização está afixada ou não, informação relativa a direitos e deveres dos/as membros em matéria igualdade e não discriminação em função do sexo	6	10	5	21
			28,6%	47,6%	23,8%	100,0%
Total			9	14	6	29
		Na sua organização está afixada ou não, informação relativa a direitos e deveres dos/as membros em matéria igualdade e não discriminação em função do sexo	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 172: Na sua organização existe material de divulgação sobre a temática da igualdade disponível para os/as membros por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Na sua organização existe material de divulgação sobre a temática da igualdade disponível para os/as membros?	NR	Na sua organização existe material de divulgação sobre a temática da igualdade disponível para os/as membros?	0	1	1	2
			0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
	Sim	Na sua organização existe material de divulgação sobre a temática da igualdade disponível para os/as membros?	4	2	1	7
			57,1%	28,6%	14,3%	100,0%
	Não	Na sua organização existe material de divulgação sobre a temática da igualdade disponível para os/as membros?	5	11	4	20
			25,0%	55,0%	20,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 173: Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens	NR	Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens	1	1	3	5
			20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
	Sim	Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens	7	4	1	12
			58,3%	33,3%	8,3%	100,0%
	Não		1	9	2	12

Total	Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens	8,3%	75,0%	16,7%	100,0%
		9	14	6	29
	Formação e sensibilização para a igualdade de mulheres e homens	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 174: Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio	NR	1	1	3	5
	Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
	Sim	3	4	0	7
	Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio	42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
	Não	5	9	3	17
	Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio	29,4%	52,9%	17,6%	100,0%
Total		9	14	6	29
	Serviços de atendimento/aconselhamento/apoio	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 175: Estudos/investigação em igualdade entre mulheres e homens por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
Estudos/investigação em igualdade entre mulheres e homens	NR	1	1	3	5
	Estudos/investigação em igualdade entre mulheres e homens	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
	Sim	2	6	0	8

Total	Não	Estudos/investigação em igualdade entre mulheres e homens	25,0%	75,0%	0,0%	100,0%
			6	7	3	16
		Estudos/investigação em igualdade entre mulheres e homens	37,5%	43,8%	18,8%	100,0%
			9	14	6	29
		Estudos/investigação em igualdade entre mulheres e homens	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 176: No último ano a sua organização teve contacto com situações de desigualdade entre homens e mulheres? por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
No último ano a sua organização teve contacto com situações de desigualdade entre homens e mulheres?	Sim	4	0	0	4
		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Não	5	14	6	25
		20,0%	56,0%	24,0%	100,0%
Total		9	14	6	29
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 177: No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de violência doméstica por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de violência doméstica	Sim	No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de violência doméstica	1	0	0	1
			100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Não	No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de violência doméstica	8	14	6	28
			28,6%	50,0%	21,4%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 178: No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de tráfico de seres humanos por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de tráfico de seres humanos?	Não	No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de tráfico de seres humanos?	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%
	Total		9	14	6	29
		No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de tráfico de seres humanos?	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 179: No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de assédio sexual ou moral por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de assédio sexual ou moral?	Sim	No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de assédio sexual ou moral?	2	1	0	3
			66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Não	No último ano a sua organização teve contacto ou conhecimento de situações de assédio sexual ou moral?	7	13	6	26
			26,9%	50,0%	23,1%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 180: Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para os pais porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para os pais porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	Discordo totalmente	Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para os pais porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	3	5	5	13
			23,1%	38,5%	38,5%	100,0%
	Discordo	Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para os pais porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	5	8	1	14
			35,7%	57,1%	7,1%	100,0%
	Concordo		1	1	0	2

Total	Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para os pais porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		9	14	6	29
	Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para os pais porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 181: Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	NR	Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	1	0	0	1
			100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Discordo totalmente	Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	0	1	2	3
			0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Discordo	Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	4	5	2	11
			36,4%	45,5%	18,2%	100,0%
	Concordo		4	6	1	11

Total	Concordo totalmente	Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	36,4%	54,5%	9,1%	100,0%
			0	2	1	3
		Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%
			9	14	6	29
Total		Os direitos associados maternidade e paternidade são excessivos para as mães porque não cabe ao homem o cuidado dos/as filhos/as	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 182: Os direitos associados maternidade e paternidade são bons para as famílias mas maus para organizações por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os direitos associados maternidade e paternidade são bons para as famílias mas maus para organizações	NR	Os direitos associados maternidade e paternidade são bons para as famílias mas maus para organizações	1	0	0	1
			100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Discordo totalmente	Os direitos associados maternidade e paternidade são bons para as famílias mas maus para organizações	1	2	2	5
			20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
	Discordo	Os direitos associados maternidade e paternidade são bons para as famílias mas maus para organizações	6	8	4	18
			33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
	Concordo		1	4	0	5

Total	Os direitos associados maternidade e paternidade são bons para as famílias mas maus para organizações	20,0%	80,0%	0,0%	100,0%
		9	14	6	29
	%Os direitos associados maternidade e paternidade são bons para as famílias mas maus para organizações	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 183: As organizações é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/às trabalhadores/as e é injusto por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
As organizações é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/às trabalhadores/as e é injusto	Discordo totalmente	As organizações é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/às trabalhadores/as e é injusto	2	2	2	6
			33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Discordo	As organizações é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/às trabalhadores/as e é injusto	7	12	4	23
			30,4%	52,2%	17,4%	100,0%
Total			9	14	6	29
		As organizações é que estão a suportar a fatura dos direitos consagrados aos/às trabalhadores/as e é injusto	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 184: Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes para as mulheres porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes para as mulheres porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho	Discordo totalmente	Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes para as mulheres porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho	1	1	1	3
			33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Discordo	Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes para as mulheres porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho	6	6	3	15
			40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	Concordo	Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes para as mulheres porque um maior período de licença prejudicava-as no seu regresso ao trabalho	2	7	2	11
			18,2%	63,6%	18,2%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 185: Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações	Discordo totalmente	Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações	2	1	2	5
			40,0%	20,0%	40,0%	100,0%
	Discordo	Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações	6	8	3	17
			35,3%	47,1%	17,6%	100,0%
	Concordo	Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações	1	5	1	7
			14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
Total		Os direitos associados maternidade e paternidade são suficientes porque a sua ampliação iria trazer muitos prejuízos para as organizações	9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 186: Conhece ou não os incentivos estatais para a contratação de mulheres para postos trabalho que elas sejam minorias por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Conhece ou não os incentivos estatais para a contratação de mulheres para postos trabalho que elas sejam minorias?	Sim	Conhece ou não os incentivos estatais para a contratação de mulheres para postos trabalho que elas sejam minorias?	5	4	0	9
			55,6%	44,4%	0,0%	100,0%
	Não	Conhece ou não os incentivos estatais para a contratação de mulheres para postos trabalho que elas sejam minorias?	4	10	6	20
			20,0%	50,0%	30,0%	100,0%
Total			9	14	6	29
			31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 187: Conhece as sanções que estão sujeitos/as os/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres exploração laboral por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Conhece as sanções que estão sujeitos/as os/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres exploração laboral?	Sim	Conhece as sanções que estão sujeitos/as os/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres exploração laboral?	2	4	2	8
			25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
	Não	Conhece as sanções que estão sujeitos/as os/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres exploração laboral?	7	10	4	21
			33,3%	47,6%	19,0%	100,0%
Total			9	14	6	29

Conhece as sanções que estão sujeitos/as os/as empregadores/as que contratam vítimas de tráfico de seres exploração laboral?	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%
--	-------	-------	-------	--------

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 188: A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne à tomada de decisões internas por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne à tomada de decisões internas?	Sim	4	10	6	20
		20,0%	50,0%	30,0%	100,0%
	Não	5	4	0	9
		55,6%	44,4%	0,0%	100,0%
Total		9	14	6	29
		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 189: De que forma incentiva tomada de decisões?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Apesar da associação ser para raparigas e mulheres os pais (homens) são consultados nas reuniões para os pais	1	3,4	3,4	3,4
As decisões são tomadas em conjunto, nada se decide sem a opinião de todos, sejam homens ou mulheres.	1	3,4	3,4	6,9
Assembleias	3	10,3	10,3	17,2
Atividades para ambos os sexos	1	3,4	3,4	20,7
Igual oportunidade de participação	1	3,4	3,4	24,1
NA	11	37,9	37,9	62,1
Na nossa associação todos têm os mesmos direitos	1	3,4	3,4	65,5
Nas chefias temos homens e mulheres	1	3,4	3,4	69,0
NR	7	24,1	24,1	93,1
Ouvindo todas as opiniões	1	3,4	3,4	96,6
Reuniões conjuntas	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 190: A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne ao acesso a "cargos" de decisão interna por sexo inquirido/a

		Sexo inquirido/a			Total
		NR	Masculino	Feminino	
A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne ao acesso a "cargos" de	NR	2	0	0	2
A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne ao acesso a "cargos" de	Sim	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		2	6	4	12

decisão interna?	A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne ao acesso a "cargos" de decisão interna?	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
Não		5	8	2	15
	A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne ao acesso a "cargos" de decisão interna?	33,3%	53,3%	13,3%	100,0%
Total		9	14	6	29
	A organização incentiva homens e mulheres de igual forma, no que concerne ao acesso a "cargos" de decisão interna?	31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 191: De que forma o faz?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A nossa associação tem homens e mulheres tanto no corpo associativo como na direção	1	3,4	3,4	3,4
	Apesar da coordenação ser feminina o secretário é masculino, em todo o caso nenhum dos cargos foi atribuído com essa diferenciação	1	3,4	3,4	6,9
	Listas com membros dos dois sexos	1	3,4	3,4	10,3
	NA	16	55,2	55,2	65,5

Nas chefias temos homens e mulheres	1	3,4	3,4	69,0
NR	7	24,1	24,1	93,1
Os cargos de decisão interna são "abertos" a ambos os sexos	1	3,4	3,4	96,6
Rotatividade de cargo	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Tabela 192: Na sua opinião quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional por sexo inquirido/a

			Sexo inquirido/a			Total
			NR	Masculino	Feminino	
Na sua opinião quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional?	A própria pessoa e o casal	Na sua opinião quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional?	8	13	5	26
			30,8%	50,0%	19,2%	100,0%
	A entidade empregadora	Na sua opinião quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional?	1	1	1	3
			33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
Total			9	14	6	29
	Na sua opinião quem é que deve ter a principal responsabilidade por promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional?		31,0%	48,3%	20,7%	100,0%

FONTE: Análise de inquéritos externos – Coletividades

Conclusão da análise aos inquéritos por questionários aplicados externamente ao Município da Póvoa de Lanhoso.

- 84,21% das pessoas inquiridas referem que existem situações de desigualdade de género no Concelho;
- 15,79% das pessoas inquiridas referem que as situações de desigualdade de género no Concelho têm aumentado;
- 10,52% das inquiridas referem que as situações de desigualdade de género no Concelho têm-se mantido;
- 73,69% das inquiridas referem que as situações de desigualdade de género no Concelho têm diminuído;
- A esmagadora maioria das pessoas inquiridas referem que a proximidade com uma grande cidade (Braga) condiciona positivamente a situação da Póvoa de Lanhoso em relação à IG;
- Assim, como: os equipamentos sociais existentes e a cultura, (72,7%), a ação social e a ação das instituições públicas em termos de IG (90,9%);
- 81,8% dos/as inquiridos/as referem que a participação dos homens na esfera familiar tem vindo a aumentar, que muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira, e terem noção que, face às mulheres, no trabalho os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira ;
- As entidades patronais devem promover a Igualdade entre homens e mulheres porque faz parte do seu papel social (54,5%);
- 100% refere que as situações de desigualdade entre homens e mulheres diminuiu na vida familiar, social, mundo do trabalho, no país e na União Europeia;
- 75% refere que conhece ou já ouviu falar no IV PNI, CIDM, CITE ou CIG, embora nunca tenham tido qualquer contacto e 25% refere nunca ter ouvido falar;
- Grande parte das pessoas inquiridas refere que deveria ser obrigatório todas as entidades (públicas / privadas) terem um Plano para a Igualdade;
- 50% refere que os direitos laborais em vigor são excessivos para os pais (homens) e insuficientes para as mulheres;
- É convicção que são as entidades quem suporta a fatura dos direitos consagrados na lei;

- Ficou de alguma forma claro que nas empresas a entidade patronal não incentiva homens e mulheres de igual forma no que concerne ao gozo do período de licença parental previsto na lei;
- Contudo, e algo contraditório, nas empresas 100% refere que a entidade encara de igual forma o exercício dos direitos de assistência à família.

3.9 Avaliação e execução das atividades desenvolvidas

A execução do Projeto LocalDiguais teve início no dia 1 de agosto de 2011, tendo sido aprovada como primeira fase da sua “Execução a Realização do Diagnóstico Municipal da Igualdade de Género”. A segunda fase foi a do “Planeamento da Intervenção” e a esta seguiu-se a “Implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género”. Em simultâneo a estas três fases, executou-se a fase das ações de “Informação e sensibilização para a Igualdade de Género”. Entre estas fases executou-se ainda as fases da “Formação em Igualdade de Género”, a realização de Seminários “Inicial e de Apresentação do Projeto” e “Final e de Divulgação dos Resultados”, conforme cronograma abaixo.

Tabela 193: Cronograma de Execução do Projeto LocalDiguais

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	Ago-11																							Jul-13
Diagnóstico municipal da igualdade de género																								
Planeamento da Intervenção																								
Implementação do Plano Municipal para a igualdade de género																								
Avaliação final do Plano																								
Informação e Sensibilização para a Igualdade de Género																								
Formação em Igualdade de Género																								
Seminário Inicial e Apresentação do Projecto																								
Seminário Final e Divulgação de Resultados																								

Não obstante terem sido estas as fases aprovadas e assumidas executar, durante os vinte e quatro meses de execução do Projeto LocalDiguais, realizaram-se mais um Seminário “Intermédio”, assim como a realização de quinze *workshops* temáticos (sendo que aprovados e assumidos realizar,

estavam oito), duas exposições, uma auscultação pública, uma peça de teatro de entre outras atividades.

Durante a vigência da execução do projeto LocalDiguais foi concretizado o seguinte:

Tabela 194: Resumo das Ações/ Atividades desenvolvidas⁵⁷

Atividade	Caraterização	Descrição Tema	Datas Propostas Início/Fim	Datas Execução Início/Fim	Destinatário s/as Aprovados/as	Destinatário s/as Alcançados/as
Outra	<i>Seminário Inicial</i>	Igualdade e Conciliação: Perspetivas em Debate	04-11-2011	25-11-2011 I Semana para a Igualdade Dia Mundial eliminação violência contra as mulheres	80 Outro	50
Estudos	<i>Diagnóstico Municipal IG</i>	Análise das condições e modelos de vida local	01-07-2011 30-06-2012	26-01-2012 07-12-2012	200 Outro	200
Estudos	<i>Planeamento da Intervenção</i>	Planeamento do PMIG	01-07-2012 31-10-2012	01-07-2012 31-10-2012	180 Administração Local	500
Ações Informaçã	<i>Informação e Sensibilização</i>	Ações de Sensibilização	01-03-2012 30-09-2013	18-10-2011 31-07-2013	800 Parceiros/as Comunidade	1634 681M 953F
Formação	<i>Formação IG</i>	Formação IG	01-03-2012 31-03-2012	27-02-2012 28-02-2012 29-02-2012	180 Administração Local	127 36M 91F
Outra	<i>Seminário Intermédio</i>	Apresentação do diagnóstico Interno		04-06-2012	Não Proposto	110 56M 54F
Estudos	<i>Implementação do PMIG</i>	Execução das medidas e de ações do PMIG	01-11-2012 30-09-2013	13-02-2012 31-07-	180 Administração Local	189 diretos

⁵⁷ Informação sobre as ações e atividades desenvolvida em "Anexo_5"

	2013					
Outra	1ª Workshop	Plano B: Democracia Participativa	Não Definid o	31-01- 2012	Não Definido	22 6M 16F
Outra	2ª Workshop	Técnicas Defesa Pessoal	Não Definid o	22-02- 2012 Dia Europeu Vítima	Não Definido	25 4M 21F
Outra	3ª Workshop	Linguagem Inclusiva e Abolição Falso Neutro	Não Definid o	13-04- 2012 Dia Mundial Imprensa	Não Definido	30 12M 18F
Outra	4ª Workshop	Tráfico de Seres Humanos	Não Definid o	26-06- 2012 Dia das ONU apoio a Vítimas Tortura	Não Definido	20 9M 11F
Outra	5ª Workshop	Tráfico de Seres Humanos	Não Definid o	18-10- 2012 Dia para combate ao TSH	Não Definido	58 23M 35F
Outra	6ª Workshop	Tráfico de Seres Humanos	Não Definid o	18-10- 2012 Dia para combate ao TSH	Não Definido	55 37M 18F
Outra	7ª Workshop	Quais são os meus direitos? Direitos das Crianças	Não Definid o	22-11- 2012 II Semana para a Igualdade	Não Definido	279 140M 139F
Outra	8ª Workshop	DH: A Simplicidades dos gestos de vida	Não Definid o	10-12- 2012 Dia da Declaração Universal dos DH	Não Definido	24 12M 12F
Outra	9ª Workshop	E se fosses tu? A discriminação em função da orientação sexual	Não Definid o	08-01- 2013	Não Proposto	43 8M 35F
Outra	10ª Workshop	E se fosses tu? A discriminação em função da orientação sexual	Não Definid o	08-01- 2013	Não Proposto	38 21M 17F
Outra		A importância da adoção de				

	<i>11ª Workshop</i>	planos para a promoção da igualdade nas empresas	Não Definido	26-02-2013	Não Proposto	
Outra	<i>12ª Workshop</i>	Sexo e Género (in)diferenças em contexto	Não Definido	08-03-2013 Dia Internacional da Mulher	Não Proposto	33 12M 21F
Outra	<i>13ª Workshop</i>	Orientação sexual e Identidade de género	Não Definido	16-05-2013	Não Proposto	22 5M 15F
Outra	<i>14ª Workshop</i>	Violência e assédio: uma questão de género	Não Definido	16-05-2013	Não Proposto	14 4M 10F
Outra	<i>15ª Workshop</i>	Tráfico de Seres Humanos	Não Definido	01-07-2013	Não Proposto	29 4M 25F
Outra	<i>Exposição</i>	Trabalhos alusivos aos direitos das crianças (realizados pelas próprias)	Não Definido	20-11-2011 I Semana Igualdade Dia dos Direitos Internacionais das Crianças	Não Proposto	609
Outra	<i>Auscultação Publica</i>	Auscultação Publica	Não Definido	10-12-2011 Dia da Declaração Universal dos DH	Não Proposto	120
Outra	<i>Jogos</i>	Jogos Tradicionais	Não Definido	23-01-2012 Dia Mundial da Liberdade	Não Proposto	100
Outra	<i>Peça de Teatro</i>	Peça de Teatro	Não Definido	21-03-2012 Dia Mundial p a eliminação Discriminação Racial	Não Proposto	51
Outra	<i>Lançamento do Banco de Tempo</i>	Banco de Tempo	Não Definido	15-05-2012 Dia Mundial da Família	Não Proposto	28
Outra		Trabalhos alusivos à IG		25-11-2012 II Semana para a		

	<i>Exposição</i>	e VD realizados pelos colaboradores/as Autarquia	Não Definido	Igualdade Dia Mundial eliminação violência contra as mulheres	Não Proposto	
Outra	<i>Exposição</i>	Maria da Fonte e a Igualdade de Género	Não Definido	31-07-2013	Não Proposto	
Outra	<i>Seminário Final</i>	Seminário Internacional pela Igualdade	15-05-2013	15-05-2013 Dia Mundial da Família 16-05-2013	80 Outro	1º dia: 103 27M/76F 2º dia: 44 12M/32F
Estudos	<i>Avaliação Final do Plano</i>	Pelos/as destinatários/as Pela equipa de monitorização	01-09-2012 31-07-2013	01-09-2012 31-07-2013	180/ Administração Local	

FONTE: LocalDiguais

Tabela 195: Destinatários/as das Workshops (caracterização)⁵⁸

Ano	Duração (Horas)	Temática/ Designação	Presenças	H	M	Administração Pública/Central/Local			Rede Social			Comunidade Escolar		
						TOTAL	H	M		H	M		H	M
2012	5	Plano B: Democracia participativa	22	6	16	10	3	7	5	2	3	7	1	6
2012	2	Técnicas de defesa pessoal	25	4	21	5	2	3	6	2	4	14	11	3
2012	2	Linguagem inclusiva e abolição do falso neutro	30	12	18	30	12	18	0			0		
2012	2	Tráfico Seres Humanos	20	9	11	3		3	17	6	11			
2012	2	Tráfico Seres Humanos	58	23	35	3		3				55	23	32
2012	2	Tráfico Seres Humanos	55	37	18	5		5				50	37	13
2012	2,5	Direitos das crianças	279	140	139							279	140	139
2012	2,5	DH: A simplicidade dos gestos de vida	24	12	12							24	12	12
2013	2,5	E se fosses tu? A discriminação em função da orientação sexual	38	21	17							38	21	17
2013	2,5	E se fosses tu? A discriminação em função da orientação sexual	43	23	20	4	1	3	4	2	2	35	20	15
2013	2	A importância da adoção dos planos para a promoção da igualdade nas empresas	14	8	6				14	8	6			
2013	2	Sexo e Género (In)diferenças em contexto	33	12	21	3		3	3	1	2	27	11	16
2013	2	Orientação sexual e identidade de género	22	5	17	12	2	10	7	2	5	3	1	2
2013	2	Violência e assédio: uma questão de género?	14	4	10	6	1	5	6	2	4	2	1	1

⁵⁸ Informação relativa aos Workshops realizados em "Anexo_7"

2013	2	Tráfico Seres Humanos	29	4	25	1		1				28	3	25
	35		706	320	386	82	21	61	62	25	37	562	281	281

FONTE: LocalDiguais

Tabela 196: Destinatários/as dos Seminários

Ano	Duração (Horas)	Temática/ Designação	Presenças	H	M
2011	8	Igualdade e Conciliação: Perspetivas em Debate	50	10	40
2012	8	LocalDiguais: Quando as Vítimas são as Crianças	110	54	56
2013	16	Internacional pela Igualdade	147	108	39
	32		307	172	135

FONTE: LocalDiguais

Tabela 197: Destinatários/as das Ações de Formação

Ano	Duração (Horas)	Temática/ Designação	Presenças	H	M	Adm Publica/Central/Local			Rede Social			Comunid Escolar		
						TOTAL	H	M		H	M		H	M
2012	46	Igualdade de Género Violência Doméstica	127	36	91	28	13	15		23	76			
	46		127	36	91	28	13	15		23	76			

FONTE: LocalDiguais

Tabela 198: Destinatários/as das Ações de Sensibilização

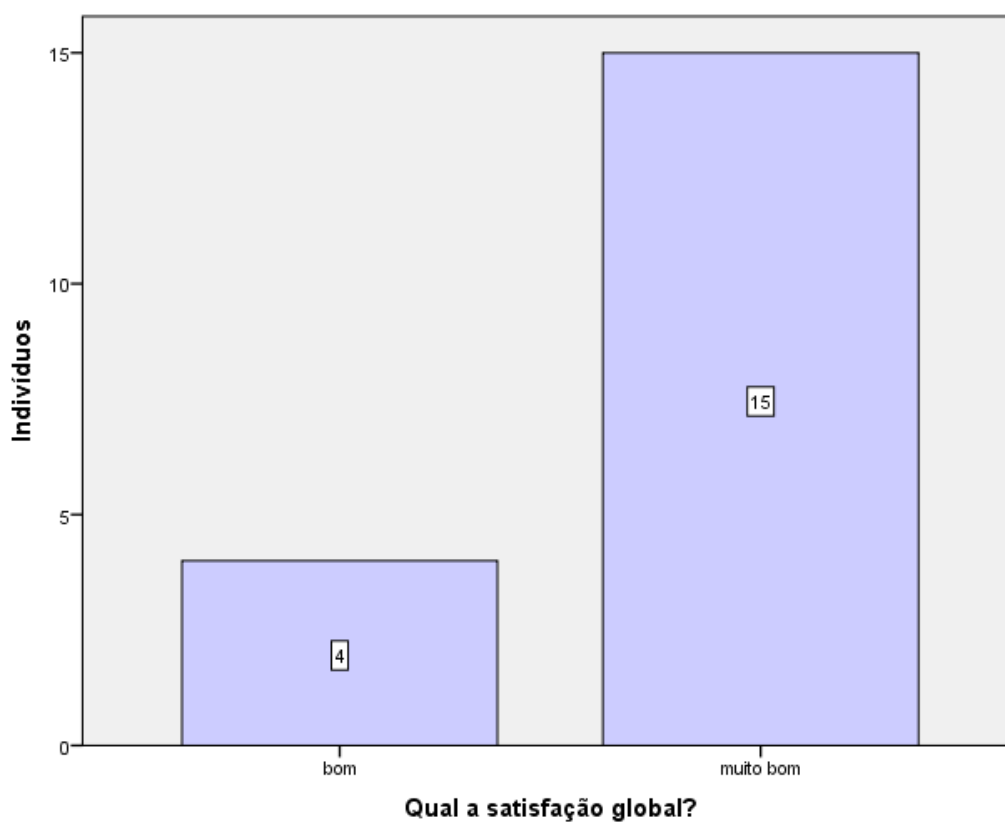
Ano	Duração (Horas)	Temática/ Designação	Presenças	H	M	Adm Publica/Central/Local			Rede Social			Comunid Escolar		
						TOTAL	H	M		H	M		H	M
2011	10	Igualdade de Género Violência Doméstica Tráfico de Seres Humanos	204	99	105								99	105
2012	58	Igualdade de Género Violência Doméstica Tráfico de Seres Humanos	954	347	607					4	23		343	584

2013	44	Igualdade de Género Violência Doméstica Tráfico de Seres Humanos	476	235	241		7	6		7	19		221	216
	112		1634	681	953		7	6		4	23		681	953

FONTE: LocalDiguais

Avaliação⁵⁹ das ações realizadas

Gráfico 26: Seminário Inicial
Igualdade e Conciliação: Perspetivas em Debate



⁵⁹ O número de pessoas que avaliaram cada ação, poderá não corresponder ao número de presenças nessa mesma ação. A fonte de todas os gráficos/tabelas é a análise dos inquéritos.

Gráfico 27: 1º Workshop

Plano B: Democracia Participativa

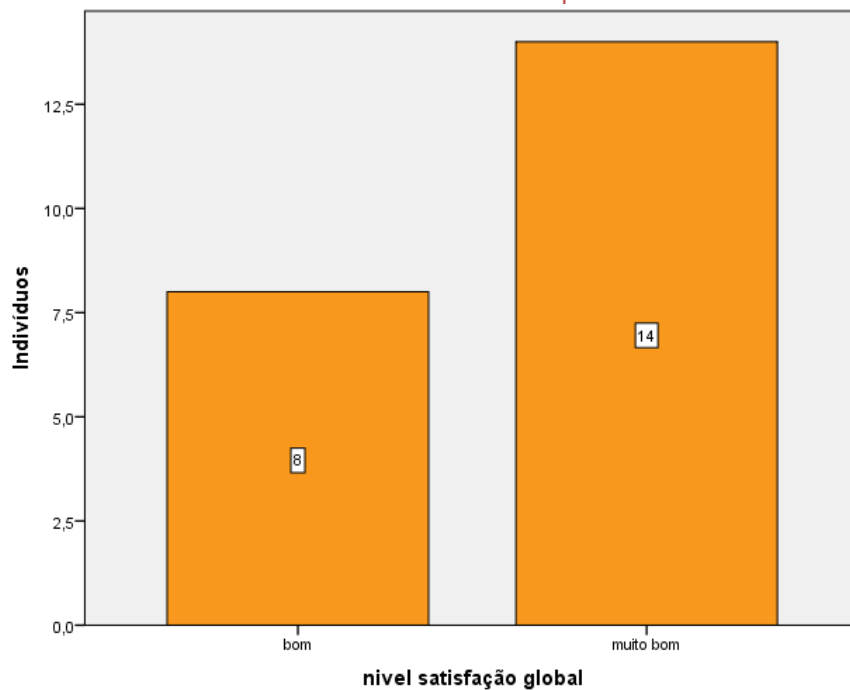


Tabela 199: 2ª Workshop

Técnicas de Defesa Pessoal

Dia Europeu da Vítima

Satisfação Global

			Sexo		Total
			Feminino	Masculino	
Satisfação global	Bom	Sexo	2 14,3%	1 50,0%	3 18,8%
	Muito bom	Sexo	12 85,7%	1 50,0%	13 81,2%
	Total		14	2	16
	Sexo		100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 200: 3ª Workshop

Linguagem Inclusiva e Abolição do Falso Neutro

Dia Mundial da Imprensa

Satisfação Global

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	1	4,8	4,8	4,8
Suficiente	1	4,8	4,8	9,5
Valid Bom	9	42,9	42,9	52,4
Muito bom	10	47,6	47,6	100,0
Total	21	100,0	100,0	

Tabela 201: 4ª e 5ª Workshop

Tráfico de Seres Humanos

Dia das Nações Unidas para o Apoio às Vítimas de Tortura

Satisfação Global

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Bom	20	33,9	33,9	33,9
Valid Muito bom	39	66,1	66,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Tabela 202: 6º Workshop

Tráfico de Seres Humanos

Dia para o Combate ao Tráfico de Seres Humanos

Satisfação Global

			Sexo			Total
			NR	Feminino	Masculino	
Satisfação global	Suficiente	Sexo	0	1	0	1
			0,0%	2,9%	0,0%	1,9%
	Bom	Sexo	0	11	5	16
			0,0%	32,4%	29,4%	30,2%
	Muito bom	Sexo	2	22	12	36
			100,0%	64,7%	70,6%	67,9%
Total			2	34	17	53
	Sexo		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 203: 8ª Workshop

Direitos Humanos
A Simplicidade dos Gestos de Vida
Dia da Declaração Universal dos Direitos Humanos

Satisfação Global

			Sexo		Total
			Feminino	Masculino	
Satisfação global	Bom	Sexo	2	3	5
			18,2%	23,1%	20,8%
	Muito bom	Sexo	9	10	19
			81,8%	76,9%	79,2%
Total			11	13	24
	Sexo		100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 28: 9º Workshop

E se fosses tu? A Discriminação em Função da Orientação Sexual

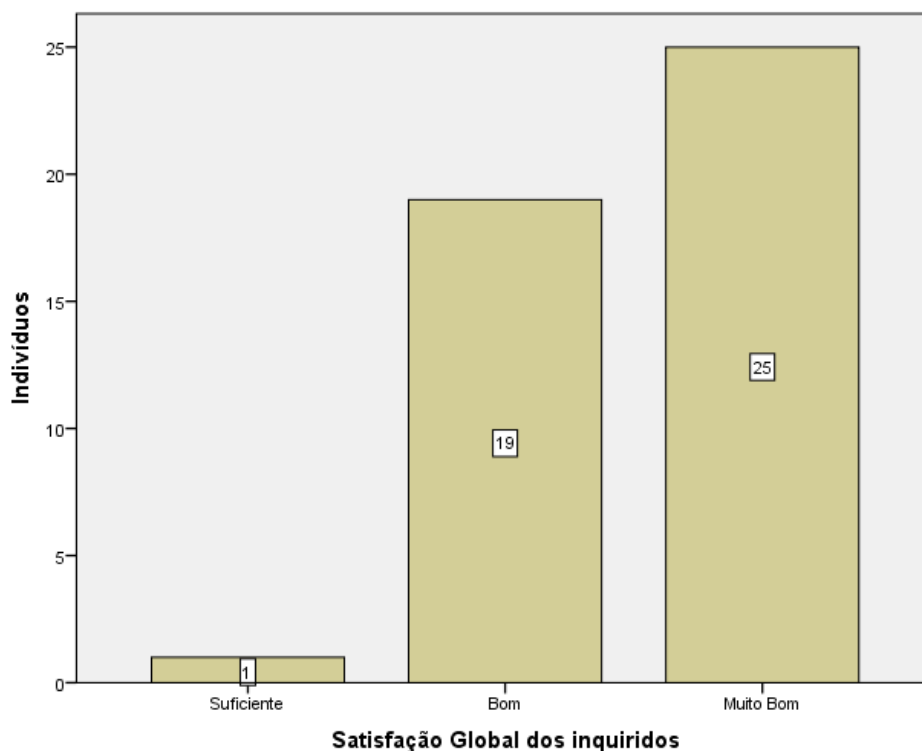


Gráfico 29: 10º Workshop

E se fosses tu? A Discriminação em Função da Orientação Sexual

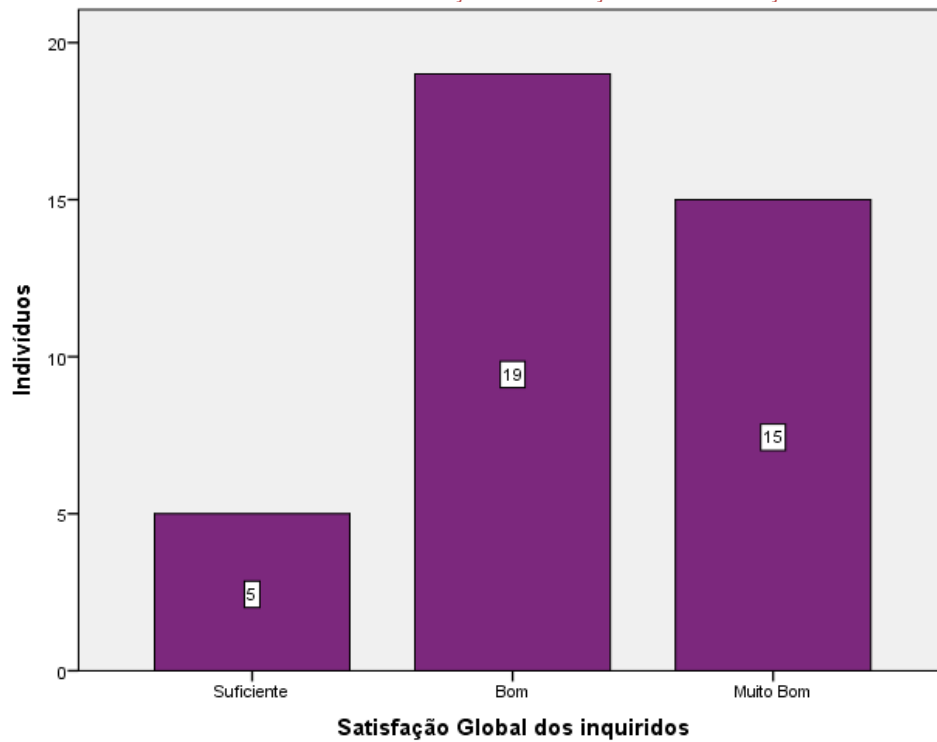


Tabela 204: 11ª Workshop

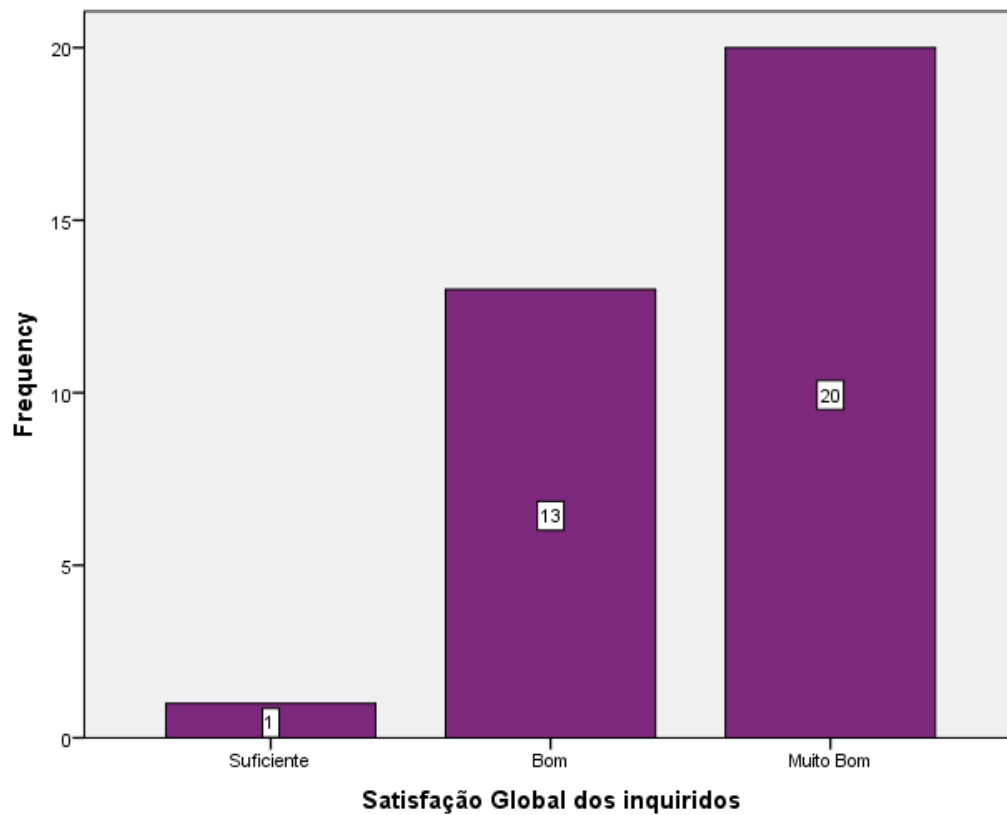
A Importância da Adoção de Planos para a Promoção da Igualdade nas Empresas: Uma Prioridade, Um Desafio ou Algo Manifestamente Assessorio?

Satisfação global				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
NR	1	7,1	7,1	7,1
Insuficiente	2	14,3	14,3	21,4
Suficiente	1	7,1	7,1	28,6
Bom	6	42,9	42,9	71,4
Muito bom	4	28,6	28,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Gráfico 30: 12º Workshop

Sexo e Género: (In)diferenças em Contexto

Dia Internacional da Mulher



13ª e 14ª Workshop – Integrados no Seminário Final

Gráfico 31: 15º Workshop

Tráfico de Seres Humanos

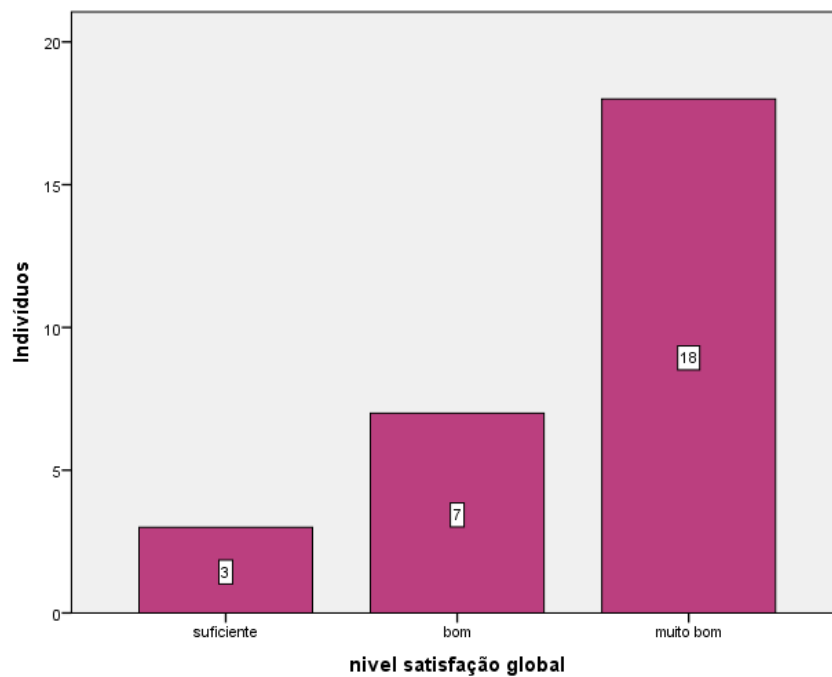


Gráfico 32: Seminário Final
Seminário Internacional pela Igualdade
1º Dia

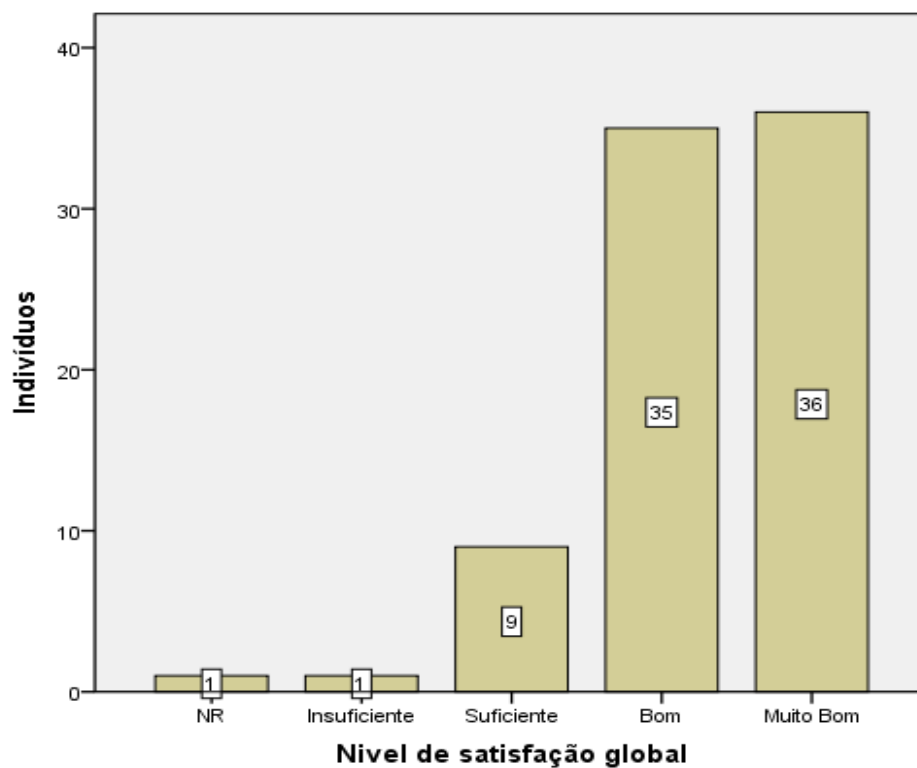
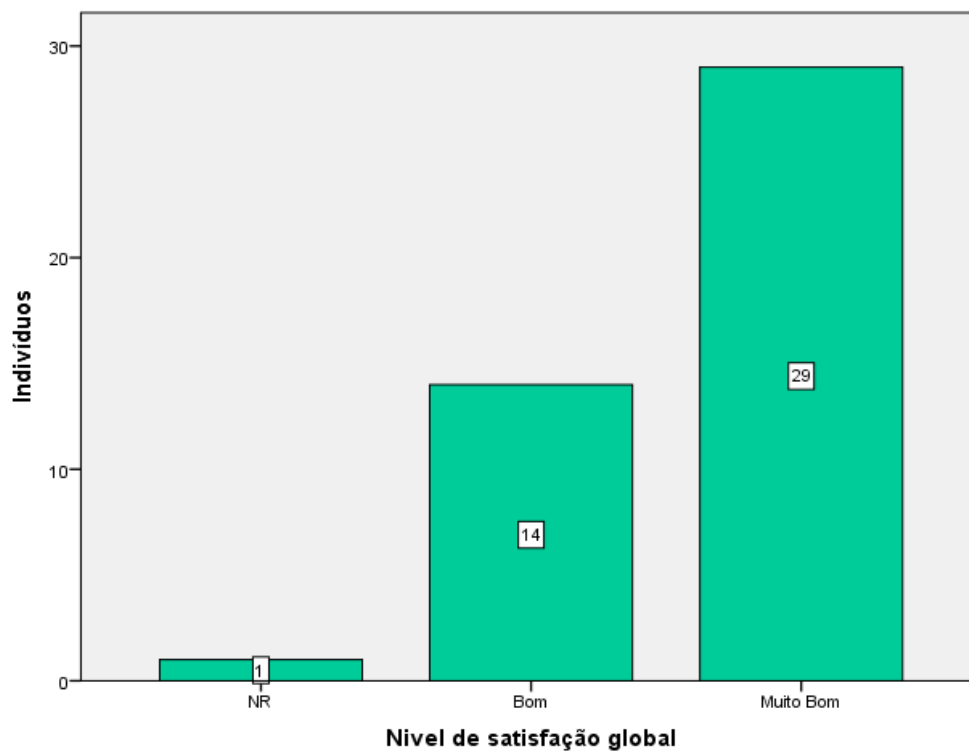


Gráfico 33: Seminário Final
Seminário Internacional pela Igualdade
2º Dia



Formação

Gráfico 34: Formação Interna sobre Igualdade de Género

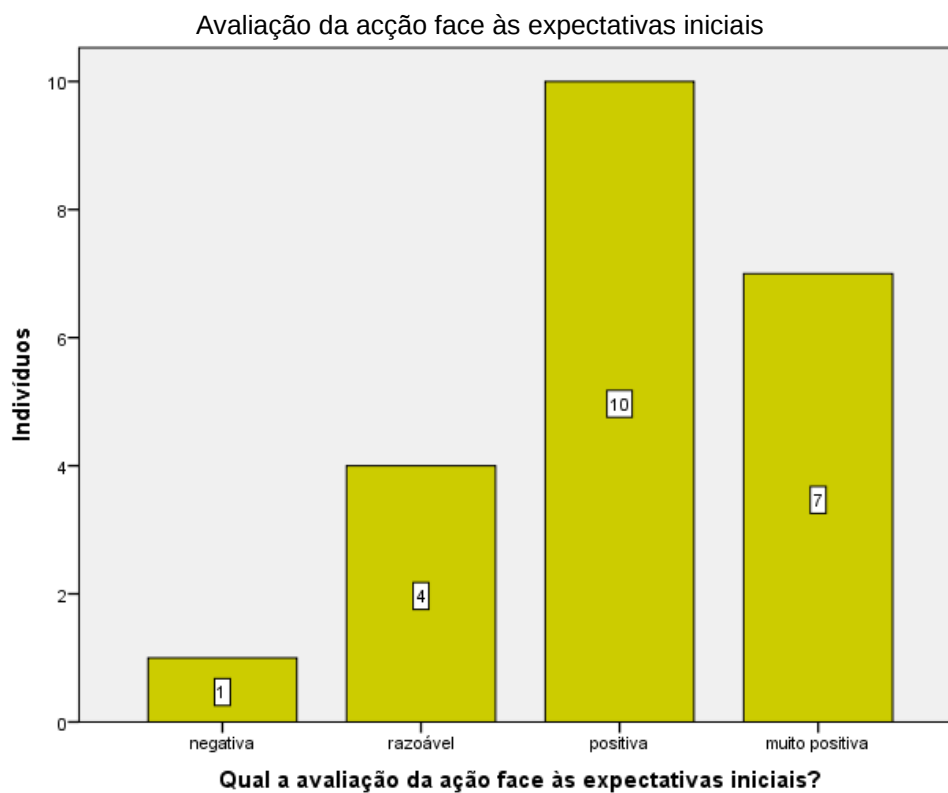


Tabela 205: Adquiriu novas aprendizagens?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sim	21	95,5	95,5	95,5
Não	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Tabela 206: Formação Externa - IPSS

Importância que atribuída à violência depois da ação

			Sexo dos/as inquiridos/as		Total
			Feminino	Masculino	
Importância que dá à violência depois da ação	NR	Importância que dá à violência depois da ação	1	0	1
			100,00%	0,00%	100,00%
	Mais importância	Importância que dá à violência depois da ação	7	1	8
			87,50%	12,50%	100,00%
	A mesma importância	Importância que dá à violência depois da ação	2	0	2
			100,00%	0,00%	100,00%
Total			10	1	11
			90,90%	9,10%	100,00%

Gráfico 35: Formação Externa Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Lanhoso

Interesse da formação

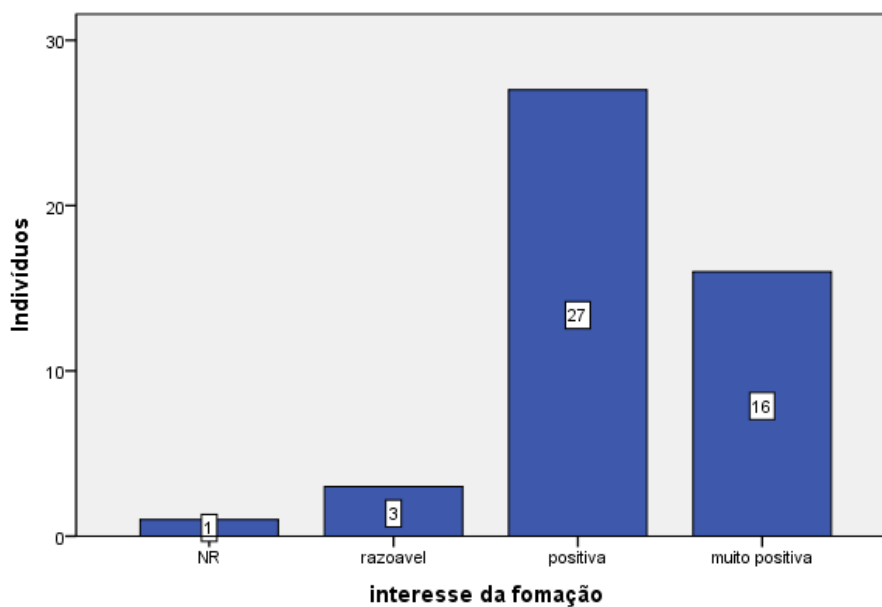


Tabela 207: Ação de Sensibilização sobre Violência nas Relações de Intimidade
2011-2012

Importância atribuída à violência nas relações de intimidade depois da ação

		Importância que dá à violência depois da ação				Total
		NR	Mais importância	Menos importância	A mesma importância	
Sexo	NR	1	1	0	1	3
	Feminino	1	141	0	39	181
	Masculino	1	57	1	31	90
Total		3	199	1	71	274

Tabela 208: Ação de Sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos
2011-2012

Importância atribuída à ação

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	NR	1	,7	,7	,7
	Sim	142	98,6	98,6	99,3
	Não	1	,7	,7	100,0
Total		144	100,0	100,0	

Gráfico 36: Ação Sensibilização sobre Igualdade de Género
2011-2012

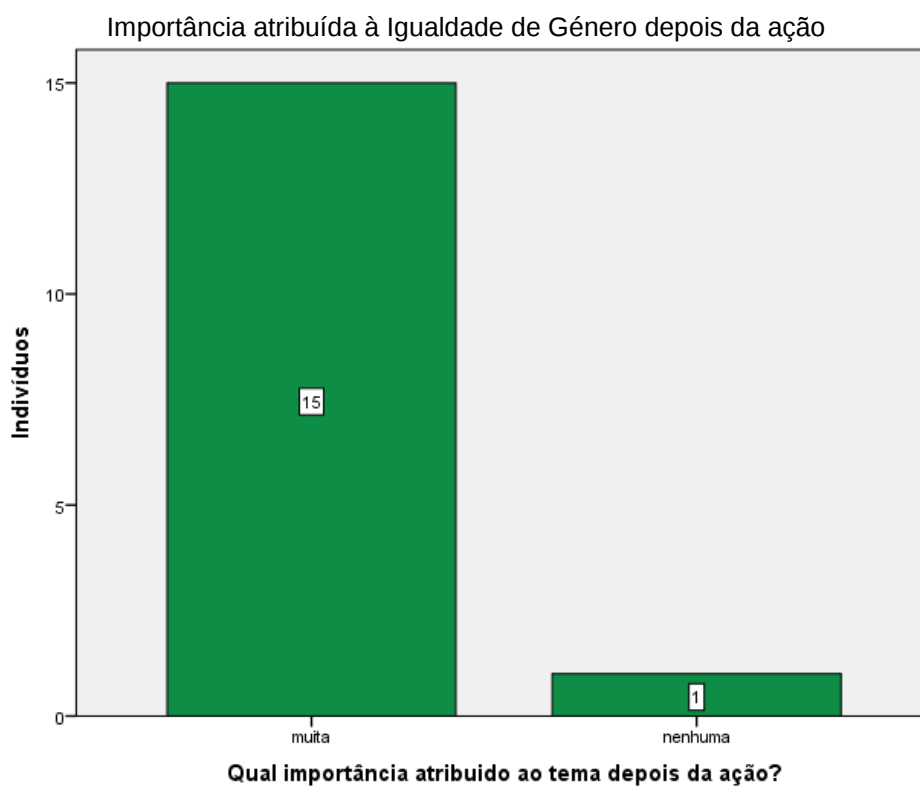


Tabela 209: Ação de Sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos
2011-2012

Aprendeste algo novo?

			Sexo do/a inquirido/a		Total
			Feminino	Masculino	
Aprendeste algo novo?	Sim	Sexo do/a inquirido/a	70	60	130
			93,3%	87,0%	90,3%
	Não	Sexo do/a inquirido/a	5	9	14
			6,7%	13,0%	9,7%
Total			75	69	144
		Sexo do/a inquirido/a	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 37: Ação de Sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos 2012-2013

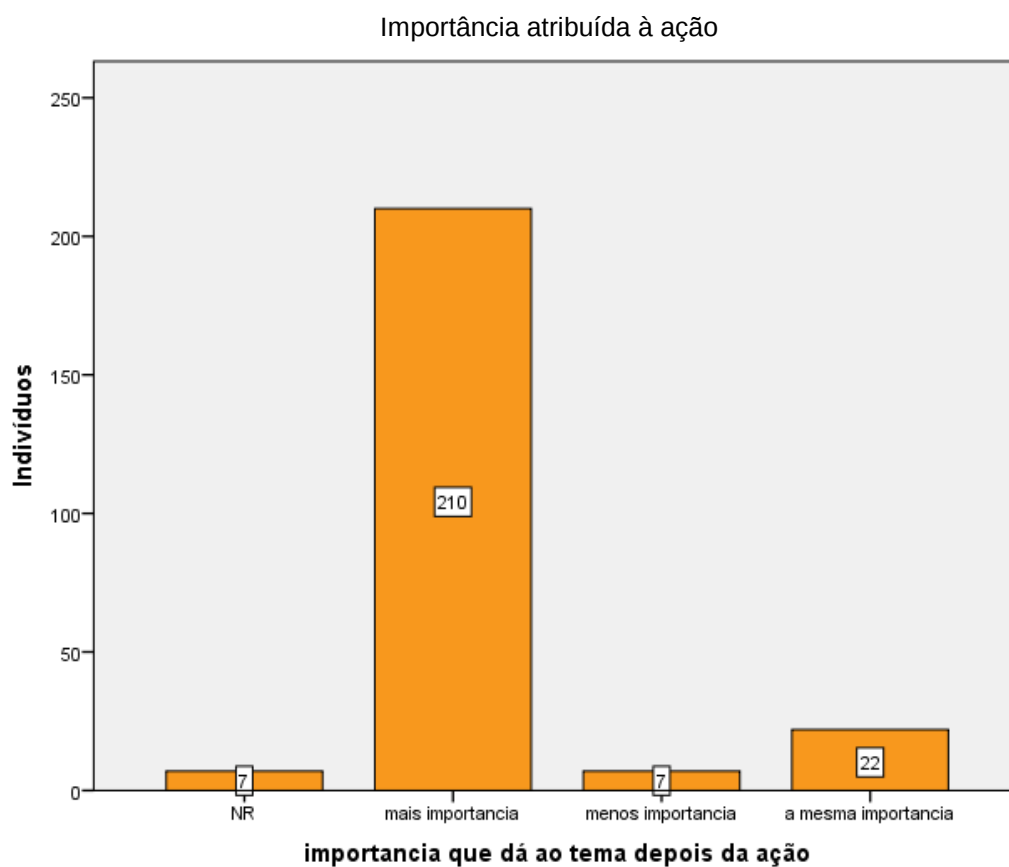


Gráfico 38: Ação de Sensibilização sobre Violência Doméstica 2012-2013

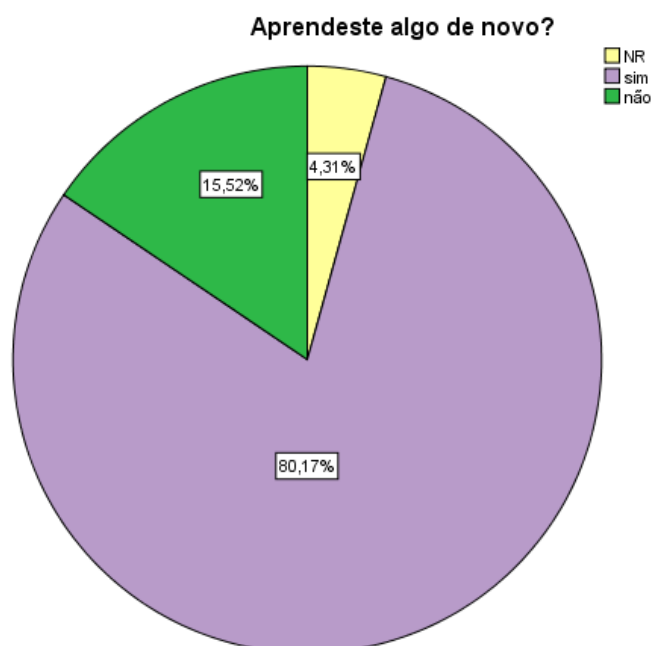


Gráfico 39: Ação de Sensibilização sobre Igualdade de Género⁶⁰

2013

Importância atribuída pelos/as alunos/as à temática da Igualdade de Género após a ação

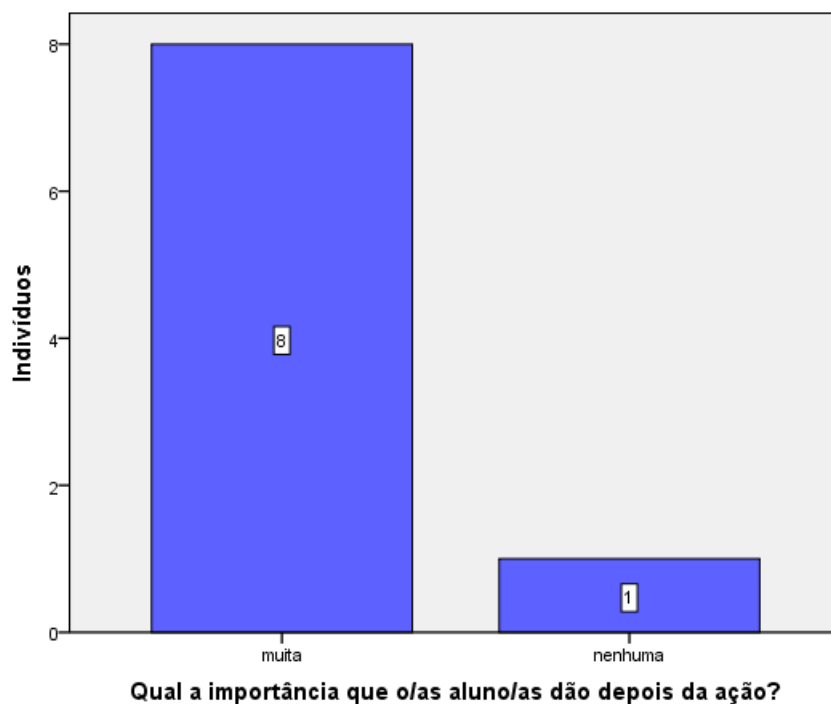


Tabela 210: Ação de Sensibilização sobre Igualdade de Género

2013

Aprende algo de novo?

		Sexo			Total
		NR	Feminino	Masculino	
Aprende algo de novo	NR	0	1	0	1
	Aprende algo de novo	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	Sim	68	99	36	203
	Aprende algo de novo	33,5%	48,8%	17,7%	100,0%
Não		2	8	10	20
	Aprende algo de novo	10,0%	40,0%	50,0%	100,0%
Total		70	108	46	224
Aprende algo de novo		31,3%	48,2%	20,5%	100,0%

⁶⁰ Esta avaliação foi feita por turma, dado que o número de alunos/as destinatários/as da ação excederam os 200 e frequentavam o 1º ciclo

**Tabela 211: Ação de Sensibilização sobre Violência Doméstica
2013**

Qual a importância atribuída ao tema depois da ação?

			Sexo do/a inquirido/a		Total
			Feminino	Masculino	
Qual importância atribuída ao tema depois da ação?	NR	Qual importância atribuída ao tema depois da ação?	1 100,0%	0 0,0%	1 100,0%
	Muita	Qual importância atribuída ao tema depois da ação?	9 90,0%	1 10,0%	10 100,0%
	Nenhuma	Qual importância atribuída ao tema depois da ação?	0 0,0%	1 100,0%	1 100,0%
	Total	Qual importância atribuída ao tema depois da ação?	10 83,3%	2 16,7%	12 100,0%

3.10. Parcerias do Projeto LocalDiguais

O Município da Póvoa de Lanhoso preza o trabalho em parceria, e disso é exemplo as inúmeras respostas existentes, nomeadamente o Serviço para a Promoção da Igualdade de Género (já referido neste documento).

Esta filosofia deriva da perceção de que o conhecimento não evolui se não for partilhado e que desta partilha se aprende e ensina. Acompanhados, trabalhando em Rede alcança-se objetivos e os constrangimentos afiguram-se mais facilmente transponíveis, sendo a reprodução do trabalho mais exequível e eficaz.

Dado que o Projeto LocalDiguais teve uma forte componente de sensibilização e formação, as/os responsáveis pelas entidades foram convidadas/os a fazer parte do Projeto até ao limite da sua monitorização e avaliação.

A definição desta estratégia teve em conta a intervenção de cada entidade, as quais tiveram uma forte implicação para o sucesso do Projeto LocalDiguais, sendo, portanto, o balanço da atuação da parceria francamente positivo.

3.11 Desafios e constrangimentos à elaboração do diagnóstico municipal para a Igualdade de Género

Não obstante ser fortemente positivo estabelecer percerias e no Projeto LocalDiguais estas terem assumido um papel altamente relevante, importa referir que existiram constrangimentos e desafios enfrentados. No decorrer dos vinte e quatro meses de execução do Projeto LocalDiguais, os constrangimentos tornaram-se desafios, alguns ultrapassados, outros não.

A postura que as pessoas apresentam quando se pretende abordar as questões da igualdade de género é de alheamento justificando-se com o facto de não ser um assunto prioritário ou sem importância relevante num período em que Portugal, a Europa e o mundo se deparam com graves problemas. Esta atitude é tão mais perceptível, quanto mais é dirigida a responsáveis, mormente a empresários/as. Entendem, por desconhecimento, que a igualdade ou a adoção de medidas que a promovam, constitui um custo acrescido para a entidade que gerem. Por outro lado, a igualdade é ainda olhada como uma área que apenas favorece e vem reforçar a intervenção feminina em vários domínios. Todavia, após ser dada a oportunidade de abordagem da temática, ainda que com algum custo, é possível passar a mensagem de que em algumas áreas, a igualdade se torna muito mais um assunto de homens do que de mulheres, dado que, embora inegavelmente em desvantagem social e outras, estas têm vindo, ao longo de décadas, a ganhar os seus direitos, os quais, no passado lhes era vetado.

Com muita persistência e alguma audácia alguns sectores mais resistentes à abordagem da temática da igualdade foram sendo alcançados, superados constrangimentos e abertas mentalidades, contudo, em oposição a esta, permanecem barreiras que impedem uma abordagem mais eficaz e consequentemente a disseminação da informação e a demonstração do alcance que a igualdade ou a falta desta tem nas mais diversas áreas da sociedade.

Uma das formas mais eficazes que foi adotada para “que fosse dada atenção” à temática da igualdade, foi abordar a questão da violência doméstica, esta sim, muito mais aceite e de receptividade permanente, porém, não visível e identificável como sendo o exercício de uma relação desigual, onde claramente uma pessoa se encontra ou adota uma postura de sobreposição face a outra.

3.12 Como benefícios decorrentes da Metodologia adotada denota-se:

- O envolvimento das escolas, permitindo a sensibilização da população jovem e aplicação de guiões para a educação;
- A abertura de “canais” com instituições do Concelho;
- Uma maior consciência por parte dos/as cidadãos/ãs, dos impactos que as questões da igualdade têm nas suas vidas;
- O entendimento que a igualdade não diz respeito apenas às mulheres;
- A consciencialização de que não é uma mera retórica porque tem influência nas diferentes áreas, como: família, trabalho, pessoal...

3.13 Avaliação da execução face aos objetivos programados

Como atrás foi referido, o projeto foi avaliado sob diferentes formas. As ações, como no item anterior demonstrado, foram integralmente avaliadas pelos/as destinatários/as através da resposta a inquérito por questionário, sendo os inquéritos de cada ação analisados recorrendo ao IBM SPSS - *Statistical Package for the Social Science*, versão 19.

A avaliação da execução das atividades face aos objetivos programados, os resultados obtidos e impactos foi feita pelos elementos que compuseram a equipa de monitorização do projeto já referido em “acompanhamento”, sendo estes parâmetros analisados individualmente por ação desenvolvida ao longo dos dois anos de execução do projeto.

O convite para integrar a equipa foi endereçado a sete colaboradores e colaboradoras da Autarquia, tendo todos aceite e autorizados superiormente a fazer parte das reuniões.

O Executivo da Autarquia foi representado pelo seu Vereador (de entre outros) do Pelouro dos Recursos Humanos, Dr. Armando Fernandes. As chefias intermédias foram representadas pelo Dr. Paulo Freitas, Chefe da Divisão de Cultura e Turismo. Em representação dos/as técnicos superiores esteve a Dr.^a. Marta Veloso do Gabinete dos Fundos Comunitários. Enquanto representante da categoria de assistente técnico/a esteve a D. Conceição Rocha, colega que exerce funções num Agrupamento de Escolas do Concelho. Como representante da categoria dos/as Assistentes Operacionais esteve presente o colega Joaquim Costa, que pertence à divisão de obras municipais e a colega Rosa Fernandes que pertence à Divisão de Ambiente.

Às entidades externas, o convite foi endereçado a seis, às quais foi dada a liberdade de definir quem as representaria nas reuniões de equipa de monitorização.

Das seis entidades convidadas, cinco aceitaram o convite e indicaram uma pessoa, todavia, apenas quatro entidades compareceram às reuniões realizadas. Os convites foram endereçados tendo em conta a área de cada entidade, tentando que no seu todo estivessem incluídas as diferentes áreas de intervenção na Sociedade em geral e na Comunidade Povoense em particular. Assim, foram convidadas:

A empresa *Plako* em representação do tecido empresarial local, tendo sido indicada para sua representante a Dr.^a Joana Dias.

A Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Lanhoso, em representação das entidades da Rede Social, sendo sua representante a Dr.^a Sónia Fernandes.

O Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso, enquanto representante da área da educação, tendo sido representada pelo seu Diretor, Dr. José Manuel Ramos.

O Instituto Superior de Saúde do Alto Ave – ISAVE – enquanto representante do ensino superior, sendo representada pela Doutora Mafalda Duarte.

A Associação de Apoio aos Deficientes Visuais do Distrito de Braga, sediada na Póvoa de Lanhoso, tendo sido indicada para a representar a Dr.^a Paula Cruz e o seu Presidente, o Senhor Domingos, contudo esta entidade nunca se fez representar nas reuniões de trabalho agendadas e realizadas.

Foi ainda convidado o Agrupamento de Centros de Saúde Gerês/Cabreira (ao qual o Concelho pertence), enquanto representante da área da saúde, todavia até ao momento não nos foi indicada qualquer pessoa para representar esta área/entidade.

Tendo sido realizadas quatro reuniões no último ano de execução do projeto, em cada uma os elementos davam as suas sugestões para realização de iniciativas, o seu ponto de vista sobre a própria execução em si e procediam a uma avaliação generalizada do projeto. No final do mês de julho, término do Projeto, foi feita uma avaliação qualitativa e quantitativa da execução e impacto das ações.

Previamente foi estabelecida uma tabela uniformizada, na qual uma avaliação qualitativa correspondesse uma avaliação quantitativa.

Foi então definido que a avaliação teria seis escalões. A saber:

- Qualitativa (muito mau, mau, suficiente, bom, muito bom, excelente);
- Quantitativa (0, 2, 4, 6, 8, 10).

Esta avaliação foi realizada individualmente, tendo os resultados sido como se demonstra abaixo de forma quantitativa.

Tabela 212: Avaliação por ação e por elemento da equipa de monitorização

	Repres Executivo	Repr es Chefi a Inter médi a	Repre s Técnic o/a Superi or	Repres Assisten te Técnico/ a	Repres Assisten te Operaci onal	Repre s Assist en Opera cional	Repres Educaçã o	Repre s Ensino Superi or	Repres Tecido Empresari al	Repres Entidade Rede Social
Seminário Inicial	8	8	4	8	8	10 8		8	6	10
Diagnóstico Municipal	8	8	10	8	10	10 8		10	7	10
Planeamento Intervenção	8	8	10	8	8	10 8		6	7	10
Informação Sensibilização	10	10	10	10	8	10 8		10	7	10
Formação	8	6	6	6	10	10 6		10	9	10
Seminário Intermédio	8	8	10	8	10	10 6		10	4	10
Implementação PMIG	8	8	10	8	6	10 6		10	6	10
1ª Workshop	6	8	10	6	6	10 6		10	6	10
2ª Workshop	6	8	10	8	6	10 6		10	5	10
3ª Workshop	6	8	10	4	8	10 6		10	7	10
4ª Workshop	8	8	10	6	8	10 8		10	7	10
5ª Workshop	8	8	10	6	8	10 8		10	6	10
6ª Workshop	10	8	10	6	8	10 8		10	7	10
7ª Workshop	6	8	10	8	8	10 6		10	7	10
8ª Workshop	8	8	10	4	8	10 8		10	9	10
9ª Workshop	8	8	10	6	8	10 8		10	6	10
10ª Workshop	8	8	10	6	8	10 8		10	6	10

11 ^a Workshop	8	8	10	6	8	10	10	6	10
12 ^a Workshop	8	8	10	6	8	10	10	6	10
13 ^a Workshop	8	8	10	6	8	10	10	6	10
14 ^a Workshop	8	8	10	6	8	10	10	6	10
15 ^a Workshop	8	8	10	6	8	10	10	6	10
Exposição	8	8	10	8	8	10	10	8	10
Recolha Valores	8	8	10	8	8	10	10	8	10
Jogos	8	8	10	8	8	10	10	8	10
Peça de Teatro	8	8	10	8	8	10	10	7	10
Lançament o BdT	10	6	10	8	8	10	10	7	10
Exposição	8	8	10	8	8	10	10	9	10
Seminário Final	8	8	6	8	10	10	10	8	10
Avaliação Final do Projeto e Plano	10	8	10	8	10	10	10	8	10
Total	240	238	286	210	244	300	294	205	300
Média individual	8	7.9	9.5	7	8.1	10	9.8	6.8	10
						7.1			

FONTE: FONTE: Projeto LocalDiguais - Equipa de Monitorização

Tabela 213: Avaliação final

Síntese	
Avaliação final do projeto	92
Avaliação Total	2531
Somatório da média individual	84.2
Avaliação final do Projeto e Plano	8.42

FONTE: Projeto LocalDiguais - Equipa de Monitorização

3.14 Avaliação da mais-valia do projecto para as áreas geográficas de intervenção e respetivas dinâmicas de desenvolvimento local e regional:

O Projeto LocalDiguais constituiu um importante instrumento de tomada de consciência de novas variáveis, que deverão ser equacionadas nos processos de decisão e na definição das políticas locais.

Com a implementação do Projeto LocalDiguais, foi possível dar visibilidade às questões da igualdade nas suas diferentes dimensões, as quais são transversais às diferentes áreas de atuação. Era fundamental identificar pré-conceitos predominantes e as formas como eles interferem na vida dos/as cidadãos/ãs e das comunidades.

Numa primeira fase de diagnóstico, foi possível conhecer a situação do concelho relativamente às diferentes formas de viver e representar as relações entre homens e mulheres, estabelecendo-se as devidas relações com os comportamentos e as consequências práticas das perceções e perspetivas dominantes.

Num segundo momento, o Projeto da Póvoa de Lanhoso permitiu também a implementação de algumas ações de carácter pontual ou mais estrutural, com implicações ao nível da organização quotidiana dos/as cidadãos/ãs e, por outro lado, da alteração de estruturas e organização das instituições.

Para o concelho da Póvoa de Lanhoso, este Projeto constituiu um primeiro momento de reflexão sobre as questões da igualdade pelo que, quanto mais não fosse, o seu mérito seria já enorme, por permitir a introdução dos novos temas na agenda do território.

Mas os seus méritos não se esgotam na sua “mera” existência. O trabalho desenvolvido permitiu igualmente a formação de novos públicos existentes no espaço local, com o devido destaque para a população mais jovem do concelho. Acentua-se aqui, o carácter estrutural deste investimento, com o devido retorno, ao nível da alteração das perceções, das práticas e dos comportamentos predominantes, verificável através dos resultados dos inquéritos de satisfação aplicados nas diferentes ações.

O projeto LocalDiguais nunca pretendeu ser um instrumento exterior e desfasado da realidade territorial e institucional no qual se desenvolveu. Pelo contrário, na sua aplicação, o projeto conseguiu integrar outros serviços, parceiros e entidades locais, indo de encontro à sua estratégia e aos seus objetivos de envolvimento dos parceiros locais e de disseminação das ações desenvolvidas e da multiplicação dos seus efeitos no território.

A abrangência do projeto constituiu também uma enorme vantagem e uma condição facilitadora da concretização das múltiplas ações implementadas. Foi possível intervir no/com grupos extremamente diferenciados e heterogéneos, quer ao nível das faixas etárias, na tipologia das organizações de origem, no seu âmbito de atuação, quer ainda nas diferentes motivações.

Ainda ao nível das mais-valias aportadas pelo projeto, gostaríamos de realçar o seu carácter complementar em relação ao SIGO (Serviço para a Promoção da Igualdade de Género), promovido pela Autarquia, com intervenção ao nível dos fenómenos de violência doméstica, conjugal e familiar.

Foi assim possível, enriquecer o SIGO com recursos formativos, técnicos e humanos que contribuíram para aumentar a capacidade de resposta, alargando-se o seu âmbito de atuação.

3.15 Boas práticas instituídas 2011-2013⁶¹

De medidas conciliadoras:

De medidas que promovam a cidadania, a igualdade, o uso de direitos e a não discriminação:

- Sextas-feiras com trabalho das 9h às 13h com tarde livre, reduzindo para o efeito a hora de almoço da segunda a quinta-feira;
- Criação do Banco de Tempo.
- Legislação ao acesso de todos/as, sob consulta no site da Autarquia http://www.munplanhoso.pt/images/stories/site/accao_social_e_habitacao/Legislacao_final.pdf;
- Realização anual de uma semana para a promoção da Igualdade;
- Comemoração de “Dias” (Mundiais/ Internacionais), dedicados a causas associadas aos Direitos Humanos;
- Atribuição de recursos à Biblioteca Municipal de oferta diversificada e inclusiva na área da identidade e da Igualdade de Género – área estratégica 11, medida 68;

⁶¹ Informação sobre os guiões em “Anexo_8”

- Em colaboração com alunos/as do Agrupamento de Escolas da P Lanhoso, produção de curtas-metragens sobre as temáticas da IG/ VD e no namoro discriminação racial;
- Produção de guiões sobre a temática da Igualdade de Género/Linguagem Inclusiva – área estratégica 3, medida 33;
- Produção de guiões sobre a temática da Violência Doméstica - área estratégica 3, medida 33;
- Produção de guião sobre “Direitos Laborais” e outros;
- Implementação do Dia Municipal para a Igualdade – 23 de Março – área estratégica 5, medida 43;
- Cuidado com o uso da linguagem inclusiva em todos os contactos/ correspondência, divisões e serviços da Autarquia – área estratégica 1, medida 16 PNI;
- Informação desagregada por género (relativo às pessoas que recorrem aos serviços, respostas, eventos promovidos ou realizados pela ou na Autarquia) – Bibliotecas, piscinas, monumentos históricos, beneficiários/as – área estratégica 1, medida 12 e 13 PNI;
- Campanha de não discriminação em função de orientação sexual e da identidade de género – área estratégica 11, medida 65;
- Aplicação dos diferentes guiões de educação.

3.16 O compromisso de promover no futuro

- Plano Municipal para a Igualdade de Género da Póvoa de Lanhoso -

- Conceção e divulgação de informação em suporte de comunicação de acesso universal – site da Autarquia – sobre oportunidades de educação, formação profissional, emprego e auto emprego – área estratégica 10, medida 61 PNI;
- Banco de Horas (conforme o previsto no artigo 208º só é possível mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aguarda-se pela reestruturação das carreiras e alterações ao RCTFP);
- Promoção de atividades desportivas em que seja fomentada a participação das mulheres – área estratégica 7, medida 49;
- Criação de Bolsas de dinamizadores/as;

- Encenação de peças de teatro abordando temáticas, tais como (Violência nas Relações de Intimidade, Igualdade de Género, Tráfico de Seres Humanos; Discriminação Racial; ...);
- Reforçar o uso da linguagem inclusiva em todos os contactos e formulários da Autarquia – área estratégica 1, medida 12;
- Reforçar a desagregação da informação por género (relativo às pessoas que recorrem aos serviços, respostas, eventos promovidos ou realizados pela ou na Autarquia) – Bibliotecas, piscinas, monumentos históricos, beneficiários/as – área estratégica 1, medida 12 e 13 PNI.

- Continuação da aposta na sensibilização, alargando-a a:

- Empresários/as do concelho;
- Profissionais da área da justiça (magistrados/as, advogados/as, forças de segurança, oficiais de justiça...);
- Diretores/as de Entidades Concelhias (IPSS, Associações...)
- Docentes das Escolas, Agrupamentos de Escolas e Instituto Superior de Saúde do Alto Ave;
- Educadoras e Auxiliares de Creches, Infantários e ATL;
- Encarregados/as de Educação através da Associação de Pais/Mães das Escolas Concelhias;
- Alunos/as da Escola Profissional do Alto Ave.

CONCLUSÃO

O Projeto LocalDiguais foi executado de forma séria e empenhada, tendo sido sempre direccionado para o alcance e cumprimento dos objectivos propostos e aprovados. A Autarquia poderia ter-se candidatado a um qualquer outro projecto, porém, definiu como área de intervenção prioritária, para os anos 2011-2013, a igualdade de género, incidindo fortemente na prevenção, sensibilizando a população em geral e grupos específicos em particular.

Desde 2009, o Município da Póvoa de Lanhoso atribui a esta temática, assim como a outras a si associadas, um olhar atento encarando-as como sendo uma das problemáticas sobre as quais o poder, neste caso, local, tem a responsabilidade de ter uma intervenção ativa e desconstrutora de estereótipos e preconceitos mormente existentes na Sociedade. Os conceitos ou preconceitos existentes e inconscientemente reproduzidos são também eles sementais e perpetuadores de desigualdades, as quais mantêm inertes problemas antigos que atingem comunidades, aos quais a nossa não está imune. Desta forma, o passo primeiro foi o de diagnosticar para poder delinear a forma de intervir.

As 56 ações de sensibilização, as 20 ações de formação, os 3 seminários, os 15 *workshops*, as 3 exposições e 1 peça teatral, a produção de uma exposição itinerante sobre a igualdade de género usando a lendária heroína da Póvoa de Lanhoso – A Maria da Fonte - entre outras ações permitiram desmistificar estereótipos de género contribuindo para a minimização de todas as formas de discriminação múltipla no Concelho da Póvoa de Lanhoso e muito fortemente em contexto escolar.

Ao longo da execução do projecto foram sendo reduzidas resistências à temática, alertando desta forma para a existência e necessidade de diminuírem as assimetrias sociais, as desigualdades de género, promovendo sempre uma cidadania plena e participativa dos cidadãos e das cidadãs do Concelho de Póvoa de Lanhoso.

O Projeto LocalDiguais sensibilizou para a melhoria das condições de acesso em igualdade de oportunidades ao mercado de trabalho de homens e mulheres e fomentar uma maior aceitabilidade social aos direitos de paternidade e maternidade no Concelho da Póvoa de Lanhoso.

Promover uma maior igualdade de oportunidades no acesso e no desempenho de atividades profissionais nos serviços de saúde locais e uma maior igualdade de oportunidades no acesso e produção cultural e desportiva, tendo em conta as características específicas das mulheres e dos homens do Concelho da Póvoa de Lanhoso, foi algo muito abordado durante a execução do Projeto LocalDiguais.

O Município, através do Projeto, pretendeu contribuir para a redução de estereótipos de género associados à organização política e à partilha de papéis entre homens e mulheres na esfera política.

Com a realização deste projeto foi possível adotar a perspetiva integrada de género como uma estratégia de intervenção e não como um fim. Promover a boa governação e a capacitação institucional orientada para a Igualdade de Oportunidades.

O trabalho desenvolvido vem de encontro ao decretado através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de Março, no qual ordena que as grandes opções do Plano para 2013 refletem a necessidade de dar continuidade ao processo de diálogo com os parceiros sociais no que se refere à situação das mulheres no mercado de trabalho, designadamente quanto ao desemprego, à persistência de diferenças salariais, aos mecanismos de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, ao acesso a cargos de direção e à prevenção e combate ao assédio sexual no trabalho.

A Estratégia Europeia para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015 assume como primeira prioridade a igualdade na independência económica, reafirmando que esta é uma condição essencial para que os homens e as mulheres possam determinar a sua própria vida e tenham verdadeiras possibilidades de escolha.

Findos os vinte e quatro meses de execução do Projeto LocalDiguais, o Executivo Camarário pretende dar continuidade às acções até então desenvolvidas, assumindo que a promoção da Igualdade de Género, a prevenção de todo o tipo de discriminação, a promoção de medidas conciliadoras e o combate à violência nas relações de intimidade são áreas prioritárias e, como tal, continuarão a ser alvo de olhar atento por parte da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso. Desta feita, pode assumir-se a pertinência, a mais-valia e o impacto deste projeto, que teve como destinatários/as diretos/as cerca de 5000 pessoas comprovadas, número que constitui mais de ¼ da população residente no Concelho.

Esta atitude do Executivo Camarário, entre outras orientações europeias, cumpre o estabelecido no “Programa do XIX Governo Constitucional”⁶² no qual determina a execução de políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção da igualdade de género, expressamente reconhecendo que a valorização da igualdade de género em tempos de crise deve ser encarada não apenas como uma questão de

⁶² Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013 disponível online em http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1892&tabela=leis

direitos e de justiça social, mas também como uma pré-condição para um crescimento sustentável e para a promoção do emprego e da solidariedade”.

BIBLIOGRAFIA

Monografias:

- BRAVO, Restituto Sierra (1991) Capítulo 3: Amostras, *in* Técnicas de investigação Social: Teoria e exercícios, Madrid, 7ª Edição, Editorial Paraninfo: 174-237.
- CORREIA, Anabela; RAMOS, Maria (2002), Representações de Género em Manuais Escolares, Lisboa, Coleção Mudar as Atitudes, nº 14, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- HILL, Manuela Magalhães; HILL, Andrew (2005) Investigação por Questionário, Lisboa, 2ª Edição, Edições Silabo.
- MAIA, Rui Leandro (2002) “Inquérito por Questionário”, *in* MAIA, Rui Leandro (coord.) Dicionário de Sociologia, Porto., Porto Editora: 205.
- PARSONS, Talcott (1937), A Estrutura da Ação Social.
- PARSONS, Talcott (1977), Sistemas Sociais e a Evolução da Teoria da Ação.
- PARSONS, Talcott (1978), Teoria da Ação e a Condição Humana.
- PERISTA, Heloísa; SILVA, Alexandra (2008), Igualdade de Género na Vida Local: Resultados de Alguns Diagnósticos Municipais, Lisboa, CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social.
- PERISTA, Heloísa; SILVA, Alexandre (2009), A Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção, Lisboa, CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- PERNAS, Gonçalves; FERNANDES, Manuel Viriato; GUERREIRO, Maria das Dores (2008), Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na

Administração Pública Local, Lisboa, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

- QUIVY, R Campenhoudt (1998), Manual de investigação em ciências sociais, Lisboa Gradiva – Publicações.
- RATO, Helena, coord. (2007), A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa, Oeiras, Instituto Nacional de Administração.
- SILVA, Manuela (1999), A Igualdade de Género: Caminhos e Atalhos para uma Sociedade Inclusiva, Lisboa, Cadernos da Condição Feminina, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- VIEIRA, Cristina, coord. (2009), Guião de Educação Género e Cidadania: pré-escolar, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- VIEIRA, Cristina (2007), Educação Familiar. Estratégias para a Promoção da Igualdade de Género, Lisboa, Coleção Mudar as Atitudes, nº 15, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Artigos:

- BARBOSA, Madalena, S/d, *“Igualdade de Género”*, s/l, s/n, Artigo de Opinião
- FERREIRA, Virgínia (1986) *“O Inquérito por Questionário na construção de dados Sociológicos”* in SILVA, Augusto Santos; PINTO, José Madureira (orgs) Metodologia das Ciências Sociais, Porto, Afrontamento: 165 - 195.
- LAY, Maria Cristina Reis; Luz, António Tarcísio da (2005) *“Análise quantitativa na área de estudos ambiente-comportamento”*, Pós-Graduação em Planeamento Urbano e Regional - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, vol. 5, nº 2, ISSN 1415-8876, Brasil: 21-36.

- NOGUEIRA, Conceição (2009), *As Mulheres na Liderança. Números, ambiguidades e dificuldades* in PINTO, Teresa, coord., *Guião de Educação Género e Cidadania: 3º ciclo*, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, pp 100 – 121.

Sítios Consultados:

- <http://www.igualdade.gov.pt/> [2012, Julho 17]
- <http://www.cities-localgovernments.org/> [2012, Julho 19]
- Lei Constitucional n.º 1/2005. DR 155 SÉRIE I-A de 2005-08-12 acessível <http://www.igualdade.gov.pt/images/stories/documentos/legislacao/legislacao/CRP/LeiConstitucional.pdf> [2012, Agosto 01]
- <http://estereotipos.net/2008/07/05/definicao-de-estereotipos/> [2012, Julho 23]
- http://www.cidadaniaemrede.pt/index.php?option=com_content&view=category&id=11:preconceitos&Itemid=12&layout=default [2012, Julho 23]
- http://www.ine.pt/scripts/flex_provisorios/Main.html [2012, Julho 26]
- http://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos2011_apresentacao [2012, Julho 26]
- http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUE_Sdest_boui=128807349&DESTAQUESmodo=2 [2012, Julho 27]
- http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUE_Sdest_boui=134582847&DESTAQUESmodo=2 [2012, Julho 27]
- http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUE_Sdest_boui=129675729&DESTAQUESmodo=2 [2012, Julho 30]
- http://www.cite.gov.pt/Legis_Nac/ArquivoLN/LeisArqLN/LN_IO_Constit.htm [2012, Agosto 01]
- <http://www.igualdade.gov.pt/index.php/mainstreaming-de-genero> [2012, Agosto 01]
- http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/AGENDA_DA_IGUALDADE_XVIII_Governo_Constitucional.pdf [2012, Agosto 01]

- http://www.iefp.pt/estatisticas/MercadoEmprego/ConcelhosEstatisticasMensais/Documents/2012/SIE-Desemprego_Registado_por_concelhos_junho2012.pdf [2012, Agosto 06]
- <http://www.publico.pt/sociedade/noticia/portugal-cai-12-lugares-em-ranking-sobre-igualdade-de-genero-1568717> [2012, Julho 23]
- <http://www.portaldasauade.pt/portal/servicos/prestadoresV2/?providerid=251> [2013, Julho 23]
- <http://www.scmpl.pt/> [2013, Julho 12]
- <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/gastronomia.html> [2013, Julho 23]
- <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/patrimonio/monumentos-nacionais.html> [2013, Julho 23]
- <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/patrimonio/arquitectura-civil.html> [2013, Julho 23]
- <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/patrimonio/imoveis-em-vias-de-classificacao.html> [2013, Julho 25]
- <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/patrimonio/patrimonio-religioso.html> [2013, Julho 23]
- <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/patrimonio/santuarios.html> [2013, Julho 25]
- <http://www.mun-planhoso.pt/o-concelho/patrimonio/sitios-arqueologicos.html> [2013, Julho 26]
- <http://www.mun-planhoso.pt/turismo/onde-ficar.html> [2013, Julho 26]
- http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1892&tabela=leis [2013, Agosto 15]

Outra Documentação:

- **A Plataforma de Acção de Pequim (1995 – 2005) Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género** (2005), Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

- Associação Portuguesa Mulheres e Desporto (2009), **Desporto na Escola Educando para a Igualdade**, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- CIDM (1999), **Estereótipos de Género**, Lisboa, Cadernos Coeducação, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- CIG (2003), **A Igualdade de Género em Portugal**, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- COMISSÃO EUROPEIA (2004), **Intervenção da Perspectiva de Género**, Lisboa, Gabinete de Gestão EQUAL, Coleção Saber Fazer, nº7.
- COMISSÃO EUROPEIA, **Guia de Avaliação do Impacto em Função do Género**,
- COMISSÃO EUROPEIA (2008), **Manual para a Integração da Dimensão de Género nas políticas de Inclusão Social e Proteção Social**, Lisboa, Coleção Trilhos da Igualdade, nº 1, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- COMISSÃO EUROPEIA (2008), **Manual para a Integração da Dimensão de Género nas políticas de Emprego**, Lisboa, Coleção Trilhos da Igualdade, nº 2, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- CONSELHO DA EUROPA, COMITÉ DE MINISTROS (2007), **Recomendações do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e mecanismos para a Igualdade de Género**, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- **Igualdade de Género em Portugal 2009** (2009), Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- **Igualdade de Género em Portugal 2010** (2011), Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

- **Plano Municipal para a Igualdade de Género**, 2011-2013, Câmara Municipal de Oeiras, Departamento de Ação Social e Desporto.
- **Plataforma de Pequim 1995 e iniciativas e ações futuras, Igualdade de Género, desenvolvimento e Paz para o século XXI**, 2001, Lisboa, Agenda Global nº 5.