

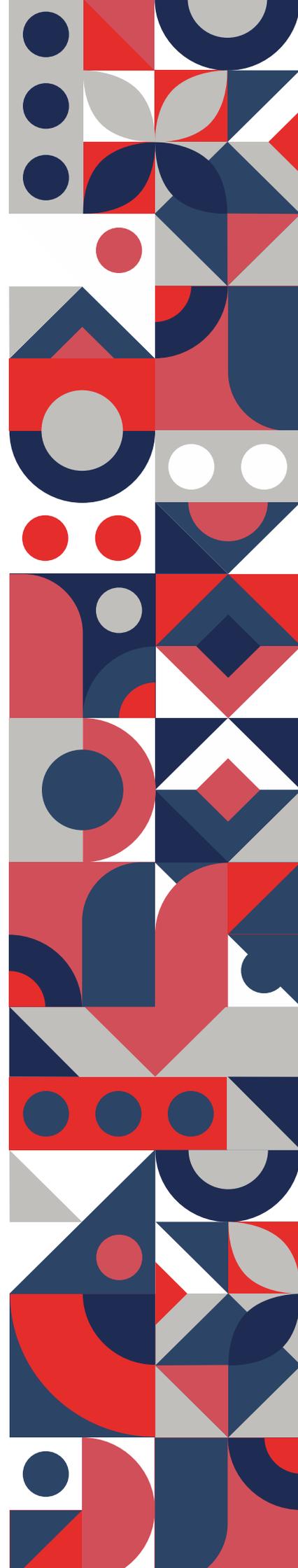


# III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

2022-2025

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030  
«Portugal + Igual»

Cofinanciado por:



# FICHA TÉCNICA

## TÍTULO

**III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS (2022-2025)**

## COORDENAÇÃO DO MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

### DIVISÃO MUNICIPAL DE AÇÃO SOCIAL

Inês Lamego, Vereadora

Maria da Luz Pinto, Chefe de Divisão

### EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Rui Luzes Cabral, Vereador com competência delegada na Área da Educação e Conselheiro Local para a Igualdade

Inês Lamego, Vereadora com competência delegada nas Áreas de Recursos Humanos e Ação Social

Gracinda Leal, Conselheira Local para a Igualdade (Externa)

Maria da Luz, Chefe da Divisão Municipal de Ação Social

Ana Valente, Gabinete de Gestão da Rede Social e Gabinete da Igualdade

Ana Rita Miranda, Núcleo da Gestão de Candidaturas e Fundos Comunitários

Margarida Velhas, Núcleo de Desenvolvimento de Atividades Económicas

Paula Oliveira, Núcleo de Gestão de Sistemas da Qualidade e Inovação Administrativa

Alexandra Serra, Investigadora na FPCE-UP e Professora Auxiliar na CESPU (indicada pela CIG)

Cristina Soares Martins, Técnica representante da Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis

Óscar Teixeira, Deputado da Assembleia Municipal/Representante das/os Presidentes de Juntas de Freguesia

Rita Costa, Deputada da Assembleia Municipal

Daniela Silva, Deputada da Assembleia Municipal

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

**NOTA:**

O presente documento é da inteira responsabilidade da **DMAS**- Divisão Municipal de Ação Social e da **EIVL** – Equipa para a Igualdade na Vida Local do Município de Oliveira de Azeméis, tendo sido elaborado em colaboração com o SINCLab – Social Inclusion Laboratory, grupo de investigação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

## AGRADECIMENTOS

A elaboração do **III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis (2022-2025)** assentou em processos complexos de análise documental, seja do Retrato da Realidade Social de Oliveira de Azeméis: Igualdade, Não-Discriminação de Género e Responsabilidade Social, seja de um conjunto de referenciais locais, nacionais e internacionais que versam sobre as temáticas do Plano.

A realização do Retrato da Realidade Social resulta da agregação, análise e interpretação de um conjunto de indicadores e de dados de fontes diversas.

O acesso a esta informação foi, frequentemente, resultado do trabalho colaborativo entre o SINCLab – Social Inclusion Laboratory e a equipa técnica da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, corresponsável pela elaboração deste referencial. Efetivamente, esta equipa assumiu uma importância incontornável na articulação com as entidades do território, no acesso à informação e no reforço de resposta às solicitações necessárias para a elaboração de um Plano que espelhasse as reais necessidades e dificuldades do território.

A Equipa do SINCLab deixa, por isso, um agradecimento particular à Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis e, em específico, à **Divisão Municipal de Ação Social**, pela disponibilidade, pela articulação e pelo acompanhamento.

Deixamos também aqui um agradecimento a todas e a todos que contribuíram para a construção deste referencial, esperando ter consigo traduzir de forma clara, concreta e efetiva todas as partilhas realizadas com a equipa do SINCLab.

Um agradecimento muito especial à **EIVL de Oliveira de Azeméis** que ao longo de todo o processo de elaboração do Plano assumiu o papel de Comunidade de Prática, contribuindo com as aprendizagens do passado e do presente.

Por último, uma palavra de reconhecimento à **CIG** e, muito especialmente, às interlocutoras ligadas ao Município de Oliveira de Azeméis pela sua disponibilidade constante.

## MENSAGEM DO CONSELHEIRO LOCAL PARA A IGUALDADE

Uma sociedade, constrói-se, muitas vezes, em contacto com a dureza diária da realidade, apresentada pelas circunstâncias da vida de cada pessoa ou da sociedade onde se insere. Não nos fizemos aqui chegar, mas já que aqui estamos, nada como caminhar e perseguir o sonho.

O sonho de uma sociedade justa, equitativa e livre. Para chegarmos lá, necessitamos de perseverança e de insatisfação. Perseverança para ultrapassarmos as dificuldades e insatisfação para procurarmos, sempre, adequar a sociedade às suas gentes, num dado período da história. E agradecer as conquistas civilizacionais do percurso.

A elaboração do **III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis (2022-2025)** prossegue esse sonho de mudança e conquista, abrindo caminhos, que de outra forma, não seriam alcançados. Mais igualdade, menos discriminação e o crescimento da responsabilidade social, compromete-nos, enquanto sociedade, e incentiva-nos a mudarmos comportamentos, enquanto cidadãos.

Ser Conselheiro Local para a Igualdade, pressupõe, neste momento, ajudar à materialização de uma dinâmica social que nos torne, mais inclusivos, não esquecendo que a igualdade é uma simples palavra, que por si só, nada representa, se não acontecer pelo exemplo, pela insistência da doação e pelo respeito dos direitos, liberdades e garantias das pessoas que nos rodeiam.

Oliveira de Azeméis prossegue o sonho, de ser cada vez mais, um território sustentável pelos valores, e próspero nas boas convicções e ações. O mundo que queremos melhor amanhã, começa hoje a ser construído, mesmo que aos olhos de hoje, não se vislumbrem grandes conquistas. Prossigamos persistentes.

*Rui Luzes Cabral*

## MENSAGEM DA VEREADORA DA AÇÃO SOCIAL

A realidade que diariamente nos circunda e o modo como a vivemos, condicionam de forma determinante a nossa percepção do mundo e a transposição que dela fazemos para aquilo que nos parece que a generalidade das pessoas experiencia. Não raras vezes, essa interpretação individual diverge da própria realidade e é, por isso, fundamental recolher e sistematizar informação, interpretar os dados locais em referenciais a diferentes escalas e traçar caminhos que nos permitam esbater ou, se possível, erradicar as assimetrias que identificamos.

É esse desígnio que assumimos com este *III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis*: com base num diagnóstico exaustivo, traçar uma estratégia que nos permita continuar a quebrar preconceitos, reduzir estereótipos e visões sexistas de um mundo a duas cores, envolvendo a comunidade interna à autarquia, os nossos muitos parceiros da rede social, o mundo empresarial, a Escola e a comunidade em geral.

Este plano apresenta-se, assim, como um convite e um desafio para um processo de ação e intervenção, partilhado por todas e por todos, mas no qual a autarquia se assume como força motriz desse caminho de mudança.

A conclusão óbvia que resulta do diagnóstico macrossocial é que as diferenças entre mulheres e homens claramente persistem, síntese inequívoca que nos impele para continuar a agir. Antecipamos negacionismos, resistências à mudança de hábitos e costumes, mas seguimos seguros da necessidade de continuar a intervir por uma comunidade mais igual. Assista-nos sempre no caminho essa determinação, assim como a criatividade e a paixão, capazes de convocar muitos para este trabalho.

*Inês Lamego*

## SUMÁRIO EXECUTIVO

A renovação do **Protocolo entre a CIG e o Município de Oliveira de Azeméis** aponta desde logo para a “(...) *promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 'Portugal + Igual' (ENIND)*” a nível municipal. Este desígnio torna-se possível através do concurso para apresentação de candidaturas ao **Aviso Nº POISE-22-2020-03**, Tipologia 1.06 – Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos plano para a igualdade.

A **ENIND**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, organiza-se em torno do que se designou denominar como três Eixos Temáticos Prioritários, entrecruzados com Metas de Ação e com Orientação e, concretizadas em propostas de **Planos de Ação**:

- i. **Igualdade entre Mulheres e Homens**
- ii. **Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica**
- iii. **Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.**

Cada Plano de Ação integra um conjunto de **Objetivos Estratégicos** que, de acordo com os territórios locais, são materializados em **Medidas Operativas** delineadas para um período de 4 anos, neste caso, de **julho de 2022 a dezembro de 2025**.

O **III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis** reforça a integração sistemática da perspetiva de género nas estruturas e domínios setoriais de intervenção autárquica (vertente interna), focando-se ainda na consolidação de uma abordagem multidimensional nas desigualdades de género, num sentido lato, existentes no território (vertente externa).

O concelho de Oliveira de Azeméis sempre entendeu que a **Responsabilidade Social** é uma componente inerente e complementar à Igualdade, considerando ser de extrema relevância investir a este nível na cultura organizacional.

Este documento está organizado em três grandes componentes. Começa com a descrição do enquadramento estratégico e das orientações estruturantes do III Plano, passa para a apresentação dos Planos de Ação e termina com a Estratégia de Dinamização e de Monitorização

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	3
MENSAGEM DO CONSELHEIRO LOCAL PARA A IGUALDADE .....	4
MENSAGEM DA VEREADORA DA AÇÃO SOCIAL.....	5
SUMÁRIO EXECUTIVO .....	6
ÍNDICE .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
ÍNDICE DE TABELAS.....	9
ÍNDICE DE ANEXOS.....	10
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	11
A. ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO E ORIENTAÇÕES ESTRUTURANTES DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS .....	13
A.1. PRINCIPAIS ORIENTAÇÕES E ESTRATÉGIAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS.....	14
A.2. A ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO-DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 “PORTUGAL + IGUAL” (ENIND).....	188
A.3. ORIENTAÇÕES CONCEPTUAIS E ETAPAS METODOLÓGICAS DA ELABORAÇÃO DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS .....	22
A.4. A ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EM OLIVEIRA DE AZEMÉIS.....	26
A.4.1. RETRATO DA REALIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS: IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL 2021/2022: QUE CONCLUSÕES?.....	29
A.4.2. MATRIZ ORGANIZATIVA DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS. 37	
B. PLANOS DE AÇÃO DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS .....	42
C. ESTRATÉGIA DE DINAMIZAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS.....	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS .....	72

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA A.1. ORIENTAÇÕES CONCEITUAIS E METODOLÓGICAS SUBJACENTES À ELABORAÇÃO DO III PLANO PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS.....	23
FIGURA A.2. PRINCIPAIS ETAPAS OPERATIVAS DA ELABORAÇÃO DO III PLANO PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS. ....	24
FIGURA A.3. CRONOGRAMA SÍNTESE DOS PRINCIPAIS MARCOS OPERATIVOS DA ELABORAÇÃO DO III PLANO PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS.....	25
FIGURA A.4. DIMENSÕES ESTRUTURANTES DO III PLANO PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS.....	28
FIGURA A.5. EIXOS TEMÁTICOS PRIORITÁRIOS E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS POR VERTENTES INTERNA E EXTERNA DO III PLANO PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS.....	37

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA A.1. PRINCIPAIS INSTRUMENTOS LEGISLATIVOS NACIONAIS AO NÍVEL DA IGUALDADE DE GÉNERO E DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO E À DISCRIMINAÇÃO. ....	17
TABELA A.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR PLANO DE AÇÃO DA ENIND PRESENTES NO III PLANO MUNICIPAL PARA IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS. ....	38
TABELA A.3. MATRIZ ORGANIZATIVA DA VERTENTE INTERNA DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS. ....	40
TABELA A.4. NÚMERO DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO III PLANO MUNICIPAL PARA IGUALDADE, A NÃO DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS. ....	41

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. NOTAS CONCLUSIVAS DO DIAGNÓSTICO À REALIDADE DAS SITUAÇÕES DE VULNERABILIDADE AO NÍVEL DA IGUALDADE, DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2021/2022 .....	73
ANEXO 2. NOTAS CONCLUSIVAS DA AUSCULTAÇÃO À REALIDADE LOCAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2021/2022.....	91
ANEXO 3. NOTAS CONCLUSIVAS DAS DINÂMICAS COLETIVAS COM A POPULAÇÃO JUVENIL; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2021/2022 .....	100
ANEXO 4. ANÁLISE SWOT: AMEAÇAS E OPORTUNIDADES / CONSTRANGIMENTOS E POTENCIALIDADES; RETRATO DA REALIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS: IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL 2021/2022.....	101

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

**ACES EDV II** - Agrupamento de Centros de Saúde Entre Douro e Vouga II

**AE** - Agrupamentos de Escolas

**AECO** - Associação Empresarial do Concelho de Oliveira de Azeméis

**AIP** - Áreas de Intervenção Prioritária

**CEB** - Ciclo do Ensino Básico

**CAFAP** - Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental

**CAT** - Centro de Atendimento a Toxicodependentes

**CCF** - Comissão da Condição Feminina

**CEDAW** - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

**CES** - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

**CFAE AVCOA** - Centro de Formação de Associação de Escolas dos Concelhos de Arouca, Vale de Cambra e Oliveira de Azeméis

**CIDM** - Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres

**CIG** - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

**CITE** - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**CLAIM** - Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes

**CLASOA** - Conselho Local de Ação Social de Oliveira de Azeméis

**CME** – Conselho Municipal de Educação

**CMJ** – Conselho Municipal de Juventude

**CMAO** - Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis

**CPCJ** - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

**DLD** - Desempregadas/os de Longa Duração

**DMAGRH** - Divisão Municipal de Administração Geral e Recursos Humanos

**DMAS** - Divisão Municipal de Ação Social

**DME** - Divisão Municipal de Educação

**DMSQIA** - Divisão Municipal de Sistemas da Qualidade e Inovação Administrativa

**EDV** - Entre Douro e Vouga

**EES** - Estabelecimentos de Ensino Superior

**EIVL** - Equipa para a Igualdade na Vida Local

**ENIND** - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual"

**EES** - Estabelecimentos Ensino Superior

**ESSNorteCVP** - Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa

**ETP** - Eixos Temáticos Prioritários

**FAPCOA** - Federação de Associações de Pais e Encarregados de Educação do Concelho de Oliveira de Azeméis

**FPEUP** - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

**GC** - Gabinete de Comunicação

**GI** - Gabinete para a Igualdade

**GIP** - Gabinete de Inserção Profissional

**GNR** - Guarda Nacional Republicana

**IEFP** - Instituto do Emprego e Formação Profissional

**IG&ND** - Igualdade e Não-Discriminação

**IG&ND&RS** - Igualdade, Não-Discriminação e Responsabilidade Social

**IMH** - Igualdade entre Mulheres e Homens

**INE** - Instituto Nacional de Estatística

**IPSS** - Instituição Particular de Solidariedade Social

**LGBTI** - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo

**NCACN** - Núcleo de Competências de Ambiente e Conservação da Natureza

**NDAE** - Núcleo de Desenvolvimento de Atividades Económicas

**NEET** - Not in Education, Employment, or Training

**NP** - Norma Portuguesa

**ODS** – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

**OE** - Objetivo Estratégico

**OIEC** - Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais

**ONU** - Organização das Nações Unidas

**PAIMH** - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

**PAOIEC** - Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais

**PAVMDV** - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e contra Violência Doméstica

**POISE** - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

**RAP** - Resposta de Apoio Psicológico

**RNAVVD** - Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica

**SCMOA** - Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis

**SPO** - Serviço de Psicologia e Orientação Vocacional

**SWOT** - Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

**UMDTCJTL** - Unidade Municipal do Desporto, Turismo, Cultura, Juventude e Tempos Livres

**VD** - Violência Doméstica

**VMVD** - Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

**A. ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO E ORIENTAÇÕES  
ESTRUTURANTES DO III PLANO MUNICIPAL PARA A  
IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A  
RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS**

## A.1. PRINCIPAIS ORIENTAÇÕES E ESTRATÉGIAS NACIONAIS E INTERNACIONAIS

*"Todos os seres Humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos."*

Art.º n.º 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)

Após o término da Segunda Guerra Mundial e subsequente criação da **Organização das Nações Unidas (ONU)**, a 24 de outubro de 1945, é assinada a **Carta das Nações Unidas**<sup>1</sup>, instrumento que elenca os princípios que norteiam a atuação daquela organização e que vincula todos os Estados-Membros a reafirmar os direitos humanos fundamentais e a promover o respeito pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião (art.º 55.º).

Três anos mais tarde, toma lugar a explicitação e acervo destes direitos fundamentais num só documento – a **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, adotada em 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Este constitui-se como um marco histórico na representação do alcance de um consenso, entre os Estados-Membros, em torno de um conjunto de direitos inalienáveis e inerentes à dignidade e valor da pessoa humana.

Esta Declaração, juntamente com o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e respetivos Protocolos Facultativos, integra a designada **Carta Internacional de Direitos Humanos**. Em resultado da elaboração destes corpos de leis, muitos destes direitos integram atualmente as leis constitucionais das nações modernas.

Em território nacional, a igualdade entre cidadãs e cidadãos inscreve-se, em 1976, como um dos princípios consagrados na **Constituição da República Portuguesa** (Art.º 13.º), sendo a sua promoção uma das "tarefas fundamentais" do Estado (Art.º 9.º)<sup>2</sup>. Este referencial acrescenta as dimensões da inclusão e da não-discriminação no conjunto de direitos a assegurar, nomeadamente ao nível das garantias pessoais, da participação política, do emprego, da proteção social, da saúde, das condições habitacionais e do acesso à educação e à cultura.

---

<sup>1</sup> A adesão de Portugal a este organismo só ocorreu em 1955.

<sup>2</sup> Especificamente "a igualdade entre mulheres e homens" incluída somente a partir da 5ª versão (Lei n.º 1/97, de 20/09).

A este propósito, refira-se a criação de organismos estatais com atuação especificamente orientada para a promoção das questões da igualdade de género, poucos anos após a transição para o regime democrático: o Decreto-Lei n.º 485/77, de 17 de novembro, institucionalizou a Comissão da Condição Feminina (CCF), posteriormente designada de Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM) e que, em 2007, passa à atual **Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)**, cuja missão é garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género; e o Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, que instituiu a **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**, que tem por missão transpor o princípio da igualdade entre homens e mulheres para o mundo do emprego e formação profissional.

A assunção desta responsabilidade é igualmente atestada pela adesão de Portugal aos principais referenciais internacionais juridicamente vinculativos que compelem ao cumprimento da igualdade e dos direitos humanos nos países signatários, designadamente (por ordem cronológica):

- I. o **Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas (ONU)**, com início de vigência a 3 de janeiro de 1976 e ratificada por Portugal a 31 de julho de 1978, tendo entrado em vigor a 31 de outubro de 1978;
- II. a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)**, considerada como a Declaração dos Direitos Humanos das Mulheres, foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a 18 de dezembro de 1979, ratificada por Portugal a 30 de julho de 1980, tendo entrado em vigor a 3 de setembro de 1981;
- III. a **Declaração e Plataforma de Ação de Pequim**, aprovada em setembro de 1995 na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres;
- IV. a **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica (Convenção de Istambul)**, ratificada primeiramente por Portugal a 5 de fevereiro de 2013, tendo entrado em vigor a 1 de agosto de 2014.

Neste âmbito, serão ainda de referir os tratados da **União Europeia**, vinculativos a todos os Estados-Membros, concretamente, o **Tratado de Lisboa**, assinado em 13 de dezembro de 2007 e com entrada em vigor a 1 de dezembro de 2009, e a **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**, proclamada a 7 de dezembro de 2000 e que se tornou de cumprimento obrigatório às Instituições e Estados-Membros da União com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, adquirindo valor juridicamente vinculativo.

Existem ainda outros referenciais<sup>3</sup> que se destacam pela sua amplitude estratégica, como o **Pacto Europeu do Conselho da Europa para a Igualdade entre Homens e Mulheres** (2011-2020); o **Compromisso Estratégico da Comissão Europeia para a Igualdade de Género** (2016-2019) e, principalmente, pela sua concretização operativa, a **Estratégia do Conselho da Europa para a Igualdade entre Homens e Mulheres** (2018-2023).

O conjunto de referenciais e/ou compromissos elaborados em matéria de igualdade e não-discriminação, não se esgotando nos aqui enunciados, são a demonstração clara e evidente do reconhecimento, público e político, da existência de desigualdades entre cidadãos e cidadãs e da necessidade efetiva da sua mitigação, de forma a garantir a todas/os o acesso aos direitos universais e uma vida justa e condigna.

Não obstante os progressos alcançados até à atualidade nestes domínios, garantindo um estatuto de cidadania mais igualitário entre cidadãs e cidadãos na lei e nas esferas da vida pública e privada, permanecem ainda fatores de diferenciação entre grupos sociais, fruto de uma história civilizacional e cultural marcadamente hierarquizada, fator conducente ao inevitável desfavorecimento de determinados grupos em detrimento de outros, entre os quais, as mulheres.

Em âmbito nacional, para fazer face à necessidade de promoção da igualdade de género, de prevenção e combate da violência doméstica e de género e de redução da não-discriminação, foram sendo desenvolvidos um vasto conjunto de instrumentos com vista a integrar estas dimensões de forma sistemática nas agendas e estratégias políticas nacionais e locais (cf. Tabela A.1).

---

<sup>3</sup> Destaque-se ainda a Recomendação do Conselho de Ministros n.º 5/2010 relativa ao combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género.

Tabela A.1. Principais instrumentos legislativos nacionais ao nível da Igualdade de Género e de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género e à Discriminação.

ANO	INSTRUMENTOS LEGISLATIVOS
1997	Plano Global para a Igualdade de Oportunidades - Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, de 24 de março
1999	Plano Nacional contra a Violência Doméstica (1999-2002) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 55/99, de 15 de junho
2003	II Plano Nacional contra a Violência Doméstica (2003-2006) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 88/2003, de 7 de julho
	II Plano para a Igualdade (2003-2006) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003, de 25 de novembro
	I Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (2007-2010) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 81/2007, de 22 de junho
2007	III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010) que integra o I Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina - Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 junho
	III Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (2007-2010) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 83/2007, de 22 de junho
2010	II Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos (2011-2013) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2010, de 29 de novembro
	IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica (2011-2013) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de dezembro
2011	IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013), onde se inscreve o II Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina - Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro
	III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2014-2017) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, de 31 de dezembro
2013	V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014-2017), integrando o III Programa de Ação para a Eliminação da Mutilação Genital Feminina - Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro
	V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não-Discriminação (2014-2017) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro
2018	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (2018-2030) “Portugal + Igual” (ENIND) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio
	IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2018-2021) - Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de junho
2021	Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação (2021-2025)   Portugal contra o racismo - Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021, de 28 de julho

## **A.2. A ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO-DISCRIMINAÇÃO 2018-2030 “PORTUGAL + IGUAL”**

Aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND)** estabelece um conjunto de diretrizes, alinhadas com a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** da ONU, que se encontram patentes nos três Planos de Ação que a consubstanciam:

- I. Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH);**
- II. Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD);**
- III. Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC).**

Na concretização desta visão de um país regido por princípios de igualdade, de equidade, de tolerância e de inclusão, a ENIND assume como prioridade central a anulação “(...) *dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo que impedem a igualdade substantiva que deve ser garantida às mulheres e aos homens, reforçando e perpetuando modelos de discriminação históricos e estruturais.*

*Constituem ideias preconcebidas e generalizadas sobre os atributos e características que devem ou não ser possuídos por mulheres e por homens, sobre os comportamentos considerados socialmente adequados e sobre os papéis que mulheres e homens devem desempenhar em função do seu sexo.*

*São tanto o resultado como a causa de discriminações, manifestando-se ao nível das desigualdades na participação e estatuto no mercado de trabalho, na segregação sexual horizontal e vertical, nos rendimentos, na feminização da precariedade e da pobreza, nos processos de tomada de decisão, na participação cívica e política, nas opções educativas e profissionais, na violência contra as mulheres na esfera pública e privada, na maior exposição das mulheres ao tráfico para fins de exploração sexual bem como a práticas tradicionais nefastas, no exercício de responsabilidades familiares, do cuidado e domésticas, nos constrangimentos ao exercício de uma*

*paternidade ativa e cuidadora, nas taxas de insucesso e abandono escolar dos rapazes, no estado de saúde dos homens, no acesso à saúde e à justiça, entre outras”* (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, p. 2223).

Assim sendo, cada Plano de Ação tem já delineado um conjunto de **Objetivos Estratégicos (OE)**, de orientações estruturantes, que, de acordo com as características e necessidades dos territórios locais, são materializados em **Objetivos Específicos** e em **Medidas Operativas**, delineadas para um período de 4 anos, sendo depois revistas e avaliadas e redefinidas para um novo ciclo.

Independentemente do escopo dos Planos, existe um denominador comum, o *mainstreaming*<sup>4</sup> de combate à discriminação e às representações sociais pautadas pela intolerância, pela não-aceitação e pela exclusão.

Este denominador comum encontra-se também plasmado nos ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, concretamente o nº 5 e respetivas alíneas e indicadores: **Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar Todas as Mulheres e Raparigas.**

Esta abordagem abrangente não deverá, no entanto, impedir o desenho e implementação de **medidas de natureza positiva**, preferencialmente transitórias, visando colmatar desigualdades estruturais cristalizadas e, por isso, ainda mais difíceis de alterar.

Este enfoque nos processos de categorização social inerentes à vida em grupo e em sociedade, tem como objetivo último, de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, a promoção de **mudanças estruturais profundas, duradouras e pervasivas.**

---

<sup>4</sup> “O *mainstreaming* de género consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, por forma a que a perspectiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos actores geralmente implicados na decisão política”. [Definição do Conselho da Europa. In *A abordagem integrada da igualdade de género "mainstreaming". Relatório Final de Actividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade.* (1999) Agenda Global N.º 3. Lisboa: Edição Conselho da Europa, CIDM, Gabinete da Ministra para a Igualdade, Presidência do Conselho de Ministros. pp. 25].

A **operacionalização da ENIND e dos Planos de Ação** constituintes assenta ainda em três pilares fundamentais:

- I. A **interseccionalidade**, à luz da qual se entende que os fenómenos de discriminação advêm da complexa interligação de múltiplos vetores sistémicos e dinâmicas de subordinação a todos os níveis (micro, meso e macro) das estruturas e relações sociais (Cho, Crenshaw & McCall, 2013).
  
- II. A **territorialização**, priorizando a elaboração de planos municipais que consubstanciem a integração da perspetiva de género, de modo transversal, nos diferentes domínios da intervenção política e pública ao nível local. Visa-se, assim, não só definir medidas ajustadas às reais características e necessidades territoriais, como reforçar e potenciar o trabalho de atores locais, tendo em conta o seu conhecimento da população e, ainda, as competências decorrentes dos processos de descentralização.
  
- III. A **promoção de parcerias estratégicas**, reforçando a participação e o envolvimento das organizações da sociedade civil na (re)formulação e execução das políticas, numa lógica de corresponsabilização, compromisso e trabalho em rede. *"Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as colectividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional, mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios"* (A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local - Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros, p. 4).

A lógica de territorialização da implementação de medidas e políticas locais em prol da igualdade na população constitui-se como uma das competências materiais das Câmaras Municipais:

*“Assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade”,* na sequência das recentes reformas da Administração Pública Local (Art.º 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro de 2013).

Efetivamente, a Administração Pública Local detém um papel privilegiado para a potencial atenuação de assimetrias e fatores de discriminação, conseguindo produzir mudanças estruturais que promovam a igualdade de género e que esbatam quaisquer formas de discriminação na população local (Perista & Silva, 2009).

Em termos formais, o Aviso n.º POISE–22-2020-03<sup>5</sup>, que baliza e formata a concretização da ENIND e dos seus pressupostos nucleares num plano operacional, advoga que este instrumento (p. 5, negrito nosso) *“(...) deve identificar de forma clara e alinhada com a ENIND:*

- i. *os **domínios de intervenção e respetivos objetivos**, devendo abranger, pelo menos, cada umas das matérias previstas para o diagnóstico, e devendo comportar **uma dimensão interna e uma dimensão externa**, conforme descrito infra;*
- ii. ***medidas concretas de intervenção** para cada objetivo e domínio de intervenção;*
- iii. ***metas anualizadas para cada medida**, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/ adequadas, realistas, definidas no tempo, bem como os **respetivos indicadores, de resultado e de impacto**;*
- iv. ***procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.**”*

---

<sup>5</sup> A candidatura ao AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade serviu como alavanca para os Municípios conseguirem concretizar a elaboração dos planos municipais.

## A.3. ORIENTAÇÕES CONCEPTUAIS E ETAPAS METODOLÓGICAS DA ELABORAÇÃO DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

A elaboração do III Plano teve como base um conjunto de orientações tanto conceptuais, como metodológicas que o SINCLab imprime nos projetos que tem desenvolvido no domínio do desenho e avaliação de políticas públicas e que a Autarquia de Oliveira de Azeméis não só se identifica, como ambicionava ver plasmados naquele referencial (em consonância com as diretrizes emanadas pelo POISE e pela CIG):

- I. Evidência ao Serviço da Sustentação das Políticas Locais**
- II. Enquadramento e Concertação Estratégica**
- III. Promoção de Processos Participativos da Comunidade**
- IV. Transferência de Conhecimento e Capacitação**

O III Plano foi conceptualizado como um **instrumento operacional e funcional** que permitisse ao Município agilizar o seu **planeamento estratégico no domínio da Igualdade**, no sentido lato, de forma fundamentada e sustentada.

- i. Dado o seu carácter eminentemente político e operativo, a elaboração do III Plano assentou numa **abordagem metodológica, rigorosa e sistemática, baseada na evidência<sup>6</sup>**,
- i. Do **Diagnóstico à Realidade das Situações de Vulnerabilidade ao nível da Igualdade, Não-Discriminação de Género e Responsabilidade Social**, estruturado em seis grandes domínios: Dinâmicas Demográficas; Dinâmicas Socioeconómicas; Educação e Formação e Segurança e Proteção.
- ii. Da **Auscultação à Realidade Local em matéria de Igualdade, Não-Discriminação e Responsabilidade Social** e outros processos específicos de auscultação de entidades-

---

<sup>6</sup> Consultar Produto 1. Retrato da Realidade Social de Oliveira de Azeméis: Igualdade, Não-Discriminação e Responsabilidade Social 2021-2022.

chave do território, que consistiu na recolha de dados em modalidade individual, via inquérito *online* e, também, por meio da realização de encontros de trabalho, tanto presenciais, como à distância.

- iii. De **Dinâmicas Coletivas – Perceções e vivências da realidade local da população juvenil**, por meio da realização de Grupos Focais com jovens de Associações Juvenis.

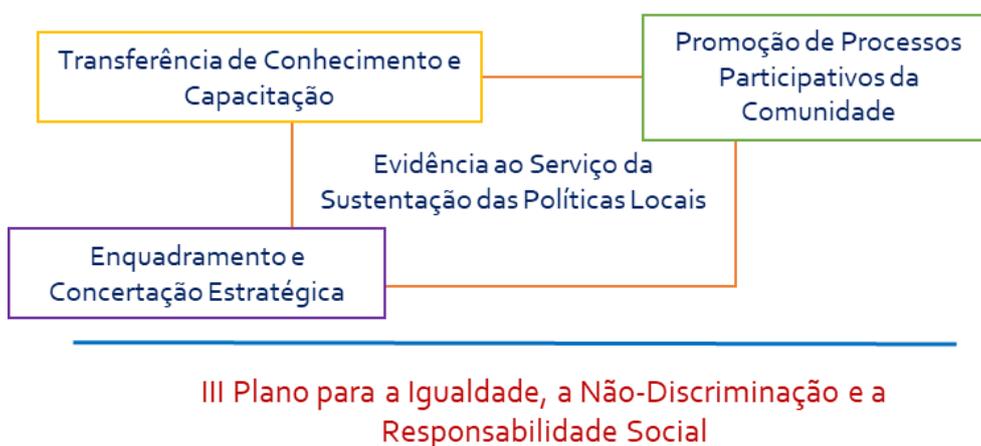


Figura A.1. Orientações Conceituais e Metodológicas subjacentes à elaboração do III Plano para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

Desta forma, a elaboração colaborativa e participada do III Plano, visando a auscultação das principais necessidades e prioridades e a recolha de contributos para enformar os Planos de Ação tornou-se, em si mesma, uma **oportunidade para promover e/ou reforçar uma cultura de trabalho em rede e de exercício de participação da comunidade técnica e não-técnica na definição de políticas locais.**

Este processo de consulta envolveu, incontornavelmente, a **EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local de Oliveira de Azeméis** que, não só contribuiu para o desenho do novo plano, mas teve oportunidade de partilhar a experiência resultante dos dois planos anteriores, concretamente do último, sobre os moldes da sua concretização e sobre o seu nível de execução.

A elaboração do III Plano teve ainda por base todo um processo de análise documental de outros planos estratégicos visando o seu **enquadramento e a sua concertação estratégica em matéria das políticas no domínio.** Aqui se destaca o **Plano de Desenvolvimento Social** em

vigência e, como referido, os anteriores Planos para a Igualdade e Responsabilidade Social e respetivos relatórios de avaliação interna, assim como outros documentos de enfoque macrossistémico de nível nacional e internacional já mencionados em ponto anterior.

Por último, num processo de trabalho onde prevalece a partilha de conhecimentos, conceptuais e práticos, existe obrigatoriamente **transferência de saber, capacitação recíproca** e crescimento mútuo.

Estas orientações conceptuais têm uma tradução direta nas **etapas operativas** que concretizaram os trabalhos de terreno, bem como no tipo de metodologias acionadas na elaboração do III Plano.

As metodologias usadas, a Participação Coletiva e Individual e diversos procedimentos de Análise Documental permitiram sustentar o III Plano num conjunto de evidências que se articulam entre si, conferindo-lhe solidez empírica, proximidade com a realidade e consistência com a perceção de entidades, agentes e munícipes.

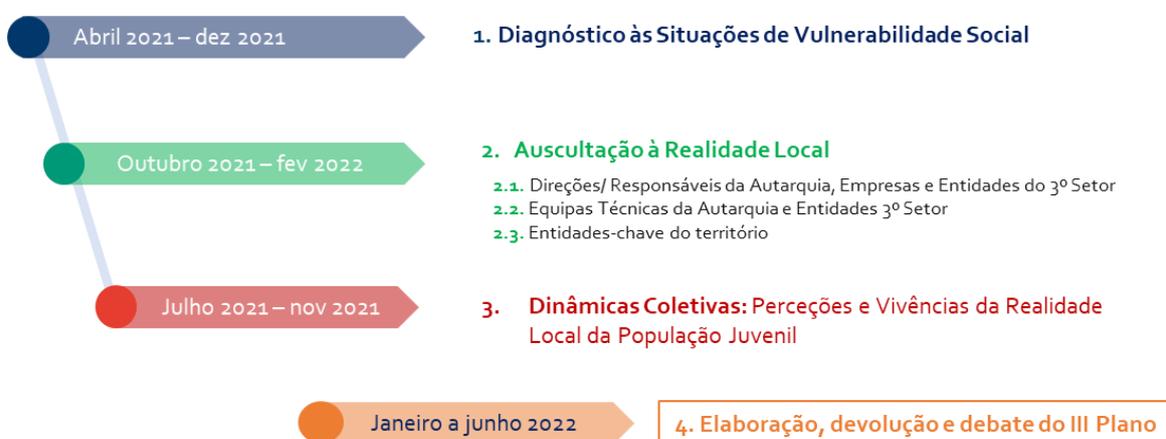


Figura A.2. Principais Etapas Operativas da elaboração do III Plano para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

Após um período marcado pela análise de documentos e pela realização de reuniões com a equipa técnica da CMOA - Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis – responsável pela articulação com a equipa do SINCLab, passou-se à apresentação das etapas de trabalho e respetivos marcos operativos a diferentes entidades do território local, com solicitação de dados e/ou indicadores, auscultação de necessidades e prioridades de intervenção e pedido de contributos (medidas, ações, projetos, ideias, etc.) para o Plano.

Em janeiro 2022 já foi possível apresentar um *draft* do III Plano, solicitando ações que estivessem em curso, novas medidas e respetivos indicadores. A adesão a este pedido foi muito reduzida.

Em março apresentou-se uma renovada versão à EIVL visando contributos de todas/os as/os representantes das diferentes dimensões interventivas no plano, a nível interno à Autarquia. Esta apresentação permitiu ainda debater a estrutura do documento, a sua ligação com os planos anteriores e a delimitação de prioridades, constituindo-se como uma fase essencial na consolidação do III Plano.



Figura A.3. Cronograma síntese dos principais marcos operativos da elaboração do III Plano para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

O recurso a métodos participativos beneficia extraordinariamente desenvolvimento local, pois ausculta necessidades efetivas, atuais e reais e avalia potencialidades num nível de proximidade do terreno que, muitas vezes os próprios agentes não identificam. Ao mesmo tempo, **fornece informação valiosa para a tomada de decisões políticas e constituem-se em si próprios como fontes de capacitação de todas as entidades e pessoas envolvidas** (Ferreira & Almeida, 2016), reconhecendo-se de forma consensual que o envolvimento das comunidades constitui ela própria uma política.

## A.4. A ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL EM OLIVEIRA DE AZEMÉIS

*"Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as colectividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios."*

(Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local - Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros, p. 4)

Um **Plano para a Igualdade** afigura-se como um *"instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objectivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, e que define os recursos mobilizáveis e responsáveis pela sua prossecução"* (CITE, 2003, p. 313). Essencial à efetividade da sua implementação, este deve ser construído com base no conhecimento da realidade, ajustando-se às necessidades, prioridades e recursos locais (Perista & Silva, 2009).

Consciente da importância de assumir este papel de agente de mudança, no âmbito das suas competências, para estimular a coesão social e desenvolvimento sustentável a nível local, o **concelho de Oliveira de Azeméis** tem efetuado um contínuo esforço neste sentido, presente na sua própria trajetória legislativa.

Volvidos 9 anos após a elaboração e aprovação do **I Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social (2014-2016)**, sucedido pelo **II Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social (2017-2019)**, Oliveira de Azeméis firma o compromisso de dar continuidade à implementação de uma estratégia concertada e orientada para a identificação e atenuação dos fatores estruturais/organizacionais, culturais e socioeconómicos passíveis de comprometer uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre municípios.

Celebrado a junho de 2019, a renovação do **Protocolo entre a CIG e o Município de Oliveira de Azeméis**, visa a *“promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 ‘Portugal + Igual’ (ENIND)”* ao nível municipal. Entre as obrigações a que o Município se propõe, **encontra-se lavrada a conceção, adoção e implementação de um Plano Municipal para a Igualdade e a Não-Discriminação** que traduza, à escala local, a estrutura da ENIND.

Com o III **Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social** Oliveira de Azeméis reforça a integração sistemática da perspetiva de género (*mainstreaming* de género) em todos os agentes, estruturas e domínios setoriais de intervenção autárquica, focando-se ainda na consolidação de uma abordagem multifatorial nas desigualdades de género, num sentido lato, existentes no território.

Este plano estratégico, comparativamente aos anteriores,

- i. **mantém** a sua dimensão interna e externa, o enfoque na promoção na igualdade e, ainda, na prevenção e combate à violência doméstica e de género,
- ii. **introduzindo** as questões relativas à discriminação em razão da orientação sexual, da identidade e expressão de género e características sexuais.

Face às diretrizes da ENIND obedece a uma lógica de estruturação diferente dos anteriores na medida em que se encontra organizado em **três Planos de Ação distintos** entre si.

Oliveira de Azeméis sempre entendeu que a **Responsabilidade Social** é uma componente inerente e complementar à Igualdade, considerando ser de extrema relevância investir a este nível na cultura organizacional local. O termo Responsabilidade Social tem sido utilizado designadamente como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e interações. De facto, ser socialmente responsável significa *“(...) não apenas cumprir as obrigações legais, como também ir além da mera observância, investindo mais no capital humano, no ambiente e nas relações com as partes interessadas”* (ECOSOC, 1997), o que implica, uma aposta na **defesa de direitos, na equidade de acesso a oportunidades e na valorização da pessoa**.

No III Plano, pretende-se a extensão deste princípio às entidades locais do 3º Setor, promovendo práticas socialmente responsáveis e potenciadoras da qualidade e da produtividade da sua atuação, quer ao nível interno, através do investimento no seu capital humano, quer ao nível externo, estendendo estas preocupações ao meio envolvente, clientes, parceiros e comunidade local.

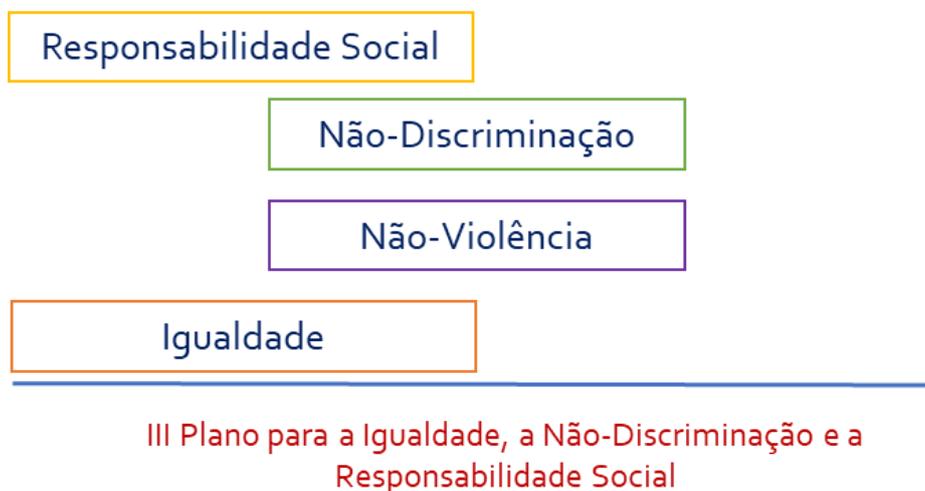


Figura A.4. Dimensões Estruturantes do III Plano para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

#### A.4.1. RETRATO DA REALIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS: IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL: QUE CONCLUSÕES?

O III Plano organiza a sua intervenção em 3 ETP já aqui referenciados, onde várias dimensões de atuação – numa Vertente mais Interna, ou seja, centrada na Autarquia e numa Vertente mais Externa, focada nas diferentes entidades do território – se cruzam. Neste sentido, optou-se por sintetizar neste ponto os principais contributos das abordagens metodológicas que concretizaram o Retrato Social<sup>7</sup> para estes eixos temáticos, remetendo para anexo uma súmula das Notas Conclusivas e consequente Análise SWOT, retiradas diretamente daquele produto (cf. Anexo).

### I. Igualdade entre Mulheres e Homens

A **igualdade entre mulheres e homens** é um princípio fundamental que se encontra consagrado na Constituição da República Portuguesa, constituindo um direito humano fundamental para a existência de uma participação igualitária entre mulheres e homens, bem como para o desenvolvimento da sociedade. A desigualdade de género continua, no entanto, a constituir um grande desafio, quer para as organizações, quer para a comunidade em geral.

Em matéria de **Igualdade de Género na Administração Pública** verifica-se que a gestão organizacional advoga políticas e práticas de igualdade entre mulheres e homens que assentam em três áreas cruciais: Planeamento Estratégico, Gestão de Recursos Humanos e Comunicação interna e externa.

- i. O **Planeamento Estratégico** implica o compromisso dos/as decisores/as políticos/as e de interlocutoras/es-chave do território para a implementação do Plano através de um modelo de governança que, por si, reflete, traduz e defende a igualdade de género, não apenas como um conjunto de ações patentes num documento estratégico, mas como

---

<sup>7</sup> Estas abordagens referem-se ao **Diagnóstico** à Realidade das Situações de Vulnerabilidade ao nível da Igualdade, Discriminação de Género e Responsabilidade Social; à **Auscultação** à Realidade Local em matéria de Igualdade, Não-Discriminação e Responsabilidade Social e às **Dinâmicas Coletivas** de Perspetiva e Vivência da Realidade Local Juvenil.

uma prática corrente e consensual, presente no exercício quotidiano, no discurso e na missão da Autarquia.

- ii. A **Gestão de Recursos Humanos** envolve encontrar um equilíbrio entre as várias esferas da vida dos recursos humanos, nomeadamente ao nível da contratação (recrutamento e seleção), da formação, da gestão de carreiras e remunerações, da dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, do diálogo entre a organização, os recursos humanos e as organizações que representam estes últimos, bem como da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.
- iii. A **Comunicação interna e externa** deve empregar uma linguagem neutra e inclusiva nos conteúdos e mensagens que expõe, sem reproduzir estereótipos de género, nem diferenciar a comunicação sobre mulheres e homens.

A composição do órgão executivo do Município de Oliveira de Azeméis revela uma **preponderância de homens face às mulheres**, no que concerne ao cargo de dirigentes intermédias/os e à carreira de informática.

Embora a composição do órgão até inclua mais mulheres do que homens (69% mulheres), existe uma clara supremacia de homens em cargos mais elevados, nomeadamente, em funções de chefia e/ou direção e de informática, preconizando uma **segregação vertical**. Ou seja, apesar de as mulheres serem tão ou mais qualificadas do que os homens, ocupam menos cargos de chefia e têm presença minoritária nas hierarquias de topo. Esta **segregação vertical ajuda igualmente a explicar parte dos diferenciais salariais** (INE, 2016).

Paralelamente, as medidas para a **promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal** resumem-se, de uma forma geral, às inerentes aos vínculos contratuais legais, sem qualquer tentativa de inovação e de envolvimento das/os colaboradoras/es no processo de promover um clima de trabalho mais igualitário.

A **Constituição da República Portuguesa** inclui a conciliação entre a vida profissional e vida familiar como um dos Direitos dos trabalhadores, referindo na alínea b) do Art.º 59.º que: *"A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar"*.

*"Torna-se então premente repensar as formas de organização do trabalho, no sentido de proporcionar a conciliação entre responsabilidades familiares e responsabilidades profissionais dos trabalhadores de ambos os sexos. Este é um tema pleno de actualidade, que tem sido amplamente discutido, e consagrado pela Constituição da República Portuguesa e faz*

*parte das estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, incluídas nos Planos Nacionais de Emprego desde 1998” (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006, p. 7, sublinhado nosso).*

Na auscultação realizada junto de técnicas/os, incluindo da Autarquia, questões como a existência de uma **política interna para a Igualdade e Não-Discriminação** ou políticas/medidas anti assédio e anti violência de género, são sempre avaliadas de forma “ambígua”: podem existir ou não, mas parecem sempre não funcionar de forma eficaz.

A promoção da igualdade de género implica o reconhecimento de que a violência de género é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que conduziram à discriminação das mulheres em todas os contextos sociais, incluindo em matéria de emprego e profissão (Múrias, Ferreira, Monteiro, Saleiro & Lopes, 2016).

*“A violência e o assédio no trabalho, para além de violar direitos fundamentais da pessoa humana, produzem uma elevada danosidade social, em termos de custos psíquicos, económicos e sociais. (...) Os custos da violência no trabalho sentem-se no aumento de consultas psicológicas ou de saúde mental imputadas ao sistema nacional de saúde e no aumento dos subsídios de doença suportado pelo sistema de segurança social” (CITE, 2013, cit. in Múrias et al., 2016, p. 10).*

O local de trabalho é um local apropriado para a prevenção através da formação e sensibilização, alertando para a natureza discriminatória destes comportamentos e os impactos na saúde das pessoas (Múrias et al., 2016). Da auscultação realizada, a capacitação relativa aos temas da Igualdade e da Não-Discriminação não fazem parte da prática habitual da Autarquia há já algum tempo. É essencial fomentar a capacitação dos Recursos Humanos para a adoção de uma conduta socialmente responsável e livre de estereótipos.

O recurso a **uma linguagem inclusiva e não sexista** é uma prática comum, balizada por um guião elaborado e divulgado no âmbito da execução dos planos anteriores, tendo sido identificada a necessidade de se realizar uma recordatória destas questões, enquadrada numa abordagem mais sistematizada e contínua no tempo.

Além destas três áreas de intervenção, é imprescindível dar continuidade e promover a consolidação das medidas/atividades concretizadas, de forma a intervir, continuamente, na eliminação de todo o tipo de desigualdades na Administração Pública em todos os setores e âmbitos de intervenção.

**Olhando para além da Autarquia**, verifica-se que a (Des)Igualdade de Género surge de forma persistente no Retrato Social de Oliveira de Azeméis.

As **mulheres estão cada vez mais presentes no mundo do trabalho**, em linha com a tendência a nível mundial e europeu, mas continua a prevalecer um desfasamento entre o seu nível de habilitações e a sua evolução profissional.

A maior participação das mulheres na atividade profissional deveria potenciar, supostamente, a concretização do direito à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, consagrado na lei. Contudo, as **diferenças salariais persistem** e, apesar da existência de regulamentação nacional e comunitária sobre a matéria, não se tem verificado a inversão desta desigualdade. A ligeira tendência para atenuar as desigualdades não tem sido capaz de alterar profundamente as estruturas do mercado de trabalho. Assim, as **mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias mais desvalorizadas**, são mais afetadas por todos os tipos de **desemprego e auferem remunerações inferiores** (Leite, Almeida, Vais, Ferreira, Monteiro, Saleiro, Lopes & Múrias, 2016).

Também em Oliveira de Azeméis, a vulnerabilidade das mulheres no mundo do trabalho continua a ser uma questão crucial e preocupante e que se manifesta de várias formas:

- i. o “trabalho” é um meio de vida mais prevalente entre os homens do que entre as mulheres;
- ii. as mulheres apresentam uma condição de inatividade muito superior à dos homens;
- iii. em todas as formas de proteção social, as mulheres são mais prevalentes;
- iv. a proporção de mulheres empregadoras é muito inferior à dos homens empregadores;
- e,
- v. a disparidade no ganho médio mensal, entre mulheres e homens, é evidente, acentuando-se com o aumento da escolaridade dos mesmos. Para que as mulheres auferam um salário médio mensal igual ao dos homens, seria necessário um investimento social em educação/formação de, no mínimo, 9 anos.

Independentemente do setor de atividade onde exerçam a profissão, as mulheres estão nas modalidades mais precárias de emprego, as taxas de desemprego feminino são superiores e as remunerações auferidas pelas mulheres são inferiores às dos seus congéneres masculinos, permanecendo um *gap* salarial muito significativo (Leite et al., 2016).

A **vulnerabilidade das mulheres estende-se para outras dimensões**. A título de exemplo, a esmagadora maioria das famílias monoparentais de Oliveira de Azeméis é feminina, indicando que é muito mais frequente a existência de mulheres a assumir a responsabilidade de cuidar das/os filhas/os, facto preocupante quando se pensa que o perfil salarial das mulheres é muito inferior ao do masculino.

Efetivamente, de acordo com a auscultação realizada junto da Autarquia, das Empresas e de Entidades do 3º Setor, entre outras, os **estereótipos de género** são uma realidade **presente** em Oliveira de Azeméis, existindo uma prevalência de representações e **crenças tradicionais nos papéis de género**.

Prova disso, será a clara predominância de alunas a frequentar os Cursos Científico-Humanísticos em relação aos Cursos Profissionais, enquanto entre os alunos se verifica o contrário, indiciando um fenómeno de estereotipia relativamente à vida profissional. Estas escolhas traduzem **uma segregação horizontal e setorial** (Leite et al., 2016).

As mulheres continuam a exercer profissões em áreas que representam, em grande parte, uma extensão das suas tradicionais competências desenvolvidas em contexto doméstico. São áreas como as da educação, da saúde, dos serviços interpessoais que agregam volume significativo da força de trabalho feminina, em profissões de onde os homens se afastam tendencialmente, na razão inversa da presença de mulheres.

## II. Violência contra Mulheres e Violência Doméstica

No que concerne aos **crimes de Violência Doméstica (VD)**, verificou-se um aumento em 2020 face ao ano anterior. Este dado é particularmente importante na medida em que **Oliveira de Azeméis tem uma taxa de criminalidade substancialmente inferior aos territórios circundantes**. Além disso, foi possível observar que mais de 85% destes foram “contra cônjuges ou análogos”.

*“As mulheres são as principais vítimas de violência doméstica e de todas as outras formas de violência de género em todos os ciclos da vida, o que motiva a procura dos serviços e cuidados de saúde. (...) Os serviços e cuidados de saúde deverão estar preparados para acolher situações de violência de género, que afeta sobretudo as mulheres, nomeadamente, **articulando-se** com as restantes estruturas de denúncia e de apoio e acompanhamento e profissionais com **formação adequada** para lidar com o fenómeno. (...) A violência doméstica **gera múltiplos problemas de saúde nas vítimas e filhos e filhas, quer físicos, quer mentais, para além do imediato**” (Saleiro, Ferreira, Monteiro, Lopes & Múrias, 2016, p. 7).*

Um dos principais constrangimentos que é mencionado ao nível desta temática refere-se à falta de **recursos humanos e logísticos**. Relativamente aos recursos humanos, destaca-se a falta de técnicas/os, designadamente com formação base para intervir nestas situações, o que poderia permitir uma maior fluidez nos procedimentos do trabalho em rede. No que se refere a recursos logísticos, destaque-se as dificuldades em assegurar acompanhamentos exigentes e prolongados no tempo; a insuficiência de respostas habitacionais (autonomização); a inexistência de resposta de acolhimento protegido no território intermunicipal e as limitações na resposta de acolhimento de emergência.

O Espaço Trevo, na intervenção com vítimas de VD, a RAP, na intervenção com crianças, o Espaço Arruda, na intervenção junto de agressoras/es, são respostas essenciais neste contexto, contudo, a sua atuação ainda é algo deficitária devido à sua recência e ao seu funcionamento ambulatório. A vulnerabilidade das mulheres nestes contextos é, novamente, evidenciada uma vez que da totalidade de pedidos efetuados por vítimas, de algum tipo de violência, ao Espaço Trevo, **91.67% eram mulheres**.

### III. Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais

Em matéria da OIEC destacou-se, desde logo, a **escassez de medidas/ações neste domínio**. Na auscultação realizada conclui-se que, nos últimos 3 anos, apenas duas entidades tinham realizado ações no âmbito da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

As entidades participantes nesta auscultação são da opinião que a presença de estereótipos relativos à OIEC é apenas moderada, no entanto, agentes e técnicas/os dos contextos educativos alertam para o facto de **não estarem capacitadas/os para trabalharem com estas temáticas, considerando ser premente receber formação**.

*“O sector da educação desempenha um papel central na preparação das crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos/as, devendo dotá-los/as de conhecimento que lhes permita fazer escolhas responsáveis, incluindo ao **nível sexual**. Cada vez mais os/as jovens têm a sua primeira experiência sexual enquanto ainda frequentam a escola, o que torna esta instituição um ator chave na educação acerca da saúde sexual e reprodutiva”* (Saleiro, Ferreira, Monteiro, Lopes & Múrias, 2016, p. 8). Neste âmbito e segundo a mesma fonte, a perspetiva da igualdade de género deve estar presente nos currículos dos cursos de docentes, em todas as áreas disciplinares, bem como nas **ações de formação de atualização**.

Nas auscultações realizadas ficou também saliente a necessidade de existir no território uma **resposta especializada no domínio de questões relacionadas com orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais**, designadamente fenómenos de discriminação.

*“Populações como a homossexual e transgénero apresentam riscos de saúde mais elevados em relação à população em geral no que se refere às depressões e tentativas de suicídio. As pessoas LGBT deparam-se com várias dificuldades no acesso a cuidados de saúde adequados e competentes, alguns dos quais gerados pela invisibilidade de identidade e orientações sexuais diversas por parte dos/as profissionais de saúde”* (ILGA Portugal, 2014, in Saleiro, Ferreira, Monteiro, Lopes & Múrias, 2016, p. 9).

Na mesma fonte (p. 14) pode-se ainda ler: *“Devem ser tidos em conta, nos serviços e cuidados de saúde, as questões da orientação sexual e da identidade de género, no reconhecimento de orientações sexuais fora da hétero e de identidades de género fora das cisgénero em todas as áreas da saúde, mas sobretudo ao nível da saúde sexual e reprodutiva e nos efeitos da discriminação na saúde mental”*.

A população juvenil auscultada foi mais longe, apelando à capacitação da comunidade educativa no seu todo, mas também da comunidade em geral para as temáticas da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

**Para terminar, interessará reforçar o seguinte.** A observância da legislação em matéria de Igualdade, Não-Discriminação e Não-Violência e o desenvolvimento de políticas e práticas em conformidade é fundamental, mas claramente insuficiente para colmatar o **conjunto de assimetrias assinaladas** no território de Oliveira de Azeméis.

O desenvolvimento de medidas que promovam a igualdade de mulheres e homens aos níveis educacional, profissional, cultural, económico e social **é imprescindível para a atenuação e potencial remissão das desigualdades de género**, mas também das restantes disparidades identificadas na medida em que estão imbricadas e interligadas.

No entanto, o garante para a eficácia destas medidas passa ainda pelo reconhecimento efetivo e consensual da Igualdade, da Não-Violência e da Não-Discriminação como **pilares essenciais para a construção de uma sociedade mais equitativa, mais coesa e mais justa**.

Para além disso, é necessária uma **cultura de compromisso e de implicação efetiva de todas as entidades locais no sentido da mudança social**, dimensão que ficou aquém do desejado na elaboração deste Plano.

A pandemia vivida foi um fator com um peso preponderante para esta falta de adesão, contudo, não é suficiente para explicar o que se poderá denominar como um sentimento **de descrença na possibilidade de mudança social pela promoção da Igualdade de Género, num sentido lato**.

Esta inferência, sem qualquer fundamentação empírica verificável, reforça a necessidade de pensar neste Plano como um **possível instrumento de transformação** não apenas das suas populações-alvo, como expectável, mas **também das/os potenciais agentes de intervenção**.

## A.4.2. MATRIZ ORGANIZATIVA DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

O III Plano tem uma dimensão de atuação mais focada nos processos de planeamento, gestão, governação, comunicação e capacitação da Administração Pública designada habitualmente como **Vertente Interna**.

O conjunto de medidas referentes à intervenção no território, nos diferentes domínios de atuação e nas distintas áreas de influência do Município com a Rede Local e com o tecido empresarial, estão englobadas na **Vertente Externa**.



Figura A.5. Eixos Temáticos Prioritários e Áreas de Intervenção Prioritárias por Vertentes Interna e Externa do III Plano para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

A informação proveniente do Retrato Social de Oliveira de Azeméis possibilitou a identificação de um conjunto de **Áreas de Intervenção Prioritária (AIP)**, tanto ao nível da Vertente Interna, como da Externa.

Cada AIP pode ter um enfoque distinto de acordo com os **Eixos Temáticos Prioritários (ETP)**, Desigualdades entre Mulheres e Homens; Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica e, Discriminação em função da OIEC. Cada ETP encerra em si próprio determinados **OE** que o

respetivo Plano de Ação deve dar resposta, desde que tal se coadune com a realidade local. Apresentam-se de seguida os **11 OE identificados para enformar o III Plano**.

Tabela A.2. Objetivos Estratégicos por Plano de Ação da ENIND presentes no III Plano Municipal para Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

Planos de Ação	Objetivos Estratégicos
<p>Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública;</li> <li>■ Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e noutros contextos de vida;</li> <li>■ Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;</li> <li>■ Promover a igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo do ciclo de vida</li> <li>■ Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.</li> </ul>
<p>Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica (PAVMVD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prevenir – erradicar a intolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não-discriminação;</li> <li>■ Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção;</li> <li>■ Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização;</li> <li>■ Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.</li> </ul>
<p>Plano de Ação para o Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC;</li> <li>■ Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.</li> </ul>

No Plano de Ação para a **Igualdade entre Mulheres e Homens** (PAIMH) considerou-se que as Medidas Operativas pensadas para o OE “Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico” poderiam ser fundidas no “Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género”. Também o OE “Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH” não surge de forma individualizada, tendo sido integrado no OE “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional” que foi reformulado como “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e noutros contextos de vida”.

Já no Plano de Ação para a **Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica** concluiu-se que os OE “Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas” e “Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados” não se adequavam à realidade social do Plano de Oliveira de Azeméis.

No que diz respeito ao Plano de Ação para o **Combate à Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais**, temática para a qual não existem respostas, medidas ou sequer indicadores sociodemográficos no território, considerou-se que o OE “Garantir a transversalização das questões da OIEC” não teria enquadramento na vigência deste Plano.

Na **Matriz Organizativa** que a seguir se apresenta ilustra-se o entrecruzamento, para a **Vertente Interna**<sup>8</sup>, dos ETP e respetivos Objetivos Específicos com as API. Denote-se que a **Vertente Interna** do III Plano diz respeito ao ETP **Igualdade entre Mulheres e Homens** e, especificamente, ao OE nº 1, “Garantir uma governança que integre o combate à **discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública**”, que integra **6 Objetivos Específicos e 17 Medidas Operativas**.

---

<sup>8</sup> A elaboração da mesma matriz para a Vertente Externa, apesar de teoricamente exequível, não consegue traduzir com clareza esta sistematização, na medida em que são 11 AIP, por vezes presentes em mais do que um ETP, sendo que, nalgumas situações, o mesmo Objetivo Específico enquadra-se em mais do que uma AIP, por exemplo, Educação e Juventude; Saúde e Desporto ou Cultura e, Cidadania e Participação Cívica.

Tabela A.3. Matriz Organizativa da Vertente Interna do III Plano Municipal para a Igualdade, a Não Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

<b>Vertente Interna</b>
<b>Eixo Temático Prioritário: Igualdade entre Mulheres e Homens</b>
<b>Objetivo Estratégico 1: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública</b>
<b>Planeamento Estratégico</b>
<b>Objetivos Específicos</b>
Dar cumprimento ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não-Discriminação estabelecido com a CIG
Fomentar uma cultura de produção estatística tendo por base o sexo masculino e feminino
<b>Gestão e capacitação dos Recursos Humanos</b>
<b>Objetivos Específicos</b>
Capacitar os recursos humanos para a Igualdade e Não-Discriminação
Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Garantir a dignidade e o bem-estar das/os colaboradoras/es no local de trabalho
<b>Comunicação Interna e Externa</b>
<b>Objetivo Específico</b>
Consolidar o compromisso com a Igualdade de Género e Não-Discriminação em todos os domínios da intervenção autárquica

Os restantes **10 OE integrados na Vertente Externa** do Plano, congregam um total de **40 Objetivos Específicos e 65 Medidas Operativas** (35 no PAIMH; 22 no PAVMVD e 8 no PAOIEC).

Tabela A.4. Número de Objetivos Específicos por Objetivos Estratégicos (Vertente Externa) do III Plano Municipal para Igualdade, a Não Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

Objetivos Estratégicos	
Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho, na atividade profissional e noutros contextos de vida	9
Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	5
Promover a igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo do ciclo de vida	6
Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.	1
Prevenir – Erradicar a intolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não-discriminação	5
Apoiar e proteger – Ampliar e consolidar a intervenção;	3
Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização	3
Qualificar profissionais e serviços para a intervenção	2
Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC	2
Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada	4

**B. PLANOS DE AÇÃO DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS**

De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 “São definidos até 2030 os Eixos e Orientações e sobre os quais assenta toda a ENIND e para os quais convergem os Objetivos Estratégicos e Específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais. Por sua vez, e visando a operacionalização dos Objetivos Estratégicos e Específicos, cada Plano de Ação define as Medidas (...)” (p. 2226, Alínea 5, Eixos e Orientações).

As “**Orientações**” acima expressas referem-se a “vias instrumentais” que, na sua maioria, pelo menos a um nível local, se sobrepõem aos Objetivos Estratégicos propostos. Já os “**Eixos**” a que este documento se refere dizem respeito a **4 Metas de Ação preconizadas até 2030** para a consecução da IG&ND, de natureza estrutural, transversais a toda a atuação dos planos operativos.

- I. Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens
- II. Participação plena e igualitária na esfera pública e privada
- III. Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro
- IV. Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica.

Para cada um dos Planos de Ação identificam-se os Objetivos Estratégicos (OE) e Específicos, as Medidas Operativas, respetivos Períodos de Execução e Indicadores de Concretização Anual, bem como as Entidades Promotoras e Copromotoras.

Entendeu-se também, dando continuidade, à lógica dos planos anteriores, fazer uma diferenciação entre as entidades efetivamente responsáveis pela concretização das Medidas Operativas, designadas como **Entidades Promotoras** e as **Entidades Copromotoras**<sup>9</sup>. Estas últimas são entidades parceiras que detêm um papel essencial no desenvolvimento ou

---

<sup>9</sup> Por uma questão de facilidade de leitura, recorda-se a qui a siglas utilizadas para as unidades orgânicas da **CMOA** - Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis: **DMAGRH** - Divisão Municipal de Administração Geral e Recursos Humanos; **DMAS** - Divisão Municipal de Ação Social; **DME** - Divisão Municipal de Educação; **DMSQIA** - Divisão Municipal de Sistemas da Qualidade e Inovação Administrativa; **GC** - Gabinete de Comunicação; **GI** - Gabinete para a Igualdade; **NCACN** - Núcleo de Competências de Ambiente e Conservação da Natureza; **NDAE** - Núcleo de Desenvolvimento de Atividades Económicas e, **UMDTCJTL** - Unidade Municipal do Desporto, Turismo, Cultura, Juventude e Tempos Livres.

implementação das medidas, ora como entidade acolhedora, ora entidade coadjuvante, ora como recurso especializado, entre outras funções.

Apesar do Gabinete para a Igualdade (GI) se encontrar sob a alçada da Divisão Municipal de Ação Social (DMAS) considerou-se que seriam unidades com campos de atuação distintos, assumindo-se neste Plano como **entidades promotoras diferentes**.

Considerando que as **Medidas Operativas** são de complexidade muito distinta entre si, optou-se pela designação **Indicador de Concretização Anual** para nomear tanto indicadores de realização, como indicadores de resultado com ou sem metas de execução.

A vigência do III Plano é de **julho de 2022 a dezembro de 2025**. Independentemente dos **Períodos de Execução** definidos para cada medida (9 meses; 12 meses; 24 meses; 36 meses ou 45 meses), o indicador de concretização remete sempre para uma **avaliação anual**.

## VERTENTE INTERNA

### PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. GARANTIR UMA GOVERNANÇA QUE INTEGRE O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO E A PROMOÇÃO DA IMH NAS POLÍTICAS E NAS AÇÕES, A TODOS OS NÍVEIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
	Dinamização da EIVL	- EIVL - GI			- Pelo menos 4 reuniões ordinárias por ano - Presença de representantes da EIVL em eventos e iniciativas do Plano
Dar cumprimento ao Protocolo de Cooperação para a IG&ND	Reforço da <b>Equipa de Trabalho do GI</b>	- DMAS - EIVL			- Aumentar o nº de elementos para 3
	<b>Divulgação intermunicipal do III Plano</b>	- EIVL - GI - Executivo	- Trabalhadores/as MOA		- Plano de meios e de comunicação elaborado para divulgação e sua atualização anual
	Continuidade da inclusão expressa do compromisso com a IG&ND nos <b>documentos estratégicos da Autarquia</b>	- Executivo Chefias/ Responsáveis	- Trabalhadores/as MOA	JUL 22 a DEZ 25	- N.º de documentos que respeitam o requisito desta medida
Incorporar e difundir o compromisso com a Igualdade de Género e não discriminação em todos os domínios da intervenção autárquica	Reforço da <b>Estratégia Interna para IG&amp;ND</b> (base de trabalho: medidas dos planos anteriores)	- GI - DAGRH - GC	- Trabalhadores/as MOA		- Plano de Reforço 2023 e atualizações anuais apresentadas em janeiro de cada ano
	Reforço da divulgação da <b>Estratégia Interna para IG&amp;ND utilizando novos meios de divulgação para melhorar a apropriação e o compromisso com o Plano</b>	- GI - GC	- Trabalhadores/as MOA		- Plano de meios e de comunicação elaborado para o Plano de Reforço e sua atualização anual
	<b>Divulgação interna do III Plano</b>	- GI - GC	- Trabalhadores/as MOA		- Evidências anuais da divulgação da componente operativa do Plano a todas as unidades orgânicas

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. GARANTIR UMA GOVERNANÇA QUE INTEGRE O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO E A PROMOÇÃO DA IMH NAS POLÍTICAS E NAS AÇÕES, A TODOS OS NÍVEIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (CONT.)**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Incorporar e difundir o compromisso com a IG&ND em todos os domínios da intervenção autárquica (cont.)	<b>Consolidação das parcerias e adesão a iniciativas</b> que promovem a implementação de boas práticas de IG&ND, designadamente, o Protocolo "Rede de Municípios Solidários" e o Prémio "Viver em Igualdade"	- DMAS - GI	- Trabalhadores/as MOA	JUL 22 a DEZ 25	- Pelo menos 1 prática demonstrativa por ano
	<b>Afetação de verbas</b> no orçamento municipal para a implementação das medidas do Plano	- Executivo		JAN 23 a DEZ 25	- Rubrica para III PMINDRS anual nos orçamentos municipais (2023 a 2025)
Capacitar os recursos humanos para a IG&ND	Elaboração/atualização de plano de formação integrando pelo menos um módulo de IG&ND na <b>capacitação interna</b> destinada a dirigentes e a colaboradoras/es	- DAGRH - GI	- CIG / Entidade Externa Especializada - Trabalhadores/as MOA		- Pelo menos 1 formação alargada a vários serviços/unidades orgânicas por ano - N.º de dirigentes e colaboradoras/es abrangidas/os por ano
	<b>Manutenção do funcionamento do Gabinete de Atendimento Psicossocial</b> para colaboradoras/es da CMOA	- DAGRH - GI - DMAS	- Trabalhadores/as MOA	SET 22 a DEZ 25	- Resposta aos pedidos efetuados - N.º de colaboradoras/es que beneficiaram desta resposta por ano
Garantir a dignidade e o bem-estar das/os colaboradoras/es	<b>Desenvolvimento de medidas de valorização</b> das/os colaboradoras/es da Autarquia	- DAGRH - GI	- Trabalhadores/as MOA		- Identificação anual das medidas de valorização das/os colaboradoras/es postas em prática - Satisfação relativa a medidas de valorização com valor igual ou superior a 75% todos os anos - Resposta aos pedidos efetuados - N.º de colaboradoras/es que beneficiaram
	<b>Consolidação de mecanismos e procedimentos para denúncia/ queixa</b> de situações de discriminação, assédio moral e/ou sexual no local de trabalho	- DAGRH - GI - GC	- Trabalhadores/as MOA		- Garantir que o procedimento existente é conhecido por todos/as colaboradoras/es – divulgação eficaz com confirmação de cada um/a

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. GARANTIR UMA GOVERNANÇA QUE INTEGRE O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO E A PROMOÇÃO DA IMH NAS POLÍTICAS E NAS AÇÕES, A TODOS OS NÍVEIS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (CONT.)**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
	<b>Reforço gradual de medidas, serviços/ estruturas de apoio à conciliação</b> entre a vida profissional, familiar e pessoal identificadas através da auscultação das/os colaboradoras/es como prioritárias	- Executivo - DAGRH		JAN 23 a DEZ 25	- N.º medidas criadas/implementadas por ano - Nº de novas medidas criadas por ano - Satisfação relativa a medidas, serviços/estruturas de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal com valor médio igual ou superior a 75%
Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	<b>Avaliação autodiagnostica das políticas da Autarquia</b> para a gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal face os requisitos da NP 4552:2016 ou outro instrumento de avaliação em alternativa designadamente o IMI	- DMSQIA - DAGRH - GI - EIVL	- Trabalhadores/as MOA	JAN a DEZ 23	- Análise crítica dos resultados da autoavaliação vertida em documento próprio
	<b>Viabilidade de</b> processo de certificação pela NP 4552:2016 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	- Executivo - DMSQIA - DAGRH - GI	- Entidade Externa Especializada	JAN a DEZ 24	- Diligências desenvolvidas para o processo de certificação pela da NP 4552:2016 e resultados conseguidos tendentes à implementação da norma
Fomentar uma cultura de produção estatística tendo por base o sexo masculino e feminino	Criação de matriz de indicadores chave no âmbito das áreas do Plano <b>para a recolha sistemática de dados</b> desagregados por sexo nos diversos domínios de intervenção autárquica (ex. ações, atividades, eventos, projetos, etc.)	- GI - DAGRH - DMAS - NDAE	- Trabalhadores/as MOA	JAN 23 a DEZ 25	- Aumento anual de informação disponível sistematizada por sexo

## VERTENTE EXTERNA

### PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. GARANTIR AS CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA DE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO, NA ATIVIDADE PROFISSIONAL E NOUTROS CONTEXTOS DE VIDA

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Coadjuvar empresas e entidades do terceiro setor locais no desenvolvimento de iniciativas/ ações/ medidas nos domínios da IG&ND&RS	<b>Elaboração de brochura informativa "Azeméis + Responsável"</b> para empresas e entidades do terceiro setor do território	- GI - NDAE - DMAS - GC	- CIG	JAN 23 a DEZ 25	- Existência de brochura informativa "Azeméis + Responsável" no primeiro trimestre de 2024
	<b>Divulgação de todas as medidas de coadjuvação e apoio</b> às empresas e entidades do terceiro setor	- NDAE - DMAS - GC	- Empresas - Entidades 3.º Setor	JAN 23 a DEZ 25	- Divulgação anual da oferta de coadjuvação existente a todas as empresas e todas as entidades do terceiro setor do território
	<b>Continuação da sensibilização do tecido empresarial local</b> para apadrinhamento/ patrocínio de iniciativas diversas relacionadas com IG&ND&RS	- NDAE	- Empresas		- Identificação das iniciativas apadrinhadas/ patrocinadas em 2023 - Aumento de 15% das iniciativas apadrinhadas/ patrocinadas por ano
Valorizar as iniciativas implementadas pelas empresas e pelas entidades do 3º Setor nos domínios da IG&ND&RS	<b>Prémio de reconhecimento público "Azeméis + Responsável, Empresas + Responsáveis"</b> por investimento na IG&ND&RS	- GI - NDAE - DMAS	- Empresas		- Atribuição de um prémio por ano
	<b>Estratégia estruturada de identificação anual de boas práticas IG&amp;ND&amp;RS</b> das empresas e entidades do terceiro setor locais	- GI - NDAE - DMAS	- Empresas - Entidades 3.º Setor	JAN 23 a DEZ 25	- Identificação das boas práticas em 2023 - Aumento gradual de adesão das instituições e empresas a boas práticas nas suas organizações N.º de instituições e empresas implicadas neste processo
	<b>Evento anual de reconhecimento e valorização de boas práticas de IG&amp;ND&amp;RS</b> das empresas e entidades do terceiro setor	- NDAE - DMAS - GC	- Empresas - Entidades 3.º Setor		- 1 evento por ano

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. GARANTIR AS CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA DE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO, NA ATIVIDADE PROFISSIONAL E NOUTROS CONTEXTOS DE VIDA (CONT.)**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Assegurar a adoção de uma linguagem neutra, inclusiva e promotora da igualdade entre mulheres e homens	<b>Ações de Sensibilização para utilização de linguagem inclusiva</b> na comunicação (interna e externa) de empresas, entidades do terceiro setor e órgãos de comunicação local	- NDAE - DMAS - GC	- CIG - Empresas - Entidades 3.º Setor - Órgãos de comunicação local	JAN 24 a DEZ 25	- N.º de ações de sensibilização por ano - N.º e tipo de entidades implicadas - N.º médio de entidades participantes (empresas; 3º setor e OCS) superior a 50% das convidadas
	<b>Guia de Orientações para a utilização de linguagem inclusiva</b> na comunicação (interna e externa) de empresas, entidades do terceiro setor e órgãos de comunicação local	- NDAE - DMAS - GC	- CIG - Empresas - Entidades 3.º Setor - Órgãos de comunicação local		- N.º de entidades (empresas; 3º setor e OCS) que rececionaram o Guia - N.º que manifestam interesse/condições para a sua aplicação
Desenvolver iniciativas de sensibilização IG&ND&RS para a comunidade local	Assinalar datas (a definir anualmente) associadas a <b>IG&amp;ND&amp;RS</b> como forma de alerta e sensibilização da comunidade	- GI - GC - EIVL	- Entidades da Rede Social - Comunidade em geral		- N.º de iniciativas realizadas anualmente - Avaliação interna do impacto das iniciativas
Coadjuvar o investimento profissional em mulheres dos 18 aos 29 anos que não estudam, não trabalham e não usufruem de subsídio de desemprego ou outras medidas de proteção social (Jovens NEET)	<b>Medidas promotoras da empregabilidade</b> dirigidas a jovens mulheres NEET	- DMAS - GIP	-IEFP - Entidades da Rede Social com respostas formativas	JUL 22 a DEZ 25	- N.º de jovens NEET integradas em programas de empregabilidade em 2022
Fomentar a empregabilidade de mulheres desempregadas, designadamente desempregadas de longa duração (DLD)	Atualização das <b>competências de empregabilidade</b> feminina de longa duração	- DMAS - GIP	- IEFP - Entidades da Rede Social com respostas formativas		- N.º de iniciativas por ano - N.º de participantes em todas as iniciativas - N.º de mulheres desempregadas integradas

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. GARANTIR AS CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA DE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO, NA ATIVIDADE PROFISSIONAL E NOUTROS CONTEXTOS DE VIDA (CONT.)**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Combater a estereotipia e dessegregação sexual das atividades profissionais	Iniciativas de sensibilização para a <b>dessegregação sexual das profissões</b>	-GI - NDAE - DME - CMJ	- IEFP/GIP - AE - EES - Empresas - Outras entidades	JAN 23 a DEZ 25	- Pelo menos 1 iniciativa de sensibilização por ano
Fomentar o Empreendedorismo Feminino Local	<b>Divulgação de boas práticas de Empreendedorismo Feminino Local</b>	-GI - NDAE - DMAS/GIP		JAN 24 a DEZ 25	- Divulgação atualizada anualmente - Aumento de 10% por ano da <i>mailing list</i> de divulgação
	<b>Estimulação de Programas de Capacitação/Aceleração de empreendedorismo</b>	- GI - NDAE	- Entidade Externa		- Pelo menos 1 Programa por ano - Grau de satisfação médio superior a 75%
	<b>Reforço da Rede de Empresárias e Empresários de Oliveira de Azeméis para promoção de iniciativas de <i>coaching</i> e mentoria <i>pro bono</i></b>	- NDAE			- N.º de elementos que integram a rede em 2023 - N.º de iniciativas de mentoria realizadas por ano - Grau de satisfação médio igual ou superior a 75 % (por ano)
Apoiar a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar	<b>Criação/adaptação e divulgação de instrumentos práticos de sensibilização</b> para promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	- GI - DMAS - NDAE - GC	- Entidades da Rede Social - Empresas	JAN 24 a DEZ 25	- N.º de instrumento produzidos - N.º de entidades que rececionaram instrumentos vs. n.º de entidades que utilizam os instrumentos (por ano)
	<b>Ações de sensibilização/informação</b> sobre as licenças parentais, o papel dos homens nos cuidados e na parentalidade e serviços na área da conciliação	- GI - DMAS - NDAE	- Entidades da Rede Social - Empresas		- N.º de ações realizadas por ano - Grau de satisfação médio igual ou superior a 75 % (por ano)

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. GARANTIR AS CONDIÇÕES PARA UMA EDUCAÇÃO E UMA FORMAÇÃO LIVRES DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Incluir nos Projetos Educativos e respetivos Planos de Atividades anuais de todos os AE uma vertente focada na temática da Igualdade entre Mulheres e Homens	Iniciativas diversas de sensibilização e capacitação sobre a <b>estereotipia de género</b> dirigidas a estudantes e encarregadas/os de educação	- GI - DME - DMAS - EIVL - CMJ	- AE - FAPCOA - CIG / Entidade Externa Especializada	SET 22 a JUN 25	- Nº de iniciativas implementadas por ano letivo, por AE, por CEB, por ano escolar - Nº de participantes (estudantes e EES) - Grau médio de satisfação igual ou superior a 75% (estudantes e EES) por ano
	Promoção da igualdade de oportunidades no <b>Desporto Escolar</b>	- DME - UMDTCJTL	- AE		- Nº de equipas mistas existentes no ano letivo 2022/2023 - Aumento de participantes de ambos os sexos nas equipas por ano
Combater a estereotipia relativamente às escolhas vocacionais (Ensino Secundário e Superior)	Atividades nas áreas de Ciências, Ambiente, Sustentabilidade e Tecnologias pensados para promover <b>adesão de jovens de ambos os sexos</b>	- DME - CMJ - NCACN	- AE - EES		- Nº de atividades implementadas por ano letivo - Nº de participantes (por sexo) - Resultados de Impacto da medida junto dos SPO
Promover uma capacitação personalizada para as/os diferentes agentes dos contextos educativos	<b>Capacitação do Pessoal Docente e Não Docente</b> e das <b>Equipas Técnicas</b> em IG&ND	- GI - DME - EIVL	- AE - CFAE AVCOA - CIG / Entidade Externa Especializada		- Pelo menos 1 ação por ano letivo (por categoria profissional) - Grau médio de satisfação igual ou superior a 75% (por categoria profissional) e por ano
Desenvolver iniciativas de sensibilização IG&ND para a comunidade estudantil	Utilização de <b>datas associadas a IG&amp;ND</b> como veículo de alerta e sensibilização, a identificar anualmente	- GI - DME	- AE		- Nº de iniciativas realizadas por ano - Avaliação interna do impacto das iniciativas
Fomentar uma cultura de produção estatística tendo por base o sexo masculino e feminino (Ensino Secundário e Superior)	<b>Recolha sistemática de dados</b> desagregados por sexo	- GI - DME	- AE - EES		- Aumento anual da informação disponível sistematizada por sexo

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ÁREA DA SAÚDE AO LONGO DO CICLO DE VIDA

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Desenvolver programas promotores de estilos de vida saudáveis, diferenciados por sexo (ao longo do ciclo de vida)	<b>Diagnóstico à população sénior</b> relativo às problemáticas de saúde mental, comprometimento cognitivo e funcional, por sexo	- DMAS - ACES EDV II	- ESSNorteCVP - Instituições Sociais	JAN a DEZ 23	- Diagnóstico à População Sénior de Oliveira de Azeméis
	<b>Promoção de uma estratégia de apoio</b> à população sénior por problemática de saúde mental	- DMAS - ACES EDV II - ESSNorteCVP	- Instituições Sociais	JAN 24 a DEZ 25	- Nº de iniciativas implementadas (por ano) - Nº de participantes (por ano) - Avaliação interna do impacto das iniciativas
Promover ações que fomentem o envelhecimento ativo e saudável, diferenciadas por sexo (adultos de idade avançada)	Programa Desportivo “ <b>Viver Melhor</b> ”	- DMAS - UMDTCJTL	- Juntas ou Uniões de Freguesia - Conselho Municipal Sénior - Instituições Sociais	JUL 22 a DEZ 25	- Nº de participantes (por ano) - Aumento do nº de participantes ao longo do plano - Avaliação interna do impacto do programa
	Promoção do <b>Autocuidado</b> na/o Idosa/o	- DMAS - ACES EDV II - ESSNorteCVP	- Instituições Sociais		- Nº de participantes (por ano) - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)
	Sessões de (in)formação/ sensibilização para <b>estilos de vida saudáveis</b>	- DMAS - ACES EDV II - ESSNorteCVP	- Outras Entidades Especializadas		- Nº de participantes (por ano) - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ÁREA DA SAÚDE AO LONGO DO CICLO DE VIDA  
(CONT.)**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Combater a estereotipia nas práticas desportivas	<b>Ações de Sensibilização</b> para combater estereótipos nas diversas modalidades desportivas	- UMDTCJTL - CME - CMJ	- AE - Associações Desportivas - Outras Entidades da Rede Social	JAN 23 a DEZ 25	- Nº de iniciativas desenvolvidas por ano - Resultados de melhoria ao longo do projeto quanto ao nível da discrepância existente
Promover capacitação para diferentes intervenientes dos Cuidados de Saúde Primários em matéria de IG&ND	<b>Capacitação</b> das Equipas Técnicas e não Técnicas em IG&ND	- GI - ACES EDV II	- CIG / Entidade Externa Especializada	JAN 23 a DEZ 25	- Pelo menos 1 ação de capacitação por ano (por categoria profissional) - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)
Desenvolver iniciativas de sensibilização IG&ND para a comunidade	Utilização de <b>datas associadas a IG&amp;ND</b> como veículo de alerta e sensibilização, a identificar anualmente	- GI - ACES EDV II	- Entidades da Rede Social - Comunidade em geral	JAN 23 a DEZ 25	- Nº de iniciativas realizadas anualmente - Avaliação interna do impacto das iniciativas
Fomentar uma cultura de produção estatística tendo por base o sexo masculino e feminino	<b>Recolha sistemática de dados</b> desagregados por sexo	- GI - ACES EDV II	Entidades da Rede Social e outras	JAN 23 a DEZ 25	- Aumento anual da informação disponível sistematizada por sexo

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 5. INTEGRAR A PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO COMBATE À POBREZA E EXCLUSÃO SOCIAL

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
	<b>Atualização do diagnóstico</b> sobre mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade	- DMAS - Rede Social	- Segurança Social (NLI/SRSI) - Instituições/SAAS	JAN a DEZ 23	- Diagnóstico atualizado em janeiro 2024
Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica	<b>Alfabetização</b> de mulheres adultas	- Centros de Formação	- DMAS - NLI/RSI	SET 22 a DEZ 25	- Nº de mulheres que participam e que concluem o processo de alfabetização por ano
	Inserção de pessoas de grupos vulneráveis no <b>mercado de trabalho</b>	- DMAS/ GIP	- IIEFP - Segurança Social (NLI/SRSI) - Outras Entidades da Rede Social - Empresas		- Nº de pessoas integradas no mercado de trabalho por ano vs. nº de pessoas de grupos vulneráveis em situação de desemprego (por ano)

## VERTENTE EXTERNA

### PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. PREVENIR - ERRADICAR A INTOLERÂNCIA SOCIAL ÀS VÁRIAS MANIFESTAÇÕES DA VMVD, CONSCIENTIZAR SOBRE OS SEUS IMPACTOS E PROMOVER UMA CULTURA DE NÃO VIOLÊNCIA, DE DIREITOS HUMANOS, DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Promover uma cultura de não-violência junto de crianças e jovens	Distribuição de Guiões de Educação, Género e Cidadania para os vários níveis escolares em todos os AE e realização de formação sobre os mesmos de acordo com um plano anual a elaborar	- GI - DME - CME - CMJ	- AE - CFAE AVCOA - CIG / Entidade Externa Especializada	JAN 23 a JUN 25	- Cumprimento do cronograma de ações do plano de formação anual para os AE - N.º de ações realizadas por ano - Nº de participantes por ano
	Programa de promoção de uma cultura de não violência junto de crianças da Educação Pré-Escolar	- GI - DME	- AE - Entidade Externa Especializada		- Pelo menos 1 implementação por AE por ano letivo - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)
	Programa de promoção de uma cultura de não violência junto de crianças do 1º CEB	- GI - DME	- AE - Entidade Externa Especializada		- Pelo menos 1 implementação por AE por ano letivo - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)
	Programa de promoção de uma cultura de não violência junto de crianças e jovens dos 2º e 3º CEB	- GI - DME	- AE - Entidade Externa Especializada		- Pelo menos 1 implementação por AE por ano letivo - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. PREVENIR - ERRADICAR A INTOLERÂNCIA SOCIAL ÀS VÁRIAS MANIFESTAÇÕES DA VMVD, CONSCIENTIZAR SOBRE OS SEUS IMPACTOS E PROMOVER UMA CULTURA DE NÃO VIOLÊNCIA, DE DIREITOS HUMANOS, DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO (CONT.)**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Desenvolver uma estratégia eficaz, continuada e concertada, para a promoção de uma Parentalidade Positiva	Intervenção de 1ª linha com as famílias, promovendo uma atuação preventiva e mais precoce	- DMAS - CPCJ - DME	- CME - CAFAP - FAPCOA - Outras Entidades Rede Social	JAN 24 a DEZ 25	- Nº de entidades que integraram a estratégia (por ano) - Nº de famílias envolvidas na estratégia de proximidade (por ano)
	Sensibilização da comunidade sobre o sistema de promoção e proteção, com desenho da estratégia de sensibilização e respetivo cronograma	- CPCJ - DMAS	- AE - Instituições Sociais - Outras Entidades Rede Social	JAN 23 a DEZ 23	- Cumprimento anual do cronograma de ações - Avaliação interna do impacto das ações realizadas - N.º de ações por ano - Públicos abrangidos
Desenvolver ações de sensibilização para uma cultura da não-violência focadas em grupos em situação de especial vulnerabilidade social	Ações de sensibilização "à medida" das especificidades de grupos sociais	- GI - DMAS	- Segurança Social (NLI/RSI) - Instituições Sociais / SAAS - Outras Entidades da Rede Social	JAN 23 a DEZ 25	- N.º de ações realizadas por ano - Nº de participantes abrangidos por ano
Reforçar uma estratégia preventiva de proximidade junto da população sénior	Ações de sensibilização e capacitação ajustadas às necessidades efetivas da população sénior	- DMAS - GNR	- Juntas ou Uniões de Freguesia - Comissões Sociais de Freguesia - Clubes Seniores	JAN 23 a DEZ 25	- Pelo menos 3 ações por ano abrangendo as 12 freguesias - Nº de pessoas seniores envolvidas - Avaliação interna do impacto das ações
Desenvolver iniciativas de sensibilização da comunidade para uma cultura de não-violência	Utilização de <b>datas associadas</b> à IG&ND como veículo de alerta e sensibilização, a identificar anualmente	- GI	- Todas as Entidades - Comunidade em Geral	JUL 22 a DEZ 25	- Cumprimento do nº de iniciativas identificadas anualmente - Avaliação interna do impacto das iniciativas

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. APOIAR E PROTEGER: AMPLIAR E CONSOLIDAR A INTERVENÇÃO

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas	<b>Reforço da divulgação</b> das estruturas especializadas para intervenção na VD (Estrutura de Atendimento a Vítimas Adultas de VD e RAP)	- DMAS / Protocolo Supramunicipal EDV de Territorialização da Rede Nacional Apoio a Vítimas VD / Espaço TREVO	- Entidades do Protocolo - Instituições Sociais / SAAS - Outras Entidades da Rede Social	JUL 22 a DEZ 25	- Resultados da avaliação anual sobre a divulgação das estruturas especializadas - Nº de atendimentos (pessoas adultas) realizados por ano em Oliveira de Azeméis
	<b>Estabilização dos procedimentos</b> de sinalização e referenciação de situações de VD	- Espaço TREVO - DMAS	- Segurança Social (NLI/RSI) - Instituições Sociais / SAAS - ACES EDV II - Outras Entidades da Rede Social		- Resultados da avaliação anual sobre os procedimentos de sinalização e referenciação de situações de VD
	<b>Consolidação da RAP</b> - Resposta de Apoio Psicológico a crianças e jovens vítimas de VD	- DMAS / Protocolo Supramunicipal EDV de Territorialização RNAVVD / Espaço TREVO	- CPCJ - Segurança Social (NLI/RSI) - Instituições Sociais / SAAS - ACES EDV II - Outras Entidades da Rede Social		- Nº de atendimentos realizados por ano em Oliveira de Azeméis

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. APOIAR E PROTEGER: AMPLIAR E CONSOLIDAR A INTERVENÇÃO (CONT.)

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Garantir a proteção e a segurança das vítimas	Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD – avaliação e definição de procedimento, designadamente através de parceria privada ou solidária a formalizar	- DMAS	- Instituições Sociais - Outras Entidades da Rede Social	JUL 22 a DEZ 25	- Resultados da avaliação e cumprimento do procedimento definido - N.º de pedidos de transporte realizados vs pedidos efetuados
	Criação de resposta de acolhimento de emergência para vítimas VD	- Executivo - DMAS	- Segurança Social - Instituições Sociais/SAAS - Outras Entidades da Rede Social	JAN 23 a DEZ 25	- 1 resposta a nível concelhio até 2025
	Realização de diligências intermunicipais no âmbito do Protocolo Supramunicipal EDV de Territorialização RNAVVD para criação de Casa Abrigo para vítimas no EDV	- Executivo DMAS - Protocolo Supramunicipal EDV de Territorialização RNAVVD - AMTSM	- CIG - Segurança Social - Outras Entidades da Rede Social	JAN 23 a DEZ 25	- Resultados conseguidos tendentes à criação de uma casa abrigo no EDV registados em documento próprio
Promover o empoderamento das vítimas VMVD	Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de <b>autonomização habitacional</b> das vítimas de VMVD	- DMAS	- Segurança Social (NLI/RSI) - Instituições Sociais/SAAS - Outras Entidades da Rede Social	JUL 22 a DEZ 25	- N.º de vítimas VMVD apoiadas ao nível de autonomização habitacional por ano
	Criação de rede de parcerias com entidades empregadoras locais para a <b>(re)inserção laboral de vítimas</b> via as medidas IEFP existentes	- DMAS - IEFP/GIP	- Entidades empregadoras		- N.º de vítimas VMVD integradas no mercado de trabalho em 2022

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. INTERVIR JUNTO DAS PESSOAS AGRESSORAS, PROMOVEDO UMA CULTURA DE RESPONSABILIZAÇÃO

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Promover a articulação entre os serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora	<b>Promoção da articulação com o Espaço Arruda, a DGRSP e Espaço Trevo</b> para definição de um fluxograma de atuação articulada para sinalização, referenciação e intervenção dirigida a pessoas agressoras	- DMAS - Espaço Arruda - Espaço Trevo - DGRSP	- Segurança Social (NLI/RSI) - Instituições Sociais/SAAS - ACES EDV II – Outras Entidades da Rede Social	SET a DEZ 22	- Definição/Ativação de fluxograma de articulação - N.º de pessoas referenciadas/encaminhadas por ano - N.º de pessoas integradas em programas de acompanhamento específicos
Sensibilizar as equipas técnicas para a importância da intervenção com a pessoa agressora	<b>Ações de Sensibilização para equipas técnicas</b> de serviços não especializados	- GI - DMAS	- Espaço Arruda - DGRSP - Entidades Rede Social Instituições Sociais/SAAS	JAN a DEZ 23	- Pelo menos 70% das/os técnicas/os de serviços com respostas sociais com probabilidade de contacto com situações VMVD da Rede Social
Sensibilizar a comunidade para a importância da intervenção com a pessoa agressora	<b>Ações de Sensibilização para a comunidade</b>	- GI - DMAS - Espaço Arruda - DGRSP	- Entidades da Rede Social - Comunidade em geral	JAN 23 a DEZ 25	- Pelo menos 1 ação por ano

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. QUALIFICAR PROFISSIONAIS E SERVIÇOS PARA A INTERVENÇÃO

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Reforçar a capacitação das equipas técnicas não especializadas	<b>Ações de Capacitação</b> das equipas técnicas não especializadas nos diversos domínios de intervenção com vítimas de VMVD	- GI - DMAS	- CIG / Entidade Externa Especializada - Instituições Sociais / SAAS - Outras Entidades da Rede Social	JAN 24 a DEZ 25	- Pelo menos 1 ação por ano - N.º de participantes por ação por ano - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)
Fomentar o conhecimento e a produção estatística sobre a VMVD	<b>Incentivo à recolha sistemática</b> de dados	- GI - Espaço Trevo - Espaço Arruda - RAP	- Entidades da Rede Social	SET 22 a DEZ 25	- Aumento gradual de dados estatísticos sistematizados e uniformizados

## VERTENTE EXTERNA

### PLANO DE AÇÃO PARA O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS

#### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. PROMOVER O CONHECIMENTO SOBRE A SITUAÇÃO REAL DAS NECESSIDADES DAS PESSOAS LGBTI E DA DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA OIEC

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Auscultar as necessidades das pessoas LGBTI, designadamente nas populações juvenis	<b>Realização de inquérito em contexto escolar</b>	- GI - DME - CMJ	- AE	JAN a DEZ 24	- Relatório dos resultados do Inquérito
Fomentar a criação de uma resposta especializada qualificada focada nas necessidades das pessoas LGBTI (saúde, saúde mental, apoio jurídico, etc.)	<b>Realização de diligências intermunicipais</b> para criação de uma resposta especializada multidisciplinar para pessoas LGBTI no EDV	- Executivo - DMAS - AMTSM	- CIG	JAN a DEZ 24	- Resultados conseguidos tendentes à criação da resposta especializada, registados em documento próprio

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA OIEC E PREVENIR E COMBATER TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS PESSOAS LGBTI NA VIDA PÚBLICA E PRIVADA**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Capacitar profissionais de diversas áreas de atuação relativamente a temáticas da OIEC	<b>Ações de Capacitação para Agentes Educativos e Profissionais da área Social</b> sobre as temáticas da OIEC	- GI - DME - CME - DMAS	- CIG/ Entidade Externa Especializada - AE - CFAE AVCOA - Instituições Sociais	JAN 23 a DEZ 24	- N.º de ações realizadas por ano - N.º de participantes por entidade (educativa, social, outra) - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)
Capacitar profissionais dos SPO para a intervenção com pessoas vítimas de discriminação em função da OIEC	<b>Ações de Capacitação dirigida a profissionais dos SPO</b> sobre as especificidades da intervenção com vítimas LGBTI	- GI - DME - CME	- CIG/Entidade Externa Especializada - AE - CFAE AVCOA		- Pelo menos 1 ação por ano (todos os AE) - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. COMBATER A DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA OIEC E PREVENIR E COMBATER TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS PESSOAS LGBTI NA VIDA PÚBLICA E PRIVADA (CONT.)**

Objetivos Específicos	Medidas Operativas	Entidade(s) Promotora(s)	Entidade(s) Copromotora(s)	Período de Execução	Indicador de Concretização Anual
Fomentar a consciencialização das/os jovens relativamente à temática da OIEC	<b>Distribuição de Guiões de Educação, Género e Cidadania</b> para os vários níveis escolares em todos os AE e realização de formação sobre os mesmos de acordo com um plano anual a elaborar	- GI - DME - CME - CMJ	- CIG / Entidade Externa Especializada - AE - CFAE AVCOA	SET 22 a JUN 25	- Cumprimento do cronograma de ações do plano de formação anual para os AE - N.º de ações realizadas por ano - Nº de participantes por ano
	<b>Iniciativas promotoras de reflexão e debate de jovens e para jovens</b> (ex, Workshops; Teatros, Fóruns; Grupos de Debate; <i>World Cafes</i> ; Parlamento Jovem; Conselhos Municipais Da Juventude Temáticos)	- GI - UMDTCJTL - DME - CME - CMJ	- CIG / Entidade Externa Especializada - AE - Associações Juvenis		- Pelo menos 3 ações por ano - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)
	<b>Criação de exposições e murais alusivos à temática</b> , pelas/os estudantes e/ou associações de jovens, para colocação nas escolas ou infraestruturas municipais (biblioteca municipal, auditórios)	- GI - DME - UMDTCJTL - Outros Serviços/Equipamentos da CMOA	- CME - CMJ - Associações Juvenis - AE		- N.º de iniciativas por ano - Nº de participantes envolvidas/os nas Ações por ano - Grau médio de satisfação de participação igual ou superior a 75% (por ano)
Aproximar a comunidade LGBTI à comunidade em geral	Utilização de datas ligadas ao tema como <b>veículo de sensibilização da comunidade</b> a definir anualmente	- GI - UMDTCJTL - GC	- Todas as Entidades - Comunidade em Geral	- Nº de iniciativas realizadas anualmente - Avaliação interna do impacto das iniciativas	

**C. ESTRATÉGIA DE DINAMIZAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO III  
PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-  
DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DE  
OLIVEIRA DE AZEMÉIS**

A **Estratégia de Dinamização e Monitorização e Avaliação do III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social** assenta no enquadramento conceptual e estratégico inerente aos objetivos deste referencial e que sempre norteou o desenvolvimento da sua elaboração: **a procura do envolvimento e da participação das entidades do território.**

O envolvimento concertado do Município e das entidades do território na dinamização e monitorização do Plano deve por isso ser uma componente encetada **simultaneamente** à implementação do mesmo.

Os **processos de monitorização e de avaliação** são fundamentais para o desenvolvimento de ajustes, adaptações ou mesmo alterações entendidas como necessárias, dando suporte à elaboração de recomendações e de identificação de oportunidades de melhoria. O envolvimento de todas as entidades parceiras nestes processos pode conduzir a um reforço das competências de autoavaliação e, sobretudo, à instauração de práticas de trabalho colaborativo.

Este diálogo concertado entre diferentes parceiros, em torno de um projeto comum, constitui uma oportunidade para a construção do que tem sido apelidado de Comunidades de Prática (Ferreira & Almeida, 2016). Estes dispositivos de cooperação têm sido cada vez mais mobilizados no sentido da melhoria da atuação através dos saberes de cada entidade envolvida.

Neste seguimento, a **EIVL de Oliveira de Azeméis**, pela sua própria natureza e função, pela composição intersectorial por que se pauta e pela experiência que já detém neste domínio, parece reunir os requisitos necessários para se estabelecer como a entidade mais adequada para se constituir como um **fórum de reflexão e de análise crítica** sobre o percurso de implementação das políticas e das medidas operacionalizadas no III Plano.

Este Plano assenta e beneficia, por um lado da informação provinda da entidade responsável pela **avaliação externa**, imprescindível para este processo, mas, também, da **monitorização próxima e contínua** realizada pela Equipa do Gabinete para a Igualdade (GI).

*“A Avaliação do Plano para a Igualdade contempla a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do Plano por uma equipa/perito/a independente e externa. Pretende-se uma avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A avaliação deverá incluir ainda a identificação de*

*pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro, tanto para a execução do Plano no restante período de vigência, como para o processo de elaboração e implementação de futuros planos. O produto resultante desta atividade deverá corresponder a um relatório de avaliação independente, a desenvolver por uma entidade ou especialista externo/a, e ser submetido à aprovação nos termos previstos do regime jurídico das autarquias locais” (Aviso n.º POISE – 22- 2020-03, p. 7).*

Esta visão imparcial e independente permitirá a todos os *stakeholders* ter a consciência do grau de eficácia e, se possível, do impacto do trabalho realizado e, ainda, das oportunidades de melhoria a implementar em projetos futuros, seja no âmbito da IG&ND&RS, seja de domínios correlacionados.

Os processos de avaliação externa necessitam de dados de monitorização, processo cíclico, organizado, contingente ao cronograma de execução do Plano. Ora, o GI é simultaneamente uma “Entidade Promotora” do Plano e também a interlocutora preferencial entre a EIVL e os restantes *stakeholders*, devendo assumir no Modelo de Governação do III Plano um papel de destaque, concretamente ao nível da **Monitorização**.

Neste sentido sugere-se, no seguimento da lógica participativa que sempre se quis imprimir a este plano estratégico, a **realização sistemática de encontros de trabalho** com as entidades da Rede Social e outras organizações, designadamente as Direções de todos os AE e representantes das Unidades Orgânicas municipais envolvidas na concretização do III Plano, para a realização de uma monitorização próxima dos trabalhos de terreno.

Nesta lógica devem também ser promovidos **encontros com as empresas**. Estes encontros, essenciais para a concretização de algumas das Medidas Operativas, poderão também constituir-se como momentos focados na monitorização da execução do Plano.

Este conjunto de encontros, reuniões, fóruns (a modalidade poderá adequar-se ao objetivo do trabalho e às decisões do “grupo”) focados na discussão da implementação do Plano e na partilha de experiências, de dificuldades e de boas práticas e, quase por inerência, na resolução de problemas, sendo um contexto privilegiado de capacitação interpares e de transferência de conhecimentos, poderiam, pontualmente, contar a presença de peritos e interlocutores-chave nacionais e internacionais, potenciando os processos formativos das entidades e das/os agentes.

Estes mesmos encontros podem e devem ser o mote para a **Divulgação do III Plano**, concretamente no que se refere à partilha de experiências nas fases atuais de implementação e monitorização. A divulgação deve não só envolver a comunidade oliveirense mas, ainda,

outros territórios, num processo constante de aprendizagem não formal inter-comunidades. A esse propósito recorda-se o que é dito no Aviso n.º POISE – 22-2020-03 (sublinhado nosso)

*“A Divulgação do Plano para a Igualdade prevê a partilha da experiência desenvolvida ao longo de todo o processo de construção, elaboração e implementação do Plano com outras entidades congéneres. Pretende-se com esta atividade promover **a partilha de experiências entre a(s) autarquia(s), incluindo os principais stakeholders que participaram no processo, e entidades congéneres de outros territórios, nacionais ou internacionais**, que possam partilhar a sua experiência, incorporar o processo no seu território e/ou participar na identificação de aprendizagens para o futuro”* (p. 7).



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

CIDM (1999). *A abordagem integrada da igualdade de género "mainstreaming". Relatório Final de Actividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade*. Agenda Global N.º 3. Lisboa: Edição Conselho da Europa, CIDM, Gabinete da Ministra para a Igualdade, Presidência do Conselho de Ministros.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/> (acedido pela última vez a 5 janeiro de 2022).

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: [https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte\\_egalite\\_pt.pdf](https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf) (acedido pela última vez a 5 janeiro de 2022).

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

ECOSOC (1997). *UN Economic and Social Council Resolution 1997/2: Agreed Conclusions*. Conselho Económico e Social das Nações Unidas. Disponível em: <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html> (acedido pela última vez a 5 janeiro de 2022).

Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785–810. doi:10.1086/669608.

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

**Projeto Local Gender Equality - Guias para a integração a nível local da perspectiva de género**

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

**ANEXOS**

**Anexo 1.** Notas conclusivas do Diagnóstico à Realidade das Situações de Vulnerabilidade ao nível da Igualdade, Não-Discriminação de Género e Responsabilidade Social; Oliveira de Azeméis: 2021/2022

## 1. TERRITÓRIO E POPULAÇÃO RESIDENTE

### EVOLUÇÃO E PERFIL DA POPULAÇÃO RESIDENTE

Os Censos de 2021 indicam que Oliveira de Azeméis conta com uma **população de 66 212** residentes, isto é, -3.50% face a 2011 representando um fenómeno de **perda populacional**. Considerando o período de 2011 a 2020, destaca-se o **aumento sustentado da população sénior com 65 ou mais anos de idade**, concomitante com a **tendência de declínio da população jovem e adulta**. Além disso, na última década, verifica-se a **presença sistemática de mais mulheres do que homens, verificada em todos os grupos etários a partir dos 14 anos**, bem como um peso cada vez maior do sexo feminino face ao masculino com o avançar do grupo etário.

### DINÂMICAS POPULACIONAIS

O índice sintético de **fecundidade** em Oliveira de Azeméis apresenta, ao longo de uma década, um **ligeiro crescimento**, fixando-se em 1.20, em 2020. Contudo, encontra-se ainda **muito longe do nível mínimo necessário para assegurar a substituição de gerações nos países mais desenvolvidos** (média de 2.1 filhas/os por mulher). Além disso, observa-se um **aumento da maternidade tardia**, expresso através do aumento de nados-vivos de mães com 35 ou mais anos (+11.20 p.p.), conjuntamente com a diminuição do número de nados-vivos de mães com idade inferior a 30 anos (-10.98 p.p.).

No que respeita à **população estrangeira** residente no município de Oliveira de Azeméis, entre 2011 e 2020, verifica-se que o contexto económico mais favorável no país no que respeita ao crescimento do emprego, entre outros fatores, levou a um **crescimento de +33.38% desta população, predominando as mulheres estrangeiras** que representam percentagens entre os 50% e os 57%.

## 1. TERRITÓRIO E POPULAÇÃO RESIDENTE

### DINÂMICAS POPULACIONAIS (cont.)

Após o retrocesso entre 2011 e 2015, verifica-se um crescimento populacional até 2019, coincidente com o período de recuperação económica após crise económico-financeira de 2010-2014. Contudo, em 2020 ocorre um retrocesso no perfil de evolução positiva da taxa de crescimento efetivo.

O índice de renovação da população em idade ativa no município de Oliveira de Azeméis indica que **por cada 100 pessoas que potencialmente podem abandonar o mercado de trabalho entram apenas 68**, valor este que não compensa o número de pessoas em idade potencial de saída do mercado de trabalho e que é inferior face às áreas de referência.

O índice de envelhecimento espelha uma população cada vez mais envelhecida, em Oliveira de Azeméis e nos restantes territórios, apresentando um crescimento entre 2011 e 2020. Contudo, em 2020, o município destaca-se, muito claramente, dos restantes pois passa a ter **mais de 2 pessoas seniores por cada criança ou jovem até aos 15 anos**.

Este envelhecimento populacional reflete-se no aumento do índice de dependência dos idosos, enquanto a redução populacional jovem é refletida na diminuição do índice de dependência dos jovens.

Desta forma, em 2020, **por cada 100 pessoas em idade ativa, Oliveira de Azeméis tem cerca de 34 seniores e 17 crianças ou jovens com menos de 15 anos**. Contudo, o índice de dependência total (que resulta da junção dos 2 índices referidos) reflete, sobretudo, o **peso crescente da dependência dos idosos**, em relação à população ativa.

Em suma, o decréscimo da população em idade ativa poderá indicar um estreitamento desta faixa etária, **com implicações ao nível da produtividade económica geral da população, bem como da maior sobrecarga desta população**, devido à maior dependência da população idosa.

Além destes fatores, acrescenta-se ainda a **diminuição do número de nascimentos e da população mais jovem que poderão implicar o contínuo declínio da população em idade ativa, se não for contrariada pelos movimentos migratórios para o município**.

### DIFICULDADES DA POPULAÇÃO RESIDENTE

À data dos Censos de 2011, 12 171 residentes do município de Oliveira de Azeméis apresentaram pelo menos uma dificuldade ao nível auditivo, visual, motor e/ou cognitivo.

**Destes, mais de metade (59.23%) são mulheres.**

Esta prevalência de dificuldades entre as mulheres é consistente desde os 25 anos de idade, com diferenciais entre os sexos de crescimento progressivo.

De facto, **as mulheres têm longevidade substancialmente superior à dos homens, contudo, a sua qualidade de saúde é substancialmente inferior.**

### FAMÍLIAS: TIPOLOGIAS E DINÂMICAS

Entre 2011 e 2021, verifica-se uma **tendência de diminuição dos agregados domésticos privados mais numerosos** e, em contrapartida, o aumento daqueles constituídos por 1 ou 2 elementos, evolução esta que se deverá manter nos próximos Censos.

A análise dos monoparentais é particularmente relevante quando se trata de ter crianças a seu cargo, devido aos encargos que estes representam, tanto materiais, como nas diversas dimensões da vida da pessoa, nomeadamente, a profissional.

Em Oliveira de Azeméis, em 2011, existiam **775 famílias monoparentais com crianças ou jovens até aos 15 anos a seu cargo**, contudo, destas, a esmagadora maioria (90.19%) eram **famílias monoparentais femininas**.

É visível o **claro contraste entre o perfil salarial das mulheres e dos homens, evidenciando uma situação de maior fragilidade e vulnerabilidade entre as mulheres**, na medida em que cerca de **80% das famílias monoparentais femininas se verificam entre mulheres com escolaridade até ao Ensino Básico**.

## 2. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

### ATIVIDADE EMPRESARIAL

Em Oliveira de Azeméis, tem-se assistido a uma evolução positiva da dinâmica empresarial. **Em 2019**, contavam-se 7571 empresas no município, que representam um **crescimento de +8.56% face a 2011**.

Destas, a **quase totalidade são empresas de pequena dimensão**: 7111 (93.92%) microempresas, com menos de 10 trabalhadoras/es.

**Prevalecem ainda as empresas individuais**, que representam 68.19%, com as restantes 31.81% constituídas sob a forma de sociedade.

As **principais atividades económicas** desenvolvidas pelo tecido empresarial local são o “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas” (21.48%), as “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” (18.32%) e as “Indústrias transformadoras” (15.48%).

**Mais de metade das empresas desenvolvem atividade nestes três ramos**, que têm uma expressão muito mais elevada em Oliveira de Azeméis do que nos territórios de referência da Área Metropolitana do Porto, região Norte e Portugal.

Este perfil distinto da atividade empresarial sobressai, sobretudo, nas “Indústrias transformadoras”: enquanto no município representa 15.48% da atividade das empresas, **nos restantes territórios representa um peso abaixo de 8%**.

Em particular, destacam-se neste ramo as atividades da “Indústria do couro e dos produtos do couro”, a “Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos”, as “Indústrias alimentares”, a “Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas” e as “Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário”.

### POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA

Os dados dos Censos de 2001 e 2011 demonstram um **decréscimo da taxa de atividade da população residente** em todos os territórios considerados e, conseqüentemente, do seu potencial produtivo.

Não obstante, em Oliveira de Azeméis, **a taxa de atividade ter permanecido superior aos territórios envolventes e ao país**, a sua diminuição de 52.1% para 50.4% representa um menor peso da população ativa (empregada e desempregada) sobre o total da população residente e, logo, a sua tradução na menor disponibilidade de mão-de-obra no território.

**A análise por sexos revela uma taxa de atividade da população masculina superior à da população feminina**, transversal a todos os territórios.

Em Oliveira de Azeméis, enquanto, em 2011, existiam 55.41 homens ativos (empregados e desempregados) por cada 100 homens residentes, por cada 100 mulheres existiam 45.68 ativas. Na prática, **este diferencial de 9.73 p.p. representa uma taxa de atividade das mulheres inferior em -17.56% à dos homens, diferencial este que se revelou mais elevado no município do que nos restantes territórios**. No entanto, sublinhe-se que tal se deve sobretudo ao valor mais elevado da taxa de atividade da população masculina em Oliveira de Azeméis do que nos restantes territórios.

Ainda face a estes territórios, Oliveira de Azeméis apresenta dados mais favoráveis relativamente à **distribuição das/os seus residentes (15 e mais anos) por condição perante o trabalho, com percentagens mais elevadas de população empregada (53.49%) e mais reduzidas de população desempregada e inativa (5.19% e 41.32%, respetivamente)**.

Em todas estas condições, é importante assinalar-se que as mulheres apresentam valores desfavoráveis. Olhando para o perfil de cada uma das populações (feminina e masculina), verifica-se que, enquanto as mulheres de Oliveira de Azeméis em idade ativa estão em igual proporção nas condições de emprego e inatividade (cerca de 47%), entre os homens esta comparação é muito mais favorável, **sendo cerca de duas vezes mais (1.70) os homens empregados do que aqueles em condição de inatividade**.

### POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA (cont.)

Deste perfil deve, portanto, destacar-se que a **proporção de mulheres empregadas é inferior em -20.61% à dos homens empregados** (47.53% vs. 59.87%, respectivamente). Inversamente, na população desempregada, a proporção de desempregadas é superior em +9.49% à dos desempregados (5.42% vs. 4.95%). Estes dados indicam, assim, em 2011, uma incidência do desemprego e da inatividade entre as mulheres superior àquela entre os homens, estando menos incluídas no mercado de trabalho.

Aprofundando a análise à **população residente inativa**, verifica-se que mais de metade era constituída por pessoas reformadas (57.76%), seguindo-se as/os estudantes (17.65%) e as/os domésticas/os (11.01%), **todas representadas maioritariamente por mulheres**.

Merecem destaque alguns aspetos essenciais de diferenciação entre o perfil da população inativa feminina e masculina a este respeito: **(1)** Em primeiro lugar, o acesso à educação ("estudantes" com 15 e mais anos) é muito inferior na população feminina em relação à masculina, em -21.56%; **(2)** Das condições perante o trabalho elegíveis para diferentes medidas de proteção social, as mulheres reformadas têm um peso relativo inferior em -15.76% ao dos homens reformados; e **(3)** Nas atividades domésticas, não inseridas no mercado de trabalho convencional, a proporção de mulheres é muito superior à dos homens nesta condição.

Relativamente ao **principal meio de vida**, as pessoas "a cargo da família" merecem **particular atenção**. Dado que as pessoas na condição de "empregada/o", "reformada/o" ou abrangida/o por qualquer medida de proteção social se encontram representadas nas respetivas categorias, aquelas "a cargo da família" serão, por definição, pessoas que não detêm qualquer um desses "meios de vida". Esta categoria representará, portanto, estudantes, jovens NEET, pessoas que já não usufruem de subsídio de desemprego e quaisquer outras que estejam desprovidas de proteção social. Uma vez que, como visto anteriormente, as mulheres estudantes têm um menor peso do que os homens estudantes na respetiva população (15.86% vs. 20.22%), na categoria de "a cargo da família" será, então, **superior a proporção de mulheres sem qualquer medida de proteção e/ou de inclusão social**.

### POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA (cont.)

Em termos globais, estes dados permitem uma constatação fundamental: o “trabalho” é um meio de vida mais prevalente entre os homens, sendo os restantes (todas as formas de proteção social) mais prevalentes entre as mulheres. Este é um **indicador muito relevante da vulnerabilidade das mulheres em relação aos homens no que diz respeito às suas formas de subsistência.**

### PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Concomitante ao aumento do número de empresas, houve um **crescimento do pessoal ao serviço nas mesmas** no mesmo período, contabilizando-se 30360 em 2019, +12.93% em cerca de uma década. Como expectável, estas/es trabalhadoras/es concentram-se maioritariamente nos três principais ramos de atividade económica desenvolvidas em Oliveira de Azeméis (77.79% em 2019), principalmente no ramo das “Indústrias transformadoras”, no qual se situa mais de metade do pessoal ao serviço nas empresas (58.83%). Estes dados demonstram, assim, o **papel de relevo do setor secundário no município na afetação da maioria dos postos de trabalho no território municipal.**

Do conjunto do pessoal ao serviço nas empresas em Oliveira de Azeméis no ano de 2019, 5.58% (1462) eram **empregadoras/es**, proporção alinhada com aquela verificada nos territórios envolventes.

No entanto, esta revela-se desigual entre sexos, sendo **a proporção de mulheres empregadoras muito inferior à de homens** com esta função e com uma relação de cerca de 1 para 2 na generalidade dos territórios (respetivamente, 4.07% vs. 6.55% em Oliveira de Azeméis).

Não obstante, **este indicador é menos desfavorável às mulheres no município que, face aos demais territórios**, apresenta uma proporção mais baixa de empregadores e uma maior proporção de empregadoras, diferencial que parece indiciar maior empreendedorismo por parte das mulheres do município.

### TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

No que respeita às/aos **trabalhadoras/es por conta de outrem (TCO)** em Oliveira de Azeméis, observou-se um **crescimento progressivo entre 2012 e 2019** (+16.74%), consubstanciado numa variação anual média de +2.24%.

Estas/es trabalhadoras/es passam, assim, a representar **56.06% da população em idade ativa em 2019**, ou seja, mais de metade da população em idade ativa residente no município trabalha, atualmente, por conta de outrem.

Em termos de sexos, há uma **prevalência clara de homens no total de TCO**, de 60.18%, com as mulheres a representar os restantes 39.82%.

A análise à evolução da proporção de TCO nas respetivas populações em idade ativa, feminina e masculina, revela que a **taxa de mulheres trabalhadoras evoluiu menos positivamente do que a dos homens**. Em 2011, enquanto que os homens TCO representavam mais de metade da população masculina em idade ativa (56.88%), as mulheres representavam pouco mais de 1/3 da população feminina em idade ativa (36.61%), apresentando um diferencial de -20.27 p.p..

Já em 2019, a proporção de TCO subiu para 69.97% (+13.09 p.p. face a 2011) nos homens e 43.10% (+6.49 p.p.) nas mulheres, isto é, os homens trabalhadores passaram a representar mais de 2/3 e as mulheres trabalhadoras ainda não alcançaram metade na sua representação na respetiva população em idade ativa, aumentando o diferencial para -26.87 p.p..

Acrescente-se que é **possível constatar uma sobreposição quase perfeita entre o perfil de evolução das mulheres TCO e o perfil de evolução do índice sintético de fecundidade (ISF)**.

Embora não seja possível estabelecer uma relação de causalidade entre ambos os fenómenos, a relação entre estes dois indicadores poderá espelhar **o impacto que a inserção no mercado laboral (e o que a esta está associado), particularmente das mulheres, poderá ter nas dinâmicas familiares, incluindo o aumento ou diminuição do número de nascimentos**.

## 2. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

### TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM (cont.)

Também nas **condições dos vínculos contratuais** analisadas se verificam **circunstâncias mais desvantajosas para as mulheres** em relação aos homens.

Relativamente ao regime de duração de trabalho, saliente-se a **maior proporção de mulheres a tempo parcial**, representando 4.07% do total de trabalhadoras em 2019 enquanto, entre os homens trabalhadores é menos de metade (1.52%).

Já relativamente ao **tipo de contrato de trabalho**, verificou-se uma diminuição de TCO com contratos sem termo (73.39%, -8.24 p.p. face a 2011) e o inverso aumento nos contratos a termo (25.74%, +7.64 p.p.), o que evidencia uma **maior vulnerabilidade ou insegurança relativamente à situação perante o emprego** no conjunto de TCO.

Discriminando por sexo, observa-se um menor peso dos contratos sem termo entre as trabalhadoras (72.12% das mulheres vs. 74.22% dos homens) e, contrariamente, um peso maior das mulheres tanto nos contratos a termo (26.39% vs. 25.30%), como nos contratos a termo para cedência temporária (1.49% vs. 0.47%). Este perfil indica, portanto, que as **situações de maior precariedade perante o trabalho são mais representativas entre as mulheres do que entre os homens**.

### REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

Em termos salariais, observa-se uma subida no **ganho médio mensal** das/os TCO desde 2011, situado em 1145,8€ mensais em 2019 em Oliveira de Azeméis, que registou uma **evolução mais acentuada (+23.32%) do que nos territórios da região Norte (+15.94%) e de Portugal (+11.30%)**.

Enquanto esta evolução no ganho médio mensal foi similar entre as trabalhadoras e os trabalhadores por conta de outrem (+23.33% vs. +23.02%, respetivamente), esta **manteve quase inalterável o hiato salarial entre sexos e desfavorável às mulheres**, que ganhavam menos -27.59% que os homens em 2011 e -27.41% em 2019. Tomando o salário mínimo nacional como padrão "mínimo" de referência, **em 2019, enquanto os homens auferiram, em média, cerca de 600€ acima do valor mensal do salário mínimo nesse ano (600€), esse diferencial era de cerca de 300€ nas mulheres, ou seja, metade em relação ao dos homens**.

### REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

(cont.)

Esta disparidade salarial ganha relevância adicional no contraste com os demais territórios de referência: **(1)** não só a disparidade desfavorável às mulheres é muito superior em Oliveira de Azeméis, como **(2)** não se verifica, no município, diminuição da mesma entre 2011 e 2019, ao contrário do que acontece nos restantes territórios, em virtude do aumento substancial do ganho médio mensal das mulheres e de forma mais expressiva que o dos homens.

Como expectável, **o ganho médio mensal das/os TCO aumenta com o seu nível de escolaridade**, sendo clara a diferença entre o salário daquelas/es com Ensino Superior, com uma média de 1867,9€ mensais, e as/os restantes.

Contudo, não obstante o aumento muito significativo da escolarização das/os trabalhadoras/es, em 2019, **mais de metade tinham ainda nível de escolaridade inferior ao Ensino Secundário** (62.05%), auferindo um ganho médio mensal entre 774,2€ e 995€.

É particularmente relevante a ampliação da disparidade salarial entre sexos com o aumento da escolaridade das trabalhadoras e dos trabalhadores, ao contrário do que seria expectável, dada a maior qualificação das/os profissionais e das funções que desempenham.

**É, portanto, entre mulheres e homens com o Ensino Superior que se verifica a maior discriminação salarial das mulheres**, que auferem menos -36.22% que os homens. Destaca-se ainda o facto de apenas estas mulheres, com Ensino Superior, auferirem um ganho médio mensal de 1000€ ou mais, ao passo que nos homens isto acontece entre aqueles que têm o 2º ciclo do E.B. e os que têm o 1º ciclo ficam a 2,03€ deste valor!

Em termos práticos, estamos a falar de um investimento social em educação/formação de, no mínimo, 9 anos neste grupo de mulheres que resultam no mesmo salário médio de homens que não tiveram esse percurso.

### REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

(cont.)

Quando comparados os territórios em análise, verifica-se que, **até ao 1º CEB** das/os TCO, o município apresenta **um perfil salarial desfavorável** das mulheres em relação aos homens **alinhado com o das demais áreas de referência**.

A partir do **2º CEB a discriminação salarial acentua-se de maneira muito mais elevada do que em qualquer um dos outros territórios e, adicionalmente, esta progride com o aumento da escolaridade**. Nomeadamente, a disparidade de -36.22% nas/os TCO do município com o Ensino Superior chega a ser superior em +11 p.p., face aos valores de disparidade registados nos territórios envolventes (cerca de -26%).

Da mesma forma, em todos os **níveis de qualificação** o ganho médio mensal das mulheres é inferior ao dos homens, com um hiato remuneratório particularmente acentuado em níveis que exigem um grau de especialização mais elevado. **Entre quadros superiores verifica-se uma desvantagem salarial das trabalhadoras próxima de -4,0%, sendo também de cerca de -25% nos quadros médios**, na função de encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa e em profissionais qualificados.

Aliás, em Oliveira de Azeméis, em termos médios, **não existe nenhum nível de qualificação em que as mulheres atinjam os 2000€ mensais**, enquanto, entre os homens, esse valor é atingido, desde logo, pelos encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa.

O perfil do ganho médio das/os TCO por **setor de atividade económica** demonstra, igualmente, um indicador evidente da discriminação salarial das mulheres: o facto de não existir **diferenciação no ganho médio auferido pelas mulheres consoante o setor de atividade**, situando-se, de grosso modo, em torno dos 1000€ mensais.

Pelo contrário, entre os homens, verifica-se uma clara associação entre os setores de atividade (e, por inerência, as qualificações profissionais e académicas requeridas) e a variação do seu salário médio mensal.

### REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

(cont.)

Na análise à disparidade salarial entre sexos, devem ser ainda ponderados dois fatores: em primeiro lugar, o salário mínimo, que é um fator de atenuação da disparidade entre as/os TCO com salários mais baixos e, logo, um “agente” de não-discriminação; em segundo lugar, as/os TCO que exercem funções públicas têm remunerações base reguladas que impedem discriminações de género. Assim, **considere-se que estes fatores atenuam disparidades, tanto em funções menos qualificadas como, sobretudo, nas de elevada qualificação, nomeadamente entre pessoas com o Ensino Superior.**

### DESEMPREGO

Em janeiro de 2021, foram registadas 1935 **pessoas desempregadas** inscritas no IIEFP **(+66.67% ao mês homólogo de 2019)** que contrariou a tendência de decréscimo desde 2017, traduzindo o impacto da crise pandémica de COVID-19 no mercado laboral.

Neste último período, **estima-se uma taxa de desemprego no município de 4.48%** que, para além de ser a mais alta em 5 anos, revela que, na prática, em pouco mais de 2 anos se dissiparam muitos mais postos de trabalho do que aqueles que tinham sido recuperados no período equivalente anterior (2017-2019).

Não obstante, **este valor situa-se inferior às taxas de desemprego estimadas para a região Norte (6.75%) e o Continente (6.34%).**

No que respeita à caracterização das pessoas desempregadas, relativamente a 2017, salienta-se um **aumento na percentagem de desempregadas/os com idades mais avançadas, de 55 ou mais anos, e com escolaridade entre o 2º CEB e o Ensino Secundário.**

Há uma prevalência temporal contínua de pessoas do sexo feminino em situação de desemprego (58.09%). Em janeiro de 2021 estas representam cerca de 5.12% do total de mulheres residentes em idade ativa, proporção superior à dos homens desempregados, de 3.81% da população masculina em idade ativa. Ou seja, tal traduz-se **numa taxa de desemprego feminino superior à taxa de desemprego masculino.**

### BENEFICIÁRIAS/OS DE APOIOS SOCIAIS

São **maioritariamente mulheres as beneficiárias/os de apoios sociais da Segurança Social**, dos apoios analisados (cujos dados disponíveis se encontram desagregados por sexo), concretamente, subsídio de desemprego, rendimento social de inserção, subsídio de doença e prestação social para a inclusão.

Adicionalmente, a ponderação do peso das beneficiárias e dos beneficiários destes apoios nas respetivas populações feminina e masculina **em idade ativa**, permite concluir que as mulheres revelam, mais que os homens, uma maior necessidade destes apoios sociais, o que poderá traduzir, assim, **uma maior vulnerabilidade socioeconómica da população feminina**.

No que concerne à **parentalidade**, mencione-se a **distribuição equilibrada em termos de sexo das/os beneficiárias/os de licença parental inicial**, sendo que, do total de pessoas que beneficiavam deste apoio em 2020, 50.09% (542) eram mães e 49.91% (540) pais.

### 3. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

#### ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO RESIDENTE

Em 2021, tal como em 2011, a maioria dos residentes de Oliveira de Azeméis continuam a ter como escolaridade concluída o E.B.. Observa-se, no entanto, uma gradual diminuição do número de pessoas com este nível de escolaridade, enquanto aumenta o número de indivíduos com, pelo menos, o Ensino Secundário. Destaque-se a maior percentagem de mulheres na **população sem escolaridade** (12.79% vs. 11.39%) e, inversamente, a **percentagem superior de mulheres detentoras de um curso superior** (13.20% vs. 8.81%).

No que concerne à **taxa de analfabetismo**, Oliveira de Azeméis apresenta um perfil semelhante ao das restantes áreas geográficas de referência, contudo com valores mais favoráveis (4.07% vs. 5.22%, a nível nacional). Refira-se ainda que o analfabetismo nas mulheres é cerca do dobro do encontrado nos homens.

#### CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS DO ENSINO NÃO SUPERIOR

Ao longo de uma década, verifica-se um decréscimo de 302 crianças inscritas na Educação Pré-Escolar, perfazendo uma **diminuição percentual de -18.33%**. Já no E.B., o decréscimo na última década apresentou-se mais pronunciado, com uma **perda de -34.61%**.

O Ensino Secundário segue a mesma tendência evolutiva dos restantes ciclos até ao ano de 2013/14, verificando-se um decréscimo de inscritas/os de -29.13%. Contudo, a partir deste ano letivo tem-se verificado o inverso, resultando **num saldo positivo de +22.01% nos últimos seis anos letivos**.

**No Ensino Secundário o sexo feminino é prevalente na última década.**

Verifica-se um grande contraste nas escolhas vocacionais na transição para o Ensino Secundário. **As raparigas estão muito menos representadas na área de Ciências e Tecnologias e os rapazes nas áreas ligadas às Artes e Humanidades.**

É assinalável que os **Cursos Profissionais tenham mais rapazes inscritos** do que acontece nos Cursos Científico-Humanísticos.

### 3. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

#### TAXAS DE ESCOLARIZAÇÃO

Em termos globais, verifica-se uma tendência de melhoria na taxa real de pré-escolarização em todos os territórios em análise, na década de 2010 a 2020. Destaca-se Oliveira de Azeméis com a taxa real de pré-escolarização mais elevada, em todos os anos letivos, com exceção do ano letivo 2019/20. A taxa de pré-escolarização das raparigas (95.6%) verifica-se ligeiramente inferior à dos rapazes (96.7%), indicando que existiam mais 1.2 crianças do sexo masculino matriculadas do que do sexo feminino.

Quanto à taxa de escolarização no E.B., em Oliveira de Azeméis, os dados são francamente positivos e indicam uma evolução favorável ao longo da década, contudo, a escolarização apresenta-se inferior aos demais territórios de referência, apesar de já ser de 97.8%. Uma análise entre sexos demonstra que, a partir do ano letivo de 2011/12 verifica-se um padrão de diferenciação progressiva da taxa de escolarização das raparigas em relação aos rapazes, que nunca volta a atingir a paridade que existia no início da década.

Já no que respeita ao Ensino Secundário, entre 2010/11 e 2019/20, a tendência evolutiva observada, em todos os territórios de referência analisados, foi de crescimento. Contudo, Oliveira de Azeméis é não menos do que impressionante. Em 2010, apenas cerca de metade dos jovens que deviam frequentar o Ensino Secundário efetivamente o faziam e em 2020 são cerca de 82! Ou sejam, no período de uma década verificou-se um aumento de 56.13% na taxa real de escolarização do Ensino Secundário ficando apenas a 2.3 p.p. do valor ao nível nacional, quando em 2010 estava a 20.8 p.p..

Deve assinalar-se ainda que, o progressivo aumento da taxa de escolarização no Ensino Secundário sucedeu de modo equivalente nos dois sexos, mas mais pronunciadamente entre os rapazes de tal modo que a grande diferença em cerca de 15 p.p. que se verificava no início da década, se traduziu na quase paridade no ano de 2019/20, no qual existe mesmo maior escolarização entre os rapazes.

### 3. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

#### TAXAS DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA

Oliveira de Azeméis apresenta um perfil análogo aos demais territórios na evolução da taxa de retenção e desistência no E.B., apresentando, no entanto, taxas ligeiramente inferiores.

Assinale-se que os alunos apresentaram uma taxa de retenção e desistência superior à das alunas.

Já no Ensino Secundário, a tendência é de diminuição da taxa de retenção e desistência, em todos os territórios.

Uma análise por sexo evidencia a mesma discrepância entre a taxa de retenção e desistência nas raparigas e nos rapazes apresentando-se, em todos os anos letivos, superior nestes últimos. A disparidade entre sexos era bastante superior nos primeiros anos da década de 2010, verificando-se uma atenuação dessa diferença nos últimos anos.

#### TAXAS DE ABANDONO ESCOLAR

Entre 2001 e 2011, houve um decréscimo muito acentuado na taxa de abandono escolar, transversal a todas as áreas geográficas de referência.

Saliente-se Oliveira de Azeméis com a menor taxa de abandono escolar, indicando que, em 2011, por cada 100 crianças e jovens residentes com idade compreendida entre 10 e 15 anos, 1.04 abandonaram a escola sem concluir o 9º ano de escolaridade.

### 3. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

#### CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS DO ENSINO SUPERIOR

Entre 2010 e 2021, verificou-se um aumento de 377 alunas/os inscritas/os no Ensino Superior, o que perfaz um **aumento percentual de +88.08%**.

Uma análise por sexo indica que no ano letivo 2010/11, **mais de 70% das/os inscritas/os no Ensino Superior eram mulheres (71.03%)**, tendência que se foi invertendo ao longo dos anos letivos, perdendo a predominância a partir de 2016/17.

#### CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR

Entre 2010 e 2019, verifica-se um aumento substancial do número de docentes no Ensino Superior, o que corresponde a **um crescimento de +86.59%**.

A média dos anos letivos indica uma distribuição percentual ligeiramente superior para as docentes, face aos docentes (52% vs. 48%).

#### CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DOCÊNCIA NO ENSINO NÃO SUPERIOR

Entre 2010 e 2019, verifica-se uma diminuição de 202 de docentes em exercício de funções, durante a década analisada, o que representa um **decréscimo percentual de -19.82%**.

**Saliente-se a preponderância do sexo feminino, face ao masculino a exercer funções de docência.**

Em média, entre 2010/11 e 2018/19, as docentes representam cerca de 79%, enquanto os docentes são apenas 21%.

## 4. SEGURANÇA E PROTEÇÃO

### CRIMINALIDADE GERAL

Entre 2011 e 2020, observou-se um **decréscimo do número de crimes registados pelas autoridades policiais** em Oliveira de Azeméis, situando-se em 1257 crimes nesse último ano (-23.35%).

**Face aos territórios de referência, o município manteve uma taxa de criminalidade muito mais baixa**, de 19.1‰ vs. cerca de 28‰, valor este que indica que, por cada 1000 residentes no município, foram registados 19.1 crimes (menos 4.8 face a 2011).

As principais categorias dos crimes registados no município foram “contra o património”, “contra as pessoas” e “contra vida em sociedade” que, no seu conjunto, representam 89.89% do total de crimes participados em 2020.

### PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS

Os 235 processos registados na **CPCJ de Oliveira de Azeméis** em 2021 (até 9 de dezembro) indicam uma **diminuição em cerca de -25% no VPG neste último ano relativamente aos dois anos anteriores** (314 processos em 2019 e 313 em 2020). Tal traduz-se na diminuição da taxa de incidência, estimada em cerca de 1.84% em 2021 (-0.6 p.p. face aos anos anteriores).

Dito de outra forma, por **cada 100 crianças e jovens residentes em Oliveira de Azeméis, estimam-se 1.84 situações de perigo comunicadas à CPCJ local.**

Releve-se o **aumento substancial no número de processos instaurados ao longo dos 3 anos assinalados**. Em 2021, foram instaurados 192 processos, mais 57 do que em 2019, o que representa um aumento de +42.22%, atentando-se ainda ao facto de os dados poderem não contemplar a totalidade dos casos nesse ano. Tenha-se também em consideração que este aumento ocorreu ao longo dos anos marcados pela pandemia de COVID-19.

Seguindo o perfil a nível nacional (CNPDPJ, 2020), as principais entidades comunicantes são a **Autoridade Policial**, seguindo-se as **escolas e o Ministério Público**.

## 4. SEGURANÇA E PROTEÇÃO

### PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS (cont.)

Em termos da **caracterização das/os crianças e jovens**, a percentagem de processos ativos nos anos de 2019 e 2020 que envolveram rapazes (respetivamente, 52.15% e 51.39%) foi ligeiramente superior à das raparigas. Já nos processos do ano de 2021, as percentagens foram **equivalentes para ambos os sexos**.

No que respeita à **caracterização etária**, saliente-se a elevada preponderância de processos ativos que envolvem **crianças e jovens entre os 11 e os 17 anos**, nomeadamente, entre os 15 e os 17 anos, que representam em torno de 1/4 do total de processos.

Já na análise às **categorias de perigo mais prevalentes** nos diagnósticos efetuados nos últimos 3 anos, sobressai a **Negligência** (em torno de 48% dos processos nos 3 anos), seguindo-se os **Comportamentos de Perigo na Infância e na Juventude** (cerca de 20%), as **Situações de perigo em que esteja em causa o Direito à Educação** (15%) e a **Violência Doméstica** (13%).

Na categoria de **Comportamentos de Perigo na Infância e na Juventude** foram **assinaladas mais crianças e jovens do sexo masculino** do que do sexo feminino, sendo que na subcategoria Comportamento graves antissociais e/ou de indisciplina se destaca uma prevalência muito superior de rapazes.

As **Situações de perigo em que esteja em causa o Direito à Educação** são também **mais prevalentes nas/os crianças e jovens do sexo masculino**. A maioria destas situações refere-se ao Absentismo Escolar, o qual tem uma expressão muito superior nos rapazes, à exceção do ano de 2021, onde o peso relativo em ambos os sexos foi mais próximo.

Já a **Violência Doméstica** teve nos anos de 2020 e 2021 uma expressão muito mais elevada **nas crianças e jovens do sexo feminino**, à exceção do ano de 2019 onde se verificou o contrário.

## 4. SEGURANÇA E PROTEÇÃO

### VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Entre 2011 e 2021, o número de **crimes registados de violência doméstica (VD)** no **município flutuou entre 131 e 183**, salientando-se o aumento desde 2017 e com os últimos três anos em análise a rondar uma média de 165 crimes.

Em particular, os 167 crimes registados em 2020 correspondem ao segundo ano com o maior número de crimes deste tipo em cerca de uma década e a ligeira subida face ao ano anterior não refletiu a diminuição de -5.5% no número de participações deste tipo de crimes a nível nacional entre estes anos (RASI, 2020), nem a diminuição observada na criminalidade em geral no município.

É de extrema relevância salientar que a **quase totalidade destes crimes foram crimes “contra cônjuges ou análogos”**, correspondendo a percentagens nunca inferiores a 85% do total de crimes de VD.

Em 2020, das 167 participações de VD registadas, 150 (89.82%) foram contra cônjuges ou análogos. Considerando o total da população residente, tal traduz-se, portanto, numa taxa de crimes de violência doméstica de 2.54‰ nesse último ano (i.e., por cada 1000 residentes em Oliveira de Azeméis, foram registados 2.54 crimes de VD), valor alinhado com as taxas registadas nos territórios de referência.

Este dado é particularmente interessante se **considerarmos que Oliveira de Azeméis tem uma taxa de criminalidade substancialmente inferior aos demais territórios, mas equipara-se a estes no que respeita à taxa de crimes de violência doméstica.**

Em termos da caracterização das partes envolvidas nestas infrações, predomina, de forma evidente, **o sexo masculino nas/os agentes suspeitas/os** (79.26% de 188 suspeitas/os em 2020) e **o sexo feminino nas pessoas lesadas** nos crimes desta natureza (72.38% de 210 lesadas/os).

Face ao ano de 2011, saliente-se, **contudo, um aumento na percentagem de mulheres suspeitas (+10.30%) e de homens lesados (+16.51%).**

### VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: VÍTIMAS

Ao abrigo do **Protocolo de Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD)**, desde 2020 que o **Espaço Trevo** disponibiliza, no município de Oliveira de Azeméis, apoio psicossocial, psicológico, aconselhamento jurídico, intervenção na crise e encaminhamento social a vítimas de violência doméstica.

Para o baixo número de atendimentos efetuados nesse ano ( $n = 5$ ) influi o facto de ter sido o ano no qual deu entrada em funcionamento a estrutura local do Espaço Trevo no município, bem como o facto de ter sido um ano atípico marcado pela pandemia de COVID-19.

Atente-se, contudo, ao facto de, nesse mesmo ano, Oliveira de Azeméis **ocupar o segundo lugar dos 6 Municípios** das Terras de Santa Maria, a seguir ao município de Santa Maria da Feira, **com maior número de crimes de violência doméstica registados pelas autoridades policiais**.

Já no ano de 2021, o número de atendimentos no Espaço Trevo aumentou para **116**.

**Das 24 pessoas acompanhadas pelo Espaço Trevo em Oliveira de Azeméis**, 22 (91.67%) são mulheres e 2 (8.33%) são homens. Como expectável, a maioria das vítimas são portuguesas.

No que concerne ao **grau de parentesco com o/a agressor/a**, a maioria de 11 vítimas afirmaram que eram **cônjuges ou companheiras/os do/a agressor/a** (45.83%) e 5 disseram que eram ex-cônjuges/ex-companheiras/os (20.83%).

Por fim, e no que respeita ao **tipo de violência sofrida**, predomina a **"violência psicológica"** mencionada por 23 das/os lesadas/os (41.82%), seguida da **"violência física"** referida por 17 pessoas (30.91%) e da **"violência sexual"** indicada por 7 pessoas (12.73%).

### VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: CRIANÇAS E JOVENS

Em complemento da ação do Espaço Trevo foi criada a **Resposta de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica (RAP)** em 2021. Até dia 5 janeiro de 2022, em Oliveira de Azeméis foi registado 1 caso de uma criança do sexo masculino no grupo etário dos 10 anos.

### VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: AGRESSORAS/ES

O primeiro caso acompanhado em Oliveira de Azeméis pelo Espaço Arruda, resposta de intervenção junto de agressoras/es, foi em 2011.

Desde então, foram acompanhados **72 casos, 68 (94.44%) de agressores do sexo masculino e 4 (5.56%) do sexo feminino.**

No ano de 2020, **foram acompanhados 6 casos de agressores, todos do sexo masculino e relacionados com o crime de violência doméstica.**

Já em 2021, **foram acompanhados 10 casos, dos quais 9 de agressores do sexo masculino e 1 do sexo feminino, 8 de violência doméstica e 2 de crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual.**

A maioria das/os agressoras/es tem idade situada entre 50 e 69 anos, não tem a escolaridade obrigatória completa e encontra-se empregada/o.

Relativamente ao **grau de parentesco com a vítima**, a grande maioria de 10 agressoras/es (62.50%) é **ex-cônjuge ou ex-companheira/o** e 3 são **cônjuges.**

Refira-se ainda que 6 agressoras/es foram integradas/os em Centro de Atendimento a Toxicodependentes (CAT).

## 1. AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES DAS ENTIDADES LOCAIS

Foram recebidas **46 respostas**, sendo **26 de Empresas e 8 de IPSS** do território. Alerta-se, por isso, que os dados apresentados devem ser interpretados como resultados de uma “amostra” – não representativa, mas ilustrativa – da realidade local.

Na composição das Entidades, verificou-se que

- i. as **equipas maiores tendem a ser compostas por mulheres** (> 50 pessoas);
- ii. as Empresas têm **mais homens no Quadro de Direção**, e as Entidades que atuam na área da Educação têm **maior número de mulheres no Quadro Executivo** (não-Diretivo) e
- iii. **existem mais homens em Cargos de Presidência, Direção ou Coordenação** das Entidades.

O recrutamento e **seleção** e a **política interna de formação** são dinâmicas indicadas como **igualitárias por apenas parte das Entidades**. Apenas 15% assegura igualdade de oportunidades de carreira entre mulheres e homens, tendo definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical.

A **disparidade salarial média** é de **141.67€**, sendo apontada apenas por 5 Entidades! Apenas **uma** das Entidades publica **informação acerca de diferenças salariais** de colaboradoras/es **desagregada por sexo** ou acerca das médias salariais dos dois sexos e **nenhuma Entidade** possui qualquer **estratégia ou plano de ação para colmatar as diferenças salariais de género**.

Já quanto à **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal** das/os colaboradoras/es, a **maior parte** das Entidades **indica ter algum tipo de apoio neste sentido**, destacando-se os horários mais flexíveis durante o período de amamentação/aleitação, os **horários de trabalho flexíveis** e o **incentivo à apresentação de sugestões e a avaliação da satisfação das/os colaboradoras/es**. São poucas as Entidades que **atribuem benefícios às/aos colaboradoras/es e familiares**.

## 1. AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES DAS ENTIDADES LOCAIS

O **trabalho direto** com os **temas da Igualdade e Não-Discriminação**, assim como a **formação de técnicas/os** nos mesmos são **realidades ainda escassas**.

Nos últimos 3 anos (2019 a 2021) **apenas 4 Entidades** realizaram medidas e/ou ações incidindo, sobretudo, na área da **prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica**.

**Um número muito reduzido das Entidades participantes aponta ter interesse em que as suas ações estejam plasmadas no III Plano Municipal** para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

Cerca de **1/3 tem interesse em colaborar com o Município no âmbito da Responsabilidade Social**.

**Poucas Entidades integram parcerias ou redes** no sentido de desenvolver boas práticas nos domínios da Igualdade de Género e da Não-Discriminação.

**Considerando os documentos estratégicos e as políticas internas das Entidades, são poucas as** que dão destaque aos valores da Igualdade e Não-Discriminação:

- i. 7 têm uma política interna para a Igualdade e Não-Discriminação
- ii. 12 recorrem ao uso da linguagem inclusiva e não sexista; e
- iii. 9 possuem uma política anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente.

**Apenas 1/5 têm definidos procedimentos de denúncia/queixa de situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência no local de trabalho** e apenas **8 dispõem de recursos** para intervir nestas situações. No entanto, avaliam o seu ambiente como **bastante seguro a nível emocional, e bastante a muito seguro a nível físico**.

De acordo com os elementos das Direções das Entidades,

- i. os **estereótipos de género** são uma realidade **presente** em Oliveira de Azeméis,
- ii. os **estereótipos relativos à orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)** estão moderadamente **presentes**.

## 2. AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS DAS ENTIDADES LOCAIS

Foram recebidas **45 respostas de técnicas/os**, 22 de IPSS ou entidades equiparadas, 17 da Câmara Municipal e 8 de outras instituições.

As equipas técnicas avaliam como globalmente **positiva** a **concretização da maioria das medidas no âmbito da ENIND** nos últimos 5 anos, sendo mais deficitária a esfera da **orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)**.

A sua perceção quanto aos **estereótipos**, seja de género, seja relacionados com a orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, é que estão **moderadamente presentes** na comunidade local.

No geral, indicam que **as Entidades têm uma prática reduzida** nos domínios da Igualdade, Não-Discriminação e Responsabilidade Social, no que respeita

- i. à informação prestada à comunidade local
- ii. à divulgação interna
- iii. à adoção de medidas preventivas
- iv. à promoção da diversidade e interculturalidade

No que diz respeito à **sensibilização para a sinalização e encaminhamento** de situações de risco, às **medidas positivas dirigidas aos grupos mais vulneráveis** e ao trabalho na **Rede Local**, as Entidades atuam com maior frequência.

Relativamente à **formação**, destaca-se o tema da **Igualdade de Género**, no qual cerca de **metade das/os técnicas/os tem formação**. Nos restantes temas, a percentagem é inferior. No entanto, **cerca de metade manifesta necessidade destas formações especializadas**, especificamente, nos temas da Orientação Sexual e Identidade e Expressão de Género, Apoio à Vítima, Violência Doméstica e o Tráfico de Seres Humanos.

## 2. AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS DAS ENTIDADES LOCAIS

A maioria das/os técnicas/os sabe como, e a quem, reportar atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência, ocorridos na Entidade em que trabalha. Aliás, indicam que é obrigatório reportar estes atos no seu local de trabalho. Metade das/os técnicas/os diz existir mecanismos internos de receção de denúncias, mas apenas 1/5 aponta que esses mecanismos garantam a confidencialidade. Assim, 9% indica ter receio de sofrer alguma represália ou retaliação.

Cerca de 1/5 das/os técnicas/os não considera que a Entidade disponha de recursos para intervir junto das/os colaboradoras/es que foram alvo de discriminação, assédio ou violência. 1/3 aponta a não existência de serviços de aconselhamento e apoio a pessoas-alvo ou testemunhas.

Cerca de metade afirma que a sua Entidade tem uma política interna para a Igualdade e Não-Discriminação e apenas 1/4 das/os técnicas/os considera que a sua Entidade possui uma política anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente. Ambas são consideradas moderadamente eficazes.

Quanto à atuação em situações de discriminação e/ou violência, pelo menos metade das/os técnicas/os indica existir procedimentos de emergência e metade indica que a sua Entidade dispõe de recursos para intervir.

Destaca-se como constrangimento principal a falta de recursos tanto humanos como materiais e logísticos, como ao nível da Rede Local. Concretamente é apontada a sobrecarga de trabalho, a falta de qualificação técnica, a escassez de espaços adequados, a falta de sensibilização da comunidade em geral para as temáticas da igualdade e da não-discriminação e não-violência. Por fim, a nível dos recursos da Rede Local é indicada a falta de proximidade e agilidade de procedimentos.

### 3. OUTROS PROCESSOS DE AUSCULTAÇÃO DAS ENTIDADES LOCAIS

#### Necessidades transversais

- i. Insuficiência de **recursos humanos, logísticos e técnicos**
- ii. Maior fluidez nos procedimentos do **trabalho em rede**
- iii. **Capacitação**, reforço e/ou consolidação das equipas técnicas

#### Necessidades no domínio da Igualdade entre Mulheres e Homens

- i. Enfoque **contextos escolares**, junto das **famílias** e ao nível da **formação e emprego**
- ii. Prevalência de representações e **crenças tradicionais nos papéis de género** e desvalorização do papel da mulher
- iii. **Estereotipia de género nas escolhas vocacionais**

#### Necessidades no domínio da Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

- i. Dificuldades numa **articulação célere e eficiente** entre estruturas especializadas e entidades locais
- ii. Estruturas especializadas com dificuldades em assegurar **acompanhamentos exigentes e prolongados no tempo**
- iii. Insuficiência de **respostas habitacionais** (autonomização)
- iv. Inexistência de **resposta de acolhimento protegido** no território intermunicipal
- v. Limitações na **resposta de acolhimento de emergência**
- vi. Estratégia de **sensibilização da comunidade e prevenção da violência**
- i. **Necessidades no domínio da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais**
- ii. Enfoque no **contexto escolar**
- iii. **Promoção de formação** para docentes, designadamente Diretoras/es de Turmas e titulares de Cidadania e Desenvolvimento
- iv. **Organização de iniciativas**, recurso a convidadas/os, envolvimento da comunidade escolar
- v. **Capacitação específica para equipas dos SPO** e Gabinete de Apoio à/ao Aluna/o nestas temáticas

## DINÁMICAS COLETIVAS COM A POPULAÇÃO JUVENIL

### Necessidades e Medidas preconizáveis pela Administração Pública

#### **1. Sensibilizar a comunidade para a igualdade, a não-violência e a não-discriminação**

- i. Organização de campanhas
- ii. Realização de ações de sensibilização
- iii. Constituição de grupos de trabalho
- iv. Implementação de uma linguagem inclusiva na comunicação oficial do Município

#### **2. Promover a igualdade laboral, nomeadamente salarial, através da promoção de ações de capacitação/sensibilização para entidades patronais**

### Necessidades e Medidas preconizáveis pelo Contexto Educativo

#### **1. Introduzir a temática da igualdade entre mulheres e homens nos conteúdos programáticos e promoção de oportunidade de debate aprofundado**

- i. Promoção de dinâmicas grupais de debate
- ii. Criação de disciplinas ou atividades
- iii. Aulas de Cidadania e Desenvolvimento

#### **2. Capacitar o Pessoal Docente, Não Docente e Encarregadas/os de Educação**

### Necessidades e Medidas preconizáveis no Contexto Sociocultural

Promover uma cultura livre de preconceitos e estereótipos baseados na orientação sexual e identidade de género

**Anexo 4.** Análise SWOT: Ameaças e Oportunidades / Constrangimentos e Potencialidades; Retrato da Realidade Social de Oliveira de Azeméis: Igualdade, Não-Discriminação de Género e Responsabilidade Social 2021/2022

AMEAÇAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Perda populacional;</b></li> <li>▪ Duplo <b>envelhecimento populacional;</b></li> <li>▪ Diminuição do <b>índice de renovação da população em idade ativa</b>, inferior aos territórios de referência<sup>10</sup>;</li> <li>▪ Taxa bruta de <b>natalidade</b> e índice sintético de fecundidade inferiores aos dos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento da <b>maternidade tardia;</b></li> <li>▪ Redução da <b>dimensão dos agregados familiares</b>, destacando-se as famílias unipessoais de pessoas idosas;</li> <li>▪ <b>Agregados monoparentais femininos</b> em número muito superior aos masculinos (cerca de 6 vezes mais);</li> <li>▪ Decréscimo da <b>taxa de atividade</b> da população residente;</li> <li>▪ Aumento do <b>desemprego</b> destacando-se o aumento de desempregadas/os com idades mais avançadas e baixos níveis de escolaridade;</li> <li>▪ Incidência do <b>desemprego e da inatividade</b> superior nas mulheres;</li> <li>▪ Proporção de mulheres <b>empregadoras</b> muito inferior à de homens;</li> <li>▪ Maior precariedade laboral nas mulheres a respeito do regime e vínculos contratuais de trabalho;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presença de <b>mais mulheres do que homens</b> (a partir dos 14 anos);</li> <li>▪ Taxa bruta de <b>natalidade</b> relativamente estável na última década;</li> <li>▪ Taxa bruta de <b>mortalidade</b> inferior à dos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento da <b>população estrangeira</b>, maioritariamente feminina;</li> <li>▪ Menor prevalência de <b>agregados monoparentais</b> (femininos e masculinos) no município face aos territórios de referência;</li> <li>▪ Crescimento do número de <b>empresas;</b></li> <li>▪ Relevância do <b>setor secundário</b> na afetação da maioria dos postos de trabalho no município;</li> <li>▪ Percentagens superiores de <b>população empregada</b> e inferiores de <b>população desempregada e inativa</b> no município face aos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento do número do <b>peçoal ao serviço das empresas</b> e de <b>TCO;</b></li> <li>▪ Maior proporção de mulheres <b>empregadoras</b> no município face aos restantes territórios;</li> <li>▪ Subida no <b>ganho médio mensal das/os TCO</b>, mais acentuada no município que nos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento do <b>ganho médio mensal das/os TCO com o seu nível de escolaridade</b>, com uma diferença clara entre os salários de TCO com Ensino Superior e as/os restantes;</li> </ul>

<sup>10</sup> Na sua generalidade, o termo “territórios de referência” diz respeito à região Norte e à Área Metropolitana do Porto.

AMEAÇAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Disparidade salarial entre sexos</b> mais acentuada <b>no município</b> face aos restantes territórios;</li> <li>▪ <b>Disparidade salarial entre sexos</b> crescente à medida que aumenta o <b>nível de escolaridade</b> - de forma mais destacada em Oliveira de Azeméis do que nos restantes territórios;</li> <li>▪ Nas trabalhadoras, não se verifica diferenciação no ganho médio auferido consoante o <b>setor de atividade</b>, contrariamente aos homens;</li> <li>▪ <b>Baixa escolaridade</b> das/os munícipes, com uma elevada percentagem de população sem escolaridade;</li> <li>▪ Taxa de <b>analfabetismo</b> nas mulheres é cerca do dobro;</li> <li>▪ Taxa de pré-escolarização no sexo feminino inferior à do sexo masculino;</li> <li>▪ <b>Estereotipia de género nas escolhas vocacionais</b> dos cursos de Ensino Secundário;</li> <li>▪ Taxa de <b>retenção e desistência</b> no Ensino Secundário superior nos rapazes;</li> <li>▪ Elevado número de <b>processos instaurados</b> na CPCJ;</li> <li>▪ Aumento dos crimes registados de <b>violência doméstica</b>, cometidos na quase totalidade contra cônjuges ou análogos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribuição equilibrada em termos de sexo das/os beneficiárias/os de <b>licença parental inicial</b>;</li> <li>▪ Taxa de <b>analfabetismo</b> inferior à dos restantes territórios;</li> <li>▪ Decréscimo muito acentuado na <b>taxa de abandono escolar</b> face aos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento das <b>taxas de pré-escolarização e de escolarização</b> nos Ensinos Básico e Secundário;</li> <li>▪ Diminuição das <b>taxas de retenção e desistência</b> no Ensino Básico e Ensino Secundário;</li> <li>▪ Distribuição <b>equiparável entre sexos</b> na Educação Pré-Escolar e no E.B. e prevalência de alunas no Ensino Secundário;</li> <li>▪ <b>Aumento progressivo</b> de estudantes no Ensino Secundário;</li> <li>▪ Proporção de mulheres detentoras de <b>curso superior</b> muito superior à dos homens;</li> <li>▪ Distribuição equiparável entre sexos na docência do Ensino Superior;</li> <li>▪ Taxa de <b>criminalidade</b> muito inferior à dos territórios de referência e diminuição do número de crimes registados pelas autoridades policiais.</li> </ul>

CONSTRANGIMENTOS	POTENCIALIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausência de <b>dados desagregados por sexo</b> para sistematização de informação em vários domínios;</li> <li>▪ <b>Inexistência de bases de dados</b> de ocorrência de situações de vitimização de grupos sociais especialmente vulneráveis;</li> <li>▪ Dificuldades na <b>gestão dos desafios</b> advindos da situação pandémica;</li> <li>▪ <b>Desigualdade entre mulheres e homens</b> nos cargos de Direção ou Coordenação nas empresas;</li> <li>▪ Reduzidas entidades com <b>critérios definidos públicos</b> de mobilidade horizontal e vertical;</li> <li>▪ Insuficiência muito significativa de <b>entidades com políticas internas</b> para a Igualdade e a Não-Discriminação de Género;</li> <li>▪ Escassez de recursos (humanos, materiais e logísticos) para intervir com qualidade junto de pessoas que foram alvo de <b>discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência no local de trabalho</b>;</li> <li>▪ <b>Alocação insuficiente de recursos humanos</b> à área da ação social;</li> <li>▪ Não afetação de recursos humanos ao <b>Gabinete da Igualdade</b> e à Equipa para a Igualdade na Vida Local, necessários ao reforço da sua atuação para o desenvolvimento do III Plano;</li> <li>▪ Formação insuficiente dos recursos técnicos nas temáticas da igualdade e discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC);</li> <li>▪ <b>Pessoal técnico e não técnico dos contextos educativos</b> pouco qualificado nas temáticas da Igualdade e discriminação em razão da OIEC;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existência de <b>Planos Municipais para a Igualdade desde 2014</b>;</li> <li>▪ Ênfase na dimensão da <b>Responsabilidade Social</b> como parte integrante da estratégia para a Igualdade;</li> <li>▪ <b>Execução acima dos 85%</b> dos Planos para a Igualdade anteriores (monitorização e avaliação internas);</li> <li>▪ Distinção com <b>Prémio Viver em Igualdade</b> [2016/2017 (3ª edição) e 2018/2019 (4ª edição)] e menção honrosa [2020/2021 (5ª edição)];</li> <li>▪ Assinatura <b>Protocolo com CIG</b> em 2019 (e renovação em março 2022);</li> <li>▪ Constituição da <b>EIVL</b> em 2020;</li> <li>▪ Assinatura do <b>Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica</b> entre a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, os 6 Municípios da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria e outras entidades locais desde 2020;</li> <li>▪ Adesão à <b>Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local</b> em 2020;</li> <li>▪ Relação de <b>proximidade com tecido empresarial do município</b>;</li> <li>▪ <b>Equidade geral na composição dos Quadros de Direção Não-Executivos e Executivos</b>;</li> <li>▪ Existência de <b>práticas de encorajamento de candidaturas e seleção de mulheres ou homens sub-representadas/os</b> ou de pessoas com outras características sub-representadas nas funções;</li> <li>▪ Existência de <b>apoios com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e incentivo</b> à apresentação de sugestões e a avaliação da satisfação das/os colaboradoras/es;</li> </ul>

CONSTRANGIMENTOS	POTENCIALIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduzido aprofundamento das temáticas da Igualdade e OIEC no <b>currículo escolar</b>;</li> <li>▪ Ausência de uma <b>estratégia de prevenção</b> para a Igualdade, a não-violência e a não-discriminação para crianças e jovens de todos os ciclos escolares;</li> <li>▪ Inexistência de <b>Casa de Abrigo</b> no território Entre Douro e Vouga;</li> <li>▪ Inexistência de <b>resposta qualificada</b> para situações de discriminação em razão da OIEC no concelho;</li> <li>▪ <b>Resposta insuficiente ao nível do Apoio Familiar, Aconselhamento Parental e Mediação Familiar</b>;</li> <li>▪ Realização insuficiente de <b>ações de sensibilização para a comunidade em geral</b> sobre as temáticas da Igualdade e discriminação em razão da OIEC;</li> <li>▪ Realização insuficiente de <b>ações de sensibilização nas entidades empregadoras</b> sobre as temáticas da Igualdade e discriminação em razão da OIEC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existência de <b>políticas anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente</b>, e de <b>procedimentos de denúncia/queixa de situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência no local de trabalho</b>, por parte de algumas entidades;</li> <li>▪ Existência de <b>respostas especializadas para sinalização e atendimento a crianças e jovens em risco/perigo</b>;</li> <li>▪ Existência de <b>respostas especializadas e diferenciadas de atendimento e acompanhamento a vítimas de violência, nomeadamente a crianças e jovens e a pessoas adultas</b>;</li> <li>▪ Existência de <b>resposta especializada de intervenção com agressores/as</b>;</li> <li>▪ Papel de <b>relevo dos SPO e do Gabinete de Apoio à/ao Aluna/o na intervenção com as/os crianças e jovens</b>;</li> <li>▪ <b>Apoios às vítimas de violência doméstica</b> ao nível da habitação e das carências económicas, através de medidas municipais próprias no âmbito do Protocolo Municípios Solidários, visando a sua autonomização;</li> <li>▪ <b>Relações informais eficazes no âmbito do CLAS OA</b>;</li> <li>▪ Trabalho em <b>rede como prática defendida</b> pelas entidades;</li> <li>▪ Adoção de <b>medidas positivas dirigidas aos grupos mais vulneráveis</b> a processos de exclusão social e <b>sensibilização da comunidade</b> para a identificação de situações de risco e sinalização para estruturas especializadas;</li> <li>▪ Maioria das <b>colocações no mercado de trabalho</b> efetuadas através do GIP são mulheres.</li> </ul>

## CONSULTORIA CIENTÍFICA E TÉCNICA

SINCLAB - SOCIAL INCLUSION LABORATORY (FPCEUP)

Alexandra Serra<sup>1,2</sup>

Rui Serôdio<sup>1</sup>

Rosa Borges<sup>1</sup>

Cláudia Moura<sup>1</sup>

Sofia Brito<sup>1</sup>

Rosa Costa<sup>1</sup>

Gabriela Graça<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP)

<sup>2</sup> Instituto Universitário de Ciências da Saúde (IUCS, CESPU)