

SOMOS **PORTIMÃO** IGUALDADE

**PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE
E A NÃO DISCRIMINAÇÃO**

Nota Introdutória


As autarquias locais, no âmbito da sua intervenção, pela visão privilegiada que têm sobre a realidade do seu território, desempenham um papel fundamental na desconstrução dos estereótipos de género e na implementação de medidas que promovam a formação de cidadãos conscientes/esclarecidos de sua igualdade de direitos, independentemente do género, raça, religião, língua, território de origem, convicções políticas ou ideológicas, habilitações, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Neste sentido, tendo por base os pressupostos de intervenção do município, e em resposta ao compromisso assumido ao subscrever o Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, celebrado com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género a 8 março de 2016, a Câmara Municipal de Portimão, apresenta hoje o seu II.º Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - PMIND Portimão|2022-2025.

Um plano que se traduz num documento estratégico que complementa o trabalho do município em prol da promoção dos direitos humanos e de cidadania e de construção de uma sociedade mais justa e igualitária, segundo os pressupostos expressos na Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, aprovada pelas Nações Unidas, em 2015.

“Somos Igualdade”, é a frase que rege as orientações do município de Portimão envolvendo tod@s, interna e externamente em torno deste tema e que este plano pretende contribuir positivamente através um conjunto de ações que promovam e potenciem a igualdade de género, servindo de combate á discriminação em todos os domínios da vida em sociedade.

A Presidente,



Isilda Vargues Gomes

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABELAS	5
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ENQUADRAMENTO.....	8
1. OBJETIVOS E METODOLOGIA.....	9
2. MARCO NORMATIVO	12
2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL	13
2.2. NORMATIVA COMUNITÁRIA	14
3. DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO: VERTENTE EXTERNA	17
3.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO	18
3.2. ENQUADRAMENTO DEMOGRÁFICO.....	18
3.3. DINÂMICA DA POPULAÇÃO.....	20
3.4. ECONOMIA E ORGANIZAÇÃO SOCIAL	22
3.4.1. DESEMPREGO	23
3.4.2. APOIOS SOCIAIS	24
3.4.3. SALÁRIOS E ATIVIDADES ECONÓMICAS	25
3.5. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO.....	29
3.6. PRÁTICA DESPORTIVA.....	31
3.7. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO, INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO	32
3.7.1. COMUNIDADE ESCOLAR.....	32
3.7.2. COMUNIDADE RESIDENTE NO MUNICÍPIO	34
3.7.3. PÚBLICOS ESTRATÉGICOS.....	35
3.8. CIDADANIA E PARTICIPAÇÃO CÍVICA	35
3.9. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR.....	36
3.10. IGUALDADE E INTERSECCIONALIDADE.....	37
3.11. RESPOSTAS À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA	40
3.12. PRINCIPAIS CONCLUSÕES	41
4. DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO: VERTENTE INTERNA	46
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO MUNICÍPIO	47

Cofinanciado por:

4.2. DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR CARREIRA E ÁREAS DE ATIVIDADE ..	48
4.3. DIVERSIDADE E INCLUSÃO	51
4.3.1. DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR IDADE.....	52
4.3.2. TRABALHADORES/AS IMIGRANTES.....	53
4.3.3. TRABALHADORES/AS PORTADORES/AS DE DEFICIÊNCIA	53
4.4. DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR ANTIGUIDADE.....	53
4.5. POLÍTICA RETRIBUTIVA	54
4.6. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL.....	55
4.7. CUMPRIMENTO DE MEDIDAS PARA FAVORECER A IGUALDADE DE GÉNERO	56
4.7.1. FORMAÇÃO EM IGUALDADE E NÃO- DISCRIMINAÇÃO	57
4.7.2. MEDIDAS PARA PROMOVER A REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS	57
4.7.3. PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO	58
4.7.4. COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM INCLUSIVA	58
4.7.5. ORÇAMENTOS MUNICIPAIS SENSÍVEIS AO GÉNERO	59
4.8. PRINCIPAIS CONCLUSÕES	60
<u>5. PLANO PARA A IGUALDADE</u>	<u>63</u>
5.1. INTRODUÇÃO.....	65
5.2. REDES DE TRABALHO NO ÂMBITO DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	66
<u>6. PRINCÍPIOS ORIENTADORES DO II PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE PORTIMÃO</u>	<u>68</u>
6.1. FINALIDADES E ESTRUTURA DO II PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE PORTIMÃO	69
<u>7. OBJETIVOS E AÇÕES ESTRATÉGICAS.....</u>	<u>72</u>
7.1. VERTENTE INTERNA.....	73
<i>DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO 1: COMBATE À DISCRIMINAÇÃO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA GOVERNANÇA AUTÁRQUICA</i>	<i>73</i>
<i>OBJETIVO ESTRATÉGICO 1. GARANTIR O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO E A PROMOÇÃO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NAS POLÍTICAS E AÇÕES DA AUTARQUIA.....</i>	<i>74</i>
<i>DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO 2: PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA DE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO E NA ATIVIDADE PROFISSIONAL</i>	<i>77</i>
<i>OBJETIVO ESTRATÉGICO 2. GARANTIR AS CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA DE MULHERES E HOMENS NA ATIVIDADE PROFISSIONAL DA AUTARQUIA.....</i>	<i>78</i>
7.2. VERTENTE EXTERNA	79

DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO 3: GARANTIR AS CONDIÇÕES PARA UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA DE MULHERES E HOMENS NO MERCADO DE TRABALHO E NA ATIVIDADE PROFISSIONAL EM PORTIMÃO	79
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3. PROMOVER UMA PARTICIPAÇÃO PLENA E IGUALITÁRIA NO TRABALHO PARA MULHERES E HOMENS NO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO	79
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO 4 - GARANTIR AS CONDIÇÕES PARA UMA EDUCAÇÃO ESCOLAR LIVRE DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO, PARA RAPAZES E RAPARIGAS	81
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4. PROMOVER UMA EDUCAÇÃO ESCOLAR LIVRE DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO PARA RAPAZES E RAPARIGAS	82
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO 5 - COMBATE À EXCLUSÃO SOCIAL EM PERSPETIVA DE GÉNERO	82
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5 - PROMOVER O EMPODERAMENTO DAS MULHERES E HOMENS EM SITUAÇÃO DE PARTICULAR VULNERABILIDADE SOCIAL	83
DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO 6 - DESPORTO E SAÚDE COM PERSPETIVA DE GÉNERO	85
OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.1. PROMOVER A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NA ÁREA DA SAÚDE AO LONGO DOS CICLOS DE VIDA DE HOMENS E DE MULHERES.	85
OBJETIVO ESTRATÉGICO 6.2 - FOMENTAR A VIDA SAUDÁVEL DE MULHERES E HOMENS	87
<u>DOMÍNIO DE INTERVENÇÃO 7- ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES, VIOLÊNCIA DE GÉNERO E DOMÉSTICA</u>	89
OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.1 - PREVENIR E COMBATER A TOLERÂNCIA SOCIAL ÀS VÁRIAS MANIFESTAÇÕES DA VIOLÊNCIA.	89
OBJETIVO ESTRATÉGICO 7.2. PROMOVER A QUALIDADE E EFICÁCIA DOS SERVIÇOS PRESTADOS ÀS VÍTIMAS	90
<u>8. AVALIAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE PORTIMÃO</u>	92
<u>9. ANEXOS</u>	95
9.1. FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO	96
9.2. LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	98
9.3. DESPACHO INTERNO DE APROVAÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL	102
<u>10. DOCUMENTAÇÃO CONSULTADA</u>	103

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO SEGUNDO IDADE E SEXO, 2020. FONTE: INE - ESTIMATIVAS ANUAIS DA POPULAÇÃO RESIDENTE	19
TABELA 2 – EVOLUÇÃO NATURAL DA POPULAÇÃO DE PORTIMÃO (2020). FONTE: WWW.PORDATA.PT	21
TABELA 3 - EVOLUÇÃO DOS CASAMENTOS ENTRE PESSOAS DO SEXO OPOSTO EM PORTIMÃO, TOTAL E POR FORMA DE CELEBRAÇÃO. FONTE: INE – ESTATÍSTICAS DE CASAMENTOS, 2020	22
TABELA 4 – POPULAÇÃO RESIDENTE EM PORTIMÃO COM 15 ANOS OU MAIS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E POR SEXO. FONTE: INE, RECENTSEAMENTOS GERAIS DA POPULAÇÃO, 2011	29
TABELA 5 – ATIVIDADES DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO DESPORTO NO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO, 2016-21.....	32
TABELA 6 – NÚMERO DE PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO DO CONCELHO DE PORTIMÃO POR SEXO, 2021.....	33
TABELA 7 – AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO, INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO DIRIGIDAS À COMUNIDADE ESCOLAR DO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO, 2017-2021.....	33
TABELA 8 – AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO E INFORMAÇÃO SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO, 2018-2021	34
TABELA 9 - COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR, SEDEADAS NO CONCELHO, DESAGREGADO POR SEXO E TIPOLOGIA DE FUNÇÕES. FONTE: QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS INSTITUIÇÕES E ASSOCIAÇÕES, 2021.	35
TABELA 10 -TAXA DE COBERTURA DE EQUIPAMENTOS SOCIAIS DO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO. FONTE: ISS, IP/GABINETE DE PLANEAMENTO E ESTRATÉGIA, 2020	36
TABELA 11 - COMPOSIÇÃO DOS CARGOS DIRIGENTES DESAGREGADA POR SEXO, 2021	51
TABELA 12 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES/AS POR FAIXA ETÁRIA E SEXO, 2020.....	52
TABELA 13 - GANHO MÉDIO MENSAL DOS/AS TRABALHADORES/AS DA CÂMARA MUNICIPAL, POR SEXO E POR CARREIRA/CATEGORIA. FONTE: AUTARQUIA, 2021	54
TABELA 14 – AÇÕES NO ÂMBITO DA IMH E VMVD PROMOVIDAS PELA AUTARQUIA A NÍVEL INTERNO, 2016-21.....	57
TABELA 15 – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO ÂMBITO DA COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM INCLUSIVA, 2017-21.....	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR SEXO	19
GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR ESCALÃO ETÁRIO	19
GRÁFICO 3 – DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO POR SEXO E IDADE (%), 2020	20
GRÁFICO 4- DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO IMIGRANTE POR SEXO (%), 2020	20
GRÁFICO 5 – PESSOAS DESEMPREGADAS INSCRITAS NO IEFPP POR SEXO EM 2020. FONTE: IEFPP – CONCELHOS, ESTATÍSTICAS MENSAS (DEZEMBRO 2020)	23
GRÁFICO 6 – PESSOAS BENEFICIÁRIAS DO RSI POR SEXO EM 2020. FONTE: MTSSS, 2021.....	24
GRÁFICO 7 – PESSOAS BENEFICIÁRIAS DO SUBSÍDIO DE DESEMPREGO E SUBSÍDIO SOCIAL DE DESEMPREGO POR SEXO EM 2020. FONTE: II/MTSSS, 2021.	24
GRÁFICO 8 – TRABALHADORES/AS POR CONTA DE OUTREM POR SEXO E POR TIPO DE CONTRATO, 2019. FONTE: GEP/MSESS, MTSSS	26
GRÁFICO 9 – EVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DE TRABALHADORES/AS POR CONTA DE OUTREM, POR SEXO. FONTE: GEP/MSESS, MTSSS – QUADROS DE PESSOAL, 2019.....	27
GRÁFICO 10 – EMPREGADORES/AS NO CONCELHO DE PORTIMÃO POR SEXO, 2018. FONTE: GEP/MSESS, MTSSS.....	28
GRÁFICO 11 - POPULAÇÃO RESIDENTE EM PORTIMÃO COM > 15 ANOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E POR SEXO. FONTE: INE, RECENTSEAMENTOS GERAIS DA POPULAÇÃO, 2011.....	30
GRÁFICO 12 – PRATICANTES DE DESPORTO ESCOLAR NO ANO LETIVO 2020/2021, POR SEXO. FONTE: AGRUPAMENTOS ESCOLARES DE PORTIMÃO	31
GRÁFICO 13 – PRATICANTES DE DESPORTOS FEDERADOS, 2021. FONTE: FEDERAÇÕES DO MUNICÍPIO	31
GRÁFICO 14 - CONSTITUIÇÃO DO EXECUTIVO MUNICIPAL POR SEXO 2017-2021.....	47
GRÁFICO 15 – CONSTITUIÇÃO DA ASSEMBLEIA MUNICIPAL POR SEXO, 2021	47
GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS CONTRATADOS POR SEXO, 2021.....	48
GRÁFICO 17 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES DO SEXO MASCULINO POR CARGO /CARREIRA, 2020.....	49
GRÁFICO 18 - DISTRIBUIÇÃO DAS TRABALHADORAS DO SEXO FEMININO POR CARGO /CARREIRA, 2020.....	49
GRÁFICO 19 – DISTRIBUIÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS PELOS DEPARTAMENTOS E DIVISÕES DA CM PORTIMÃO POR SEXO, 2021.	50
GRÁFICO 20 - COMPOSIÇÃO DOS CARGOS DIRIGENTES DESAGREGADA POR SEXO, 2021	51

Cofinanciado por:

6

GRÁFICO 21 – DISTRIBUIÇÃO DE TRABALHADORES/AS POR FAIXA ETÁRIA E POR SEXO, 2020.....	52
GRÁFICO 22 – DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR ANTIGUIDADE E POR SEXO, 2020/53	
GRÁFICO 23 – DISTRIBUIÇÃO DOS MOTIVOS DE AUSÊNCIA POR SEXO, 2020	56

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA DAS FREGUESIAS DO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO. FONTE: SITE DA JUNTA DE FREGUESIA DE PORTIMÃO, EM HTTP://WWW.JF-PORTIMAO.PT/MAPA.ASPX	18
FIGURA 2 – DIPLOMA DE DISTINÇÃO ENTREGUE A ENTIDADES DESPORTIVAS.	32
FIGURA 3 - PEÇA DE TEATRO "MARIANA NUM MUNDO IGUAL", DIA MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, 2018.....	34
FIGURA 4 – DIVULGAÇÃO DA APRESENTAÇÃO DO LIVRO “AS CORES DA CIDADE CINZENTA”, NO ÂMBITO DO DIA INTERNACIONAL DE LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL, 2021.	38
FIGURA 5 – CARTAZ DA EXPOSIÇÃO “SOMOS TODAS AS CORES”, NO ÂMBITO DA SEMANA INTERCULTURAL DE PORTIMÃO 2021.....	39
FIGURA 6 – MURAL COLABORATIVO “INTERCULTURALIDADES”, NO BAIRRO DA CRUZ DA PARTEIRA, PORTIMÃO 2021	39
FIGURA 7 – DIA INTERNACIONAL DA MULHER, 2020 E 2021	59
FIGURA 8 - SITE DO MUNICÍPIO	59

ENQUADRAMENTO

Nota Introdutória pela Sra. Presidente da CM Portimão

Cofinanciado por:



OBJETIVOS E METODOLOGIA

PORTIMÃO

IGUALDADE

PORTIMÃO

O protocolo de cooperação entre a Câmara Municipal de Portimão e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) teve o seu início no dia 8 de março de 2016, com a elaboração do I Plano Municipal para a Igualdade de Género, em vigor até ao presente ano.

A 9 de setembro de 2020, e para a elaboração do II Plano, constituiu-se uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, de forma a operacionalizar neste território a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - "Portugal + Igual" 2018-2030 (ENIND) e respetivos planos. Esta Estratégia, focada na promoção dos Direitos Humanos, apoia-se em três Planos de Ação que definem os objetivos estratégicos e específicos, bem como as medidas concretas para os alcançar até 2030, com vista a promover um futuro mais sustentável e mais igualitário para Portugal.

No âmbito do concurso para apresentação de candidaturas ao abrigo do Aviso No POISE-22-2020-03, que se refere à Tipologia 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade, através do contrato de prestação de serviços de consultoria estabelecido entre a Índice ICT & Management, Lda. e a Câmara Municipal de Portimão, deu-se início à realização do II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Portimão, cuja primeira fase constituiu a elaboração do presente Relatório de Diagnóstico.

Os objetivos do Diagnóstico são os seguintes:

- Visibilizar as desigualdades de género existentes em Portimão, sobretudo nas áreas que são da competência da Câmara Municipal de Portimão.
- Aportar informação significativa e útil para a definição de objetivos e ações a serem incluídas no II Plano Municipal para a Igualdade de Género.

Para a elaboração do presente documento procedeu-se à recolha de indicadores, seguindo-se os critérios estabelecidos no Anexo do Aviso POISE - 22-2020-03. Pretende-se assim ter uma visão da situação das mulheres e homens, compreender melhor a sua realidade quotidiana, com vista a detetar e analisar as desigualdades existentes nos diversos âmbitos: trabalho, educação, usos do tempo, participação, etc.

Deste modo, o Diagnóstico tem a seguinte estrutura:

- Dimensão externa, focada no território, que contempla os seguintes aspetos:
 - 1) Dados demográficos desagregados por sexo;
 - 2) Atividade económica, desemprego e remuneração;
 - 3) Educação e formação;
 - 4) Desporto escolar e federado;
 - 5) Ações de sensibilização, informação e formação nos âmbitos estabelecidos pela ENIND;
 - 6) Participação e representação por sexo nas organizações / associações locais;
 - 7) Conciliação de vida profissional, pessoal e familiar;
 - 8) Violência de género no concelho.

- Dimensão interna, focada na Câmara Municipal de Portimão enquanto local de trabalho, onde são analisados os seguintes aspetos:
 - 1) Processos de gestão de recursos humanos;
 - 2) Disparidades salariais entre mulheres e homens;
 - 3) Medidas da Autarquia para favorecer a igualdade de género: promoção da representação equilibrada de homens e mulheres; prevenção e combate ao assédio no trabalho; conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; diversidade e inclusão, comunicação e linguagem inclusiva; orçamentos municipais sensíveis ao género.

Para cada dimensão do Diagnóstico, refletem-se as principais conclusões, elencadas com os principais objetivos estabelecidos pela ENIND e respetivos planos, de forma a preparar o próximo passo, que será a construção do Plano para a Igualdade.

Para a elaboração do Diagnóstico, seguiu-se a metodologia proposta no *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos* (disponível em https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf), sendo que esta requereu uma adaptação ao período de execução do diagnóstico, que foi realizado em situação de pandemia provocada pelo Covid-19, estando Portugal em Estado de Emergência e com uma série de restrições no que toca aos contactos sociais. A Equipa privilegiou os contactos online e telefónicos, o que acabou por trazer limitações à participação dos vários atores sociais.

Assim, utilizou-se uma metodologia mista, mediante o uso de técnicas de investigação de carácter quantitativo: análise de fontes de informação secundárias como dados estatísticos de fontes oficiais, dados quantitativos fornecidos por outras entidades do Município e pelo próprio; e de carácter qualitativo, mediante reuniões com atores sociais, nomeadamente reuniões entre a Equipa para a Igualdade na Vida Local.

A recolha e tratamento da informação teve como base um conjunto de indicadores qualitativos e quantitativos sensíveis ao género, relativos ao período temporal 2011-2021.

Os resultados do Diagnóstico foram validados pela Equipa para a Igualdade na Vida Local e serão apresentados em sede de CLAS no último trimestre do ano.

Pretende-se com a realização deste trabalho, tal como a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) preconiza, "(...) consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030. (...)".

2. MARCO NORMATIVO

Diversos documentos jurídicos e técnicos de referência estabelecem o marco do presente diagnóstico, já que definem as diretrizes atuais de atuação em matéria de igualdade. Seguem-se algumas das mais relevantes:

A igualdade de género é um dos valores que serve de base à União Europeia em cada uma das suas ações, formando parte da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável: o objetivo 5 reafirma o compromisso de conseguir a igualdade de género e o empoderamento de mulheres e raparigas.

A **Estratégia Nacional Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”** (ENIND), publicada pela Resolução do Conselho de Ministros R 2/2018, está alinhada com a **Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** e respetivas metas (ODS). É concretizada através de Três Planos Nacionais de Ação, por períodos de 4 anos, com medidas concretas que visam a eliminação dos estereótipos:

1. Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
2. Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
3. Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade, Expressão de Género e Características Sexuais.

Toda a estratégia assenta em três linhas fundamentais à concretização dos objetivos traçados: interseccionalidade (diferentes categorias sociais originam opressão ou privilégio e entrecruzam-se entre elas); territorialização e corresponsabilização, promovendo assim um trabalho adequado a cada contexto e uma aposta no trabalho em rede.

O artigo 13º da **Constituição da República Portuguesa** consagra o princípio da igualdade, estipulando que:

1. *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
2. *Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.*

No artigo 9º, estabelece como obrigações do Estado:

b) *Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;*

(...) d) *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais (...)* h) *Promover a igualdade entre homens e mulheres.*

2.1. NORMATIVA INTERNACIONAL

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio jurídico universal, reconhecido em diversos textos internacionais sobre direitos humanos, entre os quais é de destacar a **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW)**, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1979 e ratificada por Portugal em 1980. No artigo 4.1, assinala que: *“A adoção pelos Estados Partes de medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres não é considerada como um ato de discriminação, tal como definido na presente Convenção, mas não deve por nenhuma forma ter como consequência a manutenção de normas desiguais ou distintas; estas medidas devem ser postas de parte quando os objetivos em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento tiverem sido atingidos.”*

Em 1995, a Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, organizada pelas Nações Unidas em Pequim, marcou um ponto de inflexão importante na agenda global para a igualdade de género: a **Declaração de Pequim**, com a sua Plataforma de Ação, aprovada por unanimidade pelos 189 países presentes, promove uma agenda para o empoderamento das mulheres, sendo hoje considerado o documento chave de política global em matéria de igualdade de género. Estabelecem-se aqui os objetivos estratégicos e as ações para alcançar a igualdade de género em 12 âmbitos de especial preocupação, entre os quais a pobreza, a educação, saúde, a violência machista, etc. A conferência de Pequim vem assim consolidar cinco décadas de avanços legais com vista a garantir a igualdade ente mulheres e homens, tanto em termos de legislação como na prática.

Destaca-se também a **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**, que elabora uma Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres trabalhadoras (1975), e que no art.º 1 exclui todas as formas de discriminação por razão do sexo. Também prevê que a discriminação positiva, quando implementada com o objetivo de alcançar a igualdade e com uma duração transitória, não é considerada discriminação.

O Conselho da Europa adota em 1961 a **Carta Social Europeia**, que reconhece o direito das pessoas trabalhadoras de ambos os sexos, a uma remuneração igual, fazendo referência a “pessoas trabalhadoras que têm responsabilidades familiares”. A Carta Social Europeia de 1996 (que vem substituir a anterior) proíbe expressamente a discriminação, direta ou indireta, por razão do sexo, oferecendo uma proteção especial em caso de gravidez e matéria e dedicando um artigo ao direito à dignidade no trabalho.

2.2. NORMATIVA COMUNITÁRIA

A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da União Europeia. O **Tratado CE**, assinado em Roma no ano de 1957 pelos seis países fundadores da Comunidade Económica Europeia (CEE), consagrou o direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres para o mesmo trabalho. Desde então, com o crescimento da agora União Europeia, evoluíram também os direitos dos homens e das mulheres em matéria de igualdade de tratamento e de não discriminação.

Elencam-se a seguir alguns dos principais documentos:

- **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia** (2000): o capítulo III, art.º 23, consagra a igualdade entre mulheres e homens, que deve ser garantida em todos os âmbitos, inclusivamente ao nível do trabalho e da retribuição, possibilitando a adoção de medidas que ofereçam vantagens concretas a favor do sexo menos representado.

- **Tratado de Nice** (2001): reconhece a necessidade de levar a cabo ações positivas para fomentar a participação das mulheres no mercado laboral.

- **Tratado sobre o funcionamento da União Europeia** (2012): no art.º 157 fica proibida a discriminação por razão do sexo em matéria de remuneração por um trabalho igual ou de igual valor. Este princípio também se aplica aos sistemas de classificação profissional utilizados para determinar as remunerações.

- **Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** (ODS), que conta com um ODS específico para alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres e raparigas - ODS 5. No entanto, este objetivo encontra-se integrado nos restantes ODS, uma vez que o empoderamento das mulheres e a redução das desigualdades de género na saúde, na educação, no mercado laboral, etc., leva a uma redução da pobreza, um maior crescimento económico, comunidades mais resilientes, melhor nutrição e uma melhor educação para todos e todas. Resumindo, não pode existir um desenvolvimento sustentável sem eliminar os obstáculos que impedem que metade da população progrida.

O marco normativo e legislativo aqui elencado ampara e legitima o processo iniciado pela Câmara Municipal de Portimão com a elaboração do diagnóstico de género prévio ao II Plano Municipal para a Igualdade de Género. Segundo a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, do **Regime Jurídico das Autarquias Locais**, no artigo 33.º estabelece: "Compete à Câmara Municipal (...) Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade".

O trabalho é elaborado tendo como ponto de partida a incorporação da análise de género, de forma a congregar os dados e informação necessária para a construção

de políticas e ações em perspetiva de género. Esta análise permite identificar as diferenças entre mulheres e homens no que toca aos seus papéis, distribuição de recursos, oportunidades e limitações no contexto onde se encontram. Assim, pretende-se que, com este documento, sejam criadas ações que mitiguem as desigualdades de género, indo ao encontro das diferentes necessidades de mulheres e homens.

Com a ENIND, dá-se um passo mais, incorporando-se a interseccionalidade, como reconhecimento de que as políticas públicas não podem nem devem ignorar que as mulheres não são um grupo homogéneo e que a diversidade potencia múltiplas discriminações às quais há que dar resposta combatendo-as.

DIAGNÓSTICO

PORTIMÃO

IGUALDADE

PORTIMÃO

DIAGNÓSTICO

VERTENTE EXTERNA

IGUALDADE

PORTIMÃO

Qualquer diagnóstico, independentemente da sua temática, requer uma apresentação inicial das características da população sobre a qual se irá refletir e à qual se destinam as futuras políticas, neste caso, em matéria de igualdade de género.

3.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O Município de Portimão fica situado no Barlavento Algarvio, no Sul de Portugal, abrangendo uma área de 181.6 Km², distribuídos por 3 freguesias: Portimão, Alvor e Mexilhoeira Grande.

A freguesia de Portimão, predominantemente urbana, possui uma densidade populacional de 329 habitantes/km² e tem uma população residente de 59.896 indivíduos (INE - Resultados preliminares do Censos 2021).



Figura 1 - Localização geográfica das freguesias do Município de Portimão. Fonte: site da Junta de Freguesia de Portimão, em <http://www.jf-portimao.pt/mapa.aspx>

3.2. ENQUADRAMENTO DEMOGRÁFICO

Segundo dados do INE, nos últimos 10 anos, o concelho conheceu um aumento populacional de 55.614 habitantes em 2011 para 59.896 habitantes em 2021, representando um crescimento de 7,7% (INE - Resultados preliminares do Censos 2021).

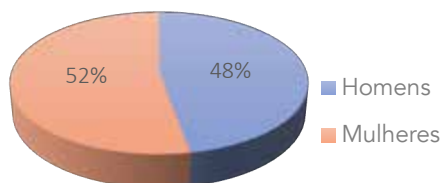


Gráfico 1 - Distribuição da população por sexo

Com base nos resultados preliminares do Censos 2021 realizado pelo INE, do total de 59.896 residentes, 28.731 são do sexo masculino (48%) e 31.165 são do sexo feminino (52%). A composição por sexo de Portimão coincide com as cidades mais povoadas do país, onde a presença feminina é sempre superior à masculina. Neste caso, 52% da população de Portimão é do sexo feminino.

Por ainda não existirem dados desagregados por sexo relativos a 2021, no que toca ao indicador sobre a distribuição da população segundo idade e sexo, reportamos de seguida aos dados de 2020.

	Total	0-14	15-64	>65
Total	55.541	9.066	35.173	11.304
Homens	26.148	4548	16.796	4.805
Mulheres	29.393	4.518	18.377	6.499

Tabela 1 - Distribuição da população segundo idade e sexo, 2020. Fonte: INE - Estimativas anuais da população residente

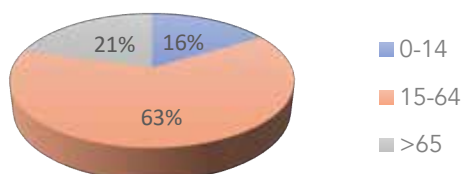


Gráfico 2 - Distribuição da população por escalão etário

Em 2020, as pessoas menores de 15 anos representavam 16% da população (destas, 49,8 % eram mulheres). 20% da população tinha 65 anos ou mais e o peso das mulheres neste grupo etário era maior que o dos homens (57,5% mulheres e 42,5% homens). À medida que aumenta a idade, o número de homens vai descendo, deixando que o maior peso populacional nas franjas de idade a partir dos 15 anos seja para as mulheres.

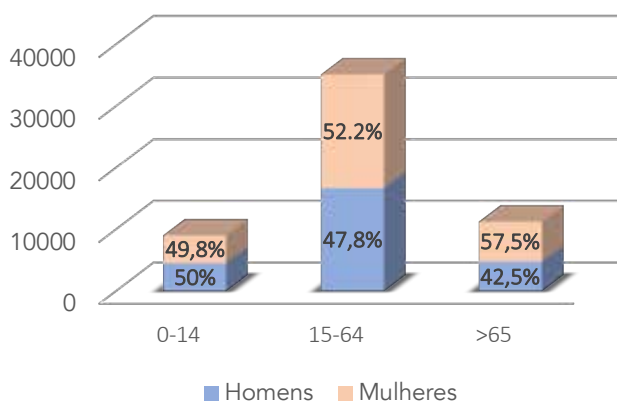


Gráfico 3 - Distribuição da população por sexo e idade (%), 2020

A população imigrante em Portimão representa cerca de 20,5% do total da população: no ano de 2020, e segundo dados do INE | SEF/MAI, residiam 11.401 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente.

Nesta população, o peso dos homens é superior ao das mulheres: 52% das pessoas imigrantes residentes em Portimão são do sexo masculino e 48% do

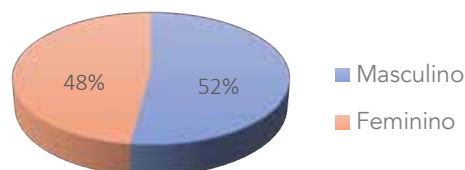


Gráfico 4- Distribuição da população imigrante por sexo (%), 2020

Entre a população procedente da Europa, predominam as pessoas com origem na Roménia e em Itália; entre as africanas, registam-se em maior número as que têm origem em Cabo-Verde e Guiné Bissau; existe um número bastante elevado de pessoas proveniente do Brasil e no que toca à Ásia destacam-se a Índia e a China como principais países de origem. Existe também um número elevado de pessoas provenientes do Reino Unido. Não estão disponíveis os dados desagregados por sexo.

3.3. DINÂMICA DA POPULAÇÃO

Em 2020, o crescimento natural da população de Portimão foi negativo: deram-se mais 7 óbitos do que o número total de nascimentos. Na realidade, não tem existido um crescimento natural da população nos últimos 5 anos, com exceção do ano de

2018, o único dos últimos 5 anos que teve um crescimento de 5 pessoas. Por sexos, desde 2015 e até 2020, não se tem verificado um crescimento natural do sexo masculino (o nº de óbitos tem sempre superado o nº de nascimentos) enquanto que, no caso do sexo feminino, este valor tem oscilado ao longo dos anos e aumentou no último ano. Esta diferença deve-se, por um lado, à redução no número de nascimentos de rapazes e, por outro, a um número superior de óbitos de homens em comparação com as mulheres. Depreende-se daqui que o aumento populacional verificado no número de residentes nos últimos 9 anos se deverá aos processos de imigração.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nados vivos	583	547	558	597	630	573
Meninos	300	290	304	298	322	281
Meninas	283	257	254	299	308	292
Óbitos	579	642	619	592	657	580
Homens	308	352	324	331	347	322
Mulheres	271	290	295	261	310	258
Crescimento natural ¹	4	-95	-61	5	-27	-7
Homens	-8	-62	-20	-33	-25	-41
Mulheres	12	-33	-41	38	-2	34

Tabela 2 - Evolução natural da população de Portimão (2020). Fonte: www.pordata.pt

No que se refere aos indicadores de natalidade em Portimão, segundo dados do INE, nos últimos cinco anos a taxa bruta de natalidade tem-se mantido nos 10% (por 1.000 habitantes).

Quanto à taxa global de fecundidade do município, em 2020 esteve na ordem dos 45,4 nascimentos por cada mil mulheres em idade fértil, o que representa um ligeiro decréscimo em relação aos 2 últimos anos: em 2018, a taxa foi de 47 e em 2019 foi de 49,9 (INE, disponível em www.pordata.pt).

Ao longo dos últimos 5 anos, a taxa mais alta de fecundidade tem-se mantido na faixa etária dos 30 aos 34 anos, embora no ano de 2020, tenha sofrido uma ligeira variação e a taxa mais alta se tenha verificado entre os 25 e os 29, o que também se tinha passado no ano de 2018.

As variações na taxa de fecundidade estão relacionadas com mudanças nas condições sociais das mulheres: períodos de formação mais longos e a incorporação no mercado de trabalho remunerado influenciam os comportamentos reprodutivos.

¹ Diferença entre o nº de nados vivos e os óbitos

Quanto à nacionalidade da mãe, em 2020 um 75% dos nascimentos em Portimão foram de mãe portuguesa, e 25% de mãe estrangeira (INE, *Estatísticas de nados vivos*, 2021, disponível em www.pordata.pt).

Nos últimos 5 anos, o número de matrimónios não se alterou significativamente, com exceção do ano de 2020, onde a taxa de nupcialidade foi de 1% (nos anos anteriores rondava os 2,5). Estas pautas incidem na composição dos agregados e estão relacionadas com diferentes fatores sociais, económicos e culturais. Acreditamos que esta baixa significativa em 2020 esteve relacionada em grande medida com a Pandemia provocada pelo Covid-19.

Anos	Total	Católicos	Civis e outros
2015	136	25	111
2016	125	22	103
2017	159	37	122
2018	167	25	142
2019	134	16	118
2020	52	4	48

Tabela 3 - Evolução dos casamentos entre pessoas do sexo oposto em Portimão, total e por forma de celebração. Fonte: INE - *Estatísticas de casamentos, 2020*²

Quanto à forma de celebração dos casamentos, à volta de 80% têm sido casamentos civis. Esta situação poderá ser explicada por uma cada vez maior diversidade religiosa e, por outro lado, pelo efeito dos divórcios e segundos casamentos que não podem ser realizados pela igreja.

Segundo dados do INE, a taxa bruta de divorcialidade em Portimão tem-se mantido nos 2% nos últimos 5 anos.

3.4. ECONOMIA E ORGANIZAÇÃO SOCIAL

A desigualdade laboral entre géneros é uma realidade a nível europeu, nacional e local. O Guia para a Integração a nível local da perspetiva de género na gestão de pessoas, formação e emprego (2016), aponta que "(...) as mulheres continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias mais desvalorizadas, são mais afetadas por todos os tipos de desemprego e auferem remunerações inferiores."

A ENIND tem como um dos seus objetivos estratégicos "garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e

² Não foram encontrados dados de matrimónios entre pessoas do mesmo sexo

na atividade profissional", pela via do combate à segregação sexual das profissões e pela eliminação das disparidades de rendimentos entre homens e mulheres.

Segundo o Eurostat, em 2019 a diferença entre o rendimento médio bruto por hora entre homens e mulheres na União Europeia era de 14,1%, a favor dos homens. No caso de Portugal, a diferença era de 10,6% (informação disponível em ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/).

Segundo a mesma fonte, as mulheres têm, de uma forma geral, piores condições laborais, o que tem consequências diretas no seu desempenho laboral e no desenvolvimento da sua carreira profissional.

A feminização da pobreza é um facto reconhecido mundialmente, isto num contexto no qual a organização social dos cuidados prestados a outros gira em torno das mulheres, sendo esta uma responsabilidade invisibilizada e pouco valorizada. Apesar disso, o trabalho doméstico não remunerado ascende a 10 bilhões de dólares ao ano em todo o mundo, o que equivale aproximadamente ao 13 % do PIB global³.

Apresentam-se de seguida alguns dos indicadores existentes a nível municipal que podem dar conta de situações de vulnerabilidade no contexto socioeconómico.

3.4.1. DESEMPREGO

As mulheres continuam a ser um dos grupos mais afetados pela situação de desemprego, também em Portimão. Segundo dados do IEFP, em 2020 o município registou um total de 5.012 pessoas desempregadas inscritas no IEFP; destas, 2.276 (45%) eram homens e 2.736 eram mulheres (55%). Se compararmos com o ano de 2019, altura em que o município registava um total de 3.345 pessoas nesta situação, nota-se um aumento significativo, mantendo-se, todavia, a tendência de a percentagem de mulheres ser sempre superior (em 2019, 56% das pessoas desempregadas inscritas no IEFP eram mulheres).

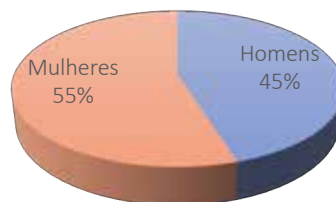


Gráfico 5 - Pessoas desempregadas inscritas no IEFP por sexo em 2020. Fonte: IEFP - Concelhos, estatísticas mensais (dezembro 2020)

³ OXFAM. Vocês contra a precariedade: mujeres y pobreza laboral en Europa. Oxfam Internacional, 2018.

3.4.2. APOIOS SOCIAIS

No ano de 2020, verificou-se que 812 homens e 818 mulheres receberam apoio da Segurança Social (Rendimento Social de Inserção). Verifica-se assim uma situação paritária no que toca a este indicador.

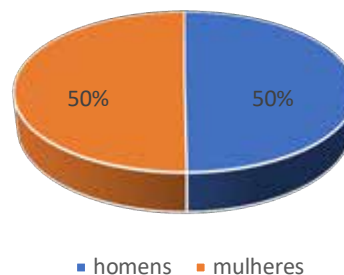


Gráfico 6 - Pessoas beneficiárias do RSI por sexo em 2020. Fonte: MTSSS, 2021

No que toca ao Subsídio de Desemprego e Subsídio Social de Desemprego, em 2019 eram as mulheres as principais beneficiárias de ambos: do total de beneficiários do subsídio de desemprego, 58% eram mulheres; do total de pessoas que beneficiaram do subsídio social de desemprego, 65% eram mulheres. Esta situação coloca-as em maior risco de exclusão social.

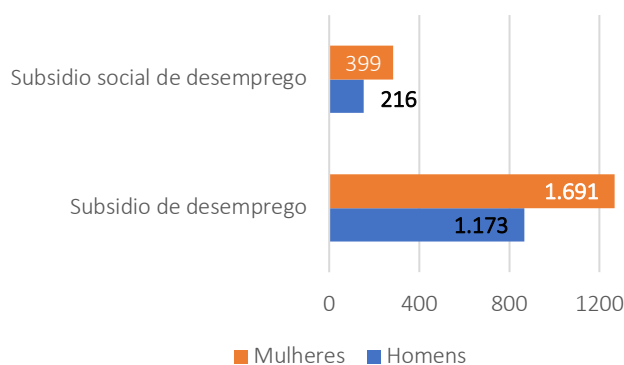


Gráfico 7 - Pessoas beneficiárias do subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego por sexo em 2020. Fonte: II/MTSSS, 2021.

O desemprego não representa simplesmente uma carência de ingressos que pode ser compensada mediante a concessão de subsídios; é também uma situação com efeitos debilitantes sobre a saúde e potencial de desenvolvimento da pessoa, contribuindo para a exclusão social de alguns grupos. Neste sentido, sugere-se que o Município aposte em medidas na área da igualdade e não discriminação para a integração de mulheres desempregadas, bem como de medidas de apoio a famílias monoparentais e beneficiárias de RSI.

3.4.3. SALÁRIOS E ATIVIDADES ECONÓMICAS

A socialização diferenciada de género condiciona a participação das mulheres no mercado de trabalho. Ainda que, nas últimas décadas, as mulheres tenham acedido massivamente ao mercado de trabalho remunerado, não deixaram de assumir o trabalho doméstico e os cuidados de pessoas dependentes.

Por outro lado, e ao nível dos itinerários educativos, existem determinadas ocupações fortemente feminizadas, que geralmente oferecem um valor económico e social inferior, quando comparados com os lugares ocupados pelos homens (segregação horizontal), existindo também mais dificuldades por parte das mulheres em acederem a determinados cargos de alta responsabilidade ou de progredirem profissionalmente (segregação vertical).

A população ativa está formada pelas pessoas que se encontram em idade laboral que, ou se encontra a trabalhar (população ocupada), ou se encontra à procura de trabalho (população desempregada). Não se inclui aqui a população que trabalha de forma não remunerada, que se dedica às tarefas do lar ou que é estudante, já que não se encontram em situação de procura ativa de emprego.

A taxa de atividade é o resultado da divisão entre a população ativa e o total de população em idade para trabalhar (expresso em percentagem):

- Em Portimão, a participação das mulheres no mercado de trabalho, e segundo os Censos (informação disponível mais atualizada), cresceu de uma taxa de atividade de 53,7% em 2001 para 55,6% em 2011. Ainda assim, esta taxa indica que um elevado número da população feminina em idade ativa se manteve fora do mercado de trabalho remunerado.
- A taxa de atividade feminina, no que respeita ao ano de 2011 era 11,7 % inferior à dos homens.

Em 2011, a população inativa em Portimão era de 19.132 pessoas, das quais 10.882 eram mulheres e 8.250 homens.

Se analisamos o motivo da inatividade, com base nos Recenseamentos gerais da população do INE em 2011, encontramos importantes diferenças de género:

- O principal motivo de inatividade é a reforma, com 11.393 pessoas (59% das pessoas inativas). Por sexos, encontramos que 62% dos homens se encontram inativos por este motivo e, no caso das mulheres 57%.
- A segunda causa de inatividade corresponde à categoria “estudante”, com 3.200 pessoas. Este grupo está claramente feminizado, correspondendo a um 14% no caso das mulheres inativas e somente a um 2% dos homens nas mesmas condições.

- A categoria onde se nota uma diferença mais acentuada é na de “doméstico/a”⁴: 1.564 pessoas estão nesta categoria, sendo que 96,6% são mulheres.

Reportamo-nos agora ao ano de 2019, por existirem dados mais recentes, para analisar a situação da população ativa.

Em Portimão, existiam 20.810 pessoas a trabalhar por conta de outrem. Destas, 50% eram mulheres (GEP/MSESS, MTSSS - *Quadros de pessoal*, 2020, disponível em www.pordata.pt).

Um elemento característico da contratação é o regime de duração do trabalho: no grupo do total de homens, 93% tinham contrato de trabalho a tempo completo e 7% trabalhavam a tempo parcial, enquanto que no caso das mulheres, 87,7% trabalhavam a tempo completo e 12% a tempo parcial.

Quanto ao tipo de contrato, do total de contratos sem termo, 53% eram de mulheres, enquanto que no caso dos homens, o valor era ligeiramente inferior (47%). Por outro lado, a maioria de pessoas com contrato por cedência temporária eram mulheres - 67%.

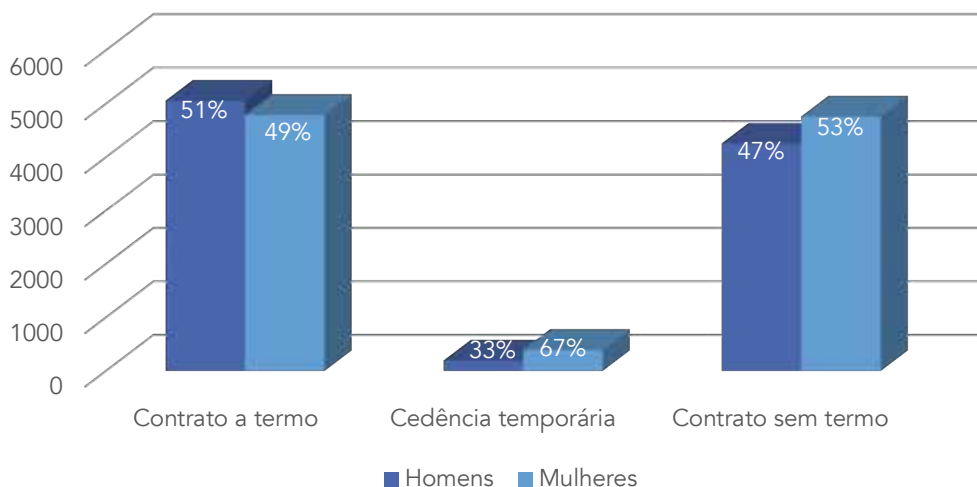


Gráfico 8 - Trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e por tipo de contrato, 2019.
Fonte: GEP/MSESS, MTSSS

A ocupação é a principal via para garantir o acesso a recursos económicos. A forma de integração no mercado de trabalho determina a cobertura das necessidades básicas e a possibilidade de alcançar determinados níveis de vida. Uma das

⁴ Pessoa que, não tendo um emprego nem estando desempregada, se ocupa principalmente das tarefas domésticas no seu próprio lar (meta informação – INE)

desigualdades mais visíveis no que toca ao género são as desigualdades salariais com base no género.

Segundo os dados referentes à remuneração base média mensal de trabalhadores/as por conta de outrem, no concelho de Portimão, esta tem vindo a subir progressivamente nos últimos anos, estando na casa dos 949,6€ mensais no caso dos homens, e nos 817,5€ no caso das mulheres, o que revela uma diferença em função do sexo. No caso das mulheres, a remuneração média mensal é 132,1€ abaixo dos homens.

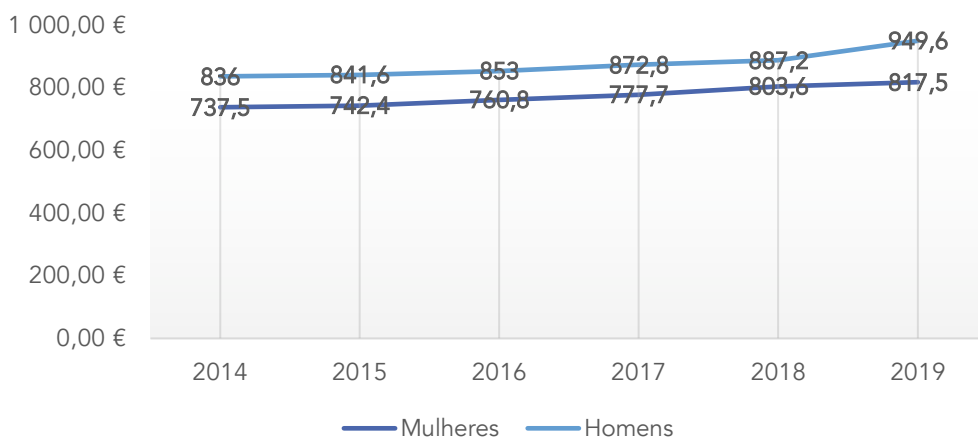


Gráfico 9 - Evolução da remuneração base média mensal de trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Fonte: GEP/MSESS, MTSSS - Quadros de pessoal, 2019

Compreendemos assim que a tendência nacional e europeia é seguida no território. Esta é uma situação que coloca as mulheres em desvantagem para abordar com autonomia e possibilidades de êxito os seus projetos de vida.

Estas diferenças salariais explicam-se pela segregação vertical e segregação horizontal do mercado de trabalho, que leva a que as mulheres se concentrem em postos de menor responsabilidade e com salários mais baixos. De facto, podemos dizer que estas diferenças se encontram condicionadas por diferentes fatores que colocam as mulheres em situação de desvantagem: menor salário por hora trabalhada e menos horas de trabalho remunerado (existe um maior número de mulheres a trabalharem a tempo parcial).

No que toca à representação de mulheres empregadoras no concelho, segundo informação disponibilizada pelo GEP/MSESS, MTSSS, relativa ao ano de 2019, existiam 391 mulheres nesta situação, face a 846 homens empregadores. Isto significa que apenas 32% das pessoas que detêm negócios próprios com pessoas a seu cargo, são mulheres.

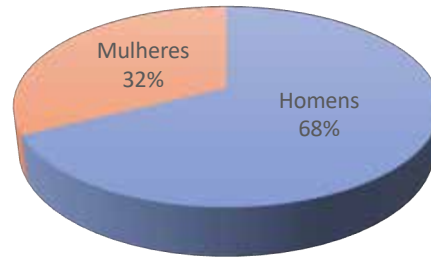


Gráfico 10 - Empregadores/as no concelho de Portimão por sexo, 2018. Fonte: GEP/MSESS, MTSSS

Esta situação deve estar presente ao desenhar medidas e programas de formação, capacitação e integração laboral, pela introdução da perspetiva de género no âmbito da política local.

Falar de trabalho desde uma perspetiva de género implica falar do trabalho não remunerado e da organização social do cuidado. As atividades domésticas, assim como aquelas que contribuem para o desenvolvimento das pessoas que compõem o agregado, têm um grande impacto sobre a saúde social e individual, como também sobre o potencial de desenvolvimento humano do território.

Trata-se de atividades económicas não remuneradas, maioritariamente a cargo das mulheres, que ao ser desenvolvidas fora do mercado de trabalho são invisíveis para as estatísticas. Como forma de exemplo, segundo o Eurobarómetro sobre a Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal (Comissão Europeia), em 2018, as mulheres continuam a ser quem mais solicita a licença parental: 67% de mulheres face a 45% dos homens, sendo que 61% das pessoas inquiridas considera que é mais fácil para as mulheres usufruírem desta licença. Este papel de cuidadora atribuído tradicionalmente à mulher continua naturalizado e, portanto, sem valor económico.

Esta invisibilidade é um elemento que limita tanto uma adequada análise do verdadeiro impacto das políticas de emprego como a definição de estratégias mais amplas de desenvolvimento económico e social da região.

Torna-se, portanto, necessário desenvolver métodos que permitam quantificar e valorizar a contribuição económica do trabalho não remunerado das mulheres. A invisibilidade da importância económica destas atividades é um dos elementos que perpetua as relações económicas e de poder e as desigualdades de género.

Uma vez analisados os dados quantitativos e evidenciada a desigualdade existente entre mulheres e homens no âmbito do trabalho (remunerado e não remunerado), e seguindo os objetivos da ENIND, importa: combater a segregação sexual das profissões e eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens, garantindo a proteção na parentalidade e promovendo a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, com um enfoque particular à situação de mulheres e

homens em situação de vulnerabilidade social e económica, promovendo assim uma visão interseccional da igualdade de género.

3.5. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

A educação e a formação são uma dimensão importante para as oportunidades no mercado de trabalho, salários e para a participação das pessoas nos diferentes âmbitos da vida económica e social. Trata-se de uma ferramenta fundamental para a promoção das competências das mulheres.

Em linhas gerais, os indicadores relacionados com a educação e formação mostram como as mulheres têm acedido ao sistema educativo nas mesmas condições que os homens, e que têm completado níveis de instrução similares. No entanto, uma análise em profundidade assinala as diferenças de género, tanto na eleição dos itinerários educativos como no acesso aos ciclos educativos superiores. Esta segregação horizontal reflete-se mais tarde no mercado laboral.

Segundo os dados indicados pelo INE nos *Recenseamentos Gerais da População de 2011* (informação disponível mais recente) em Portimão, as mulheres com mais de 15 anos tinham os seguintes níveis de formação:

- Nos níveis de formação mais baixos (sem escolaridade, 1º e 2º ciclo), encontravam-se 10.601 mulheres (43%), das quais 11% não tinham estudos.
- Com o 3º ciclo, ensino secundário e ensino profissional correspondente ao secundário encontravam-se 9.907 mulheres (40%).
- Apenas 16% das mulheres (3.979) apresentavam o ensino superior.
- A taxa de analfabetismo era de 3,6% para os homens e de 5,1% para as mulheres.

	Total	Homens	Mulheres
Total	46.899	22.412	24.487
Sem estudos	4.668	1.986	2.682
1º ciclo	10.594	5.069	5.525
2º ciclo	5.385	2.991	2.394
3º ciclo	10.600	5.574	5.026
Secundário	8.648	4.047	4.601
Médio / Profissional	620	340	280
Superior	6.384	2.405	3.979

Tabela 4 - População residente em Portimão com 15 anos ou mais por nível de escolaridade e por sexo. Fonte: INE, Recenseamentos gerais da população, 2011

O nível de escolaridade de mulheres e homens era semelhante, no entanto, existem diferenças que importa salientar:

- Entre as pessoas sem estudos, havia uma maior presença de mulheres: 11% das mulheres não tinham estudos e, no caso dos homens, a percentagem era de 8%.
- Entre as pessoas com estudos superiores, existia um maior número de mulheres: 16% das mulheres para 10,7% dos homens.

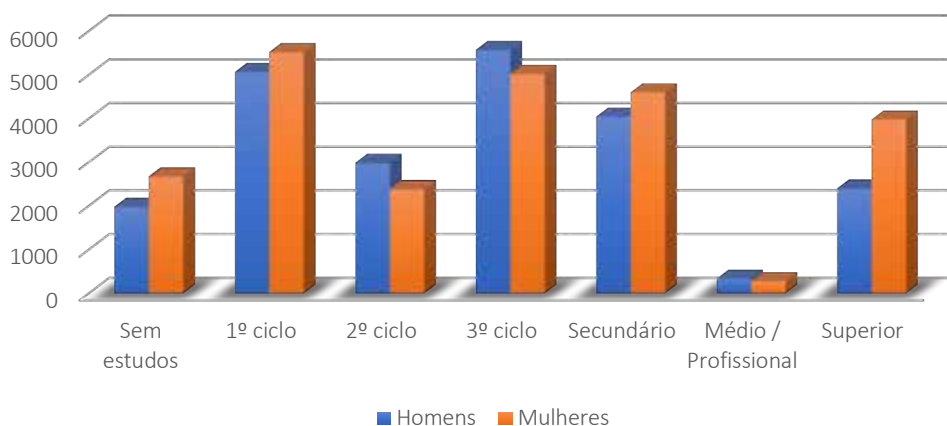


Gráfico 11 - População residente em Portimão com > 15 anos por nível de escolaridade e por sexo. Fonte: INE, Recenseamentos gerais da população, 2011.

Uma das características fundamentais da nossa sociedade é o aumento da presença das novas tecnologias em todos os âmbitos da vida, privado e público. Estas tecnologias dão origem a novas formas de dualização da sociedade, entre quem tem acesso e quem não tem. Portanto, quem não tem acesso acaba por se encontrar numa situação de maior vulnerabilidade e/ou risco de exclusão social.

Sabemos que o uso das novas tecnologias não é homogêneo entre todas as mulheres e homens, estando determinado por diferentes fatores, como a idade, a nacionalidade ou a situação laboral. A incorporação das TIC nas atividades quotidianas das gerações mais jovens é evidente, mas vai decrescendo à medida que a idade aumenta.

Para fazer face a esta realidade, a Autarquia tem levado a cabo ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Durante o ano de 2020, devido ao encerramento do Centro de Convívio Sénior, foram realizadas apenas 2 formações em que participaram 2 homens idosos e 6 mulheres idosas. Se olharmos para os números de 2019, verificamos que foram realizadas 15 formações básicas e avançadas de TIC com a participação de 30 homens e de 45 mulheres. Além destas ações pontuais, a Autarquia levou a cabo uma formação permanente de alfabetização em que a participação em 2019 foi de 3 mulheres, não tendo havido participação de homens nesta formação.

Atualmente, não existem estudantes a frequentar o ensino secundário na modalidade ensino recorrente (modalidade de ensino que permite a conclusão do ensino básico e secundário a pessoas que se encontram fora da escolaridade obrigatória) no município.

3.6. PRÁTICA DESPORTIVA

O desporto tem sido tradicionalmente um setor de domínio masculino, e a igualdade de género neste âmbito tem sido difícil de alcançar devido às interpretações sociais que associam o desporto a características “masculinas” como a força e a resistência física. Também os papéis tradicionais de género podem determinar o número de horas que as mulheres dedicam ao cuidado de outros, o que se reflete no tempo livre para a prática de atividades desportivas.

Assim, no que toca ao contexto do concelho de Portimão, e com base na informação recolhida junto do Agrupamento de Escolas do Concelho, no ano letivo de 2020/2021, existem 710 praticantes de desporto escolar. Destes, apenas 46% são raparigas (324 raparigas e 386 rapazes).

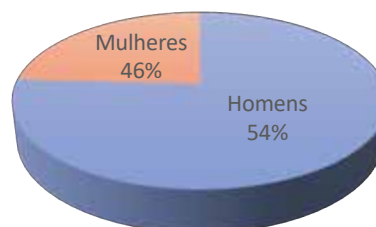


Gráfico 12 - Praticantes de desporto escolar no ano letivo 2020/2021, por sexo. Fonte: Agrupamentos escolares de Portimão

Ao nível de praticantes de desportos federados, e com base em informação recolhida junto das federações pela Autarquia, a tendência aumenta exponencialmente: existem 2169 praticantes, sendo que 1.647 são homens e apenas 522 - 24% - são mulheres.

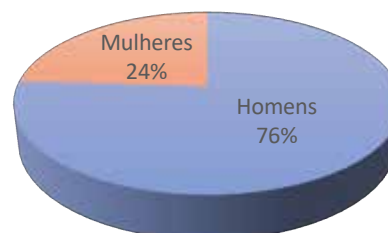


Gráfico 13 - Praticantes de desportos federados, 2021. Fonte: Federações do Município

Desde 2016, e no âmbito do I Plano para a Igualdade de Género no Município de Portimão, a Autarquia tem levado a cabo ações para promover uma maior participação das mulheres nas atividades desportivas e o combate à discriminação em função do género no desporto. Seguem as iniciativas levadas a cabo nos últimos anos:

Atividade	Intervenientes
Uniformização relativamente à igualdade de género nos regulamentos de provas com intervenção da Divisão do Desporto e Juventude do Município.	Municípios em geral
Caminhada pela Igualdade de Género.	Municípios em geral
Mega Aula Solidária de Zumba, no Dia Municipal para a Igualdade de Género.	Municípios em geral
Prémio "Atletas pela Igualdade", integrado no evento Gala do Desporto Portimão.	Coletividades Desportivas do Município

Tabela 5 - Atividades de promoção da igualdade de género no desporto no Município de Portimão, 2016-21.



Figura 2 - Diploma de distinção entregue a entidades desportivas.

3.7. AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO, INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO

No âmbito da sensibilização, informação e formação sobre a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, no namoro e outras formas de violência, com enquadramento nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (ENIND), é relevante para o presente Diagnóstico perceber se foram desenvolvidas ações promovidas pela autarquia ou em parceria.

3.7.1. COMUNIDADE ESCOLAR

O objetivo estratégico 3 da ENIND pretende "garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género, o que passa por, entre outras ações, integrar a perspetiva da igualdade entre homens e mulheres na formação de docentes e outros profissionais de educação. Importa então compreender a realidade específica do concelho.

Nível de Ensino	Homens	Mulheres
Docentes do Ensino Básico e Secundário	168	462
Profissionais de Educação Infantil	1	51
Assistentes Operacionais	23	326

Tabela 6 - Número de profissionais de educação do concelho de Portimão por sexo, 2021

Analisando a tabela 6, conclui-se que a maioria dos/as profissionais de educação no concelho é do sexo feminino: 73% das docentes do ensino básico e secundário são mulheres; 93% das Assistentes Operacionais são mulheres e na educação infantil existe apenas um profissional do sexo masculino. Confirma-se no concelho uma segregação horizontal em relação à educação, compreendida pelos estereótipos tradicionais de género, em que a mulher assume historicamente o papel de cuidadora e de educadora.

Voltando à importância de formar estes profissionais, apenas 4 docentes que lecionam no concelho frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania. Destes/as, 3 eram mulheres (1 mulher docente do 2º ciclo e 2 mulheres docentes do 3º ciclo) e 1 homem, docente do 1º ciclo. Tendo em conta que existem 682 profissionais de educação a lecionar no concelho, menos de 1% destes docentes frequentou ações no âmbito da igualdade de género.

No que se refere às crianças e jovens do Município, a Autarquia tem levado a cabo ações de sensibilização, informação e formação sobre a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, no namoro e outras formas de violência:

Atividade	Público-Alvo
No âmbito dos planos curriculares das disciplinas de Cidadania e Desenvolvimento Pessoal e Social: Sensibilização para a Igualdade de Género.	Pré-escolar; Ensino básico; Ensino secundário
Sensibilização para as problemáticas da violência.	Comunidade escolar
Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade de Género - Igualdade, Inclusão, Participação: Exibição da Peça de Teatro "Mariana num Mundo Igual".	Comunidade escolar: 500 alunos e alunas alcançados/as
Oficinas temáticas sobre Igualdade de Género.	Crianças/jovens do Centro Comunitário da Cruz da Parteira e Centro Comunitário da Coca Maravilhas

Tabela 7 - Ações de sensibilização, informação e formação dirigidas à comunidade escolar do Município de Portimão, 2017-2021.



Figura 3 - Peça de teatro "Mariana num mundo igual", Dia Municipal para a Igualdade de Género, 2018

3.7.2. COMUNIDADE RESIDENTE NO MUNICÍPIO

Ainda no âmbito da sensibilização e informação, importa referir as ações desenvolvidas pela Autarquia, direcionadas para a comunidade de munícipes de Portimão:

Atividade	Público-Alvo
Ação de Sensibilização sobre Igualdade de Género.	População sénior do Centro de Convívio da Aldeia das Sobreiras e Sede da Associação de Reformados do Bairro Pontal
Exposição e exibição de curtas, seguidas de debate sobre Igualdade de Género.	Munícipes em geral
Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade de Género - Conversa com mulheres inspiradoras no combate à exclusão social, com a participação de Assunção Fernandes, Presidente da Associação de Solidariedade Social ASSOMADA; Mariana Santos, Fundadora e CEO de Chicas Poderosas; e Tânia Costa, empreendedora e gestora de marketing digital.	Munícipes em geral
Dia Internacional para a eliminação da violência nas mulheres - "Tarde de Curtas e Debates".	Moradores e utentes do Bairro Cruz da Parteira
Iniciativa "À Conversa com Mulheres..." no âmbito das comemorações do Dia da Mulher.	Munícipes em geral
Mostra "Biografias no Feminino".	Munícipes em geral
Exposição Fotográfica "Rostos de Mulher".	Munícipes em geral
Workshop "Intimidade e Sexualidade na Mulher", de Vânia Beliz.	Munícipes em geral
Mostra Documental "Geração Igualdade".	Munícipes em geral

Tabela 8 - Ações de sensibilização e informação sobre igualdade de género no Município de Portimão, 2018-2021

3.7.3. PÚBLICOS ESTRATÉGICOS

No âmbito da formação de públicos estratégicos na área da Igualdade de Género, no ano de 2019, o Município levou a cabo uma ação de formação destinada a entidades empregadoras sobre Violência Doméstica. Esta ação abrangeu profissionais da CPCJ, da CM Portimão, da Cáritas, Associação Adra e Flor Amiga. Constatou-se que estas ações não tiveram adesão por parte do público masculino, tendo sido frequentadas apenas por mulheres (18 no total).

No âmbito da Rede Social, foi desenvolvida pela APAV uma ação de sensibilização sobre Tráfico de Seres Humanos.

3.8. CIDADANIA E PARTICIPAÇÃO CÍVICA

Um dos eixos assumidos como grande meta de ação até 2030 pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), é a participação plena e igualitária na esfera pública e privada de homens e mulheres. Segundo esta estratégia, "(...) a participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política considerada como condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático (...)".

Este eixo assume relevância dado existirem obstáculos à real participação das mulheres nos processos participativos e exercício da cidadania, produto da divisão sexual do trabalho doméstico e da predominância tradicional do homem no espaço público em contraste com o da mulher, relevada ao espaço privado.

Para a realização do diagnóstico, foram recompilados dados quantitativos sobre a participação nos órgãos sociais das organizações do terceiro setor sediadas no concelho, desagregados por sexo. A análise permite-nos compreender que o universo associativo no concelho de Portimão apresenta-se maioritariamente masculino com 64,5% de homens e apenas 35% de mulheres envolvidas nos órgãos sociais das organizações do terceiro setor (Questionário aplicado às instituições e associações, 2021).

Cargo	Homens	Mulheres
Presidência da Direção	88	38
Membros da Direção	383	228
Presidência da Mesa da Assembleia Geral	91	27
Membros da Assembleia Geral	190	131
Direção Técnica	102	44
Total	854	468

Tabela 9 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções. Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021.

Sobre o cargo desempenhado nas associações, constata-se que as mulheres estão sub-representadas em todos os cargos: apenas 37% de representação enquanto membros da Direção e 30% na presidência da Direção. Há assim uma clara sub-representação e segregação horizontal também neste âmbito.

3.9. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

A estrutura social patriarcal tem promovido uma distribuição desigual no uso dos tempos e responsabilidades quotidianas, o que condiciona as condições de vida de mulheres e homens no que toca aos tempos de trabalho remunerado, tempos de ócio, etc.

Conciliar a vida pessoal, familiar e laboral é um direito e uma condição fundamental para garantir a igualdade entre mulheres e homens, reconhecido no Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Esta conciliação facilita que qualquer pessoa trabalhadora possa manter uma carreira profissional plena e, ao mesmo tempo, exercer o seu direito a cuidar da família, mantendo o acesso a atividades de ócio e tempo livre.

A existência de equipamentos sociais com respostas concretas é uma medida fundamental para a concretização deste direito. A Rede de Serviços e Equipamentos Sociais (RSES), é um elemento fundamental na promoção e no desenvolvimento da proteção social, traduzindo-se "(...) na oferta de um conjunto alargado de respostas sociais, direcionadas sobretudo para os grupos mais vulneráveis, com um papel determinante no combate às situações de pobreza, assim como na promoção da inclusão social e da conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e familiar." (MTSSS / GEP⁵, Carta Social - rede de serviços e equipamentos 2018).

Neste sentido, analisa-se a realidade do concelho de Portimão.

Equipamentos e serviços	Taxa de cobertura
Creches e amas	60,9%
Jardins de Infância da Rede Pública	98% ⁶
Centros de Dia	51,4%
Apoio domiciliário	21,1%
Lares	89,9%

Tabela 10 -Taxa de cobertura de equipamentos sociais do Município de Portimão. Fonte: ISS, IP/Gabinete de Planeamento e Estratégia, 2020

⁵ MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social / GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento

⁶ Dados facultados pela Divisão de Educação

Em 2018, e segundo dados apresentados na Carta Social, cerca de 3% da população de Portimão tinha menos de 3 anos de idade (MTSSS / GEP, Carta Social - rede de serviços e equipamentos 2018). Segundo o mesmo documento, em 2018 a taxa de cobertura de respostas sociais para a 1ª infância estava na ordem dos 40%. Pela análise dos dados que constam na tabela 11, fornecidos pelo Instituto de Segurança Social, conclui-se que nos últimos 2 anos houve um aumento muito interessante de respostas para esta população, situando-se atualmente nos 60,9% de taxa de cobertura para a resposta creches e amas, e 98% para a resposta jardim de infância da rede pública.

No que toca às respostas sociais destinadas ao apoio à população idosa (centros de dia, apoio domiciliário e lares), e tendo em conta que o peso relativo da população com 65 anos ou mais tem-se intensificado ao longo dos anos (em 2018 correspondia a cerca de 19% da população residente em Portimão e em 2020 corresponde a 21%), importa acompanhar este ritmo aumentando também as respostas a esta faixa da população.

No caso concreto de Portimão, existe um investimento importante nesta área, demonstrado pelas taxas de cobertura de serviços para a população idosa: quase 90% de cobertura da resposta Lar e mais de 50% de cobertura ao nível dos Centros de Dia. Assinala-se a baixa taxa de cobertura dos serviços de apoio domiciliário disponíveis - 21%.

3.10. IGUALDADE E INTERSECCIONALIDADE

A ENIND assinala a importância de ser adotada uma perspetiva da interseccionalidade no que toca à criação de medidas que combatam a discriminação, já que esta “resulta da intersecção de múltiplos fatores, sendo assumida na ENIND como premissa na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as características sexuais”.

Neste sentido, analisamos as medidas levadas a cabo no Município no que toca ao trabalho neste âmbito, bastante direcionado para a população migrante e refugiada.

O Município de Portimão dispõe de um Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM), que tem como missão ir além da informação, apoiando em todo o processo do acolhimento e integração dos migrantes, articulando com as diversas estruturas locais, e promovendo a interculturalidade a nível local. Este serviço presta apoio e informação geral em diversas áreas, tais como, regularização, nacionalidade, reagrupamento familiar, habitação, retorno voluntário, trabalho, saúde, educação, entre outras questões do quotidiano.

No dia 21 de Março de 2021, o Município comemorou o Dia Internacional de Luta Contra a Discriminação Racial com a apresentação online do livro “As Cores da Cidade Cinzenta”, da autora Rita Garcia Fernandes, ilustrado por André Filipe. A leitura e debate foi efetuada pela psicóloga clínica Tânia Paias, diretora do Portalbullying. A iniciativa contou com as parcerias do CLAIM Portimão - Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes, ACM - Alto Comissariado para as Migrações e CICDR - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial. No dia 22 de março foram distribuídos kits que continham 1 exemplar do livro e um estojo de lápis de cor a todas as bibliotecas escolares do 1º ciclo e instituições de apoio à infância, assim como a biblioteca e polos municipais.



Figura 4 - Divulgação da apresentação do livro “As cores da cidade cinzenta”, no âmbito do Dia Internacional de Luta contra a Discriminação Racial, 2021.

Entre 21 e 29 de maio de 2021 comemorou-se a Semana Intercultural de Portimão, tendo a Alta-Comissária para as Migrações assinalado a abertura da Semana Intercultural.

De 15 de maio a 30 de novembro esteve patente no Museu de Portimão, a Exposição “Somos todas as Cores”, de Hein Semke, escultor, ceramista e pintor alemão.

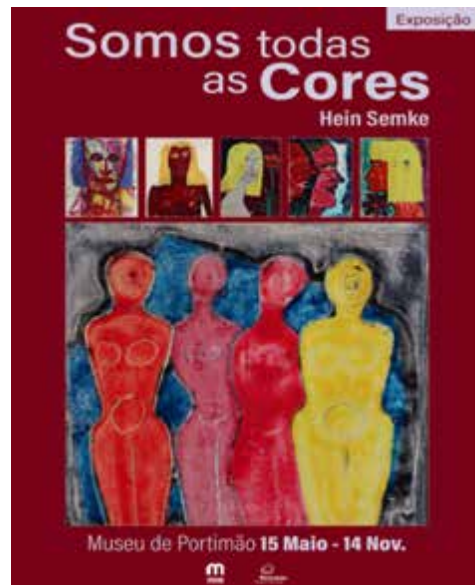


Figura 5 - Cartaz da exposição “Somos todas as cores”, no âmbito da Semana Intercultural de Portimão 2021

Pintura de mural colaborativo “Interculturalidades” no Bairro da Cruz da Parteira, pelos artistas locais Tars8two e APC da LAC-Laboratório de Atividades Criativas.



Figura 6 - Mural colaborativo “Interculturalidades”, no Bairro da Cruz da Parteira, Portimão 2021

Durante esta semana, realizaram-se várias ações de sensibilização sobre Diversidade Cultural com membros de instituições locais e moradores, bem como ações nas redes sociais do Município, sendo publicadas informações dirigidas aos migrantes em parceria com Associações de Migrantes e o CLAIM - Centro Local de Apoio e Integração de Migrantes de Portimão.

O Município promove continuamente a integração social, educacional e profissional, apoiando, acompanhando e incentivando os Requerentes de Proteção Internacional Recolocados, no âmbito do Projeto de Acolhimento e de Integração de Requerentes de Proteção Internacional - Recolocados:

- Acompanhamento de problemas existentes na habitação dos requerentes;
- Acompanhamento do processo de reagrupamento familiar de um dos requerentes de proteção;
- Acompanhamento, informação e sensibilização sobre o covid-19 e medidas de proteção a adotar.

A Rede Portuguesa de Cidades Interculturais é uma rede de 13 cidades, da qual Portimão faz parte, e que integra uma rede internacional de 141 municípios em todo o Mundo, empenhadas em criar cidades mais inclusivas. São concelhos onde o executivo, e todas as pessoas que trabalham no município, estão empenhadas em promover ativamente a Diversidade local, acolher famílias recém-chegadas e assegurar que todas as pessoas se sentem incluídas.

Estas cidades têm vindo a trabalhar em conjunto de forma a desenvolver atividades e recursos essenciais para que a inclusão seja uma realidade e não apenas uma intenção.

O Programa de Mentores para Migrantes é uma iniciativa promovida pelo Alto Comissariado para as Migrações e desenvolvida através de uma parceria com o Município. Pretende promover experiências de troca, entreajuda e apoio entre voluntários/as (cidadãos/ãs portugueses/as) e migrantes (emigrantes e imigrantes) e/ou refugiados. Permite o conhecimento mútuo, em que as diferenças se esbatem na resolução das mesmas dificuldades, preocupações e desafios do dia-a-dia.

3.11. RESPOSTAS À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A violência de género é a manifestação da discriminação, das desigualdades e das relações de poder dos homens sobre as mulheres. Inclui a violência física psicológica, incluindo agressões à liberdade sexual, as ameaças, a coação e a privação de liberdade.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) e respetivos Planos de Ação, na sua alínea d), estabelece a “Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI” como uma das metas de ação até 2030. O cumprimento da Convenção de Istambul preconiza que o direito a viver sem violência só será alcançado quando esta forma de violência for eliminada, sendo uma obrigação dos Estados assegurar a adoção e promoção de políticas integradas neste âmbito.

Para podermos realizar uma estimativa do total de mulheres residentes em Portimão, que sofreram algum tipo de violência, consultamos o número de crimes registados por categoria de violência doméstica contra cônjuge ou análogos, do DGPJ/MJ. No ano de 2019, foram registados 172 crimes nesta categoria.

Em 2019, o município de Portimão celebrou um protocolo de cooperação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica com a

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, estando envolvidas neste protocolo a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, a Secretaria de Estado para a Cidadania e Igualdade de Género, os municípios de Albufeira, Alcoutim, Castro Marim, Faro, Lagoa, Loulé, Olhão, Portimão, São Brás de Alportel, Silves, Tavira e Vila Real de Santo António, a Comunidade Intermunicipal AMAL, o Instituto de Segurança Social, I.P., IEFP, DGES, ARS, Procuradoria da República da Comarca de Faro, Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.

Existe também outro protocolo com a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima, assinado com a Câmara Municipal de Portimão, a PSP e a CRSSA.

O município de Portimão conta com uma estrutura de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica. No ano 2020, foram atendidos nesta estrutura 62 homens e 400 mulheres.

3.12. PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Este ponto pretende apresentar um resumo dos pontos fortes e pontos a melhorar identificados ao longo do processo. Este resumo terá em conta os objetivos estratégicos pautados pela ENIND e sua adequação ao contexto do território analisado. Assim, para cada objetivo (adequado ao contexto do município) proposto na ENIND, analisamos o estado da situação no Município de Portimão e pontos a melhorar de forma a aproximar o município da Estratégica em vigor.

Objetivo Estratégico do PAIMH⁷ - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Eixo	Pontos Fortes	A Melhorar
Mercado de trabalho	Nos últimos anos, verifica-se uma maior integração das mulheres no mercado de trabalho, existindo uma situação de paridade ao nível da % de mulheres e homens com contratos sem termo no município.	Mais de metade das pessoas à procura de emprego inscritas no IEFP, são mulheres. Ao nível do mercado de trabalho, e no que toca aos salários, as mulheres, de uma forma geral, ganham menos 132€/mês quando comparadas com os homens e existe uma maior % de mulheres a trabalhar menos horas/dia. Torna-se clara a necessidade de desenvolver iniciativas que combatam a segregação sexual das profissões e a disparidade de rendimentos. Existe apenas um 32% de mulheres empregadoras no município, o que carece de medidas de promoção do empreendedorismo dirigidas a este público.
Conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar	Taxa de cobertura de 90% no que toca à resposta de Lar. Taxa de cobertura de 98% no que toca à resposta jardim de infância da rede pública.	Os equipamentos locais facilitadores da conciliação dirigidos às 1ª infância e população sénior, apresentam uma taxa de cobertura superior a várias outras regiões de Portugal. Importaria, no entanto, sensibilizar para a necessidade de aumento das respostas, sobretudo no que toca aos serviços de apoio domiciliário e centro de dia dirigidos à população idosa.
Participação na esfera pública e privada	--	O universo associativo do concelho de Portimão, está maioritariamente masculinizado com 64,5% de homens e apenas 35% de mulheres, existindo uma clara sub-representação e segregação horizontal também neste âmbito. Importa criar medidas promotoras da participação feminina na esfera pública, alinhadas com medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

⁷ Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH)

Objetivo Estratégico do PAIMH - Garantir as condições para uma educação e formação livres de estereótipos de género

Eixo	Pontos Fortes	A Melhorar
Comunidade escolar	Várias ações de sensibilização dirigidas à comunidade escolar sobre igualdade de género e violência de género. Inclusão nos planos curriculares do tema da Sensibilização para a Igualdade de Género	Menos de 1% do pessoal docente e não docente frequentou ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre Guiões Educação, Género e Cidadania. Recomenda-se o reforço das ações de formação neste âmbito a docentes e não-docentes. Sem informação disponível para avaliar a segregação por áreas de estudo na comunidade escolar.
Práticas educativas formais e informais	Oficinas temáticas sobre Igualdade de Género e várias ações de caráter cultural no âmbito da igualdade entre mulheres e homens dirigidas aos/às munícipes.	--
Desporto	Iniciativas do município para promover a prática desportiva das mulheres e o combate à discriminação de género neste contexto	A % de mulheres praticantes de desportos federados é muito baixa, em comparação com a % de homens. Ao nível do desporto escolar, a disparidade é bastante mais reduzida (ainda assim, os homens continuam a ser em maior número). Importa adotar medidas que promovam a prática desportiva das mulheres, alinhadas com medidas concretas de promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Objetivo Estratégico do PAIMH - Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

Eixo	Pontos Fortes	A Melhorar
Vulnerabilidade económica	--	Maior taxa de desemprego das mulheres, estando em clara maioria as que recebem subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego. Existe assim uma maior vulnerabilidade económica e social no feminino que carece de medidas de integração e capacitação deste público.
Empoderamento	Ações de alfabetização e capacitação para as TIC dirigidas à comunidade de mulheres seniores	A taxa de analfabetismo e de mulheres sem estudos é bastante superior quando comparada com os homens. Apesar do número de mulheres com o ensino superior completo ser superior ao dos homens, ainda existem uma baixa percentagem de pessoas com este nível de estudos.
Públicos específicos / interseccionalidade	Várias ações têm sido levadas a cabo no Município para promover a Diversidade cultural e a integração de população migrante e refugiada.	As ações de sensibilização e informação no âmbito dos públicos de especial vulnerabilidade deve ser reforçada e abranger mais público, como é o caso das mulheres com deficiência, migrantes, requerentes de asilo e minorias étnicas.

Objetivo Estratégico do PAVMD⁸ - Prevenir e erradicar a tolerância social às manifestações de violência contra as mulheres e violência doméstica

Pontos Fortes	A Melhorar
Protocolo de cooperação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica com a CIG e Protocolo com a APAV.	--
1 estrutura de atendimento municipal a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica	É necessário continuar a sensibilizar a população (mulheres e homens) sobre esta matéria: compreender que existem diferentes perfis de mulheres que sofrem violência, oferecer ferramentas para identificar situações sexistas, informar sobre os recursos existentes, entender a violência mais além da esfera familiar, etc.
Ação de formação realizada em 2019, destinada a entidades empregadoras sobre Violência Doméstica	Baixa adesão no geral e adesão nula por parte de público do sexo masculino à referida ação. Integração da temática na formação de pessoal docente e não docente.

⁸ Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)

Objetivo Estratégico do POIEC⁹ - Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada: não existe qualquer informação a este nível no Município.

⁹ Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais.

Cofinanciado por:



DIAGNÓSTICO

VERTENTE INTERNA

IGUALDADE

PORTIMÃO

O objetivo estratégico 1 da ENIND pretende “garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações, a todos os níveis da Administração Pública”.

Trata-se de introduzir na agenda diária das instituições públicas o tema da igualdade entre mulheres e homens, não só na análise e diagnóstico da realidade municipal – que servem de base para a formulação das políticas públicas–, mas também nos procedimentos internos: na distribuição das oportunidades, dos direitos e do poder.

Com o presente diagnóstico interno, pretende-se aceder à informação necessária para conhecer os níveis de igualdade entre mulheres e homens e possíveis desigualdades de género no âmbito laboral da Câmara Municipal de Portimão. Este diagnóstico irá permitir-nos reconhecer as carências em matéria de igualdade e favorecer a elaboração de uma série de medidas, de acordo com as necessidades específicas, com vista a uma igualdade real na Câmara Municipal e nos recursos humanos que ali trabalham, assim como a introdução da perspetiva de género em todas as atuações da Câmara Municipal de Portimão.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO MUNICÍPIO

O funcionamento da administração local tem dois pilares fundamentais: o governo municipal (cargos políticos eleitos) e o pessoal técnico contratado que trabalha nos diversos departamentos e serviços da autarquia. Neste ponto, iremos analisar as características de ambos grupos.

Verifica-se que não existe uma representação equilibrada entre homens e mulheres no Executivo Municipal, composto por 5 homens e 2 mulheres.

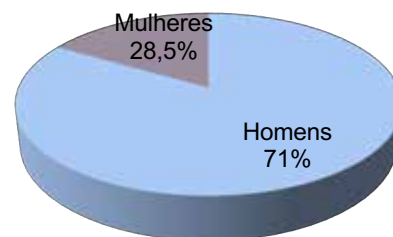


Gráfico 14 - Constituição do Executivo Municipal por sexo 2017-2021

O mesmo se verifica ao nível da Assembleia Municipal, onde também não se cumpre a representação paritária por sexo: 9 mulheres (37,5%) e 15 homens (62,5%).

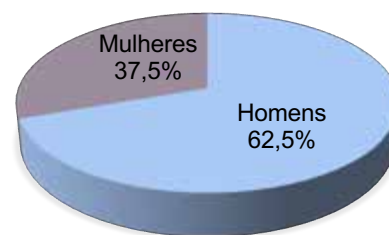


Gráfico 15 - Constituição da Assembleia Municipal por sexo, 2021

Procede-se agora à análise do perfil dos recursos humanos contratados: departamentos e cargos que ocupam, condições laborais, política retributiva e medidas de conciliação adotadas.

De acordo com a totalidade dos dados analisados em 2021, a Câmara Municipal de Portimão tem ao serviço 978 pessoas, das quais 673 são mulheres (68,7%) e 305 são homens (31,3%).

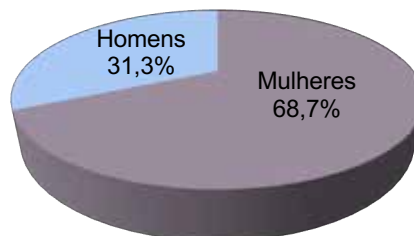


Gráfico 16 - Distribuição dos recursos humanos contratados por sexo, 2021

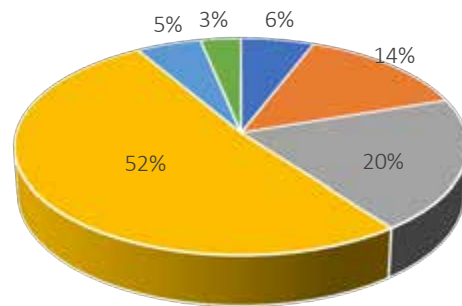
Os dados mostram que a composição dos recursos humanos está, neste caso e em termos numéricos, a favor das mulheres, que constituem a maioria do pessoal ao serviço na Câmara Municipal de Portimão. Segundo os dados que constam no Balanço Social da CM Portimão (2020), esta situação teve origem no ano de 2009, devido à transição do pessoal não-docente das Escolas Básicas e Educação Pré-Escolar para a Autarquia de Portimão (nos termos do Decreto-Lei nº 144/2008 de 28 de julho). Estes recursos humanos eram, na sua maioria, mulheres. Em 2020, e no âmbito da transferência de competências da administração central para a administração local no domínio da educação, foram igualmente transferidas para o Mapa de Pessoal do Município de Portimão, 75 pessoas trabalhadoras (pessoal não docente) de Escolas Secundárias, das quais 69 eram do sexo feminino.

Não obstante, a diferença que se verifica requer uma análise mais profunda das tipologias de relações jurídicas, postos, setores de atividade, etc.

4.2. DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR CARREIRA E ÁREAS DE ATIVIDADE

Passamos agora à análise da distribuição dos/as trabalhadores/as da Autarquia quanto à carreira e áreas de atividade a que se dedicam.

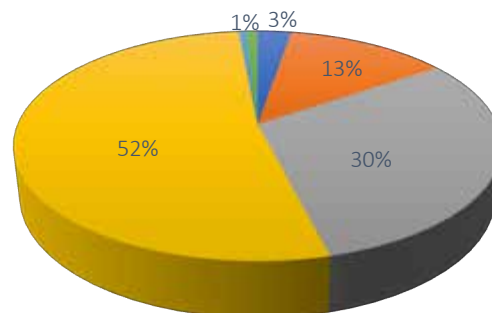
Mais de metade dos trabalhadores do sexo masculino estão na categoria de Assistente Operacional, seguidos de 30% na categoria de Assistente Técnico e 13% como Técnico Superior. Existem 5% de trabalhadores na carreira de Informática.



- Dirigente intermédio
- Ass. Técnico
- Informática
- Téc. Superior
- Ass. Operacional
- Outros

Gráfico 17 - Distribuição dos trabalhadores do sexo masculino por cargo /carreira, 2020

A distribuição de trabalhadoras do sexo feminino é muito semelhante à de trabalhadores do sexo masculino: mais de metade concentram-se na categoria de Assistente Operacional, seguido por 30% como Assistente Técnico e 13% como Técnica Superior. Existem menos mulheres na categoria de Dirigente Intermédio (3%) e apenas 1% na carreira de Informática.



- Dirigente intermédio
- Ass. Técnico
- Informática
- Téc. Superior
- Ass. Operacional
- Outros

Gráfico 18 - Distribuição das trabalhadoras do sexo feminino por cargo /carreira, 2020

A segregação horizontal refere-se à concentração de mulheres e homens em setores e atividades específicas. Esta diferenciação acontece tendo como base fatores determinados pelo sexo. Esta situação leva a desequilíbrios, originando setores masculinizados ou feminizados.

No que toca à distribuição dos recursos humanos por áreas / divisões, na Câmara Municipal de Portimão estão feminizadas as áreas de Desenvolvimento do Município, a Divisão de Compras, de Assuntos Jurídicos e Desenvolvimento Económico, bem como a Divisão de Informação, Comunicação e Marca. Especialmente, verifica-se a

feminização na área de Desenvolvimento do Município, onde a percentagem de mulheres é de 86%.

Segundo o gráfico que se apresenta abaixo, com exceção do Departamento de Gestão do Urbanismo e Mobilidade, que se apresenta paritário, nos restantes departamentos a representatividade de homens e mulheres é discrepante.

Observa-se uma situação claramente masculinizada no Departamento de Ambiente (66% de trabalhadores do sexo masculino face a 33% do sexo feminino) e no Departamento de Obras e Gestão de Equipamento Público (87% de trabalhadores do sexo masculino face a 13% do sexo feminino). O Serviço Municipal de Proteção Civil também apresenta uma maioria de trabalhadores do sexo masculino (64%).

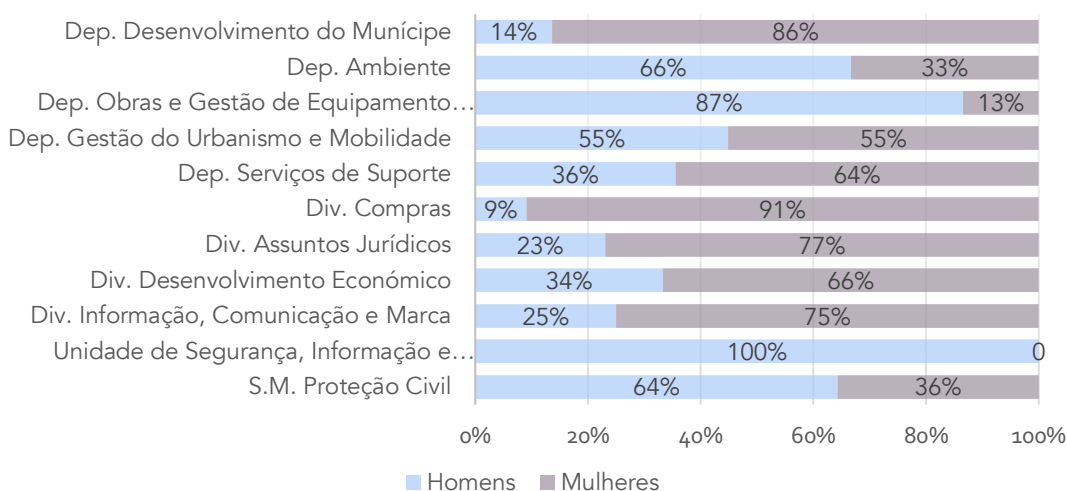


Gráfico 19 - Distribuição dos recursos humanos pelos departamentos e divisões da CM Portimão por sexo, 2021.

Do assinalado anteriormente, não há nenhum critério objetivo que permita manifestar que existe discriminação no acesso, mas é evidente que existe uma diferenciação de género favorável às mulheres, salvo nos Departamentos mencionados: Ambiente, Obras e Gestão de Equipamento Público e no Serviço Municipal de Proteção Civil. A masculinização destes setores requer uma intervenção que favoreça a incorporação de mulheres, já que estão ligados a áreas tradicionalmente vinculadas aos papéis de género. Também os Departamentos e Divisões com predominância de trabalhadoras do sexo feminino iriam beneficiar de uma representação mais equilibrada, favorecendo com isto o quebrar de estereótipos de género ligados às profissões.

A segregação vertical é a concentração de mulheres e de homens em níveis específicos de responsabilidade; tradicionalmente existe uma menor presença feminina nos níveis hierárquicos mais altos, tendendo as mulheres a concentrarem-se em categorias profissionais mais baixas. No caso concreto da Autarquia de Portimão, o número de cargos dirigentes da Câmara Municipal de Portimão ascende a um total de 35 pessoas, ou seja, 3,5% do total de trabalhadores/as. Deste total, 18 são

mulheres (51,4%) e 17 são homens (48,6%). Verifica-se uma situação paritária ao nível dos cargos dirigentes.

Cargo	Homens	Mulheres
Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	4	1
Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	11	11
Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	2	6

Tabela 11 - Composição dos cargos dirigentes desagregada por sexo, 2021

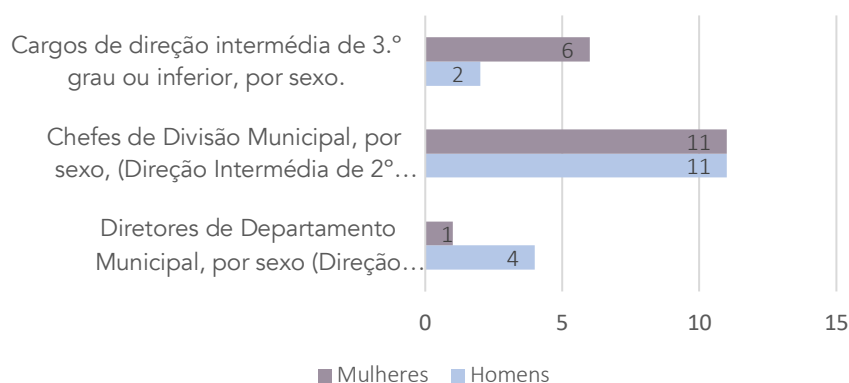


Gráfico 20 - Composição dos cargos dirigentes desagregada por sexo, 2021

Sem afirmar que estamos ante um grupo completamente paritário, é de facto um grupo onde se verifica maior igualdade em termos absolutos. Não obstante, é importante referir que os Diretores de Departamento (direção de 1º grau) são na sua grande maioria homens (80%).

No que se refere ao tipo de vínculo laboral, a maioria das pessoas que trabalham na Autarquia de Portimão tem uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado (94,4%). O pessoal em regime de Comissão de Serviço representa cerca de 4,1%, o pessoal com Contrato a Termo resolutivo Incerto representa 0,5%, havendo 1% de trabalhadores/as em "Outra Situação".

4.3. DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações implica, segundo a ENIND, reconhecer e integrar a perspetiva interseccional. É assim fundamental reconhecer os fatores que levam a múltiplas discriminações e tê-los em conta no desenvolvimento de ações e medidas promotoras da igualdade.

Neste sentido, inclui-se neste relatório a perspetiva da diversidade dos RH da Autarquia de Portimão, não só quanto ao género, mas também no que toca a outros fatores como o são a idade, origem, etc.

4.3.1. DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR IDADE

A média de idades dos trabalhadores/as da Autarquia situa-se entre os 40 e os 59 anos, sendo que a média de idades das mulheres é de 49,7 anos e a dos homens é de 50 anos. A maior parte dos/as trabalhadores/as, concentra-se na faixa etária dos 45 aos 49 anos, o que representa 19,6% do total de pessoas trabalhadoras.

Faixa Etária	Homens	Mulheres	Total
20 - 24 anos	0	1	1
25 - 29 anos	4	7	11
30 - 34 anos	6	23	29
35 - 39 anos	16	56	72
40 - 44 anos	68	109	177
45 - 49 anos	57	135	192
50 - 54 anos	52	121	173
55 - 59 anos	53	126	179
60 - 64 anos	41	73	114
65 - 69 anos	10	23	33

Tabela 12 - Distribuição de trabalhadores/as por faixa etária e sexo, 2020

Em todas as faixas etárias, a percentagem de mulheres é muito superior à de homens, sendo que a faixa etária que demonstra uma distribuição mais equilibrada é entre os 25-29 anos, onde 36% são homens e 64% são mulheres, bem como na faixa etária dos 40 aos 44 anos, onde a diferença é muito semelhante.

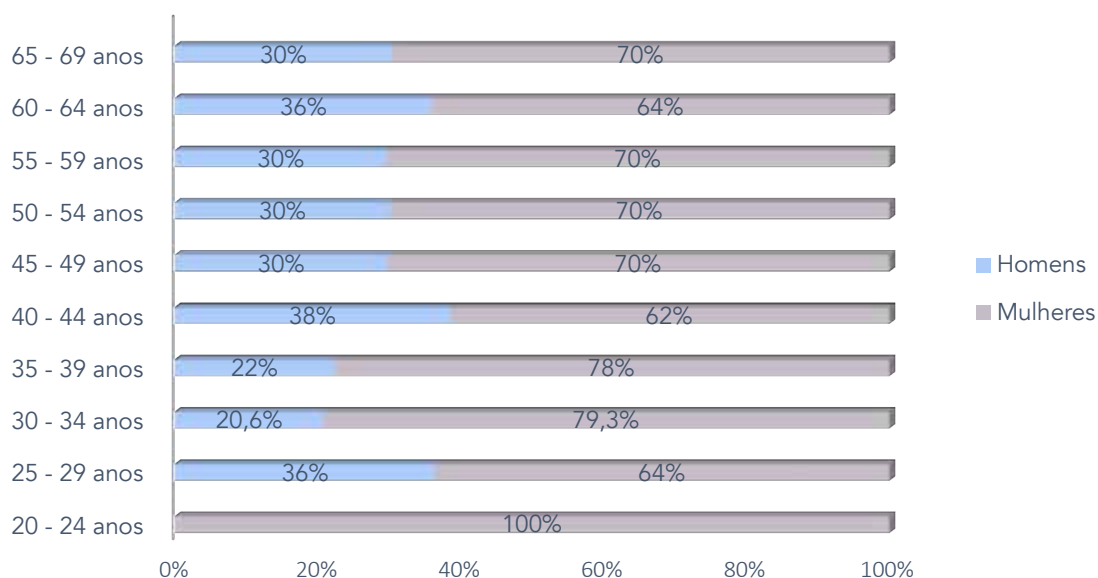


Gráfico 21 - Distribuição de trabalhadores/as por faixa etária e por sexo, 2020

4.3.2. TRABALHADORES/AS IMIGRANTES

Na Câmara Municipal de Portimão trabalham 8 pessoas imigrantes, das quais:

- 1 Técnico/a Superior proveniente da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa - CPLP;
- 2 Assistentes Operacionais provenientes da CPLP e 5 de outros países não pertencentes à União Europeia.

Estes/as trabalhadores/as correspondem a menos de 1% do total de trabalhadores/as.

4.3.3. TRABALHADORES/AS PORTADORES/AS DE DEFICIÊNCIA

Na Câmara Municipal de Portimão trabalham 33 pessoas portadoras de deficiência, o que representa 3% do total de trabalhadores/as, sendo que 17 são do sexo feminino e 16 do sexo masculino. Importa analisar as categorias profissionais:

- 2 mulheres com o cargo de Dirigente intermédio;
- 2 homens e 1 mulher na categoria de técnico/a superior;
- 7 homens e 8 mulheres com o cargo de Assistente Técnico
- 6 homens e 6 mulheres na categoria de Assistente Operacional
- 1 homem em categoria "outros".

4.4. DISTRIBUIÇÃO DOS/AS TRABALHADORES/AS POR ANTIGUIDADE

Na Autarquia de Portimão, cerca de 20,3% do total de pessoas colaboradoras tem uma antiguidade inferior a 5 anos. Por outro lado, e de um modo geral, mais de metade dos/as trabalhadores/as, possui menos de 20 anos de antiguidade.

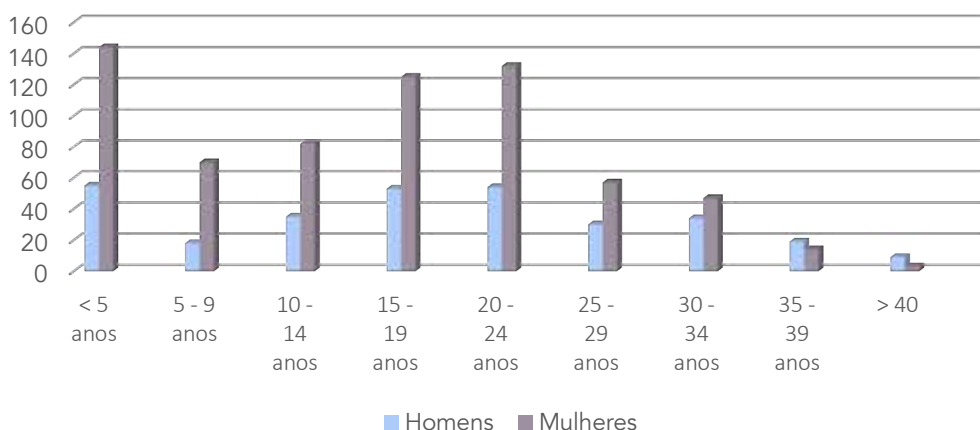


Gráfico 22 - Distribuição dos/as trabalhadores/as por antiguidade e por sexo, 2020

Ao observar os dados, em todos os escalões de antiguidade o número de mulheres é muito superior ao dos homens, no entanto, esta realidade começa a verificar-se nos últimos 30 anos, já que a maioria de trabalhadores com mais de 35 anos de antiguidade são homens.

4.5. POLÍTICA RETRIBUTIVA

Categoria	Homens	Mulheres	Diferença Salarial (H-M)
Dirigente	2.870,59	2.624,38	246,21€
Técnico/a Superior	1.706,33	1.429,68	276,65€
Assistente Técnico	949,69	929,33	20,36€
Assistente Operacional	740,39	672,27	68,12€
Informática	1.944,92	1.889,44	55,48€
Fiscal Municipal	1.054,88	853,68	201,20€

Tabela 13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria. Fonte: Autarquia, 2021

Através da análise da tabela 13, verifica-se que, apesar do quadro normativo em matéria de remunerações na Administração Pública, não fazer qualquer distinção entre homens e mulheres, o montante líquido médio mensal diverge entre homens e mulheres em todas as categorias, com maior expressão nas categorias de dirigente, técnico/a superior e fiscal municipal, onde a diferença é superior a 200€. Esta situação explica-se como resultado da política de restrições/congelamento das admissões de novos/as trabalhadores/as, imposta legalmente após a crise económica de 2008 e que se manteve por dez anos. Por sua vez, o descongelamento simultâneo das admissões e das promoções/progressões nas carreiras, acentuou o fosso entre as remunerações dos/as trabalhadores/as, entretanto admitidos/as, maioritariamente mulheres, face aos/as trabalhadores/as já em exercício de funções. Criou-se assim esta distorção entre os valores médios das remunerações entre homens e mulheres, por diluição do número das trabalhadoras com remunerações mais elevadas, no elevado número de trabalhadoras com remuneração base, não se tendo verificado o mesmo em relação aos trabalhadores homens.

Em 2019 foram admitidos/as 47 trabalhadores/as, dos quais, pelo menos 31 (66%) para o setor da Educação, na sua maioria mulheres; em 2020 foram admitidos/as 140 trabalhadores/as, dos/as quais, pelo menos 135 (96%) para o setor da Educação, mais uma vez, na sua maioria mulheres.

De referir que mais de metade das pessoas ao serviço da Autarquia de Portimão, cerca de 582 colaboradores/as, possui menos de 20 anos de antiguidade, em virtude de estes se encontrarem nos quatro primeiros escalões de antiguidade.

4.6. CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Segundo a ENIND, para que estejam garantidas as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, importa levar a cabo medidas que assegurem a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar. Iremos de seguida analisar os dados da Autarquia que se referem a situações relacionadas com este tópico.

No ano de 2020, 84 trabalhadores do sexo masculino e 74 trabalhadoras do sexo feminino foram admitidos/as na Autarquia: dos trabalhadores/as admitidos/as por procedimento concursal, cerca de 16% eram do sexo masculino e cerca de 23% do sexo feminino; 1 mulher foi admitida por mobilidade interna e 1 homem e 3 mulheres regressaram de licença. Os restantes ingressos deveram-se a outras situações.

Dos dados recolhidos do Balanço Social para o ano de 2020, no que se refere ao número total de horas de trabalho extraordinário realizado no mesmo ano, constata-se que os trabalhadores do sexo masculino realizaram 73,5% do total de horas extraordinárias, e as trabalhadoras do sexo feminino 26,5%. De referir que, o departamento de obras, onde se verifica uma maior masculinização, é também o departamento onde se realizam mais horas extraordinárias.

No que toca aos motivos das ausências dos/as trabalhadores/as ao longo do mesmo ano, conclui-se que o motivo que origina mais horas de ausência é a Doença, comum a homens e mulheres.

Olhando para o gráfico 21, compreendemos que é o grupo de trabalhadoras do sexo feminino que mais se ausentam: 100% do total de dias de ausência por motivo de casamento foi motivado por mulheres; do total de dias de ausência por proteção na parentalidade, 82,3% foram motivados por mulheres face a apenas 17,6% motivados por homens, sendo que uma percentagem muito semelhante se verifica na assistência a familiares e nas ausências por falecimento de familiar.

Nota-se também que há mais homens a ausentarem-se por motivos de estudo e por ausências injustificadas.

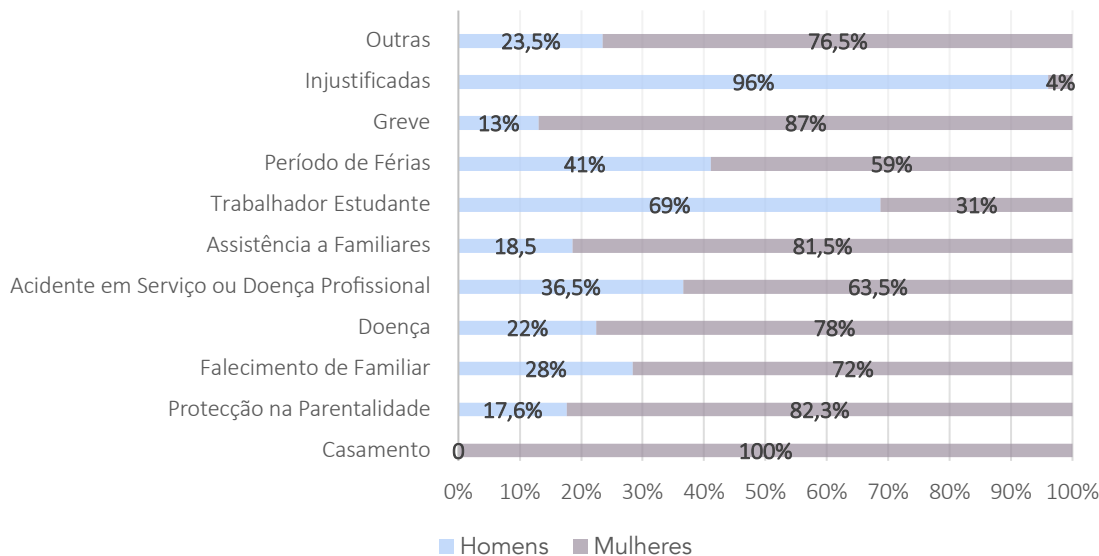


Gráfico 23 - Distribuição dos motivos de ausência por sexo, 2020

Atualmente, não existe nenhum documento escrito que informe o pessoal sobre medidas em matéria de conciliação (as determinadas por lei ou outras), nem nenhuma ação de formação ou sensibilização ou campanha foi levada a cabo neste sentido por parte da Autarquia. No entanto, a Autarquia promove medidas facilitadoras da conciliação, como o são a flexibilização de horários, o teletrabalho e a jornada contínua.

Atualmente, na modalidade de horário flexível encontram-se 4 pessoas, 2 do sexo feminino e 2 do sexo masculino, existindo 1 mulher na modalidade de teletrabalho. O número de pessoas com jornada contínua é de 43, destas 65% são mulheres.

A Autarquia tem 60 protocolos assinados com organizações como agências de viagens, clínicas médicas; centros de ensino; farmácias; ginásios; instituições bancárias; institutos de beleza; postos de abastecimento de combustível; termas/hotéis e óticas. O refeitório da EMARP (Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão) está disponível para os/as funcionários/as da Câmara Municipal de Portimão.

4.7. CUMPRIMENTO DE MEDIDAS PARA FAVORECER A IGUALDADE DE GÉNERO

Para medir o estado atual do Município, tomam-se como referência os objetivos abaixo elencados, alinhados com a ENIND e respetivos planos, por forma a determinar as principais linhas de atuação do futuro Plano Municipal para a Igualdade de Género, no que toca ao funcionamento interno da autarquia.

A Câmara Municipal de Portimão tem apostado, nos últimos anos, em programas e projetos concretos para favorecer a igualdade ou corrigir situações de desigualdade entre mulheres e homens.

Em 2017 foi elaborado o I Plano Municipal para a Igualdade de Género e, desde então têm sido desenvolvidas iniciativas direcionadas à comunidade escolar, públicos estratégicos e munícipes em geral, elencadas no capítulo anterior.

Formação em Igualdade e Não-Discriminação

Medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e homens

Prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho

Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Comunicação - utilização de linguagem inclusiva

Orçamentos municipais sensíveis ao género

4.7.1. FORMAÇÃO EM IGUALDADE E NÃO- DISCRIMINAÇÃO

A formação em igualdade e não discriminação ainda não está integrada no Plano de formação da Câmara Municipal. No entanto, nos últimos anos tem levado a cabo várias ações dirigidas aos seus RH:

Atividade
Ação de formação /sensibilização: "Planos Municipais para a Igualdade Metodologias de Conceção, Implementação e Avaliação das Políticas Locais de Igualdade".
Workshop sobre Igualdade de Género
Integração da perspetiva de género na comunicação interna
Workshop "A (des)igualdade de género na sociedade - continuidade e mudança".
Caixa para a Igualdade
Ação de Formação sobre Violência Doméstica, promovida pela APAV, no âmbito das comemorações do Dia Internacional para a Eliminação da Violência nas Mulheres.
Ação de Sensibilização sobre Violência Doméstica através da oferta simbólica de uma flor.

Tabela 14 - Ações no âmbito da IMH e VMVD promovidas pela autarquia a nível interno, 2016-21

4.7.2. MEDIDAS PARA PROMOVER A REPRESENTAÇÃO EQUILIBRADA ENTRE MULHERES E HOMENS

A participação equilibrada na toma de decisões, tanto ao nível social como político é requisito para o cumprimento pleno dos direitos humanos, constituindo-se como um elemento de justiça social e condição necessária para o bom funcionamento de uma sociedade democrática. A participação equitativa de mulheres e homens em espaços de poder contribui para uma formulação mais eficaz das políticas mediante a redefinição de prioridades e a inclusão de novos assuntos na agenda política. O caminho para uma representação equilibrada, mais além de promover a

Cofinanciado por:

57

incorporação das mulheres, passa por reconhecer e desmontar os muros invisíveis do *teto de vidro*¹⁰, combater ativamente a divisão de espaços públicos e privados entre ambos os sexos, fomentar a transparência dos sistemas hierárquicos das organizações e incorporar conteúdos de género nas agendas.

Até à data, não foram adotadas medidas pelo município para promover a representação equilibrada de mulheres e homens.

4.7.3. PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO LOCAL DE TRABALHO

No que diz respeito a situações de violência interna, entendidas como o assédio moral e sexual, não existe um procedimento interno que as evite, como poderia ser um código de boas práticas, campanhas informativas, ações de formação ou protocolos de atuação. Até à data, a Autarquia não registou qualquer queixa formal neste âmbito.

4.7.4. COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM INCLUSIVA

O Município tem implementado a utilização da linguagem inclusiva no site institucional bem como na newsletter e comunicados. Tem levado a cabo várias ações no âmbito de uma comunicação promotora da IMH:

Atividade
Criação da identidade visual para o Plano Municipal para a Igualdade de Género.
Criação da chancela Portimão Igualdade de Género que passou a ser difundida em várias ações realizadas no âmbito do Plano.
Apresentação Pública do Plano Municipal para a Igualdade de Género
Veiculada informação sobre Igualdade de Género no site e rede social do Município.
Difusão de campanhas a nível nacional para a não discriminação: Campanhas nacionais; Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres; Portugal Contra a Violência.
Adoção de uma política comunicacional não discriminatória em função do sexo e promotora da igualdade de género.
Comemoração do Dia Internacional da Mulher
Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade
Criação da página da igualdade de género no site da Autarquia que se localiza em: https://www.cm-portimao.pt/menus/servicos/saude-e-cidadania/igualdade-de-genero

Tabela 15 - Atividades desenvolvidas no âmbito da comunicação e linguagem inclusiva,

¹⁰ Fenómeno de segregação hierárquica que se caracteriza pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em baixa participação de mulheres nos cargos de chefia das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações.



Figura 7 - Dia Internacional da Mulher, 2020 e 2021



Figura 8 - Site do Município

4.7.5. ORÇAMENTOS MUNICIPAIS SENSÍVEIS AO GÉNERO

“A integração da perspetiva de género no processo orçamental (...) significa uma avaliação dos orçamentos em função do género, integrando uma perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental e reestruturando receitas e despesas de forma a promover a igualdade entre mulheres e homens.” (Quinn, S., 2009).

Os orçamentos sensíveis ao género não são formulados exclusivamente para as mulheres, mas sim tendo em conta, em primeiro lugar, as necessidades particulares de homens e mulheres, assim como os papéis que desempenham na sociedade; e, em segundo lugar, avaliando, de maneira diferenciada, o impacto sobre a vida de ambos. Implica introduzir a perspetiva de género em todas as etapas dos programas, projetos ou estratégias governativas, o que supõe uma análise e um reordenamento das prioridades orçamentais com vista a fomentar o empoderamento da mulher e a equidade de género.

Cofinanciado por:

59

O Município ainda não leva a cabo orçamentos sensíveis ao género, não existindo ainda formação acessível na autarquia para o tema.

4.8. PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Tal como no diagnóstico da vertente externa do Município, iremos passar agora ao resumo dos pontos fortes e pontos a melhorar identificados ao longo do processo, no que toca ao funcionamento interno da Autarquia. Mais uma vez, serão tidos em conta os objetivos estratégicos pautados pela ENIND e sua adequação ao contexto do território analisado.

Objetivo Estratégico (específico) do PAIMH - Integrar a perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) na formação dirigida aos recursos humanos da Administração Pública

Pontos Fortes	A Melhorar
Várias ações de formação e workshops ao longo dos últimos 5 anos.	A formação em igualdade e não discriminação ainda não está integrada no Plano de formação da Câmara Municipal de Portimão, portanto não existe um plano de formação em igualdade, que permita capacitar em função das competências e funções de cada pessoa trabalhadora. É igualmente importante formar as pessoas com funções políticas, para que possam abordar o tema com um enfoque estratégico.

Objetivo Estratégico (específico) do PAIMH - Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a Administração Pública

Pontos Fortes	A Melhorar
Utilização da linguagem inclusiva no site institucional, newsletter e comunicados. O site e rede social da Autarquia veicula informação sobre IGMH e criou uma página dedicada ao tema no site da Autarquia.	Não existe um guia interno para o uso de uma linguagem inclusiva. Recomenda-se a criação e utilização generalizada de um guia neste âmbito, bem como a criação de um documento escrito que contenha as atuais medidas de conciliação. Atualmente, não existe nenhum protocolo ou ferramenta para prevenir e combater a violência e o assédio moral e sexual no local de trabalho, o que também se recomenda ser criado.

Objetivo Estratégico (específico) do PAIMH - Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional

Pontos Fortes	A Melhorar
A Autarquia apresenta relativa diversidade etária, com representação de trabalhadores/as em todas as faixas etárias analisadas (entre os 20 e os 69 anos). Ainda que em número inferior, apresenta diversidade ao nível da origem e alguns/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência.	Recomenda-se a promoção de ações de sensibilização e informação sobre Diversidade e Inclusão e sobre a perspetiva interseccional, de forma a promover uma cultura igualitária efetiva.

Objetivo Estratégico do PAIMH - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Eixo	Pontos Fortes	A Melhorar
Representação e responsabilidade	Verifica-se uma situação paritária ao nível dos cargos dirigentes: 51,4% mulheres / 48,6% homens.	Na atual legislatura, e ainda que a Presidente da Câmara Municipal de Portimão seja uma mulher, não se cumpre com a representação equilibrada segundo o sexo ¹¹ , já que o Executivo é constituído por 5 homens e 2 mulheres. O mesmo se verifica ao nível da Assembleia Geral: 9 mulheres (37,5%) e 15 homens (62,5%). A distribuição de mulheres e homens pelas áreas e postos de trabalho, corresponde aos papéis de género tradicionais: no Ambiente, Obras e Gestão de Equipamento Público, Proteção Civil, os homens estão representados numa % superior a 66%. As mulheres estão concentradas nas áreas da Educação e Apoio Social. Recomenda-se a adoção de medidas que favoreçam a representação equilibrada de mulheres e homens, com recurso a ações de formação / sensibilização dirigidas às chefias e restantes RH.
Política retributiva		O montante líquido médio mensal diverge entre homens e mulheres em todas as categorias a favor dos homens com diferenças que ascendem aos 200€. Recomenda-se a adoção de medidas no que toca à avaliação de desempenho dos/as trabalhadores/as em perspetiva de género (ex.: promover a formação das chefias de forma a evitar erros de enviesamento associados ao género na avaliação de desempenho).

¹¹ Representação mínima de 40 % de cada um dos sexos

<p>Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</p>	<p>Promove medidas facilitadoras da conciliação: flexibilização de horários, teletrabalho, jornada contínua. A Autarquia tem vários protocolos e equipamentos para facilitar a conciliação dos seus RH.</p>	<p>Apenas 4% dos/as trabalhadores/as gozam destas medidas, sendo a maioria mulheres. Nota-se igualmente que são mais as mulheres a ausentarem-se do trabalho por motivos ligados à proteção na parentalidade e assistência a familiares. Importa promover medidas que incentivem a participação dos homens nestas tarefas. como por ex., levando a cabo ações de informação sobre o uso da licença parental e serviços de apoio a dependentes no município e promovendo ações de formação a chefias sobre medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.</p>
--	---	---

PLANO MUNICIPAL

PORTIMÃO

IGUALDADE

PORTIMÃO

O II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Portimão constitui-se como uma ferramenta transversal cuja execução pretende promover uma sociedade mais justa, livre e democrática, para que as pessoas que habitam Portimão possam aceder aos mesmos recursos, serviços e oportunidades, evitando que se produza algum tipo de discriminação por razões de género.

O documento parte da avaliação do Plano anterior (Plano Municipal para a Igualdade de Género 2017-2021); das orientações dadas pela Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) e respetivos planos de ação; e de um diagnóstico prévio da realidade sobre a qual se pretende intervir.

Partiu-se da análise da situação de partida na qual se encontra a população da cidade, em função dos dados desagregados por sexo ao nível de diversos âmbitos prioritários.

A construção deste Plano combinou duas metodologias: quantitativa (através da revisão e análise estatística de diferentes fontes de dados) e qualitativa, mediante a realização de entrevistas a diferentes áreas municipais e atores sociais.

As conclusões obtidas, em consonância com os marcos teóricos (internacional, europeu e nacional) e os princípios orientadores da ENIND, fundamentam a elaboração dos objetivos e ações apresentados de seguida.

Todo este processo foi fundamental para obter um plano adaptado à realidade do município, que pretende eliminar os obstáculos e discriminações que se detetam e impedem o alcance de uma sociedade mais igualitária.

Com o fim de obter os melhores resultados e ser o mais eficiente possível, propõem-se igualmente uma série de mecanismos de coordenação, seguimento e avaliação, dando um carácter flexível ao plano, que permita a sua adaptação às possíveis mudanças económicas, sociais e culturais.

5.1. INTRODUÇÃO

Ao decidir qual a estratégia e estrutura a adotar nesta nova planificação das políticas públicas para a igualdade, tornou-se fundamental analisar os diferentes documentos e estratégias que orientam esta matéria, decidindo-se então elaborar um plano que abarca, por um lado, ações que pretendem fomentar os valores de igualdade assim como a superação de situações de discriminação que ainda subsistem em diferentes âmbitos da vida quotidiana e, por outro lado, medidas e ações de luta contra a violência de género. Estes dois aspetos (igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens e o combate à violência) supõem um novo enfoque, mais amplo, que tenha em conta a interseccionalidade, bem como os direitos humanos, incluindo-se também ações para a igualdade de tratamento em relação a pessoas em risco de exclusão e LGBTI+.

Assim, tiveram-se em conta os instrumentos com maior impacto atual nas políticas públicas para a Igualdade como a Agenda 2030: ODS das Nações Unidas, o Pacto Europeu para a Igualdade de Género 2011-2020, a Convenção de Istambul ratificada pelo nosso país em 2013, e a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 (ENIND) e respetivos planos de ação.

Todos os documentos analisados têm em comum:

- Uma estrutura em eixos ou linhas de intervenção, estabelecendo-se a violência como um dos eixos centrais no marco das políticas de igualdade de género;
- Amplia-se a intervenção face às múltiplas manifestações da discriminação contra as mulheres, a interseccionalidade de alguns grupos de mulheres (dependência, idade, etnia, situação económica) assim como face ao grupo de pessoas LGBTI+.

Tendo em conta o exposto, o II Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Portimão está estruturado em dois eixos: 1) vertente interna, que pretende operacionalizar medidas referentes à intervenção ao nível da estrutura interna da Autarquia, no que toca à governação, gestão de pessoas, formação e carreiras; 2) vertente externa, relacionada com medidas de intervenção ao nível do território nos domínios de atuação do Município.

5.2. REDES DE TRABALHO NO ÂMBITO DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Município de Portimão tem desenvolvido trabalho no âmbito da promoção da igualdade de género e da não discriminação, estabelecendo uma rede de parcerias que irá reforçar uma implementação eficaz das medidas apresentadas no II Plano.

Segue-se breve descrição das mesmas:

- **Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação:** estabelecido entre o Município de Portimão e a CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, que tem por objeto:
 - *“a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da referida Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 - “Portugal + Igual” (ENIND), a nível local”;*
 - *“contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações”;*
 - *“prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a 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”;*
 - *“prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados”;*
 - *“fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens”;*
 - *“prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal”;*
 - *“promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas”;*
 - *“garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País”.*

- Protocolo *Fast Track Cities*;
- Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica;
- Protocolo de Cooperação entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (atribuição de habitação social a vítimas com estatuto de violência doméstica).

•

Integra igualmente redes de trabalho, nomeadamente:

- Rede Social, da qual nasceram três grupos de trabalho:
 - Grupo de Trabalho na Área da Saúde;
 - GAPI, Grupo de Apoio à População Idosa;
 - Rede de Emergência Social Municipal;
- NPISA - Núcleo de Planeamento e Intervenção Sem Abrigo de Portimão.
- CLAIM (Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes);
- Rede Portuguesa de Municípios Saudáveis;
- Rede Portuguesa de Cidades Interculturais;
- Projeto de Inovação Social "O Prato Certo";
- Movimento Municípios pela Paz;
- Rede de Municípios Amigos da Diversidade;
- Rede de Municípios Amigos do Desporto.

O Município assumiu, ainda, a transferência de competências nas áreas da Educação, Saúde e Ação Social (1 abril 2022).

PLANO MUNICIPAL

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

IGUALDADE

PORTIMÃO

O PMIND está alinhado com os objetivos da ENIND, nomeadamente:

- A igualdade de tratamento e de oportunidades;
- A transversalidade ou *mainstreaming* de género, que supõe a integração da perspetiva de género em todos os níveis envolvidos na adoção de medidas políticas e organização municipal da Câmara Municipal de Portimão. Para isto, é necessário conhecer as situações de discriminação existentes e uma maior formação e sensibilização das pessoas responsáveis pela administração municipal;
- O respeito pela diversidade e pela diferença, desde um enfoque interseccional, já que as discriminações de género interrelacionam-se com as desigualdades por motivos de origem ou etnia, idade, orientação e identidade sexual, diversidade funcional ou classe social;
- A eliminação de papeis e estereótipos em função do sexo;
- A representação equilibrada;
- A colaboração;
- O respeito pelos direitos humanos de todas e todos;
- O empoderamento das mulheres como condição imprescindível para a igualdade, revalorizando-se o contributo das mulheres na sociedade. É importante que mulheres e homens reconheçam o seu papel desde uma perspetiva de igualdade e corresponsabilidade;
- O direito à assistência, proteção e recuperação das mulheres que enfrentam ou tenham enfrentado violências, tomando em consideração as necessidades, experiências e particularidades específicas de cada uma.

6.1. FINALIDADES E ESTRUTURA DO II PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE PORTIMÃO

O II Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Portimão tem um período de vigência de quatro anos (2022 - 2026) e tem como finalidades:

1. Operacionalizar as políticas públicas em matéria de igualdade, de uma forma coerente, orientando as ações em matéria de igualdade da Câmara Municipal de Portimão no período 2022-2026.
2. Promover a aplicação da perspetiva de género no âmbito de atuação dos diferentes atores do município.
3. Desenvolver e implementar ações, com o objetivo de alcançar resultados eficazes em matéria de igualdade e não discriminação, nos âmbitos diagnosticados como mais necessários.

O Plano segue uma estrutura orientada para o objetivo global de promover políticas e ações dirigidas à igualdade entre mulheres e homens, fomentando o envolvimento das áreas e entidades municipais na execução das mesmas.

Assim, o Plano está estruturado com base em 7 domínios de intervenção; em cada um dos domínios, são definidos âmbitos de atuação, objetivos, ações e indicadores.

Cada medida conta com as áreas e entidades competentes para a levar a cabo, estipulando-se assim compromissos de atuação, com o objetivo de reduzir as desigualdades e continuar a avançar na promoção da igualdade e não-discriminação.

Ao nível interno e no que toca ao funcionamento interno da Câmara Municipal de Portimão:

Domínio de intervenção 1: ***Integração do combate à discriminação e promoção da igualdade entre mulheres e homens na governança municipal***

Objetivo estratégico 1: *Garantir o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da Autarquia*

Domínio de intervenção 2: ***Participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional***

Objetivo estratégico 2: *Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens na atividade profissional da Autarquia*

Ao nível externo, no que toca às medidas de intervenção no território nos domínios de atuação do Município:

Domínio de intervenção 3: ***Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional***

Objetivo estratégico 3. Promover uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens

Domínio de intervenção 4: ***Garantir as condições para uma educação escolar livre de estereótipos de género, para rapazes e raparigas***

Objetivo estratégico 4. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género para rapazes e raparigas

Domínio de intervenção 5: ***Combate à exclusão social em perspetiva de género***

Objetivo estratégico 5. Promover o empoderamento das mulheres e homens em situação de particular vulnerabilidade social

*Domínio de intervenção 6: **Desporto e saúde com perspetiva de género***

Objetivo estratégico 6.1 Promover a igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.

Objetivo estratégico 6.2 Fomentar a vida saudável de mulheres e homens

*Domínio de intervenção 7: **Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e doméstica, e violência exercida contra pessoas LGBTI+***

Objetivo estratégico 7.1 Prevenir e combater a tolerância social às várias manifestações da violência

Objetivo estratégico 7.2 Promover a qualidade e eficácia dos serviços prestados às vítimas

Todas as medidas a seguir apresentadas serão divulgadas no *website* e redes sociais do Município e em comunicados de imprensa. As medidas de carácter interno, serão também divulgadas mediante *newsletter* interna.

PLANO MUNICIPAL

**OBJETIVOS E AÇÕES
ESTRATÉGICAS**

IGUALDADE

PORTIMÃO

7.1. VERTENTE INTERNA

Domínio de intervenção 1: Combate à discriminação e promoção da igualdade entre mulheres e homens na governança autárquica

De forma a combater a discriminação e promover uma cultura igualitária efetiva, é essencial capacitar as pessoas colaboradoras da Autarquia, em função das suas competências e funções, fomentando a transversalidade da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos diferentes âmbitos de funcionamento da Câmara Municipal de Portimão. É igualmente importante formar as pessoas com funções políticas, para que possam abordar o tema com um enfoque estratégico.

Como em outros âmbitos, a linguagem sexista no mercado de trabalho contribui para a continuidade dos estereótipos e papéis de género tradicionais, invisibilizando a presença das mulheres e favorecendo a discriminação e a desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens. A Autarquia tem levado a cabo várias ações no âmbito de uma comunicação promotora da igualdade entre mulheres e homens. Importa, no entanto, generalizar o uso de uma linguagem inclusiva e não sexista, de forma a contribuir para a igualdade real entre mulheres e homens, tornando visível o compromisso da Autarquia. Levam-se a cabo igualmente ações para promover o conhecimento e operacionalização do Plano Municipal como instrumento fundamental para políticas de igualdade e contra a violência de género.

Pretende-se também desenvolver ações que promovam a integração dos objetivos da ENIND na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais (como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros).

Objetivo estratégico 1. Garantir o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da autarquia

<i>Objetivo específico</i>		1.1. Integrar a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens na formação dirigida aos recursos humanos	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
1.1.1. Ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação para dirigentes.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de ações • N° de participantes desagregado por sexo e ocupação • Questionário de satisfação das pessoas participantes 	Um mínimo de 40% dos/as dirigentes frequenta e completa as ações	Município de Portimão - DHDSS ¹² > USC ¹³
<i>Cronograma</i>		<i>2.550,00€¹⁴ (ano)¹⁵</i>	
2022 2023 2024 2025			
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
1.1.2. Ciclo de Workshops sobre Igualdade de Género dirigidos aos RH da Câmara Municipal de Portimão e Juntas de Freguesia do concelho.	N° de ações N° de participantes desagregado por sexo Questionário de satisfação das pessoas participantes	Um mínimo de 10% RH da Autarquia e das Juntas de Freguesia completa os workshops	Município de Portimão - DHDSS > USC Associação Xis
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
5 por ano (2022 - 2025)		2.550,00€	

¹² Divisão de Habitação Desenvolvimento Social e Saúde

¹³ Unidade de Saúde e Cidadania

¹⁴ Acresce o IVA em vigor relativamente a todos os custos orçamentados.

<i>Objetivo específico</i>	1.2. Colaborar com outras áreas municipais, instituições e agentes sociais que trabalham em matéria de igualdade e prevenção da violência de género.		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
1.2.1. Reforço da colaboração e coordenação entre departamentos para o seguimento e execução do Plano.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de participantes Nº de reuniões de coordenação Nº e tipo de instrumentos utilizados para a melhoria da coordenação Áreas que participam na coordenação 	80% das áreas e departamentos da CMP estão envolvidas e coordenadas na execução do Plano.	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
1.2.2. Participação da Autarquia em iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de redes em que participa Nº de reuniões em que participa Nº de ações conjuntas realizadas 	Participação em 80% das iniciativas de âmbito nacional promovidas pelas redes onde o município está inserido.	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC Redes onde o Município está inserido.
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	

<i>Objetivo específico</i>	1.3. Promover a linguagem e a imagem como estratégias efetivas para avançar na igualdade entre mulheres e homens e no combate à discriminação.		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
1.3.1. Garantir um uso não sexista da linguagem e das imagens, isentas de papéis e estereótipos, em toda a informação escrita, oral e iconográfica, assim como na comunicação interna e externa	<ul style="list-style-type: none"> % de suportes de comunicação municipal com uma comunicação não sexista (imagem e linguagem). Nº de propostas de melhoria dos suportes de comunicação implementadas 	100% da comunicação municipal usa uma linguagem não discriminatória (imagem e linguagem)	Comunicação
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	

Ações	Indicadores de seguimento	Metas	Responsáveis
1.3.2. Disseminação do Manual sobre Comunicação Inclusiva ¹⁶ junto dos RH da Autarquia e Juntas de Freguesia	Disseminação do Manual: Sim/ Não Nº de pessoas com acesso ao manual	100% dos RH da Autarquia e das Juntas de Freguesia têm acesso ao Manual	Comunicação
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	
Ações	Indicadores de seguimento	Metas	Responsáveis
1.3.3. Ação de sensibilização sobre comunicação inclusiva e não discriminatória dirigida aos RH da Autarquia e Juntas de Freguesia que estabelecem comunicação com o público	Nº de ações; Nº de participantes desagregado por sexo e cargo Questionário de satisfação das pessoas participantes	100% dos RH da Autarquia e das Juntas de Freguesia que estabelecem comunicação com o público concluem a ação de sensibilização	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		2.550,00€	

¹⁶ Conselho Económico e Social, Manual de Linguagem Inclusiva, 2021.

<i>Objetivo específico</i>	1.4. Dar a conhecer o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Portimão.		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
1.4.1. Difundir o II PMIND, de uma forma didática e acessível em diferentes formatos.	<ul style="list-style-type: none"> Difusão do Plano: Sim/Não Nº de suportes de comunicação (artigos, web, redes sociais, etc.) municipais que visibilizam o Plano Nº de interações nas redes sociais pelo público 	O Plano é difundido em todos os suportes de comunicação da Autarquia, inclusive nas redes sociais.	Comunicação
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
1.4.2. Ações de divulgação do Plano com o movimento associativo de Portimão	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações de divulgação do Plano Nº de participantes desagregado por sexo 	100% das associações de Portimão acedem ao Plano	Comunicação Serviços de Apoio ao Movimento Associativo da CMP
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	

Domínio de intervenção 2: Participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Segundo a OIT (Organização Internacional do Trabalho), um dos fatores que mais contribui para a desigualdade de género, a nível global, é o menor acesso das mulheres a oportunidades económicas e, em particular, a sua menor participação no mercado de trabalho, com um nível remuneratório inferior quando comparado com os homens. Por este motivo, torna-se essencial adotar medidas que favoreçam a representação equilibrada de mulheres e homens, com recurso a ações de formação / sensibilização dirigidas às chefias e restantes trabalhadores e trabalhadoras, com enfoque na avaliação de desempenho dos/as trabalhadores/as em perspetiva de género, i.e., evitando erros de enviesamento associados ao género.

Contribuem para estes objetivos, as ações 1.1.1. e 1.1.2 apresentadas acima.

Por outro lado, para alcançar a participação plena e igualitária de mulheres e homens é fundamental adotar medidas no âmbito da conciliação: segundo o diagnóstico, nota-se que são mais as mulheres a ausentarem-se do trabalho por motivos ligados à proteção na

parentalidade e assistência a familiares. Desta realidade nasce a necessidade de promover medidas que incentivem a participação dos homens nestas tarefas de cuidado.

Objetivo estratégico 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens na atividade profissional da autarquia

<i>Objetivo específico</i>	2.1. Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar das pessoas trabalhadoras da Autarquia		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
2.1.1. Comemoração do Dia Internacional da Família: Ação de Sensibilização sobre Igualdade Parental	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações Nº de participantes desagregado por sexo Questionário de satisfação das pessoas participantes 	80% das pessoas trabalhadoras na Autarquia e Juntas de Freguesia frequente e completa as ações.	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC Juntas de Freguesia de Portimão
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
15 maio de 2022- repete anualmente até 2026		505,00€	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
2.1.2. Ações de informação sobre o uso da licença parental e serviços de apoio a dependentes no Município	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações Nº e tipo de suportes utilizados 	100% das pessoas que trabalham na Autarquia e Juntas de Freguesia têm informação sobre o uso da licença parental e serviços de apoio a dependentes no Município	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC Juntas de Freguesia de Portimão
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		2.550,00€	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
2.1.3. Dia de Aniversário	<ul style="list-style-type: none"> Nº de trabalhadores/as a quem foi concedido o dia, desagregado por sexo 	100% das pessoas que trabalham na Autarquia podem gozar o dia de aniversário.	DHDSS > USC
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		Não se aplica	

7.2. VERTENTE EXTERNA

Domínio de intervenção 3: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional em Portimão

No município de Portimão, mais de metade das pessoas à procura de emprego inscritas no IEFP são mulheres. Ao nível do mercado de trabalho, e no que toca aos salários, as mulheres, de uma forma geral, ganham menos quando comparadas com os homens e existe uma maior percentagem de mulheres a trabalhar menos horas por dia. Torna-se clara a necessidade de desenvolver iniciativas que combatam a segregação sexual das profissões e a disparidade de rendimentos, bem como a promoção do empreendedorismo dirigidas a este público. Também aqui a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar é fulcral, sendo que a Autarquia irá promover ações que se traduzem num aumento das respostas, sobretudo no que toca aos serviços de apoio domiciliário e centro de dia dirigidos à população idosa.

Objetivo estratégico 3. Promover uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens no município de Portimão

<i>Objetivo específico</i>		3.1. Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>	
3.1.2. Atividades de Animação e Apoio à Família gratuitas no âmbito da educação pré-escolar.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de atividades N.º de participantes desagregado por sexo 	763 famílias do Município têm acesso e participam nas atividades	Município de Portimão Todos os Agrupamentos de escolas do Município	
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>		
2022 2023 2024 2025		2.000,00€		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>	
3.1.3 Férias de Verão da Câmara Municipal de Portimão	<ul style="list-style-type: none"> N.º e tipo de atividades N.º de participantes desagregado por sexo. 	O n.º de vagas disponíveis para as Férias de Verão aumenta em 10%, em relação aos anos anteriores.	Município de Portimão	
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>		
2022 2023 2024 2025		136.173,46€ (anual)		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>	
3.1.4 Férias Inclusivas na interrupção letiva para	<ul style="list-style-type: none"> N.º e tipo de atividades 	55 famílias do Município têm	Divisão de Educação Agrupamentos de Escolas Manuel	

crianças com necessidades específicas	<ul style="list-style-type: none"> N.º de participantes desagregado por sexo. 	acesso e participam nas atividades	Teixeira Gomes, Poeta António Aleixo, Eng.º Nuno Mergulhão e Bemposta
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		25.790,00€	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
3.1.5 CAF - Componente de Apoio à Família para Alunos do 1º Ciclo	<ul style="list-style-type: none"> N.º e tipo de atividades N.º de participantes desagregado por sexo. 	266 famílias do Município têm acesso e participam nas atividades	Divisão de Educação Todos os Agrupamentos de Escolas do Município Associações de Pais e outras Entidades do Município
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		<i>0,00€ - O município disponibiliza o espaço escolar, outros custos são suportados por outras entidades parceiras.</i>	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
3.1.6 Antecipar em 1h a saída das mulheres no Dia da Mulher (8 março)	<ul style="list-style-type: none"> N.º de participantes. 	80% das colaboradoras do município beneficiam da medida	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2023 2024 2025		<i>0,00€ - Recursos internos</i>	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
3.1.7 Antecipar em 1h a saída dos pais no Dia do Pai (19 março)	<ul style="list-style-type: none"> N.º de famílias abrangidas. 	80% dos pais colaboradores do município beneficiam da medida	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2023 2024 2025		<i>0,00€ - Recursos internos</i>	

Objetivo específico			
3.2. Promover o empoderamento das mulheres e a sua participação			
Ações	Indicadores de seguimento	Metas	Responsáveis
3.2.1. Organização de iniciativas sobre o empreendedorismo feminino (presenciais e online)	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações; Nº de participantes, desagregado por sexo Questionário de satisfação das pessoas participantes 	100 participantes/visualizações nas iniciativas	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC
Cronograma		Orçamento	
2022 2023 2024 2025		2.550,00€	
Ações	Indicadores de seguimento	Metas	Responsáveis
3.2.2. Rever os documentos legais em uso pelo movimento associativo (estatutos, regulamentos internos, plano anual de atividades), aplicando os princípios de igualdade: linguagem inclusiva, equidade nos cargos, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos adaptados; Nº de associações envolvidas 	70% dos documentos legais em uso pelo movimento associativo seguem os princípios da igualdade de género	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC
Cronograma		Orçamento	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	

Domínio de intervenção 4 - Garantir as condições para uma educação escolar livre de estereótipos de género, para rapazes e raparigas

A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, no art.º 13, postula que deve ser reconhecida "(...) a necessidade de eliminar qualquer conceito estereotipado dos papéis das mulheres e dos homens em todas as formas de educação." Sendo o setor da educação fundamental para o desenvolvimento de cidadãos e cidadãs responsáveis nas suas liberdades e com pensamento crítico face ao que os/as envolve, torna-se essencial criar condições para uma escola livre de estereótipos.

Objetivo estratégico 4. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género para rapazes e raparigas

<i>Objetivo específico</i>		4.1. Combater a segregação sexual das profissões	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
4.1.1. Implementação no Concelho do Projeto Engenheiras por Um Dia.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de escolas aderentes N.º de alunas e alunos participantes Questionário de satisfação das pessoas participantes 	Implementar o projeto em 1 escola do concelho.	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC Divisão de Educação Agrupamento Escolar Aderente
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022/2023 2023/2024 2024/2025		0,00€ - recursos humanos do projeto	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
4.2.2. Sessões de sensibilização/fóruns com os/as alunos/as no âmbito da Igualdade de Género e não discriminação	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações / fóruns; Nº de alunos/as que participam, desagregado por sexo 	Realização de uma ação/fóruns sobre a temática da igualdade e não discriminação	Equipa PES (Plano de Educação para a Saúde) - AE da Bemposta
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022/2023 2023/2024 2024/2025		0,00€ - recursos humanos da Equipa PES	

Domínio de intervenção 5 - Combate à exclusão social em perspetiva de género

A exclusão social refere-se à limitação no acesso a bens e serviços, com a consequente limitação ao exercício de direitos e da participação social.

Numa perspetiva de género, os processos de exclusão social têm sido entendidos à luz do conceito de interseccionalidade, que analisa como as diversas discriminações direcionadas a determinada pessoa atuam de maneira simultânea: as desigualdades por razão do sexo interagem com outras circunstâncias que originam processos de exclusão: a doença, a deficiência, a pertença a minorias étnicas, a idade, etc. Nesta interação entre a discriminação e a exclusão social, ganham lugar a múltiplas discriminações.

Do Diagnóstico efetuado ao município, confirma-se que existe uma maior taxa de desemprego nas mulheres, estando em clara maioria as que recebem subsídio de desemprego e subsídio social de desemprego. Existe assim uma maior vulnerabilidade económica e social no feminino que carece de medidas de integração e capacitação deste público.

Cofinanciado por:

82

Em Portimão existe uma comunidade considerável de pessoas imigrantes e pertencentes a outros coletivos minoritários, o que requer a promoção de ações de sensibilização e informação no âmbito dos públicos de especial vulnerabilidade, promovendo projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação.

Objetivo estratégico 5 - Promover o empoderamento das mulheres e homens em situação de particular vulnerabilidade social

<i>Objetivo específico</i>	5.2. Combater a discriminação contra mulheres e homens em situação de vulnerabilidade		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
5.2.1. Ações de sensibilização e intervenção junto de mulheres e homens em situação de vulnerabilidade em função da idade	<ul style="list-style-type: none"> N.º de ações de sensibilização; N.º de intervenções junto da população idosa. N.º de participantes nas ações, desagregado por sexo 	<p>Ações de sensibilização - aumentar em 15% o n.º de participantes em relação aos anos anteriores</p> <p>Ações de intervenção - aumentar em 5% o n.º de participantes em relação aos anos anteriores</p>	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		2.550,00€	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
5.2.2. Ações de sensibilização dirigidas a mulheres de especial vulnerabilidade, nomeadamente mulheres deficientes e mulheres migrantes, destinadas a toda a população.	<ul style="list-style-type: none"> N.º de ações de sensibilização; N.º de participantes nas ações, desagregado por sexo 	600 pessoas participam nas ações.	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC Juntas de Freguesia de Portimão
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		2.550,00€	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
5.2.3. Semana Intercultural: programa de atividades com vista à partilha de experiências e o convívio entre as várias comunidades migrantes, estimulando o diálogo entre as diversas culturas	<ul style="list-style-type: none"> N.º de atividades; N.º de participantes nas ações, desagregado por sexo 	Atingir 1000 participantes.	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC

e sensibilizando todos os cidadãos e cidadãs para a construção de uma sociedade mais justa, igualitária e intercultural.			Associações de migrantes do concelho
--	--	--	--------------------------------------

<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
-------------------	--	------------------	--

Entre maio e junho 2023 - repete anualmente		3.005,00€	
---	--	-----------	--

<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
5.2.4. Programa de atividades no âmbito da Semana pela Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Nº de atividades programadas Nº de departamentos envolvidos Nº de entidades, organizações e associações que colaboram na programação Nº de participantes desagregado por sexo 	Aumentar em 10% o n.º de participantes relativamente ao ano anterior.	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC Associações de migrantes do concelho

<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
-------------------	--	------------------	--

21 a 27 novembro 2022 - repete anualmente		3.005,00€	
---	--	-----------	--

<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
5.2.5. Ações de sensibilização e intervenção junto de mulheres e homens em situação de sem abrigo	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações de sensibilização; N.º de intervenções junto da população em situação de sem abrigo. Nº de participantes nas ações, desagregado por sexo 	Ações de sensibilização - aumentar em 15% o n.º de participantes. Ações de intervenção - aumentar em 5% o n.º de participantes relativamente ao ano anterior.	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC Juntas de Freguesia de Portimão

<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
-------------------	--	------------------	--

2022 2023 2024 2025		2.550,00€	
---------------------------	--	-----------	--

<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
5.2.6. Programa de atividades no âmbito da deficiência	<ul style="list-style-type: none"> N.º de atividades N.º de participantes 	Aumentar em 20% o n.º de participantes em relação aos anos anteriores	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC

<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
-------------------	--	------------------	--

2022 2023 2024 2025		3.005,00€	
---------------------------	--	-----------	--

Domínio de intervenção 6 - Desporto e saúde com perspetiva de género

Apesar da importância da prática desportiva na saúde de todas e todos, verifica-se que ainda existe uma desvalorização desta prática, sobretudo por parte das raparigas, em contexto escola - em Portimão, no ano letivo 2020/21, apenas 46% das pessoas que praticavam desporto escolar eram raparigas. No caso dos desportos federados, apenas 24% eram do sexo feminino.

O Município de Portimão considera fundamental a promoção do desporto junto da sua comunidade, em particular junto das raparigas. Por este motivo, são apresentadas ações que visam a promoção da igualdade também nesta área.

Relacionada com a área do Desporto encontra-se a área da saúde, sendo fundamental que seja integrada a perspetiva de género também nesta área.

Objetivo estratégico 6.1. Promover a igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.

<i>Objetivo específico</i>	6.1. Promover a integração da perspetiva de género na saúde		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
6.1.1. Divulgação da Estratégia Municipal de Saúde	<ul style="list-style-type: none"> Estratégia Municipal de Saúde divulgada: Sim / Não Canais de divulgação 	100% das entidades que integram a Rede Social conhece a Estratégia Municipal de Saúde do Concelho	EIVL Grupo de Trabalho para a Igualdade Município de Portimão - DHDSS > USC Conselho Municipal de Saúde
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2023		0,00€ - recursos humanos internos	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
6.1.2. Integrar a perspetiva de género em programas/ações/campanhas de sensibilização para a prevenção de acidentes, do uso abusivo de álcool e outras drogas, de comportamentos de risco.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de atividades Temáticas abordadas Nº de participantes desagregado por sexo 	Aumentar em 15% o número de participantes relativamente aos anos anteriores	Movimento de Apoio à Problemática da Sida Associação para o Planeamento da Família - Projeto RIO GRATO - Grupo de Apoio aos Toxicodependentes
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		505,00€	

Ações	Indicadores de seguimento	Metas	Responsáveis
6.1.3. Ações de sensibilização no âmbito da saúde sexual e reprodutiva	<ul style="list-style-type: none"> Nº de atividades Temáticas abordadas Nº de participantes desagregado por sexo 	Aumentar em 15% o número de participantes relativamente aos anos anteriores	Movimento de Apoio à Problemática da Sida Associação para o Planeamento da Família - Projeto RIO
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		505,00€	

Ações	Indicadores de seguimento	Metas	Responsáveis
6.1.4. Ações de sensibilização e intervenção junto da população idosa e rural isolada.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de atividades Nº de participantes desagregado por sexo 	Aumentar em 10% o número de participantes, relativamente ao ano anterior.	Município de Portimão - DHDSS > USC Administração Regional de Saúde do Algarve ACES Barlavento
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		2.550,00€	
Ações	Indicadores de seguimento	Metas	Responsáveis
6.1.5. Projeto de Atendimento e Apoio Social de Proximidade.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de atividades Nº de participantes desagregado por sexo 	Aumentar em 10% o número de participantes, relativamente ao ano anterior.	Município de Portimão - DHDSS > USC Administração Regional de Saúde do Algarve ACES Barlavento
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	

Objetivo estratégico 6.2 - Fomentar a vida saudável de mulheres e homens

<i>Objetivo específico</i>	6.2.1 Acautelar a igualdade entre mulheres e homens na prática desportiva		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
6.2.1. Inclusão de cláusulas nos programas de apoio às coletividades, associações e outras entidades desportivas que promovam a igualdade de género	<ul style="list-style-type: none"> Nº contratos programa que incluem quota para mulheres nos critérios de atribuição dos subsídios. 	100% dos programas incluem quota para mulheres nos critérios de atribuição dos subsídios.	Município de Portimão - Divisão de Desporto e Juventude
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	
<i>Objetivo específico</i>	6.2.2 Distinguir e reforçar o reconhecimento da igualdade de género no desporto		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
6.2.2 Incluir o Prémio "Atleta do Ano - Feminino", integrado no evento - Gala do Desporto	<ul style="list-style-type: none"> Nº de clubes envolvidos Nº de atletas envolvidas 	O Prémio "Atleta do Ano Feminino" é incluído na Gala do Desporto	Município de Portimão - Divisão de Desporto e Juventude
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		50,00€	
<i>Objetivo específico</i>	6.2.3. Eliminação da segregação de género nas práticas desportivas		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
6.2.3. Rever os documentos organizacionais internos e externos de âmbito desportivo, aplicando os princípios de igualdade (ex.: regulamentos e prémios de mérito desportivo aplicados às práticas desportivas)	<ul style="list-style-type: none"> Nº de documentos adaptados 	100% dos documentos organizacionais de âmbito desportivo seguem os princípios da igualdade de género	Município de Portimão - Divisão de Desporto e Juventude
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	

<i>Objetivo específico</i>	6.2.4. Fomentar a prática do desporto e exercício físico, incidindo especificamente nas mulheres em situação de vulnerabilidade		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
6.2.4.1 Caminhada de promoção da igualdade de género, no âmbito da Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Nº de participantes desagregado por sexo 	60% das pessoas que residem em Portimão participam na Caminhada	Município de Portimão - Divisão de Desporto e Juventude; Classes do Programa "Exercício e Saúde"
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		505,00€	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
6.2.4.2 Programa Exercício e Saúde para a população sénior: atividade física orientada, regular e vocacionada para a promoção da saúde e bem-estar	<ul style="list-style-type: none"> Nº de participantes desagregado por sexo 	60% da população sénior do Município participa no Programa	Município de Portimão - Divisão de Desporto e Juventude
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		0,00€ - recursos humanos internos	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
6.2.4.3 Ação de sensibilização subordinada ao tema "Jovens pela Igualdade"	<ul style="list-style-type: none"> Nº de participantes desagregado por sexo 	60% da população jovem do Município participa na ação	Divisão de Desporto e Juventude; Associações Juvenis e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
Março 2023 - repete anualmente		200,00€	

Domínio de intervenção 7- Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e doméstica

As violências baseadas no género e orientação sexual são uma manifestação das desigualdades e um obstáculo ao desenvolvimento pleno e livre das comunidades.

Da análise aos resultados do Diagnóstico realizado em Portimão, conclui-se que é necessário continuar a sensibilizar a população (mulheres e homens) sobre esta matéria: compreender que existem diferentes perfis de mulheres que sofrem violência, oferecer ferramentas para identificar situações sexistas e discriminatórias, informar sobre os recursos existentes, entender a violência mais além da esfera familiar, etc.

Objetivo estratégico 7.1 - Prevenir e combater a tolerância social às várias manifestações da violência.

<i>Objetivo específico</i>	7.1.1 Sensibilizar a população para o grave problema social que constitui a violência contra as mulheres, violência de género e doméstica		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
7.1.1.1 Elaboração, publicação e difusão de guia de recursos municipais contra a violência de género	<ul style="list-style-type: none"> Nº de recursos incluídos Meios utilizados na difusão do Guia 	Existência de um Guia de recursos municipais contra a violência de género acessível à população	Município de Portimão - DHDSS > USC
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2024		12.500€	
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
7.1.1.2 Comemoração do Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher	<ul style="list-style-type: none"> Nº de atividades programada Nº de departamentos envolvidos Nº de entidades, organizações e associações que colaboram na programação Nº de participantes desagregado por sexo 		Município de Portimão - DHDSS > USC
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
25 de novembro 2022 - (repete anualmente)		3.005,00€	

<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
7.1.1.3 Campanha de sensibilização e combate ao tráfico de seres humanos com uma perspetiva de género	N.º de participantes / visualizações	Aumentar em 10% o n.º de participantes relativamente ao ano anterior.	Município de Portimão - DHDSS > USC Alto Comissariado para as Migrações CLAIM APAV CIG
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
Dia Internacional de Combate ao Tráfico de Seres Humanos (30 julho 2023)		505,00€	

Objetivo estratégico 7.2. Promover a qualidade e eficácia dos serviços prestados às vítimas

<i>Objetivo específico</i>	7.2.1 Promover o acesso à habitação a mulheres vítimas de violência doméstica e seus filhos e filhas		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
7.2.1. Bolsa de Fogos para Mulheres Vítimas de Violência Doméstica, no âmbito do Protocolo de Cooperação entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de casos atendidos Tipo de violência atendida Nº de filhos/as 	60% das mulheres vítimas de violência doméstica que solicitam apoio à habitação acedem a alojamento	Município de Portimão - DHDSS > USC > UH ¹⁷
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025		<i>Recursos internos</i>	

¹⁷ Unidade de Habitação

<i>Objetivo específico</i>	7.2.2 Capacitar profissionais para a intervenção e deteção precoce da violência de género e doméstica		
<i>Ações</i>	<i>Indicadores de seguimento</i>	<i>Metas</i>	<i>Responsáveis</i>
7.2.2. Formação dirigida a profissionais que atendem vítimas de violência de género sobre o fenómeno, incluindo as suas formas de manifestação, numa perspetiva interseccional.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ações realizadas Nº e tipo de conteúdos abordados Nº de participantes desagregado por sexo 	Aumentar em 10% o n.º de participantes relativamente ao ano anterior.	Município de Portimão - DHDSS > USC APAV
<i>Cronograma</i>		<i>Orçamento</i>	
2022 2023 2024 2025 (1 ação por ano)		1.500,00€	

PLANO MUNICIPAL

AVALIAÇÃO

IGUALDADE

PORTIMÃO

A implementação do II Plano Municipal requer uma coordenação dos distintos agentes implicados de forma a alcançar uma execução eficaz.

Por um lado, deverá realizar-se uma coordenação interna liderada pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, que irá assegurar uma comunicação fluida e permanente entre as diferentes áreas envolvidas no cumprimento dos objetivos propostos no presente documento.

Por outro lado, deverá ser feita uma coordenação externa permanente com os agentes implicados na operacionalização dos objetivos do Plano, utilizando-se para o efeito o Conselho Local para a Ação Social enquanto estrutura participativa.

A implementação do Plano será feita de forma progressiva, exigindo um trabalho contínuo e coordenado, por parte de todos os atores implicados; por este motivo, é imprescindível definir o processo de seguimento e avaliação do Plano, elementos fundamentais para levar a cabo processos de melhoria e adaptação das ações propostas.

Para a avaliação de cada atividade constante do Plano, serão usados instrumentos como, por exemplo, fichas de inscrição, folhas de presença, certificados de formação, entre outros.

Os dados obtidos serão tratados estatisticamente desagregados por sexo e os resultados da avaliação serão divulgados internamente, junto de todos/as os/as colaboradores/as, e ainda externamente, junto da comunidade, através de disponibilização do relatório na página do Município e divulgação das principais conclusões nos órgãos de comunicação locais.

A estratégia de implementação deste Plano estipula o seguinte procedimento de monitorização e avaliação da implementação e cumprimento das medidas e metas enunciadas:

1) Avaliação dos 12 primeiros meses de execução

Com o objetivo de conhecer o grau de execução das ações programadas, prevê-se a elaboração de um relatório de avaliação dos primeiros 12 meses de execução do Plano, realizado por uma entidade externa e validado pela Equipa para a Igualdade na Vida Local. Este relatório deverá ser submetido ao Executivo Camarário, e posteriormente apresentado à Assembleia Municipal.

Este documento servirá de instrumento de informação e comunicação com os diferentes agentes implicados e facilitará os processos posteriores de avaliação intermédia e final. Para a sua elaboração, será analisada a informação relativa aos indicadores de seguimento estipulados para cada uma das medidas planeadas. Esta avaliação irá analisar o funcionamento geral através da recolha das ações executadas, analisando-se o grau de execução e cumprimento dos objetivos, através da recolha dos indicadores e seu impacto.

Os indicadores de avaliação definidos para cada atividade no capítulo 3 irão permitir medir de forma quantitativa e objetiva, o grau de cumprimento do Plano, identificando-se possíveis desvios no processo de implementação. Como resultado do relatório de seguimento, será possível formular propostas de melhoria, caso se considere necessário, tal como a adequação dos recursos económicos e humanos.

2) Avaliação final

A avaliação final irá permitir conhecer e avaliar o grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos no Plano e será a base para definir políticas de igualdade futuras no âmbito municipal.

Esta avaliação final, mais extensa e de carácter participativo, deverá partir de um enfoque multiestratégico (i.e., deverá incluir tanto aspetos qualitativos como quantitativos). Além de oferecer uma visão global através da análise sistemática dos indicadores de impacto e metas, irá identificar o nível de cumprimento de cada uma das linhas do Plano.

Esta avaliação final será apresentada e aprovada em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal, após validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

ANEXOS

PORTIMÃO

IGUALDADE

PORTIMÃO

9.1. FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO¹⁸

A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, Protocolos e Equipas

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Sim
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	1.ª edição
Período de vigência do atual Plano	2017-2021
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira Interna Conselheiro Externo
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim (aprovada em Reunião de Câmara de 07/07/2021)
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	2016
Renovação (caso tenha havido renovação)	Não
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género (Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica)	Sim
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Dr.ª Edite Tavares Caetano Dr. Carlos Café
Contacto	969757882 964120484
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Chefe da Unidade de Saúde e Cidadania Membro da Assembleia Municipal
Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
Integram a EIVL, designadamente:	(na proposta)
o Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Sim
o Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
o Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos RH, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	RH, DICM, DE, DAAC, DBD, DMSI
o Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:	Sim
o Um/a investigador/a ou especialista	1
o Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	1
o Presidente da Junta de Freguesia, representante da Assembleia Municipal	1

¹⁸ Construída com base no AVISO No POISE- 22-2020-03, Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

B) Prémio Viver em Igualdade

	Comentários
A autarquia concorreu ao prémio	Não

C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs

Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Contactos	Cargo ocupado na estrutura da Câmara
Conselheira Interna - Dr.ª Edite Tavares Caetano	969757882	Chefe Unidade Saúde e Cidadania - Divisão de Habitação Desenvolvimento Social e Saúde
Conselheiro Externo - Dr. Carlo Café	964120484	Membro da Assembleia Municipal

Nome das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)
Dr.ª Isilda Gomes	282 470 700	Presidente da Câmara Municipal
Dr.ª Edite Caetano	969757882	Conselheira Local para a Igualdade Interna
Dr. Carlos Café	964120484	Conselheiro Local para a Igualdade Externo
Dr.ª Sandra Sousa	282 470 796	Técnica da Divisão de Educação da Câmara Municipal de Portimão
Dr. Manuel Saramago	282 470 709	Técnico da Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Portimão
Dr.ª Carla Palma	282 470 489	Técnica da Divisão de Atividades Artísticas e Culturais da Câmara Municipal de Portimão
Dr.ª Andreia Costa	282 470 893	Técnica da Divisão do Desporto e Juventude da Câmara Municipal de Portimão
Prof.ª Doutora Marina Carvalho	282 450 430	Investigadora Especialista ISMAT
Dr.ª Dolores Cabrita	961039157	Representantes de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG - APAV
Dr. Ivo Carvalho	282 459 326	Presidente da Junta de Freguesia de Alvor

D) Protocolos e programas

	Comentários
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim
Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Sim

9.2. LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL¹⁹

		Masculino	Feminino
Ind. 1	Composição do órgão Câmara	5	2
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	15	9
<i>Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art.º 4º, n.º 1, e art.º 9º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, a saber:</i>			
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	0	0
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	4	1
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	11	11
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	2	6
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	---	---
Ind. 7.1	Apoio à Presidência	3	4
Ind. 7.2	Apoio à Vereação	0	5
Ind. 7.3	Serviço Municipal de Proteção Civil	5	3
Ind. 7.4	Gabinete Florestal	4	2
Ind. 7.5	Unidade de Segurança, Informação e Proteção de Dados	1	0
Ind. 7.6	Divisão de Informação, Comunicação e Marca	4	11
Ind. 7.7	Divisão de Desenvolvimento Económico	2	4
Ind. 7.8	Divisão de Assuntos Jurídicos	3	8
Ind. 7.9	Divisão de Compras	1	10
Ind. 7.10	Departamento de Serviços de Suporte	32	56
Ind. 7.11	Departamento de Gestão do Urbanismo e Mobilidade	35	43
Ind. 7.12	Departamento de Obras e Gestão de Equipamento Público	107	16
Ind. 7.13	Departamento de Ambiente	32	16
Ind. 7.14	Departamento de Desenvolvimento do Município	76	495
<i>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)</i>			
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2.870,59	2.624,38
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1.706,33	1.429,68
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	949,69	929,33

¹⁹ Construída com base no AVISO No POISE- 22-2020-03, Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

		Masculino	Feminino
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	740,39	672,27
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	---	---
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na carreira de Informática	1.944,92	1.889,44
Ind. 14	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na carreira de Fiscal Municipal	1.054,88	853,68
Ind. 15	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	---	---
<i>Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)</i>			
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	88	38
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	383	228
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	91	27
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	190	131
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	102	44
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	32% referente ao ano de 2018	
<i>Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão - empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes: GEP/MTSSS (até 2009) GEE/MEc (2010 a 2012) GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. ²⁰ Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.</i>			
		Valor	
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	120,1€	
<i>Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009) GEE/MEc (2010 a 2012) GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. ²¹</i>			
Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas.	60,9% (2020)	
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	n.d.	
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	51,4% (2020)	
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	21,1 (2020)	
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares.	89,9% (2020)	
<i>Informação disponível no âmbito da Plataforma Supraconcelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência. Fonte: Rede Social local e distrital</i>			
Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	1	

²⁰ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

²¹ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

		Masculino	Feminino
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	2	
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	4	
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho. Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.	4	
Ind. 31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	0	
<i>Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)</i>			
		Masculino	Feminino
Ind. 32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	0	0
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	0	0
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	0	0
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Fonte: Autarquia	Em 2020 devido ao encerramento do Centro de Convívio Sénior apenas tivemos 2 formações em que participaram 2 homens idosos, os números de 2019 são 15 formações básicas e avançadas de TIC com a participação de 30 homens, existe uma formação permanente de	Em 2020 devido ao encerramento do Centro de Convívio Sénior apenas tivemos 2 formações em que participaram 6 mulheres idosas, os números de 2019 são 15 formações básicas/avançadas de TIC com a participação de 45 mulheres, existe uma formação permanente de alfabetização em que a participação

		Masculino	Feminino
		alfabetização em que a participação em 2019 foi de 0 homens.	em 2019 foi de 3 mulheres.
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.	386	324
Ind.38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações	1647	522

9.3. DESPACHO INTERNO DE APROVAÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

**DELIBERAÇÃO DO ASSUNTO Nº 487/21; NIPG 23313/21
REUNIÃO Nº 13/21, DE 2021/07/07**

APROVAÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) DO MUNICÍPIO DE PORTIMÃO.

A Câmara delibera aprovar a constituição da EIVL Portimão nos termos da informação n.º 2330, ref.ª 10/DHDSS/USC/AN, datada de 2021/06/25, prestada pela Unidade de Saúde e Cidadania – Divisão de Habitação, Desenvolvimento Social e Saúde, que para todos os efeitos, aqui se dá por integralmente reproduzida. Esta deliberação foi aprovada por unanimidade.

13/21,1,487/21

Cofinanciado por:



DOCUMENTAÇÃO CONSULTADA

PORTIMÃO

IGUALDADE

PORTIMÃO

- Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável consultada em www.ods.pt
- Balanço Social 2020, Departamento de Serviço e Suporte, Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Portimão
- Carta Social - Rede de serviços e equipamentos (2018). Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS). Consultado em <http://www.cartasocial.pt/relatorios.php#>
- Carta Social Europeia. Consultado em http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_social_europeia_revista.pdf
- Comissão Europeia (2018). Flash Eurobarometer 470 - Work-Life Balance. Consultado em https://cite.gov.pt/documents/14333/144875/Eurobarometro_Work_life_balance_2018_PT.pdf
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2013). Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género: a Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005). Consultado em <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Accao-Pequim-PT.pdf>
- Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW). Consultado em http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_eliminacao_todas_formas_discriminacao_contra_mulheres.pdf
- Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Disponível em https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf.
- Gender pay gap statistics. Disponível em ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained
- Leite C., Almeida J., Vais R., Ferreira V. (2016). Guia para a Integração a nível local da perspetiva de género na gestão de pessoas, formação e emprego. Disponível em https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf
- OXFAM. Vocês contra la precariedad: mujeres y pobreza laboral en Europa. Oxfam Internacional, 2018.
- Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018
- Quinn, S. (2009). Orçamentos sensíveis ao género: manual sobre a implementação prática de uma perspetiva de género no processo orçamental. Conselho da Europa.

- Outras fontes de consulta de tratados europeus e nacionais:
- www.ilo.org
- www.europarl.europa.eu
- www.parlamento.pt
- Informação estatística retirada de:
- <https://www.pordata.pt>
- <https://www.ine.pt>

Nota: Este documento foi redigido ao abrigo do novo Acordo Ortográfico e adota linguagem inclusiva.

Cofinanciado por:

105

