



Plano Municipal para a Igualdade
e Não Discriminação

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Castelo Branco

2022 - 2025



Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Castelo Branco

2022 - 2025

junho de 2022



Cofinanciado por:





Ficha Técnica

Título:

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Local:

Castelo Branco

Elaboração do PMIND-CB

Câmara Municipal de Castelo Branco

EIVL – Equipa para a Igualdade da Vida Local de Castelo Branco

Consultadoria externa – Maria João Ferreira

Entidade promotora:

Câmara Municipal de Castelo Branco

Praça do Município, 6000-458 Castelo Branco

Organismo Intermédio:

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Av. da República, n° 32, 1° Esq.

1050-193 Lisboa | Portugal

Fundo cofinanciador:

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE)

Projeto:

POISE-01-3422-FSE-000055 – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Castelo Branco, no âmbito da Tipologia - I.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

Impressão e Acabamentos:

Dalldesign, Unipessoal, lda

O conteúdo desta publicação pode ser reproduzido, em parte ou no seu todo, desde que mencionada a fonte e exclusivamente para fins não comerciais.

Índice

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DE CASTELO BRANCO	15
I. INTRODUÇÃO	15
1) Enquadramento	15
2) Objetivo do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Castelo Branco (PMIND-CB)	15
3) Metodologia	16
II. RELATÓRIO DO DIAGNÓSTICO	17
PARTE 1	17
1) Enquadramento	17
2) Metodologia	18
3) Práticas Municipais promotoras de Igualdade de Género e Não Discriminação	20
PARTE 2	24
1) Diagnóstico – Vertente Externa	24
1.1) Caracterização territorial e sociodemográfica do concelho	24
1.2) Saúde	28
1.3) Habitação	30
1.4) Economia / Mercado de Trabalho	31
1.5) Educação/Formação	34
1.6) Desporto	40
1.7) Formação Profissional	40
1.8) Participação Política	41
1.9) Respostas Sociais	42
1.10) Violência Doméstica e de Género: dados e respostas existentes no concelho	54
2) Diagnóstico - Vertente Interna	56
2.1) Caracterização dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Castelo Branco	56
2.2) Caracterização dos Recursos Humanos da ALBIGEC	64
1.3) Caracterização dos Recursos Humanos dos SMCB	66
PARTE 3	70
1) Inquéritos por Questionário – Vertente Interna	70
1.1) Colaboradores/as da Câmara Municipal de Castelo Branco e empresas pertencentes ao grupo municipal: Serviços Municipalizados e ALBIGEC	70
1.1.1) Conclusões dos inquéritos aplicados aos/às colaboradores/as do município	91
1.2) Dirigentes do Município	91
1.2.1) Conclusões dos inquéritos aplicados aos/às dirigentes do município	113
2) Inquéritos por Questionário – Vertente Externa	113
2.1) Agentes locais	113
2.1.1) Conclusões dos inquéritos aos agentes locais do município	128
3) Outras Organizações/Associações locais	128



III. PLANO DE AÇÃO	131
1) Vertente interna	133
2) Vertente externa	135
2.1) Saúde	135
2.2) Habitação	136
2.3) Respostas sociais	136
2.4) Violência doméstica e de género	137
2.5) Economia/Mercado de Trabalho	139
2.6) Educação/Formação e Formação Profissional	140
2.7) Desporto	141
2.8) Participação Política	143
IV. DIVULGAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PLANO	145
V. FONTES DE CONSULTA	146
1) Bibliografia	146
2) Legislação de Referência	147
3) Webgrafia	147
VI. ANEXOS	149
1) Questionário para Dirigentes do Município	149
2) Questionário para Colaboradores/as do Município	161
3) Questionário para Agentes Locais	169

Índice de Quadros

Quadro 1 - Distribuição dos questionários aplicados a nível interno	19
Quadro 2 - Distribuição da Rede Social por Área de Intervenção	19
Quadro 3 - População residente no concelho, 2011 e 2018, Índice de envelhecimento e N.º médio de indivíduos por Km ² em 2018	25
Quadro 4 - População residente no concelho em 2018, por grupo etário e sexo	25
Quadro 5 - Relação de masculinidade na população residente no concelho em 2018	25
Quadro 6 - Densidade populacional no concelho	26
Quadro 7 - Índice de dependência de jovens no concelho	26
Quadro 8 - Número de indivíduos em idade ativa por idoso no concelho	26
Quadro 9 - Famílias clássicas por número de indivíduos, 2011	27
Quadro 10 - Nados-vivos por sexo, no concelho	27
Quadro 11 - Taxa de Natalidade	27
Quadro 12 - Óbitos por sexo no concelho em 2018	27
Quadro 13 - Taxa bruta de mortalidade	28
Quadro 14 - Nº Utentes inscritos por grupo etário e sexo nas duas unidades de cuidados de saúde primários do Concelho, em 2019	28
Quadro 15 - Consultas externas nos hospitais, por algumas especialidades médicas	29
Quadro 16 - Média de habitantes por profissional médico no concelho em 2018	29
Quadro 17 - Alojamentos existentes no concelho em 2011, por tipo	30
Quadro 18 - Alojamentos familiares clássicos existentes no concelho em 2011, por forma de ocupação	30
Quadro 19 - População residente no concelho economicamente ativa, por sexos, em 2011, e taxa de atividade	31
Quadro 20 - Remuneração base média mensal dos trabalhadores do sexo masculino por conta de outrem por nível de qualificação, no concelho em 2018	32
Quadro 21 - Remuneração base média mensal dos trabalhadores do sexo feminino por conta de outrem por nível de qualificação, no concelho em 2018	32
Quadro 22 - Ganho médio mensal dos trabalhadores do sexo masculino por conta de outrem por nível de escolaridade, no concelho em 2018	32
Quadro 23 - Ganho médio mensal dos trabalhadores do sexo feminino por conta de outrem por nível de escolaridade, no concelho em 2018	33
Quadro 24 - Representação de empregadores/as no concelho por sexo em 2017	33
Quadro 25 - Taxa de emprego e ganhos médios mensais em 2018, e número de utentes desempregados em dezembro de 2019	34
Quadro 26 - Colocações e desempregados/as inscritos/as ao longo do mês dezembro de 2019	34
Quadro 27 - Estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico e secundário público e privado, existentes no concelho por nível de ensino	35
Quadro 28 - População analfabeta, percentagem de indivíduos/as sem o ensino obrigatório em 2011, e Indivíduos/as formados/as com ensino Superior em 2018 no concelho	35
Quadro 29 - População residente com 15 e mais anos segundo os censos por nível de escolaridade completo mais elevado e sexo	35
Quadro 30 - Alunos/as matriculados/as no ensino não superior por nível de ensino no concelho, ano letivo 2017/2018	36
Quadro 31 - Taxa real de escolarização no concelho, por anos e níveis de ensino	37
Quadro 32 - Taxa real de escolarização no concelho por sexo e níveis de ensino, ano letivo 2017/2018	37
Quadro 33 - Taxa de transição/conclusão (%) no ensino básico do concelho - sexo feminino, ano letivo 2017/2018	38



Quadro 34 - Taxa de transição/conclusão (%) no ensino básico do concelho - sexo masculino, ano letivo 2017/2018	38
Quadro 35 - Taxa de transição/conclusão (%), no ensino secundário do concelho- sexo masculino, ano letivo 2017/2018	38
Quadro 36 - Taxa de transição/conclusão (%), no ensino secundário do concelho - sexo feminino, ano letivo 2017/2018	38
Quadro 37 - Alunos/as matriculados/as no ensino politécnico do concelho, em 2019	39
Quadro 38 - População residente que trabalha ou estuda, no concelho segundo as entradas, saídas e sexo, em 2011	39
Quadro 39 - Total de atletas federados no concelho segundo o sexo, ano desportivo 2020/2021	40
Quadro 40 - Alunos/as praticantes de Desporto Escolar no concelho, ano letivo 2019/2020	40
Quadro 41 - Total de membros eleitos/as para a Assembleia Municipal de Castelo Branco nas últimas eleições autárquicas realizadas em 2017	41
Quadro 42 - Acordos de Cooperação para o Desenvolvimento de Respostas Sociais (PROCOOP) no Concelho em 2018	42
Quadro 43 - Respostas Sociais de apoio à infância, com e sem fins lucrativos existentes no concelho	43
Quadro 44 - Número de Processos da CPCJ de Castelo Branco no concelho	44
Quadro 45 - Rede de equipamentos sociais de apoio à população idosa no concelho	45
Quadro 46 - Equipamentos de apoio para pessoas idosas geridos por entidades privadas no concelho	46
Quadro 47 - População residente no concelho de Castelo Branco com dificuldades, segundo o sexo, tipo de dificuldade e grau de dificuldade sentido	46
Quadro 48 - Respostas Sociais de apoio à população deficiente do concelho	47
Quadro 49 - Fogos de habitação social existentes no concelho por tipologia	49
Quadro 50 - População imigrante residente no concelho, por tipologia de título e sexo em 2018	50
Quadro 51 - Beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social no concelho, por sexo	51
Quadro 52 - Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da Segurança Social residentes no concelho, por sexo	52
Quadro 53 - Beneficiários/as do subsídio por doença da Segurança Social no concelho, por sexo	52
Quadro 54 - N.º de Beneficiários de RSI (com processamento) residentes no concelho de Castelo Branco de 2015 a 2018, por ano	52
Quadro 55 - Abono de família para crianças e jovens da Segurança Social no concelho, por número de beneficiários e descendentes ou equiparados no concelho	53
Quadro 56 - Nº de pensionistas ativos em dezembro, de 2015 a 2018 residentes no concelho, por regime, tipo de pensão e sexo	53
Quadro 57 - Atendimentos realizados pela EAVVD em 2019	54
Quadro 58 - Total de acolhimentos realizados no CAEV em 2019	55
Quadro 59 - Distribuição dos encaminhamentos realizados aos utentes do CAEV em 2019	56
Quadro 60 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da CMCB, por sexo	56
Quadro 61 - Distribuição dos/as dirigentes cargos da CMCB, por sexo e cargos desempenhados	57
Quadro 62 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da CMCB por serviço/divisão/departamento municipal, segundo o sexo	57
Quadro 63 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e sexo	57
Quadro 64 - Distribuição de Trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e sexo	58
Quadro 65 - Trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo o escalão etário e sexo	59
Quadro 66 - Contagem dos/as trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e sexo	60
Quadro 67 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da CMCB por carreira/categoria, segundo o sexo, em 2020	64
Quadro 68 - Total dos trabalhadores/as da ALBIGEC, por sexo	64
Quadro 69 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e sexo	64
Quadro 70 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos SMCB, por sexo	66
Quadro 71 - Total dos/as trabalhadores/as dos SMCB por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e sexo	66

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Alunos/as matriculados nos diversos cursos científico-humanísticos no concelho, ano letivo 2017/2018	36
Gráfico 2 - Distribuição dos/as alunos matriculados em cursos científicos - humanísticos no concelho, ano letivo 2017/2018, por sexo	37
Gráfico 3 - Total dos/as trabalhadores/as da CMCB segundo a modalidade de vinculação e sexo	58
Gráfico 4 - Total dos/as trabalhadores/as da CMCB, segundo o nível de escolaridade e sexo	59
Gráfico 5 - Total de trabalhadores/as da CMCB segundo o escalão etário e sexo	60
Gráfico 6 - Total dos/as trabalhadores/as s da CMCB segundo o nível de antiguidade e sexo	61
Gráfico 7 - Contagem dos/as trabalhadores/as da CMCB portadores/as de deficiência por cargo/carreira segundo o sexo e faixa etária	61
Gráfico 8 - Contagem das saídas de Trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo o motivo de saída e sexo	62
Gráfico 9 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o sexo	62
Gráfico 10 - Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados segundo o sexo	62
Gráfico 11 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo da ausência e sexo	63
Gráfico 12 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por sexo (no local de trabalho)	63
Gráfico 13 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC segundo a modalidade de vinculação e sexo	65
Gráfico 14 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC segundo o escalão etário e sexo	65
Gráfico 15 - Distribuição de Trabalhadores/as da ALBIGEC segundo o nível de escolaridade e sexo	66
Gráfico 16 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos SMCB segundo o escalão etário e sexo	67
Gráfico 17 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos SMCB segundo o nível de antiguidade e sexo	67
Gráfico 18 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos SMCB por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e sexo	68
Gráfico 19 - Total de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o sexo	68
Gráfico 20 - Total de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados, segundo o sexo	68
Gráfico 21 - Totais de dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo da ausência e sexo	69
Gráfico 22 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por sexo	69
Gráfico 23 - Trabalhadores/as que responderam ao questionário, segundo o sexo	71
Gráfico 24 - Faixas etárias dos/as trabalhadores/as que responderam ao questionário, por sexo	71
Gráfico 25 - Habilitações escolares dos/as trabalhadores/as, por sexo	71
Gráfico 26 - Composição do agregado familiar dos/as trabalhadores/as	72
Gráfico 27 - Distribuição dos/as trabalhadores/as que responderam ao questionário por entidade, segundo o sexo	72
Gráfico 28 - Divisão/Serviço/Gabinete/Unidade dos/as trabalhadores/as da CMCB, segundo o sexo	73
Gráfico 29 - Divisão/Serviço/Gabinete/Unidade dos/as trabalhadores/as dos SMCB, segundo o sexo	73
Gráfico 30 - Divisão/Serviço/Gabinete/Unidade dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC, segundo o sexo	74
Gráfico 31 - Grupo profissional dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo	74
Gráfico 32 - Tipo de vínculo laboral dos/as trabalhadores/as segundo o sexo	74
Gráfico 33 - Tempo de serviço dos/as trabalhadores/as segundo o sexo	75
Gráfico 34 - Nível de conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre apoios do município, segundo o sexo	75
Gráfico 35 - Utilização de apoios do município por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo	76
Gráfico 36 - Nível de conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre acordos entre o Município de Castelo Branco e outros parceiros, segundo o sexo	76
Gráfico 37 - Utilização de acordos entre o Município de Castelo Branco e outros parceiros por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo	77



Gráfico 38 - Frequência de formação, no último ano, através do Município de Castelo Branco por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo (%)	77
Gráfico 39 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC no Município de Castelo Branco, segundo o sexo	78
Gráfico 40 - Frequência dos atos discriminatórios, segundo os/as trabalhadores/as que responderam afirmativamente à questão anterior, por sexo	78
Gráfico 41 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre menções expressas à Igualdade e Não Discriminação em documentos estratégicos do Município de Castelo Branco, segundo o sexo	79
Gráfico 42 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a presença do princípio da Igualdade e Não Discriminação nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos no Município, segundo o sexo	79
Gráfico 43 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a presença do princípio da Igualdade e Não Discriminação na atribuição de remunerações complementares, e não penalização de mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares do município, segundo o sexo	80
Gráfico 44 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a existência de queixas formais, de casos de situação de discriminação em função do sexo e em razão da OIEC no Município de Castelo Branco, segundo o sexo	80
Gráfico 45 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a igualdade, na forma como o Município encara o exercício dos direitos à assistência familiar por parte destes/as, segundo o sexo	81
Gráfico 46 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de Igualdade e Não Discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade pelo Município, segundo o sexo	81
Gráfico 47 - Horário de trabalho praticado pelos/as trabalhadores/as do município, segundo o sexo	82
Gráfico 48 - Horário que os/as colaboradores/as gostariam de praticar, segundo o sexo	82
Gráfico 49 - Modalidade do tempo de trabalho, segundo o sexo	82
Gráfico 50 - Elemento do agregado familiar que realiza com maior frequência as tarefas no domicílio, segundo o sexo	83
Gráfico 51 - Frequência da realização de tarefas pessoais no domicílio, segundo o sexo	84
Gráfico 52 - Benefícios que os/as colaboradores/as gostariam de usufruir, no sentido de melhor conciliar a sua vida familiar e profissional	84
Gráfico 53 - Motivos de ausência ao trabalho nos últimos doze meses por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo	85
Gráfico 54 - Número de vezes que os/as colaboradores/as faltaram ao trabalho nos últimos doze meses	86
Gráfico 55 - Trabalhadores/as alvos de situações discriminatórias, segundo o sexo	87
Gráfico 56 - Posicionamento dos/as trabalhadores/as do município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo	88
Gráfico 57 - Posicionamento dos/as trabalhadores/as do município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo (continuação)	89
Gráfico 58 - Posicionamento dos/as trabalhadores/as do município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo (continuação)	90
Gráfico 59 - Dirigentes que responderam ao questionário, segundo o sexo	92
Gráfico 60 - Faixa etária dos dirigentes que responderam ao questionário, segundo o sexo	92
Gráfico 61 - Habilitações escolares dos/as dirigentes, por sexo	92
Gráfico 62 - Composição do agregado familiar dos/as dirigentes, segundo o sexo	93
Gráfico 63 - Dirigentes que responderam ao questionário por entidade, segundo o sexo	93
Gráfico 64 - Unidade orgânica dos dirigentes da CMCB, segundo o sexo	93
Gráfico 65 - Unidade orgânica dos/as dirigentes dos SMCB, segundo o sexo	93
Gráfico 66 - Cargo ocupado, segundo o sexo	94
Gráfico 67 - Tempo de serviço segundo o sexo	94
Gráfico 68 - Conhecimento dos/as dirigentes sobre a existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC no Município de Castelo Branco, segundo o sexo	95

Gráfico 69 - Frequência de formação, no último ano, através do Município por parte dos/as dirigentes, segundo o sexo	95
Gráfico 70 - Incentivo por parte da entidade para a igualdade na participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida	95
Gráfico 71 - Posicionamento dos/as dirigentes do município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo	96
Gráfico 72 - Nível de conhecimento dos/as dirigentes sobre apoios do Município, segundo o sexo	97
Gráfico 73 - Nível de conhecimento dos/as dirigentes sobre acordos entre o Município de Castelo Branco e outros parceiros, segundo o sexo	97
Gráfico 74 - Benefícios que os/as colaboradores/as gostariam de usufruir, no sentido de melhor conciliar a sua vida familiar e profissional, segundo o sexo	98
Gráfico 75 - Conhecimento dos/as dirigentes da existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC, segundo o sexo	98
Gráfico 76 - Apoio na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, segundo o sexo	99
Gráfico 77 - Contacto com situações de desigualdade de género, situações de violência doméstica e situações de discriminação pela OIEC no último ano, segundo o sexo	99
Gráfico 78 - Os/As trabalhadores/as são incentivados/as a apresentar sugestões para a Igualdade entre mulheres e homens, segundo o sexo	99
Gráfico 79 - Conhecimento acerca de critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos e a presença do princípio da Igualdade e Não Discriminação, segundo o sexo	100
Gráfico 80 - Presença do princípio da Igualdade e da Não Discriminação, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, segundo o sexo	100
Gráfico 81 - Atribuição de remunerações complementares e a presença do princípio da Igualdade e Não Discriminação, segundo o sexo	101
Gráfico 82 - Competências dos/as trabalhadores/as e o seu reconhecimento pela entidade, segundo o sexo	101
Gráfico 83 - Existência na entidade de queixas formais de casos de situação de discriminação em razão da OIEC, segundo o sexo	101
Gráfico 84 - Possibilidade de adaptação do tempo semanal de trabalho, pela entidade, segundo o sexo	102
Gráfico 85 - Possibilidade do trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pela entidade, segundo o sexo	102
Gráfico 86 - Exercício dos direitos da maternidade e da paternidade de forma igual entre homens e mulheres, por parte da entidade, segundo o sexo	102
Gráfico 87 - Incentivo aos homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, segundo o sexo	103
Gráfico 88 - Posição da entidade no exercício dos direitos de assistência à família, por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo	104
Gráfico 89 - Utilização de linguagem e imagens não discriminatórias, em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, segundo o sexo	104
Gráfico 90 - Apresentação e tratamento de forma sistemática de dados desagregados por género, nos documentos e relatórios internos, segundo o sexo	105
Gráfico 91 - Alocação de verbas e/ou outro tipo de recursos, para a implementação de medidas e ações, no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, segundo o sexo	105
Gráfico 92 - Divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade de Género e Não Discriminação em função do género, maternidade e paternidade, segundo o sexo	105
Gráfico 93 - Posicionamento dos/as dirigentes do Município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo	106
Gráfico 94 - Posicionamento dos/as dirigentes do Município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo (continuação)	107
Gráfico 95 - Posicionamento dos/as dirigentes do Município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo (continuação)	108



Gráfico 96 - Posicionamento dos/as dirigentes perante a evolução prospetiva da situação da Igualdade de Género na administração local, segundo o sexo	109
Gráfico 97 - Posicionamento dos/as dirigentes perante a evolução prospetiva da situação da Igualdade de Género na administração local, segundo o sexo (continuação)	110
Gráfico 98 - Avaliação do grau de intensidade pelos/as dirigentes sobre a forma como os princípios de Igualdade e Não Discriminação estão presentes nos diversos eixos setoriais, segundo o sexo	111
Gráfico 99 - Elemento do agregado familiar que realiza com maior frequência as tarefas no domicílio, segundo o sexo	112
Gráfico 100 - Frequência da realização de tarefas pessoais no domicílio, segundo o sexo	112
Gráfico 101 - Áreas de atuação dos Agentes Locais participantes no diagnóstico	113
Gráfico 102 - Constituição dos Órgãos Sociais dos Agentes Locais, segundo o sexo	114
Gráfico 103 - Total de colaboradores/as dos agentes locais, segundo o sexo	115
Gráfico 104 - Promoção dos princípios de Igualdade e Não Discriminação na Instituição	115
Gráfico 105 - Divulgação em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de Igualdade e Não Discriminação em razão da OIEC.	117
Gráfico 106 - Existência de situações de Desigualdade e Discriminação em razão da OIEC na Instituição	117
Gráfico 107 - Planeamento estratégico, regulamentos, relatórios e planos da Instituição e as menções expressas à Igualdade e Não Discriminação enquanto princípio a promover	118
Gráfico 108 - Presença do princípio da Igualdade da Não Discriminação nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos na Instituição	118
Gráfico 109 - A Instituição, na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da Igualdade e Não Discriminação	119
Gráfico 110 - Existência de queixas formais de casos de situação de discriminação em função da OIEC na Instituição	119
Gráfico 111 - A Instituição, encara de modo igual, o exercício dos direitos à assistência familiar, por parte de trabalhadores e trabalhadoras	120
Gráfico 112 - Desenvolvimento de iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de Igualdade de Género e Não Discriminação no Município de Castelo Branco	122
Gráfico 113 - Desenvolvimento de iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos, pelo Município de Castelo Branco	122
Gráfico 114 - Desenvolvimento de iniciativas dirigidas à educação, prevenção da violência doméstica e do bullying, dirigidos contra qualquer um dos géneros, no Município de Castelo Branco	123
Gráfico 115 - Promoção de debate público sobre as questões da Igualdade de Género e Não Discriminação em razão da OIEC, pelo Município de Castelo Branco junto dos meios de comunicação social local	123
Gráfico 116 - Incentivo e desenvolvimento de iniciativas, que asseguram a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, pelo Município de Castelo Branco	123
Gráfico 117 - Apoio na criação e manutenção de redes de apoio social e entajuda familiar, pelo Município de Castelo Branco	124
Gráfico 118 - Apoio em iniciativas de promoção e prevenção da saúde, pelo Município de Castelo Branco	124
Gráfico 119 - Promoção do acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer, promovendo atividades inclusivas, pelo Município de Castelo Branco	124
Gráfico 120 - Participação e desenvolvimento de iniciativas pelo Município de Castelo Branco, no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local	125
Gráfico 121 - Participação e desenvolvimento de iniciativas pelo Município de Castelo Branco, no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local	125
Gráfico 122 - Apoio de iniciativas culturais, mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da Igualdade e Não Discriminação, pelo Município de Castelo Branco	125
Gráfico 123 - Adoção de procedimentos pelo Município de Castelo Branco, no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local	126
Gráfico 124 - Disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens, pelo Município de Castelo Branco	126

Gráfico 125 - O Município de Castelo Branco possui iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais, no domínio da Igualdade de Género	126
Gráfico 126 - Iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da Igualdade de Género, através do Município de Castelo Branco	127
Gráfico 127 - Promoção e incentivo à criação de infraestruturas de apoio à mulher ou ao homem, em situação familiar de monoparentalidade, pelo Município de Castelo Branco	127
Gráfico 128 - Presidentes de Direção das associações locais do concelho, por sexo	129
Gráfico 129 - Membros da Direção das associações locais do concelho, por sexo	129
Gráfico 130 - P residentes do Conselho Fiscal das associações locais do concelho, por sexo	129
Gráfico 131 - Membros do Conselho Fiscal das associações locais do concelho, por sexo	130
Gráfico 132 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral das associações locais do concelho, por sexo	130
Gráfico 133 - Membros da Mesa da Assembleia Geral das associações locais do concelho, por sexo	130
Gráfico 134 - Diretores/as Técnicos/as das associações locais do concelho, por sexo	131

Índice de Figuras

Figura 1 - Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas, por concelho, em 2018	44
Figura 2 - Respostas de apoio à população deficiente da APPCADM existente no concelho	47
Figura 3 - População imigrante residente no concelho, por nacionalidade em 2018	50
Figura 4 - Distribuição da população migrante residente no concelho, entre 2008 e 2018	50



Índice de Siglas e Acrónimos

AAAF – Atividades de Animação e Apoio à Família

AACCB - Associação de Apoio à Criança do Distrito de Castelo Branco

ACAPO – Associação de Cegos e Amblíopes de Castelo Branco

ACICB - Associação Comercial e Industrial de Castelo Branco

ACM, I.P./MAI - Alto Comissariado para as Migrações (Instituto Público) / Ministério da Administração Interna

ADM Estrela - Associação de Desenvolvimento e Melhoramentos Estrela

AEAL – Agrupamento de Escolas Amato Lusitano

AEAP – Agrupamento de Escolas Afonso de Paiva

AEBB - Associação Empresarial da Beira Baixa

AEC – Atividades de Enriquecimento Curricular

AEJS e SVB – Agrupamento de Escolas José Sanches e São Vicente da Beira

AENA – Agrupamento de Escolas Nuno Álvares

AIF – Ações de informação/formação

AL-AD – Amato Lusitano – Associação de Desenvolvimento

APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

CAARPD – Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e Incapacidade

CAEVCB - Centro de Acolhimento de Emergência para Vítimas de Violência de Castelo Branco

CAF – Componente de Apoio à Família

CDSS – Centro Distrital de Segurança Social

CEI – Contrato Emprego Inserção

CET – Curso de Especialização Tecnológica

CHCB - Centro Hospitalar da Cova da Beira

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CIJE - Casa da Infância e Juventude

CLAS - Conselho Local de Ação Social

CMCB – Câmara Municipal de Castelo Branco

CNE - Comissão Nacional de Eleições

CPCJ – Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

CPR - Conselho Português para os Refugiados

CSI – Complemento Solidário para Idosos

CT – Contrato de Trabalho

DGEEC - Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

DGRSP - Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

DGS/MS – Direção Geral de Saúde/Ministério da Saúde

DLD - Desempregados de Longa Duração

EAVVD – Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – “Portugal +Igual”

ERID - Associação Educar, Reabilitar, Incluir Diferenças

ERPI - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

ESACB – Escola Superior Agrária de Castelo Branco

ETEPA - Escola Tecnológica Profissional Alcabastrense
FAMI – Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração
GEP-MTSSS – Gabinete de Estratégia e Planeamento – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
GNR – Guarda Nacional Republicana
HAL – Hospital Amato Lusitano
IAS – Indexante dos Apoios Sociais
IEFP, I.P.– Instituto de Emprego e Formação Profissional (Instituto Público)
INE – Instituto Nacional de Estatística
IPCB – Instituto Politécnico de Castelo Branco
IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social
ISS, IP – Instituto da Segurança Social (Instituto Público)
IVA – Imposto sobre o Valor Acrescentado
NAV – CB - Núcleo Distrital de Apoio à Vítima de Castelo Branco
NEE – Necessidades Educativas Especiais
NPT´S – Nacionais de Países Terceiros
NUTS - Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
OIEC - Orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais
PAR - Plataforma de Apoio aos Refugiados
PMIM – Plano Municipal para a Integração dos Migrantes
PMIND – CB – Plano Municipal de Inclusão e Não Discriminação de Castelo Branco
POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
POPH - Programa Operacional do Potencial Humano
PROCOOP - Programa de Celebração ou Alargamento de Acordos de Cooperação para o Desenvolvimento de Respostas Sociais
PROGRIDE – Programa para a Inclusão e Desenvolvimento
PSP – Polícia de Segurança Pública
Rede PI - Rede Integrada de Apoio à Pessoa Idosa
RRCAPVTSH - Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção às Vítimas de Tráfico de Seres Humanos
RSI – Rendimento Social de Inserção
SAD – Serviço de Apoio Domiciliário
SCMCB – Santa Casa da Misericórdia de Castelo Branco
SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SEFSTAT – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras - Portal de Estatística
SIDA - Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
SMCB – Serviços Municipalizados de Castelo Branco
TIC – Tecnologias de Informação e Comunicação
TICRED - Tecnologias de Informação e da Comunicação - Recursos Educativos Digitais
TR – Título de Residência (Autorização ou cartão de residência)
UCCI - Unidade de Cuidados Continuados Integrados
UCSP - Unidade de Cuidados de Saúde Primários
ULSCB, EPE – Unidade Local de Saúde de Castelo Branco (Entidade Pública Empresarial)
UMP - União das Misericórdias Portuguesas
USALBI – Universidade Sénior Alcabastrense
VLD – Visto de Longa Duração

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Castelo Branco

I. Introdução

1) Enquadramento

“A igualdade das mulheres e dos homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. A fim de ser completamente conseguido, não é suficiente que este direito esteja legalmente reconhecido, sendo necessário o seu efetivo exercício em todos os aspetos da vida: política, económica, social e cultural.” in Carta Europeia para a Igualdade da Vida Local

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental consagrado na Constituição da República Portuguesa, no seu Artigo 13º. É um direito humano essencial para o desenvolvimento da sociedade e para a participação plena de todos e todas, enquanto pessoas e seres sociais, constituindo, com efeito, um tema central na promoção do exercício dos direitos de cidadania, sendo transversal a todas as políticas e nos diversos contextos sociais e organizacionais.

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela resolução do conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nos termos da Lei nº. 75/2013, de 12 de Setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assumindo a particular relevância da integração da Igualdade de Género e a Não Discriminação como condição de uma boa governação e em alinhamento com o referencial de orientações constante da ENIND, o Município de Castelo Branco apresenta o Plano Municipal para a Igualdade de Castelo Branco (PMIND-CB) para o período 2022-2025.

A elaboração e implementação do PMIND-CB assenta em três pressupostos, a saber:

- i) Compromisso dos/as decisores/as políticos e dos principais atores locais para com o processo de implementação do Plano;
- ii) Modelo de governação transparente e participado nas diversas fases do processo;
- iii) Contribuição ativa na elaboração e na implementação do plano no território, fazendo parte a Vereadora com a área da Igualdade, a/o(s) Conselheira/o(s) para Igualdade, dirigentes da Câmara Municipal e representantes de organizações da sociedade civil e organizações locais.

A análise elencada encontra-se estruturada em duas partes: na primeira é apresentado o estudo de diagnóstico e na segunda, o respetivo plano de ação, ambos elaborados tanto ao nível da vertente interna, como ao nível da vertente externa. O documento é finalizado com a estratégia de monitorização e avaliação da execução e dos resultados do plano. No final são identificadas as referências bibliográficas e webgráficas das fontes consultadas, a legislação de referência e nos anexos encontram-se os instrumentos de suporte à elaboração deste trabalho.

2) Objetivo do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Castelo Branco (PMIND-CB)

“Do ponto de vista da ação estratégica, o mainstreaming nas diferentes áreas de política da administração local deverá consubstanciar-se na elaboração de planos municipais para a igualdade que traduzam, à escala local, a estrutura da ENIND e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional.” in Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030



A assinatura do protocolo entre a Câmara Municipal de Castelo Branco e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) a 6 de junho de 2019, enquadra-se no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal Mais Igual (ENIND), e surge como um compromisso da autarquia em contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e não-violência, junto das populações, tendo como pretensão intervir em três grandes áreas:

- i) Promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- ii) Prevenção e combate de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica;
- iii) Prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

O PMIND do Município de Castelo Branco pretende traçar um caminho orientador para a implementação e avaliação das medidas de política nele contidas, consubstanciando a partilha de recursos e informação numa lógica de atuação em rede. Este documento irá refletir o compromisso político do município de Castelo Branco com uma agenda de igualdade, cidadania e não discriminação, alicerçados em torno da ação transversal territorial da ENIND 2018-2030 procurando, nos seus objetivos, melhorar os indicadores de igualdade deste território.

O PMIND-CB constitui-se como um instrumento com o objetivo central de potenciar as intervenções existentes no território relativas à igualdade entre mulheres e homens; promover a partilha de recursos e de informações; reforçar o conhecimento dos agentes locais em matéria de igualdade de género; e aumentar a visibilidade das políticas locais para a igualdade.

3) Metodologia

“Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes, privilegia-se o desenvolvimento de parcerias estratégicas. Reconhecendo o papel e o contributo da academia, setor privado e sociedade civil, as medidas são definidas no sentido de potenciar e apoiar estas parcerias. Pretende reforçar-se, em particular, o envolvimento das organizações da sociedade civil, tendo designadamente em conta a especial proximidade e conhecimento empírico que as organizações não-governamentais têm dos contextos territoriais de aplicação das medidas de política e respetivos públicos-alvo. Estas são interlocutoras privilegiadas, participando de forma ativa e substantiva na (re)formulação e execução das políticas.” in Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

O PMIND-CB adota uma abordagem assente no *mainstreaming* de género, e partindo deste pressuposto, foi constituída a Equipa para a Igualdade da Vida Local em 16 de outubro de 2019, composta por uma Conselheira externa, uma Conselheira interna e dois dirigentes do município, sob a responsabilidade da Vereadora com o pelouro da Igualdade, a força motriz para a boa condução do processo. Privilegiou-se uma metodologia de trabalho em rede e participada, complementada por procedimentos de análise documental, envolvendo a estreita colaboração da Vereadora com o pelouro da Igualdade e a Equipa para a Igualdade da Vida Local com agentes locais estratégicos, os/as representantes das organizações da sociedade civil. O trabalho contou ainda com uma consultora externa que coordenou a componente técnica do plano. A sua elaboração compreendeu as seguintes fases:

- i) o diagnóstico, com recurso a análise documental e de dados secundários, a aplicação de um inquérito por questionário a uma amostra de trabalhadores/as da autarquia e empresas pertencentes ao grupo municipal, aos respetivos dirigentes das unidades orgânicas e a outras entidades parceiras locais), tendo para o efeito sido submetidos *online*, com recorrência à plataforma *google forms*. O diagnóstico foi apresentado aos parceiros locais em reunião de plenário do CLAS da Rede Social de Castelo Branco em 15 de junho de 2021 e fundamenta as opções estratégicas e as medidas a constar do primeiro plano municipal para a igualdade e a não discriminação de Castelo Branco.
- ii) o plano de ação para a promoção da igualdade de género e a não discriminação, com o incentivo à formação de grupos de trabalho temáticos, envolveu um processo de cocriação do plano, tendo

sido envolvidos representantes de várias organizações representativas das áreas elencadas na vertente externa do diagnóstico efetuado, aderindo voluntariamente e refletindo diferentes realidades. O processo de participação, quer das entidades, quer dos/as seus/suas representantes foi submetido à discussão em reunião de plenário do CLAS de Castelo Branco em 24 de novembro de 2021. Para cada grupo de trabalho foram realizadas duas reuniões presenciais realizadas nas instalações da autarquia e posteriormente facultada informação via *email*. As sessões com os/as agentes estratégicos locais foram organizadas segundo a área de atuação dos diversos parceiros, tendo sido constituído um grupo de trabalho para a vertente interna e seis grupos de trabalho para a vertente externa, onde se optou por agrupar a informação com foco nos seguintes domínios prioritários:

- a) saúde,
- b) habitação, respostas sociais, violência doméstica e de género,
- c) economia/mercado de trabalho,
- d) educação/formação e formação profissional
- e) desporto,
- f) participação política.

Importa fazer referência à participação das diversas entidades, assim como os contributos dos diversos departamentos e divisões da autarquia e empresas pertencentes ao grupo municipal na disponibilização e cedência de informação e na sua colaboração nas sessões de trabalho desenvolvidas. A autarquia agradece a valiosa colaboração dos/das envolvidos/as neste processo de todos e para todos, empreendendo ações para a igualdade das pessoas com a construção de um futuro sustentável, onde todos e todas exerçam uma cidadania plena, consciente e ativa e os seus direitos humanos sejam integralmente respeitados.

Os instrumentos utilizados foram construídos tendo como base referenciais desenvolvidos por especialistas nacionais em igualdade de género, em cidadania e em políticas públicas de promoção da igualdade, identificados na bibliografia do presente documento.

II. Relatório do Diagnóstico

PARTE 1

I) Enquadramento

Em junho de 2020, o Município de Castelo Branco candidatou-se ao aviso nº POISE-22-2020-03, tipologia I.06 – Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

No seguimento da sua aprovação, o projeto POISE-01-3422-FSE-000055 – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Castelo Branco, iniciou a operação em novembro de 2020, pese embora a aplicação dos questionários tenha ainda iniciado em maio de 2020. No entanto, o período pandémico, acabou por manifestar-se um obstáculo para a persecução e uma resposta atempada dos questionários, sendo que o mesmo acabou por ficar somente concluído nos primeiros meses de 2021.

O presente relatório do diagnóstico integra assim a fase I do projeto PMIND-CB, nomeadamente, a atividade I prevista no plano de ação, elaboração do diagnóstico.

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal +Igual “(ENIND), aprovada pela resolução do conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.



Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Numa lógica de promoção de parcerias com a partilha de práticas e de conhecimentos, otimização de meios e redes, pretende-se reforçar o envolvimento das organizações da sociedade civil, tendo em conta a proximidade e o conhecimento que as organizações não-governamentais têm dos contextos territoriais de aplicação das medidas de política e respetivos públicos-alvo.

“(...) 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. É, assim, um plano feito à medida e assente no conjunto das necessidades, prioridades e recursos locais (Perista, 2009).”

2) Metodologia

O presente relatório do diagnóstico compreende a identificação e a subsequente priorização das necessidades internas ao Município e no território, em matérias alinhadas com a ENIND, designadamente:

- i) igualdade entre mulheres e homens;
- ii) prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros; e
- iii) prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

Nesta primeira fase do projeto, pretendeu-se efetuar um diagnóstico sociodemográfico do Município numa vertente direcionada para as questões da igualdade entre sexos e de não discriminação, com recurso a informação estatística do concelho, e ao levantamento de práticas municipais já existentes no Município, que sejam promotoras da igualdade de género e de não discriminação.

Recorreu-se também a outros instrumentos importantes, designadamente à análise documental do balanço social de empresas pertencentes ao grupo municipal (ALBIGEC e Serviços Municipalizados de Castelo Branco (SMCB)), bem como à análise de dados das diversas entidades competentes ao nível do combate à violência doméstica no concelho. Procedeu-se igualmente, a nível interno, de forma a ter uma análise mais concreta sobre esta temática, à realização de dois tipos de inquéritos por questionário, dirigidos aos/às trabalhadores/as da autarquia e empresas pertencentes ao grupo municipal, e também aos respetivos dirigentes das unidades orgânicas, no sentido de obter as representações relativas às medidas e práticas desenvolvidas nas entidade, necessidades sentidas por estes/as trabalhadores/as, e aferição de situações já existentes no município, que sejam promotoras da igualdade de género e de não discriminação.

O inquérito aplicado aos/às trabalhadores/as do Município de Castelo Branco, incidiu sobre uma amostra representativa de 193 efetivos, estratificada pelas diferentes categorias profissionais, e contemplou os seguintes tópicos:

- Caracterização do/a Inquirido/a;
- Situação da Igualdade e Não Discriminação no Município de Castelo Branco;
- Uso do tempo na esfera pessoal/familiar;
- Perceção Individual acerca da Igualdade e Não Discriminação.

Em relação ao questionário aplicado aos dirigentes, optou-se por serem aplicados a todos os elementos (11), tendo sido devolvidos eletronicamente sete, pertencentes à autarquia e Serviços Municipalizados, e tiveram como

objetivo recolher algumas informações de nível interno, nomeadamente questões relativas à gestão de pessoal, aos horários de trabalho e a medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar, incluindo, ainda, outras de âmbito genérico.

O questionário incidiu sobre os seguintes tópicos:

- Caracterização do/a Inquirido/a;
- Situação da Igualdade e Não Discriminação no Município de Castelo Branco;
- Situação da Igualdade e Não Discriminação na Unidade Orgânica que dirige;
- Perceção Individual acerca da Igualdade e Não Discriminação;
- Uso do tempo na esfera pessoal/familiar.

O quadro em baixo mostra a distribuição dos questionários pelos trabalhadores do Município e empresas pertencentes ao grupo municipal, por categorias profissionais.

Quadro 1 - Distribuição dos questionários aplicados a nível interno

Categoria Profissional	Dirigentes	Técnicos Superiores	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Informática	Outros
Total de Trabalhadores/as	11	53	145	342	3	9
Nº Questionários Por categoria Profissional	11	25	50	119	2	4

Fonte: Balanço social de CMCB, ALBIGEC e SMCB

A nível externo, foram aplicados inquéritos por questionário a outras entidades parceiras locais, pertencentes ao Conselho Local de Ação Social do Concelho (CLAS) e procurou-se aferir principalmente as práticas promotoras de igualdade de género desenvolvidas por estas entidades, ao nível da forma como estas têm em conta estes princípios na sua própria gestão.

O questionário aplicado estava composto em 3 grupos de questões:

- Caracterização da Instituição;
- Situação da Igualdade e Não Discriminação na Instituição;
- Situação da Igualdade e Não Discriminação do Município na relação com os Agentes Locais. No total foram devolvidos eletronicamente 58 inquéritos, sendo que algumas das entidades indicaram mais do que uma área de intervenção, como passaremos a explicar na análise desta vertente.

Quadro 2 - Distribuição da Rede Social por Área de Intervenção

Área de Intervenção	Universo Rede Social	Questionários recebidos
Juntas de Freguesia	19	11
Saúde	3	3
Ação Social	39	32
Desporto e Juventude	1	1
Educação e Ensino	7	5
Formação e Emprego	3	2
Justiça / Segurança	3	3
Ambiente	1	1
TOTAL	76	58



3) Práticas Municipais promotoras de Igualdade de Género e Não Discriminação

Ao longo dos anos, as práticas municipais de combate à exclusão/discriminação, e de promoção de uma cidadania plena de valores de igualdade de direitos, estão interligadas a parcerias desenvolvidas com entidades concelhias, que se têm vindo a constituir como parceiros fundamentais da autarquia no desenvolvimento de projetos marcantes de inclusão social, igualdade de oportunidades e de género, e não-discriminação na comunidade albicastrense.

Neste sentido, o trabalho realizado pelo município de Castelo Branco tem vindo a permitir implementar uma estratégia para a integração da perspetiva de igualdade de género e de oportunidades.

Estas preocupações têm sido assumidas de forma concreta pelo município, através da implementação e/ou apoio na elaboração de projetos e práticas neste domínio, numa perspetiva global como se pode ver de seguida.

Rede Social de Castelo Branco

Ao longo dos anos a rede social concelhia tem vindo a contribuir para o desenvolvimento de políticas municipais concertadas e integradoras, incentivando as entidades públicas ou privadas que trabalham na área da ação social a conjugarem os seus esforços para prevenir, atenuar ou erradicar situações de pobreza e exclusão e promover o desenvolvimento social local através de um trabalho em parceria.

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens – CPCJ

Instituição oficial não judicial, com autonomia funcional que visa promover os direitos das crianças e dos jovens e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral.

Plano Municipal para a integração de Migrantes de Castelo Branco

Projeto da **Câmara Municipal de Castelo Branco**, tutelado pelo Alto Comissariado para as Migrações, ACM, I.P./MAI, e financiado pelo **FAMI**, é desenvolvido pela **AL-AD**, e tem como objetivo primordial dar resposta às necessidades identificadas na sequência do trabalho de proximidade com a comunidade imigrante desenvolvido continuamente pelas entidades parceiras do projeto e, também, dessa forma, dar resposta às necessidades identificadas no Diagnóstico Social do Concelho de Castelo Branco e no Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020. Neste sentido, o projeto assume como objetivo principal assegurar resposta à integração e migração legal no concelho de Castelo Branco, mobilizando a participação de vários parceiros locais e regionais e da população em geral.

Assinatura de protocolo entre o Município e o Conselho Português para os Refugiados (CPR)

No dia 5 de julho de 2016 foi assinado pelo município de Castelo Branco um Memorando de Entendimento e Protocolo de Cooperação com o Conselho Português para os Refugiados (CPR), no seguimento da adesão ao “Plano de Acolhimento de Refugiados Recolocados do Consórcio liderado pelo CPR”. Com a assinatura deste protocolo a autarquia comprometeu-se a prestar diversos tipos de apoios (alojamento, mobiliário, aprendizagem de língua portuguesa, entre outros), a agregados familiares que cheguem ao concelho, por um período de dezoito meses a contar desde a data de chegada a Portugal.

Comemoração do “Dia municipal para a Igualdade”

Em parceria com a **AL-AD**, a autarquia tem vindo a desenvolver anualmente esta iniciativa conjunta tendo como principais objetivos promover a reflexão em torno da igualdade de género e de oportunidades, apresentando projetos e iniciativas promotoras de Igualdade.

Comemoração da Semana da Multiculturalidade

Ação promovida pelo Plano Municipal para a Integração dos Migrantes (PMIM) de Castelo Branco, que pretende através das várias iniciativas, promover a diversidade cultural e reforçar o conhecimento dos autóctones sobre as culturas e tradições dos Nacionais de Países Terceiros – NPT’S.

Unir culturas – Projeto de mediação intercultural (2015)

Projeto de Mediação Intercultural em Serviços Públicos - Geração Autarquias, da tutela da Direção Geral da Administração Interna que a Câmara Municipal apoiou, que teve como objetivo facilitar a relação e a comunicação entre os diferentes protagonistas da comunidade, sobretudo com os imigrantes residentes e trabalhadores do concelho.

Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica

Há 10 anos que existe no concelho uma estrutura que desenvolve uma resposta integrada e ativa no apoio às vítimas de violência doméstica, trata-se do Gabinete de Apoio às Vítimas de Violência dinamizado pela AL-AD. Este projeto começou por funcionar nas suas instalações em 2006, assumindo-se desde logo uma lógica de trabalho em rede com a articulação de várias entidades públicas e privadas nacionais, regionais e locais. O Gabinete foi criado no âmbito do projeto de inclusão social “Semear para (es)colher” do Programa PROGRIDE – Programa para a Inclusão e Desenvolvimento, tutelado pelo Instituto de Segurança Social, I.P., com o objetivo de prestar serviços gratuitos e confidenciais de atendimento psicológico, apoio social e informação jurídica.

Em julho de 2009 foi reforçada a intervenção neste contexto, com uma candidatura ao Programa Operacional do Potencial Humano (POPH), Tipologia 7.3 (Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais), através da tutela da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), da Presidência do Conselho de Ministros, enquadrado no III Plano Nacional contra a Violência Doméstica, com o projeto “**BemMeQuer: Agir e Prevenir na Violência Doméstica**”. Este projeto definia como principais objetivos a promoção de uma cultura de cidadania e igualdade de género e a criação de um modelo de respostas integradas, de trabalho em rede, na proteção e apoio às vítimas de violência doméstica. Seguiu-se, e em continuidade o projeto “**BemMeQuer2**”, até dezembro de 2013.

No seguimento do trabalho realizado e em reconhecimento da capacidade técnica da AL-AD neste domínio, na altura a convite do Governo Civil, em Outubro de 2010 foi reestruturado o Núcleo Distrital de Apoio à Vítima de Castelo Branco [NAV-CB], que integrou a AL-AD como entidade gestora, em cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, tendo sido formalizados protocolos de cooperação com o Instituto da Segurança Social, I.P., Guarda Nacional Republicana (GNR), Polícia de Segurança Pública (PSP), Unidade Local de Saúde de Castelo Branco (ULSCB), o Centro Hospitalar da Cova da Beira (CHCB), Secretariado Distrital de Castelo Branco da União das Misericórdias Portuguesas (UMP), Agrupamentos e Delegações Comarcãs da Ordem dos Advogados do Fundão, Castelo Branco e Covilhã. Em 2015 foi formalizado protocolo com a Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP). A criação desta estrutura permitiu o alargamento territorial dos serviços prestados, abrangendo outros concelhos do distrito, além de apoiar a consolidação da estratégia de trabalho em rede. A estrutura foi reforçada com o desenvolvimento do projeto “**BemMeQuer+ : intervenção de proximidade**” (candidatura ao POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego/Fundo Social Europeu, Tipologia 3.16 (Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos), em execução entre 2017 e 2018. A operacionalização deste projeto permitiu a consolidação da estratégia de descentralização de serviços de apoio à vítima no distrito de Castelo Branco, por via do reforço de parcerias estratégicas; complementou as respostas existentes para intervenção com crianças vítimas; proporcionou a criação de uma comissão de Proteção ao Idoso e contribuiu para o desenvolvimento de estratégias inovadoras para a prevenção da violência e promoção dos princípios de igualdade.

Rede PI – Rede Integrada de Apoio à Pessoa Idosa

Projeto apoiado pela autarquia, a Rede Integrada de Apoio à Pessoa Idosa (Rede PI) está integrada na AL-AD, incorporada na Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica de Castelo Branco, e consiste numa rede de trabalho integrada constituída por diversas entidades sociais parceiras e tem como função garantir a sinalização, apoio e acompanhamento integrado à pessoa idosa, residente no Concelho de Castelo Branco, seja ela vítima de violência/crime ou se encontre em situação de vulnerabilidade, por razão de carência económica, isolamento, abandono ou negligência. São beneficiários/as do apoio e acompanhamento prestado por esta rede as pessoas com idade igual ou superior a 60 anos, residentes no concelho de Castelo Branco.



A Rede PI presta apoio nas situações de:

- Isolamento social;
- Exaustão dos/as cuidadores/as informais, os/as quais carecem de conhecimentos essenciais para realizar a tarefa a que se propõem;
- Violência física, psicológica e financeira, não só por parte de cônjuges, mas também por filhos/as;
- Abandono da pessoa idosa;
- Negligência das necessidades essenciais e direitos da pessoa idosa.

TICRED (Tecnologias de Informação e da Comunicação - Recursos Educativos Digitais)

Esta plataforma visa possibilitar aos/as alunos/as do **Ensino Básico do Concelho de Castelo Branco** o acesso, de forma gratuita, a conteúdos de aprendizagem e a instrumentos de regulação da aprendizagem ao nível de várias áreas do currículo escolar básico.

Escola Fixa de Trânsito

Criada pela Câmara Municipal de Castelo Branco, este é um local de formação sobre Prevenção Rodoviária, disponível para os/as alunos/as de todas as escolas do Concelho, entre os 5º e 9º anos de escolaridade.

Hortas Sociais da Quinta do Chinco

São um projeto onde se pretende estimular a integração e a convivência social entre diferentes gerações, com idades, aptidões físicas e heranças culturais variadas, fomentando o espírito comunitário e a entreaajuda.

Programa Habitar Castelo Branco Solidário

O **Município de Castelo Branco**, instituiu o – Programa Municipal de Apoio à Realização de Obras em Habitações Degradadas, com vista a dar apoio a agregados familiares carenciados, para a realização de obras nas respetivas habitações, que restaurem as condições de segurança e de conforto.

Programa “Fruta Saudável”

Consciente da importância da promoção do consumo de fruta - tanto em termos de saúde e bem-estar, como em termos de equilíbrio nutricional e adoção de bons hábitos alimentares -, a Câmara Municipal de Castelo Branco tem em prática, desde o ano letivo 2009-2010, o Programa - Regime Fruta Escolar, no qual são disponibilizadas, uma ou duas vezes por semana, peças de fruta a todos/as os/as alunos/as do 1º Ciclo do Ensino Básico das escolas do Concelho.

Universidade Sénior Alcastrense (USALBI)

A USALBI com o apoio da Câmara Municipal e integrada na **AL-AD**, tem o objetivo de promover o envelhecimento ativo com qualidade de vida junto dos/as alcastrenses seniores do concelho. Atualmente, a USALBI desenvolve atividades na cidade de Castelo Branco e em todas as freguesias do concelho, contando com um total de 1500 alunos.

Programa de Participação de Medicamentos

A Câmara Municipal de Castelo Branco gere e dinamiza este Programa cujo objetivo é contribuir de forma concreta para a melhoria das condições de vida dos mais desfavorecidos e promover a inclusão social. O Programa de Participação de Medicamentos prevê a atribuição de uma participação a pessoas com idade igual ou superior a 65 anos, mais desfavorecidas económica e socialmente, ao nível das suas despesas com medicamentos.

Tarifas Sociais

Os Serviços Municipalizados de Castelo Branco, da Câmara Municipal de Castelo Branco dispõem de um pacote social de tarifas que permite garantir o acesso a um bem essencial como a água, aos consumidores economicamente mais vulneráveis. A Tarifa Social repercute-se num desconto de cerca de 65% do valor total da fatura, podendo ir até ao limite de 100% de desconto, no caso de o cliente não consumir qualquer m³ de água. A Tarifa Social está disponível para todos/as os/as clientes cujo rendimento bruto do agregado familiar seja inferior a 75% do valor anual da retribuição mínima mensal garantida.

Mediadores Municipais e Interculturais- “InterCOOLturas”

A **Câmara Municipal de Castelo Branco**, é a entidade promotora deste projeto iniciado em 2019, desenvolvido em parceria com a **AL-AD**, que tem como objetivo o reforço da integração das populações mais vulneráveis, designadamente comunidades ciganas e comunidades migrantes, bem como o aprofundamento do diálogo intercultural entre as várias comunidades e a sociedade de acolhimento. Este projeto promoveu redes e parcerias capazes de criar pontes entre cidadãos e instituições, através da mudança a partir de elementos presentes no território, unindo as diferentes sensibilidades, prevenindo o conflito ou, quando necessário, atuando sobre o mesmo numa atitude mediadora entre as partes.

Integração na Rede Regional do Centro de Apoio e Proteção às Vítimas de Tráfico de Seres Humanos (RRCAPVTSH)

A Câmara Municipal de Castelo Branco passou a integrar no dia 29 de junho de 2018 a RRCAPVTSH, constituída formalmente desde o dia 13 de dezembro de 2013. Esta rede é responsável pela cooperação e partilha de informação, com atuação na Região Centro do País, e tem como finalidade a prevenção, a proteção e a reintegração das vítimas de tráfico humano. No distrito de Castelo Branco, além da Câmara Municipal de Castelo Branco, à data, fazem parte desta rede atualmente mais nove entidades do distrito, cinco das quais no concelho, Instituto Politécnico de Castelo Branco (IPCB), Exército da Salvação, Cáritas Interparoquial de Castelo Branco, Amato Lusitano-Associação de Desenvolvimento (AL-AD), e Santa Casa da Misericórdia de Castelo Branco (SCMCB).

Prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género na comunidade educativa do município

A EAVVD da AL-AD é o projeto que ao longo dos anos tem vindo a dinamizar, em estreita parceria com a autarquia, diversas ações de prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

Em 2019 a equipa técnica da EAVVD realizou diversas ações de informação/formação, não só com alunos/as da comunidade escolar, mas também com outros agentes que trabalham diretamente na área da violência doméstica (e.g. GNR). Essas AIF incidiram em quatro temáticas, sendo elas: “Trabalho desenvolvido pela EAVVD”; “Violência no Namoro”; “Violência Doméstica; e “Igualdade de Género”.

No dia 14 de fevereiro de 2019, no âmbito das comemorações do “Dia dos Namorados”, realizou-se um evento de apresentação do Projeto Pedagógico de combate à violência no namoro - “Amar-te e Respeitar-te”, que teve a participação de 700 jovens do 7º ao 12º ano da comunidade escolar albacastrense.

Formação / Sensibilização no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual

Segundo fonte do município, não tem vindo a ser realizadas ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, enquadradas nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.



Também ao nível de ações de promoção da igualdade e não discriminação, previstas ENIND, não tem vindo a ser incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) da autarquia.

É essencial que estes dois indicadores sejam tidos em conta na definição das ações a implementar no âmbito do PMIND do município, tendo em conta a sua importância ao nível da promoção da igualdade e não discriminação na comunidade.

PARTE 2

I) Diagnóstico – Vertente Externa

I.1) Caracterização territorial e sociodemográfica do concelho

O concelho de Castelo Branco situa-se na Região Centro (Beira Baixa) e sub-região da Beira Interior Sul. Localiza-se no Interior de Portugal a aproximadamente 50 km da fronteira com Espanha e dista cerca de 100 km da cidade da Guarda e 80 km da cidade de Portalegre, as capitais de distrito mais próximas.

O Município é limitado a Norte pelo município do Fundão, a Leste por Idanha-a-Nova, a Sul pela Espanha, a Sudoeste por Vila Velha de Ródão e a Oeste por Proença-a-Nova e por Oleiros.

O Concelho de Castelo Branco é composto por 19 freguesias, e é um dos concelhos mais extensos do País (1.440 km²), e o maior dos 100 concelhos da Região Centro. Integrado na Comunidade Intermunicipal da Beira Baixa, é um Concelho cuja cidade tem ganho protagonismo do ponto de vista da concentração populacional. **Assume-se como um polo administrativo e económico de inegável atratividade para a Beira Interior, também por força da sua centralidade geográfica.** As serras da Gardunha e do Moradal, respetivamente a Norte e a Ocidente, o Parque Natural do Tejo Internacional a Sul, e Espanha a Oriente, marcam a paisagem e delimitam o Concelho que, dada a proximidade à fronteira, surge como um elo de ligação à Europa.

A população residente no concelho de Castelo Branco à data do Recenseamento Geral da População em 2011, era de 56.109 indivíduos/as, num total de mais de 23.000 famílias, com uma dimensão média de 2,4 elementos por família. Este valor representa um aumento populacional de indivíduos/as, relativamente ao momento censitário de 2001, especificamente, mais 59 homens e mais 342 mulheres. Neste período entre 2001 e 2011 Castelo Branco teve mesmo um aumento populacional em cerca de 0,7%, em contraciclo com a Região da Beira Baixa e da própria Região Centro.

Contudo, segundo as últimas estimativas anuais do INE, referentes ao ano de 2018, que apontam para 52.448 habitantes a residir no concelho, verifica-se que tem vindo a existir um acentuado decréscimo de população nestes últimos anos.

Em relação ao índice de envelhecimento no concelho, que traduz a relação entre a população idosa e a população jovem, tem vindo a aumentar ao longo dos anos, registando em 2018 o valor de 208,6.

Outro facto a salientar tem a ver com predominância constante do sexo feminino, no que diz respeito à população residente no concelho.

Quadro 3 - População residente no concelho, 2011 e 2018, *Índice de envelhecimento e N.º médio de indivíduos por Km² em 2018

Concelho	Área Km ²	População residente						Índice de envelhecimento 2018	N.º médio de indivíduos por Km ² 2018
		Total	H	M	Total	H	M		
Castelo Branco	1.440	2011			2018			208,6	36,5
		56.109	26.661	29.448	52.192	24.719	27.473		

Fonte: Instituto Nacional de Estatísticas (INE)

No que concerne ao sexo predominante na população residente no concelho, é possível verificar que a mesma é maioritariamente constituída por mulheres, com um peso de 53% do total dos residentes no concelho.

Quadro 4 - População residente no concelho em 2018, por grupo etário e sexo

Concelho	H			M		
	0-14	15-64	65 ou mais	0-14	15-64	65 ou mais
Castelo Branco	3.241	15.941	5.665	3.175	16.710	7.718

Fonte: PORDATA

Em relação à análise da distribuição da população residente por grupos etários e sexo, verifica-se que o sexo masculino apenas possui mais indivíduos na faixa etária entre os 0 e 14 anos, em todas as outras faixas etárias as mulheres encontram-se em maioria, sendo de destacar a grande percentagem de mulheres residentes no concelho com 65 ou mais anos de idade, significando aproximadamente 15% do total da população residente no concelho em 2018.

Quadro 5 - **Relação de masculinidade na população residente no concelho em 2018

Anos	Relação de masculinidade (%)		
	2001	2011	2018
Portugal	93,3	91,4	89,6
Castelo Branco	91,5	90,4	90,0

Fonte: PORDATA

Esta predominância das mulheres na população residente do concelho ao longo dos anos, é visível no quadro em cima, em que a percentagem de homens em comparação com o número de mulheres a residir no concelho, segundo as estatísticas do INE, tem vindo sempre a diminuir ao longo dos anos. Existe mesmo uma tendência de crescente predominância das mulheres a residir no concelho, em comparação com os indivíduos do sexo masculino, seguindo a mesma tendência do que tem vindo a suceder a nível nacional ao longo dos anos.

* Número de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas menores de 15 anos

** Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 mulheres).

**Quadro 6 - Densidade populacional no concelho**

Territórios		N.º médio de indivíduos por Km ²
2018		
NUTS 2013	Portugal	111,5
NUTS II	Centro	78,9
NUTS III	Beira Baixa	17,6
Município	Castelo Branco	36,5

Fonte: PORDATA

Em relação à densidade populacional verificamos que o município de Castelo Branco possui uma densidade populacional muito inferior ao verificado para todo o território de Portugal, e em relação à zona centro. No entanto, quando comparado com a região da Beira Baixa apresenta em 2018 um valor superior.

Quadro 7 - Índice de dependência de jovens no concelho

Territórios		Índice de dependência de jovens
2018		
NUTS 2013	Portugal	21,3
NUTS II	Centro	19,3
NUTS III	Beira Baixa	17,8
Município	Castelo Branco	19,6

Fonte: PORDATA

O número de indivíduos em idade ativa por idoso no concelho é de 1 por 2,4, revelador do envelhecimento da população residente no município, quando comparado com o *índice de sustentabilidade potencial, que, a nível nacional que apresenta 1 por 3 indivíduos. No entanto o concelho apresenta um valor superior ao registado na Beira Baixa.

Em relação ao **nível da dependência dos jovens verificamos que o município de Castelo Branco é sensivelmente inferior em relação ao rácio apresentado para o território de Portugal.

Quadro 8 - Número de indivíduos em idade ativa por idoso no concelho

Territórios		Índice de Sustentabilidade Potencial
2018		
NUTS 2013	Portugal	3,0
NUTS II	Centro	2,6
NUTS III	Beira Baixa	2,0
Município	Castelo Branco	2,4

Fonte: PORDATA

Em relação às famílias existentes no concelho, segundo os últimos censos é possível constatar que a sua maioria são constituídas por 1 e 2 elementos. Importa também referir que das 5.631 famílias constituídas por apenas 1 indivíduo, 3.080, (54%) possui mais de 65 anos.

* Relação entre a população em idade ativa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idade compreendida entre 15 e 64 anos e o número de pessoas com 65 anos ou mais.

** Número de menores de 15 anos por cada 100 pessoas em idade ativa, ou seja, com 15 a 64 anos.

Quadro 9 - Famílias clássicas por número de indivíduos, 2011

Concelho	Famílias clássicas por número de indivíduos				
	Total	1	2	3 - 5	6 +
Castelo Branco	23.244	5.631	8.329	9.130	154

Fonte: PORDATA

Quadro 10 - Nados-vivos por sexo, no concelho

Concelho	Sexo		
	Total	H	M
	2018		
Castelo Branco	392	208	184

Fonte: PORDATA

Quanto aos nascimentos em 2018, o concelho viu aumentada a sua população, maioritariamente por indivíduos do sexo masculino.

Em relação à *taxa bruta de natalidade verificamos que a percentagem é inferior em relação ao registado a nível nacional, sendo, no entanto, consideravelmente superior à Beira Baixa, e inclusivamente superior à taxa de natalidade registada em 2018 para a região Centro.

Quadro 11 - Taxa de Natalidade

Territórios	Taxa bruta de Natalidade	
2018		
NUTS 2013	Portugal	8,5
NUTS II	Centro	7,2
NUTS III	Beira Baixa	6,4
Município	Castelo Branco	7,5

Fonte: PORDATA

Quadro 12 - Óbitos por sexo no concelho em 2018

Concelho	Total	H	M
2018			
Castelo Branco	756	381	375

Fonte: PORDATA

Em relação aos óbitos ocorridos em 2018 no concelho, ocorreram maioritariamente em cidadãos do sexo masculino, não existindo, contudo, uma grande diferença comparativamente aos óbitos ocorridos no sexo feminino.

Em 2018, segundo a PORDATA, o concelho registava uma **taxa de mortalidade elevada (14,4%), superior à média nacional (11%), e da região Centro (12,8%), sendo este valor apenas inferior ao registado em toda a Beira Baixa (17,4%).

De salientar ainda, que o valor registado desta taxa em 2018 é dos mais elevados que o concelho já registou.

* Número de nados-vivos que nascem anualmente por cada mil habitantes.

* Número de óbitos ao ano por cada mil habitantes.

**Quadro 13 - Taxa bruta de mortalidade**

Territórios	Taxa bruta de mortalidade		
	2001	2011	2018
Centro	11,6	11,3	12,8
Beira Baixa	15,9	16,0	17,4
Castelo Branco	12,9	13,2	14,4

Fonte: PORDATA

1.2) Saúde

No que diz respeito à área da saúde, no concelho existem diversas respostas da responsabilidade da Unidade Local de Saúde de Castelo Branco (ULSCB), unidade esta responsável pela cobertura de uma grande parte do distrito, com equipamentos distribuídos em concelhos da Beira Baixa (Castelo Branco, Idanha-a-Nova, Oleiros, Penamacor, Proença-a-Nova e Vila Velha de Ródão) e Pinhal Interior Sul (Vila de Rei) que prestam Cuidados Primários, Hospitalares e Cuidados Continuados e Paliativos.

Cuidados de Saúde Primários (UCSP)

Ao nível de cuidados de saúde primários no concelho existem três unidades, o Centro de Saúde de São Tiago, Centro de Saúde de São Miguel e o Centro de Saúde de Alcains, tendo estas unidades abrangido em 2018 um total de utentes. A maioria dos utentes destas unidades são mulheres.

Quadro 14 - Nº Utentes inscritos por grupo etário e sexo nas duas unidades de cuidados de saúde primários do Concelho, em 2019

Nº utentes inscritos por grupo etário e sexo													
2019													
Unidade Funcional	≤ 18		19-44		45-64		65-74		75-79		≥80		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
UCSP São Miguel	1.218	1.226	2.154	2.408	1.821	2.065	772	837	267	349	377	710	14.204
UCSP São Tiago	1.612	1.626	3.148	3.385	2.985	3.586	1.451	1.620	487	637	852	1.427	22.816
UCS Alcains	679	586	1.366	1.256	1.482	1.572	833	878	346	445	524	912	10.879
Total	3.509	3.438	6.668	7.049	6.288	7.223	3.056	3.335	1.100	1.431	1.753	3.049	47.899

Fonte: Relatório de contas ULSCB, EPE, 2019

Em relação às consultas médicas efetuadas nos centros de saúde do concelho, no âmbito da medicina geral e familiar, nos seus diversos programas em 2019, segundo dados da ULSCB, no total de 140.140 consultas, a maioria destas foram realizadas no âmbito da Saúde de Adultos, com um total de 126.409 consultas, representado 86% do total das consultas realizadas nestas duas unidades do concelho.

Cuidados Hospitalares

O Hospital Amato Lusitano (HAL), é a única unidade hospitalar da área de influência da ULSCB. Segundo dados do INE, dispunha em 2019, de uma lotação de 222 camas distribuídas pelas diversas especialidades, e com um total de 986 colaboradores.

No que diz respeito ao número de consultas médicas realizadas na unidade de consultas externas hospitalar em 2019, segundo estatísticas do INE, DGS/MS contabilizaram-se um total de 87.423 consultas.

Quadro 15 - Consultas externas nos hospitais, por algumas especialidades médicas

Total	Especialidade médica							
	Cirurgia geral	Ginecologia	Medicina interna	Oftalmologia	Ortopedia	Otorrinolaringologia	Pediatria médica	Psiquiatria
2019								
87.423	7.462	4.717	4.115	4.898	7.633	6.083	2.824	7.238

Fonte: INE | DGS/MS

Em 2019, a lista de espera para intervenção cirúrgica, sofreu uma redução no número de inscritos para cirurgia comparativamente ao ano de 2018 (- 4%).

Em relação à lista de espera para a primeira consulta de especialidade, em 2019 segundo a ULSCB, EPE existiu um aumento no número de utentes em lista de espera comparativamente a 2018 (+ 645 doentes em espera).

Urgências

Ao nível das urgências, segundo a mesma fonte, verificaram-se em 2019, 65.894 episódios (+4,44%), em comparação com o ano de 2018. A urgência Obstétrica registou-se uma diminuição de 232 episódios, em virtude da diminuição de partos ocorridos em 2019.

Em relação ao número de profissionais da área da saúde e exercerem em unidades hospitalares do concelho, segundo o INE registava-se em 2019, 228 médicos, 376 enfermeiros e 452 de outros profissionais da saúde.

Quadro 16 - Média de habitantes por profissional médico no concelho em 2018

Territórios	habitantes por médico
Portugal	191,7
Centro	206,6
Beira Baixa	289,3
Castelo Branco	213,2

Fonte: PORDATA

Uma outra estrutura da área da saúde de extrema importância existente no concelho, é a Unidade de Cuidados Continuados Integrados (UCCI), pertencente à SCMCB. Trata-se de uma resposta com duas tipologias de internamento: Média Duração—até 90 dias (21 camas) e Longa Duração—até 180 dias (30 camas).

Esta unidade dispõe ainda de 4 camas não abrangidas por qualquer acordo de cooperação, na estrutura de Residência de Saúde e Bem-Estar.

Ainda na área da saúde, a SCMCB presta apoio ao nível de respostas de prevenção de cuidados de medicina alternativa, curativa, de manutenção e de reabilitação e assistência a medicamentos.

Delegação da Cruz Vermelha de Castelo Branco

A intervenção comunitária da Delegação da Cruz Vermelha de Castelo Branco insere-se nas seguintes áreas: apoio a pessoas e famílias socialmente desintegradas; dinâmica de grupos socialmente sinalizados; orientação para respostas sociais àqueles que, por falta de recursos, não sabem procurar o caminho e os meios para solução dos seus problemas; cuidados de enfermagem nas instalações da Delegação e no domicílio, sempre que solicitados pelos interessados, em horário das 09H00 às 12H00; análises clínicas; cuidados de saúde não convencionais; transporte de vítimas de violência doméstica em colaboração com outras entidades; Linha Nacional de Emergência Social (144); apoio pontual e programado de socorrismo de proximidade conforme a solicitação seja proveniente de grupos, associações ou instituições; formação em primeiros socorros e suporte básico.



1.3) Habitação

Em relação à área da habitação, constitui particular interesse no sentido em que é um dos principais elementos de suporte à dignidade e qualidade de vida dos/as indivíduos/as, correspondendo também a um direito social fundamental e constitucionalmente consagrado, segundo o qual todos os cidadãos têm direito, para si e para a sua família, a uma habitação de dimensão adequada, em condições de higiene e conforto e que preserve a intimidade pessoal e a *privacidade familiar.

Importa analisar a situação da habitação no nosso concelho, no âmbito da existência e disponibilidade de habitação em condições de habitabilidade adequadas aos cidadãos do concelho, no sentido da promoção de melhor qualidade de vida, uma vez que a falta de habitação, ou a permanência em habitações em condições precárias, pode levar à desintegração social dos/as cidadãos/ãs, podendo originar situações mais graves de discriminação dos/as indivíduos/as.

Segundo os últimos censos de 2011, existiam no concelho um total de 38.382 alojamentos distribuídos por 24.669 edifícios, sendo a sua maioria alojamentos familiares clássicos.

Uma percentagem considerável (46,7%) dos edifícios foram construídos entre 1961 e 1990.

Quadro 17 - Alojamentos existentes no concelho em 2011, por tipo

Concelho	Tipo de alojamento			
	Total	**Alojamentos familiares clássicos	***Alojamentos familiares não clássicos	Alojamentos coletivos
Castelo Branco	2011			
	38.382	38.282	34	66

Fonte: INE

A maioria dos edifícios do concelho (65,6%) não apresentava em 2011 qualquer necessidade de reparação sendo que, dos que tinham essa necessidade, 21,9% careciam apenas de pequenas reparações, apesar da idade elevada que alguns destes já possuem.

No que diz respeito à forma de ocupação dos alojamentos familiares clássicos no concelho em 2011, 10% (3.885) encontravam-se vagos, sendo que destes, 730 estavam disponíveis para aluguer, como se pode ver a seguir.

Quadro 18 - Alojamentos familiares clássicos existentes no concelho em 2011, por forma de ocupação

Concelho	Alojamentos familiares clássicos por forma de ocupação			
	Total	Ocupados	Vagos para aluguer	Vagos outros casos
Castelo Branco	2011			
	38.282	34.397	730	3.155

Fonte: INE

O número médio de pessoas residentes nos alojamentos familiares clássicos de residência habitual segundo os Censos de 2011, era de 2,4 pessoas por habitação.

Em relação ao tipo de ocupação dos alojamentos familiares, 3.567 encontravam-se arrendados ou subarrendados, sendo que na sua maioria o arrendamento era realizado com duração indeterminada (2.359). Em relação ao valor

* Art.º 65º da Constituição da República Portuguesa.

** O alojamento familiar clássico é a casa onde moram as pessoas, como é o caso dos apartamentos ou das moradias.

*** Alojamento que não satisfaz inteiramente as condições do alojamento familiar clássico pelo tipo e precariedade da construção, porque é móvel, improvisado e não foi construído para habitação, mas funciona como residência habitual de pelo menos uma família no momento de referência.

médio mensal das rendas dos alojamentos familiares clássicos arrendados no concelho era, segundo os dados dos últimos censos, de 198,43 €, em linha com os valores médios registados na região da Beira Interior Sul, e abaixo do observado na região centro (229€) e média nacional (235€). O escalão de renda mais comum, situava-se entre os valores de 200€ aos 299,99€, estando abrangidos 1.004 dos alojamentos arrendados (28,1%).

Em relação aos valores médios mensais no que diz respeito a encargos para aquisição de habitação, o valor médio, em 2001, era de 234€, sendo que esses valores subiram, em 2011, para os 332€. Estes valores também se enquadram nos valores registados para a região da Beira Interior Sul (331€), mas, muito abaixo dos valores registados para a região Centro, 378€, e do valor respeitante à média nacional, 395€.

Em relação ao número de alojamentos familiares clássicos existentes no concelho, estatísticas mais recentes do INE, relativamente a estimativas do ano 2018, apontam para a existência de 38.839 alojamentos, o que significa um pequeno aumento comparativamente ao ano de 2011. Segundo a mesma fonte, existem em média 27 alojamentos familiares por Km² no concelho, traduzindo-se num aumento comparativamente a 2001 (25 alojamentos/Km²), e 2011 (26,7 alojamentos/Km²). Estes dados representam um sinal positivo, que traduz um crescimento sustentado e gradual no setor da habitação e da construção no concelho.

No geral, o concelho apresenta um parque habitacional bem conservado, apesar de ser constituído por um número considerável de habitações que já foram construídas há vários anos.

Mais à frente será possível verificar a existência de respostas no âmbito da habitação social do município de Castelo Branco.

1.4) Economia / Mercado de Trabalho

Em relação à distribuição da população do concelho por sexos, relativamente à empregabilidade nos setores de atividade económica, verifica-se que os homens predominam em setores, ligados sobretudo à agricultura/pescas, indústria, construção civil, automóveis, tecnologia, entre outros(as), ou seja, setores primário e secundário. Por seu lado, as mulheres segundo os últimos censos, estavam representadas maioritariamente no terceiro setor da economia do concelho.

Quadro 19 - População residente no concelho economicamente ativa, por sexos, em 2011, e *taxa de atividade

Concelho	População económica ativa														
	Total			Empregada											
				Total			Primário		Secundário		Terciário		Taxa de Atividade em 2011*		
Total	H	M	Total	H	M	H	M	H	M	H	M	T	H	M	
Castelo Branco	25.486	12.527	12.959	22.791	11.662	11.129	432	139	4023	1.633	7.207	9.357	52	48,3	56,2

Fonte: PORDATA

O poder de compra no Concelho de Castelo Branco, segundo o INE, em 2017 é de 95,8% face ao poder de compra nacional, superior ao valor apresentado pela Região Centro (85,4%).

O concelho apresenta uma remuneração base média mensal por conta de outrem, em 2018, de 800,4€, valor abaixo da média nacional (967 €). Analisando esta remuneração por sexos, segundo dados da PORDATA, os homens apresentam ordenados base mensais superiores, em comparação com os vencimentos auferidos pelas mulheres, uma diferença considerável de aproximadamente 71 euros.

* Taxa que permite definir o peso da população ativa sobre o total da população com 15 e mais anos

Quadro 20 - Remuneração base média mensal dos trabalhadores do sexo masculino por conta de outrem por nível de qualificação, no concelho em 2018

Concelho	Níveis de qualificação								
	2018								
Castelo Branco	*Valor Médio Mensal	Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	Profissionais altamente qualificados	Profissionais qualificados	Profissionais semiquali- ficados	Profissionais não qualificados	Praticantes e aprendizes
	835€	1.764,9€	1.197,5€	1.308,9€	935€	748,7€	672,3€	617,3€	617,7€

Fonte: PORDATA

Quadro 21 - Remuneração base média mensal dos trabalhadores do sexo feminino por conta de outrem por nível de qualificação, no concelho em 2018

Concelho	Níveis de qualificação								
	2018								
Castelo Branco	*Valor Médio Mensal	Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	Profissionais altamente qualificados	Profissionais qualificados	Profissionais semiquali- ficados	Profissionais não qualificados	Praticantes e aprendizes
	763,9€	1.406€	1.170,9€	1.158,5€	955,1€	657,4€	639,8€	603,1€	600,5€

Fonte: PORDATA

Ao analisarmos a remuneração base média mensal dos trabalhadores do concelho por sexo em 2018, verifica-se que as mulheres apenas na categoria profissional, “profissionais altamente qualificados”, possuem um valor superior, em comparação com os homens.

No que diz respeito ao ordenado médio, por mês, (incluindo, horas extra, subsídios ou prémios) de ambos o sexo no concelho em 2018, por nível de qualificação possuído, segundo dados da PORDATA, verifica-se também uma diferença bastante notória entre os homens e mulheres, com clara superioridade para o sexo masculino, independente de possuírem o mesmo grau de habilitações, como se pode analisar nos quadros a seguir.

Quadro 22 - Ganho médio mensal dos trabalhadores do sexo masculino por conta de outrem por nível de escolaridade, no concelho em 2018

Concelho	Nível de escolaridade						
	*Valor Médio Mensal	Inferior ao básico / 1º ciclo	Básico / 1º ciclo	Básico / 2º ciclo	Básico / 3º ciclo	Secundário e Pós-Secundário	Superior
	2018						
Castelo Branco	1.021,4€	782,9€	825€	871,8€	912€	1.022,3€	1.628,9€

Fonte: PORDATA

* Ordenado médio, por mês, das pessoas empregadas por conta de outrem.

Quadro 23 - Ganho médio mensal dos trabalhadores do sexo feminino por conta de outrem por nível de escolaridade, no concelho em 2018

Concelho	Nível de escolaridade						
	*Valor Médio Mensal	Inferior ao básico / 1º ciclo	Básico / 1º ciclo	Básico / 2º ciclo	Básico / 3º ciclo	Secundário e Pós-Secundário	Superior
	2018						
Castelo Branco	889,2€	737,2€	706€	729,2€	751,6€	819,1€	1.256,1€

Fonte: PORDATA

Em relação ao diferencial entre o ganho médio de mulheres e homens em 2018 no concelho, é de -132,20 €, com desvantagem para o sexo feminino.

É possível verificar através dos dados anteriores que, atualmente ainda existem diferenças bastante acentuadas no que diz respeito às remunerações mensais recebidas entre homens e mulheres ao nível dos/as trabalhadores/as do concelho, independentemente de ocuparem o mesmo cargo numa determinada entidade, e/ou possuírem o mesmo grau de escolaridade.

Quadro 24 - Representação de empregadores/as no concelho por sexo em 2017

Situação na profissão		
2017		
Empregador		
	H	M
706	497	209

Fonte: PORDATA

Em relação à caracterização dos/as empregadores/as do concelho em 2017, verifica-se que estes são na sua maioria homens, nomeadamente 70% do total, evidenciando assim, uma grande disparidade face às mulheres (30%), na distribuição dos/as empregadores/as do concelho por sexo.

Em relação a estatísticas de emprego no concelho, segundo o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), no mês de dezembro de 2019 estavam inscritas 1.440 pessoas no Serviço de Emprego de Castelo Branco, sendo 675 do sexo masculino e 765 do sexo feminino. Se comparados estes dados com o mês de dezembro de 2018, altura em que estavam **1.550** pessoas inscritas no serviço de emprego do concelho de Castelo Branco, verifica-se que existiu uma diminuição de número de pessoas inscritas no Serviços de Emprego do concelho.

Do total de utentes desempregados em dezembro de 2019, são os/as desempregados/as entre os 35 e os 54 anos o grupo de maior dimensão. Em relação às habilitações escolares, são os utentes com o nível de 12º ano de escolaridade que representam a maior percentagem, com um total de 409 inscritos. De salientar também o elevado número de desempregados do concelho inscritos no IEFP, com habilitações superiores, **186** em dezembro de 2019. Em relação à situação face ao emprego, a maioria dos utentes do concelho inscritos no Centro de Emprego em dezembro de 2019, encontrava-se na situação “à procura de novo emprego”, um total de **1.245** utentes.

No que diz respeito aos números do desemprego jovem, em comparação com dezembro de 2018, verifica-se que existiu um aumento significativo no número de jovens com menos de 25 anos do concelho, inscritos no Centro de Emprego de Castelo Branco, passando de **139**, em 2018, para **155**, (dezembro 2019).

* Ordenado médio, por mês, com horas extra, subsídios ou prémios.

Pode-se referir que alguns dos problemas de maior incidência no concelho de Castelo Branco têm-se prendido com os empregos temporários (contratos a termo certo/incerto), registando-se também um elevado número de desempregados de longa duração (DLD), **638** utentes (dezembro, 2019), cujo baixo índice de formação escolar e profissional lhes dificulta o acesso a uma atividade laboral regular, contribuindo para este fato diversos fatores como sejam: o fim de contrato a termo; a rescisão por salários em atraso, o mútuo acordo – redução dos trabalhadores nas empresas e o encerramento de atividade por conta própria.

Apesar da taxa de desemprego no concelho ter vindo a diminuir, as mulheres mantêm-se como sendo as mais afetadas pela falta de emprego ao longo dos últimos anos, segundo os dados estatísticos do IEFP.

Quadro 25 - Taxa de emprego e ganhos médios mensais em 2018, e número de utentes desempregados em dezembro de 2019

Concelho	Taxa de emprego 2001			Taxa de emprego 2011			*Ganhos Médios mensais em 2018			**Desempregados/as Registrados/as Dez. 2019		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Castelo Branco	49,3	57,6	41,8	46,5	50,6	42,9	800,4	835	763,9	1.440	675	765

Fonte: PORDATA e IEFP, I.P

Quadro 26 - Colocações e desempregados/as inscritos/as ao longo do mês dezembro de 2019

Concelho	Movimentos ao longo do mês dezembro de 2019					
	Desempregados/as Inscritos/as			***Colocações em Empregos		
	H	M	Total	H	M	Total
Castelo Branco	98	86	184	17	35	52

Fonte: IEFP, I.P- Estatísticas Mensais

Em dezembro de 2019, o serviço de emprego de Castelo Branco registou durante este mês, um total de 184 novas inscrições de utentes para emprego, sendo o sexo masculino o mais representado com um total de 98 inscritos. Relativamente às colocações em ofertas de emprego, foram maioritariamente as mulheres, a conseguirem integrar postos de trabalho de ofertas registadas nos serviços de emprego de Castelo Branco.

1.5) Educação/Formação

Em relação ao setor da educação, o concelho dispõe de uma oferta educativa que abrange todos os níveis de ensino. No ano letivo de 2017/2018, do total de instituições de ensino não superior, 28 eram estabelecimentos de ensino pré-escolar (19 de natureza pública e 9 privados), sendo esta tipologia de ensino a mais representada ao nível da rede escolar concelhia.

* Ordenado médio, por mês, das pessoas empregadas por conta de outrem.

** Número de utentes inscritos como desempregados à procura de emprego (1º ou novo emprego) no serviço de emprego de Castelo Branco

*** Ofertas de emprego satisfeitas, com candidatos apresentados pelos Centros de Emprego.

Quadro 27 - Estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico e secundário público e privado, existentes no concelho por nível de ensino

Estabelecimentos de ensino				
Concelho	Nível de ensino	Públicos	Privados	Total
Castelo Branco	Pré-escolar	19	9	28
	Ensino Básico - 1º ciclo	21	2	23
	Ensino Básico - 2º ciclo	6	-	6
	Ensino Básico - 3º ciclo	8	1	9
	Ensino Secundário	3	3	6

Fonte: PORDATA

De acordo com os censos de 2011, em termos de escolaridade completa, o concelho de Castelo Branco apresenta uma população residente em que 14,9% detém o Ensino Superior, e 32% tem pelo menos o ensino secundário. Em ambos os itens, estes valores encontram-se acima dos valores nacionais.

Quadro 28 - População analfabeta, percentagem de indivíduos/as sem o ensino obrigatório em 2011, e Indivíduos/as formados/as com ensino Superior em 2018 no concelho

Concelho	Indivíduos/as Analfabetos/as			% Indivíduos/as sem o ensino secundário			Indivíduos/as que terminaram o ensino superior		
	2011						2018		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Castelo Branco	3.582	1.103	2.479	67,3	69,3	65,5	758	349	409

Fonte: PORDATA

De acordo com os dados em cima apresentados, é notória a grande diferença entre homens e mulheres relativamente à taxa de analfabetismo registada em 2011, pois as mulheres representavam cerca de 70 % do total dos/as indivíduos/as que não sabem ler nem escrever, do concelho.

No âmbito do diagnóstico ao sector educativo no concelho, é importante identificar o padrão de qualificações da população segundo o sexo. De acordo com dados dos Censos de 2011, do total de habitantes no concelho com 15 ou mais anos de idade, o nível de escolaridade de 1.º ciclo do ensino básico era o mais comum entre os homens e as mulheres residentes no concelho.

Quadro 29 - População residente com 15 e mais anos segundo os censos por nível de escolaridade completo mais elevado e sexo

Concelho Castelo Branco				
2011				
Nível de Escolaridade	Nº de Habitantes			
	H	Proporção %	M	Proporção %
Sem nível de escolaridade	1.981	8,6	4.049	15,6
Ensino Básico - 1º ciclo	6.455	28	6.934	26,7
Ensino Básico - 2º ciclo	2.623	11,4	1.891	7,3
Ensino Básico - 3º ciclo	4.914	21,3	4.131	15,9
Ensino Secundário	4.065	17,6	4.200	16,2
Pós-secundário	248	1,1	201	0,8
Superior	2.758	12	4.552	17,5
Total	23.044	100%	25.958	100%

Fonte: PORDATA



De salientar ainda em relação ao nível do ensino superior, a diferença significativa existente entre homens e mulheres, onde estas representavam cerca de 62% do total da população residente com 15 e mais anos com formação superior. No entanto, são também as mulheres o sexo com maior percentagem de analfabetismo, entre a população em análise, com uma percentagem elevada de 67%.

Em relação ao número total de docentes em exercício de funções no concelho no ano letivo 2017/2018, em níveis de docência do ensino não superior, registavam-se 730, entre ensino público e privado, segundo dados estatísticos da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência.

Relativamente à frequência de formação certificada no âmbito da temática da igualdade de género, por parte de docentes do ensino básico e secundário do concelho, não houve qualquer tipo de informação neste sentido relativamente aos agrupamentos de escolas do concelho.

Quadro 30 - Alunos/as matriculados/as no ensino não superior por nível de ensino no concelho, ano letivo 2017/2018

Nível de ensino	Alunos/as matriculados/as no ensino não superior		
	2017/2018		
	H	M	Total
Pré-escolar	586	555	1.141
Ensino Básico - 1º ciclo	902	888	1.790
Ensino Básico - 2º ciclo	516	488	1.004
Ensino Básico - 3º ciclo	873	787	1.660
Ensino Secundário	1.000	941	1.941
CET	27	2	29
Total	3.904	3.661	7.565

Fonte: PORDATA

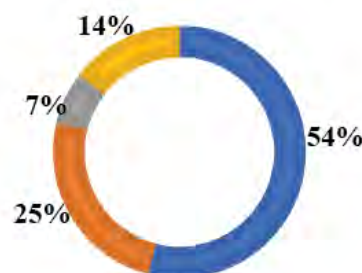
Relativamente ao número de alunos/as matriculados/as no ano letivo 2017/2018, registou-se um total de 7.565 matrículas no ensino não superior do concelho, com predominância para o número de matrículas entre os jovens do sexo masculino, em todos os graus de escolaridade.

Salientar ainda que tem vindo a existir uma diminuição notória, no que diz respeito ao número de alunos/as matriculados/as ao longo dos anos no concelho. Comparando por exemplo, com o ano letivo 2008/2009, em que se registaram 12.008 alunos/as inscritos/as no ensino não superior no concelho.

Em relação ao ensino secundário, a grande maioria dos/as estudantes frequentava no ano letivo 2017/2018 a modalidade de ensino recorrente (1.015), distribuídos/as pelos diversos cursos científicos humanísticos, tal como se pode ver no gráfico a seguir.

Gráfico I - Alunos/as matriculados nos diversos cursos científico-humanísticos no concelho, ano letivo 2017/2018

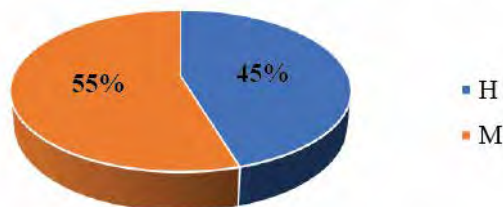
- ciências e tecnologias
- línguas e humanidades
- artes visuais
- ciências socioeconómicas



Fonte: infoescolas

Destes/as estudantes do concelho, matriculados nas escolas secundárias do concelho, em cursos científico-humanísticos no ano letivo 2017/2018, a maioria são do sexo feminino (55%).

Gráfico 2 - Distribuição dos/as alunos matriculados em cursos científicos - humanísticos no concelho, ano letivo 2017/2018, por sexo



Fonte: infoescolas

Outro indicador importante que evidencia uma quebra ao nível da frequência de ensino por parte das crianças/jovens do concelho, é a taxa real de escolarização no concelho, que tem vindo a diminuir nos últimos anos, ou seja, não tem sido possível fazer com que todas as crianças/jovens do concelho em idade para frequentar os diversos níveis de ensino, estejam matriculadas/os, seguindo também a tendência do que tem acontecido a nível nacional.

Segundo dados da Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), relativos ao ano letivo 2017/2018 é possível verificar que, entre as crianças/jovens do sexo feminino existe uma taxa de escolarização superior, ou seja, maior número de matrículas de crianças em idade normal de frequência dos diversos graus de ensino, face à população dos mesmos níveis etários existente no concelho. O nível do ensino pré-escolar foi a exceção, uma vez que a percentagem de escolarização foi superior entre as crianças do sexo masculino (96,3%), comparativamente ao sexo feminino (86,9%), no ano letivo 2017/2018.

Quadro 31 - Taxa real de escolarização no concelho, por anos e níveis de ensino

Ano letivo	Taxa real de escolarização (%)				
	Educação pré-escolar	Ensino básico			Ensino secundário
		1.º Ciclo	2.º Ciclo	3.º Ciclo	
2010/11	96,9	100,0	100,0	100,0	87,4
2011/12	96,0	100,0	93,0	93,0	83,2
2012/13	93,6	100,0	93,1	91,1	85,9
2013/14	97,3	100,0	92,9	85,6	82,7
2014/15	94,6	100,0	89,5	85,7	85,2
2015/16	92,2	99,3	91,7	85,9	84,8
2016/17	89,6	99,6	90,9	86,3	79,8
2017/18	91,4	98,3	91,7	88,2	79,5

Fonte: DGEEC

Quadro 32 - Taxa real de escolarização no concelho por sexo e níveis de ensino, ano letivo 2017/2018

Ano letivo 2017/18	*Taxa real de escolarização (%)				
	Educação pré-escolar	Ensino básico			Ensino secundário
		1.º Ciclo	2.º Ciclo	3.º Ciclo	
H	96,3	96,3	95,2	89,6	84,5
M	86,9	100,0	100,0	93,8	92,1

Fonte: DGEEC

*percentagem de alunos matriculados no ensino pré-escolar, básico ou secundário, em idade normal de frequência desse ciclo, face à população dos mesmos níveis etários.



Segundo a mesma fonte, no que diz respeito à percentagem de transição de ano escolar dos/as alunos/as do concelho ao nível do ensino básico, no ano letivo 2017/2018, foi superior no sexo feminino. No 3º ciclo de ensino foi onde existiu maior diferença na taxa de transição de ano entre o sexo feminino (91,9%) e o sexo masculino (85%).

Quadro 33 - Taxa de transição/conclusão (%) no ensino básico do concelho - sexo feminino, ano letivo 2017/2018

(% Transição ensino básico - sexo feminino)												
Total	1.º Ciclo					2.º Ciclo			3.º Ciclo			
	Total	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano	Total	5.º ano	6.º ano	Total	7.º ano	8.º ano	9.º ano
94,8	97	100,0	95,0	97,7	95,8	95,2	96,0	94,4	91,9	91,5	94,2	89,6

Fonte: DGEEC

Quadro 34 - Taxa de transição/conclusão (%) no ensino básico do concelho - sexo masculino, ano letivo 2017/2018

(% Transição ensino básico - sexo masculino)												
Total	1.º Ciclo					2.º Ciclo			3.º Ciclo			
	Total	1.º ano	2.º ano	3.º ano	4.º ano	Total	5.º ano	6.º ano	Total	7.º ano	8.º ano	9.º ano
91,2	96,6	100,0	92,3	95,9	98,6	90,9	92,0	89,8	85,0	80,9	86,3	88,2

Fonte: DGEEC

Em relação ao ensino secundário, no ano letivo de 2017/2018, é entre o sexo feminino que se registam percentagens mais elevadas relativamente à transição de ano, comparativamente ao sexo masculino, nas diferentes modalidades de ensino, como se pode ver nos quadros a seguir.

Quadro 35 - Taxa de transição/conclusão (%), no ensino secundário do concelho- sexo masculino, ano letivo 2017/2018

(% Transição ensino secundário - sexo masculino)											
Cursos científico - humanísticos, tecnológicos e profissionais				Cursos gerais/científico-humanísticos				Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais			
Total	10.º ano	11.º ano	12.º ano	Total	10.º ano	11.º ano	12.º ano	Total	10.º ano	11.º ano	12.º ano
81,5	85,9	85,7	72,1	75,9	76,7	80,0	70,8	88,2	97,3	93,3	73,4

Fonte: DGEEC

Quadro 36 - Taxa de transição/conclusão (%), no ensino secundário do concelho - sexo feminino, ano letivo 2017/2018

(% Transição ensino secundário - sexo feminino)											
Cursos científico - humanísticos, tecnológicos e profissionais				Cursos gerais/científico-humanísticos				Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais			
Total	10.º ano	11.º ano	12.º ano	Total	10.º ano	11.º ano	12.º ano	Total	10.º ano	11.º ano	12.º ano
84,4	83,5	93,2	75,5	81,5	78,8	92,3	72,4	91,0	95,0	95,3	82,3

Fonte: DGEEC

No geral a taxa de aproveitamento escolar entre os/as alunos/as do concelho ao nível do ensino básico e secundário, tem sido consideravelmente positiva. A este nível, salientar o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido pelo município ao longo dos anos, nomeadamente na aposta forte que tem sido realizada ao nível da requalificação e desenvolvimento das diversas estruturas que compõem o parque escolar do concelho, permitindo assim aumentar as condições para que os/as alunos/as possam obter o máximo de aproveitamento nas suas aprendizagens.

Quadro 37 - Alunos/as matriculados/as no ensino politécnico do concelho, em 2019

Concelho	Alunos/as matriculados/as no ensino superior		
	2018/2019		
	Total	H	M
Castelo Branco	3.609	1.607	2.002

Fonte: PORDATA

Em relação ao ensino superior, nos estabelecimentos pertencentes ao IPCB, são as mulheres que estão em maior representação no que diz respeito às matrículas no ensino superior do concelho, com cerca de 55% do total das matrículas no ano letivo 2018/2019.

Comparando com o ano letivo 2008/2009, em que estavam 3.820 alunos/as matriculados/as no ensino superior do concelho, verifica-se que existiu uma diminuição no número de matrículas.

Em relação à população que entra e/ou sai do município para trabalhar ou estudar, segundo os últimos censos realizados em 2011, os valores são mais expressivos entre os indivíduos do sexo masculino.

Quadro 38 - População residente que trabalha ou estuda, no concelho segundo as entradas, saídas e sexo, em 2011

Concelho	População que entra no concelho para trabalhar ou estudar			População que sai do concelho para trabalhar ou estudar		
	2011					
	Total	H	M	Total	H	M
Castelo Branco	4.827	2.493	2.334	3.751	2.222	1.529

Fonte: Censos 2011

Ensino Profissional

Ao nível das Escolas Profissionais, segundo fonte das duas instituições de ensino do concelho, Escola Tecnológica Profissional Alcabastrense (ETEPA) e Escola Profissional Agostinho Roseta, estavam inscritos/as em 2020 um total de **254** alunos/as, nos diversos cursos das mesmas.

Literacia digital – Seniores

Como já foi referido anteriormente, a Universidade Sénior Alcabastrense (USALBI) têm sido um parceiro fundamental do município, na promoção do envelhecimento ativo junto dos/as alcabastrenses seniores do concelho.

Uma das áreas que tem vindo a ser desenvolvida por esta entidade, é a capacitação para a utilização das novas tecnologias (TIC), junto dos/as mais idosos/as, tendo vir a ser desenvolvidas ao longo dos anos, inúmeras ações nas freguesias e sede de concelho, com o objetivo de aumentar o nível de conhecimento desta população mais envelhecida nesta área.



No ano civil de 2019, segundo dados dos responsáveis da USALBI, foram desenvolvidas um total de 1.664 aulas de informática junto dos/as alunos/as seniores do concelho, divididas pela sede, na cidade de Castelo Branco (512), e pelos polos nas restantes 17 freguesias do concelho (1.152).

Foram abrangidos/as por estas ações de alfabetização das TIC, um total de 647 seniores do concelho, sendo que são as mulheres que se encontram em maior número (444), comparativamente aos homens (203).

1.6) Desporto

Em relação à área do desporto, é importante analisar a representação que cada género possui ao nível da prática desportiva no concelho, seja em contexto federado e/ou em meio escolar.

Ao nível de praticantes de desporto federado residentes no concelho, segundo dados recolhidos pela autarquia junto dos diversos clubes e associações desportivas do concelho, é possível verificar que é o género masculino o mais representado, nomeadamente 70 % do total de atletas federados no concelho em 2020/2021.

Quadro 39 - Total de atletas federados no concelho segundo o sexo, ano desportivo 2020/2021

Concelho	Atletas federados no concelho		
	2020/2021		
	Total	H	M
Castelo Branco	1.445	1.010	435

Fonte: CMCB

Desporto Escolar

Ao nível do desporto escolar, segundo dados cedidos pela Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares (Coordenação Local do Desporto Escolar de Castelo Branco), é o sexo masculino que detém mais praticantes no total de alunos inscritos no desporto escolar (1.453) no ano letivo 2019/2020, divididos entre os agrupamentos escolares do concelho, como se pode ver no quadro a seguir.

Quadro 40 - Alunos/as praticantes de Desporto Escolar no concelho, ano letivo 2019/2020

Concelho	Alunos/as praticantes de Desporto Escolar no concelho		
	Ano letivo 2019/2020		
	Total	H	M
Castelo Branco	2.498	1.453	1.045

Fonte: DGEST

1.7) Formação Profissional

Ao nível da formação profissional no concelho, são principalmente três as entidades que prestam este tipo de atividade: AEBB – Associação Empresarial da Beira Baixa; Centro Emprego e Formação Profissional de Castelo Branco, e ACICB - Associação Comercial e Industrial de Castelo Branco.

A AEBB, em abril de 2020, foi acreditada como entidade formadora DGERT, atuando segundo as seguintes tipologias de Formação Financiada, Não Financiada, Em Parceria, à Medida, Inter-Empresas, Intra-Empresas, e Seminários e Ações de Sensibilização.

Em relação ao serviço de formação de Castelo Branco, segundo dados da própria entidade desenvolveu no ano de 2020 cerca de 120 formações de diversas áreas formativas: Cursos de Técnicas de Procura de Emprego; Cursos de Especialização Tecnológica; Cursos de Aprendizagem; Cursos de Educação e Formação de Adultos; Formação Modular para Ativos Empregados; Cursos de Português Língua de Acolhimento; Cidadania Digital;

Competências Básicas; Cursos modulares Vida Ativa. A maioria das formações foram dirigidas ao público desempregado, maiores de 18 anos e com nível habilitacional igual ou superior ao 9.º ano.

A ACICB – Associação Comercial e Industrial de Castelo Branco, segundo dados da própria entidade relativos ao ano de 2018, realizou no triénio 2016/2018, 10 ações de formação que envolveu 2017 formandos/as.

1.8) Participação Política

Importante também perceber o nível de participação política dos homens e das mulheres que compõem os diversos órgãos de decisão das diferentes estruturas políticas existentes no concelho.

Cada vez mais é fundamental para bom funcionamento da nossa sociedade civil, que possa existir a partilha de opiniões e decisões que têm implicações diretas nas diversas áreas da vida de cada indivíduo/a, seja homem ou mulher, todos tem o direito de poder dar o seu contributo e conhecimentos, com vista ao desenvolvimento, a nível global ou local.

Apesar de, atualmente as mulheres já terem um papel importante no que diz respeito à decisão e participação política, mas ainda estão pouco representadas nos órgãos autárquicos do concelho, como se pode ver na análise em baixo.

Assembleia Municipal

Do total de 40 elementos da Assembleia Municipal de Castelo Branco, a grande maioria são homens, (31), representando cerca de 78 % do total de membros da composição da mesma.

As mulheres representam 22% do total dos membros.

Quadro 41 - Total de membros eleitos/as para a Assembleia Municipal de Castelo Branco nas últimas eleições autárquicas realizadas em 2017

Eleitos/as para a Assembleia Municipal de Castelo Branco		
H	M	Total
16	5	21

Fonte: Comissão Nacional de Eleições (CNE)

Câmara Municipal de Castelo Branco

Dos 7 elementos que compõem o executivo camarário, 2 são mulheres (28%), ocupando estas o cargo de vereadoras. O Presidente da CMCB é homem.

Assembleias de Freguesia / Juntas de Freguesia

Do total de 157 elementos das assembleias de freguesia do concelho 53 são do sexo feminino, representando uma percentagem de 34% do total.

Em relação ao total de presidentes de juntas de freguesia, do total de 19, apenas 3 (16%) são presididas por mulheres: Sarzedas, Monforte da Beira e União de Freguesias de Freixial do Campo e Juncal do Campo.

No geral, encontravam-se representadas, após a realização das últimas eleições autárquicas de 2017, 33 mulheres (29%) do total de elementos eleitos (112) para as juntas de freguesia do concelho.



1.9) Respostas Sociais

No domínio da ação social, as respostas desenvolvidas pelas entidades locais e pelo Estado constituem importantes mecanismos de promoção da igualdade e não discriminação, junto dos grupos mais vulneráveis, sendo estas respostas igualmente determinantes para a satisfação das necessidades de harmonização da vida familiar e profissional.

Assim torna-se fundamental a caracterização desta população mais vulnerável, e identificar as respostas sociais existentes no concelho, que possam minimizar ao máximo os fatores de risco associados por norma, a estes/as cidadãos/ãs, bem como aumentar e promover a capacidade de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, com o intuito de minimizar as dificuldades sentidas neste domínio.

No âmbito do Programa de Celebração ou Alargamento de Acordos de Cooperação para o Desenvolvimento de Respostas Sociais (PROCOOP), segundo dados do Centro Distrital da Segurança Social de Castelo Branco, em 2018 foram abrangidos por estes acordos, 3.609 utentes de 113 respostas sociais do concelho.

Quadro 42 - Acordos de Cooperação para o Desenvolvimento de Respostas Sociais (PROCOOP) no Concelho em 2018

Concelho	Utentes	Comparticipação Mensal	Respostas Sociais
Castelo Branco	3.609	994.347,59 €	113

Fonte: ISS, I.P, 2019

O concelho de Castelo Branco, foi onde existiu o maior número de utentes e respostas sociais abrangidas por este programa em 2018, tendo sido igualmente onde existiu maior investimento do ISS, IP. No concelho de Castelo Branco, são 41 os/as utentes inseridos/as em diversas valências abrangidos/as pela revisão e/ou celebração de acordos no ano de 2018.

A este nível, e com base nos dados disponíveis na Carta Social, que apresenta dados relativos a janeiro de 2020, e onde constam as respostas sociais que, no âmbito da ação social, são tuteladas pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, ou com este têm acordo de cooperação, é possível verificar as diversas respostas associadas às várias áreas de intervenção, identificando-se a respetiva capacidade e número de utentes.

Infância e juventude

Em relação à área da Infância e Juventude, no concelho existem equipamentos sociais dirigidos a este público-alvo, fundamentais para a promoção da conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar, contribuindo para a diminuição das dificuldades existentes nestas áreas, nomeadamente aos Pais/Encarregados de Educação das crianças.

Segundo os dados do relatório GEP-MTSSS, 2018 da Carta Social, o concelho de Castelo Branco apresentava em 2018 uma taxa de cobertura ao nível das mais elevadas a nível nacional, no que diz respeito às respostas sociais para a 1ª infância (creche e ama), igual ou acima de 70%. Ainda segundo a mesma fonte, em 2018, *a taxa de utilização destas respostas a nível distrital, é das mais baixas a nível nacional, em conjunto com outros distritos do interior, Guarda e Portalegre.

Em relação aos equipamentos de ensino pré-escolar pertencentes à rede pública no concelho, apresentavam em 2018 uma **taxa de cobertura no concelho aproximadamente de 33%, segundo dados da carta social.

Segundo os últimos dados presentes na carta social do concelho, são 31 os estabelecimentos pertencentes a diversas entidades/instituições, de diversa natureza jurídica, com capacidade total, em 2020, para 795 utentes em creche, e 1.378 utentes em pré-escolar.

* Taxa de Utilização - Para o cálculo da taxa de utilização são considerados o número total de utentes e o número total de lugares existentes da(s) resposta(s) em análise.

** Taxa de Cobertura - Para o cálculo da taxa de cobertura são considerados o número total de lugares existentes e a população de referência da(s) resposta(s) em análise.

O tipo de equipamento mais comum de apoio a esta população mais nova são os estabelecimentos de educação pré-escolar, que, num total de 28 equipamentos, para as vagas disponibilizadas (1.378), apresentam um total de 1.118 utentes, representando uma taxa de ocupação de 81%, segundo dados do ano 2020, da carta social do concelho.

Quadro 43 - Quadro. Respostas Sociais de apoio à infância, com e sem fins lucrativos existentes no concelho

Entidades	Creche		Pré-Escolar	
	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.
Centro Infantil Jacqueline Albert - SCMCB	55	55	100	65
Obra de Santa Zita	58	58	75	70
Creche em Amor	33	33	-	-
Colégio Nossa Senhora do Rosário- Centro Social Padres Redentoristas	94	76	135	135
Creche Olival do Paço - Jardim de Infância Dr. Alfredo da Mota	65	45	-	-
Jardim de Infância do Castelo	-	-	18	15
O Pimpão	24	24	26	26
Jardim de Infância da Boa Esperança	-	-	57	38
Jardim Escola João de Deus de Castelo Branco	50	32	81	81
Jardim de Infância da Quinta das Violetas	-	-	101	90
Escola Cidade de Castelo Branco	-	-	75	70
Escola Básica do Valongo	-	-	25	25
“O Raposinho” - Centro Social Padres Redentoristas	70	38	75	71
Centro Infantil Guardado Moreira - SCMCB	50	50	75	55
Jardim de Infância Dr. Alfredo da Mota	46	46	125	110
Centro Infantil Alberto Trindade – SCMCB	60	55	75	67
Creche “Era uma vez”	34	34	21	20
Jardim de Infância das Sarzedas - AEAP	-	-	9	5
Jardim de Infância de Salgueiro do Campo - AEAP	-	-	25	8
Escola Básica de Cebolais de Cima/Retaxo - AEAL	-	-	25	21
Centro Infantil de Cebolais de Cima – ISS, IP	50	10	-	-
Escola Básica e Jardim de Infância de Escalos de Baixo/Mata - AENA	-	-	9	7
Jardim de Infância de Escalos de Cima – AEJS e SVB	-	-	25	9
Jardim de Infância de Lousa – AEJS e SVB	-	-	14	3
Centro Infantil de Alcains – Lar Major Rato	40	40	50	48
Escola Básica de Alcains – AEJS e SVB	-	-	50	41
Jardim de Infância de Lardosa - AEJS e SVB	-	-	25	11
Jardim de Infância de Tinalhas – AEJS e SVB	-	-	25	6
Jardim de Infância de Póvoa de Rio Moinhos - AEJS e SVB	-	-	25	5
Escola Básica de Malpica do Tejo - AENA	-	-	7	3
Escola Básica Integrada de S. Vicente da Beira - AEJS e SVB	-	-	25	13

Fonte: Carta social, (MTSSS), 2020

Salientar ainda, ao nível de respostas da infância e juventude, a ausência da resposta “centro de atividades de tempos livres” no concelho. Ainda nesta área a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Castelo Branco tem como objetivo procurar defender os direitos da criança e do jovem em perigo, de forma a garantir o seu bem-estar e desenvolvimento integral, e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral. Nesse sentido no ano de 2019 foram acompanhados 363 processos, dos quais 210 diziam respeito a crianças/jovens do sexo masculino e 153 do sexo feminino.

Quadro 44 - Número de Processos da CPCJ de Castelo Branco no concelho

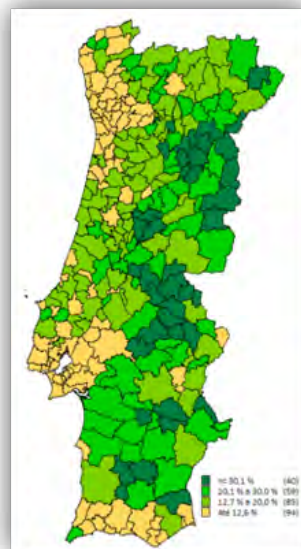
Entidade	N.ºs de Processos		
	2019		
	Total	H	M
CPCJ - Castelo Branco	363	210	153

Fonte: CPCJ de Castelo Branco

Na área das crianças e jovens em risco é importante referir também as respostas de acolhimento para crianças e jovens existentes no concelho, nomeadamente a Casa da Infância e Juventude – CIJE, que possui uma resposta para 61 crianças e jovens do sexo feminino que se encontram em situação de risco, e também o Lar de Infância e Juventude da Associação de Desenvolvimento e Melhoramentos Estrela – (ADM Estrela), com capacidade para acolhimento de 16 jovens do sexo masculino.

Idosos

Figura 1 - *Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas, por concelho, em 2018



Fonte: Carta social, (MTSSS),2018

Em relação à população mais envelhecida no concelho de Castelo Branco, segundo o relatório GEP-MTSSS, 2018 da Carta Social, ao nível da taxa de cobertura das principais respostas sociais (Centro de Dia, ERPI e SAD) existentes no concelho em 2018 para apoio à população mais idosa, esta registava valores dentro da média nacional (entre 12,7 a 20%). Especificando por tipo de equipamentos de apoio a esta população, as taxas de cobertura registadas em 2018 são: Centro de Dia, 4%; ERPI,5% e SAD, 4%.

Procurando enfrentar os problemas decorrentes deste fenómeno de envelhecimento da população, o município de Castelo Branco tem apoiado uma série de Instituições na construção de equipamentos, existindo atualmente

* Taxa de Cobertura - Para o cálculo da taxa de cobertura são considerados o número total de lugares existentes e a população de referência da(s) resposta(s) em análise.

uma boa rede de apoio aos mais idosos, no sentido de promover um envelhecimento ativo, e na melhoria de qualidade de vida destes, mas também promover a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, principalmente dos cuidadores/familiares destes utentes.

No concelho, em 2020, segundo dados da carta social, existem 31 estabelecimentos de diversas valências para apoio à população mais idosa, fazendo com que seja possível dar resposta a um total de aproximadamente 2.825 utentes do concelho.

Quadro 45 - Rede de equipamentos sociais de apoio à população idosa no concelho

Entidade/ instituição	*ERPI		**SAD		Centro de dia		Centro de Noite		Centro de Convívio	
	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.
Associação de Ap. Social de Freixial do Campo	26	26	20	16	30	27	-	-	-	-
Res. da N.ª S.ª da Assunção – Asso. Tinalhense de Apoio Social	16	16	14	7	14	2	-	-	-	-
Centro de Dia de Lentisciais	-	-	16	14	26	16	-	-	-	-
Centro de Dia de Malpica do Tejo	21	20	30	22	30	9	-	-	-	-
Centro de Dia S. João Batista de Monforte da Beira	-	-	30	15	30	6	-	-	-	-
Centro de Dia de S. Pedro - Escaloes de Cima e Lousa	-	-	23	23	25	25	-	-	20	20
Centro de Dia S. Sebastião - Sobral do Campo	-	-	7	7	30	15	-	-	-	-
Lar e Centro de Dia de S. Silvestre - Escaloes de Baixo	51	51	20	6	10	10	-	-	-	-
Centro de Dia de S. Bento - Lourical Campo	-	-	27	24	20	14	19	19	-	-
Centro Soc. da Taberna Seca	38	38	16	15	20	14	-	-	-	-
Centro Soc. Amigos da Lardosa	33	33	33	23	40	20	-	-	-	-
Centro Soc. Paroquial de Almaceda	32	32	46	16	25	12	-	-	-	-
Centro Soc. Paroquial da Freguesia Cebolais Cima	48	48	46	46	40	28	-	-	40	44
Centro Soc. de Salgueiro do Campo	-	-	13	10	20	9	-	-	-	-
Centro Soc. de Santo André das Tojeiras	-	-	45	35	30	15	-	-	-	-
Centro Soc. dos Beneméritos da Póvoa de Rio Moinhos	31	31	30	15	30	5	-	-	-	-
Lar Major Rato - Alcains	131	107	47	36	10	8	-	-	58	44
Centro de Dia da Lousa - Liga dos Amigos da Lousa	-	-	19	19	28	27	-	-	-	-
Centro de Dia das Benquerenças	-	-	25	18	15	9	-	-	-	-
Santa Casa da Misericórdia de Sarzedas	31	31	27	21	25	17	-	-	-	-
Santa Casa da Misericórdia de São Vicente Beira	39	37	45	20	35	0	-	-	-	-
Eq. Social da SCMCB	255	247	100	54	30	29	-	-	-	-
Centro Soc. Adriano Godinho - SCMCB	38	38	-	-	-	-	-	-	236	236
Centro Comunitário João Carlos D´Abrunhosa	69	69	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro de Dia de Santo António - SCMCB	16	14	-	-	-	-	-	-	-	-
Centro de Dia e Soc. de S. Miguel – ADAS, Ninho do Açor	-	-	20	20	20	10	-	-	-	-
Centro Soc. Ribeiro das Perdizes	-	-	48	48	-	-	-	-	-	-

Fonte: Carta social, (MTSSS),2020

* Estrutura residencial para idosos

** Serviço de apoio domiciliário

**Quadro 46 - Equipamentos de apoio para pessoas idosas geridos por entidades privadas no concelho**

Entidades	Freguesia	ERPI		SAD	
		Cap.	Ut.	Cap.	Ut.
Lar de São Roque	Castelo Branco	43	43	60	6
Lar de São Tomás	Salgueiro do Campo	38	38	-	-
Residencial Sénior – Neves Martins	Lentiscais	46	18	-	-
Cantinho Sereno	Castelo Branco	-	-	40	10

Fonte: Carta social, (MTSSS), 2020

Dificuldades/Deficiência

Em relação à população residente no concelho com maiores dificuldades, segundo os censos de 2011, são as mulheres o sexo mais representado em todos os tipos de dificuldades aferidas. As dificuldades ao nível da visão é onde existem mais indivíduos identificados, sendo que 63% destes são mulheres, como se pode ver no quadro a seguir.

Quadro 47 - População residente no concelho de Castelo Branco com dificuldades, segundo o sexo, tipo de dificuldade e grau de dificuldade sentido

População residente no concelho com dificuldades			
Dificuldades	Tem muita dificuldade em efetuar a ação		Não consegue efetuar a ação
Ver	T	5.154	147
	H	1.874	60
	M	3.280	87
Ouvir	T	3.406	170
	H	1.464	73
	M	1.942	97
Andar ou subir degraus	T	4.891	547
	H	1.727	190
	M	3.164	357
Memória ou concentração	T	3.069	438
	H	1.122	168
	M	1.947	270
Tomar banho ou vestir-se sozinho	T	1.872	734
	H	693	263
	M	1.179	471
Compreender os outros ou fazer-se compreender	T	1.862	316
	H	758	130
	M	1.104	186

Fonte: Censos 2011

Ao nível das respostas sociais direcionadas às pessoas com deficiência ou incapacidade, existem no município de Castelo Branco associações com natureza jurídica de IPSS, que prestam através dos seus equipamentos sociais, as respostas adequadas a esta população, com o objetivo da promoção da autonomia, participação e inclusão social destas pessoas com maiores dificuldades/limitações, fundamentais à melhoria das condições de vida destes utentes.

Quadro 48 - Respostas Sociais de apoio à população deficiente do concelho

Entidades/Instituições	Lar Residencial		Lar de Apoio		Intervenção Precoce		Centro de Atividades Ocupacionais		Apoio Domiciliário		*CAARPD		
	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.	Cap.	Ut.	
APPACDM	Centro de Educação Especial	-	-	18	18	152	100	60	60	-	-	-	-
	Quinta da Carapalha (3 lares Res.)	70	70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		16	16	-	-	-	-	40	40	25	18	-	-
		15	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lar Res. Diogo da Fonseca	8	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Associação de Apoio à Criança-	Centro Arca de Noé	30	31	-	-	-	-	30	29	-	-	-	-
	Centro de Ativ. Ocupacionais	-	-	-	-	-	-	40	37	-	-	-	-
	Lar Estrela Guia	10	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ACAPO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45	27	

Fonte: Carta social, (MTSSS), 2020

Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental – APPACDM

Uma das Instituições com maior diversidade de respostas de apoio a este tipo de população no concelho, é a Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental – APPACDM de Castelo Branco, possuindo dois estabelecimentos no concelho, sendo cada um deles constituído por valências e atividades consideradas socialmente úteis e com recursos adequados, de modo a proporcionar à população e utentes melhor qualidade de vida.

Figura 2 - Respostas de apoio à população deficiente da APPCADM existente no concelho



Fonte: APPACDM de Castelo Branco

Em 2020, esta instituição prestou apoio a cerca de 43 utentes através dos seus equipamentos sociais no concelho de Castelo Branco.

* Centro de Atendimento, Acompanhamento e Reabilitação Social para Pessoas com Deficiência e Incapacidade.



ERID

A Associação Educar, Reabilitar, Incluir Diferenças (ERID) é a mais jovem associação destinada a crianças, adolescentes e jovens com perturbações do desenvolvimento: iniciou a sua atividade em 2005 e conta com três valências: Centro de Recursos Inclusivo, Centro de Desenvolvimento “Sentires” e Centro de Equitação Terapêutica/Hipoterapia.

Centro de Recursos Inclusivo – oferece diariamente um amplo leque de atividades educativas, terapêuticas, desportivas e de transição para a vida pós-escolar, em articulação com escolas e famílias. Os campos de férias inclusivos são abertos a crianças e jovens com e sem NEE.

Centro de Desenvolvimento – Oferece consultas de pediatria do desenvolvimento e psicologia, assim como serviços de terapia da fala, psicomotricidade e fisioterapia

Centro de Equitação - Hipoterapia, equitação adaptada e terapêutica são serviços disponibilizados no picadeiro da ESACB com intervenção de técnicos especializados e terapeutas da ERID.

No conjunto destas três valências têm sido apoiados ao longo dos últimos anos, uma média anual de utentes que varia entre 70 e 150.

Associação de Apoio à Criança do Distrito de Castelo Branco

A Associação de Apoio à Criança do Distrito de Castelo Branco (AACCB) é uma Instituição Particular de Solidariedade Social, que tem como principais objetivos promover o respeito pelos direitos e a melhoria contínua da qualidade de vida dos seus clientes, interagindo com as famílias e a comunidade local. Atualmente conta com as seguintes respostas:

- Centro de atividades Ocupacionais, com capacidade para 36 clientes;
- Centro de atividades Ocupacionais, com capacidade para 30 clientes;
- Lar Residencial, com capacidade para 30 clientes;
- Lar Residencial, com capacidade para 10 clientes.

Em 2019 foi dada resposta a um total de 108 pessoas, nas suas diversas respostas.

Associação dos Cegos e Amblíopes de Portugal

A ACAPO – Delegação de Castelo Branco desenvolve a sua intervenção social junto das pessoas com deficiência visual e das suas famílias, assegurando a prestação de serviços de apoio especializado que promovam o seu bem-estar, o desenvolvimento da sua autonomia, a sua plena participação e inclusão social nas diversas áreas de vida. Os eixos de intervenção desta instituição definem-se pela informação e sensibilização acerca da e para a deficiência visual junto da comunidade e das famílias, pelo acompanhamento social e psicológico, pela reabilitação e promoção da autonomia nas atividades da vida diária, pela prescrição de produtos de apoio e pela participação cultural, recreativa e desportiva das pessoas com deficiência visual.

Segundo os dados mais recentes dos utentes do concelho apoiados/as por esta entidade, indicam 62 pessoas, 53% homens e 47% mulheres.

Intervenção Familiar/Comunidade

Analisando ainda, outros grupos sociais mais vulneráveis, no que diz respeito à área de intervenção da família e comunidade, existem respostas sociais no concelho para apoio à família e comunidade em geral.

O Centro de Alojamento Temporário da Santa Casa da Misericórdia de Castelo Branco, visa o acolhimento, por um período de tempo limitado, de pessoas adultas em situação de carência, tendo em vista o encaminhamento para a resposta social mais adequada. Ainda neste âmbito, a SCMCB possui ainda uma resposta dirigida ao apoio social de agregados familiares mais carenciados do concelho. Também neste sentido, a AL-AD possui também este tipo de resposta referida anteriormente, nomeadamente através de apoio social prestado por uma equipa técnica que realiza intervenção junto de famílias mais vulneráveis/excluídas socialmente do concelho.

A Cáritas Interparoquial de Castelo Branco é uma das entidades do concelho que presta apoio ao nível de ajuda alimentar às pessoas mais carenciadas no concelho. Além deste apoio, esta entidade tem vindo a desenvolver ao longo dos anos diversos tipos de apoios que mais necessitam, entre o atendimento social/psicológico, distribuição de refeições da cantina social, loja social, banco de medicamentos e apoios monetários.

Habitação Social

Em matéria de habitação social, em 2019 de acordo com o serviço de ação social da Câmara Municipal, estavam inscritos 271 munícipes para atribuição de Habitação. Em relação aos fogos de habitação social no concelho, existiam em 2019, 314 fogos divididos por diversos bairros, e ainda 9 frações dispersas pela cidade. Este número de fogos de habitação Social (314), significa um aumento comparativamente a 2011, onde se registavam nessa altura 300 fogos.

Ao nível das rendas, a autarquia apoia em regime de renda apoiada os agregados familiares em situação de pobreza e exclusão social.

A tipologia de habitação mais comum entre os fogos de habitação social existentes atualmente no concelho, é a tipologia “T3”. Além da freguesia de Castelo Branco, onde se registam a maioria das habitações sociais do concelho (313), também existe um fogo de habitação Social na freguesia de Alcains.

Quadro 49 - Fogos de habitação social existentes no concelho por tipologia

Fogos de habitação social	
Tipologia	
T0	3
T1	22
T2	93
T3	163
T4	31
T5	1
T6	1
Total	314

Fonte: CMCB

Ao nível de respostas sociais para a habitação existentes no município de Castelo Branco, o programa *Habitar Castelo Branco Solidário – Programa Municipal de Apoio à Realização de Obras em Habitações Degradadas*, já referido anteriormente, visa apoiar agregados familiares carenciados, para a realização de obras nas respetivas habitações, que restaurem as condições de segurança e de conforto. Trata-se de um apoio da autarquia aos agregados familiares carenciados, para a realização de obras, nas respetivas habitações, que restaurem as condições de segurança e de conforto, sendo destinado a cidadãos/ãs residentes e eleitores/as no concelho de Castelo Branco, há mais de 5 anos, que sejam proprietários ou arrendatários de imóveis que sirvam de habitação própria permanente, há pelo menos 5 anos, necessitando de obras de reabilitação, e que tenham um rendimento mensal per capita, do agregado familiar, igual ou inferior a 1,25 *IAS.

Ao nível do apoio prestado, a autarquia apoia no processo de candidatura, na comparticipação não reembolsável da despesa com as obras previstas e aprovadas, tendo como limite máximo o montante de 10.000 euros, com IVA, por intervenção, bem como no apoio à contratação, acompanhamento e fiscalização das obras.

* Valor do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) em 2020: € 438,81

Migrantes

A Câmara Municipal de Castelo Branco, tem vindo a desenvolver estratégias de promoção e integração dos migrantes no concelho, procurando assim adaptar-se aos fluxos migratórios que se têm vindo a tornar recorrentes. Esta adaptação dos municípios aos fluxos migratórios, vem no seguimento do que tem vindo a ser a tendência a nível nacional, onde tem existido uma preocupação generalizada ao nível das políticas de imigração e da integração dos imigrantes, consequência do esforço conjunto entre o estado e as diversas instituições/entidades da sociedade civil. Este trabalho conjunto entre os diversos organismos tem feito com que venha a existir de forma continuada, uma crescente diminuição dos estereótipos e preconceitos associados por norma a estes grupos, fazendo com que Portugal e os seus municípios sejam hoje reconhecidos na generalidade, pelo bem receber e integrar indivíduos/as oriundos de outros Países.

Neste sentido ao nível do concelho de Castelo Branco tem vindo a ser desenvolvido um trabalho em parceria com diversas entidades parceiras, como sejam a Cáritas Interparoquial, CDSS, ULSCB, AL-AD, IEFPI.P, SMCB, entre outras, que tem permitido à autarquia a execução de projetos que visam dar respostas sociais que contribuam para a plena integração dos imigrantes, por via de um conhecimento profundo de todas as suas características pessoais, culturais e legais associadas a estes/as indivíduos/as e/ou comunidades.

Em relação à população estrangeira com *estatuto legal de residente no concelho, segundo o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), residiam em 2018 um total de 1.276 imigrantes, sendo as mulheres o sexo mais representado, 52% do total.

Quadro 50 - População imigrante residente no concelho, por tipologia de título e sexo em 2018

Concelho	Total	H	M	**TRs	***VLD
Castelo Branco	1.276	611	665	1.228	48

Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) – SEFSTAT

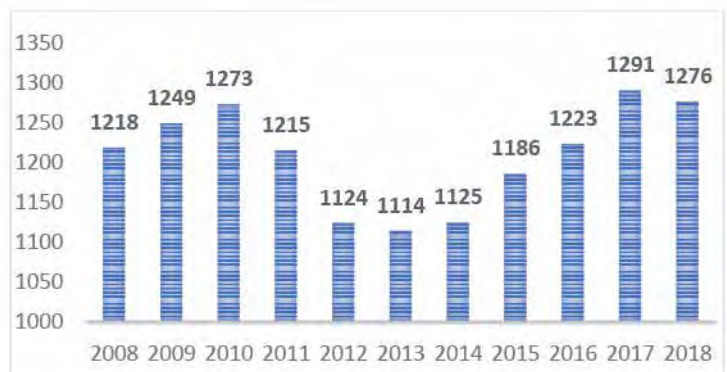
Em relação à nacionalidade dos imigrantes residentes no concelho em 2018, segundo o SEF, destaca-se a presença de cidadãos/ãs que têm como País de origem o Brasil (22%), Roménia (12%) e Ucrânia (11%), do total de 62 nacionalidades representadas no concelho.

Figura 3 - População imigrante residente no concelho, por nacionalidade em 2018



Fonte: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) – SEFSTAT

Figura 4 - Distribuição da população migrante residente no concelho, entre 2008 e 2018



* Conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor. Não inclui os estrangeiros com situação regular ao abrigo da concessão de autorizações de permanência, de vistos de curta duração, de estudo, de trabalho ou de estada temporária, bem como os estrangeiros com situação irregular.

** Autorização ou cartão de residência;

*** Visto de longa duração

Ainda sobre a população migrante, dados mais recentes, referentes ao ano de 2019, do Plano Municipal para a Integração de Migrantes (PMIM), promovido pela Câmara Municipal de Castelo Branco em parceria com a AL-AD, mostra que, entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2019, foram atendidos/as 757 Nacionais de Países Terceiros (NPT), sendo o sexo masculino o mais representado no total dos atendimentos realizados. Segundo a mesma fonte, em relação às nacionalidades mais representativas destes/as utentes são respetivamente, o Brasil, Guiné Bissau, Índia e Paquistão.

Ao nível de refugiados residentes no concelho, segundo dados do CDSS de Castelo Branco e da Cáritas de Castelo Branco, existem atualmente 30 famílias, 25 através dos acordos entre o Conselho Português para os Refugiados (CPR) e a Segurança Social, e 5 através do acordo estabelecido entre a Plataforma de Apoio aos Refugiados (PAR) e a Cáritas de Castelo Branco, com o apoio da Câmara Municipal de Castelo Branco.

Em relação às primeiras, segundo dados do SEF, CDSS e do PMIM, são requerentes de asilo e com proteção subsidiária, nacionais do Paquistão, Eritreia, Afeganistão, Sudão do Sul, Ucrânia e Angola. A maioria destas famílias caracterizam-se por ser um núcleo familiar, tradicional. Em menor número são as famílias monoparentais, existindo também homens a residir sozinhos, sem qualquer suporte familiar.

Em relação às restantes 5 famílias, 4 são nacionais da Síria, e 1 família monoparental nacional do Sudão do Sul.

No total residem atualmente no concelho 117 pessoas, 59 homens e 58 mulheres, pertencentes a 30 agregados familiares.

Ao nível da discriminação existente nas mulheres migrantes, segundo as responsáveis técnicas do PMIM, “(...) esta é mais notória, principalmente entre as mulheres muçulmanas, sendo estas o grupo mais vulnerável e em permanente risco de exclusão social por serem culturalmente submissas ao sexo masculino, não comunicando com a comunidade, serviços e entidades públicas ou privadas.”

Referem ainda que “(...) são sobretudo as mulheres que vivem em núcleos familiares tradicionais as mais afetadas por esta discriminação, não falam, nem produzem informação, estando reprimidas pelos cônjuges e resignadas à sua estrutura doméstica. Embora não apresentem disfuncionalidade familiar visível, nem sinais de violência de género, mostrando-se felizes, urge intervir junto destas mulheres, que independentemente do marido e com um grau inferior de literacia possam aqui frequentar e aprender o português, aumentando competências, valorizar a sua autoestima e injetando confiança.”

Prestações e Pensões Sociais

Desemprego

De forma a proteger os/as beneficiários/as pela falta de remuneração, ou por redução determinada pela aceitação de trabalho a tempo parcial, o subsídio de desemprego é uma forma de compensar e combater o problema de desemprego.

No ano de 2019 foram apoiados por esta prestação social, um total de 634 beneficiários/as do concelho, com uma ligeira predominância do sexo feminino (55%).

Quadro 51 - Beneficiários/as do subsídio de desemprego da Segurança Social no concelho, por sexo

Beneficiários do subsídio de desemprego		
Total	H	M
	2019	
634	228	346

Fonte: PORDATA

No que diz respeito aos/às desempregados/as sem direito ao subsídio de desemprego, e com baixos rendimentos familiares, em 2020 eram também as mulheres as mais abrangidas pelo subsídio social de desemprego, nomeadamente 62% do total, como se pode ver no quadro a seguir.

**Quadro 52 - Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da Segurança Social residentes no concelho, por sexo**

Beneficiários/as do subsídio social de desemprego por sexo		
2020		
Total	H	M
138	53	85

Fonte: PORDATA

Doença

Em relação ao subsídio por doença, prestação pecuniária, atribuída para compensar a perda de remuneração, existiram no total, em 2020, 3.200 beneficiários/as deste tipo de subsídio, com predominância no sexo feminino, com 2.020 prestações.

Quadro 53 - Beneficiários/as do subsídio por doença da Segurança Social no concelho, por sexo

Beneficiários/as do subsídio por doença		
Total	H	M
2020		
3.200	1.180	2.020

Fonte: PORDATA

Rendimento Social de Inserção (RSI)

Ao nível do RSI, segundo os dados fornecidos pelo Centro Distrital da Segurança Social (CDSS) de Castelo Branco, em 2018 indicavam a existência de 1.283 beneficiários/as no concelho, o que representa um aumento face aos dois anos anteriores.

Quadro 54 - N.º de Beneficiários de RSI (com processamento) residentes no concelho de Castelo Branco de 2015 a 2018, por ano

Anos	N.º Beneficiários (com processamento)
2015	1.412
2016	1.242
2017	1.213
2018	1.283

Fonte: ISS, IP, 2019

Em relação ao valor médio mensal pago a beneficiários/as de RSI do concelho, o valor em 2018 era de 107,26€ que representa um aumento face a 2015 (88,72€).

Ainda em relação ao RSI, segundo dados de 2020, do CDSS de Castelo Branco existiam no concelho 82 famílias de etnia cigana com este apoio social, resultando num total de 313 beneficiários, 122 mulheres e 191 homens.

Abono de Família

Pode-se verificar no quadro a seguir, que a atribuição dos abonos de família para crianças e jovens da Segurança Social, tem vindo a diminuir nos últimos anos, no que diz respeito ao número de beneficiários deste apoio.

Quadro 55 - Abono de família para crianças e jovens da Segurança Social no concelho, por número de beneficiários e descendentes ou equiparados no concelho

Concelho	Beneficiários				Descendentes ou equiparados			
	2015	2016	2017	2018	2015	2016	2017	2018
Castelo Branco	3.706	3.629	3.825	3.492	5.435	5.350	5.544	5.596

Fonte: PORDATA

Segundo dados da Segurança Social, o valor médio mensal de abono de família em 2018, cifrou-se em 83,32€.

Complemento Solidário para Idosos (CSI)

Em relação ao Complemento Solidário para Idosos (CSI), referente ao apoio em dinheiro pago mensalmente aos idosos com baixos recursos, com idade igual ou superior à idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de Segurança Social, em 2018, segundo dados da Segurança Social, eram 944 os/as pensionistas do concelho a usufruir deste complemento. O valor médio pago neste mesmo ano foi de 108,48€ traduzindo-se num aumento comparativamente a anos anteriores.

Pensões

Segundo dados da segurança social no que diz respeito às pensões sociais pagas a residentes no concelho, pensão por velhice, cujo principal objetivo é proteger o/a beneficiário/a em situação de velhice (65 anos), substituindo as retribuições do trabalho, é a que abrangeu mais beneficiários/as em 2018, num total de 11.364, na sua maioria mulheres (6.040).

Quadro 56 - N.º de pensionistas ativos em dezembro, de 2015 a 2018 residentes no concelho, por regime, tipo de pensão e sexo

Pensão	Ano	*Regime contributivo			**Regime não contributivo		
		H	M	Total	H	M	Total
Invalidez	2015	465	457	922	220	179	399
	2016	469	431	900	220	183	403
	2017	448	419	867	224	183	407
	2018	446	416	862	***a)	a)	a)
Velhice	2015	5.248	6.046	11.294	55	100	155
	2016	5.295	6.047	11.342	55	99	154
	2017	5.302	6.055	11.357	54	98	152
	2018	5.270	5.948	11.218	54	92	146
Sobrevivência	2015	749	3.331	4.080	8	21	29
	2016	745	3.304	4.049	8	17	25
	2017	736	3.261	3.997	12	19	31
	2018	711	3.191	3.902	12	16	28

Fonte: ISS, I.P, 2019

* O Regime contributivo agrega o regime geral e regime rural regulamentar.

** O Regime não contributivo agrega o regime rural transitório e o regime da pensão social.

*** A pensão de invalidez do regime não contributivo foi integrada na Prestação Social para a Inclusão



Outro dado a destacar tem a ver com a grande diferença existente no número de homens e mulheres que têm vindo a beneficiar da pensão por sobrevivência nos últimos anos, em 2018, as mulheres representavam aproximadamente 82% do total de pensionistas que receberam este apoio, como se pode ver no quadro anterior.

I.10) Violência Doméstica e de Género: dados e respostas existentes no concelho

Sendo a problemática da violência doméstica e de género um fenómeno cada vez mais recorrente na nossa sociedade, terá que ter sempre um enfoque neste plano, no sentido de serem delineadas ações de prevenção e combate a este problema social.

Nesse sentido importa analisar os dados relativos a esta problemática no concelho, nomeadamente por parte das entidades responsáveis existentes no concelho, que têm como missão lidar diretamente com as estas situações.

Em relação aos dados referentes aos crimes de violência doméstica no ano 2019, cedidos pela GNR - Comando Territorial de Castelo Branco, apresentam um total de 422 ocorrências registadas, ao longo do ano 2019, sendo 12 delas referentes a ocorrências no posto territorial de Castelo Branco. Estes últimos dados representam 2% do total de situações de violência doméstica na área abrangida pelo Comando Territorial da GNR de Castelo Branco.

Através dos dados cedidos pela PSP – Comando Distrital de Castelo Branco, referentes aos atendimentos realizados a vítimas de violência doméstica no ano 2019, de um total de 105 atendimentos, 85 tratam-se de vítimas do sexo feminino, e 20 do sexo masculino, estando a maioria das idades compreendida entre os 24 e os 50 anos de idade. Relativamente ao grau de parentesco, o cônjuge detém os valores mais elevados, quanto às habilitações literárias das vítimas, aproximadamente 23% das vítimas possuem a escolaridade obrigatória, seguindo-se as vítimas com o 3º ciclo, não existindo vítimas sem habilitações. A nível da atividade profissional, a generalidade das vítimas encontra-se empregada.

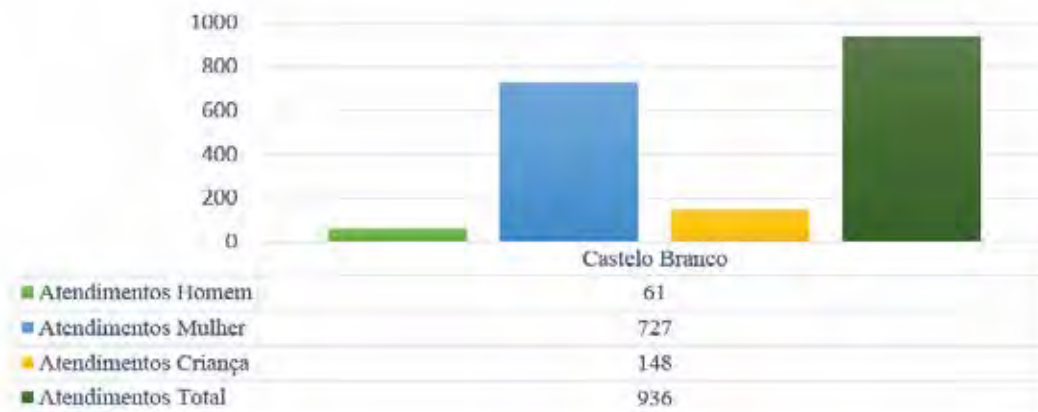
Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica

Um mecanismo de reposta existente no concelho para fazer face a situações de violência doméstica, é a Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica (EAVVD) da Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento (AL-AD). Como já foi referido anteriormente, trata-se de uma resposta integrada e ativa no apoio às vítimas de violência doméstica do concelho, nomeadamente através da realização dos devidos atendimentos, mas também na prevenção/sensibilização, e combate a situações de violência deste tipo.

Em 2019 esta estrutura e sua equipa técnica realizaram um total de 936 atendimentos no concelho de Castelo Branco, na sua maioria a mulheres, aproximadamente 78% do total das situações.

Em contraste, os atendimentos efetuados a indivíduos do sexo masculino representaram em 2019 cerca de 7% do total. Os atendimentos a crianças corresponderam a 15% do total.

Quadro 57 - Atendimentos realizados pela EAVVD em 2019



Fonte: Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento

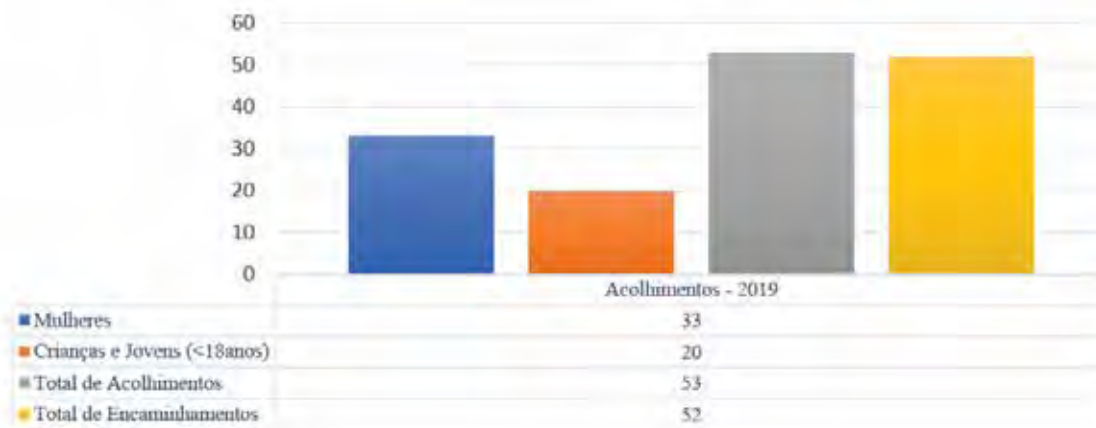
Além da Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica existente na AL-AD, existe também desde o ano de 2018, no concelho de Castelo Branco um espaço para acolhimento de emergência especializado para vítimas de violência: CAEVCB - *Centro de Acolhimento de Emergência para Vítimas de Violência de Castelo Branco*, integrado nesta mesma estrutura da AL-AD, e no âmbito de candidatura efetuada por esta entidade ao POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego/Fundo Social Europeu, Tipologia 3.17.2 (Instrumentos Específicos de Proteção das Vítimas e de Acompanhamento dos Agressores na Violência Doméstica).

Este espaço conta atualmente com um total de 9 vagas disponíveis, e trata-se de uma resposta de acolhimento de emergência transitório e de curta duração, pressupondo uma intervenção imediata, não devendo ser superior a quinze dias. É uma unidade residencial que visa o acolhimento urgente de vítimas do mesmo sexo, acompanhadas ou não de filhos/as menores ou maiores com deficiência na sua dependência, pelo período necessário à avaliação da sua situação, assegurando a proteção da sua integridade física e psicológica e tem como objetivos:

- Acolher, transitoriamente, vítimas de violência doméstica em situação de emergência;
- Assegurar o acompanhamento das vítimas, acompanhadas ou não de filhos/as menores ou maiores com deficiência na sua dependência;
- Proporcionar as condições necessárias à segurança e bem-estar físico e psicológico das vítimas, em situação de crise.

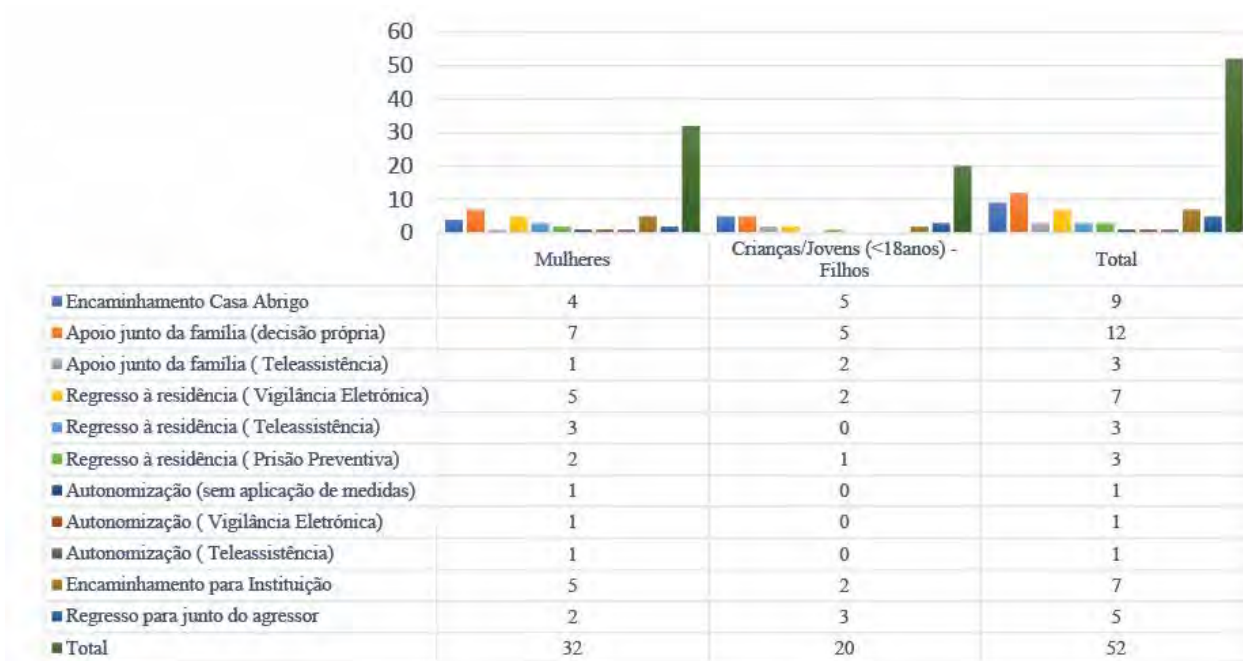
O CAEVCB funciona durante todo o ano, todos os dias da semana, durante vinte e quatro horas por dia e os serviços prestados são gratuitos. O pedido de acolhimento de emergência é formalizado por escrito e remetido pela via mais expedita, sem prejuízo da utilização prévia de outros contactos mais céleres que se possam estabelecer entre as entidades envolvidas.

Quadro 58 - Total de acolhimentos realizados no CAEV em 2019



Fonte: Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento

Em 2019, este mecanismo de resposta a situações de violência doméstica no município, registou um total de 53 acolhimentos, nomeadamente utentes do sexo feminino juntamente com os/as seus/suas respetivos/as filhos/as. De referir ainda que foram efetuados pela equipa técnica 52 encaminhamentos dos/as utentes acolhidos/as, de diversos tipos, dependendo de cada situação em específico, sendo que o “regresso para junto da família, por decisão do próprio” foi o tipo de encaminhamento mais comum realizado aos utentes do CAEV em 2019, como se pode ver no gráfico em baixo.

Quadro 59 - Distribuição dos encaminhamentos realizados aos utentes do CAEV em 2019


Fonte: Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento

2) Diagnóstico - Vertente Interna

Tal como já foi referido anteriormente, recorreu-se a diversos métodos e instrumentos para a realização do PMIND. A análise ao balanço social da autarquia e das empresas pertencentes ao grupo municipal ALBIGEC e Serviços Municipalizados (SMCB), que se apresenta a seguir, permitiu de uma forma geral obter uma caracterização mais ampla dos recursos humanos destas entidades.

2.1) Caracterização dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Castelo Branco
Quadro 60 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da CMCB, por sexo

Câmara Municipal de Castelo Branco	Sexo		
	Total	H	M
	2018		
	409	173	236

Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

Na Câmara Municipal de Castelo Branco existiam em 2018, 409 trabalhadores/as. A distribuição destes/as por sexo permite identificar uma percentagem maioritária de mulheres, na ordem dos 58%, comparativamente aos homens (42%).

Quadro 61 - Distribuição dos/as dirigentes cargos da CMCB, por sexo e cargos desempenhados

	H	M
Diretor de departamento	2	-
Chefe de Divisão	3	2
Direção intermédia de 3º grau ou inferior	2	-

Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

Em relação aos cargos de dirigentes da CMCB, os homens (7) estão em maior número face às mulheres (2). Na distribuição dos/as dirigentes pelas funções desempenhadas na CMCB, verifica-se que, também são os homens que estão em maior número no que diz respeito à ocupação de cargos de maior responsabilidade.

Quadro 62 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da CMCB por serviço/divisão/departamento municipal, segundo o sexo

	H	M
Gabinete de Apoio à Presidência	6	3
Apoio à Vereação	-	1
Gabinete de Proteção Civil	1	-
Unidade Planeamento, Promoção e Desenvolvimento Económico	2	4
Departamento de Administração Geral	36	37
Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Ação Social	19	41
Agrupamentos de Escolas	25	134
Departamento Técnico Operacional	84	16
Total	173	236

Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

Em relação à distribuição dos/as trabalhadores/as da CMCB pelos diversos departamentos municipais, segundo o sexo, verifica-se que as mulheres estão mais representadas em áreas relacionadas com a educação, cultura, desporto e ação social, como sejam, que incluem entre outros, serviços de atendimento ao público em museus, escolas, biblioteca e equipamentos desportivos/lazer.

Os homens por seu lado, têm a sua maior representatividade no departamento técnico operacional, ligado a serviços mais operacionais, como seja por exemplo a seção de obras, manutenção de espaços públicos e urbanismo.

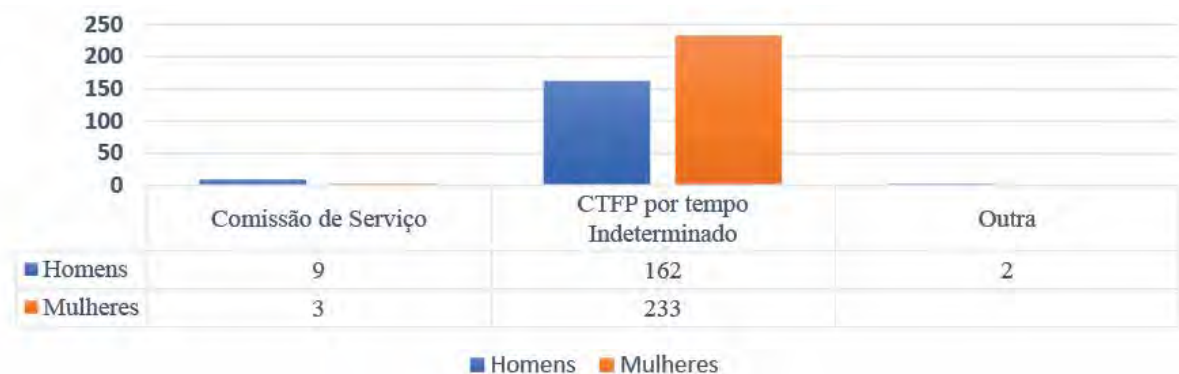
Quadro 63 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e sexo

	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	Dirigentes - Intermédio		Carreiras Gerais - Técnico Superior		Carreiras Gerais - Assistente Técnico		Carreiras Gerais - Assistente Operacional		Informática		Outros	
Comissão de Serviço	7	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1
CTFP por tempo Indeterminado	-	-	17	28	37	74	100	130	2	1	6	-
Outra	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

No que respeita ao cargo/carreira segundo o sexo dos trabalhadores/as da CMCB, a representação das mulheres é mais evidente no cargo/carreira de Assistente Técnico e Assistente operacional.

Ao invés, os trabalhadores do sexo masculino encontram-se em maioria enquanto dirigentes intermédios (7 homens / 2 mulheres).

Gráfico 3 - Total dos/as trabalhadores/as da CMCB segundo a modalidade de vinculação e sexo


Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

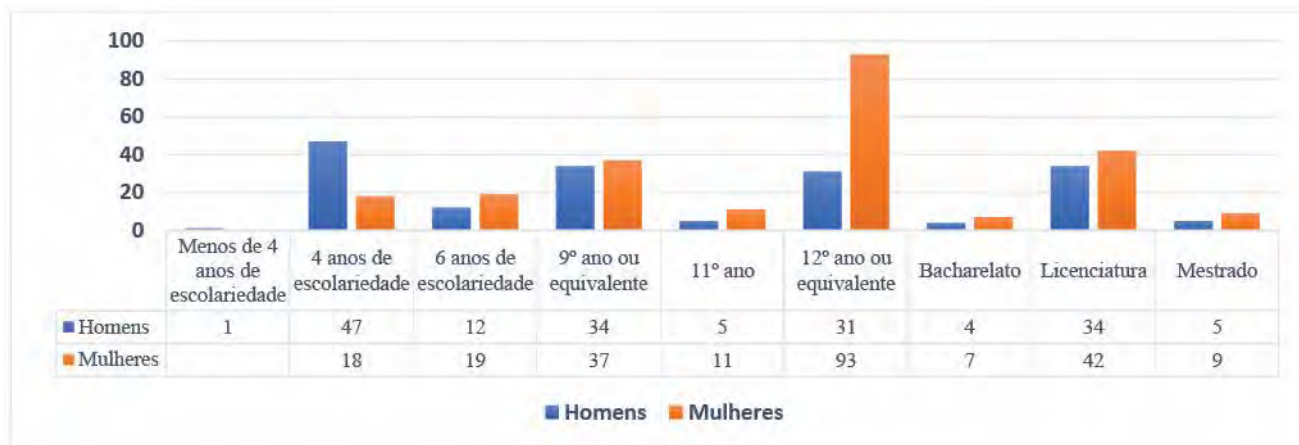
Em relação ao tipo de vínculo, verifica-se a predominância do “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”, sendo as mulheres o sexo mais representado.

Quadro 64 - Distribuição de Trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e sexo

		Dirigentes-Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	H	-	-	-	1	-	-	1
	M	-	-	-	-	-	-	-
4 anos de escolaridade	H	-	-	-	46	-	1	47
	M	-	-	-	18	-	-	18
6 anos de escolaridade	H	-	-	2	10	-	-	12
	M	-	-	1	18	-	-	19
9º ano ou equivalente	H	-	-	4	29	-	1	34
	M	-	-	7	30	-	-	37
11º ano	H	-	-	4	-	-	1	5
	M	-	1	5	5	-	-	11
12º ano ou equivalente	H	-	-	15	13	-	3	31
	M	-	1	39	51	1	1	93
Bacharelato	H	2	-	2	-	-	-	4
	M	-	2	2	3	-	-	7
Licenciatura	H	5	16	8	1	2	2	34
	M	2	20	15	5	-	-	42
Mestrado	H	-	1	4	-	-	-	5
	M	-	4	5	-	-	-	9

Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

Gráfico 4 - Total dos/as trabalhadores/as da CMCB, segundo o nível de escolaridade e sexo



Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

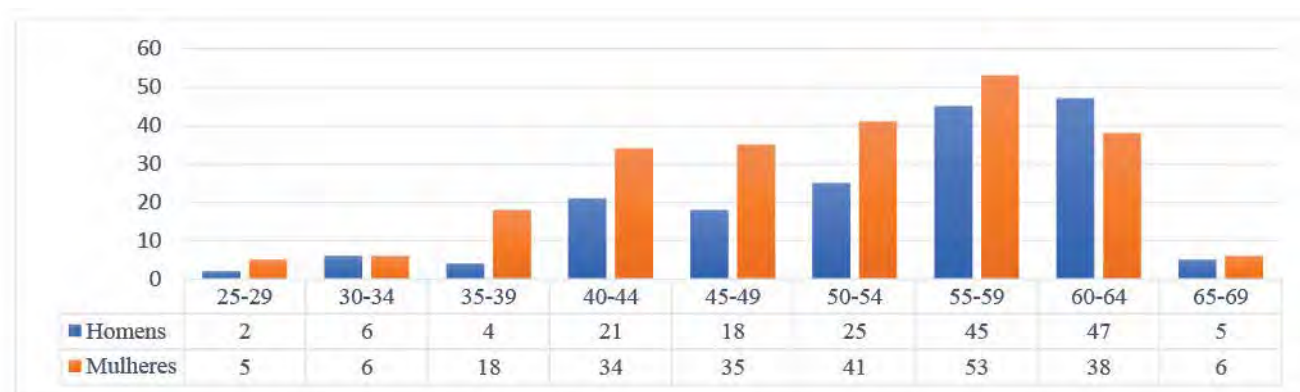
No que se refere à caracterização dos trabalhadores/as da CMCB pelas suas habilitações literárias verifica-se uma predominância do sexo feminino nos níveis de escolaridade mais elevados, ou seja, desde o 12º ano até ao nível de mestrado. Em contraste, verifica-se a predominância do sexo masculino nos níveis de escolaridade mais inferiores (menor ou igual ao 4.ºano de escolaridade).

O 9º ano de escolaridade, é onde existe maior equilíbrio entre homens e mulheres. O nível de escolaridade de 12º ano, é onde existe uma maior discrepância na distribuição dos trabalhadores/as por sexos, em que as mulheres representam 70% do total.

Quadro 65 - Trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo o escalão etário e sexo

		Dirigentes -Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros
25-29	H	-	1	1	-	-	-
	M	-	-	4	1	-	-
30-34	H	-	2	4	-	-	-
	M	-	1	3	2	-	-
35-39	H	-	-	1	2	-	1
	M	-	2	2	14	-	-
40-44	H	1	4	5	8	2	1
	M	-	8	8	18	-	-
45-49	H	1	4	5	7	-	1
	M	-	8	11	16	-	-
50-54	H	1	2	5	16	-	1
	M	1	5	9	25	-	1
55-59	H	1	3	9	31	-	1
	M	-	1	24	27	1	-
60-64	H	2	1	9	32	-	3
	M	1	3	12	22	-	-
65-69	H	1	-	-	4	-	-
	M	-	-	1	5	-	-

Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

Gráfico 5 - Total de trabalhadores/as da CMCB segundo o escalão etário e sexo


Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

Em relação à análise da distribuição dos/as funcionários/as da CMCB por faixa etária, visível nos gráficos em cima, verifica-se que é no grupo etário, 55-59 anos de idade, que existe maior número de trabalhadores/as, de ambos os sexos, num total de 98, sendo que as mulheres representam 54%, e os homens 46% do grupo etário predominante entre os efetivos.

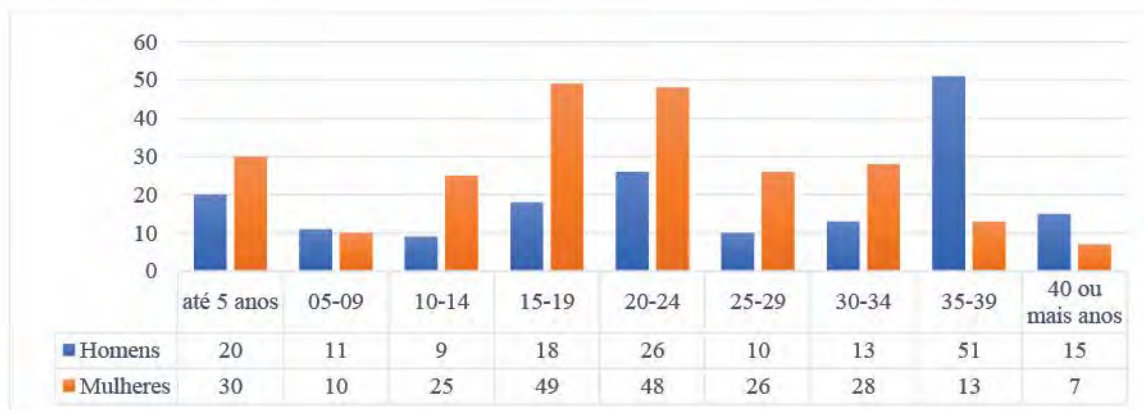
Outro aspeto a realçar é a predominância quase total das mulheres em todos os grupos etários, com exceção para a faixa compreendida entre os 60 a 64 anos, em que os homens estão representados em número superior (47 homens/ 38 mulheres).

Quadro 66 - Contagem dos/as trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo o nível de antiguidade e sexo

		Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros
até 5 anos	H	-	8	6	5	-	1
	M	-	4	9	16	-	1
05-09	H	-	1	1	8	1	-
	M	-	2	2	6	-	-
10-14	H	1	1	4	2	1	-
	M	1	5	3	16	-	-
15-19	H	1	1	5	10	-	1
	M	-	9	7	33	-	-
20-24	H	1	2	6	15	-	2
	M	-	1	19	28	-	-
25-29	H	-	1	-	8	-	1
	M	-	2	11	12	1	-
30-34	H	2	1	2	8	-	-
	M	1	2	11	14	-	-
35-39	H	2	2	10	34	-	3
	M	-	1	8	4	-	-
40 ou mais anos	H	-	-	5	10	-	-
	M	-	2	4	1	-	-

Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

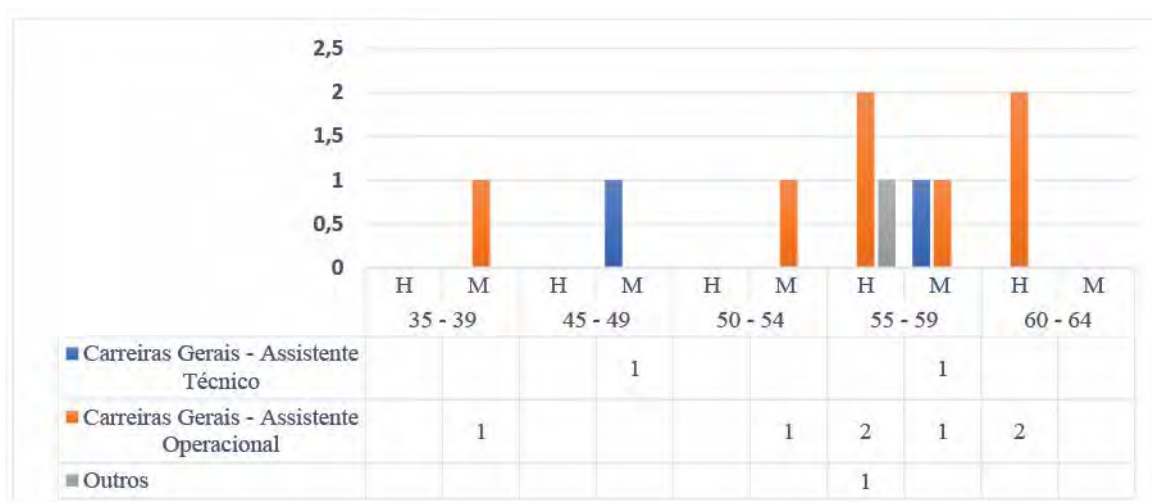
Gráfico 6 - Gráfico. Total dos/as trabalhadores/as s da CMCB segundo o nível de antiguidade e sexo



Fonte: Balanço Social da CMCB, 2018

Em relação à distribuição dos/as trabalhadores/as da CMCB pela antiguidade, verifica-se que os homens estão em predominância nos intervalos correspondentes ao maior período de tempo de trabalho na Câmara Municipal (35-39 anos; 40 ou mais). Contudo são as mulheres que estão presentes maioritariamente nos restantes intervalos, sendo o intervalo de 15 a 19 anos de trabalho, o que apresenta maior discrepância entre os sexos, com 73% do total deste intervalo pertencente às mulheres.

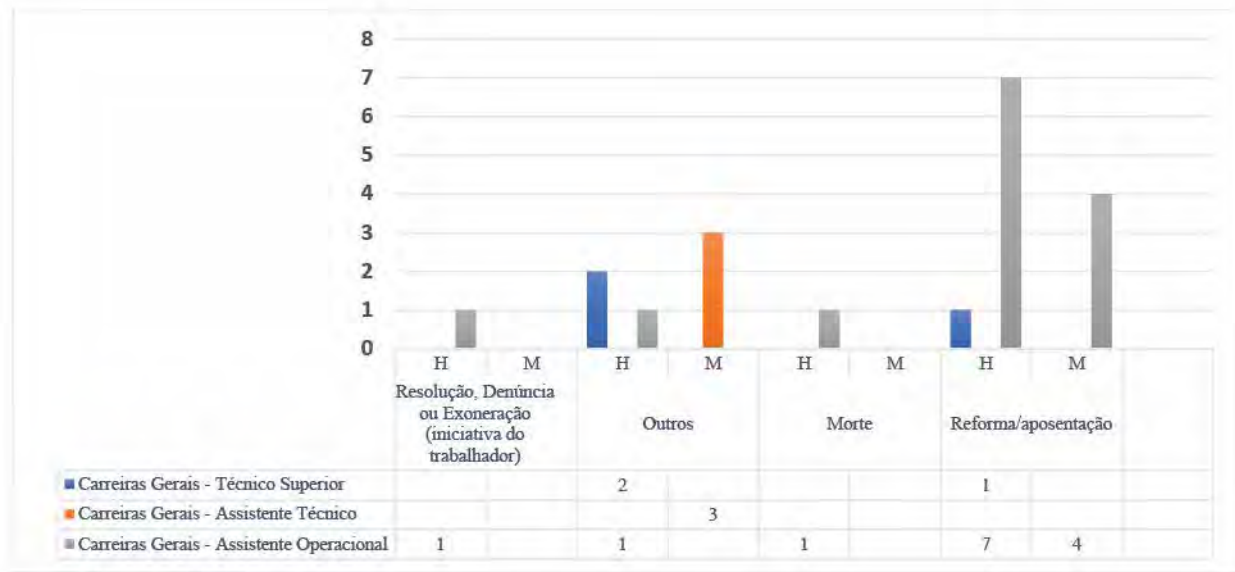
Gráfico 7 - Contagem dos/as trabalhadores/as da CMCB portadores/as de deficiência por cargo/carreira segundo o sexo e faixa etária



Fonte: Balanço Social da CMCB 2018

Do total de 10 trabalhadores/as da Câmara Municipal portadores/as de deficiência, 6 são mulheres e 4 são homens.

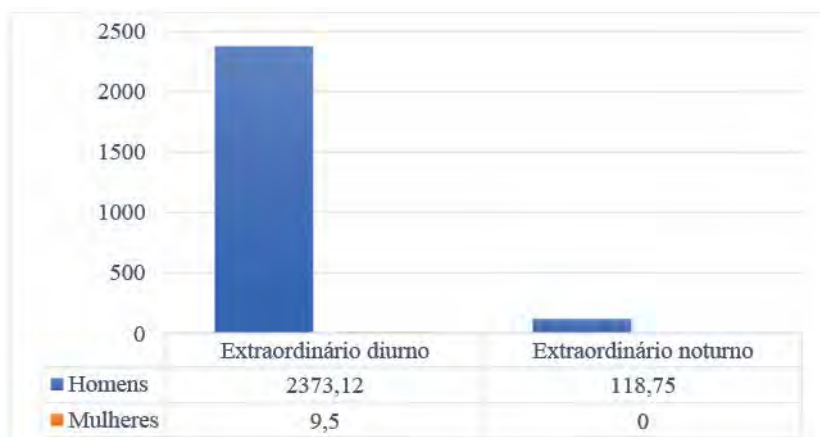
Gráfico 8 - Contagem das saídas de Trabalhadores/as da CMCB por cargo/carreira segundo o motivo de saída e sexo



Fonte: Balanço Social da CMCB 2018

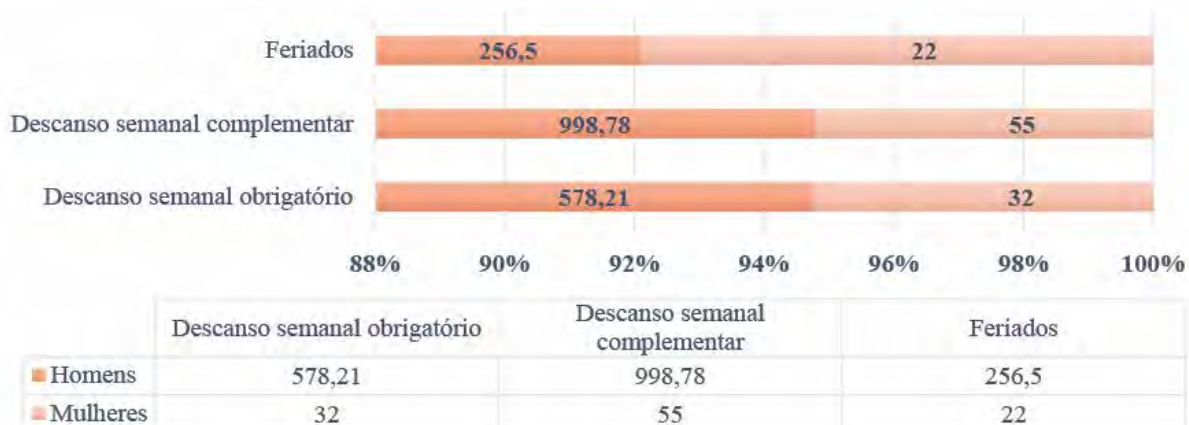
Em relação aos motivos de saída de trabalhadores/as, prendem-se principalmente por situações de reforma/aposentação, num total de 12 casos em 2018, 4 mulheres e 8 homens.

Gráfico 9 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o sexo



Fonte: Balanço Social da CMCB. 2018

Gráfico 10 - Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados segundo o sexo

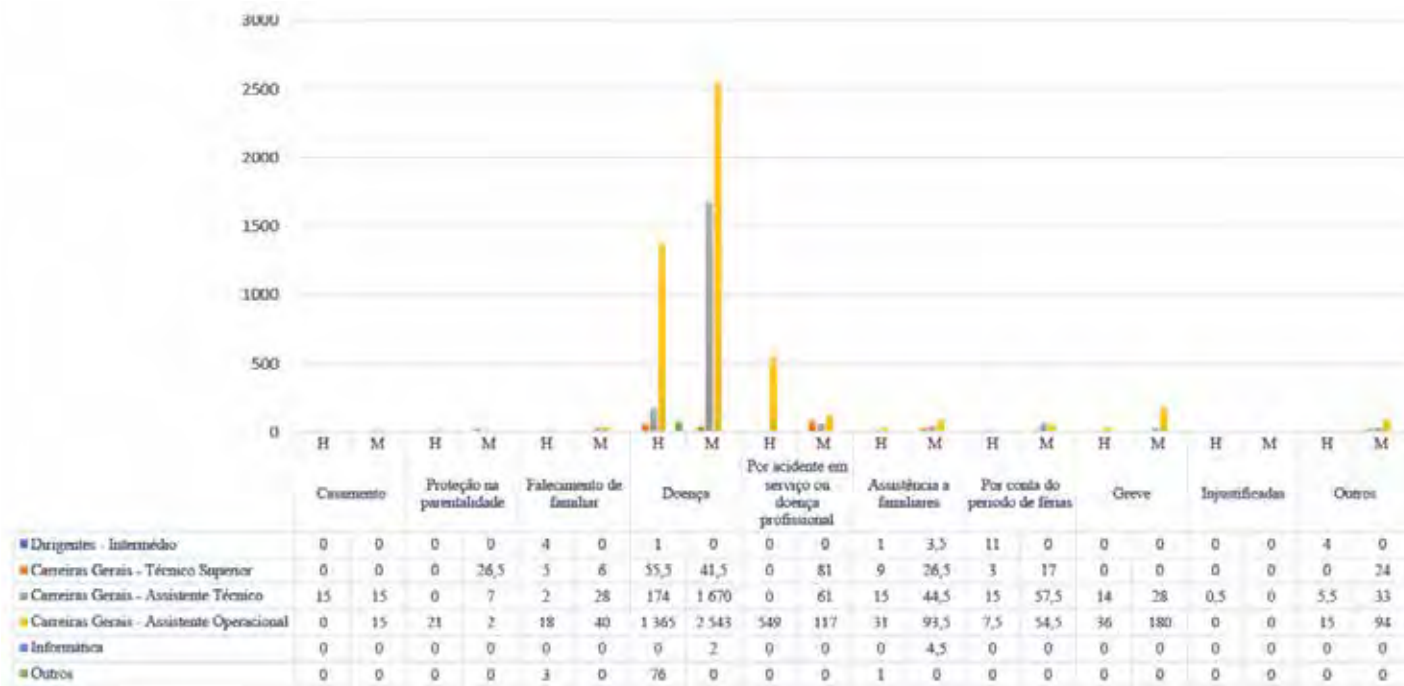


Fonte: Balanço Social da CMCB. 2018

Como se pode ver nos dois gráficos anteriores, existe uma grande discrepância no que diz respeito às horas de trabalho extraordinário, sendo o sexo masculino aquele que apresenta os valores mais elevados, por uma grande diferença, independentemente do dia de trabalho em que este é realizado.

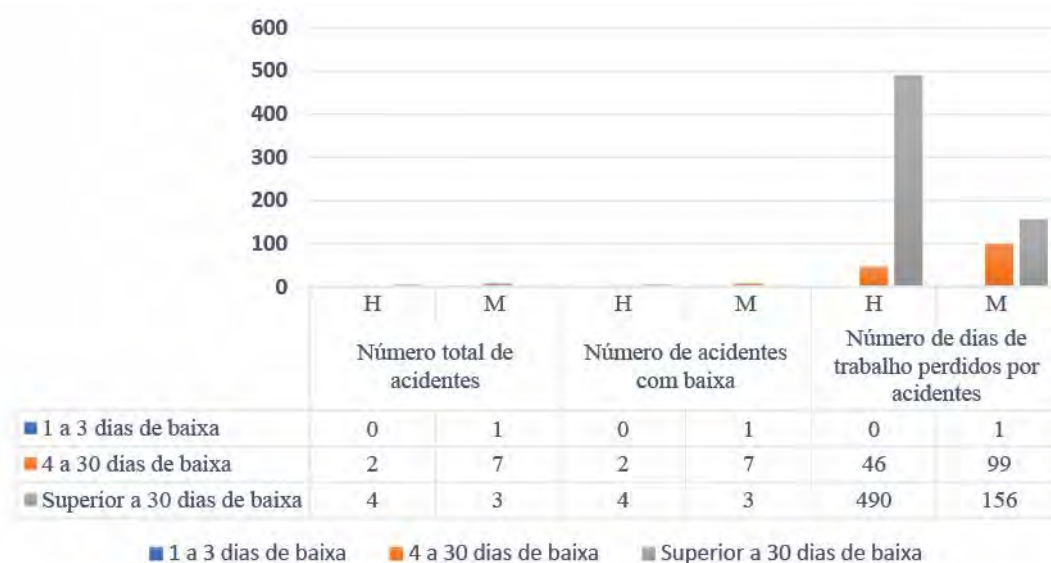
Estes dados traduzem também a diferença ainda existente entre sexos na sociedade atual, nomeadamente aos papéis sociais dos homens e das mulheres, na conciliação entre vida pessoal/familiar com a vida profissional.

Gráfico 11 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo da ausência e sexo



Fonte: Balanço Social da CMCB. 2018

Gráfico 12 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por sexo (no local de trabalho)



Fonte: Balanço Social da CMCB. 2018



O número de total de acidentes ocorridos no local de trabalho teve, em 2018 uma maior incidência nas mulheres (11), sendo a baixa superior a 30 dias a mais recorrente. No entanto é no sexo masculino que se regista um valor mais elevado no que diz respeito ao número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no local de trabalho, 536.

Quadro 67 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da CMCB por carreira/categoria, segundo o sexo, em 2020

		Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais - Técnico Superior	Carreiras Gerais - Assistente Técnico	Carreiras Gerais - Assistente Operacional	Informática	Outros	Comissão de Serviço	Contrato a termo	CEI +	CEI
Ganho médio mensal	H	2 592,16	1 492,00	1 016,25	800,29	1 652,68	897,50	1 718,51	1 205,08	452,26	86,50
	M	1 843,00	1 529,00	889,71	678,74	1 618,26	-	1 837,18	-	444,85	88,24

Fonte: CMCB, 2020

Em relação ao valor médio mensal dos/as trabalhadores/as da CMCB por carreira, verifica-se que são os homens que auferem, na maioria das carreiras profissionais, valores superiores comparativamente às mulheres. É na categoria de “dirigentes” que essa diferença é superior, sendo as mulheres a receberem em média consideravelmente menos de vencimento. As categorias de técnico superior e a comissão de serviços é onde o sexo feminino regista ganhos médios mensais superiores ao sexo masculino.

2.2) Caracterização dos Recursos Humanos da ALBIGEC

Em relação à distribuição dos trabalhadores por sexo, na empresa municipal ALBIGEC, verifica-se que existem mais mulheres, mas por uma diferença mínima comparativamente ao sexo masculino.

Quadro 68 - Total dos trabalhadores/as da ALBIGEC, por sexo

ALBIGEC	Sexo		
	Total	H	M
	2019		
	31	14	17

Fonte: Balanço Social ALBIGEC, 2019

Quadro 69 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e sexo

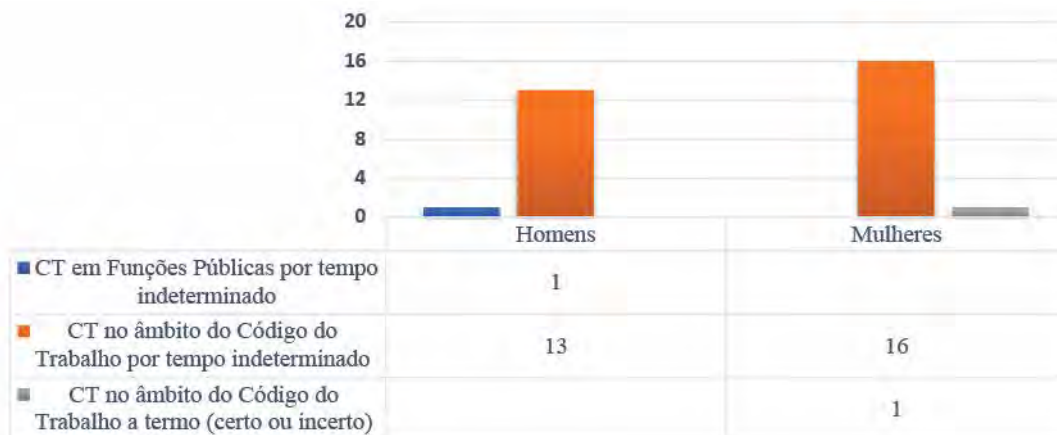
	H	M	H	M	H	M
	Técnico Superior		Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		Assistente operacional, operário, auxiliar	
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	-	1	-	1	-	-
CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado	-	-	5	4	11	8
CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)	-	-	-	-	-	1

Fonte: Balanço Social ALBIGEC, 2019

Na empresa municipal ALBIGEC, o/a cargo/carreira de assistentes operacionais é onde existe maior número de colaboradores (20), sendo o sexo masculino o mais representado (11).

Na categoria de assistente técnico onde existe uma igualdade na distribuição por sexo (5 homens / 5 mulheres).

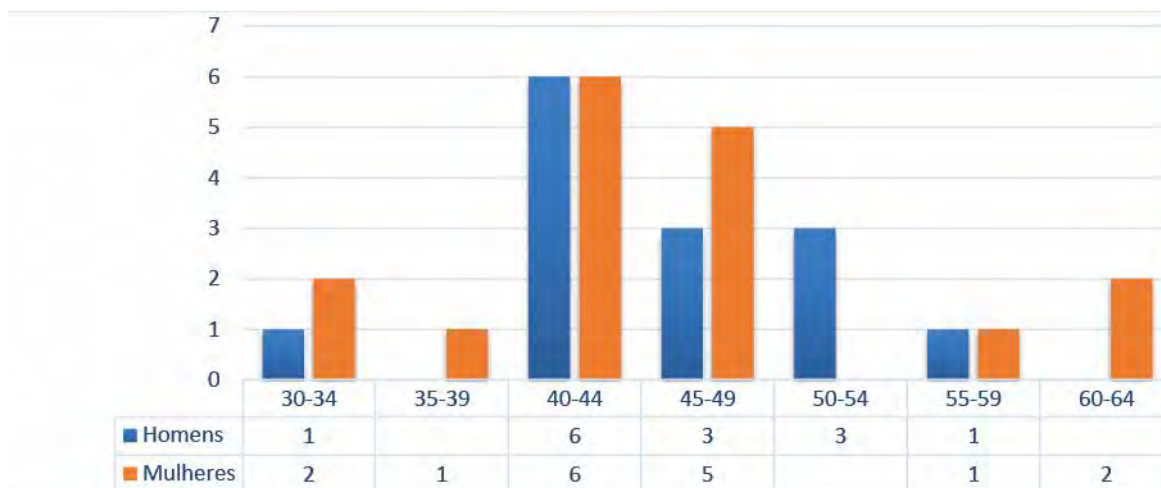
Gráfico 13 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC segundo a modalidade de vinculação e sexo



Fonte: Balanço Social ALBIGEC, 2019

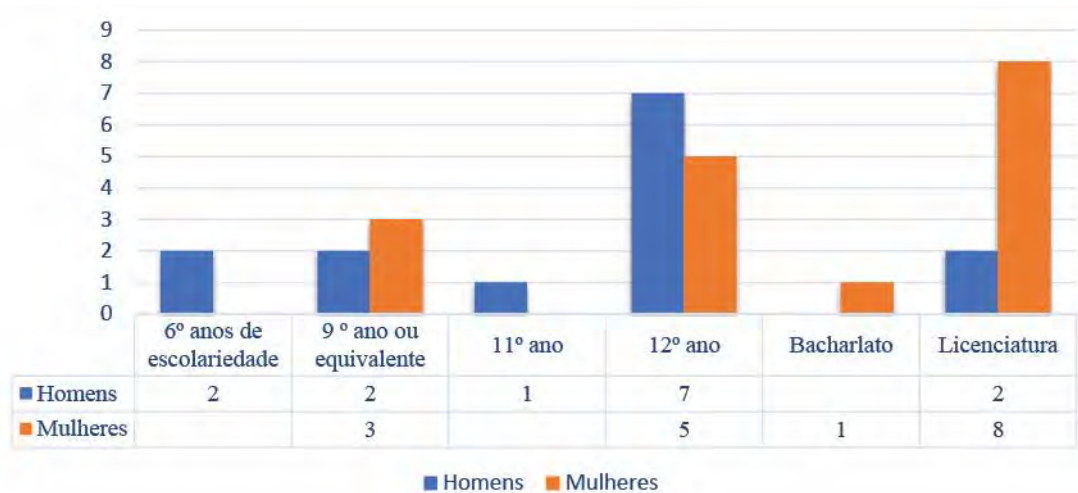
No que diz respeito ao tipo de vínculo para com a empresa, verifica-se que o tipo de vínculo predominante nos trabalhadores da empresa é o contrato no âmbito do código de trabalho por tempo indeterminado. Pode-se verificar também que apenas existe um contrato de função pública, a tempo indeterminado, sendo este pertencente a um trabalhador do sexo masculino.

Gráfico 14 - Distribuição dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC segundo o escalão etário e sexo



Fonte: Balanço Social ALBIGEC, 2019

Em relação à distribuição por idades dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC, a faixa etária predominante é de 40 – 44 anos de idade, onde existe uma igualdade no número de homens (6) e mulheres (6). A faixa etária relativa a idades mais elevadas (60-64), apenas existem mulheres (2).

Gráfico 15 - Distribuição de Trabalhadores/as da ALBIGEC segundo o nível de escolaridade e sexo


Fonte: Balanço Social ALBIGEC, 2019

No que se refere à caracterização dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC pelas suas habilitações literárias verifica-se que é o nível de escolaridade de 12º ano o predominante, seguido da licenciatura. Neste último é possível verificar que existe uma predominância do sexo feminino, sendo onde existe uma maior discrepância na distribuição dos trabalhadores/as por sexos.

2.3) Caracterização dos Recursos Humanos dos SMCB

Em relação à caracterização dos/as trabalhadores/as dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco (SMCB), no que diz respeito à distribuição de trabalhadores por sexo em 2018, verifica-se que 78% são do sexo masculino (96), sendo a percentagem de mulheres aproximadamente 22% (27).

Quadro 70 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos SMCB, por sexo

SMCB	Sexo		
	Total	H	M
	2018		
	123	96	27

Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

Quadro 71 - Total dos/as trabalhadores/as dos SMCB por cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e sexo

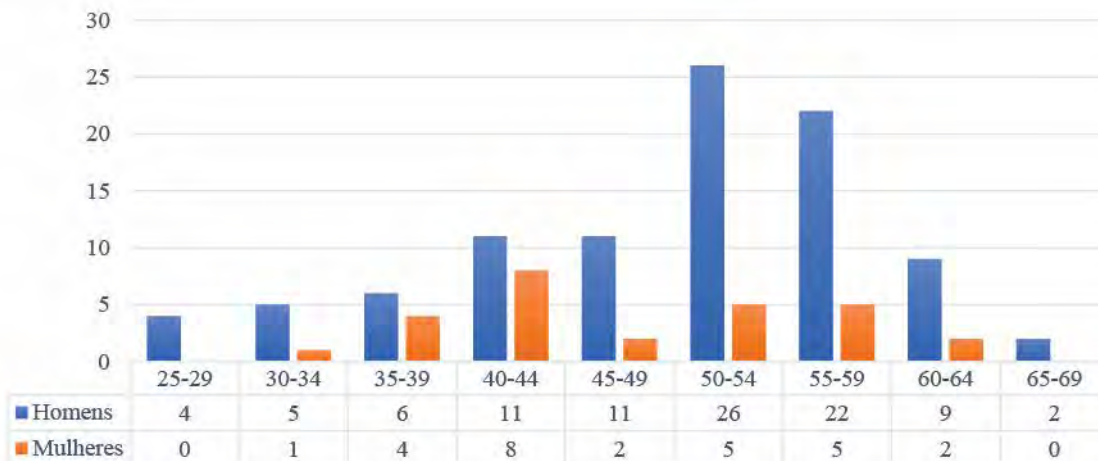
SMCB	H	M	H	M	H	M	H	M
	Dirigente - Intermédio		Técnico Superior		Assistente Técnico		Assistente Operacional	
Comissão de Serviço	1	1	-	-	-	-	82	10
CTFP por tempo indeterminado	-	-	3	4	10	12	-	-

Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

Em relação à distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o sexo, verifica-se uma maior representação da carreira de assistente operacional (92 trabalhadores), onde se incluem os encarregados operacionais, sendo neste grupo onde existe maior disparidade na distribuição de efetivos por sexo, sendo o sexo masculino o predominante (89% do total).

O sexo feminino está em maior representação comparativamente ao masculino, nas categorias de técnico superior e assistente técnico. Ao nível da categoria mais elevada (dirigentes intermédios) existe uma igualdade (1 homem e 1 mulher).

Gráfico 16 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos SMCB segundo o escalão etário e sexo



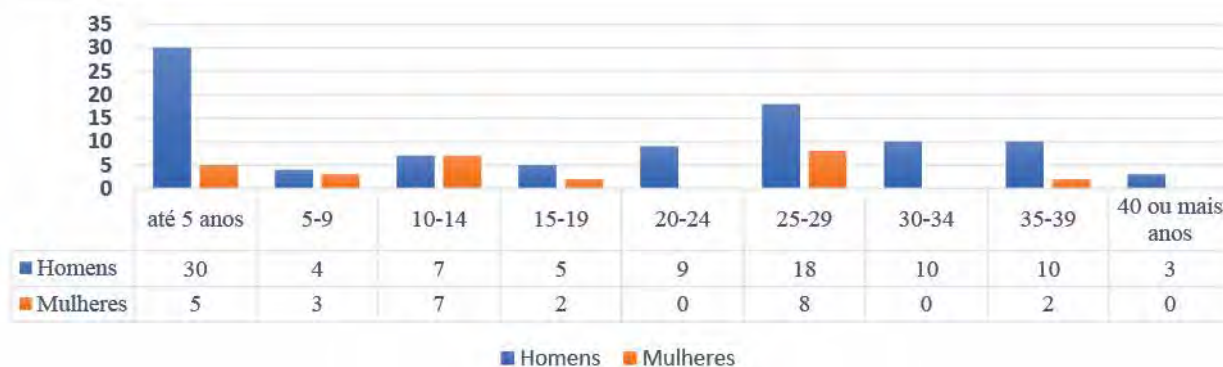
Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

Da análise em cima, verifica-se que as faixas etárias onde estão mais trabalhadores/as inseridos /as são entre as idades de 50-54 anos e 55-59 anos, correspondendo a um total de **58** efetivos nestes dois grupos de escalões etários, num total de 48 homens e 10 mulheres. De salientar ainda que em todos os intervalos etários, os homens estão representados em maior número.

No que diz respeito à antiguidade dos trabalhadores/as dos SMCB é possível verificar que o intervalo, até 5 anos de serviço, é onde se encontra maior número de efetivos, 35, sendo que 30 são homens e apenas 5 são mulheres, sendo neste intervalo onde existe também maior discrepância entre sexos.

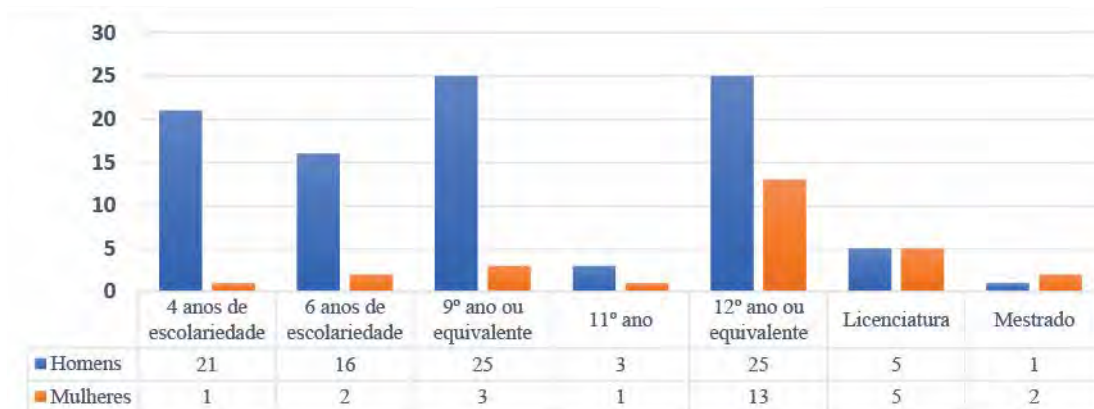
Apenas no intervalo de tempo, 10-14 anos de antiguidade, as mulheres estão em igual número comparativamente aos homens, em todos os restantes existem mais elementos do sexo masculino, como se pode verificar no gráfico abaixo representado.

Gráfico 17 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos SMCB segundo o nível de antiguidade e sexo



Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

Gráfico 18 - Distribuição dos/as trabalhadores/as dos SMCB por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade e sexo



Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

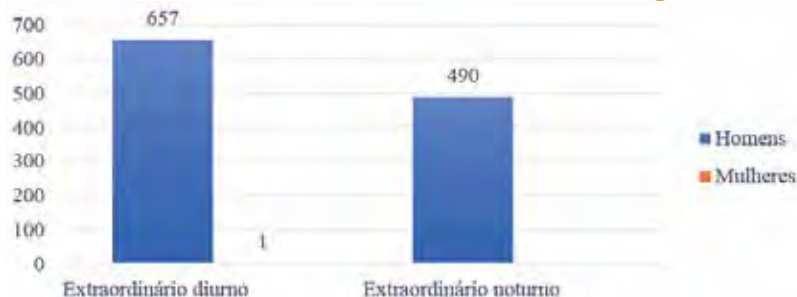
Em relação à distribuição dos trabalhadores/as dos SMCB por nível de escolaridade, verifica-se que do total de 123 efetivos, um elevado número de trabalhadores/as (68) possui apenas o ensino básico, sendo que deste total o sexo masculino é o mais representado, com 91% de efetivos.

É ainda possível constatar que, apenas no nível de escolaridade mais elevado, relativo ao grau de mestrado, as mulheres se encontram em maior número (2 mulheres/1 homem).

Em 2018 existia nos SMCB apenas uma trabalhadora (assistente técnico) portadora de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%).

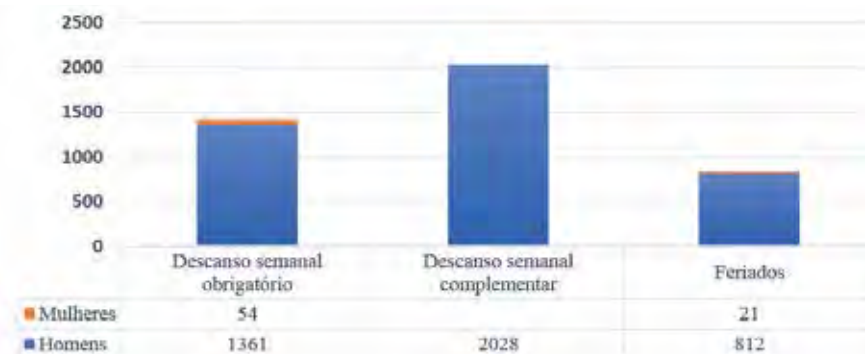
Em relação ao trabalho suplementar semanal, e trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, em 2018 por parte dos trabalhadores/as dos SMCB, verifica-se que é o sexo masculino o mais representado existindo uma percentagem muito residual de mulheres a efetuarem este tipo de trabalho extraordinário, como é verificável nos gráficos apresentados de seguida.

Gráfico 19 - Total de horas de trabalho extraordinário, diurno e noturno, segundo o sexo



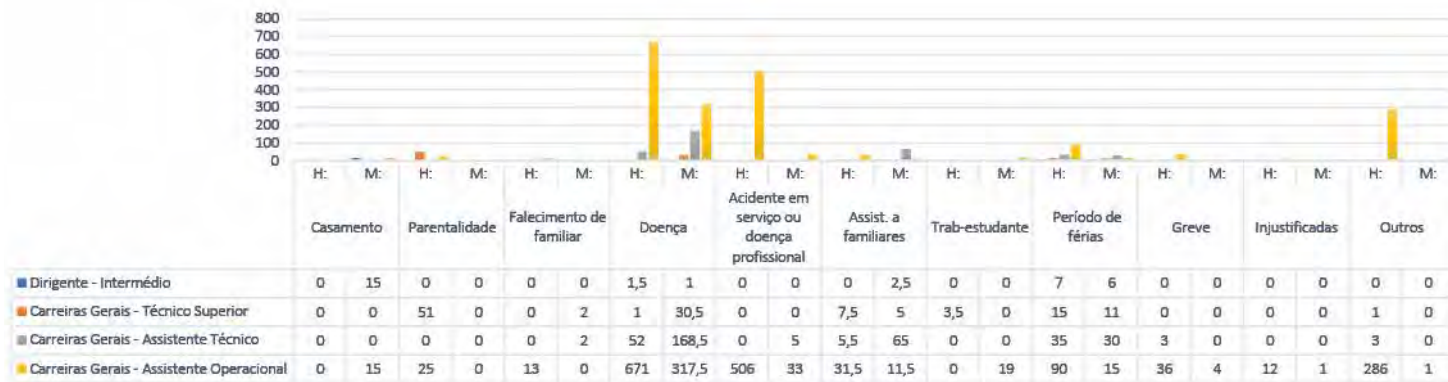
Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

Gráfico 20 - Total de horas de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados, segundo o sexo



Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

Gráfico 21 - Totais de dias de ausência ao trabalho durante o ano por cargo/carreira segundo o motivo da ausência e sexo

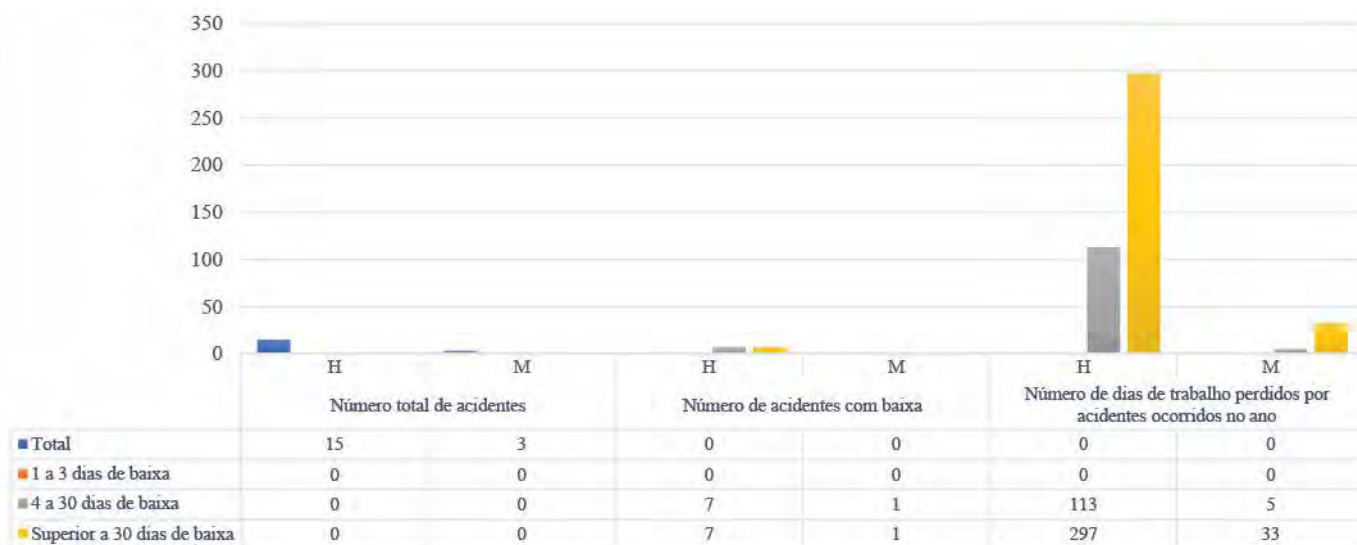


Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

Em relação às ausências verificadas nos/as colaboradores/as dos SMCB em 2018, o principal motivo esteve relacionado com situações motivadas por doença, onde se registaram 1.243 faltas.

No total das faltas verificadas, o sexo masculino é o que apresenta maior número ausências, com um total de 1.856 dias, aproximadamente 71% do total das ausências ao trabalho registadas entre os efetivos dos SMCB em 2018. De salientar ainda as faltas para apoio à família, onde se registam valores elevados entre o sexo feminino, com uma percentagem de 70% do total (128).

Gráfico 22 - Contagem dos acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa por sexo



Fonte: Balanço Social SMCB, 2018

Em relação ao número de total de acidentes ocorridos em 2018, estes apresentam valores superiores nos trabalhadores do sexo masculino (15), originando igualmente que fossem estes a estarem mais ausentes do trabalho, num total de 411 dias em 2018.



PARTE 3

I) Inquéritos por Questionário – Vertente Interna

I.1) Colaboradores/as da Câmara Municipal de Castelo Branco e empresas pertencentes ao grupo municipal: Serviços Municipalizados e ALBIGEC

Para a elaboração do PMIND de Castelo Branco, foi importante averiguar a opinião dos/as trabalhadores/as da Autarquia e das empresas pertencentes ao grupo municipal (SMCB e ALBIGEC), com intuito de auscultar e obter informações importantes a nível interno, incidindo este diagnóstico principalmente sobre a implementação de medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar.

Pretendeu-se também diagnosticar e avaliar possíveis medidas e políticas promotoras de igualdade e não discriminação, que já se encontram em vigor na autarquia, ou que possam vir a ser implementadas de futuro.

Neste sentido, o presente questionário foi aplicado a uma amostra de 193 funcionários/as (35% do total do efetivo), divididos proporcionalmente por sexos em cada uma das categorias profissionais, tendo sido respondido por um total de 186 pessoas, 92 mulheres e 94 homens, o que representa uma taxa de respostas de 96%, e uma percentagem de participação entre os dois géneros muito idêntica.

Os questionários foram disponibilizados via online para que os/as colaboradores/as pudessem responder diretamente. Em alguns casos foi necessário aplicar pessoalmente os questionários, em virtude de existirem trabalhadores/as sem acesso regular a meios informáticos.

Pode-se considerar satisfatório o número de funcionários/as envolvidos, tendo contribuído para que isso acontecesse a articulação entre a equipa da AL-AD com os responsáveis das três entidades do município.

Em relação aos grupos de questões que compuseram o questionário são os seguintes:

- I) Caracterização socioprofissional do/a inquirido/a: género, idade, habilitações escolares/académicas, composição do agregado familiar, unidade orgânica a que pertence, tipo de vínculo contratual e antiguidade na entidade.
- II) Situação da Igualdade e Não Discriminação no Município de Castelo Branco: perceção do/a inquirido/a sobre a existência de práticas de promoção da igualdade de género nos apoios aos/as colaboradores/as do município, desenvolvimento de ações de formação, situações de discriminação em função do género, orientação sexual e/ou outras, recrutamento de recursos humanos, atribuição de remunerações, direitos à assistência familiar e direitos e deveres em função do sexo, maternidade e paternidade.
- III) Uso do tempo na esfera pessoal/familiar: conciliação da vida profissional, familiar e pessoal ao nível da adequação do horário laboral à vida familiar (horário praticado vs. horário desejado), uso do tempo na organização da vida familiar e tarefas domésticas, tipos de benefícios que poderiam existir para uma melhor conciliação entre vida familiar e profissional e motivos de ausência ao trabalho.
- IV) Perceção individual acerca da Igualdade e Não Discriminação: existência de situações vividas pelos/as colaboradores/as ao nível dos vários tipos de violência, assédio e/ou outras, em função da desigualdade entre homens e mulheres, ou por discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (*OIEC). Posicionamento pessoal face a afirmações colocadas sobre este tema, e pertinência, ou não, de possíveis medidas a tomar com vista à promoção da igualdade nos vários aspetos.

* discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais

I) Caracterização socioprofissional dos/as trabalhadores/as do município

Do total de 186 respostas ao questionário interno aplicado aos/às trabalhadores/as do município, 107 correspondem a funcionários/as da Câmara Municipal de Castelo Branco, 52 dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco e 27 da ALBIGEC.

Gráfico 23 - Trabalhadores/as que responderam ao questionário, segundo o sexo

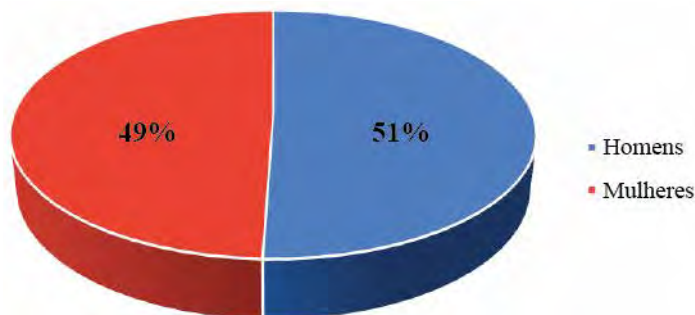
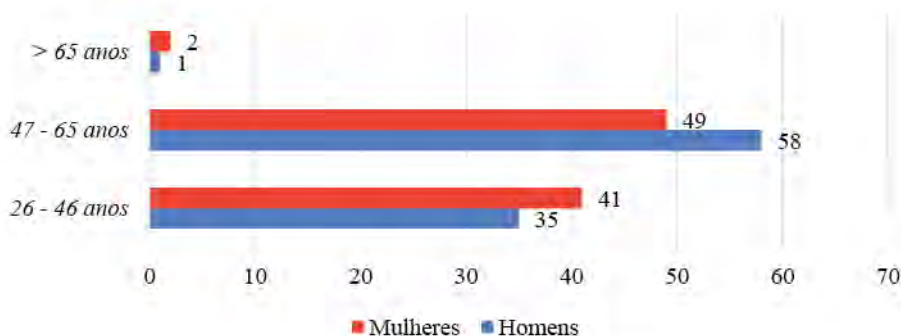
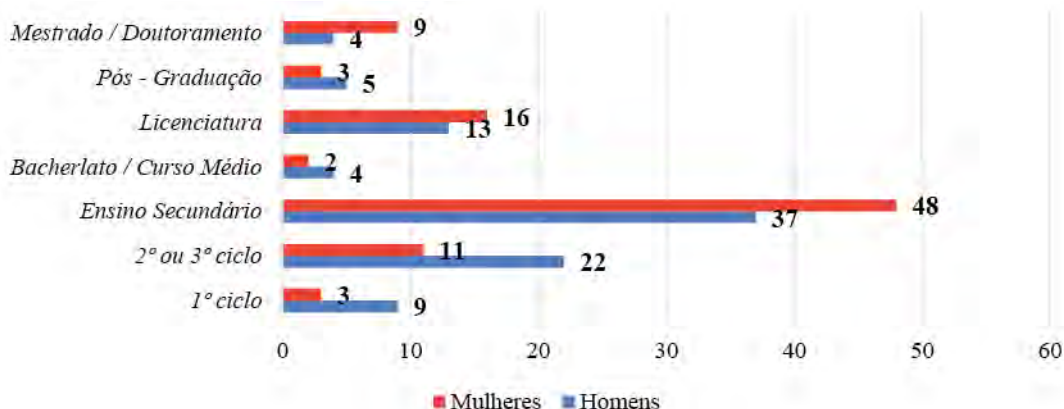


Gráfico 24 - Faixas etárias dos/as trabalhadores/as que responderam ao questionário, por sexo



Em relação à faixa etária dos/as inquiridos/as, a maior percentagem de participação diz respeito às idades compreendidas entre os 47 e 65 anos (58%). É também nesta faixa etária que a participação masculina está mais evidenciada. A faixa etária mais jovem (26 – 46), e a mais velha (> 65 anos) é onde existe prevalência das mulheres face aos homens.

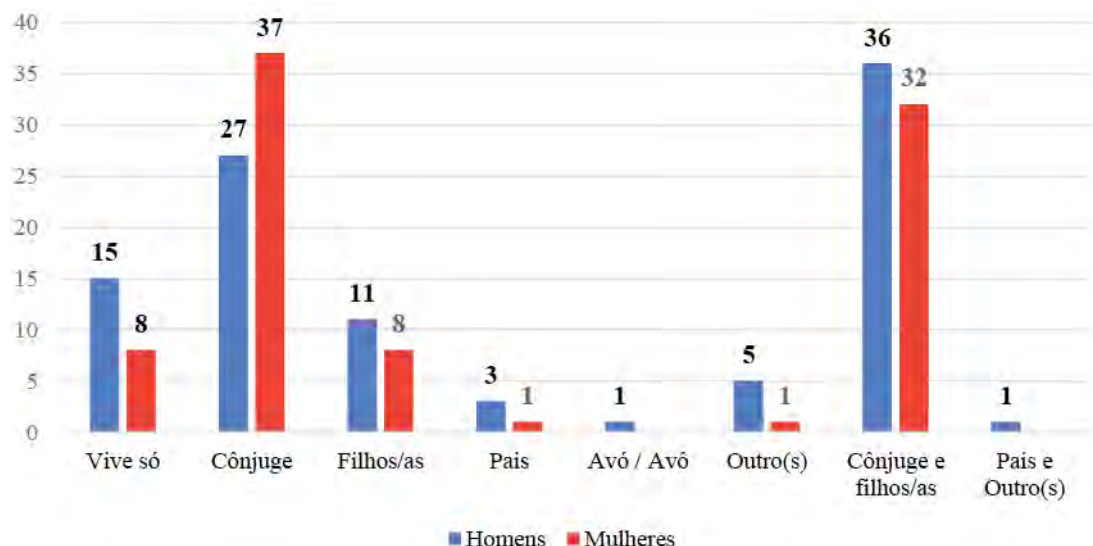
Gráfico 25 - Habilitações escolares dos/as trabalhadores/as, por sexo



No que diz respeito ao nível de escolaridade dos/as participantes, é possível verificar que é o ensino secundário onde se regista maior número de participantes, com um total de 45% do total dos/as inquiridos/as, sendo as mulheres o sexo mais representado (48). É este sexo também o mais representado em níveis de escolaridade

superior, perfazendo um total de 28 mulheres distribuídas pelos níveis de ensino de Licenciatura, Pós-Graduação e Mestrado/Doutoramento enquanto os homens são 22 os que possuem grau de escolaridade superior. Os homens são o sexo onde se regista uma maior percentagem de participantes com níveis de habilitações inferiores, 6% com o 1º ciclo e 18% com 2º e/ou 3º ciclo.

Gráfico 26 - Composição do agregado familiar dos/as trabalhadores/as



Em relação ao tipo de agregado familiar dos/as trabalhadores/as do município, é possível observar no gráfico em cima que os mais representados são as famílias compostas pelo/a trabalhador/a com o/a respetivo cônjuge e filhos/as (36%), sendo neste grupo onde os homens estão mais representados (36). O segundo tipo de agregado familiar com mais representantes, é o que é composto por apenas duas pessoas, o/a trabalhador/a com o/a respetivo/a cônjuge, (34%) sendo neste grupo onde se inserem mais participantes do sexo feminino (37).

Em relação à análise das pessoas inquiridas, em virtude da sua área profissional e/ou respetivo local de trabalho, é interessante avaliar a presença dos dois sexos pelos diferentes setores profissionais das três entidades do município.

Gráfico 27 - Distribuição dos/as trabalhadores/as que responderam ao questionário por entidade, segundo o sexo

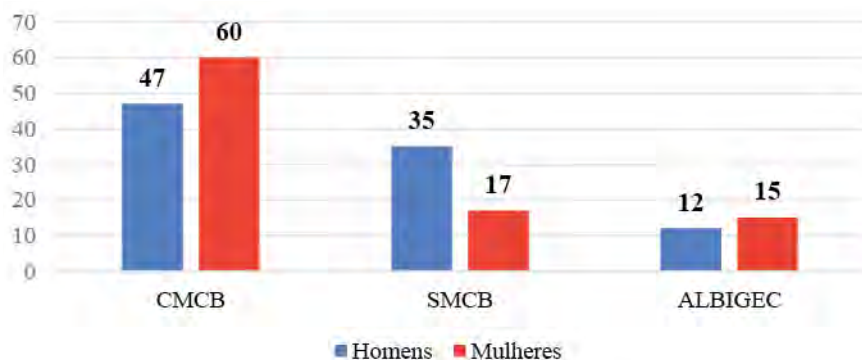


Gráfico 28 - Divisão/Serviço/Gabinete/Unidade dos/as trabalhadores/as da CMCB, segundo o sexo

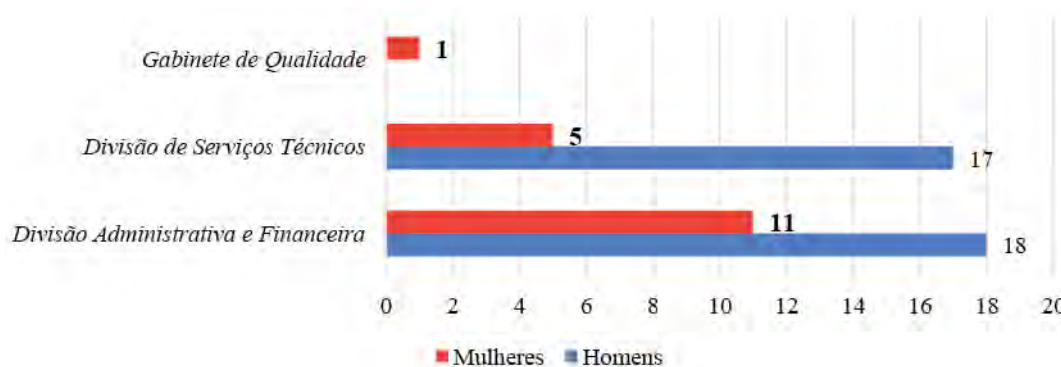


Em relação aos/às inquiridos/as da CMCB, é possível notar a presença dos dois sexos em diferentes setores profissionais.

No que diz respeito às mulheres, a presença feminina é mais notória no setor da educação, cultura, desporto e ação social, e também na administração geral, setores estes onde a taxa de feminização é bastante elevada, entre o os 74% e os 84% respetivamente.

Em relação aos homens, destacam-se sobretudo em áreas de natureza mais operacional e das tecnologias, como sejam as profissões ligadas à manutenção de espaços verdes, tecnologias de informação e informática. Nestas áreas profissionais apenas há registos de participantes do sexo masculino.

Gráfico 29 - Divisão/Serviço/Gabinete/Unidade dos/as trabalhadores/as dos SMCB, segundo o sexo



Em relação à distribuição dos/as trabalhadores/as pelos seus locais/serviços profissionais nos SMCB, é possível verificar de forma clara, o que também tem vindo a suceder na realidade nacional do mercado de trabalho ao nível da distribuição profissional entre os sexos, em que se regista maior números de colaboradores do sexo masculino em atividades mais operacionais e de manutenção. É possível constatar com as respostas obtidas anteriormente uma *taxa de feminização muito baixa (34%) nos SMCB.

Apesar dos homens estarem em maior número de uma forma geral nesta entidade, é na divisão de serviços administrativos e financeiros que as mulheres se encontram em número considerável (11).

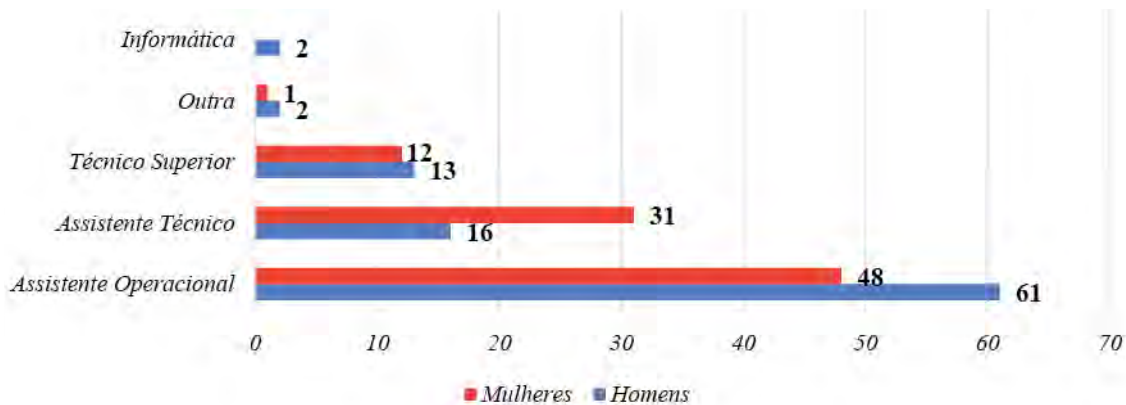
*Taxa que permite definir a relação entre o número de postos de trabalho ocupados por indivíduos do sexo feminino e o total de trabalhadores.

Gráfico 30 - Divisão/Serviço/Gabinete/Unidade dos/as trabalhadores/as da ALBIGEC, segundo o sexo



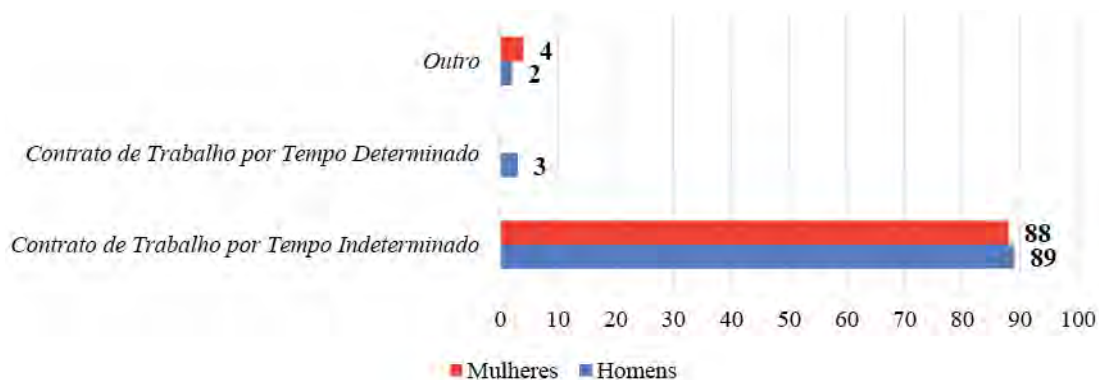
Em relação à empresa ALBIGEC, no que diz respeito à divisão dos/as trabalhadores/as pelos serviços, existe uma maior igualdade, apesar de serem as mulheres que estão em maior número nos equipamentos desportivos e de lazer, representando 29% do total.

Gráfico 31 - Grupo profissional dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo



Em relação à distribuição dos/as inquiridos/as pelo seu grupo profissional, é possível constatar que o único grupo profissional em que as mulheres se encontram em maior número, comparativamente aos homens, é na categoria de “Assistente Técnico” (16%). Apesar de estarem presentes em número considerável na categoria de “Assistente Operacional” com um total de 48 mulheres, são os homens que estão em maioria (61), bem como nas restantes categorias profissionais.

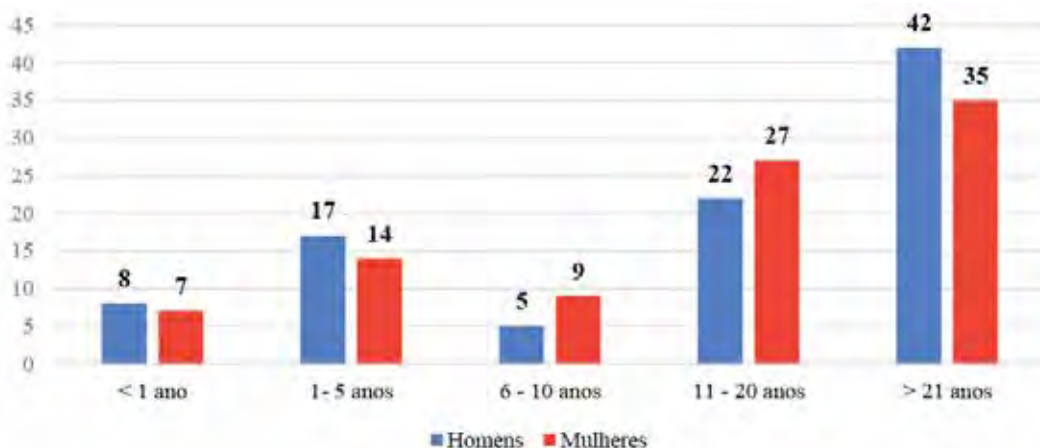
Gráfico 32 - Tipo de vínculo laboral dos/as trabalhadores/as segundo o sexo



Em relação ao tipo de vínculo laboral, tanto os homens como as mulheres possuem na sua maioria contrato de trabalho a tempo indeterminado, (94%) e (95%) respetivamente.

Em relação a contratos de trabalho a tempo determinado, apenas existe o registo de três elementos do sexo masculino.

Gráfico 33 - Tempo de serviço dos/as trabalhadores/as segundo o sexo



Do total da amostra recolhida, 41% dos/as trabalhadores/as exercem a sua atividade há mais de vinte e um anos na respetiva entidade, sendo que destes, 55% são homens e 45% mulheres. É também neste grupo que existe maior diferença entre sexos relativamente ao tempo de serviço.

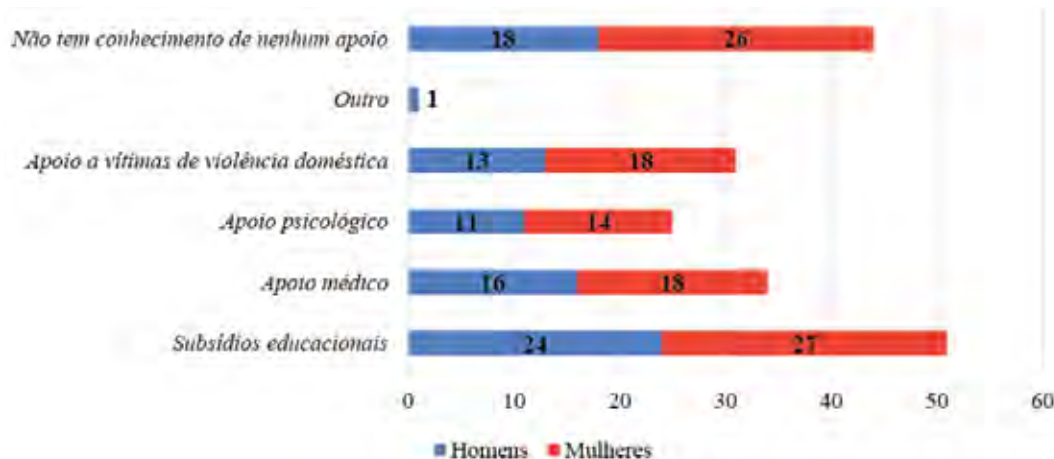
As mulheres encontram-se em maior número, comparativamente aos homens, nos intervalos intermédios, “6 a 10” anos e “11 a 20” anos, de tempo de serviço.

II) Situação da Igualdade e Não Discriminação no Município de Castelo Branco

Em relação ao segundo ponto do questionário aplicado aos/às funcionários/as do município, pretendeu-se averiguar o nível de conhecimento destes/as, sobre possíveis apoios e medidas existentes do município, bem como de outros apoios resultantes de acordos com os respetivos parceiros locais, que visem a promoção da igualdade de género e não discriminação.

Pretendeu-se igualmente, que os/as colaboradores/as dessem a sua opinião sobre a possível existência de práticas de promoção da igualdade e discriminação no local de trabalho nos mais variados aspetos, como sejam por exemplo, critérios de recrutamento e seleção, averiguação de possíveis queixas de discriminação em função do género, direitos de assistência à família divulgação de direitos e deveres, entre outros.

Gráfico 34 - Nível de conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre apoios do município, segundo o sexo

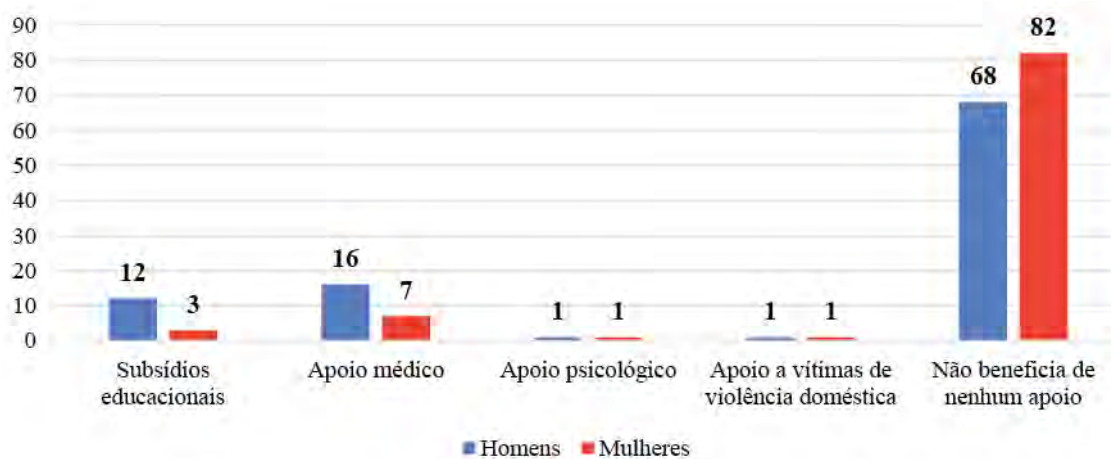


Em relação à possível existência de apoios por parte do município, uma percentagem considerável dos/as inquiridos/as, 24%, indica não conhecer a existência de qualquer tipo de apoio.

O apoio ao nível de subsídios educacionais, é o mais referido por ambos os sexos, com um total de cinquenta e uma respostas, sendo que são as mulheres quem mais indica conhecer a existência do mesmo (27). As mulheres são efetivamente quem mais se destaca ao nível do conhecimento de todos os apoios mencionados no questionário. Na categoria de “Outros” é apenas referido por um homem a existência de apoio social prestado pelo município.

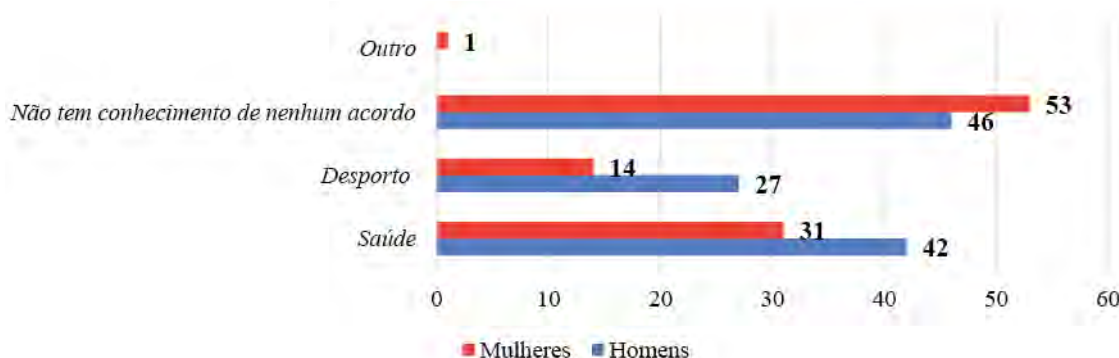
No que diz respeito ao uso dos apoios disponibilizados por parte do município, uma grande percentagem dos/as colaboradores/as (80%) indica não beneficiar de nenhum(ns) apoio(s), como se pode verificar de seguida.

Gráfico 35 - Utilização de apoios do município por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo



Relativamente aos/as participantes que afirmam usufruir de algum(ns) apoios em causa, são os homens quem mais utiliza os apoios disponibilizados por parte do município, destacando-se o apoio médico (9%) e os subsídios educacionais (6%). No primeiro é onde existe maior número de respostas por parte das mulheres (7).

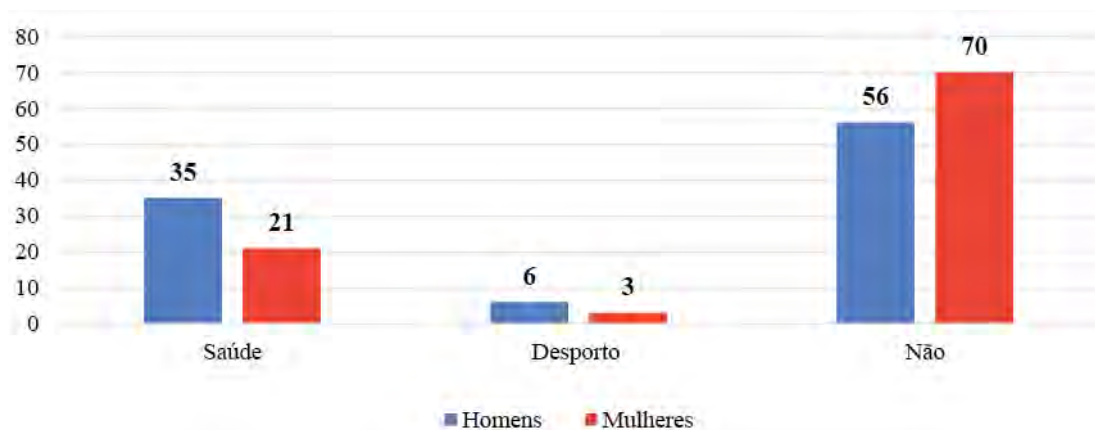
Gráfico 36 - Nível de conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre acordos entre o Município de Castelo Branco e outros parceiros, segundo o sexo



Em relação ao conhecimento de acordos entre o município e outros parceiros, mais de metade dos inquiridos respondeu não ter conhecimento de qualquer acordo, 53%, sendo que são as mulheres que demonstram maior desconhecimento face à existência dos mesmos (53).

Por sua vez os homens, com um total de sessenta e nove respostas, divididas entre acordos de saúde (42) e de desporto (27), são quem indica possuir maior conhecimento destes acordos.

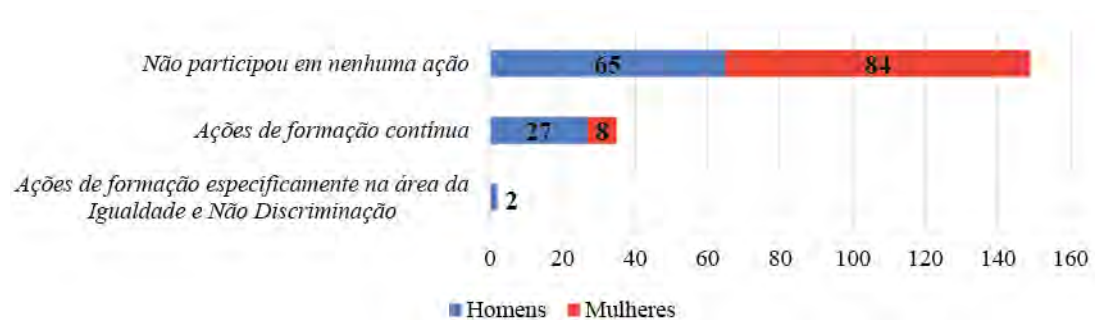
Gráfico 37 - Utilização de acordos entre o Município de Castelo Branco e outros parceiros por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo



Relativamente ao uso de acordos existentes entre o município e outros parceiros, apenas 32% dos/as inquiridos/as indica usufruir de algum(ns) acordo(s) existente(s). É possível ver novamente a tendência dos dados anteriores, em que são os homens os mais representados, neste caso na utilização dos diversos acordos (41).

As mulheres são o sexo mais representado (55%) relativamente ao não usufruto de qualquer dos acordos em causa.

Gráfico 38 - Frequência de formação, no último ano, através do Município de Castelo Branco por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo (%)



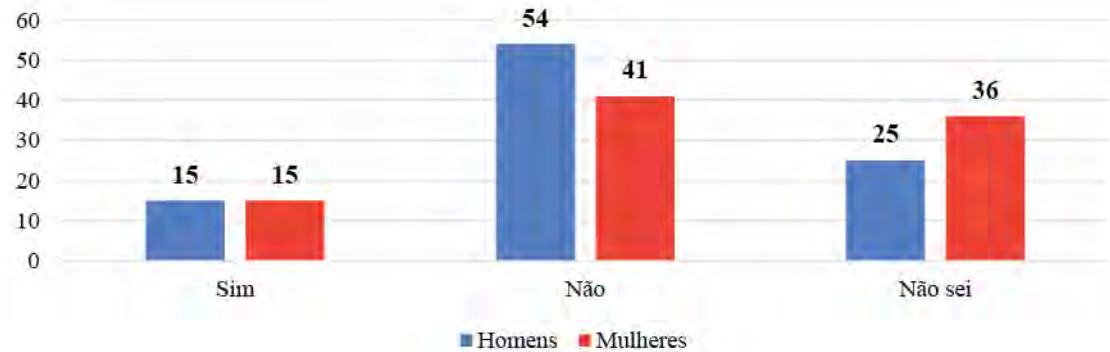
No que diz respeito à frequência de formação por parte dos/as trabalhadores/as do município nos últimos doze meses (à data da resposta ao questionário) é possível verificar que uma grande percentagem, 80%, não participou em qualquer ação de formação, sendo que destes/as, são as mulheres que se encontram em maior número (84).

Dos/as participantes que referem ter participado em ações de formação no último ano, a grande maioria são homens, vinte e nove (78%), em contraste com apenas oito mulheres, (22%).

De salientar ainda, o facto de apenas duas pessoas, do sexo masculino, terem participado no último ano, em ações de formação na área de igualdade e não discriminação.

Em relação à formação, e mais especificamente na temática da igualdade e não discriminação, é um ponto fundamental na abertura das mentalidades dos/as indivíduos/as e da sociedade em geral, pelo que, o baixo número de pessoas que frequentaram formação neste âmbito, apresentado anteriormente, é algo que deverá ser levado em consideração posteriormente, aquando da elaboração das possíveis atividades a realizar, no âmbito do plano de ação.

Gráfico 39 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC no Município de Castelo Branco, segundo o sexo



Sobre a existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC no município de Castelo Branco, 16% dos/as colaboradores/as alega ter conhecimento da existência das mesmas, existindo uma igualdade neste ponto entre homens e mulheres, com um total de quinze respostas cada.

Em relação ao/às inquiridos/as que responderam negativamente, 51%, são os homens o sexo mais representado (54).

Em relação aos /às inquiridos/as que alegam desconhecimento deste tipo de situações no município, representam 32% dos/as colaboradores/as, sendo que vinte e cinco são do sexo masculino e trinta e seis do sexo feminino. Em relação a estes/as últimos/as poderão ser efetuadas diversas análises, sendo uma delas a possibilidade de omissão de alguma(s) situação(ões) que tenha(m) ocorrido, por algum tipo de receio ou comprometimento.

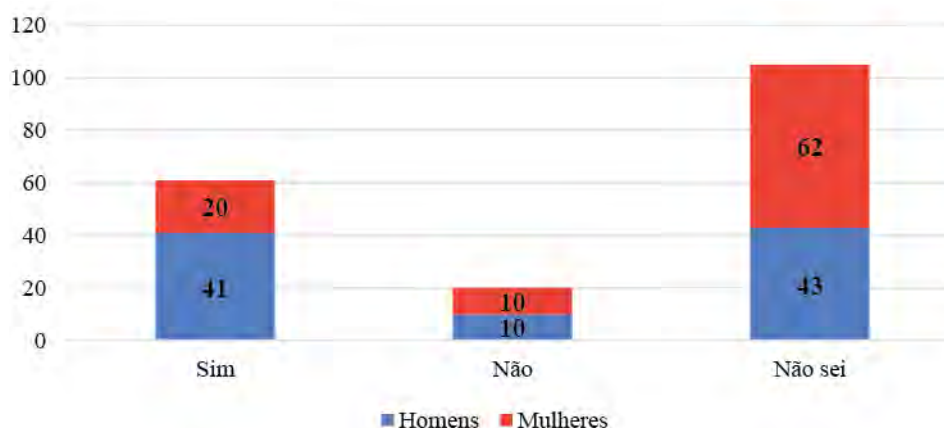
Gráfico 40 - Frequência dos atos discriminatórios, segundo os/as trabalhadores/as que responderam afirmativamente à questão anterior, por sexo



Do total de 30 inquiridos/as que indica ter conhecimento de situações discriminatórias, 37% indica que estas situações se têm mantido constantes, enquanto que 30% indica que têm aumentado, sendo que em qualquer um destes dois grupos são as mulheres as mais representadas (6).

Os homens são quem refere, em maior número (6), o facto destes comportamentos discriminatórios terem vindo a diminuir, num total de oito respostas neste sentido.

Gráfico 41 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre menções expressas à Igualdade e Não Discriminação em documentos estratégicos do Município de Castelo Branco, segundo o sexo



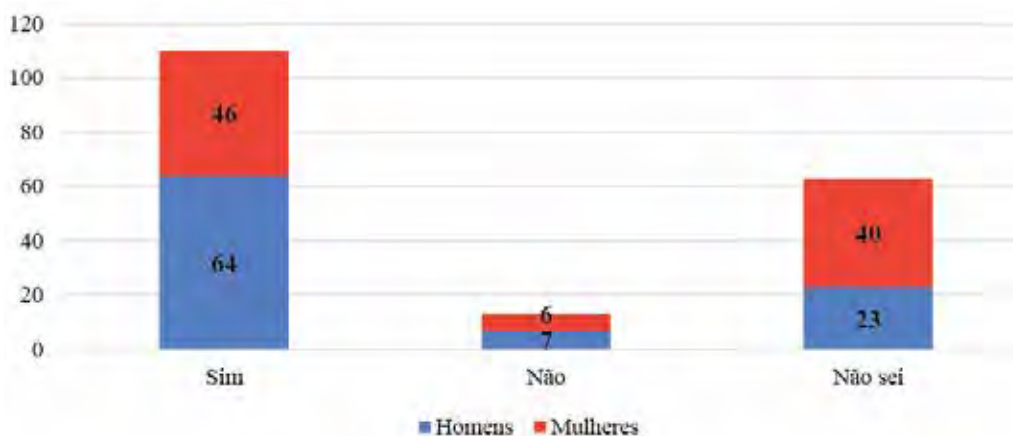
Uma percentagem significativa dos/as inquiridos/as, 56%, indica desconhecer menções relativas à igualdade e não discriminação em documentos estratégicos do município, sendo as mulheres quem alega em maior número este facto (62), comparativamente aos homens (43).

Os/as participantes que responderam afirmativamente em relação a este ponto, são na sua maioria homens (41). Em relação aos/as inquiridos/as que referem que esta menção não existe, verifica-se uma igualdade nas respostas entre os sexos (10 homens e 10 mulheres).

Em relação à presença do princípio da igualdade e não discriminação nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos no município, uma pequena percentagem dos/as inquiridos/as (7%) indica que não é tido em conta este princípio no momento do recrutamento de pessoal. Por contraste, 59% responde positivamente a este ponto, sendo que são os homens que se encontram em maior número neste aspeto (64), comparativamente às mulheres (46).

Uma percentagem considerável dos/as participantes, nomeadamente 33% do total, demonstra desconhecimento face a esta questão, como é possível visualizar no gráfico a seguir.

Gráfico 42 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a presença do princípio da Igualdade e Não Discriminação nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos no Município, segundo o sexo



Quando questionados/as sobre a presença do princípio da igualdade e não discriminação na atribuição de remunerações complementares, e a não penalização de mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares, 44% dos/as colaboradores/a responde afirmativamente, existindo, no entanto, uma diferença considerável entre os homens e as mulheres que concordam com esta questão, sendo mais uma vez, os homens que se encontram em maior percentagem, 60%.

Uma percentagem mais pequena (10%) alega não existir no município igualdade entre sexos relativamente a este ponto como, se poderá visualizar no gráfico a seguir.

Gráfico 43 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a presença do princípio da Igualdade e Não Discriminação na atribuição de remunerações complementares, e não penalização de mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares do município, segundo o sexo

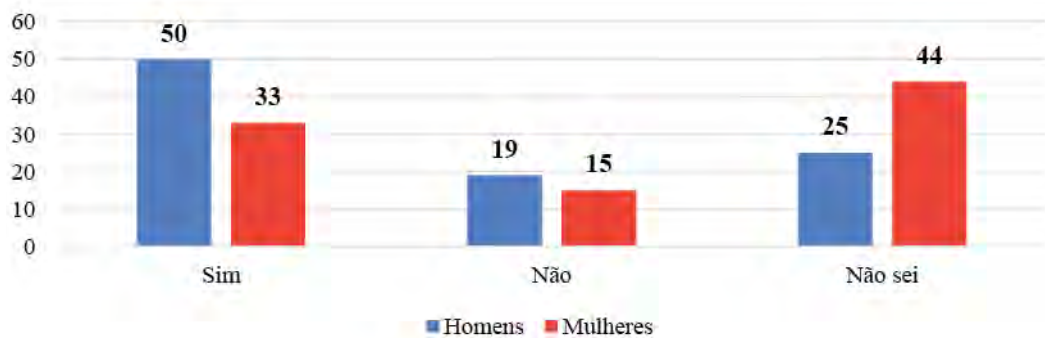


Gráfico 44 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a existência de queixas formais, de casos de situação de discriminação em função do sexo e em razão da OIEC no Município de Castelo Branco, segundo o sexo



Em relação à existência de queixas formais no município, resultantes de situações de discriminação sexual e da OIEC, a maioria dos/as inquiridos/as 97% indicou não ter conhecimento. Em contraste, seis pessoas referem ter tido conhecimento da existência de situações deste cariz no município, tendo algumas destas referido especificamente as situações mais frequentes de discriminação que têm conhecimento: “insultos verbais” (homem); “discriminação do papel da mulher” (mulher); “situações relacionadas com homossexualidade (mulher)”; “discriminação por ser mulher, por parte de uma colega” (homem).

No que diz respeito à forma como o município encara o direito à assistência familiar por parte de colaboradores e colaboradoras, a grande maioria, 67%, refere que não existem diferenças nos direitos que homens e mulheres têm para o apoio às respetivas famílias.

Por seu lado, doze pessoas entendem que existem diferenças a este nível no município, como é possível constatar no gráfico a seguir.

Gráfico 45 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a igualdade, na forma como o Município encara o exercício dos direitos à assistência familiar por parte destes/as, segundo o sexo

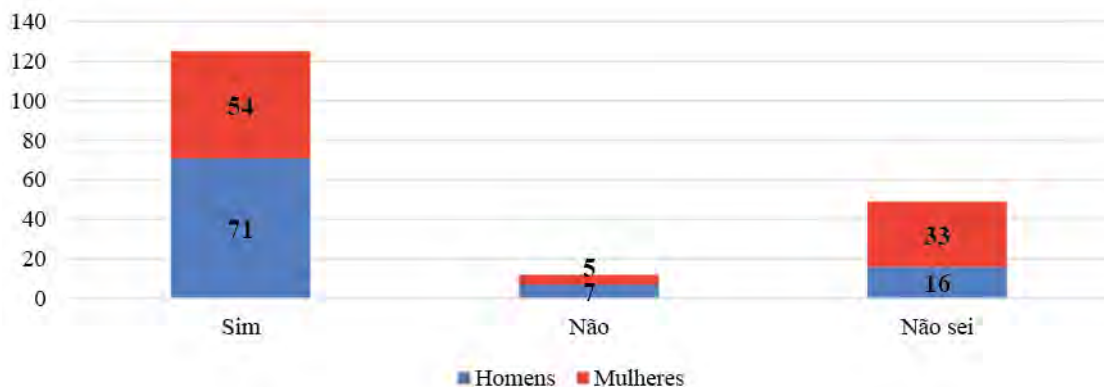
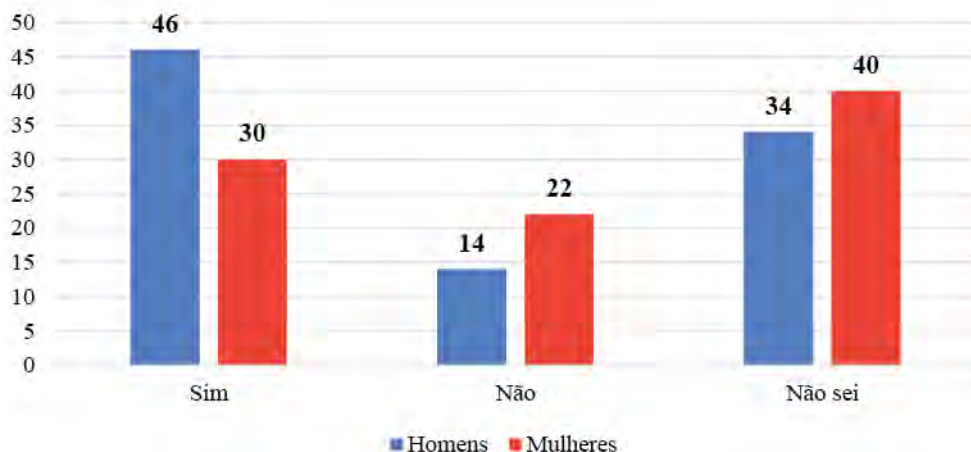


Gráfico 46 - Conhecimento dos/as trabalhadores/as sobre a divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de Igualdade e Não Discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade pelo Município, segundo o sexo



Relativamente à divulgação por parte do município dos direitos e deveres nos aspetos da maternidade e paternidade, existe aproximadamente uma igualdade entre os/as inquiridos/as que indicam que esta divulgação existe (76) e, as pessoas que indicam desconhecimento face a esta questão (74).

A percentagem de pessoas que referem que o município não faz a divulgação dos direitos e deveres junto dos/as seus/suas colaboradores/as, no que diz respeito aos assuntos de maternidade e paternidade, traduz-se em 19% do total dos/as inquiridos/as.

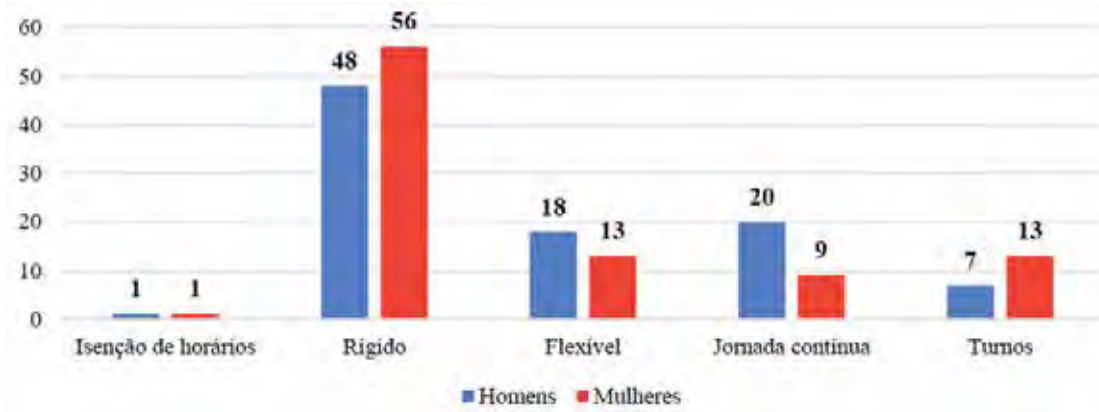
III) Uso do tempo na esfera pessoal / familiar

A conciliação entre a esfera pessoal e íntima de cada pessoa, com a sua respetiva vida profissional é algo que tem um grande impacto nas vivências diárias de cada um/uma dos/as cidadãos/cidadãs na sociedade atual. Importa perceber e analisar as diferenças existentes entre homens e mulheres no que é a gestão do tempo pessoal e profissional, perceber de que modo essas diferenças vão ao encontro do que são as expectativas e comportamentos que a própria sociedade constrói, relativamente à diferenciação ainda existente entre homens e mulheres.

Relativamente ao horário de trabalho mais comum entre os/as trabalhadores/as do município é o horário rígido (56%), sendo que são as mulheres as que praticam em maior número este horário nos seus respetivos locais de trabalho. O tipo de horário por turnos também recolhe mais respostas do sexo feminino (13), comparativamente ao sexo masculino (7).

Por seu lado, os homens encontram-se em maior número nos tipos de horário “flexível” (18) e de “jornada contínua” (20).

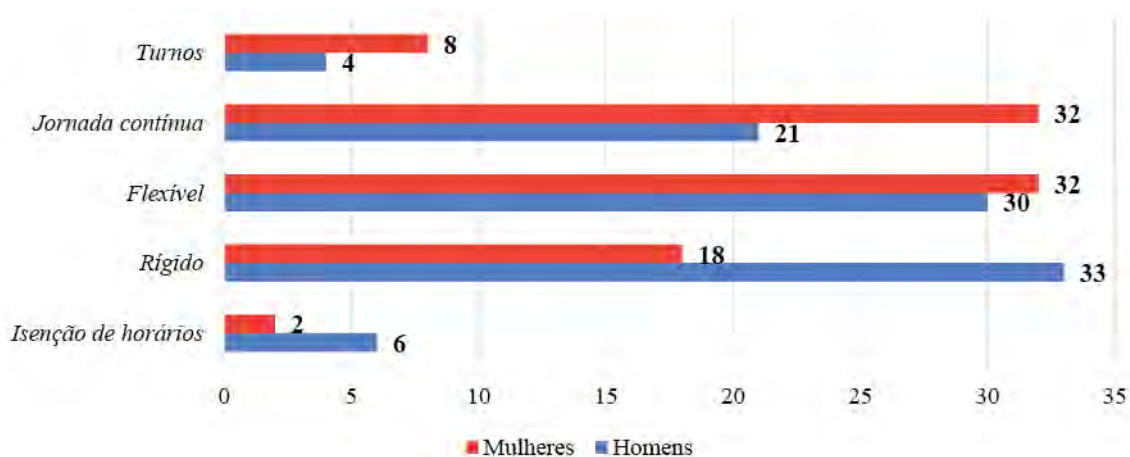
Gráfico 47 - Horário de trabalho praticado pelos/as trabalhadores/as do município, segundo o sexo



Quando questionados/as sobre qual o horário que gostariam de praticar, é o “horário flexível” (33%) e a “jornada contínua” (28%) os que recolhem maior percentagem de interesse por parte dos/as inquiridos/as. Neste último, são as mulheres que demonstram maior interesse em fazer este tipo de horário.

Em relação ao horário “rígido”, o mais praticado pelos/as inquiridos/as recolhe 27% de interesse, sendo que são os homens quem mais pretende realizar este tipo de horário (33) comparativamente às mulheres (18), sendo neste tipo de horário que existe maior diferença de interesse entre sexos.

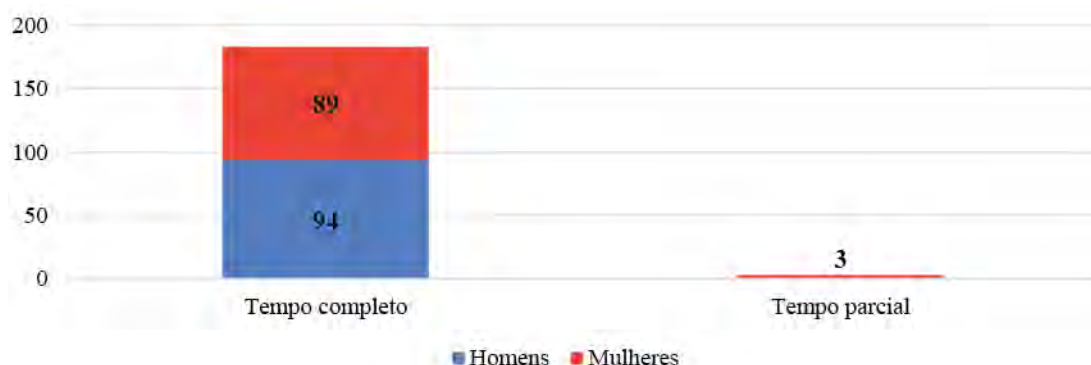
Gráfico 48 - Horário que os/as colaboradores/as gostariam de praticar, segundo o sexo



No que diz respeito à modalidade do tempo de trabalho praticada pelos/as trabalhadores/as do município é o “tempo completo” com um total de 98%.

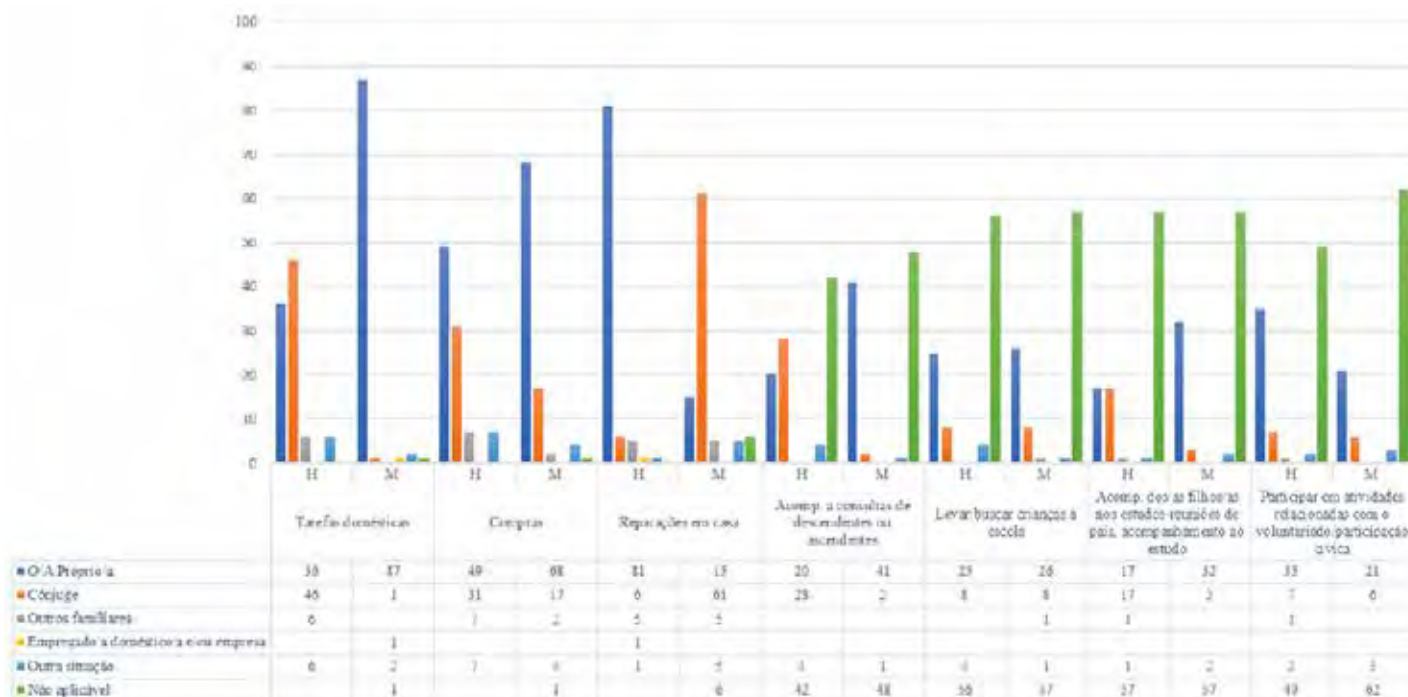
O tempo parcial apenas é praticado por três pessoas, todas elas do sexo feminino.

Gráfico 49 - Modalidade do tempo de trabalho, segundo o sexo



Um dos aspetos mais importantes na conciliação entre a vida pessoal e profissional, diz respeito à distribuição das tarefas no domicílio pelos membros dos agregados familiares. Pode-se verificar no gráfico a seguir, que é nas tarefas domésticas que existe maior diferença entre homens e mulheres, sendo as últimas as que mais realizam estas tarefas (87), face a apenas trinta e seis homens.

Gráfico 50 - Elemento do agregado familiar que realiza com maior frequência as tarefas no domicílio, segundo o sexo



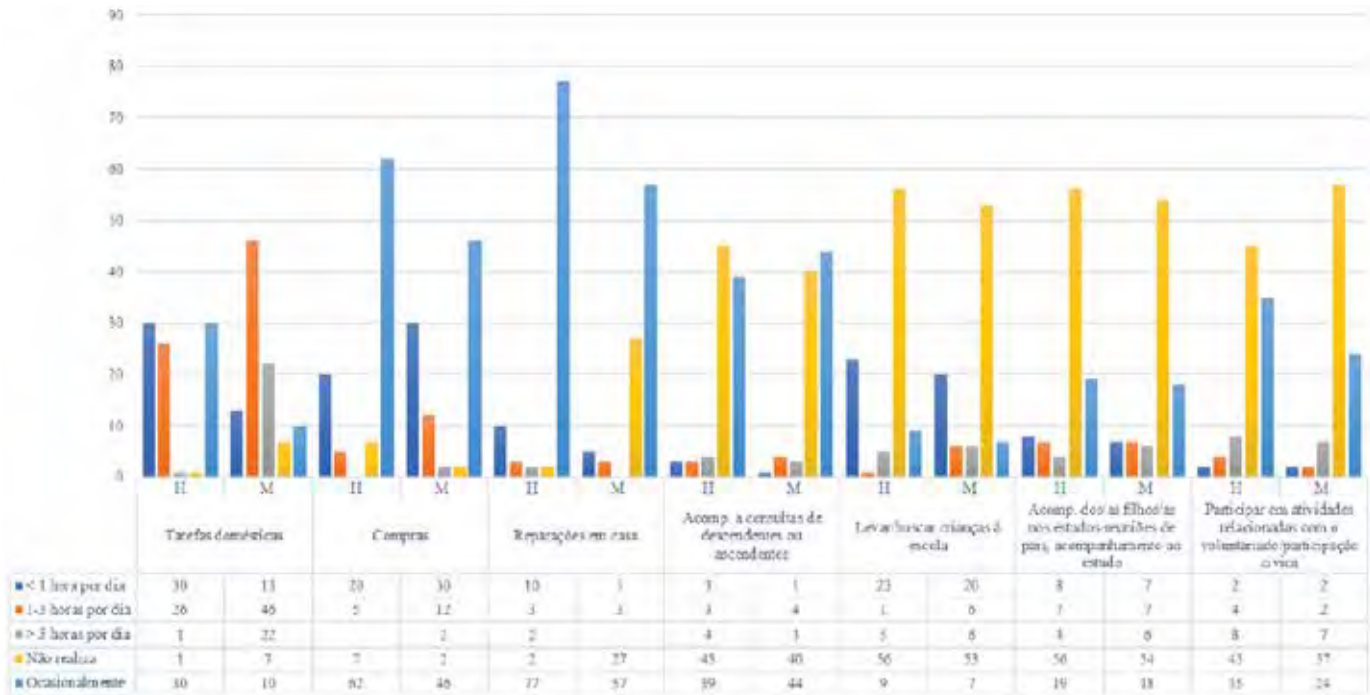
Existe ainda na sociedade atual, associado a cada sexo as perspetivas e comportamentos que devem ser adotados por cada um deles no seio familiar.

Ao nível do inquérito realizado é possível notar estas representações sociais e familiares, onde, de uma forma geral, as mulheres estão representadas em maior número no que diz respeito à realização de tarefas de cuidados da casa (87), realização de compras (68), acompanhamento escolar e cuidados dos/as filhos/as (32).

Os homens por seu lado, realizam maioritariamente tarefas associadas a reparação/manutenção das habitações (81). Encontram-se também em maior número ao nível da participação em ações cívicas e de voluntariado (35).

Em relação ao acompanhamento das crianças à escola é a tarefa onde existe maior igualdade entre homens (25) e mulheres (26), no que diz respeito a serem os/as próprios/as inquiridos/as a assumir essa responsabilidade familiar, mas também nas respostas que indicam ser o cônjuge a realizar esta tarefa, com oito respostas respetivamente entre homens e mulheres.

Gráfico 51 - Frequência da realização de tarefas pessoais no domicílio, segundo o sexo



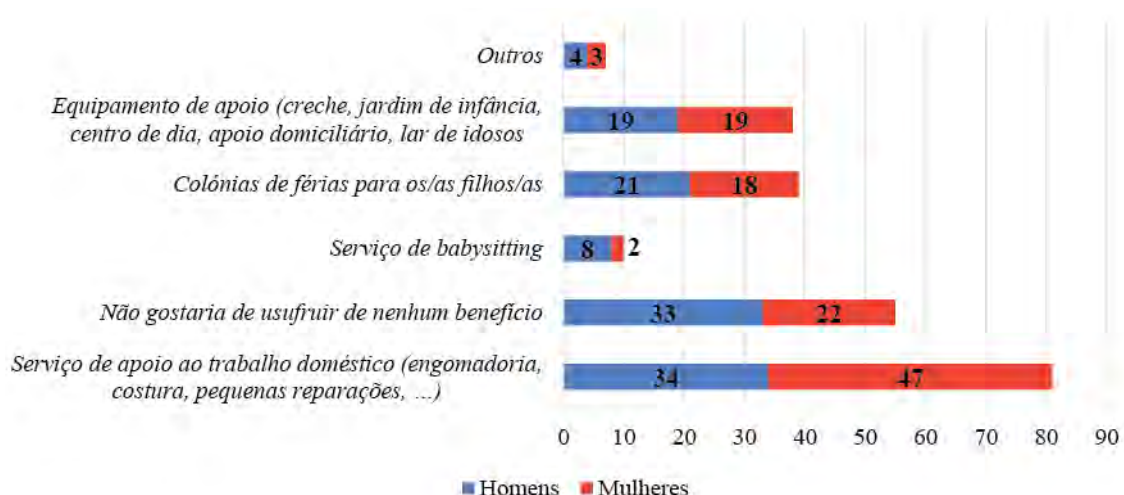
Ao nível do tempo despendido para a realização das tarefas pessoais, no domicílio, pode-se verificar que são as mulheres que despendem mais tempo para a realização das mesmas, com um total de cinquenta e uma trabalhadoras a indicarem o intervalo de tempo “> 3 horas por dia”, face aos homens (29).

No intervalo de “1 a 3 horas por dia”, são também as mulheres, com uma diferença significativa as que se encontram em maior percentagem, nomeadamente 61%.

Especificamente por atividade realizada em virtude do tempo despendido, se no caso das mulheres indicam despendem mais tempo (> 3 horas por dia) na tarefa que foi anteriormente mais referida por estas, como sejam as tarefas domésticas (22), em relação aos homens isto não sucede, ou seja, a atividade mais realizada por este sexo (reparações em casa) é referida pela maioria dos homens (77) como sendo realizada de forma ocasional.

A tarefa referida em maior número pelos homens, como sendo a que despendem mais tempo (> 3 horas por dia) está relacionada com a realização de atividades de voluntariado / participação cívica.

Gráfico 52 - Benefícios que os/as colaboradores/as gostariam de usufruir, no sentido de melhor conciliar a sua vida familiar e profissional



Em relação aos benefícios que os/as inquiridos/as gostariam de ter, com vista a conciliar da melhor forma a vida familiar e profissional, foi indicado em maior número o serviço de apoio doméstico, com um total de oitenta e uma respostas, trinta e quatro homens e quarenta e sete mulheres.

Este tipo de apoio vem ao encontro do que foi verificado anteriormente, ou seja, as tarefas que exigem mais tempo aos/às colaboradores/as nos seus respetivos agregados familiares, ao nível das diversas atividades domésticas.

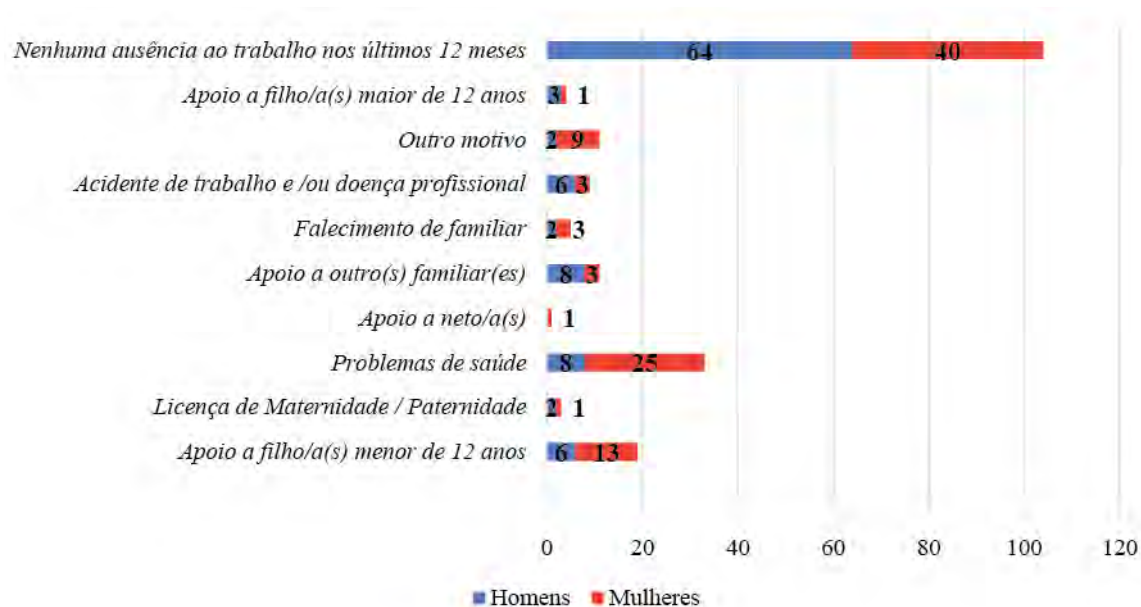
O apoio ao nível de equipamentos para descendentes e ascendentes é o que reúne mais igualdade entre homens e mulheres, com dezanove respostas obtidas em cada.

Os/as colaboradores/as que referem não necessitar de qualquer apoio representam 29% do total.

Em relação a outros apoios que os/as inquiridos/as gostariam de ter, com vista a conciliar melhor a vida pessoal e profissional foram mencionados os seguintes:

- “Serviço de transporte das crianças às atividades extracurriculares” (homem);
- “Aumento de vencimento” (homem);
- “Ter jornada contínua (tenho filhos/as menores de 12 anos)” (mulher);
- “Horário Flexível” (mulher);
- “Como vivo só gostaria de ter desconto nos serviços essenciais (água, luz, internet). Quando tinha pais também senti necessidade de ter acesso a um centro de dia ou apoio domiciliário (mulher);
- “Explicadora para a filha, menos horas de trabalho” (mulher);
- “Escala de serviço a tempo e horas para orientar a minha vida pessoal, neste momento não está a ser cumprido pela entidade (homem).

Gráfico 53 - Motivos de ausência ao trabalho nos últimos doze meses por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo



No que diz respeito às ausências ao trabalho por parte dos/as colaboradores/as do município, mais de metade dos/as participantes no diagnóstico indica não ter registado nenhuma falta no último ano, 55% do total, sendo os homens os que indicam em maior número este facto (64), face às mulheres (40).

Os problemas de saúde e o apoio a filhos/as menores de 12 anos, são os motivos de ausência onde existe maior discrepância entre homens e mulheres, em ambos, a desfavor destas últimas.

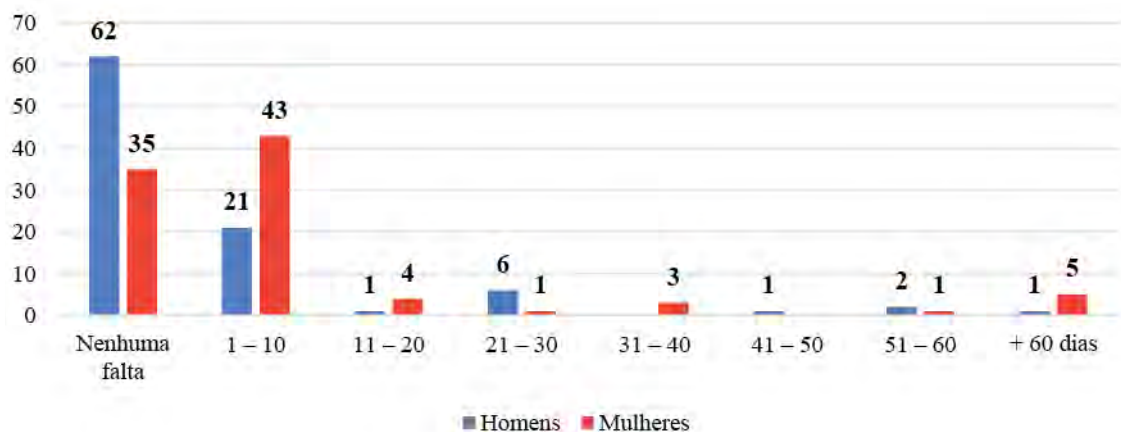
Os problemas de saúde demonstram ser o motivo de ausência ao trabalho com mais representação feminina, com um total de vinte e três respostas.

Quanto aos homens, os motivos de ausência mais comuns identificados estão relacionados com “problemas de saúde” e com “apoio a outro(s) familiar(es) ambos com oito respostas do sexo masculino.

Foram ainda mencionados pelos/as colaboradores/as, outros motivos de ausência ao trabalho:

- “Provas de seleção e recrutamento” (homem);
- “Consultas médicas (homem e mulher);
- “COVID-19” (mulheres);
- “Cirurgia Vascular” (mulher);

Gráfico 54 - Número de vezes que os/as colaboradores/as faltaram ao trabalho nos últimos doze meses



Em relação aos dias de ausência ao trabalho dos inquiridos/as, são as mulheres que indicam em maior número (57), terem estado ausentes do trabalho, comparativamente aos homens (32).

O intervalo de “1 a 10 dias” é o mais mencionado pelos/as participantes, representando 71% do total dos/as colaboradores/as que indicarem ter faltado pelo menos uma vez no último ano, sendo que as mulheres representam 67% de respostas neste período de tempo.

O período de ausência ao trabalho mais prolongado (“>60 dias”) é maioritariamente referido pelas mulheres, com um total de cinco respostas, face a apenas uma resposta do sexo masculino.

IV) Perceção individual acerca da Igualdade e Não Discriminação dos/as Colaboradores/as do Município

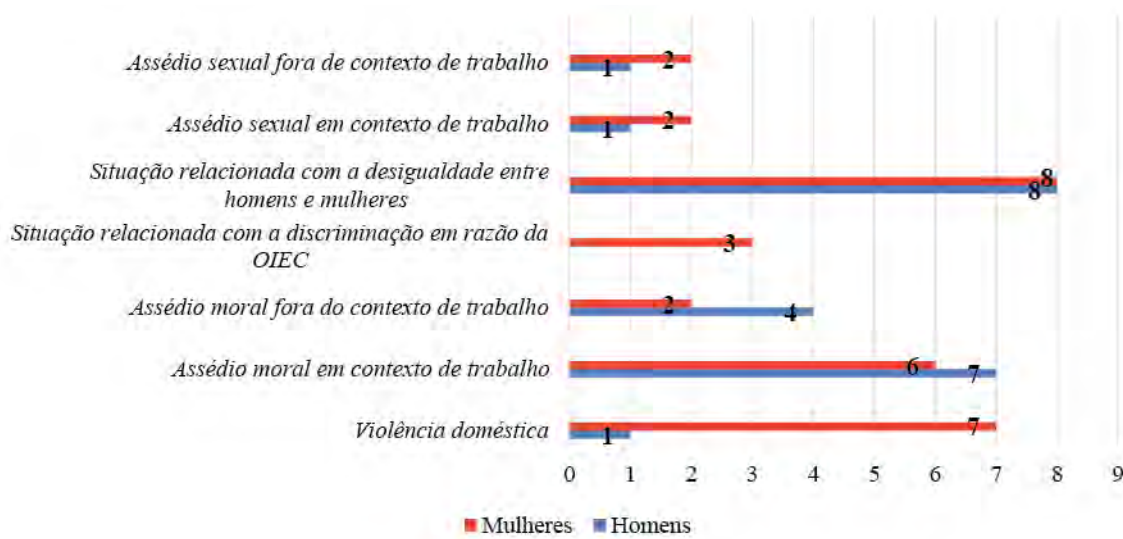
No âmbito deste diagnóstico interno aplicado aos/às colaboradores/as do município, pretendeu-se saber a forma como estes/as vivenciam no seu dia a dia os possíveis atos discriminatórios existentes, mas também entender a perspetiva e conhecimento de trabalhadores e trabalhadoras sobre medidas já existentes no município de promoção da igualdade e não discriminação, e outras possíveis soluções que no entender destes/as, possam vir a ser tomadas tendo em vista a promoção de uma sociedade mais igual.

Quando questionados/as os/as trabalhadores/as sobre a possibilidade de já terem sido alvo de alguma das situações discriminatórias referidas no questionário, estas são referidas em maior número pelas mulheres, (30). Quanto aos homens que indicaram por algum momento ter sido alvo de alguma(s) situação(ões) deste género, foram registadas vinte e duas respostas.

O tipo de situação discriminatória mais identificado pelos/as trabalhadores/as (8) tem a ver com as desigualdades de género.

É possível também verificar que são as mulheres as que mais referem, já terem sido alvo de violência doméstica (7). No que diz respeito aos homens estão mais representados, face às mulheres nos tipos de situação relacionados com o assédio moral interiormente (7) e/ou fora do contexto de trabalho (4).

O único tipo de situação discriminatória mencionada apenas por um sexo, neste caso as mulheres, está relacionado com discriminação em razão da OIEC.

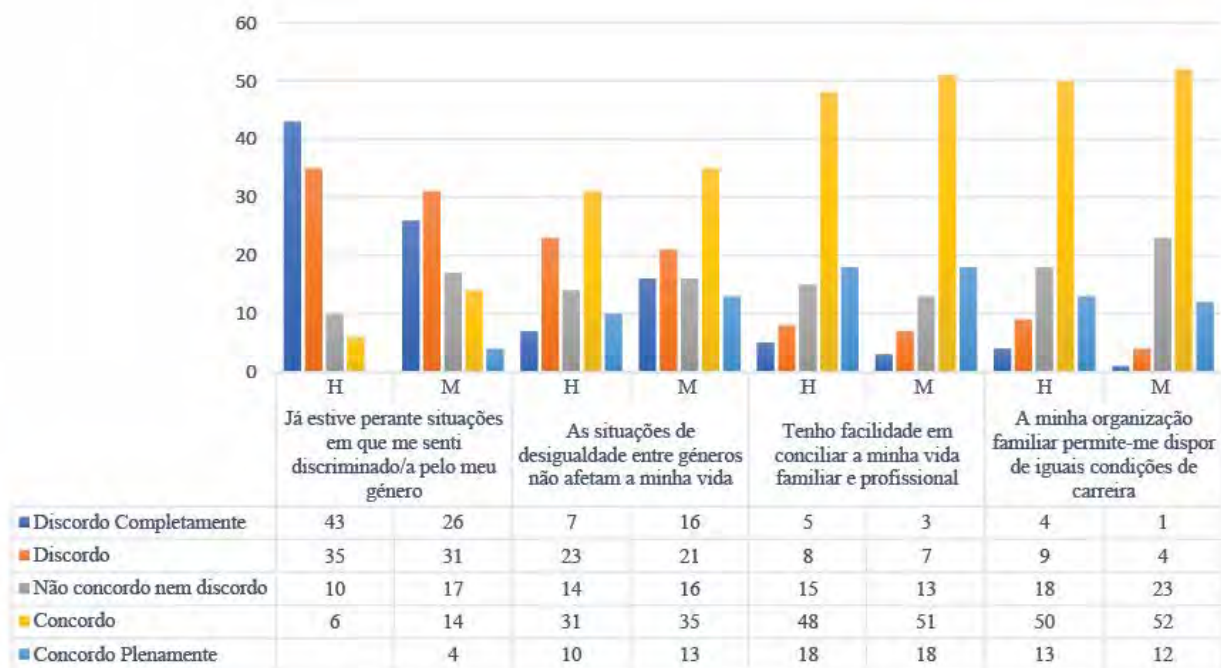
Gráfico 55 - Trabalhadores/as alvos de situações discriminatórias, segundo o sexo

Foi ainda sugerido aos/às inquiridos/as que foram alvo dos diversos tipos de discriminação que pudessem descrever a situação a que se referiram, tendo sido obtidas as seguintes respostas:

- “Perseguição e intimidação por parte da chefia direta” (mulher);
- “Assédio moral em contexto de trabalho, por parte dos colegas de trabalho, situação constante” (mulher);
- “Assédio no meu local de trabalho. Em casa o marido não faz tarefas domésticas” (mulher);
- “Vítima de violência doméstica” (mulher);
- “O novo “feminismo” leva a que diversas mulheres façam o que querem em relação aos homens; como são mulheres, temos de nos calar e ignorar porque à mínima resposta, elas usam-na como “arma” de arremesso ou, como forma de se vitimizarem” (homem);
- “Fazer algumas tarefas porque sou mulher e não ser homem” (mulher);
- “Ex-marido violento (física e psicologicamente), ex-patrão persistente em convites, sempre recusados, para “cafezinhos” fora do horário trabalho e empresa onde apesar da dedicação total, nunca reconheceu o mérito e trabalho, preferindo dar “poder” a colegas homens. Também pressão psicológica exercida aquando do nascimento dos/as filhos/as e na assistência necessária quando eram bebés” (mulher);
- “Conflito profissional com chefia” (homem).

Em relação a afirmações que foram colocadas aos/às trabalhadores/as do município foi possível obter algumas ilações sobre as suas próprias experiências alvo desta temática, mas também obter uma posição própria que cada um/uma destes/as participantes têm relativamente ao tema da igualdade e não discriminação.

Gráfico 56 - Posicionamento dos/as trabalhadores/as do município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo



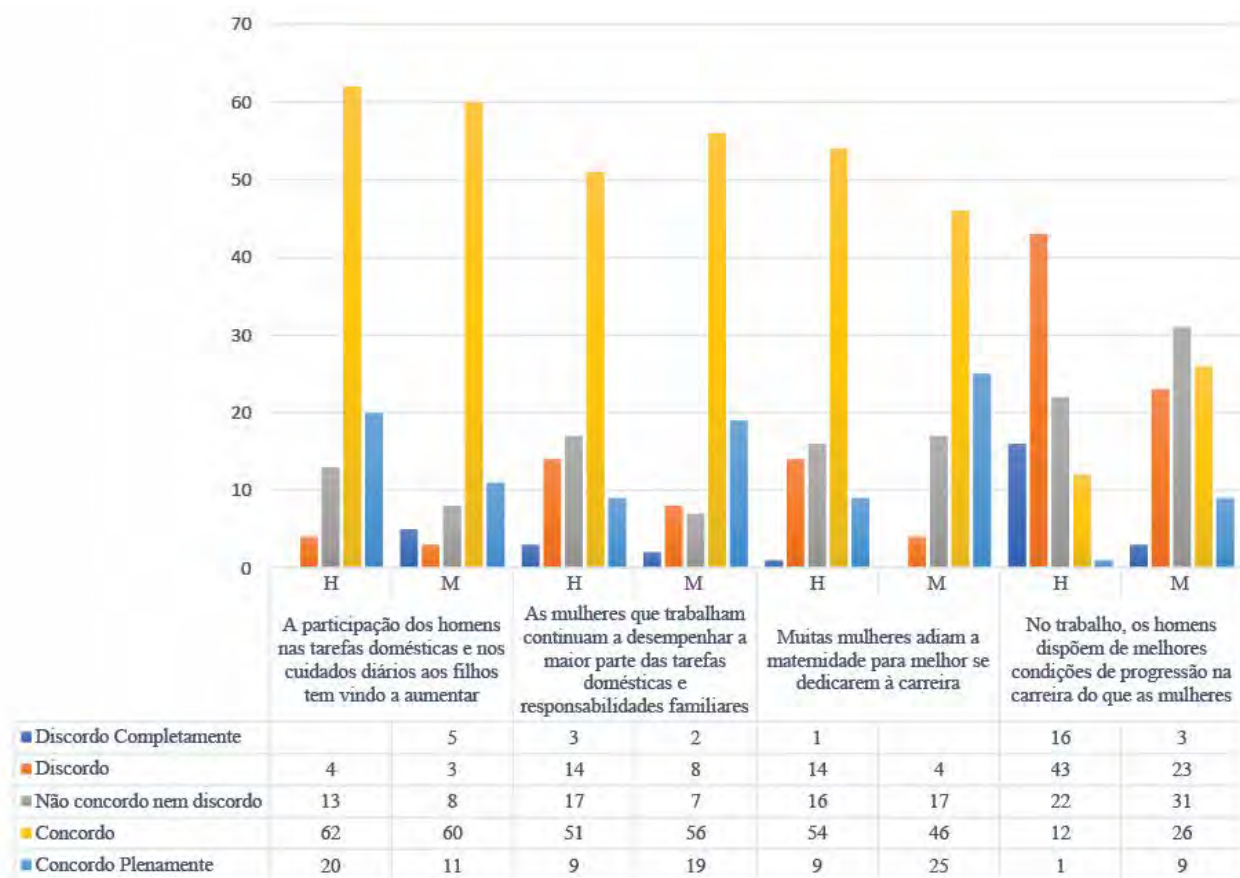
Sobre possíveis situações de discriminação pelo género, a grande maioria indica nunca ter passado por situações deste cariz, nomeadamente 73% do total. Os/as inquiridos/as que referiram positivamente face a esta questão (13%), são as mulheres as que registam um maior número (18).

Perante a afirmação “As situações de desigualdade entre géneros não afetam a minha vida”, 48%, encontra-se de acordo ou totalmente de acordo com a afirmação. Das pessoas que discordam, e que se sentem ou já sentiram afetadas pela desigualdade de género, são as mulheres as mais representadas (37).

Relativamente à aferição da facilidade em conciliar a vida pessoal com a profissional, 73% dos/as inquiridos/as, homens (66) ou mulheres (61), conseguem conjugar o trabalho com o meio pessoal.

Em relação às condições de progressão na carreira em função da estrutura familiar, a maioria (68%) respondeu de forma positiva a esta afirmação, sendo que esta afirmação também obteve um grande número de inquiridos/as que não tomaram qualquer posição (41).

Gráfico 57 - Posicionamento dos/as trabalhadores/as do município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo (continuação)

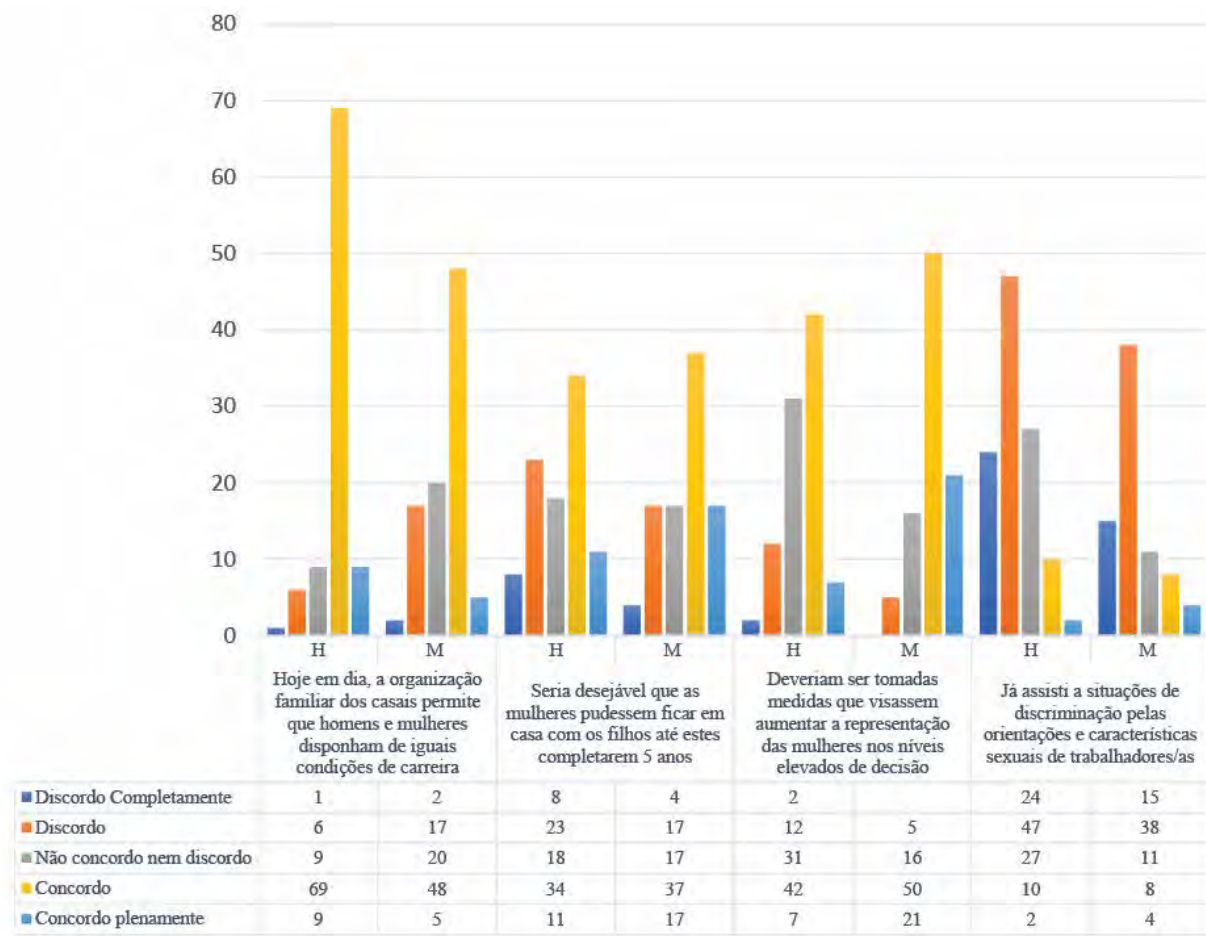


Perante a afirmação “A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos tem vindo a aumentar”, a grande maioria dos/as inquiridos/as, 82%, considera que os homens cada vez mais participam nas atividades domésticas dos respetivos agregados familiares, sendo os homens que concordam mais com esta afirmação. No entanto, uma percentagem considerável, 73% também considera que são as mulheres que continuam a ser as mais ativas na realização destas tarefas, tendo estas que conciliar com os seus respetivos trabalhos.

Em relação à maternidade, e ao facto de as mulheres terem que adiar a mesma por motivos laborais, são as próprias mulheres quem mais concorda com este facto (71), sendo que um número considerável de homens (63) também concorda que existe o adiamento da maternidade por parte das mulheres, em virtude da progressão na carreira.

Em relação à afirmação “No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres”, é onde existe maior discordância, nomeadamente 85% do total dos inquiridos/as, sendo que destes, cinquenta e nove são homens e vinte e três são mulheres. Uma percentagem considerável, 28%, indica não ter opinião, e, dos/as inquiridas que concordam com a afirmação, são na sua maioria mulheres (36), face aos homens (13).

Gráfico 58 - Posicionamento dos/as trabalhadores/as do município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo (continuação)



A grande maioria dos/as participantes (70%) concorda que atualmente tanto o homem como a mulher do mesmo agregado familiar, conseguem ter iguais condições de progressão na carreira, sendo os homens (78) quem mais responde positivamente, face a cinquenta e três mulheres. Por contraste, dezanove participantes do sexo feminino não concordam com esta afirmação.

Em relação à afirmação, “Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até estes completarem 5 anos”, mais de metade dos/as inquiridos/as, 53%, concorda com a afirmação, sendo estes, na maioria mulheres (54) face aos homens (41).

No entanto uma percentagem considerável, 28% não concorda com esta situação, sendo estes maioritariamente homens (31) comparativamente às mulheres (21).

Relativamente a possíveis medidas que possam vir a ser tomadas, com vista ao aumento do número de mulheres em posições mais elevadas de decisão, a maioria concorda que devam ser tomadas, nomeadamente 65%, sendo as próprias mulheres quem mais concorda.

Salientar ainda o elevado número de inquiridos/as, quarenta e sete (31 homens e 16 mulheres) que não concordam nem discordam desta afirmação.

Em relação à possibilidade dos/as trabalhadores/as já terem assistido a situações de discriminação em razão da orientação e características sexuais, 13% dos/as inquiridos/as respondeu afirmativamente (12 homens e 12 mulheres). Em contraste, quem discordou em maior número desta afirmação foram os homens (71) comparativamente às mulheres (53).

1.1.1) Conclusões dos inquéritos aplicados aos/às colaboradores/as do município

Em relação aos principais resultados obtidos pela aplicação dos inquéritos de forma interna, aos/às colaboradores/as do município são os seguintes:

- Colaboradores/as referenciam medidas claras para promover o princípio da igualdade e não discriminação, ao nível da conciliação entre o profissional e o pessoal, ex.: jornada contínua; apoio em reparações domésticas, trabalhos domésticos (tarefas onde despendem mais tempo), e mais apoio ao nível de equipamentos sociais para familiares (creches, lares);
- Pouca formação ao nível da igualdade de género e não discriminação;
- Alterações ao nível dos papéis de género na realização de tarefas domésticas, homens já assumem mais os papéis nas tarefas domésticas e compras, indo ao encontro da tendência nacional;
- “Ir buscar/recolher crianças à escola” é a tarefa onde existe maior igualdade nas respostas dadas por homens e mulheres, no que diz respeito a serem os/as próprios/as a realizar a mesma;
- Homens despendem mais tempo em tarefas relacionadas com o voluntariado e participação cívica (nos dirigentes também se verifica);
- Um número considerável de colaboradores/as referem que o município tem em conta os direitos de assistência à família;
- Possuem conhecimento de apoios e acordos existentes no município, mas poucos utilizam;
- No SMCB é onde existe menor percentagem de mulheres a trabalhar, em virtude ainda, da distribuição profissional que existe entre sexos;
- Número considerável de homens consideram que as mulheres devem ter as mesmas oportunidades para progressão na carreira.
- No entanto, a tarefa que os homens mais realizam (reparações em casa) não é aquela a que dedicam mais tempo, ao contrário das mulheres (as tarefas que mais realizam são aquelas a que dedicam mais tempo).
- A CMCB é a entidade onde existe maior taxa de feminização nos setores da administração geral, desporto, cultura e ação social;
- Existência de queixas formais de situações de discriminação em razão da orientação sexual, identidade e características sexuais;
- Existência de situações de desigualdade e discriminação no município, 16% dos/as inquiridos afirma a existência desta situação;
- Nas situações de que foram alvos ao nível da violência doméstica, foi mencionado por um número superior de mulheres. Em relação ao assédio moral fora e dentro do contexto de trabalho foi mais referido pelos homens;
- Ao nível da menção de direitos, deveres, maternidade e paternidade, em documentos/ regulamentos do município, existe muito desconhecimento por parte dos/as funcionários/as sobre esta questão.

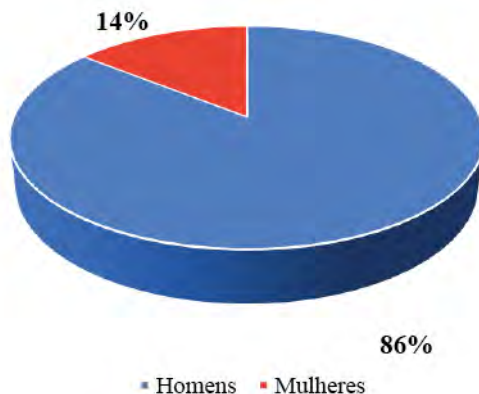
1.2) Dirigentes do Município

Em relação ao questionário aplicado aos/às dirigentes do município, incidiram igualmente sobre o tema da igualdade de género e não discriminação, mas mais centrados especificamente sobre questões internas de cada unidade orgânica, no sentido de serem apuradas informações relevantes sobre esta temática, bem como outro tipo de dados e de informações.

Caracterização Socioprofissional dos/as Dirigentes do Município

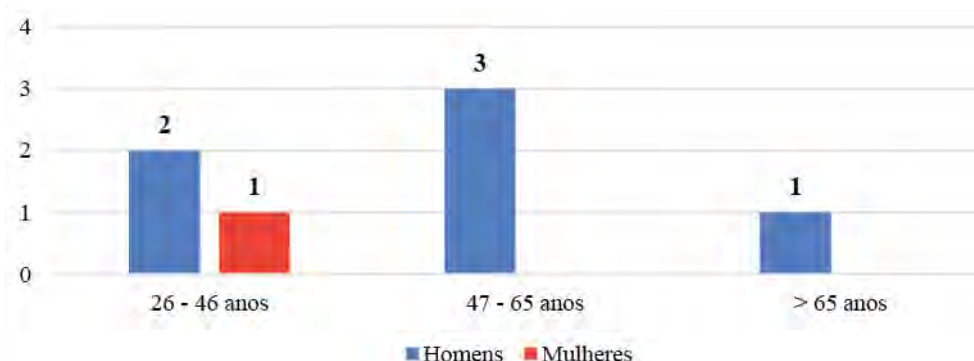
Do total de onze dirigentes municipais foram devolvidos eletronicamente sete questionários, tendo respondido seis homens e uma mulher, de seguida será realizada a sua caracterização socioprofissional.

Gráfico 59 - Dirigentes que responderam ao questionário, segundo o sexo



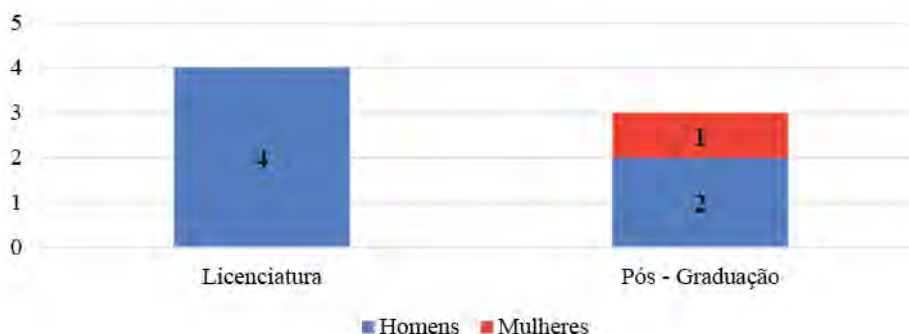
Em relação às faixas etárias dos/as dirigentes, a maioria (3) insere-se entre as idades de “47 a 65” anos. A única mulher representada pertence à faixa etária de “26 a 46” anos.

Gráfico 60 - Faixa etária dos dirigentes que responderam ao questionário, segundo o sexo



No que diz respeito ao grau académico dos/as dirigentes, a licenciatura é o nível habilitacional mais comum entre os/as inquiridos/as (4).

Gráfico 61 - Habilitações escolares dos/as dirigentes, por sexo



Em relação à composição do agregado familiar, é referido por um maior número dos/as inquiridos (3) que vivem apenas com o respetivo cônjuge, sendo estes na sua totalidade do sexo masculino.

A dirigente do sexo feminino indica residir com o cônjuge e respetivos/as filhos/as.

Gráfico 62 - Composição do agregado familiar dos/as dirigentes, segundo o sexo



A totalidade dos/as dirigentes dos SMCB responderam ao questionário (2), um homem e uma mulher. Em relação à CMCB responderam cinco dirigentes, sendo todos eles do sexo masculino.

Gráfico 63 - Dirigentes que responderam ao questionário por entidade, segundo o sexo

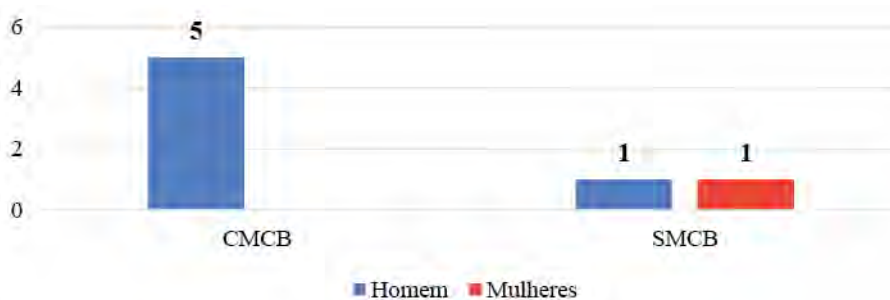
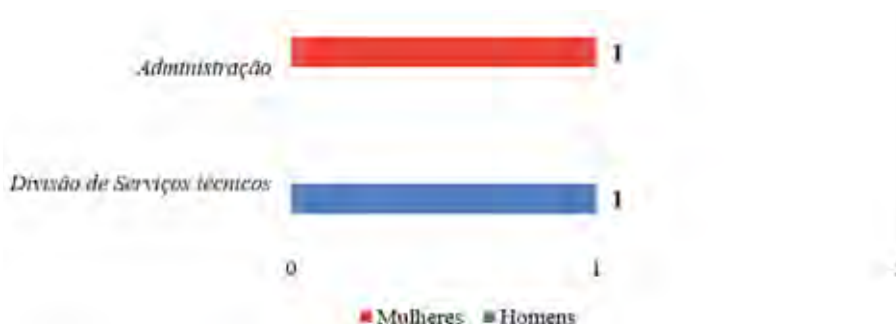


Gráfico 64 - Unidade orgânica dos dirigentes da CMCB, segundo o sexo



Dos SMCB a dirigente do sexo feminino exerce funções no conselho de administração, enquanto que o elemento do sexo masculino realiza as suas funções na divisão de serviços técnicos.

Gráfico 65 - Unidade orgânica dos/as dirigentes dos SMCB, segundo o sexo*



*Divisão Administrativa e Financeira e Divisão de Serviços técnicos



Como apresentado no gráfico seguinte, é possível verificar que, em relação ao cargo ocupado pelos/as dirigentes participantes no diagnóstico interno, verifica-se que a maioria (5) é de direção intermédia de 1º grau, uma mulher e quatro homens.

Em relação ao tipo de vínculo todos/as os/as dirigentes possuem contrato por comissão de serviço.

Gráfico 66 - Cargo ocupado, segundo o sexo

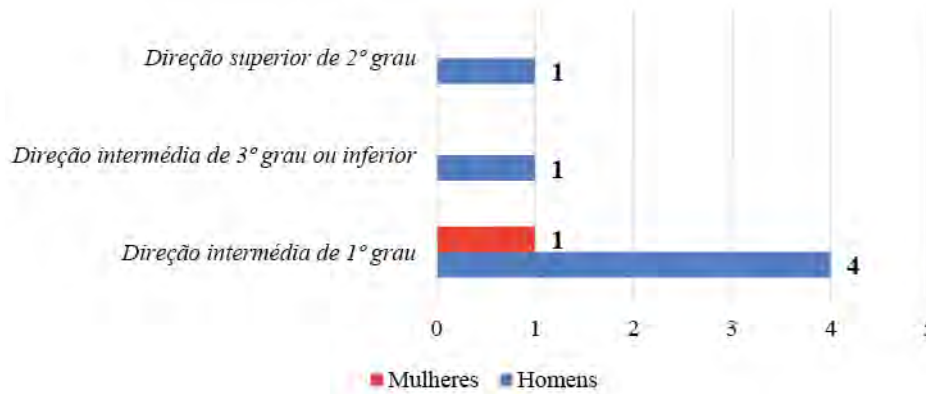
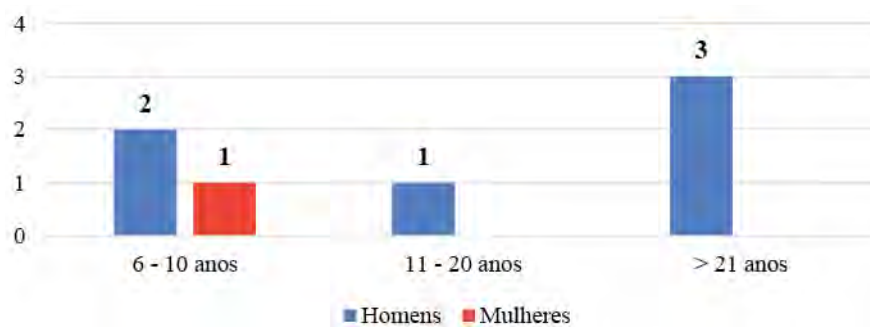


Gráfico 67 - Tempo de serviço segundo o sexo



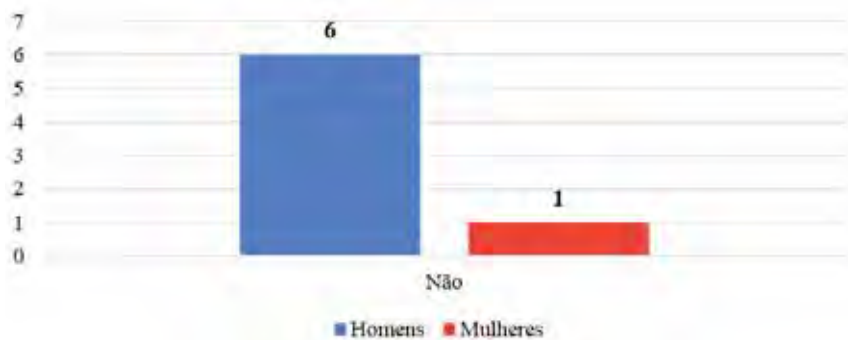
No que diz respeito à antiguidade destes/as na sua entidade patronal, os homens são os mais representados no período de maior intervalo de tempo (> de 21 anos) com três elementos.

A dirigente do sexo feminino pertence ao intervalo de tempo “6 a 10 anos”, bem como dois dirigentes homens.

II) Situação da Igualdade e Não Discriminação no Município de Castelo Branco

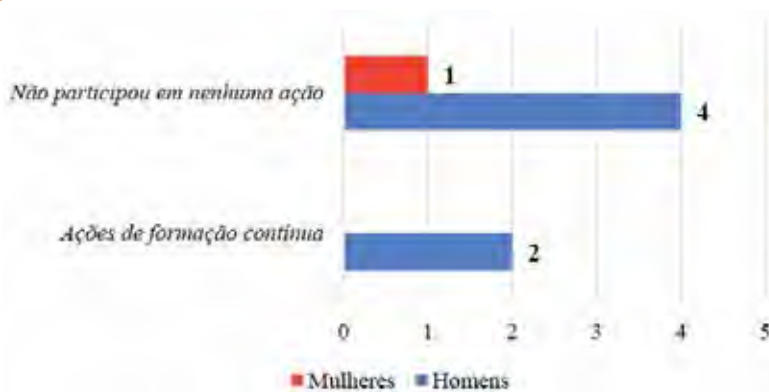
Em relação ao segundo ponto do questionário aplicado aos/às dirigentes do município, pretendeu-se averiguar o nível de conhecimento destes/as, sobre a presença da temática da igualdade nos mais variados aspetos da sociedade, ao nível do município em que estão inseridos/as, seja de um ponto de vista particular, como a um nível mais geral, de práticas municipais nesta área.

Gráfico 68 - Conhecimento dos/as dirigentes sobre a existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC no Município de Castelo Branco, segundo o sexo



Sobre a existência de situações de desigualdade e discriminação no município, em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, a totalidade dos/as inquiridos/as respondem desconhecer a existência de algum tipo destas situações.

Gráfico 69 - Frequência de formação, no último ano, através do Município por parte dos/as dirigentes, segundo o sexo



Em relação à frequência de formação contínua por parte dos/as dirigentes, apenas duas pessoas indicaram terem realizado este tipo de ações, no último ano. Tal como referido anteriormente, na análise dos resultados dos/as colaboradores/as, a baixa ou mesmo inexistente percentagem de pessoas que tenham frequentado recentemente cursos de formação, mais especificamente no âmbito da igualdade de género, constitui algo que deverá ser seriamente considerado, com vista à qualificação e aumento de qualificações sobre esta temática em pessoas com responsabilidades diretas na gestão de recursos humanos.

Em relação ao incentivo da entidade patronal na participação em processos de aprendizagem ao longo da vida de forma igual entre homens e mulheres, a maioria dos/as dirigentes respondem positivamente, quatro homens e uma mulher, como se pode ver a seguir.

Gráfico 70 - Incentivo por parte da entidade para a igualdade na participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida





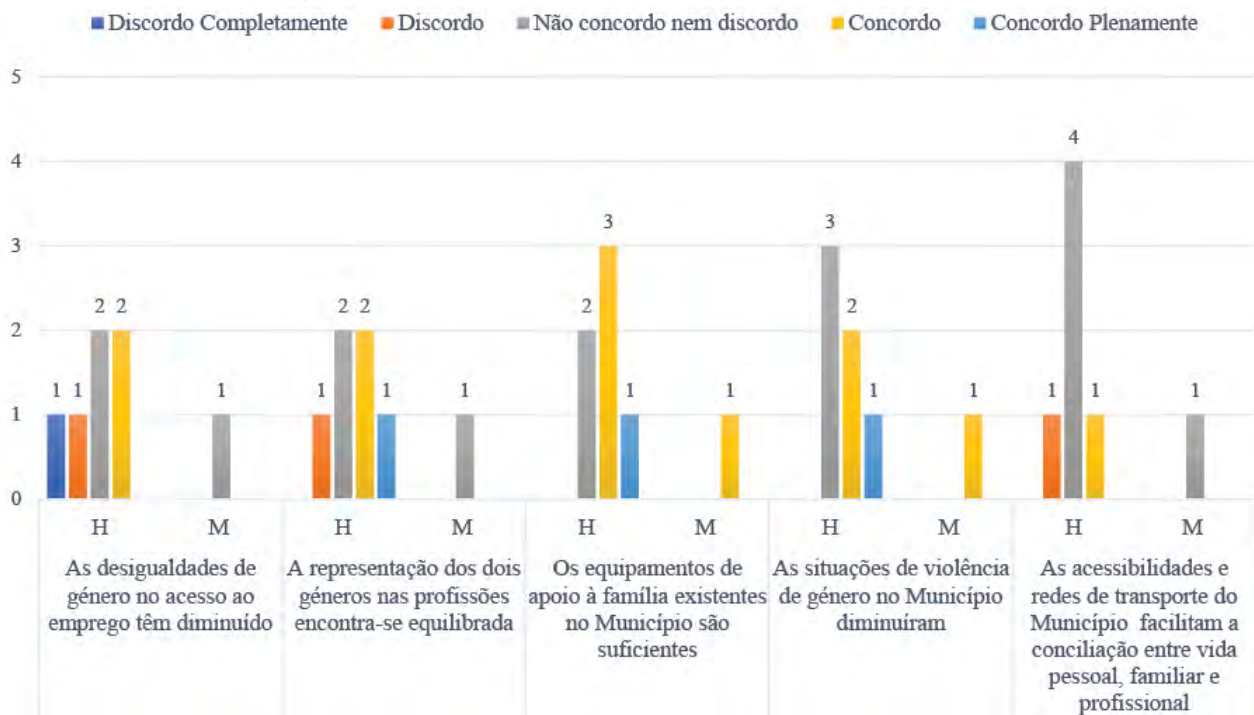
Foi também solicitado aos/as dirigentes que dessem a sua opinião face a afirmações relacionadas com a temática em causa, como é possível ver no gráfico a seguir.

Perante a afirmação “As desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído”, registou-se uma igualdade entre as respostas de concordância (2) e as de discordância (2), sendo que todas estas respostas foram de elementos do sexo masculino.

Sobre o equilíbrio na atual representação de homens e mulheres nas diversas profissões, a maioria concorda com esta situação (3), sendo novamente os dirigentes homens que emitiram opinião.

Nestas duas afirmações, a dirigente do sexo feminino indicou desconhecimento face a estas situações.

Gráfico 71 - Posicionamento dos/as dirigentes do município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo



Perante a afirmação “Os equipamentos de apoio à família existentes no município são suficientes”, apenas um dirigente homem responde negativamente. A maioria (71%) dos/as dirigentes admite serem suficientes os equipamentos existentes.

Sobre a diminuição de situações de violência no município, três dirigentes homens indicam desconhecer este facto. No entanto a maioria (4), três homens e uma mulher concordam com a afirmação.

Sobre o facto das acessibilidades existentes no município facilitarem a conciliação entre a vida pessoal e o trabalho, a maioria dos dirigentes (5) indica que “não concorda nem discorda”.

Em relação às principais características do município de Castelo Branco, que condicionam de forma positiva a promoção de igualdade e não discriminação foram identificadas as seguintes, por quatro dirigentes homens:

- “Segurança; lazer; proximidade; equipamentos e ensino” (homem);
- “Boa rede escolar (do pré-primário ao superior) proximidade entre os locais de trabalho e as residências (curto tempo de deslocação), acessibilidade fácil a serviços e equipamentos” (homem);
- “Os procedimentos concursais” (homem);
- “No acesso ao emprego não existem limitações quanto ao género, raça, etnia, cor” (homem).

No que diz respeito às condicionantes negativas existentes no município, em relação à promoção da igualdade e não discriminação, foram referidas as seguintes pelos dirigentes:

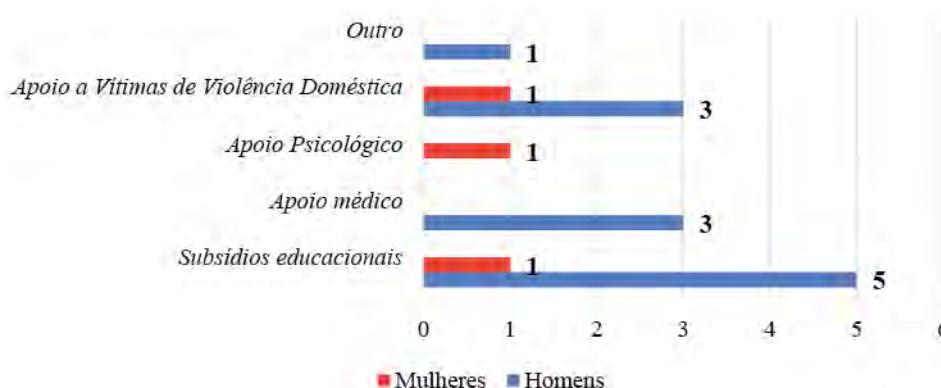
- “Emprego” (homem);
- “Postos de trabalho de natureza especializada pesada” (homem);
- “Falta de rotatividade nos cargos de direção” (homem).

Como se pode ver no gráfico a seguir, questionados/as sobre a existência de apoio do município, os/as dirigentes referiram maioritariamente conhecerem a existência de subsídios educacionais (6), nomeadamente cinco homens e uma mulher.

O único apoio mencionado apenas pela dirigente do sexo feminino foi ao nível do apoio psicológico. Por seu lado, um dirigente homem indicou a existência de outro apoio além dos que estavam mencionados no questionário, nomeadamente ao nível dos transportes escolares.

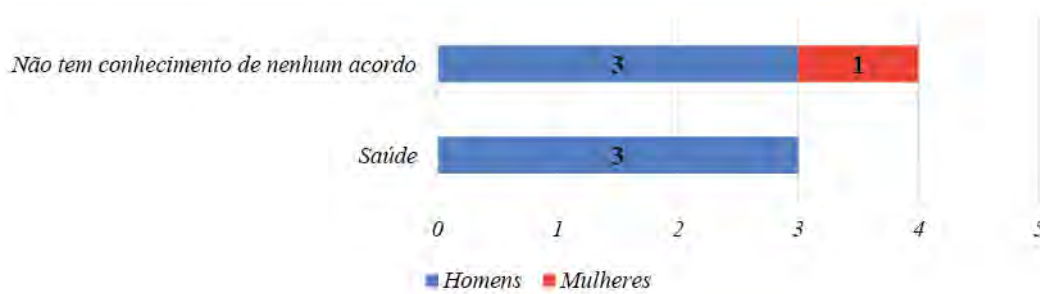
O apoio médico foi apenas mencionado por homens (3).

Gráfico 72 - Nível de conhecimento dos/as dirigentes sobre apoios do Município, segundo o sexo



No entanto, em relação ao uso dos apoios mencionados anteriormente, todos/as os/as dirigentes indicaram não usufruírem dos mesmos.

Gráfico 73 - Nível de conhecimento dos/as dirigentes sobre acordos entre o Município de Castelo Branco e outros parceiros, segundo o sexo

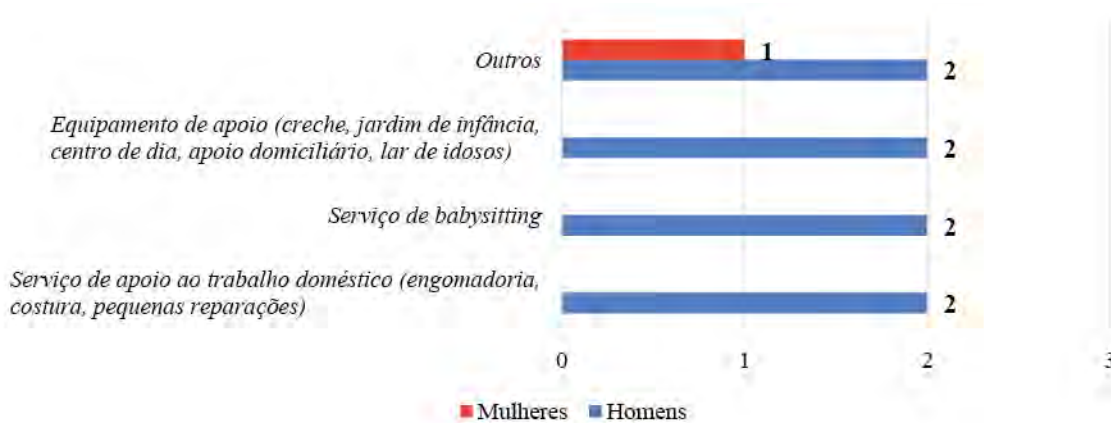


Em relação à possibilidade de existência de acordos entre o município e outros parceiros, foi referida apenas, por três dirigentes homens, a existência de um acordo com um parceiro ligado à área da saúde. A maioria dos/as inquiridos/as (4) não indicou conhecer qualquer acordo entre o município e outros parceiros.

Em relação ao usufruto deste acordo ao nível da saúde, todos os dirigentes (homens) que indicaram ter conhecimento, beneficiam do mesmo.

Quando questionados/as os/as inquiridos/as sobre quais os benefícios que gostariam de ter para conciliarem melhor a vida familiar com a profissional, foram os homens quem mais apoios gostariam de ter, nomeadamente ao nível do serviço doméstico, *babysitting*, e de equipamentos de apoio, com se pode ver no gráfico seguinte.

Gráfico 74 - Benefícios que os/as colaboradores/as gostariam de usufruir, no sentido de melhor conciliar a sua vida familiar e profissional, segundo o sexo



Foi ainda referido por três dirigentes (2 homens e 1 mulher) que seria importante beneficiarem de outros apoios, sendo que, apenas a dirigente do sexo feminino especificou o apoio em causa, tendo referido que gostaria que fosse disponibilizado um refeitório no seu local de trabalho.

III) Situação da Igualdade e Não Discriminação nas Unidades Orgânicas dirigidas pelos/as Dirigentes

Tendo os/as dirigentes responsabilidades ao nível da gestão de recursos humanos, é essencial averiguar junto dos mesmos a perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas unidades por eles dirigidas, além da perspetiva individual e global do município do ponto de vista dos/as próprios/as.

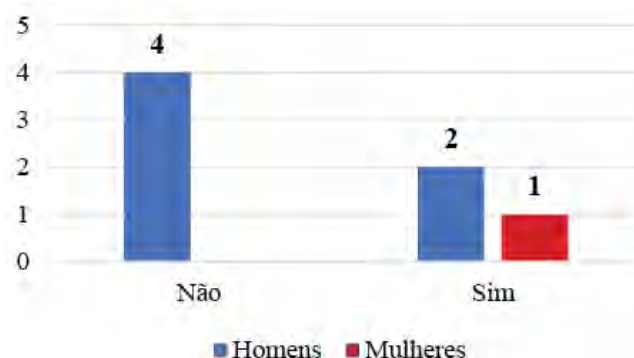
Foram assim abordados pontos específicos relacionados com a igualdade e não discriminação no local de trabalho, como sejam a gestão dos/as trabalhadores/as, gestão e adaptação de horários de trabalho, critério de recrutamento e seleção, averiguação de possíveis situações de discriminação em função do género, proteção da parentalidade/assistência à família, incentivos à participação dos/as colaboradores/as no desenvolvimento desta temática no local de trabalho, atribuição de remunerações complementares, reconhecimento de modo igual da experiência profissional nos processos de promoção de carreira, direitos e deveres, entre outros.

Gráfico 75 - Conhecimento dos/as dirigentes da existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC, segundo o sexo



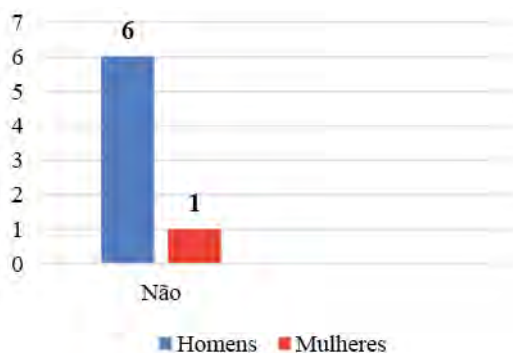
No que diz respeito ao conhecimento de existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC, do ponto de vista dos/as dirigentes, é totalmente expressiva a percentagem de dirigentes que afirmam não possuir conhecimento de existência de situações de desigualdade e discriminação (100%).

Gráfico 76 - Apoio na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, segundo o sexo



Um ponto também importante é a existência de apoio da entidade patronal na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores/as, e neste campo, as posições divergem. Da totalidade de dirigentes, existem quatro que afirmam que não existe esse apoio, em contrapartida, os restantes três, afirmam que existe esse apoio (nesta resposta está incluída a única mulher da amostra que respondeu ao inquérito por questionário). Importa referir que o apoio mencionado anteriormente, integra pontos tais como: opção por horários de trabalho flexíveis, adaptação do tempo semanal de trabalho ou marcação dos horários por turnos rotativos ou outros.

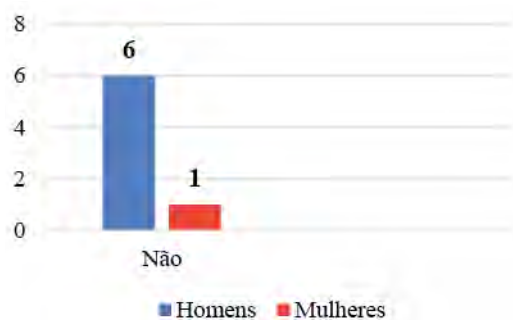
Gráfico 77 - Contacto com situações de desigualdade de género, situações de violência doméstica e situações de discriminação pela OIEC no último ano, segundo o sexo



Relativamente ao contacto com situações de desigualdade de género, situações de violência doméstica e situações de discriminação pela OIEC, no último ano, as opiniões convergem na totalidade (100%), no sentido de não existir, por parte de dirigentes inquiridos, qualquer contacto com o tipo de situações referidas acima.

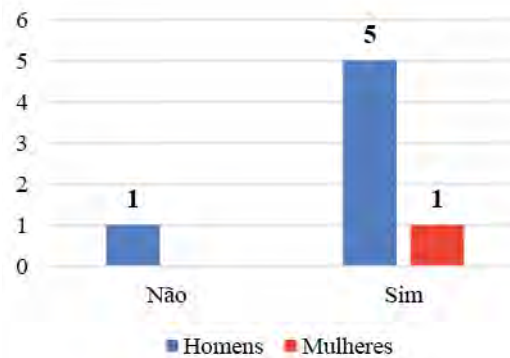
Ainda que se possa afirmar que a amostra inquirida é reduzida, é efetivamente positivo o facto de se constatar a nulidade de contacto de toda a amostra de dirigentes com as situações descritas.

Gráfico 78 - Os/As trabalhadores/as são incentivados/as a apresentar sugestões para a Igualdade entre mulheres e homens, segundo o sexo



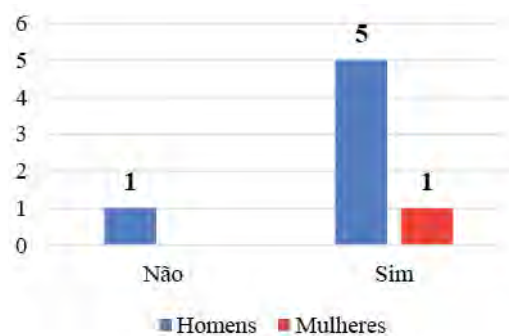
No que toca ao incentivo relativo à apresentação de sugestões por parte de trabalhadores/as, no sentido da igualdade entre mulheres e homens, é claro o posicionamento a 100% de dirigentes que afirmam não existir abertura a esse incentivo, este facto pode considerar-se preocupante, pois denuncia uma fraca abertura para que os/as trabalhadores/as possam sugerir medidas que melhorem a igualdade de ambos, homens e mulheres, em contexto laboral, contexto este, em que cada pessoa passa grande parte do seu tempo diário.

Gráfico 79 - Conhecimento acerca de critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos e a presença do princípio da Igualdade e Não Discriminação, segundo o sexo



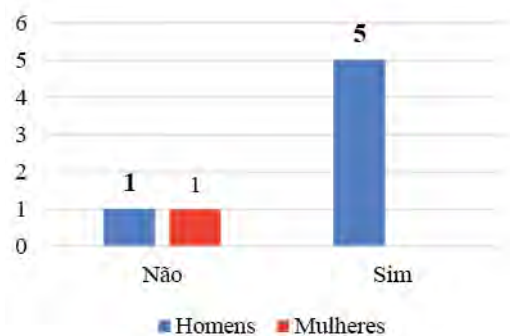
Relativamente ao conhecimento acerca de critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, em que exista a presença do princípio da igualdade e não discriminação, um dirigente do sexo masculino afirma que não possui conhecimento acerca da temática, sendo que a restante amostra inquirida (6 dirigentes), afirma que possui esse conhecimento. Tal facto é de extrema importância, uma vez que, estudos indicam, que o acesso em igual proporção ao mesmo cargo, por parte de homens e mulheres, ainda não é inerente ao panorama atual do nosso País.

Gráfico 80 - Presença do princípio da Igualdade e da Não Discriminação, aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, segundo o sexo



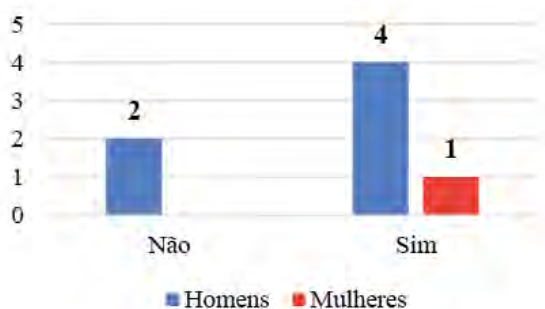
Em relação à presença do princípio da igualdade e da não discriminação aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, dos sete elementos da amostra total, um elemento do sexo masculino posicionou-se negativamente, enquanto os restantes elementos se posicionaram afirmativamente quanto à existência do princípio da igualdade e não discriminação na situação referida.

Gráfico 81 - Atribuição de remunerações complementares e a presença do princípio da Igualdade e Não Discriminação, segundo o sexo



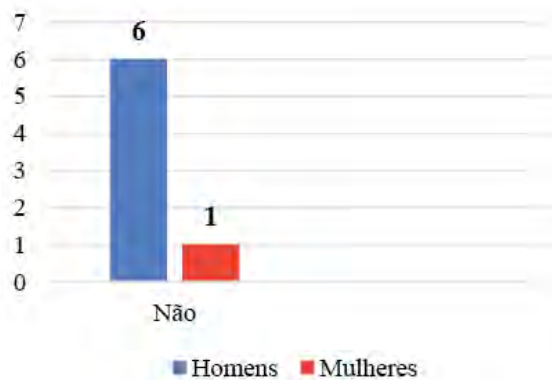
Quando questionados/as acerca da atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias) na entidade que dirigem, nomeadamente se existem penalizações a mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental), dois dos elementos inquiridos, confirmaram não existir o tipo de atribuição referida tendo em conta o princípio da igualdade e não discriminação, em contrapartida, os restantes cinco elementos, afirmaram que existe, nas unidades orgânicas que dirigem, atribuições de remunerações complementares, valorizando o princípio acima mencionado.

Gráfico 82 - Competências dos/as trabalhadores/as e o seu reconhecimento pela entidade, segundo o sexo



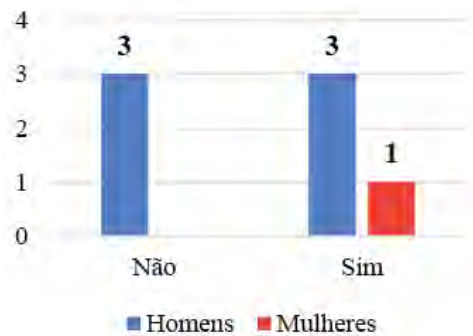
Neste ponto, o posicionamento da amostra inquirida demonstra que, em alguns casos, existe efetivamente reconhecimento das competências de trabalhadores e trabalhadoras (cerca de 70%), contrariamente, aproximadamente 29% afirma que não existe esse tipo de reconhecimento. Importa referir que o reconhecimento de competências, em muitos casos, é considerado força motriz para que trabalhadores/as possam colocar mais empenho e dedicação nas suas tarefas diárias, o que consequentemente é traduzido em enriquecimento laboral, sendo por vezes observável o aumento da produtividade geral.

Gráfico 83 - Existência na entidade de queixas formais de casos de situação de discriminação em razão da OIEC, segundo o sexo



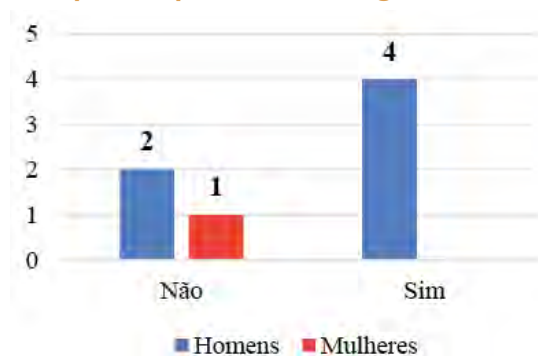
A totalidade da amostra inquirida (100%), posiciona-se negativamente relativamente à existência na sua entidade, de queixas formais de casos de situação de discriminação em razão da OIEC. Realizando a ponte com o primeiro gráfico deste grupo de análise é com positivismo que se observa, que do conhecimento da população-alvo inquirida, não existem situações com as quais contactaram, nem situações sinalizadas formalmente.

Gráfico 84 - Possibilidade de adaptação do tempo semanal de trabalho, pela entidade, segundo o sexo



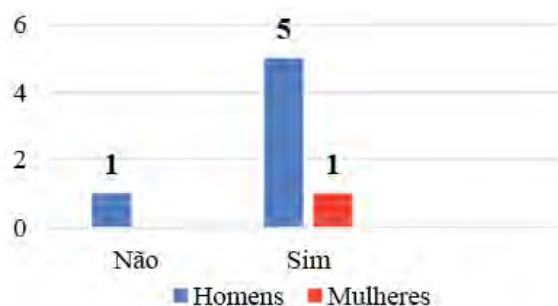
Neste ponto, as posições divergem praticamente de forma uniforme, divergem entre três dirigentes do sexo masculino, que afirmam não existir possibilidade de adaptação do tempo semanal de trabalho, e em contrapartida, quatro dirigentes, três do sexo masculino e um do sexo feminino, referem existir a possibilidade de adaptação referida anteriormente.

Gráfico 85 - Possibilidade do trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pela entidade, segundo o sexo



Do ponto de vista da amostra inquirida, aproximadamente 57% (4 homens) referem que a entidade visa a possibilidade do trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a restante percentagem, aproximadamente 43% (2 homens e 1 mulher), posicionaram-se relativamente à inexistência dessa possibilidade, no contexto da unidade orgânica que dirigem.

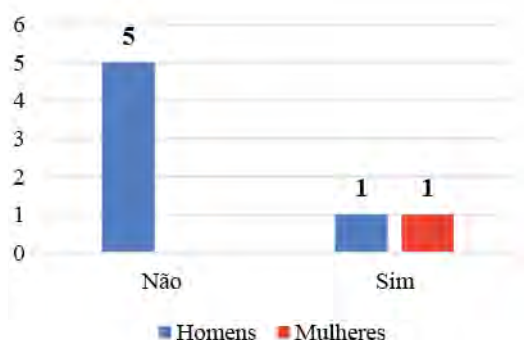
Gráfico 86 - Exercício dos direitos da maternidade e da paternidade de forma igual entre homens e mulheres, por parte da entidade, segundo o sexo



Naquilo que concerne ao exercício dos direitos da maternidade e da paternidade, por parte dos/as trabalhadores/as, relativamente à amostra que efetuou o inquérito por questionário, apenas um elemento do sexo masculino referiu que a entidade não encara de modo igual os direitos anteriormente referidos, contudo, os restantes seis elementos (5 do sexo masculino e 1 do sexo feminino), posicionaram-se contrariamente.

Importa ressaltar um aspeto pertinente, o mesmo está relacionado com a sua prática, ainda atual, segundo estudos da conjuntura nacional portuguesa, ainda é considerado miragem, a não discriminação relativamente aos direitos relacionados com a licença paternal, é assim de salientar, pelos dados obtidos, que existem pessoas do sexo masculino a afirmar (devido a observação de outros e/ou experiência própria), a existência de igualdade na mesma medida, ao direito ao exercício maternal e parental.

Gráfico 87 - Incentivo aos homens a gozar o período de licença parental previsto na lei, segundo o sexo



Neste tópico, é absolutamente expressivo o posicionamento negativo do sexo masculino (da amostra total de 6 homens, 5 responderam “Não”) face à inexistência de incentivo dos mesmos, por parte da entidade, para que gozem o período de licença paternal previsto na lei, no lado oposto, tendo respondido “Sim”, encontram-se um homem e uma mulher.

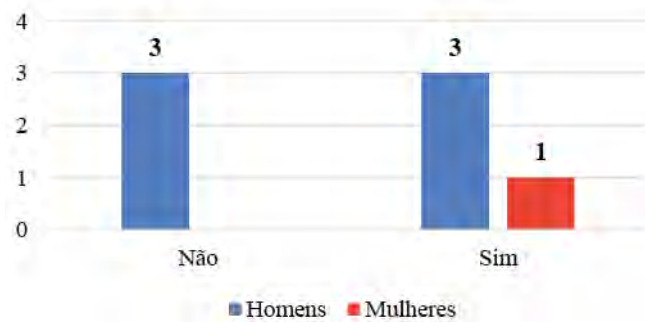
Face aos resultados, torna-se necessário proceder à reflexão (fazendo a ponte com o gráfico anterior) no sentido de: existe a possibilidade de a entidade encarar de modo igual os direitos da maternidade e da paternidade, por parte dos/as trabalhadores/as (como indica o gráfico anterior), mas em contrapartida, segundo os dados obtidos no gráfico acima exposto, a entidade em que os cinco homens que responderam “Não” estão inseridos, não incentiva a gozar o período previsto na lei, para que possam efetivamente dedicar um período de tempo ao(s) seu(s) filho(s)/a(s) de tenra idade.

É igualmente importante também referir, que as respostas obtidas, podem não ser necessariamente por situações vivenciadas pela própria pessoa, mas também pelo contacto, convívio e observação, que vão tendo das situações dos/as colegas.

Foi ainda solicitado a quem respondeu “Sim”, que pudesse indicar de que forma existe esse incentivo da entidade, tendo as respostas sido as seguintes:

- “A entidade não se imiscui nessa decisão, não levanta problemas e aceita a decisão quando é essa a escolha” (mulher);
- “Faz saber junto dos homens que devem gozar o período de licença parental”(homem).

Gráfico 88 - Posição da entidade no exercício dos direitos de assistência à família, por parte dos/as trabalhadores/as, segundo o sexo

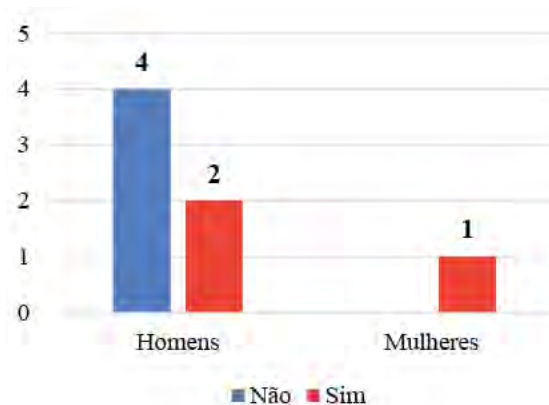


Da observação do gráfico, é possível constatar uma divisão de posicionamento do sexo masculino, ou seja, os dirigentes do sexo masculino dividem as suas posições entre, aqueles que consideram que a entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família, por parte dos/as trabalhadores/as (3 elementos do sexo masculino), ao contrário dos restantes três elementos do sexo masculino, que consideram não existir essa igualdade. Neste ponto, o posicionamento do único elemento feminino da amostra inquirida, coloca-se na constatação de uma postura igualitária por parte da entidade em que está inserida.

Foi ainda solicitado a quem respondeu “Sim”, que pudesse indicar de que forma existe essa postura igualitária, tendo as respostas sido as seguintes:

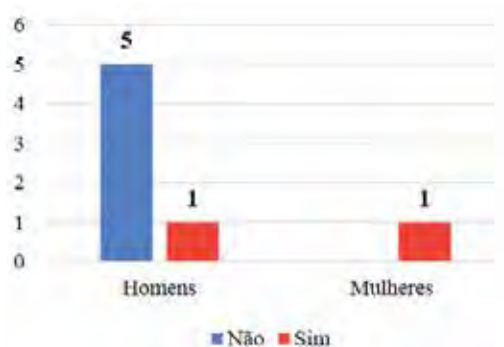
- “A entidade cumpre a lei, aceita a decisão do trabalhador e respeita-a” (mulher);
- “Autoriza a assistência à família, independentemente do género” (homem).

Gráfico 89 - Utilização de linguagem e imagens não discriminatórias, em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, segundo o sexo



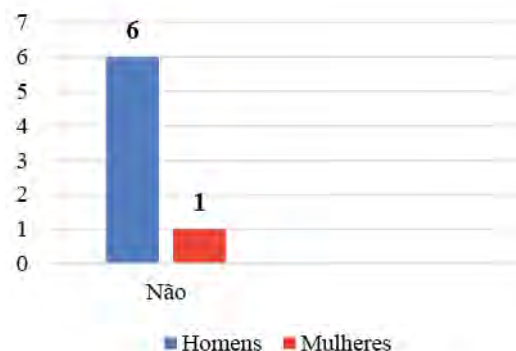
Em relação à utilização de linguagem e imagens não discriminatórias, as opiniões da amostra inquirida dividem-se, se por um lado existem três elementos (2 homens e 1 mulher) que afirmam a existência desse cuidado e atenção, por outro, com opinião contrária, existem quatro dirigentes homens, que indicam a ocorrência desta situação discriminatória ao nível da publicidade e na promoção das suas atividades.

Gráfico 90 - Apresentação e tratamento de forma sistemática de dados desagregados por género, nos documentos e relatórios internos, segundo o sexo



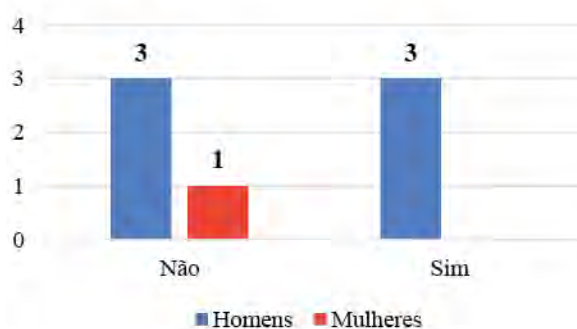
Quando questionados acerca da apresentação e tratamento de dados desagregados por género de forma sistemática, em documentos e relatórios, apenas existiu uma resposta positiva, de um elemento do sexo feminino, as restantes respostas (6 homens), são no sentido contrário.

Gráfico 91 - Alocação de verbas e/ou outro tipo de recursos, para a implementação de medidas e ações, no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, segundo o sexo



No que toca à alocação de verbas e/ou outro tipo de recursos, para a implementação de medidas e ações, no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, a totalidade da amostra inquirida representada refere a inexistência dos recursos referidos.

Gráfico 92 - Divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de Igualdade de Género e Não Discriminação em função do género, maternidade e paternidade, segundo o sexo



Em relação à divulgação de informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade de género e não discriminação, verifica-se um posicionamento relativamente equilibrado, relativamente a quem considera não existir a divulgação acima descrita, no total de quatro elementos (3 do sexo masculino e 1 do sexo feminino) e, em contrapartida, aos três elementos da amostra inquirida (3 do sexo masculino), que consideram existir a divulgação mencionada.

IV) Perceção individual acerca da Igualdade e Não Discriminação

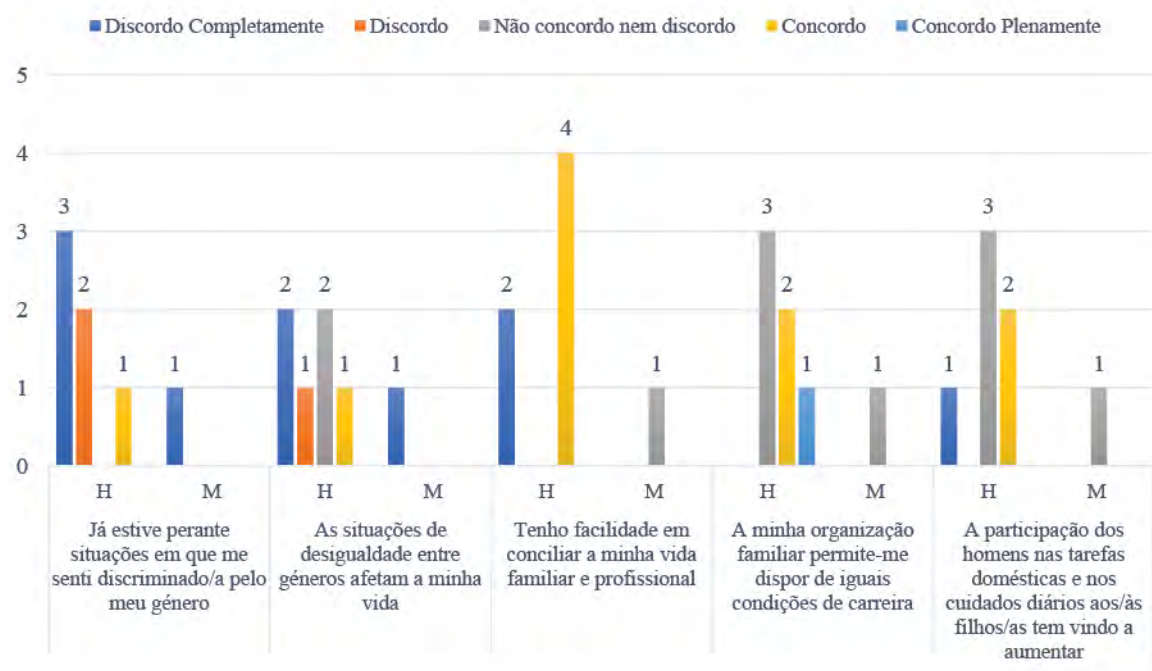
Tal como sucedeu no diagnóstico interno aplicado aos/às outros/outros trabalhadores/as do município, pretendeu-se também averiguar de que forma os/as dirigentes têm vindo a vivenciar no seu dia a dia possíveis situações/ atos discriminatórios, mas também entender a perspetiva destes/as sobre a forma como tem vindo a evoluir a perspetiva da igualdade de género na administração local, e nas diversas áreas da sociedade.

Como é possível ver no gráfico a seguir, perante a afirmação “Já estive perante situações em que me senti discriminado/a pelo meu género”, verifica-se que um dirigente homem respondeu afirmativamente.

Sobre a possível existência de situações de desigualdade que afetam a vida dos/as inquiridos/as, a maioria discorda (4), no entanto verifica-se novamente que um dirigente homem indica que concorda com a afirmação.

Em relação à conciliação entre a vida familiar e profissional, a maioria dos/as dirigentes (85%) respondeu positivamente, sendo na sua totalidade homens. A dirigente feminina não emitiu qualquer opinião face a este ponto.

Gráfico 93 - Posicionamento dos/as dirigentes do Município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo



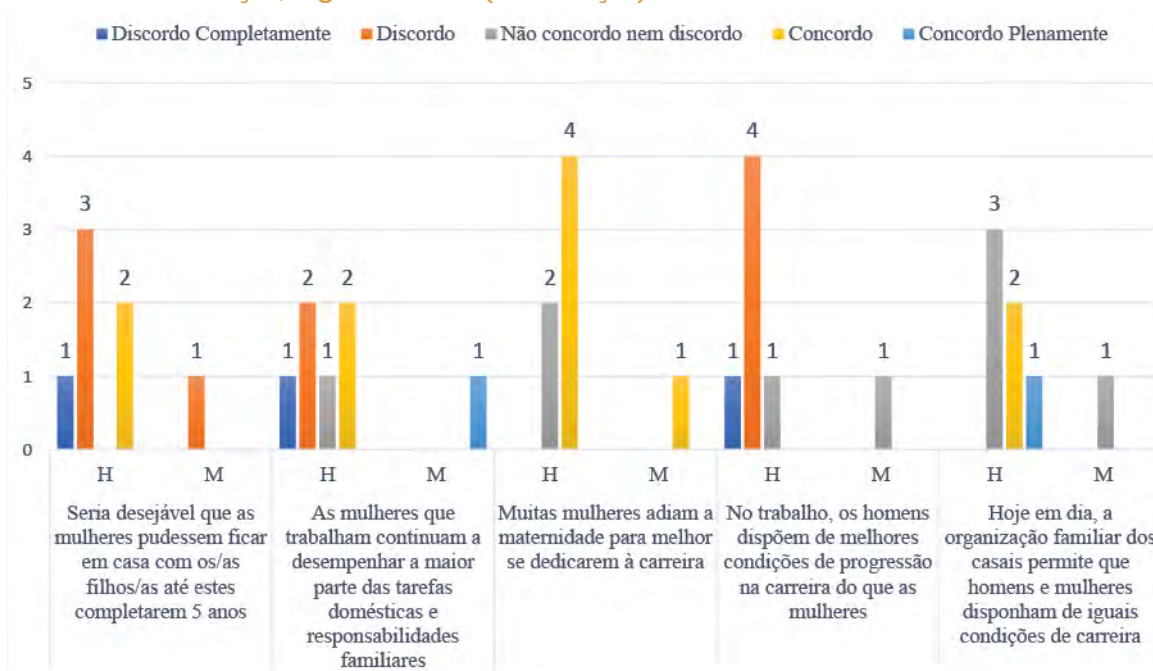
No que diz respeito à organização familiar e à possibilidade de disporem de iguais condições de carreira face aos respetivos cônjuges, são os homens (3) quem mais concorda com esta afirmação. No entanto, em igual número, existem três dirigentes (2 homens e 1 mulher) que não deram a sua opinião.

Relativamente ao possível aumento da participação masculina no apoio das tarefas domésticas e no cuidado aos/às filhos/as, existe novamente uma grande percentagem de dirigentes que não emitem a sua opinião (3 homens e 1 mulher).

Em relação a este ponto de análise, sabe-se genericamente que atualmente a participação masculina nas atividades dos agregados familiares tem vindo a aumentar ao longo dos anos, com a mudança gradual que tem vindo a existir nas mentalidades da sociedade portuguesa. Contudo neste diagnóstico existem apenas duas pessoas que concordam com este fato (2 homens).

Uma opinião contrária tem um dos inquiridos (homem), que discorda completamente que exista atualmente uma maior participação masculina nas tarefas domésticas e apoio familiar.

Gráfico 94 - Posicionamento dos/as dirigentes do Município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo (continuação)



Como se viu no gráfico anterior, em relação à afirmação, “Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até estes/as terem 5 anos”, é possível verificar que a maioria dos/as inquiridos/as (4 homens e 1 mulher) não considera que seja vantajosa esta situação.

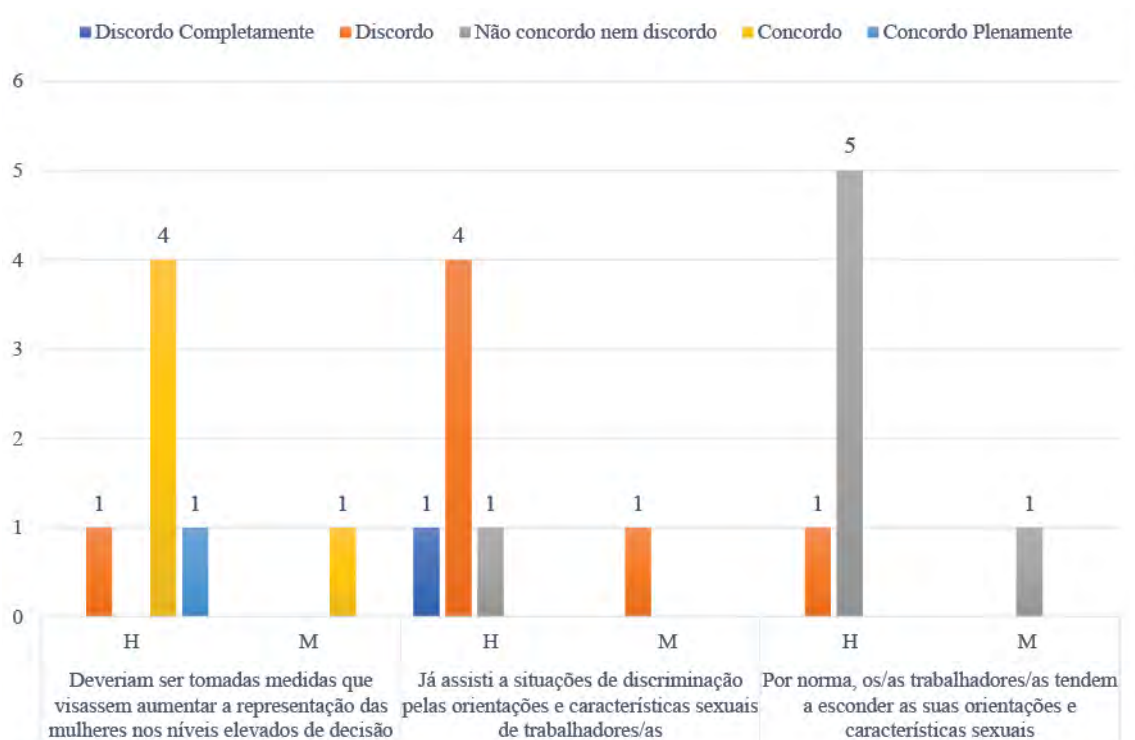
Relativamente à afirmação “As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares”, dois dirigentes homens e a dirigente mulher concordam que hoje em dia, ainda são as mulheres o género com mais responsabilidades familiares e domésticas, em articulação com a sua vida profissional.

Em relação ao adiamento da maternidade em virtude da carreira profissional, à exceção das respostas sem opinião (2), é unânime que esta situação ainda acontece nos tempos atuais.

Perante a afirmação “No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres”, não existiu nenhuma resposta de concordância, sendo que, os participantes que não concordam com esta afirmação são todos do sexo masculino (5).

Em relação à possibilidade de progressão de carreira na sociedade em geral, entre os elementos do casal, existiu por parte dos/as participantes alguma indefinição nas respostas dadas, tendo resultado em apenas três respostas, sendo as mesmas de concordância, por parte de elementos homens (3).

Gráfico 95 - Posicionamento dos/as dirigentes do Município sobre afirmações relacionadas com a igualdade e não discriminação, segundo o sexo (continuação)



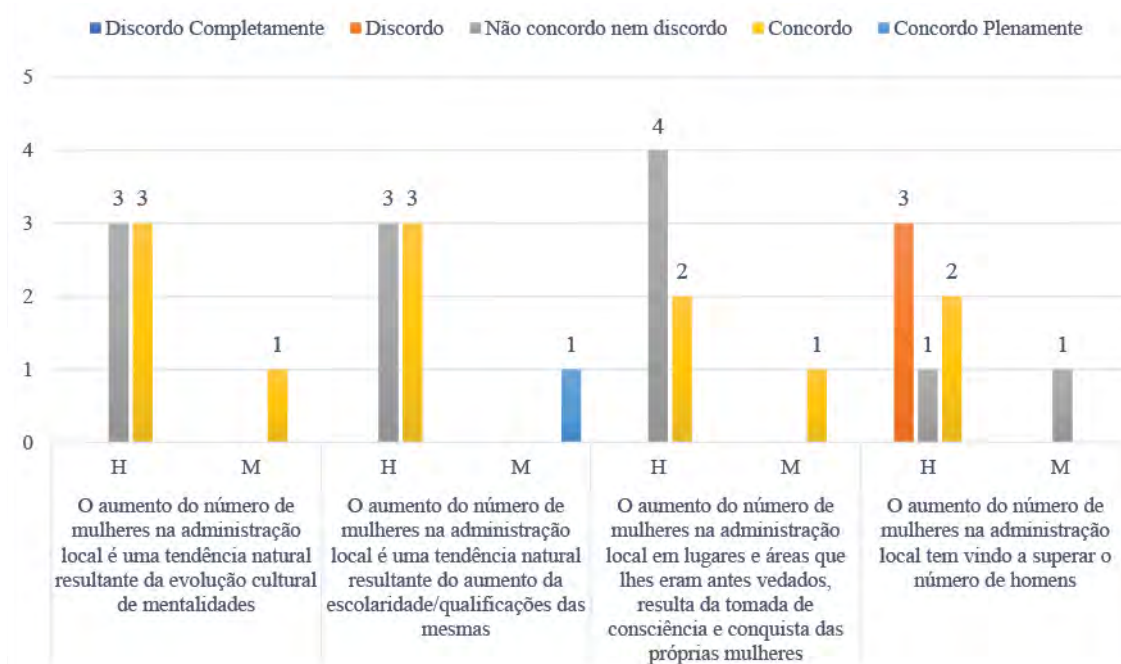
Sobre possíveis medidas que possam vir a ser tomadas, com vista a uma maior representação do sexo feminino em cargos superiores de decisão, foi possível constatar no gráfico anterior, que a grande maioria dos/as dirigentes concorda com esta possibilidade (5 homens e 1 mulher), existindo apenas um dirigente homem que respondeu de forma contrária.

Em relação a possíveis situações de discriminação em razão da orientação e/ou características sexuais, a generalidade dos/as participantes respondeu negativamente (5), tendo existido apenas um homem que respondeu “não concordo nem discordo”.

Na afirmação “Já assisti a situações de discriminação pelas orientações e características sexuais de trabalhadores/as”, apenas foi obtida uma resposta clara, através de um dirigente homem que respondeu negativamente. Todas as outras respostas dadas pelos/as outros/as seis dirigentes são de indefinição, não sendo possível uma análise quanto a este ponto.

Sobre a representação atual dos géneros na administração local, foram colocadas diversas afirmações aos/às inquiridos/as de forma a averiguar as suas respetivas opiniões face a este assunto, cuja análise tem por base o gráfico a seguir.

Gráfico 96 - Posicionamento dos/as dirigentes perante a evolução prospetiva da situação da Igualdade de Género na administração local, segundo o sexo



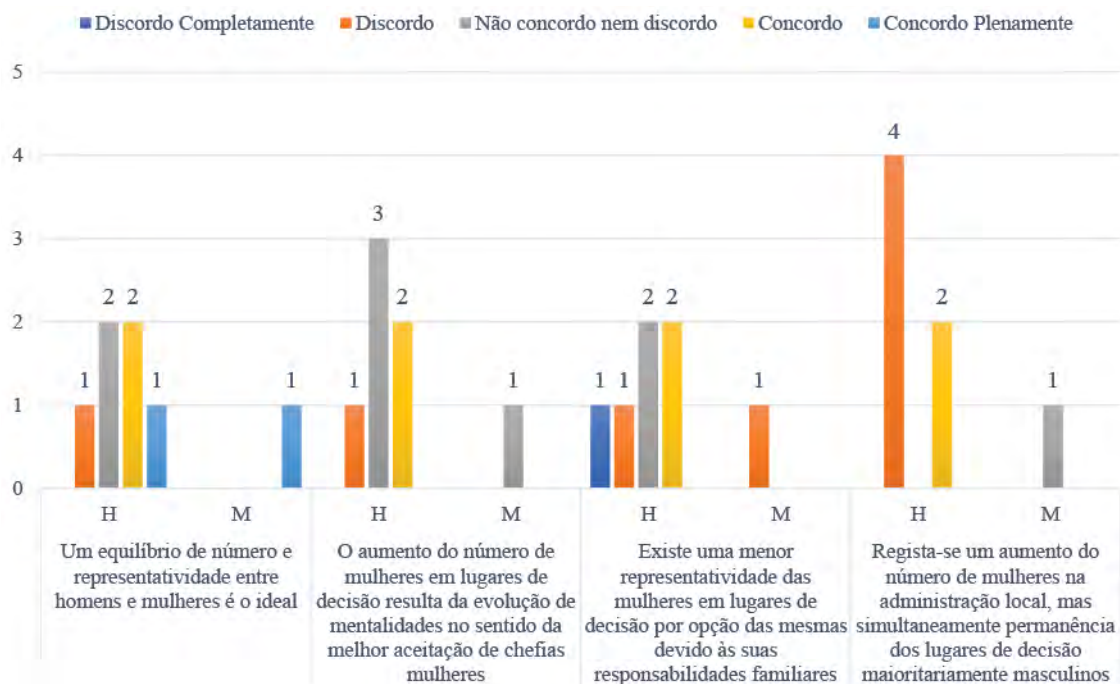
Quatro dos/as dirigentes (3 homens e 1 mulher) considera que o aumento do número de mulheres na administração local é algo que deve ser encarado de forma natural e é resultado da evolução das mentalidades.

Em relação a este aumento da representação feminina, mas por motivos ligados ao aumento das suas qualificações, a maioria (3 homens e 1 mulher) também concorda com este facto.

Sobre a ocupação das mulheres, por mérito próprio e conquista destas, em cargos da administração local que lhes eram anteriormente vedados, três dos/as participantes (2 homens e 1 mulher) concordam com esta situação, sendo que a maioria (4) não deu a sua opinião.

Sobre o aumento do número de mulheres a trabalhar na administração local e respetiva superioridade numérica face aos homens, existiu uma disparidade de respostas, sendo que, das que são possíveis analisar (todas elas de dirigentes homens) duas são de concordância, enquanto que as restantes três são de opinião oposta.

Gráfico 97 - Posicionamento dos/as dirigentes perante a evolução prospetiva da situação da Igualdade de Género na administração local, segundo o sexo (continuação)



Tendo por base o gráfico anterior, é possível verificar que, em relação a um desejável equilíbrio entre o número de homens e mulheres na administração local, a maioria concorda que esta situação deva acontecer (3 homens e 1 mulher), existindo apenas um dirigente homem que discorda.

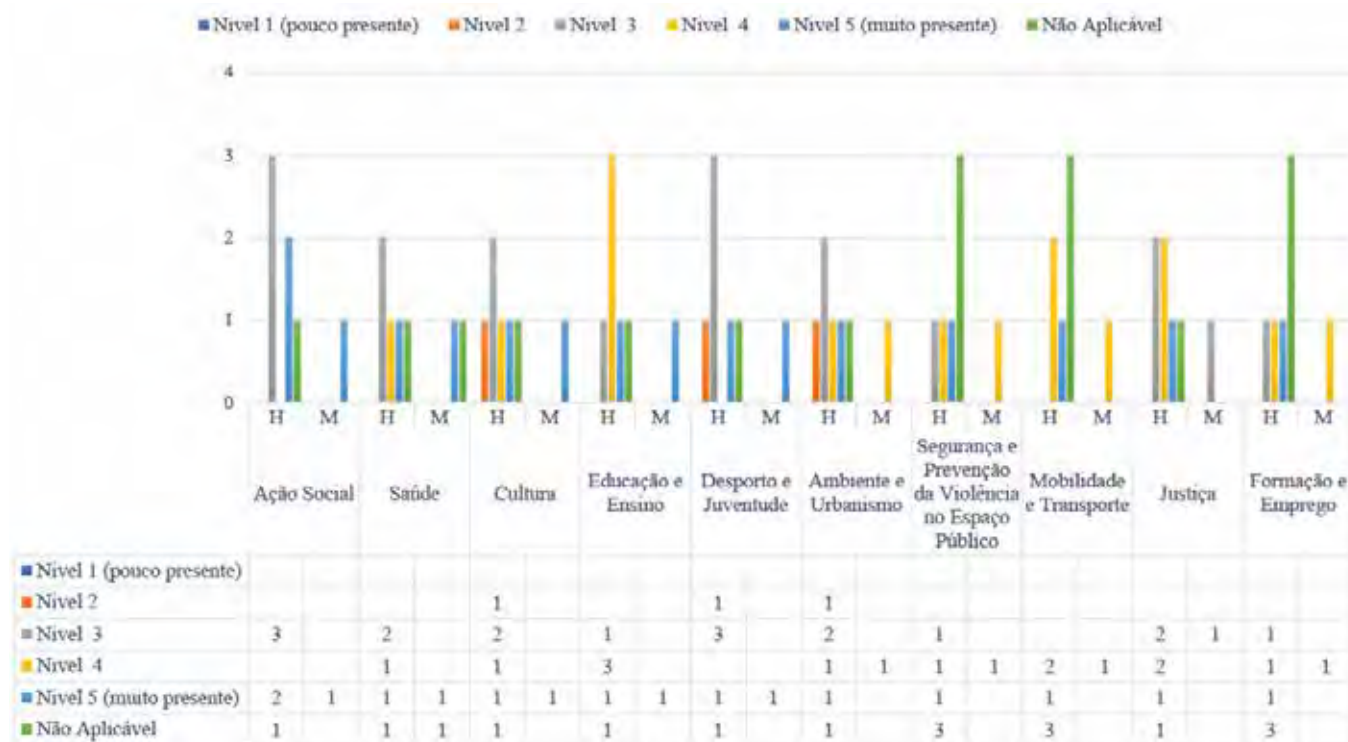
Sobre o aumento de mulheres em posição de chefia, como resultado da evolução das mentalidades da sociedade em aceitar também as mulheres como responsáveis máximas, existe a concordância de apenas dois dirigentes homens neste aspeto.

Em relação ao facto de existirem menos mulheres em posições de decisão, por opção destas, pelo facto de terem mais responsabilidades familiares, a maioria dos/as dirigentes discorda da afirmação, sendo da dirigente de sexo feminino uma dessas respostas.

Sobre a afirmação que dá conta de, ao mesmo tempo existir um aumento do número de mulheres em posição de topo, mas também ainda, uma superioridade dos homens nestes lugares, apenas os homens deram a sua opinião, tendo existido superioridade nas respostas que discordam desta afirmação (4).

Foi ainda solicitado aos/às dirigentes, que avaliassem a intensidade pela qual esta temática da igualdade e não discriminação está presente nos diversos eixos da sociedade atual, como se pode ver no gráfico em baixo.

Gráfico 98 - Avaliação do grau de intensidade pelos/as dirigentes sobre a forma como os princípios de Igualdade e Não Discriminação estão presentes nos diversos eixos setoriais, segundo o sexo



De uma forma geral, os/as inquiridos/as consideram que a temática em estudo está presente de forma transversal em todas as áreas de atividade apresentadas, sendo que, de uma forma mais intensa e destacada, nos setores de educação/ensino e de mobilidade/transportes.

Por contraste as áreas ligadas ao desporto/juventude, cultura e ambiente/urbanismo são as que registam maior número de respostas com níveis de intensidade inferiores por parte dos/as participantes.

V) Uso do tempo na esfera pessoal / familiar

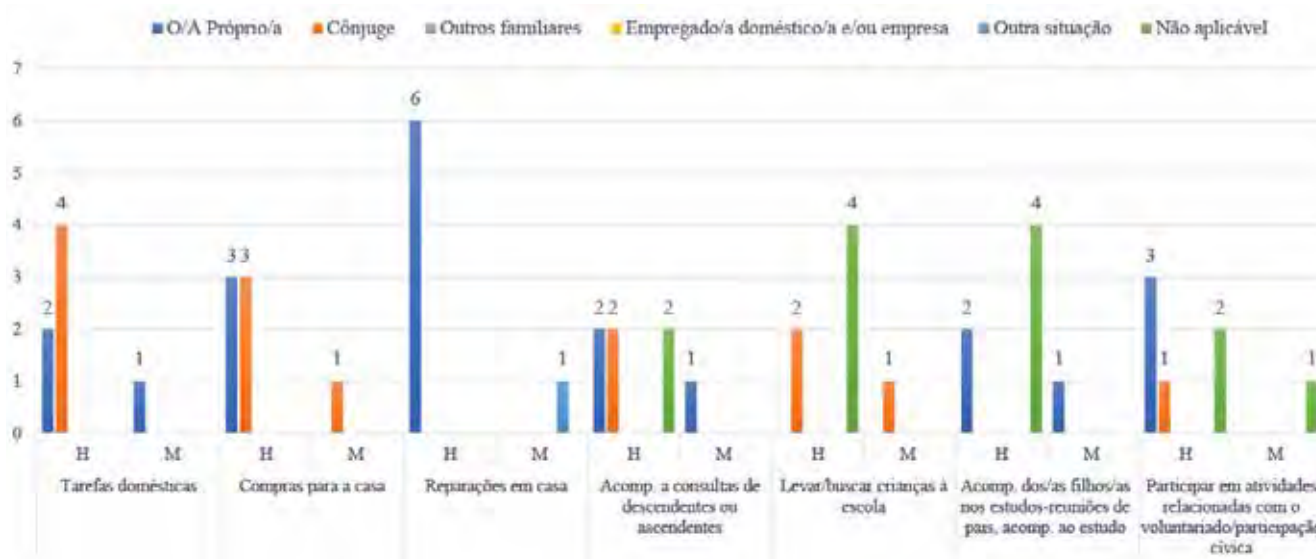
Tal como sucedeu com os/as outros/outras colaboradores/as do município, também os/as dirigentes foram auscultados/as sobre um dos pontos mais importantes da temática da igualdade e dos papéis sociais atualmente, a gestão do tempo no quotidiano, na conciliação entre a vida pessoal e a profissional, na forma como atualmente, quer os homens como as mulheres, lidam com esta gestão.

É possível verificar através do gráfico apresentado em baixo, que o género masculino está mais representado em tarefas mais operacionais nos respetivos domicílios (reparações), com todos os dirigentes homens a referirem que são eles que realizam este tipo de tarefa.

Outra tarefa com representação significativa do sexo masculino são as compras e a realização de atividades cívicas, ambas com três respostas.

A única representante do sexo feminino, indica ser a própria a realizar as suas respetivas tarefas domésticas, e a prestar acompanhamento do(s)/(a)s filho(s)/(a)s a consultas e nos estudos.

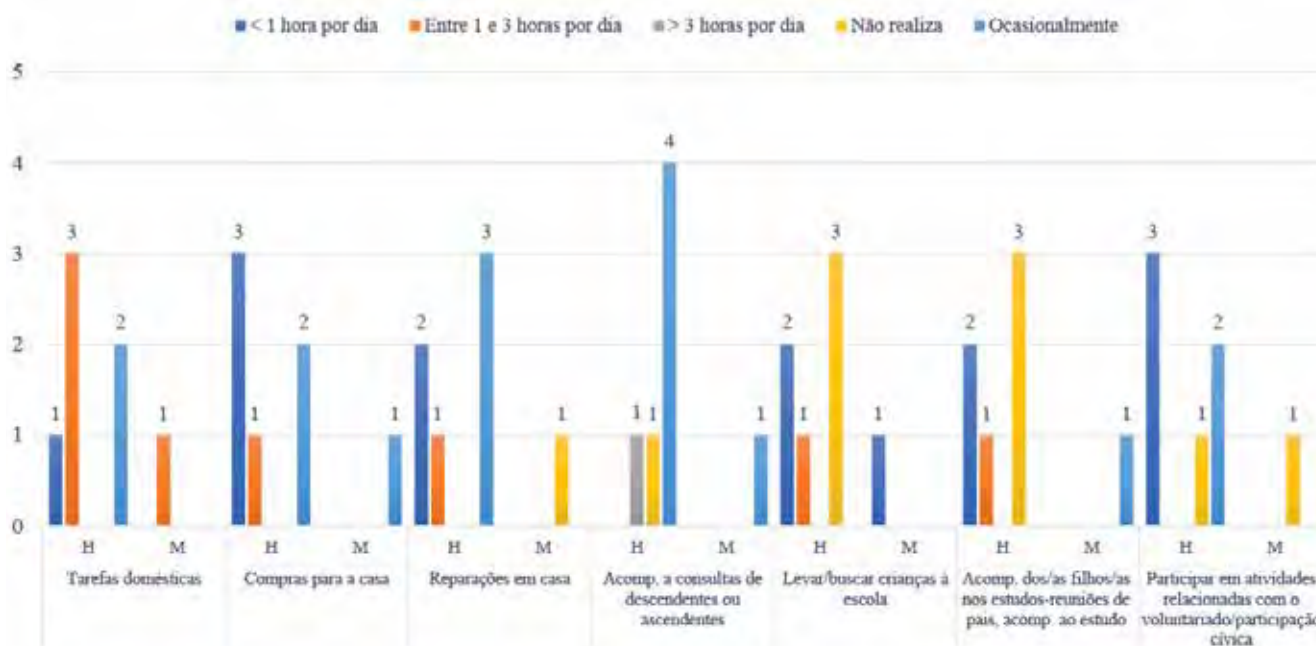
Gráfico 99 - Elemento do agregado familiar que realiza com maior frequência as tarefas no domicílio, segundo o sexo



Em relação ao tempo dispensado para a realização das tarefas no domicílio, é possível verificar no gráfico a seguir, que a tarefa familiar referida em maior número pelos homens como sendo a que mais tempo dispensam (> 3 horas por dia) são as “tarefas domésticas” (3). No entanto a tarefa referida anteriormente, como sendo a que mais homens realizam (reparações em casa), é indicada pela maioria dos homens como sendo realizada de forma ocasional (3).

Em relação ao sexo feminino, a tarefa no domicílio referida como sendo a que ocupa mais tempo familiar na sua realização, são as tarefas domésticas (> 3 horas por dia).

Gráfico 100 - Frequência da realização de tarefas pessoais no domicílio, segundo o sexo



Em relação às expectativas esperadas socialmente para as tarefas que os dois géneros deverão realizar, é possível observar através deste diagnóstico que já vão existindo alterações ao nível do que é expectável um homem e uma mulher fazerem nos seus respetivos domicílios, dando por exemplo, a realização das tarefas domésticas e compras para a casa, mencionadas em número considerável por homens deste estudo, onde estes indicam dedicar parte do seu tempo para a realização das mesmas.

Este tipo de tarefas até há algum tempo atrás eram quase exclusivamente realizadas e associadas ao papel da mulher, salvo as devidas exceções, mas trata-se de um sinal positivo, de mudança quanto aos papéis de género na sociedade atual, na esperança por uma igualdade de direitos e deveres entre géneros.

1.2.1) Conclusões dos inquéritos aplicados aos/às dirigentes do município

Em relação aos principais resultados obtidos pela aplicação dos inquéritos aos/às dirigentes do município são os seguintes:

- Pouca formação ao nível da igualdade de género e não discriminação;
- Os homens consideram que mulheres devem ter as mesmas oportunidades para progressão na carreira;
- Existência de um grande número de pontos de análise em que os/as dirigentes não se posicionaram, levando assim à ausência de opinião;
- A maioria dos/as dirigentes afirmam não serem incentivados a apresentar sugestões para a igualdade entre homens e mulheres;
- Referência a medidas claras para promover o princípio da igualdade e não discriminação, acima de tudo ao nível da conciliação entre o profissional e o pessoal, ex.: jornada contínua; reparações e trabalhos domésticos (tarefas onde despendem mais tempo), e mais apoio ao nível de equipamentos sociais para familiares (creches, lares);
- Têm conhecimento sobre apoios e acordos entre o município e outros parceiros, e ao contrário dos/as outros/as colaboradores utilizam os mesmos;
- Não existiu identificação de qualquer tipo de queixas formais nas entidades onde exercem a sua respetiva atividade.

2) Inquéritos por Questionário – Vertente Externa

2.1) Agentes locais

De forma a obter mais conhecimentos sobre a temática em questão, foram também aplicados questionários aos parceiros locais, pertencentes à rede social concelhia, com o objetivo de recolher informações importantes sobre a situação de igualdade e não discriminação nestas entidades/ instituições, quer seja ao nível interno das mesmas, características próprias e práticas comuns que estas possam ter vindo a desenvolver na promoção da igualdade e não discriminação dentro da sua organização, mas também, auscultar e compreender a perceção que os parceiros locais possuem sobre a forma como esta temática se encontra atualmente presente e desenvolvida no município.

1) Caracterização das Instituições

Do total de 76 entidades pertencentes ao Conselho Local de Ação Social do município, responderam 58 (76% do total), pertencentes a diversas áreas de atuação no território.

Gráfico 101 - Áreas de atuação dos Agentes Locais participantes no diagnóstico



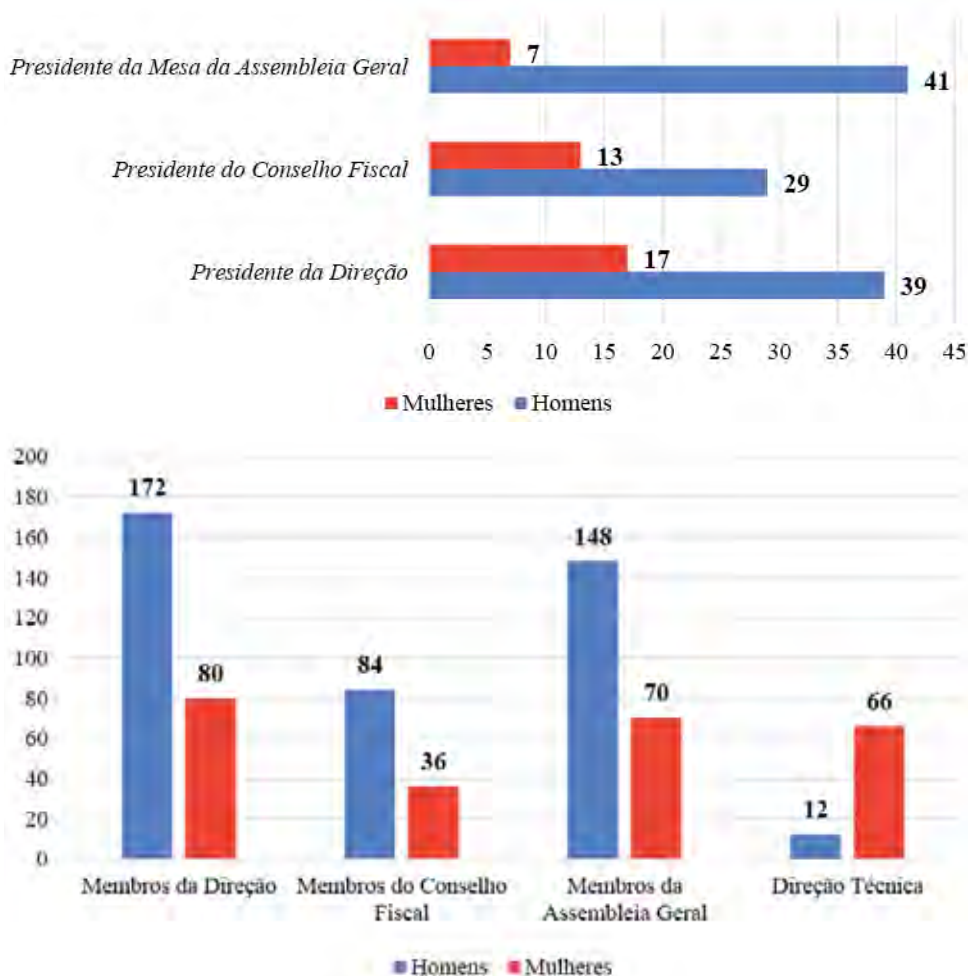
Como é possível observar no gráfico a cima, a maioria das entidades (55%) que responderam ao inquérito, tem como área de atuação o apoio social.

Do total de dezanove freguesias do concelho de Castelo Branco, foram obtidas onze respostas.

De salientar que, algumas das entidades que responderam ao questionário, possuem em simultâneo vários eixos de intervenção.

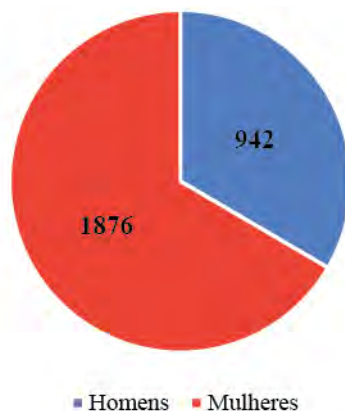
Foram ainda referidas por alguns dos agentes locais “Outras” áreas de atuação: “Atividade Empresarial; Promoção de direitos fundamentais da liberdade e autodeterminação; Comércio/Empresas e Pobreza/Exclusão Social.

Gráfico 102 - Constituição dos Órgãos Sociais dos Agentes Locais, segundo o sexo



Em relação à constituição de cargos diretivos e sociais das instituições participantes (quando aplicável), segundo o sexo, pode-se verificar através dos gráficos acima, uma desigualdade bastante significativa na distribuição dos géneros pelos diversos cargos das entidades, sendo claramente os homens que se encontram em número consideravelmente superior face às mulheres.

Apenas no cargo de direção técnica, o sexo feminino está em predominância comparativamente ao sexo masculino, com a presença de sessenta e seis mulheres face a doze homens, na amostra recolhida.

Gráfico 103 - Total de colaboradores/as dos agentes locais, segundo o sexo

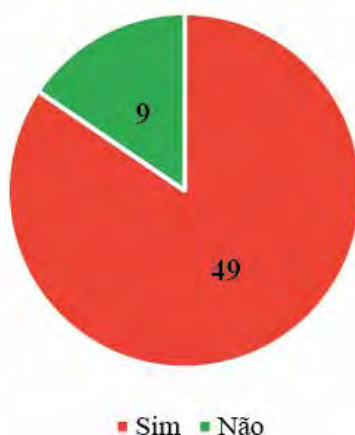
No total de colaboradores/as das entidades/instituições participantes no diagnóstico, pode-se verificar que as mulheres se encontram em número superior comparativamente aos homens, representando 66% do total de colaboradores/as dos agentes locais participantes.

Em relação à caracterização das entidades/instituições participantes no inquérito, pode-se concluir que são os homens o género que ainda se encontra em maior número nos vários órgãos sociais, cargos estes, de grande responsabilidade diretiva e decisória, enquanto que, por seu lado, as mulheres estão mais representadas no contexto geral de trabalhadores, nas diversas funções destas entidades.

Pode-se afirmar que estes dados demonstram o que ainda acontece a nível nacional, como resultado das diferenças ainda existentes nas distinções dos papéis de género na sociedade, em que os homens assumem em maior número os cargos de decisão, que pode ser explicado por diversos fatores, entre eles, ao nível da conciliação entre a vida familiar e profissional, e da associação que ainda existe muito frequentemente do papel do género feminino como sendo mais direcionado para as responsabilidades familiares.

Estes resultados, demonstram que ainda existe muito trabalho a realizar na promoção e efetivação da distribuição igualitária entre géneros, ao nível dos cargos/posições de decisão das diversas instituições locais, que exercem as suas atividades em diversos setores no concelho.

II) Situação de Igualdade e Não Discriminação na Instituição

Gráfico 104 - Promoção dos princípios de Igualdade e Não Discriminação na Instituição

Quando questionados sobre a promoção dos princípios de igualdade e não discriminação na instituição em que estão inseridos, o total de inquiridos/as posicionam-se em ambas as respostas, contudo, é efetivamente mais expressivo, cerca de 84%, quem responde afirmativamente (49), por outro lado, 16%, responde negativamente quanto à promoção dos princípios nas suas instituições (9).



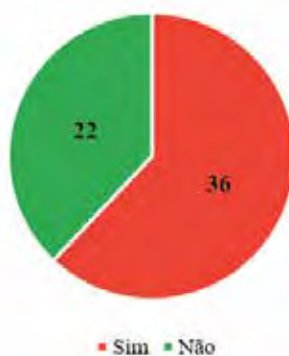
Foi ainda solicitado a quem respondeu “Sim”, que pudesse indicar quais as medidas para promover estes princípios pelas instituições, tendo-se obtido as seguintes respostas:

- “Procuramos sempre mulheres ou homens, só que nesta área social aparecem mais mulheres do que homens”;
- “As condições na carreira profissional são iguais, não existe discriminação nos vencimentos e as condições de trabalho são iguais para ambos os géneros”;
- “Baseado nas competências curriculares”;
- “Promover formação na área”;
- “Não discriminação”;
- “Toda a informação, programas, tem em consideração os princípios da igualdade e não discriminação”;
- “Salários idênticos para as mesmas funções, promovem o gozo de licenças parentais para a mãe e pai, procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos idênticos”;
- “Desenvolvemos diversas atividades que envolvem a comunidade para desmistificar o preconceito não só da doença mental, mas também demonstrar que somos todos iguais; nomeadamente espetáculos de Teatro, participação em atividades desportivas tanto promovidas pela Instituição como externas”;
- “Os órgãos sociais são compostos por homens e mulheres”;
- “Direitos e deveres tanto para homens como para mulheres”;
- “Abrir vagas tanto para homens como para mulheres; vencimentos iguais; entre outras”;
- “A instituição, neste momento, não tem nenhum funcionário do género masculino, mas anteriormente já teve em diversas categorias profissionais. A instituição tem colaboradores/as de diferentes religiões e nacionalidades. A instituição respeita todos os/as colaboradores/as, independentemente da sua nacionalidade e/ou religião. Os problemas do dia a dia são resolvidos tendo em base o princípio da imparcialidade. Também respeitamos o princípio da igualdade, ou seja, mantemos um cuidado igual com todos os/as colaboradores/as em situações iguais”;
- “Seleção e recrutamento imparcial, salários iguais para a categoria e funções, acesso à formação para todos de igual forma, prémios de desempenho, tolerância zero ao preconceito e aos comentários discriminatórios quanto ao género (e todos os outros)”;
- “Promove-se a igualdade do género e não há discriminação na integração de novos trabalhadores”;
- “O acesso aos serviços e cargos de chefia é igual para todos”;
- “Legislação da administração pública”;
- “O critério sexo não é avaliado, são apenas avaliadas as competências para o cargo”;
- “Tratamento de utentes de igual forma. Cálculo de prestações sempre de acordo com os rendimentos declarados. Respeito pela igualdade da admissão de novos colaboradores”;
- “Em todas as categorias profissionais existem mulheres e homens, e em processo de seleção e recrutamento não existe qualquer entrave à contratação por género, identidade ou características sexuais”;
- “Na contratação tentamos que haja um equilíbrio, este apenas não existe porque a profissão de professor é maioritariamente assumida por mulheres”;
- “Todas as que estão ao nosso alcance”;
- “As pessoas são escolhidas pelas suas competências e interesse pela missão da instituição”;
- “Não há desigualdades salariais nem em matéria de serviço”;
- “O facto de os órgãos de gestão serem constituídos apenas por homens, tem simplesmente a ver com a disponibilidade para ocupar esses cargos. No entanto nas próximas eleições julgo que vamos ter maior manifestação de disponibilidade de integração nos órgãos sociais por parte de mulheres”;
- “Igualdade na contratação e na execução das tarefas”;
- “Na seleção dos recursos humanos, com a integração de pessoas de outras nacionalidades e etnia”;
- “Dar as mesmas oportunidades a homens e mulheres”;

- “A igualdade, todos trabalhamos no mesmo sentido de forma a atingir os objetivos pretendidos pela associação”;
- “A distribuição igualitária de trabalho e valorização de pareceres técnicos”;
- “Oportunidade de todos fazerem o mesmo serviço”;
- “A prova disso é o número de funcionários ser maioritariamente constituído por mulheres”;
- “Tanto mulheres e homens têm papel ativo em todas as decisões e atividades”;
- “Adaptando as funções às potencialidades, perfil e características individuais”;
- “Tratamento igual, trabalho igual, regalias iguais”.

São bastante positivos todos os contributos apresentados pelos/as inquiridos/as, uma vez que representam excelentes passos na construção e na promoção do princípio da igualdade de género e não discriminação, através da implementação e aplicação das medidas referidas nas instituições que a amostra inquirida representa.

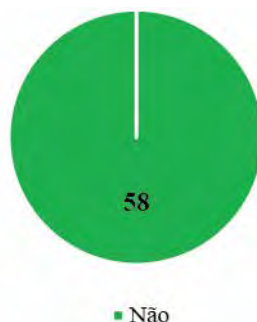
Gráfico 105 - Divulgação em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de Igualdade e Não Discriminação em razão da OIEC.



Relativamente à divulgação, em local apropriado, no que toca a informação relativa aos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as em matéria de igualdade e não discriminação em razão OIEC, cerca de trinta e seis inquiridos/as (62%) afirmam que existe a divulgação acima referida, contrariamente, vinte e dois inquiridos/as não partilham da mesma posição.

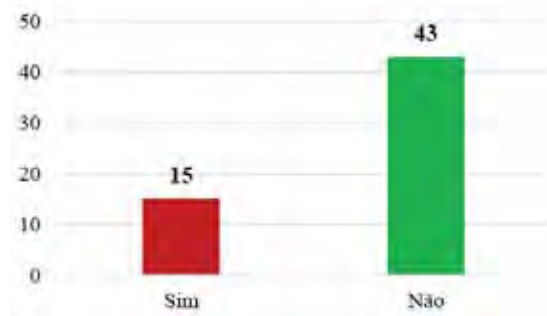
Torna-se necessário ressaltar a importância da disponibilização, e conseqüente divulgação, das informações mencionadas acima, uma vez que se trata de um fator importante para que todos/as possuam, conforme seu interesse, acesso à mesma informação, igualando assim a oportunidade de acesso às mesmas.

Gráfico 106 - Existência de situações de Desigualdade e Discriminação em razão da OIEC na Instituição



No que toca à existência de situações de desigualdade e discriminação em razão da OIEC nas instituições em que os/as inquiridos/as estão inseridos/as, a totalidade das entidades (58) negam a existência das referidas situações. Estes dados são de extrema importância para a avaliação da componente externa do município, pois a amostra inquirida acaba por ser o espelho da vertente externa albacastrense.

Gráfico I07 - Planeamento estratégico, regulamentos, relatórios e planos da Instituição e as menções expressas à Igualdade e Não Discriminação enquanto princípio a promover



Em relação ao planeamento estratégico, regulamentos, relatórios e planos das instituições em que os/as inquiridos/as estão inseridos/as, cerca de 74% da amostra inquirida referem não existir menção expressa ao princípio da igualdade e não discriminação enquanto princípio a promover. Esta percentagem elevada, tem de ser considerada uma lacuna a melhorar futuramente.

A restante amostra, 26% respondeu afirmativamente, tendo sido solicitado a estes, que pudessem indicar de que forma são feitas as menções expressas à igualdade de género e não discriminação, tendo-se obtido as seguintes respostas:

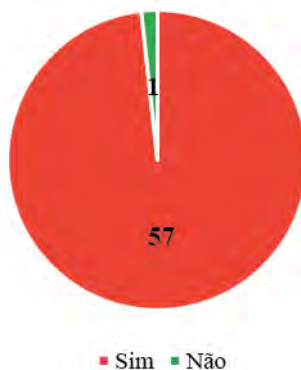
- “Tudo está explanado no regulamento interno e procedimentos”;
- “Na redação dos relatórios, informação interna e externa, são sempre acutelados estes princípios”;
- “Todas as informações são promovidas de forma idêntica para todos/as os/as colaboradores/as”;
- “Através das atividades desenvolvidas”;
- “Temos informação afixada na entrada da instituição, temos também nos contratos de trabalho e regulamento dos trabalhadores”;
- “Nos procedimentos e documentação”;
- “Nos direitos e deveres de todo o staff”;
- “Nos documentos estruturantes do agrupamento, nomeadamente, no projeto educativo e na estratégia de educação para a cidadania de escola”;
- “Em cada plano estratégico trienal, existe um item à referência de critério de seleção e prioridades estipuladas”;
- “É algo que está estipulado no próprio estatuto e nos diversos projetos através dos objetivos sociais/educacionais desenvolvidos por esta associação”;
- “Integração em planos com entidades parceiras”.

Gráfico I08 - Presença do princípio da Igualdade da Não Discriminação nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos na Instituição



No tópico referente à presença do princípio da igualdade da não discriminação nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos na instituição, os/as agentes locais que procederam à realização do questionário, na sua grande maioria (97%) refere a existência do princípio mencionado, 3% respondem em sentido oposto.

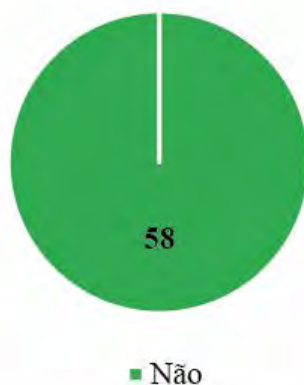
Gráfico 109 - A Instituição, na atribuição de remunerações complementares tem presente o princípio da Igualdade e Não Discriminação



Quando questionados/as acerca da atribuição de remunerações complementares, que incluem prémios de desempenho e regalias, pela instituição em que estão inseridos, os/as agentes locais referiram praticamente na totalidade (98%) a existência do referido princípio, que contempla ainda a não penalização de mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares, como é o caso de ausências ao trabalho por assistência a familiares, bem como licenças de parentalidade. Em sentido contrário, um elemento da amostra averiguada, não possui a mesma posição.

Avaliando as respostas apresentadas nos dois gráficos anteriores, é importante destacar a constatação da presença do princípio da igualdade e não discriminação, a nível de recrutamento de novos elementos, mas também a nível de elementos já inseridos na instituição, do ponto de vista da vertente externa do município de Castelo Branco.

Gráfico 110 - Existência de queixas formais de casos de situação de discriminação em função da OIEC na Instituição



No tópico relativo à existência de queixas formais relacionadas com a discriminação em função da OIEC na instituição, a totalidade dos/as inquiridos/as (58) afirma não possuir conhecimento deste tipo de situações.

Gráfico III - A Instituição, encara de modo igual, o exercício dos direitos à assistência familiar, por parte de trabalhadores e trabalhadoras



Quando questionados/as sobre o facto da instituição encarar de modo igual, o exercício dos direitos à assistência familiar, por parte de trabalhadores e trabalhadoras, as respostas foram unânimes, a totalidade dos/das inquiridos/as (58) respondeu positivamente face a este ponto. Em relação a exemplos de boas práticas existentes nas suas respetivas instituições, foram mencionados os seguintes:

- “Sempre que necessitam seja de assistência à família ou outro, têm sempre liberdade para o comunicar”;
- “As condições de acesso à assistência à família são idênticas quer para os trabalhadores quer para as trabalhadoras, sendo tratados de igual modo”;
- “Colocar em primeiro lugar a família nas decisões de faltas, férias, etc.”;
- “Facilitar e incentivar os/as trabalhadores/as a prestar assistência familiar”;
- “Todos os pedidos solicitados aos recursos humanos, foram sempre aceites”;
- “Todas as responsabilidades familiares e licenças parentais são atribuídas independentemente do sexo, sem discriminação”;
- “Tratamento igual para todos”;
- “Seja mulher ou homem têm os direitos iguais”;
- “Na existência de uma situação familiar específica, um/a colaborador/a ao solicitar dias para resolver questões familiares, arranja-se solução para resolver a questão”;
- “Nunca foi recusado a qualquer trabalhador/a a prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral”;
- “O tratamento é dado por igual a todos/as, tendo presente sempre a sua urgência”;
- “O direito à assistência familiar é igual para homens e mulheres”;
- “Na análise dos pedidos não é considerado o sexo do requerente”;
- “Não existe diferença entre sexo”;
- “São concedidos os mesmos direitos tanto ao colaborador do sexo feminino como ao colaborador do sexo masculino, no que respeita ao acompanhamento a menores, bem como nos apoios que estes solicitem em qualquer situação familiar”;
- “Trabalhamos em projeto de cidadania e desenvolvimento a temática igualdade de género. Promovemos e participamos em ações de informação que abordam a temática. Tentamos passar esse respeito para os/as formandos/as, incentivando-os/as a respeitarem o próximo”;
- “Nos casos de assistência à família e licença”;
- “Em situações de necessidade da ausência do/a empregado/a não há penalização desde que seja devidamente justificado. Acrescentar que essa prática se deve também a disponibilidade do/a empregado/a para colmatar falhas e outros problemas que surjam”;

- “O que está estabelecido na lei e ainda na atribuição de turnos dando preferência ao solicitado por quem tem filhos até 12 anos”;
- “Os/as funcionários/as decidem de acordo com a sua conveniência, não fazendo a instituição qualquer diferenciação”;
- “Nunca a direção apresentou qualquer obstáculo aos direitos à assistência familiar”;
- “Igualdade no acesso a ausências ao trabalho por assistência a família”;
- “A equipa é composta maioritariamente por mulheres, como exemplo no regulamento interno temos a véspera de Natal, segunda feira de Páscoa, Carnaval, e o dia do aniversário de forma a promover o bem-estar e união das famílias, nestes momentos festivos, e que se tornou um direito adquirido por toda a equipa, e de cidadãs e cidadãos”
- “Aplicação das mesmas regalias a todas os/as funcionários/as”;
- “A equipa trabalha para a família e com a família, sendo esta sempre uma prioridade a ter em conta”;
- “Existência de flexibilidade nos horários de trabalho aquando a assistência aos filhos menores”;
- “Todos os/as funcionários/as têm o mesmo direito à assistência familiar, independentemente se são trabalhadores ou trabalhadoras”;
- “Só existe uma funcionária com filha menor, que a acompanha sempre que necessário”;
- “Respeitando os interesses dos/as colaboradores/as”;
- “Facilidades para apoio a família”;
- “Facilitação de acompanhamento à família”.

Relativamente à situação de igualdade e discriminação nas instituições locais, através dos resultados obtidos no questionário, foi possível obter alguns aspetos e considerações relevantes.

Em relação a algumas fragilidades detetadas através das respostas obtidas anteriormente, verificou-se que, ao nível da menção expressa à igualdade e não discriminação enquanto princípio a promover, em documentos estratégicos das entidades, uma grande percentagem de participantes referiram que este facto não acontece nas respetivas instituições.

Se o desejável é a sociedade em que vivemos tornar-se mais igualitária e não discriminatória, será fundamental incentivar e potenciar os próprios agentes locais, a serem verdadeiros modelos a seguir neste caminho de mudança, pelo que será fundamental ter em conta esta lacuna como algo a corrigir a breve prazo.

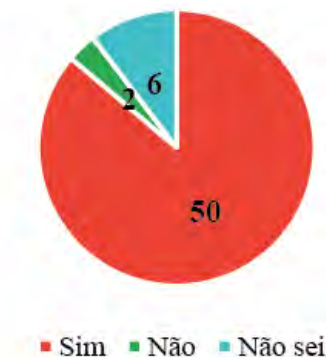
Ainda nesta lógica, é de salientar também a necessidade detetada, de uma maior divulgação interna nestas entidades, ao nível dos direitos e deveres no âmbito desta temática, em virtude dos resultados poucos satisfatórios obtidos neste ponto.

Em relação a pontos positivos a destacar, pode-se referir o facto de não ter sido identificado qualquer tipo de situação de desigualdade e discriminação em função da OIEC nas instituições, nem conhecimento de qualquer tipo de queixa formal resultante deste tipo de discriminação.

A presença do princípio da igualdade e não discriminação nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos e atribuição de remunerações complementares, bem como, os direitos à assistência familiar por parte de trabalhadores e trabalhadoras, em que foram mencionados em número considerável exemplos de boas práticas recorrentes nas instituições, foram outros pontos importantes, que recolheram respostas bastante satisfatórias por parte dos/as inquiridos/as.

III) Situação da Igualdade e Não Discriminação no Município na relação com os Agentes Locais

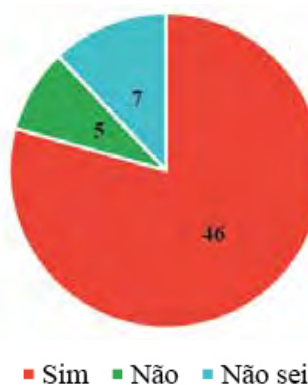
Gráfico I 12 - Desenvolvimento de iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de Igualdade de Género e Não Discriminação no Município de Castelo Branco



Em relação ao desenvolvimento no município de iniciativas dirigidas à comunidade, ao nível de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação, que integra por exemplo, ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, entre outras, o posicionamento da componente externa do município divide-se entre “Sim”, “Não” e “Não Sei”.

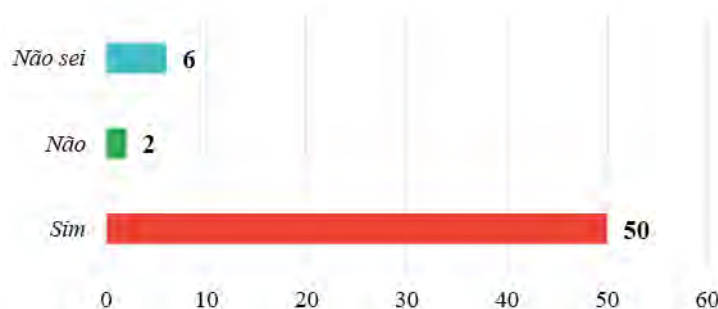
No entanto, é a resposta “Sim” que contempla a maioria das respostas obtidas (50). Seis dos elementos referem que não existe o desenvolvimento das iniciativas mencionadas, e dois não possuem qualquer opinião sobre este ponto.

Gráfico I 13 - Desenvolvimento de iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos, pelo Município de Castelo Branco



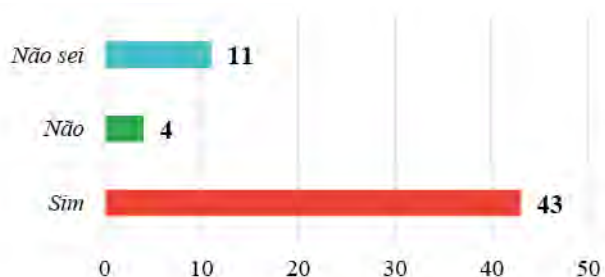
Em relação ao desenvolvimento de iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos, nomeadamente ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, entre outros, quarenta e seis elementos da vertente externa analisada referem que existe o desenvolvimento das iniciativas acima mencionadas, no entanto, sete elementos negam a sua existência, e ainda cinco não detêm conhecimento sobre o assunto.

Gráfico 114 - Desenvolvimento de iniciativas dirigidas à educação, prevenção da violência doméstica e do bullying, dirigidos contra qualquer um dos géneros, no Município de Castelo Branco



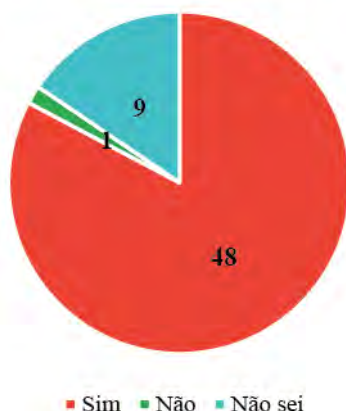
Relativamente ao desenvolvimento de iniciativas dirigidas à educação, prevenção da violência doméstica e do bullying, dirigidos contra qualquer um dos géneros, por parte do município, o gráfico acima exposto mostra que, cerca de 86% da amostra inquirida confirma a existência do desenvolvimento das iniciativas descritas, por sua vez, cerca de 3% têm a opinião contrária, de referir ainda, que 11% possui desconhecimento face à temática.

Gráfico 115 - Promoção de debate público sobre as questões da Igualdade de Género e Não Discriminação em razão da OIEC, pelo Município de Castelo Branco junto dos meios de comunicação social local



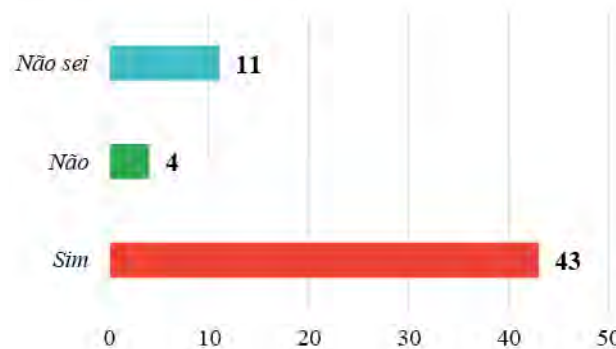
Relativamente à promoção junto dos meios de comunicação social local, sobre as questões da igualdade de género e não discriminação em razão da OIEC, nomeadamente ao nível do debate público, são quarenta e três as entidades que se posicionam afirmativamente, por outro lado, quatro referem que a promoção acima referida não ocorre no município, e onze não tomam uma posição afirmativa ou negativa, respondendo “Não sei”.

Gráfico 116 - Incentivo e desenvolvimento de iniciativas, que asseguram a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, pelo Município de Castelo Branco



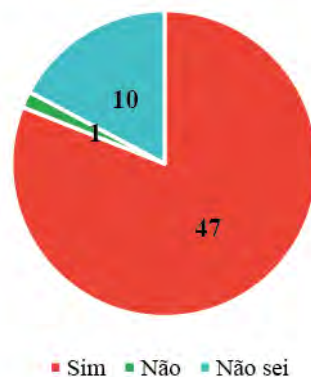
Em relação ao desenvolvimento de iniciativas no município, que asseguram a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, nomeadamente evitando o abandono precoce da escola, quarenta e oito das respostas centram-se em afirmar que existe por parte do município esta dinamização, sendo que uma resposta vai em sentido oposto, nove elementos não se posicionam face à questão.

Gráfico I 17 - Apoio na criação e manutenção de redes de apoio social e entreaajuda familiar, pelo Município de Castelo Branco



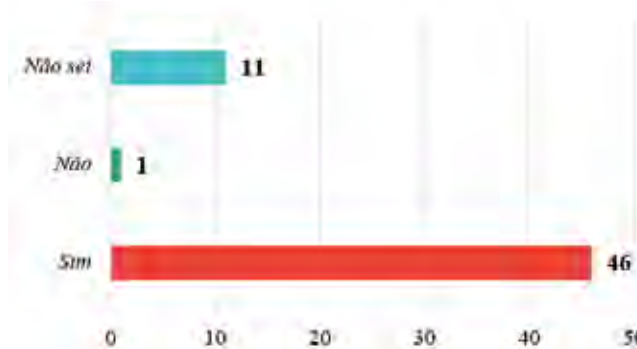
No que concerne ao apoio na criação e manutenção de redes de apoio social e entreaajuda familiar, através do município de Castelo Branco, nomeadamente ao nível da redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadores/es, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes, são quarenta e três os agentes locais que expõem a sua posição no sentido de confirmar o apoio do município nas questões acima referidas, por outro lado, são quatro os elementos da amostra que negam a existência desse mesmo apoio, e onze os que referem desconhecimento neste ponto.

Gráfico I 18 - Apoio em iniciativas de promoção e prevenção da saúde, pelo Município de Castelo Branco



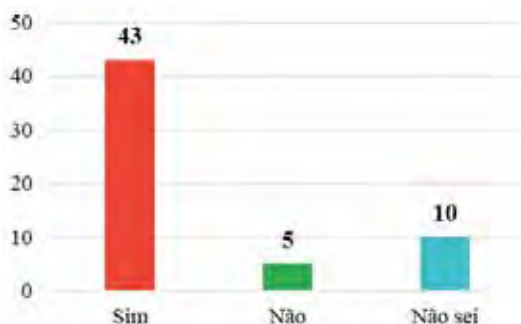
Relativamente ao apoio cedido pelo município albacastrense ao nível de iniciativas de promoção e prevenção de saúde, dirigidas a mulheres e a homens, de diferentes faixas etárias, nomeadamente através de ações como: cedência de instalações para campanhas periódicas e regulares, de promoção da saúde sexual e reprodutiva, de prevenção da SIDA, do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, entre outros, a amostra inquirida posiciona-se pelos três níveis de respostas possíveis, a maioria (47) posicionam-se afirmativamente, um elemento posiciona-se negativamente, e por fim, dez elementos não se posicionam nem afirmativamente, nem negativamente.

Gráfico I 19 - Promoção do acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer, promovendo atividades inclusivas, pelo Município de Castelo Branco



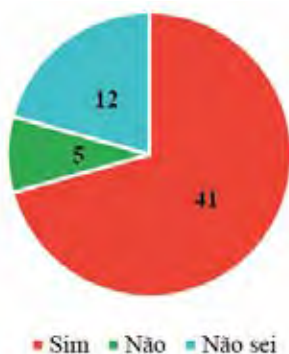
No que diz respeito à promoção do acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer, promovendo atividades inclusivas, por parte do município, as posições da amostra inquirida parcelam-se nos três diferentes tipo de resposta: quarenta e seis elementos posicionam-se afirmativamente quanto a essa promoção, um elemento posiciona-se negativamente e onze elementos respondem “Não sei”.

Gráfico 120 - Participação e desenvolvimento de iniciativas pelo Município de Castelo Branco, no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local



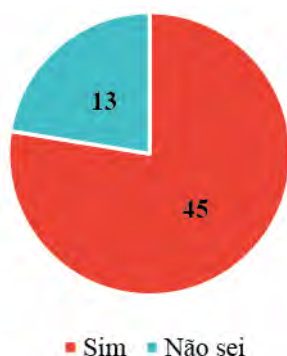
Uma percentagem considerável dos agentes locais inquiridos (74%) concorda com o facto do município incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local, através da dinamização de diversas iniciativas, sendo que dez das entidades não têm opinião sobre este ponto, e cinco responderam negativamente.

Gráfico 121 - Participação e desenvolvimento de iniciativas pelo Município de Castelo Branco, no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local



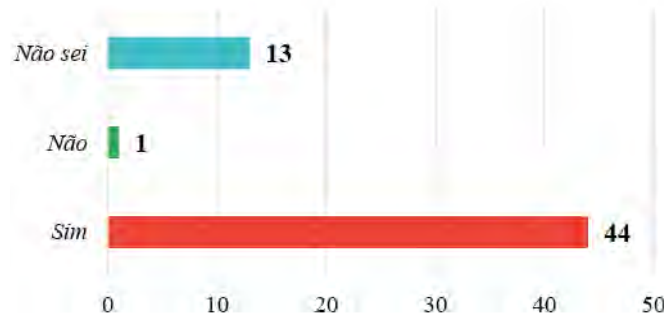
Cerca de 71% das entidades inquiridas, considera que o município desenvolve iniciativas que têm como objetivo incentivar o género masculino a participar na vida associativa e política local. Uma percentagem considerável (20%) revela desconhecimento face a este ponto, e cinco elementos da amostra respondem negativamente a este ponto, tal como sucedera no ponto anterior.

Gráfico 122 - Apoio de iniciativas culturais, mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da Igualdade e Não Discriminação, pelo Município de Castelo Branco



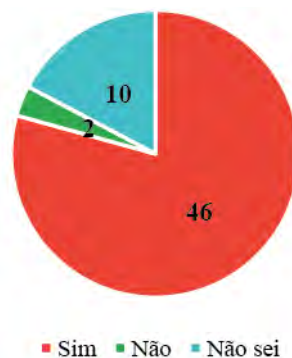
Em relação à mobilização por parte do município para a temática da igualdade e não discriminação, através do apoio à realização de iniciativas culturais deste género, quarenta e cinco entidades responderam afirmativamente. No entanto 22% da amostra refere desconhecimento face a este ponto.

Gráfico 123 - Adoção de procedimentos pelo Município de Castelo Branco, no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local



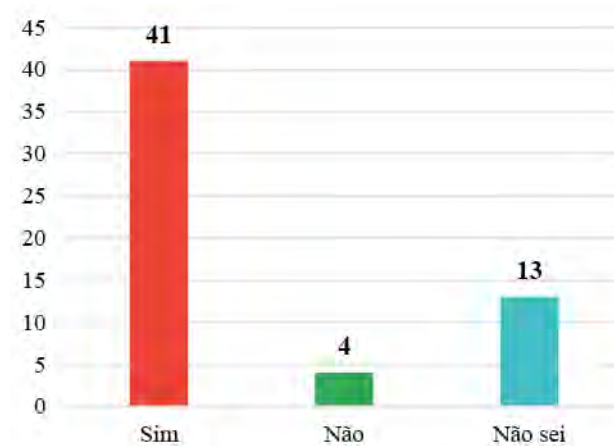
Em relação à promoção da igualdade, entre homens e mulheres na representação política local por parte do município, a maioria (75%) considera que esta existe, existindo uma entidade que respondeu de forma oposta.

Gráfico 124 - Disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens, pelo Município de Castelo Branco



Ao nível da disponibilização de serviços de apoio social e jurídico aos cidadãos, por parte do município, a maioria das entidades (46) considera que este existe, sendo que dez responderam de forma negativa em relação a esta situação.

Gráfico 125 - O Município de Castelo Branco possui iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais, no domínio da Igualdade de Género



Em relação ao reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais, no domínio da igualdade de género por parte do município, uma percentagem considerável (22%) refere desconhecer que estas existam, no entanto, a maioria (41) respondeu positivamente. Quatro das entidades participantes têm opinião contrária.

No que diz respeito a este tipo de reconhecimento de boas práticas de igualdade e não discriminação do município, mas ao nível individual, a opinião das entidades é muito similar ao ponto anterior, como se pode ver de no gráfico abaixo.

Gráfico 126 - Iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da Igualdade de Género, através do Município de Castelo Branco

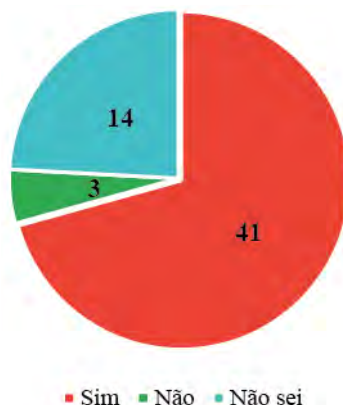
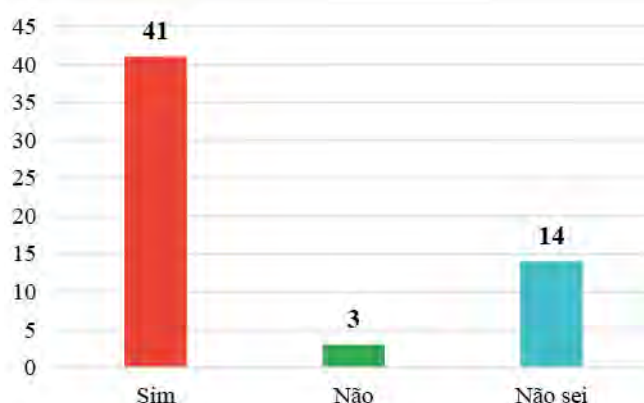


Gráfico 127 - Promoção e incentivo à criação de infraestruturas de apoio à mulher ou ao homem, em situação familiar de monoparentalidade, pelo Município de Castelo Branco



Em relação à existência de apoio por parte do município a famílias monoparentais, seja por exemplo, na promoção do emprego, educação parental, serviços de acolhimento de crianças e unidades de apoio à criança em idade escolar, a maioria da amostra (41) respondeu afirmativamente, tendo existido três respostas em sentido oposto. 24% do total das entidades referiram não saber da existência deste apoio.

Foi ainda solicitado às entidades participantes no inquérito que dessem sugestões e/ou comentários adicionais, tendo sido obtidos os seguintes:

- “No município de Castelo Branco tanto quanto me é dado saber tem havido uma grande preocupação na não discriminação de géneros e muita sensibilização relativamente à violência doméstica”;
- “O aumento de ações de sensibilização de igualdade de género à população jovem em idade escolar. Trabalhar conteúdos na disciplina de cidadania para a promoção da igualdade de género.”



2.1.1) Conclusões dos inquéritos aos agentes locais do município

Em termos da situação de igualdade e não discriminação, na relação entre o município e os seus parceiros locais, com base no que foram as respostas obtidas, pode-se considerar satisfatória, realçando-se os pontos que obtiveram maior número de respostas positivas dos agentes locais, como sejam o desenvolvimento de iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para estas questões, e o desenvolvimento de iniciativas dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do *bullying*.

No entanto, a existência de um número superior de respostas menos positivas em alguns dos pontos apresentados, como sejam, o desenvolvimento por parte do município de iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos, e o incentivo por parte do município para a participação de homens e mulheres na vida associativa e política local, vem mostrar que existe margem para melhorar e progredir no âmbito desta temática tão atual e impactante da sociedade, nomeadamente na relação entre município e parceiros locais.

Foi também possível verificar ao longo deste ponto do questionário, que existiu por parte de um número considerável de entidades, desconhecimento face a alguns dos pontos em análise, tendo existido um número considerável de afirmações que foram respondidas com a opção “Não sei”. Este deverá também constituir-se como algo a melhorar no futuro, a divulgação em geral das atividades relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação do município.

De uma forma geral, através dos questionários aplicados aos agentes locais do concelho de Castelo Branco, foi possível obter informações relevantes dentro da temática da igualdade e não discriminação nos mais variados aspetos.

Ao nível da constituição por géneros, das suas estruturas internas e na distribuição existente nas várias funções de cada entidade, foi possível detetar uma assimetria bastante evidente na distribuição entre homens e mulheres nos diferentes órgãos sociais das respetivas entidades.

Ao nível da situação de igualdade e não discriminação nas próprias instituições, foi também possível verificar a forma como este tema é vivenciado e experienciado internamente, na relação com os/as seus/suas colaboradores/as, sendo de realçar diversos aspetos positivos obtidos das respostas mencionadas, entre eles, e o facto de muitos dos agentes locais terem medidas específicas criadas internamente que visam a satisfação e bem-estar dos/as seus/suas funcionários/as. Um aspeto em comum entre a maioria das entidades participantes, foi a menção aos cuidados que referem ter para com os elementos dos seus quadros, na conciliação entre a vida pessoal e profissional destes, aspeto fulcral na potenciação da igualdade e não discriminação.

Por último, foi possível extrair aspetos importantes da relação existente entre os próprios agentes locais e o município, onde estes, pelas respostas dadas, consideraram na sua maioria que esta é uma das preocupações/problemas atuais por parte dos decisores locais do concelho.

3) Outras Organizações/Associações locais

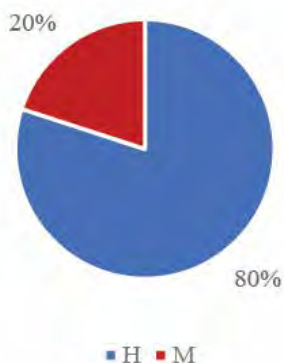
Além das entidades pertencentes à rede social do concelho, importa também integrar a análise referente à representação por sexo na composição dos **órgãos sociais** de outras entidades/organizações do terceiro sector, parceiras do município, pertencentes a diversas áreas de atuação no território (social, educação, desporto, profissionais, economia, cultura, ambiente, entre outras). Com base num levantamento realizado a estas entidades parceiras locais, foi possível obter a composição dos seus respetivos órgãos sociais, desagregado por sexo e tipologia de funções, como se pode ver a seguir.

Direção

Em relação ao cargo de presidente de direção das associações locais do concelho, a grande maioria são homens (36), representando 80% do total.

Em relação às mulheres presidentes de direção das entidades locais em análise, são 9.

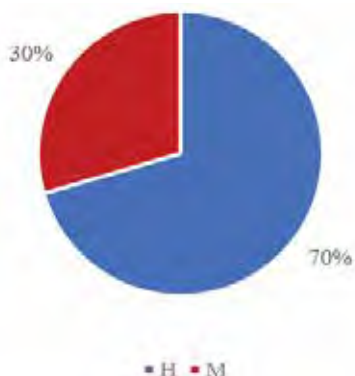
Gráfico 128 -Presidentes de Direção das associações locais do concelho, por sexo



Fonte: CMCB
Entidades/Associações Locais

Também os membros da direção das entidades locais são maioritariamente homens (191), face a 80 mulheres.

Gráfico 129 -Membros da Direção das associações locais do concelho, por sexo

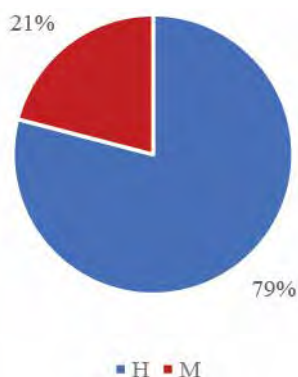


Fonte: CMCB
Entidades/Associações Locais

Conselho Fiscal

Em relação à presidência do conselho fiscal das entidades locais, contabilizam-se 34 homens e 9 mulheres.

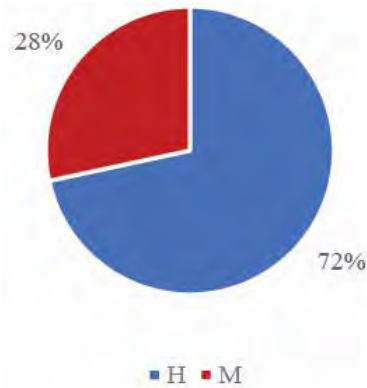
Gráfico 130 -Presidentes do Conselho Fiscal das associações locais do concelho, por sexo



Fonte: CMCB
Entidades/Associações Locais

O total de membros que compõem este órgão social também são na sua maioria homens (101), face a 40 mulheres.

Gráfico 131 -Membros do Conselho Fiscal das associações locais do concelho, por sexo

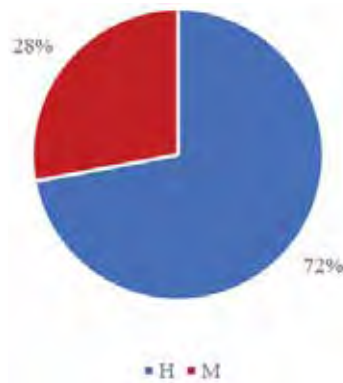


Fonte: CMCB
Entidades/Associações Locais

Mesa da Assembleia Geral

Ao nível da mesa da assembleia geral das associações do concelho, as mulheres (12) representam apenas 28 % do total de presidentes deste órgão social das associações em questão.

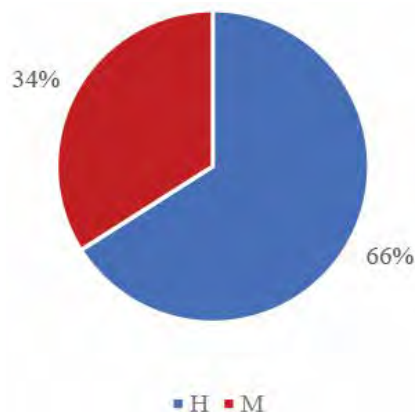
Gráfico 132 -Presidentes da Mesa da Assembleia Geral das associações locais do concelho, por sexo



Fonte: CMCB
Entidades/Associações Locais

O total de membros da mesa da assembleia geral das associações locais são na sua maioria do sexo masculino (99), comparativamente às mulheres (51), como se pode ver a seguir.

Gráfico 133 -Membros da Mesa da Assembleia Geral das associações locais do concelho, por sexo

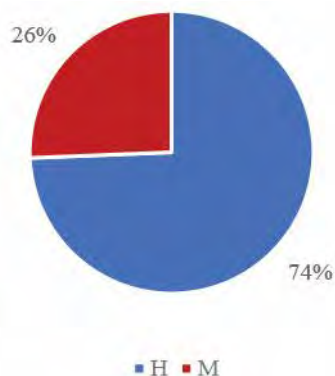


Fonte: CMCB
Entidades/Associações Locais

Diretores/as Técnicos/as

Em relação aos/as diretores técnicos/as das entidades locais, do total de 78, a maioria são homens (74%), face a 20 mulheres.

Gráfico 134 -Diretores/as Técnicos/as das associações locais do concelho, por sexo



Fonte: CMCB
Entidades/Associações Locais

Como foi possível verificar através dos dados anteriores, relativamente à composição por sexo dos diferentes órgãos sociais das entidades/associações locais do concelho, é o sexo masculino que está presente em número consideravelmente superior nos diversos órgãos que compõem as mesmas.

Esta situação de maior desigualdade de género, ao nível da participação das mulheres no associativismo local, é algo para o qual o município de Castelo Branco terá que, necessariamente, concertar esforços, com vista ao aumento da representação cívica e associativista do sexo feminino a breve prazo.

III. Plano de Ação

“O mainstreaming só é eficaz se se traduzir, de facto, na definição de medidas concretas que respondam às necessidades diagnosticadas, em toda a sua especificidade. É esta eficácia que a ENIND pretende garantir.” in Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030

O presente plano de ação integra a fase I do projeto PMIND-CB, nomeadamente, a atividade **2.1, Elaboração do PMIND**. Contempla a elaboração do plano de ação, composto por:

- i) Eixos estratégicos de intervenção na vertente interna e objetivos gerais em cada domínio prioritário da vertente externa,
- ii) objetivos operacionais/específicos para cada domínio estratégico,
- iii) medidas de intervenção por objetivo operacional/específico,
- iv) recursos envolvidos,
- v) indicadores e metas anualizadas por medida,
- vi) calendarização,

que garantem a operacionalização do Plano. Nesse sentido, encontra-se estruturado com vista ao desenvolvimento de um plano consistente, diferenciador e sustentável, assente no combate das desigualdades sociais que ainda permanecem aos dias de hoje nas diversas áreas da nossa sociedade, fazendo com que o município de Castelo Branco possa ser um exemplo sistemático no que diz respeito à igualdade de género e de não discriminação.

Em pleno alinhamento com as orientações da ENIND, plano de ação apresentado vai refletir a maioria dos objetivos estratégicos definidos nos três Planos de Ação da ENIND 2018-2030 ((Plano de Ação para a Igualdade entre



Mulheres e Homens (PAIMH), Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (PAOIEC)) e o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH) 2018- 2021.

Como nota referente aos recursos a elencar no plano, compõem-se por recursos humanos, financeiros e materiais adequados a cada ação, disponibilizados pelas entidades parceiras.

I) Vertente interna

Áreas de intervenção	Ação estratégica	Objetivos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Vertente interna	1. Comunicação externa	Divulgar e informar à comunidade o PMIND-CB e em redes das entidades locais	Publicitar o PMIND-CB no site e redes sociais da Autarquia	Comunidade do concelho de Castelo Branco	Gabinete de Comunicação CMCB		Autarquia	Inclusão do PMIND-CB no site da autarquia	Efetivação do PMIND-CB no site da autarquia	2022 a 2025
			Divulgar o PMIND-CB em plenário da CLAS	Comunidade do Concelho de Castelo Branco		Entidades pertencentes ao CLAS	Autarquia	Reunião de plenário da CLAS com inclusão na ordem de trabalhos "apresentação e divulgação do PMIND-CB"	Referência à divulgação do PMIND na Ata de reunião de CLAS	Referência à divulgação do PMIND na Ata de reunião de CLAS
Vertente interna	2. Comunicação interna	Contribuir para uma maior conciliação entre a vida familiar e profissional dos/as colaboradores/as	Divulgar o PMIND-CB em outras redes	Comunidade do Concelho de Castelo Branco		Conselho Municipal para a Educação, Conselho Municipal para a Juventude, Proteção Civil, AEBB, AC/IB	Autarquia	Reuniões dos Conselhos das Entidades/Emails de divulgação	Referência à divulgação do PMIND nas atas respetivas/ ordem de trabalhos; emails	2º semestre de 2022
			Divulgar o PMIND-CB nas comunicações da CMCB e dos SMCB (emails-newsletters e /ou fatura da água)	Comunidade/ Municípios do Concelho de Castelo Branco	Colaboradores/as dos SMCB	SMCB	Autarquia	Inclusão do PMIND-CB (fonte de consulta) nas listas de distribuição do SMCB, emails faturas da água - 100%	Percentagem das listas de distribuição, Percentagem de Emails e percentagem de faturas da água com referência à fonte de consulta para o PMIND-CB	Percentagem das listas de distribuição, Percentagem de Emails e percentagem de faturas da água com referência à fonte de consulta para o PMIND-CB
			Divulgar, através de ferramentas de comunicação interna do Município, sobre recursos facilitadores de conciliação entre a vida familiar e profissional dos/ das colaboradores/as do Município	Colaboradores/as	Gabinete de Comunicação CMCB	SMCB, Albigec, Associação CATAA, INOVCluster	Autarquia	Aumentar a divulgação sobre recursos facilitadores da conciliação entre a vida familiar a profissional dos/ das colaboradores/as do Município	Nº de ferramentas de comunicação interna que divulgam os recursos facilitadores de conciliação entre a vida familiar e profissional dos/das colaboradores/as do Município	2022 a 2025

I) Vertente interna (continuação)

Áreas de intervenção	Ação estratégica	Objetivos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Vertente interna	3. Capacitação	Promover uma maior informação e conhecimento da temática sobre a IGND entre os (as) colaboradores (as) do Município	Realizar 3 ações de formação modular certificada sobre a temática	Dirigentes e colaboradores/as do Município (incluindo empresas municipais)	Câmara Municipal, SMCB, Albigec	AEBB	Autarquia	1 ação de formação modular certificada anual sobre a temática; frequência de pelo menos 40% dos dirigentes*; frequência de pelo menos 40% dos/das colaboradores/as nas ações de formação	Nº de ações de formação; Percentagem dos dirigentes envolvidos nas ações de formação; percentagem dos/as colaboradores/as envolvidos/as nas ações de formação	2022 a 2025
	4. Formas de adesão e integração do Município a iniciativas, protocolos e programas nacionais	Adesão do Município à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Aderir à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Municípios de Castelo Branco		ANMP	Autarquia, EIVL	Efetuar a subscrição	Subscrição à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	2º semestre de 2022

AEBB - Associação Empresarial da Beira Baixa

ANMP - Associação Nacional dos Municípios Portugueses

CAIAA — Centro de Apoio Tecnológico Agro-Alimentar

CLAS - Conselho Local de Ação Social

CMCB - Câmara Municipal de Castelo Branco

EIVL — Equipa para a Igualdade da Vida Local

IGND - Igualdade de Género e Não Discriminação

INOVCuster - Cluster Agroindustrial do Centro

PMIND-CB - Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Castelo Branco

SMCB - Serviços Municipalizados de Castelo Branco

2) Vertente externa

2.1) Saúde

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Saúde	1. Sensibilização para a Igualdade de Género	Sensibilizar sobre a temática de Igualdade de Género nas aulas de preparação para o parto (Pré e pós parto)	Realizar 1 ação anual sobre a responsabilidade da parentalidade – direitos e deveres	Mães e pais	Serviço de Obstetrícia	HAL e Centros de Saúde do concelho	Autarquia, Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento, CIG	80% das solicitações das grávidas/ encaminhamentos	Percentagem das solicitações e encaminhamentos; Nº de ações realizadas	2022 a 2025
	2. Desenvolvimento de campanha sobre a saúde na perspetiva da Igualdade de Género	Sensibilizar as mulheres para o diagnóstico precoce do cancro da mama e do colo do útero; Sensibilizar os homens para o diagnóstico precoce do cancro da próstata; Sensibilizar para a vacinação, de ambos os sexos, na prevenção de infeção por HPV (Vírus do Papiloma Humano)	Implementar 1 programa de sensibilização para a prevenção do cancro da mama, cancro do colo do útero e cancro da próstata, em contexto empresarial	Mulheres e homens (empresas de média e grande dimensão com mais de 100 trabalhadores: confecções, empresas construção civil/ mecânica)		Autarquia	EIVL (contactos); ESALD	50% dos trabalhadores envolvidos; 1 empresa por ano	Percentagem dos/das trabalhadores/as das empresas de média dimensão sensibilizadas (desagregados por sexo e idade); nº de empresas de média dimensão sensibilizadas; nº de programas desenvolvidos	2022 a 2025
	3. Capacitação de jovens para a temática IGND	Fomentar na comunidade jovem comportamentos saudáveis, ao nível das relações interpessoais, comportamentos aditivos e dependências, estereótipos, bullying, exploração do trabalho infantil, violência no namoro, cidadania, entre outros, com base na IGND	Implementar o Programa “Eu e os Outros” - Formação creditada para professores; - Dinamização das narrativas (jovens dos 12 aos 18 anos)	Jovens dos 12 aos 18 anos	CRI de Castelo Branco	Agrupamentos de Escolas do Município de Castelo Branco	CRI	2 programas ao longo da vigência do PMIND-CB	Nº de programas desenvolvidos Nº de professores abrangidos Nº de jovens abrangidos	2022 a 2025

CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CRI - Centro de Respostas Integradas

EIVL - Equipa para a Igualdade da Vida Local

ESALD - Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias

HAL - Hospital Amato Lusitano

IGND - Igualdade de Género e Não Discriminação

PMIND-CB — Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação de Castelo Branco

2.2) Habitação

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Habitação	Sensibilização para a IGND aplicada à parentalidade	Sensibilizar e desenvolver competências parentais no contexto de IGND	Desenvolvimento de ações de sensibilização ao nível das questões parentais	Residentes nos 4 bairros de habitação social		Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento	Autarquia	2 ações de sensibilização; 6 pessoas envolvidas em cada ação	Nº de ações, nº de participantes (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade)	2022 a 2023

IGND - Igualdade de Género e Não Discriminação

2.3) Respostas sociais

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Respostas Sociais	1. Sensibilização para as diferenças de género, entre raças, etnias, culturas e religiões, promovendo o respeito universal pelas diferenças, pela justiça e pelos direitos humanos	Prevenir os fatores associados à discriminação/bullying na comunidade escolar; contribuir para um maior conhecimento de todas as formas de discriminação; promover o respeito mútuo	Projeto "Sim à Diferença" / Escola Segura – respeito pela diferença (etnia, religião)	Alunos/as do 2º ciclo, 3º ciclo e secundário		Agrupamentos de Escolas do Município de Castelo Branco	PSP	1 ação anual	Nº de ações desenvolvidas	2022 a 2025
	2. Formação de profissionais da área social sobre a temática da IGND	Sensibilizar os/as técnicos com intervenção no âmbito da ação social relativamente à IGND ao nível da sua atuação	Realizar 3 ações de formação interna no âmbito da IGND	Todos/as os/as colaboradores/as do CDS - CB		Todas as unidades no âmbito da segurança social	ISS, I.P.	80% dos/as colaboradores/as envolvidos; realizar 1 ação anual	Porcentagem dos/as trabalhadores/as (desagregado por sexo e idade); Nº de ações desenvolvidas	2022 a 2025

CDS - CB - Centro Distrital de Segurança Social de Castelo Branco
 IGND - Igualdade de Género e Não Discriminação
 ISS, I.P. - Instituto da Segurança Social, I.P.
 PSP - Polícia de Segurança Pública

2.4) Violência doméstica e de género

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
	I. Formação para a Violência Doméstica	Sensibilizar os/as profissionais de saúde relativamente à VD (ao nível da atuação)	Realizar 2 ações de formação sobre violência doméstica	Profissionais de saúde	UCCCB e/ ou Serviço Psiquiatria/Psicologia e Centros de Saúde do concelho	ULS, CRI, ESALD, corpo docente da ESALD	Autarquia, Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento, CIG	15 pessoas/ano; 1 ação anual	Nº de presenças nas ações (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade); Nº de ações desenvolvidas	2022 a 2025
		Sensibilizar os/as estudantes do Ensino Superior de Saúde relativamente à VD	Realizar 2 ações de formação sobre violência doméstica	Estudantes do Ensino Superior de Saúde	ESALD	Autarquia, Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento, CIG	50 estudantes; 2 ações	Nº de presenças nas ações (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade); Nº de ações desenvolvidas	2022 a 2025	
Violência doméstica e de género	2. Comemoração de dias temáticos	Sensibilização para a temática da Violência do namoro	1 ação de sensibilização anual sobre a violência do namoro	Alunos do secundário (Castelo Branco, Alcains e S. Vicente da Beira)	Agrupamento de Escolas do Município de Castelo Branco (Ensino Secundário)	GMR, PSP	GMR, PSP	40 alunos/as/ano; 1 ação anual	Nº de presenças nas ações (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade); Nº de ações desenvolvidas	14 fevereiro de 2023, 2024 e 2025
		Sensibilizar que é um Crime público punível por lei; Sensibilizar os diferentes tipos/formas de violência	Campanha 14 de fevereiro "Dia dos Namorados": Afixar nos vários cacifos das escola, cartões com referência a vários atos de violência que são, muitas vezes, aceites entre os/as jovens	Jovens dos diferentes Agrupamentos das escolas do Município de Castelo Branco	Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento / EAWVD; Agrupamentos de Escolas Afonso de Paiva, Amato Lusitano e Nuno Álvares	EAWVD	Nº de jovens (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade); Nº de cartões; Nº de visualizações nas redes sociais	1000 jovens (presencialmente e redes sociais); 600 cartões impressos	Nº de jovens (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade); Nº de cartões; Nº de visualizações nas redes sociais	14 fevereiro de 2023, 2024 e 2025
		Sensibilizar para a conquista dos direitos e as discriminações e violências morais, físicas e sexuais sofridas pelas mulheres, impedindo retrocessos que ameacem o que já foi alcançado em diversos países.	Comemoração do dia 8 de Março "Dia da Mulher": Possibilidade de existirem em Castelo Branco mais ruas com nome de mulheres; -Ruas, praças, parques e edifícios importantes da cidade afiguram-se como as principais candidatas a receber os nomes de distintas personagens femininas portuguesas	Comunidade em geral	Amato Lusitano- Associação de Desenvolvimento/ EAWVD, Autarquia	EAWVD, Autarquia	1000 pessoas da comunidade em geral anualmente	Nº de pessoas da comunidade; Nº de jornais locais (tragem); Nº de visualizações nas redes sociais	8 de Março de 2023, 2024 e 2025	

2.4) Violência doméstica e de género (continuação)

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Violência doméstica e de género	2. Comemoração de dias temáticos	Sensibilização para o combate ao flagelo da violência doméstica	Comemoração do dia 25 de Novembro "Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres"	Comunidade em geral		Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento/ EAWD, Autarquia	EAWD, Autarquia	1000 pessoas da comunidade em geral anualmente	Nº de pessoas da comunidade; Nº de jornais locais (tiragem); Nº de visualizações nas redes sociais	25 de Novembro de 2022, 2023 e 2024
	3. Sensibilização para a VD	Sensibilizar a Direção, o corpo técnicos de todas as Instituições e todos/as os/as associados/as para a temática da VD	Desenvolver a ação de sensibilização no Encontro Anual das Instituições; Distribuir folhetos a todos/as os/as associados/as	Direção, Corpo técnico e associados da UDIPSS		Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento, PSP, GNR	UDIPSS	Ação; atingir 80% de associados, corpo técnico e Direção	Nº de ações desenvolvidas; percentagem de associados, corpo técnico e Direção sensibilizados (desagregados por sexo e idade)	2º semestre de 2022

EAWD - Estrutura de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

ESALD - Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias

GNR - Guarda Nacional Republicana

IGND - Igualdade de Género e Não Discriminação

PSP - Polícia de Segurança Pública

UCCCB - Unidade de Cuidados na Comunidade de Castelo Branco

UDIPSS - União Distrital das Instituições de Solidariedade Social de Castelo Branco

ULS - Unidade Local de Saúde

VD - Violência Doméstica

2.5) Economia/Mercado de Trabalho

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Economia/ Mercado de Trabalho	1. Formação em língua portuguesa	Aprendizagem do português como meio de inclusão socioprofissional	Realizar ações anuais de formação portuguesa para estrangeiros	Migrantes (desempregados e ativos)			AEBB	1 ação de formação de portugueses para estrangeiros anual	Nº de ações de formação de portugueses para estrangeiros	2022 a 2025
		Sensibilização de entidades empregadoras para as questões culturais; Desconstrução de estereótipos associados à nacionalidade	Realizar uma campanha de desconstrução de estereótipos associados à nacionalidade	Empresários/as, com especial foco no setor da restauração			AHRESP, Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento	1 campanha	Nº de campanhas de desconstrução de estereótipos associados à nacionalidade	2022 a 2025
		Informação sobre o enquadramento legal de migrantes nas entidades empregadoras	Realizar ação de informação sobre condições legais para a contratação de migrantes	Entidades empregadoras			ACICB	1 ação de informação anual	Nº de ações de informação	2022 a 2025
	2. Sensibilização e informação sobre condições legais e contratação de públicos específicos	Informação sobre o enquadramento legal de pessoas com idade superior a 40 anos nas entidades empregadoras; Informação sobre os benefícios na sua contratação; Desconstrução de estereótipos associados à idade mais avançada das mulheres e dos homens (preconceito em função da idade), numa ótica de igualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho	Realizar ação de informação sobre condições legais para a contratação de pessoas com idades superior a 40 anos	Entidades empregadoras		Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento (GIP)	ACICB	2 ações	Nº de ações de informação	2022 a 2025
		Informação sobre o enquadramento legal de pessoas com deficiência nas entidades empregadoras; Informação dos benefícios na sua contratação; Desconstrução de estereótipos associados à deficiência, numa ótica de igualdade de oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, com informação dos vários apoios	Realizar ação de informação sobre condições legais para a contratação de pessoas com deficiência	Entidades empregadoras		Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento (GIP)	ACICB	2 ações	Nº de ações de informação	2022 a 2025

ACICB - Associação Empresarial e Comercial de Castelo Branco
AEBB - Associação Empresarial da Beira Baixa
AHRESP - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (Delegação de Castelo Branco)
GIP - Gabinete de Inserção Profissional

2.6) Educação/Formação e Formação Profissional

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Educação/ Formação e Formação Profissional	I. Formação certificada em IGND/ Igualdade de Oportunidades	Sensibilizar os auxiliares de ação educativa e administrativos/as (pessoal não docente) para a temática	Realizar 1 ação de formação em IGND/ Igualdade de Oportunidades	Pessoal não docente e administrativo	Escolas públicas - 4 Agrupamentos, Escolas Privadas, Escolas de Ensino Superior	Escolas/AEBB	AEBB	1 ação de formação certificada; 15 formandos/as certificados/as	Nº de ações de formação certificadas; nº de formandos/as (desagregados por sexo e idade)	Ano letivo 2022-2023 nos períodos de pausas letivas
	2. Diagnóstico-ação: trabalhar os estereótipos	Levar a cabo um pequeno diagnóstico sobre as perceções do(a)s jovens relativamente aos estereótipos de género nas profissões, através de questionário Promover ou apoiar iniciativas de combate aos estereótipos de género nas profissões; Promover ou apoiar iniciativas/projetos de igualdade de género dirigidas à comunidade educativa; Lançar ou apoiar concursos de promoção da igualdade de género dirigidos à comunidade escolar Promover ou apoiar iniciativas/projetos de igualdade de género dirigidas à comunidade educativa	Preenchimento de um questionário sobre a perceção do(a)s jovens relativamente aos estereótipos de género das profissões Promover a participação numa exposição fotográfica (online) que retrate o combate a estereótipos de género das profissões dirigida à comunidade educativa Lançar um concurso da melhor fotografia Novo preenchimento de um questionário similar sobre a perceção do(a)s jovens relativamente aos estereótipos de género das profissões	Aluno(s) e Formando(a)s dos Agrupamentos de Escolas e Escolas/Centros de Formação Profissional		Autarquia	Escola Profissional Agostinho Roseta; Responsáveis do Projeto de Cidadania e Desenvolvimento nas Escolas e Técnico(a)s de Recursos Humanos dos Centros de Formação Profissional	Aumentar a perceção acerca dos estereótipos de género nas profissões em 15%	Resultados dos questionários	2022 a 2025
	3. Implementação da Estratégia Nacional para a Cidadania	Sensibilizar para a IGND, permitindo aos alunos vivenciar as competências e conhecimentos da temática nas suas mais diversas vertentes	Incorporação da temática da IGND enquanto temática transversal nas aulas de Cidadania e Desenvolvimento para todos os níveis e ciclos de escolaridade, integrando-a também nos projetos desenvolvidos	Comunidade escolar	Directores de turma, professores tutelares		Agrupamentos de Escolas do Município de Castelo Branco	Envolver pelo menos 1 Agrupamento por ano	Nº de turmas envolvidas Nº de alunos/as envolvidos/as, desagregados por sexo e idade	Anos letivos 2022-2023, 2023-2024 e 2024-2025

AEBB - Associação Empresarial de Castelo Branco
 EMAEI - Equipa Multidisciplinar de Apoio à Educação Inclusiva
 IGND - Igualdade de Género e Não Discriminação

2.7) Desporto

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Desporto	1. Integração social nas práticas desportivas	Desenvolvimento de práticas internas integradoras para o desenvolvimento de um quadro competitivo próprio	"Open cadeira de rodas"	Pessoas com deficiência			ATCB	1 programa anual	Nº de programas desenvolvidos; Nº de participantes (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade)	2022 a 2025
		Inclusão das pessoas com mobilidade reduzida	Programa APPACDM - desporto adaptado	Pessoas com deficiência	APPACDM	APFECB	1 programa anual	Nº de programas desenvolvidos; Nº de participantes (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade)	2022 a 2025	
		Aumentar o nº de praticantes de atividade física de forma regular e inclusiva	Walking football	Seniores e/ou pessoas com mobilidade reduzida	Parceiros da AFCEB	AFCEB	1 programa anual	Nº de programas desenvolvidos; Nº de participantes (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade)	2022 a 2025	
		Reconhecer a modalidade como um desporto que é acessível a todos/as e em qualquer lugar; Fomentar e divulgar a modalidade como um desporto para todos/as e seguro; Promover a atividade física e os hábitos/estilos de vida saudáveis	Programa "Acerte o passo"	Comunidade em geral	Autarquia	APFECB	1 programa anual	Nº de programas desenvolvidos; Nº de participantes (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade)	2022 a 2025	
Desporto	2. Adoção de medidas de discriminação positiva em favor da IG (sexo subrepresentado)	Aumentar as inscrições do sexo feminino	Projeto "Apadrinha uma Escola" /Escola Play & Stay	Alunos/as do 1º ciclo		Agrupamentos de Escolas do Município de Castelo Branco	ATCB	Celebração de protocolos	Nº de protocolos celebrados; Nº de participantes (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade)	2022 a 2025
		Mobilização dos associados para as questões da Igualdade	Incentivo financeiro e isenções de taxas de inscrição na Federação (FPF)	Praticantes femininas			AFCEB	Aumentar em 10% a taxa de inscrição de praticantes femininas	Porcentagem de praticantes femininas	2022 a 2025
		Inclusão da prática feminina na modalidade	Festa do futebol feminino	Associados			AFCEB	1 festa anual	Nº de festas realizadas	2022 a 2025
			Projeto "Circuito feminino ATCB"	Associados			AFCEB	1 dia por ano	Nº de dias promovidos	Nº de projetos desenvolvidos; Nº de etapas realizadas

2.7) Desporto (continuação)

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Desporto	3. Sensibilização para a IGND / equilíbrio de género nas práticas desportivas	Promover e apoiar iniciativas e projetos em prol da igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes na prática de desporto escolar	Promover um campeonato desportivo inter-escolas/centros de formação na cidade de Castelo Branco, nos qual as equipas são obrigatoriamente mistas	Aluno(s) e Formando(a) s dos Agrupamentos de Escolas e Escolas/Centros de Formação Profissional		Autarquia	Escola Profissional Agostinho Roseta; Equipas de Desporto Escolar	Promover a participação de ambos os géneros com a diferença máxima de 15%	Nº de inscrições de participantes (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade)	2022 a 2025
	4. Capacitação/formação	Capacitação/acreditação dos professores de Educação Física em contexto de igualdade: capacitação para a modalidade inclusiva "Kinball" nas aulas de Educação Física	Ação de certificação dos Professores de Educação Física em contexto de IGND: ação de formação "Kinball" — Uma oportunidade para a inclusão"	Professores de Educação Física a exercer funções nos Agrupamentos de Escolas do Município de Castelo Branco		Autarquia	APEFCB	1 ação de certificação (15 horas)	Nº de ações de certificação; Nº de professores (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade)	Setembro/outubro 2022

APEFCB - Associação de Profissionais de Educação Física de Castelo Branco

APPACDM - Associação de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental

ATCB - Associação de Ténis de Castelo Branco

FPF - Federação Portuguesa de Futebol

IGND - Igualdade de Género e Não Discriminação

Cofinanciado por:



2.8) Participação Política

Áreas de intervenção	Objetivo geral	Objetivos específicos	Ações	Público Alvo	Unidades funcionais envolvidas	Parcerias envolvidas	Responsáveis	Metas	Indicadores	Calendarização
Participação Política	1 - Sensibilização e desmistificação de temas associados aos direitos de cidadania e participação política	Sensibilizar a comunidade para as questões da Igualdade e em específico o público jovem (entre os 13 e os 18 anos de idade), dando ênfase à Participação Política	Dinamizar um programa "A Assembleia Municipal veio à minha Escola". O programa decorre em 3 fases: - uma primeira ação de sensibilização nas escolas onde os/as alunos/as são desafiados a pensar em propostas que combatam as assimetrias de género na política e que promovam uma maior participação de jovens na vida pública e na política local; - na segunda ação os/as alunos/as visitam a Assembleia Municipal; a terceira ação consiste na realização de Assembleia Municipal Extraordinária para que no contexto das competências da AM os jovens participem activamente, apresentando propostas de ação/ actividades	Estudantes do 3º ciclo e secundário	4 Agrupamentos de Escolas do Município de Castelo Branco	Deputados Municipais da Assembleia Municipal de Castelo Branco Ecogerminar	Presidente e Secretários da AM de Castelo Branco; Equipa/Comissão para a Igualdade da AM de Castelo Branco	Realização de 2 programas por ano (totalizando 8 até ao final do PM); Realização de 2 ações em cada Agrupamento de Escolas do Município; Envolver 60 alunos/as por ano	Nº de programas realizados; Nº de ações realizadas; Nº de participantes (em absoluto e percentual, com desagregação por sexo e idade); avaliação da ação pelos/as participantes e pelos/as professores/as	2022 a 2024: Outubro de 2022; Contactos com Diretores dos Agrupamentos e professores das disciplinas de Cidadania; 9 de Maio de 2023 - Assembleia Municipal extraordinária.
		Dar a conhecer à Comunidade histórias e exemplos de Mulheres cujo envolvimento na vida pública e política tenham marcado a história de Castelo Branco	Comemorar o Dia Municipal para a Igualdade, atribuindo uma menção honrosa a estes exemplos de Mulheres	Comunidade em geral	Equipa/Comissão para a Igualdade da AM de Castelo Branco	Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento	Presidente e Secretários da AM de Castelo Branco; Equipa/Comissão para a Igualdade da AM de Castelo Branco	Comemorar 3 Dias Municipais para a Igualdade (periodicidade anual); Atribuir 2 menções honrosas em cada Sessão Comemorativa do Dia Municipal para a Igualdade (24 outubro)	Nº de menções atribuídas; Nº de Dias Municipais para a Igualdade comemorados	24 de Outubro de 2022 e 2023
	2 - Comemoração do "Dia Municipal para a Igualdade"	Dar a conhecer à Comunidade a história política de Castelo Branco.	Culminar do Programa "A Assembleia Municipal veio à minha Escola", com a dinamização de um programa composto por palestras e exposição, quer da história política albiscairensis, quer com os trabalhos desenvolvidos ao longo do programa	Comunidade em geral	Equipa / Comissão para a Igualdade da AM de Castelo Branco	Amato Lusitano - Associação de Desenvolvimento	Presidente e Secretários da AM de Castelo Branco; Equipa / Comissão para a Igualdade da AM de Castelo Branco	Comemorar o encerramento do Programa "A Assembleia Municipal veio à minha Escola" no Dia Municipal para a Igualdade (24 outubro de 2024); Organizar um programa composto por palestras e uma exposição.	Nº de pessoas presentes na palestra; Nº de oradores na palestra; Nº de pessoas que visitam o programa; Nº de trabalhos expostos.	24 de Outubro de 2024

AM - Assembleia Municipal

IV. Divulgação, Monitorização e Avaliação do Plano

Ao elencar as dimensões estratégicas e os objetivos equacionados para o período 2022-2025, por um lado, o Município de Castelo Branco afirma estrategicamente a sua posição em matéria de Igualdade e Não Discriminação e por outro, apresenta um documento de trabalho efetivo e orientador, suscetível de ser atualizado, consoante os resultados que forem sendo atingidos e as necessidades identificadas no decorrer da intervenção.

A atividade 2.2 pretende, já com o PMIND construído, executar e implementar o plano de ação que deverá traduzir o desejo do município acerca do futuro do seu território em matéria de igualdade e não discriminação. Consubstancia-se num relatório de execução do PMIND-CB dos primeiros 12 meses do plano, que deverá ser validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), enviado à aprovação do Executivo Camarário e submetido à Assembleia Municipal.

A última fase de elaboração do PMIND irá consistir na divulgação e avaliação externa do plano proposto.

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

Pretende-se com esta atividade proceder a uma avaliação sistemática e exaustiva do cumprimento das metas estabelecidas no PNIND para o período e referência ao impacto nas pessoas, organização e território, bem como uma avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes atores. A avaliação terá ainda a identificação a identificação de pontos fortes e fracos, oportunidades e ameaças, apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro, tanto para a execução do PMIND no restante período de vigência, como para o processo de elaboração e implementação de futuros planos. Esta avaliação irá confinar num relatório de avaliação ao fim de 12 meses de execução do Plano, sob responsabilidade de uma entidade externa, que apresentará um relatório de execução, que deverá ser validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e submetido ao Executivo Camarário.



V. Fontes De Consulta

1) Bibliografia

- CITE (2003) Manual De Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens. Lisboa: CITE.
- Perista, H. e Silva, A. (2009) Igualdade de género na vida local: o papel dos municípios na sua promoção. Lisboa: CIG/PCM.
- Plano Municipal para a Igualdade de Santarém (2015).
- Plano Municipal para a Igualdade de Alfândega da Fé (2018-2021).
- I Plano Municipal para a Igualdade de Valongo (2013).
- Plano Municipal para a Integração de Migrantes de Castelo Branco, 2018.
- Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade de Mirandela | 2013.
- Plano Intermunicipal para a Igualdade - Belmonte, Covilhã e Fundão 2017 -2020.
- Plano Local para a Igualdade e não discriminação, PLINN 2018-2021, Junta de Freguesia de Olivais.
- Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Arcos de Valdevez (2021-2024).
- Plano para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Gondomar (2020-2024).
- Relatório e contas, AACCB (2019).
- Relatório e contas do exercício de 2020, APPACDM de Castelo Branco.
- Carta Social- Rede de Serviços e Equipamentos 2018 Coordenação: GEP/MTSSS.
- Diagnóstico Social do concelho de Castelo Branco, 2015.
- Kit de ferramentas para diagnósticos participativos, CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Autoria Virgínia Ferreira Helena Neves Almeida, dezembro 2016;
- CIG (2015). Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Central – Questionário de autodiagnóstico. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Lisboa.
- CES (2016). Local Gender Equality – Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais – Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Centro de Estudos Sociais, Coimbra.
- CES (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Centro de Estudos Sociais, Coimbra.
- CES (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e na Ação Social. Centro de Estudos Sociais, Coimbra.
- CES (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho. Centro de Estudos Sociais, Coimbra.
- CES (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público. Centro de Estudos Sociais, Coimbra.
- CES (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Centro de Estudos Sociais, Coimbra.
- Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even: Guia para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, Lisboa: ISEG-UL, Autoria Sara Falcão Casaca, 2016.

- Protocolo de Governação da Plataforma de apoio aos Refugiados.
- Memorando de Entendimento entre o Município de Castelo Branco e o Conselho Português para os Refugiados (CPR).
- Protocolo referente à criação da Rede Regional do Centro de Apoio às Vítimas de Tráfico de Seres Humanos.
- Relatório de contas Unidade Local de Saúde de Castelo Branco (ULSCB), EPE, 2019.

2) Legislação de Referência

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019 - Aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 – Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.
- Resolução de conselho de ministros n.º 5/2011, 18 de janeiro - Aprova o IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013 de - Aprova o V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro - Aprova o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013 - Aprova o III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014-2017.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018 de 19 de junho - Aprova o IV Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021

3) Webgrafia

- <http://www.cne.pt/content/eleicoes-autarquicas-2017>
- <https://www.pordata.pt/>
- <https://www.ine.pt/>
- <https://sefstat.sef.pt/forms/Home.aspx>
- <https://www.iefp.pt/estatisticas>
- <https://www.dgeec.mec.pt/np4/248/>
- <https://www.refugiados.pt/a-par/>
- <https://www.cm-castelobranco.pt/>
- <http://www.amatolusitano-ad.pt/>
- <https://www.scmcastelobranco.pt/nportal/>

<https://infoescolas.mec.pt/Secundario>

VI. ANEXOS

I) Questionário para Dirigentes do Município

No âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação (PMIND) de Castelo Branco, que pretende traçar um caminho orientador para a implementação e avaliação das medidas e políticas promotoras de igualdade e não discriminação, vimos solicitar o seu contributo, enquanto Dirigente, para o preenchimento do presente questionário que visa recolher algumas informações de nível interno, nomeadamente questões relativas à gestão de pessoal, aos horários de trabalho e a medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar, incluindo, ainda, outras de âmbito genérico.

O PMIND pretende refletir o compromisso político do município de Castelo Branco com uma agenda de igualdade, cidadania e não discriminação, alicerçados em torno da ação transversal territorial da Estratégia Nacional para a Igualdade de Género e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) 2018-2030 procurando, nos seus objetivos, melhorar os indicadores de igualdade deste território;

O seguinte questionário está composto em 5 grupos de questões:

- I. Caracterização do/a Inquirido/a;
- II. Situação da Igualdade e Não Discriminação no Concelho;
- III. Situação da Igualdade e Não Discriminação na Unidade Orgânica que dirige;
- IV. Perceção Individual acerca da Igualdade e Não Discriminação;
- V. Uso do tempo na esfera pessoal/familiar.

I. Caracterização do/a Inquirido/a

1. Género

(Marcar apenas um quadrado)

- Masculino
- Feminino
- Outro. Qual? _____

2. Idade

(Marcar apenas um quadrado)

- Até aos 25 anos
- Dos 26 aos 46 anos
- Dos 47 aos 65 anos
- Mais de 65 anos

3. Agregado familiar

Indique o n.º de pessoas que compõem o seu agregado familiar: _____

3.1 Indique quem constitui o seu agregado familiar

(Marcar apenas um quadrado)

- Vive só
- Cônjuge
- Filho/a(s)
- Pais
- Avós
- Outro. Qual? _____



4. Situação Profissional

4.1 Cargo

(Marcar apenas um quadrado)

- Direção Superior de 1º grau
- Direção Intermédia de 1º grau
- Direção Intermédia de 3º grau ou inferior
- Outro. Qual? _____

4.2 Antiguidade

(Marcar apenas um quadrado)

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- 21 ou mais anos

4.3 Vínculo

(Marcar apenas um quadrado)

- Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado
- Contrato de Trabalho por Tempo Determinado
- Outro. Qual? _____

4.4 Indique a Unidade Orgânica em que trabalha:

4.5 Habilitações Literárias

(Marcar apenas um quadrado)

- Doutoramento/Mestrado
- Pós-Graduação
- Licenciatura
- Bacharelato/Curso médio
- Ensino Secundário
- 2º ou 3º Ciclo de Ensino Básico
- 1º Ciclo de Ensino Básico

II. Situação da Igualdade e Não Discriminação no Concelho

I. Na sua opinião existem situações de Desigualdade e Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) no Município de Castelo Branco?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
- Não

1. Se respondeu “Sim” à questão anterior, diga se na sua opinião estas situações:

(Marcar apenas um quadrado)

- têm aumentado
- têm-se mantido constantes
- têm diminuído

2. Indique se no último ano participou nas seguintes ações, através do Município de Castelo Branco:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Sim	Não
Ações de formação contínua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ações de formação especificamente na área da Igualdade de Género e Não Discriminação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. A Entidade incentiva a igual participação de mulheres e homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
- Não

4. Posicione-se de acordo com as seguintes afirmações:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo plenamente
As desigualdades de género no acesso ao emprego têm diminuído.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A representação dos dois géneros nas profissões encontra-se equilibrada.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Os equipamentos de apoio à família existentes no Concelho são suficientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As situações de violência de género no Concelho diminuíram.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As acessibilidades e redes de transporte do Concelho facilitam a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Pontos fortes: identifique as principais características do Concelho que, na sua opinião, condicionam de forma positiva a promoção de Igualdade e Não Discriminação.



6. Pontos fracos: identifique as principais características do Concelho que, na sua opinião, condicionam de forma negativa a promoção de Igualdade e Não Discriminação.

7. Tem conhecimento de alguns dos seguintes apoios?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Subsídios Educacionais
- Apoio Médico
- Apoio Psicológico
- Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
- Não tenho conhecimento de algum apoio
- Outro. Qual? _____

7.1 Beneficia de algum desses apoios acima mencionados?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Sim, subsídios educacionais
- Sim, apoio médico
- Sim, apoio psicológico
- Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
- Não benefício de nenhum apoio
- Outro. Qual? _____

8. Tem conhecimento dos seguintes acordos que existem entre o Município de Castelo Branco e outros parceiros?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Saúde (assistência médica, dentista, entre outros)
- Desporto
- Outro. Qual? _____
- Não tenho conhecimento

8.1 Beneficia de alguns dos acordos acima mencionados?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Sim, saúde
- Sim, desporto
- Não
- Outro. Qual? _____

8.2 Que outro tipo de benefícios gostaria de ter no sentido de melhor conciliar a sua vida familiar e profissional?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Serviço de apoio ao trabalho doméstico (engomadoria, costura, pequenas reparações, ...)
- Equipamento de apoio (creche, jardim de infância, centro de dia, apoio domiciliário, lar de idosos, ...)
- Serviço de babysitting
- Colónias de férias para os/as filhos/as
- Outro. Qual? _____

III. Situação da Igualdade e Não Discriminação na Unidade Orgânica que dirige**1. Na sua opinião existem situações de Desigualdade e Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) na Unidade Orgânica que dirige?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

1.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, diga, se na sua opinião estas situações:

(Marcar apenas um quadrado)

- têm aumentado
 têm-se mantido constantes
 têm diminuído

2. Na unidade orgânica que dirige, procura apoiar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, através da opção por horários de trabalho flexíveis, adaptação do tempo semanal de trabalho ou marcação dos horários por turnos rotativos ou outros?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

3. No último ano, a unidade orgânica que dirige teve contacto com situações de desigualdade de género?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

3.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, de que forma?

4. No último ano, a unidade orgânica que dirige, teve contacto especificamente com situações de violência doméstica?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

4.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, de que forma?



- 5. No último ano, a unidade orgânica que dirige, teve contacto especificamente com situações de discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC)?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 5.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, de que forma?**

- 6. As pessoas que trabalham na unidade orgânica que dirige, são incentivadas a apresentar sugestões para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 6.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, de que forma?**

- 7. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos, têm presente o princípio da Igualdade e Não Discriminação?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 8. O Organismo aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão, tem presente o princípio da Igualdade e da Não Discriminação?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 9. A Entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da Igualdade e Não Discriminação, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

10. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal), são reconhecidas pelo Organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

11. Existem na entidade queixas formais de casos de situação de discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

11.1 Que tipos de situações são mais frequentes?

12. A Entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

13. Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são consideradas as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não
 Não se aplica

14. A Entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

15. A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade, por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não



16. A Entidade incentiva os homens a gozar o período de licença parental previsto na Lei?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

16.I Se respondeu “Sim”, à questão anterior, de que forma?

17. A Entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família, por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

17.I Se respondeu “Sim”, à questão anterior, de que forma?

18. A unidade orgânica que dirige, utiliza linguagem e imagens não discriminatórias, em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

19. Nos documentos e relatórios internos, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por género?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

20. A Entidade aloca verbas e/ou outro tipo de recursos, para a implementação de medidas e ações, no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

21. A Entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de Igualdade de Género e Não Discriminação em função do género, maternidade e paternidade?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

IV. Perceção Individual acerca da Igualdade e Não Discriminação

I. Posicione-se perante as seguintes afirmações:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo plenamente
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições de carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos/as filhos/as tem vindo a aumentar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os/as filhos/as até estes completarem 5 anos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Já assisti a situações de discriminação pelas orientações e características sexuais de trabalhadores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Por norma, os/as trabalhadores/as tendem a esconder as suas orientações e características sexuais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



2. Posicione-se perante a evolução prospetiva da situação da Igualdade de Género na administração local:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo plenamente
O aumento do número de mulheres na administração local é uma tendência natural resultante da evolução cultural de mentalidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O aumento do número de mulheres na administração local é uma tendência natural resultante do aumento da escolaridade/ qualificações das mesmas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O aumento do número de mulheres na administração local em lugares e áreas que lhes eram antes vedados, resulta da tomada de consciência e conquista das próprias mulheres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O aumento do número de mulheres na administração local tem vindo a superar o número de homens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Um equilíbrio de número e representatividade entre homens e mulheres é o ideal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
O aumento do número de mulheres em lugares de decisão resulta da evolução de mentalidades no sentido da melhor aceitação de chefias mulheres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Existe uma menor representatividade das mulheres em lugares de decisão por opção das mesmas devido às suas responsabilidades familiares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regista-se um aumento do número de mulheres na administração local, mas simultaneamente permanência dos lugares de decisão maioritariamente masculinos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Avalie o grau de intensidade com que os princípios de Igualdade e Não Discriminação estão presentes nos diversos eixos setoriais, sendo que 1 é pouco presente e 5 é muito presente.

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	1	2	3	4	5	Não aplicável
Ação Social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Educação e Ensino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desporto e Juventude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ambiente e Urbanismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Mobilidade e Transporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Justiça	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formação e Emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Uso do tempo na esfera pessoal/familiar

1. Identifique quem realiza com maior frequência as tarefas apresentadas abaixo:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	O/A próprio/a	Cônjuge	Outros familiares	Empregado/a doméstico/a e/ou empresa	Outra situação	Não aplicável
Tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer compras para a casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer reparações em casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Levar/buscar crianças à escola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento dos/as filhos/as nos estudos-reuniões de pais, acompanhamento ao estudo (se aplicável)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar em atividades relacionadas com o voluntariado/participação cívica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Indique com que frequência costuma realizar essas mesmas tarefas:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Não realiza	Ocasionalmente	< 1 hora por dia	Entre 1 e 3 horas por dia	> 3 horas por dia
Tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer compras para casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer reparações em casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Levar/buscar crianças à escola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento dos/as filhos/as nos estudos, reuniões de pais, acompanhamento ao estudo (se aplicável)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar em atividades relacionadas com o voluntariado/participação cívica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Alguma vez foi alvo das seguintes situações:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Sim	Não
Violência Doméstica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assédio moral em contexto de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assédio moral fora do contexto de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assédio sexual em contexto de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assédio sexual fora de contexto de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outra situação relacionada com a desigualdade entre homens e mulheres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outra situação relacionada com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



3.1 Se respondeu “Sim” a alguma das situações anteriores, descreva a que situação se refere.

4. Comentários e sugestões (não obrigatório).

Bem-haja pela colaboração!

2) Questionário para Colaboradores/as do Município

No âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) de Castelo Branco, que pretende traçar um caminho orientador para a implementação e avaliação das medidas e políticas promotoras de igualdade e não discriminação, vimos solicitar o seu contributo, enquanto colaborador/a do Município, para o preenchimento do presente questionário, que visa recolher algumas informações a nível interno, nomeadamente questões relativas à gestão de pessoal, aos horários de trabalho e a medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional e familiar, incluindo, ainda, outras de âmbito genérico.

O PMIND pretende refletir o compromisso político do município de Castelo Branco, com uma agenda de igualdade, cidadania e não discriminação, alicerçados em torno da ação transversal territorial da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) 2018-2030 procurando, nos seus objetivos, melhorar os indicadores de igualdade deste território;

O seguinte questionário está composto em 4 grupos de questões:

- I. Caracterização do Inquirido/a;
- II. Situação da Igualdade e Não Discriminação no Concelho;
- III. Uso do tempo na esfera pessoal/familiar;
- IV. Perceção Individual acerca da Igualdade e Não Discriminação.

I. Caracterização do/a Inquirido/a

I. Género

(Marcar apenas um quadrado)

- Masculino
- Feminino
- Outro. Qual? _____

2. Idade

(Marcar apenas um quadrado)

- Até aos 25 anos
- Dos 26 aos 46 anos
- Dos 47 aos 65 anos
- Mais de 65 anos

2. Agregado familiar

Indique o n.º de pessoas que compõem o seu agregado familiar: _____

3.1 Indique quem constitui o seu agregado familiar

(Marcar apenas um quadrado)

- Vive só
- Cónjuge
- Filho/a(s)
- Pais
- Avós
- Outro. Qual? _____



4. Situação Profissional

4.1 Carreira

(Marcar apenas um quadrado)

- Técnico/a Superior
- Assistente Técnico/a
- Assistente Operacional
- Outra. Qual? _____

4.2 Antiguidade

(Marcar apenas um quadrado)

- Menos de 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 20 anos
- 21 ou mais anos

4.3 Vínculo

(Marcar apenas um quadrado)

- Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado
- Contrato de Trabalho por Tempo Determinado
- Outro. Qual? _____

4.4 Indique a Unidade Orgânica em que trabalha:

4.5 Habilitações Literárias

(Marcar apenas um quadrado)

- Doutoramento/Mestrado
- Pós-Graduação
- Licenciatura
- Bacharelato/Curso médio
- Ensino Secundário
- 2º ou 3º Ciclo de Ensino Básico
- 1º Ciclo de Ensino Básico

II. Situação da Igualdade e Não Discriminação no Concelho

I. Tem conhecimento de alguns dos seguintes apoios?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Subsídios educacionais
- Apoio médico
- Apoio Psicológico
- Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
- Não tenho conhecimento de algum apoio
- Outro. Qual? _____

2. Beneficia de algum desses apoios acima mencionados?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Sim, subsídios educacionais
- Sim, apoio médico
- Sim, apoio psicológico
- Apoio a Vítimas de Violência Doméstica
- Não benefício de nenhum apoio
- Outro. Qual? _____

3. Tem conhecimento dos seguintes acordos que existem entre o Município de Castelo Branco e outros parceiros?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Saúde (assistência médica, dentista, entre outros)
- Desporto
- Outro. Qual? _____
- Não tenho conhecimento de nenhum acordo

4. Beneficia de alguns dos acordos acima mencionados?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Sim, saúde
- Sim, desporto
- Não
- Outro. Qual? _____

5. Indique se participou, no último ano, nas seguintes ações, através do Município de Castelo Branco

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Ações de formação contínua
- Ações de formação especificamente na área da Igualdade e Não Discriminação
- Não participei em nenhuma ação

6. Na sua opinião, em termos gerais, existem situações de desigualdade e discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) no Município de Castelo Branco?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
- Não
- Não sei

6.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, diga, se na sua opinião estas situações:

(Marcar apenas um quadrado)

- têm aumentado
- têm-se mantido constantes
- têm diminuído



7. Acha que no planeamento estratégico, regulamentos, relatórios, planos do Município de Castelo Branco, são feitas menções expressas à Igualdade e Não Discriminação enquanto princípio a promover?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
- Não
- Não sei

8. Considera que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos no Município de Castelo Branco, têm presente o princípio da Igualdade e Não Discriminação?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
- Não
- Não sei

9. Considera que a Câmara Municipal de Castelo Branco, na atribuição de remunerações complementares (prémios de desempenho, regalias), tem presente o princípio da Igualdade e Não Discriminação, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência a familiares, licenças de parentalidade)?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
- Não
- Não sei

10. Tem conhecimento da existência, na Câmara Municipal de Castelo Branco, de queixas formais, de casos de situação de discriminação em função do sexo e em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
- Não

10.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, que tipos de situações são mais frequentes?

11. Considera que a Câmara Municipal de Castelo Branco encara de modo igual, o exercício dos direitos à assistência familiar por parte de trabalhadores e trabalhadoras?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
- Não
- Não sei

12. Considera que a Câmara Municipal de Castelo Branco divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de Igualdade e Não Discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim**
 Não
 Não sei

III. Uso do tempo na esfera pessoal/familiar

1. Horário de trabalho

(Marcar tudo o que for aplicável)

	Rígido	Flexível	Jornada Contínua	Isenção de horários	Turnos
Que tipo de horário tem?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Que tipo de horário gostaria de praticar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Qual a duração do tempo de trabalho?

(Marcar apenas um quadrado)

- Tempo completo
 Tempo parcial

3. Identifique quem realiza com maior frequência as tarefas apresentadas abaixo:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	O/A próprio/a	Cônjuge	Outros Familiares	Empregado/a doméstico/a e/ou empresa	Outra situação	Não aplicável
Tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer compras para a casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer reparações em casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Levar/buscar crianças à escola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento dos/as filhos/as nos estudos, reuniões de pais, acompanhamento ao estudo (se aplicável)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar em atividades relacionadas com o voluntariado/participação cívica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4. Indique com que frequência costuma realizar essas mesmas tarefas:**

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Não realiza	Ocasionalmente	< 1 hora por dia	Entre 1 e 3 horas por dia	> 3 horas por dia
Tarefas domésticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer compras para casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fazer reparações em casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Levar/buscar crianças à escola	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acompanhamento dos/as filhos/as nos estudos, reuniões de pais, acompanhamento ao estudo (se aplicável)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar em atividades relacionadas com o voluntariado participação cívica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Que outro tipo de benefícios gostaria de ter, no sentido de melhor conciliar a sua vida familiar e profissional?

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Serviço de apoio ao trabalho doméstico (engomadoria, costura, pequenas reparações, ...)
- Equipamento de apoio (creche, jardim de infância, centro de dia, apoio domiciliário, lar de idosos, ...)
- Serviço de babysitting
- Colónias de férias para os/as filhos/as
- Outra: _____
- Não gostaria de usufruir de nenhum benefício

6. Indique, nos últimos 12 meses, quais os motivos de ausência ao trabalho.

(Marcar tudo o que for aplicável)

- Nenhuma ausência ao trabalho nos últimos 12 meses
- Licença de maternidade/ paternidade
- Apoio a filho/a(s) menor de 12 anos
- Apoio a filho/a(s) maiores de 12 anos
- Apoio a neto/a(s)
- Apoio a outro(s) familiar(es)
- Acidente de trabalho e/ou doença profissional
- Casamento
- Falecimento de familiar
- Problemas de saúde (não relacionado com o trabalho)
- Outro motivo. Qual? _____

7. Indique o número de vezes que faltou, nos últimos 12 meses.

(Marcar apenas um quadrado)

- Nenhuma falta
 1 – 10
 11 – 20
 21 – 30
 31 – 40
 41 – 50
 51 – 60
 + 60 dias

IV. Perceção Individual acerca da Igualdade e Não Discriminação**1. Alguma vez foi alvo das seguintes situações:**

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Sim	Não
Violência Doméstica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assédio moral em contexto de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assédio moral fora do contexto de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assédio sexual em contexto de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assédio sexual fora de contexto de trabalho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outra situação relacionada com a desigualdade entre homens e mulheres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Outra situação relacionada com a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.1 Se respondeu “Sim” em alguma situação apresentada na questão anterior, descreva a que situação se refere.

2. Posicione-se perante as seguintes afirmações:

(Marcar apenas um quadrado por linha)

	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo plenamente
Já estive em situações em que me senti discriminado/a por ser homem ou mulher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As situações de desigualdade entre homens e mulheres não afetam a minha vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenho facilidade em conciliar a minha vida familiar e profissional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A minha organização familiar permite-me dispor de iguais condições de carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Discordo completamente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo plenamente
A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos tem vindo a aumentar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seria desejável que as mulheres pudessem ficar em casa com os filhos até estes completarem 5 anos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deveriam ser tomadas medidas que visassem aumentar a representação das mulheres nos níveis elevados de decisão.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Já assisti a situações de discriminação pelas orientações e características sexuais de trabalhadores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Comentários e sugestões (não obrigatório).

Bem-haja pela colaboração!

3) Questionário para Agentes Locais

No âmbito da elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) de Castelo Branco, que pretende traçar um caminho orientador para a implementação e avaliação das medidas e políticas promotoras de igualdade e não discriminação, vimos solicitar o seu contributo, enquanto representante de uma Instituição presente neste território, para o preenchimento do presente questionário que visa recolher algumas informações a nível externo do Município.

O PMIND pretende refletir o compromisso político do Município de Castelo Branco, com uma agenda de igualdade, cidadania e não discriminação, alicerçados em torno da ação transversal territorial da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) 2018-2030 procurando, nos seus objetivos, melhorar os indicadores de igualdade deste território;

O seguinte questionário está composto em 3 grupos de questões:

- I. Caracterização da Instituição;
- II. Situação da Igualdade e Não Discriminação na Instituição;
- III. Situação da Igualdade e Não Discriminação do Município na relação com os Agentes Locais.

I. Caracterização da Instituição

1. Identificação da Instituição

2. Área de Atuação

(Marcar apenas um quadrado)

- Ação Social
- Ambiente
- Cultura
- Desporto e Juventude
- Educação e Ensino
- Formação e Emprego
- Junta de Freguesia
- Justiça
- Saúde
- Segurança
- Outro. Qual? _____

3. Dos órgãos sociais da Instituição, indique:

(Indique a resposta com um “X”)

3.1 Presidente da Direção: Mulher Homem

3.2 Presidente do Conselho Fiscal: Mulher Homem

3.3 Presidente da Mesa da Assembleia Geral: Mulher Homem

(Preencher o número de elementos por função e género)

3.4 Membros da Direção: Mulheres _____ Homens _____

3.5 Membros do Conselho Fiscal: Mulheres _____ Homens _____

3.6 Membros da Assembleia Geral: Mulheres _____ Homens _____

3.7 Direção Técnica: Mulheres _____ Homens _____



4. Do total de colaboradores/as da Instituição, indique o número de:

(Preencher o número de elementos por género)

Mulheres _____ Homens _____

II. Situação da Igualdade e Não Discriminação na Instituição

1. Na sua opinião, em termos gerais, os princípios de Igualdade e Não Discriminação são promovidos pela sua Instituição?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

1.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, diga que medidas adotam para promover estes princípios.

2. A sua Instituição divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de Igualdade e Não Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC)?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

3. Na sua opinião, em termos gerais, existem situações de Desigualdade e Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) na sua Instituição?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

3.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, diga, se na sua opinião estas situações:

(Marcar apenas um quadrado)

- têm aumentado
 têm-se mantido constantes
 têm diminuído

3.2 De que forma? _____

- 4. No âmbito do planeamento estratégico, regulamentos, relatórios e planos da sua Instituição, são feitas menções expressas à Igualdade e Não Discriminação enquanto princípio a promover?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 4.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, de que forma?**

- 5. Considera que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos na sua Instituição, têm presente o princípio da Igualdade da Não Discriminação?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 6. Considera que a sua Instituição, na atribuição de remunerações complementares (prémios de desempenho, regalias) tem presente o princípio da Igualdade e Não Discriminação, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência a familiares, licenças de parentalidade)?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 7. Tem conhecimento da existência, na sua Instituição, de queixas formais de casos de situação de discriminação em função do sexo e em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 7.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, que tipo de situações são mais frequentes?**

- 8. Considera que a sua Instituição, encara de modo igual o exercício dos direitos à assistência familiar, por parte de trabalhadores e trabalhadoras?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 8.1 Se respondeu “Sim” à questão anterior, que exemplos de boas práticas praticam?**



III. Situação da Igualdade e Não Discriminação no Município na relação com os Agentes Locais

1. **O Município de Castelo Branco, desenvolve iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de Igualdade de Género e Não Discriminação (ex.: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc)?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

2. **O Município de Castelo Branco desenvolve iniciativas dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos (ex.: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc)?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

3. **O Município de Castelo Branco desenvolve iniciativas dirigidas à educação, prevenção da violência doméstica e do bullying, dirigidos contra qualquer um dos géneros?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

4. **O Município de Castelo Branco promove junto dos meios de comunicação social local, o debate público sobre as questões da Igualdade de Género e Não Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC)?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

5. **O Município de Castelo Branco fomenta e desenvolve iniciativas, que asseguram a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, evitando o abandono precoce da escola?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

6. **O Município de Castelo Branco, apoia a criação e manutenção de redes de apoio social e entajuda familiar, possibilitando desta forma, a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 7. O Município de Castelo Branco apoia iniciativas de promoção e prevenção da saúde, dirigidas a mulheres e a homens, de diferentes faixas etárias (ex.: cedência de instalações para campanhas periódicas e regulares, de promoção da saúde sexual e reprodutiva; de prevenção da SIDA; do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, etc)?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 8. O Município de Castelo Branco promove o acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer, promovendo atividades inclusivas (dirigidas a mulheres e a homens)?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 9. O Município de Castelo Branco participa ou desenvolve iniciativas, no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 10. O Município de Castelo Branco participa ou desenvolve iniciativas, no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 11. O Município de Castelo Branco apoia iniciativas culturais, mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da Igualdade e Não Discriminação?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 12. O Município de Castelo Branco adota procedimentos, no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

- 13. O Município de Castelo Branco proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e a homens?**

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não



14. O Município de Castelo Branco tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais, no domínio da Igualdade de Género?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

15. O Município de Castelo Branco tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da Igualdade de Género?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

16. O Município de Castelo Branco promove ou incentiva a criação de infraestruturas de apoio à mulher ou ao homem, em situação familiar de monoparentalidade (ex.: promoção do emprego; educação parental; serviços de acolhimento de crianças; unidades de apoio à criança em idade escolar, etc)?

(Marcar apenas um quadrado)

- Sim
 Não

17. Comentários e sugestões (não obrigatório).

Bem-haja pela colaboração!

