

Plano Municipal para a Igualdade

Golegã



Ficha Técnica

Título: Plano Municipal Para a Igualdade

1ª edição – 2019

Capa

Imagem

“A Poeta Ana Hatherly”, de Joaquim Martins Correia

Museu Municipal Martins Correia

Redação

Ana Mota | Serviço de Ação Social - Câmara Municipal da Golegã

Elsa Lourenço | Chefe de Divisão da Intervenção Social da Câmara Municipal da Golegã

Fabiana Freire | Serviço de Ação Social - Câmara Municipal da Golegã

Orientação

José Veiga Maltez | Presidente da Câmara Municipal da Golegã

Índice

Índice de figuras, gráficos e quadros	5
Índice de siglas e abreviaturas.....	7
1. ENQUADRAMENTO	8
1.1 O que é um Plano Municipal para a Igualdade?.....	9
2. DIAGNÓSTICO	12
2.1. Caraterização Física do Concelho.....	12
2.2 Caraterização Demográfica (considerando a perspetiva de Género)	15
2.3 Grupos Vulneráveis	24
2.4 A Câmara Municipal da Golegã & a perspetiva de género	28
Deficiência/Incapacidade	32
3. METODOLOGIA DE ACOMPANHAMENTO	37
4. PROPOSTA PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE	40
1. Vertente Interna	40
Vertente Externa.....	41
Plano de Ação.....	44
Planificação do Plano de Ação – Vertente Interna.....	45
Panificação do Plano de Ação – Vertente Externa	46
Plano de Ação – Vertente Interna (E.I.).....	47
Plano de Ação – Vertente Externa (E.E.)	62
5. AVALIAÇÃO E MONOTORIZAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DA IGUALDADE.....	74
5.1 Monitorizar e Avaliar.....	74
5.2 Destinatários / Agentes a auscultar no processo de Monitorização e/ou Avaliação do PMI	76
5.3 Categorias de análise	77
5.4 Plano de Acompanhamento, Monitorização e Avaliação	78
5.5 Contabilização de resultados.....	79
5.6 Dimensões de Análise	80
5.7 Sistema de Avaliação – Sequência e Produtos	81
6. NOTAS FINAIS	83
Bibliografia	84
Anexos	86
Glossário.....	86
Legislação na área da Igualdade de Género.....	94

Compromissos internacionais	94
Bases Gerais.....	94
Trabalho, emprego e empreendedorismo	94
Conciliação vida profissional com a vida privada.....	95
Discriminação.....	96
Mainstreaming.....	99
Parentalidade	99
Legislação na área da Violência Doméstica	100
Vigilância eletrónica	100
Violência doméstica – Técnicos de apoio à vítima	101
Legislação na área não discriminação em razão da deficiência.....	102
Bases gerais.....	102
Igualdade no acesso ao emprego e à formação	102
Tabelas.....	103

Índice de figuras, gráficos e quadros

Figura 1 – Enquadramento Geográfico do Concelho da Golegã	13
Figura 2 – Enquadramento do Concelho da Golegã no Distrito de Santarém	14
Gráfico 1 – População residente no Município da Golegã em 2001 e 2011, por sexo (nº.).....	15
Gráfico 2 - População residente no Município da Golegã em 2001 e 2011, por grupo etário e sexo (nº.).....	16
Gráfico 3 – População residente no Município da Golegã economicamente ativa, em 2011, por sexo, por freguesia e sector de atividade (nº.)	17
Gráfico 4 - Taxa de atividade da população residente no Município da Golegã, por sexo e por freguesia (%).....	18
Gráfico 5 - População residente no Município da Golegã desempregada, por sexo (nº.)	21
Gráfico 6 – Taxa de Desemprego população residente no Município da Golegã, por sexo (%)	21
Gráfico 7 – População residente no Município da Golegã, segundo as habilitações, por sexo (nº.)	22
Gráfico 8 – Taxa de analfabetismo da população residente no Município da Golegã, por sexo (%)	22
Gráfico 9 – População residente no Município da Golegã segundo habilitações literárias, por sexo (nº.).....	23
Gráfico 10 – População residente no Município da Golegã que se desloca para fora do Concelho para estudar ou trabalhar, por sexo (N.)	23
Gráfico 11 – Índice de Envelhecimento (N. °) do Município da Golegã, por sexo.....	24
Gráfico 12 - População residente no Município da Golegã com 65 anos ou mais que reside sozinha/o (nº.).....	25
Gráfico 13 – Instituições Particulares de Solidariedade Social, por tipo de resposta e sexo, no Concelho da Golegã, em 2019 (nº.).....	26
Gráfico 14 – Número de denúncias de Violência Doméstica, no Concelho da Golegã (nº.).....	26

Gráfico 15 – Número de denúncias de Violência Doméstica, por freguesia (%).....	27
Gráfico 17 – Percentagem de Colaboradores/as da CMG, por sexo, por carreira (%)	30
Gráfico 18 – Percentagem de Colaboradores/as da CMG, habilitações literárias (%) .	31
Gráfico 19 – Percentagem de Colaboradores/as da CMG, por sexo (%)	31
Gráfico 20 – Número de Colaboradores/as da CMG portadores de deficiência/incapacidade, por carreira, por sexo	32
Gráfico 21 – Membros da Assembleia Municipal da Golegã, por sexo (%)	32
Quadro 1 – Óbitos, por sexo no Município da Golegã (nº.)	16
Quadro 2 – Nados-vivos, por sexo no Município da Golegã (nº.)	16
Quadro 3 – População residente no Município da Golegã, por sexo e grupo socioeconómico (nº.)	18
Quadro 4 – Ganho em média da População residente no Município da Golegã, por sexo (euro/média)	20

Índice de siglas e abreviaturas

AAAF - Atividades de Animação e Apoio à Família

AEC - Atividades de Enriquecimento Curricular

APAV – Associação Portuguesa de apoio à Vítima

CAF - Componente de Apoio à Família

CCP – Casa do Povo do Pombalinho

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CLDS – Contrato Local de Desenvolvimento Social

CMG – Câmara Municipal da Golegã

CPCJ – Comissão de Proteção a Crianças e Jovens

DAF – Divisão de Administração e Finanças

DIS – Divisão de Intervenção Social

DUOA – Divisão de Urbanismo, Obras e Ambiente

GIP – Gabinete de Inserção Profissional

GNR – Guarda Nacional Republicana

INE – Instituto Nacional de Estatística

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

PMI – Plano Municipal para a Igualdade

SCMA – Santa Casa da Misericórdia de Azinhaga

SCMG – Santa Casa da Misericórdia da Golegã

1. ENQUADRAMENTO

A igualdade entre a Mulher e o Homem e a não discriminação são princípios fulcrais da Constituição da República Portuguesa, encontrando-se consagradas no artigo 13º que refere que *“Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”* e *“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”*

Dos diversos instrumentos internacionais e nacionais com diretrizes que promovem a igualdade na Sociedade, destacam-se os Planos Nacionais para a Igualdade. Emerge, pois, a necessidade de implementação de medidas que promovam a igualdade em contexto local, surgindo, assim, os Planos Municipais. São criados, implementados e dinamizados pelos Municípios, de acordo com o previsto na Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, justificando-se tal devido à sua proximidade à população.

São estes órgãos e os seus parceiros que impulsionam e desenvolvem ações no terreno com o intuito de promover políticas de igualdade de género e de oportunidades. Neste sentido, pretende-se que o presente Plano Municipal para a Igualdade se constitua como um instrumento de práticas inovadoras de responsabilidade social, concretizando ações e medidas internas que facultem oportunidades entre mulheres e homens e que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

No contexto externo, pretendemos informar, sensibilizar e proporcionar respostas sociais às problemáticas de género identificadas.

1.1 O que é um Plano Municipal para a Igualdade?

«Um Plano Municipal para a Igualdade de Género consubstancia-se, antes de mais, num compromisso político com a promoção da Igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local. É, pois, um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, fixando os objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar em cada momento da sua aplicação e que define os recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução”».

Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens,
CITE (2003).

O Plano Municipal para a Igualdade da Golegã foi elaborado no âmbito do Protocolo firmado entre o Município da Golegã e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género no ano de 2011, e tem como missão dois objetivos fulcrais:

- a) Ser um documento estratégico, possibilitando o enquadramento da temática da Igualdade e da Não Discriminação como um mecanismo de promoção de coesão social e uma ferramenta de redução de desigualdades no território, em particular nas diversas áreas de atuação e intervenção do Município;
- b) Ser um documento operativo, permitindo a identificação das prioridades estratégicas de intervenção, traduzindo em atividades concretas, as intenções políticas e ideológicas que se pretendem para o Município.

Com este Plano estamos a dar os primeiros passos formais na organização interna do ponto de vista da Igualdade. Contudo, na realidade, ao longo dos últimos anos temos realizado ações que embora pontuais e não constantes em nenhum plano têm contribuíram para que os objetivos municipais agora traçados em matéria de igualdade não sejam uma temática totalmente nova e que se espere de difícil concretização.

Neste sentido, este Plano enquadra algumas atividades e ações já anteriormente desenvolvidas, devidamente sedimentadas e que contribuam para a melhoria da condição de vida das pessoas que habitam no Concelho. Por outro lado, ambiciona apresentar um leque de atividades, resultado de um trabalho de diagnóstico da problemática, impulsionando a redução de desigualdades, a melhoria das condições existentes, o equilíbrio dos recursos disponíveis, a promoção de uma participação pública e privada ajustada ao contexto de cada pessoa (independentemente da sua condição física, económica ou social), em que as diferenças de género, idade, condição social ou outras, sejam valorizadas e levadas em consideração na definição de políticas e na gestão da nossa sociedade.

Pretende-se, pois, que no concerne à Igualdade este seja um documento com uma perspetiva global e abrangente. Não obstante um dos princípios, para a elaboração sejam as questões diretamente relacionadas com o “género” e alguns documentos de base estratégico usarem essa designação, esta opção não condiciona nem altera as preocupações e as intenções explanadas ao longo do documento. Assim, falar em Igualdade implica obviamente falar em Igualdade de Género e assumir que esta é, sem dúvida, uma das áreas que mais desigualdades apresenta e, daí resulta, que também seja uma das áreas de maior destaque neste Plano, à semelhança do definido na estratégia nacional:

«1. Um Plano Municipal para a Igualdade visa combater e corrigir determinados problemas sociais, traduzidos em desigualdades de género, não visando apenas corrigir e agir sobre os chamados “problemas das mulheres”. Daqui decorre a necessidade de se trabalhar tanto ao nível das oportunidades, assegurando que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades nas várias esferas das suas vidas, como ao nível do tratamento e dos resultados, procurando agir em função da Igualdade de resultados tanto para as mulheres como para os homens. Importa, ainda, frisar que o trabalho a empreender não se destina a tornar as mulheres iguais aos homens, antes assenta na igual valorização das diferenças de uns e de outras, atuando para que mulheres e homens possam tomar decisões nas suas vidas sem constrangimentos determinados pela sua pertença de género;

2. Um Plano Municipal para a Igualdade deve contar com o compromisso e apoio político do Município;

3. Um Plano Municipal para a Igualdade é um instrumento de planeamento do trabalho a empreender na promoção da Igualdade de mulheres e de homens a nível local.

Deve, pois, procurar fazer participar diversas estruturas dos Municípios, outras entidades locais e respetivos/as Múncipes na sua conceção, implementação e avaliação;

4. Um Plano Municipal para a Igualdade deve ser tão abrangente quanto possível, centrando a sua intervenção estratégica em áreas e domínios variados;

5. Um Plano Municipal para a Igualdade deve ser construído a partir do conhecimento da realidade – com base no diagnóstico da Igualdade de Género a nível local – incidindo sobre as assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico. Deve, por isso, ser um Plano feito à medida de cada Concelho, assente num conjunto de necessidades, prioridades e recursos locais.»

2. DIAGNÓSTICO

2.1. Caracterização Física do Concelho

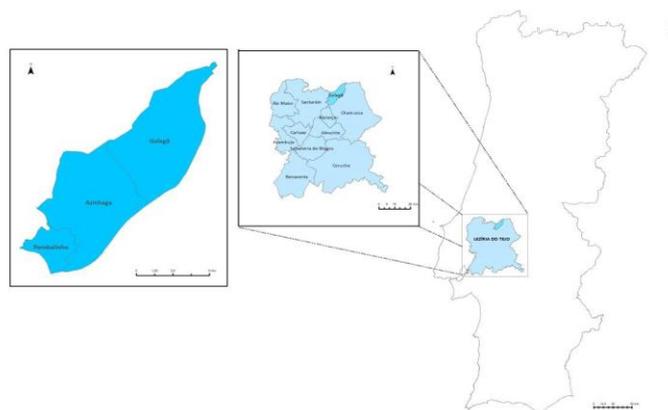
A Lezíria do Tejo, com uma área de aproximadamente 4.275 Km² e com cerca de 247 mil habitantes, constitui uma sub-região de média dimensão no contexto nacional e regional. Em termos de hierarquia urbana esta sub-região é dominada pela cidade de Santarém. O nível intermédio é desempenhado pelas cidades de Almeirim, Cartaxo, Rio Maior e pelas vilas de Benavente e Coruche, enquanto as restantes sedes de Concelho constituem o nível seguinte.

O Concelho da Golegã está situado na margem direita do rio Tejo integrando a sub-região da Lezíria do Tejo. Composto por três freguesias (Golegã, Azinhaga e, desde 2013, Pombalinho), este Concelho é limitado a Norte pelos Concelhos de Torres Novas, Entroncamento e Vila Nova da Barquinha; e, a Sul e a Este, pelos Concelhos de Santarém e da Chamusca.

O Concelho da Golegã constitui um território de intermediação entre subsistemas territoriais diferenciados, constituindo, nomeadamente, uma porta de intermediação entre a Lezíria do Tejo e o Médio Tejo e, simultaneamente, entre a margem norte e a margem sul do Tejo.

A nível do enquadramento do Concelho no Distrito de Santarém, o Concelho da Golegã ocupa um lugar central, desenvolvendo forte articulação com o eixo urbano Torres Novas/Entroncamento.

Figura 1 – Enquadramento Geográfico do Concelho da Golegã



As transformações recentes do sistema territorial e urbano da Lezíria do Tejo têm favorecido a emergência de dois tipos de dinamismos. Por um lado, os processos de concentração inter e intra concelhios têm despoletado um crescente protagonismo territorial dos centros urbanos de pequena e média dimensão. Por outro, têm vindo a consolidar-se subsistemas territoriais e urbanos, sob a forma de eixos e conurbações, sustentados pelas principais vias de comunicação.

Relativamente ao primeiro aspeto, a vila da Golegã constitui um centro urbano que concentra funções centrais com um espectro territorial limitado, sobretudo associado ao seu território municipal, adquirindo a sua população bens e serviços raros, fundamentalmente, nos Municípios vizinhos de Torres Novas e do Entroncamento. No que diz respeito aos subsistemas territoriais, importa destacar o subsistema Torres Novas/Entroncamento/Vila Nova da Barquinha/Golegã, cuja dinâmica está, em grande medida, associada ao processo de terciarização e industrialização do eixo Torres Novas/Entroncamento.

Figura 2 – Enquadramento do Concelho da Golegã no Distrito de Santarém

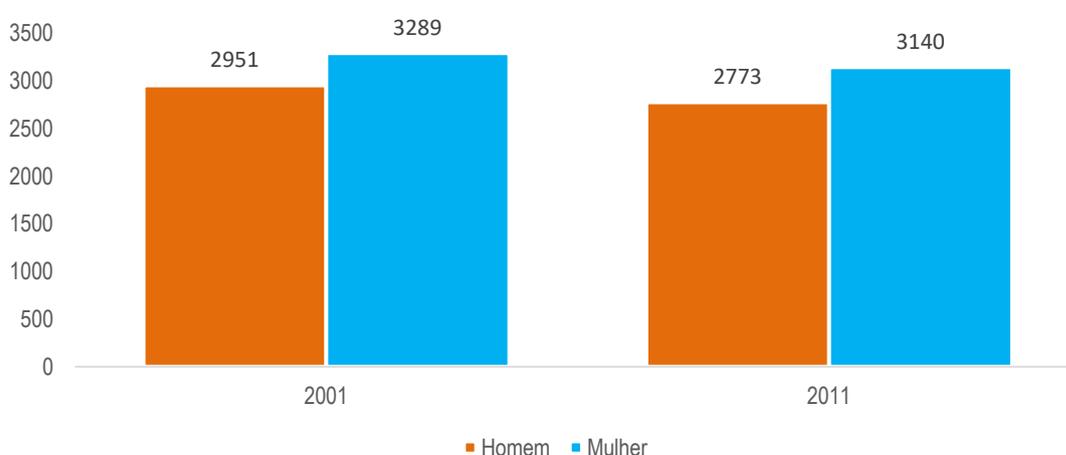


O Concelho da Golegã, com 84,3 Km², é um dos de menor área na região. A sua dimensão demográfica é também reduzida, com apenas cerca de 5.913 habitantes distribuídos por 3 freguesias (Golegã, Azinhaga e Pombalinho), sendo, portanto, a dispersão populacional relativamente fraca.

2.2 Caracterização Demográfica (considerando a perspetiva de Género)¹

Ao longo dos últimos anos o Concelho da Golegã registou uma tendência demográfica globalmente recessiva, tendo passado de 6240 habitantes em 2001 para 5913 habitantes em 2011. Pode-se verificar que, quer em 2001, quer em 2011, a maioria da população do Concelho era constituída por mulheres.

Gráfico 1 – População residente no Município da Golegã em 2001 e 2011, por sexo (nº.)

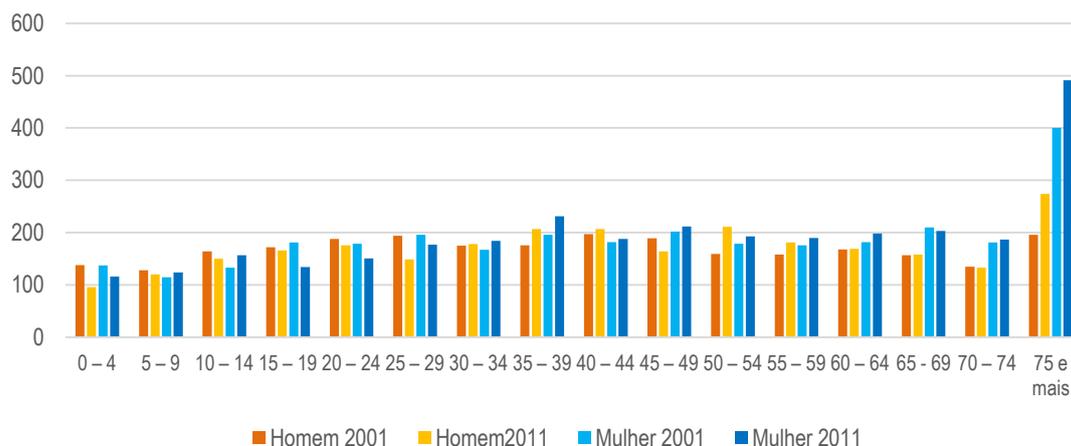


Fonte: Censos de 2001 e 2011, INE

Ao analisarmos a distribuição da população residente por faixa etária e por sexo, apura-se que a população feminina, na faixa etária (75 ou mais anos) apresenta um número elevadíssimo quer em 2001 e 2011, quando comparado, com a população masculina.

¹. Vide tabelas constantes em Anexos

Gráfico 2 - População residente no Município da Golegã em 2001 e 2011, por grupo etário e sexo (nº.)



Fonte: Censos de 2001 e 2011, INE

Em termos de óbitos, regista-se um número superior de óbitos no sexo feminino, sendo que apenas no ano de 1960 essa tendência não se registou.

Quadro 1 – Óbitos, por sexo no Município da Golegã (nº.)

Sexo	1960	1981	1996	2001	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Masculino	36	44	47	46	46	32	35	30	41	47
Feminino	30	47	50	57	49	45	36	34	42	52

Fonte: Pordata

No que concerne aos de nascimentos, verifica-se que, na maioria dos anos, nasceram mais crianças do sexo feminino do que masculino, tendo esta tendência sido contrariada nos anos 1981, 2012 e 2013.

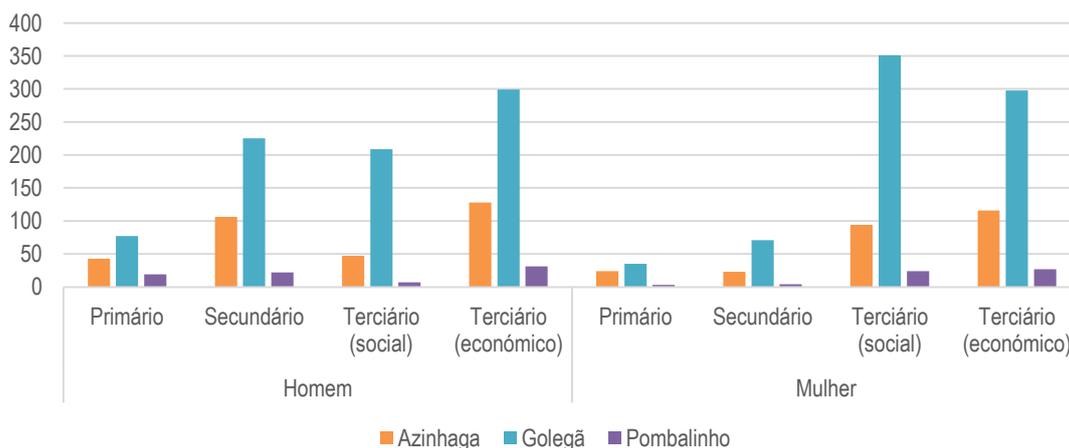
Quadro 2 – Nados-vivos, por sexo no Município da Golegã (nº.)

Sexo	1981	1995	2001	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Masculino	35	22	26	13	15	18	16	19	16
Feminino	31	30	27	22	20	26	15	15	18

Fonte: Pordata

Relativamente ao gráfico abaixo pode-se verificar que a população masculina nas áreas de atividade predominantes, nas três freguesias, são as integradas no sector terciário (económico) e secundário, enquanto na população feminina predomina as atividades do sector terciário (social e económico).

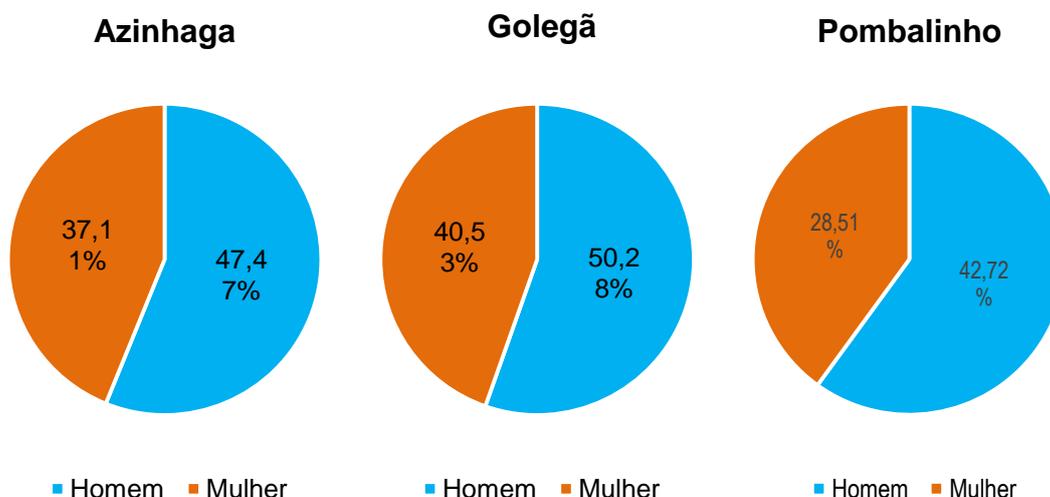
Gráfico 3 – População residente no Município da Golegã economicamente ativa, em 2011, por sexo, por freguesia e sector de atividade (nº.)



Fonte: Censos de 2011, INE

Observando a taxa de atividade, podemos constatar que a diferença é maior nas freguesias de Azinhaga e do Golegã, sendo que o sexo masculino apresenta uma taxa superior à das mulheres. Contudo, comparativamente a taxa do sexo feminino em cada uma das freguesias apresenta um valor superior na da Golegã mais elevada.

Gráfico 4 - Taxa de atividade da população residente no Município da Golegã, por sexo e por freguesia (%)



Fonte: Censos de 2011, INE

Ao analisarmos os dados relativos aos grupos socioeconómicos, pode-se verificar que existem mais mulheres nos seguintes grupos socioeconómicos: pequenos patrões do comércio e serviços; prestadores de serviços e comerciantes independentes; quadros intelectuais e científicos; empregados administrativos do comércio e serviços; trabalhadores administrativos do comércio e serviços não qualificados e inativos.

Por outro lado, a população masculina é maior nos seguintes grupos socioeconómicos: empresários com profissões intelectuais; científicas e técnicas; empresários da indústria comércio e serviços; empresários do sector primário; pequenos patrões com profissões intelectuais e científicas.

Quadro 3 – População residente no Município da Golegã, por sexo e grupo socioeconómico (nº.)

Grupo socioeconómico	Homem/ Mulher	Homem	Mulher
	Empresários com profissões intelectuais, científicas e técnicas	7	4
Empresários da indústria comércio e serviços	24	16	8
Empresários do sector primário	7	6	1

Grupo socioeconómico	Homem/ Mulher	Homem	Mulher
Pequenos patrões com profissões intelectuais e científicas	14	10	4
Pequenos patrões com profissões técnicas intermédias	14	8	6
Pequenos patrões da indústria	47	41	6
Pequenos patrões do comércio e serviços	65	24	41
Pequenos patrões do sector primário	20	16	4
Profissionais intelectuais e científicos independentes	21	11	10
Profissionais técnicos intermédios independentes	13	7	6
Trabalhadores industriais e artesanais independentes	40	32	8
Prestadores de serviços e comerciantes independentes	90	28	62
Trabalhadores independentes do sector primário	30	23	7
Diretores e quadros dirigentes do Estado e empresas	37	23	14
Dirigentes de pequenas empresas e organizações	8	6	2
Quadros intelectuais e científicos	204	74	130
Quadros técnicos intermédios	193	113	80
Quadros administrativos intermédios	46	25	21
Empregados administrativos do comércio e serviços	648	221	427
Operários qualificados e semiquaificados	447	426	21
Assalariados do sector primário	57	36	21
Trabalhadores administrativos do comércio e serviços não qualificados	284	48	236
Operários não qualificados	157	100	57

Grupo socioeconómico	Homem/ Mulher	Homem	Mulher
Trabalhadores não qualificados do sector primário	33	15	18
Pessoal das forças armadas	25	22	3
Outras pessoas ativas n.e.	41	21	20
Inativos	3341	1417	1924

Fonte: Censos de 2011, INE

Quanto à remuneração, verifica-se um aumento, sendo que a população masculina registou sempre a remuneração superior. De realçar que se trata dum diferença remuneratória significativa, conforme quadro abaixo.

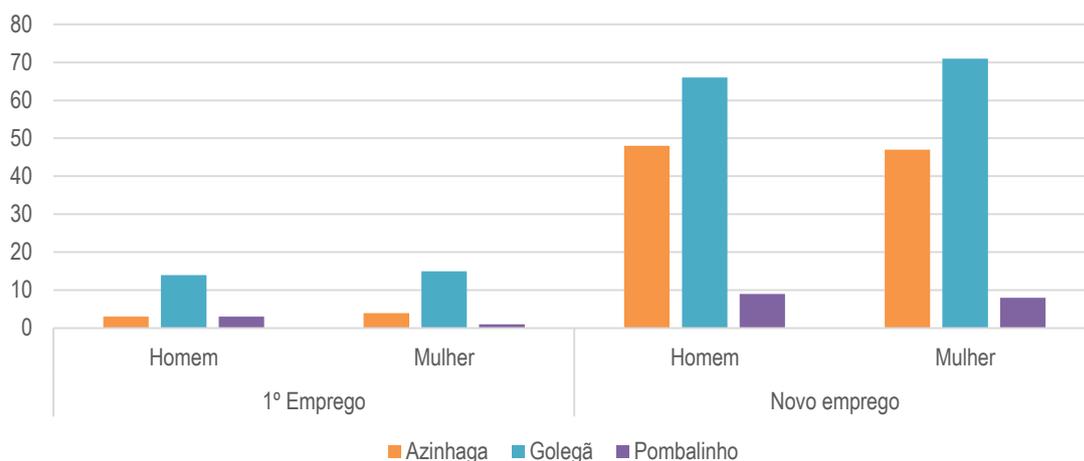
Quadro 4 – Ganho em média da População residente no Município da Golegã, por sexo (euro/média)

	1985	1991	2002	2009	2010	2011	2012	2013
Homem/Mulher	118,6	268,9	537,3	653,3	686,6	692,3	703,3	736,3
Homem	123,9	281,3	558,5	700,5	737,0	744,7	773,9	822,9
Mulher	100,4	240,6	489,1	606,5	638,6	645,1	644,4	655,9

Fonte: Portada

No que diz respeito, à população desempregada do Concelho da Golegã, pode apurar-se que, as diferenças existentes são residuais.

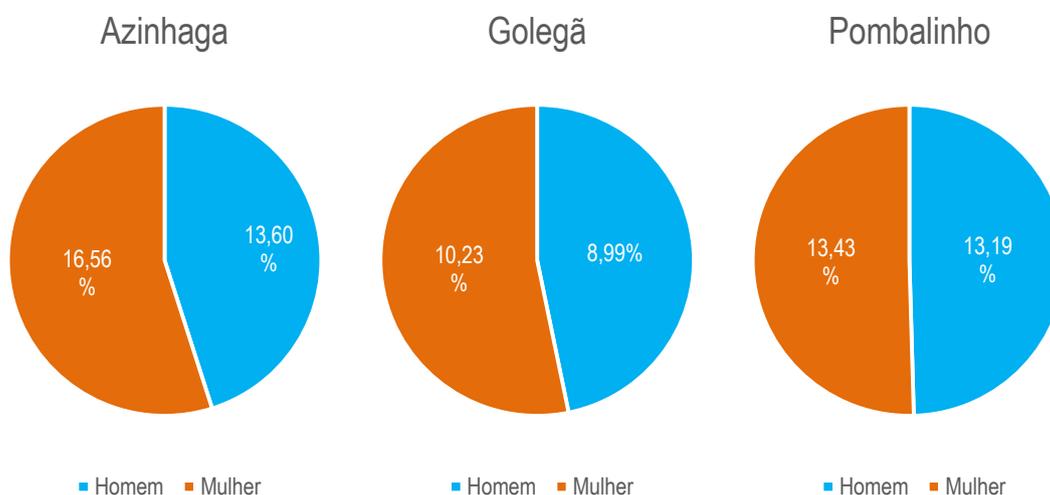
Gráfico 5 - População residente no Município da Golegã desempregada, por sexo (nº.)



Fonte: Censos de 2011, INE

Pode ainda, verificar-se, que o valor mais alto da Taxa de Desemprego diz respeito à população feminina da freguesia de Azinhaga, enquanto que o valor mais baixo se verifica na população masculina da freguesia da Golegã.

Gráfico 6 – Taxa de Desemprego população residente no Município da Golegã, por sexo (%)

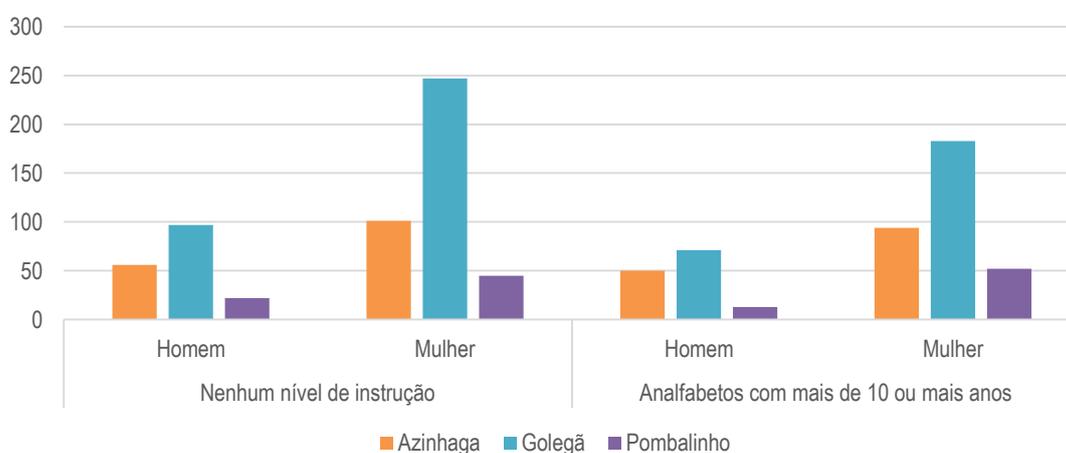


Fonte: Censos de 2011, INE

Relativamente às habilitações escolares, a população feminina é a que apresenta valores mais altos de analfabetismo, sendo a do Pombalinho com maior taxa. Porém, em números absolutos, na freguesia da Golegã existem

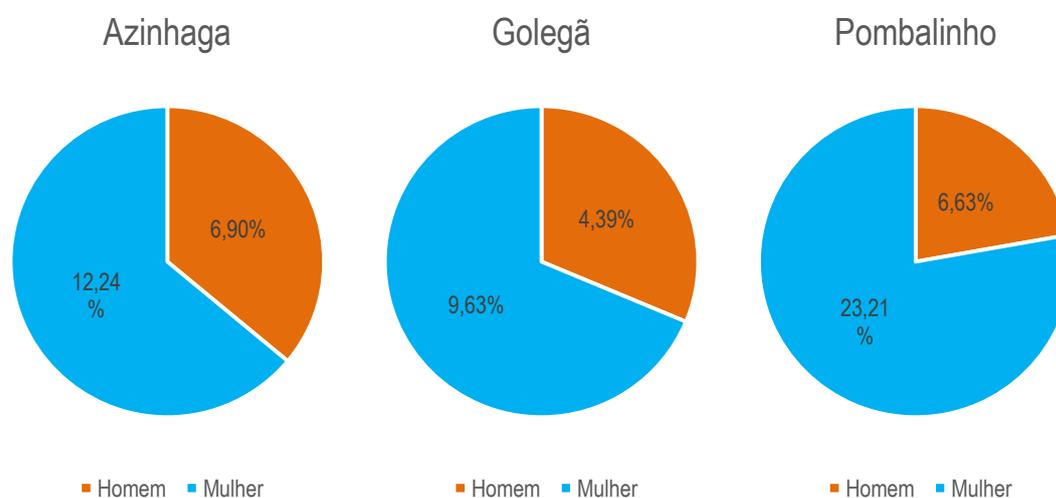
mais mulheres sem nenhum nível de instrução, bem como pessoas analfabetas.

Gráfico 7 – População residente no Município da Golegã, segundo as habilitações, por sexo (nº.)



Fonte: Censos de 2011, INE

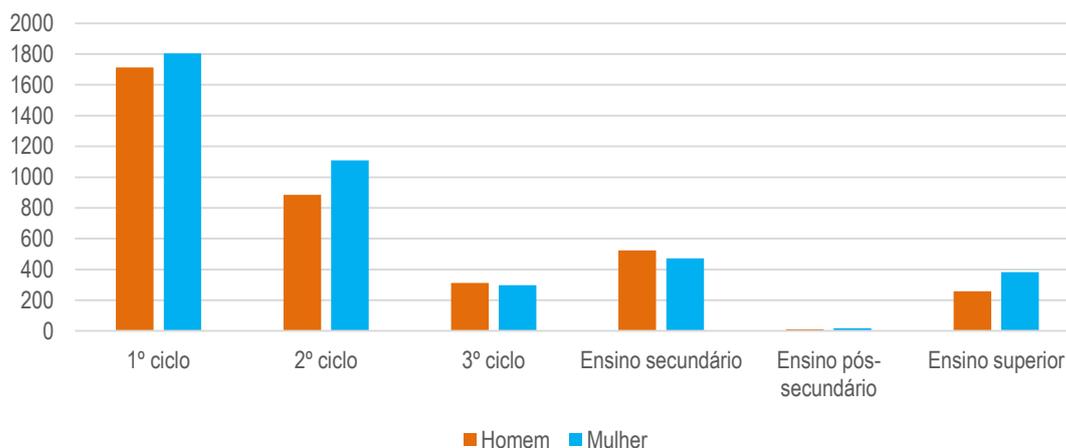
Gráfico 8 – Taxa de analfabetismo da população residente no Município da Golegã, por sexo (%)



Fonte: Censos de 2011, INE

No que concerne ao 3º ciclo e ao ensino secundário verifica-se a predominância da população masculina ao contrário do observado no 1º e 2º ciclo, bem como, no ensino pós-secundário e ensino superior.

Gráfico 9 – População residente no Município da Golegã segundo habilitações literárias, por sexo (nº.)

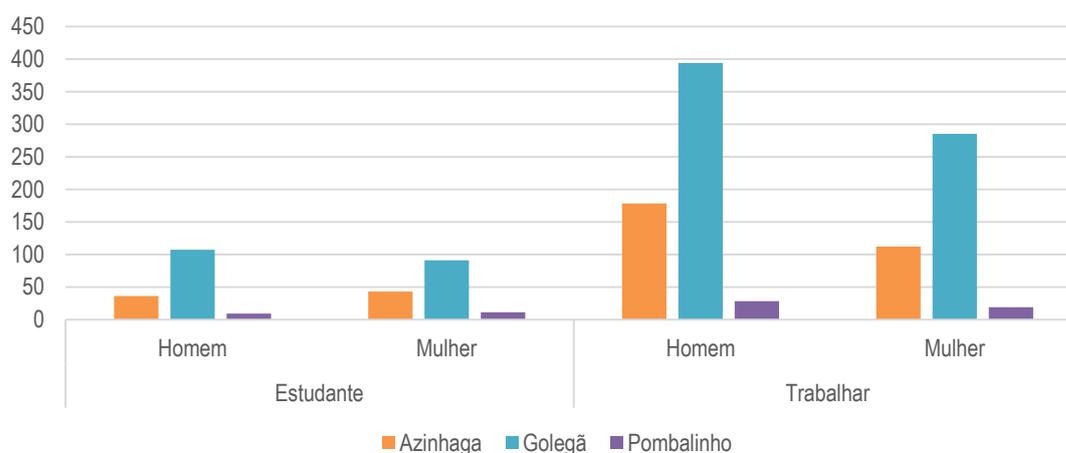


Fonte: Censos de 2011, INE

No gráfico abaixo constatamos que é da Golegã que se deslocam na sua maioria ambos os sexos para estudar fora, sendo, contudo, a percentagem masculina superior à feminina.

No que diz respeito à deslocação para fora do Concelho para trabalhar, verifica-se exatamente a mesma situação que para estudar, sendo exatamente assimilar em termo de género.

Gráfico 10 – População residente no Município da Golegã que se desloca para fora do Concelho para estudar ou trabalhar, por sexo (N.)

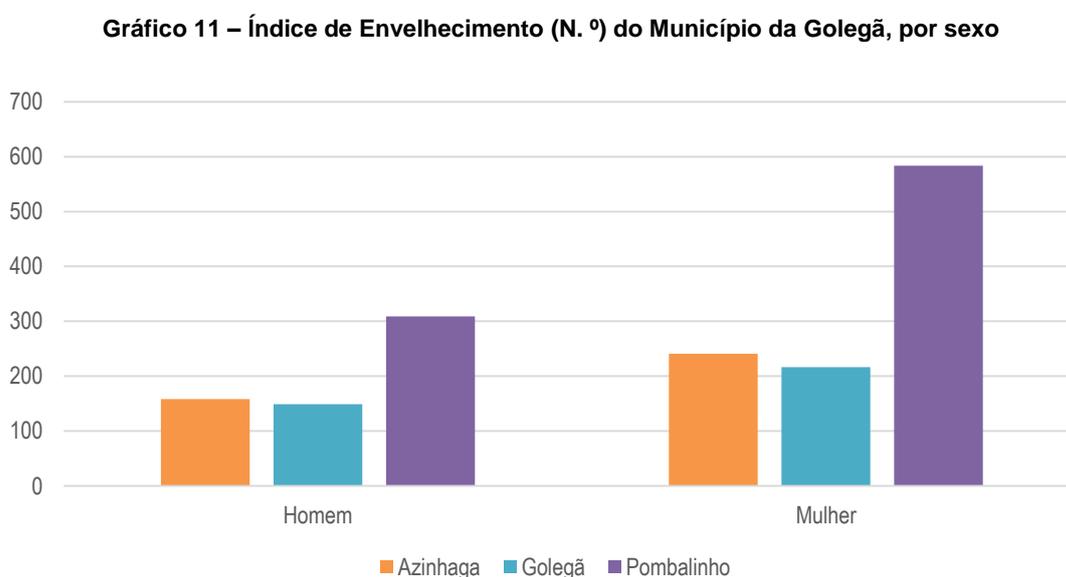


Fonte: Censos de 2011, INE

2.3 Grupos Vulneráveis

Na elaboração deste Plano considerámos relevante abordar os dados estatísticos referentes aos grupos mais vulneráveis, sendo dentro deste de merecer destaque a população mais idosa e os indivíduos que sofrem de violência doméstica.

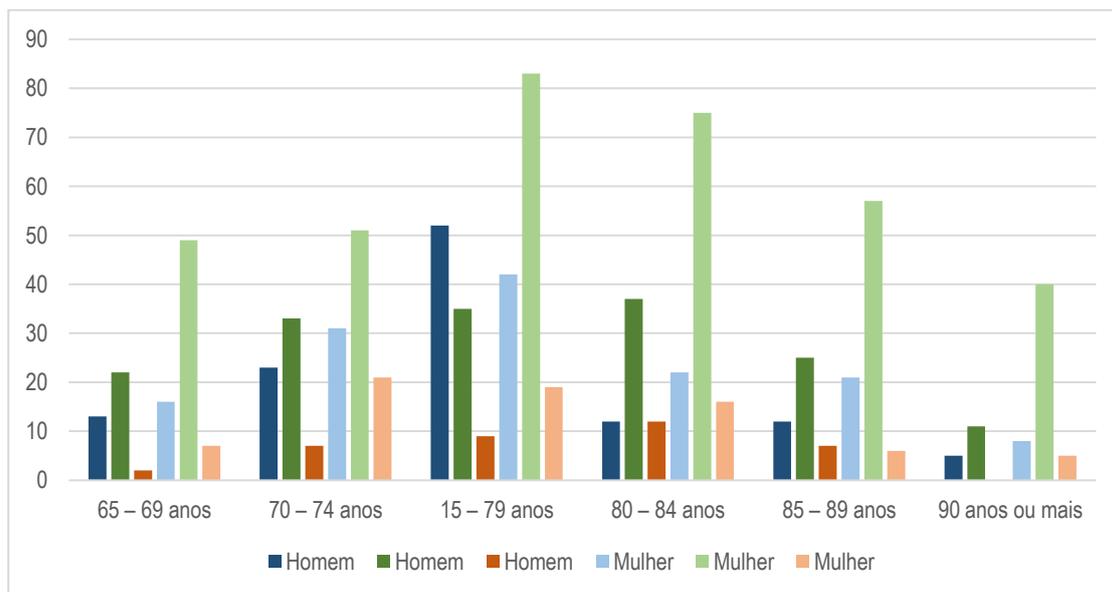
Quanto ao grupo vulnerável – **população mais idosa** no Concelho da Golegã podemos observar que o Índice de Envelhecimento, em 2011, é significativamente superior na freguesia do Pombalinho onde os valores são extremamente altos.



Fonte: Censos de 2011, INE

No gráfico abaixo, pode observar-se que, em todos os grupos etários acima dos 65 anos verifica-se a predominância das mulheres que residem sozinhas.

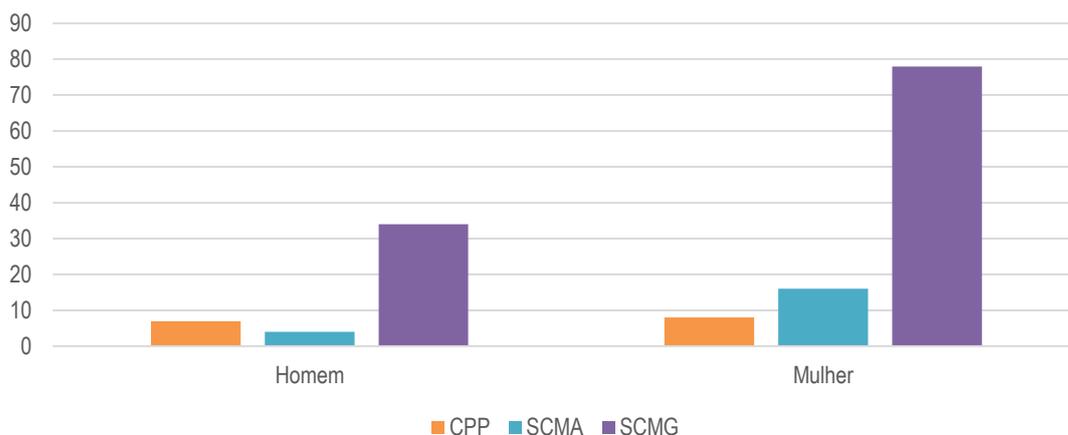
Gráfico 12 - População residente no Município da Golegã com 65 anos ou mais que reside sozinha/o (nº.)



Fonte: Censos de 2011, INE

Recorrendo agora a uma abordagem mais empírica, bom como mais recente foi solicitado às IPSS do Concelho, com intervenção junto da população sénior - Casa do Povo do Pombalinho (CPP), Santas Casas da Misericórdia de Azinhaga (SCMA) e da Golegã (SCMG), que indicassem quais as respostas que cada uma oferece, tal como o número de vagas, o número total de utentes e qual o número de utentes por sexo. Podemos assim constatar, conforme o quadro em anexo, que existe maior número de utentes do sexo feminino em todas as respostas. Embora as três IPSS ofereçam respostas diferentes, a resposta *Centro de Convívio* é comum nas três Instituições, verificando-se que na SCMG o número de mulheres a frequentar é muito superior ao das outras.

Gráfico 5 – Instituições Particulares de Solidariedade Social, por tipo de resposta e sexo, no Concelho da Golegã, em 2019 (n.º)

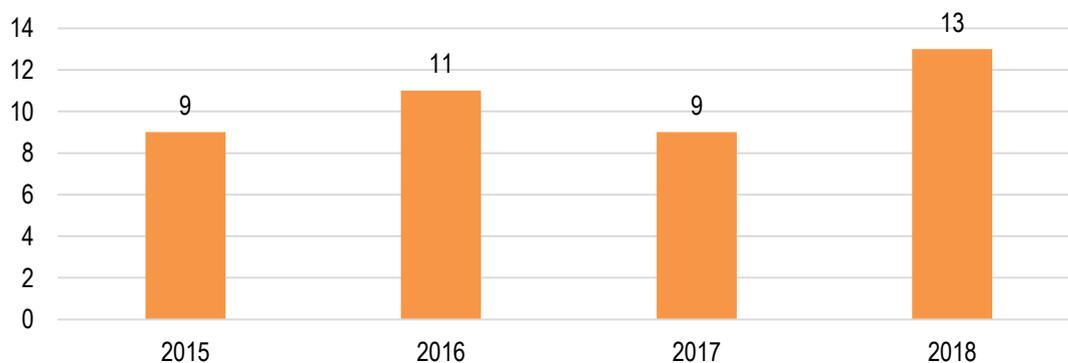


Fonte: Dados IPSS do Concelho da Golegã de 2019

Relativamente à população vulnerável - **vítima de violência doméstica**, optámos pela mesma metodologia, solicitando a colaboração da Guarda Nacional Republicana da Golegã, que indicou que no decorrer do ano 2018, foram denunciadas treze situações de violência doméstica. Constatou-se ainda, que no que diz respeito, a vítimas de sexo masculino apenas em 2015 se verifica um registo.

Deste gráfico pode ainda inferir-se que estas denúncias têm vindo a aumentar, o que poderá significar uma consciencialização da premente denúncia destas situações.

Gráfico 14 – Número de denúncias de Violência Doméstica, no Concelho da Golegã (n.º)

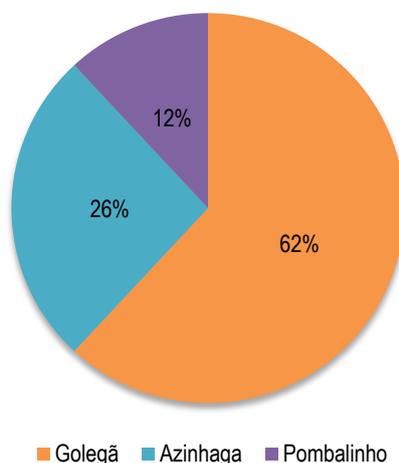


Fonte: Guarda Nacional Republicana

Do gráfico circular abaixo onde consta o número de denúncias apresentadas no Posto da Guarda Nacional Republicana da Golegã, entre os anos 2015 a 2018, por freguesia. Pode constatar-se que é na freguesia do Pombalinho se regista o valor mais inferior, representando o da freguesia da Golegã mais de metade todo o Concelho, ou seja, 62%.

Podemos ainda com esta leitura inferir que considerando a percentagem do Pombalinho representa em termos populacionais comparativamente ao Concelho, apresenta um número maior de denúncias se comparado com as restantes freguesias.

Gráfico 15 – Número de denúncias de Violência Doméstica, por freguesia (%)



Fonte: Guarda Nacional Republicana

2.4 A Câmara Municipal da Golegã & a perspetiva de género

Desde que em 1875 a Golegã se constitui como sede de comarca, tem sido sempre chefiada por indivíduos do sexo masculino. Mesmo após 1976, ano a partir do qual se realizaram as primeiras eleições autárquicas, poucas foram as situações em que mulheres concorreram à presidência da Câmara Municipal.

Atualmente o elenco camarário, nomeadamente o órgão executivo é constituído por cinco elementos: Presidente e quatro Vereadores, sendo todos do sexo masculino. Contudo, de referir que o Gabinete de Apoio à Presidência, lugares de nomeação política, é constituído por dois elementos do sexo feminino, tendo como habilitações literárias a licenciatura.

Do organigrama da Câmara Municipal da Golegã constam em três divisões - Divisão de Administração e Finanças (DAF); Divisão Obras, Urbanismo e Ambiente (DOUA) e Divisão de Intervenção Social (DIS). A DAF é chefiada por uma mulher desde 2018, a DIS é chefiada por uma mulher interruptamente desde de 2006 (que anteriormente desempenhou os cargos de Chefe de Divisão da DAF e Chefe de Gabinete de Apoio à Presidência), enquanto a DOUA é chefiada por um homem interruptamente desde 2008, existindo ainda nesta divisão um cargo de dirigente intermédio de terceiro grau ocupado por um homem. De referir que estes cargos de chefias exigem a habilitação mínima licenciatura.

Podemos, pois, inferir que embora os lugares de eleição direta sejam, neste momento, ocupados pelo sexo masculino, os lugares de nomeação política e os lugares de chefia municipal são na sua maioria ocupados pelo sexo feminino. O que nos permite constatar que esta liderança autárquica (Presidente) se pauta pela equidade, sendo que, ao longo dos anos, tem escolhido de acordo com a competência pessoal e não baseado no sexo.

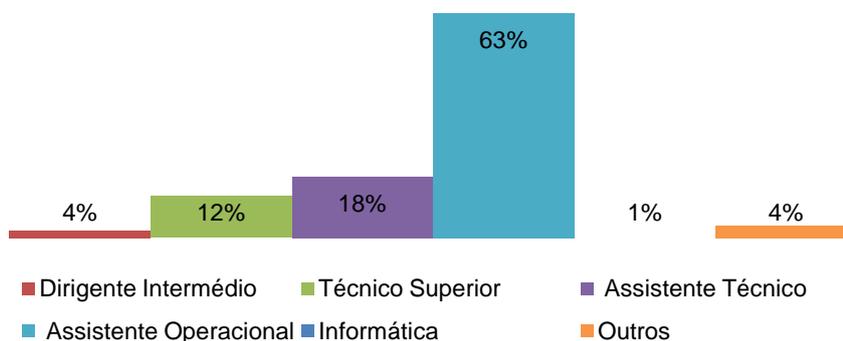
A 31 de dezembro de 2018, o Município da Golegã contava com 148 trabalhadores, verificando-se uma predominância na carreira de “Assistente Operacional”, com 63% do total dos trabalhadores.

Quanto à distribuição por género, do universo total dos trabalhadores do Município da Golegã, 53% são mulheres e 47% são homens, verificando-se uma diferenciação na distribuição de géneros em função do cargo/carreira, sobretudo na carreira técnica superior, que regista o dobro de lugares ocupados por mulheres, comparativamente aos ocupados por homens. Também na carreira de assistente técnico, se verifica a predominância de lugares ocupados por mulheres (16 mulheres e 10 homens).

Esta predominância apenas se inverte na carreira de Assistente Operacional, embora o diferencial seja pouco significativo, verificando-se a existência de mais três trabalhadores do sexo masculino em relação ao sexo feminino.

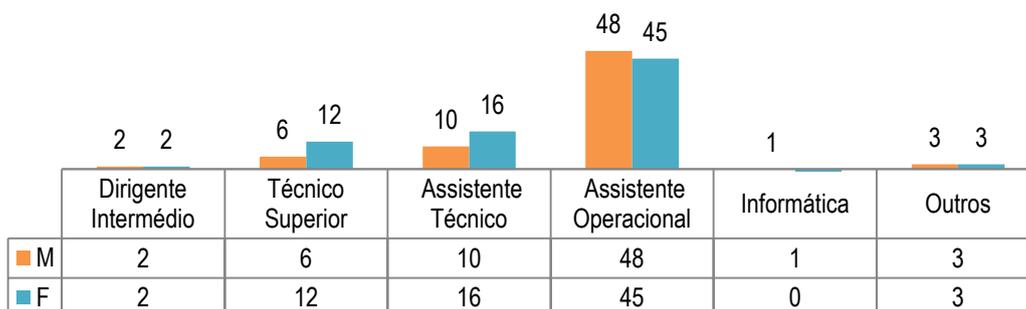
Durante o ano de 2018, 63% dos trabalhadores encontravam-se integrados na carreira de assistente operacional, 18% na carreira de assistente técnico e 12% na carreira técnica superior.

Gráfico 16 – Número de Colaboradores/as da CMG, por sexo (%)



Fonte: Câmara Municipal da Golegã

Gráfico 17 – Percentagem de Colaboradores/as da CMG, por sexo, por carreira (%)



Fonte: Câmara Municipal da Golegã

Quanto às habilitações literárias:

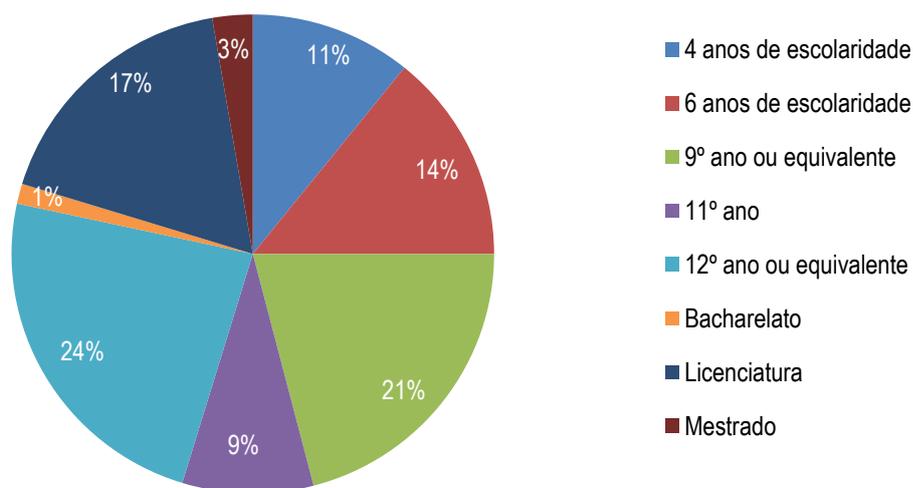
- 21% têm habilitação académica superior;
- 33% situam-se no nível de escolaridade entre o 11º e o 12º ano;
- 46% têm o 9º ano ou inferior.

Face ao Balanço Social referente ao ano de 2017, regista-se um aumento de 6% de trabalhadores com habilitação académica superior e um aumento de 10% de trabalhadores com o 9º ano de escolaridade ou inferior.

Verificação ainda uma redução de 3% de trabalhadores com o 11º e 12º anos de escolaridade.

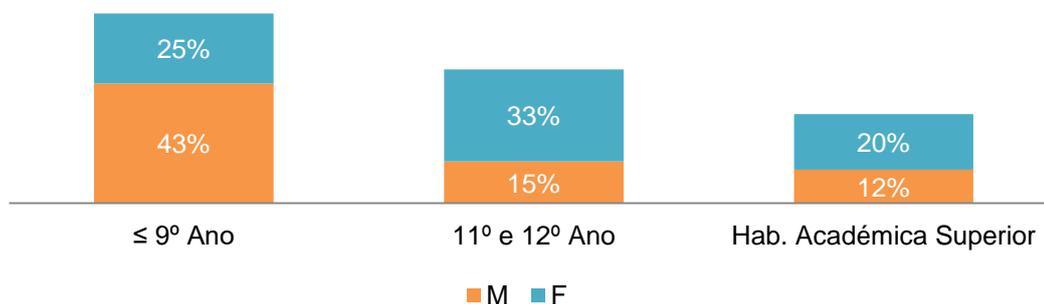
Ainda no que respeita ao nível de escolaridade, verifica-se que existe uma predominância do género masculino em relação ao feminino, no que respeita a trabalhadores com o 9º ano de escolaridade ou inferior, enquanto que nos grupos “11º e 12º Ano” e “Habilitação Académica Superior” verifica-se o oposto.

Gráfico 18 – Percentagem de Colaboradores/as da CMG, habilitações literárias (%)



Fonte: Câmara Municipal da Golegã

Gráfico 19 – Percentagem de Colaboradores/as da CMG, por sexo (%)

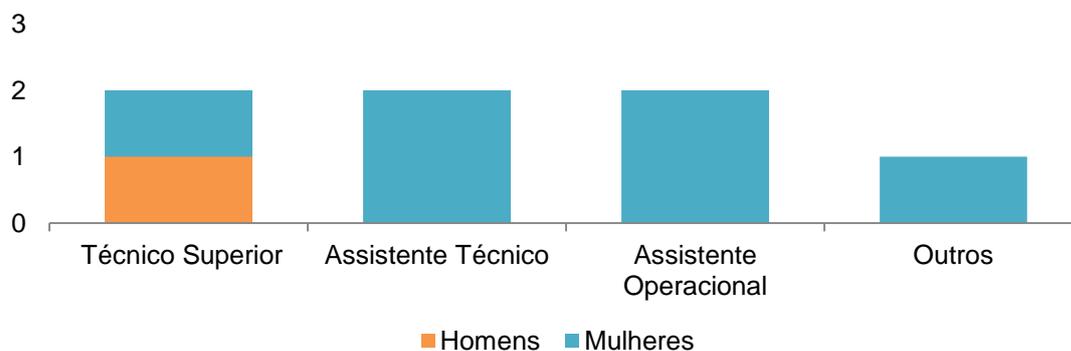


Fonte: Câmara Municipal da Golegã

Deficiência/Incapacidade

Dos 148 trabalhadores, 7 são portadores de deficiência/incapacidade, sendo 6 mulheres e 1 homem.

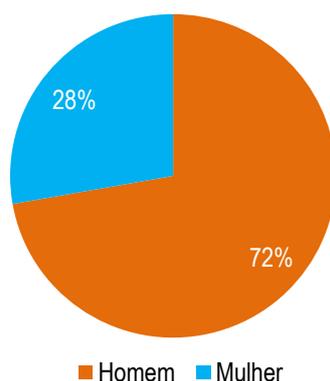
Gráfico 20 – Número de Colaboradores/as da CMG portadores de deficiência/incapacidade, por carreira, por sexo



Fonte: Câmara Municipal da Golegã

No que diz respeito à Assembleia Municipal, também neste órgão deliberativo têm acento maioritariamente os homens, sendo que as próprias Freguesias são deliberadas por três Presidentes das Juntas de Freguesia do Concelho, de sexo masculino.

Gráfico 21 – Membros da Assembleia Municipal da Golegã, por sexo (%)



Fonte: Câmara Municipal da Golegã

2.5 Práticas Municipais Promotoras da Igualdade de Género

“As administrações locais, órgãos da administração pública mais próximos das populações, são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária. São as entidades que podem, e devem, no âmbito das suas competências, e em cooperação com o conjunto de atores locais, empreender ações concretas visando a igualdade de mulheres e de homens.” PERISTAS, Heloísa, SILVA, Alexandra (2008)

Os Municípios podem e devem ser um verdadeiro motor da mudança, visto que possuem a maior quota de responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, tornando-se, por isso mesmo, as entidades mais capazes de passar das palavras para a realidade dos factos. Considerando que o Município opera a nível local, esta mudança permite eliminar a persistência e reprodução das desigualdades e tornar a sociedade mais justa, mais inclusiva e mais democrática.

A posição privilegiada que as autarquias ocupam, permite-lhes atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade – vertente interna e vertente externa. No seguimento deste princípio, o Município tem vindo a desenvolver e a implementar estratégias que visam a integração da perspetiva da igualdade de género e de oportunidades, a nível interno e externo.

Estas inquietações têm sido assumidas de forma mais direta, com ações e projetos concretos neste domínio, e numa ótica transversal, enquanto entidade impulsionadora de desenvolvimento local e enquanto entidade empregadora, destacando-se:

- **“Férias (Cri)Ativas”** Júnior, dos 3 aos 6 anos e, Juvenil, dos 6 aos 12 anos – projeto de ocupação de tempos livres no período das férias letivas de verão. Destina-se às crianças residentes no Concelho e/ou cujos pais trabalham no Concelho e/ou, ainda, com familiares residentes

no Concelho. Têm como objetivo proporcionar atividades lúdicas, desportivas e culturais através de parcerias com entidades do Concelho ou de outros Concelhos, promovendo *assim a conciliação da vida familiar e com a vida profissional*;

- **Orçamento Participativo** – constitui um instrumento aberto, participativo e inovador a que a agenda para a igualdade e combate à discriminação se pode associar, incitando à presença e tomada de posições de homens e mulheres, em fóruns informais;
- **Horário da Biblioteca Municipal da Golegã** – o horário foi alargado de forma a permitir o acesso a todos e a todas à informação, ao conhecimento e a um espaço privilegiado de leitura/estudo;
- **Bolsas de Estudo** – atribuídas a alunos/as residentes no Concelho, que frequentem o ensino superior, em situação de carência económica;
- **Bolsas de Mérito** - atribuídas a alunos/as residentes no Concelho, que frequentem o ensino superior, que tenham tido um aproveitamento escolar excepcional;
- **Bolsas para participação em cursos de Verão em Universidades portuguesas** – inclui comparticipação total de propina, alojamento, alimentação e transporte, a alunos/as residentes no Concelho, que tenham tido um aproveitamento escolar excepcional;
- **Ação Social Escolar** – Com base nos *Despacho n.º 7255/2018, de 31 de julho, Despacho n.º 52962017, de 16 de junho, e Despacho n.º 8452-A/2015, de 31 de julho*, são atribuídos apoios nas modalidades de **auxílios económicos e apoio alimentar**;
- **Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF) nos Jardins de infância** – destinam-se a assegurar o acompanhamento das crianças antes ou depois do período diário de atividades educativas, existindo a possibilidade das mesmas continuarem durante o período das interrupções letivas, de forma a que melhor os pais e famílias possam conciliar a sua vida familiar, pessoal e profissional. No presente ano letivo, as AAAF decorrem, apenas, no jardim-de-infância da Golegã, no período da manhã, entre as 07h30 e as 09h00, e no período da tarde,

entre as 15h30 e as 18h30. As AAAF têm um valor diário, calculado de acordo com o escalão de abono atribuído ao aluno;

- **Componente de Apoio à Família (CAF)** – consiste num conjunto de atividades destinadas a assegurar o acompanhamento dos alunos do 1º Ciclo do ensino básico antes e depois das componentes do currículo e das AEC's, de forma a promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional das famílias;
- **Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC)** – dinamização de atividades lúdicas, desportivas, expressivas e culturais, no 1.º ciclo do ensino básico, de forma a melhor adaptar os tempos de permanência dos alunos na escola às necessidades das famílias e simultaneamente de garantir que os tempos de permanência na escola são pedagogicamente ricos e complementares das aprendizagens associadas à aquisição das competências básicas;
- **Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género** – em 2010, a CMG e a CIG assinaram este Protocolo, no âmbito do qual foi nomeada uma Conselheira Local para a Igualdade, com a função de promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais, nomeadamente adotando um Plano Municipal para a Igualdade.

Temos ao longo dos últimos anos, assumido/liderado diversos projetos e comissões que têm uma influência direta nas questões de género:

- **Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ)** - Relação próxima com a CPCJ, enquanto entidade oficial não judicial, com autonomia funcional, que visa promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral;
- **Gabinete de Inserção Profissional (GIP)** – Existência do GIP, regulamentado pela Portaria n.º 127/2009, de 30 de janeiro, sendo definidos como *“estruturas de apoio ao emprego que, em estreita cooperação com os Centros de Emprego, prestam apoio a jovens e*

adultos desempregados para a definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho”, impulsionando a promoção da empregabilidade de homens e mulheres;

- **Espaço Família** - Em colaboração com a Conferência de Nossa Senhora da Conceição da Sociedade São Vicente de Paulo, foi criada esta resposta, que consiste numa loja solidária que tem como objetivo dar resposta às necessidades imediatas das famílias, através da disponibilização de vestuário, calçado, puericultura e brinquedos/material didático a crianças com idades compreendidas entre os 0 meses e os 16 anos e a mulheres grávidas.

Na área dos Recursos Humanos tem havido a preocupação da facilitação da conciliação da vida profissional, pessoal e família, bem como a adoção de uma linguagem promotora da igualdade entre mulheres e homens.

Recrutamento e seleção: Na publicação dos procedimentos concursais é mencionada a igualdade de género entre homens e mulheres;

- **Gestão de carreiras e remunerações:** Tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo;
- **Diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas;**
- **Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;**
- **Deferimento de horários flexíveis e jornada contínua para prestar assistência à família; 6 horas/diárias de trabalho, acordo coletivo de trabalho;**
- **Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias** (redução de taxas e tarifas de serviços municipais);
- **Dispensa no dia de aniversário do/a trabalhador/a.**

3. METODOLOGIA DE ACOMPANHAMENTO

Na criação e na dinamização do plano municipal, segue-se proposta no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, *do ISCTE, de 2008*.



Fonte: Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, ISCTE, 2008

1. Incorporação dos princípios da igualdade de género a nível da estratégia e da missão da instituição

O sucesso da implementação de uma política de igualdade de género na administração pública local implica que esta seja plenamente incorporada e explicitamente consagrada na missão e na estratégia de cada organismo, devendo ser assumida ao mais alto nível da respetiva estrutura hierárquica.

2. Identificação e mobilização de agentes-chave e formação

Num segundo momento deverá ser feita a identificação de agentes-chave na promoção da política de igualdade e designada a pessoa responsável (conselheira/o; gestor/a) pela coordenação da equipa que irá conduzir o processo, com vista à implementação, monitorização e avaliação do plano de igualdade.

3. Planeamento e organização

Este passo corresponde ao planeamento e à organização das atividades que conduzirão à implementação de uma política de igualdade de género. Nesta fase, são definidos moldes como o trabalho deve ser organizado e assegura de um orçamento e os demais recursos necessários.

4. Diagnóstico e definição de políticas

Com a aplicação de instrumentos, é possível consegue visualizar os principais aspetos que interferem na promoção da Igualdade e da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, ficando em condições de se definir novas políticas e de elaborar planos para a sua concretização.

5. Elaboração de um plano de igualdade de género: domínios de intervenção, metas, indicadores e faseamento das ações

Com base no diagnóstico realizado e na Política de Igualdade de Género definida, será possível proceder à elaboração de um Plano de Igualdade que contemple os domínios e grupos alvo aos quais as ações devem ser dirigidas, e que tenha como objetivo contrariar padrões de género discriminadores de um dos sexos.

Para cada ação contemplada no plano de promoção de uma Política de Igualdade de Género devem ser definidos os objetivos, públicos-alvo, entidades, responsabilidades, recursos, calendarização e indicadores de desempenho.

6. Implementação das ações planeadas

Definido o Plano, os procedimentos de atuação e os objetivos (mensuráveis) a atingir, a instituição está em condições de proceder à implementação da sua Política de Igualdade.

7. Acompanhamento e avaliação dos resultados

Este passo garante o acompanhamento das ações desenvolvidas e a avaliação dos resultados do processo no final das etapas estipuladas, para se conferir os progressos realizados.

8. Reajustamento das ações

O passo 8 corresponde ao momento em que, a partir dos resultados da avaliação, se ponderam as correções a introduzir no processo e se redefine o Plano de Ação para um novo ciclo.

4. PROPOSTA PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

Os Municípios têm uma grande responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, tornando-se, por isso mesmo, as entidades mais aptas a passar das palavras para a realidade dos factos, no que respeita à Igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente no incentivo à participação e representação das mulheres na vida política, social, económica e cultural; na defender dos seus direitos civis e sociais; e no incremento da mudança nos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e aos homens e a eliminação dos estereótipos de género.

Neste sentido, o Plano Municipal para a Igualdade da Golegã foca-se, não só na eliminação da violência e da discriminação de género no Concelho, mas também, na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal através de uma ação intencional e integrada de diversos parceiros locais, promovendo uma dupla ação – interna (no Município da Golegã) e externa (no território).

1. Vertente Interna

O Guião para a Implementação de Igualdade na Administração Pública Local (ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, 2008) identifica as três áreas de intervenção ao nível interno do Município, o **planeamento estratégico**, a **gestão dos recursos humanos** e a **comunicação**. Estas áreas correspondem às dimensões chave a considerar num processo de promoção da igualdade.

Cada uma das dimensões anteriormente expostas contém assim um conjunto de indicadores que permite analisar as práticas organizacionais em matérias como a igualdade de género, a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e a proteção na maternidade e paternidade.

1. Eixo 1: O Planeamento estratégico

- Estratégia, missão e valores da instituição promotora do Plano de Igualdade.

2. Eixo 2: A Gestão de Recursos Humanos

- Recrutamento e seleção; Formação; Gestão de Carreiras e Remunerações;
- Diálogo social, participação de trabalhadores/as e organizações suas representativas;
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:
 - Formas inovadoras de organização do trabalho, benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias;
 - Proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família.

3. Eixo 3: A Comunicação

- Comunicação quer interna, quer externa.

Vertente Externa

Esta é uma área de intervenção e de competência do Município. Embora numa primeira abordagem possa parecer que não há necessidade de atuar, a realidade mostra exatamente o inverso. As áreas de intervenção são diversas demonstrando que o trabalho a fazer não tem um fim, ou seja, há sempre mais a fazer de forma a tornar o território num espaço que impulse as melhores condições para se viver, trabalhar e/ou visitar.

1. Eixo 1: A Comunicação

Comunicação quer interna, quer externa.

2. Eixo 2: Educação e qualificação profissional

A educação e a formação profissional são o melhor investimento para o desenvolvimento sustentável e para o crescimento económico, bem como um dos mais importantes meios para impulsionar a mudança no sentido da Igualdade de Género. Para tal é fundamental que:

- Se promova a formação de mulheres e homens, facilitando acesso ao emprego e a sua independência económica;
- Se estabeleçam parcerias com as escolas para a organização de conferências e outros eventos promotores da igualdade de género;
- Se participe nos conselhos de educação das escolas e nos conselhos consultivos dos centros de formação profissional, promovendo a inclusão de mulheres e homens em cursos e ações em que, habitualmente, as mulheres estão sub-representadas.

3. Eixo 3: Cultura

A cultura é uma área, tal como outras, que faz parte da vida de mulheres e homens, devendo esta ser disponibilizada de forma igual, tal como pode e deve ser utilizada para a promoção da Igualdade de Género, procurando:

- Facultar o acesso à cultura a mulheres e homens;
- Estabelecer parcerias com entidades culturais locais e nacionais com o intuito de desenvolver projetos que abordem a problemática da igualdade de género;
- Estimular associações culturais a promover atividades artísticas e culturais que ponham em causa uma visão estereotipada de mulheres e homens.

4. Eixo 4: Compatibilização entre a vida profissional e familiar

Nos últimos anos, tem-se verificado que os homens têm vindo a participar mais nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos, os modelos tradicionais de atribuição de papéis continuam a vigorar na prestação de cuidados a ascendentes e descendentes, cabendo essencialmente à mulher essas tarefas. A nível do trabalho verificou-se que ainda existem alguns obstáculos que devem ser superados:

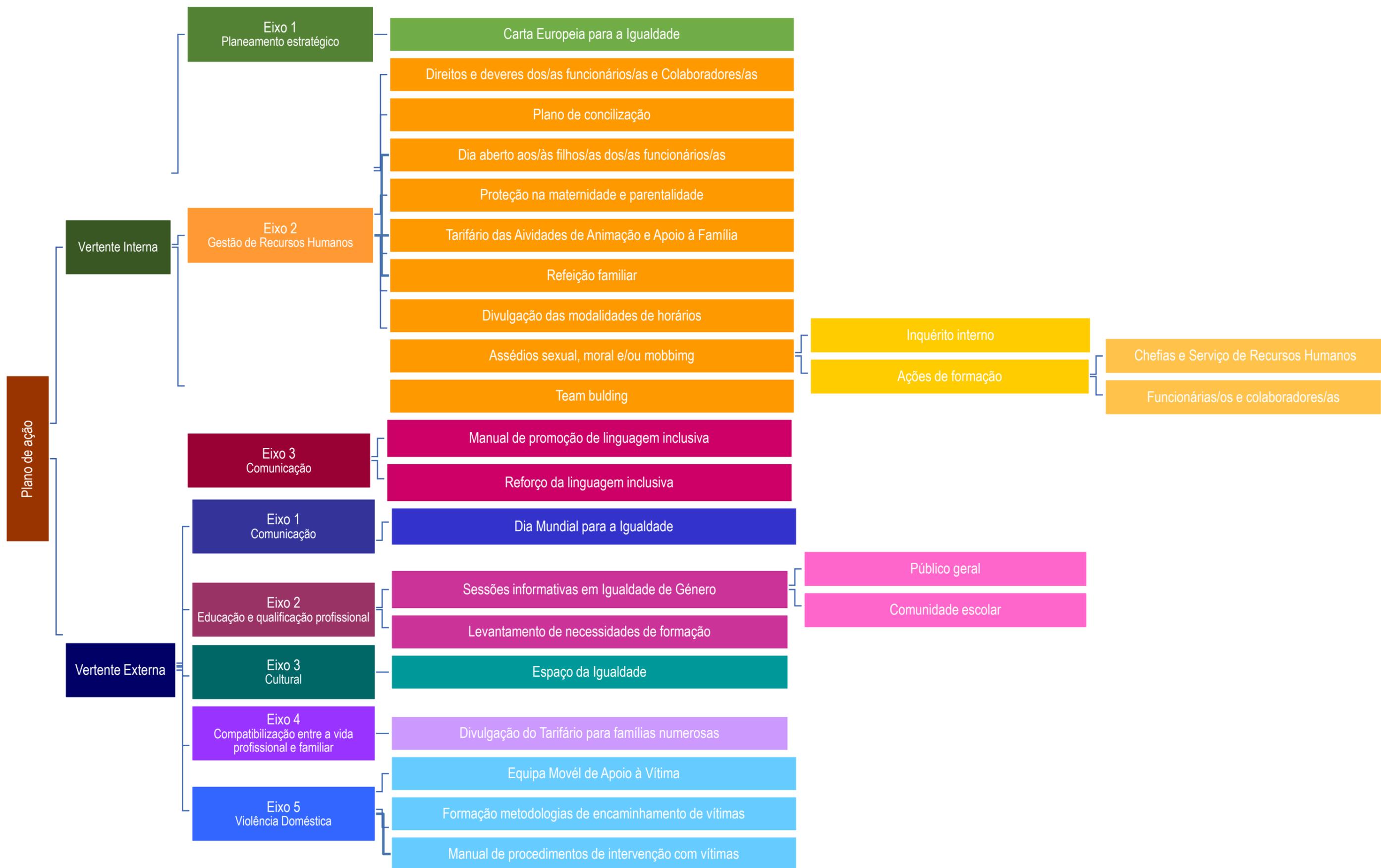
- Incentivar a aplicação da legislação em vigor, nomeadamente as leis sobre maternidade e paternidade;
- Incentivar a flexibilidade de horários e da organização do trabalho;
- Incentivar os homens a uma maior participação na vida familiar.

5. Eixo 5: Violência doméstica

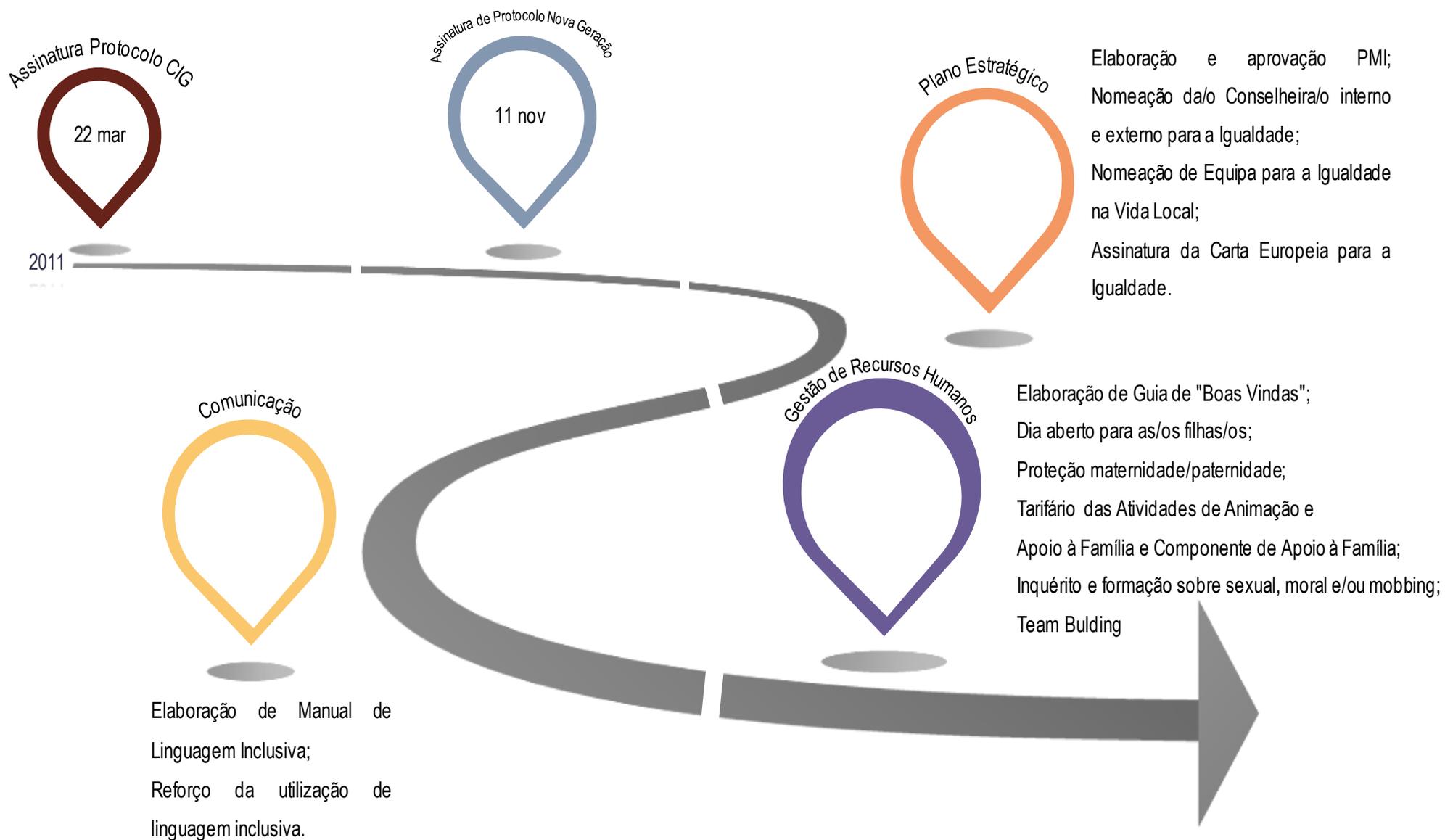
A violência doméstica constitui um atentado aos direitos fundamentais do ser humano, como o direito à vida, à segurança, à liberdade e à integridade física e emocional, sendo as mulheres as maiores vítimas deste flagelo. A Lei 7/2000 de 27 de maio veio alterar o art. 152 do Código Penal, dando caráter de crime público aos maus tratos entre cônjuges, o que permite a qualquer pessoa exercer o dever de denunciar o crime. A violência contra as mulheres é um obstáculo à igualdade, ao desenvolvimento e à paz que deve ser eliminado através de:

- Prevenir os casos de violência doméstica, através de ações de informação e de sensibilização dirigidas à população;
- Criar programas educativos destinados a erradicar hábitos culturais e práticas nocivas, neste domínio;
- Incentivar a identificação dos casos de violência doméstica e o julgamento dos agressores, denunciando o crime às autoridades policiais.

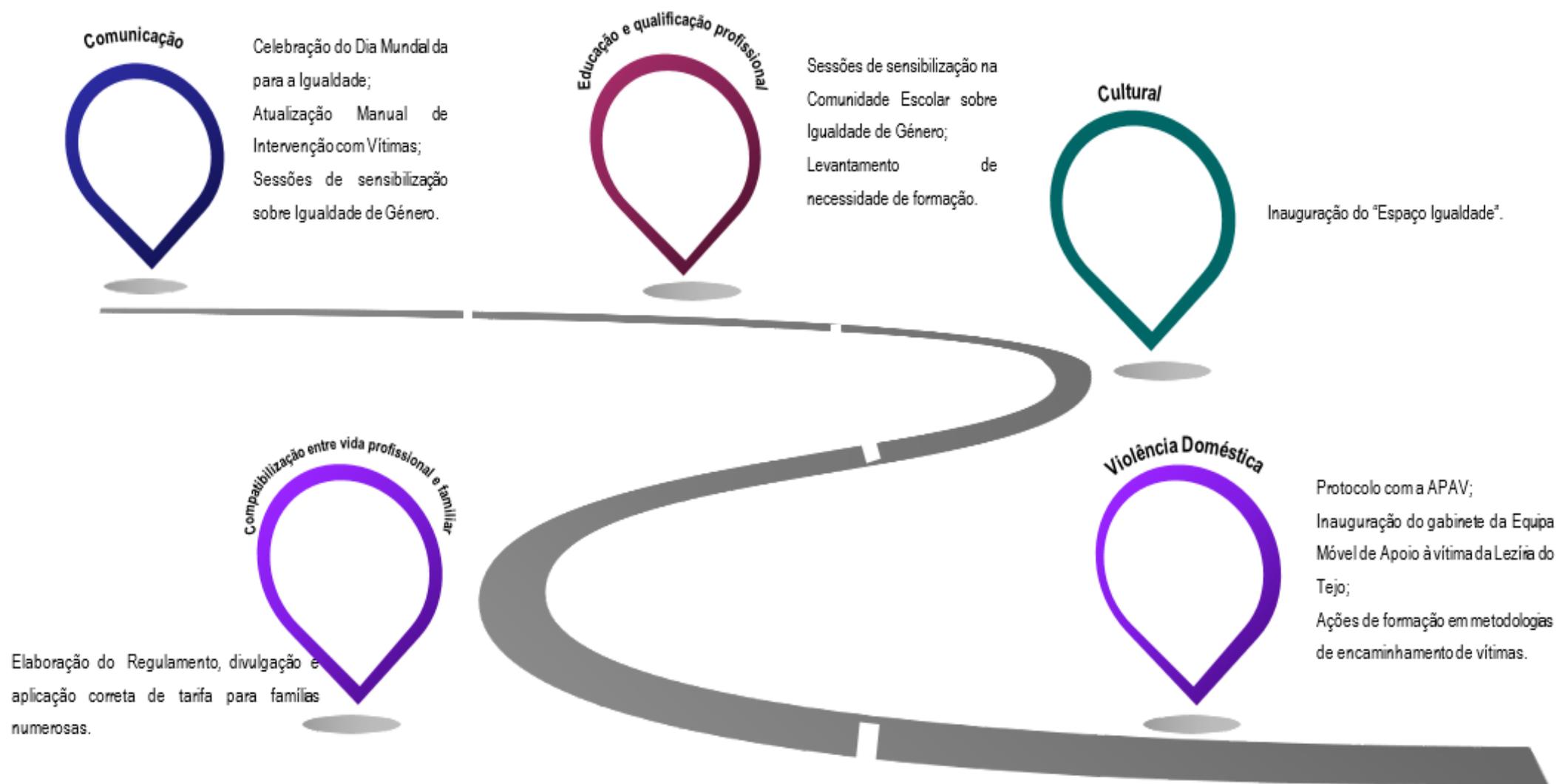
Plano de Ação – Vertente Interna e externa



Planificação do Plano de Ação – Vertente Interna



Panificação do Plano de Ação – Vertente Externa



Plano de Ação – Vertente Interna (E.I.)

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local	
Objetivo Geral	Ser membro da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local
Objetivos Específicos	Assinar carta até ao primeiro trimestre de 2020
Entidades/Parceiros	Câmara Municipal da Golegã

Divulgar os direitos e deveres das/os funcionárias/os do Município

Objetivo Geral	Facultar às colaboradoras e aos colaboradores do Município conhecimento sobre os seus direitos e deveres
Objetivos Específicos	Elaboração e divulgação de documento com informação atualizada sobre os direitos e deveres as/os funcionárias/os do Município em colaboração com o serviço de Recursos Humanos (Guia de “Boas-Vindas”) até ao final do terceiro trimestre de 2020
Público-alvo	Colaboradoras e colaboradores do Município.
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	Câmara Municipal da Golegã Serviço de Recursos Humanos
Indicadores	Número de funcionárias/os que receberam informação atualizada sobre direitos e deveres

Plano de conciliação	
Objetivo Geral	Sensibilizar para as questões da conciliação dotando todos/as os/as trabalhadores/as de competências pessoais e profissionais nesta matéria
Objetivos Específicos	<p>Capacitar e desenvolver competências dos/as trabalhadores/as para serem co-responsáveis na implementação do plano de conciliação</p> <p>Capacitar chefias e dirigentes para que, nos seus respectivos serviços, sejam facilitadores/as de uma cultura organizacional socialmente responsável que incorpore a conciliação nas suas políticas, procedimentos e práticas</p> <p>Equilibrar o acesso a informação e práticas de conciliação entre todos/as</p> <p>Elaboração do plano de conciliação até ao fim do primeiro trimestre de 2020</p>
Público-alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Serviço de Recursos Humanos e Ação Social</p>
Indicadores	<p>Data de execução do plano de conciliação</p> <p>Número de medidas executadas do plano de conciliação</p> <p>Número de funcionários/as abrangidos/as pelo plano</p>

Dia aberto aos filhos dos funcionários

Objetivo Geral	Promover a relação entre os/as filhos/as e o local de trabalho de cada funcionário/a
Objetivos Específicos	<p>Promover e estimular as relações afetivas e sociais entre os/as filhos/as dos/as funcionários/as e colaboradores/as</p> <p>A definir anualmente as atividades a desenvolver</p> <p>A desenvolver no período de férias escolares da Páscoa</p>
Público-alvo	Colaboradores e colaboradoras do Município
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Serviço de Ação Social e Educação</p>
Indicadores	<p>Número de filhos/as a participar nas atividades</p> <p>Número de funcionários/as acompanhados/as pelos/as filhos/as</p>

Proteção na maternidade e parentalidade

Objetivo Geral	Promover a proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família
Objetivos Específicos	Divulgação do direito à dispensa para consultas pré-natais, frequência de aulas de preparação para o parto e/ou consultas de medicina infantil Até ao final do plano, todas/os colaboradoras/as que assim o solicitarem terão dispensa para consultas pré-natais, frequência de aulas de preparação para o parto e/ou consultas de medicina infantil
Público-alvo	Colaboradoras e colaboradores do Município
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	Câmara Municipal da Golegã Serviço de Recursos Humanos
Indicadores	Número de faltas justificadas para consultas pré-natais, frequência de aulas de preparação para o parto e/ou consultas de medicina infantil

Tarifário das Atividades de Animação e Apoio à Família e Componente de Apoio à Família	
Objetivo Geral	Facilitar a conciliação da vida familiar e a vida profissional das/os colaboradoras e colaboradores do Município
Objetivos Específicos	Desconto de 20% nos Tarifários das Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF) e Componente de Apoio à Família (CAF) para colaboradoras e colaboradores do Município
Público-alvo	Colaboradoras e colaboradores do Município
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	Câmara Municipal da Golegã Serviço de Educação Jardim de Infância do Concelho da Golegã Escolas Básicas de 1º Ciclo do Concelho da Golegã
Indicadores	Número de funcionários/as abrangidos/as pela medida

Refeição familiar	
Objetivo Geral	Apoio à família a nível alimentar
Objetivos Específicos	<p>Promover a alimentação saudável</p> <p>Promover um equilíbrio entre as tarefas familiares e o convívio entre os pares</p> <p>Até ao final do plano, todas/os colaboradoras/as que assim o solicitem levarão sopa e/ou a refeição completa para casa</p>
Público-alvo	Colaboradoras e colaboradores do Município
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	Câmara Municipal da Golegã
Indicadores	Número de refeições solicitadas

Divulgação das modalidades de horário de trabalho

Objetivo Geral	Criar o equilíbrio entre as diferentes esferas da vida quotidiana dos funcionários/as
Objetivos Específicos	<p>Possibilitar outras modalidades de horário de trabalho para além do horário rígido, possibilitando um reajuste entre a vida profissional e a vida pessoal</p> <p>Elaboração de Guia de “Boas-vindas” até fevereiro de 2020;</p> <p>Entrega do Guia aos/às colaboradoras e colaboradores do Município até ao final do terceiro trimestre de 2020</p>
Público-alvo	Colaboradoras e colaboradores do Município, incluindo aqueles sem filhos até 12 anos
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Serviço de Recursos Humanos</p>
Indicadores	<p>Número de requerimentos a solicitar a alteração da modalidade de horário de trabalho</p> <p>Número de pedidos deferidos</p>

Inquérito interno no âmbito do assédio sexual, moral e/ou mobbing

Objetivo Geral	Diagnosticar situações de assédio sexual, moral e/ou mobbing
Objetivos Específicos	Conhecer o número de casos de assédio sexual, moral e/ou mobbing Aplicação de inquérito a todos/as funcionários/as e colaboradores/as do Município até fevereiro de 2020
Público-alvo	Colaboradoras e colaboradores do Município
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	Câmara Municipal da Golegã Serviço de Recursos Humanos
Indicadores	Número de inquéritos devolvidos

**Ações de formação no âmbito do assédio sexual, moral e/ou mobbing –
Chefias e Serviço de Recursos Humanos**

Objetivo Geral	Alertar chefias e serviço de Recursos Humanos para o reconhecimento, intervenção e resolução destas situações
Objetivos Específicos	Capacitar e fornecer ferramentas de diagnóstico e resolução Capacitar chefes de Divisão e dois colaboradores/as do serviço de Recursos Humanos até ao fim do primeiro trimestre de 2021
Público-alvo	Chefes de Divisão e serviço de Recursos Humanos
Entidades/Parceiros/Serviço Responsável	Câmara Municipal da Golegã Serviço de Recursos Humanos
Indicadores	Número de ferramentas inclusivas disponibilizadas Número de comunicações internas sobre assédio sexual moral e/ou mobbing

Ações de formação no âmbito do assédio sexual moral e/ou mobbing - funcionários/as

Objetivo Geral	Alertar os funcionários/as para o reconhecimento e resolução destas situações
Objetivos Específicos	<p>Capacitar e fornecer ferramentas de diagnóstico e resolução</p> <p>Capacitar os colaboradores/as do serviço de Ação Social e Educação até ao fim do primeiro trimestre de 2021</p> <p>Capacitar os colaboradores/as dos serviços de Cultura, Comunicação e Turismo, até ao fim do primeiro trimestre até ao fim do segundo trimestre de 2021</p> <p>Capacitar os colaboradores/as dos serviços de Desporto e Tempos Livres, até ao fim do terceiro trimestre de 2020</p> <p>Capacitar os colaboradores/as dos serviços de expediente/arquivo, de taxas/licenças e tesouraria até ao fim do último trimestre de 2021</p> <p>Capacitar os colaboradores/as dos serviços de contabilidade, aprovisionamento, património e armazém, até ao fim do primeiro trimestre de 2022</p> <p>Capacitar os colaboradores/as da divisão de obras, urbanismo e ambiente, até ao fim do segundo trimestre de 2022</p>
Público-alvo	Funcionários/as e colaboradores/as

**Entidades/Parceiros/Serviço
Responsável**

Câmara Municipal da Golegã
Serviço de Recursos Humanos

Indicadores

Número de ações realizadas
Número de participantes, desagregado por
sexo
Número de comunicações internas sobre
assédio sexual moral e/ou mobbing

Atividades de Team Bulding	
Objetivo Geral	Criar e fortalecer relações interpessoais entre funcionários/as e colaboradores/as
Objetivos Específicos	<p>Reforçar a união entre os/as funcionários/as</p> <p>Fomentar de espírito de equipa</p> <p>Melhorar a motivação e comunicação interna, a escuta e entreaajuda entre colegas</p> <p>Organizar atividade em dezembro de 2019</p> <p>Organizar duas atividades em 2020; 2021 e 2022</p>
Público-alvo	Funcionários/as e colaboradores/as
Entidades/Parceiros	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Associação Nacional de Turismo Equestre (ANTE)</p> <p>Tejus</p> <p>Entre outras</p>
Indicadores	<p>Número de ações realizadas</p> <p>Número de participantes, desagregado por sexo</p>

Disseminação de Manual de Promoção de Linguagem Inclusiva

Objetivo Geral	Usar linguagem promotora de Igualdade entre mulheres e homens em todos os documentos do Município
Objetivos Específicos	<p>Promover o uso de linguagem impulsionadora de Igualdade, de forma transversal, em todas as estruturas do Município</p> <p>Dotar as colaboradoras e os colaboradores de conhecimento específicos sobre as regras de uso de dois géneros, emprego de barras e neutralização ou abstração da referência sexual</p> <p>Elaboração de Manual de promoção de Linguagem Inclusiva ao primeiro trimestre de 2021</p> <p>Todos os documentos elaborados pelo Município, até ao terceiro segundo de 2021, serem redigidos de acordo com o manual</p>
Público-alvo	Colaboradoras e colaboradores do Município Órgãos Representativos do Município (Executivo Municipal e Assembleia Municipal)
Entidades/Parceiros/ Serviço Responsável	Câmara Municipal da Golegã
Indicadores	Número de destinatárias/os do Manual

Reforçar a utilização de linguagem inclusiva	
Objetivo Geral	Promover a Igualdade no acesso às informações do Município
Objetivo Específicos	<p>Reforçar a utilização de linguagem inclusiva no site, na página de Facebook e aplicação do Município</p> <p>Até ao terceiro trimestre 2021, alterar a linguagem no site do Município</p> <p>Alterar linguagem da página de Facebook no site do Município até ao último trimestre de 2021</p> <p>Alterar linguagem da aplicação no site do Município até ao primeiro trimestre de 2022</p>
Público-alvo	Colaboradoras e colaboradores do Município
Entidades/Parceiros/ Serviço Responsável	Câmara Municipal da Golegã
Indicadores	<p>Número de alterações efetuadas</p> <p>Número de ferramentas inclusivas disponibilizadas</p>

Plano de Ação – Vertente Externa (E.E.)

Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro)	
Objetivo Geral	Celebrar anualmente o Dia Municipal para a Igualdade, com a promoção de iniciativas de sensibilização junto da comunidade
Objetivos Específicos	<p>Favorecer a troca de experiências e partilha de recursos entre as entidades que operam nesta área a nível nacional;</p> <p>Garantir que as/os participantes tenham acesso a informação atualizada</p> <p>Celebrar o Dia Municipal para a Igualdade em 2019; 2020; 2021 e 2022</p>
Público-alvo	<p>Técnicas/os de Ação Social do Município</p> <p>Técnicas/os de equipas multidisciplinares</p> <p>Técnicas/os de IPSS</p> <p>População em geral</p>
Entidades/Parceiros/ Serviço Responsável	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Entidades parceiras</p>
Indicadores	<p>Número de participantes, desagregado por sexo</p> <p>Número de entidades envolvidas</p>

Sessões de informação e sensibilização sobre igualdade de género

Objetivo Geral	Sensibilizar a comunidade local para a Igualdade de género
Objetivos Específicos	<p>Promover uma estratégia de informação e sensibilização junto à comunidade local de forma continua</p> <p>Informar a comunidade local de direitos e deveres de todas/os</p> <p>Desenvolver ações dirigidas à comunidade sobre Igualdade de Género (p.ex.: workshops)</p> <p>Criar conteúdos <i>on-line</i> sobre o tema da Igualdade de género</p> <p>Organizar sessões de informação e de sensibilização sobre Igualdade de género durante o ano de 2020;2021 e 2022</p>
Público-alvo	Comunidade local
Entidades/Parceiros/ Serviço Responsável	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Juntas de Freguesia</p> <p>Centro de Saúde</p> <p>Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género</p>
Indicadores	<p>Número de ações realizadas</p> <p>Número de participantes, desagregado por sexo</p> <p>Criação de separador <i>on-line</i></p>

Realização de um levantamento de necessidades de formação

Objetivo Geral	Aumentar os níveis médios de escolaridade e qualificação da população do Concelho de Golegã, procurando que as mesmas vão de encontro com as necessidades das entidades empregadoras do Concelho
Objetivos Específicos	Sensibilizar para a necessidade de ajustar a oferta formativa às necessidades do mercado Proceder o levantamento das necessidades de formação durante o ano letivo 2019/2020; 2020/2021 e 2021/2022
Público-alvo	Entidades empregadoras do Concelho
Entidades/Parceiros	Instituto de Emprego e de Formação Profissional Gabinete de Inserção Profissional Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Indicadores	Número de entidades empregadoras envolvidas Número de entidades com competências nas áreas de educação/formação informadas das necessidades do mercado

**Sessões de sensibilização dirigida à Comunidade Escolar sobre
Igualdade de Género**

Objetivo Geral	Sensibilizar a comunidade escolar para a Igualdade de Género
Objetivos Específicos	<p>Dinamizar ações de informação/formação dirigidas à comunidade escolar (p.ex.: workshops)</p> <p>Contribuir para a formação das crianças e jovens do Concelho promovendo, assim, a Igualdade de género</p> <p>Organizar sessão de informação e de sensibilização sobre Igualdade de género durante o ano letivo 2019/2020; 2020/2021 e 2021/2022</p>
Público-alvo	<p>Crianças e jovens dos 3 aos 15 anos</p> <p>Adolescentes</p> <p>Encarregados de Educação e pais</p> <p>Pessoal docente e não docente</p>
Entidades/Parceiros	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Agrupamento de Escolas da Golegã, Azinhaga e Pombalinho</p> <p>Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Golegã</p> <p>Associação de Pais</p> <p>Contrato Local de Desenvolvimento Local</p> <p>Guarda Nacional Republicana da Golegã</p> <p>Centro de Saúde</p> <p>Comissão para a Cidadania e a Igualdade de</p>



Género



Número de ações realizadas

Número de participantes, desagregado por sexo

Levantamento de títulos de livros sobre Igualdade de Género	
Objetivo Geral	Promover a Igualdade de género na comunidade local
Objetivos Específicos	Levantamento de títulos de livros sobre Igualdade de Género Adquirir livros sobre igualdade, nomeadamente, dirigidos a crianças e jovens
Público-alvo	Comunidade local
Entidades/Parceiros	Câmara Municipal da Golegã
Indicadores	Número de materiais didáticos disponíveis Número de consultas

Criação do “Espaço da Igualdade” na Biblioteca Municipal

Objetivo Geral	Promover a Igualdade de género na comunidade local
Objetivos Específicos	<p>Dotar a Biblioteca Municipal de recursos didáticos que promovam a igualdade de género</p> <p>Desenvolvimento de atividades dirigida a crianças e jovens</p> <p>Criação do Espaço na biblioteca Municipal da Golegã até outubro de 2019</p>
Público-alvo	Comunidade local
Entidades/Parceiros	Câmara Municipal da Golegã
Indicadores	<p>Número de materiais didáticos disponíveis</p> <p>Número de consultas</p>

Divulgação de tarifa para famílias numerosas – abastecimento público de água

Objetivo Geral	Apoiar agregados familiares cuja composição ultrapasse os cinco elementos
Objetivos Específicos	Reduzir encargos com despesas fixas Divulgar tarifa a todos os agregados familiares beneficiários de Banco Alimentar do Concelho, até ao primeiro trimestre de 2020 Elaborar folheto informativo sobre tarifa familiar de água
Público-alvo	Famílias numerosas
Entidades/Parceiros	Câmara Municipal da Golegã
Indicadores	Número de agregados familiares envolvidos na medida Número de elementos beneficiados Número de folhetos divulgados

Protocolo com Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

Objetivo Geral	Atendimento a vítimas de violência e familiares
Objetivos Específicos	Assinatura de Protocolo com a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, até ao fim do primeiro trimestre de 2020
Público-alvo	População em geral
Entidades/Parceiros	Câmara Municipal da Golegã Associação Portuguesa Apoio à Vítima

Equipa Móvel de Apoio à Vítima da Lezíria do Tejo

Objetivo Geral	Atendimento a vítimas de violência e familiares
Objetivos Específicos	<p>Garantir atendimento especializado por técnicos de várias áreas (social, psicológico e jurídico)</p> <p>Garantir que as vítimas tenham acesso a informação atualizada</p> <p>Dinamizar ações de formação e informação</p> <p>Inauguração do Gabinete da Equipa Móvel de Apoio à Vítima da Lezíria do Tejo, até ao fim do primeiro trimestre de 2020</p>
Público-alvo	População em geral
Entidades/Parceiros	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Associação Portuguesa de Apoio à Vítima</p>
Indicadores	<p>Número de horas de atendimento</p> <p>Número de atendimentos às vítimas de violência e familiares, desagregado por sexo</p>

Ação de formação em metodologias de encaminhamento de vítimas de violência doméstica

Objetivo Geral	Dotar as/os participantes de conhecimento das metodologias para encaminhamento de vítimas de violência doméstica
Objetivos Específicos	<p>Uniformizar a resposta dada, em todas as situações detetadas pelas/os técnicas/os, de situações de violência doméstica</p> <p>Dotar as/os técnicas/os de conhecimentos específicos que lhe permitam mais facilidade para detetar situações de violência</p> <p>Ação de formação para os/as colaboradores/as do serviço de Ação Social e Educação, até ao fim do terceiro trimestre de 2020</p>
Público-alvo	<p>Técnicas/os de Ação Social do Município</p> <p>Técnicas/os de equipas multidisciplinares</p> <p>Técnicas/os de IPSS</p>
Entidades/Parceiros	<p>Câmara Municipal da Golegã</p> <p>Associação Portuguesa Apoio à Vítima</p>
Indicadores	<p>Número de ações realizadas</p> <p>Número de participantes, desagregado por sexo</p>

Atualização do Manual de Procedimentos no âmbito da intervenção com vítimas

Objetivo Geral	Criar uma resposta ao problema da Violência Doméstica no Concelho da Golegã para públicos diferenciados (vítimas de Violência de Género, idosos, pessoas com deficiência e menores), adotando uma abordagem multidimensional
Objetivos Específicos	Criação de Manual de Procedimento no âmbito da intervenção com vítimas Atualizar o Manual de procedimentos até ao último trimestre de 2020
Público-alvo	Técnicas/os de Ação Social do Município Técnicas/os de equipas multidisciplinares
Entidades/Parceiros	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
Indicadores	Data de execução

5. AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL DA IGUALDADE

5.1 Monitorizar e Avaliar

Diversos estudos sobre o impacto das políticas de igualdade demonstram ser mais eficazes na obtenção dos resultados pretendidos aquelas que são estruturadas com base em objetivos mensuráveis e assentam numa cadeia de responsabilidades recíprocas e de *accountability*, a todos os níveis, do topo à base da organização.

Sugerem, assim, que se aplique às políticas de promoção da igualdade de género os mesmos critérios de gestão utilizados noutros domínios da atividade gestonária.

A avaliação é um aspeto fundamental e transversal a qualquer intervenção pois trata-se do procedimento que permite compreender e/ou verificar a adequação e a pertinência da intervenção desde o primeiro momento até ao momento após o seu final. Assim sendo, opta-se por uma metodologia de avaliação contínua que atravessa todas as fases do ciclo do projeto Vs atividades, desde a sua criação até depois da sua finalização e mesmo enquanto *input* para um novo ciclo de intervenção.

A avaliação consiste num instrumento indispensável para orientar e garantir que o projeto se desenvolva no sentido de responder às necessidades dos públicos-alvo e que tenha resultados concretos. No processo de avaliação são envolvidos/as todos/as os/as intervenientes, desde pessoal técnico até aos/às destinatários/as da mesma.

Cada interveniente é indispensável para compreender os sucessos e as falhas, o cumprimento e os desvios, as alterações e as adaptações necessárias para que o Plano cumpra os seus objetivos e responda às finalidades que lhe são exigidas.

Seguindo a Metodologia proposta no Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, do ISCTE, de 2008, a avaliação e monitorização do Plano Municipal para a Igualdade acontecerá na fase 6, conforme o gráfico abaixo, que corresponde à dinamização das ações



planeadas. Mediante o cumprimento dos objetivos definidos e a eventual aferição da necessidade de novas intervenções (monitorização do Plano), poderá haver lugar a reajustamentos das ações (Fase 8) e à produção de informação relevante para o início de um novo ciclo (ver esquema abaixo).

Fonte: Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, *ISCTE, 2008*

A monitorização das ações que compõem na sua globalidade o Plano Municipal para a Igualdade em referência e a sua avaliação serão realizadas de modo sistemático; os objetivos serão desagregados em indicadores e metas de desempenho mensuráveis de modo a ser possível avaliar o seu alcance.

Os momentos de avaliação serão examinados no momento seguinte à sua ocorrência de modo a que seja possível analisar eventuais desvios face ao previsto e adotar atempadamente medidas corretivas/de melhoria. As atividades serão monitorizadas de acordo com o cronograma e planeamento definidos.

5.2 Destinatários / Agentes a auscultar no processo de Monitorização e/ou Avaliação do PMI

Foram definidos 4 grandes grupos de destinatários/as / Agentes:

- Conselheira/o Local para a Igualdade do Município;
- Os/as colaboradores/as do Município;
- Entidades locais parceiras na execução do Plano e seus/suas Técnicos/as;
- População em geral do Concelho, abrangida pelo Plano.

O esquema abaixo ilustra o enquadramento dos destinatários/agentes do processo de Avaliação, em função do seu posicionamento nas vertentes interna vs externa.



Os destinatários/agentes acima mencionados são o motor de toda a intervenção, no sentido de serem promotores, mobilizadores da intervenção, principalmente a nível da comunidade. Assim, o Plano Municipal para a Igualdade foi delineado para que estes grupos incorporem a Igualdade de Género e para que promovam e dinamizem a temática nos seus territórios de intervenção. É na vertente externa, que as entidades locais com intervenção na

Rede Social e os/as seus/suas Técnicos/as se constituem como agentes fundamentais do Plano, na medida em que são convidados/as a envolverem-se desde o desenvolvimento até à avaliação e monitorização.

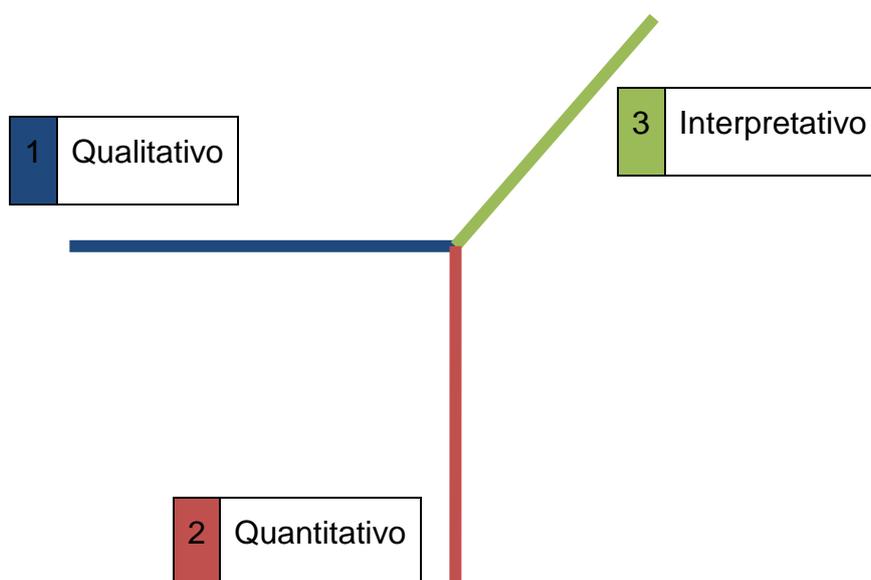
5.3 Categorias de análise

- **Adequabilidade:** avaliar se a intervenção é adequada ao contexto em que é implementada, tendo em conta as necessidades detetadas, as metodologias utilizadas, os/as destinatários/as e os/as técnicos/as de intervenção;
- **Eficácia:** avaliar em que medida as atividades planeadas são realizadas e conseguidos os resultados planeados;
- **Eficiência:** avaliar a relação entre os resultados obtidos e os recursos utilizados;
- **Execução física:** avaliar o cumprimento de indicadores quantitativos de execução do Plano;
- **Impacto:** avaliar as mudanças ocorridas ao nível individual ou coletivo, decorrentes da execução das atividades;
- **Pertinência:** avaliar se o Plano é pertinente face às necessidades detetadas, se responde ou não aos objetivos planificados, se é ou não pertinente para os/as destinatários/as;
- **Reação:** avaliar o grau de satisfação de todas as pessoas que intervêm no processo, desde a sua planificação até aos resultados obtidos;
- **Sustentabilidade:** avaliar em que medida a atividade tem condições para perdurar no tempo;
- **Transferibilidade:** avaliar o grau potencial de apropriação/disseminação de práticas para outros contextos.

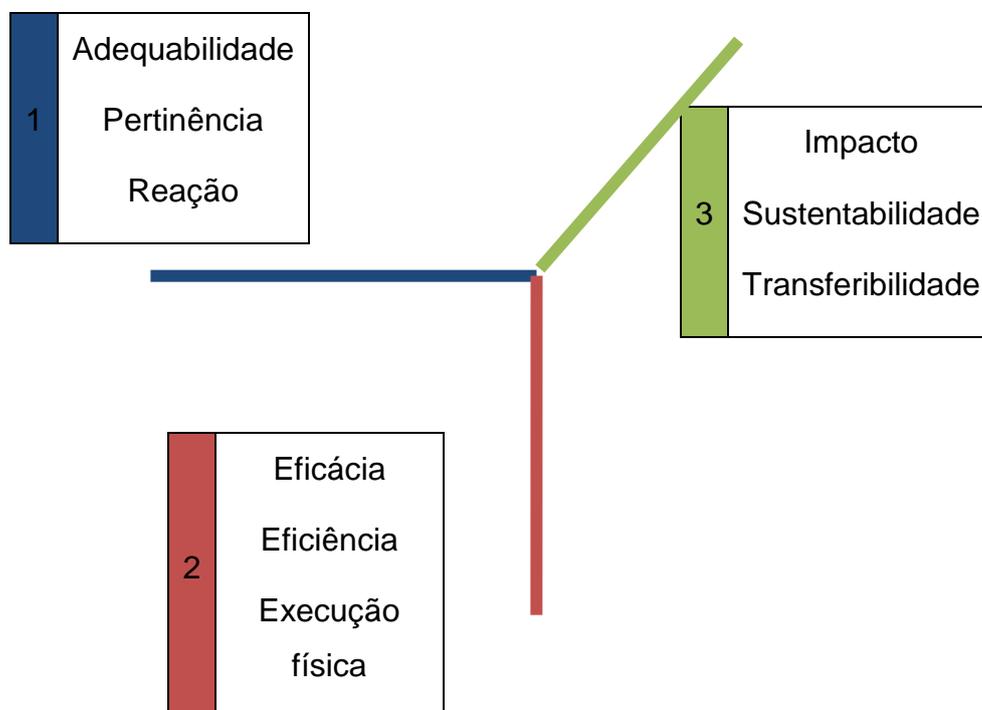
5.4 Plano de Acompanhamento, Monitorização e Avaliação

Para a Monitorização e Avaliação da Implementação do Plano Municipal para a Igualdade, será aplicado o que designámos Modelo 3/3. Este Modelo assenta na avaliação de resultados baseada em três eixos, cada um com três categorias de análise.

Ilustrando o Modelo 3/3, identificamos o enquadramento de cada um dos três Eixos que o constituem:



Abaixo ilustra-se o Modelo, identificando as categorias de análise, por cada um dos Eixos:



5.5 Contabilização de resultados

O resultado da aplicação do Modelo de Avaliação 3/3 possibilita chegar a um valor final por cada categoria de análise (sendo este valor, *per si*, de elevada relevância para a interpretação dos resultados) e uma avaliação final, resultado da ponderação atribuída a cada dimensão.

Por outro lado, a análise qualitativa permitirá reconhecer as formas em que a política poderá ser reajustada de modo a promover a Igualdade, em determinar onde se considerou que a política teve um impacto negativo na igualdade de oportunidades e/ou foi demasiado neutra.

Os resultados, ao serem analisados de uma perspetiva dinâmica e não apenas estática e avaliando as tendências nos posicionamentos masculinos e femininos, independentemente dos efeitos das políticas propostas, permitirão compreender o contexto futuro e identificar as ferramentas que terão maior probabilidade de atingir o desempenho desejado. Os riscos futuros e as

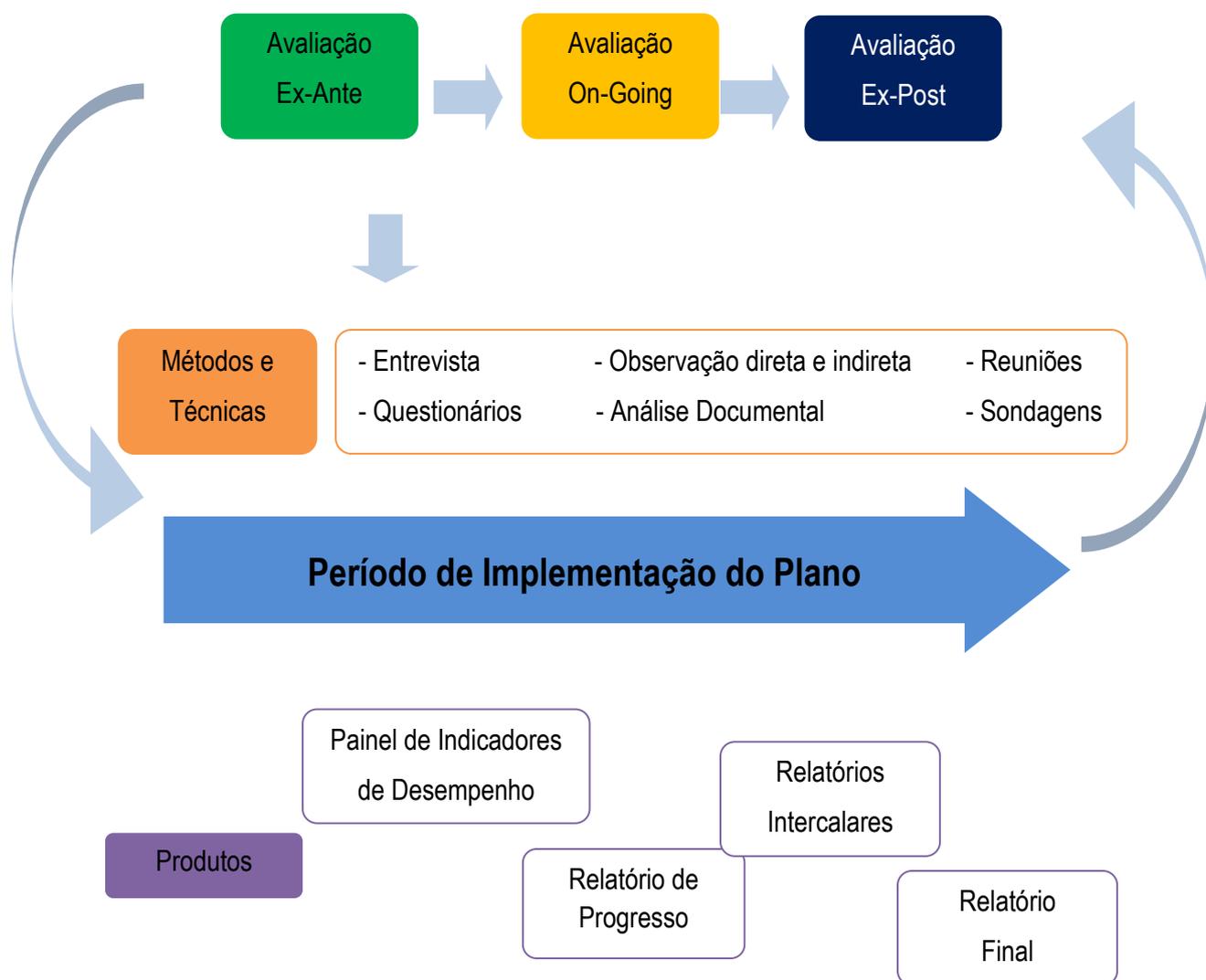
tendências passadas têm de ser tidas em conta, bem como quaisquer tendências para direções contraditórias nos défices de géneros ou outro que poderão estar a desenvolver-se.

Em suma, o objetivo fulcral da análise de resultados da avaliação do Plano é ser um forte *input* para um novo ciclo de intervenção, caminhando desta forma para um caminho de tomada de decisões cada vez mais baseado em factos.

5.6 Dimensões de Análise

- Avaliação da abrangência temática do Plano em função das áreas de intervenção em Igualdade;
- Avaliação da conformidade das atividades com os instrumentos nacionais e locais;
- Avaliação da estratégia operacional das atividades, se é apropriada para o cumprimento dos objetivos;
- Avaliação da exequibilidade temporal e de recursos na execução das medidas;
- Avaliação do grau de envolvimento e participação ativa de pessoas e instituições;
- Avaliação da execução física das medidas;
- Avaliação do grau de inovação das atividades;
- Avaliação de satisfação e impacto do Plano;
- Avaliação da sustentabilidade das atividades e dos resultados alcançados;
- Avaliação do efeito multiplicador e disseminador das atividades;
- Avaliação de boas práticas em Igualdade.

5.7 Sistema de Avaliação – Sequência e Produtos



Avaliação *Ex-Ante* – É possível, através dela, antecipar e controlar a eficiência e eficácia do desenvolvimento do Plano. Ou seja, através da sua utilização é possível avaliar antecipadamente os resultados do diagnóstico e a adequação do plano de intervenção às necessidades dos públicos-alvo;

Avaliação *On-Going* – Esta modalidade de avaliação ocorre durante a implementação do Plano e auxilia o processo de monitorização do mesmo. Possibilita acompanhar o decorrer da intervenção e revela informações importantes, tais como: as aproximações e os afastamentos relativamente aos objetivos, se a planificação está a ser cumprida e que alterações têm

acontecido, se as atividades previstas estão a dar resposta ou não às necessidades detetadas, se as metodologias usadas estão a ser ou não adequadas, se o Plano está a ter ou não sucesso, se as experiências e aprendizagens estão a ser ou não assimiladas pelos/as destinatários/as, que alterações ou transformações são necessárias para o alcance dos objetivos definidos inicialmente;

Avaliação Ex-Post – Esta modalidade de avaliação decorre no final e é fundamental para apurar os resultados obtidos. Para se proceder ao apuramento dos resultados, auscultam-se os/as vários/as intervenientes, fazendo-se uma comparação entre o inicialmente planificado e o obtido no final. Este processo de comparação requer um conjunto de instrumentos que permitam obter informações relativamente às mudanças e ao que foi implementado. Por outro lado, permite ainda identificar Boas Práticas e estimar a sustentabilidade do trabalho desenvolvido.

6. NOTAS FINAIS

A transversalidade da perspectiva de Género é um requisito para a modernização e uma boa governação, sendo, assim, um objetivo fulcral de carácter estrutural, que implica uma atuação contínua de mudança em todos os setores da Administração Pública, Central e Local.

Exige um conjunto de ações estruturantes que passam pela criação e dinamização de planos para a igualdade em cada área da ação governativa, ou seja, em cada Ministério, em cada estrutura, em cada Município, em cada Órgão Local.

O Plano deve integrar a dimensão de género nos processos de decisão, como por exemplo, a promoção da igualdade no funcionamento, designadamente através da implementação de medidas que tenham em vista a eliminação da segregação horizontal e vertical, uma representação equilibrada de mulheres e homens nas esferas de tomada de decisão, o apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o combate às dissemelhanças salariais.

Ambiciona-se que estas medidas, agora propostas, contribuam para a definição de uma nova cultura organizacional, reforçando a sua classificação e modernizando o quadro dos seus valores e da sua intervenção na promoção de melhores condições para todas as pessoas.

Para finalizar, não podemos deixar de enfatizar:

1.^a – O Plano Municipal para a Igualdade **é um documento ativo**, com atualizações de atividades, de públicos-alvo, de parceiros, de iniciativas, enfim, alimentado com toda a dinâmica que o Município consiga ter em torno de uma procura de melhoria constante;

2.^a – O Plano Municipal para a Igualdade **é um documento de todos e todas**. É para ser discutido, analisado, criticado, melhorado, aperfeiçoado, adaptado à realidade que se altera todos os dias. Assim, todas as pessoas e entidades do Concelho são chamadas a dar o seu contributo ativo numa clara perspectiva do contributo para a melhoria do bem comum.

Bibliografia

- Câmara Municipal da Golegã (2012), “*Património Histórico-Arquitetónico*”;
- Câmara Municipal da Golegã, *Diagnóstico Social do Concelho da Golegã 2015*;
- Câmara Municipal de Odemira, *Plano Municipal de Igualdade de Género 2011/2013*;
- Câmara Municipal de Santarém, *Plano Municipal de Igualdade de Género 2011/2013*;
- Câmara Municipal de Torres Vedras, *Plano Municipal de Igualdade de Género 2011/2013*;
- Câmara Municipal de Vila de Alenquer, *Plano Municipal de Igualdade de Género 2011/2013*;
- Casa do Povo do Pombalinho, (2019). *Dados estatísticos disponibilizados.*;
- Centro de Informação Regional das Nações Unidas para a Europa Ocidental (2016). *Guia sobre desenvolvimento sustentável*. Acedido em: https://www.cidadaniaemportugal.pt/wp-content/uploads/recursos/Guia_sobre_Desenvolvimento_Sustentavel.pdf;
- CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (s/d). Acedido em: <http://www.igualdade.gov.pt/> ;
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), “*Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção*” (2009);
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), *Manual de Formação de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens* (2003);
- Constituição da República Portuguesa (s/d). Acedido em: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34520775/view>;
- Guarda Nacional Republicana (2019). *Dados estatísticos disponibilizados*. Golegã: Destacamento Territorial de Torres Novas. Posto Territorial da Golegã;

- Instituto Nacional de Estatística (s/d), *Recenseamentos da População, 2011*. Acedido em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE&xlang=pt;
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto, sétima revisão constitucional, Constituição da República Portuguesa. Acedido em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/243729/details/normal?q=Lei+Constitucional+1%2F2005;>
- PERISTAS, Heloísa, SILVA, Alexandra (2008), *“Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua Promoção”*, Centro de Estudos para a Intervenção Social (p.7).
- Pernas, G.; Fernandes, M. V.; Guerreiro, Mª D. (2008), *Guião para Implantação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa;
- Plano Municipal de Igualdade de Género 2015/2017, Câmara Municipal do Cartaxo, Cartaxo;
- PORDATA (s/d), *Municípios*. Acedido em: <https://www.pordata.pt/Municipios;>
- Portal para a Igualdade (s/d). Acedido em: <http://www.igualdade.gov.pt;>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro, V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014 -2017;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014 -2017;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, Portugal + Igual - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018 - 2030;
- Santa Casa da Misericórdia da Azinhaga (SCMA) (2019). *Dados estatísticos disponibilizados*;
- Santa Casa da Misericórdia da Golegã (SCMG) (2019). *Dados estatísticos disponibilizados*.

Anexos

Glossário

O presente glossário tem como objetivo apresentar algumas definições e conceitos, que devido à especificidade da temática da Igualdade facilitarão a interpretação do Plano Municipal para a Igualdade. Para tornar a leitura mais objetiva, decidiu-se por não identificar em cada definição a sua fonte, referindo-se desde já quais as fontes usadas: Dicionários de Língua Portuguesa, Documentos produzidos pela União Europeia, nomeadamente através do EIGE - European Institute for Gender Equality; Documentos Nacionais de várias Entidades: Legislação Nacional, ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Ação Positiva

Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes (por vezes denominada «discriminação positiva»).

Análise das Questões de Género

Estudo das diferentes condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens, poderes de decisão, etc. de homens e mulheres nos papéis que tradicionalmente lhes foram atribuídos consoante o género.

Assédio

Sempre que ocorrer um comportamento indesejado, relacionado com o sexo de uma dada pessoa, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Por exemplo, comentários repetidos de natureza pejorativa ou desdenhosa acerca do sexo de uma determinada pessoa.

Assédio Moral ou Mobbing

Agressão (psicológica) sistemática, recorrente e continuada cuja finalidade é, para além do isolamento e marginalização da vítima, a destruição da sua reputação e, com maior falta de ética levar a vítima ao abandono do seu local de trabalho. Desenvolve-se em várias fases: incidente crítico, sedução, domínio, marcação cerrada e abandono de trabalho.

Assédio sexual

Sempre que ocorrer um comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo. Por exemplo, sugestões ou pedidos indesejados de carácter sexual por parte de superiores hierárquicos ou colegas de trabalho.

Avaliação do Impacto em Função de Género

Análise de propostas políticas em termos de possíveis repercussões diferentes em mulheres e homens, com vista à sua adaptação para neutralizar eventuais efeitos discriminatórios e promover a igualdade de género.

Barreiras Invisíveis

Atitudes e pressupostos, normas e valores tradicionais subjacentes que impedem a capacitação/a plena participação na sociedade (das mulheres ou dos homens).

Capacitação

Processo que consiste em aceder aos recursos por parte de uma pessoa e desenvolver as suas capacidades pessoais no sentido da participação ativa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos (conceito de cidadania ativa).

Conciliação trabalho – família - vida pessoal

Condição que permite a homens e a mulheres exercerem a sua atividade profissional sem prejuízo das suas responsabilidades familiares e dos seus direitos e deveres de cidadania.

Dados Desagregados por Sexo

Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir uma análise comparativa/análise em função do sexo.

Democracia Paritária

Conceito de sociedade equitativamente composta por homens e mulheres e na qual o pleno e igual exercício da cidadania depende da representação equilibrada de ambos nos cargos políticos de tomada de decisão. Uma participação próxima ou equivalente de homens e mulheres no processo democrático, numa proporção de 40/60%, constitui um princípio de democracia.

Discriminação direta

Sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável. Se for recusado um emprego a uma mulher por estar grávida, trata-se de um caso de discriminação direta.

Discriminação indireta

Sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários. Por exemplo, um anúncio de emprego que exija que os candidatos tenham uma altura mínima de 1,70 m seria considerado uma discriminação indireta, uma vez que esta regra prejudicaria muito mais mulheres do que homens.

Diversidade

Leque de valores, atitudes, perspetivas culturais, crenças, origens étnicas, orientação sexual, competências, conhecimentos e experiências de vida dos indivíduos que constituem um determinado grupo.

Economia / Trabalho Informal

Atividades económicas não remuneradas efetuadas em benefício direto do agregado familiar ou de agregados familiares de parentes ou amigos, numa base recíproca. Por exemplo, trabalho doméstico.

Equidade entre Géneros

Justiça no tratamento entre homens e mulheres. Poderá tratar-se de tratamento igual ou outro que, não o sendo, é considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

Estereótipos de género

São as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género).

Gap salarial (ou fosso salarial) entre mulheres e homens

Desfasamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres.

Gender-budgeting

Aplicação da estratégia de mainstreaming de género ao processo de preparação dos orçamentos. Significa uma conceção de orçamento sensível ao género que incorpora a perspetiva de género a todos os níveis do processo orçamental, e reestrutura as receitas e as despesas de modo a promover a igualdade de género.

Género

É a representação social do sexo biológico, determinada pela ideia das tarefas, funções e papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade e na vida pública e privada.

Igualdade de condições de trabalho

Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à retribuição, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

Igualdade de Género

Conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados.

Índice de envelhecimento

É a relação entre a população idosa e a população jovem. Habitualmente definido como o quociente entre o número de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos. Geralmente é expresso em percentagem (por 100 pessoas com idades entre os 0 aos 14 anos).

$$I.E. (N) = \frac{\text{População com idade igual ou superior a 65 anos}}{\text{População com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos}} \times 100$$

Integração da Perspetiva de Género (Mainstreaming de Género)

Integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objetivo de promover a igualdade entre eles e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas e ações globais para a igualdade, através da consideração ativa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respetivas de homens e mulheres nas fases de implementação, controlo e avaliação.

Linguagem neutra, inclusiva e não discriminatória

Entende-se por linguagem neutra a utilização de terminologia e formas gramaticais sem impacto diferencial sobre mulheres e homens.

Segregação profissional

Concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de atividade e emprego, sendo um dos sexos confinado a um leque mais limitado de ocupações (segregação horizontal) e a graus inferiores do trabalho (segregação vertical).

Sexo

Traduz o conjunto de características biológicas que distinguem homens e mulheres.

Teto de vidro

Barreira invisível resultante de uma série complexa de estruturas em organizações dominadas por homens que impede as mulheres de obterem cargos importantes.

Taxa de analfabetismo

Taxa definida tendo como referência a idade a partir da qual um indivíduo que acompanhe o percurso normal do sistema de ensino deve saber ler e escrever. Considera-se que essa idade corresponde aos 10 anos, equivalente à conclusão do ensino básico primário.

$$T.A. (\%) = \frac{\text{População com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever}}{\text{População com 10 ou mais anos}} \times 100$$

Taxa de atividade

Taxa que permite definir o peso da população ativa sobre o total da população.

$$T.D. (\%) = \frac{\text{População Desempregada}}{\text{População Ativa}} \times 100$$

Taxa de Desemprego

A taxa de desemprego permite definir a relação entre a população desempregada e a população ativa (que corresponde à soma da população empregada com a população desempregada).

$$T.A. (\%) = \frac{\text{População Ativa}}{\text{Total da População}} \times 100$$

Trabalho igual

Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade.

Trabalho de valor igual

Aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado.

Tratamento Preferencial

Tratamento de uma pessoa ou grupo de indivíduos suscetível de conduzir a uma situação privilegiada em termos de benefícios, acesso a recursos, direitos, oportunidades ou estatuto, relativamente à de outra pessoa ou grupo de indivíduos. Pode ser usado positivamente, através de uma ação positiva destinada a eliminar práticas discriminatórias anteriores, ou negativamente, quando é concebido para manter diferenças ou vantagens de um indivíduo ou grupo de indivíduos sobre outro.

Violência Doméstica / na Família

Qualquer forma de violência física, sexual ou psicológica que ponha em risco a segurança e bem-estar de um membro da família e/ou o uso ou a ameaça de força física ou emocional, incluindo violência sexual, na família. Neste conceito inclui-se o abuso de menores, o incesto, os maus tratos a mulheres e os abusos sexuais ou de outro tipo de um membro do agregado familiar.

Legislação na área da Igualdade de Género

Compromissos internacionais

- Pacto Europeu para a Igualdade entre Homem e Mulheres (2011-2020), aprovado a 7 de março de 2011
- Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015), adotada a 21 de dezembro de 2010
- Estratégia da União Europeia para o Emprego e o Crescimento-Europa 2020, adotada a 17 de junho de 2010
- Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010
- Tratado de Lisboa, de 13 de dezembro de 2007
- Carta dos Direitos Fundamentais, adotada em Nice em dezembro de 2000

Bases Gerais

- V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017
- Declaração de Retificação n.º 14/2014
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo de proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes
- Portaria n.º 84/2015, de 20 de março – diploma que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março – diploma que mandata a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado de Emprego para, (i) no prazo de 90 dias a contar da data da publicação, desenvolverem diligências com

vista à celebração, com as empresas cotadas em Bolsa, de um compromisso que promova um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de representação de 30% do sexo sub-representado, até ao final de 2018, bem como (ii) para promoverem a criação e o fornecimento, sem custos para as empresas, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres.

- Lei n.º 46/2014, de 28 de julho – diploma que autoriza o Governo, no âmbito da transposição da Diretiva n.º 2013/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, a proceder à alteração ao Regime Geral das Instituições de Crédito e Sociedades Financeiras, definindo, como um dos objetivos estabelecer que a política interna de seleção e avaliação dos membros dos órgãos de administração e fiscalização deve promover a diversidade de qualificações e competências necessárias para o exercício da função, fixando objetivos para a representação de homens e mulheres e concebendo uma política destinada a aumentar o número de pessoas do género sub-representado com vista a atingir os referidos objetivos.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 18/2014, de 5 de março de 2014 – diploma que estabelece um conjunto de medidas a adotar para contrariar a tendência histórica de desigualdade salarial penalizadora para as mulheres, tendo em vista alcançar uma efetiva igualdade de género.

Conciliação vida profissional com a vida privada

- Resolução da Assembleia da República n.º 116/2012, de 13 de julho – diploma que recomenda ao Governo que tome medidas de valorização da família que facilitem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.
- Despacho n.º 8683/2011, de 16 de junho – diploma que determina que os estabelecimentos de ensino pré-escolar e do 1.º ciclo do ensino básico se mantenham obrigatoriamente abertos, pelo menos até às 17h30 e, no mínimo, por oito horas.

- Decisão do Conselho da Europa, de 21 de outubro de 2010 – *diploma que estabelece que as políticas de conciliação da vida profissional com a familiar, juntamente com o acesso a estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e a inovação na forma como o trabalho é organizado, devem visar aumentar as taxas de emprego, nomeadamente entre os jovens, os trabalhadores mais idosos e as mulheres.*
- Despacho n.º 14460/2008, de 15 de maio – *diploma que define as normas a observar no período de funcionamento dos respetivos estabelecimentos bem como na oferta das atividades de enriquecimento curricular e de animação e de apoio à família.*
- Portaria n.º 426/2006, de 2 de maio – *diploma que visa criar o Programa de Alargamento da Rede de Equipamentos Sociais (PARES), que tem por finalidade apoiar o desenvolvimento e consolidar a rede de equipamentos sociais, que visa essencialmente estimular, através dos recursos financeiros provenientes dos jogos sociais, o investimento privado em equipamentos sociais, com o objetivo de aumentar a capacidade instalada em respostas nas áreas de infância e juventude, pessoas com deficiência e população idosa.*

Discriminação

- Portaria n.º 84/2015, de 20 de março – *diploma que cria e regulamenta a medida de Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho.*
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março – *diploma que mandata a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, o Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional, o Secretário de Estado Adjunto e da Economia e o Secretário de Estado de Emprego para, (i) no prazo de 90 dias a contar da data da publicação, desenvolverem diligências com vista à celebração, com as empresas cotadas em Bolsa, de um compromisso que promova um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos respetivos conselhos de administração, pressupondo, por parte das empresas, a vinculação a um objetivo de*

representação de 30% do sexo sub-representado, até ao final de 2018, bem como (ii) para promoverem a criação e o fornecimento, sem custos para as empresas, de um mecanismo de apoio para identificação e análise das diferenças salariais entre homens e mulheres.

- Lei n.º 40/2014, de 9 de Julho - *diploma que procede à segunda alteração a Lei n.º 27/2007, de 30 de julho (Lei da televisão e dos Serviços Audiovisuais a Pedido), integrando a promoção da igualdade de género como um dos temas dos programas televisivos de acesso livre.*
- Resolução da Assembleia da República n.º 46/2013, de 4 de abril – *diploma que recomenda ao Governo a não discriminação laboral de mulheres.*
- Resolução da Assembleia da República n.º 45/2013, de 4 de abril – *diploma que recomenda ao Governo o combate às discriminações salariais, diretas e indiretas.*
- Resolução da Assembleia da República n.º 41/2013, de 8 de março – *diploma que recomenda ao governo um conjunto de medidas, em matéria de combate às práticas discriminatórias entre homens e mulheres no mundo do trabalho, nomeadamente a disponibilização, na página eletrónica da autoridade para as Condições do trabalho, de informação estatística atualizada e de qualidade, com desagregação futura dos dados em função do género.*
- Resolução do Conselho de Ministros de 13/2013, de 8 de março – *diploma que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente na eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações.*
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março – *diploma que sublinha a necessidade de promover uma efetiva pluralidade na representação de mulheres e de homens em lugares de*

decisão, tanto para o sector público como para o privado e incentiva a adoção de práticas de bom governo, suscetíveis de contribuir para a sustentabilidade económica de Portugal.

- Lei n.º 7/2011, de 15 de março – *diploma que cria o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil e procede à décima sétima alteração ao Código do Registo Civil.*
- Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro – *diploma que proíbe qualquer discriminação no acesso e no exercício do trabalho independente e transpõe a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, a Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, e a Diretiva n.º 2006/54/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho.*
- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 30 de dezembro de 2010 – *diploma que, no artigo 21.º, proíbe de forma genérica a discriminação em razão de uma vasta série de motivações, incluindo em função da orientação sexual.*
- Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 4 de novembro 1950 – *diploma que consagra os Direitos da Humanidade.*
- Resolução da Assembleia da República n.º 39/2010, de 6 de maio – *diploma que recomenda ao Governo a adoção de medidas que visem combater a atual discriminação dos homossexuais e bissexuais nos serviços de recolha de sangue.*
- Lei n.º 14/2008, de 12 de março - *diploma que proíbe e sanciona a discriminação em função do sexo no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/113/CE, do Conselho, de 13 de dezembro.*
- Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro, e Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março – *diplomas que alteram o Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de Setembro, nomeadamente, a alínea c) do n.º 2 do artigo 240.º do Código Penal Português, criminalizando o incitamento à discriminação racial, religiosa e sexual com uma pena de prisão de 6 meses a 5 anos.*
- Portaria n.º 111/2007, de 24 de janeiro – *diploma que cria o Programa Todos Diferentes, Todos Iguais (Programa TDTI).*

- Lei n.º 18/2004, 11 de maio – *diploma que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e tem por objetivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica.*
- Lei n.º 9/2001, de 21 de maio – *diploma que reforça os mecanismos de fiscalização e punição das práticas laborais discriminatórias em função do sexo.*
- Lei n.º 134/1999, de 28 de agosto – *diploma que proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica.*
- Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de Dezembro de 1948.

Mainstreaming

- Resolução do Conselho de Ministros de nº 19/2012, de 8 de março – *diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de planos para a igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado (SEE) e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização; enquanto acionista de empresas privadas, deve propor aos restantes acionistas a adoção de políticas de promoção da igualdade de género; quanto às empresas do setor privado cotadas em bolsa, recomenda a adoção de planos de igualdade e de medidas, designadamente de autorregulação e de avaliação, que conduzam à participação equilibrada de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização.*

Parentalidade

- Constituição da República Portuguesa (artigo 68.º) – *diploma que reconhece a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes.*

- Declaração de Retificação n.º 40/2009, de 5 de junho – *diploma que retifica o n.º 4 do artigo 38.º do Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.*
- Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, alterado pelo Decreto-lei n.º 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 133/2012, de 27 de junho e pelo Decreto-lei n.º 120/2015, de 1 de setembro – *diploma que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade, e o quadro legal da proteção da parentalidade, em termos gerais.*
- Decreto-Lei n.º 89/2009, de 9 de abril – *diploma que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente.*
- Lei n.º 61/2008, de 31 de outubro – *diploma que altera os artigos 1906.º a 1912.º do Código Civil, os quais dispõem sobre responsabilidades parentais.*
- Lei n.º 90/2001, de 20 de agosto – *diploma que define medidas de apoio social aos pais e mães estudantes.*

Legislação na área da Violência Doméstica

Vigilância eletrónica

- Portaria n.º 63/2011, de 3 de fevereiro – *diploma que estabelece a primeira alteração à Portaria n.º 220-A/2010, de 16 de abril, dando nova redação aos seus artigos 4.º e 7.º e revogando o artigo 5.º.*
- Lei n.º 40/2010, de 3 de setembro – *diploma que estabelece que a segunda alteração à Lei n.º 115/2009, de 12 de outubro, que aprova o Código da Execução das Penas e Medidas Privativas da Liberdade e 26ª alteração ao Código Penal.*

- Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro – *diploma que regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância (vigilância eletrónica) e revoga a Lei n.º 122/99, de 20 de agosto, que regula a vigilância eletrónica prevista no artigo 201.º do Código de Processo Penal, e o artigo 2.º da Lei n.º 115/2009, de 12 de outubro.*
- Portaria n.º 220-A/2010, de 16 de abril – *diploma que estabelece as condições de utilização inicial dos meios técnicos de teleassistência, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º, e dos meios técnicos de controlo à distância previstos no artigo 35.º, ambos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que aprova o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.*
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 17/2006, de 21 de julho – *diploma que prorroga por mais um ano o mandato da estrutura de missão que tem vindo a desenvolver a estratégia de implementação da vigilância eletrónica.*
- Decreto-Lei n.º 121/2009, de 21 de maio – *diploma que cria a Unidade de Tecnologias, Informação e Segurança.*
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 1/2001, de 6 de janeiro – *diploma que cria, no âmbito do Ministério da Justiça, uma estrutura de missão com o objetivo de desenvolver as estratégias de implementação do sistema da monitorização eletrónica de arguidos sujeitos à medida de coação prevista no artigo 201.º do Código de Processo Penal.*

Violência doméstica – Técnicos de apoio à vítima

- Despacho n.º 6810-A/2010, de 15 de Abril, D.R. (II série) de 16 de Abril (suplemento): – *diploma que define, no âmbito do artigo 83.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, os requisitos e qualificações necessários à habilitação dos técnicos de apoio à vítima.*

Legislação na área não discriminação em razão da deficiência

Bases gerais

- Lei nº 38/2004, de 18 de agosto – *diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência.*
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Igualdade no acesso ao emprego e à formação

- Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica – *diploma que cria o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.*
- Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, que define os aspetos técnicos necessários à execução do Programa de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade.

Tabelas

Quadro 3 – População residente no Município da Golegã em 2001 e 2011, por sexo (n.)

	2001		2011	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Azinhaga	898	919	790	830
Golegã	1796	2097	1770	2075
Pombalinho	257	273	213	235

Fonte: Censos de 2001 e 2011, INE

**Quadro 4 – População residente no Município da Golegã em 2001 e 2011, por grupo etário e sexo²
(n.º)**

Grupos Etários	Homem		Mulher	
	2001	2011	2001	2011
0 – 4	138	96	137	116
5 – 9	128	120	115	124
10 – 14	164	150	133	157
15 – 19	172	166	181	134
20 – 24	188	176	179	151
25 – 29	194	149	196	177
30 – 34	175	178	167	184
35 – 39	176	207	196	231

² Neste quadro a freguesia do Pombalinho não consta, uma vez que a freguesia pertencia nesta altura ao Concelho de Santarém.

40 – 44	197	207	182	188
45 – 49	189	164	202	212
50 – 54	159	211	179	193
55 – 59	158	181	176	190
60 – 64	168	169	182	198
65 - 69	157	158	210	203
Grupos Etários	Homem		Mulher	
	2001	2011	2001	2011
70 – 74	135	133	181	187
75 e mais	196	274	400	491
Total	2694	2739	3016	3136

Fonte: Censos de 2001 e 2011, INE

Quadro 5 – População residente no Município da Golegã economicamente ativa, em 2011, por sexo e por freguesia (n.º)

População economicamente ativa			Azinhaga	Golegã	Pombalinho
	Homem/ Mulher	Primário	67	112	22
Secundário		129	296	26	
Terciário (social)		141	560	31	
Terciário (económico)		244	597	58	

	Homem	Primário	43	77	19
		Secundário	106	225	22
		Terciário (social)	47	209	7
		Terciário (económico)	128	299	31
	Mulher	Primário	24	35	3
		Secundário	23	71	4
		Terciário (social)	94	351	24
		Terciário (económico)	116	298	27

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 6 – Taxa de atividade da População residente no Município da Golegã economicamente ativa, em 2011, por sexo e por freguesia (%)

Taxa Atividade		Azinhaga	Golegã	Pombalinho
	Homem/ Mulher	42,16	45,02	35,27
	Homem	47,47	50,28	42,72
	Mulher	37,11	40,53	28,51

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 7 – Ganho em média da População residente no Município da Golegã, por sexo (n.º)

	1985	1991	2002	2009	2010	2011	2012	2013
Homem/Mulher	118,6	268,9	537,3	653,3	686,6	692,3	703,3	736,3
Homem	123,9	281,3	558,5	700,5	737,0	744,7	773,9	822,9
Mulher	100,4	240,6	489,1	606,5	638,6	645,1	644,4	655,9

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 8 – População residente no Município da Golegã desempregada, por sexo (n.º)

		Azinhaga	Golegã	Pombalinho
1º emprego	Homem/Mulher	7	29	4
	Homem	3	14	3
	Mulher	4	15	1
Novo emprego	Homem/Mulher	95	137	17
	Homem	48	66	9
	Mulher	47	71	8

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 9 – Taxa de Desemprego da População residente no Município da Golegã por sexo (%)

	Azinhaga	Golegã	Pombalinho
Homem/Mulher	14,93%	9,59%	13,29%
Homem	13,60%	8,99%	13,19%
Mulher	16,56%	10,23%	13,43%

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 10 – População residente no Município da Golegã, segundo as habilitações, Taxa de Analfabetismo e por sexo (n.º)

		Azinhaga	Golegã	Pombalinho
Nenhum nível de instrução	Homem/Mulher	157	344	67
	Homem	56	97	22
	Mulher	101	247	45
Analfabetos com mais de 10 ou mais anos	Homem/Mulher	144	254	65
	Homem	50	71	13
	Mulher	94	183	52

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 11 – Taxa de Analfabetismo da População residente no Município da Golegã, por sexo (%)

		Azinhaga	Golegã	Pombalinho
Taxa de analfabetismo	Homem/Mulher	9,56%	7,22%	15,48%
	Homem	6,90%	4,39%	6,63%
	Mulher	12,24%	9,63%	23,21%

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 12 – População residente no Município da Golegã segundo habilitações literárias, por sexo (n.º)

	Ensino pré-escolar		Ensino básico - 1º ciclo		Ensino básico - 2º ciclo		Ensino básico - 3º ciclo	
	Home m	Mulhe r	Home m	Mulhe r	Home m	Mulhe r	Home m	Mulhe r
Azinhaga	26	19	524	492	258	306	106	78
Golegã	51	16	1047	1171	548	700	186	204
Pombalinho	6	4	141	142	78	103	21	16

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 13 – População residente no Município da Golegã segundo habilitações literárias, por sexo (n.º)

	Ensino secundário		Ensino pós-secundário		Ensino superior	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Azinhaga	136	132	6	6	42	80
Golegã	358	313	12	12	205	286
Pombalinho	29	27	3	0	12	17

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 14 – População residente no Município da Golegã que se desloca para fora do Concelho para estudar ou trabalhar, por sexo (n.º)

	Estudante		Trabalhar	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Azinhaga	36	43	178	112
Golegã	107	91	394	285
Pombalinho	9	11	28	19

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 15 – Índice de Envelhecimento do Município da Golegã, por sexo (n.º)

	Homem	Mulher
Azinhaga	158,6	241,2
Golegã	148,8	216,5
Pombalinho	309,1	583,3

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 16 – População residente no Município da Golegã com 65 anos ou mais que reside sozinha/o (n.º)

	Homem			Mulher		
	Azinhaga	Golegã	Pombalinho	Azinhaga	Golegã	Pombalinho
65 – 69 anos	13	22	2	16	49	7
70 – 74 anos	23	33	7	31	51	21
15 – 79 anos	52	35	9	42	83	19
80 – 84 anos	12	37	12	22	75	16
85 – 89 anos	12	25	7	21	57	6
90 anos ou mais	5	11	0	8	40	5

Fonte: Censos de 2011, INE

Quadro 17 – Instituições Particulares de Solidariedade Social, por tipo de resposta e sexo, no Concelho da Golegã, em 2017 (n.º)

		Casa do Povo do Pombalinho	Santa Casa da Misericórdia de Azinhaga	Santa Casa da Misericórdia da Golegã
SAD 5 dias	Cap.	-	30	25
	Ut. total	-	25	-
	Ut. H	-	10	-
	Ut. M	-	15	-
SAD 6 dias	Cap.	30	-	-
	Ut. total	21	-	-
	Ut. H	9	-	-
	Ut. M	12	-	-
SAD 7 dias	Cap.	-	15	12
	Ut. total	-	9	12
	Ut. H	-	4	-
	Ut. M	-	5	-
Centro de Dia	Cap.	-	19	30
	Ut. total	-	17	28
	Ut. H	-	6	8
	Ut. M	-	11	20

Centro de Convívio	Cap.	30	20	120
	Ut. total	15	20	110
	Ut. H	7	4	34
	Ut. M	8	16	78

Fonte: Dados IPSS do Concelho da Golegã de 2019

		Casa do Povo do Pombalinho	Santa Casa da Misericórdia de Azinhaga	Santa Casa da Misericórdia da Golegã
Estrutura Residencial para pessoas idosas	Cap.	-	-	52
	Ut. total	-	-	52
	Ut. H	-	-	13
	Ut. M	-	-	39
Centro de Acolhimento Temporário Emergência (CATE)	Cap.	-	-	30
	Ut. total	-	-	30
	Ut. H	-	-	7
	Ut. M	-	-	23

Fonte: Dados IPSS do Concelho da Golegã de 2019

Quadro 18 – Número Funcionários/as e Recibos Verdes, por sexo (n.º)

	Total	Mulher	Mulher2
Dirigente Intermédio	4	2	2
Técnico Superior	19	7	12
Assistente Técnico	30	13	17
Assistente Operacional	95	48	47
Recibos Verdes	13	6	7

Fonte: CMG de 2019

