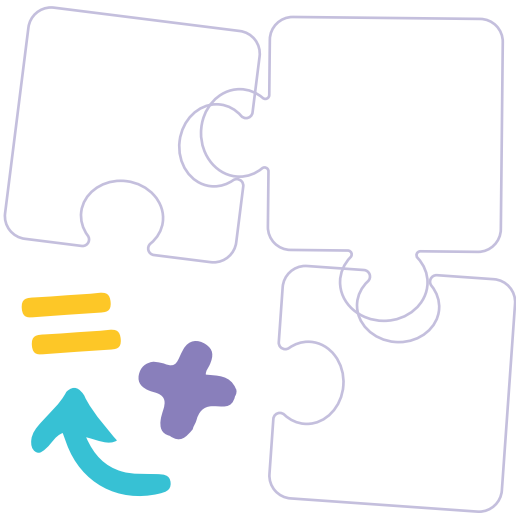
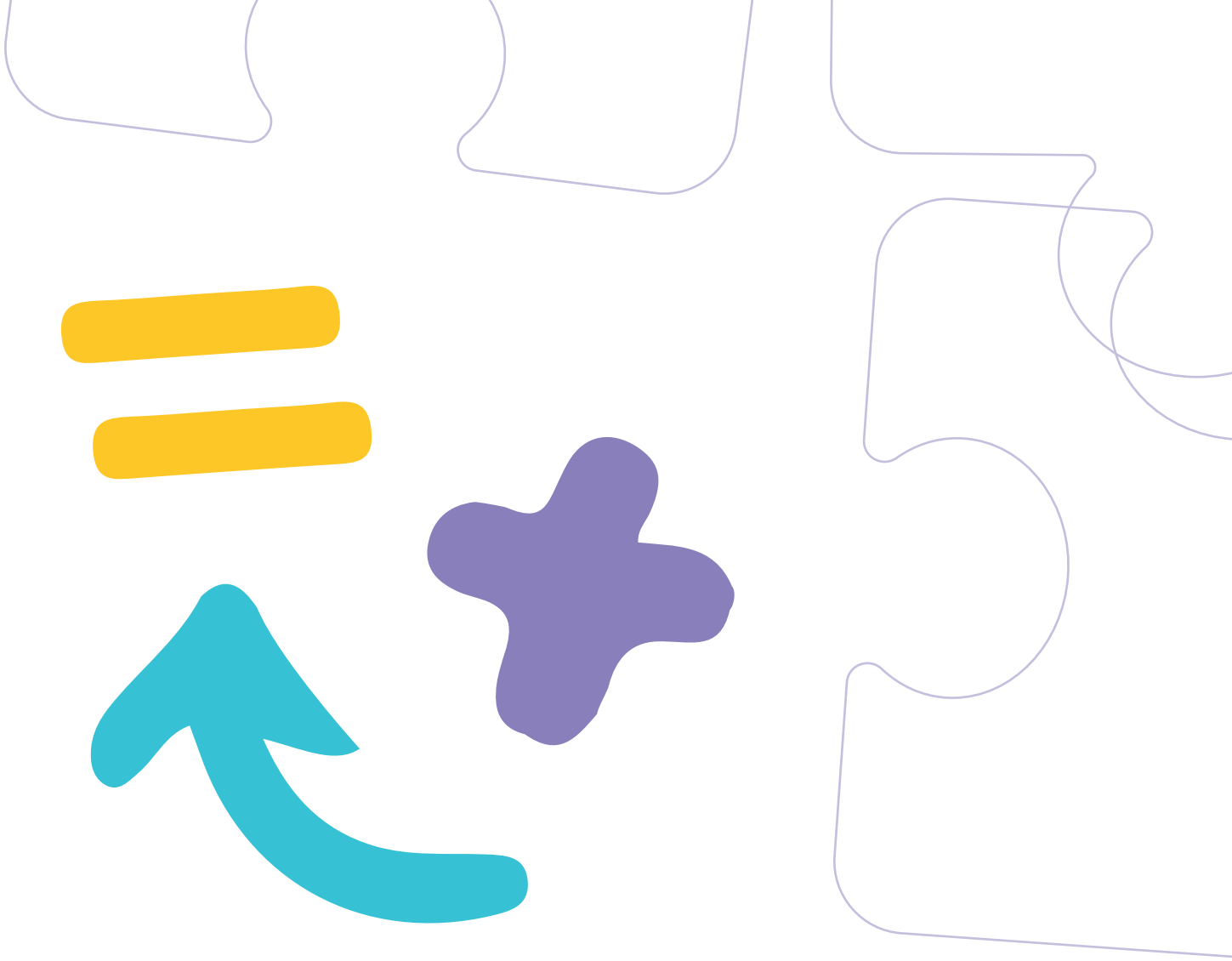
fundão



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

2022-2025

MUNICÍPIO DO FUNDÃO



FICHA TÉCNICA

TÍTULO
Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 2022-2025

PROMOTOR
Município do Fundão

ELABORAÇÃO
Vector Estratégico - Estudos e Consultoria S. A.

DATA DE EDIÇÃO
Dezembro 2021

Cofinanciado por

PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA 6

A| CONTEXTUALIZAÇÃO E NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO 8

B| METODOLOGIA DOS TRABALHOS 10

C | CONTEXTUALIZAÇÃO TERRITORIAL 16

1. ANÁLISE TERRITORIAL 17

1.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO 17

1.2. MOBILIDADE 18

2. ANÁLISE DEMOGRÁFICA 20

2.1. EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA 20

2.2. POPULAÇÃO IMIGRANTE 21

2.3. RELIGIÃO 26

2.4. MATRIMÓNIO 26

2.5. NATALIDADE, PARENTALIDADE E MORTALIDADE INFANTIL 28

2.6. EDUCAÇÃO 30

3. ANÁLISE ECONÓMICA 32

3.1. ANÁLISE ECONÓMICO-DEMOGRÁFICA 32

3.2. ANÁLISE ECONÓMICO-EMPRESARIAL 40

4. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL 47

4.1. FAMÍLIAS 47

4.2. POPULAÇÃO JOVEM 48

4.3. POPULAÇÃO IDOSA 50

4.4. POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA 51

4.5. HABITAÇÃO SOCIAL 54

4.6. APOIOS SOCIAIS 55

5. SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA 57

D | ARTICULAÇÃO COM OS DIFERENTES STAKEHOLDERS 60

1. MUNICÍPIO DO FUNDÃO 61

1.1. RELAÇÃO COM A CIG 61

1.2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL 65
1.3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO MUNICÍPIO 66
1.4. PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS INTERNAS 71
2. AGENTES LOCAIS 75
2.1. EDUCAÇÃO 75
2.2. SAÚDE 82
2.3. CULTURA 84
2.4. DESPORTO 85
2.5. EMPRESAS 88
E | ENQUADRAMENTO COM OUTROS PLANOS ESTRATÉGICOS 91
1. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND) 92
1.1. PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 93
1.2. PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA 95
1.3. PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS 96
2. PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS 98
3. OUTROS INSTRUMENTOS ESTRATÉGICOS 99
3.1. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES 99
3.2. CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA 100
3.3. DECLARAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA POR OCASIÃO DA CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER: UMA CARTA DAS MULHERES 101
3.4. ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2010-2015 101
3.5. PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES (2011-2020) 104
3.6. CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – ISTAMBUL 106
3.7. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL 107
F | NECESSIDADES E ÁREA DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS 117
G | ESTRATÉGIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 125

1. MISSÃO E VISÃO 126
2. OBJETIVOS 127
3. EIXOS ESTRATÉGICOS 129
4. MEDIDAS DE INTERVENÇÃO 131
5. FICHAS DAS MEDIDAS 133
6. ARTICULAÇÃO COM OS OBJETIIVOS DO ENIND 189
7. MODELO DE GOVERNAÇÃO 192
7.1. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO 194
7.2. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO 198
H | ANEXOS 200
ANEXO I – CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA AFETA AO PMIND 201
ANEXO II – INQUÉRITOS (QUESTÕES) 201
ANEXO III – RESULTADOS INQUÉRITOS 201

NOTA INTRODUTÓRIA

> "A igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais do direito internacional dos direitos humanos. Toda a pessoa, sem distinção, tem direito a desfrutar de todos os direitos humanos, incluindo o direito de ser tratada de forma igualitária pela lei e o direito à proteção contra a discriminação por diversos motivos, incluindo a orientação sexual e a identidade de género".

Fonte: Organização das Nações Unidas

As Administrações Locais, enquanto órgãos da administração pública mais próximos das populações e do conhecimento da sua realidade, são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género e da orientação sexual e promover uma sociedade cada vez mais igualitária.

Face ao exposto, o Município do Fundão encara o desenvolvimento do diagnóstico e do Plano Municipal para a Igualdade como uma ação essencial de promoção da igualdade e de oportunidades, que conduza ao repensar dos papéis, práticas e saberes de homens e mulheres, socialmente aceites e estimule cada um e uma dos/das cidadãos/cidadãs a refletir sobre os seus próprios valores pessoais.

O Município do Fundão tem trabalhado ao longo dos últimos anos de forma a imprimir mudanças que conduzissem à efetivação da dimensão de Igualdade de Género na dinâmica organizacional da Autarquia, permitindo combater e corrigir determinados problemas sociais e pessoais, traduzidos em desigualdades e assegurando que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades nas várias esferas das suas vidas. O desenvolvimento de um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação vem contribuir para se alcançar estes objetivos e aumentar o seu grau de abrangência considerando que a igualdade não se prende exclusivamente com o género.

O Diagnóstico territorial, desenvolvido através de um processo participativo e criterioso, permitiu identificar as necessidades que servem de base ao desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Neste sentido, a elaboração do diagnóstico

foi fundamental para identificar a necessidade de uma mudança organizacional com vista à promoção da igualdade e ao estabelecimento de um compromisso com a promoção da igualdade e de práticas de prevenção e combate à violência doméstica e de género e tráfico de seres humanos.

O presente documento corresponde ao **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação** 2022-2025 que, de acordo com o recomendado, identifica de forma clara e alinhada com a ENIND:

- os domínios de intervenção e respetivos objetivos, abrangendo, pelo menos, cada umas das matérias previstas para o diagnóstico, e devendo comportar uma dimensão interna (referentes à intervenção ao nível da estrutura interna do Município - governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras) e uma dimensão externa (medidas referentes à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município - políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras);
- as medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;
- as metas anualizadas para cada medida, sendo que as mesmas serão específicas, mensuráveis, relevantes/ adequadas, realistas e definidas no tempo;
- os indicadores, de resultado e de impacto;
- o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

A

CONTEXTUALIZAÇÃO E NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO

O Diagnóstico constitui um instrumento essencial para a elaboração de um Plano para a Igualdade e a Não Discriminação que visa definir e efetivar um leque de medidas transversais à Autarquia e ao território, que ajudem a resolver determinadas assimetrias e desigualdades identificadas nessa fase. Neste sentido, o desenvolvimento do Diagnóstico das necessidades do território foi a primeira atividade desenvolvida, sendo essencial para a definição de um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação coerente e em concordância com a realidade.

A igualdade (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais) é um princípio de justiça social e um alicerce da democracia, estando este princípio reconhecido formalmente, ao nível jurídico. Contudo, verifica-se a persistência de situações de desigualdade e de assimetrias, a nível europeu, nacional e local. Estas diferenças e assimetrias, resultantes de fatores históricos, sociais e culturais, carecem de reflexão e de intervenção no sentido de determinar as barreiras e os condicionalismos que as provocam, identificando simultaneamente formas de as ultrapassar.

Os dados disponíveis evidenciam que práticas de discriminação e de violência, especialmente contra as mulheres, continuam muito presentes no concelho do Fundão, designadamente em contextos mais rurais onde se detetam tipologias de população muito fragilizadas por situações endémicas como o desemprego, as fracas condições económicas, as baixas qualificações, a precariedade e o isolamento geográfico.

O Município do Fundão desenvolveu o primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Género para o horizonte temporal de 2008-2010, tendo-se procedido a algumas atualizações após essa data. No entanto, o mesmo apenas identifica alguns indicadores referentes à Igualdade de Género e à Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género. É, por isso, objetivo do Município do Fundão elaborar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, com base no novo diagnóstico.

Assim, é fundamental desenvolver um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação atual, que respeite a priorização das necessidades identificadas no Diagnóstico e que defina os objetivos dos domínios de intervenção, as medidas de intervenção, as metas anualizadas, os indicadores, de resultado e de impacto e o procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

B

METODOLOGIA DOS TRABALHOS

O desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação encontra-se estruturado em 5 atividades, distribuídas por duas Fases:

Tabela 1 | Atividades a desenvolver no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Fase 1	Fase 2
• **Atividade 1** - Elaboração do Diagnóstico; • **Atividade 2.1.** – Elaboração do Plano para a Igualdade; • **Atividade 2.2.** - Implementação e Monitorização do Plano para a Igualdade.	• **Atividade 3.1.** - Divulgação do Plano para a Igualdade; • **Atividade 3.2.** - Avaliação do Plano para a Igualdade.

De forma a que o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação sirva melhor o Município e os seus cidadãos e as suas cidadãs, é importante seguir esta organização. Assim, é possível identificar que questões necessitam de maior atenção e elaborar um plano de ação que lhes dê resposta. O acompanhamento da implementação do plano é o passo seguinte e perceber os impactos do plano no território.

No desenvolvimento da Atividade 1, que decorreu de maio a setembro de 2021, foi importante compreender a situação atual do Município do Fundão e do seu território no que respeita à igualdade e à não discriminação, de modo a obter-se uma boa perspetiva da realidade vivida no concelho. Para tal, foram analisados no Diagnóstico os seguintes indicadores de partida:

Tabela 2 | Indicadores de Partida

Nº	Indicadores de Partida	Fonte
1	Composição do órgão Câmara, por sexo	Autarquia
2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	
3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	

Nº	Indicadores de Partida	Fonte
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	Autarquia
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico	
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;)	
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	Organizações do Terceiro Setor
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	Pordata
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho	
22	Taxa de cobertura de creches e amas	Carta Social e INE
23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	
24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	
26	Taxa de cobertura de lares	
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	Autarquia
28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual	
29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local	
30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho	Agrupamentos Escolares
31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia	Autarquia

Nº	Indicadores de Partida	Fonte
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	Agrupamentos Escolares
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	
36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas	Autarquia
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	Autarquia / Agrupamentos Escolares
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	Autarquia / Federações Desportivas

Com o propósito de melhor caracterizar o concelho do Fundão, foram ainda selecionados vários indicadores identificados nos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra:

1. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer
2. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação
3. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes
4. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social
5. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego
6. Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho

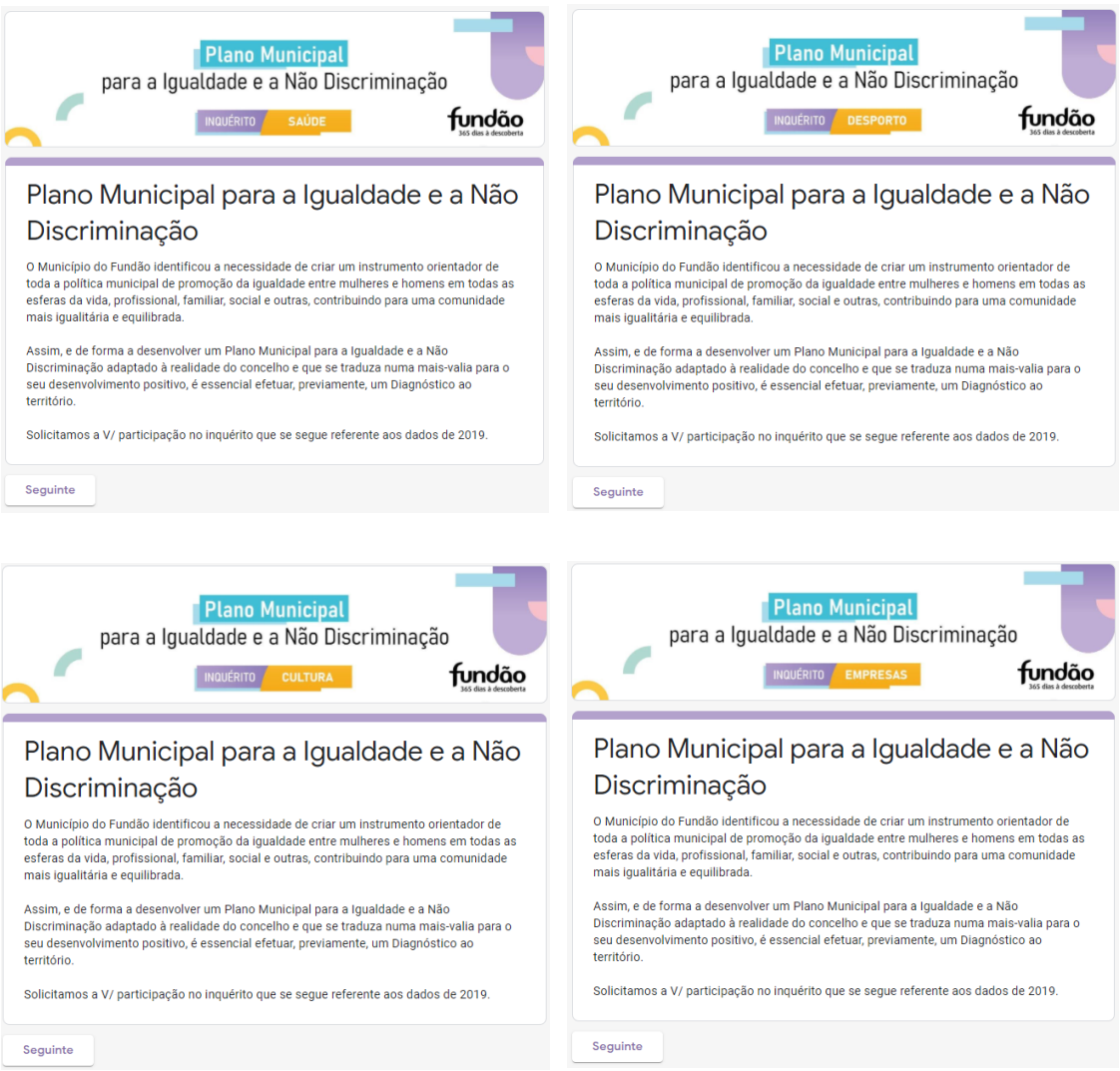
7 Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente

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

De modo a recolher informações quer dos indicadores de partida, quer dos sugeridos nos guias, e a par da consulta de plataformas estatísticas (tais como Instituto Nacional de Estatística (INE) e Pordata), foi necessário recorrer à participação dos agentes locais.

Para tal, foram utilizados inquéritos dirigidos aos *stakeholders* do concelho, realizados através do Google Forms.

Figura 1 | Inquéritos enviados aos *stakeholders*



Complementarmente, foi também consultada outra bibliografia sobre a temática, de diferentes autores. Para além da consulta de bases estatísticas e análise de bibliografia, e de forma a identificar as áreas de análise e definir os domínios prioritários de intervenção, a equipa técnica afeta ao projeto recorreu à técnica de *Brainstorming*.

O desenvolvimento do Diagnóstico, de uma forma participativa e que envolve diversos *stakeholders*, conduz à implementação de medidas que promovem a igualdade e a não discriminação como uma dimensão fundamental da proteção e promoção dos direitos do ser humano e estimula a sua replicabilidade, quer no concelho, quer em outras regiões de influência.

Após o desenvolvimento do Diagnóstico, tiveram-se reunidas as ferramentas necessárias para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, possibilitando a proposta de um Plano de Ação mais ajustado à realidade do concelho do Fundão.

Neste contexto, para o desenvolvimento da Atividade 2.1. – Elaboração do Plano para a Igualdade, manteve-se uma metodologia participativa através da realização de reuniões em formato de *Focus Group* com a Equipa para a Igualdade na Vida Local, de modo a identificar-se e definir-se medidas de intervenção. Considera-se que, deste modo, obtém-se um contributo de um conjunto de pessoas especializadas em diferentes áreas estratégicas e promove-se a participação ativa na elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, enquanto instrumento estratégico para os domínios e áreas de intervenção identificadas.

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação será partilhado com os atores locais através da publicação no *website* da Câmara Municipal.

C

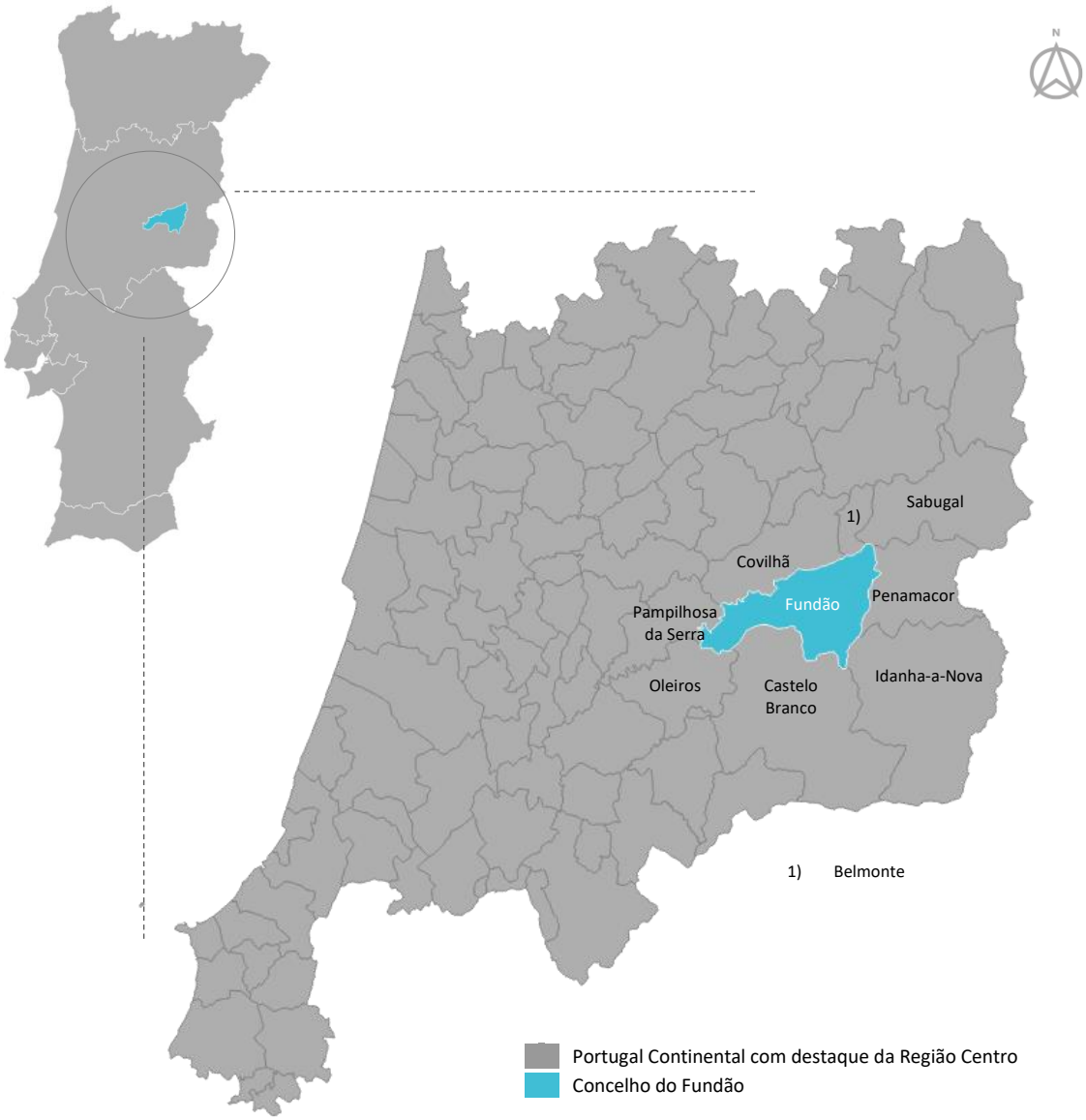
CONTEXTUALIZAÇÃO TERRITORIAL

1. ANÁLISE TERRITORIAL

1.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O concelho do Fundão está inserido na Região Centro de Portugal e integra a NUT III – Beiras e Serra da Estrela.

Figura 2| Região Centro de Portugal com destaque do concelho do Fundão



O concelho do Fundão é limitado a Norte, pelos concelhos da Covilhã, de Belmonte e do Sabugal; a Este, pelos concelhos de Penamacor e Idanha-a-Nova; a Sul pelo concelho de Castelo Branco; a Sudoeste, pelo concelho de Oleiros; e a Oeste, pelo concelho de Pampilhosa da Serra.

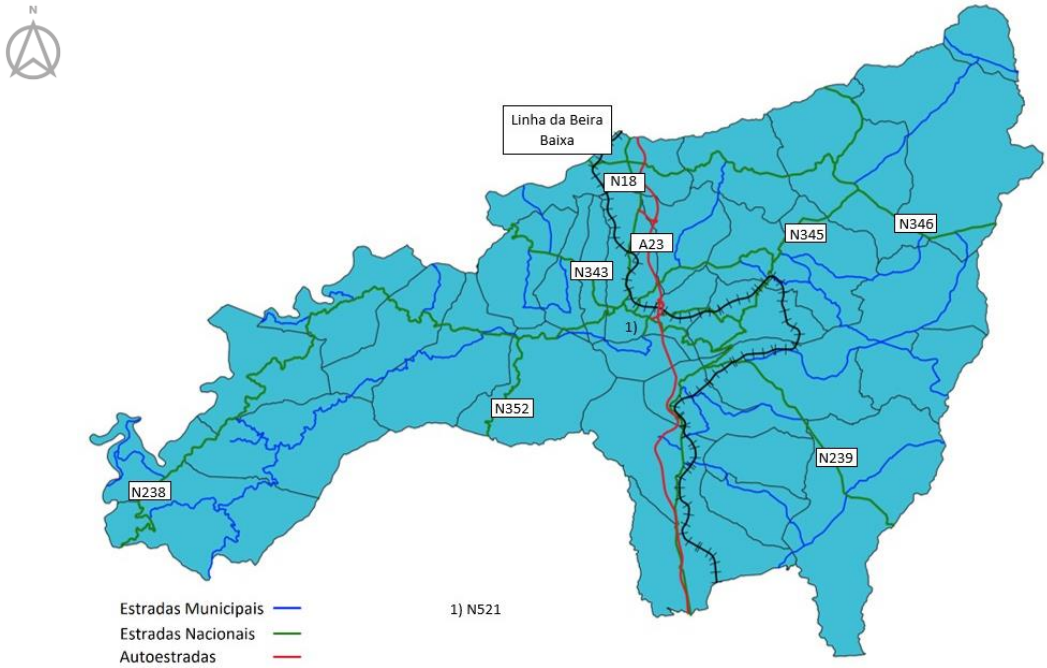
O concelho do Fundão é constituído por 23 freguesias distribuídas por uma área total de 700,20 km^2. Na figura seguinte é possível visualizar a distribuição das freguesias pelo território:

Figura 3 | Freguesias do concelho do Fundão

1.2. MOBILIDADE

No concelho do Fundão passa uma autoestrada, a A23, e várias estradas nacionais (N18, N238, N239, N343, N345, N346 e N352). O concelho é também servido por um caminho ferroviário, onde passa a linha da Beira Baixa.

Figura 4| Mapa das vias principais do concelho do Fundão



Ao nível dos transportes coletivos, o concelho do Fundão apresenta algumas carências. Não obstante, praticamente todas as freguesias têm transporte para a União das Freguesias do Fundão, Valverde, Donas, Aldeia de Joanes e Aldeia Nova do Cabo, durante a manhã, e de volta, durante a tarde. Estes transportes estão disponíveis apenas em dias úteis e algumas carreiras só operam em certos dias da semana. O Fundão é também servido por carreiras com destino a outros concelhos, como Castelo Branco, Covilhã e Oleiros.

O concelho oferece ainda, aos alunos, transportes escolares, que abrangem todo o concelho. Estes transportes estão disponíveis para estudantes do ensino regular obrigatório, ou seja, entre os 6 e os 18 anos. No ano letivo de 2020/2021, 635 alunos viram os seus pedidos de acesso ao transporte escolar deferidos. Apenas 16 processos foram indeferidos e 9 ficaram sem efeito. Tal significa que, no passado ano letivo, 96% dos alunos que requereram transporte escolar tiveram acesso ao mesmo.

Em termos de mobilidade, é ainda importante referir que, em maio de 2021, o contrato de financiamento para a construção de uma ciclovia intermunicipal, no âmbito de uma candidatura elaborada em parceria com o Município da Covilhã ao Programa do Fundo Ambiental – Portugal Ciclável. Este tipo de iniciativas é fundamental para incentivar a utilização dos modos suaves e promover o turismo local.

Analisando os movimentos pendulares da população que está empregada ou é estudante, de acordo com os Censos de 2011, é possível verificar que mais de metade se deslocava de carro, quer como condutor/a (46%), quer como passageiro/a (17%). Quase um quarto deslocava-se a pé (24%), 8% de autocarro e 4% de transporte coletivo da empresa ou da escola. Todas as outras formas de transporte eram residuais. Verifica-se, assim, uma baixa utilização de transportes públicos o que pode indiciar fragilidades a esse nível.

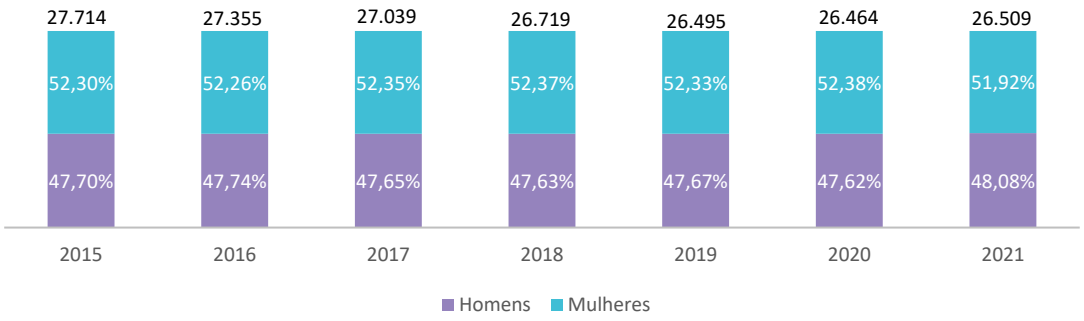
Em média, quem se deslocava com transporte individual demorava 17 minutos, menos um minuto do que a média nacional. Caso a deslocação fosse feita através de transporte coletivo, esta demorava em média 24 minutos, menos 10 minutos do que a média nacional. Isto levava a que 91% da população tivesse deslocações em média inferiores a meia hora, 8 pontos percentuais acima do que se constata em Portugal. Tal significa que, no Fundão, em 2011, a população gastava menos tempo em deslocações do que a população em todo o país, o que pode indicar boas condições de mobilidade para todos/as.

2. ANÁLISE DEMOGRÁFICA

2.1. EVOLUÇÃO DEMOGRÁFICA

Em 2021, residiam no concelho do Fundão 26.509 pessoas, traduzindo-se numa densidade populacional de 37,86 habitantes/km^2. Analisando a evolução da população residente ao longo dos últimos 7 anos, verifica-se que a mesma tem reduzido.

Figura 5 | Evolução da população residente no concelho do Fundão, entre 2015 e 2021



Fonte: INE, "População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário (Por ciclos de vida)" e "População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário; Decenal (1)"

Apesar da redução da população residente no concelho, o peso da população feminina mantém-se contante, nos 52%. Pode, por isso, afirmar-se que a população residente no Fundão é maioritariamente feminina.

À semelhança do que se verifica nos restantes concelhos do interior do país, é na sede de concelho que se regista os maiores quantitativos populacionais, em comparação com as restantes freguesias mais rurais.

Pela análise da tabela seguinte, relativamente a 2021, verifica-se que existe uma predominância da faixa etária dos 25 aos 64 anos (também por ser a faixa etária mais extensa). A segunda faixa etária mais representativa é a dos 65 e mais anos que apresenta um peso de 32,51% da população total.

Tabela 3 | Faixa etária da população residente no concelho do Fundão, por sexo, em 2021

Descrição	População Total	65 e mais anos	25 - 64 anos	15 - 24 anos	0 - 14 anos
Residentes	26.509 pessoas *100,00%*	8.619 pessoas *32,51%*	12.871 pessoas *48,55%*	2.340 pessoas *8,83%*	2.679 pessoas *10,11%*
Mulheres	13.763 pessoas *51,92%*	4.898 pessoas *56,83%*	6.488 pessoas *50,41%*	1.086 pessoas *46,41%*	1.291 pessoas *48,19%*
Homens	12.746 pessoas *48,08%*	3.721 pessoas *43,17%*	6.383 pessoas *49,59%*	1.254 pessoas *53,59%*	1.388 pessoas *51,81%*

Fonte: INE, "População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Grupo etário; Decenal (1)".

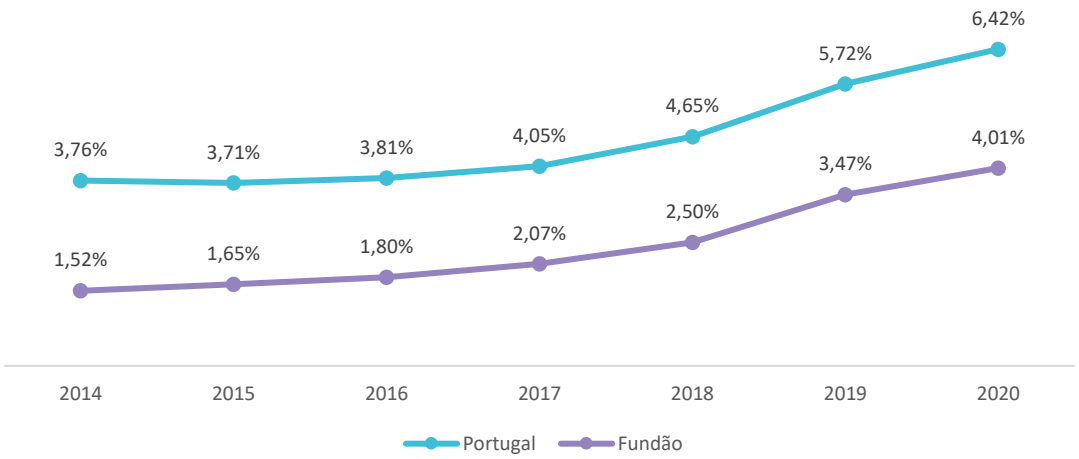
Neste ponto, importa enfatizar o facto de o número de pessoas com mais de 65 anos (8.619) exceder, em mais do dobro, o número das crianças e jovens com menos de 15 anos (2.679), o que evidencia o forte envelhecimento da população.

Analisando a distribuição populacional por sexo, verifica-se, tal como referido anteriormente, que a população residente no Fundão é maioritariamente feminina (51,92%). No entanto, esta situação verifica-se nas faixas etárias mais velhas, dos 25 aos 64 anos e dos 65 e mais anos. Analisando as faixas etárias mais jovens (dos 0 aos 14 anos e dos 15 aos 24 anos), verifica-se uma predominância do sexo masculino. O facto de a esperança média de vida ser, em geral, superior para o sexo feminino, pode justificar parte destas diferenças.

2.2. POPULAÇÃO IMIGRANTE

Entre 2014 e 2020, a população estrangeira com estatuto legal de residente no Fundão aumentou de 425 pessoas para 1.062 pessoas. Tal significa que a percentagem da população residente estrangeira aumentou de 1,52% para 4,01%. Embora este valor esteja abaixo do valor nacional, é possível verificar, na figura seguinte, que a evolução dos/as estrangeiros/as residentes em Portugal e no Fundão apresentou a mesma tendência de crescimento.

Figura 6 | Percentagem da população residente que é estrangeira



Fonte: INE, "População estrangeira com estatuto legal de residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013) e Nacionalidade; Anual" e "População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual"

No concelho do Fundão, em 2020, os países de origem da população estrangeira residente eram muito variados. Uma das nacionalidades mais comuns era a britânica, com 258 residentes, seguida da brasileira, com 220 residentes. No entanto, quase metade da população estrangeira tem como origem países que o INE não especifica.

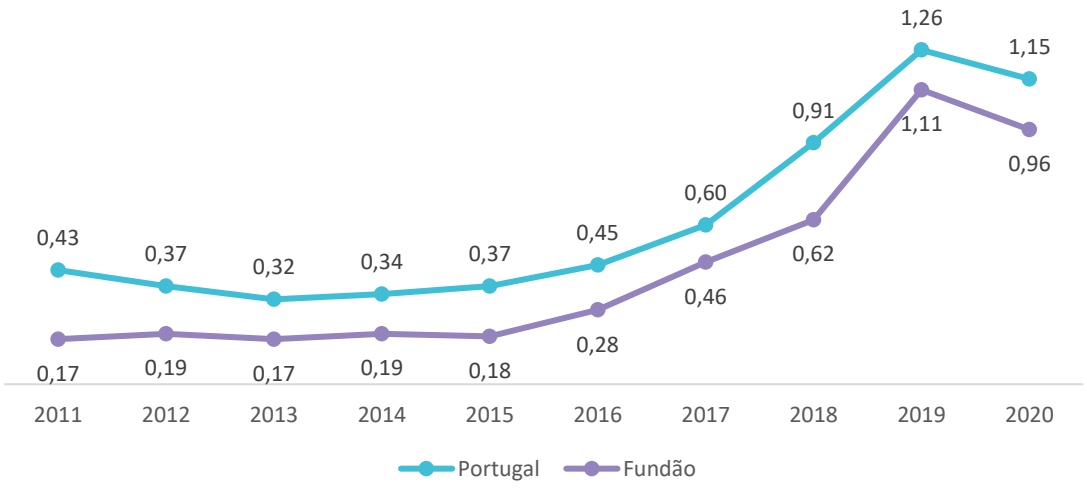
Figura 7 | Países de origem da população estrangeira com estatuto legal residente no Fundão

Reino Unido 258 residentes 24,29%	Brasil 220 residentes 20,72%	Ucrânia 23 residentes 2,17%	Guiné-Bissau 20 residentes 1,88%
China 20 residentes 1,88%	Roménia 19 residentes 1,79%	São Tomé e Príncipe 10 residentes 0,94%	Angola 6 residentes 0,56%
Cabo Verde 5 residentes 0,47%	Moldávia 1 residente 0,09%	Outros Países 480 residentes 45,20%	

Fonte: INE, "População estrangeira com estatuto legal de residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013) e Nacionalidade; Anual"

De 2011 a 2020, os pedidos de estatuto de residente aumentaram tanto no país como no concelho. No entanto, em 2011, o Fundão tinha pouco mais de um terço dos pedidos quando comparado com os valores nacionais. Em 2020, o valor já se encontrava mais próximo da média de Portugal, o que indica um aumento da atratividade do concelho e uma convergência com o resto do país.

Figura 8 | População estrangeira que solicitou estatuto de residente por 100 habitantes



Fonte: INE, "População estrangeira que solicitou estatuto de residente por 100 habitantes (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual"

Neste ponto importa reforçar que o Município do Fundão debate-se com os desafios sociodemográficos e económicos do envelhecimento da população, da desertificação e, consequentemente, da falta de mão-de-obra, sobretudo nos setores da agricultura e indústria. Para contrariar estas tendências, ao longo dos últimos anos o Município tem desenvolvido políticas locais para atrair residentes permanentes através de programas como "Move to Fundão" e "Inovar".

Em resultado de tais políticas, o Fundão assumiu o estatuto de "Município Amigo dos Migrantes e da Diversidade" e, em 2020, foi distinguido com o prémio "Município do Ano", pelo trabalho de acolhimento e integração de migrantes desenvolvido no **Centro para as Migrações do Município do Fundão**.

O Fundão integra ainda a Rede dos Municípios Amigos dos Migrantes e da Diversidade, assim como a Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos.

Neste momento, o Município está a iniciar a primeira fase do processo de criação do Arquivo das Memórias das Migrações, em parceria com o Jornal do Fundão, assim como do Centro de Estudos do Território, Mobilidades e Património, com base no acervo doado ao Município do Fundão por Hugues de Varine-Bohan.

Assim, definem-se as seguintes linhas das estratégias municipais:

- **Habitação** – disponibilização de uma bolsa de casas publicada em diversas línguas que permite o acesso a habitação condigna e rendas acessíveis;

- **Língua Formação** – criação de um Centro de Capacitação para Nacionais de Países Terceiros, através do Projeto Fundão ACOLHE, formando os novos locais para o reforço da oferta de mão de obra qualificada essencial para o tecido empresarial de toda uma região;

- **Autonomização** – acompanhamento individualizado com estratégias e ferramentas de capacitação em autonomia financeira, social, educacional e habitacional que garantem uma integração plena dos novos locais;

- **Portuguesa** – estabelecimento de parcerias com Escolas Formativas para aprendizagem do Português Língua de Acolhimento, no Centro para as Migrações, direcionada para a integração social e laboral;

- **Rede de Transportes** – foi estabelecido como um dos objetivos do município a criação de uma rede de transportes que facilite a deslocação da habitação ao local de trabalho.

As linhas estratégicas deram então origem a três eixos estratégicos que incluem diferentes áreas de intervenção:

- **Acolhimento** - assegurar redes e contactos de proximidade com (e entre) as comunidades migrantes, para melhor compreender as suas realidades e fornecer respostas ajustadas no momento da chegada e durante os primeiros tempos no novo território.

- **Integração** - capacitar a população migrante de forma a poder usufruir de todos as suas potencialidades, direitos e deveres.

- **Vida Comunitária** - integrar as comunidades migrantes através de ofertas culturais que promovam a diversidade cultural; apoiar iniciativas culturais criadas e dinamizadas pelas comunidades migrantes; apoiar a divulgação de eventos; potenciar a prática de uma cidadania ativa, através da criação de associações migrantes e da divulgação de informação e eventos de cidadania ativa.

Os Serviços e Planos/Projetos que operacionalizam as políticas locais para as migrações no Município do Fundão orientam-se segundo dois pilares temáticos – o económico e o social – que se complementam e que podem ser resumidos da seguinte forma:

- Políticas e Serviços locais para as migrações (vertente económica): Centro de Negócios / Gabinete de Apoio às Empresas; Bolsa de Casas; Incubadora; Cowork e Fab Lab; Plano Estratégico para a Inovação do Município do Fundão; Projeto de Atração e Integração de NPT no Fundão; projeto Fundão ACOLHE – Centro de Capacitação para NPT;

- Políticas e Serviços locais para as migrações (vertente social): CLAIM; Ação Social; Gabinete de Inserção Profissional – GIP; MIXin2 - Plano Municipal para as Migrações do Fundão; PECI Fundão - Plano Estratégico para a Coesão e Integração; Fundão MEDEIA; Centro para as Migrações do Fundão; Centro para as Migrações Sobre Rodas.

Até ao momento, o Município do Fundão acolheu 69 cidadãos/ãs requerentes de Asilo. Destes, 54 ainda se encontram a residir no concelho do Fundão e 15 abandonaram o programa.

Tabela 4 | Ponto de Situação dos/as cidadãos/ãs requerentes de Asilo

Processo	Ponto de Situação	Tempo médio de resposta
Processo Legal	- 16 Proteção Internacional; - 13 Estatuto de Refugiado; - 14 Proteção Subsidiária; - 11 Indeferimentos.	2 anos e 2 meses para uma proposta de concessão de proteção ou de indeferimento
Processo de autonomização	- 8 Alojamento Seminário; - 41 Casas Próprias; - 5 Casas da Câmara Municipal do Fundão Temporária.	20 meses é o período médio entre o acolhimento e a autonomização
Processo de integração laboral e escolar	- Escola: 9 menores + 8 CJENAS; - Trabalho: 35 inserção profissional.	6 meses é o período médio entre a data de chegada ao concelho e a integração laboral é de

Relativamente ao processo de integração laboral, o mesmo foi desenvolvido nas seguintes áreas profissionais:

- Pastelaria e ajudante de cozinha;
- Auxiliares de Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (ERPI);
- Cantoneiros de limpeza;
- Polidores e engomadores;
- Serventes da Construção Civil;
- Ajudante eletricista;
- Tradutor;
- Canil Municipal;
- Limpeza, cozinha, vigilância e manutenção do Centro para as Migrações.

Os imigrantes integrantes no mercado de trabalho são originários dos seguintes países: Costa do Marfim, Eritreia, Guiné Conacri, Guiné Bissau, Mali, Nigéria, Senegal, Sudão, Sudão do Sul, Bangladesh, Paquistão, Afeganistão e Síria.

Relativamente aos beneficiários estudantes, identificaram-se as seguintes áreas de ensino profissional:

- Técnico de Comércio;
- Técnico de Cozinha / Pastelaria;
- Técnico de Restaurante / Bar;
- Técnico de Desenho da Construção Civil;
- Técnico de Eletromecânica;
- Programador de Informática.

Sendo originários dos seguintes países: Angola, Brasil, Guiné-Bissau, Moldávia, Portugal, São Tomé e Príncipe, Inglês, Neerlandês.

2.3. RELIGIÃO

De acordo com os Censos de 2011, a grande maioria dos/as residentes no Fundão eram católicos/as (88,08%). A segunda religião mais comum era a ortodoxa, seguida da protestante, judaica e muçulmana. É também possível verificar que 2,93% dos/as residentes referiram não ter religião e 7,10% dos/as residentes optou por não responder à questão.

Tabela 5 | Religião da população do Fundão, 2011

Religião	População
Católica	88,08%
Ortodoxa	0,28%
Protestante	0,16%
Judaica	0,03%
Muçulmana	0,02%
Outra cristã	1,25%
Outra não cristã	0,15%
Sem religião	2,93%
Não deu resposta	7,10%

Fonte: INE, "População residente com 15 e mais anos de idade (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011) e Religião; Decenal"

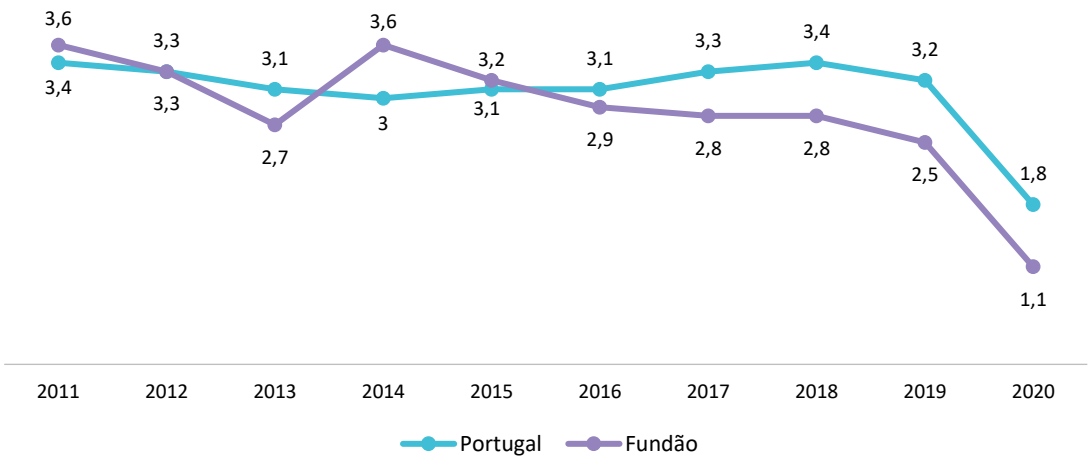
Apesar de algumas religiões serem pouco representativas, podem identificar-se pelo menos 7 religiões no território, o que subentende a existência de liberdade de escolha religiosa.

2.4. MATRIMÓNIO

No concelho do Fundão, a taxa bruta de nupcialidade[1] tem vindo a decrescer desde 2014 e tem-se mantido abaixo da taxa nacional desde 2016. O número foi especialmente baixo em 2020, situação provavelmente muito influenciada pela situação pandémica vivenciada.

[1] De acordo com o INE, **Taxa Bruta de Nupcialidade** corresponde ao "número de casamentos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de casamentos por 1.000 habitantes)".

Figura 9 | Taxa bruta de nupcialidade



Fonte: INE, "Taxa bruta de nupcialidade (‰) por Local de registo (NUTS - 2013); Anual"

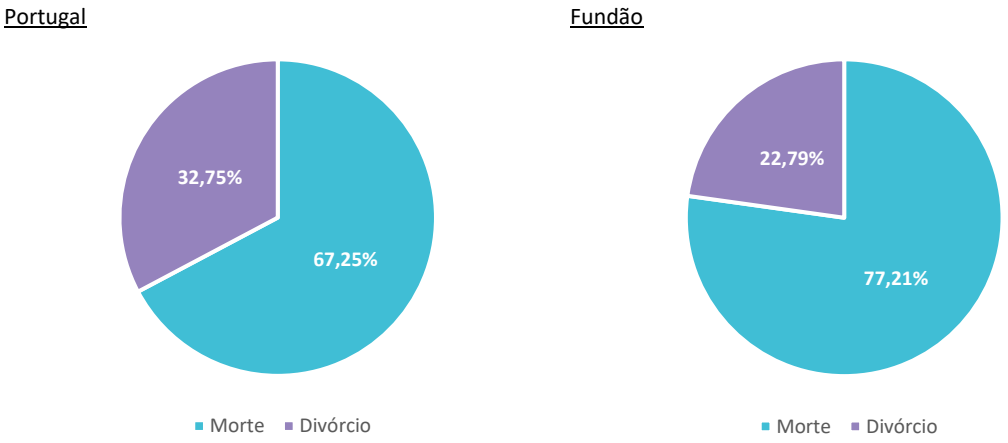
Isto significa que o número de casamentos passou de 106 em 2011, para 67 em 2019 e para 28 em 2020. Neste período não houve casamentos entre pessoas do sexo masculino no concelho, mas houve um entre pessoas do sexo feminino em 2018.

De todos os casamentos celebrados no concelho do Fundão, entre 2011 e 2020, em média 88,75% foram entre portugueses, 10,62% entre um cônjuge português e um estrangeiro e 0,63% entre dois estrangeiros.

Em 2011, havia filhos não comuns apenas numa pequena parte dos casamentos (8%). Esta proporção tem vindo a aumentar, e chegou aos 36% em 2020.

Entre 2011 e 2020, no Fundão, menos de um quarto dos casamentos foram dissolvidos por divórcio, um valor inferior à média nacional de 32,75%.

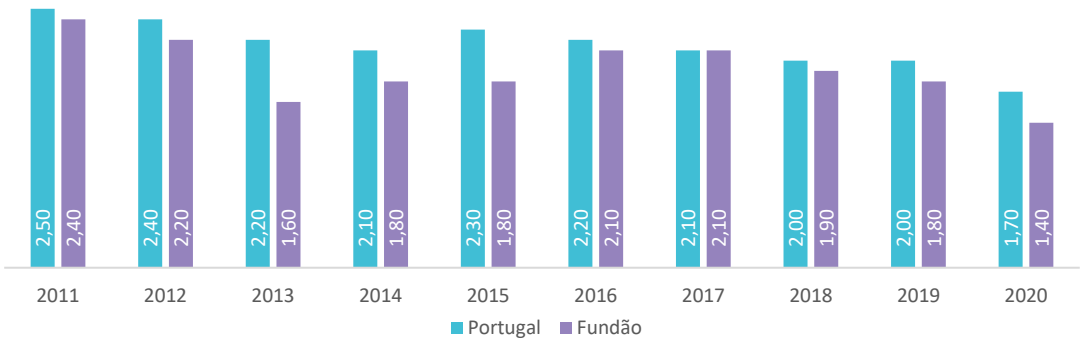
Figura 10 | Causa dos casamentos dissolvidos entre 2011-2020



Fonte: INE, "Casamentos dissolvidos (Entre pessoas de sexo oposto - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Causa de dissolução e Mês de dissolução; Anual"

Tal situação é evidente ao analisar a taxa de divorcialidade[2] nacional e do Fundão. Desde 2011 até 2020, a taxa do Fundão foi mais baixa do que a nacional, exceto em 2017, ano no qual a taxa igualou. Apesar de os dados de 2020 serem ainda provisórios, foi neste ano que se registou a menor taxa de divorcialidade no Fundão.

Figura 11 | Taxa bruta de divorcialidade nacional e do Fundão

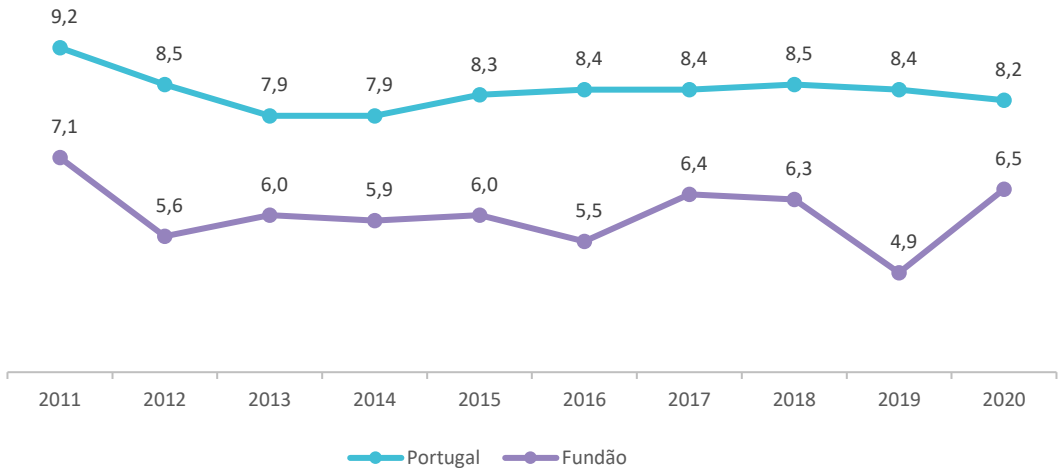


Fonte: PORDATA, "Taxa bruta de divorcialidade"

2.5. NATALIDADE, PARENTALIDADE E MORTALIDADE INFANTIL

No concelho do Fundão, entre 2011 e 2020, a taxa de natalidade tem estado sempre abaixo da taxa média nacional. Em 2020, em Portugal, a taxa de natalidade foi de 8,2 nados vivos por 1.000 habitantes, enquanto que a taxa no Fundão foi de 6,5.

Figura 12 | Taxa bruta de natalidade



Fonte: INE, "Taxa bruta de natalidade (‰) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual"

[2] De acordo com o INE, **Taxa Bruta de Divorcialidade** corresponde ao "número de divórcios observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa pelo número de divórcios por 1.000 habitantes)".

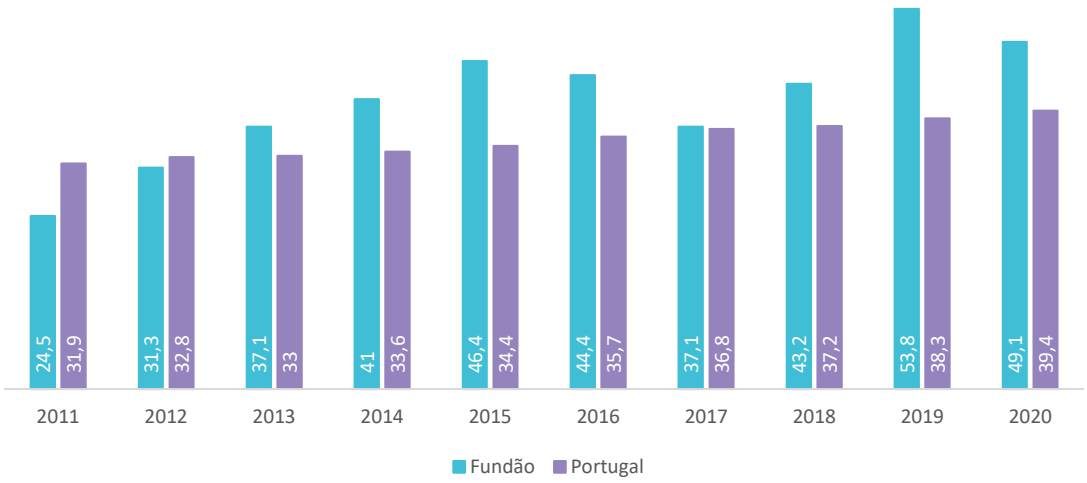
Verifica-se a mesma tendência com a taxa de fecundidade geral. No mesmo período, no Fundão, houve em média 31,32 nados vivos por 1.000 mulheres em idade fértil. Já em Portugal, registou-se uma média de 36,64 nados vivos por 1.000 mulheres em idade fértil.

Esta informação traduz-se numa média de 1,16 filhos por mulher em idade fértil no concelho do Fundão, que compara com uma média de 1,33 filhos a nível nacional, o que sustenta a baixa taxa de natalidade no concelho.

Dos nascimentos no concelho entre 2011 e 2020, em média, 49,39% eram de pais não casados. Este valor é mais baixo que a média nacional, que apresentava um valor de 51,43%.

Dos nascimentos fora do casamento, verifica-se que, quer no Fundão, quer a nível nacional, a maioria era de pais que coabitavam, apesar de não serem casados. Desde 2012 que esta percentagem é superior no Fundão, quando comparado com a média de Portugal.

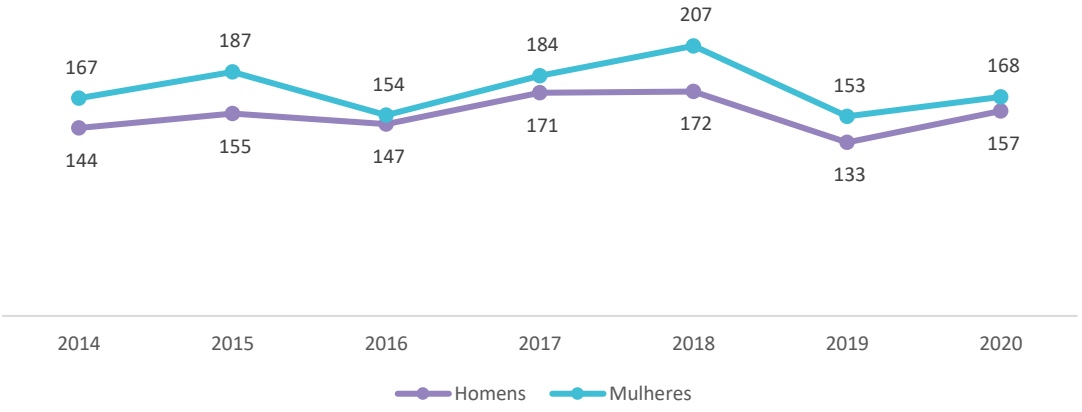
Figura 13 | Nados vivos fora do casamento com pais em situação de coabitação



Fonte: PORDATA, "Nados-vivos fora do casamento, com coabitação e sem coabitação dos pais (%)"

Analisando os dados mais recentes (2014-2020) do número de beneficiários/as de licença parental, é possível verificar que os homens têm beneficiado menos da licença parental do que as mulheres. Em 2016, o ano com menor diferença entre os dois sexos, 49% dos beneficiários eram homens. Em 2018, o ano com maior diferença, 45% dos beneficiários eram homens.

Figura 14 | Beneficiárias/os de licença parental inicial



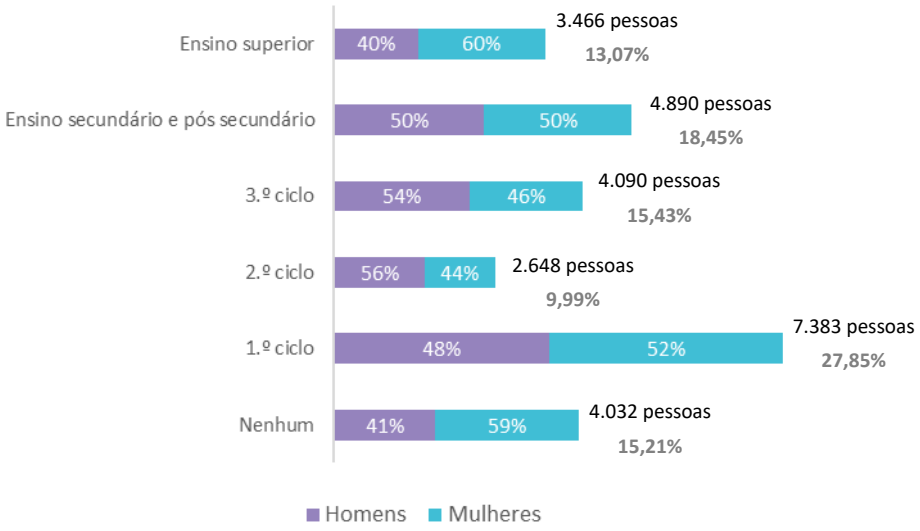
Fonte: INE, "Beneficiárias/os de licença parental inicial, da segurança social (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Anual"

Por fim, é importante analisar a taxa de mortalidade infantil por ser um indicador que reflete os cuidados de saúde prestados num determinado local. Entre 2015 e 2019, o Fundão teve uma taxa quinquenal de mortalidade infantil de 3,8‰, um pouco mais alta do que Portugal com um valor de 3‰.

2.6. EDUCAÇÃO

De modo a compreender a realidade do concelho é necessário perceber como se caracteriza a população ao nível da educação. Para tal é importante analisar o nível de escolaridade, obtendo-se, para 2021, o seguinte:

Figura 15 | Nível de escolaridade da população residente no Fundão, por sexo, em 2021



Fonte: INE, "População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Níveis de ensino; Decenal".

Verifica-se, assim, que 68,48% da população apenas concluiu o ensino básico ou um ensino de grau inferior, enfatizando-se que 15,21% da população (ainda) não concluiu nenhum nível de escolaridade.

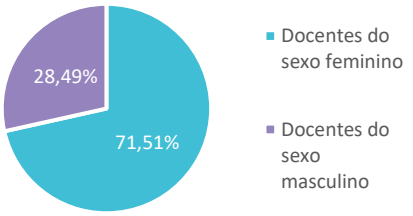
Mais uma vez, as desigualdades entre géneros são patentes neste indicador uma vez que, analisando o sexo das pessoas que não concluíram nenhum nível de escolaridade, verifica-se que 59% eram mulheres.

Por outro lado, as mulheres que estudam têm maior probabilidade de concluírem o ensino superior. De facto, das 3.466 pessoas que concluíram este grau de ensino, 2.085 eram mulheres.

Relativamente à taxa de analfabetismo que, de acordo com o INE, contabiliza o "indivíduo com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, i.e., incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa", verifica-se que o Fundão apresentava, em 2011 (dados mais recentes disponíveis) uma taxa de analfabetismo de 10,65%, superior à média nacional de 5,22%. Também neste indicador se verificam as desigualdades de género, dado que a taxa de analfabetismo no Fundão era superior nas mulheres (13,93%), em comparação aos homens (7,04%).

De acordo com os dados mais recentes, referentes ao ano de 2020, apenas 28,49% dos docentes do concelho eram do sexo masculino. No caso do ensino pré-escolar, não existia nenhum docente homem nesse ano. O nível de ensino em que existiam mais docentes do sexo masculino era o 2.º ciclo, mas ainda assim só representavam 36,54% do total de professores/as.

Figura 16 | Proporção de docentes por sexo, 2020



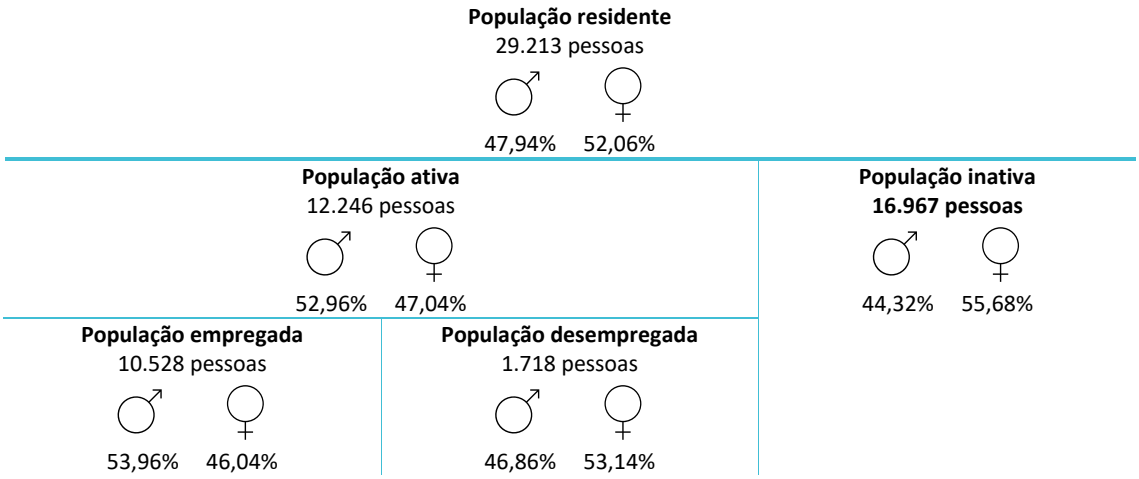
Fonte: Pordata, "Docentes em exercícios nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino"

3. ANÁLISE ECONÓMICA

3.1. ANÁLISE ECONÓMICO-DEMOGRÁFICA

Para estudar a população ativa, inativa, empregada e desempregada, importa recorrer aos Censos de 2011, dado que são os dados oficiais mais recentes sobre a temática.

Figura 17 | Dados económico-demográficos da população residente no Fundão, em 2011



Fonte: INE, "População residente (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível); Decenal"; "População desempregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Condição perante o trabalho (Desempregado); Decenal"; "População activa (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Estado civil; Decenal"; "População empregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Actividade económica (CAE Rev. 3) e Local de trabalho; Decenal"

Das 29.213 pessoas que residiam no Fundão em 2011, 12.246 pessoas integravam a população ativa, traduzindo-se numa taxa de atividade de 41,92%. Da população ativa, 85,97% das pessoas encontravam-se empregadas.

Analisando a diferença entre géneros, verifica-se que, apesar de a população residente no Fundão ser maioritariamente feminina, a realidade é que existe uma predominância do sexo masculino na população ativa (47% por mulheres e 53% por homens). Por outro lado, importa ainda enfatizar o facto de existir uma maior percentagem de mulheres desempregadas, quando comparado com o sexo masculino. Verificam-se, por isso, bastantes disparidades associadas ao género no mercado de trabalho.

| POPULAÇÃO ATIVA: POPULAÇÃO EMPREGADA

Em 2011, 87,59% dos homens ativos e 84,15% das mulheres ativas do concelho encontravam-se empregados/as, reforçando-se, assim, a maior presença do sexo masculino no mercado de trabalho. Analisando a população empregada por faixa etária, obtém-se que a faixa etária mais representativa é a dos 45 aos 54 anos, seguida da dos 35 aos 44 anos. Esta análise é válida quer, separadamente, para a população feminina empregada ou para a população masculina empregada, quer para os dados consolidados.

Tabela 6 | População empregada, por faixa etária, 2011

Ano	Faixa Etária				
	Menos de 25 anos	25-34 anos	35-44 anos	45-54 anos	55 ou mais anos
Total	636 *6,04%*	2.420 *22,99%*	2.798 *26,58%*	2.887 *27,42%*	1.787 *16,97%*
Homens	363 *6,39%*	1.286 *22,64%*	1.453 *25,58%*	1.539 *27,09%*	1.040 *18,31%*
Mulheres	273 *5,63%*	1.134 *23,40%*	1.345 *27,75%*	1.348 *27,81%*	747 *15,41%*

Fonte: INE, "População empregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível); Decenal"

Quanto à população empregada por nível de escolaridade, obtém-se o seguinte:

Tabela 7 | População empregada por nível de escolaridade completo e por sexo, 2011

	Total	Sem nível de escolaridade	1.º ciclo	2.º ciclo	3.º ciclo	Ensino Secundário	Pós-Secundário	Ensino Superior
Total	10.528	91 *0,86%*	2.145 *20,37%*	1.265 *12,02%*	2.260 *21,47%*	2.515 *23,89%*	158 *1,50%*	2.094 *19,89%*
Homens	5.681 *53,96%*	49 *0,86%*	1.275 *22,44%*	783 *13,78%*	1.365 *24,03%*	1.298 *22,85%*	81 *1,43%*	830 *14,61%*
Mulheres	4.847 *46,04%*	42 *0,87%*	870 *17,95%*	482 *9,94%*	895 *18,47%*	1.217 *25,11%*	77 *1,59%*	1.264 *26,08%*

Fonte: INE, "População empregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível); Decenal"

Pela análise da tabela anterior verifica-se que, em 2011, a maioria dos/as empregados/as tinha o ensino secundário concluído. Outra conclusão a retirar é que o emprego do sexo masculino é mais representativo nos níveis de ensino mais baixos, enquanto que o emprego feminino é mais representativo nos níveis de ensino mais elevados.

| POPULAÇÃO ATIVA: POPULAÇÃO DESEMPREGADA

Em 2011, 12,41% dos homens ativos e 15,85% das mulheres ativas do concelho estavam desempregados/as, deixando o concelho com uma taxa de desemprego total de 14,03%. Mais uma vez reforça-se o facto de a taxa de desemprego feminino ser superior à masculina.

Analisando com maior pormenor a população desemprega por nível de escolaridade, obtém-se o seguinte:

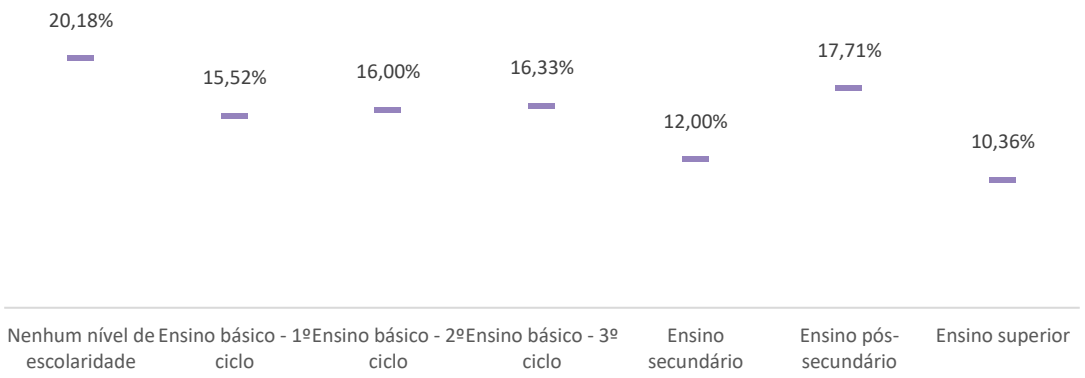
Tabela 8 | População desempregada por nível de escolaridade completo e por sexo, segundo os censos

	Total	Sem nível de escolaridade	1.º ciclo	2.º ciclo	3.º ciclo	Ensino Secundário	Pós-Secundário	Ensino Superior
Total	1.718	23 *1,34%*	394 *22,93%*	241 *14,03%*	441 *25,67%*	343 *19,97%*	34 *1,98%*	242 *14,09%*
Homens	805 *46,86%*	13 *1,61%*	213 *26,46%*	127 *15,78%*	220 *27,33%*	131 *16,27%*	14 *1,74%*	87 *10,81%*
Mulheres	913 *53,14%*	10 *1,10%*	181 *19,82%*	114 *12,49%*	221 *24,21%*	212 *23,22%*	20 *2,19%*	155 *16,98%*

Fonte: INE, "População desempregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível); Decenal"

Conforme demonstrado na tabela anterior, em 2011, a maioria dos/as desempregados/as (cerca de um quarto) tinha o 3.º ciclo de escolaridade. Outra conclusão a retirar é que o desemprego do sexo masculino é mais representativo nos níveis de ensino mais baixos, enquanto que o desemprego feminino é mais representativo nos níveis de ensino mais elevados. Analisando a taxa de desemprego, por nível de escolaridade obtém-se o seguinte:

Figura 18 | Taxa de desemprego por nível de escolaridade, 2011



Fonte: INE, "População desempregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível); Decenal" e "População empregada (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade (Situação no nível); Decenal"

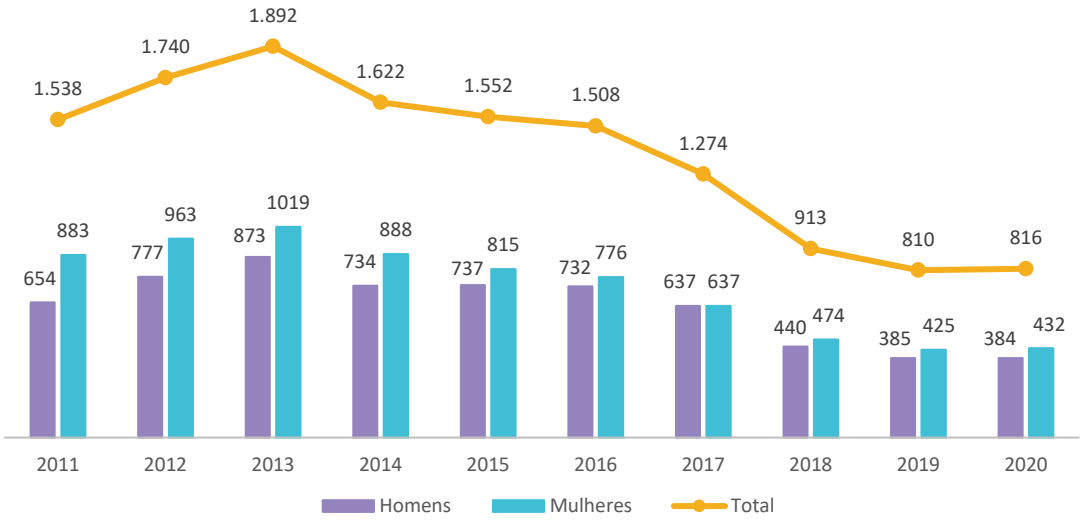
A taxa de desemprego mais baixa está associada à população ativa com ensino superior concluído e a taxa de desemprego mais elevada está associada à população ativa com nenhum nível de escolaridade concluído.

Apesar de os dados oficiais sobre a taxa de desemprego só refletirem a realidade de 2011, é possível analisar o número de desempregados/as inscritos/as nos centros de emprego para anos mais recentes.

Analisando o período de 2011 a 2020, verifica-se que o número de inscritos nos centros de emprego tem vindo a reduzir desde 2013, ano em que atingiu o seu máximo.

Em todos os anos em análise, registaram-se mais mulheres do que homens nos centros de emprego, com a exceção de 2017, em que foram registadas tantas mulheres como homens.

Figura 19 | Pessoas desempregadas registadas, por sexo



Fonte: Pordata, "Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por sexo"

Em 2020, o ano mais recente com dados disponíveis, a faixa etária com mais pessoas inscritas nos centros de emprego era a dos 55 anos ou mais (33%) e a faixa etária com menos pessoas inscritas nos centros de emprego era a dos menores de 25 anos (14%). Desde 2011 até 2020, os menores de 25 anos mantiveram sempre essa posição. Já os mais desempregados/as estavam na faixa do 45 aos 54 anos até 2014. A partir de 2015 e até 2020, a faixa etária com mais desempregados/as inscritos no centro de emprego passou a ser maiores de 55 anos.

Tabela 9 | Pessoas desempregadas registadas, por faixa etária

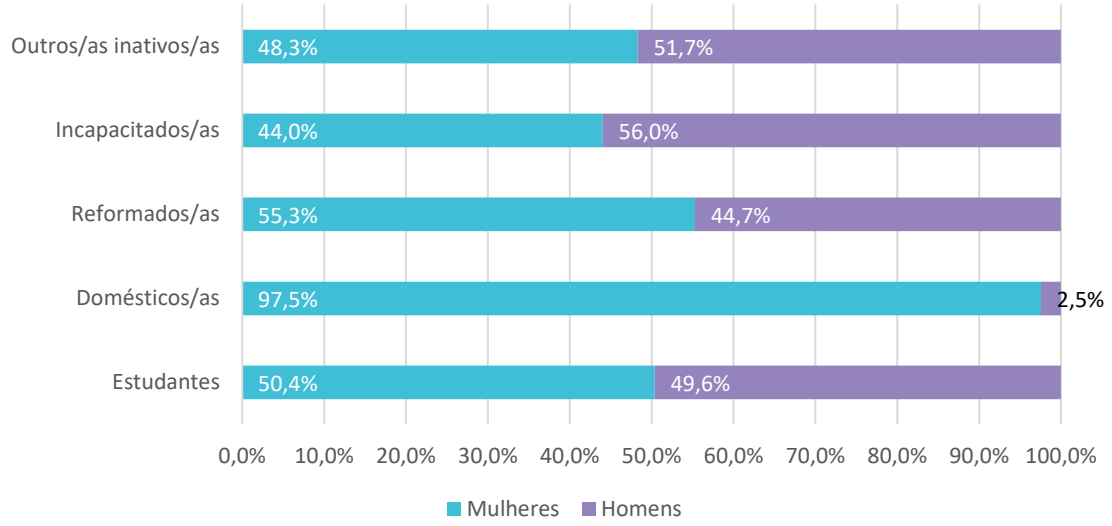
Ano	Faixa Etária				
	Menos de 25 anos	25-34 anos	35-44 anos	45-54 anos	55 ou mais anos
2011	11%	22%	20%	25%	22%
2012	11%	23%	20%	24%	21%
2013	11%	23%	20%	25%	21%
2014	10%	20%	21%	25%	24%
2015	12%	19%	19%	24%	26%
2016	12%	19%	18%	24%	27%
2017	11%	17%	18%	22%	32%
2018	11%	16%	17%	20%	36%
2019	12%	16%	17%	18%	38%
2020	14%	17%	18%	18%	33%

Fonte: Pordata, "Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por grupo etário."

| POPULAÇÃO INATIVA

A população inativa era constituída maioritariamente por reformados (65,94%), seguido de estudantes (13,60%), domésticos/as (9,32%), outros/as inativos/as (8,29%) e incapacitados/as (2,85%), de acordo com os Censos de 2011.

Figura 20 | Peso do sexo masculino e do sexo feminino na população inativa, por condição perante o trabalho, 2011



Fonte: Pordata, "População inativa segundo os Censos total e por condição perante o trabalho"

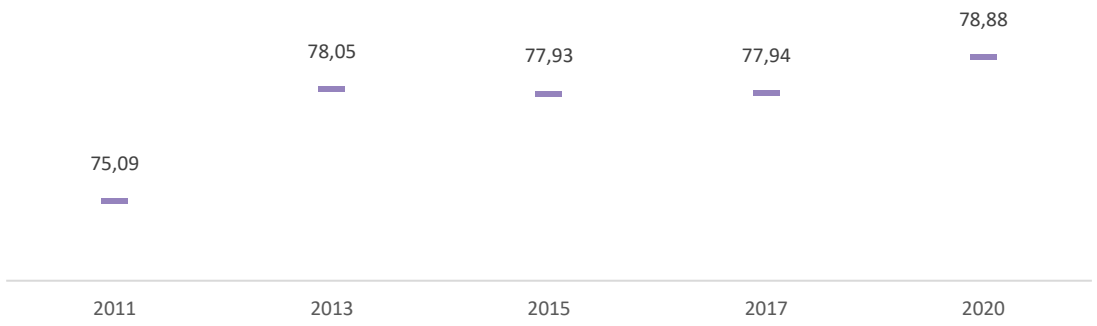
Pela análise da figura supra verifica-se uma predominância do sexo feminino nas categorias, *Estudantes*, *Domésticas* e *Reformadas*. Por outro lado, o sexo masculino predomina nas categorias *Incapacitados* e *Outros inativos*.

De realçar a forte presença do sexo feminino na categoria *Domésticos/as*, enfatizando o facto de que a mulher, ainda hoje, tem associado a si um papel de "cuidadora do lar".

| PODER DE COMPRA E GANHO MÉDIO MENSAL

De acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística, o poder de compra *per capita* do concelho do Fundão, numa base bienal, aumentou entre 2011 e 2020 (ano mais recente com dados disponíveis), conforme figura seguinte.

Figura 21 | Evolução do Poder de Compra no concelho do Fundão



Fonte: INE, "Poder de compra per capita por Localização geográfica (NUTS - 2013); Bienal"

O concelho do Fundão apresentava, em 2020, um poder de compra de 78,88, inferior à média nacional (100), à média da Região Centro (88,74) e à média das Beiras e Serra da Estrela (79,29). No entanto, correspondia ao terceiro concelho com maior poder de compra na sub-região:

Tabela 10 | Poder de Compra dos concelhos das Beiras e Serra da Estrela, 2020

Localização Geográfica		Poder de Compra 2020
Portugal		100,00
1	Guarda	97,07
2	Covilhã	86,63
3	**Fundão**	**78,88**
8	Figueira de Castelo Rodrigo	67,52
9	Manteigas	67,06
10	Gouveia	66,96
11	Celorico da Beira	66,91

Localização Geográfica		Poder de Compra 2020
4	Seia	76,58
5	Almeida	74,96
6	Belmonte	71,74
7	Trancoso	68,04

Localização Geográfica		Poder de Compra 2020
12	Sabugal	64,43
13	Pinhel	64,02
14	Mêda	62,95
15	Fornos de Algodres	59,88

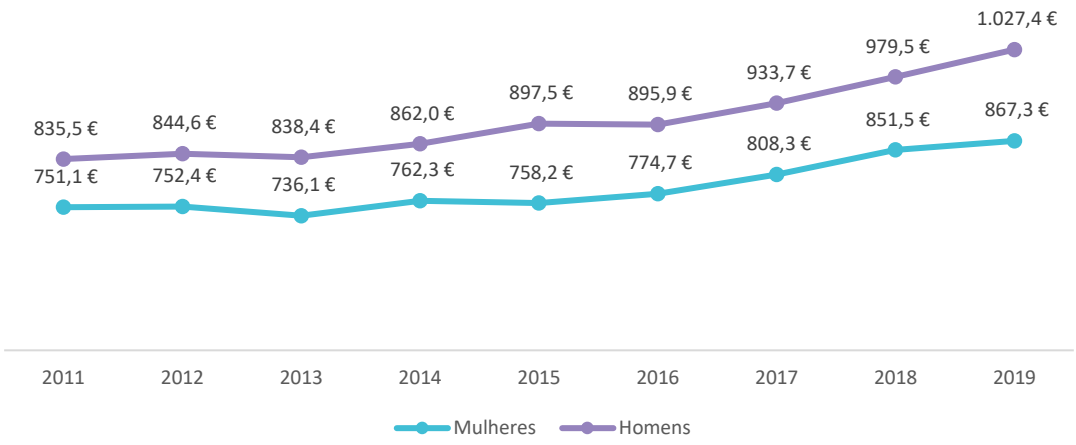
Fonte: INE "Poder de compra per capita por Localização geográfica (NUTS - 2013); Bienal"

Relativamente ao ganho médio mensal, este era, em 2011, no concelho do Fundão, de 835,5€ para o homem e de 751,1€ para a mulher, o que indica que os indivíduos do sexo feminino ganhavam apenas 89,89% do que os indivíduos do sexo masculino usufruíam.

Embora tanto os ganhos dos homens como das mulheres tenham aumentado até 2019, para 1.027,4€ e 867,3€ respetivamente, o diferencial de ganho entre os dois géneros aumentou. Os ganhos dos homens cresceram 22,97% e os das mulheres apenas 15,47%. Assim, em 2019, as pessoas do sexo feminino ganhavam apenas 84,42% do que as pessoas do sexo masculino usufruíam.

Ind. 21

Figura 22 | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem



Fonte: Pordata, "Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem total e por sector de atividade económica"

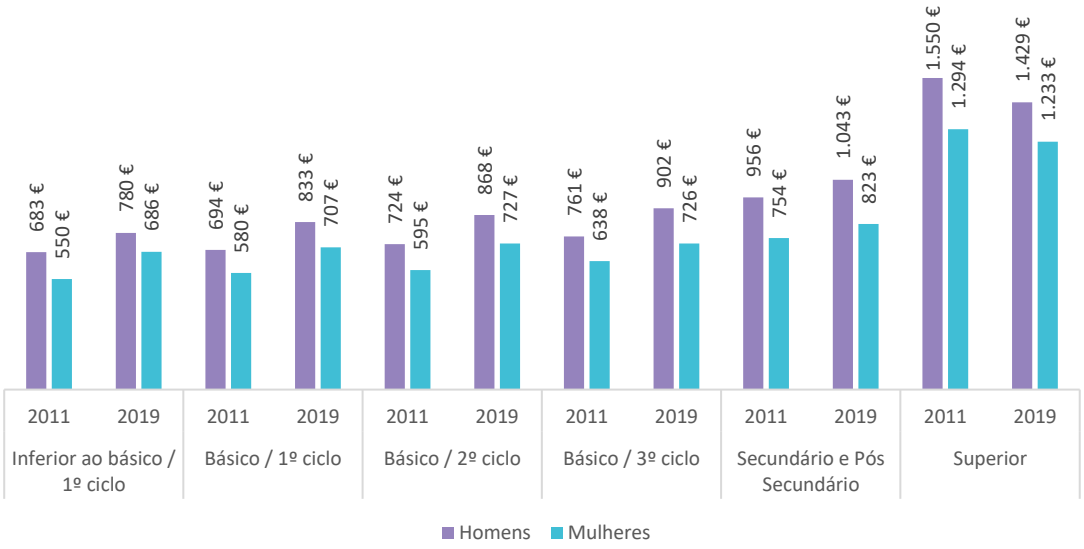
Em relação às atividades económicas, é possível concluir que, em 2011, o setor com maior ganho médio mensal para os homens era o dos serviços (904,90€) e para as mulheres era o da construção (1.044,80€).

Por outro lado, em 2019, o setor com o ganho mais elevado era o dos serviços, tanto para o sexo masculino (1.091,70€) como para o feminino (871,40€). Em 2019, este era também o setor com maior disparidade de ganhos entre homens e mulheres.

Tal como seria de esperar, as pessoas com o nível de escolaridade mais elevado tinham um ganho médio mensal mais alto em 2011 e em 2018. No entanto, em 2011 e com o nível de ensino superior concluído, as mulheres ganhavam apenas 84% do que os homens ganhavam, e 86% em 2019, tendo sido este o único grau onde os salários reduziram entre 2011 e 2019.

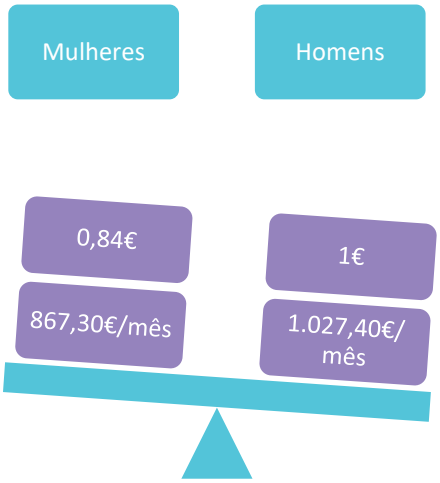
Segundo os dados mais recentes, é possível verificar que as pessoas sem o 1.º ciclo completo são os que apresentavam menos diferença de ganhos, uma vez que as mulheres ganhavam 88% do ganho médio mensal dos homens.

Figura 23 | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade



Fonte: Pordata, "Ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: total e por nível de escolaridade"

Figura 24 | Diferença de ganhos entre homens e mulheres, 2019



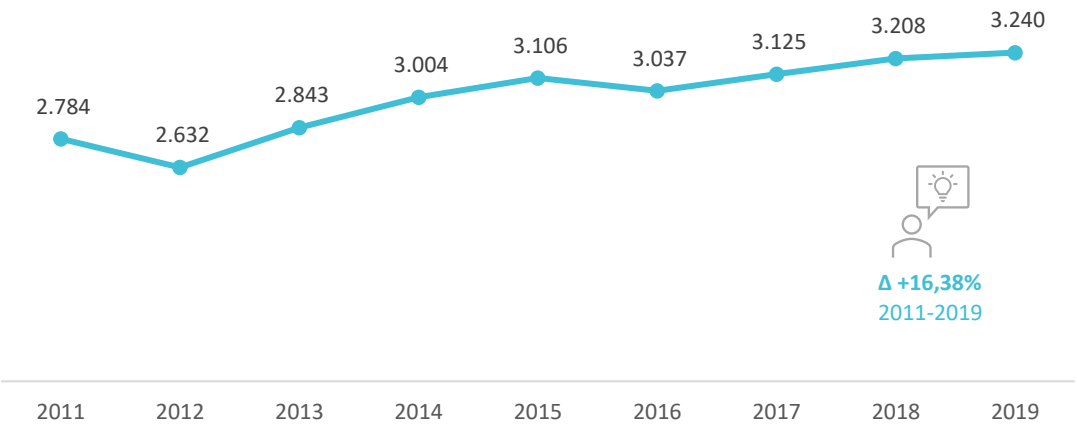
Em suma, é evidente uma grande discrepância entre os rendimentos do sexo feminino e do sexo masculino, uma vez que, em 2019, em média, por cada euro que um homem ganhava, uma mulher ganhava, apenas, 84 cêntimos.

3.2. ANÁLISE ECONÓMICO-EMPRESARIAL

| EMPRESAS

Em 2019 (ano mais recente com dados disponíveis no INE), encontravam-se instaladas no Fundão, 3.240 empresas, o que representa um aumento de 16,38% face a 2011.

Figura 25 | Evolução do n.º de empresas no Fundão



Fonte: INE, "Empresas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Dimensão; Anual"

Analisando com maior pormenor o ano de 2019, e focando a análise na dimensão das empresas, verifica-se uma predominância das microempresas, destacando-se a existência de apenas 1 grande empresa:

- **3.133** microempresas (96,70% do total);
- **93** pequenas empresas (2,87% do total);
- **13** médias empresas (0,40% do total);
- **1** grande empresa (0,03% do total).

Relativamente à atividade económica, e mantendo a análise no ano de 2019, constata-se uma predominância de empresas dedicadas à "agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca", sendo o segundo setor mais representativo o "comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos".

Figura 26 | Setores de atividade das empresas do concelho do Fundão, em 2019

Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	22,93%
Comércio, por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	18,95%
Atividades de consultoria, científico, técnicas e similares	8,55%
Alojamento, restauração e similares	8,49%
Construção	8,30%
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	6,27%
Indústrias transformadoras	5,68%
Outras atividades económicas	20,83%

Fonte: INE, "Empresas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3) e Forma jurídica; Anual (3)"

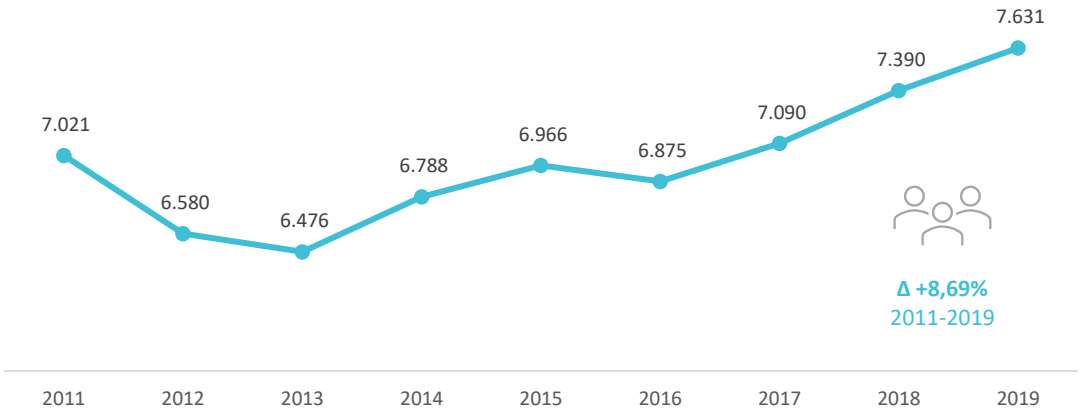
| PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Em 2019, encontravam-se ao serviço das empresas 7.631 pessoas, com o setor das "indústrias transformadoras" a representar o maior empregador (21,36%), seguido dos setores do "comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos" (20,76%) e da "agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca" (15,59%).

Reforça-se, por isso, a importância do setor da indústria transformadora para o emprego local, considerando que, quanto ao número de empresas, este não era dos setores mais representativos.

Estes dados representam um incremento de 8,69% do pessoal ao serviço das empresas entre 2011 e 2019.

Figura 27 | Evolução do n.º de pessoal ao serviço das empresas no Fundão

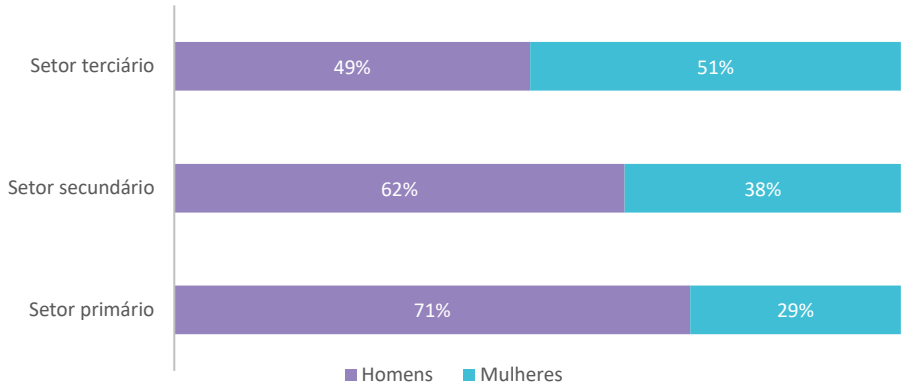


Fonte: INE, "Pessoal ao serviço (N.º) das Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual (3)"

Em relação ao pessoal ao serviço das empresas, a generalidade trabalhava por conta de outrem. Destes, em 2019 (dados mais recentes), cerca de 55% eram homens e 45% eram mulheres.

Os homens predominavam nos setores primário (71%) e secundário (62%). O setor terciário mostrava-se mais equilibrado, uma vez que cerca de 51% eram mulheres e 49% eram homens.

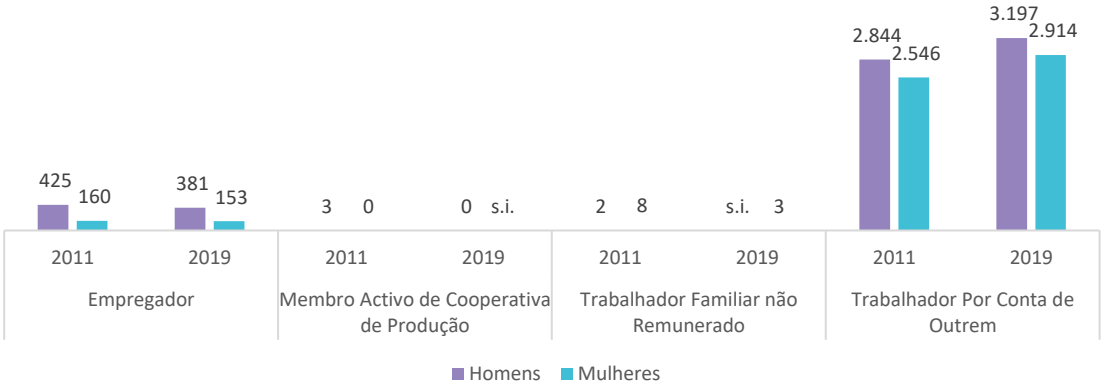
Figura 28 | Proporção de mulheres e homens empregados/as por conta de outrem nos setores primário, secundário e terciário, em 2019



Fonte: INE, "População empregada por conta de outrem (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sector de actividade económica (CAE Rev. 3) e Sexo; Anual"

As restantes pessoas ao serviço das empresas eram maioritariamente empregadores, com os homens a representarem uma grande porção dos mesmos. Uma parte residual, em 2011, era ainda membro ativo de cooperativa de produção ou trabalhador familiar não remunerado. No entanto, em 2019, não existiam membros masculinos ativos de cooperativa de produção (os dados referentes ao sexo feminino são confidenciais) e apenas 3 mulheres eram trabalhadores/as familiares não remunerados/as, não se conhecendo o número de homens (dado confidencial).

Figura 29 | Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão principal



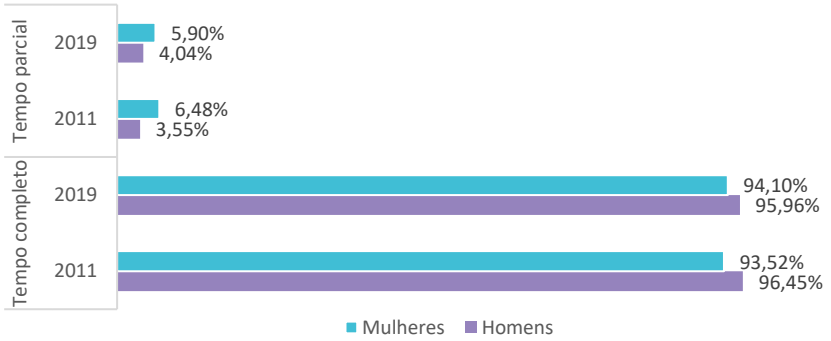
Fonte: Pordata, "Pessoal ao serviço nas empresas total e por situação na profissão"

Nota: Diferenças entre os dados da figura 27 e dados da figura 29 podem ser justificados por utilizar-se fontes de informação diferentes.

Com estes dados é ainda possível concluir que, em 2019, 10,50% dos homens ao serviço das empresas eram empregadores, comparado com 4,96% das mulheres, e 88,07% dos homens eram empregados por conta de outrem, comparado com 94,49% das mulheres. Isto demonstra que, no concelho do Fundão, as mulheres tinham menos independência do que os homens face à sua situação de trabalho e eram menos empreendedoras.

No que respeita ao regime de duração de trabalho, existiam mais mulheres do que homens a trabalhar a tempo parcial, tanto em 2011 como em 2019.

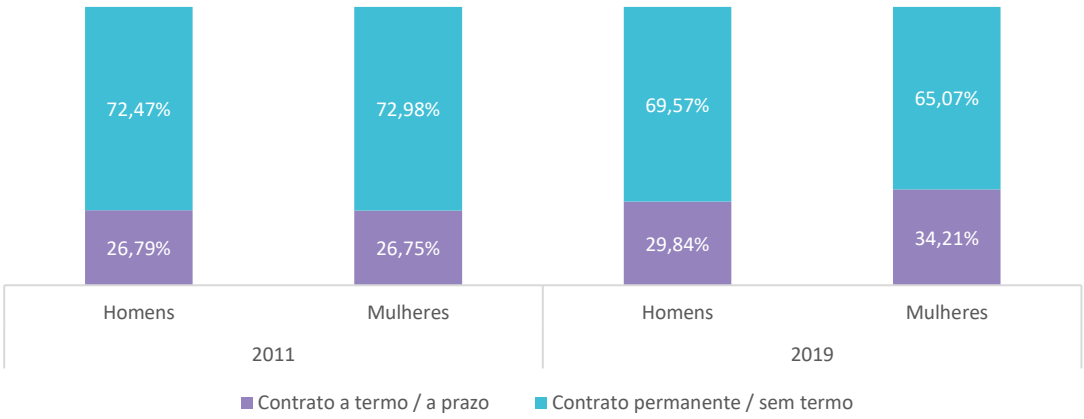
Figura 30 | Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e sexo



Fonte: Pordata, "Trabalhadores por conta de outrem total e por regime de duração de trabalho"

Quanto ao tipo de contrato dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, é possível observar na figura seguinte que, no concelho do Fundão, a situação era muito equilibrada, havendo uma percentagem igual de homens e mulheres com contratos a prazo em 2011, tendo esta diferença aumentado para 4 pontos percentuais em 2019. Entre 2011 e 2019 não foram registados no concelho contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária nem contratos de trabalho a termo para cedência.

Figura 31 | Trabalhadores/as por conta de outrem total por tipo de contrato



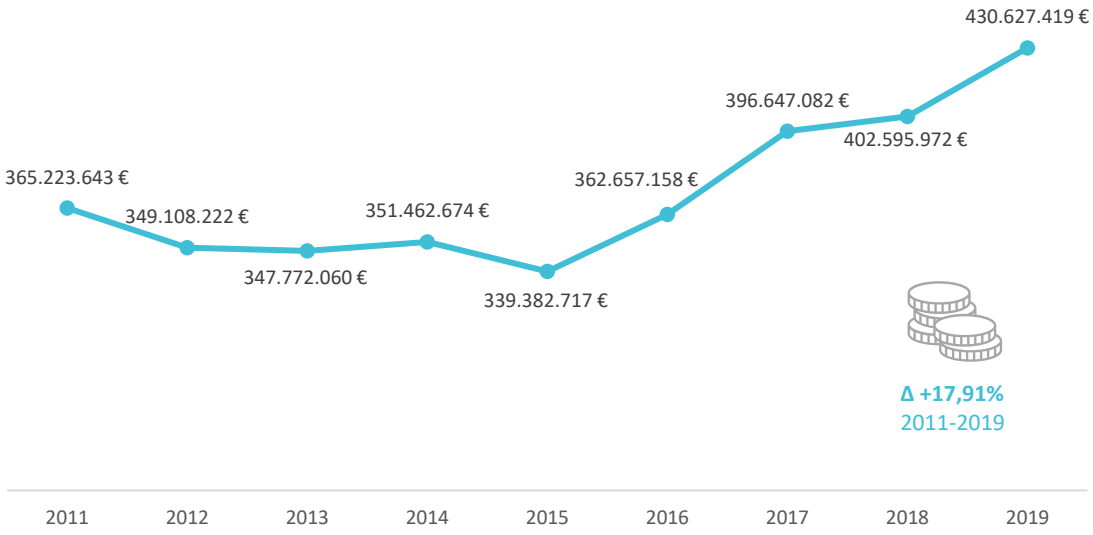
Fonte: Pordata, "Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato"

| VOLUME DE NEGÓCIOS

O volume de negócios das empresas do Fundão totalizou, em 2019, 430.627.419€, sendo que quase metade deste valor (46,11%) era proveniente do setor do "comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos" e 20,10% de atividades de "indústrias transformadoras".

Analisando a evolução do volume de negócios ao longo dos últimos anos, regista-se um incremento de 17,91% entre 2011 e 2019, acompanhando, assim, o aumento do número de empresas e do pessoal ao serviço das empresas no concelho.

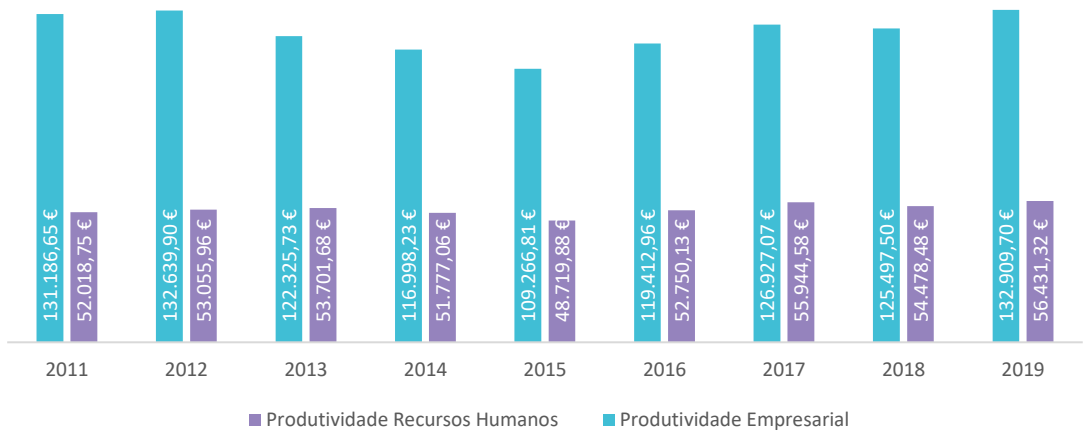
Figura 32 | Evolução do volume de negócios das empresas no Fundão



Fonte: INE, "Volume de negócios (€) das empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual (3)"

Analisando a produtividade média dos recursos humanos (volume de negócios / pessoal ao serviço das empresas) e a produtividade média empresarial (volume de negócios /n.º empresas) obtém-se o seguinte:

Figura 33 | Evolução da produtividade média empresarial e dos recursos humanos no Fundão



Fonte: INE, "Volume de negócios (€) das empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual (3)", "Pessoal ao serviço (N.º) das Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual (3)", "Empresas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Dimensão; Anual"

Pela análise da figura supra, e para o período em análise (2011-2019) verifica-se que a produtividade média do concelho aumentou entre anos de ponta.

Contudo, comparando com a realidade a nível nacional, da Região Centro e da sub-região Beiras e Serra da Estrela, verifica-se que o Fundão apresenta uma produtividade média inferior. Este facto pode ser justificado pela forte presença do setor primário no concelho.

Tabela 11 | Produtividade empresarial e dos recursos humanos no Fundão, 2019

Região	Produtividade média dos Recursos Humanos	Produtividade média Empresarial
Portugal	97.654 €	313.003 €
Centro	89.890 €	253.607 €
Beiras e Serra da Estrela	63.435 €	144.634 €
Fundão	56.431 €	132.910 €

Fonte: INE, "Volume de negócios (€) das empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual (3)", "Pessoal ao serviço (N.º) das Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Divisão - CAE Rev. 3); Anual (3)", "Empresas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Dimensão; Anual"

| BALANÇA COMERCIAL

Quanto ao comércio internacional, em 2020, o concelho do Fundão apresentava uma balança comercial deficitária em 3.148.534€, com exportações no valor de 22.262.891€ e importações no valor de 25.411.425€.

A maioria das exportações (95,58%), assim como as importações (93,60%), ocorriam no mercado comunitário.

As principais exportações do concelho eram "produtos das indústrias alimentares; bebidas, líquidos alcoólicos e vinagres; tabaco e seus sucedâneos manufaturados" (27,16%), seguido de "produtos do reino vegetal" (24,07%) e "metais comuns e suas obras" (23,56%).

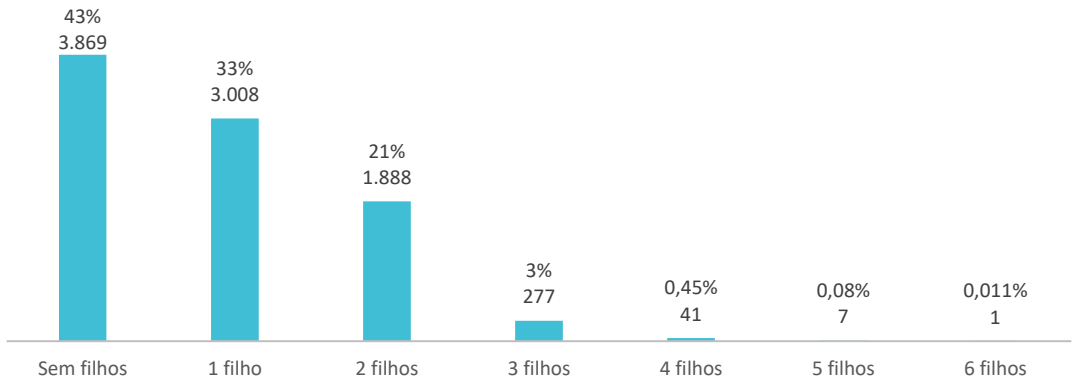
Já nas importações, a atividade que se destacava era "animais vivos e produtos do reino animal" (26,49%), seguido de "instrumentos e aparelhos de ótica, fotografia ou cinematografia, medida, controlo ou de precisão; instrumentos e aparelhos médico-cirúrgicos; aparelhos de relojoaria; instrumentos musicais; suas partes e acessórios" (15,84%) e de "plástico e suas obras; borracha e suas obras" (14,36%).

4. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

4.1. FAMÍLIAS

De acordo com os Censos de 2011, a dimensão média das famílias no concelho do Fundão era de 2,4. A grande maioria das famílias tinha 1 ou 2 filhos, apesar de cerca de 43% das famílias do concelho não terem filhos. O número de famílias com 3 ou mais filhos era residual.

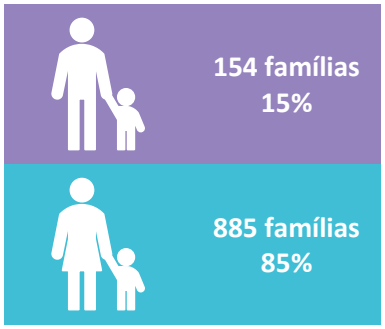
Figura 34 | Famílias por número de filhos, 2011



Fonte: INE, "Núcleos familiares (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Filhos e Tipo de núcleo familiar (Com base na idade dos filhos); Decenal"

Relativamente às famílias monoparentais, verifica-se que estas representavam 20% do total de famílias com filhos. Cerca de 85% das famílias tinham a mãe como figura parental e apenas 15% tinham o pai como figura parental. Isto pode ser relacionado com os valores tradicionais da sociedade portuguesa, que geralmente vê a mãe como a pessoa que tem a maior responsabilidade para criar e educar os filhos.

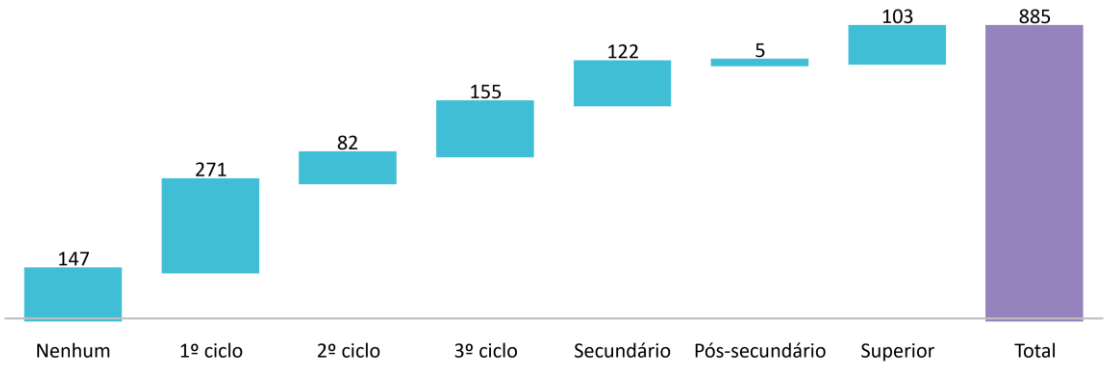
Figura 35 | Constituição das famílias monoparentais, 2011



Fonte: INE, "Núcleos familiares (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Filhos e Tipo de núcleo familiar (Com base na idade dos filhos); Decenal"

O nível de escolaridade mais comum das mães nas famílias monoparentais era possuírem apenas o 1.º ciclo completo. Reforça-se que 16,61% das mães de famílias monoparentais não possuíam qualquer nível de escolaridade completo.

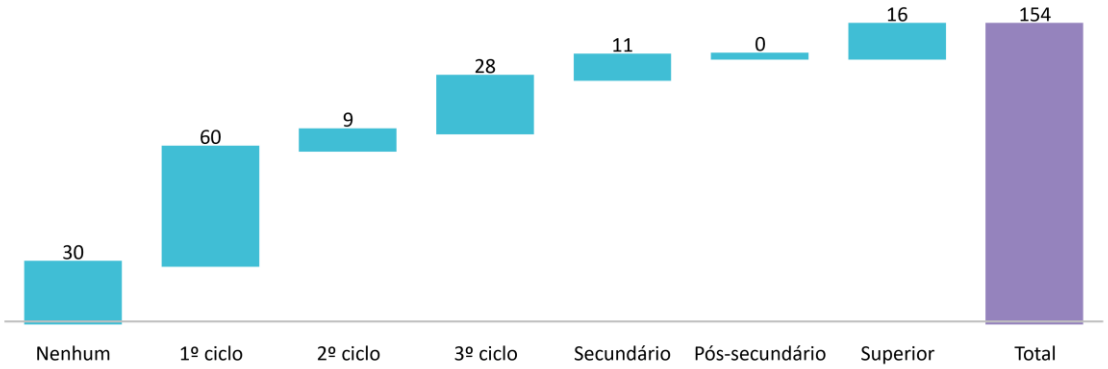
Figura 36 | Nível de escolaridade das mães nas famílias monoparentais, 2011



Fonte: INE, "Núcleos familiares monoparentais (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Tipo de núcleo familiar (Monoparental), Grupo etário (Pai ou mãe) e Nível de escolaridade (Pai ou mãe); Decenal"

À semelhança das mães, o nível de escolaridade mais comum dos pais nas famílias monoparentais era o 1.º ciclo completo, verificando-se 30 pais sem qualquer nível de escolaridade completo.

Figura 37 | Nível de escolaridade dos pais nas famílias monoparentais, 2011



Fonte: INE, "Núcleos familiares monoparentais (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Tipo de núcleo familiar (Monoparental), Grupo etário (Pai ou mãe) e Nível de escolaridade (Pai ou mãe); Decenal"

4.2. POPULAÇÃO JOVEM

No concelho do Fundão, em 2011, o índice de dependência de jovens era de 19,9. Até 2020, houve uma diminuição de 25%, sendo o índice de 17. Estes números são um pouco inferiores às médias de Portugal. O país tinha um índice de 22,6 em 2011, e de 20,9 em 2020, o que representa uma diminuição de 8%. Assim, é possível verificar que o índice de dependência dos jovens tem diminuído mais rapidamente no Fundão do que no país, o que pode ser preocupante para o território.

Em termos de infraestruturas, o Fundão tinha, de acordo com a Carta Social consultada em agosto de 2021, 9 creches com capacidade para 384 crianças, e nenhuma ama registada.

De forma a aferir a taxa de cobertura de creches e amas, e considerando que a creche está disponível para as crianças até 3 anos, importa aferir o número de crianças a residir no concelho dos 0 aos 2 anos.

Os dados disponíveis no INE, com desagregação a esta a faixa etária reportam aos Censos de 2011. Neste sentido, verifica-se que, em 2011, residiam no Fundão 577 crianças com menos de 3 anos.

Assim, a **taxa de cobertura de creches e amas** no Fundão é de **66,55%**, calculada através da divisão da capacidade instalada no concelho pelo número de crianças residentes até 3 anos. Ind. 22

Observando os números de estabelecimentos de Educação Pré-Escolar, verifica-se que no Fundão existem 22 equipamentos com uma capacidade total para 854 crianças (dados da Carta Social consultada em agosto de 2021), dos quais, 15 estabelecimentos pertencem à rede pública, com capacidade para 500 crianças.

Assim sendo, a taxa de cobertura de Jardins de Infância (capacidade instalada no concelho / número de crianças residentes entre 3 e 5 anos) é de 131,18%. Tal indica que o concelho possui mais capacidade do que crianças. Por outro lado, a **taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública** é de **76,80%**. Ind. 23

Mais uma vez, recorreu-se aos Censos de 2011 para aferir a população residente no Fundão entre os 3 e os 5 anos (651 crianças).

Tabela 12 | Infraestrutura de apoio a jovens e a sua capacidade / utilização

Infraestrutura	Estabelecimentos (Nº)	Capacidade	Vagas ocupadas	Taxa de Ocupação	Crianças residentes com idade para frequentar o equipamento	Taxa de Cobertura
Creches	9	384	317	82,55%	577	66,55%
Jardins de infância	22	854	508	59,48%	651	131,18%

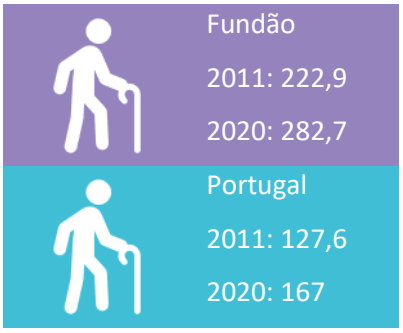
Fonte: Carta Social; INE, "População residente (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Idade e Escalão de dimensão populacional; Decenal", consultada em agosto de 2021

4.3. POPULAÇÃO IDOSA

Em 2011, o concelho do Fundão tinha um índice de envelhecimento muito elevado, de 222,9. Até 2020, esse número cresceu 27%, passando a ser de 282,7. O concelho tem um índice bastante mais elevado que a média nacional, que era de 127,6 em 2011 e de 167 em 2020.

No entanto, é possível perceber que o índice de envelhecimento no Fundão está a aumentar mais lentamente que o de Portugal. Em 2011, era 75% superior ao de Portugal. Já em 2020, era 69% superior.

Figura 38 | Índice de envelhecimento



Fonte: INE, "Índice de envelhecimento (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013); Anual (2)"

O índice de dependência dos idosos, que representa a relação entre a população idosa e a população em idade ativa, era de 44,3, em 2011. Este valor passou a 48 em 2020, o que representa um aumento de 8%. Isto, mais uma vez, reflete o aumento do envelhecimento no concelho.

Para a aferir a taxa de cobertura dos equipamentos para a população idosa é então necessário aferir a sua capacidade no concelho e contabilizar a população residente com mais de 65 anos.

Ao nível populacional, e conforme analisado anteriormente, em 2020, residiam no Fundão 7.698 pessoas com mais de 65 anos.

Em termos de infraestruturas de apoio a idosos, e começando a análise pelos **centros de dia**, pela consulta da Carta Social verifica-se que existem no Fundão 31 equipamentos com capacidade para 750 pessoas (consulta efetuada em agosto de 2021), o que se traduz numa **taxa de cobertura de 9,74%**. Ind. 24

Quanto ao **Serviço de Apoio Domiciliário**, esta apresentava uma **taxa de cobertura de 8,27%**, considerando que existiam no Fundão 31 equipamentos com capacidade para 637 pessoas (de acordo com a Carta Social consultada em agosto de 2021). Ind. 25

Por último, importa analisar a taxa de cobertura de lares. De acordo com a carta social consultada em agosto de 2021, no Fundão existiam 19 **lares** com capacidade para 669 idosos/as, o que se traduz numa **taxa de cobertura de 8,69%**. Ind. 26

Tabela 13 | Infraestrutura de apoio a idosos e a sua capacidade / utilização

Infraestrutura	Estabelecimentos (Nº)	Capacidade	Vagas ocupadas	Taxa de Ocupação	População residente com mais de 65 anos	Taxa de Cobertura
Centros de Dia	31	750	470	62,67%	7.698	9,74%
Serviço de Apoio Domiciliário	31	637	428	67,19%		8,27%
Lares	19	669	583	87,71%		8,69%

Fonte: Carta Social consultada em agosto de 2021; INE, "População residente (N.º) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual"

A população idosa é bastante representativa no concelho, sendo fundamental definir ações específicas dirigidas para este grupo etário de forma a quebrar estigmas, estimular o envelhecimento ativo, combater a solidão e promover a inclusão social.

4.4. POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA

No recenseamento de 2011, em vez de se efetuar um levantamento direto da população com deficiência, foi desenvolvido um levantamento do número de indivíduos com pelo menos uma dificuldade (e em que grau - muita dificuldade ou total incapacidade). Esta análise define-se em ações como ver, ouvir, andar/subir degraus, memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se sozinho, compreender os outros e fazer-se compreender, constituindo, por isso, um indicador aproximado de análise da população com deficiência.

Assim, de acordo com os Censos de 2011, no Fundão, a dificuldade mais comum em que as pessoas tinham muita dificuldade em efetuar a ação era andar ou subir degraus. A dificuldade mais comum em que as pessoas não conseguiam efetuar a ação era tomar banho ou vestir-se sozinho.

Por outro lado, a dificuldade menos comum em que as pessoas tinham muita dificuldade em efetuar a ação era compreender os outros ou fazer-se compreender. E, por fim, a dificuldade menos comum em que as pessoas não conseguiam efetuar a ação era ver.

Tabela 14 | Pessoas com dificuldades por grau de dificuldade

Dificuldade	Grau de Dificuldade	Nº	%
Ver	Tem muita dificuldade em efetuar a ação	3.271	11,59%
	Não consegue efetuar a ação	74	0,26%
Ouvir	Tem muita dificuldade em efetuar a ação	2.068	7,33%
	Não consegue efetuar a ação	91	0,32%
Andar ou subir degraus	Tem muita dificuldade em efetuar a ação	3.368	11,93%
	Não consegue efetuar a ação	329	1,17%
Memória ou concentração	Tem muita dificuldade em efetuar a ação	1.938	6,87%
	Não consegue efetuar a ação	288	1,02%
Tomar banho ou vestir-se sozinho	Tem muita dificuldade em efetuar a ação	1.210	4,29%
	Não consegue efetuar a ação	387	1,37%
Compreender os outros ou fazer-se compreender	Tem muita dificuldade em efetuar a ação	1.150	4,07%
	Não consegue efetuar a ação	202	0,72%

Fonte: INE, "Dificuldades (N.º) da população residente por Local de residência (à data dos Censos 2011), Sexo, Grupo etário, Tipo de dificuldade e Grau de dificuldade; Decenal"

Dependendo da tipologia de dificuldade, pode existir a necessidade destas pessoas recorrerem a um serviço de apoio à população com deficiência. Assim, importa analisar o que o território oferece.

De acordo com a Carta Social (consultada em agosto de 2021), no concelho do Fundão, não existe nenhum equipamento para crianças e jovens com deficiência.

Quanto à população adulta com deficiência, no concelho do Fundão existe:

- um Centro de Atividades Ocupacionais com capacidade para 45 pessoas, estando com uma taxa de ocupação de 86,67%; e
- um Lar Residencial com capacidade para 6 utentes e estando totalmente ocupado.

Ao nível distrital, existem em Castelo Branco 23 equipamentos para pessoas com deficiência:

Tabela 15 | Equipamentos para pessoas com deficiência no distrito de Castelo Branco

Tipologia	Resposta Social	N.º equipamentos	Concelho	Capacidade	Vagas ocupadas
Crianças e Jovens com Deficiência	Intervenção Precoce	1	Castelo Branco	152	152
	Lar de Apoio	1	Castelo Branco	18	18
População Adulta com Deficiência	Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e incapacidade	1	Castelo Branco	45	30
	Centro de Atividades Ocupacionais	4	Castelo Branco	170	166
		1	Covilhã	60	59
		1	Fundão	45	39
		1	Sertã	40	40
		1	Vila de Rei	25	20
	Lar Residencial	6	Castelo Branco	149	150
		1	Covilhã	24	24
		1	Fundão	6	6
		1	Sertã	20	18
		1	Vila de Rei	30	30
	Residência Autónoma	1	Covilhã	5	5
	Serviço de Apoio Domiciliário	1	Castelo Branco	25	15

Fonte: Carta Social consultada em agosto de 2021

Ao analisar as vagas dos equipamentos para pessoas com deficiência existentes no distrito e, mais especificamente, no concelho, verifica-se que a grande maioria tem uma taxa de ocupação de 100% ou quase 100%, existindo pouca oferta. É, por isso, fundamental intervir no território de forma a disponibilizar à população mais soluções que contribuam para a melhoria de bem-estar das pessoas com deficiência. Estas intervenções poderão ser infraestruturais, mas também de foro imaterial de modo a contribuir para a inclusão social de todos/as.

4.5. HABITAÇÃO SOCIAL

Na componente social da Habitação, os dados do INE mais recentes reportam a 2015, conforme figura infra:

Figura 39 | Indicadores sobre habitação social no Fundão, 2015

HABITAÇÃO SOCIAL NO FUNDÃO	**5** edifícios	**20** fogos
7 fogos com certificação energética	**5.227€** de receita anual	**73€** de renda média mensal
4 fogos com rendas em dívida	**1.188€/ano** de encargos fixos com o parque de habitação social	**673€** de despesa orçamentada em obras de conservação

Fonte: INE

Pela análise dos dados estatísticos verifica-se que no Fundão:

- existiam **5 edifícios** de habitação social[3], sendo que, destes, todos possuíam 2 ou mais alojamentos;
- existiam **20 fogos de habitação social**, 7 das tipologias T0 ou T1 e 13 das tipologias T2 ou T3. Destes, 6 encontravam-se vagos e 14 arrendados (11 fogos apresentavam um contrato de arrendamento do tipo "Renda Social"[4] e 3 fogos tinham associado um contrato de arrendamento do tipo "Renda Apoiada"[5]);
- existiam 7 fogos (35% do total) com certificação energética;
- a **cobrança de rendas de habitação social** gerou, no ano de 2015, **5.227€ de receita**;
- a **renda média mensal** para contratos do tipo arrendamento era de **73€**, um valor superior à renda média cobrada a nível nacional de 47€/mês;

[3] Por **Habitação Social** entende-se, segundo definição do INE, "habitação a custos controlados que se destina a agregados familiares carenciados, mediante contrato de renda apoiada ou regime de propriedade resolúvel".

[4] Por **Renda Social** entende-se, segundo definição do INE, "Regime de renda que se baseia na determinação do valor de uma prestação pessoal de renda em função do rendimento mensal total do agregado familiar, aplicado a imóveis de cariz social adquiridos ou construídos com o apoio financeiro do Estado, com contratos celebrados até 12 de maio de 1993, data de entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 166/93 de 7 de maio".

[5] Por **Renda Apoiada** entende-se, segundo definição do INE, "regime de renda cujo valor é calculado com base na taxa de esforço aplicada ao agregado/família do arrendatário e que tem por limite um preço técnico correspondente à renda condicionada aplicável à habitação".

- existiam **4 fogos** (20% do total) **com rendas em dívida** (todos associados a contratos do tipo "renda social");
- os **encargos fixos com o parque de habitação social** perfaziam **673€/ano**;
- a **despesa orçamentada em obras de conservação** do parque de habitação social para o ano de 2015 foi **de 673€**.

Pela análise dos dados supra verifica-se que o concelho apresenta fogos vagos para dar resposta a algumas necessidades que surjam.

Contudo, e de forma a retirar conclusões mais exatas, é essencial a análise da Estratégia Local de Habitação do Fundão.

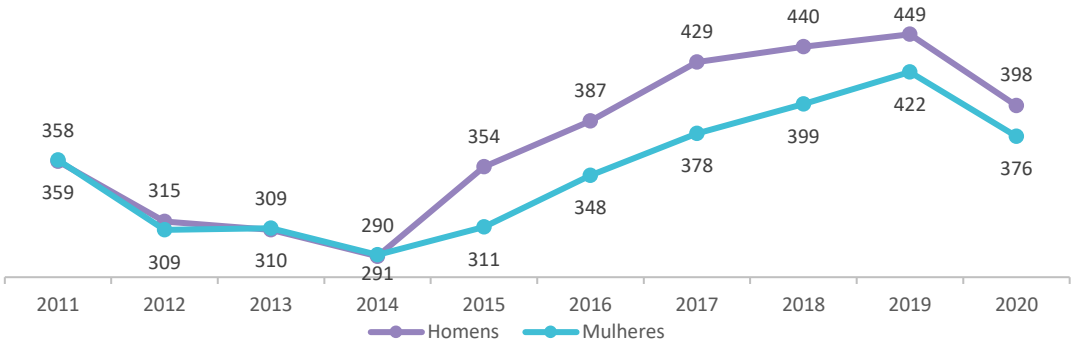
4.6. APOIOS SOCIAIS

A nível nacional existem alguns apoios sociais monetários para pessoas desempregadas ou com uma situação económico-financeira deficitária, designadamente, Rendimento Social de Inserção e Subsídio de Desemprego.

Em 2020, de acordo com dados do Pordata, 774 cidadãos/ãs eram beneficiários/as do Rendimento Social de Inserção (RSI) no concelho. Destes, 398 eram homens e 376 eram mulheres.

Entre 2011 e 2014, a diferença entre os homens e as mulheres que recebiam o RSI era muito reduzida. No entanto, a partir de 2015, a diferença aumentou bastante, sendo que a maioria dos beneficiários eram homens.

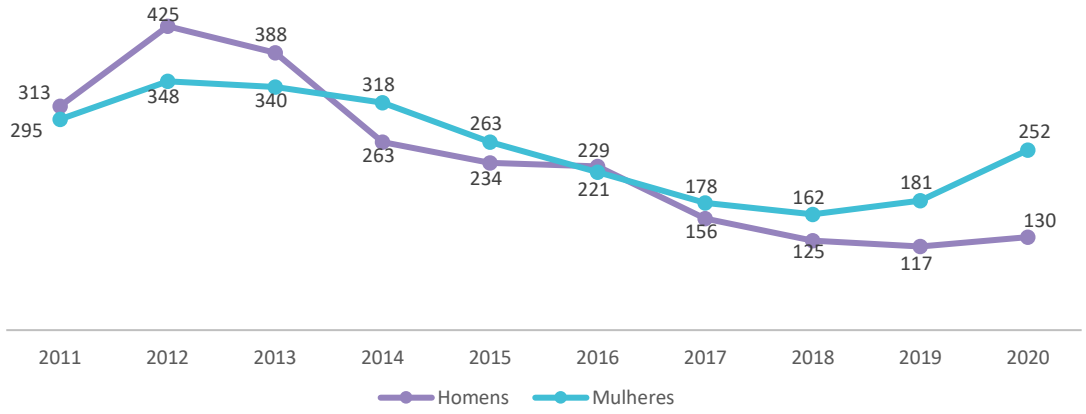
Figura 40 | Beneficiários Rendimento Social de Inserção



Fonte: Pordata, "Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção da Segurança Social: total e por sexo"

Relativamente ao subsídio de desemprego, verifica-se que entre o ano de 2011 e 2020, o sexo que beneficiava maioritariamente do subsídio social de desemprego foi variando, uma vez que a diferença entre ambos nunca foi significativa, durante o período em análise, indicando assim um equilíbrio entre os beneficiários e as beneficiárias de subsídio social de desemprego da Segurança Social.

Figura 41 | N.º de beneficiários/as de subsídio social de desemprego da Segurança Social



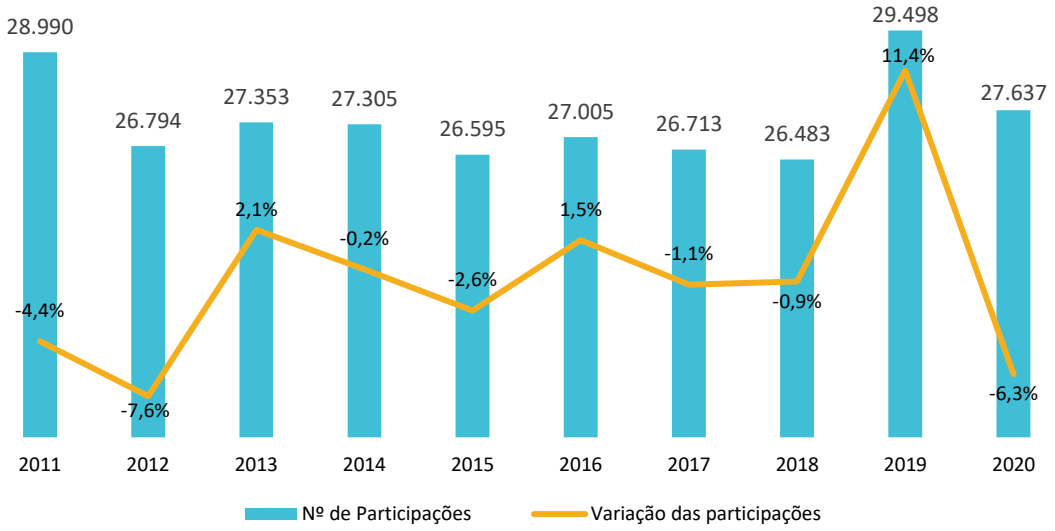
Fonte: Pordata, "Beneficiários do subsídio de desemprego da Segurança Social: total e por sexo"

5. SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

De acordo com o último Relatório Anual de Segurança Interna publicado pelo Gabinete do Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna, o número de participações por violência em Portugal doméstica baixou de 29.498 em 2019 para 27.637 em 2020, o que representa uma diminuição de 6,3%.

Do total das ocorrências, 85% foram casos de violência doméstica contra cônjuge ou análogo.

Figura 42 | Número de participações por violência doméstica



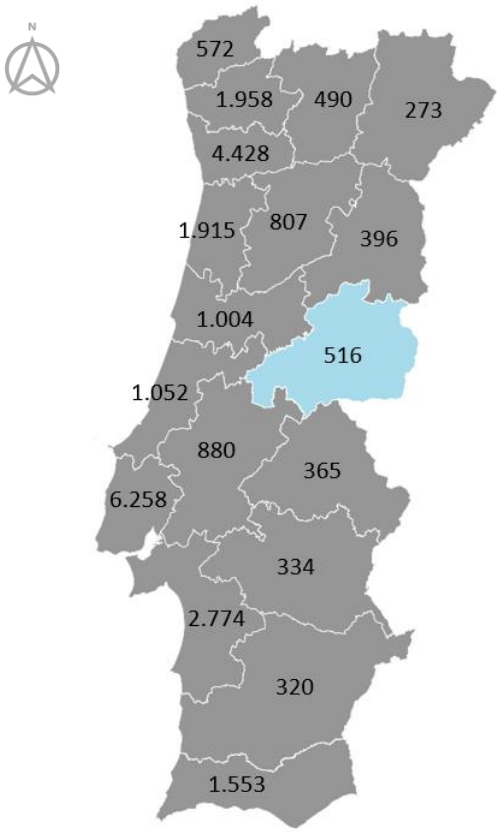
Fonte: Relatório Anual de Segurança Interna 2020 - Gabinete do Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna

Analisando os dados ao nível do distrito, é possível verificar que Castelo Branco, onde se localiza o Fundão, registou uma diminuição de participações significativa (-13%), de 2019 para 2020, passando de 593 para 516 casos.

Tal implica que, em Castelo Branco, existiam 2,9 participações por 1.000 habitantes em 2020 e 3,3 participações por 1.000 habitantes em 2019. A nível nacional, foram registadas 2,7 ocorrências por 1.000 habitantes em 2020 e 2,9 ocorrências por 1.000 habitantes em 2019. Deste modo, conclui-se que, no distrito em que se situa o Fundão, havia mais casos registados por 1.000 habitantes do que a nível nacional nos dois anos em análise.

Isto pode significar que, de facto, existiram mais situações de violência doméstica e/ou a população do distrito de Castelo Branco se predispôs mais a participar este crime do que a população do país.

Figura 43 | Distribuição das participações de violência doméstica por distrito em Portugal continental



Fonte: Relatório Anual de Segurança Interna 2020 - Gabinete do Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna

Em Portugal, a maioria das vítimas em 2020 eram mulheres e tinham mais de 25 anos e a maioria dos agressores eram homens e tinham mais de 25 anos. Em quase metade das ocorrências a violência ocorreu entre cônjuges ou companheiros/as.

Figura 44 | Caracterização das vítimas de violência doméstica e os/as seus/suas agressores/as em Portugal

CARCACTERIZAÇÃO DAS VÍTIMAS

SEXO:

- 75% eram mulheres

IDADE:

- 74% tinham > 25 anos
- 11,6% tinham 16 – 24 anos
- 14,3% tinham < 16 anos

GRAU DE PARENTESCO/RELAÇÃO DA VÍTIMA COM O/A AGRESSOR/A:

- 48,6% - cônjuge ou companheiro/a
- 15,6% - filho/a ou enteado/a
- 15% - ex-cônjuge ou ex-companheiro/a
- 5,9% - pai/mãe ou padrasto/madrasta

CARACTERIZAÇÃO DOS/AS AGRESSORES/AS	
	SEXO: • 81,4% eram homens **IDADE:** • 93,1% tinham > 25 anos • 6,8% tinham 16 – 24 anos • 0,2% tinham < 16 anos **GRAU DE PARENTESCO/RELAÇÃO DO/A AGRESSOR/A COM A VÍTIMA:** • 48,6% - cônjuge ou companheiro/a • 15,6% - pai/mãe ou padrasto/madrasta • 15% - ex-cônjuge ou ex-companheiro/a • 5,9% - filho/a ou enteado/a

Fonte: Relatório Anual de Segurança Interna 2020 - Gabinete do Secretário-Geral do Sistema de Segurança Interna

Embora seja difícil encontrar estatísticas relativas ao tema a nível concelhio, é possível analisar os crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos registados pelas autoridades policiais do Fundão, segundo o INE.

Em 2020 foram registados 58 crimes, o que totaliza 2,2 crimes por 1.000 habitantes. Em 2019 foram registados 68 crimes, o que perfaz 2,6 crimes por 1.000 habitantes. Em 2020, o valor foi mais baixo que o nacional (2,3‰), mas o mesmo não aconteceu em 2019, uma vez que Portugal teve 2,4 casos por 1.000 habitantes.

Para dar resposta a este problema, o Município do Fundão criou uma estrutura de atendimento de vítimas de violência doméstica, o **Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima**. Ind. 27

O Município assinala anualmente o Dia Municipal para a Igualdade e o Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres. Nestes dias, são realizadas ações de sensibilização dirigidas à comunidade através de parcerias. No ano letivo de 2020/2021, foram ainda desenvolvidas **16 sessões de sensibilização dirigidas a alunos/as do 9.º ano dos agrupamentos de escolas do concelho do Fundão**. Ind. 29

D

ARTICULAÇÃO COM OS DIFERENTES STAKEHOLDERS

1. MUNICÍPIO DO FUNDÃO

1.1. RELAÇÃO COM A CIG

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é um organismo nacional que tem o propósito de promover e defender a igualdade entre géneros em Portugal. Neste sentido, é importante perceber qual a relação entre o Município do Fundão e a CIG.

Deste modo, será possível compreender que Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação já foram desenvolvidos, quais os protocolos e programas existentes, quais os constituintes das equipas locais, entre outras informações importantes para as cidadãs e para os cidadãos.

A) DADOS RELATIVOS AOS PLANOS LOCAIS PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO, PROTOCOLOS E EQUIPAS	
a. Existência de Plano Municipal aprovado	Sim (I Plano Municipal Para a Igualdade – 2010, financiamento: POPH; OI: CIG)
b. Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	3.ª edição do Plano Municipal Para a Igualdade de Género e 2.ª edição do Plano Municipal Para a Prevenção e Combate à Violência Doméstica
c. Período de vigência do atual Plano	2 anos
d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
g. Data de assinatura (do protocolo)	02/11/2020
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	Houve renovação (não financiada) em 2016 e 2018
i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Protocolo de Cooperação Para a prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica – Intermunicipal - 2018

B) PRÉMIO VIVER EM IGUALDADE	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Sim
b. A autarquia ganhou prémio	Não
c. Ano(s) em que foi distinguida	Não aplicável
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Não
e. Ano(s) em que foi distinguida	Não aplicável

C) DADOS COMPLEMENTARES PARA PODEREM SER CONSULTADOS POR CIDADÃS E CIDADÃOS	
a. Nome da Conselheira Local para a Igualdade nomeada	Elsa Pombo
b. Contacto	961 382 115
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Chefe de área da Ação Social e Saúde (em regime de substituição)
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
e. Nome das pessoas envolvidas na equipa	Alcina Cerdeira Catarina Sales Elsa Pombo Fernanda Antunes Filipa Batista Sandra Carriço Celina Covas Susana Correia
f. Contactos	275 779 060
g. Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	▪ Alcina Cerdeira – Vereadora da Ação Social, Inclusão e Igualdade; ▪ Catarina Sales – Especialista na área da Igualdade da Universidade da Beira Interior; ▪ Elsa Pombo – Chefe de Área da Ação Social e Saúde e Conselheira Local para a Igualdade; ▪ Fernanda Antunes – Chefe de Divisão do Departamento de Administração e Finanças; ▪ Filipa Batista – Coordenadora do Centro Migrações do Fundão; ▪ Sandra Carriço – Técnica Superior na Divisão Ação Social e Saúde, especialista na área da Igualdade; ▪ Celina Covas – Técnica Superior, coordenadora CLDS - PINUS VERDE; ▪ Susana Correia – Chefe de Divisão da Educação e Cultura.

D) PROTOCOLOS E PROGRAMAS	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não

O Município do Fundão tem executado, ao longo dos últimos anos, um conjunto de ações de promoção da igualdade de género na Autarquia e no seu território de influência, efetuando um percurso significativo com vista à definição e implementação de uma estratégia integrada neste domínio, onde se destaca:

- A construção e implementação de um Plano Para a Igualdade, em 2010.
- A celebração de um protocolo, em 2010, com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, no âmbito do qual foi criada a figura da "Conselheira para a Igualdade" que tem como função integrar a perspetiva da igualdade de género nas políticas correntes da autarquia.
- O desenvolvimento de ações de formação e sensibilização, tanto para internos da autarquia, como para a comunidade em geral, destacando-se a comemoração anual do Dia Municipal Para a Igualdade.
- A participação no Plano Intermunicipal Para a Igualdade dos concelhos de Belmonte, Covilhã e Fundão, que tem como desígnio potenciar as intervenções existentes, promover a partilha de recursos, reforçar as competências locais e concertar estratégias de intervenção para a igualdade de género na região da Cova da Beira.
- A integração do Município do Fundão na Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas do Tráfico de Seres Humanos, em 2016.

Na vertente da violência doméstica, o Município do Fundão tem, também, desempenhado um papel ativo na sua prevenção e combate, destacando-se:

- A realização de ações de informação e sensibilização, tanto para internos da autarquia, como para a comunidade em geral, destacando-se a comemoração anual do Dia Internacional Pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres.

- A implementação do II Plano Municipal Para a Igualdade de Género, com a integração da dimensão da Prevenção e do Combate à Violência Doméstica e de Género, em 2016.

- A subscrição do Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género, assinado em junho de 2016 e renovado em fevereiro de 2019, liderado pela Instituição de Intervenção Social Coolabora, que visa reforçar o papel dos municípios integrantes na prevenção e combate à violência doméstica no território da Cova da Beira.

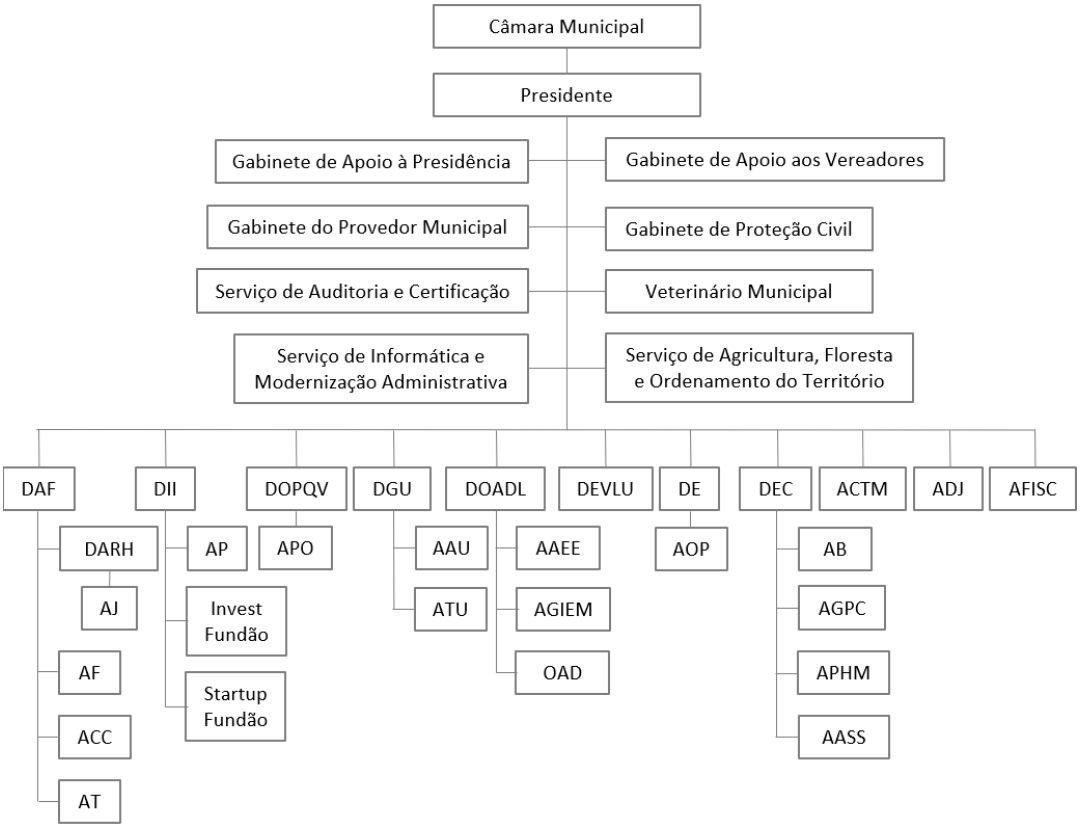
- A materialização no Fundão do apartamento de emergência social, em 2017, destinado a acolher temporariamente indivíduos adultos e/ou famílias em situação de desabrigo/vulnerabilidade social, nomeadamente, vítimas de violência doméstica.

- A frequência de ações de formação por parte de técnicos/as da autarquia, onde se destaca a capacitação de três técnicas do Município como Técnicas de Apoio a Vítimas.

1.2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O Regulamento de Organização dos Serviços Municipais do Fundão está descrito no Aviso nº 4774/202020, publicado no Diário da República nº 57/2020, Série II de 2020-03-20. A Câmara tem oito gabinetes/serviços, um departamento, oito divisões e vinte e uma áreas.

Figura 45 | Organograma da Câmara Municipal do Fundão



<u>Legenda:</u>

DAF – Departamento de Administração e Finanças
- DARH – Divisão de Administração e Recursos Humanos
  - AJ – Área Jurídica
- AF – Área Financeira
- ACC – Área de Contratação Pública
- AT – Área de Tesouraria

DII – Divisão de Inovação e Investimento
- AP – Área de Planeamento
- Invest Fundão – Área de Investimento
- Startup Fundão – Área de Inovação

DOPQV – Divisão de Ordenamento, Planeamento e Qualidade de Vida
- APO – Área de Projetos e Ordenamento

DGU – Divisão de Gestão Urbanística
- AAU – Área Administrativa de Urbanismo
- ATU – Área Técnica de Urbanismo

DOADL – Divisão de Obras por Administração Direta e Logística
- AAEE – Área do Ambiente e Eficiência Energética
- AGIEM – Área de Gestão de Instalações e Espaços Municipais
- OAD – Área de Obras por Administração Direta

DEVLU – Divisão de Espaços Verdes e Limpeza Urbana

DE – Divisão de Empreitadas
- AOP – Área de Obras Públicas

DEC – Divisão de Educação e Cultura
- AB – Área de Biblioteca
- AGPC – Área de Gestão e Programação Cultural
- APHM – Área de Património Histórico e Museus
- AASS – Área de Ação Social e Saúde

ACMT – Área de Comunicação, Marketing e Turismo

ADJ – Área de Desporto e Juventude

AFISC – Área de Fiscalização

1.3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO MUNICÍPIO

A Câmara Municipal do Fundão emprega 319 pessoas, de acordo com dados de julho de 2021. Para analisar possíveis desigualdades entre os funcionários da Câmara, é importante analisar alguns indicadores de partida para compreender a situação atual dos recursos humanos e as diferenças de género que se verificam.

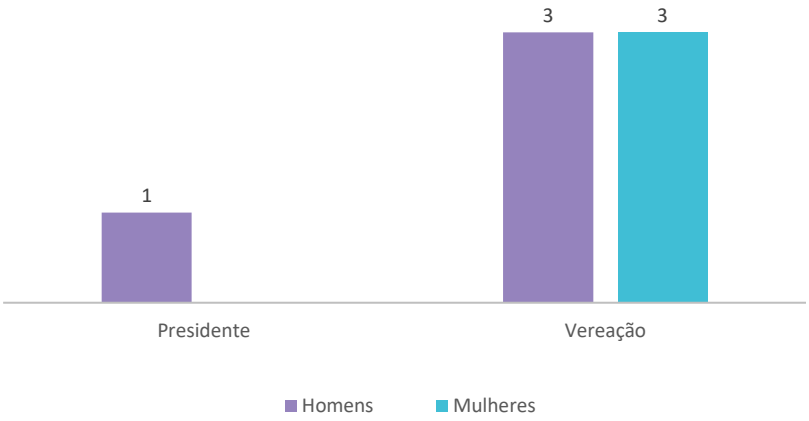
Tabela 16 | Indicadores de partida relativos aos recursos humanos do Município

Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
1	Composição do órgão Câmara, por sexo	4	3	1
2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	34	13	21
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	1	-1
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	5	3	2
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	6	13	-7
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	175	144	31
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	2.187,04€	2.082,97€	104,07€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1.418.97€	1.418,12€	0,85€
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico	953,08€	939,57€	13,51€
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	767,70€	683,52€	84,18€
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	25	50	-25

O órgão Câmara é composto pelo Presidente e Vereação. Neste, predomina o sexo masculino, uma vez que tem um total de 7 colaboradores, 3 deles mulheres (43%) e 4 homens (57%). O cargo de presidente é ocupado por um homem e a vereação é constituída por 3 homens e 3 mulheres.

Ind. 1

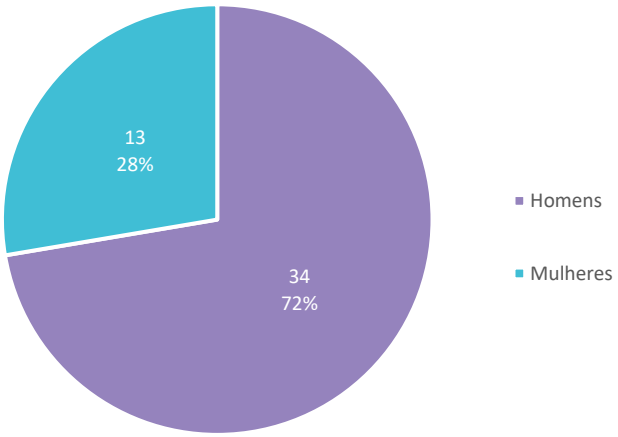
Figura 46 | Indicador 1 - Composição do Órgão Câmara, por sexo



A Assembleia Municipal é maioritariamente constituída por elementos do sexo masculino, com 34 homens (72%) e 13 mulheres (28%).

Ind. 2

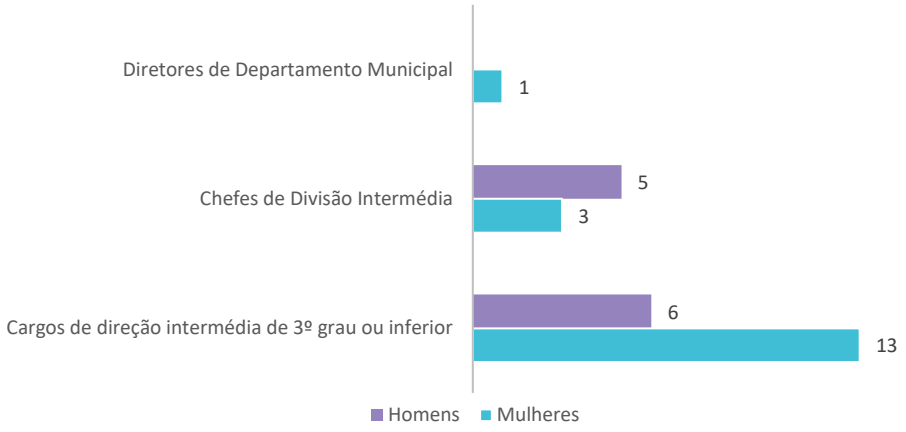
Figura 47 | Indicador 2 - Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo



O Município tem uma diretora de departamento municipal (direção intermédia de 1.º grau). Dos chefes de divisão intermédia, 5 são homens (62,5%) e 3 são mulheres (37,5%). Quanto aos cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, 6 são do sexo masculino (32%) e 13 são do sexo feminino (68%). Isto significa que a Câmara tem 17 mulheres (61%) em cargos de chefia e 11 homens (39%), o que implica uma predominância do sexo feminino.

Figura 48 | Indicadores 4, 5 e 6 - Diretores de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau), Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2.º grau) e Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo

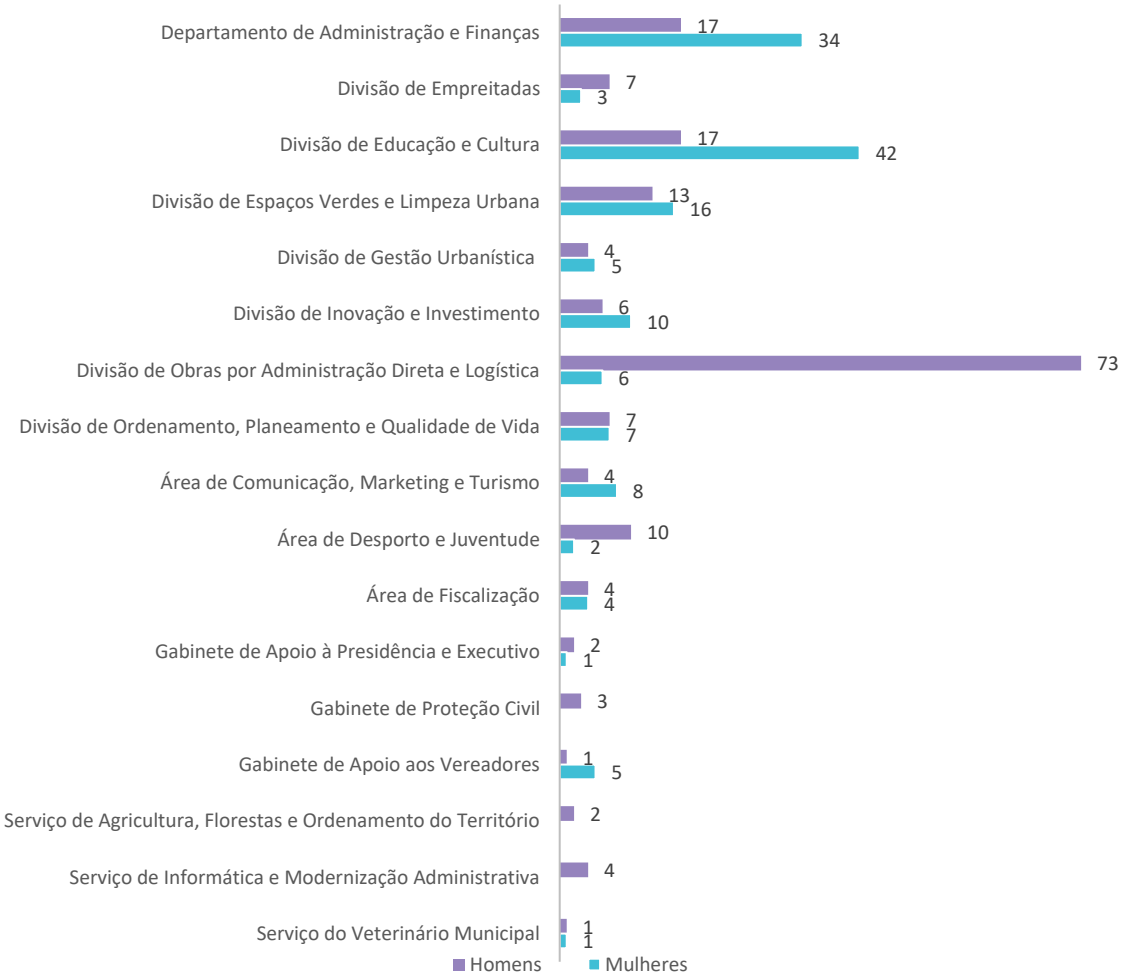
Ind. 4 a 6



Das 319 pessoas empregadas pela Câmara Municipal do Fundão, 144 são do sexo feminino e 175 são do sexo masculino. Os funcionários, por sexo, estão distribuídos da forma apresentada na figura seguinte. O Gabinete do Provedor Municipal e o Serviço de Auditoria e Certificação não têm colaboradores/as atualmente.

Figura 49 | Indicador 7 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal

Ind. 7

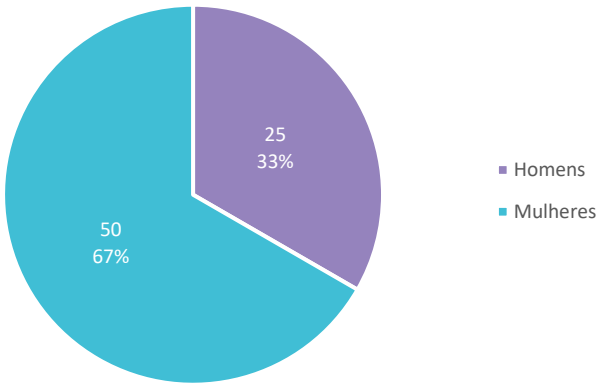


A maioria dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal do Fundão são homens, o que é largamente explicado pela diferença na Divisão de Obras por Administração Direta e Logística. As mulheres estão em maioria no Departamento de Administração e Finanças, Divisão de Educação e Cultura, Divisão de Espaços Verdes e Limpeza Urbana, Divisão de Gestão Urbanística, Divisão de Inovação e Investimento, Área de Comunicação, Marketing e Turismo e no Gabinete de Apoio aos Vereadores.

Existem ainda 75 trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço. Dois terços destes/as trabalhadores/as são mulheres. Tal significa que são as mulheres quem mais frequentemente se encontram numa situação mais precária.

Figura 50 | Indicador 14 – Trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço

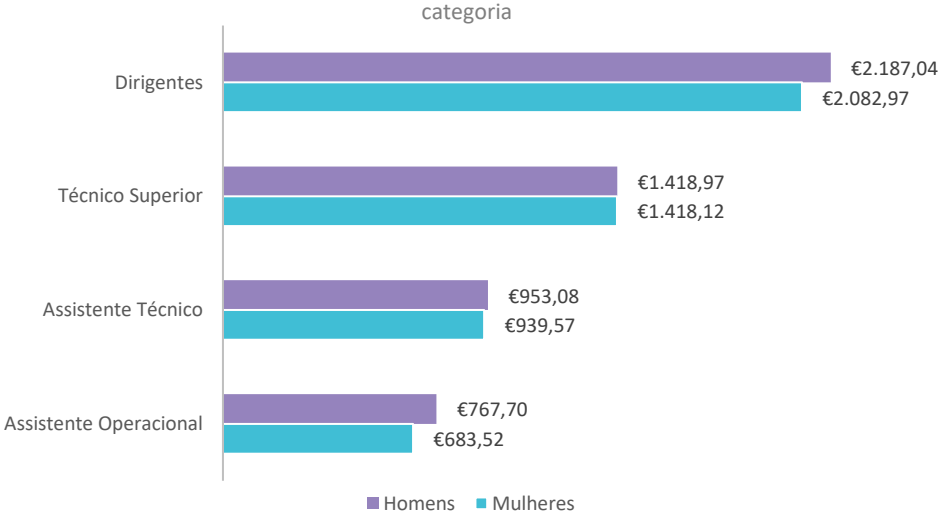
Ind. 14



Ao analisar os ganhos mensais dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal do Fundão, verifica-se que são os homens que auferem um salário mais alto, independentemente da categoria em que se inserem.

Figura 51 | Indicadores 8 a 11 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e categoria

Ind. 8 a 11

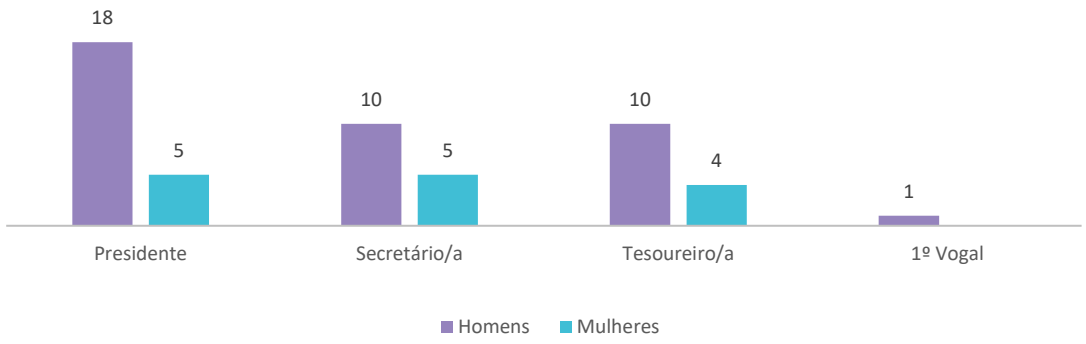


Não obstante, de acordo com o n.º 2 do artigo 144.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, "A determinação do valor da remuneração deve ser feita tendo em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual". A Câmara Municipal do Fundão está sujeita ao Sistema Remuneratório da Administração Pública determinado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público. Tal implica que não podem existir desigualdades na remuneração com base no género em funções públicas e que as disparidades existentes devem-se a outros fatores, como a antiguidade dos funcionários.

Para compreender a realidade do concelho do Fundão, é importante também fazer alguma análise ao nível das freguesias. Ao analisar o número de Presidentes de junta de freguesia, verifica-se que 78% são homens (18) e 22% são mulheres (5). Das freguesias com dados disponíveis, 33% (5) têm Secretárias e 29% (4) têm Tesoureiras. Apenas uma freguesia tem um Vogal no executivo, que é do sexo masculino.

Estes dados permitem concluir que existem assimetrias em todos os cargos do Executivo, uma vez que existem mais Presidentes, Secretários, Tesoureiros e Vogais do sexo masculino, podendo depreender-se que cargos políticos ainda se encontram bastante associados ao sexo masculino.

Figura 52 | Composição dos Executivos das Freguesias do concelho do Fundão[6]

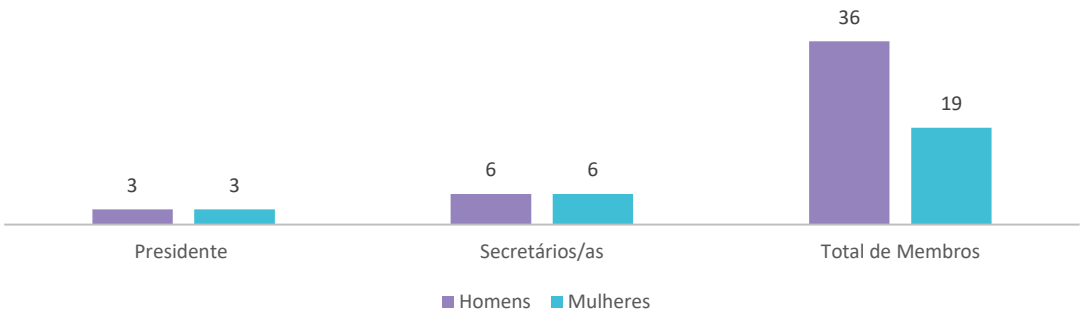


Em relação à composição das Assembleias de Freguesias, nas freguesias com dados disponíveis, observa-se que 35% dos membros são mulheres (19) e 65% são homens (36). Destes, 3 são Presidentes do sexo feminino (50%) e 3 são do sexo masculino (50%). Metade das Secretários são mulheres (6). Uma das freguesias não disponibiliza os cargos de cada

[6] Dados não disponíveis para todas as freguesias.

membro. Tal demonstra um equilíbrio de sexos entre os/as Presidentes e entre os/as Secretários/as.

Figura 53 | Composição das Assembleias de Freguesias do *concelho* do Fundão



1.4. PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS INTERNAS

Anualmente, o Município do Fundão proporciona aos/às seus/suas dirigentes formação que é autorizada pelo Executivo mediante solicitação dos/as próprios/as, tendo em atenção as áreas específicas que se prendem diretamente com as suas áreas de trabalho. Por vezes, são dinamizadas formações / *Webinar's* sobre questões mais genéricas que se divulgam junto de todos/as os/as dirigentes possibilitando a sua inscrição, caso considerem pertinente.

Entre 2019 e 2021, realizaram-se algumas ações de formação que beneficiaram 50 trabalhadores/as:

- 2019: 6 trabalhadores do sexo masculino e 23 trabalhadoras do sexo feminino;
- 2020: 4 trabalhadores do sexo masculino e 10 trabalhadoras do sexo feminino;
- 2021: 7 trabalhadoras do sexo feminino.

Quanto à progressão e desenvolvimento de carreiras, considerando que o Município do Fundão é uma autarquia, estando os/as seus/suas trabalhadores/as integrados/as no âmbito da Lei de Trabalho em Funções Públicas, a sua progressão na carreira faz-se mediante um sistema de avaliação denominado Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), cujas regras estão definidas legalmente. O/a trabalhador/a só progride na carreira, ou seja, só altera uma posição remuneratória, quando atinge 10

pontos através das suas avaliações de desempenho. A cada avaliação de desempenho (Inadequado, Adequado, Relevante ou Excelente) corresponde a um determinado número de pontos que se vão somando até perfazer os 10 pontos. Uma vez atingidos os 10 pontos, o trabalhador/a sobe para a posição remuneratória seguinte da Tabela Remuneratória Única da Administração Pública. Este sistema de avaliação, no cômputo geral, não reflete diferenças entre género na sua aplicação.

No âmbito da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, o Município do Fundão tem sido distinguido, nos últimos anos, como uma autarquia familiarmente responsável. Esta distinção está particularmente ligada aos procedimentos internos relativamente aos/às trabalhadores/as, ou seja, está implementado um conjunto de iniciativas que proporcionam aos/às trabalhadores/as da autarquia formas de conciliação da sua vida profissional com a vida pessoal e familiar. Identificam-se, entre outras, a flexibilização dos horários de trabalho em função dos horários escolares dos/as respetivos/as filhos/as, ou até de outros problemas/questões de saúde de outros/as familiares diretos/as, a facilidade nas deslocações a consultas médicas ou outros tratamentos durante os horários de trabalho, nas deslocações aos tribunais e outros serviços públicos também durante esse horário, não sendo obrigatória a justificação formal dessa ausência se a mesma for inferior a 1:30h/2:00h.

Ao nível da proteção na parentalidade, o Município do Fundão apresenta um conjunto de benefícios aos/às trabalhadores/as:

- **Licenças parentais autorizadas consoante as necessidades dos/as trabalhadores/as** (sejam as mães ou os pais): até ao momento nunca foi colocada nenhuma restrição nem quanto à duração, nem ao momento do gozo das mesmas, decisão esta que cabe aos/às pais/mães. Entre 2019 e 2021, verificou-se que:

    2019: 5 trabalhadores do sexo masculinos e 2 trabalhadoras do sexo feminino estiveram de licença;

    2020: 4 trabalhadores do sexo masculinos e 2 trabalhadoras do sexo feminino estiveram de licença;

    2021: 2 trabalhadores do sexo masculinos e 3 trabalhadoras do sexo feminino estiveram de licença.

- **Flexibilidade nos horários de amamentação/aleitação**: nesta matéria de dispensa devido à amamentação/aleitação o mais comum é, de facto, que haja mais trabalhadoras do sexo feminino, mas convém frisar que também se registou um caso de um trabalhador do sexo masculino com um pedido de aleitação. A flexibilidade no estabelecimento dos horários quer de amamentação, quer de aleitação por parte do/a trabalhador/a, é definida em acordo com o serviço e dada independentemente do género do/a trabalhador/a. Assim, entre 2019 e 2021 registaram-se os seguintes pedidos:

  2019: 1 masculino (aleitação) e 4 femininos (amamentação);

  2020: 1 feminino (amamentação);

  2021: 1 feminino (amamentação).

  De referir que o número de pedidos de adaptação de horário devido à amamentação/aleitação é menor que as licenças parentais uma vez que se verificaram licenças parentais em trabalhadoras com isenção de horário.

- **Flexibilidade dos horários de trabalho para os/as trabalhadores/as com filhos/as em idade escolar:** também é dada flexibilidade para os/as trabalhadores/as adaptarem os seus horários de trabalho aos horários escolares dos seus/suas filhos/as. Este benefício é dado independentemente do género do trabalhador/a que faz o pedido. Em termos de anos letivos, registaram-se os seguintes pedidos:

  2019/2020: 2 masculinos e 20 femininos;

  2020/2021: 3 masculinos e 15 femininos;

  2021/2022: 9 femininos.

  Analisando os números apresentados, nada se pode concluir em termos de género, dado que, em muitos casos, ambos, pai e mãe, não trabalham na Câmara Municipal. Deste modo, seja um/a trabalhador/a do sexo masculino ou feminino, a tendência é flexibilizar o horário de trabalho, de modo a que haja um maior acompanhamento do seu/sua educando/a. Existe apenas um caso na autarquia em que trabalhavam mãe e pai e os dois usufruíam dessa flexibilidade.

- **Despacho do 1.º dia de aulas:** o Sr. Presidente fez um despacho em que dispensava do serviço os/as trabalhadores/as que tivessem filhos/as até ao 6.º ano no seu primeiro dia de aulas para que pudesse acompanhar o/a seu/sua educando/a à escola nas várias transições de ciclos.

No que concerne a proteção contra a discriminação, a autarquia assegura o cumprimento das normas legais vigentes, não existindo qualquer registo de queixas dos/as trabalhadores/as nesta matéria.

Relativamente à prevenção e combate ao assédio no trabalho, o Município do Fundão encontra-se em fase de conclusão o Código de Boa Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, o qual será implementado em 2022. Não obstante, não há registo de qualquer queixa nesta matéria ao longo dos últimos anos.

2. AGENTES LOCAIS

Para melhor compreender a realidade do concelho do Fundão, é importante caracterizar os diferentes *stakeholders.* Para tal, foram elaborados inquéritos no âmbito da Igualdade e da Não Discriminação dirigidos a agentes locais nas áreas da educação, da saúde, da cultura e do desporto e às empresas.

Nos inquéritos foram solicitadas respostas com base na informação do ano de 2019, uma vez que 2020 foi um ano atípico devido à pandemia de COVID-19.

2.1. EDUCAÇÃO

No concelho do Fundão existem 2 Agrupamentos Escolares, uma Escola Profissional e um Externato, abaixo enumerados:

Agrupamento de Escolas Gardunha e Xisto

- Escola Básica 2º e 3º Ciclo Serra da Gardunha (Escola Sede)
- Escola Básica Nossa Senhora da Conceição
- Escola Básica Tílias
- Jardim de Infância Porta Aberta
- Escola Básica de Silvares e Jardim de Infância "A Joaninha"
- Escola Básica de Alcaide
- Escola Básica e Jardim de Infância de Aldeia de Joanes
- Escola Básica e Jardim de Infância de Alpedrinha
- Escola Básica e Jardim de Infância das Atalaias
- Escola Básica e Jardim de Infância de Castelejo
- Escola Básica de Donas
- Escola Básica e Jardim de Infância de Janeiro de Cima
- Escola Básica e Jardim de Infância de Soalheira
- Escola Básica e Jardim de Infância de Souto da Casa
- Escola Básica e Jardim de Infância de Telhado
- Escola Básica e Jardim de Infância de Vale de Prazeres

Agrupamento de Escolas do Fundão

- Escola Secundária do Fundão (Escola Sede)
- Escola Básica 2º e 3º Ciclo João Franco
- Escola Básica Santa Teresinha
- Escola Básica de Alcaria
- Escola Básica de Capinha
- Escola Básica de Fatela
- Escola Básica de Pêro Viseu
- Escola Básica de Valverde
- Escola Básica de Salgueiro
- Jardim de Infância de Capinha
- Jardim de Infância de Enxames
- Jardim de Infância de Fatela
- Jardim de Infância de Pêro Viseu

Escola Profissional do Fundão

Externato Capitão Santiago de Carvalho

As entidades identificadas foram todas contactadas de modo a responderem a um inquérito no âmbito da Igualdade e Não Discriminação, tendo sido obtidas 2 respostas, o que permitiu a recolha da informação seguinte:

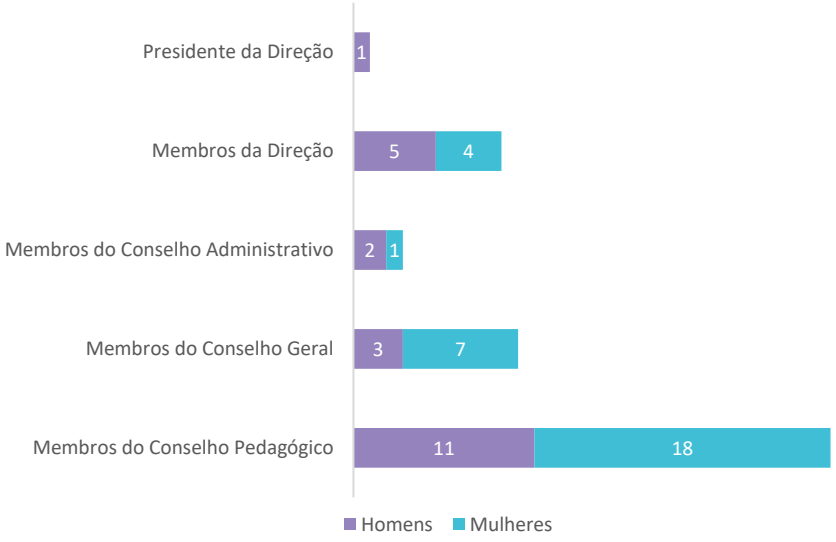
Tabela 17 | Indicadores de partida relativos à Educação

Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	1	0	1
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	5	4	1
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	n.d.	n.d.	n.d.
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	n.d.	n.d.	n.d.
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	n.d.	n.d.	n.d.
30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de Género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho	4	12	-8
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	88	100	-12
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	38	26	12
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	70	43	27
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	39	30	9
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	22	5	17

Nº	Indicadores de Partida	Valor
-	N.º de ações de formação para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	3
-	N.º de ações de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local	17

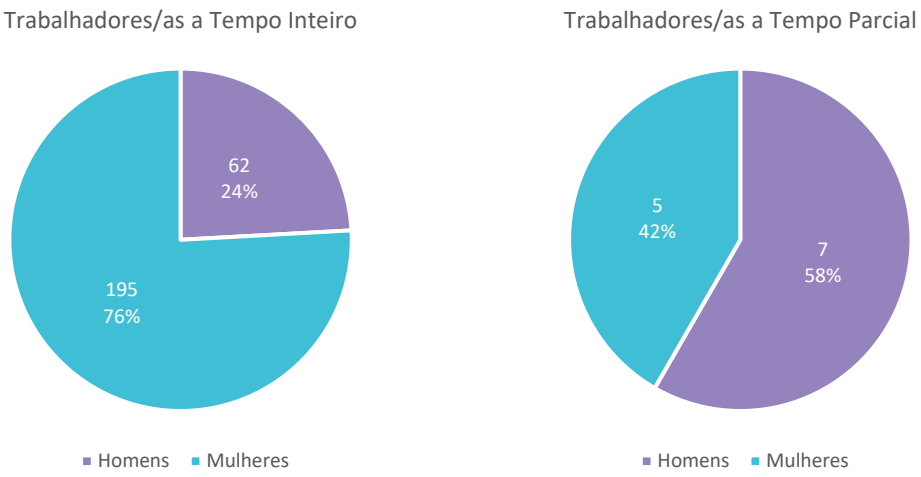
A Direção era constituída por 6 homens e 4 mulheres e o Conselho Administrativo por 2 homens e 1 mulher verificando-se uma maior representatividade do sexo masculino. Não obstante, o Conselho Geral e o Conselho Pedagógico apresentam uma maior representação do sexo feminino (3 homens e 7 mulheres e 11 homens e 18 mulheres, respetivamente).

Figura 54 | Elementos da Direção e Conselhos Administrativo, Geral e Pedagógico



Os/as trabalhadores/as a tempo inteiro são maioritariamente mulheres (76%), o que demonstra a maior presença feminina no setor educativo. O contrário acontece com os/as trabalhadores/as a tempo parcial, visto que 7 são do sexo masculino (58%) e 5 são do sexo feminino (42%). Neste caso em específico, existe uma maior representatividade do sexo masculino em situação que poderá ser associada a uma maior precaridade.

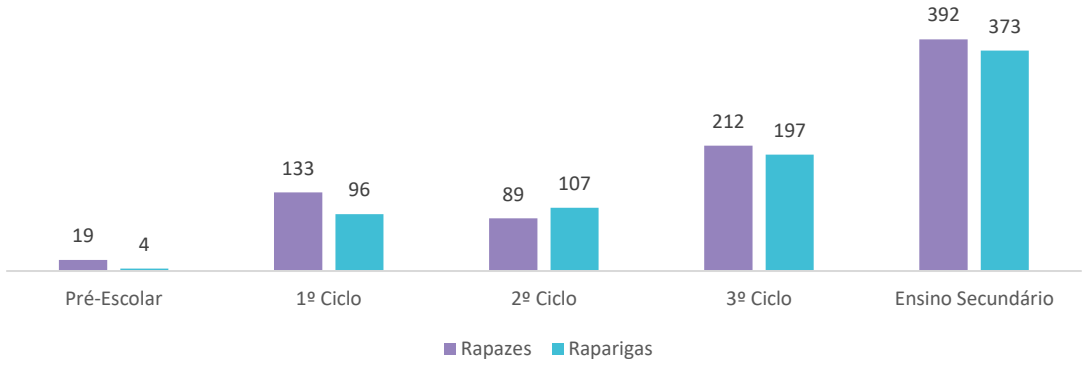
Figura 55 | Trabalhadores/as dos agrupamentos escolares



Quanto aos representantes de encarregados/as de educação, são as mães as que ocupam maioritariamente essa posição. No caso dos inquéritos respondidos, identificaram-se 68 mães como representantes de encarregados/as de educação e apenas 12 pais a assumir essa posição.

Relativamente aos estudantes, existem mais rapazes do que raparigas em todos os níveis de ensino, com exceção do 2.º ciclo de ensino básico.

Figura 56 | Estudantes por ciclo de ensino

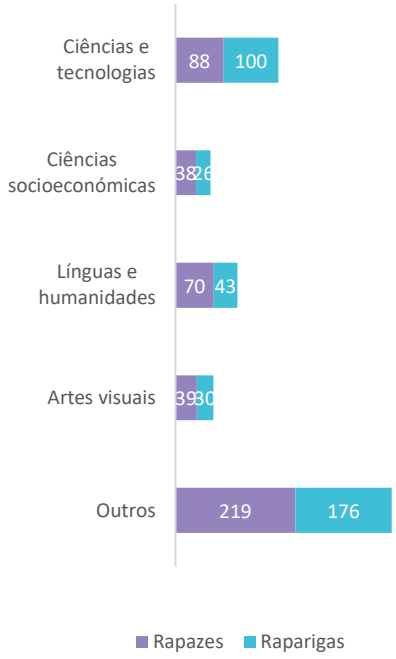


Dos alunos do ensino secundário, apenas se verifica uma predominância do sexo feminino nos cursos de Ciências e Tecnologia, sendo o sexo masculino mais representativo nos cursos de Ciências Socioeconómicas, Línguas e Humanidades e Artes Visuais.

De referir ainda que 395 alunos/as escolheram outros cursos, a saber:

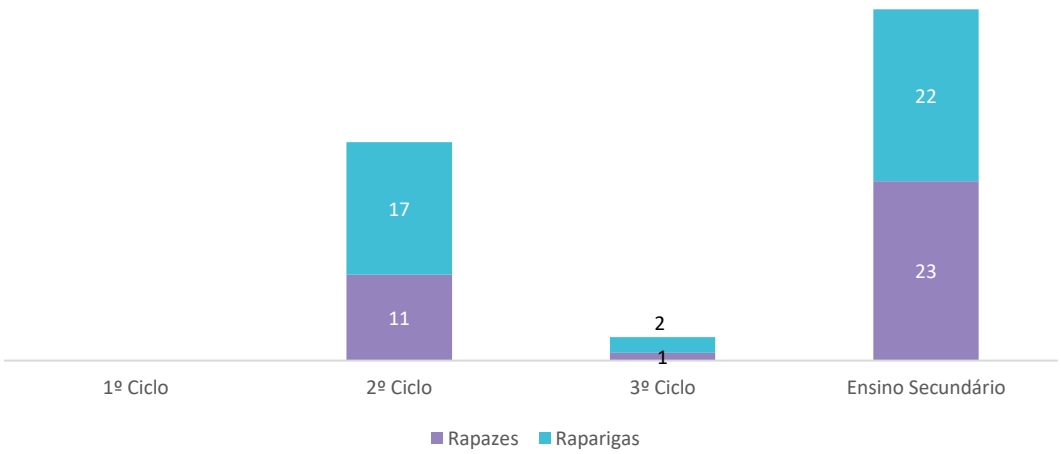
- Cursos Profissionais de nível 4 | 137 H e 78 M;
- Técnico Auxiliar de Saúde | 13 H e 32 M;
- Técnico de Análises Laboratoriais | 9 H e 14 M;
- Técnico de Apoio Psicossocial | 6 H e 27 M;
- Técnico de Serviço Jurídicos| 10 H e 21 M;
- Técnico de Eletrónica Automação e Computadores| 24 H e 0 M;
- Técnico de Gestão e Programação Informática| 20 H e 4 M.

Figura 57 | Estudantes do Ensino Secundário por sexo e por curso



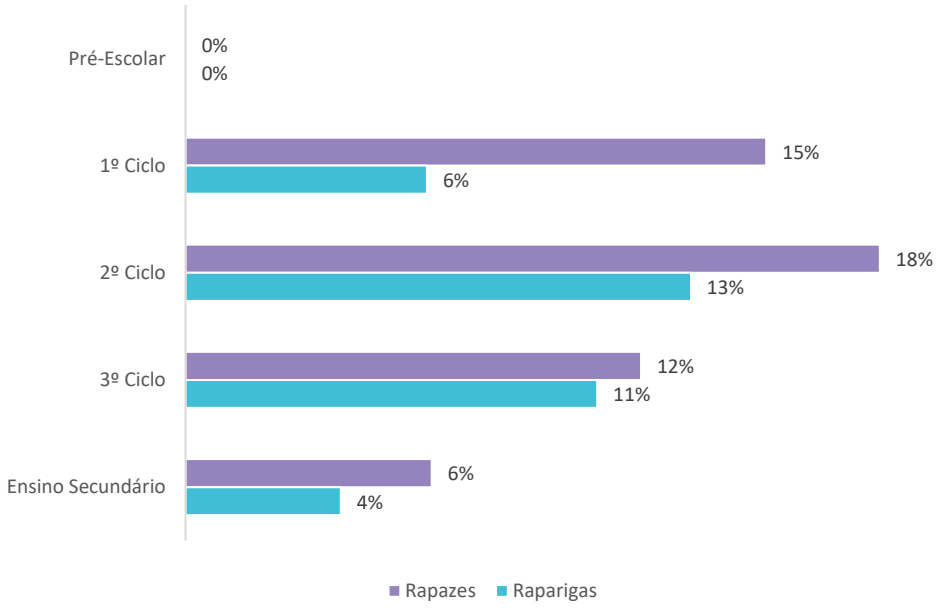
Apesar de existir um predomínio de alunos do sexo masculino, quando se analisam os/as delegados/as de turma, verifica-se que são as estudantes do sexo feminino que apresentam uma maior propensão para representar a sua turma no 2.º e no 3.º ciclo do ensino básico. Por outro lado, dos/as 45 delegados/as de turma do Ensino Secundário, 22 eram raparigas e 23 eram rapazes, o que demonstra um aumento da representatividade do sexo masculino.

Figura 58 | Delegados/as de turma por ciclo de ensino



Outra informação que foi possível aferir pelos inquéritos é que 120 rapazes que frequentavam o sistema educativo do Fundão tinham necessidades educativas especiais, o que representa 14,20% dos rapazes totais a frequentar o sistema de ensino. Por outro lado, identificaram-se 73 raparigas (9,40% das raparigas totais) com necessidades educativas especiais.

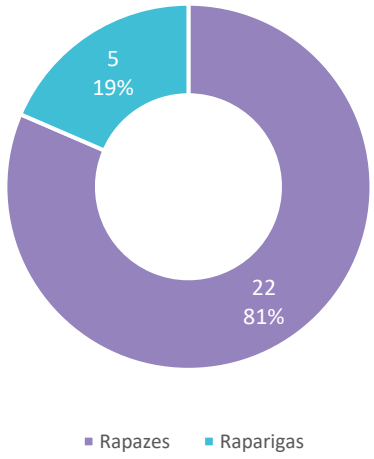
Figura 59 | Proporção de estudantes com necessidades educativas especiais por ciclo de ensino



Ind. 37

Em relação ao **desporto escolar**, sabe-se que **18,52% dos/as praticantes eram raparigas (5) e 81,48% eram rapazes (22).** Tal traduz-se em que apenas 5,75% das estudantes do sexo feminino e 13,50% dos estudantes do sexo masculino praticavam desporto escolar. Verifica-se, assim, que o sexo masculino é o que apresenta maior propensão à prática desportiva.

Figura 60 | Praticantes de desporto escolar



De referir ainda que 520 dos/as estudantes identificados/as beneficiam da ação social escolar, dos quais, 238 estudantes eram do sexo feminino (representando 30,63% das estudantes totais) e 282 estudantes eram do sexo masculino (representando 33,37% dos estudantes totais).

Relativamente ao corpo docente, foram identificados/as 216 professores/as, sendo 129 docentes do sexo feminino (59,72%) e 87 docentes do sexo masculino (40,28%), o que demonstra a tendência de maior representatividade do sexo feminino na Educação.

Analisando a vertente da formação em Igualdade de Género e Não Discriminação verifica-se que:

- 13 professores/as (9 mulheres e 14 homens) tinham formação na área;
- 2 auxiliares de ação educativa (2 mulheres), tinham formação na área;
- **16 docentes (12 mulheres e 4 homem) frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de Género sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania**.

Ind. 30

Nas aulas que trabalham as questões da cidadania foram desenvolvidas iniciativas / ações de formação / ações de sensibilização de promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação, para 247 alunos/as, que contaram com a dinamização de sessões de:

- Promoção de Igualdade no acesso às profissões;
- Os sentidos (sensibilização para as pessoas com deficiência);

- Multiculturalidade.

Para outros/as 1.372 alunos/as foram domínios obrigatórios para todas as turmas do Pré-Escolar ao 12.º ano, na disciplina de Cidadania e Desenvolvimento, os seguintes temas:

- Direitos humanos;
- Igualdade de Género;
- Interculturalidade;
- Desenvolvimento sustentável;
- Educação Ambiental;
- Saúde.

Para além das aulas de Cidadania, foram ainda dinamizadas as seguintes atividades:

Tabela 18 | Iniciativas dinamizadas no âmbito da Igualdade e da Não Discriminação

Nome da Ação e/ou projeto	Nº participantes do sexo feminino	Nº participantes do sexo masculino	Total de participantes
Cinema e cidadania - projeção de um filme, seguido de debate e produção de texto ou desenho; colaboração da AE, BM Eugénio de Andrade	65	43	108
Datas assinaladas por todos os níveis/turmas com diversas atividades: - Dia Mundial contra a Discriminação Racial; - Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres; - Dia Global da Dignidade; - Dia Internacional das Florestas; - Dia Escolar da Paz e Não-violência; - 25 de Abril; - Dia dos Direitos Humanos; - Dia Mundial do Ambiente; - Dia Internacional da Mulher.	690	682	1.372
Escola Amiga dos Direitos Humanos (equipa EADH)	34	9	43
EADH, Projeto Bem-Vindos à Escola e Cidadania e Desenvolvimento: Desafio proposto pela Amnistia:	10	8	18

Nome da Ação e/ou projeto	Nº participantes do sexo feminino	Nº participantes do sexo masculino	Total de participantes
Repórteres pela igualdade			
Género, Igualdade e Cidadania	1	0	1
PES - 6 sessões sobre Igualdade de género - Projeto EPT On Tour	77	74	151
TAS18 - Webinar "Olhos nos olhos pela igualdade", com preparação prévia de questões na turma e participação direta de uma aluna no webinar, colocando as questões	15	6	21
Concurso "Gente Rebelde" promovido pela Coolabora	24	10	34
10.º CTAV - Concurso de Fotografia 'Rostos de Igualdade'	2	0	2
Espetáculo "O que vemos é o que somos" do Grupo de Teatro Histérico do Fundão	4	5	9
EADH e Associação de Estudantes: Workshop "Namorar a 100%"	40	30	70
10.º CTAV Concurso "Cineastas Digitais" (dois trabalhos: Amarras do Preconceito e Woman never Flies Like a Man.)	5	0	5
Sessões sobre questões LGBTI - Rede Ex aequo - alunos do 3.º ciclo e turma 10CTLH	90	70	160
Sessão promovida pelo CES de Coimbra sobre igualdade de género – 5.º ano	18	14	32

No período analisado, as escolas não registaram participações por violência no namoro, nem por *bullying* e não se registaram casos de posse de estupefacientes.

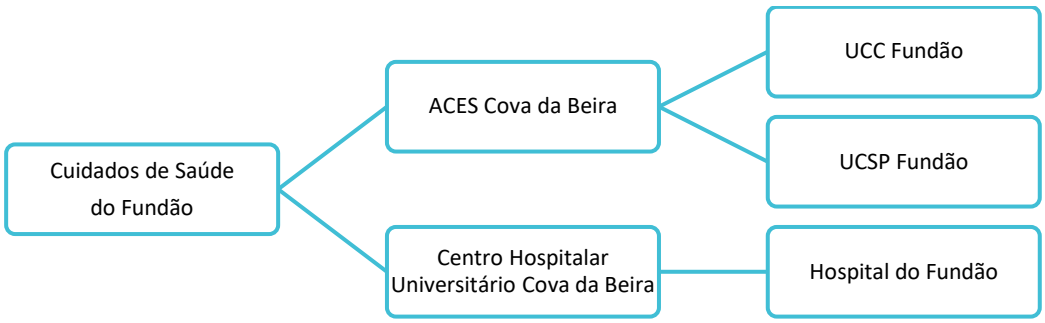
Neste âmbito, as escolas dinamizaram ainda um conjunto de iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao *bullying* e ao consumo de estupefacientes, a saber:

- Igualdade e Cidadania | 5 ações - 52 alunos e 52 alunas;
- Internet Segura | 6 ações - 65 alunos e 59 alunas;
- Cidadania e Não Discriminação | 1 ação - 7 alunos e 14 alunas;
- Prevenção Rodoviária | 7 ações - 60 alunos e 77 alunas.

2.2. SAÚDE

O concelho do Fundão tem uma Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) e uma Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP). Estas unidades fazem parte do Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) da Cova da Beira. A ACES da Cova da Beira dá cobertura aos concelhos de Belmonte, Covilhã e Fundão. O concelho dispõe ainda do Hospital do Fundão, integrado no Centro Hospitalar Universitário Cova da Beira.

Figura 61 | Cuidados de saúde primários e hospitalares do Fundão



A UCC Fundão serve 26.203 utentes e a UCSP Fundão serve 27.589 utentes, de acordo com a informação do Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários. É importante notar que no Fundão não existem médicos de família suficientes para a população, uma vez que apenas 83,54% dos/as utentes têm médico de família. Este é um número reduzido quando comparado com as restantes unidades do ACES da Cova da Beira, uma vez que todas têm médico de família para 98,81% ou mais dos/as utentes.

De modo a compreender melhor o setor da Saúde no concelho do Fundão, foram contactados os serviços de saúde do concelho para que respondessem ao inquérito. Contudo, apenas foi obtida uma resposta.

Tabela 19 | Indicadores de partida relativos à saúde

Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	n.a.	n.a.	n.a.
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	n.a.	n.a.	n.a.
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	n.a.	n.a.	n.a.
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	n.a.	n.a.	n.a.
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	n.a.	n.a.	n.a.

Nº	Indicadores de Partida	Valor
-	Nº de ações de formação para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	0

A unidade que respondeu ao inquérito apenas tinha mulheres ao seu serviço:

- 1 coordenadora;
- 12 membros do Conselho Geral (incluindo a coordenadora);
- 4 enfermeiras a trabalhar a tempo inteiro;
- 8 profissionais a trabalhar a tempo parcial (2 enfermeiras, 2 médicas, 1 nutricionista, 1 assistente operacional, 1 assistente técnica e 1 técnica superior de serviço social).

De referir que a entidade não dinamizou qualquer tipo de ação de formação ou sensibilização sobre a Igualdade e Não Discriminação no âmbito da Saúde e que nenhuma das profissionais da unidade tinha formação na área.

Como iniciativas que gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade de Género e à Não Discriminação na Saúde foram identificadas "Campanhas de sensibilização no âmbito dos direitos e também dos deveres do cidadão sem olhar ao género".

2.3. CULTURA

No âmbito da Cultura, foram contactadas algumas associações do concelho de forma a ser possível dar resposta aos indicadores identificados na tabela infra. Contudo, nenhuma entidade respondeu ao solicitado.

Tabela 20 | Indicadores de partida relativos à cultura

Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	-	-	-
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	-	-	-
17	Presidentes da Mês a da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	-	-	-
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	-	-	-
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	-	-	-

Nº	Indicadores de Partida	Valor
-	Nº de ações de formação para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	-

2.4. DESPORTO

No setor do Desporto, foram contactadas diversas associações / entidades desportivas para darem resposta a um inquérito sobre Igualdade e Não Discriminação, tendo-se obtido 3 respostas. Tal permitiu chegar aos seguintes valores para os indicadores de partida:

Tabela 21 | Indicadores de partida relativos ao desporto

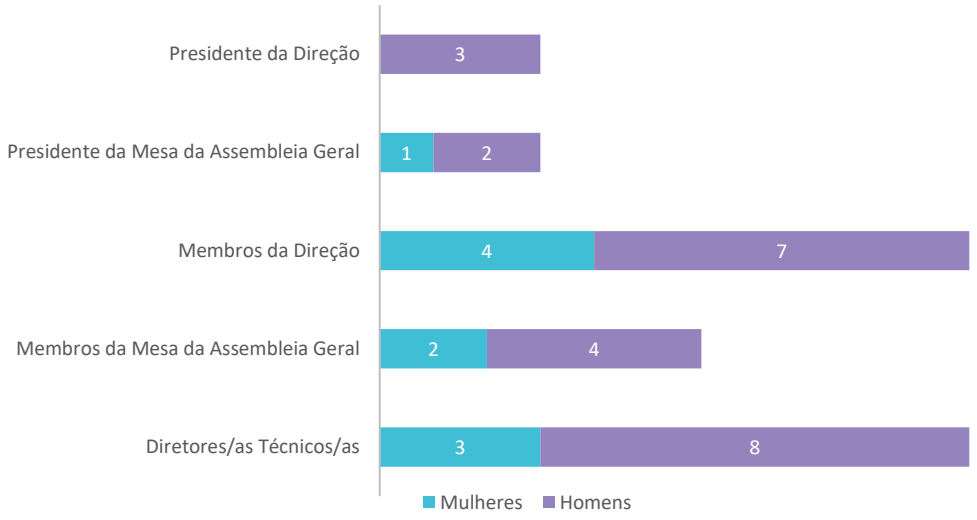
Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	3	0	3
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	7	4	3
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	2	1	1
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	4	2	2
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	8	3	5
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	95	82	13

Nº	Indicadores de Partida	Valor
-	Nº de ações de formação para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica	2 ações de formação + 2 ações de sensibilização

Todas as associações que responderam ao inquérito estavam localizadas na União das Freguesias de Fundão, Valverde, Donas, Aldeia de Joanes e Aldeia Nova do Cabo e tinham, em média, 18 anos de antiguidade.

Os órgãos sociais destas entidades eram ocupados maioritariamente por homens. Todos os Presidentes da Direção eram do sexo masculino e existia apenas uma mulher no cargo de Presidente da Mesa da Assembleia Geral. Dos Membros da Direção, 36% eram do sexo feminino (4) e, dos Membros da Mesa da Assembleia Geral, apenas 33% eram mulheres (2) e 66% eram homens (4). Quanto aos/às Diretores/as Técnicos/as, 3 eram do sexo feminino (27%) e 8 eram do sexo masculino (73%).

Figura 62 | Cargos nos órgãos sociais das associações desportivas



Foi ainda reportado um Membro da Mesa da Assembleia Geral e 13 Diretores/as Técnicos/as cujo sexo não foi identificado. Uma das associações reportou ainda 5 Diretoras e 1 Diretor e 3 membros do Conselho Fiscal, todos eles do sexo masculino.

Assim, podemos verificar que todos os cargos tinham mais homens do que mulheres, o que indica um desequilíbrio de género nos órgãos sociais das associações desportivas.

De referir que nenhuma das organizações referiu trabalhadores ao seu serviço, nem a tempo inteiro, nem a tempo parcial.

Dos/das 236 praticantes de desporto nestas associações, 36% eram do sexo feminino (85) e 64% eram do sexo masculino (151) o que demonstra um maior predomínio do sexo masculino na prática desportiva.

Relativamente às idades dos/as praticantes de desporto, uma entidade não respondeu à questão e outra não diferenciou os/as praticantes por sexo, tendo-se obtido o seguinte:

Tabela 22 | Idade dos desportistas

Idade	Mulheres	Homens	Sexo não Identificado	Total
0 - 5 anos	0	0	15	15
6 - 9 anos	2	2	22	26
10 - 15 anos	27	22	21	70
16 - 18 anos	15	27	15	57
19 - 25 anos	2	7	18	27

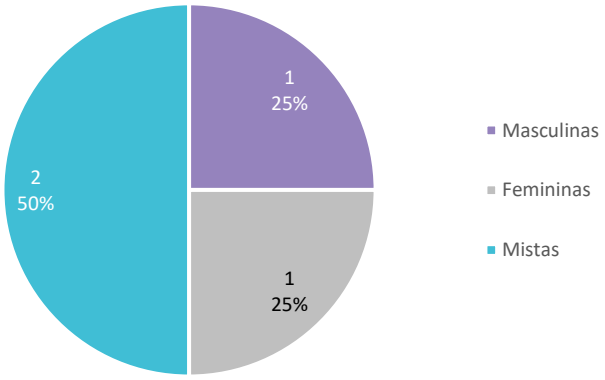
Idade	Mulheres	Homens	Sexo não Identificado	Total
26 - 35 anos	1	2	11	14
36 - 45 anos	1	2	10	13
46 - 55 anos	1	4	3	8
56 - 65 anos	0	3	0	3
+ 65 anos	0	3	0	3

Pela análise da tabela supra verifica-se que predomina as atletas entre os 10 e os 15 anos e os atletas entre os 16 e os 18 anos. No total, existiam mais desportistas com idade entre os 10 e os 15 anos.

O desporto mais popular entre os homens era o judo, com 55 praticantes masculinos, e o mais popular entre as mulheres era o atletismo, com 41 praticantes femininos. Uma das associações não detalhou as modalidades disponibilizadas.

Nestas entidades, existiam 2 turmas mistas, uma turma feminina, uma masculina e 6 não identificadas.

Figura 63 | Equipas/Turmas por tipologia



Dos/das 236 desportistas nestas organizações, **três quartos são federados/as (177). Destes, 46% eram mulheres (82) e 54% eram homens (95).** A modalidade com mais praticantes federados do sexo masculino era o judo e a modalidade com mais praticantes federadas do sexo feminino era o atletismo, o que corresponde ao determinado anteriormente, uma vez que todos os praticantes de judo e todas as praticantes de atletismo eram atletas federados/as.

Ind. 38

Uma das associações organizou 2 ações de formação sobre Igualdade e Não Discriminação no Desporto e duas associações desenvolveram, cada uma, uma ação de sensibilização/projeto sobre o mesmo tema.

As organizações apresentaram como sugestão de iniciativas que gostavam que fossem implementadas em relação à Igualdade de Género e Não Discriminação no Desporto o desenvolvimento de ações sobre atletas portadores/as de deficiência motora e/ou mental e iniciativas práticas.

2.5. EMPRESAS

No âmbito Empresarial, foram contactadas diversas empresas do concelho para responderem a um inquérito sobre Igualdade e Não Discriminação, tendo-se obtido 3 respostas.

Das empresas que responderam, 2 localizam-se na União das Freguesias de Fundão, Valverde, Donas, Aldeia de Joanes e Aldeia Nova do Cabo e uma na Freguesia de Alcaria. As entidades tinham, em média, 28 anos de antiguidade e duas eram Pequenas Empresas e uma era uma Média Empresa. Destas, 1 era Sociedade Unipessoal por Quotas e 2 eram Sociedades por Quotas.

Figura 64 | Estatuto da Empresa

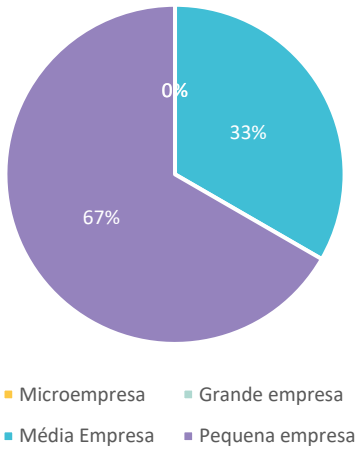
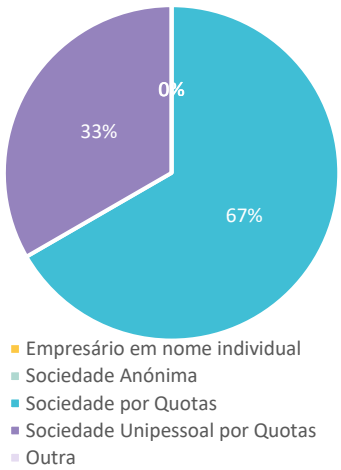
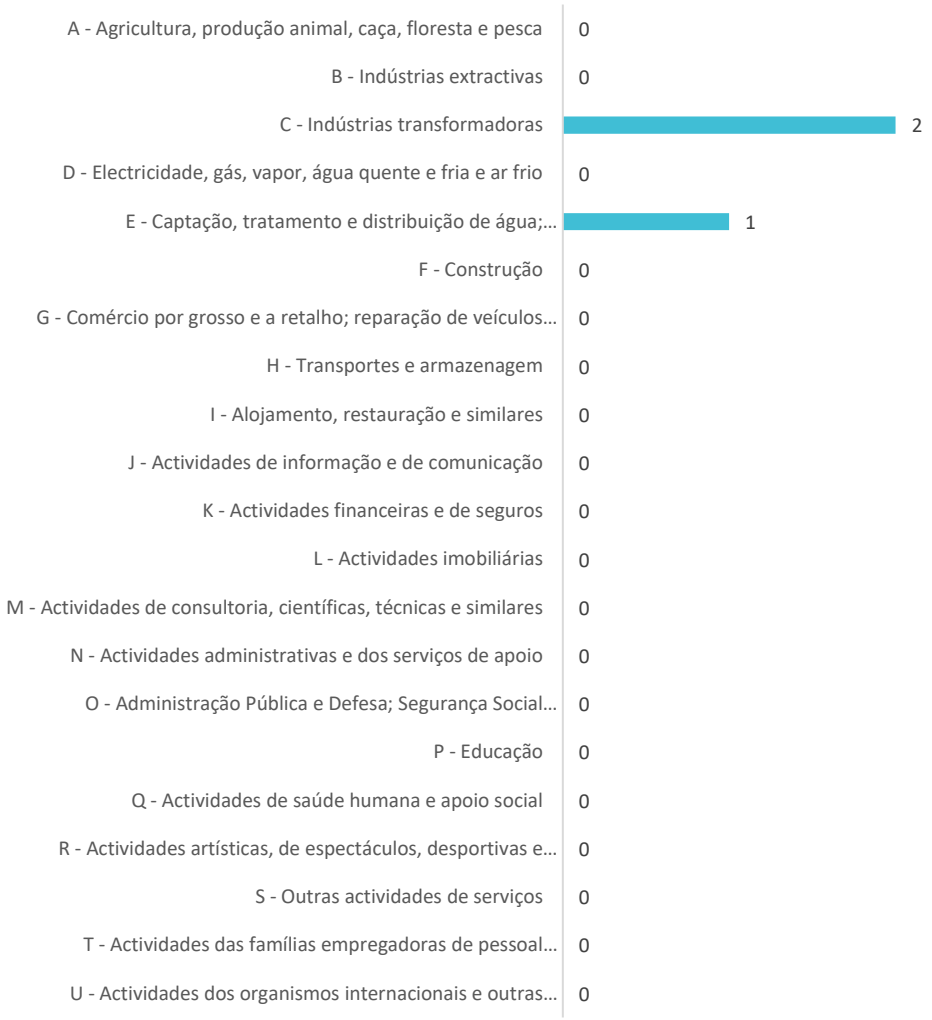


Figura 65 | Tipo de Organização



Relativamente à área de atividade das empresas que reponderam ao inquérito, uma das empresas dedicava-se à “Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição” e as outras eram do setor das “Indústrias transformadoras”.

Figura 66 | Atividades económicas das empresas

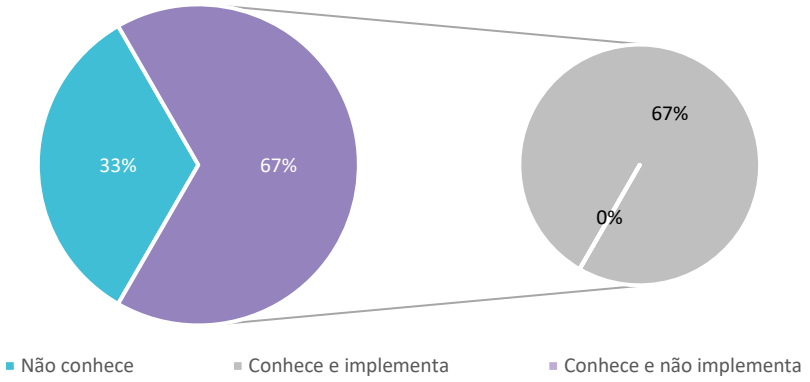


Quanto à Gerência/Administração/Direção, apenas uma empresa identificou o sexo dos seus elementos, sendo este do sexo masculino (apenas uma pessoa). Analisando o número de trabalhadores/as, mais uma vez apenas uma empresa identificou o seu sexo, sendo que 21% eram homens e 79% eram mulheres (22 pessoas):

- 6 homens: 1 chefe de área e 5 pessoas em cargos de não chefia;
- 22 mulheres: 2 responsáveis Qualidade, 1 responsável Comercial, 1 chefe de área e 18 pessoas em cargos de não chefia.

Das empresas inquiridas, 1 não conhecia o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho. As restantes 2 que conheciam o código, também o implementavam.

Figura 67 | Conhecimento e implementação do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho



A totalidade das empresas conhecia e implementava a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4555:2016) e implementavam medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou combate ao assédio no trabalho como por exemplo flexibilidade na marcação de férias e dias para assistência a família, entre outras.

De referir que nenhuma das empresas desenvolveu ações de formação sobre Igualdade e Não Discriminação no trabalho e apenas uma desenvolveu uma ação de sensibilização/projeto no mesmo âmbito, não tendo, contudo, descrito o seu conteúdo.

E

ENQUADRAMENTO COM OUTROS PLANOS ESTRATÉGICOS

1. ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO (ENIND)

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação promove a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todos, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação, prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) assenta em **quatro eixos** que revelam as metas de ação global e estrutural a atingir até 2030:

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

Assim, a estratégia principal prossupõe a eliminação dos estereótipos, através das medidas concretas presentes nos três Planos de Ação:

- **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);**
- **Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);**
- **Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).**

A operacionalização dos Objetivos Estratégicos e Específicos, está definida em cada Plano de Ação através das Medidas traçadas e a desenvolver até 2021.

1.1. PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

As desigualdades entre homens e mulheres constituem uma violação dos direitos humanos e da legislação portuguesa e comunitária.

O PAIMH enquadra-se numa perspetiva de garantir a igualdade entre os géneros, mais concretamente através dos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

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.

    1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo;

    1.2. Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;

    1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;

    1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP;

    1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP;

    1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva intersecional;

    1.7. Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.

2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.

    2.1. Combater a segregação sexual nas profissões;

    2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;

    2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;

    2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.

   3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes;

   3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;

   3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes.

4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.

   4.1. Integrar a perspetiva da IMH na produção científica e tecnológica;

   4.2. Integrar a perspetiva da IMH no ensino superior.

5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.

   5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde.

6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.

   6.1. Capacitar os media e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;

   6.2. Promover a IMH na cultura.

7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

   7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (em articulação com a ENICC).

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

A violência doméstica e de género, tem sido reconhecida como uma grave violação dos direitos humanos. Segundo dados do PORDATA, em 2019, cerca de 7,4% dos crimes cometidos em Portugal categorizam-se como "Violência doméstica contra cônjuge ou análogos". A violência doméstica pode ser de diferentes ordens como a emocional, social, física, sexual, financeira e perseguição.

O PAVMVD tem o propósito de eliminar todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, mediante a concretização dos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

    1.1. Transversalizar a temática da VMVD;

    1.2. Qualificar os programas de prevenção primária e secundária e respetivas entidades e profissionais, e promover a sua implementação a nível territorial.

2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção.

    2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção;

    2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas;

    2.3. Rever o quadro legal e respetiva aplicação;

    2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas;

    2.5. Promover o empoderamento das vítimas;

3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.

    3.1. Promover a articulação entre os serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora;

3.2. Consolidar, ampliar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras;

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD;

4.2. Certificar e qualificar a formação.

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD;

5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional;

6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados;

6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção;

6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados.

1.3. PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS

O PAOIEC propõe a integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente nos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC.

1.1. Aprofundar o conhecimento, fomentar a investigação e produzir informação estatística nacional nas áreas da OIEC.

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC;

2.2. Transversalizar as questões da OIEC no quadro legal.

3. 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.

3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC;

3.2. Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade;

3.3. Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC e à violência contra as pessoas LGBTI.

2. PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS

O Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), não fazendo parte Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, é igualmente importante pois, juntamente com os outros planos, garante uma visão integrada do território e permite a definição de uma estratégia territorial alargada das políticas de igualdade e não discriminação.

Este Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos "visa consolidar e reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurar às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, qualificar a intervenção e promover a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico" (Fonte: IV PAPCTSH 2018-2021), o qual assenta nos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

- Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH;
- Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção;
- Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico.

3. OUTROS INSTRUMENTOS ESTRATÉGICOS

3.1. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES

A Convenção Sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres foi efetivada em Nova York no ano de 1979, com o propósito de que os estados partes tomem medidas apropriadas para:

- Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

- Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos, devendo entender-se que o interesse das crianças é consideração primordial em todos os casos.

- Eliminar todas as formas de tráfico de mulheres e exploração da prostituição da mulher;

- Eliminar a discriminação contra a mulher na vida política e pública do país e, em particular, garantir, em igualdade de condições aos homens o direito a:

  – votar, em todas as eleições e referenda públicos e ser elegível para todos os órgãos cujos membros sejam objeto de eleições públicas;

  – participar na formulação de políticas governamentais e na execução destas, e ocupar cargos públicos e exercer todas as funções públicas em todos os planos governamentais;

  – participar em organizações e associações não governamentais que se ocupem da vida e política do país.

- Garantir que a mulher, em igualdade com os homens e sem nenhuma discriminação, tenha a possibilidade de representar os seus governos à escala internacional e de participar nos trabalhos das organizações internacionais.
- Eliminar a discriminação contra a mulher, a fim de assegurar-lhe a igualdade de direitos aos do homem no domínio da educação, emprego, serviços médicos, vida económica e social e matrimonial.

Conscientes de que é necessária uma mudança no papel tradicional dos homens, tal como no papel das mulheres na família e na sociedade, de forma a alcançar uma igualdade dos homens e das mulheres, foi estabelecido um Comitê sobre a Eliminação da Discriminação Contra a Mulher com o intuito de examinar os progressos realizados na aplicação desta Convenção.

Portugal aderiu à Convenção Sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres a 24 de abril de 1980.

3.2. CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, concebida no ano de 2000, reafirma a necessidade da proteção dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais e de que todas as pessoas são iguais perante a lei. Dedica um capítulo exclusivamente à Igualdade, a todos os níveis como religiosa, cultural, racial, de género, entre outros.

A Carta declara a proibição da discriminação em razão, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

Deverá, também, ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

3.3. DECLARAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA POR OCASIÃO DA CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER: UMA CARTA DAS MULHERES

A Carta das Mulheres relembra que a igualdade entre mulheres e homens é um direito fundamental, consagrado no artigo 2.º do Tratado da União Europeia e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Incita à igualdade entre mulheres e homens no âmbito da estratégia para a Europa 2020, promovendo a igualdade de oportunidades para que ambos, mulheres e homens, e que usufruam de um equilíbrio entre vida privada e profissional.

A Carta menciona que é necessário o equilíbrio entre os sexos em matéria de tomada de decisões, nos setores público e privado, e que este equilíbrio contribuirá para que a Europa conceba políticas mais eficazes, desenvolva uma sociedade baseada no conhecimento consciente desta problemática e criará uma democracia mais sólida e próspera.

A igualdade entre mulheres e homens não deverá ficar limitada às fronteiras da união e deverá ser completamente integrada nas políticas externas, incluindo a dos países em conflito e em situação de pós-conflito, a fim de promover, no mundo inteiro, a independência e o progresso social e económico de mulheres e homens. Segundo esta Carta das Mulheres, para desenvolver sociedades sustentáveis e democráticas será essencial reduzir as desigualdades entre os sexos, combater a violência baseada na identidade sexual e promover os direitos das mulheres.

3.4. ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2010-2015

A Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, com base nos dados reunidos relativos à igualdade na União Europeia define um conjunto de ações a tomar que considera fundamentais.

Igualdade na Independência Económica

- Definir políticas nacionais adotadas com o objetivo de melhorar a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e promover a inclusão social das mulheres;

- Promover o empreendedorismo feminino e o exercício de uma atividade independente pelas mulheres;
- Avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família, designadamente a licença de paternidade e a licença para prestação de cuidados, e examinará as opções possíveis para colmatar essas lacunas;
- Elaborar relatórios sobre o desempenho dos Estados-Membros em matéria de estruturas de acolhimento de crianças;
- Promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as iniciativas em matéria de imigração e integração dos migrantes.

Igualdade na Remuneração por Trabalho Igual e por Trabalho de Igual Valor

- Explorar possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo;
- Apoiar iniciativas em matéria de igualdade de remuneração no local de trabalho, assim como o desenvolvimento de ferramentas para os empregadores destinadas a corrigir disparidades salariais injustificadas entre homens e mulheres;
- Instituir um Dia Europeu da Igualdade Salarial, a comemorar anualmente, com a finalidade de promover uma tomada de consciência para o tempo de trabalho suplementar que as mulheres têm de prestar, em relação aos homens, para ganharem o mesmo;
- Procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais, por exemplo nos setores «verdes» e inovadores.

Igualdade na Tomada de Decisões

- Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão;
- Acompanhar os progressos no sentido do cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação;

- Acompanhar os progressos na consecução do objetivo de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos de peritos criados pela Comissão;

- Apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu, designadamente como candidatas.

Promover a Dignidade e a Integridade, Pôr Fim à Violência de Género

- Adotar uma estratégia à escala da União Europeia para combater a violência contra as mulheres, apoiada por uma campanha europeia de sensibilização para as questões relativas à violência contra as mulheres;

- Promover formação específica e boas práticas sobre as questões de género no âmbito do Gabinete Europeu de Apoio em matéria de Asilo e recorrendo a financiamento pelo Fundo Europeu para os Refugiados;

- Elaborar um relatório sobre saúde masculina, após o relatório de 2010 sobre a saúde das mulheres.

Igualdade Entre Homens e Mulheres na Ação Externa

- Acompanhar e incentivar o cumprimento dos critérios de Copenhaga para a adesão à União Europeia no domínio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres e prestar assistência aos países dos Balcãs Ocidentais e à Turquia no que respeita à transposição e à aplicação da legislação;

- Aplicar o Plano de Ação da União Europeia sobre igualdade de género e empoderamento das mulheres no âmbito do desenvolvimento (2010-2015);

- Continuar a incentivar os países parceiros da Política Europeia da Vizinhança a promover a igualdade entre homens e mulheres através de um diálogo político regular e do intercâmbio de experiências, e explorando as possibilidades de assistência ao abrigo do Instrumento Europeu de Vizinhança e Parceria;

- Integrar melhor as questões de género na ajuda humanitária da União Europeia.

Questões Horizontais

- Abordar o papel dos homens no âmbito da igualdade de género e promoverá boas práticas sobre a repartição de papéis entre homens e mulheres no domínio da juventude, da educação, da cultura e do desporto;
- Acompanhar a correta aplicação da legislação da União Europeia em matéria de igualdade de tratamento. Examinar em que medida as questões de género são tomadas em conta no âmbito da aplicação das diretivas sobre não-discriminação;
- Promover a plena implementação da Plataforma de Ação de Pequim, nomeadamente a definição e atualização de indicadores, com o apoio do Instituto Europeu para a Igualdade de Género;
- Apresentar um relatório anual sobre os progressos realizados em matéria de igualdade entre homens e mulheres, especialmente nos domínios abrangidos pela estratégia, seguido de um diálogo anual de alto nível sobre a igualdade entre homens e mulheres entre o Parlamento, a Comissão, os Estados-Membros e os principais intervenientes.

3.5. PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES (2011-2020)

Em 2011 e cinco anos após a adoção do primeiro Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos, o Conselho da União Europeia achou que seria necessário um novo impulso, especialmente a fim de reafirmar e apoiar a estreita relação que existe entre a Estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 e a Estratégia «Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo».

Reafirma assim o empenhamento em cumprir as pretensões da União Europeia na igualdade de géneros tal como mencionado no Tratado, mais propriamente em:

- Pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social, designadamente o emprego, a educação e a promoção da inserção social;

- Promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos;

- Combater todas as formas de violência contra as mulheres a fim de assegurar os direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo.

O Conselho propõe que sejam tomadas as medidas adequadas a nível dos Estados-Membros e, se for caso disso, a nível da União, nos seguintes domínios:

– Ao nível das disparidades entre homens e mulheres e o combate à segregação sexista no mercado de trabalho:

  - Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;

  - Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional;

  - Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;

  - Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;

  - Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho;

  - Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos.

– Ao nível do equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens:

- Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em março de 2002, tendo em conta a procura de serviços de acolhimento de crianças e em conformidade com os padrões nacionais de prestação desses serviços;
- Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
- Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.

– Ao nível do combate a todas as formas de violência contra as mulheres:

- Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União Europeia destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
- Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, nomeadamente as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos;
- Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.

3.6. CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – ISTAMBUL

Em 2011 e com o objetivo de criar uma Europa livre de violência contra as mulheres e de violência doméstica os estados-membros acordaram um conjunto de objetivos e um mecanismo de monitorização. Os objetivos desta convenção são os seguintes:

- Proteger as mulheres contra todas as formas de violência, e prevenir, processar criminalmente e eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica;
- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre mulheres e homens, incluindo o empoderamento das mulheres;

- Conceber um quadro global, políticas e medidas de proteção e assistência para todas as vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica;
- Promover a cooperação internacional, tendo em vista eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica;
- Apoiar e assistir organizações e organismos responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, a fim de adotar uma abordagem integrada visando eliminar a violência contra as mulheres e a violência doméstica.

São também definidas temáticas que os estados terão de implementar nas políticas nacionais como políticas integradoras e recolha de dados, prevenção, proteção e apoio, direito substantivo, investigação, processamento, direito processual e medidas de proteção, migração e asilo, cooperação Internacional, mecanismo de monitorização e relação com outros instrumentos internacionais.

3.7. OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Em 2015 foi definida a Agenda 2030, onde foram identificados 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Figura 68 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Fonte: ods.pt

A definição de um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação contribui diretamente para os objetivos:

1. Erradicação da Pobreza, que apresenta como metas:

- Até 2030, erradicar a pobreza extrema em todos os lugares, atualmente medida como pessoas que vivem com menos de 1,25 dólares por dia.
- Até 2030, reduzir pelo menos para metade a proporção de homens, mulheres e crianças, de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões, de acordo com as definições nacionais.
- Implementar, a nível nacional, medidas e sistemas de proteção social adequados, para todos, incluindo escalões, e até 2030 atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis.

3. Saúde de Qualidade, que apresenta como metas:

- Até 2030, reduzir a taxa de mortalidade materna global para menos de 70 mortes por 100.000 nados-vivos;
- Até 2030, acabar com as mortes evitáveis de recém-nascidos e crianças menores de 5 anos, com todos os países a tentarem reduzir a mortalidade neonatal para pelo menos 12 por 1.000 nados-vivos e a mortalidade de crianças menores de 5 anos para pelo menos 25 por 1.000 nados-vivos;
- Até 2030, acabar com as epidemias de Sida, tuberculose, malária e doenças tropicais negligenciadas, e combater a hepatite, doenças transmitidas pela água e outras doenças transmissíveis;
- Até 2030, reduzir num terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar;
- Reforçar a prevenção e o tratamento do abuso de substâncias, incluindo o abuso de drogas e o uso nocivo do álcool;
- Até 2020, reduzir para metade, a nível global, o número de mortos e feridos devido a acidentes rodoviários;

- Até 2030, assegurar o acesso universal aos serviços de saúde sexual e reprodutiva, incluindo o planeamento familiar, informação e educação, bem como a integração da saúde reprodutiva em estratégias e programas nacionais;
- Atingir a cobertura universal de saúde, incluindo a proteção do risco financeiro, o acesso a serviços de saúde essenciais de qualidade e o acesso a medicamentos e vacinas essenciais para todos de forma segura, eficaz, de qualidade e a preços acessíveis;
- Até 2030, reduzir substancialmente o número de mortes e doenças devido a químicos perigosos, contaminação e poluição do ar, água e solo;
- Fortalecer a implementação da Convenção-Quadro para o Controle do Tabaco em todos os países, conforme apropriado;
- Apoiar a pesquisa e o desenvolvimento de vacinas e medicamentos para as doenças transmissíveis e não transmissíveis, que afetam principalmente os países em desenvolvimento, proporcionar o acesso a medicamentos e vacinas essenciais a preços acessíveis, de acordo com a Declaração de Doha, que dita o direito dos países em desenvolvimento de utilizarem plenamente as disposições do acordo TRIPS sobre flexibilidades para proteger a saúde pública e, em particular, proporcionar o acesso a medicamentos para todos;
- Aumentar substancialmente o financiamento da saúde e o recrutamento, formação, e retenção do pessoal de saúde nos países em desenvolvimento, especialmente nos países menos desenvolvidos e nos pequenos Estados insulares em desenvolvimento;
- Reforçar a capacidade de todos os países, particularmente os países em desenvolvimento, para o alerta precoce, redução de riscos e gestão de riscos nacionais e globais de saúde.

4. Educação de Qualidade, que apresenta como metas:

- Até 2030, garantir que todas as meninas e meninos completam o ensino primário e secundário que deve ser de acesso livre, equitativo e de qualidade, e que conduza a resultados de aprendizagem relevantes e eficazes;

- Até 2030, garantir que todos as meninas e meninos tenham acesso a um desenvolvimento de qualidade na primeira fase da infância, bem como cuidados e educação pré-escolar, de modo que estejam preparados para o ensino primário;

- Até 2030, assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo à universidade;

- Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilitações relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo;

- Até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade;

- Até 2030, garantir que todos os jovens e uma substancial proporção dos adultos, homens e mulheres, sejam alfabetizados e tenham adquirido o conhecimento básico de matemática;

- Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive, entre outros, por meio da educação para o desenvolvimento sustentável e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de género, promoção de uma cultura de paz e da não violência, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável;

- Construir e melhorar instalações físicas para educação, apropriadas para crianças e sensíveis às deficiências e à igualdade de género, e que proporcionem ambientes de aprendizagem seguros e não violentos, inclusivos e eficazes para todos;

- Até 2020, ampliar substancialmente, a nível global, o número de bolsas de estudo para os países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países africanos, para o ensino superior, incluindo programas de formação profissional, de tecnologia da informação e

da comunicação, técnicos, de engenharia e programas científicos em países desenvolvidos e outros países em desenvolvimento;

- Até 2030, aumentar substancialmente o contingente de professores qualificados, inclusive por meio da cooperação internacional para a formação de professores, nos países em desenvolvimento, especialmente os países menos desenvolvidos e pequenos Estados insulares em desenvolvimento.

5. Igualdade de Género, que apresenta como metas:

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda parte.
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas.
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

8. Trabalho Digno e Crescimento Económico, que apresenta como metas:

- Sustentar o crescimento económico *per capita* de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos;

- Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias através da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive através da focalização em setores de alto valor agregado e dos setores de mão-de-obra intensiva;

- Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, criação de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive através do acesso aos serviços financeiros;

- Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se em dissociar crescimento económico da degradação ambiental, de acordo com o enquadramento decenal de programas sobre produção e consumo sustentáveis, com os países desenvolvidos a assumirem a liderança;

- Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;

- Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação;

- Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e a eliminação das

piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas;

- Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários;
- Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que cria emprego e promove a cultura e os produtos locais;
- Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos;
- Aumentar o apoio à Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive através do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos;
- Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT].

10. Reduzir as Desigualdades, que apresenta como metas:

- Até 2030, progressivamente alcançar, e manter de forma sustentável, o crescimento do rendimento dos 40% da população mais pobre a um ritmo maior do que o da média nacional.
- Até 2030, <u>empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra</u>.
- <u>Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados</u>, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.
- Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.

- Melhorar a regulamentação e monitorização dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações.

- Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições económicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, credíveis, responsáveis e legítimas.

- Facilitar a migração e a mobilidade das pessoas de forma ordenada, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas de migração planeadas e bem geridas.

- Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular para os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da Organização Mundial do Comércio.

- Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais.

- Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os mecanismos de remessas com custos superiores a 5%.

11. Cidades e Comunidades Sustentáveis, que apresenta como metas:

- Até 2030, garantir o acesso de todos à habitação segura, adequada e a preço acessível, e aos serviços básicos, e melhorar as condições nos bairros de lata.

- Até 2030, proporcionar o acesso a sistemas de transporte seguros, acessíveis, sustentáveis e a preço acessível para todos, melhorando a segurança rodoviária através da expansão da rede de transportes públicos, com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, mulheres, crianças, pessoas com deficiência e idosos.

- Até 2030, aumentar a urbanização inclusiva e sustentável, e as capacidades para o planeamento e gestão de assentamentos humanos participativos, integrados e sustentáveis, em todos os países.
- Fortalecer esforços para proteger e salvaguardar o património cultural e natural do mundo.
- Até 2030, reduzir significativamente o número de mortes e o número de pessoas afetadas por catástrofes e diminuir substancialmente as perdas económicas diretas causadas por essa via no produto interno bruto global, incluindo as catástrofes relacionadas com a água, focando-se sobretudo na proteção dos pobres e das pessoas em situação de vulnerabilidade.
- Até 2030, reduzir o impacto ambiental negativo per capita nas cidades, inclusive prestando especial atenção à qualidade do ar, gestão de resíduos municipais e outros.
- Até 2030, proporcionar o acesso universal a espaços públicos seguros, inclusivos, acessíveis e verdes, particularmente para as mulheres e crianças, pessoas idosas e pessoas com deficiência.
- Apoiar relações económicas, sociais e ambientais positivas entre áreas urbanas, periurbanas e rurais, reforçando o planeamento nacional e regional de desenvolvimento.
- Até 2020, aumentar substancialmente o número de cidades e assentamentos humanos que adotaram e implementaram políticas e planos integrados para a inclusão, a eficiência dos recursos, mitigação e adaptação às mudanças climáticas, resiliência a desastres; e desenvolver e implementar, de acordo com o Enquadramento para a Redução do Risco de Desastres de Sendai 2015-2030, a gestão holística do risco de desastres em todos os níveis.
- Apoiar os países menos desenvolvidos, inclusive por meio de assistência técnica e financeira, para construções sustentáveis e resilientes, utilizando materiais locais.

16. Paz, Justiça e Instituições Eficazes, que apresenta como metas:

- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade a ela relacionadas, em todos os lugares.
- Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças.
- Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos.
- Até 2030, reduzir significativamente os fluxos ilegais financeiros e de armas, reforçar a recuperação e devolução de recursos roubados e combater todas as formas de crime organizado.
- Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas.
- Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis.
- Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis.
- Ampliar e fortalecer a participação dos países em desenvolvimento nas instituições de governação global.
- Até 2030, fornecer identidade legal para todos, incluindo o registo de nascimento.
- Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais.
- Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta em todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime.
- Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.

F

NECESSIDADES E ÁREA DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

De forma a melhor caracterizar a situação atual do concelho do Fundão, neste relatório foram analisados uma série de indicadores de partida para o território, que se encontram resumidos na tabela seguinte:

Tabela 23 | Indicadores de partida

Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
1	Composição do órgão Câmara, por sexo	4	3	1
	Presidente	1	0	1
	Vereação	3	3	0
2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	34	13	21
	Presidente	1	0	1
	1º Secretário	1	0	1
	2º Secretário	0	1	-1
	Restantes Membros	32	12	20
3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	n.a.	n.a.	n.a.
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	1	-1
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	5	3	2
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	6	13	-7
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	175	144	31
	Área de Comunicação Marketing e Turismo	4	8	-4
	Área de Desporto e Juventude	10	2	8
	Área de Fiscalização	4	4	0
	Departamento de Administração e Finanças	17	34	-17
	Divisão de Empreitadas	7	3	4
	Divisão de Educação e Cultura	17	42	-25
	Divisão de Espaços Verdes e Limpeza Urbana	13	16	-3
	Divisão de Gestão Urbanística	4	5	-1
	Divisão de Inovação e Investimento	6	10	-4

Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
	Divisão de Obras por Administração Direta e Logística	73	6	67
	Divisão de Ordenamento, Planeamento e Qualidade de Vida	7	7	0
	Gabinete de Apoio à Presidência	2	1	1
	Gabinete de Apoio aos Vereadores	1	5	-4
	Gabinete de Proteção Civil	1	0	1
	Serviço Agricultura Florestas Ordenamento Território	2	0	2
	Serviço Informática e Modernização Administrativa	4	0	4
	Veterinário Municipal	1	1	0
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	2.187,04 €	2.082,97 €	104,07€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1.418,97 €	1.418,12 €	0,85€
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico	953,08 €	939,57 €	13,51€
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	767,70 €	683,52 €	84,18€
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	n.a.	n.a.	n.a.
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;)	n.a.	n.a.	n.a.
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	25	50	-25
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	4	0	4
	Educação	1	0	1
	Saúde	n.d.	n.d.	n.d.

Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
	Cultura	n.d.	n.d.	n.d.
	Desporto	3	0	3
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	12	8	4
	Educação	5	4	1
	Saúde	n.d.	n.d.	n.d.
	Cultura	n.d.	n.d.	n.d.
	Desporto	7	4	3
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	2	1	1
	Educação	n.d.	n.d.	n.d.
	Saúde	n.d.	n.d.	n.d.
	Cultura	n.d.	n.d.	n.d.
	Desporto	2	1	1
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	4	2	2
	Educação	n.d.	n.d.	n.d.
	Saúde	n.d.	n.d.	n.d.
	Cultura	n.d.	n.d.	n.d.
	Desporto	4	2	2
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo			
	Educação	n.d.	n.d.	n.d.
	Saúde	n.d.	n.d.	n.d.
	Cultura	n.d.	n.d.	n.d.
	Desporto	8	3	5
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	71,35%	28,65%	43 p.p.
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho	1.027,4 €	867,3 €	160,1 €
30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho	4	12	-8
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias	88	100	-12

Nº	Indicadores de Partida	Homens	Mulheres	Δ (H-M)
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas	38	26	12
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades	70	43	27
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	39	30	9
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	22	5	17
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	95	82	13

Nº	Indicadores de Partida	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	66,55%
23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	76,80%
24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	9,74%
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	8,27%
26	Taxa de cobertura de lares	8,69%
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	1
28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual	Não quantificado[1)]
29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local	16
31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia	Em desenvolvimento[2)]
36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas	Não quantificável[3)]

1) **Indicador 28:** a autarquia tem assinalado anualmente o Dia Municipal Para a Igualdade e o Dia Internacional Pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres, promovendo em parceria ações de sensibilização dirigidas à comunidade. Como entidade que integra desde 2016 a rede Violência Zero, no âmbito do Plano Intermunicipal Para a Igualdade dos concelhos de Belmonte, Covilhã e Fundão, algumas destas ações têm sido desenvolvidas com entidades que integram esta rede de parcerias.

2) **Indicador 31**: O Município irá realizar ainda durante este ano ações de informação e sensibilização aos docentes que lecionam as AAAF, sobre temáticas relacionadas com a Igualdade e Não Discriminação, a fim de os mesmos poderem aplicar o conhecimento nas suas atividades curriculares.

3) **Indicador 36**: De 2019 a 2021 - 25 idosas frequentaram ações para a utilização das TIC, promovidas pela Academia Sénior do Fundão durante o ano letivo.

Analisando os dados relativos ao território e à população do concelho do Fundão verifica-se que o território apresenta desigualdades de género, à semelhança do que se passa a nível nacional, em quase todas as vertentes.

Contudo, a estas desigualdades é necessário acrescentar o facto de o Fundão ser um território do interior e de baixa densidade, sendo, por isso, um território caracterizado por apresentar maiores condicionalismos ao nível da demografia, educação e formação, oportunidades económicas de acesso ao emprego e a acessibilidades, nomeadamente a serviços públicos e a respostas sociais.

Considerando as desigualdades apresentadas, é essencial que o Município do Fundão adote um papel cada vez mais ativo na promoção da igualdade de oportunidades e de género.

Este Relatório de Diagnóstico realizado ao concelho do Fundão permitiu identificar as principais fragilidades relativas à população e ao território:

- População muito envelhecida, nomeadamente a feminina;
- Maioria da população sem, pelo menos, o ensino secundário;
- Taxa de analfabetismo das mulheres superior à dos homens;
- Percentagem reduzida de professores do sexo masculino;

- Menos mulheres na população ativa e mais mulheres desempregadas;
- Número reduzido de empregadoras;
- Baixo rendimento das mulheres. Por cada 1€ que um homem ganha, as mulheres ganham em média 0,87€;
- Diminuta participação das mulheres nos setores primário e secundário;
- Concelho inserido num distrito com mais casos de violência em percentagem da população do que Portugal;
- Mais homens eleitos para cargos políticos e como funcionários da Câmara Municipal do Fundão;
- Dificuldade em envolver agentes externos ao Município para implementação de iniciativas sobre igualdade e não discriminação.

Tal cria a necessidade de intervir nos seguintes domínios prioritários:

	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional
	B. Cidadania e Vida em Comunidade
	C. Combate à Violência
	D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político
	E. Saúde e Direitos Sexuais

Estes domínios de intervenção serão desenvolvidos no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação. Para tal serão definidos os objetivos no âmbito destes domínios e quais serão as medidas para os alcançar. Serão ainda determinadas as metas para cada um e os indicadores para avaliar os resultados e impactos das medidas.

O trabalho desenvolvido e a desenvolver no âmbito da Igualdade e da Não Discriminação tem de ser contínuo. É, por isso, essencial que o Município, enquanto órgão da administração pública mais próximo da população e do conhecimento da sua realidade, continue a reunir

esforços no sentido de promover a igualdade de oportunidades e de género e de prevenir e combater a violência doméstica.

Neste sentido, o Município do Fundão tem ainda um longo percurso a percorrer, identificando-se, a título de exemplo, algumas necessidades futuras:

- A continuidade de realização de ações de informação/sensibilização aos/as colaboradores/as da Câmara Municipal, e cidadãos/cidadãs em geral, sobre a temática da igualdade de género e de oportunidades;
- Proceder à sensibilização/informação dos/as colaboradores/as sobre as medidas relacionadas especificamente com as práticas e direitos em matéria de conciliação e aferir junto dos/as colaboradores/as as necessidades efetivas relativamente a medidas facilitadoras da conciliação;
- Colaborar com outros serviços do Município para garantir que a intervenção seja mais eficaz e disseminada, podendo servir como exemplo e ser replicada no seio da comunidade em geral;
- Garantir de forma mais efetiva a disseminação de informação e a sensibilização de todos/as para a temática;
- Dar maior visibilidade ao exercício da atividade desenvolvida pela Conselheira para a Igualdade, bem como pelo Gabinete Para a Igualdade e Cidadania.

G

ESTRATÉGIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. MISSÃO E VISÃO

A definição da Visão e da Missão do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação constitui-se o primeiro passo na idealização de uma estratégia. Neste contexto, é fundamental perceber o seu conceito:

- **Missão:** identifica o propósito de existir, a sua finalidade e o porquê da sua criação. Pretende responder a questões tai como "quem somos?", "o que fazemos?" e "porque estamos aqui?".

- **Visão:** descreve as aspirações para o futuro e define o percurso estratégico a seguir. Pretende responder a questões tais como "para onde vamos?".

Face ao exposto, no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), define-se:

Figura 69 | Missão e Visão do PMIND

2. OBJETIVOS

De forma a alcançar a Missão e a Visão definidas, são identificados os seguintes objetivos associados a cada um dos Domínios de Intervenção identificados anteriormente:

Tabela 24 | Objetivos dos Domínios de Intervenção

Domínios de Intervenção		Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais/Específicos
A	Vida Familiar, Pessoal e Profissional	Sensibilizar e promover medidas para a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional e incentivar o empoderamento e empreendedorismo	– Sensibilizar para a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional; – Informar e promover medidas que melhorem a relação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, incluindo sobre o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Código do Trabalho; – Analisar novas formas de organização das atividades laborais; – Promover a partilha de conhecimento / informação entre os/as trabalhadores/as das entidades; – Promover o empoderamento pessoal e incentivar ao empreendedorismo (principalmente feminino); – Sensibilizar o setor empresarial no sentido de promover medidas de conciliação da vida familiar, pessoal e profissional.
B	Cidadania e Vida em Comunidade	Garantir o desenvolvimento de iniciativas de coesão e inclusão social e potenciar condições para uma participação plena e igualitária na Sociedade	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Combater a discriminação com base no género, raça, etnia, orientação sexual, entre outras; – Promover o envelhecimento ativo e a inclusão social dos/as idosos/as; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários;

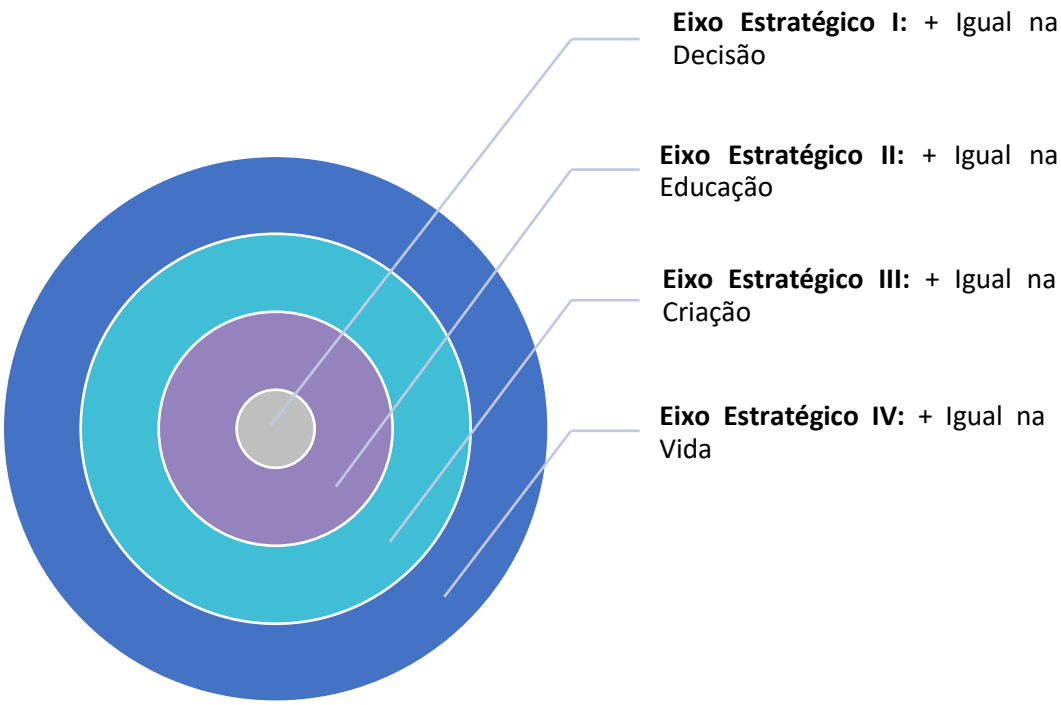
Domínios de Intervenção		Objetivos Estratégicos	Objetivos Operacionais/Específicos
			– Promover a inclusão social, o combate à pobreza e à discriminação; – Desenvolver intervenções estratégicas junto de grupos vulneráveis.
C	Combate à Violência	Informar e sensibilizar para as diferentes formas de violência	– Sensibilizar a população contra a violência; – Sensibilizar e capacitar a comunidade escolar (pessoal docente, pessoal não docente, Associações de Pais e alunos/alunas) para as diferentes formas de violência, particularmente a violência no namoro e o *bullying*; – Capacitar as/os diferentes agentes que atuam no apoio à população para o atendimento e acompanhamento das vítimas de violência.
D	Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político	Fomentar políticas de incentivo à participação na Sociedade	– Incentivar a participação da população na vida política e cívica; – Promover o aumento da representação feminina nos cargos de direção/tomada de decisões; – Implementar medidas internas no Município do Fundão que promovam a Igualdade e a Não Discriminação.
E	Saúde e Direitos Sexuais	Sensibilizar e informar sobre Saúde e Direitos Sexuais	– Sensibilizar para a importância e para o acesso a serviços de planeamento familiar e a cuidados pré-natais e atenção integral à saúde infantil; – Prevenir e consciencializar para as doenças sexualmente transmissíveis (DST'S); – Informar, educar e aconselhar sobre saúde sexual, identidade de género, entre outros, de forma a melhorar as relações pessoais e qualidade de vida.

3. EIXOS ESTRATÉGICOS

O diagnóstico das necessidades internas e externas está na génese do desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, permitindo criar medidas ajustadas à realidade e que colmatem as fragilidades identificadas e sumarizadas através da definição dos Domínios de Intervenção.

Contudo, importa ressalvar que mediante o público-alvo, os domínios de intervenção e a abordagem aos diferentes temas são distintos. Assim, e de forma a maximizar os resultados das medidas a implementar, foram definidos 4 eixos estratégicos de acordo com o público-alvo a quem se destinam as medidas:

Figura 70 | Eixos Estratégicos do PMIND do Fundão



Onde:

Tabela 25 | Público-alvo e Domínios de Intervenção dos Eixos Estratégicos

Eixo Estratégico	Público-Alvo	Domínios de Intervenção				
		A	B	C	D	E
I + Igual na Decisão	Órgão decisor da política local Município do Fundão e respetivos/as trabalhadores/as	X	X	X	X	X

Eixo Estratégico	Público-Alvo	Domínios de Intervenção				
		A	B	C	D	E
II + Igual na Educação	Setor Educativo Município do Fundão | Agrupamentos de Escolas | Associações de Pais	x	X	X	X	X
III + Igual na Criação	Setor produtivo Município do Fundão | Empresas | Associações | Sociedades	X	X			
IV + Igual na Vida	População em geral Comunidade Local | Município do Fundão		X	X	X	

4. MEDIDAS DE INTERVENÇÃO

Face ao exposto nos capítulos anteriores, e de forma a atingir os objetivos propostos para o **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação**, propõem-se a realização das seguintes medidas, para um horizonte temporal de 4 anos:

Tabela 26 | Medidas a executar

Eixos Estratégicos	Medidas de Intervenção
I + Igual na Decisão	01. Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação
	02. Inquérito – Município do Fundão, Quem Somos Nós?
	03. No Município do Fundão, Damos o Exemplo!
	04. Trabalhadores/as Informados/as são mais Felizes
	05. Quiz interativo "Diz SIM à Igualdade e NÃO à Discriminação!"
	06. GATE – Gabinete de Apoio "Teu Espaço"
	07. Dinamização do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima
	08. Ações internas de sensibilização / formação para a Igualdade e a Não Discriminação
II + Igual na Educação	01. Sessões de Sensibilização "Aqui só Batem Corações!"
	02. Sessões de Sensibilização para as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa
	03. Ser empreendedor/a, contribuir para o Futuro
	04. Com os Olhos na Igualdade
	05. Feira das Profissões do Fundão
	06. Escape Truck "Escape, com amor…"
	07. Dia Europeu do Desporto na Escola
	08. Saúde é Vida!
	09. Clube de Leitura + Inclusão
III + Igual na Criação	01. Selo Municipal + Igual
	02. Informar é Preciso
	03. Programa de mentoria "Sou uma Empresária de Sucesso!"
	04. Cardápio de Emoções

Eixos Estratégicos	Medidas de Intervenção
IV + Igual na Vida	01. Domingos + Juntos
	02. Contra o Analfabetismo
	03. + Igual na Comunidade
	04. Meditemos Juntos
	05. Qual é a dose diária? Humanidade!
	06. Dá-te a Conhecer!
	07. Exposição temática "Estou a ver-te… num cartoon"
	08. Sinalização de dias comemorativos

As medidas de intervenção, detalhas seguidamente, são apresentadas por Eixo Estratégico e compreendem a seguinte informação:

- Domínio(s) de Intervenção: A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional, B. Cidadania e Vida em Comunidade, C. Combate à Violência, D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político e E. Saúde e Direitos Sexuais;
- Dimensão: Interna ou Externa;
- Medida: definição;
- Caracterização: breve descrição da medida proposta e seus objetivos;
- Promotor(es)/a(s): entidade (s) responsável (eis) pelo desenvolvimento da medida;
- Potenciais Parceiros/as: entidades que pela sua natureza ou atividade podem contribuir no desenvolvimento e dinamização da medida;
- Calendarização: distribuição anual durante os 4 (quatro) anos de vigência do PMIND;
- Indicador (impacto e resultado) e Meta: indicador e meta de execução da medida e alvo de avaliação.

5. FICHAS DAS MEDIDAS

Eixo Estratégico I
+ Igual na Decisão

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Interna
Medida	01. Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)
Caracterização	De modo a apoiar e promover: – boas práticas de igualdade, de não discriminação e de cidadania; – promover a coesão económica, social e ambiental; – gerar bem-estar dos/as seus/suas trabalhadores/as e de toda a comunidade no geral; a Câmara Municipal do Fundão propôs-se a dinamizar este PMIND, que apresenta orientações estratégicas para a continuidade da atuação da autarquia, no que concerne a estas temáticas. No entanto, e de forma a aumentar a sua abrangência, será necessário promover a sua divulgação. Assim, considera-se importante desenvolver um separador no *website* do Município do Fundão com informação sobre a Igualdade e a Não Discriminação (legislação, eventos nacionais e/ou internacionais, municipais…) e divulgação do email de contacto direto com a Conselheira Local para a Igualdade e da Equipa Local para a Igualdade, onde os munícipes poderão ter acesso a informação. A divulgação do papel, funções e contacto da Conselheira Local para a Igualdade e da Equipa Local para a Igualdade é também essencial para criar proximidade com a população, permitindo-lhe apoiar a comunidade na resolução de algum problema / esclarecimentos sobre a temática.

	Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
	Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Juntas de Freguesia / Agrupamentos Escolares / PSP/GNR / Associações e Organizações Locais
	Calendarização	2022 / 2023 / 2024 / 2025
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de medidas de divulgação dinamizadas: 8 (2 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional
Dimensão	Interna
Medida	02. Inquérito – Município do Fundão, Quem Somos Nós?
Caracterização	Na presente atividade propõe-se que o Município do Fundão proceda à realização de um inquérito digital *online* (que cumpra as normas do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e possibilite o anonimato), abrangendo não só os/as trabalhadores/as com vínculo efetivo como também, os/as prestadores/as de serviços, tendo como propósito, conhecer o perfil identitário de quem ali trabalha. Esta atividade é relevante para a eficácia das ações de informação e sensibilização que o Município promover internamente, no que concerne às temáticas da/o: igualdade de género; prevenção e combate à violência contra as mulheres, à violência doméstica e à violência e assédio moral e sexual no trabalho; combate à discriminação relacionada com a orientação sexual, a identidade e expressão de género, e as caraterísticas sexuais; promoção das condições para um emprego seguro e produtivo. Nesse sentido e para se fazer o Autodiagnóstico da população-alvo, o inquérito poderá ser dividido em diversos itens, como a seguir se indica a título de exemplo: *1. Enquadramento socioprofissional*: idade, género, estado civil, tipo de religião; incapacidade/deficiência; habilitações literárias; carreira profissional; entre outras. *2. Caraterísticas e gestão da atividade profissional*: carga horária e tipo de horário que tem; realização de horas extra por mês; impacto na vida familiar relacionado com as horas extra; saber se o horário de trabalho que cada pessoa tem é adequado às necessidades?; saber que tipo de horário se adequaria mais à situação do trabalhador/a?; 3. *Carreira profissional e ambiente de trabalho*: solicitar autoavaliação enquanto profissional; que tipo de condicionalismos tem a nível profissional; tipo de ambiente de trabalho; sente o local

		de trabalho um espaço seguro e com igualdades para todas as pessoas?; saber se o trabalhador/a já se sentiu descriminado/a; que tipo de mudanças sugere para se promover a igualdade?; que tipo de mudanças sugere para se sentir mais motivado/a?; 4. *Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal*: composição e tipologia do agregado familiar; se nos últimos 3 anos gozou de licença por maternidade/paternidade; que tarefas realiza – antes de ir para o trabalho e depois de vir e quanto tempo dedica a cada; qual o tempo de deslocação até ao emprego e meio de transporte; se tem alguma atividade de lazer / desportiva / desenvolvimento pessoal / outra; quais os interesses culturais?; que tipo de apoios/benefícios gostaria de ver implementados pelo Município para fazer esta conciliação. Sugere-se ainda à autarquia, a divulgação dos resultados, para promover a reflexão e o debate interno sobre os mesmos, e a partir daí, ajustar procedimentos, analisar novas formas de organização das atividades laborais e implementar melhorias que permitam aos/às trabalhadores/as uma maior conciliação da sua vida profissional, familiar e pessoal. Este tipo de ação vai ter influência na produtividade, na atração de talentos, na motivação e na retenção de força de trabalho e interferir de forma positiva na relação entre o/a trabalhador/a e o Município do Fundão.
	Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
	Potenciais Parceiros/as	n.a.
	Calendarização	2022
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	% de trabalhadores/as responderam ao inquérito: 90%

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político
Dimensão	Interna
Medida	03. No Município do Fundão, Damos o Exemplo!
Caracterização	De modo a que a autarquia possa ser um exemplo de boas práticas no que concerne às temáticas da Igualdade e da Não Discriminação, apoiando a mudança de mentalidades, é importante que o Município do Fundão dê continuidade ao trabalho que tem vindo a realizar. Assim, o Município está não só a incentivar à igualdade, a não discriminação e o trabalho seguro dentro da própria Instituição, como também, incentivar outros setores e organizações quer do concelho quer de concelhos nas proximidades. Neste sentido, propõe-se que o Município do Fundão: – promova a utilização de linguagem inclusiva que possibilite igualdade no tratamento e independente do género, quer na comunicação interna quer externa do Município (por exemplo: impressos, atas, regulamentos, publicações, comunicações e notícias); – reforce os princípios da Igualdade de Género e da Não Discriminação na sua comunicação audiovisual (por exemplo: *website*, cartazes, folhetos, panfletos, *outdoors*, *mupis*); – potencie igual representatividade de homens e mulheres nos processos de decisão; – promova a inclusividade nos seus procedimentos e atividades; – ajuste horários de trabalho tendo em conta a possibilidade do teletrabalho em algumas funções, a rotatividade das equipas em espelho, a conciliação com a vida pessoal (por exemplo: pessoas que preferem fazer horário contínuo e sair mais cedo, pessoas que preferem começar a trabalhar antes das 9h e sair mais cedo, pessoas que preferem entrar mais tarde e

sair mais tarde, entre outros), desde que isto não interfira com os objetivos propostos a cada trabalhador/a – pessoas felizes são mais produtivas!;

- divulgue internamente as atividades e iniciativas promovidas anualmente por cada departamento, dando a conhecer a equipa de recursos humanos afeta;
- divulgue aos/às trabalhadores/as o Código de Ética e de Conduta do Fundão, onde devem estar definidos os princípios e as regras que regem a atividade municipal e que espelham o grau de rigor a que estão sujeitos os procedimentos internos e a atuação dos Agentes Municipais;
- crie uma rede de Conselheiros/as Locais para a Igualdade da Região da Cova da Beira (Belmonte, Covilhã e Fundão), fomentando a divulgação de iniciativas e a partilha de experiências dos nos diferentes concelhos. Esta iniciativa poderá, posteriormente, ser alargada à Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela;
- continue a dinamização de iniciativas, tais como:
    - Banco Local de Ajudas Técnicas: visa dar respostas ao nível da cedência de equipamentos a particulares e instituições, colmatando uma necessidade existente devido à incapacidade de resposta a este nível por parte dos serviços de saúde;
    - Cartão Social Municipal: Medida dirigida a todos/as os/as munícipes recenseados no concelho cujo rendimento per capita não ultrapasse o Salário Mínimo Nacional, que permite usufruir de diversos benefícios e descontos em serviços da Autarquia bem como de outras entidades;
    - Centro Local de Apoio à Integração do Imigrante: um espaço de informação descentralizado que visa ajudar a responder às questões que se colocam aos imigrantes. Estes centros pretendem proporcionar ao imigrante um local de resposta às suas perguntas,

atrás de uma ligação ao Sistema Nacional de Informação ao Imigrante;

- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens: organismo oficial não judicial cuja função é a proteção e promoção dos direitos das crianças e jovens em perigo de abandono, de maus tratos, de abusos sexuais, de negligência, de estar sujeito a comportamentos que põem em risco a sua integridade ou a de outros sem que a família consiga resolver a situação;
- Comissão Municipal de Proteção à Pessoa Idosa do Fundão: grupo de trabalho multidisciplinar que visa promover a efetivação dos direitos da pessoa idosa do concelho do Fundão e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde e bem-estar;
- Gabinete de Apoio à Família: um serviço que procura ser um agente mediador, facilitador e impulsionador de dinâmicas familiares salutares, intervindo de forma individual e/ou comunitária;
- Gabinete de Apoio ao Emigrante: visa prestar um serviço gratuito, eficiente, atencioso e humano aos cidadãos emigrantes que já regressaram ou que estão a pensar regressar definitivamente ao país de origem, ajudando-os na sua reintegração e informando-os dos seus direitos, e a aqueles que desejam emigrar;
- Loja Social do Fundão: visa potenciar a criação de respostas mais adequadas aos problemas sociais, rentabilizando os recursos existentes, eliminando sobreposições de intervenção e permitindo um melhor planeamento dos serviços e celeridade dos mesmos, através da distribuição de bens (alimentos, vestuário, mobiliário, etc.) e da intervenção social por técnicos especializados na área;

		○ Piquete de Obras Social: tem o intuito de prestar apoio domiciliário em pequenas reparações melhorando as condições de conforto e habitação dos/as munícipes; ○ Teleassistência: surge de um protocolo com a Cruz Vermelha, e vai de encontro à necessidade de acompanhamento de uma camada significativa da população do concelho idosa ou que se encontra isolada.
	Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
	Potenciais Parceiros/as	n.a.
	Calendarização	2022 / 2023 / 2024 / 2025
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de iniciativas dinamizadas: 8 (2 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional
Dimensão	Interna
Medida	04. Trabalhadores/as Informados/as são mais Felizes
Caracterização	Com o objetivo de dar a conhecer a legislação em vigor relativa às temáticas: – Lei da Parentalidade – para proteção e esclarecimento da grávida sobre os seus direitos e para sensibilização do uso da licença parental, pelo casal; – Segurança e Saúde no Trabalho para a trabalhadora grávida, puérpera e lactante; – Norma – NP 4552:2016 sobre a Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal; – Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, sobre o Código do Trabalho; – Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho; bem como, sobre outros direitos, deveres do/a trabalhador/a e regalias dadas pela autarquia/outros benefícios/protocolos, sugere-se que o Município do Fundão, crie um guia digital de apoio ao/à trabalhador/a, de forma a ser acessível e de fácil consulta por todos/as os/as trabalhadores/as.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	n.a.
Calendarização	2022 (e atualização contínua)
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de guias digitais de apoio ao/à trabalhador/a criados*:* 1

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político
Dimensão	Interna
Medida	05. Quiz interativo "Diz SIM à Igualdade e NÃO à Discriminação!"
Caracterização	De modo a alertar os/as trabalhadores/as do Município do Fundão para estas temáticas da Igualdade de Género e da Não Discriminação, bem como, para os/as motivar à implementação de boas práticas no dia-a-dia, estando conscientes dos seus direitos e deveres, propõe-se a implementação de um Quiz interativo. Esta atividade poderá ser disponibilizada num pequeno balcão, quiosque informativo ou tablet, a instalar numa área indicada pelo Município. Esta forma de interação lúdica, através de um jogo simples, envolve e permite aos/às utilizadores/as, não só testar e aumentar os seus conhecimentos sobre estes temas, como também, descobrir um pouco mais da sua forma de agir e pensar perante estas questões. Após cada jogo, cada utilizador receberá um relatório virtual da sua *performance*, de modo a poder melhorar o seu conhecimento ou mudar a mentalidade. No final do período do concurso, os/as 3 jogadores/as que se destacarem no *ranking* (e que devem estar identificados sob pseudónimo) receberam uma informação na sua área de jogo, para poderem descarregar um QRCode que podem utilizar em determinadas atividades (por exemplo: aula de defesa pessoal, massagem de relaxamento, prova de vinhos e licores, entre outros).
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	n.a.
Calendarização	2023 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de Quiz criados: 2 (1 edição por ano)

Domínio(s) de Intervenção	E. Saúde e Direitos Sexuais
Dimensão	Interna
Medida	06. GATE – Gabinete de Apoio "Teu Espaço"
Caracterização	Uma vez que alguns/algumas trabalhadores/as podem não ter possibilidade de falar abertamente de algumas temáticas que os/as preocupam e que até podem interferir com o seu desempenho laboral (por estarem diretamente relacionadas consigo ou com algum familiar – por exemplo: alcoolismo, toxicodependência, sexualidade, menopausa, andropausa, identidade de género, saúde mental, assédio no trabalho, discriminação, entre outros), sugere-se que o Município do Fundão crie o projeto piloto GATE (em português, "portão", simbolizando, assim, um escape). O objetivo desta estrutura é ser vocacionada para o apoio psicológico. Neste sentido, propõe-se a constituição de uma equipa multidisciplinar (psicólogo/a / psicoterapeuta / *coaching*) para apoio aos/às trabalhadores/as do Município do Fundão. Este Plano de apoio ao projeto de vida de cada pessoa, poderá incluir: – implementação de estratégias terapêuticas e de aconselhamento; – encaminhamento de casos específicos para serviços de saúde especializados; – criação de programas personalizados de promoção do desenvolvimento de competências sociais e pessoais de cada um/a.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Centros de Saúde / Associações Profissionais de médicos, enfermeiros, psicólogos, psicoterapeutas, *coachs* e afins
Calendarização	2023
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de Gabinetes criados: 1

Domínio(s) de Intervenção	C. Combate à Violência
Dimensão	Externa / Interna
Medida	07. Dinamização do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima
Caracterização	O Município do Fundão criou o Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima com o intuito de apoiar as vítimas de crime, os seus familiares e amigos, prestando-lhes serviços de qualidade, gratuitos e confidenciais, promovendo a informação, o atendimento e o apoio às vítimas, assim como a realização de ações de sensibilização para públicos estratégicos e para a comunidade em geral. Não obstante o trabalho desenvolvido, é necessário dar maior visibilidade ao Gabinete. Neste sentido, o presente projeto consiste na divulgação do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima para que a comunidade saiba a quem poderá pedir auxílio ou recorrer caso necessite de algum apoio. Para a dinamização do Gabinete propõe-se: – criação de um separador no *website* do Município com informação sobre o Gabinete; – publicação de conteúdo informativo nas redes sociais; – desenvolvimento de *flyers* desdobráveis com a informação do Gabinete; – entre outros.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão através do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Associação Portuguesa de Apoio à Vítima / Organizações e Associações Locais / Rede de Municípios Solidários (de acordo com o Protocolo estabelecido com ANMP)

	Calendarização	2022 / 2023 / 2024 / 2025
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de ações de dinamização promovidas: > 8 (2 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	A. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político
Dimensão	Interna
Medida	08. Ações internas de sensibilização / formação para a Igualdade e a Não Discriminação
Caracterização	A formação interna dos recursos humanos do Município do Fundão na temática da igualdade e da não discriminação é considerada uma prioridade no âmbito do PMIND. Assim, este projeto visa a dinamização de ações de formação / sensibilização para dirigentes e recursos humanos da autarquia com o objetivo de os/as capacitar para a temática da igualdade e da não discriminação, nomeadamente ao nível da: – governação; – gestão de pessoas, formação e carreiras; – promoção do espírito de equipa; – práticas para a igualdade; – escuta ativa; – comunicação não violenta; – empatia e compromisso.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Associações e Organizações Locais / Empresas de Formação
Calendarização	2022 / 2023 / 2024 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de ações de formação para dirigentes realizadas: 1 % de dirigentes que frequentaram as ações de formação realizadas (%): > 40% N.º de ações de sensibilização promovidas internamente: 4 (1 por ano) % de trabalhadores/as participantes nas ações de sensibilização: > 20%

Eixo Estratégico II
+ Igual na Educação

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / E. Saúde e Direitos Sexuais
Dimensão	Externa
Medida	01. Sessões de Sensibilização "Aqui só Batem Corações!"
Caracterização	Segundo as entidades CARE[7] e ONU, "1 em cada 3 mulheres, com 15 anos ou mais – cerca de 736 milhões em todo o mundo – é submetida a algum tipo de violência física ou sexual durante a sua vida". Indicando a OMS que as sobreviventes de qualquer tipo de violência de género sofrem graves consequências de saúde, desde quadros de depressão a problemas ginecológicos. Por outro lado, a juventude da comunidade LGBTQIA+, também sofre amiúde de violência (física, verbal e psicológica). É por isso importante, manter esta temática em discussão face à pertinência do tema; assim sugere-se a realização de sessões de sensibilização sobre: ▪ Igualdade de Género e Juventude, LGBTQIA+; ▪ *Bullying;* ▪ Violência no namoro; ▪ Planeamento familiar; ▪ Saúde Mental. As sessões seriam dirigidas a diferentes públicos-alvo, a saber, jovens (alunos/as), Pessoal Docente, Pessoal Não Docente e Encarregados/as de Educação do ensino básico e secundário. A abordagem dos temas deve ser feita por pessoas qualificadas, de forma consistente, realista e clara, recorrendo a dinâmicas próprias da educação não formal e a linguagem/conteúdos adequada/os ao

[7] A CARE trabalha em todo o mundo para salvar vidas, derrotar a pobreza e alcançar a justiça social. As mulheres e meninas são o foco da instituição, porque sabem que não se pode superar a pobreza até que todas as pessoas tenham direitos e oportunidades iguais (https://www.care.org/pt/).

		público-alvo.
	Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
	Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos de Escolas / Associações de Pais / Juntas de Freguesia / Centros de Saúde
	Calendarização	2023 / 2024 / 2025
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	% de pessoal docente sensibilizado por ano letivo: > 5% por ano letivo % de pessoal não docente sensibilizado por ano letivo: > 5% por ano letivo % de alunos/as sensibilizados/as por ano letivo: > 5% por ano letivo % de encarregados/as de educação sensibilizados/as por ano letivo: > 5% por ano letivo

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / E. Saúde e Direitos Sexuais
Dimensão	Externa
Medida	02. Sessões de Sensibilização para as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa
Caracterização	A sensibilização para a inclusão e para o combate à discriminação deve começar na fase inicial de vida de uma pessoa, sendo a creche e o jardim de infância lugares fundamentais para o seu desenvolvimento. Assim, propõe-se a dinamização de ações de capacitação e de sensibilização das/os educadores/as de infância e dos/as auxiliares de ação educativa para as temáticas da Igualdade e da Não Discriminação, no sentido fomentar abordagens mais adequadas para acompanhamento dos/as mais pequenos/as e eliminar, desde cedo, estereótipos ou comportamentos discriminatórios.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos de Escolas / Associações de Pais / Juntas de Freguesia / Centros de Saúde / IPSS
Calendarização	2023 / 2024 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	% educadores/as de infância sensibilizados/as: > 5% % de auxiliares de ação educativa sensibilizados/as: > 5%

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político
Dimensão	Externa
Medida	03. Ser empreendedor/a, contribuir para o Futuro
Caracterização	Capacitar os/as mais jovens para a criação de uma empresa, dotando-os/as de ferramentas de decisão e estímulo da criatividade, é fundamental para fomentar o empreendedorismo. Neste contexto, propõe-se a dinamização de uma competição de *Case Study* (em português, Casos de Estudo). Nesta tipologia de competição, apresenta-se um desafio / problema real de uma empresa ou organização pedindo-se aos/às participantes para apresentarem soluções. Os desafios podem estar relacionados com as áreas de marketing, finanças, operações, estrutura organizacional da empresa, entre outros tópicos. Assim, propõe-se que a competição seja dirigida aos/às alunos/as das turmas do 11.º ano que deverão criar grupos de trabalho e, durante uma manhã/tarde deverão solucionar o Caso em análise, apresentando, posteriormente, a sua solução perante um júri que definirá os/as vencedores/as. Na análise, poderá valorizar-se o trabalho dos grupos que incluam medidas de Igualdade e de Não Discriminação na solução apresentada.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares
Potenciais Parceiros/as	Setor Empresarial Local
Calendarização	2023
Indicador (impacto e resultado) e Meta	% de turmas do 11.º ano a aderir à iniciativa: > 15%

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político / E. Saúde e Direitos Sexuais
Dimensão	Externa
Medida	04. Com os Olhos na Igualdade
Caracterização	A dinamização de uma temática é mais impactante quando aliada a uma atividade que geralmente se gosta. Neste sentido, o projeto tem como objetivo a dinamização de uma sessão de cinema nas aulas de Cidadania, adequando o filme à idade dos alunos/as e às temáticas da Igualdade e da Não Discriminação. Após a visualização do filme os/as alunos/as serão desafiados a trabalhar em grupo de forma a resolver um problema apresentado no filme. As respostas / soluções de cada turma (poderá ser sob a forma de um desenho, um poema, entre outros) deverão ser expostas pela escola de modo a prolongar a presença da atividade. Esta atividade contribui para ensinar os/as alunos/as a reconhecerem problemáticas relacionadas com o tema e a resolvê-las e incentivar o trabalho em equipa.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Calendarização	2024
Indicador (impacto e resultado) e Meta	% de turmas do concelho a aderir à iniciativa: > 5%

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político
Dimensão	Externa
Medida	05. Feira das Profissões do Fundão
Caracterização	As Feiras das Profissões são eventos que têm como objetivo auxiliar os/as estudantes na escolha do seu percurso académico e profissional. Assim, propõe-se que o Município do Fundão realize, anualmente, uma Feira das Profissões dirigido, especialmente, aos alunos do 3.º ciclo de ensino e do ensino secundário. O evento deve dar a conhecer aos/às alunos/as a oferta formativa e qualificativa existente, disponibilizando também espaços para conversa, que visam a partilha de percursos de estudos, formação e experiências profissionais. Convidar-se-iam as empresas do concelho a estarem presentes, dando a conhecer o seu trabalho e as suas necessidades ao nível dos recursos humanos. Objetiva-se que a iniciativa contribua para a desmistificação das questões de género no mercado laboral, considerando a descoberta de profissões, habitualmente exercidas pelo sexo oposto, através de testemunhos e sessões de esclarecimento de casos de sucesso que contrariam esta tendência.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares
Potenciais Parceiros/as	Setor Empresarial Local / Associações Locais
Calendarização	2023 / 2024 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de Feiras de Profissões desenvolvidas: 3 (1 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência
Dimensão	Externa
Medida	06. Escape Truck "Escape, com amor…"
Caracterização	A consciencialização para algumas temáticas como, a violência no namoro, o *bullying*, a discriminação por género, raça, etnia, orientação sexual ou credo religioso, através de uma forma lúdica, criativa e interativa, pode ser o caminho para se chegar a um público-alvo mais jovem. Nesse sentido, sugere-se o Município do Fundão crie um "*Escape Truck*" itinerante que será um Escape Room montado num camião, que visitará as escolas concelhias. A narrativa deste desafio terá por base o seguinte: 1. os participantes entram num dos lados do camião (zona mais sombria) e vêm um vídeo ou curta metragem, sobre uma história ligada às temáticas em questão; 2. o jogo começa quando a sua memória é apagada, numa espécie de *reset* e eles/as têm que reconstruir a história de modo a que a mesma tenha um final feliz para as personagens; 3. para isso, têm que em conjunto e com espírito de grupo, seguir pistas e solucionar os enigmas que vão sendo apresentados, criando laços, construindo vínculos e promovendo a entreajuda, pois só assim irão conseguir ultrapassar os desafios, tendo um tempo total de 90 minutos; 4. ao conseguir sair, no lado oposto do camião, vão encontrar um cenário mais luminoso. Aqui não interessam vencedores, pois o que se pretende é potencializar nos jovens adultos, uma consciência para valores morais e éticos e para uma cidadania empática, que gere processos de transformação pessoal e social e consequentemente de mudança de mentalidades.

	Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
	Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Juntas de Freguesia / Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos de Escolas / Centros de Saúde
	Calendarização	2024 / 2025
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de *escape rooms* criadas: 1 N.º de estudantes que frequentem o 3.º ciclo do ensino básico a participar: > 25%

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Externa
Medida	07. Dia Europeu do Desporto na Escola
Caracterização	O Dia Europeu do Desporto Escolar encontra-se integrado na Semana Europeia do Desporto, sendo celebrado na última semana de setembro. A Semana Europeia do Desporto tem "como objetivo promover o desporto e a atividade física em toda a Europa, através da realização de um conjunto alargado de atividades dirigidas a toda a população, independentemente da idade ou do nível de preparação física". Fonte: Direção Geral da Educação Na vertente do Desporto Escolar, e de forma a incentivar a prática desportiva desde cedo, propõe-se que na sexta-feira da semana europeia do desporto as escolas do concelho do Fundão promovam uma tarde de atividades físicas e desportivas, para todos/as os/as alunos/as. Realizando-se no início do ano letivo, este dia constitui-se uma ótima oportunidade para dar a conhecer e experimentar a oferta desportiva escolar, proporcionando uma maior adesão dos/as alunos/as ao Desporto Escolar. Esta atividade é também fundamental para demonstrar que o desporto pode ser praticado por todos/as, independentemente do seu género e condição física, dando oportunidade a que todos/as experimentem as diferentes modalidades desportivas, quebrando estereótipos de género.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares / Comunidade Escolar
Potenciais Parceiros/as	Associações Desportivas
Calendarização	2022 / 2023 / 2024 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de iniciativas dinamizadas: 4 (1 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	E. Saúde e Direitos Sexuais
Dimensão	Externa
Medida	08. Saúde é Vida!
Caracterização	A saúde é fundamental para o bem-estar humano, sendo essencial promover hábitos de vida saudáveis e preventivos desde jovens. Com este princípio, propõe-se a dinamização do projeto "Saúde é Vida!" que visa o desenvolvimento de conteúdos audiovisuais, tais como, jogos pedagógicos, que abordem diversas temáticas: gravidez na adolescência, prevenção das doenças sexualmente transmissíveis, planeamento familiar, redução do consumo de estupefacientes, saúde mental, entre outros. Estes jogos podem ser compostos por perguntas e situações de desafio que envolvam uma análise por parte dos/as adolescentes, compreendendo também vídeos explicativos de conceitos, mitos e consequências. Estes conteúdos deverão ser abordados nas aulas de cidadania nas turmas do ensino secundário, com a presença de um/a profissional.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares / Comunidade Escolar
Potenciais Parceiros/as	Psicólogo/a(s) Escolar / Centros de Saúde do concelho / Médico/a de planeamento familiar / Comissão de Proteção de Crianças e Jovens / Instituto Português do Desporto e Juventude
Calendarização	2023
Indicador (impacto e resultado) e Meta	% de turmas do ensino secundário a aderir à iniciativa: 5% das turmas N.º médio de temas sobre Igualdade e Não Discriminação abordados por turma: > 5 temas abordados por turma

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Externa
Medida	09. Clube de Leitura + Inclusão
Caracterização	É junto das crianças que se pode evitar a criação de preconceitos de género, orientação sexual, discriminação racial, étnica e religiosa, entre outros, sendo a sua educação a chave para a criação de uma sociedade mais inclusiva e tolerante à diferença. Para que num futuro próximo estas crianças entendam que a liberdade de escolha é possível e que as diferenças não têm necessariamente de ser más é necessário dinamizar projetos para este público-alvo. Neste contexto, propõe-se que seja criado um Clube de Leitura, na Biblioteca Municipal Eugénio de Andrade e com o apoio das Escolas, dedicado à leitura de livros sobre estas temáticas e dirigido ao público infantil. Pode, por exemplo, escolher-se um livro diferente para leitura a cada 4 meses. Desta forma, e com uma abordagem descomplexada, permite-se à criança adquirir conhecimento de forma lúdica, desenvolver empatia e formar o seu sentido crítico, tornando-a mais empoderada. De referir que o Município do Fundão tem investido em projetos deste âmbito, que incentivam à leitura e à informação dos/as mais novos/as. A título de exemplo, em 2021, foi dinamizado o projeto "Hora do Conto de Natal na Biblioteca Municipal" onde, de segunda a sexta-feira, eram realizadas 2 sessões com a adaptação e dramatização do conto "Travessuras de Natal", na Biblioteca Municipal Eugénio de Andrade.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares / Comunidade Escolar
Potenciais Parceiros/as	Associações Culturais
Calendarização	2022 / 2023 / 2024 /2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de atividades desenvolvidas: 4 (1 por ano letivo)

Eixo Estratégico III
+ Igual na Criação

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Externa
Medida	01. Selo Municipal + Igual
Caracterização	De forma a incentivar o setor empresarial do Fundão a adotar medidas que promovam a Igualdade e a Não Discriminação, propõe-se a atribuição de um prémio municipal que distinga as empresas que implementem boas práticas de gestão da diversidade, promovam os direitos humanos, implementem iniciativas de igualdade e não discriminação, adotem medidas de conciliação entra a vida profissional, familiar e pessoal, entre outras. SELO MUNICIPAL Direitos Humanos e Diversidade Fonte: Trench Rossi Watanabe Para esta atividade deverá ser desenvolvido um regulamento que defina os critérios para a concessão do Selo. As empresas candidatas serão depois analisadas por um júri (a constituir) que distinguirá as empresas que cumpram os critérios.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego / Setor Empresarial Local
Calendarização	2023 / 2024 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de selos atribuídos: + de 15 (5 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional
Dimensão	Externa
Medida	02. Informar é Preciso
Caracterização	Esta atividade contempla a promoção de atividades de sensibilização junto das empresas, principalmente das micro e pequenas empresas, para a necessidade de implementarem boas práticas no que concerne: – às temáticas da Igualdade e da Não Discriminação; – da Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal; – do Código de Conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho; – do Código do Trabalho; – Lei da Parentalidade; de modo a que possam melhorar o seu desempenho, dado que trabalhadores/as informados são mais felizes e motivados/as, e como tal, mais produtivos/as.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego / Setor Empresarial Local / Associação Comercial e Industrial do Fundão
Calendarização	2023 / 2024
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de sessões de sensibilização dinamizadas: 2 (1 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Externa
Medida	03. Programa de mentoria "Sou uma Empresária de Sucesso!"
Caracterização	No programa de mentoria "Sou uma Empresária de Sucesso!" dá-se primazia ao empreendedorismo feminino, contribuindo assim para o empoderamento das mulheres e uma consequente transformação do mercado de trabalho. Este programa pretende dotar as participantes, preferencialmente jovens adultas (dos 18 aos 30 anos) de ferramentas que potenciem o seu lado empreendedor, de modo que no final das sessões, consigam reconhecer as suas capacidades e competências para desenvolver o seu próprio negócio. Assim, incluirá sessões relacionadas com: – perfil da empreendedora e melhoria da autoconfiança e automotivação; – noções básicas para a elaboração de um Plano de Negócios; – noções básicas de contabilidade/fiscalidade e utilização de ferramentas digitais de apoio à gestão do negócio; – estratégia de *marketing* e comercialização (o *marketing-mix* como forma de potenciar o negócio); – apresentação de casos de sucesso na própria pessoa, isto é, pelas mentoras de cada negócio. Desta forma, pretende-se que existam cada vez mais mulheres a abrir caminhos e a tornarem-se empreendedoras e líderes nos segmentos de negócios que criarem, podendo aliar a sua trajetória de vida profissional com a pessoal. No final do programa de mentoria pode-se dinamizar o concurso de ideias "Sou uma Empresária de Sucesso!", onde as participantes são convidadas a apresentarem uma ideia de negócio, aplicando os conceitos apreendidos durante o programa.

Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego / Instituto do Emprego e Formação Profissional / Empresas de consultoria e formação / Mentoras de sucesso
Calendarização	2024
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de edições desenvolvidas: 1

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Externa
Medida	04. Cardápio de Emoções
Caracterização	A alimentação é uma das necessidades básicas do ser humano, essencial para a sua sobrevivência. Por esse motivo, não é aceitável que em Portugal, na atualidade, existam pessoas / famílias que passem fome. Neste contexto, surge o projeto "Cardápio de Emoções" que visa atuar junto de pessoas / famílias mais vulneráveis do concelho do Fundão, facilitando o acesso de todos/as a refeições, possibilitando, assim, a erradicação da fome. Este projeto contempla, então, as seguintes iniciativas: ▪ criar um cartão de fidelização, válido nos estabelecimentos aderentes, onde à 10.ª refeição, o Município, em parceria com as empresas do setor da restauração, oferece um cabaz de alimentos a uma família com necessidade; ▪ possibilitar que os clientes arredondem a quantia a pagar das suas contas, no sentido do excedente ser utilizado para a criação de cabazes alimentares; ▪ incentivar os retalhistas alimentares a doarem alimentos que se encontrem perto do fim de prazo de validade. Para o sucesso desta medida, é fundamental a criação de parcerias com empresas do setor da restauração e com os retalhistas alimentares. Este projeto incentiva, assim, o envolvimento da Comunidade, criando um sentimento de realização / dever cumprido junto de quem dá e uma emoção de gratidão em quem recebe.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Empresas do Setor da Restauração / Retalhistas Alimentares / Comunidade em geral

	Calendarização	2023 (e implementação contínua)
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de parcerias firmadas: > 5% das empresas de restauração / retalhistas

Eixo Estratégico IV
+ Igual na Vida

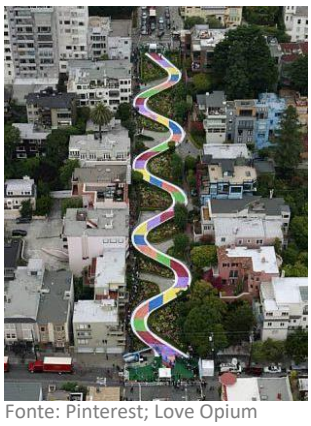
Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político
Dimensão	Externa
Medida	01. Domingos + Juntos
Caracterização	Domingos + Juntos visa consciencializar os/as Idosos/as para a Cidadania Ativa, a Igualdade, a Não Discriminação, o Empoderamento Feminino, entre outras temáticas, através da dinamização de diálogos entre *peers* num ambiente informal. Para este projeto, propõe-se a utilização da metodologia *World Café*: 'A Metodologia *World Café* "é uma metodologia que se apoia no valor das conversas autênticas sobre temas que sejam centrais para os envolvidos. Criando um ambiente físico descontraído, positivo, estimulante à criatividade, dispondo as pessoas em redor de mesas onde há comida e bebida, pretende-se criar um contexto para conversas positivas, profundas e significativas, que potenciem a mudança positiva (Brown e Isaacs 2005, apud Rivero *et al*. 2013, 67) Cada pessoa tem a sua própria perceção da realidade, é através da partilha destas perceções que se pode construir uma visão conjunta e, desta forma, desenvolver estratégias inovadoras para uma verdadeira mudança'. Fonte: MSP Guide Fonte: "Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos" do CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa Local Gender Equality

		Assim, propõe-se o desenvolvimento anual dos Domingos + Juntos para a população idosa. A iniciativa deverá ser desenvolvida em cafés locais junto das freguesias mais rurais e com maior percentagem de idosos/as a habitar, sendo, por isso, fundamental a promoção de parcerias com a restauração/ cafés locais para a disponibilização de espaços. Em alternativa, pode dinamizar-se a medida em espaços do Município.
	Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
	Potenciais Parceiros/as	Associações e Organizações Locais (IPSS)
	Calendarização	2023 / 2024 / 2025
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de edições desenvolvidas: 3 (1 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Externa
Medida	02. Contra o Analfabetismo
Caracterização	De acordo com o INE, em 2011, o concelho do Fundão apresentava uma taxa de analfabetismo[8] de 10,65%, superior à média nacional de 5,22%. Neste indicador são patentes as desigualdades de género, dado que a taxa de analfabetismo no Fundão era superior nas mulheres (13,93%), em comparação aos homens (7,04%). É, por isso, fundamental intervir de forma a capacitar os/as cidadãos/ãs, reduzindo o analfabetismo e promovendo a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), principalmente, junto da população feminina mais idosa. Assim, propõe-se a dinamização da medida "Contra o Analfabetismo" que consiste no desenvolvimento de ações de capacitação de português e de informática dirigida aos/às idosos/as. Complementarmente, a dinamização desta medida possibilita também o combate à solidão e a promoção de um envelhecimento intelectualmente ativo, contribuindo para a redução de problemas mentais. Propõe-se então que anualmente sejam desenvolvidas 2 ações de capacitação com a duração de 6 meses cada. A primeira sessão dirigida a pessoas analfabetas cujo objetivo é ensinar a ler, a escrever e a contar. A segunda sessão na vertente da informática, tem como objetivo a familiarização dos/as idosos/as com as TIC como forma de melhorar o seu dia-a-dia e de promover o contacto com familiares e amigos/as. Estas ações poderão ser desenvolvidas em edifícios municipais e abertas a toda a população sénior, mediante inscrição, para facilitar a aprendizagem e acompanhamento de todos/as.

[8] De acordo com o INE, Taxa de Analfabetismo contabiliza o "indivíduo com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, i.e., incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa".

Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Entidades de Formação / Instituto do Emprego e Formação Profissional
Calendarização	2023 / 2024 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de ações de capacitação desenvolvidas: 6 (2 por ano, sendo uma de português e uma de informática)

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência
Dimensão	Externa / Interna
Medida	03. + Igual na Comunidade
Caracterização	A presença e comunicação do tema da Igualdade e da Não Discriminação no dia-a-dia das pessoas é necessária para que a comunidade se consciencialize sobre estas questões. Neste sentido, a medida visa decorar uma rua do concelho com elementos alusivos ao tema da Igualdade, como por exemplo, pintura do chão com todas as cores representando as diferenças humanas, frases de inclusão como arte de rua, entre outras.  Fonte: Pinterest; Love Opium
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Artistas e Artesãos/ãs Locais
Calendarização	2022
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de iniciativas de decoração com a temática: 1 (permanente)

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Externa
Medida	04. Meditemos Juntos
Caracterização	Meditemos Juntos compreende o desenvolvimento de três aulas ao ar livre, duas de meditação e uma de ioga para crianças, adultos/as e idosos/as, apoiando mais uma vez a dinamização de atividades intergeracionais, com o intuito de relaxar, ativar e praticar exercício físico. Desta forma é possível uma abordagem à população acerca da temática da saúde mental e da sua importância. Neste projeto, propõe-se também a dinamização de uma aula de ioga para a população com deficiência, de forma a envolvê-los/as na vida em comunidade, incentivando à prática de exercício físico e promovendo o convívio. De referir que a prática de ioga por parte de pessoas com deficiência conduz a "resultados como a conquista de consciência corporal, aumento de concentração e da força e relaxamento, que é adquirido por meio dos exercícios de respiração". Fonte: blog.freedom
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Associações desportivas / Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão
Calendarização	2023
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de aulas desenvolvidas: 4

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político
Dimensão	Externa
Medida	05. Qual é a dose diária? Humanidade!
Caracterização	Incentivando em cada pessoa o sentido de que "eu sou humano, e a natureza humana implica compaixão, partilha, respeito e empatia", dando enfâse à "essência Ubuntu, a filosofia africana que trata da importância das alianças e do relacionamento das pessoas umas com as outras, promovendo uma sociedade sustentada pelos pilares do respeito e da solidariedade" podemos afirmar que "Eu sou porque tu És!", existindo um sentido de "humanidade para com os outros". Neste contexto, cria-se o entendimento de que, "uma pessoa com Ubuntu tem consciência de que é afetada quando seus semelhantes são diminuídos ou oprimidos"[9]. Assim e tendo por base esta e outras filosofias propõe-se a elaboração de separadores de livros com mensagens que possam apoiar a informação e sensibilização da população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação, nomeadamente: – igualdade de género; – prevenção e combate à violência contra as mulheres, à violência doméstica e à violência de género, ao assédio moral e sexual no trabalho; combate à discriminação relacionada com a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as caraterísticas sexuais; – combate à discriminação relacionada com a raça, etnia ou credo religioso; – promoção de condições para um emprego seguro e produtivo; – promoção da inclusividade;

[9] Consultado em: http://www.pordentrodaafrica.com/cultura/ubuntu-filosofia-africana-que-nutre-o-conceito-de-humanidade-em-sua-essencia e acedido a 09/12/2021.

		– implementação de medidas de Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal. Propõe-se ainda que estes separadores de livros possuam QRcodes direcionando para os *websites* dos diferentes *stakeholders* (Município, CIG, entre outros), onde seja disponibilizada informação básica por temática de forma a promover-se a igualdade e a não discriminação. Os separadores deverão ser desenvolvidos recorrendo a uma linguagem simples e acessível a todos/as, sustentada em grafismos exemplificativos e num *design* apelativo.
	Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
	Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego /Juntas de Freguesia / Associações Culturais / Associações de Direitos Cívicos / Associações LGBTQIA+
	Calendarização	2024
	Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de temáticas abordadas nos separadores: > 3

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade
Dimensão	Externa / Interna
Medida	06. Dá-te a Conhecer!
Caracterização	No concelho do Fundão encontra-se instalado um Centro para as Migrações que acolhe, entre outros, cidadãos/ãs requerentes de asilo. A sua chegada a Portugal é apenas o início de uma nova fase de vida, sendo necessário um trabalho intensivo de integração dos/as imigrantes na Sociedade. Para uma integração de sucesso, é essencial que os imigrantes se deem a conhecer, uma vez que a informação ajuda a quebrar preconceitos e contribui para a integração de todos/as na Sociedade. Assim, propõe-se abrir o Centro para as Migração à Comunidade, através da realização de um evento anual de mostra da cultura dos imigrantes. No evento, deverão existir demonstrações de música e comida, mas também um relato na primeira pessoa de histórias dos países de origem dos/as imigrantes. Este projeto pode ser complementado com um espaço no mercado / feira, onde durante o mês de outubro (mês em que se celebra o Dia Municipal para a igualdade), esteja representada, em cada fim-de-semana do mês, uma cultura.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão através do Centro para as Migrações
Potenciais Parceiros/as	Imigrantes / População em Geral / Rede dos Municípios Amigos dos Migrantes e da Diversidade / Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas do Tráfico de Seres Humanos
Calendarização	2023 / 2024 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de mostras realizadas: 3 (1 por ano)

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência
Dimensão	Externa
Medida	07. Exposição temática "Estou a ver-te… num cartoon"
Caracterização	**"A violência, sob qualquer forma que se manifeste, é um fracasso."** Jean-Paul Sartre (filósofo francês – 1905/1980) Todos/as já ouviram falar de histórias de proximidade envolvendo questões de violência doméstica, violência no namoro, violência de género, *bullying* e de saúde mental e exclusão social associada a estes casos. Fonte: Acontece na Bahia De modo a continuar a promover a sensibilização do público jovem em particular, e da população em geral, propõe-se a apresentação de uma <u>exposição de *cartoons*</u> sobre estas temáticas (deverão ser indicadas as medidas dos painéis a expor, para haver uma uniformização expositiva). Para tal, sugere-se ao Município do Fundão convidar diversos/as cartoonistas, que através do humor estariam a mostrar e a questionar situações mais sérias e que envolvem toda a sociedade, sublinhando desta forma a função cívica e social desta arte dos cartoons. Fonte: https://tvi24.iol.pt/sociedade/cartoons/a-violencia-nao-faz-o-meu-genero (*cartoon* exposto na campanha "A violência não faz o meu género")

Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Calendarização	2023
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de exposições dinamizadas: 1

Domínio(s) de Intervenção	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência
Dimensão	Externa / Interna
Medida	08. Sinalização de dias comemorativos
Caracterização	Ao longo do ano são assinalados dias, tais como, Dia Municipal para a Igualdade, Dia Internacional da Mulher, Dia Internacional do Homem, Dia Internacional de Luta Contra a Violência à Mulher, entre outros. Tendo em conta as suas temáticas, considera-se oportuno desenvolver pequenos eventos, no horizonte temporal do PMIND, que sinalizem estas datas. Assim, propõe-se que nos dias a sinalizar sejam dinamizadas atividades como leitura de livros relacionados com as temáticas, visualização de um filme, realização de uma peça de teatro, entre outras. O objetivo é que as atividades sejam dinamizadas em diferentes espaços do concelho de forma a envolver toda a comunidade. Considerando que em março se celebra o Dia Internacional da Mulher é objetivo do Município do Fundão sinalizar o mês com o evento "Março, Géneros e Mitos". Este evento pressupõe a dinamização de iniciativas no território ao longo de todo o mês de março.
Promotor(es)/a(s)	Município do Fundão
Potenciais Parceiros/as	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos Escolares / Associações Culturais
Calendarização	2022 / 2023 / 2024 / 2025
Indicador (impacto e resultado) e Meta	N.º de iniciativas desenvolvidas: > 12 (3 por ano)

Tabela 27 | Resumo das medidas propostas

Eixo Estratégico I
+ Igual na Decisão

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
01. Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	Interna	B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Juntas de Freguesia / Agrupamentos Escolares / PSP/GNR / Associações e Organizações Locais	N.º de medidas de divulgação dinamizadas	2	2	2	2
02. Inquérito – Município do Fundão, Quem Somos Nós?	Interna	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional	– Sensibilizar para a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional; – Analisar novas formas de organização das atividades laborais.	Município do Fundão	n.a.	% de trabalhadores/as responderam ao inquérito	90%	-	-	-
03. No Município do Fundão, Damos o Exemplo!	Interna	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político	– Sensibilizar para a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional; – Informar e promover medidas que melhorem a relação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, incluindo sobre o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Código do Trabalho; – Analisar novas formas de organização das atividades laborais; – Promover a partilha de	Município do Fundão	n.a.	N.º de iniciativas dinamizadas	2	2	2	2

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
			conhecimento / informação entre os/as trabalhadores/as das entidades; – Implementar medidas internas no Município do Fundão que promovam a Igualdade e a Não Discriminação.							
04. Trabalhadores/as Informados/as são mais Felizes	Interna	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional	– Informar e promover medidas que melhorem a relação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, incluindo sobre o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Código do Trabalho; – Promover a partilha de conhecimento / informação entre os/as trabalhadores/as das entidades.	Município do Fundão	n.a.	N.º de guias digitais de apoio ao/à trabalhador/a criados	1	-	-	-
05. Quiz interativo "Diz SIM à Igualdade e NÃO à Discriminação!"	Interna	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político	– Promover a partilha de conhecimento / informação entre os/as trabalhadores/as das entidades; – Implementar medidas internas no Município do Fundão que promovam a Igualdade e a Não Discriminação.	Município do Fundão	n.a.	N.º de Quiz criados	-	1	-	1
06. GATE – Gabinete de Apoio "Teu Espaço"	Interna	E. Saúde e Direitos Sexuais	– Informar, educar e aconselhar sobre saúde sexual, identidade de género, entre outros, de forma a melhorar as relações pessoais e qualidade de vida.	Município do Fundão	Centros de Saúde / Associações Profissionais de médicos, enfermeiros, psicólogos, psicoterapeutas, coachs e afins	N.º de Gabinetes criados	-	1	-	-

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
07. Dinamização do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima	Externa / Interna	C. Combate à Violência	– Sensibilizar a população contra a violência.	Município do Fundão através do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Associação Portuguesa de Apoio à Vítima / Organizações e Associações Locais / Rede de Municípios Solidários (de acordo com o Protocolo estabelecido com ANMP)	N.º de ações de dinamização promovidas	2	2	2	2
08. Ações internas de sensibilização / formação para a Igualdade e a Não Discriminação	Interna	A. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político	– Sensibilizar para a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional; – Informar e promover medidas que melhorem a relação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, incluindo sobre o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Código do Trabalho; – Promover a partilha de conhecimento / informação entre os/as trabalhadores/as das entidades; – Capacitar as/os diferentes agentes que atuam no apoio à população para o atendimento e acompanhamento das vítimas de violência; – Implementar medidas internas no Município do Fundão que promovam a Igualdade e a Não Discriminação.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Associações e Organizações Locais / Empresas de Formação	N.º de ações de formação para dirigentes realizadas	-	1	-	-
						% de dirigentes que frequentaram as ações de formação realizadas (%)	-	40%	-	-
						N.º de ações de sensibilização promovidas internamente	1	1	1	1
						% de trabalhadores/as participantes nas ações de sensibilização	5%	10%	15%	20%

Eixo Estratégico II
+ Igual na Educação

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
01. Sessões de Sensibilização "Aqui só Batem Corações!"	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / E. Saúde e Direitos Sexuais	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Combater a discriminação com base no género, raça, etnia, orientação sexual, entre outras; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários; – Sensibilizar e capacitar a comunidade escolar (pessoal docente, pessoal não docente, Associações de Pais e alunos/alunas) para as diferentes formas de violência, particularmente a violência no namoro e o *bullying*; – Informar, educar e aconselhar sobre saúde sexual, identidade de género, entre outros, de forma a melhorar as relações pessoais e qualidade de vida.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos de Escolas / Associações de Pais / Juntas de Freguesia / Centros de Saúde	% de pessoal docente sensibilizado por ano letivo	-	1,5%	3,0%	5%
						% de pessoal não docente sensibilizado por ano letivo	-	1,5%	3,0%	5%
						% de alunos/as sensibilizados/as por ano letivo	-	1,5%	3,0%	5%
						% de encarregados/as de educação sensibilizados/as por ano letivo	-	1,5%	3,0%	5%

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
02. Sessões de Sensibilização para as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / E. Saúde e Direitos Sexuais	– Combater a discriminação com base no género, raça, etnia, orientação sexual, entre outras; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários; – Sensibilizar e capacitar a comunidade escolar (pessoal docente, pessoal não docente, Associações de Pais e alunos/alunas) para as diferentes formas de violência, particularmente a violência no namoro e o *bullying*; – Informar, educar e aconselhar sobre saúde sexual, identidade de género, entre outros, de forma a melhorar as relações pessoais e qualidade de vida.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos de Escolas / Associações de Pais / Juntas de Freguesia / Centros de Saúde / IPSS	% educadores/as de infância sensibilizados/as	-	1,5%	3,0%	5%
						% de auxiliares de ação educativa sensibilizados/as	-	1,5%	3,0%	5%
03. Ser empreendedor/a, contribuir para o Futuro	Externa	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político	– Promover o empoderamento pessoal e incentivar ao empreendedorismo (principalmente feminino); – Incentivar a participação da população na vida política e cívica; – Promover o aumento da representação feminina nos cargos de direção/tomada de decisões.	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares	Setor Empresarial Local	% de turmas do 11.º ano a aderir à iniciativa	-	15%	-	-

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
04. Com os Olhos na Igualdade	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político / E. Saúde e Direitos Sexuais	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Combater a discriminação com base no género, raça, etnia, orientação sexual, entre outras; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários; – Sensibilizar e capacitar a comunidade escolar (pessoal docente, pessoal não docente, Associações de Pais e alunos/alunas) para as diferentes formas de violência, particularmente a violência no namoro e o *bullying*; – Incentivar a participação da população na vida política e cívica; – Informar, educar e aconselhar sobre saúde sexual, identidade de género, entre outros, de forma a melhorar as relações pessoais e qualidade de vida.	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género	% de turmas do concelho a aderir à iniciativa	-	-	5%	-

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
05. Feira das Profissões do Fundão	Externa	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político	– Promover o empoderamento pessoal e incentivar ao empreendedorismo (principalmente feminino); – Incentivar a participação da população na vida política e cívica; – Promover o aumento da representação feminina nos cargos de direção/tomada de decisões.	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares	Setor Empresarial Local / Associações Locais	N.º de Feiras de Profissões desenvolvidas	-	1	1	1
06. Escape Truck "Escape, com amor…"	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência	– Combater a discriminação com base no género, raça, etnia, orientação sexual, entre outras; – Sensibilizar a população contra a violência.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Juntas de Freguesia / Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos de Escolas / Centros de Saúde	N.º de escape rooms criadas	-	-	1	-
						N.º de estudantes que frequentem o 3.º ciclo do ensino básico a participar	-	-	12,5%	25%
07. Dia Europeu do Desporto na Escola	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Promover a inclusão social, o combate à pobreza e à discriminação.	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares / Comunidade Escolar	Associações Desportivas	N.º de iniciativas dinamizadas	1	1	1	1

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
08. Saúde é Vida!	Externa	E. Saúde e Direitos Sexuais	– Sensibilizar para a importância e para o acesso a serviços de planeamento familiar e a cuidados pré-natais e atenção integral à saúde infantil; – Prevenir e consciencializar para as doenças sexualmente transmissíveis (DST'S); – Informar, educar e aconselhar sobre saúde sexual, identidade de género, entre outros, de forma a melhorar as relações pessoais e qualidade de vida	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares / Comunidade Escolar	Psicólogo/a(s) Escolar / Centros de Saúde do concelho / Médico/a de planeamento familiar / Comissão de Proteção de Crianças e Jovens / Instituto Português do Desporto e Juventude	% de turmas do ensino secundário a aderir à iniciativa	-	5%	-	-
						N.º médio de temas sobre Igualdade e Não Discriminação abordados por turma	-	5	-	-
09. Clube de Leitura + Inclusão	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares / Comunidade Escolar	Associações Culturais	N.º de atividades desenvolvidas	1	1	1	1

Eixo Estratégico III
+ Igual na Criação

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
01. Selo Municipal + Igual	Externa	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Informar e promover medidas que melhorem a relação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, incluindo sobre o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Código do Trabalho; – Sensibilizar o setor empresarial no sentido de promover medidas de conciliação da vida familiar, pessoal e profissional; – Combater a discriminação com base no género, raça, etnia, orientação sexual, entre outras; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários; – Promover a inclusão social, o combate à pobreza e à discriminação.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego / Setor Empresarial Local	N.º de selos atribuídos	-	5	5	5
02. Informar é Preciso	Externa	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional	– Sensibilizar para a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional; – Informar e promover medidas que melhorem a relação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, incluindo sobre o Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho e Código do	Município do Fundão	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego / Setor Empresarial Local / Associação Comercial e Industrial do Fundão	N.º de sessões de sensibilização dinamizadas	-	1	1	-

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
			Trabalho; – Sensibilizar o setor empresarial no sentido de promover medidas de conciliação da vida familiar, pessoal e profissional.							
03. Programa de mentoria "Sou uma Empresária de Sucesso!"	Externa	A. Vida Familiar, Pessoal e Profissional / B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Promover o empoderamento pessoal e incentivar ao empreendedorismo (principalmente feminino); – Combater a discriminação com base no género, raça, etnia, orientação sexual, entre outras.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego / Instituto do Emprego e Formação Profissional / Empresas de consultoria e formação / Mentoras de sucesso	N.º de edições desenvolvidas	-	-	1	-
04. Cardápio de Emoções	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários; – Promover a inclusão social, o combate à pobreza e à discriminação; – Desenvolver intervenções estratégicas junto de grupos vulneráveis.	Município do Fundão	Empresas do Setor da Restauração / Retalhistas Alimentares / Comunidade em geral	N.º de parcerias firmadas	-	1,5%	3%	5%

Eixo Estratégico IV
+ Igual na Vida

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
01. Domingos + Juntos	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político	– Promover o envelhecimento ativo e a inclusão social dos/as idosos/as; – Promover a inclusão social, o combate à pobreza e à discriminação; – Desenvolver intervenções estratégicas junto de grupos vulneráveis; – Sensibilizar a população contra a violência; – Incentivar a participação da população na vida política e cívica.	Município do Fundão	Associações e Organizações Locais (IPSS)	N.º de edições desenvolvidas	-	1	1	1
02. Contra o Analfabetismo	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Promover o envelhecimento ativo e a inclusão social dos/as idosos/as; – Desenvolver intervenções estratégicas junto de grupos vulneráveis.	Município do Fundão	Entidades de Formação / Instituto do Emprego e Formação Profissional	N.º de ações de capacitação desenvolvidas	-	2	2	2

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
03. + Igual na Comunidade	Externa / Interna	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Sensibilizar a população contra a violência.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Artistas e Artesãos/ãs Locais	N.º de iniciativas de decoração com a temática	1	-	-	-
04. Meditemos Juntos	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Promover o envelhecimento ativo e a inclusão social dos/as idosos/as; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários; – Desenvolver intervenções estratégicas junto de grupos vulneráveis.	Município do Fundão	Associações desportivas / Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão	N.º de aulas desenvolvidas	-	4	-	-
05. Qual é a dose diária? Humanidade!	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência / D. Participação na Democracia e Distribuição do Poder Político	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Promover a inclusão social, o combate à pobreza e à discriminação; – Sensibilizar a população contra a violência; – Incentivar a participação da população na vida política e cívica;	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego /Juntas de Freguesia / Associações Culturais / Associações de Direitos Cívicos / Associações LGBTQIA+	N.º de temáticas abordadas nos separadores	-	-	3	-

Medida	Dimensão	Domínio de Intervenção	Objetivo Operacional/Específico	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta			
							2022	2023	2024	2025
06. Dá-te a Conhecer!	Externa / Interna	B. Cidadania e Vida em Comunidade	– Combater a discriminação com base no género, raça, etnia, orientação sexual, entre outras; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários; – Promover a inclusão social, o combate à pobreza e à discriminação; – Desenvolver intervenções estratégicas junto de grupos vulneráveis.	Município do Fundão através do Centro para as Migrações	Imigrantes / População em Geral / Rede dos Municípios Amigos dos Migrantes e da Diversidade / Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas do Tráfico de Seres Humanos	N.º de mostras realizadas	-	1	1	1
07. Exposição temática "Estou a ver-te… num cartoon"	Externa	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Sensibilizar a população contra a violência.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género	N.º de exposições dinamizadas	-	1	-	-
08. Sinalização de dias comemorativos	Externa / Interna	B. Cidadania e Vida em Comunidade / C. Combate à Violência	– Informar e sensibilizar a população em geral para as dimensões da Igualdade e da Não Discriminação e, especificamente, para a Igualdade de Género; – Consciencializar para a necessidade de criar condições para o acolhimento e inclusividade de grupos minoritários; – Sensibilizar a população contra a violência.	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos Escolares / Associações Culturais	N.º de iniciativas desenvolvidas	3	3	3	3

6. ARTICULAÇÃO COM OS OBJETIIVOS DO ENIND

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Fundão deve refletir, no mínimo, 6 dos objetivos estratégicos definidos nos 3 Planos de Ação da ENIND e no Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018 – 2021.

Tabela 28 | Articulação com os objetivos do ENIND

Plano de Ação	Objetivo Estratégico	Medida do PMIND do Fundão que reflete objetivo
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)	1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP	– I.01. Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação; – I.02. Inquérito – Município do Fundão, Quem Somos Nós? – I.03. No Município do Fundão, Damos o Exemplo! – I.04. Trabalhadores/as Informados/as são mais Felizes – I.05. Quiz interativo "Diz SIM à Igualdade e NÃO à Discriminação!" – I.06. GATE – Gabinete de Apoio "Teu Espaço"
	2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	– II.03. Ser empreendedor/a, contribuir para o Futuro – II.05. Feira das Profissões do Fundão – III.01. Selo Municipal + Igual – III.02. Informar é Preciso – III.03. Programa de mentoria "Sou uma Empresária de Sucesso!"
	3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género	– I.08. Ações internas de sensibilização / formação para a Igualdade e a Não Discriminação – II.01. Sessões de Sensibilização "Aqui só Batem Corações!" – II.02. Sessões de Sensibilização para as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa – II.04. Com os Olhos na Igualdade – II.06. Escape Truck "Escape, com amor…" – II.07. Dia Europeu do Desporto na Escola – II.09. Clube de Leitura + Inclusão – IV.02. Contra o Analfabetismo
	4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico	– n.a.
	5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de mulheres e de homens	– II.08. Saúde é Vida! – IV.04. Meditemos Juntos
	6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH	– I.03. No Município do Fundão, Damos o Exemplo! – IV.05. Qual é a dose diária? Humanidade!
	7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social	– III.04. Cardápio de Emoções – IV.01. Domingos + Juntos – IV.03. + Igual na Comunidade – IV.07. Exposição temática "Estou a ver-te… num cartoon" – IV.08. Sinalização de dias comemorativos

Plano de Ação	Objetivo Estratégico	Medida do PMIND do Fundão que reflete objetivo
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)	1. Prevenir - erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	– II.01. Sessões de Sensibilização "Aqui só Batem Corações!" – II.02. Sessões de Sensibilização para as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa – II.04. Com os Olhos na Igualdade – II.06. Escape Truck "Escape, com amor…" – IV.01. Domingos + Juntos – IV.03. + Igual na Comunidade – IV.05. Qual é a dose diária? Humanidade! – IV.07. Exposição temática "Estou a ver-te… num cartoon" – IV.08. Sinalização de dias comemorativos
	2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção	– I.07. Dinamização do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima
	3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização	n.a.
	4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção	– I.08. Ações internas de sensibilização / formação para a Igualdade e a Não Discriminação
	5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas	n.a.
	6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas (PTN), nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	n.a.
Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021 (PAOIEC)	1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC	n.a.
	2. Garantir a transversalização das questões da OIEC	– II.01. Sessões de Sensibilização "Aqui só Batem Corações!" – II.02. Sessões de Sensibilização para as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa
	3. 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	– II.01. Sessões de Sensibilização "Aqui só Batem Corações!" – II.02. Sessões de Sensibilização para as/os Educadoras/es de Infância e os/as Auxiliares de Ação Educativa – II.04. Com os Olhos na Igualdade – II. 06. Escape Truck "Escape, com amor…" – II. 09. Clube de Leitura + Inclusão
IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos (2018/2021)	1. Consolidar e reforçar o conhecimento e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	– IV.06. Dá-te a Conhecer!
	2. Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção	n.a.
	3. Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico	n.a.

Pela análise da tabela supra, verifica-se que o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Fundão reflete:

- 6 objetivos do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH);
- 3 objetivos do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD);
- 2 objetivos do Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021 (PAOIEC);
- 1 objetivo do IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos (2018/2021).

7. RECURSOS FÍSICOS E FINANCEIROS

Para a implementação de cada uma das medidas propostas no Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, é necessário mobilizar os seguintes recursos:

- Equipa de trabalho;
- Material didático (computador, manuais de apoio, entre outros);
- Material promocional (brochuras, *flyers*, notícias no jornal, publicações nas redes sociais, entre outros).

A nível financeiro, prevê-se a afetação de 25.362,00€ para a execução das medidas previstas no Plano nos primeiros 12 meses, distribuídos do seguinte modo:

Tabela 29 | Identificação dos recursos financeiros

Eixo Estratégico I
+ Igual na Decisão

Medida	Dimensão	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta	Recursos Financeiros
					2022	
01. Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação	Interna	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Juntas de Freguesia / Agrupamentos Escolares / PSP/GNR / Associações e Organizações Locais	N.º de medidas de divulgação dinamizadas	2	1.000,00€
02. Inquérito – Município do Fundão, Quem Somos Nós?	Interna	Município do Fundão	n.a.	% de trabalhadores/as responderam ao inquérito	90%	1.484,00€
03. No Município do Fundão, Damos o Exemplo!	Interna	Município do Fundão	n.a.	N.º de iniciativas dinamizadas	2	612,00€
04. Trabalhadores/as Informados/as são mais Felizes	Interna	Município do Fundão	n.a.	N.º de guias digitais de apoio ao/à trabalhador/a criados	1	1.630,00€
07. Dinamização do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima	Externa / Interna	Município do Fundão através do Gabinete pela Igualdade e de Apoio à Vítima	CIG / APAV / Organizações e Associações Locais / Rede de Municípios Solidários	N.º de ações de dinamização promovidas	2	1.712,00€

Medida	Dimensão	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta 2022	Recursos Financeiros
08. Ações internas de sensibilização / formação para a Igualdade e a Não Discriminação	Interna	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Associações e Organizações Locais / Empresas de Formação	N.º de ações de sensibilização promovidas internamente	1	620,00€
				% de trabalhadores/as participantes nas ações de sensibilização	5%	

Eixo Estratégico II + Igual na Educação

Medida	Dimensão	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta 2022	Recursos Financeiros
07. Dia Europeu do Desporto na Escola	Externa	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares / Comunidade Escolar	Associações Desportivas	N.º de iniciativas dinamizadas	1	4.748,00€
09. Clube de Leitura + Inclusão	Externa	Município do Fundão / Agrupamentos Escolares / Comunidade Escolar	Associações Culturais	N.º de atividades desenvolvidas	1	3.098,00€

Eixo Estratégico IV + Igual na Vida

Medida	Dimensão	Promotor(es)/a(s)	Potenciais Parceiros/as	Indicador	Meta 2022	Recursos Financeiros
03. + Igual na Comunidade	Externa / Interna	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Artistas e Artesãos/ãs Locais	N.º de iniciativas de decoração com a temática	1	4.992,00€
08. Sinalização de dias comemorativos	Externa / Interna	Município do Fundão	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género / Agrupamentos Escolares / Associações Culturais	N.º de iniciativas desenvolvidas	3	5.466,00€

8. MODELO DE GOVERNAÇÃO

8.1. IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIZAÇÃO

O desenvolvimento do **Diagnóstico** e do **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação** compreende a execução de um conjunto de atividades, estruturadas por fases que, no seu conjunto, permitiram identificar as fragilidades (internas e externas) do território e propor medidas que visam colmatar essas fragilidades.

No entanto, é necessário passar do Plano de Ação para a execução no terreno, definindo-se um modelo de governação que permita implementar e monitorizar a execução das medidas definidas.

Tabela 30 | Atividades da elaboração PMIND e do Modelo de Governação

Fase 1	• **Atividade 1** – Elaboração do Diagnóstico;	Executado
	• **Atividade 2.1.** – Elaboração do Plano para a Igualdade;	
	• **Atividade 2.2.** – Implementação e Monitorização do Plano para a Igualdade.	Previsto no Modelo de Governação
Fase 2	• **Atividade 3.1.** – Divulgação do Plano para a Igualdade;	
	• **Atividade 3.2.** – Avaliação do Plano para a Igualdade.	
Fase 3	• **2023 / 2024 / 2025** – Implementação, Monitorização e Avaliação Contínua.	

Cronologicamente, importa dividir o modelo de governação em 2 etapas:

Tabela 31 | Fases do Modelo de Governação

Etapa 1: 2022 (o primeiro ano de implementação)	**Etapa 2: 2023 / 2024 / 2025**
Decorrente da aprovação do PMIND inicia-se a sua implementação e divulgação das diferentes medidas. Este primeiro ano será alvo de avaliação por parte do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego no âmbito do Aviso nº POISE- 22-2020-03 "Tipologia de Operações: 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade".	Implementação, monitorização e avaliação contínua.

Assim, para o primeiro ano de implementação das medidas propõem-se os seguintes intervenientes e respetivas atividades a dinamizar:

- **Município do Fundão** através da Área da Ação Social e Saúde, responsável pela dimensão da Igualdade e da Não Discriminação:
  - Implementar as medidas previstas no PMIND;
  - Promover medidas de divulgação do PMIND;
  - Mobilizar, articular e envolver os diferentes departamentos da autarquia;
  - Fomentar parcerias locais com os diferentes *stakeholders* identificados para a implementação do PMIND;
  - Analisar e validar o relatório de execução dos primeiros 12 meses desenvolvido;
  - Estabelecer contactos com outras Autarquias e outras entidades no sentido de partilhar experiências na implementação de planos para a igualdade;
  - Identificar aprendizagens nas dimensões identificadas no Plano;
  - Identificar boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios.
- **Equipa para a Igualdade na Vida Local**:
  - Dinamizar reuniões trimestrais de análise da execução das medidas;
  - Analisar e validar o Relatório de Execução dos primeiros 12 meses.
- **Assembleia Municipal**:
  - Analisar e validar do Relatório de Execução dos primeiros 12 meses.
- ***Stakeholders**:**
  - Apoiar na dinamização das medidas previstas no PMIND.

*Agrupamentos de Escolas; Artistas e Artesãos/ãs Locais; Associação Comercial e Industrial do Fundão; Associação Portuguesa de Apoio à Vítima; Associações Culturais; Associações de Direitos Cívicos; Associações de Pais; Associações

Desportivas; Associações e Organizações Locais; Associações LGBTQIA+; Associações Locais; Associações Profissionais de médicos, enfermeiros, psicólogos, psicoterapeutas, coachs e afins; Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão; Centros de Saúde; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens; Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; Companhias de Teatro; Comunidade em geral; Empresas de consultoria e formação; Empresas do Setor da Restauração; Empresas Locais; Facilitadores de atividades holísticas e de desenvolvimento pessoal / psicólogos/as / psicoterapeutas e afins; Imigrantes; Instituto do Emprego e Formação Profissional; Instituto Português do Desporto e Juventude; Instituições Particulares de Solidariedade Social; Juntas de Freguesia; Mecenas; Médico/a de planeamento familiar; Mentoras de sucesso; Organizações e Associações Locais; PSP/GNR; Retalhistas Alimentares; Setor Empresarial Local.

- **Redes de Apoio** (tais como Rede de Municípios Solidários, Rede dos Municípios Amigos dos Migrantes e da Diversidade, Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas do Tráfico de Seres Humanos, entre outros):
  - Apoiar na dinamização das medidas previstas no PMIND.
- **Entidade Externa responsável pelo desenvolvimento do PMIND**:
  - Acompanhar e monitorizar as medidas de intervenção;
  - Analisar e identificar o cumprimento dos indicadores e metas;
  - Identificar melhorias no processo;
  - Elaboração de Relatórios de Execução trimestrais e Relatório Final do PMIND.
- **Perito/a, independente e externo/a**:
  - Avaliar o primeiro ano de implementação do PMIND.

É fundamental que o trabalho de monitorização seja constante de forma a possibilitar a adoção de medidas corretivas dos desvios que se vierem a verificar.

Nos anos seguintes de implementação das medidas, propõe-se um modelo de governação semelhante ao apresentado anteriormente, mas a ser desenvolvido pelos recursos internos do Município do Fundão. Neste sentido, obtém-se o seguinte:

- **Município do Fundão** através da Área da Ação Social e Saúde, responsável pela dimensão da Igualdade e da Não Discriminação:
  - Implementar as medidas previstas no PMIND;

- Acompanhar e monitorizar as medidas de intervenção;
- Promover medidas de divulgação do PMIND;
- Mobilizar, articular e envolver os diferentes departamentos da autarquia;
- Analisar e identificar o cumprimento dos indicadores e metas;
- Identificar melhorias no processo;
- Elaborar Relatórios de Execução semestral e Relatório de Execução e Avaliação Final do PMIND;
- Fomentar parcerias locais com os diferentes *stakeholders* identificados para a implementação do PMIND;
- Estabelecer contactos com outras Autarquias e outras entidades no sentido de partilhar experiências na implementação de planos para a igualdade;
- Identificar aprendizagens nas dimensões identificadas no Plano;
- Identificar boas práticas que possam ser disseminadas noutros territórios.
- Avaliar a implementação do PMIND.

- **Equipa para a Igualdade na Vida Local**:
  - Analisar e validar o e Relatório de Execução e Avaliação Final.
- **Assembleia Municipal**:
  - Analisar e validar o e Relatório de Execução e Avaliação Final.
- ***Stakeholders**:**
  - Apoiar na dinamização das medidas previstas no PMIND.

*Agrupamentos de Escolas; Artistas e Artesãos/ãs Locais; Associação Comercial e Industrial do Fundão; Associação Portuguesa de Apoio à Vítima; Associações Culturais; Associações de Direitos Cívicos; Associações de Pais; Associações Desportivas; Associações e Organizações Locais; Associações LGBTQIA+; Associações Locais; Associações Profissionais de médicos, enfermeiros, psicólogos, psicoterapeutas, coachs e afins; Centros de Atividades e Capacitação para a

Inclusão; Centros de Saúde; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens; Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; Companhias de Teatro; Comunidade em geral; Empresas de consultoria e formação; Empresas do Setor da Restauração; Empresas Locais; Facilitadores de atividades holísticas e de desenvolvimento pessoal / psicólogos/as / psicoterapeutas e afins; Imigrantes; Instituto do Emprego e Formação Profissional; Instituto Português do Desporto e Juventude; Instituições Particulares de Solidariedade Social; Juntas de Freguesia; Mecenas; Médico/a de planeamento familiar; Mentoras de sucesso; Organizações e Associações Locais; PSP/GNR; Retalhistas Alimentares; Setor Empresarial Local.

- **Redes de Apoio** (tais como Rede de Municípios Solidários, Rede dos Municípios Amigos dos Migrantes e da Diversidade, Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas do Tráfico de Seres Humanos, entre outros):
  - Apoiar na dinamização das medidas previstas no PMIND.

8.2. DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO

A Divulgação do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação pretende promover a partilha da experiência desenvolvida ao longo de todo o processo de construção, elaboração e implementação do Plano internamente na própria Autarquia, com os *stakeholders* que participaram no processo, entidades congéneres de outros territórios e população em geral.

O Plano para a Igualdade e a Não Discriminação e o Relatório de Execução serão disponibilizados no *Website* do Município do Fundão, de forma acessível ao público quer internamente, quer a nível externo, conforme identificado na medida "I.01 Divulgação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação".

Estão também previstas a dinamização de reuniões com outras Autarquias para divulgação do Plano e partilha de experiências, entendida como um processo bidirecional de enriquecimento mútuo, a partir da troca de experiências e validação de práticas desenvolvidas. Neste ponto, será também importante referir a importância de criação de laços de partilha com as redes de apoio (tais como Rede de Municípios Solidários, Rede dos Municípios Amigos dos Migrantes e da Diversidade, Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção a Vítimas do Tráfico de Seres Humanos, entre outros).

A Divulgação do Plano para a Igualdade e a Não Discriminação será promovida através de diferentes ações de comunicação visual que pretendem ser objetivas, com uma linguagem simples e acessível e serão registadas num documento, evidenciando os participantes, a

metodologia seguida, as aprendizagens para os territórios envolvidos e as boas práticas passíveis de serem disseminadas.

Assim, relativamente à estratégia de divulgação e comunicação do PMIND, estabelece-se o seguinte:

Figura 71 | Estratégia de Divulgação e de Comunicação do PMIND

Público-Alvo	– Trabalhadores/as do Município do Fundão; – Associações recreativas e culturais; – Entidades do setor empresarial local; – Comunidade; – *Outros Municípios.*
Objetivos da Comunicação	– Dar a conhecer o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação a todos os *stakeholders*, sensibilizando e consciencializando para a temática; – Incentivar os/as trabalhadores/as do Município do Fundão e a população em geral a adotarem comportamentos mais inclusivos.
Canais de Comunicação	– *Website* e Redes Sociais do Município; – Material de Divulgação, como *flyers*, *mupis*, brochuras, entre outros; – Rádios e Jornais Locais.
Ações de Comunicação	– Criação de uma página sobre a temática no *website* Municipal; – Dinamização da página e divulgação da agenda cultural para a Igualdade e a Não Discriminação; – Sensibilização da população, principalmente a mais jovem, através do desenvolvimento de *posts* nas Redes Sociais; – Criação de relações para o desenvolvimento da temática através de reuniões de trabalho com *stakeholders.*

H

ANEXOS

ANEXO I – CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA AFETA AO PMIND

ANEXO II – INQUÉRITOS (QUESTÕES)

ANEXO III – RESULTADOS INQUÉRITOS

Praça do Município
6230-338 Fundão

DECLARAÇÃO

No âmbito do Protocolo de Cooperação assinado entre a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Câmara Municipal do Fundão e dando, assim, cumprimento ao definido na cláusula n.º 4 do referido documento, nomeio para Equipa afeta ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação os elementos a seguir identificados:

- Conselheira Local para a Igualdade:
  - Conselheira Interna | Elsa Pombo
- Vereadora com a área da igualdade:
  - Vereadora da Ação Social, Inclusão e Igualdade | Alcina Cerdeira
- Dirigente(s) da Câmara Municipal:
  - Susana Correia
  - Fernanda Antunes
- Interlocutoras/es de diferentes serviços:
  - Elsa Pombo
- Investigador/a ou Especialista na área da Igualdade:
  - Sandra Carriço
- Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND:
  - Celina Covas
- Representante da Bolsa de Especialistas da CIG:
  - Catarina Sales

O Presidente

(Paulo Alexandre Bernardo Fernandes, Dr.)

Fundão, 11 de novembro de 2021

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município do Fundão identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda a política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Assim, e de forma a desenvolver um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação adaptado à realidade do concelho e que se traduza numa mais-valia para o seu desenvolvimento positivo, é essencial efetuar, previamente, um Diagnóstico ao território.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente ao ano letivo de 2019/2020.

*Obrigatório

A - Agrupamento Escolar

1. 1. Designação *

2. 2. Localização *

Marcar apenas uma oval.

- Alcaide
- Alcaria
- Alcongosta
- Alpedrinha
- Barroca
- Bogas de Cima
- Capinha
- Castelejo
- Castelo Novo
- Enxames
- Fatela
- União das Freguesias de Fundão, Valverde, Donas, Aldeia de Joanes e Aldeia Nova do Cabo
- União das Freguesias de Janeiro de Cima e Bogas de Baixo
- Lavacolhos
- Orca
- Pêro Viseu
- União das Freguesias de Póvoa de Atalaia e Atalaia do Campo
- Silvares
- Soalheira
- Souto da Casa
- Telhado
- Três Povos
- União das Freguesias de Vale de Prazeres e Mata da Rainha

3. 3. Designação e ciclo de ensino das escolas do agrupamento *

B - Administração, Gestão e Trabalhadores/as

4. 1. Presidente da Direção (por sexo) *

5. 2. Membros da Direção (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

6. 3. Membros do Conselho Administrativo (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade)

7. 4. Membros do Conselho Geral (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

8. 5. Membros do Conselho Pedagógico (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

9. 6. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo inteiro *

Excluindo membros da Direção, do Conselho Administrativo, do Conselho Geral e do Conselho Pedagógico

10. 7. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo parcial

Excluindo membros da Direção, do Conselho Administrativo, do Conselho Geral e do Conselho Pedagógico

11. 8. Caso nenhuma das anteriores se aplique, indique a estrutura/organograma da organização, identificando o número de homens e mulheres por cargo *

12. 9. Representantes de encarregados/as de educação (n.º de elementos desagregados por sexo e ciclo de ensino) *

C - Estudantes

13. 1. Total de estudantes (n.º de elementos desagregado por sexo, escola e ciclo de ensino) *

Ciclo de ensino: Ensino Básico - 1.º Ciclo; Ensino Básico - 2.º Ciclo; Ensino Básico - 3.º Ciclo; Ensino Secundário

14. 2. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário do curso científico-humanísticos de ciências e tecnologias (n.º de elementos desagregado por sexo e por escola) *

15. 3. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário do curso científico-humanísticos de ciências socioeconómicas (n.º de elementos desagregado por sexo e por escola) *

16. 4. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário do curso científico-humanísticos de línguas e humanidades (n.º de elementos desagregado por sexo e por escola) *

17. 5. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário do curso científico-humanísticos de artes visuais (n.º de elementos desagregado por sexo e por escola) *

18. 6. Estudantes a frequentar o Ensino Secundário em outros cursos (n.º de elementos desagregado por sexo, por escola e por curso) *

19. 7. Delegados/as de turma (n.º de elementos desagregado por sexo e por ciclo de ensino) *

20. 8. Praticantes de desporto escolar (n.º de elementos desagregado por sexo, por modalidade, por ciclo de ensino e por escola) *

21. 9. Estudantes com Necessidades Educativas Especiais (n.º de elementos desagregado por sexo, escola e ciclo de ensino) *

22. 10. Estudantes que beneficiam da ação social escolar (n.º de elementos desagregado por sexo, por idade e por agregado familiar) *

Indique por cada agregado o sexo, a idade e o grau de parentesco

23. 11. Taxa de abandono escolar precoce (n.º de elementos desagregado por sexo, por idade e por ciclo de ensino) *

D - Pessoal Docente e Não Docente

24. 1. Total de docentes (n.º de elementos desagregado por sexo, por escola, por ciclo de ensino e por área de formação que leciona) *

25. 2. Total de não docentes (n.º de elementos desagregado por sexo e por escola) *

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

26. 1. Total de docentes com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação (n.º de elementos desagregado por sexo, idade, ciclo de ensino e área de formação que leciona) *

27. 2. Total de docentes que frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de Género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania (n.º de elementos desagregado por sexo, idade, ciclo de ensino e área de formação que leciona) *

28. 3. Total de auxiliares de ação educativa com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação (n.º de elementos desagregado por sexo e idade) *

29. 4. O Agrupamento desenvolveu iniciativas de promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação nas aulas que trabalham as questões da cidadania? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 30*
- Não *Avançar para a pergunta 31*

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

30. 4.1. Indique o tipo de iniciativa, o ciclo de ensino em que as mesmas são desenvolvidas e o n.º de participantes por sexo e por iniciativa *

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

31. 5. O Agrupamento desenvolveu ações de formação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 32*
- Não *Avançar para a pergunta 33*

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

32. 5.1. Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

33. 6. O Agrupamento desenvolveu ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 34*
- Não *Avançar para a pergunta 35*

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

34. 6.1. Indique o número de ações/projetos dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

35. 7. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade de Género e Não Discriminação no Agrupamento? *

F - Escola Segura

36. 1. Participações por violência no namoro (n.º de participações identificando o sexo da vítima e o sexo do/a agressor/a) *

37. 2. Incidentes/Participações relacionados com bullying (n.º de incidentes / participações por sexo da(s) vítima(s) e por sexo do/a(s) agressor/a(s)) *

38. 3. Casos de posse/consumo de estupefacientes (n.º de casos por sexo da pessoa identificada e por tipo de estupefaciente) *

39. 4. O Agrupamento desenvolveu iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao bullying e ao consumo de estupefacientes? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 40*
- Não *Avançar para a pergunta 41*

F - Escola Segura

40. 4.1. Indique o número de iniciativas dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por iniciativa *

G - Consentimento de Utilização dos Dados

41. *

Marcar tudo o que for aplicável.

☐ Autorizo a utilização dos dados recolhidos através do presente inquérito para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Fundão.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.

Câmara Municipal

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Cofinanciado por:

PO ISE

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município do Fundão identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda a política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Assim, e de forma a desenvolver um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação adaptado à realidade do concelho e que se traduza numa mais-valia para o seu desenvolvimento positivo, é essencial efetuar, previamente, um Diagnóstico ao território.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente aos dados de 2019.

*Obrigatório

A - Organização

1. 1. Designação *

2. 2. Localização *

Marcar apenas uma oval.

- Alcaide
- Alcaria
- Alcongosta
- Alpedrinha
- Barroca
- Bogas de Cima
- Capinha
- Castelejo
- Castelo Novo
- Enxames
- Fatela
- União das Freguesias de Fundão, Valverde, Donas, Aldeia de Joanes e Aldeia Nova do Cabo
- União das Freguesias de Janeiro de Cima e Bogas de Baixo
- Lavacolhos
- Orca
- Pêro Viseu
- União das Freguesias de Póvoa de Atalaia e Atalaia do Campo
- Silvares
- Soalheira
- Souto da Casa
- Telhado
- Três Povos
- União das Freguesias de Vale de Prazeres e Mata da Rainha

3. 3. Natureza *

(ex.: USF, UCPS, UCC, Hospital, entre outros)

_____

4. 4. Ano de Constituição *

B - Órgãos Sociais e Trabalhadores/as

5. 1. Presidente do Conselho de Administração (por sexo e por antiguidade) *

6. 2. Membros do Conselho de Administração (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

7. 3. Presidente da Mesa da Assembleia Geral (por sexo e por antiguidade) *

8. 4. Membro(s) da Mesa da Assembleia Geral (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

9. 5. Diretor/a do Conselho Executivo (por sexo e por antiguidade) *

10. 6. Membros do Conselho Executivo (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

11. 7. Diretor/a do Conselho Clínico (por sexo e por antiguidade) *

12. 8. Membros do Conselho Clínico (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

13. 9. Diretores/as Técnicos/as (n.º de elementos desagregado por sexo e por antiguidade) *

14. 10. Total de trabalhadores (n.º de elementos desagregados por sexo e por função), a tempo inteiro *

Excluindo todos os elementos identificados anteriormente

15. 11. Total de trabalhadores (n.º de elementos desagregados por sexo e por função), a tempo parcial *

Excluindo todos os elementos identificados anteriormente

16. 12. Caso nenhuma das opções anteriores seja aplicável, indique a estrutura/organograma da organização, identificando o número de Homens e Mulheres por cargo *

C - Utentes

17. 1. Total de utentes em consultas de planeamento familiar (n.º de elementos desagregado por sexo) *

18. 2. Total de utentes em consultas de saúde materna/paterna (n.º de elementos desagregado por sexo) *

19. 3. Total de pais e mães em consultas de pediatria (n.º de elementos desagregado por sexo) *

20. 4. Total de utentes dependentes de substâncias (n.º de elementos desagregado por sexo e por tipo de dependência) *

21. 5. Total de atendimentos motivados por violência doméstica (n.º de elementos desagregado por sexo da vítima e sexo do/a agressor/a) *

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

22. 1. Total de representante(s) no Conselho Municipal de Saúde com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação (n.º de elementos desagregado por sexo) *

23. 2. Total de dirigentes de saúde com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação (n.º de elementos desagregado por sexo e função/cargo) *

24. 3. Total de médicos/as com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação (n.º de elementos desagregado por sexo e especialidade) *

25. 4. Total de enfermeiros/as com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação (n.º de elementos desagregado por sexo e especialidade) *

26. 5. Total de auxiliares com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação (n.º de elementos desagregado por sexo e serviço onde se inclui) *

27. 6. A Entidade desenvolveu ações de formação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação na Saúde? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 28*
- Não *Avançar para a pergunta 29*

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

28. 6.1. Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

29. 7. A Entidade desenvolveu ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação na Saúde? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 30*
- Não *Avançar para a pergunta 31*

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

30. 7.1. Indique o número de ações/projetos dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

31. 8. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade de Género e Não Discriminação na Saúde? *

E - Consentimento de Utilização dos Dados

32. *

Marcar tudo o que for aplicável.

☐ Autorizo a utilização dos dados recolhidos através do presente inquérito para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Fundão.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.

Câmara Municipal

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Cofinanciado por:

PO ISE

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município do Fundão identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda a política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Assim, e de forma a desenvolver um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação adaptado à realidade do concelho e que se traduza numa mais-valia para o seu desenvolvimento positivo, é essencial efetuar, previamente, um Diagnóstico ao território.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente aos dados de 2019.

*Obrigatório

A - Organização

1. 1. Designação *

2. 2. Localização *

Marcar apenas uma oval.

- Alcaide
- Alcaria
- Alcongosta
- Alpedrinha
- Barroca
- Bogas de Cima
- Capinha
- Castelejo
- Castelo Novo
- Enxames
- Fatela
- União das Freguesias de Fundão, Valverde, Donas, Aldeia de Joanes e Aldeia Nova do Cabo
- União das Freguesias de Janeiro de Cima e Bogas de Baixo
- Lavacolhos
- Orca
- Pêro Viseu
- União das Freguesias de Póvoa de Atalaia e Atalaia do Campo
- Silvares
- Soalheira
- Souto da Casa
- Telhado
- Três Povos
- União das Freguesias de Vale de Prazeres e Mata da Rainha

3. 3. Tipo de Organização *

(ex.: Associação, Fundação, Empresa, entre outros)

_____

4. 4. Ano de Constituição

B - Órgãos Sociais e Trabalhadores/as

5. 1. Presidente da Direção (por sexo e por antiguidade) *

6. 2. Membros da Direção (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

7. 3. Presidente da Mesa da Assembleia Geral (por sexo e por antiguidade) *

8. 4. Membros da Mesa da Assembleia Geral (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade)

9. 5. Diretores/as Técnicos/as (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

10. 6. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo inteiro *

Excluindo elementos identificados anteriormente

11. 7. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo), a tempo parcial

Excluindo elementos identificados anteriormente

12. 8. Caso nenhuma das opções anteriores seja aplicável, indique a estrutura/organograma da organização, identificando o número de Homens e Mulheres por cargo *

C - Eventos e Espetáculos

13. 1. Nº de eventos culturais dinamizados no concelho do Fundão (por tipologia de evento) *

Tipologia de evento: espetáculo ao vivo, exposição, entre outros

14. 2. Total de pessoas que assistiram aos eventos culturais (n.º de elementos desagregado por sexo e por evento) *

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

15. 1. A entidade desenvolveu ações de formação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação na Cultura? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 16*
- Não *Avançar para a pergunta 17*

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

16. 1.1. Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

17. 2. A entidade desenvolveu ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação na Cultura? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 18*
- Não *Avançar para a pergunta 19*

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

18. 2.1. Indique o número de ações/projetos dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

D - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

19. 3. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade de Género e Não Discriminação na Cultura? *

E - Consentimento de Utilização dos Dados

20. *

Marcar tudo o que for aplicável.

☐ Autorizo a utilização dos dados recolhidos através do presente inquérito para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Fundão.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.

Câmara Municipal

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Cofinanciado por:

PO ISE

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município do Fundão identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda a política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Assim, e de forma a desenvolver um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação adaptado à realidade do concelho e que se traduza numa mais-valia para o seu desenvolvimento positivo, é essencial efetuar, previamente, um Diagnóstico ao território.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente aos dados de 2019.

*Obrigatório

A - Organização

1. 1. Designação *

2. 2. Localização *

Marcar apenas uma oval.

- Alcaide
- Alcaria
- Alcongosta
- Alpedrinha
- Barroca
- Bogas de Cima
- Capinha
- Castelejo
- Castelo Novo
- Enxames
- Fatela
- União das Freguesias de Fundão, Valverde, Donas, Aldeia de Joanes e Aldeia Nova do Cabo
- União das Freguesias de Janeiro de Cima e Bogas de Baixo
- Lavacolhos
- Orca
- Pêro Viseu
- União das Freguesias de Póvoa de Atalaia e Atalaia do Campo
- Silvares
- Soalheira
- Souto da Casa
- Telhado
- Três Povos
- União das Freguesias de Vale de Prazeres e Mata da Rainha

3. 3. Tipo de Organização *

(ex.: Associação, Fundação, Empresa, entre outros)

_____

4. 4. Ano de Constituição *

B - Órgão Sociais e Trabalhadores/as

5. 1. Presidente da Direção (por sexo e por antiguidade) *

6. 2. Membros da Direção (n.º de elementos desagregado por sexo e por antiguidade) *

7. 3. Presidente da Mesa da Assembleia Geral (por sexo e por antiguidade) *

8. 4. Membros da Mesa da Assembleia Geral (n.º de elementos desagregados por sexo e por antiguidade) *

9. 4. Diretores/as Técnicos/as (n.º de elementos desagregado por sexo e por antiguidade) *

10. 5. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregado por sexo), a tempo inteiro *

Excluindo elementos identificados anteriormente

11. 5. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregado por sexo), a tempo parcial *

Excluindo elementos identificados anteriormente

12. 6. Caso nenhuma das opções anteriores seja aplicável, indique a estrutura/organograma da organização, identificando o número de Homens e Mulheres por cargo *

C - Praticantes de Desporto

13. 1. Total de praticantes (n.º de elementos desagregado por sexo e por modalidade) *

14. 2. Total de praticantes de modalidades desportivas (n.º de elementos desagregados por sexo, modalidade e faixa-etária) *

Faixa etária: 0-5 anos, 6-9 anos, 10-15 anos, 16-18 anos, 19-25 anos, 26-35 anos, 36-45 anos, 46-55anos, 56-65 anos, mais de 65 anos.

15. 3. Total de praticantes de desporto federado (n.º de elementos desagregado por sexo e por modalidade) *

16. 4. Indique o n.º de equipas/turmas por cada modalidade (Masculinas, Femininas, Mistas)

D - Instalações

17. 1. As instalações desportivas possuem condições adequadas à frequência por Mulheres e Homens *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

18. 1. A Entidade desenvolveu ações de formação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação no Desporto? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 19*
- Não *Avançar para a pergunta 20*

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

19. 1.1. Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

20. 2. A Entidade desenvolveu ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação no Desporto? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 21*
- Não *Avançar para a pergunta 22*

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

21. 2.1. Indique o número de ações/projetos dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

E - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

22. 3. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade de Género e Não Discriminação no Desporto? *

F - Consentimento de Utilização dos Dados

23. *

Marcar tudo o que for aplicável.

☐ Autorizo a utilização dos dados recolhidos através do presente inquérito para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Fundão.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.

Câmara Municipal

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Cofinanciado por:

PO ISE

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

O Município do Fundão identificou a necessidade de criar um instrumento orientador de toda a política municipal de promoção da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida, profissional, familiar, social e outras, contribuindo para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Assim, e de forma a desenvolver um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação adaptado à realidade do concelho e que se traduza numa mais-valia para o seu desenvolvimento positivo, é essencial efetuar, previamente, um Diagnóstico ao território.

Solicitamos a V/ participação no inquérito que se segue referente aos dados de 2019.

*Obrigatório

A - Empresa

1. 1. Nome da Empresa

2. 2. Número de Identificação Fiscal (NIF)

3. 3. Ano de constituição *

4. 4. Localização *

Marcar apenas uma oval.

- Alcaide
- Alcaria
- Alcongosta
- Alpedrinha
- Barroca
- Bogas de Cima
- Capinha
- Castelejo
- Castelo Novo
- Enxames
- Fatela
- União das Freguesias de Fundão, Valverde, Donas, Aldeia de Joanes e Aldeia Nova do Cabo
- União das Freguesias de Janeiro de Cima e Bogas de Baixo
- Lavacolhos
- Orca
- Pêro Viseu
- União das Freguesias de Póvoa de Atalaia e Atalaia do Campo
- Silvares
- Soalheira
- Souto da Casa
- Telhado
- Três Povos
- União das Freguesias de Vale de Prazeres e Mata da Rainha

5. 5. Classificação da Atividade Económica (CAE) da Empresa *

_____

6. 6. Tipo de Empresa *

Marcar apenas uma oval.

- Empresário em nome individual
- Sociedade Anónima
- Sociedade por Quotas
- Sociedade Unipessoal por Quotas
- Outra: _____

7. 7. Estatuto da Empresa *

Marcar apenas uma oval.

- Microempresa
- Pequena empresa
- Média empresa
- Grande empresa

8. 8. Constituição da Gerência/Administração/Direção (n.º de elementos desagregados por sexo e por cargo) *

_____
_____
_____
_____
_____

9. 9. Total de trabalhadores/as (n.º de elementos desagregados por sexo e por cargo) *

Excluindo Órgãos Sociais/ da Gerência/ da Administração/ da Direção

B - Normas Internas

10. 1. A Empresa conhece o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 11*
- Não *Avançar para a pergunta 12*

B - Normas Internas

11. 1.1. A Empresa implementa o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

B - Normas Internas

12. 2. A Empresa conhece a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 13*
- Não *Avançar para a pergunta 14*

B - Normas Internas

13. 2.1. A Empresa implementa a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

B - Normas Internas

14. 3. A Empresa implementa medidas de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou Combate ao Assédio no Trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 15*
- Não *Avançar para a pergunta 16*

B - Normas Internas

15. 3.1. Indique as medidas de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou Combate ao Assédio no Trabalho implementadas na empresa *

C - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

16. 1. A Empresa desenvolveu ações de formação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 17*
- Não *Avançar para a pergunta 18*

C - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

17. 1.1. Indique o número de ações dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

C - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

18. 2. A Empresa desenvolveu ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação no trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim *Avançar para a pergunta 19*
- Não *Avançar para a pergunta 20*

C - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

19. 2.2. Indique o número de ações/projetos dinamizadas, a sua designação e o número de participantes por sexo e por ação *

C - Iniciativas para a Igualdade e a Não Discriminação

20. 3. Que iniciativas gostava que fossem implementadas em relação à Igualdade de Género e Não Discriminação no trabalho? *

D - Consentimento de Utilização dos Dados

21. *

Marcar tudo o que for aplicável.

☐ Autorizo a utilização dos dados recolhidos através do presente inquérito para o fim a que se destina, no âmbito da elaboração do diagnóstico para desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Fundão.

Agradecemos a sua colaboração. Clique em SUBMETER.

Câmara Municipal

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Cofinanciado por:

PO ISE

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Plano Municipal
para a Igualdade e a Não Discriminação

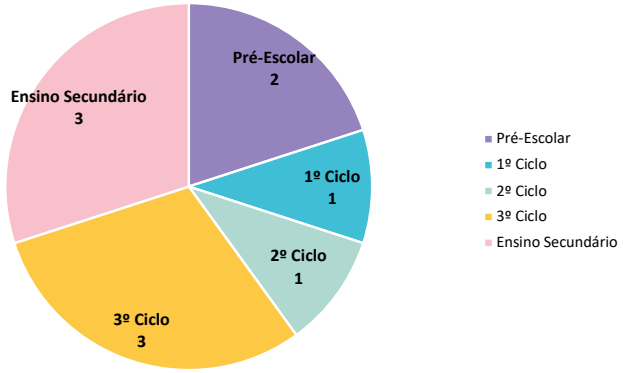
INQUÉRITO EDUCAÇÃO

fundão
365 dias à descoberta

A - AGRUPAMENTOS ESCOLARES

Nº de Respostas: 2

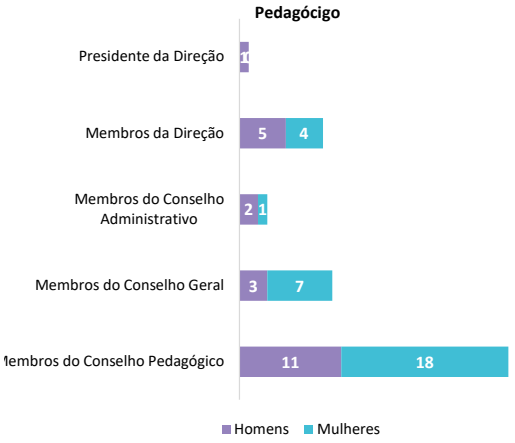
3. **Escolas por ciclo***



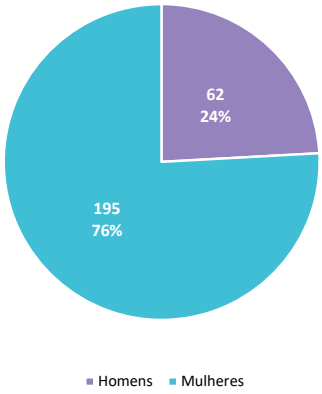
* Indica o número de escolas com este ciclo, pelo que o número total representado no gráfico poderá ser superior ao número de escolas

B - ELEMENTOS DA GERÊNCIA/ADMINISTRAÇÃO/DIREÇÃO E TRABALHADORES/AS

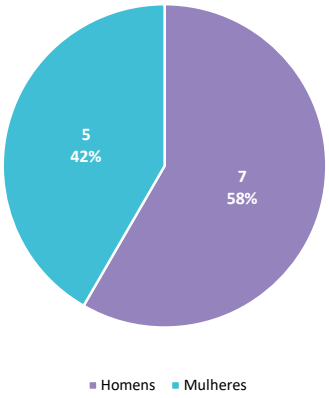
1. a 5. **Elementos da Direção e Conselhos Administrativo, Geral e Pedagócigo**



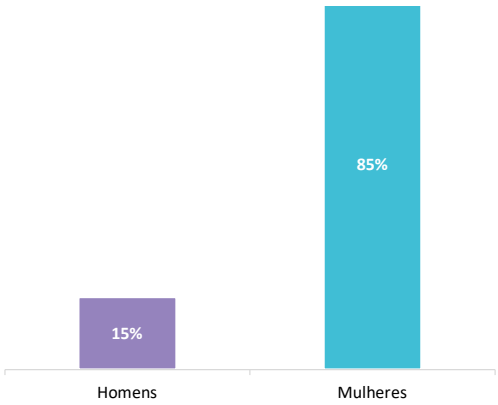
6. **Trabalhadores/as a Tempo Inteiro**



7. **Trabalhadores/as a Tempo Parcial**



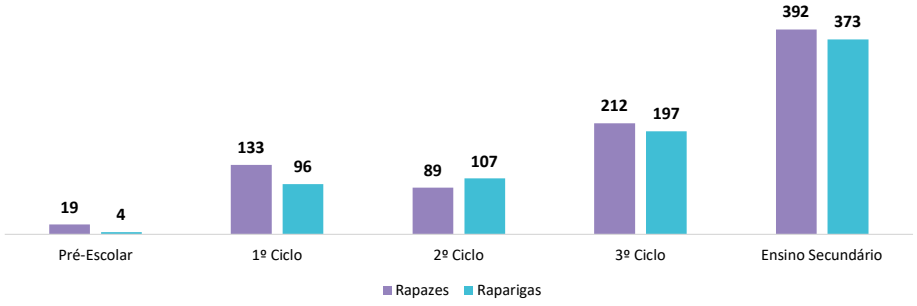
9. **Representantes de Encarregados/as de Educação**



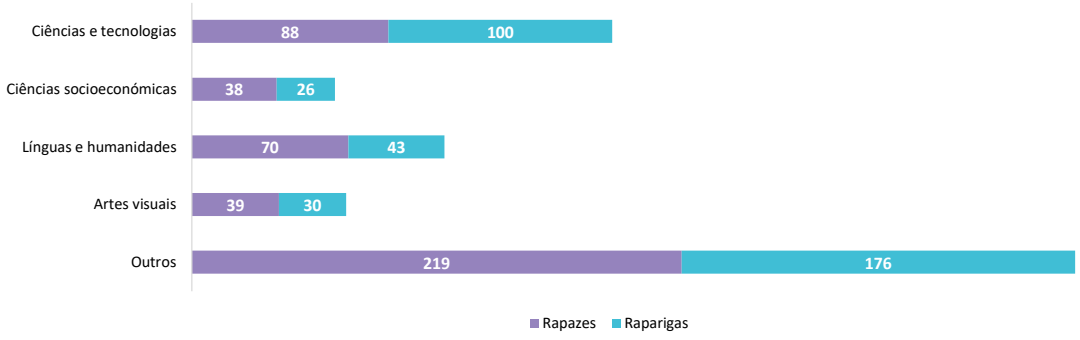
C - ESTUDANTES

CARACTERIZAÇÃO DOS ESTUDANTES:

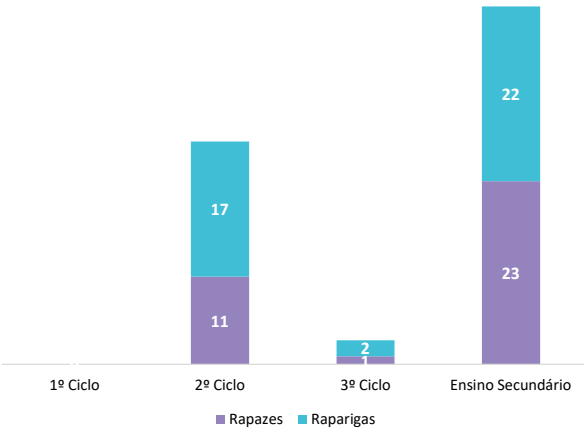
1. **Estudantes por Sexo e Ciclo de Ensino**



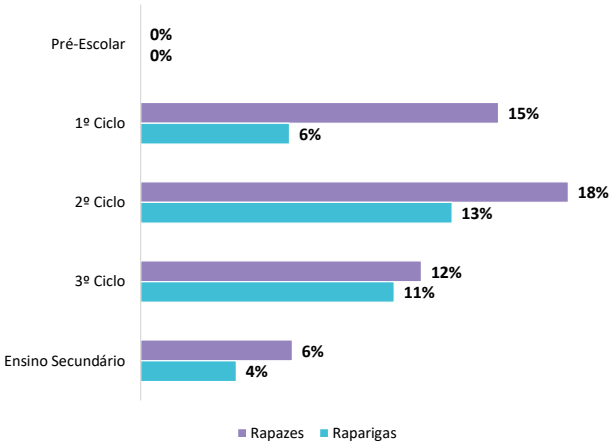
2. a 6. **Estudantes do Ensino Secundário por Sexo e por Curso Frequentado**



7. **Delegados/as de Turma por Sexo e por Ciclo de Ensino**



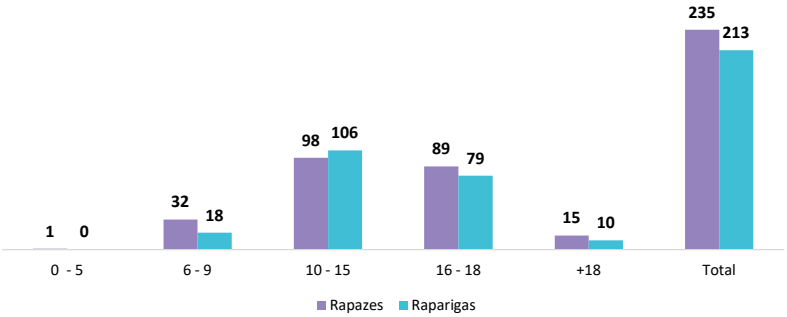
9. **Percentagem de Estudantes com Necessidades Educativas Especiais por Sexo e Ciclo de Ensino**



C - ESTUDANTES

CARACTERIZAÇÃO DOS ESTUDANTES:

10. **Alunos que beneficiam da ação social escolar, por faixa etária**

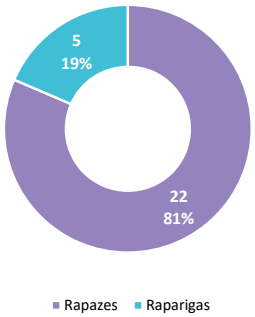


11. **Abandono Escolar por Sexo**

C - ESTUDANTES

DESPORTO ESCOLAR:

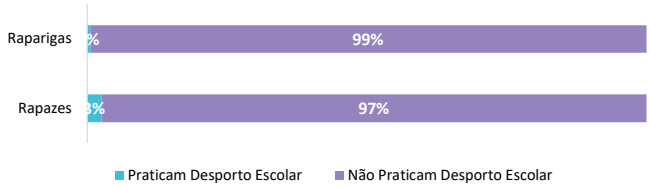
8. **Praticantes de Desporto Escolar**



8. **Desporto mais praticado por rapazes:** (em branco)

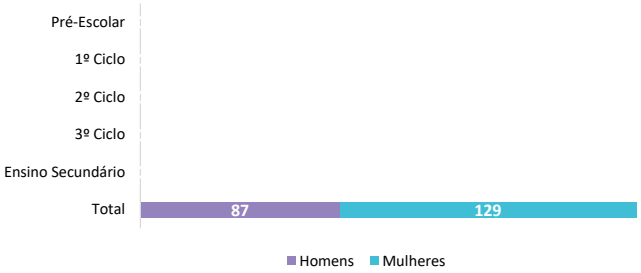
8. **Desporto mais praticado por raparigas:** (em branco)

8. **Percentagem de alunos que praticam desporto escolar, por sexo**

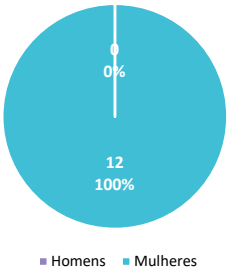


D - DOCENTES E NÃO DOCENTES

1. Docentes por Ciclo de Ensino



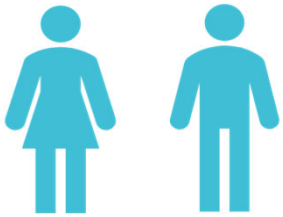
2. Não Docentes



E - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

FORMAÇÃO DE DOCENTES E NÃO DOCENTES:

	1. **Formação em Igualdade de Género e Não Discriminação**			
	Docentes		Auxiliares	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
20 - 29	0	0	0	0
30 - 39	0	0	0	0
40 - 49	0	0	0	0
50 - 59	3	4	0	0
60 - 64	0	3	0	0
+65	0	0	0	0



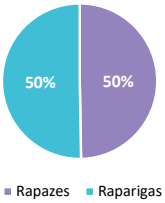
1. **Docentes com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação:**	**69%**	**31%**
	9	**4**
2. **Docentes que frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de Género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania:**	**75%**	**25%**
	12	**4**
3. **Auxiliares de ação educativa com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação:**	**100%**	**0%**
	2	**0**

E - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

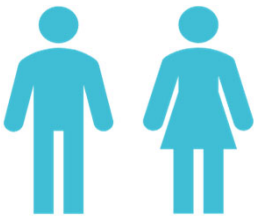
FORMAÇÃO NAS AULAS:

4. **Iniciativas de promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação nas aulas que trabalham as questões da cidadania:** **2**

4.1. **Participantes em iniciativas de promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação nas aulas**



RESTANTES INICIATIVAS:



5. **Ações de formação sobre Igualdade de Género e Não Discriminação:**	**1**	**#DIV/0!**	**#DIV/0!**
6. **Ações de sensibilização e/ou projetos sobre Igualdade de Género e Não Discriminação:**	**15**	**0%**	**100%**

F - ESCOLA SEGURA

VIOLÊNCIA NO NAMORO:

POSSE DE ESTUPEFACIENTES:

1. **Participações por violência no namoro**

0

1. **Sexo da vítima** **#DIV/0!** **#DIV/0!**

1. **Sexo do/a agressor/a** **#DIV/0!** **#DIV/0!**

3. **Casos de Posse de Estupefacientes por Tipo de Substância e por Sexo**

xpto	**0**	**0**
vbnm	**0**	**0**
etgh	**0**	**0**
abcd	**0**	**0**

Raparigas Rapazes

BULLYING:

2. **Participações por bullying**

0

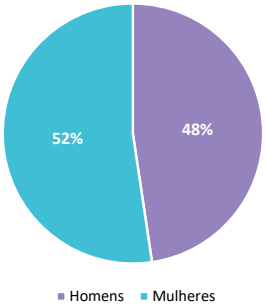
2. **Sexo da vítima** **#DIV/0!** **#DIV/0!**

2. **Sexo do/a agressor/a** **#DIV/0!** **#DIV/0!**

INICIATIVAS DE PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA NO NAMORO, AO BULLYING E AO CONSUMO DE ESTUPEFACIENTES:

4.1. **Iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao bullying e ao consumo de estupefacientes** **19**

4.1**. Participantes nas Iniciativas**



Plano Municipal
para a Igualdade e a Não Discriminação

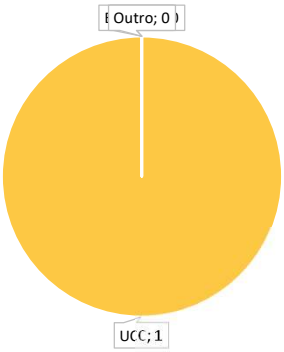
INQUÉRITO SAÚDE

fundão 365 dias à descoberta

A - ORGANIZAÇÃO

Nº de Respostas: 1

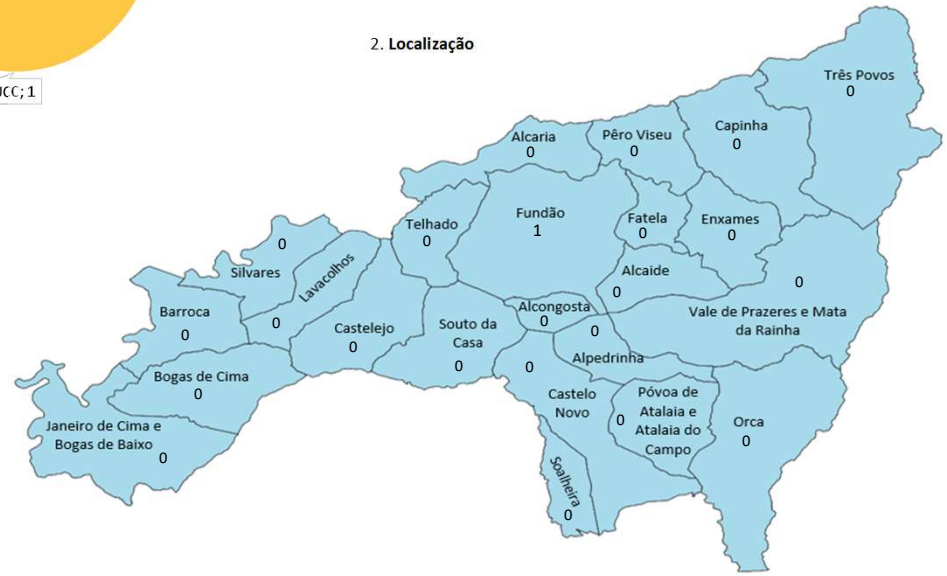
3. **Tipo de Organização**



4. **Antiguidade Média das Organizações**

8

2. **Localização**

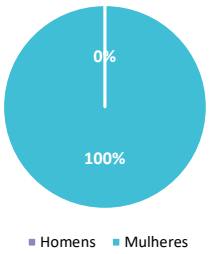


B - ÓRGÃOS SOCIAIS E TRABALHADORES/AS

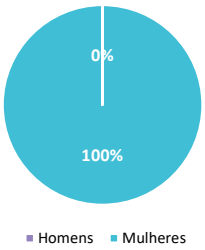
1. a 9. **CARGOS NOS ÓRGÃOS SOCIAIS:**

TRABALHADORES/AS:

10. **Trabalhadores/as a Tempo Inteiro**



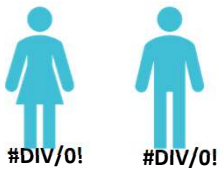
11. **Trabalhadores/as a Tempo Parcial**



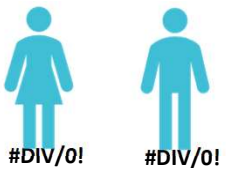
C - UTENTES

CONSULTAS:

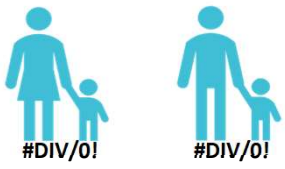
1. **Consultas de planeamento familiar**



2. **Consultas de saúde materna/paterna**



3. **Pais e mães em consultas de pediatria**



DEPENDÊNCIA DE SUBSTÂNCIAS:

4. **Dependência de Substâncias**

ATENDIMENTOS MOTIVADOS POR VIOLÊNCIA DOMÉSTICA:

5. **Número de atendimentos** **0**

5. **Atendimentos a Vítimas de Violência Doméstica, por Sexo da Vítima**

5. **Atendimentos a Vítimas de Violência Doméstica, por Sexo do/a Agressor**

D - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. a 5. **Órgãos Sociais e Trabalhadores/as com formação em Igualdade de Género e Não Discriminação**

D - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

6. **Organizações sem ações de formação:** **1**

6. **Organizações com ações de formação:** **0**

6.1. **Média de ações de formação por organização:** **0**

6.2. **Participação nas Ações de Formação**

Homens Mulheres

7. **Organizações sem ações de sensibilização/projetos:** **1**

7. **Organizações com ações de sensibilização/projetos:** **0**

7.1. **Média de ações de sensibilização/projetos por organização:** **0**

7.1. **Participação nas Ações de Sensibilização/Projetos**

Homens Mulheres

Plano Municipal
para a Igualdade e a Não Discriminação

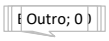
INQUÉRITO CULTURA

fundão
365 dias à descoberta

A - ORGANIZAÇÃO

Nº de Respostas: 0

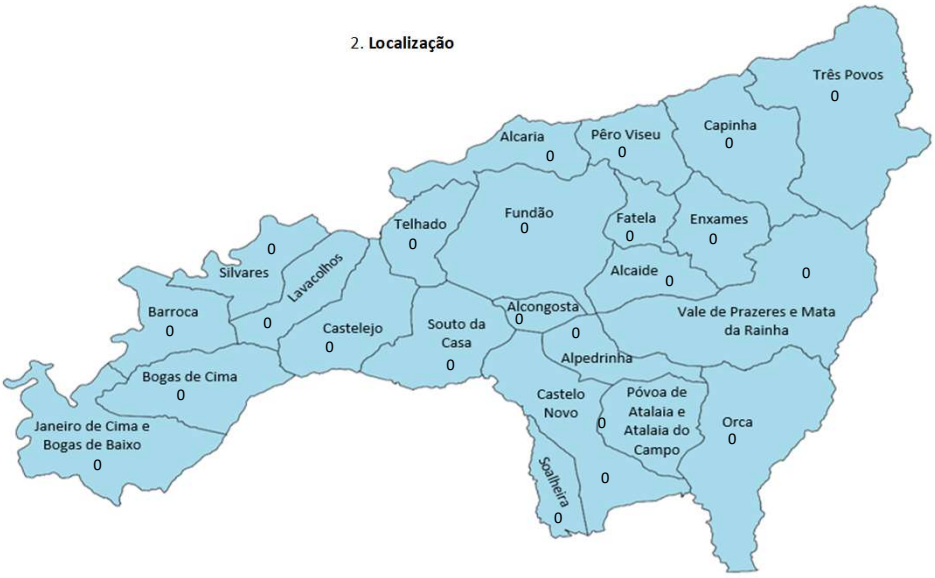
3. **Tipo de Organização**



4. **Antiguidade Média das Organizações**

#DIV/0!

2. **Localização**



B - ÓRGÃOS SOCIAIS E TRABALHADORES/AS

1. a 5. **CARGOS NOS ÓRGÃOS SOCIAIS:**

TRABALHADORES/AS:

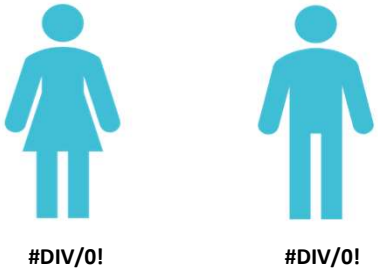
6. **Trabalhadores/as a Tempo Inteiro**

7. **Trabalhadores/as a Tempo Parcial**

C - EVENTOS E ESPETÁCULOS

1. **TIPOLOGIA DE EVENTOS:**

2. **PARTICIPANTES:**



D - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1.1. **Organizações sem ações de formação:** **0**

1.2. **Organizações com ações de formação:** **0**

2.1. **Média de ações de formação por organização:** **#DIV/0!**

2.2. **Participação nas Ações de Formação**

3.1. Organizações sem ações de sensibilização/projetos: **0**

3.2. Organizações com ações de sensibilização/projetos: **0**

4.1. **Média de ações de sensibilização/projetos por organização:** **#DIV/0!**

4.2. **Participação nas Ações de Sensibilização/Projetos**

Plano Municipal
para a Igualdade e a Não Discriminação

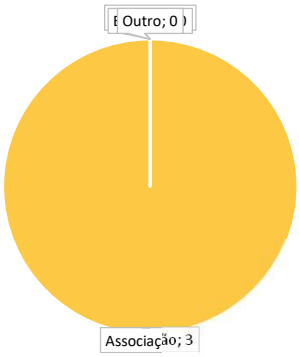
INQUÉRITO DESPORTO

fundão 365 dias à descoberta

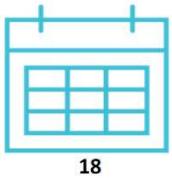
A - ORGANIZAÇÃO

Nº de Respostas: 3

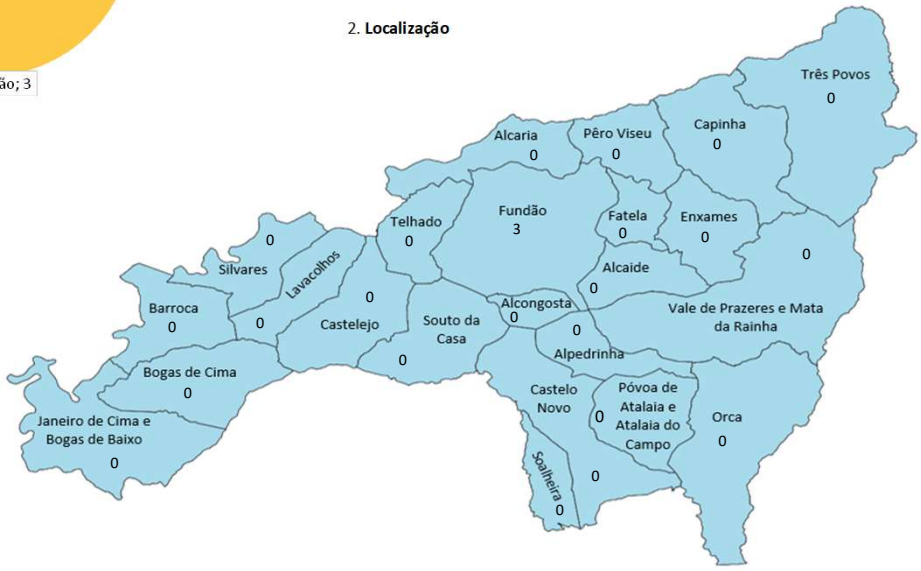
3. **Tipo de Organização**



4. **Antiguidade Média das Organizações**



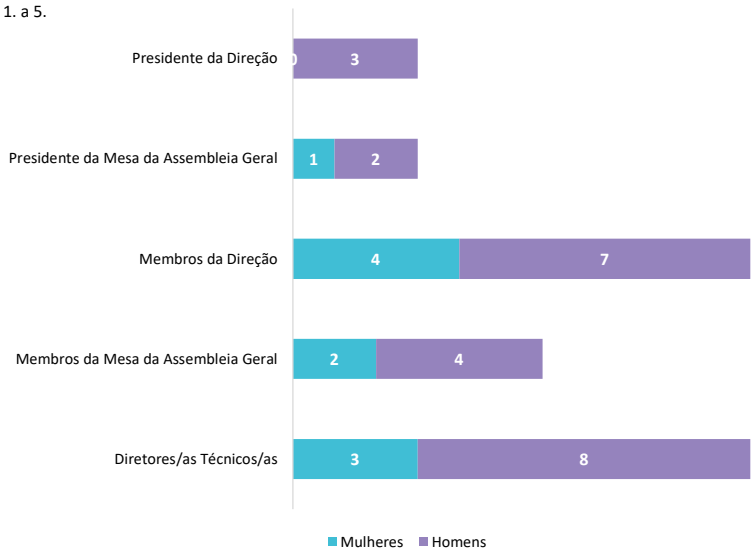
2. **Localização**



B - ÓRGÃOS SOCIAIS E TRABALHADORES/AS

CARGOS NOS ÓRGÃOS SOCIAIS:

1. a 5.



TRABALHADORES/AS:

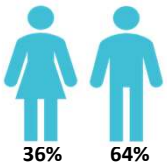
6. **Trabalhadores/as a Tempo Inteiro**

7. **Trabalhadores/as a Tempo Parcial**

C - PRATICANTES DE DESPORTO

DESPORTO AMADOR E FEDERADO:

1. **Sexo dos Desportistas**



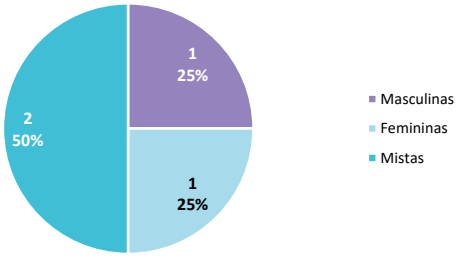
2. Idade	Mulheres	Homens
0 - 5 anos	0	0
6 - 9 anos	2	2
10 - 15 anos	27	22
16 - 18 anos	15	27
19 - 25 anos	2	7
26 - 35 anos	1	2
36 - 45 anos	1	2
46 - 55 anos	1	4
56 - 65 anos	0	3
+ 65 anos	0	3

2. **Faixa Etária com mais Desportistas**

Mulheres Homens

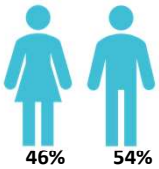
1. **Modalidade com mais Homens:** Judo
1. **Modalidade com mais Mulheres:** Atletismo

4. **Equipas/Turmas**



DESPORTO FEDERADO:

3. **Sexo dos Desportistas**



3. **Modalidade com mais Homens:** Judo
3. **Modalidade com mais Mulheres:** Atletismo

D - INSTALAÇÕES

1. **ADEQUAÇÃO DAS INSTALAÇÕES:**

Instalações não adequadas à frequência por Mulheres e Homens **0**

Instalações adequadas à frequência por Mulheres e Homens **3**

E - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. **Organizações sem ações de formação:** **2**
1. **Organizações com ações de formação:** **1**

2. **Organizações sem ações de sensibilização/projetos:** **1**
2. **Organizações com ações de sensibilização/projetos:** **2**

1.1. **Média de ações de formação por organização:** **0,6667**

2.2. **Média de ações de sensibilização/projetos por organização:** **0,6667**

1.1. **Participação nas Ações de Formação**

Homens Mulheres

2.2. **Participação nas Ações de Sensibilização/Projetos**

Homens Mulheres

Plano Municipal
para a Igualdade e a Não Discriminação

INQUÉRITO EMPRESAS

fundão 365 dias à descoberta

A - EMPRESA

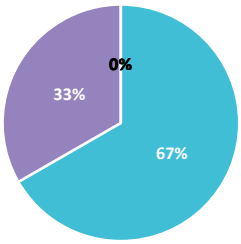
Nº de Respostas: 3

3. **Antiguidade Média das Organizações**

28

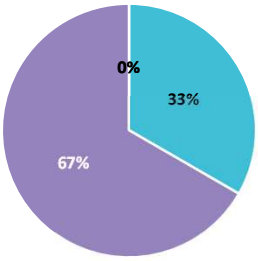
6. **Tipo de Organização**

- Empresário em nome individual
- Sociedade Anónima
- Sociedade por Quotas
- Sociedade Unipessoal por Quotas
- Outra

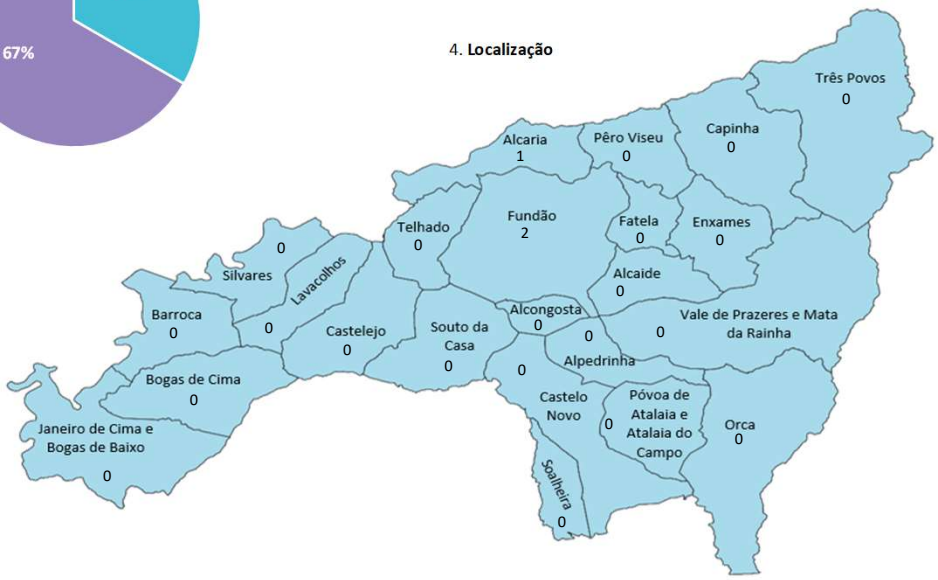


7. **Estatuto da Empresa**

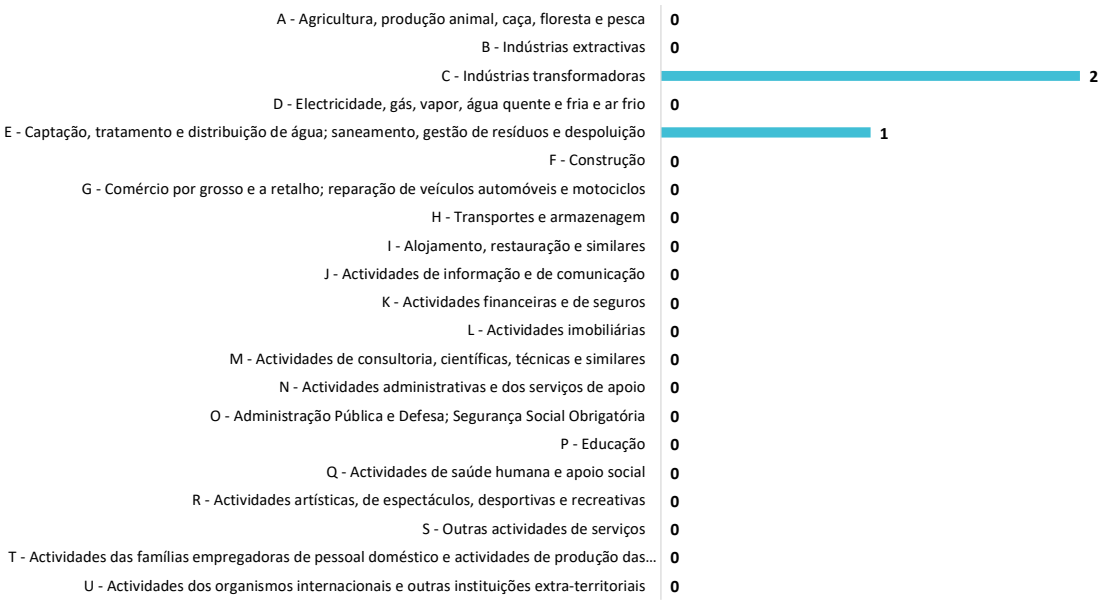
- Microempresa
- Grande empresa
- Média Empresa
- Pequena empresa



4. **Localização**



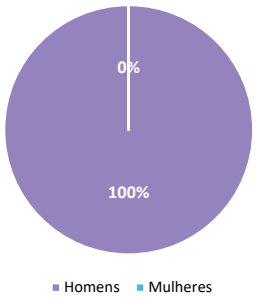
5. **Atividades Económicas**



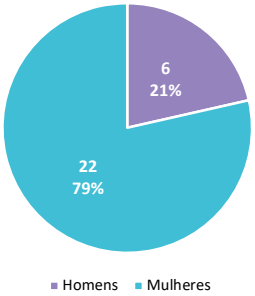
A - EMPRESA

ELEMENTOS DA GERÊNCIA/ADMINISTRAÇÃO/DIREÇÃO E TRABALHADORES/AS:

8. **Elementos da Gerência/Administração/Direção**

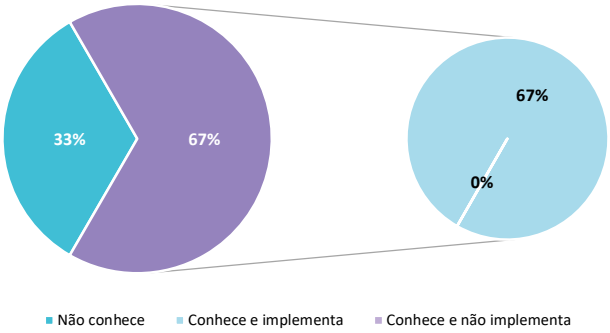


9. **Trabalhadores/as**

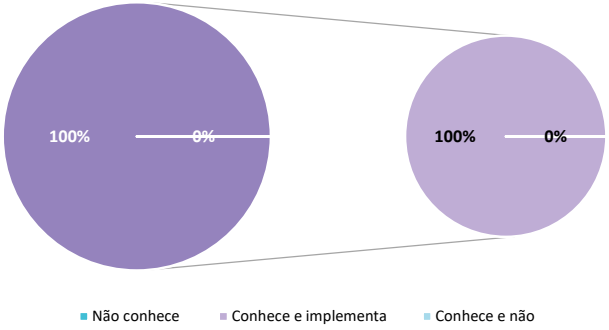


B - NORMAS INTERNAS

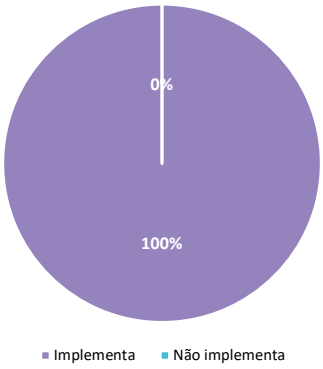
1. e 1.1. **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**



2. e 2.1. **Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016)**



3. **Medidas de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou Combate ao Assédio no Trabalho**



C - INICIATIVAS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

1. **Organizações sem ações de formação:** **3**

1. **Organizações com ações de formação:** **0**

1.1. **Média de ações de formação por organização:** **0**

1.1. **Participação nas Ações de Formação**

Homens Mulheres

2. **Organizações sem ações de sensibilização/projetos:** **2**

2. **Organizações com ações de sensibilização/projetos:** **1**

2.1. **Média de ações de sensibilização/projetos por organização:** **0,3**

2.1. **Participação nas Ações de Sensibilização/Projetos**

Homens Mulheres

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

2022-2025

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:

PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

fundão