



RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 2022-2025

MARÇO DE 2022



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Relatório de Diagnóstico no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2022-2025

DIREÇÃO GERAL

Ana Almada

COORDENAÇÃO

Teresa Vicente

ASSESSORIA TÉCNICA

Pedra Base, Consultoria e Formação

DATA DE PUBLICAÇÃO

Maio de 2022

ENTIDADE INTERMÉDIA



COFINANCIADO POR





1.	ENQUADRAMENTO DO DIAGNÓSTICO DE GÉNERO	5
2.	METODOLOGIA APLICADA	13
3.	DIAGNÓSTICO À DIMENSÃO EXTERNA - O TERRITÓRIO	20
3.1.	ENQUADRAMENTO DO DIAGNÓSTICO À DIMENSÃO EXTERNA	21
3.2.	INTERVENÇÃO NO CONCELHO DE CASCAIS, UM PERCURSO EVOLUTIVO	21
3.3.	DIMENSÕES DE ANÁLISE DO TERRITÓRIO	23
3.3.1.	CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DO CONCELHO DE CASCAIS	23
3.4.	POLÍTICAS DE AÇÃO SOCIAL	33
3.4.1.	BENEFICIÁRIOS/AS DE PRESTAÇÕES SOCIAIS	36
3.4.2.	CARACTERIZAÇÃO DAS RESPOSTAS SOCIAIS EM CASCAIS	39
3.4.3.	SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA	49
3.5.	POLÍTICAS NA AREA DA SAÚDE	55
3.6.	POLÍTICAS NA ÁREA DA EDUCAÇÃO	60
3.6.1.	GRAU DE ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO	61
3.6.2.	CARACTERIZAÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO NO CONCELHO DE CASCAIS	63
3.7.	POLÍTICAS NA ÁREA DO EMPREGO	71
3.7.1.	EMPREGO E RENDIMENTO	72
3.8.	POLÍTICAS NA ÁREA DO DESPORTO	78
4.	DIAGNÓSTICO À DIMENSÃO INTERNA - MUNICÍPIO	82
4.1.	COMPROMISSO COM A IGUALDADE - PRINCIPAIS MARCOS	83
4.2.	CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO	85
4.2.1.	EXECUTIVO E ASSEMBLEIA MUNICIPAL	85
4.2.2.	RECURSOS HUMANOS	86
4.3.	POLÍTICAS E PRÁTICAS INTERNAS DO MUNICÍPIO	91
4.3.1.	GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	91
5.	RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO	99
6.	CONCLUSÃO	104
6.1.	CONTRIBUTO PARA A ESTRATÉGIA EUROPEIA E PLANOS NACIONAIS	111
6.2.	INDICADORES NACIONAIS	112
	BIBLIOGRAFIA E ANEXOS	113



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	23	FIGURA 27	59
FIGURA 2	23	FIGURA 28	61
FIGURA 3	24	FIGURA 29	62
FIGURA 4	24	FIGURA 30	65
FIGURA 5	24	FIGURA 31	66
FIGURA 6	26	FIGURA 32	68
FIGURA 7	27	FIGURA 33	73
FIGURA 8	28	FIGURA 34	73
FIGURA 9	28	FIGURA 35	74
FIGURA 10	30	FIGURA 36	74
FIGURA 11	31	FIGURA 37	75
FIGURA 12	32	FIGURA 38	76
FIGURA 13	37	FIGURA 39	76
FIGURA 14	37	FIGURA 40	78
FIGURA 15	38	FIGURA 41	80
FIGURA 16	40	FIGURA 42	80
FIGURA 17	41	FIGURA 43	80
FIGURA 18	42	FIGURA 44	80
FIGURA 19	44	FIGURA 45	85
FIGURA 20	45	FIGURA 46	85
FIGURA 21	51	FIGURA 47	86
FIGURA 22	56	FIGURA 48	86
FIGURA 23	57	FIGURA 49	87
FIGURA 24	58	FIGURA 50	88
FIGURA 25	58	FIGURA 51	94
FIGURA 26	59	FIGURA 52	94

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1	10
TABELA 2	25
TABELA 3	34
TABELA 4	41
TABELA 5	50
TABELA 6	52
TABELA 7	52
TABELA 8	63
TABELA 9	63
TABELA 10	64
TABELA 11	65
TABELA 12	68
TABELA 13	69
TABELA 14	90
TABELA 15	90



1. ENQUADRAMENTO DO DIAGNÓSTICO DE GÉNERO



1. ENQUADRAMENTO DO DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

A Igualdade de Género, também designada por igualdade entre mulheres e homens, indica a igual participação e poder de homens e mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, procurando eliminar as assimetrias existentes através da promoção da igualdade de oportunidades.

Internacionalmente, a igualdade de género foi incluída no direito internacional dos direitos humanos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral da ONU a 10 de dezembro de 1948. Esse documento é um marco na história dos direitos humanos e reconheceu que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” e que “todo o ser humano tem capacidade para gozar os direitos e liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, ... nascimento ou qualquer outra condição”.

O reforço da igualdade de género como direito humano fundamental e como prioridade de atuação para os estados está plasmada na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável através da dedicação de um Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) ao tema, entre os seus 17 objetivos globais. Organizado em nove metas, o ODS 5 demonstra o diferencial de direitos humanos entre mulheres e homens em todas as áreas que contribuem para a sua autonomia e participação na esfera pública.

O Secretário-geral da ONU, António Guterres caracterizou a desigualdade como a “esmagadora injustiça da nossa era e o maior desafio de direitos humanos que enfrentamos”.

Como direito humano fundamental integra a Constituição da maioria dos estados, como é o caso da Constituição da República Portuguesa que consagra no seu artigo 1º, que a Igualdade de Género deve ser promovida pelo Estado, de acordo com a alínea h) do artigo 9º.

A igualdade de género é ainda uma missão da União Europeia, constituindo um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no nº2 do artigo 3.º do Tratado da Comunidade Europeia.



Todavia, apesar de décadas de ação a favor da igualdade, a desigualdade e discriminação ainda persistem, nos diversos domínios da intervenção política, económica e pública, com efeitos ao nível do rendimento e do emprego, diminuindo a qualidade de vida tanto de homens como de mulheres. De acordo com o “Global Gender Gap Report” 2021, publicado pelo World Economic Forum, que analisa o gap de género em quatro dimensões, a desigualdade de género é expressiva nas dimensões “Participação Económica e Oportunidades” e “Empowerment Político”, sendo necessários 267,6 anos e 145,5 anos, respetivamente para ser alcançada a paridade nestas dimensões.

A defesa dos direitos humanos fundamentais, na qual se inclui o combate às desigualdades e à desigualdade de género, é assim uma responsabilidade fundamental dos estados, delegada na Administração Pública Central e Local, pelo seu papel modelador na sociedade no âmbito das competências e funções que lhes estão atribuídas. Através do desenho de políticas públicas que promovam a inclusão, da aplicação de uma lente de género nas políticas económicas e também através de iniciativas que promovam os direitos humanos no território em cooperação com os atores locais. Este nível de intervenção, carece de integração com as estratégias europeias e nacionais com vista a produzir resultados de forma mais acelerada.

No campo das soluções identificam-se diversos impulsionadores rumo a um objetivo comum de fechar este gap, onde se incluem as estratégias europeia e nacional.

Desde logo, a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 que vem dar cumprimento ao compromisso assumido pela Comissão a favor de uma União pela Igualdade. A estratégia define objetivos políticos e prevê ações para alcançar progressos significativos até 2025 no sentido de uma Europa que garanta a igualdade de género. Pretende-se com esta estratégia construir uma União na qual os homens e as mulheres, independentemente da sua idade e em toda a sua diversidade, sejam livres de seguir o caminho que escolherem na vida, tenham as mesmas oportunidades de realização pessoal, possam participar na sociedade europeia em igualdade de condições e dirigi-la em igualdade de circunstâncias.



Os objetivos principais da estratégia são pôr termo à violência baseada no género, combater os estereótipos de género, colmatar as disparidades de género no mercado de trabalho, assegurar uma participação equitativa em todos os setores da economia, colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres, bem como as disparidades de género no plano da prestação de cuidados, e alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão. A estratégia prossegue uma dupla abordagem, que compreende a integração da perspetiva de género e a adoção de medidas específicas, constituindo a interseccionalidade um princípio horizontal que preside à sua execução.

A **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação - Portugal + Igual (ENIND)** publicada em maio de 2018 através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, centra-se na eliminação dos estereótipos e concretizando-se através de três Planos Nacionais de Ação, por períodos de quatro anos:

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

No seu conteúdo, é referido que a “ENIND pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país onde se pretende uma igualdade substantiva e transformativa”.



A 5 de dezembro de 2018, foi publicado o Programa 3 em Linha que tem como objetivo promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida. A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho. O Programa 3 em Linha estrutura-se em quatro eixos:

- O eixo 1 — (Im) Pacto para a conciliação — agrega medidas que mobilizam diferentes tipos de entidades empregadoras para o desenvolvimento de práticas promotoras da conciliação e para sua difusão.
- O eixo 2 — Conciliar na Administração Pública — agrega medidas que representam o compromisso da Administração Pública central e local com a promoção da conciliação.
- O eixo 3 — Equipamentos, serviços e incentivos para a conciliação — agrega instrumentos que favorecem a conciliação, nomeadamente, no domínio do cuidado, da educação, dos transportes e da saúde.
- O eixo 4 — Conhecer para conciliar — agrega medidas que conduzem à produção de conhecimento e à sua divulgação, suscetíveis de apoiar o desenvolvimento de novas ações.

O programa comporta, assim, medidas transversais e setoriais, projetos-piloto e medidas de aplicação generalizada, com destinatários diversos: organizações públicas, sociais e privadas, mulheres e homens nas diferentes fases do seu ciclo de vida (crianças, jovens, adultos/os e idosas/os) e famílias na sua diversidade de modelos.

A Câmara Municipal de Cascais (CMC) iniciou o seu percurso de integração da perspetiva da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) em 1998, com a celebração de um protocolo de colaboração com a então Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres. Desde esse momento, têm vindo a ser adotados diversos mecanismos de consolidação das políticas locais de promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) e este princípio tem sido integrado em diferentes instrumentos estratégicos do Município, sendo o principal instrumento o **Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PMIMH)**.



Compreendendo a importância dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a CMC assumiu o compromisso da sua adaptação local, o qual se encontra consolidado no documento **“Cascais 2030 - Relatório Base para a Adaptação Local dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de Cascais”**.

Desde 2020, com a elaboração do Plano Estratégico de Desenvolvimento Social (PEDS) 2020-2030 da Rede Social de Cascais, que a CMC se encontra também alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, por conseguinte, comprometida em contribuir para os diferentes ODS consoante as áreas de intervenção. No caso concreto do PMIMH, o mesmo contribui diretamente para os ODS 5 Igualdade de Género, ODS 8 Trabalho Digno e Crescimento Económico e para o ODS 10 Reduzir as Desigualdades, conforme tabela seguinte.

ODS	METAS
 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	<p>5.1. Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda a parte;</p> <p>5.5. Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;</p> <p>5.9. Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da Igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.</p>
 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p>8.3. Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, criação de emprego digno, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive através do acesso aos serviços financeiros;</p> <p>8.5. Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho digno para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.</p>
 <p>10 REDUCED INEQUALITIES</p>	<p>10.1 Até 2030, progressivamente alcançar, e manter de forma sustentável, o crescimento do rendimento dos 40% da população mais pobre a um ritmo maior do que o da média nacional;</p> <p>10.2. Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;</p> <p>10.3. Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.</p>

Tabela 1. Contributo do plano para a igualdade entre mulheres e homens para os ODS



Em 2019, o município aderiu ao Pacto para a Conciliação, uma das medidas do Programa 3 em Linha, integrando um grupo de 14 autarquias e reforçando assim o seu compromisso com a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para a igualdade de género.

Pretende-se que os objetivos a estabelecer aquando da conceção do novo PMIMH, que serão fundamentados nos resultados apurados e originadores de medidas e iniciativas para implementação, estejam enquadrados nas metas acima descritas.

Mais concretamente, defende-se que o presente trabalho, bem como os muitos esforços já realizados por parte do município de Cascais, contribuirão para a redução da disparidade global de 268 anos entre mulheres em relação aos homens, no que concerne à capacidade/poder económico e participação na economia, tal como reportadas pelo “Global Gender Gap Report 2021, WEF” e que se agravaram no decorrer da crise pandémica mundial COVID-19.

Apesar disto, recordando o exposto aquando do processo de candidatura ao Programa Operacional Regional de Lisboa/ Lisboa 2020, existem já um conjunto de objetivos associados ao presente projeto de implementação e monitorização do novo PMIMH para o período de 2022-2025. São eles:

1. Dar continuidade e qualificar os instrumentos de planeamento na área da IMH;
2. Contribuir para uma crescente consolidação de “Cultura de Igualdade” uma vez que se procura transversalizar o princípio da dimensão da IMH a um maior número de unidades orgânicas da autarquia;
3. Envolver diretamente mais profissionais na equipa inter-departamental para a IMH da CMC;
4. Aumentar o conhecimento e a informação disponível sobre a temática da IMH e sobre o fenómeno da violência doméstica;
5. Melhorar a articulação do PMIMH com outros instrumentos estratégicos de referência nacional e internacional, tais como a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, bem como de referência local, tais como o Plano do Fórum Municipal Contra a Violência Doméstica e o Plano Estratégico de Desenvolvimento Social 2020-2030.



Este diagnóstico, concretiza a aplicação da Lei nº75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, especificamente o Artigo 33.º q): 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, bem como contribui para a implementação da ENIND.

Deste modo, o presente relatório de diagnóstico, que constituirá o principal instrumento para o desenvolvimento do Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que vigorará entre 2022 e 2025, dará continuidade ao trabalho desenvolvido por este município na identificação das necessidades e áreas que requerem reforço de intervenção.

Com o diagnóstico, pretende-se realizar uma análise específica das principais necessidades de intervenção atuais, bem como expectativas das partes interessadas, em matéria de igualdade e não-discriminação, da Câmara Municipal de Cascais e ao nível do concelho de Cascais.

O diagnóstico subdivide-se em cinco secções. As primeiras duas são de contextualização onde se apresentam o enquadramento do diagnóstico e a metodologia aplicada. A terceira secção realiza uma apreciação da situação do território, designada dimensão externa, através da análise de indicadores relativos a questões como a igualdade de género em contexto da comunidade, em contexto escolar, no âmbito do emprego, na prática desportiva ou na comunidade jovem. Na quarta secção é realizada uma apreciação da situação interna do município, designada dimensão interna, na qual são analisados indicadores relativos à diversidade de género na estrutura organizacional, igualdade de condições de trabalho, políticas favorecedoras da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal entre outras que refletem o contexto da Câmara Municipal de Cascais. A secção cinco reflete os resultados da consulta efetuada às partes interessadas internas consideradas essenciais neste domínio e a secção seis apresenta as conclusões do diagnóstico que nos conduzem às áreas prioritárias de ação em matéria de igualdade de género, internamente e no território, plasmadas posteriormente no Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens para o período 2022-2025.



2. METODOLOGIA APLICADA



2. METODOLOGIA APLICADA

O diagnóstico municipal para a igualdade de género tem como objetivo a identificação das áreas e prioridades de intervenção que refletem as principais vulnerabilidades e fragilidades, em matéria de Igualdade e Não Discriminação na CMC e no território.

Descreve-se em seguida a metodologia aplicada na realização do diagnóstico, salientando-se que o mesmo foi efetuado em período de pandemia, o que se traduziu na limitação da aplicação plena do Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, pelas condições vividas e pelas restrições impostas pela Direção Geral de Saúde e pela falta de recursos e experiência na utilização de plataformas digitais. Importa ainda referenciar que para ultrapassar essa questão, foram utilizados resultados de outras ações desenvolvidas de forma participativa e dirigidas às organizações e pessoas que integram o território, que, pese embora, não seja o ideal, refletem as suas preocupações e a realidade vivida.

Assim, a metodologia utilizada para a recolha de dados consistiu na aplicação de diversos métodos, nomeadamente:

- **Análise da documentação interna do Município**, nomeadamente, o Plano de Ação Municipal para a Igualdade de Género (PAIG) 2019-2020, a Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012 a 2022, a “Lista de 38 Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local”, a candidatura da Câmara Municipal de Cascais ao Programa Operacional Regional de Lisboa/ Lisboa 2020, os Balanços Sociais 2019 e 2020, o V Plano de Ação Municipal Contra a Violência Doméstica 2018-2019, Plano Estratégico de Desenvolvimento Social (PEDS) 2020-2030 da Rede Social de Cascais, 2030 – Relatório base para a adaptação local aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável em Cascais, Plano Estratégico de Desenvolvimento Social 2020 – 2030, entre outros documentos de apoio que permitiram o acesso a informação caracterizadora das esferas educativa, social, associativa, socioeconómica, da saúde, do emprego, cultural, lúdica e desportiva de Cascais, assim como do trabalho já desenvolvido no âmbito da igualdade de género no domínio do território e no interior da Câmara de Cascais.



- **Análise da documentação fornecida por parte da Rede Social de Cascais**, como foi o caso do Diagnóstico Social de Cascais (2018), do Plano Estratégico de Desenvolvimento Social (PEDS) 2020-2030 e do Inquérito sobre a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas Organizações da Rede Social de Cascais (2021), do relatório do Plano de Ação Local Cascais, Cidade Amiga das Crianças, do ALL IN sobre desporto, entre outros documentos. A seleção documental refletiu como critério fundamental, os dados terem sido recolhidos de forma participativa e não através de análise estatística, como forma de cumprir os requisitos enunciados pela CIG.
- **Análise estatística**, através da recolha de dados estatísticos sobre o território, a área metropolitana de Lisboa e Portugal, sempre que disponíveis. Os dados estatísticos recolhidos visam realizar uma análise da situação no concelho e dar resposta à lista de indicadores da CIG.
- **Brainstorming**, por se considerar que a experiência acumulada da Conselheira para a Igualdade e da responsável pela supervisão técnica da operação, bem como da técnica superior especializada neste domínio permitiria, identificar formas inovadoras de abordar a igualdade de género, quer internamente no município, quer ao nível do território.
- **Reuniões regulares** virtuais com a equipa afeta à gestão da operação, nomeadamente, com a Conselheira para a Igualdade, a responsável pela supervisão técnica da operação e uma técnica superior com conhecimentos, experiência e interesse específico na área da Igualdade e Não Discriminação. Estas reuniões tiveram como propósito o acompanhamento do projeto, tomada de decisões em conjunto, troca de ideias, resolução de eventuais dificuldades e planeamento das diversas etapas.



- **Entrevistas** com diversas partes interessadas (compreenda-se, unidades orgânicas diversas do Município) entre 8 de julho 2021 e 5 de agosto de 2021, onde foram abordados os seguintes temas:

- **Uma visão do compromisso da CMC** em matéria de igualdade de género, nomeadamente:
 - Existência de uma política de igualdade;
 - Existência de objetivos estratégicos definidos (interligação dos temas Igualdade de Género, Conciliação, Prevenção da Violência, Apoio a Pais e Cuidadores);
 - Existência de medidas específicas, conhecimento e divulgação das mesmas;
 - Criação de uma task-force para a implementação do PMIND;
 - Incentivo e mecanismos de apresentação de sugestões e queixas;
 - Linguagem neutra e comunicação isenta de estereótipos;
 - Documentação desagregada por sexo;
 - Ações de formação e sensibilização;
 - Necessidades específicas de segurança e saúde no trabalho;
 - Facilitação do acesso a serviços de saúde;
 - Intervenção junto de fornecedores, parceiros/ associados, entidades subcontratadas

Avaliação do impacto das atividades desenvolvidas em mulheres e homens.

- **Igualdade no acesso ao emprego**, nomeadamente: a igualdade de oportunidades no âmbito dos processos de recrutamento e seleção, divulgação do modelo de recrutamento e seleção e a representação equilibrada de mulheres e homens nas equipas;
- **Igualdade nas condições de trabalho**, nomeadamente: formação inicial e contínua, avaliação de desempenho, progressão na carreira e remuneração;
- **Proteção na parentalidade;**
- **Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;**
- **Prevenção da prática de assédio** no trabalho.



Executivo da CMC: entrevista à Vereadora com o pelouro da Igualdade de Género e à Vereadora com o pelouro do Ambiente, também responsável pelo projeto municipal implementado que obriga a que cada departamento da câmara associe um dos ODS da Agenda 2030 a cada uma das atividades que realiza. O poder executivo é parte interessada para o presente diagnóstico considerando o seu poder de decisão e atribuições gestionárias dentro da C.M. Cascais e pelas suas responsabilidades e poder de intervenção estratégica ao nível do território;

Conselheira Local para a Igualdade: considerando o seu papel de liderança no que toca às questões de género, possui uma visão global e unificada do trabalho realizado e das lacunas existentes;

Diretora do Departamento de Recursos Humanos: considerando o seu conhecimento aprofundado e intervenção ao nível das práticas de gestão de recursos humanos no interior da CMC;

Coordenador da Comissão de Trabalhadores: pela sua posição de contacto privilegiado com os trabalhadores das várias carreiras, categorias e funções ao serviço da CMC e conhecimento das suas perceções e perspetivas;

Diretora do Departamento de Habitação, Desenvolvimento Social e Saúde: considerando a intervenção do departamento e o conhecimento dos projetos no território na área social, de acesso à habitação e acesso a cuidados de saúde;

Diretor do Departamento de Educação: considerando a sua intervenção, estratégia e conhecimento das políticas e práticas em vigor no concelho a nível educacional;

Chefe de Divisão da Promoção do Emprego: pela intervenção do departamento e o conhecimento das práticas e projetos de promoção do emprego e formação profissional no território;

Chefe de Divisão do Desporto: foram entrevistadas a chefe de divisão e uma técnica superior, considerando a intervenção e conhecimentos aprofundados relativos à prática desportiva na comunidade, bem como do funcionamento dos eventos e competições organizadas ao nível do desporto escolar e federado;



Chefe de Divisão da Juventude: considerando a sua intervenção e conhecimento aprofundado dos projetos e obras em curso de apoio e estímulo às oportunidades para jovens do concelho;

Diretora do Departamento da Inovação e Comunicação: foram entrevistadas a Diretora do departamento e uma técnica superior, considerando as suas responsabilidades ao nível do formato/ estilo e conteúdo da informação e comunicações realizadas para a comunidade;

Diretora do Departamento da Autoridade de Transportes: incidindo sobre as infraestruturas, políticas e práticas em vigor no território;

Diretor do Departamento de Planeamento Estratégico: considerando a sua intervenção e conhecimento do concelho no âmbito do plano de desenvolvimento municipal;

Os departamentos que abrangem as áreas do Desenvolvimento Social, Habitação e Saúde; da Educação; do Emprego, Desporto e Juventude; da Comunicação; dos Transportes; e do Planeamento Estratégico, apesar de centrarem a sua atividade no território, foram também auscultados relativamente às suas práticas e procedimentos internos, por se afigurarem como relevantes para a caracterização do domínio interno.

De um conjunto total das quinze pessoas entrevistadas, onze são do sexo feminino e quatro são do sexo masculino. Estas entrevistas permitiram a identificação de necessidades mais concretas, tanto internas como externas, bem como a recolha de propostas de ação a serem consideradas no PMIMH (ver em anexo os Guiões de Entrevista).

Os guiões de entrevista e os questionários aplicados fundamentaram-se em 2 instrumentos chave:

- Guião CITE para a Elaboração dos Planos de Igualdade anuais, em concordância com o despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho que regulamenta a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto;
- Women's Empowerment Principles (WEP) Gap Analysis Tool, resultado do projeto conjunto entre a United Nations Global Compact e a UN Women.



Ao nível das metodologias de suporte à realização do diagnóstico, salientam-se ainda o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos do projeto Local Gender Equality e a “Lista de 38 Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local”, solicitada no âmbito da tramitação da candidatura ao Programa Operacional Regional de Lisboa/ Lisboa 2020.

O Programa Operacional Regional de Lisboa/ Lisboa 2020 também constitui um instrumento indispensável à realização deste projeto pela disponibilização de recursos financeiros para o apoio a ações de diagnóstico, desenvolvimento, implementação, divulgação e avaliação de planos municipais de igualdade e não discriminação que asseguram políticas, estratégias, práticas e procedimentos socialmente responsáveis no âmbito da perspetiva de género nos Municípios, alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação.



3. DIAGNÓSTICO À DIMENSÃO EXTERNA - O TERRITÓRIO



3. DIAGNÓSTICO DA DIMENSÃO EXTERNA - TERRITÓRIO

3.1. ENQUADRAMENTO DO DIAGNÓSTICO À DIMENSÃO EXTERNA

O diagnóstico à dimensão externa, ou seja, ao território, visa dar uma visão geral da integração da perspetiva de género no concelho, para identificar potenciais áreas de intervenção que sirvam de base à adaptação das políticas públicas neste domínio, tendo por isso como foco principal as questões da igualdade entre mulheres e homens. Por esse motivo, não pretende ser um diagnóstico abrangente a outras dimensões de caracterização, embora sejam mencionados outros documentos estratégicos da autarquia, onde pode ser consultada informação adicional.

O diagnóstico externo estrutura-se nas seguintes secções: Caracterização Demográfica do Concelho de Cascais; Ação Social; Saúde; Emprego e Formação e Desporto; nas quais são analisadas temáticas relevantes no âmbito da igualdade de género, sendo os indicadores analisados com dados desagregados por sexo, sempre que a informação está disponível.

Em cada secção, são apresentadas as estratégias, políticas e práticas do município face a essa dimensão e posteriormente a caracterização com os dados relativos ao concelho, AML e Portugal. Por vezes a informação não está disponível aos três níveis para ser efetuada a devida contextualização, sendo analisado o que está disponível.

3.2. INTERVENÇÃO NO CONCELHO DE CASCAIS, UM PERCURSO EVOLUTIVO

Antes da caracterização do concelho, apresentam-se os principais marcos do município no território, num percurso que se iniciou em 1998 com o objetivo de reduzir as desigualdades entre mulheres e homens e melhorar a sua qualidade de vida.

Em 1998, foi realizado o primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Oportunidades, decorrente do primeiro Protocolo com a CIDM, identificando prioridades e ações concretas a serem desenvolvidas para a promoção da igualdade no território.



Em 2011 é integrada a perspetiva da igualdade de género, cidadania e não discriminação na Estratégia de Sustentabilidade de Cascais, e em 2012 é definida e aprovada a **Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012-2022**, uma abordagem que estrutura os eixos estratégicos de intervenção sobre a igualdade.

A Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012/2022 define quatro eixos estratégicos de intervenção: território, conhecimento, comunicação e gestão. Esta estruturação tem por base a estratégia de mainstreaming de género que defende que a integração dos princípios de género só será efetiva se os mesmos forem incorporados de forma transversal nas diversas áreas e domínios de intervenção autárquica, reconhecendo que mulheres e os homens têm necessidades, condições e circunstâncias de vida diferentes.

O objetivo do mainstreaming de género é levar em conta essas diferenças ao projetar, desenvolver e avaliar políticas públicas, programas e projetos, de modo que estes beneficiem quer mulheres quer homens e não contribuam para reforçar as condições de desigualdade.

Em 2012, é atribuída ao Município de Cascais pela CIG a Menção Honrosa na **1ª edição do “Prémio Viver em Igualdade” e o Prémio** em todas as edições posteriores, (**da 2ª até à 5ª edição do “Prémio Viver em Igualdade”**) como reconhecimento pela intervenção da autarquia sobre o território. Refira-se ainda que desde 2011 a autarquia de Cascais também tem sido ininterruptamente distinguida como “Autarquia + Familiarmente Responsável” pelo respetivo Observatório em todas as edições realizadas.

Desde 2013, que tem vindo a ser implementada, a avaliação de Planos de Ação para a Igualdade de Género com vista a identificar o impacto das ações desenvolvidas sobre o território e o município, embora ainda não esteja a ser efetuada uma avaliação com cadência anual.



3.3. DIMENSÕES DE ANÁLISE DO TERRITÓRIO

3.3.1. CARACTERIZAÇÃO DEMOGRÁFICA DO CONCELHO DE CASCAIS



Figura 1. Fonte: INE - Estimativas Anuais da População Residente

O município de Cascais pertence ao distrito de Lisboa e é um dos dezoito municípios da Área Metropolitana de Lisboa (AML). Conta com 97,4 km² de área e 214 134 habitantes (censo de 2021).

O município subdivide-se em quatro freguesias, com características distintas em termos de distribuição da população residente: Alcabideche, Carcavelos e Parede, Cascais e Estoril e São Domingos de Rana.

Entre 2009 e 2021, a população residente do concelho de Cascais aumentou de 201.258 para 214.134 pessoas (um crescimento de 6,4%). Nos últimos anos, entre 2017 e 2021, a taxa de crescimento da população residente foi de 1,1%.

CARACTERIZAÇÃO POR SEXO

A média da população residente tem aumentado ao longo dos últimos anos, verificando-se uma predominância de mulheres, que, em 2020, rondou os 54%. Essa tendência é generalizada para o país, como se pode verificar pelo índice de masculinidade.

Em 2020, Cascais tinha uma **população de 54% de mulheres**.

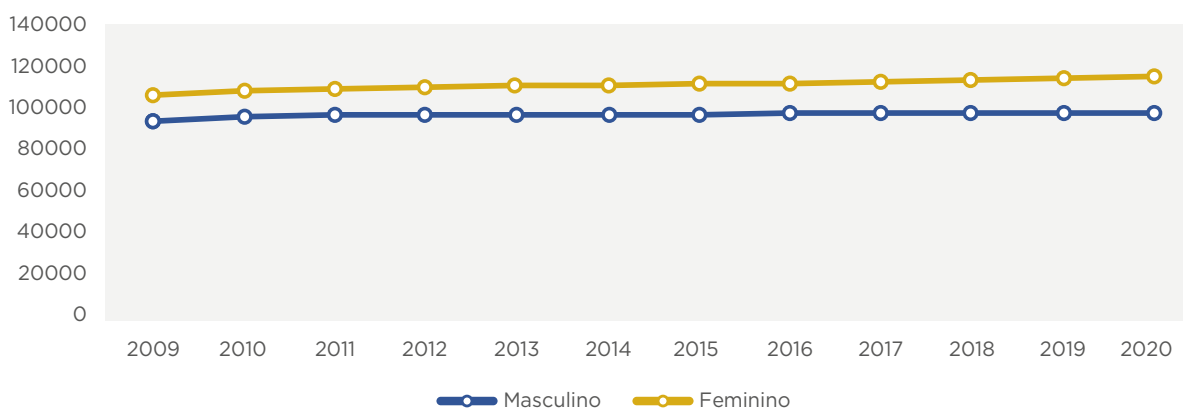


Figura 2. Evolução da Média da População Residente no concelho de Cascais 2009-2020
Fonte: Pordata (2021). Disponível em: <https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela>



Nos censos de 2021, apurou-se que nas freguesias de Cascais e Estoril o número de residentes manteve a tendência de subida sendo que se manteve a predominância das mulheres nas quatro freguesias que fazem parte do concelho.

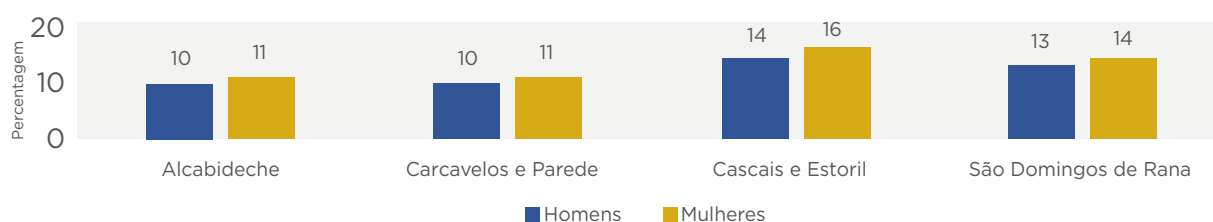


Figura 3. Percentagem da População Residente por Freguesia no Concelho de Cascais, em 2020.
Fonte: INE (2021). Disponível: https://www.ine.pt/scripts/db_censos_2021.html

A demografia por freguesias demonstra que apesar de haver uma distribuição homogénea da população existe uma maior percentagem populacional nas freguesias de Cascais e Estoril e São Domingos de Rana.

A **relação de masculinidade** pode ser descrita como o quociente dos efetivos populacionais do sexo masculino sobre os do sexo feminino. Tal como evidenciado na Figura 4, Cascais, em 2020, apresentou o valor mais baixo de homens por cada 100 mulheres, 85,9% face a Portugal cujo índice apresenta 89,4%.

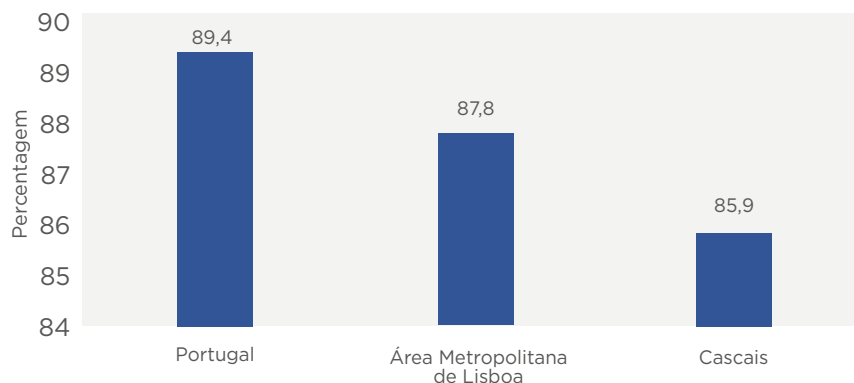


Figura 4. Relação de Masculinidade em Portugal, AML e Cascais, em 2020.

Fonte: Pordata (2021). Disponível em: <https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela>



CARACTERIZAÇÃO ETÁRIA

Cascais tem mais 20% de mulheres idosas do que homens.

O município tinha, em 2020, cerca de 136 mil indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e 64 anos, representando uma variação de 3% face a 2009. A proporção entre homens e mulheres vai variando consoante os grandes grupos etários, sendo muito reduzida (2%) entre os 0-14 anos. Entre os 15 e os 64 anos, há mais 6% de mulheres do que homens. Por fim, a partir dos 65 anos, o número de mulheres é cerca de 20% superior. Estes dados são relevantes do ponto de vista das respostas sociais e ao nível da saúde.

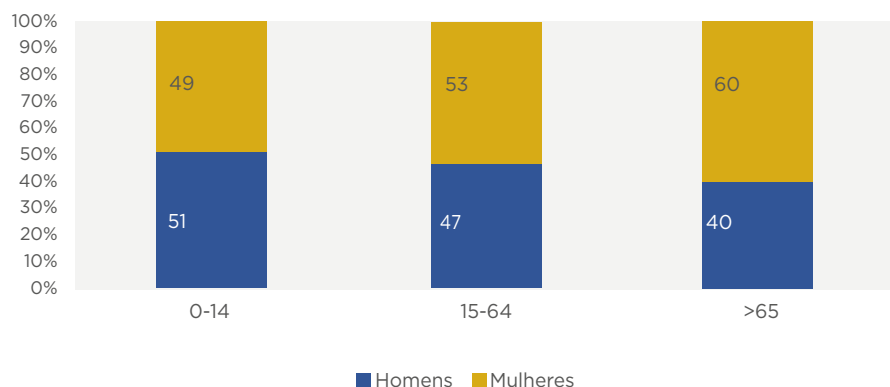


Figura 5. Figura 5- População Residente em Cascais por Faixa Etária e Sexo, em 2020.
 Fonte: INE (2021). Disponível: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0008273&xlang=pt

Em 2021 o município de Cascais era composto por 20.017 homens com mais de 65 anos e 28.454 mulheres na mesma faixa etária, ou seja, o número de mulheres mantém-se mais elevado, informação relevante para o território do ponto de vista das necessidades e serviços de apoio à população.

SEXO	H	M	TOTAL
Município	2021	2011	2011
Cascais	20017	15179	28454
Total	20017	15179	36714

Tabela 2. Fonte: Censos (2021). https://www.ine.pt/scripts/db_censos_2021.html



FECUNDIDADE E NATALIDADE POR SEXO

“Em Cascais, pretende-se contribuir para o problema de renovação da população, através da adoção de medidas que criem melhores condições para a natalidade e parentalidade, nomeadamente na conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, bem como o alargamento do serviços e equipamentos de apoio à família, em particular para a primeira infância. A longevidade da população e o seu envelhecimento implicam a implementação de um conjunto de medidas que respondam à heterogeneidade de perfis das pessoas com mais de 65 anos e contribuam, de forma preventiva, para uma maior qualidade de vida.” PEDS 2020-2030

Taxa de Fecundidade de Cascais ao nível do país, embora reduzida do que na AML

Portugal apresentava, em 2021, um indicador de fecundidade de 1,42 nascimentos por mulher, encontrando-se abaixo da média da União Europeia (1,55) e muito abaixo do nível mínimo de renovação da população que é de 2,1, segundo o Eurostat. Como se verifica na Figura 7, Cascais e a AML apresentam taxas de fecundidade¹ mais elevadas do que Portugal. O município estava em linha com a AML até 2016, sendo que, a partir de então, o indicador em análise tem vindo a diminuir, tendo alcançado uma redução de 10% em 2020, apresentando o mesmo valor do que Portugal.

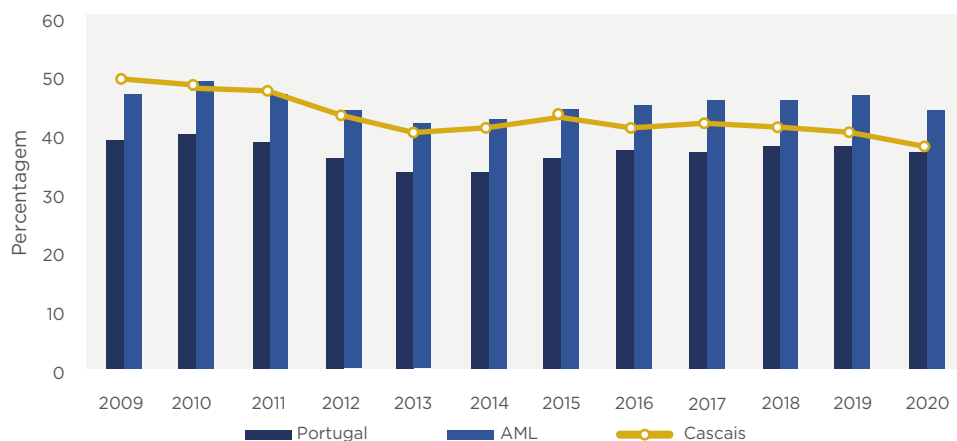


Figura 6. Taxa de Fecundidade Geral em Portugal, AML e Cascais, entre 2009 e 2020

Disponível: <https://www.pordata.pt/Portugal/>

Indicadores+de+fecundidade+%C3%8Dndice+sint%C3%A9tico+de+fecundidade+e+taxa+bruta+de+reprodu%C3%A7%C3%A3o-416

¹ Taxa de Fecundidade é um indicador demográfico que representa uma estimativa do número de filhos que uma mulher pode ter durante a sua vida.



MORTALIDADE À NASCENÇA AFETA MAIS AS MENINAS DO QUE OS MENINOS

Em Cascais, e como se constata na Figura 8, tem havido uma diminuição de nados-vivos, entre 2009 e 2020. Esta diminuição é mais acentuada no sexo feminino (33%) do que no sexo masculino (30%), embora em 2020 a diferença não tenha sido significativa.

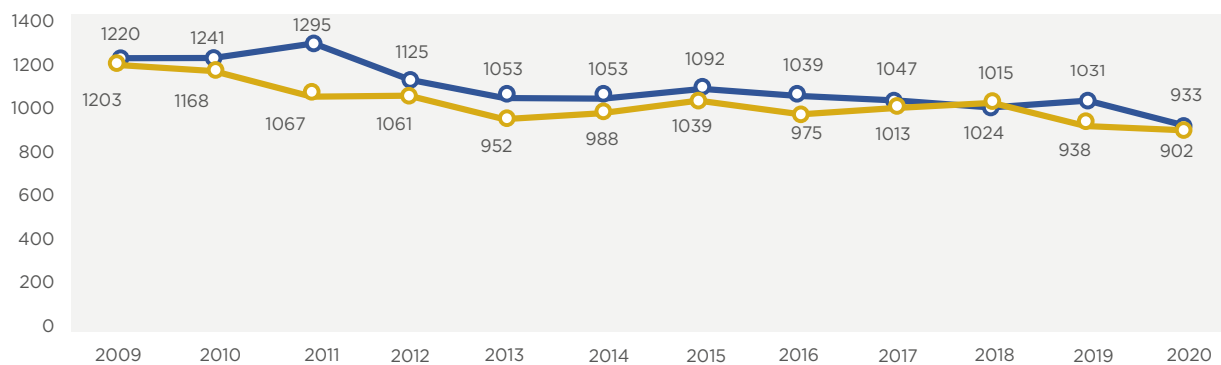


Figura 7. NADOS-VIVOS DE MÃES RESIDENTES EM CASCAIS ENTRE 2009 E 2020
 Fonte: Pordata (2021). Disponível a: <https://www.pordata.pt/Municipios/Nados+vivos+de+m%C3%A3es+residentes+em+Portugal+total+e+fora+do+casamento-105>

MORTALIDADE POR SEXO

Ao longo dos últimos dez anos, o número de óbitos tem vindo a aumentar gradualmente no concelho de Cascais. Em 2020, assistiu-se a uma diminuição de óbitos no sexo feminino e ao aumento no sexo masculino, face a 2019.

A média do número de óbitos por faixa etária (2010 a 2020) em Portugal, representada na figura seguinte, demonstra que o sexo masculino tem uma esperança média de vida inferior, situando-se entre os 60 e 75 anos.

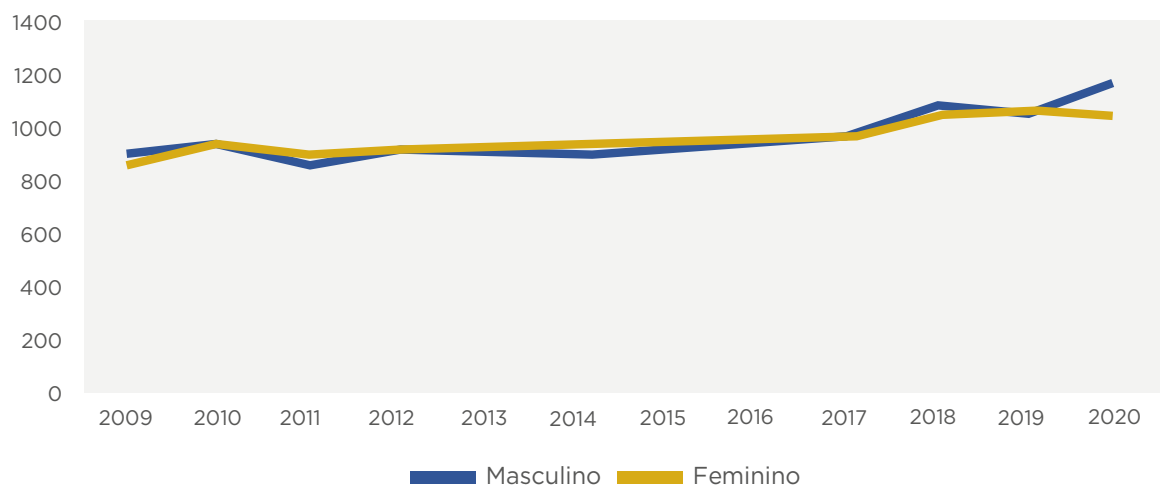


Figura 8. NÚMERO DE ÓBITOS DA POPULAÇÃO RESIDENTE EM CASCAIS (2009-2020) Fonte: Pordata (2021). Disponível em: <https://www.pordata.pt/Municipios/%c3%93bitos+de+residentes+em+Portugal+total+e+por+sexo-111>

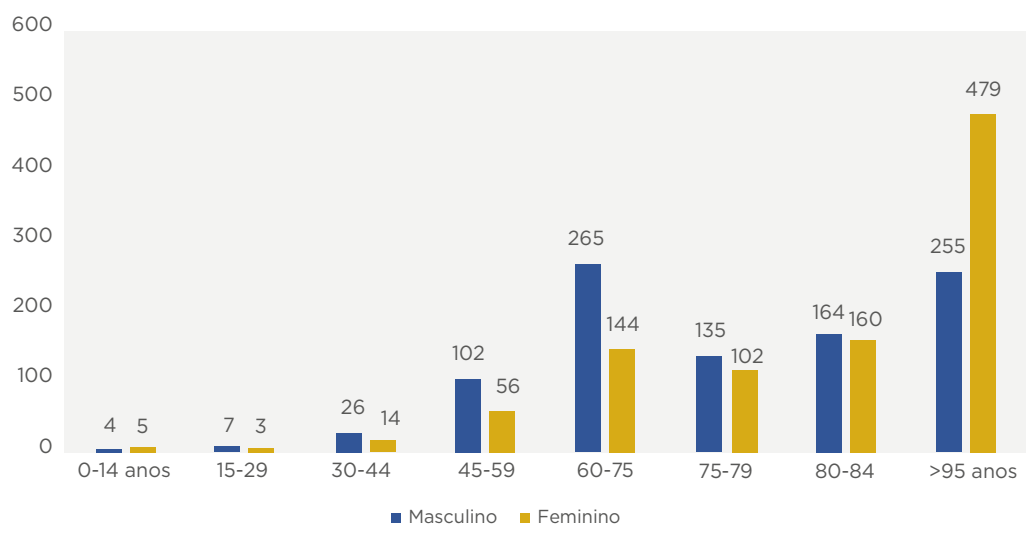


Figura 9. MÉDIA DO NÚMERO DE ÓBITOS POR FAIXA ETÁRIA ENTRE 2010 E 2020 Fonte: Pordata (2021). Disponível a: <https://www.pordata.pt/%Municipios/c3%93bitos+de+residentes+em+Portugal+total+e+por+grupo+et%c3%a1rio-112>



No município de Cascais, em 2019, 30,8% dos óbitos resultaram de doenças do aparelho circulatório, 26,5% de tumores malignos e 8,8% de doenças do aparelho respiratório. De 2018 a 2020, registou-se uma tendência antagónica, entre sexos: houve um claro aumento e diminuição do número de mortes no sexo masculino e feminino, respetivamente.

A esperança média de vida para a população em geral, em Portugal é de 81,06 anos, sendo de 78,07 anos para os homens e de 83,67 anos para as mulheres, no triénio 2018-2020. As menores diferenças de longevidade verificam-se na AML, sendo Cascais um exemplo em linha com essa tendência. A esperança de vida à nascença² continua a ser superior para as mulheres, mas a diferença entre os homens e as mulheres tem vindo a diminuir, sendo em 2020 de 5,6 anos (6,02 em 2008-2010), segundo dados do INE³.

ESTRUTURA FAMILIAR E RESPONSABILIDADES DE MULHERES E HOMENS NA FAMÍLIA

Segundo os Censos de 2021, a dimensão média das famílias em Cascais é de 2,5 pessoas por agregado familiar, que se encontra em linha com a média de Portugal (2,5) e da AML (2,4). Desde 1983, as estruturas familiares têm vindo a alterar-se, com a redução do número de pessoas que constituem os agregados. Verifica-se uma diminuição de 3,3 pessoas para 2,5 pessoas a nível nacional (Censos 2021). A taxa de agregados familiares é similar em Portugal, AML e Cascais, predominando os agregados compostos por 1 e 2 pessoas.

²Número médio de anos que uma pessoa à nascença pode esperar viver, mantendo-se as taxas de mortalidade por idades observadas no momento.

³Publicação "Tábuas de Mortalidade em Portugal - Desagregação regional (2018-2020)".

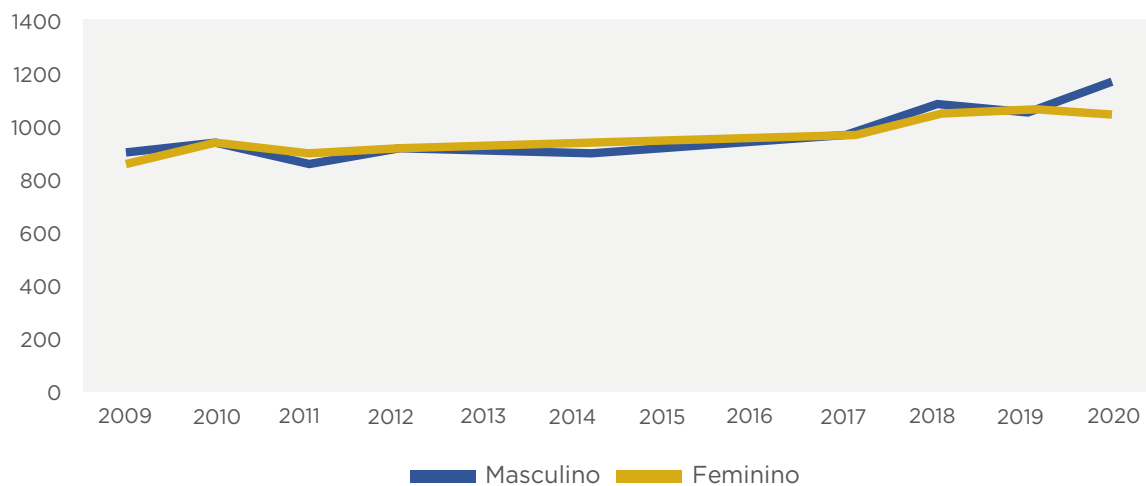


Figura 10. TAXA DE AGREGADOS FAMILIARES EM PORTUGAL, AML E CASCAIS, EM 2021 Fonte: INE (2021). Disponível em; https://www.ine.pt/scripts/db_censos_2021.html

DESEQUILÍBRIOS NA PARTILHA DE RESPONSABILIDADES NO SEIO DAS FAMÍLIAS

Igualdade de género e conciliação estão intrinsecamente interligados porque influenciam os níveis de participação dos homens na esfera privada e das mulheres na esfera pública. As estratégias europeia e nacional, as políticas públicas nacionais e locais, procuram impulsionar alterações nas construções sociais dominantes, mas requerem continuidade e consolidação.

Tendo por base um inquérito aplicado aos munícipes do concelho realizado em 2016, concluiu-se que as dimensões em que são evidenciados maiores níveis de partilha de responsabilidade, entre mulheres e homens, são os cuidados a crianças e a pessoas dependentes. Por outro lado, a realização de tarefas domésticas recai sobretudo sobre as mulheres, com um desequilíbrio significativo. Este diferencial na alocação de tempo indicia, para as mulheres, por um lado, uma sobrecarga de tarefas e por outro, menor capacidade de dedicar tempo às esferas profissional e pessoal.

Os dados referentes à frequência dos pais em ir buscar os filhos à escola, permitem aferir também que as famílias não têm condições de proximidade ou horários de trabalho que lhes permitam esse grau de participação e a redução contínua do número de pessoas por agregado familiar, remete este papel para outros interlocutores de suporte à conciliação.



30% das mulheres e 17% dos homens cuida frequentemente dos filhos e outros familiares dependentes.

Inquérito aos munícipes, 2016



71% das mulheres e 23% dos homens são responsáveis pelas tarefas domésticas.

Inquérito aos munícipes, 2016



9% das mulheres e 11% dos homens vai buscar frequentemente os filhos à escola, valores muito baixos, que remetem para o eventual papel de outros atores (avós, serviços de apoio à conciliação, etc.).

Inquérito aos munícipes, 2016

Figura 11. Indicadores sobre as Responsabilidades Familiares de Homens e Mulheres Fonte: Diagnóstico Social de Cascais, Pessoas, 2018

Os dados apresentados correspondem a 2016, por estarem indisponíveis dados do território mais recentes, embora se considere essencial compreender a evolução destas dinâmicas no território. Assim, o Plano Municipal deverá contemplar uma iniciativa que permita a recolha desta informação, bem como outros aspetos da partilha de responsabilidades como sejam os cuidados de saúde no seio da família, o acesso aos apoios sociais ou as decisões sobre o gozo das licenças parentais.

LICENÇA PARENTAL

A licença parental é o direito atribuído aos trabalhadores que acabaram de ter filhos para se ausentarem do trabalho por um determinado período. Estes dias de “licença” podem ser divididos entre pai e mãe, de acordo com a vontade de ambos.

Desde 2019, com a Lei n.º 7/2009 do Código de Trabalho: Licença Parental, não nos referimos mais a licença de maternidade ou paternidade, mas sim em licença parental como um todo. Para além das responsabilidades partilhadas por mães e pais, também existem famílias monoparentais ou compostas por casais homoafetivos.



O novo regulamento surge com o objetivo de igualar os benefícios, tanto na duração da ausência laboral, quanto ao pagamento.

É importante associar esta licença às questões da Conciliação, pela influência que esta tem no cuidado dos filhos e na envolvimento familiar.

Após 2020 verifica-se a nível nacional, no sexo masculino um aumento da duração da licença parental alargada, com exceção do intervalo entre o ano 2020 e 2021, podendo este estar relacionado de forma direta com a pandemia Covid-19 que o país atravessou. O mesmo se verifica no sexo feminino entre 2020 e 2021. De ressaltar que desde maio de 2009, ano em que entrou em vigor o novo regime de parentalidade o aumento da duração da licença parental alargada no sexo masculino teve um aumento exponencial.

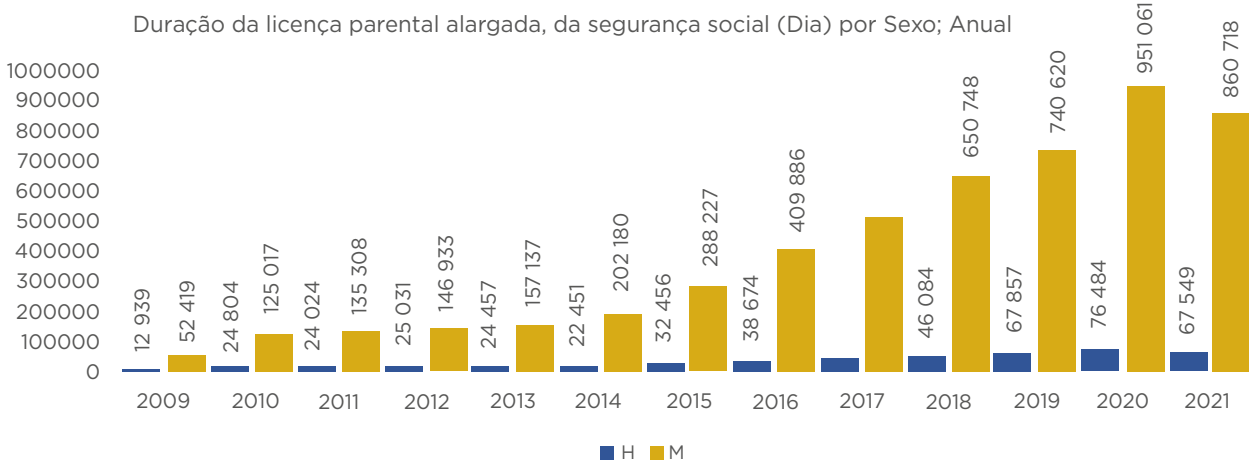


Figura 12. Relação entre a duração das licenças parentais iniciais do pai e da mãe, entre 2011 a 2020, em Portugal, AML e Cascais Fonte: INE (2021). Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0006028&contexto=pti&selTab=tab10&xlang=pt



Apesar de os resultados serem muito graduais, começam a surgir os resultados das medidas públicas de suporte à família. O concelho de Cascais acompanha a tendência crescente de aumento das licenças de paternidade, mas apresenta valores inferiores à média nacional. Do ponto de vista das políticas a definir pela CMC, seria importante compreender a origem destas diferenças, para melhor informação sobre as políticas a adotar. A CMC foi distinguida como sendo uma autarquia familiarmente responsável, mas as políticas e recursos afetos a este domínio podem carecer de investimento adicional.

3.4. POLÍTICAS DE AÇÃO SOCIAL

O município de Cascais dispõe de diversas políticas de intervenção e ação social que integram a perspetiva de género, por forma a procurar dar resposta a determinadas necessidades específicas.

Destacamos:

- Elaboração em 2011 do **Plano de Desenvolvimento Social com base num modelo de coesão social do Conselho da Europa** que reconhece a desigualdade de género como uma fratura social e uma ameaça à coesão, orientando o desenvolvimento social para a superação das desigualdades com base no sexo, nacionalidade, etnia, idade e deficiência;
- Plano de Ação Municipal para a Igualdade de Género (PAIG) Os PAIG decorrem do alinhamento com a Estratégia Municipal para a Igualdade de Género (EMIG) 2012-2022, aprovada em Reunião de Câmara a 11.06.2012 (Anexo 2). A estratégia prevê a implementação de planos de ação que concretizem gradualmente os objetivos estratégicos da EMIG.
- Integração em 2016, da perspetiva de género no **Regulamento de Acesso ao Programa Municipal de Habitação Social (PMHAS)** (reg.386/2016-DR 2ª série-nº74-15/abril/2016), documento que regula a análise das condições de acesso e de atribuição dos fogos de habitação social de critérios que valoram e discriminam positivamente situações de monoparentalidade e de vítimas de violência doméstica;
- **Reconhecimento da importância do género no Plano Municipal para a Integração dos Imigrantes de Cascais 2015-2017**, assumindo-se como determinante a existência de indicadores desagregados por sexo e contemplando algumas medidas específicas que visam atenuar as desigualdades de género junto desta população;



- **Elaboração do Diagnóstico Social de Cascais (2018)** que de forma cuidada considerou a perspetiva de género, tanto nos instrumentos de recolha de informação, bem como na análise e sistematização dos dados (saliente-se que o processo de elaboração do Diagnóstico contou com a participação de mais de 1000 munícipes e 200 organizações);

Elaboração, em 2020, do **Plano Estratégico de Desenvolvimento Social (PEDS) 2020-2030** da Rede Social de Cascais, instrumento que teve como objetivo estruturar o pensamento estratégico da Rede para os desafios de desenvolvimento social da próxima década, em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e por conseguinte dando cobertura ao cumprimento do ODS 5 Igualdade de Género e ao ODS 10 Reduzir as Desigualdades. De entre todas as medidas inscritas no Eixo I que visa o Desenvolvimento Social do território, especial destaque abaixo para as medidas que integram uma forte componente de género.

EIXOS	OBJETIVOS	MEDIDAS
Eixo I Desenvolvimento Social	1. Enfrentar os desafios demográficos da Natalidade, do Envelhecimento e da Longevidade	1.4. A Rede Social e as organizações que a integram são exemplo de boa prática na implementação de medidas de Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional
		1.5. Reconhecimento de empresas e de organizações com boas práticas na conciliação da vida profissional com a vida familiar
		1.10. Implementação de medidas de apoio descanso do/a cuidadora/a informal
		1.11. Valorização e aumento do reconhecimento social da profissão de cuidador/a



		<p>1.4. A Rede Social e as organizações que a integram são exemplo de boa prática na implementação de medidas de Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional</p>
		<p>1.5. Reconhecimento de empresas e de organizações com boas práticas na conciliação da vida profissional com a vida familiar</p>
		<p>1.10. Implementação de medidas de apoio descanso do/a cuidadora/a informal</p>
		<p>1.11. Valorização e aumento do reconhecimento social da profissão de cuidador/a</p>
	<p>2. Promover a Inclusão e Proteção Social dos Grupos Mais Vulneráveis</p>	<p>2.5. Implementação de projetos para apoio a grupos vulneráveis (famílias monoparentais, ex-reclusos, refugiados, sem abrigo...)</p>
	<p>2.10. Redução das desigualdades do desempenho/sucesso escolar dos imigrantes e seus descendentes</p>	<p>2.10. Redução das desigualdades do desempenho/sucesso escolar dos imigrantes e seus descendentes</p>
	<p>3. Garantir os Direitos e Promover a Igualdade de Oportunidades dos Diferentes Grupos Populacionais</p>	<p>3.5. Implementação de uma estratégia de integração da comunidade cigana</p>
	<p>3.10. Educação para a cidadania</p>	<p>3.10. Educação para a cidadania</p>
	<p>3.11. Promoção de uma maior participação cívica e política das mulheres</p>	<p>3.11. Promoção de uma maior participação cívica e política das mulheres</p>
	<p>3.12. Valorização da diversidade e do pluralismo como um ativo social e comunitário, combatendo os tratamentos discriminatórios</p>	<p>3.12. Valorização da diversidade e do pluralismo como um ativo social e comunitário, combatendo os tratamentos discriminatórios</p>
	<p>3.13. Promoção do acesso da população imigrante aos direitos sociais</p>	<p>3.13. Promoção do acesso da população imigrante aos direitos sociais</p>
	<p>3.16. Aumento da participação cívica e política dos imigrantes</p>	<p>3.16. Aumento da participação cívica e política dos imigrantes</p>
	<p>4. Reforçar a coesão sócio territorial</p>	<p>(sem medidas específicas a destacar)</p>

Tabela 3. Plano Estratégico de Desenvolvimento Social 2020-2030



3.4.1. BENEFICIÁRIOS/AS DE PRESTAÇÕES SOCIAIS

A análise dos beneficiários das prestações sociais permite identificar eventuais assimetrias ao nível da distribuição por sexo, informando posteriormente a adequação ou a implementação de novas medidas que permitam corrigir o acesso à prestação social e corrigir assim eventuais situações de desigualdade.

No que se refere às pessoas beneficiárias de prestações sociais, estas integram as beneficiárias do rendimento mínimo garantido, atualmente designado por Rendimento Social de Inserção (RSI), e outras beneficiárias de subsídios à segurança social.

Apesar de, em Portugal, as mulheres beneficiaram em 2010 e 2011 em maior número do RSI comparativamente aos homens, a tendência foi de equilíbrio destes dois eixos, com exceção a 2015 onde se verifica uma inversão temporária de tendência.

Na AML pode observar-se uma similitude entre homens e mulheres no benefício de RSI com exceção ao ano de 2014 onde os homens tinham uma maior percentagem de beneficiários do mesmo apoio. No concelho de Cascais, historicamente a relação de beneficiários de RSI é inversa ao de Portugal, sendo os homens a beneficiarem do apoio em igual ou maior percentagem com diferenças de apenas um ponto percentual.

O número de pessoas **beneficiárias do Rendimento Mínimo Garantido**, ou seja, **RSI**, tem diminuído a nível nacional ao longo dos últimos dez anos, situação que se verifica também no concelho de Cascais. No município, apenas 2% da população beneficia de RSI, em 2020, estando 2% abaixo da média nacional.

VIDA CASCAIS

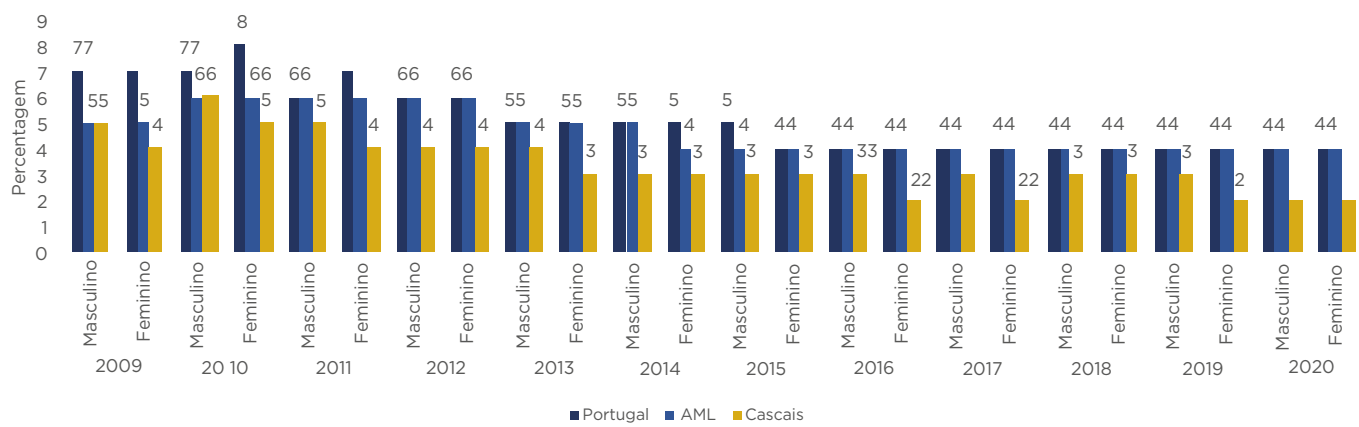


Figura 13. BENEFICIÁRIOS DO RENDIMENTO MÍNIMO GARANTIDO (RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO) DA SEGURANÇA SOCIAL, POR SEXO, ENTRE 2009 E 2020, EM PORTUGAL, AML E CASCAIS
 Fonte: Pordata (2021). Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido (Rendimento Social de Inserção) da Segurança Social

No que se refere às pessoas beneficiárias de subsídios da segurança social, Cascais, ao longo dos 11 anos, esteve abaixo da média nacional e da AML. Em 2020, a diferença percentual foi de 3% e 2%, respetivamente.

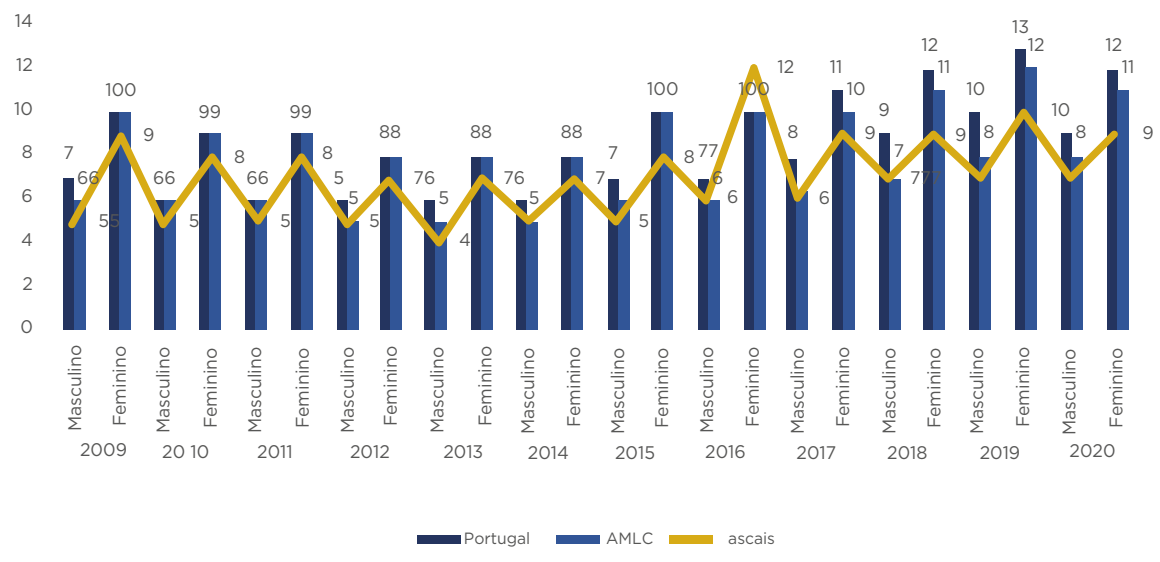


Figura 14. TAXA DE BENEFICIÁRIOS DO SUBSÍDIO DA SEGURANÇA SOCIAL
 Fonte: Pordata (2021). Beneficiários do Subsídio da Segurança Social



Não se verificam diferenças substanciais em Cascais ao nível do sexo, em contraposição com a média nacional, em que as mulheres até 2011 eram as maiores beneficiárias de subsídio social de desemprego da Segurança Social, cuja situação se inverteu até 2016.

Relativamente aos novos **beneficiários de subsídios de desemprego** da segurança social, em 2020, denota-se uma taxa relativamente baixa e sem distinção por sexo, demonstrando que as situações de desemprego afetam homens e mulheres de forma proporcional.

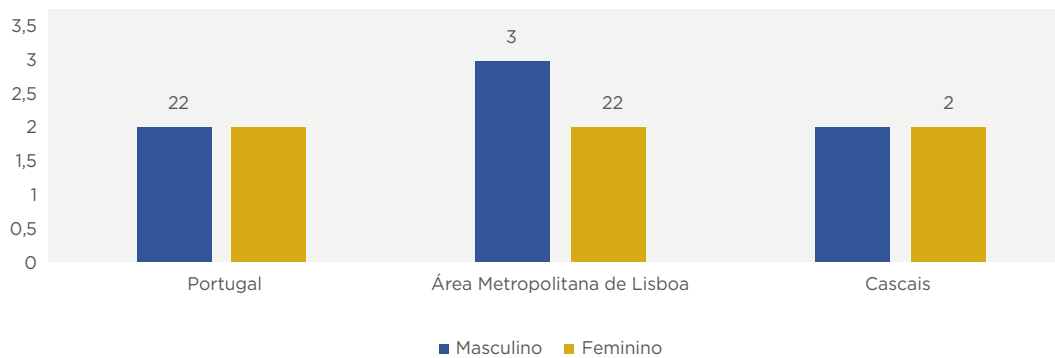


Figura 15. NOVOS BENEFICIÁRIOS DE SUBSÍDIOS DE DESEMPREGO DA SEGURANÇA SOCIAL EM PORTUGAL, AML E CASCAIS EM 2020
 Fonte: INE (2021). Novos Beneficiários de Subsídios de Desemprego da Segurança Social

Os dados apresentados permitem aferir que a situação social no concelho de Cascais é semelhante ao resto do país, com níveis até inferiores nos beneficiários de apoio sociais. Contudo, as situações recentes de contexto de saúde, que se refletem em termos económicos requerem dados mais recentes, para uma avaliação aprofundada. Adicionalmente, seria importante conhecer as dificuldades no acesso às prestações sociais e outro tipo de apoios, com vista a implementar medidas que facilitem e impactem a vida das pessoas.

Esta secção caracteriza as respostas sociais disponíveis no concelho, embora não estejam disponíveis dados recentes, com vista a avaliar eventuais vulnerabilidades por sexo, que possam carecer de recolha de informação mais aprofundada e relevante para o desenho das políticas públicas adequadas para reduzir as desigualdades no âmbito acesso aos apoios sociais e ao contributo para a coesão social.



3.4.2. CARACTERIZAÇÃO DAS RESPOSTAS SOCIAIS EM CASCAIS

Do ponto de vista da igualdade de género, as respostas sociais relacionadas com crianças, jovens e idosos contribuem, de forma significativa, para o grau de participação das mulheres no mercado de trabalho e em atividades cívicas, ou seja, responsabilidades profissionais e pessoais.

As construções sociais sobre o papel das mulheres e, de certa forma, as tradições familiares concorrem para o papel de suporte, acompanhamento e cuidado, reforçando as suas responsabilidades familiares, o que se agrava quando não estão acessíveis ou disponíveis estruturas de suporte familiar de apoio ao agregado familiar. Daqui decorre a pertinência na análise mais detalhada (e no investimento) destes serviços.

A caracterização das respostas sociais disponíveis no concelho do ponto de vista dos seus órgãos de gestão e quadro de pessoal permite avaliar representações de segregação em função do sexo, dado que a área da ação social está identificada como uma das áreas profissionais com maior segregação em função do sexo na Europa, concentrando, de forma expressiva, mais mulheres do que homens. Os dados apresentados foram recolhidos por um estudo promovido pela Rede Social de Cascais em 2016, publicado em 2018 e que resultou em publicações adicionais como a publicação Diagnóstico Social de Cascais – Fichas de Respostas Sociais, março 2020.

O Diagnóstico Social de Cascais (2018) identifica 197 entidades públicas e privadas recenseadas com equipamentos, serviços e respostas sociais no concelho de Cascais. Destas, 116 integram a Rede Social de Cascais e têm assento no Conselho Local de Ação Social de Cascais (CLAS). Não estão disponíveis dados mais recentes sobre estas organizações ou a distribuição por sexo, quer ao nível dos órgãos de decisão, quer ao nível da força de trabalho.

A presença de uma mão-de-obra predominantemente feminina a trabalhar no concelho em atividades do setor social confirma dados nacionais relativos a uma presença dominante de mulheres em atividades de prestação de serviços na área social. Dados do Eurostat indicam que em Portugal as mulheres representavam 90% do total de pessoas empregadas em atividades de serviço social de natureza não residencial e que na UE esse valor era de 83%. A forte presença de mulheres neste tipo de atividades está patente em toda a história da intervenção social no concelho de Cascais.



Essa tendência não é, contudo, confirmada ao nível da representação de mulheres em cargos de decisão nas atividades de natureza social.

De facto, a distribuição por género nos órgãos de gestão é equilibrada, como é desejável, mas não reflete a predominância de mulheres na força de trabalho das instituições, o que pode ser um reflexo dificuldades de acesso aos órgãos de decisão.

3 Principais domínios de atuação das organizações sociais em Cascais

293

respostas sociais

Infância e Juventude

101

respostas sociais

Pessoas idosas

121

respostas sociais

Comunidade em geral

Composição dos corpos sociais, por sexo, e taxas de feminização de corpos sociais, consoante a natureza jurídica da entidade (%), Cascais

Inquérito aos atores locais, CEDRU, 2016

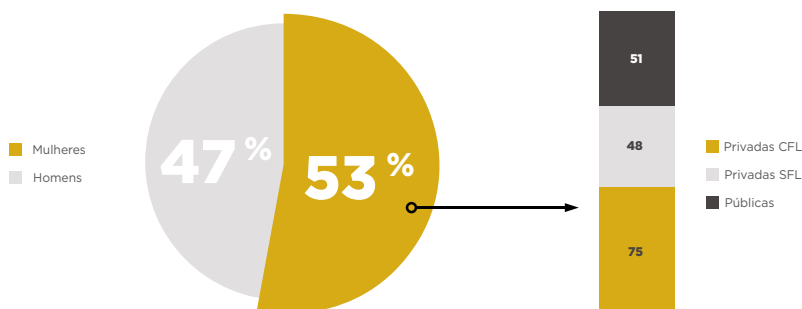


Figura 16. COMPOSIÇÃO DOS CORPOS SOCIAIS, POR SEXO, EM 2016
Fonte: Diagnóstico Social de Cascais, Organizações e Rede Social, 2018

A feminização do trabalho no setor terciário constitui uma realidade à escala nacional que encontra correspondência ao nível do concelho e, com maior intensidade ainda, no universo de entidades que, à data do levantamento de dados para o diagnóstico (2016), operavam em Cascais no setor social. Esta realidade pode indicar necessidade de intervenção ao nível da educação no que se refere à informação e influência sobre as escolhas profissionais, para aumentar a representação de homens nas áreas sociais, bem como na definição de medidas que incentivem o equilíbrio, entre sexos, nos órgãos de decisão.



Total de mulheres empregadas no setor terciário (%), Cascais

Inquérito aos atores locais, CEDRU, 2016

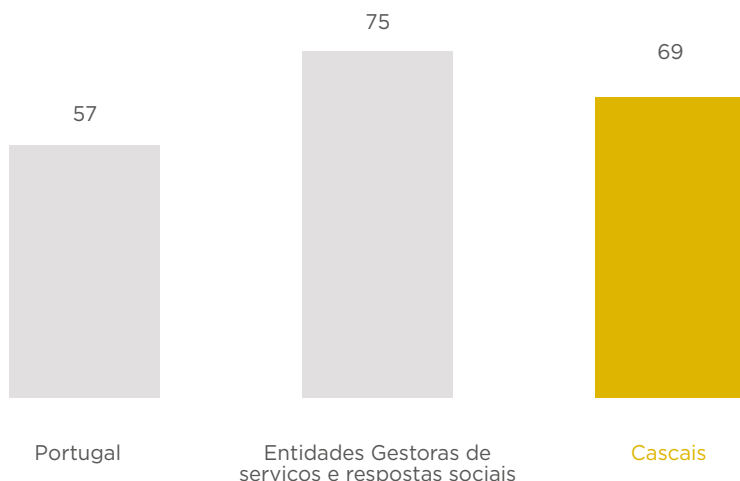


Figura 17. TOTAL DE MULHERES EMPREGADAS NO SETOR TERCIÁRIO, EM CASCAIS, EM 2016
 Fonte: Diagnóstico Social de Cascais, Organizações e Rede Social, 2018

A distribuição territorial das respostas sociais em funcionamento, em 2019, revela uma disseminação de respostas para as diferentes populações-alvo por todo o território continental. Os distritos mais populosos, designadamente os da AML e AMP, registam um número de respostas proporcionalmente mais elevado.

NUTS II	CRIANÇAS E JOVENS (%)	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU INCAPACIDADE (%)	PESSOAS IDOSAS E/OU EM SITUAÇÕES DE DEPENDÊNCIA (%)	FAMÍLIA E COMUNIDADE (%)	OUTRAS (%)
Norte	34,0	33,5	31,3	32,1	21,5
Centro	26,8	29,3	36,8	24,3	18,9
AML	26,6	22,4	15,3	26,7	44,2
Alentejo	8,4	11,9	13,3	9,0	6,9
Algarve	4,2	3,0	3,3	7,8	8,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabela 4. Distribuição percentual das Respostas Sociais por População-Alvo e NUTS II - 2019
 Fonte: GEP-MTSSS, Carta Social



Apresentam-se assim em seguida alguns dados sobre as respostas sociais de suporte à família, no país e no concelho de Cascais. Os dados relativos ao país têm origem no Relatório da Carta Social, Rede de Serviços e Equipamentos, realizado pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social em 2019 e os dados do concelho resultam do Diagnóstico Social de Cascais, publicado em 2018.

RESPOSTAS PARA CRIANÇAS E JOVENS

1ª INFÂNCIA [CRECHES E AMAS]

Os horários de abertura e encerramento têm conhecido, ao longo dos anos, um alargamento, permitindo às famílias uma melhor gestão dos compromissos profissionais, pessoais e familiares, numa lógica de promoção da conciliação entre a vida pessoal e familiar e a atividade profissional. Em 2019, a maioria das creches (83%) abria entre as 7h00 e as 8h00 e encerrava entre as 18h00 e as 19h00 (54%) ou entre as 19h00 e as 20h00 (42%).

A taxa de cobertura das respostas sociais⁴ para a 1.ª infância registou a nível nacional, entre 2009 e 2019, um crescimento de 48%, acompanhando o aumento do número de lugares em creche. Em 2019, a taxa de cobertura média no país situou-se em 48,4 %, valor que não sofreu alterações face a 2018.

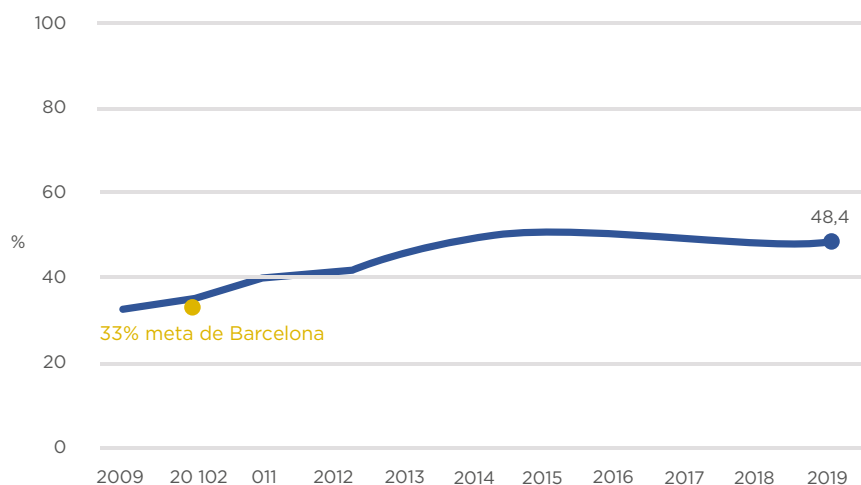


Figura 18. Evolução da taxa de cobertura das respostas sociais para a 1ª infância, Continente - 2009-2019(Fonte: PORDATA; Disponível: <https://www.pordata.pt/municipios/populacao+residente+total+e+por+grandes+grupos+etarios-390-1924>)

⁴Taxa de Cobertura: o cálculo da taxa de cobertura considera o número total de lugares existentes e a população de referência da(s) resposta(s) em análise.



Em Cascais, em 2016, foram identificadas 72 creches a que corresponde uma **taxa de cobertura de 37%** ⁵, não incluindo as Amas. Embora esta taxa de cobertura da resposta creche se situe acima da meta de 33% definida na Cimeira de Barcelona, ela é inferior à taxa de cobertura registada no continente, provavelmente porque não inclui a resposta social “Amas”. Num próximo exercício de recolha de dados, deverá ser incluída esta peça de informação.

Num próximo exercício de recolha de dados será importante incluir o número de crianças de 1ª infância do concelho de Cascais em 2016 e 2021, não obstante podemos verificar que relativamente ao grande grupo etário 0-14 anos em 2016 no Concelho de Cascais tínhamos 34.177 residentes e que 2021 31.021.

A oferta de serviços nas creches do concelho era assegurada maioritariamente por **equipas de profissionais, compostas maioritariamente por mulheres (90%)**, com vínculo laboral permanente (76%), com habilitações escolares de nível superior (43%).

Mais de metade (55%) das creches era gerida por entidades privadas sem fins lucrativos e quase dois terços da oferta concelhia localizava-se na faixa litoral do concelho indicando por isso alguma desigualdade territorial da oferta.

ÍNDICES DE DEPENDÊNCIA DE JOVENS E IDOSOS

O **índice de dependência dos/as jovens** diz respeito à relação entre a população jovem e a população em idade ativa e encontra-se nos 24% no município de Cascais encontra-se em linha com a AML (26%) e Portugal (24%).

Por outro lado, tanto o **índice de envelhecimento** - quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos - como o **índice de dependência de idosos** - quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos -, em Cascais (135 e 33, respetivamente) encontram-se abaixo dos números registados em Portugal (167, 35, respetivamente) e na AML (141, 36, respetivamente).

⁵Taxa de Cobertura das Creches e amas, indicador 22 da Lista de 38 indicadores da CIG



Por contrário, o índice de renovação da população ativa é mais elevado em Cascais do que a AML e Portugal, indicando que o município tem um número relativo superior de jovens.

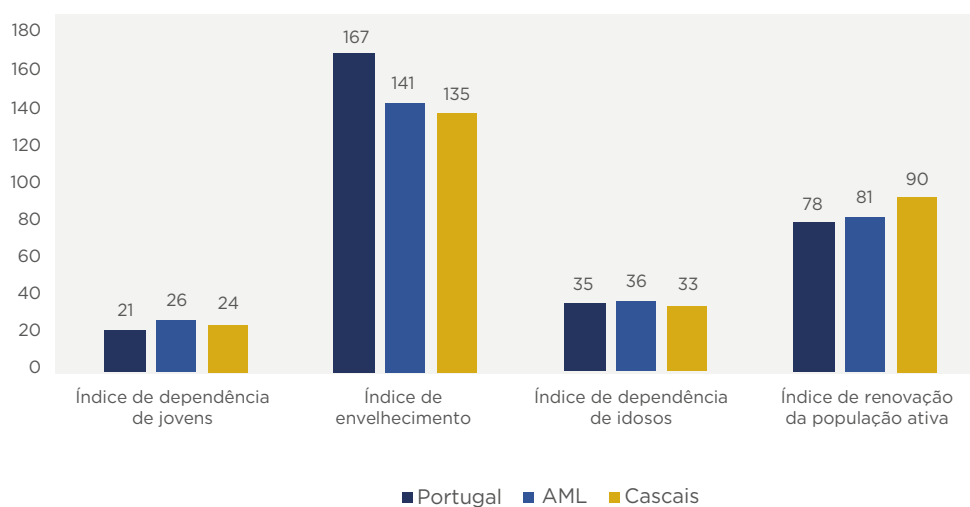


Figura 19. Índice de dependência de jovens, de envelhecimento, de dependência de idosos e de renovação da população ativa em Portugal, AML e Cascais | Fonte: Pordata (2021). Disponível em: <https://www.pordata.pt/Municipios/%c3%8dndice+de+depend%c3%aancia+total-459>

RESPOSTAS PARA PESSOAS IDOSAS [ESTRUTURAS RESIDENCIAIS PESSOAS IDOSAS, CENTROS DE DIA E SERVIÇO DE APOIO DOMICILIÁRIO]

As reduzidas taxas de renovação da população, pelos índices de fecundidade alcançados como representado na caracterização demográfica, trazem consequências ao nível do número de pessoas idosas na sociedade e, constituem, potencialmente, um risco em termos de igualdade de género. As mulheres, que tradicionalmente assumem o papel principal em termos de cuidados à família, face a descendentes e ascendentes, carecem de respostas sociais adequadas e diversificadas que permitam manter os níveis de autonomia e participação no mercado de trabalho e envolvimento na vida pública.



Apresenta-se em seguida uma breve caracterização das respostas sociais para pessoas idosas disponíveis no concelho, que se constituem como infraestruturas de apoio à família e à possibilidade de usufruir de um maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. Sempre que os dados estão disponíveis, procura-se realizar uma caracterização em termos de horários de funcionamento, utilizadores, lugares disponíveis. As ERPI, Centros de Dia e Serviços de Apoio Domiciliário para Idosos (SAD) consistem as respostas sociais com maior representatividade no âmbito das respostas sociais dirigidas às pessoas idosas.

Estas respostas registaram um crescimento de 52%, entre 2000 e 2019, que ascende a 160% se consideradas apenas estas três principais respostas, de acordo com dados da Segurança Social. O número de lugares/capacidade nas respostas para as pessoas idosas revelou um aumento de 63%, entre 2000 e 2019, mais acentuado (76%), se consideradas apenas as três principais respostas. Em 2019, a **taxa de cobertura média** das principais respostas que visam o apoio a pessoas idosas, no Continente, cifrou-se em **12,5%**⁶, refletindo uma taxa de crescimento de 5 p.p. no período 2009-2019. O crescimento de resposta para as pessoas idosas acompanha o crescimento da população desta faixa etária, bem como o aumento gradual do índice de longevidade – em 2017, em cada 100 idosos, 45 têm mais de 75 anos e em cada 100 crianças, existem 123 idosos. Através do gráfico podemos verificar um aumento significativo de 15% da população com mais de 65 anos no concelho, sendo que a proporção entre homens e mulheres teve uma variação de apenas 1%.



Figura 20. N.º Homens e Mulheres + 65 anos – Cascais
 Fonte: Pordata 2021

⁶Taxa de cobertura de lares, indicador 26 da lista dos 38 indicadores da CIG



ESTRUTURA RESIDENCIAL PARA PESSOAS IDOSAS [LARES E RESIDÊNCIAS]

As ERPI's constituem uma resposta social destinada ao alojamento coletivo, por um conjunto de quartos (lar) ou apartamentos (residência) com espaços e serviços de utilização comum, de utilização temporária ou permanente, por idosos ou outros, em situação de perda de dependência.

Em 2016, existiam no concelho de Cascais, 50 ERPI, com uma capacidade máxima instalada de 1561 lugares. À semelhança de outros equipamentos destinados à população idosa, também a **taxa de cobertura das ERPI** é bastante baixa (**4,2%**) face ao número de pessoas destinatárias. Na última década, foi registada uma diminuição, ainda que ligeira desta taxa, dando assim conta da dificuldade das instituições em acompanhar o aumento do número de pessoas idosas que se tem vindo a registar.

Mais de metade (66%) do pessoal ao serviço nas ERPI (498 pessoas) tinha vínculo laboral permanente, onde as mulheres predominavam de forma evidente (82%).

Recorrendo a dados de uma amostra de 2015 realizada pelos serviços da CMC, estima-se que 77% das pessoas utentes das ERPI era do sexo feminino e 23% do sexo masculino. Muito embora os dados não sejam atuais, a acentuada disparidade de género é confirmada pelos profissionais responsáveis desta resposta. A disparidade advém também do facto de que existem mais 20% de mulheres com mais de 65 anos do que homens no concelho.

CENTROS DE DIA

O peso relativo da população residente com 65 ou mais anos na população total tem-se intensificado ao longo dos anos, representando, em 2019, 22,5 % da população total do país e 20,5% em Cascais.

Em 2016, existiam no concelho de Cascais, 18 Centros de Dia, sendo a sua distribuição pelas freguesias bastante equilibrada e a capacidade máxima instalada de 738 lugares.

De acordo com amostra realizada em 2015, 64% das pessoas utentes era do sexo feminino e 36% do sexo masculino. Esta amostra indicou também que os utentes acima dos 80 anos constituem o segmento de utentes mais relevante.

A **taxa de cobertura da resposta social era de apenas 2%**⁷, em 2016, tendo-se registado um ligeiro decréscimo (1 ponto percentual) na última década, o que resulta, sobretudo, de um aumento da população idosa neste período.

⁷Taxa de Cobertura Centros de Dia, indicador 24 da Lista de 38 indicadores da CIG



SERVIÇO DE APOIO DOMICILIÁRIO

O Serviço de Apoio Domiciliário (SAD) constitui a resposta com maior oferta de lugares no Continente, representando cerca de 37% do total.

Segundo dados do Diagnóstico Social de Cascais, Fichas de Respostas Sociais, em 2016, foram identificadas no concelho 31 respostas sociais de SAD, com uma capacidade de 1.697 lugares. Não se apresenta o cálculo da taxa de cobertura, uma vez que não se quis restringir o universo da população alvo desta resposta apenas à população idosa. Nesta sequência são indicados os números absolutos.

Das 31 respostas, 22 eram geridas maioritariamente por entidades privadas sem fins lucrativos (SFL), representando 79% da oferta e as restantes 9 por entidades privadas com fins lucrativos (CFL), representando 21% da oferta⁸.

Todas as entidades asseguram cuidados e serviços básicos, tais como higiene e conforto pessoal, apoio nas atividades da vida diária e acompanhamento em deslocações ao exterior, quase todas as entidades asseguram a higiene habitacional e mais de metade das respostas fornece apoio nas refeições. Já o serviço de teleassistência era assegurado por apenas 30% das respostas.

Em termos de sazonalidade e horários de funcionamento, a maior parte das respostas funcionava durante todo o ano sem interrupções. O horário de funcionamento variava. A maioria iniciava o funcionamento entre as 8h00 e as 9h00. O horário de encerramento era mais variável situando-se entre as 17h00 e as 19h30. Quatro serviços funcionavam 24 horas por dia.

APOIO A CUIDADORES INFORMAIS

“Os cuidados continuados prestados a pessoas com doenças crónicas, com algum tipo de incapacidade, fragilidade ou outra condição de saúde de longa duração são prestados, maioritariamente, por cuidadores informais não remunerados, que se encontram no seio da estrutura familiares, predominantemente por mulheres, filhas ou noras, com poucas competências técnicas específicas.”⁹

⁸Medidas de Intervenção Junto dos Cuidadores Informais – Documento Enquadrador, Perspetiva Nacional e Internacional”, desenvolvido em colaboração com o GEP do MTSSS, de setembro de 2017



Neste contexto, têm surgido, de forma difusa e pontual, projetos, intervenções e ações centradas nos cuidadores informais, que visam o descanso do cuidador, o acompanhamento social, de modo a assegurar serviços de informação, orientação e acompanhamento ou a capacitação, como a título de exemplo, o projeto “Cascais Cuida”. Cascais foi reconhecido a nível nacional, com este projeto, aderindo à rede de autarquias que adotam as melhores práticas e medidas de apoio em benefício dos cuidadores informais.

No concelho de Cascais, foram identificadas duas respostas passíveis de se identificarem como “Respostas para Cuidadores Informais”, nomeadamente o “Cascais Cuida” e o “Cuida Melhor”. Dispomos, contudo, de dados escassos que permitam caracterizar estas respostas com maior detalhe.

1. **“Cascais Cuida”** – Programa Municipal de Cuidadores Informais que presta cuidados a um familiar ou outra pessoa em situação de dependência e não tem enquadramento em atividade profissional e remunerada do cuidar;
2. **“Cuidar Melhor”** – Cascais dispõe de um “Gabinete Cuidar Melhor” destinado a realizar atendimento presencial e a prestar um leque alargado de serviços às pessoas com demência e a todos aqueles que direta ou indiretamente convivem com as mesmas, desde familiares, amigos e profissionais que lhes prestam cuidados.

A CMC assegura ainda um conjunto de apoios às famílias que vão desde os apoios à dependência (ascendentes) até aos apoios às crianças e jovens, apoios de ordem material, onde se incluem bens, alimentos e medicamentos e outras categorias de apoios incluindo ao sobre-endividamento das famílias.



3.4.3. SEGURANÇA E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA

Reconhecendo o impacto da violência doméstica na sociedade e no concelho, e no sentido de melhor articular e congregar esforços, em 2003, foi criado o **Fórum Municipal de Cascais contra a Violência Doméstica**. O FMCVD é uma plataforma de articulação e de definição de prioridades de intervenção no combate à violência doméstica em Cascais que é coordenada e financiada pelo Município.

O Fórum tem, atualmente, quarenta e dois membros de organizações locais sob coordenação de uma equipa constituída por três entidades permanentes – CMC, APAV e Espaço V/CooperActiva – e outras duas entidades de forma rotativa. O Fórum funciona por grupos de trabalho e com planos de ação próprios.

Através do FMCVD, o município de Cascais, desenvolve uma intervenção interdisciplinar, que pretende prevenir e combater a violência doméstica no concelho de Cascais, desenvolvendo atividades e projetos nos seguintes domínios¹⁰:

- Promover o conhecimento do fenómeno da violência doméstica no concelho de Cascais, numa lógica de investigação ação;
- Prevenir comportamentos violentos em pessoas adultas, jovens e crianças;
- Proporcionar respostas de qualidade a vítimas nas diversas instituições do Concelho de Cascais e minorar os impactos diretos e indiretos da violência;
- Intervir junto de agressores conjugais primários com o objetivo de diminuir a reincidência e prevenir a (re)vitimização do cônjuge, filhos/as ou outros familiares;
- Disponibilizar às vítimas uma resposta habitacional temporária e diferenciada, adequada às necessidades específicas das vítimas para quem a Casa Abrigo não constitui uma resposta adequada.

¹⁰Número 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, indicador 29 da lista dos 38 indicadores da CIG



Desde 2008, têm vindo a ser aprovados Planos Municipais contra a Violência Doméstica, tendo sido o Plano Municipal de Cascais contra a Violência Doméstica aprovado para o período 2008-2011 (PMCVD), estando atualmente em vigor o VI PMCVD 2020-21.

Salienta-se ainda a introdução de critérios de discriminação positiva para as vítimas de violência doméstica no Regulamento de Acesso ao Programa Municipal de Habitação Social. Cascais dispõe de dois serviços de apoio a vítimas¹¹, assegurados pela APAV e pela CooperActiva – Cooperativa de Desenvolvimento Social através do Espaço V, disponíveis via telefone, atendimento presencial ou ainda com a possibilidade de realizar uma queixa eletrónica.

O serviço da APAV se dirige a todos os tipos de vítima, o Espaço V dirige-se exclusivamente a vítimas de violência doméstica. Entre 2013 e 2015, a procura desta resposta cresceu de 688 utentes para 928 utentes, ou seja, 34,9% respetivamente. Em 2015, quem procurava estes serviços era predominantemente do sexo feminino, com idades oscilando entre os 20 anos e mais de 80 anos. A maioria tinha nacionalidade portuguesa, registando-se 21 utentes estrangeiros/as. Em 2021¹², foram atendidas 390 vítimas de violência doméstica, 234 atendidas pela APAV e 156 pelo Espaço V.

Em estreita articulação com estas respostas, existe ainda no concelho de Cascais um apartamento de transição com a capacidade de acolhimento até 8 pessoas que se encontra em funcionamento desde março de 2017 e que se destina a mulheres vítimas de violência doméstica, com ou sem filhos menores, que cumpram as condições específicas de admissão no Apartamento. De acordo com o CPCJC, a percentagem de crianças expostas ou vítimas de violência doméstica cresceu cerca de 79% entre 2019 e 2020 e apresenta novo crescimento, embora menos acentuado entre 2020 e 2021.

CRIANÇAS EXPOSTAS / VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

2019	2020	2021
244	436	453
	178,9%	13,9%

Tabela 5. CRIANÇAS EXPOSTAS / VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA Fonte: Avaliação da Execução do Plano de Atividades - 2020/2021 do Fórum Municipal contra a Violência Doméstica

¹¹Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho, indicador 27 da lista dos 38 indicadores da CIG

¹²Fonte: Avaliação da Execução do Plano de Atividades 2020/2021 do Fórum Municipal contra a Violência Doméstica



Os dados ao nível do país demonstram uma diminuição contínua dos casos de violência doméstica nos últimos dez anos, à exceção de 2011, 2015 e 2019 em que se verifica um aumento dos crimes registados face ao ano transato.

- (Os indicadores estatísticos da CIG são referentes apenas a 2018, 2019 e 2020 pelo que não têm elementos suficientes para comparar com os da fonte PORDATA 2021 representados no gráfico).
- Outro apontamento é de que os indicadores estatísticos CIG são para o território PORTUGAL, e o que consta no gráfico é respeitante ao território CASCAIS.

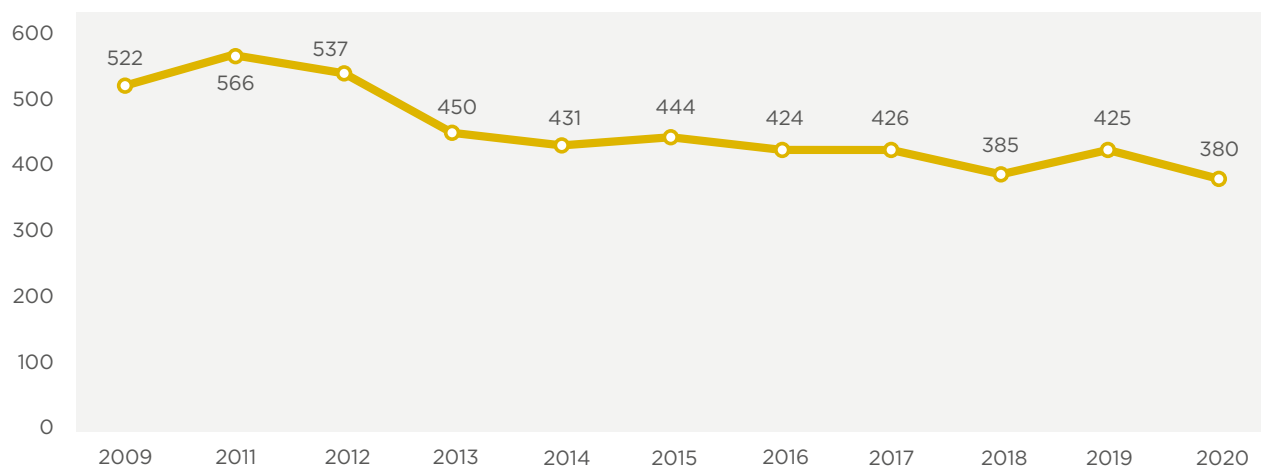


Figura 21. Violência doméstica contra cônjuge ou análogos, dados do concelho de cascais
 Fonte: Pordata (2021). Crimes registados pela Polícia

Em 2016 e 2017, as forças de segurança registaram mais de 500 casos de violência doméstica, por ano. Entre 2018 e 2020, as situações registadas revelam uma redução e um novo aumento de 2020 para 2021, potencialmente devido à situação pandémica que reteve as famílias em casa durante longos períodos de tempo.



SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA REGISTRADAS PELAS FORÇAS DE SEGURANÇA

2016 (*)	2017 (*)	2018 (*)	2019 (**)	2020(**)	2021 (**)
514	508	467	436	391	437
	11,2%	18,1%	16,6%	110,3%	111,8%

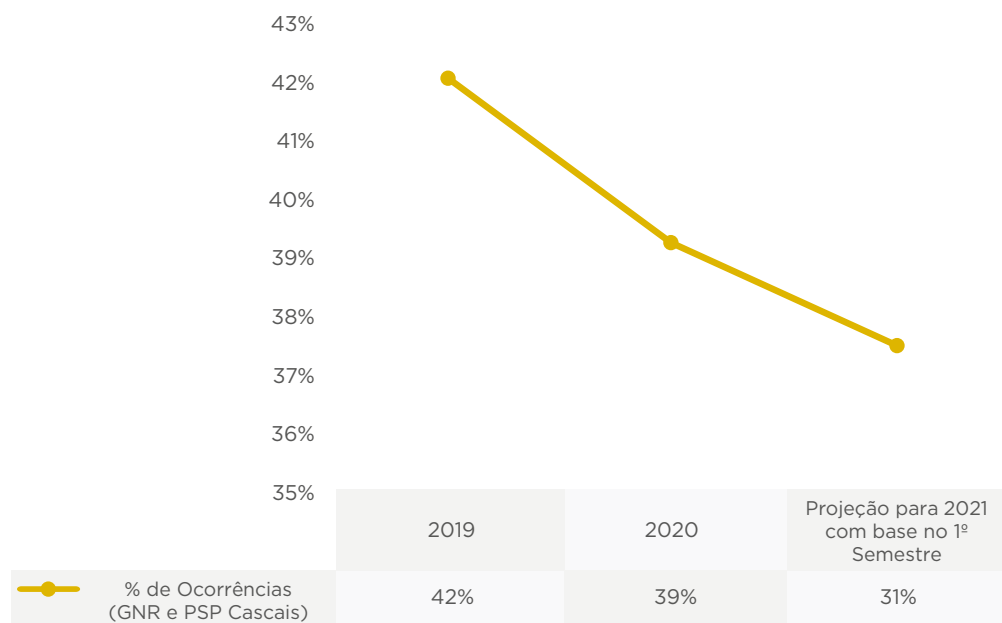
Tabela 6. Situações de Violência Doméstica registadas pelas Forças de Segurança
 Fonte: Avaliação da Execução do Plano de Atividades - 2020/2021 do Fórum Municipal contra a Violência Doméstica (*) Secretária-geral do Ministério da Administração Interna (**) PSP e GNR

INTERVENÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO / TRIBUNAL DE CASCAIS, ÁREA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA			1º TRIMESTRE 2021	
Inquéritos entrados	727	678	324	1729
Arquivamentos	548	546	334	1428
Inquéritos findos	711	677	403	1791
Inquéritos suspensos	29	30	40	99
Acusações	163	131	69	363
Condenações	69	61	29	159
Absoluções	31	23	20	74

Tabela 7. Intervenção do Ministério Público / Tribunal de Cascais, Área da Violência Doméstica
 Fonte: Avaliação da Execução do Plano de Atividades - 2020/2021 do Fórum Municipal contra a Violência Doméstica



% DE OCORRÊNCIAS (GNR E PSP CASCAIS)



Fonte: Avaliação da Execução do Plano de Atividades - 2020/2021 do Fórum Municipal contra a Violência Doméstica (*)

De acordo com os dados e tendo em conta uma extrapolação para o 2º semestre de 2021 podemos verificar uma tendência decrescente no número de ocorrências registadas pelas forças de autoridade (GNR e PSP).

São ainda desenvolvidas ações específicas centradas na informação ou sensibilização sobre temas particulares no âmbito da violência, de que deixamos alguns exemplos em seguida.



No âmbito do FMCVD, Cascais desenvolve ainda o “Programa Contigo” que pretende promover no agressor a consciência e a assunção da responsabilidade pelo comportamento violento, a cessação dos comportamentos violentos e a aprendizagem de estratégias alternativas. Com este Programa pretende-se, ainda, diminuir a reincidência e prevenir a (re)vitimização do cônjuge, filhos e/ou outros familiares. Após o programa, realizaram-se ações de follow-up junto dos seus participantes durante dois anos. Desde o início do Programa até março de 2019, registaram-se seis casos de reincidência, sendo esta, medida pela existência ou não de novas participações de violência doméstica, o que se traduz numa percentagem de sucesso do Programa de 87,5%.

Relativamente à violência de género, refira-se o projeto MGF (Mulheres em Espelho) que dinamizou ações que privilegiaram uma abordagem integrada a este fenómeno no concelho, nomeadamente aqueles que estão relacionados com a prática da mutilação genital feminina. O objetivo capacitar diversos atores participantes e envolvidos neste fenómeno, quer sejam vítimas, praticantes, famílias, técnicos de intervenção e a comunidade local no seu todo. Pretendeu-se constituir um grupo de mulheres líderes comunitárias de referência, que se tornaram interlocutoras privilegiadas das mulheres e jovens das comunidades, na desconstrução de estereótipos e ideias erradas sobre práticas culturais alegadamente assumidas como preceitos religiosos.

Em 2018 e 2019 o Fórum Municipal contra a Violência Doméstica desenvolveu as campanhas “É vítima?”, “Conhece uma vítima?” para sensibilizar e proporcionar uma resposta às vítimas de violência. A campanha foi efetuada através de numerosos outdoors no concelho e divulgação destacada no site do município. O balanço da campanha foi bastante positivo e os indicadores dos tempos de visualização foram expressivos. Em 2020/2021 vigorou o VI Plano de Atividades alinhado com o Plano Nacional de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica tendo em conta a realidade do concelho. O Plano de Ação 2020-2021 traduziu-se em 6 Objetivos Estratégicos, 16 Medidas e 28 Ações. Como objetivos estratégicos destacam-se a prevenção, sensibilização e educação, ação sobre as vítimas e intervenção junto dos agressores, para tal, tem como medidas estratégicas a divulgação e informação sobre a temática da violência doméstica para a comunidade em geral, a promoção entre parceiros estratégicos, a prevenção da reincidência da Violência doméstica junto de agressores conjugais, a consolidação da rede segura, bem como promoção e a prevenção da violência em contacto escolar.

Tendo em conta o grau de concretização das 28 ações, verificou-se uma elevada taxa de concretização - 87% das medidas foram realizadas, total ou parcialmente. Os dados recolhidos sugerem também que esta estratégia pode ter influenciado o decréscimo de 2 a 3 % ao ano.



3.5. POLÍTICAS NA AREA DA SAÚDE

O município de Cascais desenvolveu uma **Estratégia Local de Promoção da Saúde 2016-2020**, que pretende ser um instrumento de política local e de planeamento estratégico para a promoção da Saúde. Reporta-se ao período de 2016-2020, estando alinhada com os principais documentos estratégicos para o setor, desde o Programa Portugal 2020 ao Plano Nacional de Saúde (revisto e estendido a 2020).

Enquanto instrumento de política pública, a Estratégia Local de Promoção da Saúde (ELPS) tem como objetivo geral promover a qualidade de vida e reduzir a vulnerabilidade e os riscos à saúde relacionados com os seus determinantes e condicionantes – estilos de vida, condições de trabalho, habitação, ambiente, educação, lazer e cultura, acesso a bens e serviços essenciais. Nesse contexto são realizadas ações de sensibilização sobre igualdade de género, não discriminação, planeamento familiar, violência doméstica e sexual, dirigidas à comunidade, embora não sejam efetuadas com um carácter regular.

Nesta estratégia, é reconhecida a importância do género no domínio da intervenção em promoção da saúde, assumindo como determinante a existência de indicadores em saúde desagregados por sexo. Os resultados da implementação desta estratégia irão permitir a adaptação de serviços e cuidados de saúde às necessidades particulares por sexo e aferir eventuais dificuldades no acesso a cuidados de saúde.

Para os quatro anos em que a estratégia vigorou, foram definidos 4 eixos de ação: Comportamentos e Hábitos de Saúde; Acessibilidade em Saúde; Cidadania em Saúde; e Qualidade de Vida Sustentável, resultando nove áreas prioritárias de intervenção: Nutrição; Atividade Física; Saúde Oral; Sono; Saúde Sexual e Reprodutiva; Higiene Mental; Vida Profissional e Familiar; Sustentabilidade Ambiental; e Mobilidade Condicionada.

O Relatório de Execução do Plano de Ação da Estratégia Local da promoção da Saúde 2016/2020 do Fórum Concelhio Promoção da Saúde não contemplou os dados desagregados por sexo, pelo que do relatório não é possível inferir conclusões sobre necessidades de adaptação dos serviços por sexo. Recomenda-se que a desagregação de dados por sexo seja contemplada no próximo Plano Estratégico.



Cascais tem vindo a desenvolver um esforço de adaptação às necessidades da população com uma oferta diversificada em termos de cuidados de saúde primários e cuidados hospitalares, ainda que não estejam asseguradas todas as especialidades.

O concelho de Cascais dispõe de 6 centros de saúde em Parede, Alcabideche, Carcavelos, Cascais, São Domingos de Rana e São João do Estoril; bem como 5 hospitais: 3 Hospitais Gerais - Centro Hospitalar de Cascais, Hospital CUF Cascais e Hospital Cruz Vermelha; e 2 Hospitais Especializados - Hospital de Alcoitão e Hospital Ortopédico Sant'Ana.

Verifica-se que não há um procedimento estruturado para recolher dados desagregados por sexo, sobre os órgãos dirigentes dos operadores de saúde no concelho. A consulta de dados diretamente a partir dos sites não permite identificar os dirigentes das estruturas no concelho, havendo apenas dados disponíveis para o Centro Hospitalar de Cascais e Hospital de Alcoitão.

A equipa do Centro Hospitalar de Cascais é composta maioritariamente por profissionais do sexo masculino em cargos superiores de Administração, por sua vez a área operacional (Dirigentes Intermédios) é composta maioritariamente por profissionais do sexo feminino.

A Direção do Centro de Medicina e Reabilitação de Alcoitão é composta por três profissionais do sexo masculino (Presidente, Vogal e Enfermeiro Diretor) e por duas profissionais do sexo Feminino (Administradora e Terapeuta Diretora)¹³, Demonstrando equilíbrio na distribuição por sexo.

CENTRO HOSPITALAR DE CASCAIS

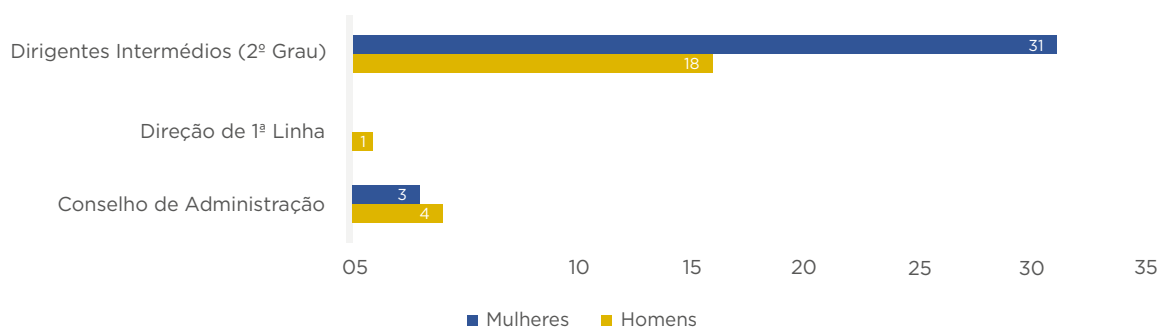


Figura 22. Equipa centro hospital de cascais, parceria público privada | Fonte: Site Centro Hospitalar de Cascais

¹³Fonte dos dados do Hospital de Alcoitão: Site



Os dados seguintes referentes a Cascais permitem-nos refletir sobre o acesso a cuidados de saúde, analisando o número de habitantes por médico e farmacêutico. Verifica-se que os habitantes por médico e farmacêutico têm diminuído ao longo do período em análise, mostrando uma melhoria estatística no acesso de cuidados de saúde. Seria, contudo, necessário um estudo mais aprofundado junto dos utentes para aferir se os dados se traduzem numa efetiva melhoria do acesso aos cuidados.

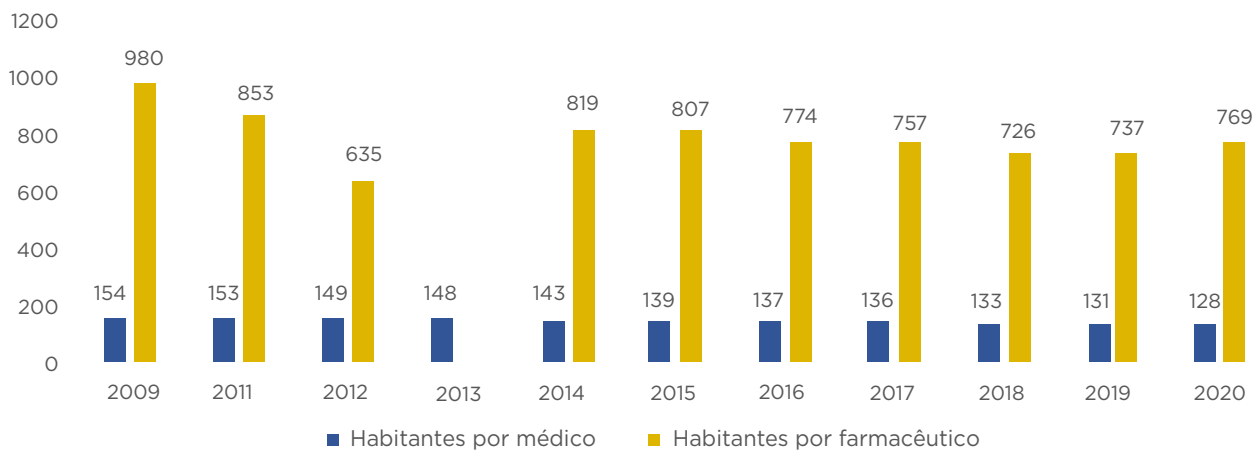


Figura 23. Habitantes por médico e farmacêutico, concelho de cascais
 Fonte: Pordata (2021). :<https://www.pordata.pt/Municipios/Habitantes+por+m%C3%A9dico+e+farmac%C3%AAutico-495>

DISTRIBUIÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE POR GÉNERO

Entre 2010 e 2012, verifica-se que a taxa de médicos era semelhante no sexo feminino e masculino, porém, a partir de então, assistiu-se a um aumento de médicos no sexo feminino a nível nacional, na AML e Cascais, iniciando-se uma situação de desequilíbrio de representatividade entre sexos, com as mulheres a assumir a liderança nesta classe profissional.

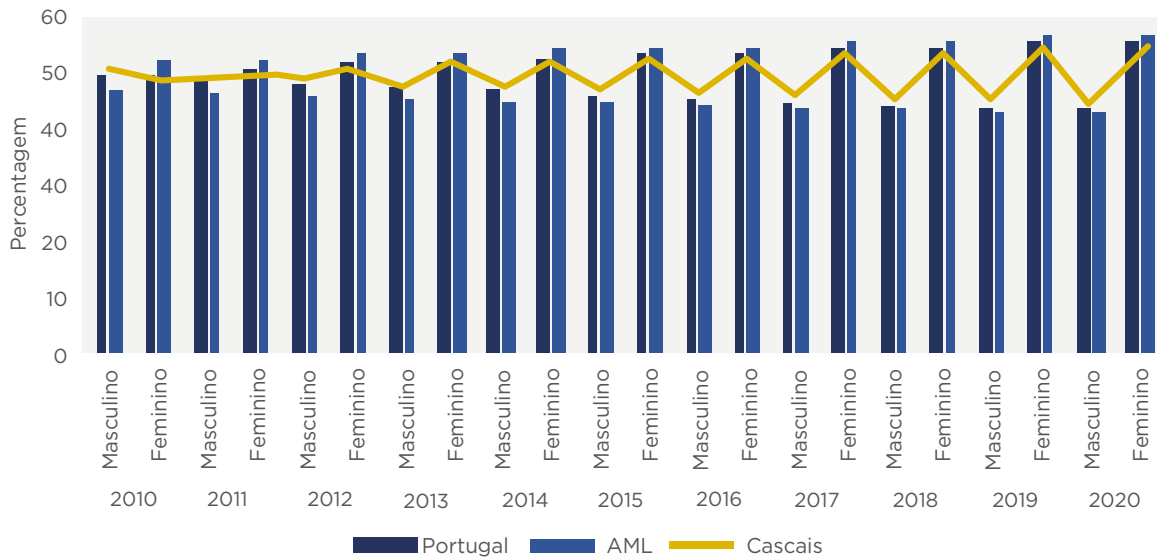


Figura 24. Taxa de médicos por sexo
 Fonte: Pordata (2021). <https://www.pordata.pt/Portugal/M%C3%A9dicos+total+e+por+sexo-1966>.

No que respeita a farmacêuticos e enfermeiros, Cascais acompanha a situação nacional e na AML, uma vez que se verifica, desde 2011, uma forte representatividade feminina nestas profissões, reforçando a construção social de associar as mulheres às ocupações de cuidado.

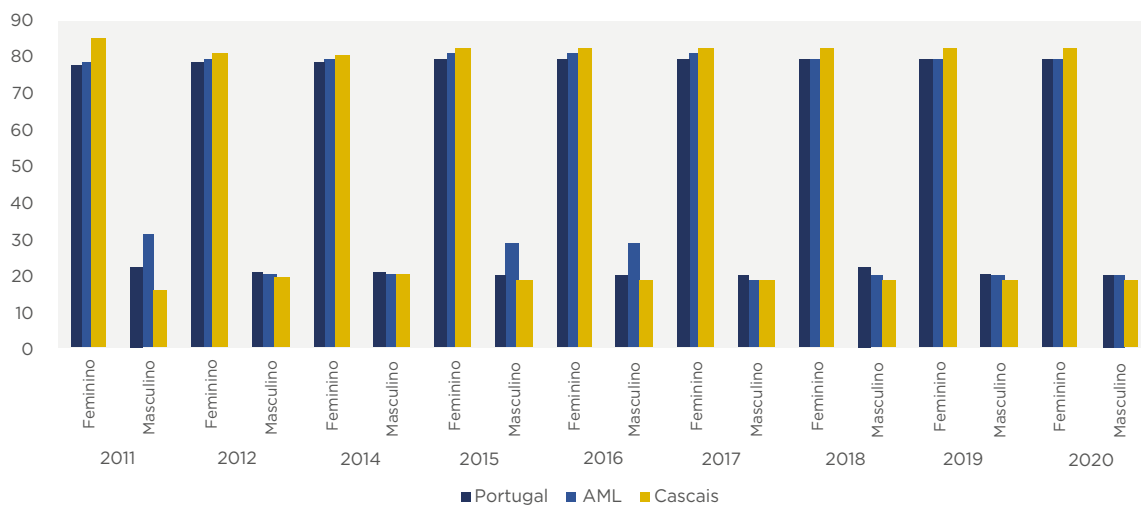


Figura 25. Taxa de Farmacêuticos, em Portugal, AML e Cascais, entre 2011-2020
 Fonte: Pordata (2021). https://censos.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0008198&lingua=PT

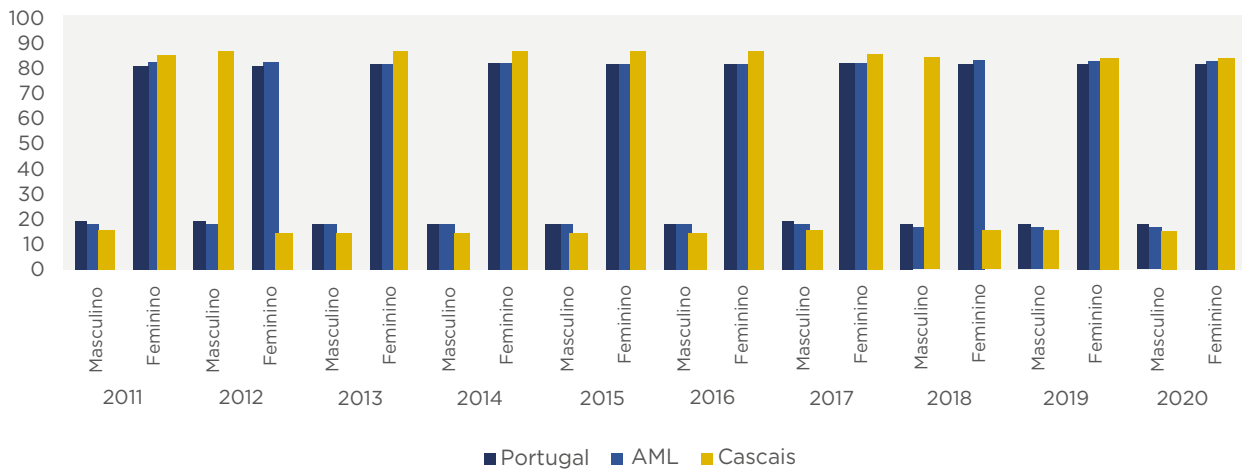


Figura 26. Taxa de enfermeiros, em Portugal, AML e Cascais, entre 2011-2020
 Fonte: Pordata (2021). https://censos.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0008198&lingua=PT

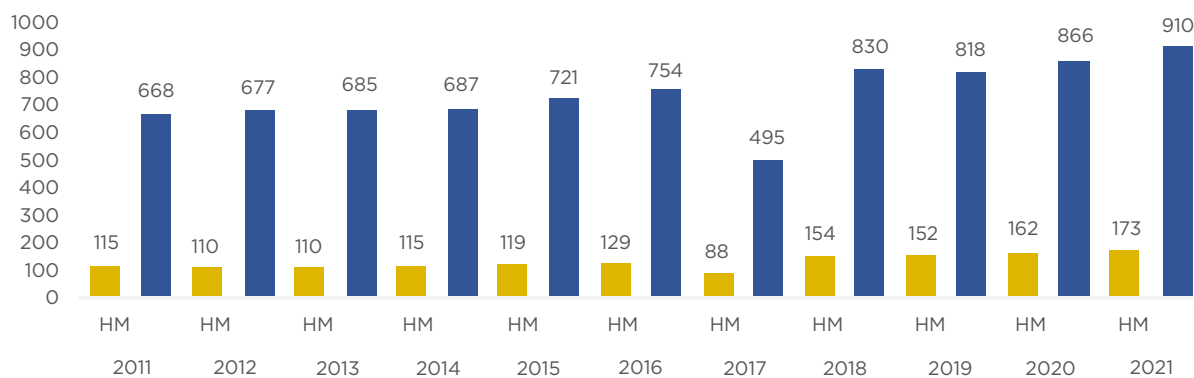


Figura 27. Número de enfermeiros, CASCAIS, ENTRE 2011-2020
 Fonte: Pordata (2021). https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contexto=pi&indOcorrCod=0008198&selTab=tab0

Os dados permitem-nos aferir que as profissões ligadas à saúde têm uma elevada representatividade feminina no concelho de Cascais, apresentando uma tendência crescente, exceto no ano 2017 no qual se verificou um decréscimo do número de enfermeiros em ambos os sexos. Em termos de proporção entre sexos nos últimos 10 nos não houve alterações ou inversões da mesma proporcionalidade. Seria interessante aferir as razões que influenciam a escolha da profissão pelas mulheres e a não opção por esta área nos homens, ao nível da educação.



3.6. POLÍTICAS NA ÁREA DA EDUCAÇÃO

O Município assumiu, em 2015, o compromisso de trabalhar para a realização dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), o que resultou na elaboração de uma estratégia educativa para o cumprimento dos mesmos. Desse processo surgem dois documentos estratégicos: a Carta Educativa e o Plano Estratégico Educativo Municipal, aprovados pela Assembleia Municipal em 2018.

A Carta Educativa é um instrumento de planeamento e de ordenamento dos equipamentos educativos locais, que considera as ofertas educativas - formativas existentes e por satisfazer, tendo em vista a melhor utilização dos recursos educativos, no quadro do desenvolvimento demográfico, e socioeconómico do município.

O Plano Estratégico Educativo Municipal foi construído de forma colaborativa com professores e outros profissionais de educação, encarregados de educação, alunos, entidades públicas e parceiros da comunidade, agentes políticos nacionais e locais, abrange todos os estabelecimentos de ensino, públicos e privados e foi definido para um horizonte temporal de 5 anos.

A Câmara Municipal de Cascais tem vindo assim, a desenvolver iniciativas de inovação, nos diversos níveis da escolaridade obrigatória, dando expressão à crescente responsabilidade dos municípios em matéria de educação no que respeita, designadamente, à promoção da sua evolução qualitativa.

O município dispõe ainda de um Observatório do Sistema Educativo (OBSEC) que recolhe e trata informação sobre o sistema educativo municipal e monitoriza a aplicação da Carta e da Estratégia. O OBSEC realiza análises sobre o sucesso e percurso escolar dos alunos, sendo o sexo um dos indicadores analisados, para aferir a necessidade de introduzir políticas específicas ao nível da aprendizagem ou combate ao abandono escolar.

Do ponto de vista da igualdade de género, importa aferir se existem assimetrias por sexo, no acesso à educação, no grau de escolaridade e nas escolhas profissionais pois essa informação é relevante como base para a definição de políticas educativas.



3.6.1. GRAU DE ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO

A população residente em Cascais apresenta os mesmos níveis de escolaridade que a AML e Portugal ao nível de “sem escolaridade”, 2º e 3º ciclos, ensino secundário e pós-secundário. Apenas ao nível do **ensino superior, Cascais se encontra acima da média nacional e da AML.**

Analisando com a lente de género, verifica-se que Cascais também está em linha com a situação de Portugal e da AML, havendo apenas uma inversão na percentagem de mulheres com ensino superior (16%), em que a percentagem é mais elevada nas mulheres do que nos homens (12%) em 4%.

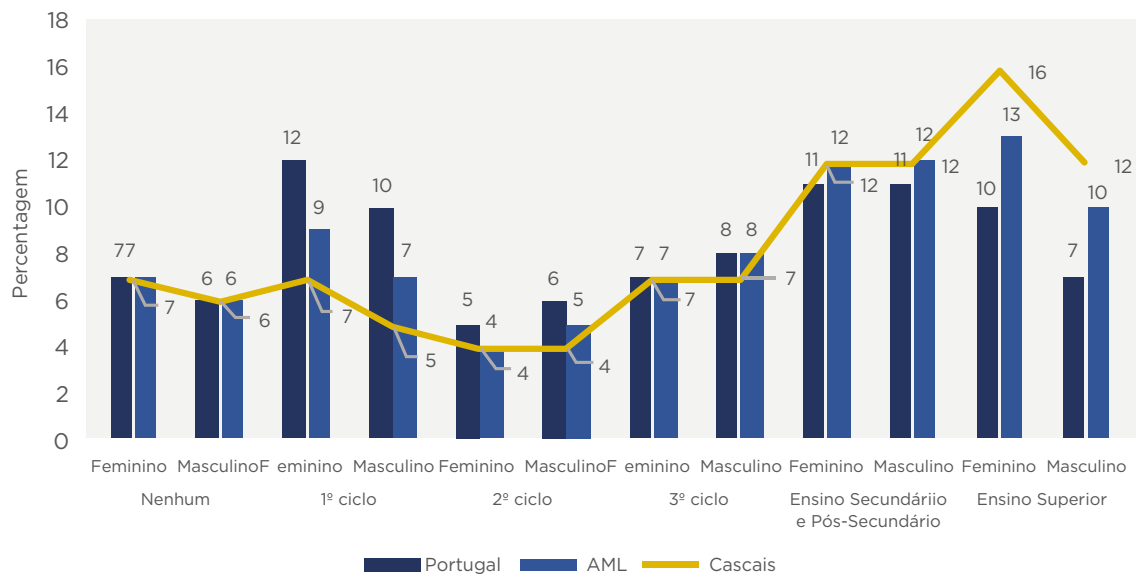


Figura 28. Escolaridade da População em Portugal, AML e Cascais, em 2021 Fonte: Pordata (2021). Escolaridade da População



Ao longo dos últimos 10 anos, denota-se que existiram mais mulheres diplomadas do que homens.

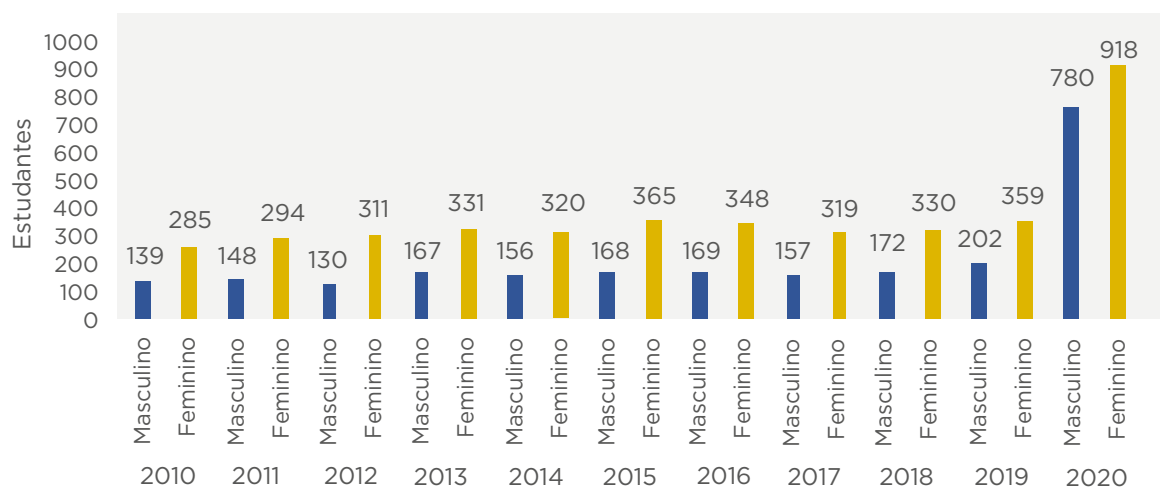


Figura 29. Alunos diplomados em cascais, entre 2010 E 2020
 FONTE: PORDATA (2021). Alunos diplomados, por sexo.

Segundo dados do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior de agosto de 2021, a **taxa de escolaridade do ensino superior** da população residente entre os 30 e os 34 anos atingiu 45,5% no 2º trimestre de 2021, reforçando a tendência crescente dos últimos anos, e mantendo-se acima da meta europeia de 40% assumida no âmbito da Estratégia Europa 2020.



3.6.2. CARACTERIZAÇÃO DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO NO CONCELHO DE CASCAIS

CARACTERIZAÇÃO DOS DIRIGENTES DOS ESTABELECIMENTOS DE ENSINO

A nível nacional o corpo docente na Educação Pré-escolar, Ensino Básico (1º ciclo), Ensino Básico (2º ciclo), 3º Ciclo e Secundário é composto maioritariamente por profissionais do sexo feminino. Por sua vez o corpo docente do Ensino Superior é constituído em sua maioria por docentes do sexo masculino (39%) por oposição a 13% de mulheres.

HOMENS

ENSINO PRÉ-ESCOLAR	ENSINO BÁSICO 1º CICLO	ENSINO BÁSICO 2º CICLO	3º CICLO E SECUNDÁRIO	SUPERIOR
0%	7%	12%	42%	39%

Tabela 8. Percentagens do corpo docente no Ensino – Portugal - Fonte: Pordata (2021).

MULHERES

ENSINO PRÉ-ESCOLAR	ENSINO BÁSICO 1º CICLO	ENSINO BÁSICO 2º CICLO	3º CICLO E SECUNDÁRIO	SUPERIOR
13%	20%	13%	42%	13%

Tabela 9. Percentagens do corpo docente no Ensino – Portugal - Fonte: Pordata (2021).



De acordo com o Boletim Estatístico de 2021 publicado pela CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, a taxa de feminização é elevada na área da educação, a par com as ciências sociais, jornalismo e informação e nas artes e humanidades.

ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR

A Educação Pré-Escolar consiste numa resposta social com intervenção integrada da Segurança Social e da Educação, destinada a crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade de ingresso no ensino básico, vocacionada para o desenvolvimento da criança, proporcionando-lhe atividades educativas e de apoio à família.

Em 2016, foram identificados no concelho de Cascais, 116 estabelecimentos de educação pré-escolar destinados a crianças entre os 3 anos e a idade de ingresso no ensino básico.

Muito embora tenha havido um acréscimo de 12 novos equipamentos criados entre 2005 e 2016, este não foi o suficiente para acompanhar o aumento de crianças entre os 3 e os 5 anos verificado no concelho. No concelho de Cascais, **a taxa de cobertura dos estabelecimentos de educação pré-escolar¹⁴ era de 72%**, em 2016, o que representa um decréscimo face a 2005 (84%).

UNIDADE TERRITORIAL	2005	2016			
	TOTAL	TOTAL	CFL	SFL-PUB	SFL-PRIV
Alcabideche	54	61	8	25	28
Carcavelos Parede	130	98	25	14	58
Cascais e Estoril	103	107	35	19	53
São Domingos de Rana	50	34	10	4	20
Concelho	84	72	19	14	38

Tabela 10. Taxa de Cobertura na Resposta Social: Estabelecimentos de Educação Pré-Escolar segundo a Natureza Jurídica da Entidade (%), em 2005 e 2016 - Fonte: Diagnóstico Social de Cascais, Organizações e Rede Social, 2018

¹⁴Taxa de Cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública, indicador 23 da Lista de 38 indicadores da CIG



AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS

O concelho de Cascais apresenta uma oferta educativa completa e diversificada para servir a sua população residente. A tabela seguinte apresenta esses dados.

NÚMERO DE ESTABELECIMENTOS DE ENSINO	CASCAIS
Estabelecimentos nos ensinos pré-escolar, básico e secundário	110
Ensino Básico - 1º Ciclo	81
Ensino Básico - 2º Ciclo	31
Ensino Básico - 3º Ciclo	27
Ensino Secundário	19
Ensino Superior Politécnico	2
Ensino Superior	3

Tabela 11. Número de estabelecimentos de ensino no concelho de cascais e lisboa, 2019 - FONTE: DGEEC/ME-MCTES

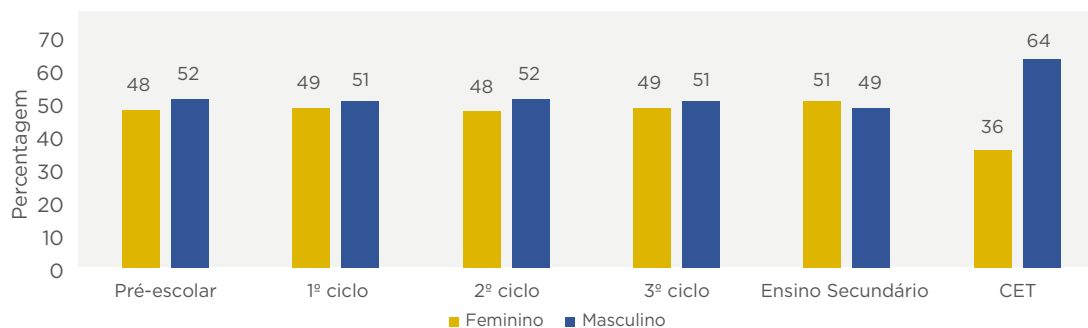


Figura 30. Média das percentagens dos alunos matriculados de 2010 a 2020, EM CASCAIS
Fonte: Pordata (2021). Taxa de alunos matriculados entre 2010-2020



Em 2019, nas escolas do município de Cascais, havia 38.538 alunos inscritos no ensino pré-escolar, básico e secundário, menos 90 do que em 2009 e mais 617 do que em 2018. À exceção do ano letivo 2009/2010, que contou com 5.682 alunos inscritos, a partir de 2010 manteve-se constante. A média da percentagem dos alunos matriculados demonstra que se verifica constante ao longo de todos os níveis de escolaridade tanto estudantes do sexo feminino como masculino, fruto da obrigatoriedade de frequência até ao ensino secundário. Apenas nos Cursos de Especialização Técnica (CET) é que predominam os estudantes do sexo masculino (64%).

ESTABELECIMENTOS DE ENSINO SUPERIOR EM CASCAIS

No município de Cascais, existem dois institutos politécnicos: Escola Superior de Saúde de Alcoitão e Escola Superior de Hotelaria e Turismo do Estoril. No ano letivo 2018/2019, abriu o novo polo da Universidade Nova de Lisboa em Carcavelos - a NOVA SBE, School of Business Economics. Este novo estabelecimento de ensino tem 515 vagas de licenciatura e uma ampla oferta formativa para pós-licenciados.

Relativamente aos alunos **matriculados no ensino superior, as raparigas encontram-se em maior número que os rapazes**, sendo que em 2019 houve um aumento significativo.

O número total de estudantes matriculados no ensino superior cresceu consideravelmente a partir de 2015. Os últimos dados revelam que mais de 6.000 estudantes se matricularam em 2020/2021, predominando o sexo feminino.

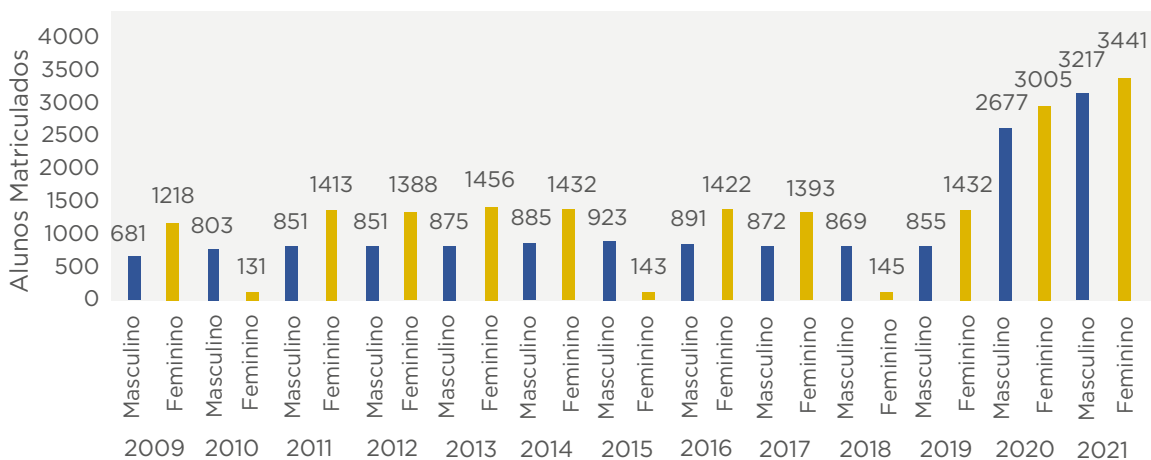


Figura 31. Alunos matriculados no ensino superior
Fonte: Pordata (2021). Alunos Matriculados no Ensino Superior.



Os diplomados por 100 matriculados no ensino superior tem sofrido um aumento gradual em Portugal, e concretamente na AML e em Cascais. Porém, em Cascais, desde 2018, uma subida considerável, o que pode estar relacionado com a abertura da Nova SBE.

ESCOLHAS PROFISSIONAIS

De acordo com a UNESCO, a discriminação de género na educação é simultaneamente uma causa e uma consequência de formas mais amplas de desigualdade de género na sociedade e por isso uma ampla área de atuação.

A escolha profissional começa muito jovem e passa por várias etapas. À medida que as crianças começam a pensar em empregos, elas estão abertas a todas as possibilidades e não são limitadas por género, raça ou classe social. No final da idade adulta jovem, a escolha final da ocupação depende do grau de instrução da pessoa, do valor que ela atribui a diferentes ocupações, das suas emoções em relação ao mundo ao seu redor e das restrições ambientais que possui. Os adultos escolhem empregos que tenham um ambiente de trabalho que lhes seja familiar e que acreditam ter valor. Ou seja, a escolha é influenciada pelo contexto e por construções sociais do ambiente em redor, o que pode perpetuar a situação atual e dificultar a quebra do ciclo. Assim, o acesso à educação, o grau de instrução e as construções sociais, influenciam, de forma determinante os papéis desempenhados, por mulheres e homens no mercado de trabalho e na sociedade. A sua inversão, requer medidas específicas que abram horizontes e influenciem as escolhas das áreas de trabalho para limitar a segregação ocupacional.

Relativamente às áreas que os jovens seguem no ensino secundário, a **escolha preferencial recai sobre “Ciências e Tecnologias”, para ambos os sexos**, com maior predominância por parte dos rapazes. A segunda opção para as raparigas é a área de “Línguas e Humanidades”, selecionada por 60,2% das raparigas e apenas por 39,8% dos rapazes. As ciências sócio-económicas são selecionadas por rapazes e raparigas, embora constituindo a segunda escolha dos rapazes e a terceira para as raparigas.

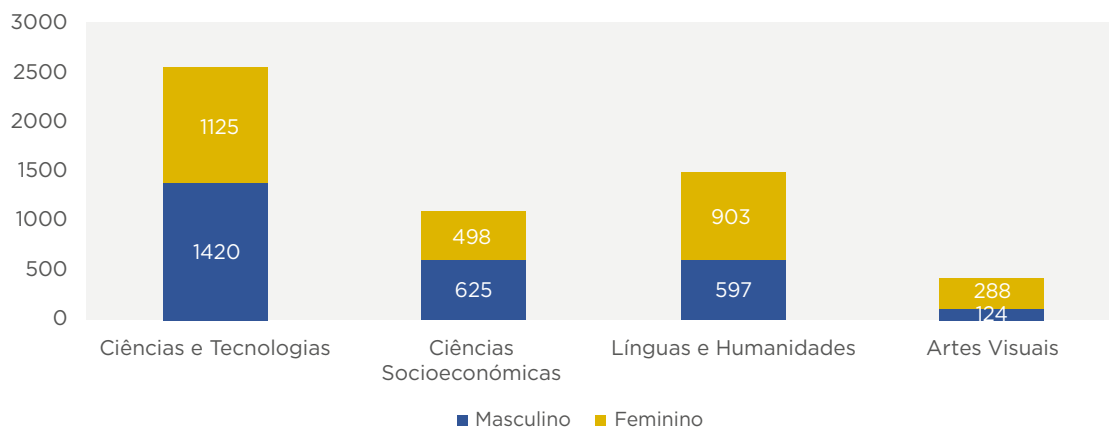


Figura 32. Escolha de cursos no ensino secundário por raparigas e rapazes, em 2020, EM CASCAIS
 Fonte: DGEEC (2021). Alunos matriculados, por ano letivo, oferta de educação e formação e idade/grupo etário

ÁREA DE EDUCAÇÃO	ALUNO/AS INSCRITOS/AS			
	TOTAL HM (n.º)	HOMENS (n.º)	MULHERES	
			(n.º)	(%)
Educação	13 051	2 906	10 145	77,7
Artes e Humanidades	41 357	16 493	24 864	60,0
Ciências sociais, jornalismo e informação	43 554	14 657	28 897	66,3
Ciências empresariais, administração e direito	87 843	37 237	50 606	58,0
Ciências naturais, matemática e estatística	23 671	10 681	12 990	54,9
Tecnologias da informação e comunicação (TIC)	10 760	8 912	1 848	17,0
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	82 298	59 221	23 077	28,0
Agricultura, silvicultura, pescas e ciências veterinárias	8 786	3 759	5 027	57,0
Saúde e proteção social	60 712	14 030	46 682	76,9
Serviços	24 600	24 188	10 412	42,3
Desconhecido ou não especificado	277	94	183	66,1
TOTAL	396 909	182 178	396 909	54,1

Tabela 12. Alunos/as inscritos/as por área de educação e sexo 2019/20 (n.º e %)
 Fonte: CIG (https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/2_Educacao-



ÁREA DE EDUCAÇÃO	DIPLOMADOS/AS			
	TOTAL HM (n.º)	HOMENS (n.º)	MULHERES	
			(n.º)	(%)
Educação	3 539	719	2 829	79,7
Artes e Humanidades	8 162	2 986	5 176	63,0
Ciências sociais, jornalismo e informação	9 792	2 867	6 925	70,7
Ciências empresariais, administração e direito	18 310	7 090	11 220	61,0
Ciências naturais, matemática e estatística	5 317	2 149	3 168	59,6
Tecnologias da informação e comunicação (TIC)	2 200	1 853	347	16,0
Engenharia, indústrias transformadoras e construção	16 356	11 276	5 080	31,1
Agricultura, silvicultura, pescas e ciências veterinárias	2 190	880	1 310	60,0
Saúde e proteção social	14 373	2 135	11 238	78,2
Serviços	5 532	2 988	2 544	46,0
Desconhecido ou não especificado	28	9	19	67,9
TOTAL	85 799	35 952	49 847	58,1

Tabela 14. diplomados no ensino superior por áreas de educação e por sexo 2019/20 (n.º e %)
 Fonte: CIG (https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/11/2_educacao-formacao-e-ciencia.pdf)

Embora nos últimos dez anos se verifique uma maior taxa de mulheres diplomadas em comparação aos homens, observa-se igualmente que a tendência relativamente as escolhas das áreas de ensino, no sexo feminino é predominante nas áreas de Humanidade e Ciências Sociais, por sua vez os jovens do sexo masculino optam regra geral pelas áreas de Ciências e Tecnologias.

De acordo com o Boletim Estatístico de 2021 publicado pela CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género) quer nas matrículas, quer nas conclusões no ensino superior, o número de raparigas é superior ao dos rapazes em todas as áreas, com exceção nos serviços, nas engenharias, indústrias transformadoras e construção e nas tecnologias da informação e comunicação. Quer nas matrículas, quer na conclusão do ensino, a maior parte das raparigas encontra-se nas áreas da saúde e proteção social e ciências empresariais, administração e direito.



As escolhas profissionais determinam o acesso ao mercado de trabalho, os níveis de rendimento auferidos e os níveis de participação na vida pública. O município pode ampliar a sua intervenção neste domínio, contribuindo para uma escolha informada da carreira profissional. As áreas STEAM são as mais carenciadas de profissionais e, atualmente, as mais bem remuneradas, embora tradicionalmente, aquelas que preferidas pelos rapazes e não pelas raparigas. Por outro lado, as áreas sociais são menos atrativas para os rapazes e beneficiariam de maior equilíbrio, sobretudo ao nível das componentes educativas e de saúde. O Plano Municipal pode equacionar uma intervenção junto dos jovens neste domínio, proporcionando mais informação e iniciativas concretas.

CAPACITAÇÃO DE JOVENS

O município desenvolve ainda outras iniciativas e projetos de capacitação juvenil e programas de voluntariado onde existe a integração das questões de género, como iniciativas nas áreas de comunicação e tecnologia no sentido de divulgar e promover estas áreas junto dos jovens.

Existem para além disso práticas e iniciativas proativas de auscultação aos jovens, tais como o Fórum “A Voz dos Jovens”, que consiste num encontro de delegados de turma do ensino secundário e que tem vindo a ser realizado desde 2017. Através deste projeto os jovens podem apresentar propostas/recomendações ou questionar o executivo, debater questões importantes para a vida da sua escola e da sua comunidade, com o objetivo de estimular formas diferentes da sua participação cívica. Existe também o “Espaço S”, que visa o atendimento aos jovens do município, onde também são detetados casos de violência doméstica.

Por outro lado, e tendo em conta que certas áreas continuam a ser mais frequentadas por um dos géneros, como a científico-tecnológica por rapazes e o ensino por raparigas, a CMC poderá desenvolver iniciativas para combater a segmentação por género. A introdução da vivência das questões da igualdade nas escolas poderá ser uma das abordagens a ser seguida, dado que coloca o tema em análise e discussão, entre os jovens e no seio da família.

Por outro lado, e tendo em conta que certas áreas continuam a ser mais frequentadas por um dos géneros, como a científico-tecnológica por rapazes e o ensino por raparigas, a CMC deveria desenvolver iniciativas para combater a segmentação por género.



3.7. POLÍTICAS NA ÁREA DO EMPREGO

Esta secção pretende apresentar uma análise dos dados ao nível do emprego e do rendimento com uma lente de género no concelho de Cascais, para aferir eventuais desequilíbrios no que respeita às funções desempenhadas e dos níveis de remuneração. Os dados obtidos constituem informação relevante do ponto de vista das iniciativas de recolha de informação sobre a atividade económica, apoios aos munícipes no que respeita à promoção do emprego, realização de estudos ou introdução de medidas de correção das assimetrias no que se refere ao rendimento para maior coesão social. Começamos por apresentar algumas iniciativas do município no que se refere à promoção do emprego.

A promoção do emprego no concelho surge como um dos objetivos centrais da Câmara Municipal de Cascais e encontra no Espaço da Cidade das Profissões um serviço dedicado ao desenvolvimento profissional e à aprendizagem ao longo da vida que conta com a participação de vários parceiros que partilham a sua experiência e competências.

Através de um conjunto de projetos e iniciativas pretende-se encontrar soluções para combater o desemprego e outras desigualdades e apoiar a procura ativa de emprego dos munícipes de Cascais. A CMC promove iniciativas de estágios/experiências em contexto de trabalho, cofinanciando a iniciativa **“DNA Match”**, onde é apoiada a captação de talento e o desenvolvimento de competências para fazer crescer projetos e negócios em Cascais. Este programa é promovido pela DNA Cascais em colaboração com a Câmara Municipal de Cascais – Divisão de Empregabilidade e Promoção do Talento. O programa apoia a dinamização de estágios profissionais por empresas e outras entidades empregadoras de Cascais ou com atividade em Cascais, estimulando a criação de emprego.



“Experimenta – Programa de Empregabilidade Jovem” visa proporcionar aos jovens a primeira experiência com o mundo do trabalho e integra durante 8 meses, as seguintes atividades:

- Experiência em contexto de trabalho em serviços do universo municipal de Cascais, apoiada por um/a Tutor/a, na modalidade tempo parcial (20h/semana)
- Grupo de Training – Apoio ao Desenvolvimento Pessoal e Profissional
- Ações de Formação Temáticas: Empregabilidade e Empreendedorismo
- Bootcamp TTIME: Tempo de Training Imersivo - Mergulho na Empregabilidade Sessões de entrevistas de contacto rápido com entidades empregadoras a realizar na fase final do programa
- Consultoria de Percursos Profissionais
- Projeto Individual de Promoção do Talento (9º mês / opcional)

Estes projetos pretendem sensibilizar os parceiros para a empregabilidade jovem e para a igualdade de género. Promoveu também iniciativas, que apoiam as atividades empreendedoras, como o “DNA Cascais”, apoiando a atividade empreendedora especificamente para o sexo sub-representado. Adicionalmente, estão a ser desenvolvidas medidas de acesso e apoio ao emprego direcionadas para mulheres, considerando que as mulheres são mais vulneráveis ao desemprego, bem como medidas de promoção da empregabilidade das mulheres nas áreas em que se encontram sub-representadas.

3.7.1. EMPREGO E RENDIMENTO

EMPREGO

Como se verifica na Figura 34, a percentagem de população empregada por conta de outrem, não apresenta uma diferença pronunciada por sexo, seja ao nível do país, seja ao nível da AML ou do concelho. Verifica-se no setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, uma presença mais predominante no mercado de trabalho do sexo masculino, que não teve alteração expressiva ao longo dos anos.

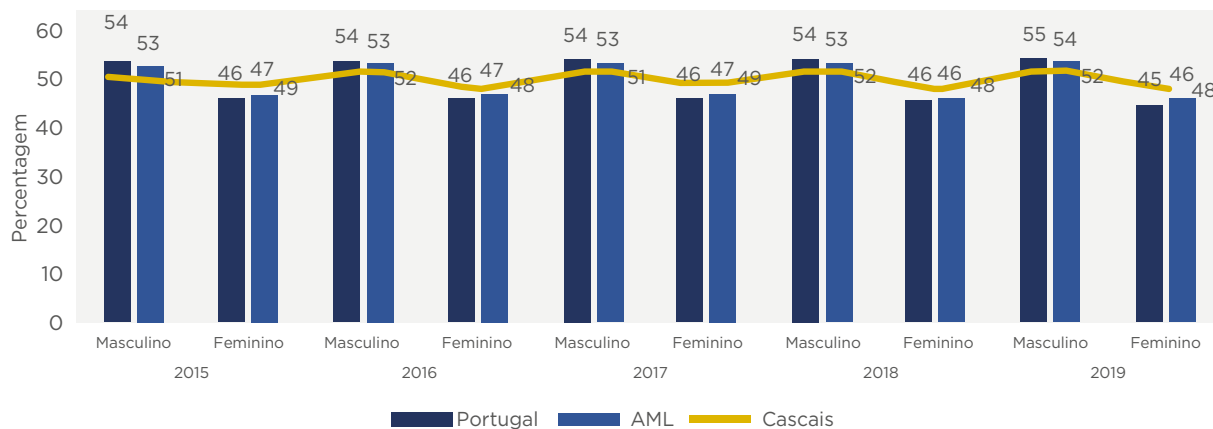


Figura 33. POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM, POR SEXO, EM PORTUGAL, AML E CASCAIS FONTE: INE (2021). POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM POR SETORES DE ATIVIDADE ECONÓMICA - Fonte: INE (2021). População empregada por conta de outrem por setores de atividade económica

No setor da Indústria, construção, energia e água verifica-se, igualmente, que predomina o sexo masculino, ficando a AML e Cascais acima da média nacional, ao longo dos 5 anos em análise. Também, se verifica um ligeiro aumento do número de trabalhadores do sexo masculino de 2015 a 2019. No setor dos Serviços, existe uma maior predominância do sexo feminino, a qual se mantém estável de 2015 a 2020.

Verifica-se uma predominância de homens nos setores primário e secundário e das mulheres no setor terciário. Cascais apresenta valores de emprego feminino nos serviços, idênticos aos registados para o país e ligeiramente acima da AML, traduzindo uma realidade semelhante de desequilíbrio setorial.

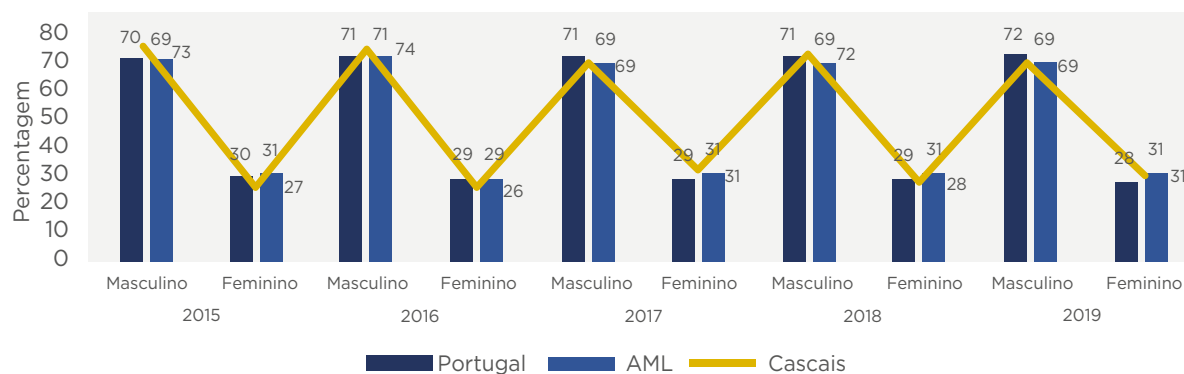


Figura 34. POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NA AGRICULTURA, PRODUÇÃO ANIMAL, CAÇA, FLORESTA E PESCA ENTRE 2015 E 2019, EM PORTUGAL, AML E CASCAIS - Fonte: INE (2021). População empregada por conta de outrem por setores de atividade económica

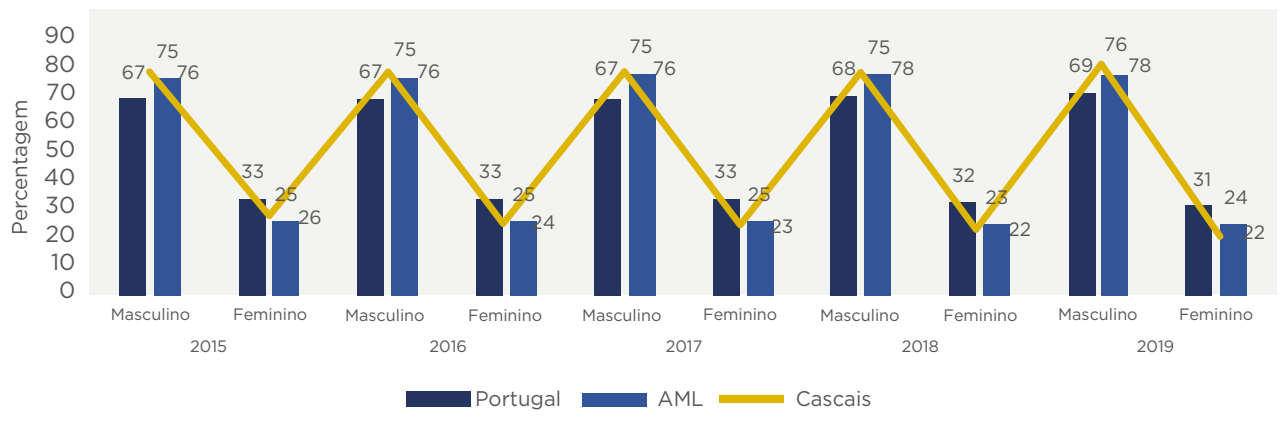


Figura 35. POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NA INDÚSTRIA, CONSTRUÇÃO, ENERGIA E ÁGUA EM PORTUGAL, AML E CASCAIS, ENTRE 2015 E 2019 - Fonte: INE (2021). População empregada por conta de outrem por setores de atividade económica

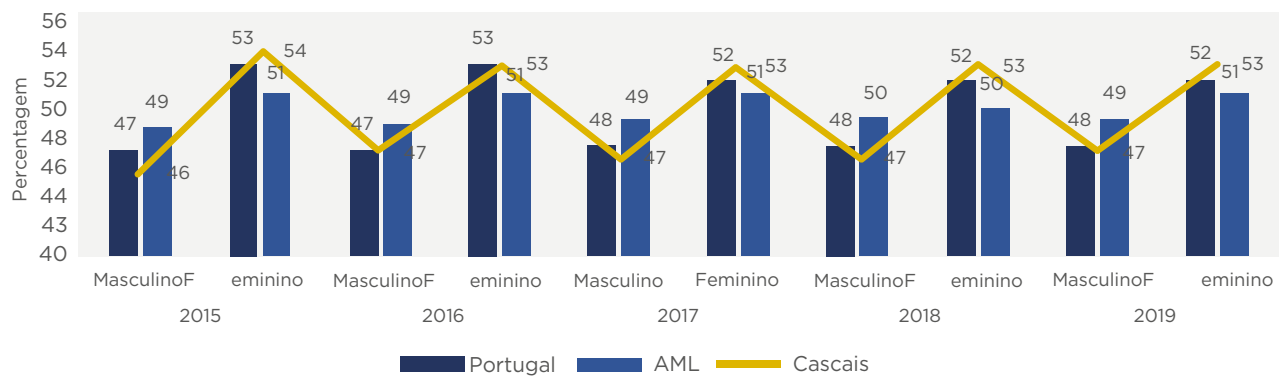


Figura 36. POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NOS SERVIÇOS EM PORTUGAL, AML E CASCAIS, ENTRE 2015-2019 - Fonte: INE (2021). População empregada por conta de outrem por setores de atividade económica



REGIME CONTRATUAL

No que se refere aos regimes contratuais, não existe uma diferenciação significativa na distribuição por sexo, face aos indivíduos empregados por vínculo contratual. Homens e mulheres beneficiam de condições equivalentes.

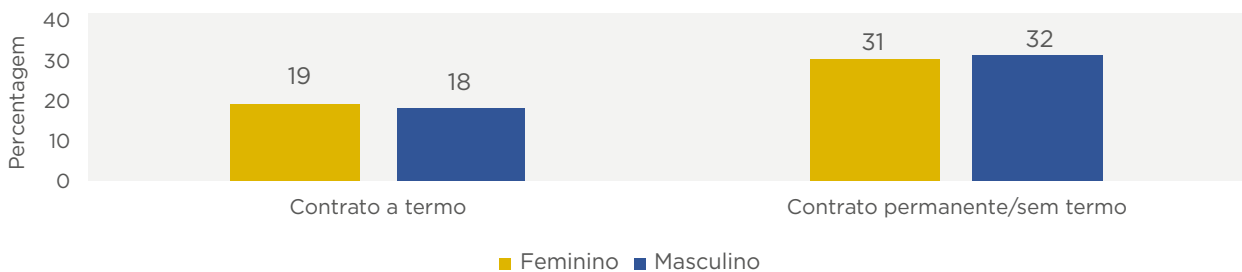


Figura 37. Número de Empregados por Regime Contratual
 Fonte: Pordata (2021). Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato

A Lista de 38 indicadores da CIG requer uma análise sobre os empregadores do concelho, informação relevante em termos de promoção do empreendedorismo e iniciativas relativas ao próprio emprego. Não foi possível para este relatório, recolher dados sobre a distribuição por sexo relativamente aos empregadores no concelho de Cascais¹⁵.

RENDIMENTO

Os níveis de rendimento auferido, são uma das características determinantes do nível de vida no território, uma das condições essenciais à igualdade de participação de mulheres e homens na sociedade e um indicador de coesão social. Tradicionalmente, as mulheres são mais vulneráveis ao desemprego, embora os dados em Cascais não revelem essa realidade e à desigualdade remuneratória, o que influencia as suas condições de vida e a capacidade de participação e envolvimento na vida pública.

¹⁵Indicador 20, da Lista de 38 indicadores da CIG

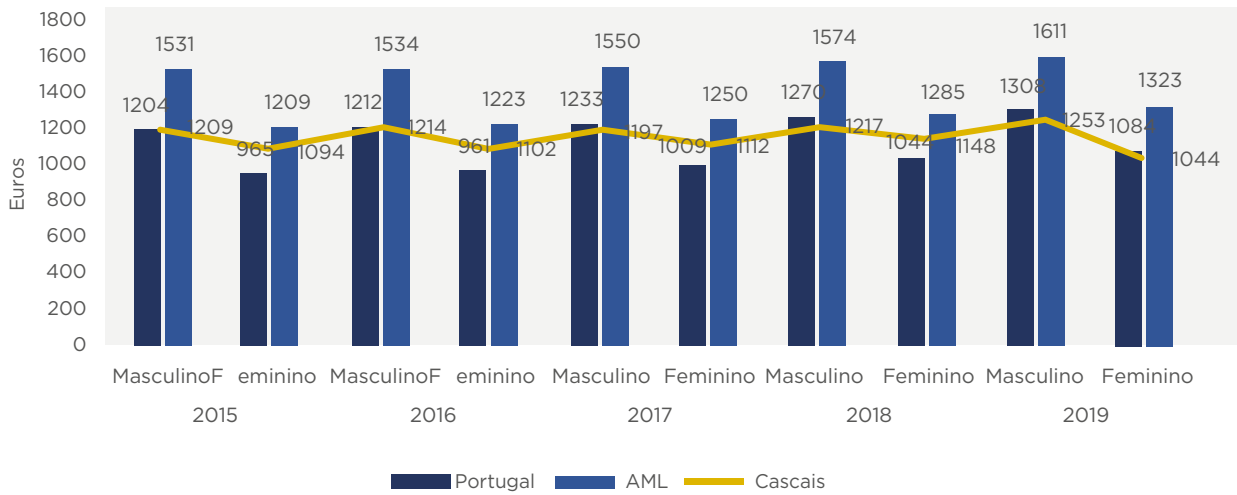


Figura 38. GANHO MÉDIO MENSAL NACIONAL, AML E DE CASCAIS, ENTRE 2015-2019
 FONTE: PORDATA (2021). GANHO MÉDIO MENSAL

Tal como se pode verificar na Figura, a disparidade no ganho médio mensal, entre sexos, tem vindo a reduzir-se ao longo do tempo em Cascais e na AML entre 2015 e 2018, sendo que entre 2018 e 2019 essa diferença se acentuou para o país.

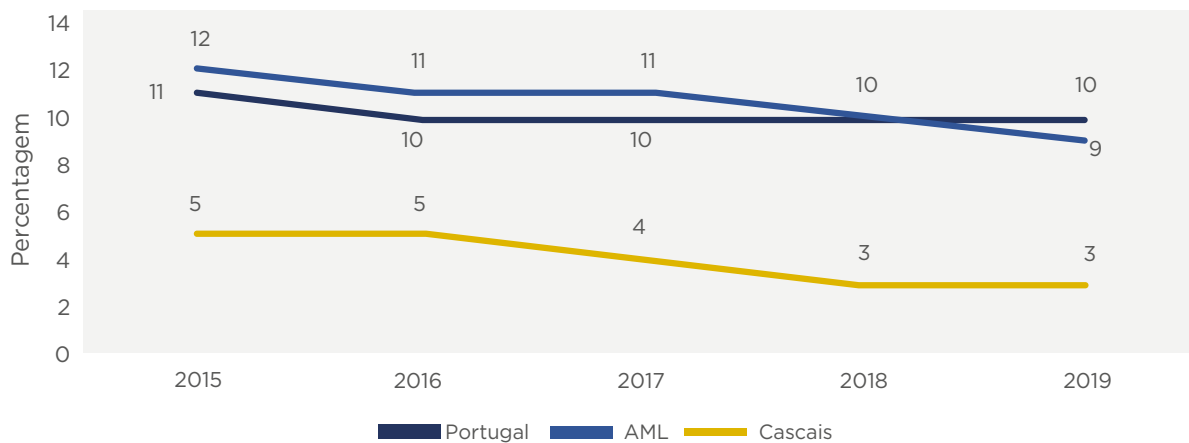


Figura 39. DISPARIDADE NO GANHO MÉDIO MENSAL ENTRE SEXOS
 Fonte: INE (2021). Disparidade no ganho médio mensal entre sexos



Em Cascais, o diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho¹⁶ é de 3%, tendo estagnado entre 2018 e 2019, sendo cerca de um terço da verificada no país e na AML, o que significa que as mulheres e homens que trabalham no concelho têm menor assimetria no rendimento que auferem. As condições apresentadas pela pandemia, podem reverter a evolução positiva pelas maiores carências de cuidado e apoio à família, causando um efeito desproporcional sobre as mulheres.

Em termos de distribuição de mulheres e homens pelos setores de atividade, essa distribuição é similar entre o concelho, a AML e o país, com maior concentração de homens nos setores primário e secundário e das mulheres no terciário. Cruzando estes dados com os dados apresentados nas secções da educação, apoio social e saúde, os mesmos corroboram-se mutuamente, com a predominância de mulheres nestes setores. Para um maior equilíbrio no que se refere à distribuição por sexo nos diversos setores de atividade, a ação do município pode incidir sobre a amplitude das escolhas profissionais, em ações de capacitação dos agentes e operadores locais nos domínios da ação social, área educativa e saúde alertando para os benefícios de um maior equilíbrio no emprego entre homens e mulheres, no investimento em infraestruturas de apoio que permitam às mulheres a realização de horas extraordinárias, entre outros mecanismos.

¹⁶Indicador 21, da Lista de 38 indicadores da CIG



3.8. POLÍTICAS NA ÁREA DO DESPORTO

As políticas na área do desporto pretendem promover a prática da atividade física e desportiva tendo como finalidade aumentar o número de praticantes e proporcionar mais qualidade na oferta. Para isso a CMC investe nas infraestruturas desportivas, e estabelece parcerias com as estruturas associativas locais e outras entidades desportivas. Pela sua localização geográfica, qualidade das infraestruturas desportivas e parceria entre a rede de clubes/entidades desportivas e o município fazem da comunidade desportiva de Cascais, uma das maiores do país, com um número per capita muito superior à média nacional e ligeiramente acima da média europeia.

Tornar a igualdade de género no desporto uma realidade é um dos principais objetivos do Conselho da Europa e da União Europeia. O desporto é, tradicionalmente, um setor dominado pelo sexo masculino, quer ao nível da gestão, quer ao nível da participação, e os progressos em matéria de igualdade entre mulheres e homens nesta área são influenciados pelas construções sociais de feminilidade e masculinidade, que muitas vezes associam o desporto a características «masculinas», como a força física, a resistência, ou ainda um espírito altamente competitivo. A sub-representação das mulheres verifica-se nas posições de gestão dos clubes, como treinadoras e na prática desportiva.

Os dados seguintes procuram caracterizar a situação em Cascais, na AML e no país.

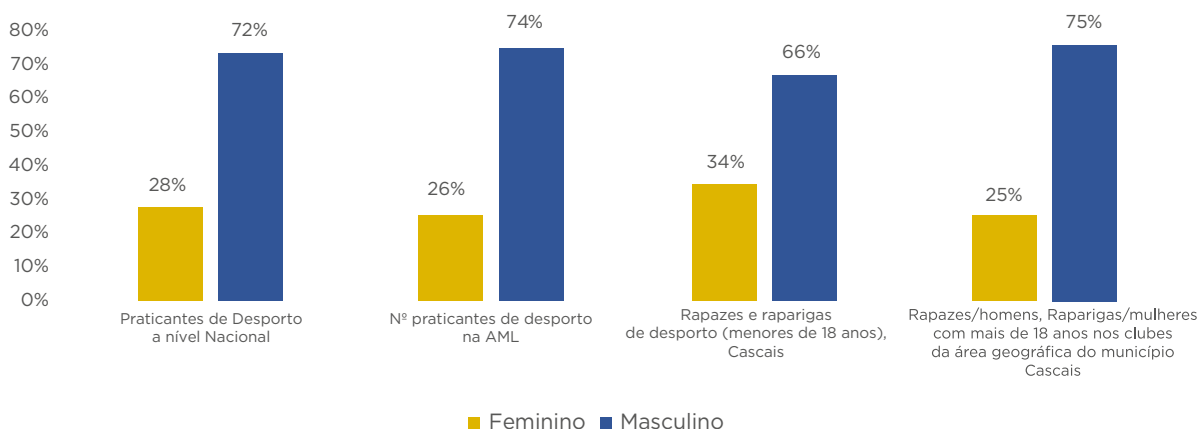


Figura 40. PRATICANTES DE DESPORTO EM PORTUGAL, AML Fonte: Pordata (2020)



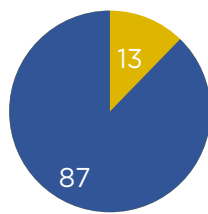
Desequilíbrios de género verificam-se a nível nacional no Desporto onde em 2020 o número absoluto de homens praticantes de desporto era de 423.737 e de mulheres 164.07, representando uma percentagem de 72% no sexo masculino e 28% no sexo feminino.

No concelho de Cascais constata-se de igual modo desequilíbrios de género nas faixas etárias inferiores a 18 anos, 34% de praticantes do sexo feminino e 66% de praticantes do sexo masculino. Nos clubes da área geográfica do município com verificam-se de igual modo diferenças percetuais nos géneros masculino (75%) e feminino (25%) acima dos 18 anos. Relativamente à AML verifica-se de igual modo uma maior taxa de praticantes de desporto no sexo masculino. Apresentam-se em seguida alguns indicadores relativos ao município de Cascais recolhidos no âmbito do primeiro Inquérito aos Municípios sobre a participação de homens e de mulheres no desporto.

Portugal participou na campanha de recolha e dados sobre a participação de mulheres e homens no desporto em 19 países europeus através do projeto “ALL IN: Towards gender balance in sport”, que focava seis áreas principais: liderança, treino, participação, violência de género, media/comunicação, políticas e programas de igualdade de género no desporto.

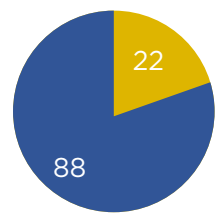
Verifica-se que a **proporção de mulheres presidentes da direção de clubes e treinadoras é cerca de 20% da proporção de homens** (2020). Para promover o equilíbrio entre mulheres e homens treinadores/as, o município promoveu com os clubes a frequência de Cursos de formação por treinadoras, abordando as questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres no desporto em ações de formação dirigidas a treinadores/as organizadas pelo município, bem como as questões relacionadas com a violência baseada no género no desporto.

Os dados apresentados demonstram que as **raparigas e mulheres apresentam taxas de prática desportiva superiores às dos rapazes e homens em cerca de 20%** (2020) embora a direção dos clubes e o exercício da função de treinador/a seja essencialmente realizada por homens.



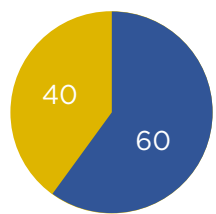
■ Mulheres ■ Homens

Figura 41. Distribuição de Mulheres e Homens, como Treinadores de Clubes Desportivos, em 2020



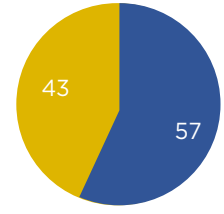
■ Mulheres ■ Homens

Figura 42. Distribuição de mulheres e homens, como presidentes de clubes desportivos, em 2020



■ Raparigas ■ Rapazes

Figura 43. Distribuição por sexo de praticantes de desporto menores de 18 anos nos clubes da área geográfica do município, em 2020



■ Mulheres ■ Homens

Figura 44. Distribuição por género de praticantes de desporto maiores de 18 anos nos clubes da área geográfica do município, em 2020

Desde 2016, o município tem vindo a integrar medidas de ação positiva nos Programas de Apoio ao Desenvolvimento Desportivo para harmonizar o desequilíbrio existente entre o número de praticantes da prática desportiva e a sua representação ao nível das treinadoras e dirigentes desportivas e o acesso aos desportos de alto rendimento. Estas iniciativas incluem, especificamente:

- Solicitar aos clubes dados demográficos que permitam analisar a participação de mulheres e homens no desporto;
- Considerar critérios específicos de apoio para estimular o crescimento dos indicadores de prática desportiva por parte da população feminina, incluindo a participação de raparigas e mulheres no conjunto de atletas que realizam desportos de alto rendimento;
- Criar clubes com escalões femininos em áreas com maior representatividade masculina;
- Assegurar a representação paritária das modalidades desportivas em eventos, onde ainda se verifica que existe desequilíbrio entre homens e mulheres, nas diferentes modalidades;
- Promover iniciativas de combate à violência de género e bullying no desporto, em parceria com a Federação Portuguesa de Ginástica;
- Apoio financeiro aos Clubes para cobrir as taxas de filiação e seguros desportivos nas federações.
- Apoio ao associativismo e orçamento participativo de modo transversal, estando em falta um plano de ação que incentive a participação da comunidade na vida associativa e política. Ainda ao nível do associativismo desportivo no escalão sénior, tem existido discriminação positiva feminina nos critérios de comparticipação.
- Participar em estudos que permitem conhecer os fundamentos dos desequilíbrios de género, como o projeto “ALL IN”, por forma a orientar a sua atuação junto dos promotores desportivos, concretizando a visão da igualdade de género na prática desportiva no concelho.



Apesar das políticas em curso e dos objetivos e metas para promoção da igualdade de género no desporto existe necessidade de desenvolver um Plano de Ação com medidas concretas para:

- Aumentar o número de raparigas e mulheres praticantes de desporto;
- Melhoria da situação das raparigas e mulheres atletas de alto rendimento residentes no município;
- Alocação de recursos financeiros dirigidos à prática desportiva e/ou atividade física de raparigas e mulheres;
- Apoio a estudos sobre igualdade entre mulheres e homens na prática desportiva.
- Criar condições para que os prize money sejam iguais entre raparigas e rapazes
- Melhorar a exposição de mulheres e homens na prática desportiva, assegurando a realização de entrevistas com homens e mulheres, de forma equilibrada
- Prevenir e combater a violência baseada no género no contexto desportivo.

Uma intervenção estruturada a este nível permitirá responder aos desequilíbrios apresentados pelas análises da prática desportiva federada, bem como um guia de boas práticas de igualdade de género para partilhar com parceiros na área do desporto.



4. DIAGNÓSTICO À DIMENSÃO INTERNA - MUNICÍPIO



4. DIAGNÓSTICO À DIMENSÃO INTERNA - MUNICÍPIO

Este capítulo faz uma breve retrospectiva do trajeto da CMC neste domínio, partindo dos compromissos assumidos pelo Executivo ao nível da igualdade e não discriminação e apresentando as principais áreas de atuação ao nível do território que integram uma perspetiva de género e terminando com as políticas internas aplicáveis ao efetivo da autarquia.

Como se pode verificar, o percurso da CMC ao nível da promoção da igualdade de género tem sido crescente ao longo do tempo e assente em decisões informadas sobre as melhores práticas ao nível do mainstreaming de género e ações estruturantes que se desmultiplicam depois em instrumentos de política local orientadas para a integração da perspetiva de género no território e no município. No anexo 1 poderá ser consultada uma tabela que elenca as principais atividades desenvolvidas de forma cronológica.

4.1 COMPROMISSO COM A IGUALDADE - PRINCIPAIS MARCOS

A CMC assumiu a dimensão da igualdade de género como uma responsabilidade ao nível das suas áreas de intervenção em 1998, tendo a partir dessa data renovado esse compromisso através de diversas iniciativas que reforçaram a sua integração. Assim, 1998, assinala o **primeiro protocolo com a CIDM, atual CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género** e a nomeação da **primeira Conselheira para a Igualdade**. O protocolo foi posteriormente atualizado em 2014 e novamente em setembro de 2020.

Na sequência do especial investimento na intervenção relacionada com a violência doméstica, já em 2003 é criado o Fórum Municipal de Cascais contra a Violência Doméstica que se constitui como uma plataforma de articulação entre vários agentes locais assumindo o município o papel de coordenação e dinamização. 2005 marca o ano em que é introduzida a **Igualdade de Género como competência da autarquia** no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (ROSM).

Dois anos depois é **subscrita a Carta Europeia para a Igualdade dos Homens e das Mulheres na Vida Local**, do Conselho de Municípios e Regiões da Europa, do qual resulta a o compromisso de elaborar um Plano de Ação para a incorporação dos princípios da Igualdade de Género nas diversas políticas e intervenções locais.



Em 2014, é integrada a **promoção da igualdade de género no relatório da revisão do Plano Diretor Municipal**, enquanto fator de coesão social, aludindo à Estratégia Municipal para a Igualdade de Género como um programa específico nesta área.

Ainda em 2014, são nomeadas três Conselheiras Locais para a Igualdade (das áreas da ação social, recursos humanos e comunicação) assegurando um maior envolvimento e empenho de outras áreas para além da ação social. Cumprido esse objetivo, atualmente, a função é desempenhada por uma representante, enquanto Conselheira Local para a Igualdade. Desde 2015, o trabalho para a promoção da IMH é desenvolvido por uma **Equipa Interdepartamental**, a qual é responsável pela elaboração e implementação do “**Plano de Ação Municipal para a Igualdade de Género**”.

Em 2017, foi assumido o compromisso de adaptação local aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, de entre os quais se destaca o ODS 5 | Igualdade de Género “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”, compromisso que se encontra consolidado no documento “**Cascais 2030 – Relatório Base para a Adaptação Local dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de Cascais**”.

Em 2019, foi criada a Unidade da Promoção dos Direitos no Território (UPDT), unidade orgânica integrada, entretanto, no Departamento Local de Saúde e Solidariedade Social, e que agrega as competências específicas na área da promoção da igualdade entre homens e mulheres e na temática da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal no território do Concelho de Cascais. A criação desta nova unidade orgânica vem reforçar as condições no município para consolidar a integração do princípio da igualdade de género nas políticas públicas que influenciam o território.



4.2 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO

Apresenta-se em seguida uma caracterização dos diferentes órgãos que compõem o Município com os dados desagregados por sexo, para aferir os níveis de representação. A CMC é constituída por 11 elementos, um presidente do sexo masculino e dez 10 vereadores, dos quais, 7 são homens e 3 são mulheres. Os dados apresentados permitem verificar que a representação de mulheres é reduzida no que se refere aos cargos de representação máxima. Presidência do Executivo, Assembleia Municipal e Juntas de Freguesia são igualmente muito deficitárias na representação feminina na constituição destes órgãos.

4.2.1 EXECUTIVO E ASSEMBLEIA MUNICIPAL

O órgão executivo da CMC é composto pelo presidente e por 6 vereadores, dos quais 4 são homens e 2 são mulheres, revelando-se aqui um desequilíbrio de representação entre sexos.

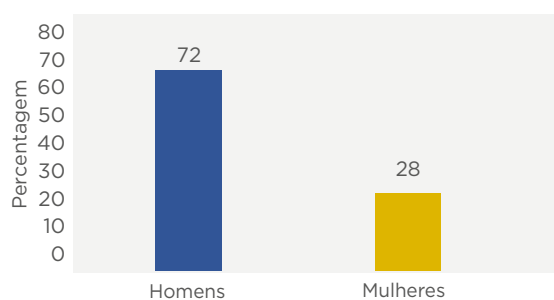


Figura 45. Composição do órgão executivo da CMC, por sexo

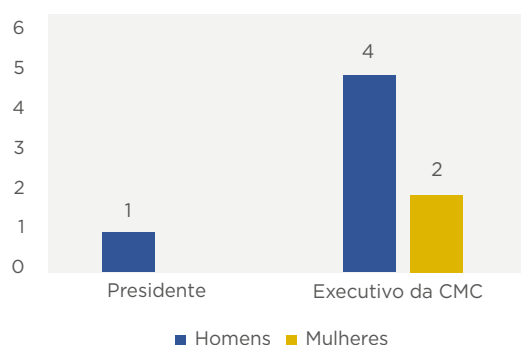


Figura 46. Composição do órgão executivo da CMC (presidente e vereação), por sexo



Deste órgão fazem parte o Presidente da Assembleia Municipal e os presidentes das Juntas de Freguesia, os quais são na sua totalidade do sexo masculino. Verifica-se assim que, na Assembleia Municipal, existe um desequilíbrio na representação dos dois sexos, estando o sexo feminino de novo em desvantagem ao nível do corpo da Assembleia Municipal e ao nível da Presidência das Juntas de Freguesia.

4.2.2 RECURSOS HUMANOS

Em fevereiro de 2022, trabalhavam na CMC, 2285 trabalhadores/as, dos quais 1454 (64%) são do sexo feminino e 831 (36%) do sexo masculino.

A faixa etária predominante na CMC é 50 - 59 anos, em que uma parte significativa dos trabalhadores nestas faixas etárias são assistentes operacionais, seguidos de assistentes técnicos.

ESTRUTURAS DIRIGENTES

Os cargos de Direção Superior de 1.º grau (Direção Municipal) são, na sua totalidade, ocupados por homens. Existem também 27 pessoas com o cargo de Direção intermédia de 1.º grau (Direção de Departamento), das quais, 12 (44%) são do sexo masculino e 15 (56%) do feminino. Das 92 pessoas que ocupam o cargo de Direção Intermédia de 2.º grau (Chefes de Divisão) 34 (37%) são do sexo masculino e 58 (63%) do sexo feminino. Relativamente aos 37 elementos da direção intermédia de 3.º grau ou inferior, (Chefes de Unidade 12 (32%) são homens e 25 (68%) mulheres.

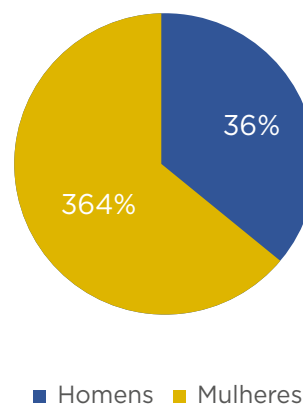


Figura 47. Percentagem de trabalhadores/as da CMC em 2022 - FONTE: CMC, 2021

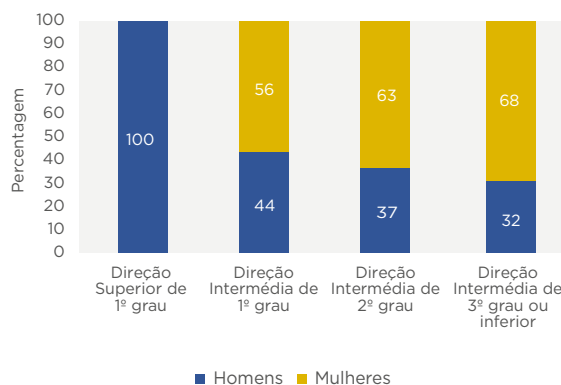


Figura 48. Cargos de direção superior e intermédia (1º, 2º, 3º e 4º grau) por sexo



Nos cargos de Direção Superior de 1.º grau não existe representatividade feminina. Esta tendência é, no entanto, inversa nos diversos graus de Direção Intermédia.

Verifica-se que a proporção de trabalhadoras é superior a 60% dos efetivos da CMC, mas não existe representação feminina nos cargos de direção superior (Direção Municipal).

ESTRUTURA POR CATEGORIA PROFISSIONAL

Em termos de **representatividade por categoria profissional**, existe uma maior predominância de trabalhadoras nas funções de assistente operacional, assistente técnico, técnico superior e dirigente intermédio.

A grande maioria dos/as trabalhadores/as da CMC, 920, são assistentes operacionais, dos quais 45,0% são homens e 55,0% são mulheres. Outra grande parcela dos/as trabalhadores/as ou são assistentes técnicos (577 trabalhadores/as - 24,6% homens e 75,4% mulher), técnicos/as superiores (530 trabalhadores/as - 27,7% são homens e 72,3% são mulheres) ou dirigentes (119 trabalhadores/as - 42,9% são homens e 57,1% são mulheres).

A predominância altera-se ao nível dos Dirigentes Superiores e Informática, onde só existirem homens a ocupar essas posições.

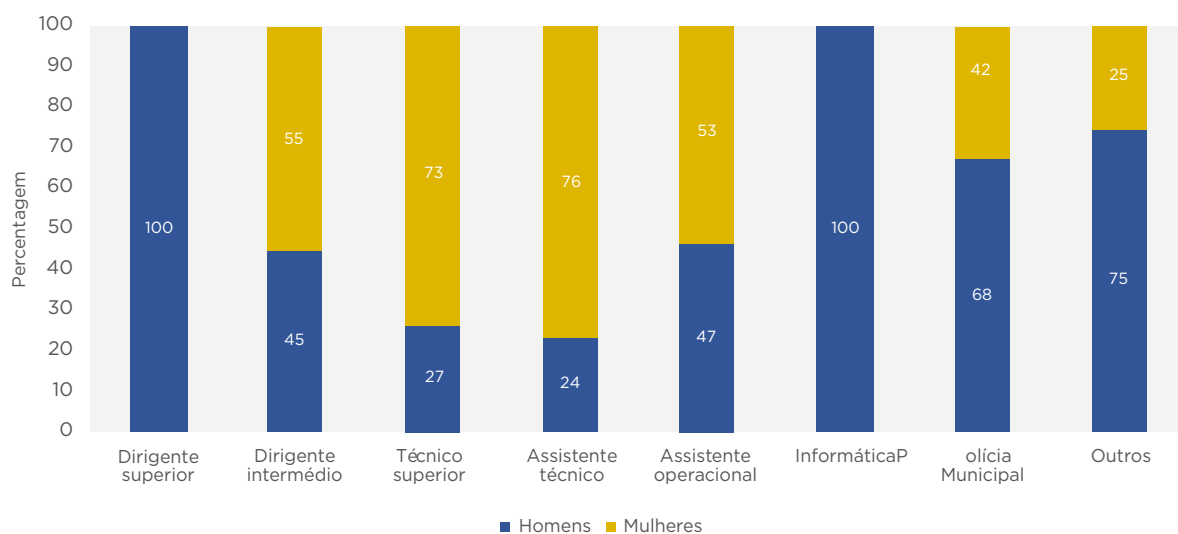


Figura 49. Percentagem dos trabalhadores da CMC por categoria profissional e sexo
Fonte: CMC, 2021



ESTRUTURA POR DEPARTAMENTO

Os departamentos e/ou divisões municipais que agregam um maior número de elementos são a Intervenção Social e Educação (760 trabalhadores/as - 9,2% homens e 90,8% mulheres), Comunicação, Informação e Planeamento (568 trabalhadores/as - 44,4% homens e 55,6% mulheres), Financeiro, Pessoal, Jurídico e Logística (255 trabalhadores/as - 30,6% homens e 69,4% mulheres) e Urbanismo e Atividades Económicas (110 trabalhadores/as - 34,5% homens e 65,5% mulheres).

Nos departamentos e/ou serviços de apoio à autarquia de intervenção social e educação, presidência, relações internacionais, financeiro, pessoal, jurídico e logística e urbanismo e atividades económicas denota-se uma grande representatividade de mulheres (acima de 65%), que acompanha a tendência global de que a maioria dos/as trabalhadores da CMC são do sexo feminino (72,3%).

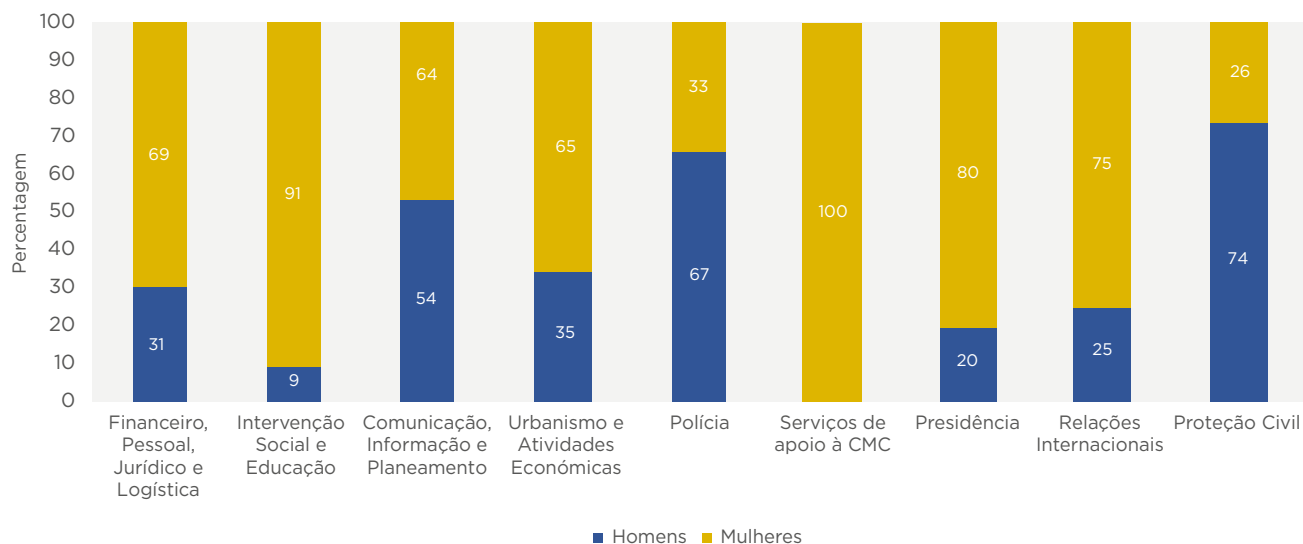


Figura 50. TRABALHADORES/AS DA CMC POR CADA DIREÇÃO, DEPARTAMENTO MUNICIPAL, E/OU DIVISÃO MUNICIPAL, POR SEXO
 Fonte: CMC, 2022



A representação nos departamentos reflete a distribuição por sexo dos recursos humanos do município, excetuando a Polícia Municipal e a Proteção Civil onde predominam os homens e os Serviços de Apoio onde predominam as mulheres.

De uma forma geral, a caracterização permite aferir que existem desequilíbrios na representação entre ambos os sexos, em termos de efetivos, categorias profissionais e representação em cargos de decisão. A redução do desequilíbrio de género requer alterações nos subsistemas de recursos humanos, quer seja em termos de recrutamento, acesso à formação, progressão na carreira ou mobilidade profissional. A adoção de medidas a este nível tem efeitos a médio e longo prazo e é um reflexo das políticas adotadas sobre o território. A informação e a influência sobre as escolhas profissionais e a promoção do acesso ao emprego podem induzir alterações nas profissionais que desempenham as funções nas categorias de informática e polícia municipal, profissões tradicionalmente masculinas, ou nas categorias tradicionalmente femininas atraindo mais rapazes e homens para estas funções.

GANHO MÉDIO MENSAL

O ganho médio mensal é o montante recebido pelo/a trabalhador/a que inclui o ordenado base, horas extraordinárias, subsídios de férias, Natal e outros subsídios, bem como prémios. É o valor, de facto, recebido.

De acordo com a tabela apresentada, a remuneração dos homens é superior à das mulheres em todas as categorias profissionais, à exceção da categoria de técnico superior. O diferencial dos homens em relação às mulheres varia entre +4,7% na categoria profissional de assistente técnico até 12,6% na categoria de assistente operacional. Na única categoria profissional em que a relação é inversa, técnico superior, o diferencial é de +0,2%.



GANHO MÉDIO MENSAL POR CATEGORIA PROFISSIONAL	SEXO MASCULINO	SEXO FEMININO	DIFERENCIAL
Dirigentes	2 855.00 €	2 557.00 €	Homens ganham +10,4% do que as mulheres
Técnico/a Superior	1 652.00 €	1 655.00 €	Mulheres ganham +0,2% que os homens
Assistente Técnico	1 004.00 €	957.00 €	Homens ganham +4,7% do que as mulheres
Assistente Operacional	809.00 €	707.00 €	Homens ganham +12,6% do que as mulheres
Polícia Municipal (agentes)	869.00 €	803.00 €	Homens ganham + 7,6% do que as mulheres

Tabela 15. Diferencial da remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as
 Fonte: CMC, 2021

Estes dados demonstram desigualdade nas remunerações e são explicados pelo seguinte:

- Na categoria de dirigentes existem mais dirigentes mulheres, e os quatro diretores municipais são homens o que aumenta o seu peso relativo;
- Na categoria de técnico superior, existem mais técnicas superiores mulheres do que homens, e antigamente esta carreira eram mais bem remunerada do que atualmente, o que justifica esta pequena diferença;
- Na categoria de assistente técnico, de entre os trabalhadores que transitaram para assistente técnico, no sexo masculino havia muita predominância entre carreiras de desenhadors e técnicos profissionais, o que justifica este diferencial uma vez que eram mais bem remunerados do que os assistentes administrativos onde predominam as mulheres;
- Na categoria de assistente operacional, antes da transição de todas as categorias com o mesmo nível de complexidade para assistente operacional em 2009, a categoria mais bem remunerada eram jardineiros, vieiristas, mecânicos e motoristas, todas elas com predominância do sexo masculino, para além disso existe uma maior disponibilidade por parte dos homens no que respeita à prestação de trabalho suplementar (horas extra), justificando-se assim a diferença.
- Polícia Municipal, pese embora a remuneração seja similar, no que respeita a trabalho suplementar (horas extra) existe uma maior disponibilidade por parte dos homens para esta prestação adicional de trabalho.



Conhecendo os factos que dão origem ao diferencial salarial entre homens e mulheres, importa definir medidas de ação positiva que levem à igualdade salarial entre homens e mulheres que permitam eliminar o desequilíbrio, pois este influencia o grau de autonomia e participação na sociedade. O investimento do município no sistema de gestão da conciliação é um bom exemplo de medida positiva que visa criar condições à correção desta situação. Adicionalmente é importante recolher dados adicionais sobre o enquadramento familiar dos/as trabalhadores/as para aferir o interesse e a disponibilidade no que se refere à realização de funções que envolvem turnos e/ou horas extraordinárias, fatores que influenciam o rendimento auferido.

4.3 POLÍTICAS E PRÁTICAS INTERNAS DO MUNICÍPIO

As políticas e práticas internas do município resultam do seu compromisso com a igualdade de género, plasmada no ponto 4.1. onde são destacados os momentos mais marcantes.

Esta secção, apresenta a visão dos entrevistados recolhida no processo de consulta sobre a integração da igualdade de género de uma forma generalizada ao nível das práticas de gestão e explora duas práticas mais recentes orientadas para o funcionamento interno do município, como sejam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o modelo de trabalho híbrido, por se considerar que, a prazo, podem contribuir para um elevado impacto sobre os níveis de participação de mulheres e homens na família e na sociedade.

4.3.1 GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A perceção dos entrevistados é de que o tema é relevante e que não existe distinção em função do género na CMC, quando se gerem pessoas. A igualdade está naturalmente assegurada pelo cumprimento integral da legislação aplicável. Por esse motivo, é reconhecido que a igualdade nem sempre é um critério intencional a ser levado em conta nas atividades e projetos.

No que se refere à perceção sobre a integração da perspectiva de género no recrutamento, os processos e métodos de recrutamento, são conduzidos de acordo com o que se encontra previsto na legislação e com total transparência, sendo garantido que não são abordadas questões relacionadas com discriminação de género como as responsabilidades a cargo ou o estado civil do/a candidato/a. Os desequilíbrios na estrutura de recursos humanos da CMC decorrem dos desequilíbrios das candidaturas efetuadas à CMC, que são maioritariamente femininas.



IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Enquanto organização pública, a CMC segue um conjunto de critérios de avaliação de desempenho, progressão na carreira e remuneração, que são comuns às instituições públicas e do domínio público, não favorecendo especificamente, homens ou mulheres. Importa, contudo, analisar internamente se as políticas e os instrumentos implementados não contribuem para favorecer desequilíbrios de género a todos os níveis: distribuição por departamento, categoria profissional, funções de direção, entre outros aspetos.

Relativamente ao plano de formação, a CMC dispõe de um Plano de formação anual geral acessível para consulta de todos e todas, abrangendo áreas profissionais e de desenvolvimento pessoal, sem critérios de género.

No que se refere à temática em apreço, foram envolvidos trabalhadores/as de alguns departamentos em ações de capacitação no âmbito da igualdade de género, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, linguagem inclusiva e outras temáticas relacionadas, como o Código de Ética que apresenta valores e princípios neste domínio. Considera-se, contudo, que, neste domínio específico, é necessário um reforço adicional para tornar a igualdade de género uma competência transversal para promover a aplicação de uma lente de género nas políticas municipais, pelo que o Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens deverá incluir ações de capacitação para os agentes internos identificados como multiplicadores da integração deste princípio.

COMUNICAÇÃO INTERNA

Comunicacionalmente, consideram que existe cuidado na utilização da linguagem, de forma que seja inclusiva e isenta de estereótipos nos comunicados internos e externos, porém é reconhecido que ainda não estão implementados procedimentos específicos neste âmbito, que garantam uma atuação uniforme.

Na comunicação interna e externa, é aplicada pontualmente linguagem inclusiva, ainda que a CMC não disponha de procedimentos estruturados e transversalmente implementados em todas as áreas, que garantam a sua utilização nos instrumentos e suportes realizados, de forma a evitar estereótipos de género.



Nos últimos anos tem sido realizado algum investimento em capacitação interna, no sentido de promover a reflexão sobre o poder e a responsabilidade da comunicação na propagação de estereótipos. Tendo em conta a responsabilidade na transmissão de mensagens, foi realizada uma ação de formação interna sobre “Género e Comunicação” dirigida à equipa da área da comunicação, que incluiu uma análise crítica de materiais e instrumentos produzidos pela CMC, bem como opções alternativas levando em conta critérios de género.

PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

O Código de Ética da CMC posiciona o município como uma entidade com tolerância zero quanto à prática de assédio. O Código de Prevenção do Assédio, contem procedimentos específicos, estruturados e eficazes para denúncia de situações de discriminação, assédio ou bullying a nível interno, para posterior tratamento e responsabilização dos envolvidos.

Verifica-se, contudo, a necessidade de agir sobre a consciencialização dos/as trabalhadores/as para a comunicação de preocupações e fatores de risco neste domínio e para o relato de situações que os envolvam. Culturalmente as pessoas têm dificuldade em partilhar situações desta natureza, dificultando a implementação de medidas eficazes para a erradicação de todas as formas de assédio.

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

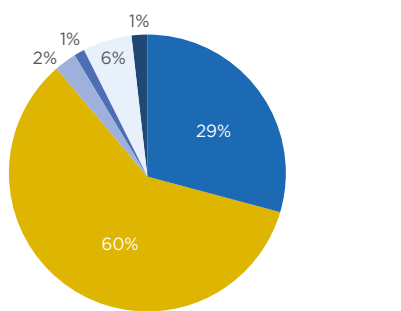
Em todos os Acordos Coletivos de Empregador Público (ACEP), celebrados entre o município de Cascais e as associações sindicais, é explicitada a valorização de medidas internas de apoio à conciliação, das quais destacamos as seguintes:

- Diversidade de horários de trabalho: horário rígido; jornada contínua; trabalho por turnos; horário flexível e isenção de horário, que permitem articular as necessidades dos serviços e as necessidades dos trabalhadores/as e favorecer a conciliação.
- Férias ou dias de folga: aos 22 dias de férias previstos na lei, os ACEP celebrados em Cascais preveem o acréscimo de 3 dias de férias adicionais a quem, desde o biénio de 2015/2016 inclusive, foi avaliado em SIADAP com o nível “adequado/mais”. Adicionalmente, desde 2018 foi alargada a oferta já existente de ½ dia de folga a 1 dia completo a todos/as os/as trabalhadores/as pelo seu aniversário.
- Modelo de trabalho híbrido: que evoluiu da medida de teletrabalho, regime já considerado na CMC e pontualmente atribuído e que em 2020 e fruto da situação pandémica provocou a definição de uma estratégia para uma intervenção mais estruturada.



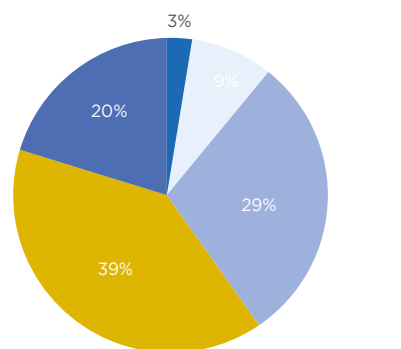
Neste contexto, o município disponibiliza o teletrabalho em modelo híbrido, a trabalhadores cujas funções sejam compatíveis, respeitando, naturalmente, a sua motivação individual. O Modelo atualmente em vigor, foi planeado e construído, sustentado num modelo teórico desenvolvido internamente, e que permitiu identificar, de forma muito clara, os aspetos preditores do sucesso do teletrabalho, e as preocupações subjacentes a este modelo de trabalho nesta organização, para que, antecipadamente, fossem criados planos de ação ajustados às necessidades das pessoas, do trabalho e da organização, como resultado desta mudança organizacional. Assim, a adesão ao teletrabalho, é regulada através de adenda ao contrato de trabalho com revisão anual, e entre outros aspetos previstos na lei, permite ao trabalhador o exercício do teletrabalho até 4 vezes por semana, bem como, a realização de trabalho em horário síncrono e assíncrono.

Atualmente existem na Câmara Municipal de Cascais **414 trabalhadores no modelo híbrido**, sendo 220 do sexo feminino e 194 do sexo masculino. Relativamente à categoria profissional, 60% são técnicos superiores, seguido de 29% de assistentes técnicos. As faixas etárias dos trabalhadores em modelo híbrido mais predominante são 50-59 (39%), 40-49(29%) e 60-69 (20%) anos.



- Assistente técnico
- Técnico Superior
- Técnico Informático
- Chefe de Unidade
- Chefe de Divisão
- Diretor de Departamento

Figura 51. Percentagem de trabalhadores em modelo híbrido, por categoria profissional, em 2022
Fonte: CMC, 2022



- 20-29 anos
- 30-39 anos
- 40-49 anos
- 50-59 anos
- 60-69 anos

Figura 52. Percentagem de trabalhadores em modelo híbrido, por faixa etária, em 2022
Fonte: CMC, 2022



O plano interno de suporte das equipas para teletrabalho é conduzido por etapas que preveem, por um lado, formação e acompanhamento na implementação de novas metodologias de trabalho mais ágeis, e por outro, a capacitação e preparação das pessoas na gestão da mudança para o novo paradigma de trabalho. Este plano tem o duplo objetivo de atualizar competências de liderança em ambiente híbrido de trabalho, e ao mesmo tempo, capacitar as equipas nos temas da Comunicação, Motivação e Produtividade, e Saúde e Bem-estar, especificamente, em ambiente híbrido de trabalho.

Dos resultados obtidos da primeira fase de implementação do teletrabalho no município de Cascais, 92% dos trabalhadores referem aumentos na sua satisfação, principalmente, como resultado de maior autonomia e flexibilidade na realização do trabalho, e da possibilidade de gestão flexível da conciliação na vida profissional, familiar e pessoal, na medida em que reduz o tempo despendido na comutação, reduz ou elimina despesas inerentes ao exercício de uma atividade profissional longe de casa, nomeadamente de transporte e alimentação. Esta medida foi percecionada como um contributo para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e assim, uma das principais medidas de conciliação implementadas pelo município.

O plano de acompanhamento ao teletrabalho, prevê a monitorização de indicadores e necessidades das pessoas, do trabalho e da organização, assegurando o seu equilíbrio mesmo após a fase da sua implementação.

É reconhecido que o modelo híbrido comporta desvantagens, para as pessoas e a autarquia como por exemplo, a morosidade na integração de novos colaboradores nas equipas, a partilha de conhecimento e informação entre os membros da equipa e as estratégias de resolução de problemas.



- **Campos de férias:** a CMC organiza anualmente campos de férias, em regime residencial e não residencial, para os/as filhos/as dos/das trabalhadores/as com o objetivo de ocupar os/as jovens no período de férias (julho). Esta medida de apoio à família é comparticipada pela CMC em função do escalão do abono de família (1º e 2º escalões comparticipados a 100%).

- **Apoio ao Centro de Cultura e Desporto (CCD):** a estrutura do CCD assegura diversos serviços e benefícios que favorecem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pela facilidade de acesso, condições vantajosas, extensão à família ou suporte ao orçamento familiar. De entre as extensas atividades, salientamos as seguintes:

- Refeitórios municipais onde os/as trabalhadores/as e associados do CCD usufruem de refeições a baixo custo, pré comparticipadas pelo município;
- Bolsas de desenvolvimento pessoal (Programa de apoio aos/às trabalhadores/as e associados do CCD, assim como os descendentes a cargo, que visa contribuir para a aquisição de competências pessoais e profissionais)
- Plano de Seguro de Saúde;
- Consultas de osteopatia e de nutrição em condições económicas vantajosas
- Apoio pecuniário: apoio social económico, prestado a título de empréstimo sem juros, após sinalização pela assistente social da CMC e aprovação pela Direção do CCD;
- Cabaz de Natal: distribuído a todos/as os/as trabalhadores/as do universo municipal, no ativo e aposentados e a todos os descendentes menores de 12 anos de um brinde de Natal.
- Promoção desportiva: organização de provas e de encontros desportivos de diversas modalidades (Atletismo, BTT, Futsal, Cicloturismo, Mototurismo e Pedestrianismo);
- Grupo de Teatro do CCD: constituído por trabalhadores/as e associados do CCD, bem como seus descendentes;
- Cabazes biológicos: venda de cabazes de produtos locais de agricultura biológica da Quinta do Pisão;
- Acesso a serviços em condições vantajosas, disponibilizados através de protocolos, nas áreas do desporto, saúde, estética e bem-estar, óticas, restauração e lazer, oficinas, serviços financeiros e imobiliários.



- Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Na sequência das práticas de conciliação implementadas e sendo, desde 2011, a autarquia de Cascais distinguida com o Galardão de **Autarquia + Familiarmente Responsável**, pelas políticas internas que favorecem o equilíbrio entre as esferas familiar e profissional, houve a decisão de dar continuidade a este objetivo pelo reconhecimento dos efeitos positivos que tem sobre os trabalhadores e as trabalhadoras.

Assim, em 2019, a autarquia de Cascais e as empresas municipais (Cascais Ambiente e Cascais Próxima) aderiram ao **Pacto para a Conciliação**, que decorre do Programa do Governo 3 em Linha, integrado no Programa Portugal + Igual a cargo da Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

A adesão ao Pacto para a Conciliação materializa-se na implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (SGC) através de um referencial nacional, a Norma Portuguesa (NP) 4552:2016), desenvolvida no âmbito da Associação Portuguesa de Ética Empresarial.

A CMC implementou o SGC com o objetivo de **estruturar as suas políticas e práticas internas em conciliação**, integradas no âmbito do bem-estar organizacional. Foi definida a **política de conciliação** da que define os compromissos da autarquia nesta matéria e foram organizadas as práticas de conciliação em três domínios: práticas laborais, apoio profissional e desenvolvimento pessoal e serviços e benefícios.

O projeto foi desenvolvido através de uma equipa de trabalho juntando representantes das seguintes unidades orgânicas e entidades relacionadas com a CMC: Departamento de Recursos Humanos (DRH); Divisão de Promoção dos Direitos no Território (DPDT); Divisão de Participação e Cidadania; Comissão de Trabalhadores e Centro de Cultura e Desporto do Pessoal do Município de Cascais (CCD).

A implementação do sistema foi acompanhada da frequência da **formação específica** promovida pela APEE (Associação Portuguesa de Ética Empresarial) sobre a “NP 4552:2016 – Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal” por parte da CMC, Cascais Ambiente e Cascais Próxima com vista a dar início dos trabalhos de implementação desta Norma.



A implementação do sistema foi acompanhada da realização de ações de sensibilização sobre a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e foi desenvolvido um flyer para dar conhecimento aos trabalhadores das medidas de conciliação disponibilizadas.

Em dezembro de 2021, a CMC obteve a **certificação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal**, atribuída pelo Bureau Veritas Certification. A obtenção desta certificação vincula a CMC na implementação contínua de medidas de conciliação que favoreçam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O Sistema de Gestão da Conciliação permitirá à CMC a monitorização anual das medidas de conciliação promovidas pelo município, proporcionando informação de gestão sobre as áreas de intervenção prioritárias que assegurem a finalidade do sistema.

O SGC envolve uma consulta anual sobre as necessidades dos/as trabalhadores/as, dirigentes e respetivas famílias (designados como partes interessadas) sendo que se destacaram alguns temas que carecem de reflexão no sentido de ir mais ao encontro das necessidades e expectativas apresentadas. Estas, relacionam-se com as formas de organização do trabalho, particularmente o teletrabalho, horários flexíveis, horários adaptáveis, jornada contínua, entre outros. A comunicação interna, o suporte à formação profissional e os mecanismos de reconhecimento e valorização foram temas também evidenciados.

Globalmente com a implementação do SGC as partes interessadas, reportam conhecer as medidas de conciliação em vigor com níveis de satisfação positivos relativamente à implementação do sistema no município.

Os/as trabalhadores/as referem conhecer as medidas de conciliação promovidas pelo Município de Cascais e reconhecem o seu contributo para um maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal. Ao nível dos Dirigentes estes reconhecem que o SGC tem impacto na motivação e desempenho dos/as trabalhadores/as, no seu bem-estar pessoal e no bem-estar da equipa.



5. RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO



5. RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO

Esta secção apresenta os resultados da auscultação realizada internamente a um conjunto de áreas diversificado onde se aferiu a perceção que esses representantes têm sobre as práticas desenvolvidas em termos de igualdade de género, tendo sido também recolhidas sugestões de ação para o futuro. A recolha de informação realizada, permitiu verificar que as diferentes áreas conhecem os compromissos e os reconhecimentos obtidos pela CMC ao nível da igualdade de género, bem como os principais documentos de referência como sejam a estratégia para a igualdade de género. Verifica-se, contudo, que a igualdade de género não é utilizada, de forma transversal, como critério no desenho das políticas públicas do concelho. Existem áreas com maior sensibilidade ao tema e que compreendem como essa integração deverá ser efetuada e outras, com menor nível de conhecimento, que não veem como abordar o tema ou mesmo que não reconhecem a importância da ligação da igualdade de género com a sua área de intervenção. Todavia, a igualdade de género é familiar e quando suscitada a reflexão, de forma mais guiada e específica, foi possível identificar um conjunto de sugestões de ação, em prol dos objetivos da CMC para este domínio.

Assim, foram recolhidas um conjunto de **sugestões de ação** com vista a melhorar a incorporação da dimensão da igualdade de género nas políticas públicas desenvolvidas pelo município:

MAINSTREAMING DE GÉNERO

- Desagregar os dados por sexo nos documentos estratégicos no âmbito do território;
- Incentivar o próprio território a produzir informação desagregada por sexo para que a CMC disponha de mais informação;
- Objetivos e/ou medidas específicas no âmbito da igualdade de género, não discriminação, apoio a cuidadores/as, conciliação, prevenção da violência e assédio, por parte de todos os departamentos relevantes, ao nível do território;
- Desenvolver procedimentos estruturados de linguagem inclusiva e evitar estereótipos de género ao nível da comunicação no território, com mecanismos de auto-monitorização;
- Facilitação do acesso a serviços de apoio social e jurídico;
- Reconhecimento de boas práticas institucionais/ empresariais e individuais;
- Analisar o impacto das atividades desenvolvidas, em homens e mulheres.
- Iniciativas de sensibilização/ formação regulares e nos âmbitos igualdade de género, não discriminação, violência contra as mulheres, assédio, para associações, coletividades, todas as estruturas com as quais a CMC contacta no território.



NOS APOIOS E PATROCÍNIOS

- Incorporar a igualdade de género nas atividades de responsabilidade social, filantropia, advocacy pública e parcerias;
- Influenciar outras entidades/ instituições/ organizações/ estruturas do território a adotar políticas e práticas de promoção da IG também por via dos apoios financeiros que disponibiliza aos mesmos;

NO EMPREGO

- Aplicar medidas de acesso e apoio ao emprego direcionadas para mulheres, considerando que o desemprego atinge mais as mulheres;
- Aplicar medidas de promoção da empregabilidade das mulheres nas áreas de mercado em que se encontram sub-representadas;
- Apoiar a atividade empreendedora especificamente para o sexo sub-representado;

NO DESPORTO

- Desenvolver guia de boas práticas de igualdade de género para partilhar com parceiros na área do desporto;
- Incluir critérios de majoração, específicos de género no apoio ou patrocínio de eventos desportivos a decorrer no Concelho de Cascais
- Condicionar apoio disponibilizado pela CMC em grandes eventos/ competições desportivas à existência de coletas iguais para homens e mulheres em todas as modalidades;
- Desenvolver medidas para responder aos desequilíbrios na prática desportiva federada;
- Desenvolver iniciativas com vista a aumentar a participação do sexo sub-representado (desporto escolar ou federado);
- Aumentar as ações de consciencialização face à instrumentalização da imagem da mulher no desporto.



NA EDUCAÇÃO

- Divulgar as áreas científica e tecnológica junto da população estudantil feminina;
- Contrariar a feminização do ensino ao nível da função de professor.
- Melhorar as práticas educativas no contexto escolar, depois da entrada, no sentido da inclusão racial, socioeconómica e de género;
- Desenvolver a educação das crianças e jovens sobre o que é a igualdade de género, bem como iniciativas que visem intervir na área das escolhas vocacionais;
- Desenvolver procedimentos estruturados e específicos para recolha de sugestões no âmbito igualdade de género vindas dos/as alunos/as;
- Desenvolver procedimentos estruturados e específicos para denúncia de situações de discriminação, assédio, bullying, etc. nas escolas;

NAS COMPRAS PÚBLICAS

- Intervir junto de fornecedores, parceiros/ associados e entidades subcontratadas, para melhorar o desempenho em igualdade de género

PARTICIPAÇÃO CÍVICA

- Incentivar à participação na vida associativa e política local por parte de mulheres e homens

5.2 AUSCULTAÇÃO RELATIVA À DIMENSÃO INTERNA - MUNICÍPIO

Relativamente ao contexto interno, a auscultação incide sobre a perceção dos/as trabalhadores/as, da Comissão de Trabalhadores, da Direção de Gestão de Recursos Humanos, da Conselheira para a Igualdade e da Vereação da CMC no que concerne às políticas, estratégia e práticas de igualdade de género e não discriminação, aplicadas internamente.

Recordamos que as áreas do Desenvolvimento Social, Habitação e Saúde; da Educação; de Emprego, Desporto e Juventude; de Comunicação; de Transportes; e de Planeamento Estratégico, apesar de naturalmente voltados para a atividade no território, também foram auscultados relativamente às suas práticas e procedimentos internos, e que se afiguram como relevantes para a caracterização do domínio interno.



As **sugestões de ação** obtidas no âmbito das entrevistas foram agregadas e categorizada em temas, por forma a facilitar a sua interpretação e centram-se na integração da perspetiva de género no município:

GESTÃO DA ATIVIDADE

- Ausência de reflexão e ferramentas concretas que permitam a integração da igualdade de género na prática e para garantir harmonização na implementação das diferentes áreas;
- Utilizar a igualdade de género como um critério intencional a levar em conta nas atividades e projetos;

LINGUAGEM INCLUSIVA

- Implementar procedimentos específicos de linguagem inclusiva e isenta de estereótipos, em todas as ações de comunicação da CMC, que garantam uma atuação uniforme e uma imagem homogênea.

IGUALDADE NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- Reforço da capacitação para tornar a igualdade de género uma competência transversal, envolvendo as estruturas dirigentes.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

- Capacitar as chefias para uma maior sensibilidade ao tema e os seus efeitos sobre a satisfação e o envolvimento de trabalhadores e trabalhadoras nas suas equipas, bem como sobre contributo para a igualdade de género no sentido que permite assegurar uma partilha mais igualitária entre mulheres e homens nas três esferas da vida (pessoal, familiar e profissional).

Os contributos e sugestões resultantes da auscultação interna constituem uma entrada para o desenho do Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens.



6. CONCLUSÕES



O município de Cascais orgulha-se da visão estratégica que definiu para o concelho: afirmar Cascais como o melhor lugar para viver um dia, uma semana ou uma vida inteira. Uma visão que confere à equipa que gere a cidade uma enorme responsabilidade no modelo de gestão do território e que obriga a um trabalho árduo e contínuo para se manter na linha da frente e como uma referência em todos os domínios que afetam a vida das pessoas: ação social, educação saúde, cultura e todas as políticas que influenciam o funcionamento da cidade, onde se inclui a dimensão da igualdade.

Esta dimensão, alvo do nosso estudo, tem sido alvo de investimento continuado ao longo das últimas décadas e que é visível sob diversas formas, destacando-se a intervenção ao nível da violência doméstica que proporciona uma resposta integrada ao munícipe, as diferentes iniciativas de promoção da igualdade no desporto, a incidência na divulgação e projetos na educação focalizada nas áreas de comunicação e tecnologia, procurando influenciar a adesão das raparigas às designadas áreas STEM, da ciência, tecnologia, engenharia e matemática, medidas de acesso e apoio ao emprego direcionadas para mulheres e o apoio ao empreendedorismo para o sexo sub-representado. Em todas estas áreas é reconhecida a maior vulnerabilidade das mulheres e raparigas, procurando-se atuar através de medidas de ação positiva, reforçadas através dos apoios extra de bolsas sociais no período de pandemia e outros apoios ao munícipe.

Estas iniciativas são suportadas por outras menos visíveis, mas porventura mais estratégicas pelo seu alinhamento com a estratégia europeia e os planos nacionais, por serem estruturantes e que visam atuar ao nível do mainstreaming de género, como sejam a introdução da perspetiva de género nas políticas e estratégias que afetam o território, a desagregação de dados por sexo na saúde, na ação social e no desporto como forma de informar as políticas públicas, introduzindo a sensibilidade ao género ou os esforços na eliminação dos estereótipos de género na linguagem ou a utilização de linguagem inclusiva.

A nível interno, este relatório demonstra que a igualdade de género integra os compromissos e as políticas da autarquia ao longo das últimas duas décadas e que o facto de ter sido definida como competência no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, foi uma demonstração cabal desse compromisso. Ao longo do tempo tem-se procurado um envolvimento transversal de diversas áreas para harmonizar conhecimento e alavancar a ação, desagregar dados por sexo para processos de decisão mais informados e mais recentemente um elevado investimento em medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, para dar resposta às necessidades de um efetivo constituído maioritariamente por mulheres.



Os diversos planos de ação e planos municipais são os instrumentos que integram estas atividades e têm-se revelado valiosos na definição de prioridades, na avaliação do impacto das ações realizadas e no foco na melhoria contínua. E podemos afirmar que o município tem sido continuamente reconhecido publicamente pelas entidades competentes, quanto aos seus esforços e investimentos através das distinções obtidas com o prémio “Viver em Igualdade” e do destaque de múltiplas iniciativas.

Verifica-se assim que o município tem percorrido um caminho evolutivo e consistente, pelo que o trabalho efetuado nos últimos anos se revelou produtivo e eficaz, embora se pretenda chegar mais longe, pelo que se reconhece que é necessária persistência e continuidade para alcançar os objetivos e resultados a que se propõe.

Recordando os objetivos centrais, verifica-se que foram alcançados resultados nas matérias que constituem os eixos estratégicos de intervenção que dão forma à “Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012/2022”, cujo período de implementação finda em 2022, e que recordamos:

- Eixo 1)** O Território, promovendo a IMH e a não discriminação na intervenção municipal, enquanto fator de coesão e inclusão social;
- Eixo 2)** O Conhecimento, assente no conhecimento de situações de desigualdade e discriminação e na divulgação da situação comparada de mulheres e homens em Cascais;
- Eixo 3)** A Comunicação, dando visibilidade ao princípio da IMH na intervenção municipal e na comunicação com os/as munícipes;
- Eixo 4)** A Gestão, promovendo a IMH na gestão interna e contribuir para a transversalidade do tema no município.



Perdura, contudo, a necessidade de continuar a trabalhar nestes domínios porventura com uma configuração diferenciada e tendo como ponto de partida os resultados alcançados, internamente e no que concerne ao território. A revisão da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012/2022, representa uma oportunidade para renovar a ambição do município neste domínio. O compromisso existe, as condições estão criadas, é preciso escalar a ação e a ambição. Verificou-se, através da consulta interna que o tema é reconhecido, existem bolsas internas de conhecimento sobre o mesmo, mas ainda se carece de ação mais intencional e prática, harmonizada e transversal em todos os domínios de intervenção.

A CMC dispõe de múltiplos instrumentos que lhe permitem influenciar a integração das questões de género no território, e que potencialmente não estão a ser utilizados em toda a sua plenitude para integrar a perspetiva de género. Estes, começam nas políticas públicas que são definidas ao nível da ação social, educação, saúde, desporto, entre outras, mas estão também na contratação de serviços, atribuição de patrocínios e donativos e outros apoios financeiros disponibilizados a agentes locais como escolas, área social, associações, municípios, coletividades, entre outros.

Verificou-se, através do processo de consulta que os Planos Municipais para a Igualdade entre Mulheres e Homens e as iniciativas realizadas são conhecidas e valorizadas internamente, que o tema do género é considerado relevante, mas não conseguimos identificar ao longo do processo que os entrevistados tenham consciência real da diferença de impacto interno ou no território, da adoção da igualdade de género como critério na gestão dos recursos humanos ou no desenho de uma política pública.

Isto significa que, apesar de todo o trabalho desenvolvido, ainda não existe uma aplicação intencional de princípios e critérios de igualdade de género internamente e na definição de políticas públicas ao nível do território, o que advém sobretudo dessa dimensão não estar plenamente integrada nos decisores. Senão, vejamos:

Os factos demonstram que as estruturas dirigentes da CMC, são maioritariamente constituídas por homens - Executivo, Direção de 1ª linha e Assembleia Municipal num município que é formado maioritariamente por mulheres (73%).



Estes dados devem conduzir a uma reflexão sobre as políticas de recrutamento e mobilidade interna de modo, por um lado, a tendencialmente equilibrar as estruturas de liderança superior e por outro, promover maior equilíbrio na constituição das equipas para garantir representatividade masculina. É importante ressaltar que as estruturas dirigentes desenham e implementam políticas públicas que afetam a vida dos munícipes, sendo que as questões de género serão mais salvaguardadas com uma visão plural e diversa nos órgãos decisórios. Adicionalmente, sendo a maioria dos departamentos constituídos por mulheres, verifica-se ao nível da progressão da carreira dificuldade em que as mulheres alcancem as posições de liderança sénior.

Por outro lado, a análise por departamento permite identificar áreas críticas de sub-representação masculina como sejam serviços de apoio à autarquia, intervenção social e educação, relações internacionais e financeiro, pessoal, jurídico e logística, onde as mulheres representam entre 69% a 100% dos trabalhadores/as que constituem as equipas e asseguram o serviço. O desequilíbrio de género que se verifica nestas áreas pode condicionar a aplicação das políticas do município por uma interpretação porventura enviesada da realidade.

No que se refere à igualdade remuneratória, os dados relativos ao ganho médio mensal permitem aferir que existem diferenciais significativos em algumas categorias profissionais, como sejam, os dirigentes e os assistentes operacionais, em que os diferenciais são superiores aos 10 pontos percentuais. Pese embora que as diferenças remuneratórias estejam plenamente justificadas, verifica-se que os homens realizam um número significativo de horas extraordinárias, quando as mulheres representam a maioria dos/as trabalhadores/as, o que se traduz em diferenças significativas ao nível do ganho médio mensal. Seria relevante perceber as razões pelas quais as mulheres não realizam horas extraordinárias e se o investimento em medidas de conciliação adicionais, poderia ser, ou não, uma opção para que as mulheres acedam a níveis mais elevados de rendimento.

Identifica-se ainda uma necessidade de maior transversalidade na aplicação da estratégia de igualdade de género, para reduzir a dependência da sensibilidade da chefia ou da unidade orgânica ao tema, e estar sim ancorada em políticas e processos concretos. Surge assim a necessidade de objetivos e/ou medidas de igualdade de género, não discriminação, reforço do apoio a pais e cuidadores através da conciliação, prevenção da violência e assédio, ao nível do funcionamento interno em todos os departamentos. Para que o tema tenha o sucesso pretendido, é necessário informar proativamente e consciencializar os diversos departamentos sobre a existência, papel e funções da conselheira para a igualdade.



A nível externo, verifica-se que não está definida uma visão integrada sobre como integrar a igualdade de género nas políticas públicas que abrangem os agentes do concelho e que visam impactar o município. Os dados recolhidos sobre o território não são, na maioria dos casos, desagregados por sexo, o que dificulta a identificação e resposta a necessidades específicas da população feminina e masculina. Existe ainda carência de competências em igualdade na maioria dos serviços, alguma perceção de que pelo facto de não se discriminar já se está a praticar a igualdade e, em alguns casos, até alguma descrença sobre os efeitos positivos de adotar uma “lente” de género.

Os fazedores de política pública carecem de orientações concretas, procedimentos estruturados sobre como integrar esta dimensão na definição de medidas que impactam o município. O compromisso está assumido, os instrumentos transversais apontam nesse sentido, mas depois os agentes internos a quem cabe operacionalizar, não têm as linhas de orientação aplicadas às suas áreas de intervenção para a concretização.

Para o PMIMH 2022-2025 recomendam-se assim, algumas atividades estruturantes:

1. A nível mais estratégico, a revisão da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012/2022, a qual deverá levar em consideração a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género, a ENIND e o Plano Estratégico de Desenvolvimento Social de Cascais com as seguintes linhas de orientação:
 - 1.1. Demonstrar a intencionalidade do município em integrar a igualdade de género como critério na gestão de pessoas e no desenho das políticas públicas;
 - 1.2. Desenhar um plano de ação que norteie a aplicação de princípios e critérios de igualdade de género em todos os departamentos;
 - 1.3. Definir objetivos estratégicos para a igualdade de género a serem alcançados para o território e para município;
 - 1.4. Implementar um processo que permita recolher dados desagregados por sexo no território em todas as áreas de intervenção;
 - 1.5. Definir indicadores de desempenho para a igualdade de género, tendo em conta a lista de 38 indicadores da CIG e sobretudo o impacto na vida das pessoas (acesso aos serviços, discriminação, qualidade de serviço).



2. A nível mais operacional, a integrar na estratégia e com impacto interno e no território:
 - 2.1. Capacitar transversalmente envolvendo sobretudo os atores internos que desenham as políticas públicas e garantindo o envolvimento das áreas de ação social, desporto, educação, saúde, entre outras;
 - 2.2. Capacitar os atores locais ao nível das suas estruturas dirigentes;
 - 2.3. Nos processos de recrutamento ou mobilidade interna atuar sobre a base de recrutamento para equilibrar a longo prazo o efetivo interno, atuando sobre as categorias profissionais e carreiras;
 - 2.4. Definir metas concretas para a representação de mulheres em cargos de decisão superior;
 - 2.5. Definir uma política de atribuição de apoios, patrocínios e outros benefícios com critérios de género;
 - 2.6. Integrar critérios sociais na contratação pública, especificamente ao nível da igualdade de género, para criar oportunidades para os negócios geridos por mulheres ou integrar o sexo sub-representado nas equipas de trabalho, em linha com a aplicação da Lei 30/2021;
 - 2.7. Definir linhas de orientação concretas para integrar a perspetiva de género na educação, partindo dos projetos e iniciativas já efetuados, sendo uma área decisiva para a participação das mulheres na sociedade e para o alcance de níveis de rendimento superiores. Abordar as questões da prevenção da violência na escola;
 - 2.8. Definir linhas de orientação concretas para a área do desporto, partindo dos contributos efetuados neste diagnóstico e do desempenho alcançado;
 - 2.9. Definir linhas de orientação concretas para a área da saúde, começando na desagregação de dados que permitam decisões mais informadas no que concerne às dificuldades de acesso aos cuidados de saúde, desagregados por sexo;
 - 2.10. Definir linhas de orientação concretas para a ação social, reconhecendo-se a vulnerabilidade das mulheres.

Considera-se que a nível do território se requer maior intencionalidade na sua gestão, para que a perspetiva da igualdade seja implementada de forma mais efetiva e não apenas integrada nas iniciativas e projetos onde os seus gestores ou equipas têm sensibilidade ao tema.

A CMC assume, desde sempre, uma posição de liderança em diversas temáticas, é reconhecida e seguida pelos seus pares e um ator relevante na AML, pelo que está numa posição privilegiada para dar um passo decisivo, naquele que é um dos maiores desafios da humanidade: a desigualdade de género.



6.1 CONTRIBUTO PARA A ESTRATÉGIA EUROPEIA E PLANOS NACIONAIS

Os resultados apurados permitem aferir que o PMIMH 2022-2025 deverá elencar atividades que contribuam para os seis objetivos estratégicos (OE) da estratégia europeia para a igualdade de género, ao desenvolver ações no âmbito do combate à violência e aos estereótipos, ao atuar sobre a igualdade de participação no mercado de trabalho, no compromisso com a participação de mulheres em cargos de liderança, integração da perspetiva de género e promoção de uma perspetiva interseccional no desenho das políticas municipais e na capacitação e no acesso ao financiamento. Esta estrutura de atividades permite cobrir os diferentes objetivos estratégicos (OE) da Estratégia Europeia, a saber:

- OE 1: Nem violência nem estereótipos
- OE 2: Ter uma vida próspera numa economia assente na igualdade de género
- OE 3: Assumir cargos de direção de forma equitativa em toda a sociedade
- OE 4: Integração da perspetiva de género e promoção de uma perspetiva interseccional nas políticas da UE
- OE 6: Abordar a igualdade de género e a capacitação das mulheres em todo o mundo
- OE 5: Financiar medidas para realizar progressos em matéria de igualdade de género na UE

No que se refere à Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), que assenta em quatro eixos assumidos como as grandes metas de ação global e estrutural até 2030:

1. Eixo 1 - Integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
2. Eixo 2 - Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
3. Eixo 3 - Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
4. Eixo 4 - Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres e da violência doméstica.

As atividades que incidirem sobre a integração da igualdade na gestão das pessoas e no desenho das políticas municipais, a igualdade de participação nas esferas pública e privada, a atuação sobre as escolhas profissionais e o incentivo às áreas STEM e o reforço das atividades de prevenção e combate à violência, contribuem, de forma direta para os eixos que se assumem como grandes metas de ação global e estrutural até 2030 para a consecução da igualdade e a não discriminação.



6.2 INDICADORES NACIONAIS

No que se refere à resposta aos indicadores nacionais, à data da realização do relatório de diagnóstico, não foi possível a recolha da totalidade dos 38 indicadores solicitadas, como se pode ver pelo anexo 2. A recolha de todos os restantes indicadores, particularmente no que concerne ao território é um trabalho que se encontra em curso e que constitui por si só parte das ações do Plano Municipal IMH. Está planeado para 2024 a realização de um estudo abrangente envolvendo todos os atores locais para recolha de informação atualizada sobre as suas estruturas de governação, políticas de igualdade e não discriminação, ações práticas e alguns indicadores de qualidade, por forma a servir de base e informar o planeamento de novas medidas e ações.



BIBLIOGRAFIA E ANEXOS



BIBLIOGRAFIA

- Constituição da República Portuguesa.
- DEC.-LEI N.º 392/79 de 20 de setembro - Versa sobre a igualdade em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, como consequência do direito ao trabalho consagrado na Constituição da República Portuguesa.
- Guião CITE para a Elaboração dos Planos de Igualdade anuais, em concordância com o despacho normativo n.º 18/2019, de 21 de junho que regulamenta a Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto.
- Women's Empowerment Principles (WEP) Gap Analysis Tool, resultado do projeto conjunto entre a United Nations Global Compact e a UN Women.
- Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.
- LEI N.º 7/2009 de 12 de fevereiro - Visa a proteção dos trabalhadores no âmbito da parentalidade.
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das autarquias locais.
- LEI N.º 35/2014 de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio - Quadro de referência do Estatuto das Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade.
- Tratado da Comunidade Europeia.
- Global Gender Gap Report 2021, World Economic Forum.
- Guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas. Comissão para a Igualdade do Trabalho e no Emprego (CITE), 2008.
- Igualdade de Género na Vida Local, o papel dos Municípios na sua promoção. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, 2009.
- Livro Branco, Homens e Igualdade de Género em Portugal, Instituto de Ciências Sociais de Lisboa e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2016.
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 16 de novembro de 2017;
- Diagnóstico Social | Cascais - FICHAS DE RESPOSTAS SOCIAIS, Março 2020
- Diagnóstico Social de Cascais (2018) da Rede Social de Cascais
- Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012 a 2022
- Fórum Municipal de Cascais contra a Violência Doméstica (2021): https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/pa_2020-2021.pdf
- Guia sobre Desenvolvimento Sustentável, Centro de Informação Regional das Nações Unidas para a Europa Ocidental
- Inquérito sobre a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal nas Organizações da Rede Social
- Plano de Ação Municipal Contra a Violência Doméstica 2020-2021
- Plano de Ação Municipal para a Igualdade de Género (PAIG) 2019-2020
- Plano Estratégico de Desenvolvimento Social (PEDS) 2020-2030
- ALL IN, Rumo à Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Desporto



ANEXOS

ANEXO 1

PRINCIPAIS MEDIDAS NO ÂMBITO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS 1998-2021

ANO	MEDIDAS
1998	Assinatura do protocolo com a CIDM (atual CIG) e nomeação da primeira Conselheira para a Igualdade .
1998	Primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Oportunidades .
2002	Lançamento de concurso de boas-práticas das organizações locais, com vista à atribuição do Prémio “Igualdade de Oportunidades”, de cariz monetário, com vista a distinguir e apoiar organizações promotoras da Igualdade de Género.
2003	Criação do Fórum Municipal de Cascais contra a Violência Doméstica , coordenado e financiado pela CMC. O Fórum constitui uma plataforma de articulação e de definição de prioridades de intervenção no combate à violência doméstica em Cascais, funcionando por grupos de trabalho e com planos de ação próprio.
2003	Protocolo com o Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS) para assessoria na área da violência doméstica, e desde 2009 até 2015, alargado à área da Igualdade de Género. A assessoria reflete um investimento significativo que a CMC tem vindo a fazer na área, resultando em maior qualidade das ações desenvolvidas, nomeadamente através da estreita ligação entre a ação e a investigação e dos inputs de especialistas nas áreas em causa.
2005	Introdução da promoção da Igualdade de Género como competência da autarquia no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (ROSM).
2007	Subscrição da Carta Europeia para a Igualdade dos Homens e das Mulheres na Vida Local , do Conselho de Municípios e Regiões da Europa, comprometendo-se a CMC, por esta via, a elaborar um Plano de Ação para a incorporação dos princípios da Igualdade de Género nas diversas políticas e intervenções locais.
Desde 2008	Aprovação do I Plano Municipal de Cascais contra a Violência Doméstica 2008-2011 (PMCVD) , estando atualmente em vigor o V PMCVD 2018-19



ANO	MEDIDAS
2011	<p>Integração da perspetiva da igualdade de género, cidadania e não discriminação na Estratégia de Sustentabilidade de Cascais, nomeadamente ao nível do princípio da Equidade: “Criar as condições para fomentar a igualdade de oportunidades sem discriminação segundo o género, idade, raça, religião ou condição física, (Estratégia de Sustentabilidade de Cascais, p.96) e na sua linha estratégica de atuação relativa à “Promoção do território inclusivo”, que inclui como um dos seus 3 objetivos a “Promoção da igualdade de género”.</p> <p>Elaboração do Plano de Desenvolvimento Social com base num modelo de coesão social do Conselho da Europa que reconhece a desigualdade de género como uma fratura social e uma ameaça à coesão, orientando o desenvolvimento social para a superação das desigualdades com base no sexo, nacionalidade, etnia, idade e deficiência.</p>
Desde 2011	<p>Autarquia de Cascais distinguida com Galardão de “Autarquia + Familiarmente Responsável” atribuída pelo Observatório de Autarquias Familiarmente Responsáveis (uma vez que Cascais desde então tem sido distinguido, após três anos ou mais consecutivos, tem recebido entretanto a distinção da bandeira com palma).</p>
2012	<p>Aprovação da Estratégia Municipal para a Igualdade de Género 2012-2022.</p> <p>Atribuição ao Município de Cascais pela CIG da Menção Honrosa na 1ª edição do “Prémio Viver em Igualdade”</p>
Desde 2013	<p>Elaboração, implementação e avaliação de Planos de Ação para a Igualdade de Género</p>
2014	<p>Integração da promoção da igualdade de género no relatório da revisão do Plano Diretor Municipal, enquanto fator de coesão social, aludindo à Estratégia Municipal para a Igualdade de Género como um programa específico nesta área.</p> <p>Nomeação de 3 conselheiras locais para a igualdade (das áreas da ação social, recursos humanos e comunicação) assegurando um maior envolvimento e comprometimento de outras áreas para além da ação social. Atualmente a função é desempenhada por uma representante.</p> <p>Atualização do protocolo de colaboração entre o município de Cascais e a CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género).</p> <p>Município de Cascais distinguido pela CIG com “Prémio Viver em Igualdade” (2ª edição)</p>



ANO	MEDIDAS
Desde 2015	<p>Uma vez que se entende que esta temática é transversal, o trabalho para a promoção da IMH é desenvolvido desde 2015 por uma Equipa Interdepartamental, a qual é responsável pela elaboração e implementação em primeira linha do “Plano de Ação Municipal para a Igualdade de Género”. Esta conta com representantes das seguintes unidades orgânicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divisão de Promoção dos Direitos no Território Direção Municipal de Coesão e Capacitação Social - Divisão de Desenvolvimento de Recursos Sociais Departamento de Habitação e Desenvolvimento Social - Divisão de Intervenção Social Departamento de Habitação e Desenvolvimento - Divisão de Promoção da Saúde Departamento de Habitação e Desenvolvimento Social - Divisão da Rede Social Departamento de Habitação e Desenvolvimento - Divisão de Marca e Comunicação Departamento de Comunicação e Inovação - Divisão de Valorização de Recursos Humanos Departamento de Recursos Humanos - Divisão de Apoio Pedagógico e Inovação Educativa Departamento de Educação e Desporto - Divisão de Desporto Departamento de Educação e Desporto - Divisão de Juventude Departamento de Educação e Desporto - Divisão de Informação e Cidades Inteligentes Departamento de Inovação e Comunicação - Divisão de Emprego e Promoção de Talento Departamento de Promoção de Talento <p>A coordenação desta equipa está atualmente entregue à Divisão da Promoção dos Direitos no Território (DPDT).</p>
2015	<p>Reconhecimento da importância do género no Plano Municipal para a Integração dos Imigrantes de Cascais 2015-2017, assumindo-se como determinante a existência de indicadores desagregados por sexo e contemplando algumas medidas específicas que visam atenuar as desigualdades de género junto desta população</p>
2016	<p>Reconhecimento da importância do género na Estratégia Local de Promoção da Saúde 2016-2020, assumindo-se como determinante a existência de indicadores em saúde desagregados por sexo</p> <p>Integração da perspetiva de género no Regulamento de Acesso ao Programa Municipal de Habitação Social (PMHAS) (reg.386/2016-DR 2ª série-nº74-15/abril/2016), documento que regula a análise das condições de acesso e de atribuição dos fogos de habitação social de critérios que valoram e discriminam positivamente situações de monoparentalidade e de vítimas de violência doméstica.</p> <p>Integração de medidas de ação positiva nos Programas de Apoio ao Desenvolvimento Desportivo através da consideração de Critérios Específicos de Apoio com vista a estimular um crescimento dos indicadores de prática desportiva, organizada e não organizada, por parte da população feminina.</p>



ANO	MEDIDAS
2017	<p>Município de Cascais distinguido pela CIG com “Prémio Viver em Igualdade” (3ª edição referente ao biénio 2016-2017)</p> <p>Assumpção de compromisso pelo Município de Cascais de adaptação local aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, de entre os quais se destaca o ODS 5 Igualdade de Género “Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”. Este compromisso encontra-se consolidado no documento “Cascais 2030 - Relatório Base para a Adaptação Local dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de Cascais”.</p>
2018	<p>Afetação da temática da Igualdade de Género às áreas de intervenção de uma nova vereação, assumindo assim esta temática um carácter mais transversal a todas as unidades orgânicas do Município</p> <p>Município de Cascais distinguido com “Prémio Viver em Igualdade” (4ª edição referente ao ano 2018)</p>
2019	<p>Frequência da formação específica promovida pela APEE (Associação Portuguesa de Ética Empresarial) sobre a “NP 4552:2016 – Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal” por parte da CMC, Cascais Ambiente e Cascais Próxima com vista a dar início dos trabalhos de implementação desta Norma.</p> <p>Criação de Grupo de Trabalho (GT) interdepartamental específico para efeitos de acompanhamento dos trabalhos de implementação do Sistema de Gestão de Conciliação na CMC e que conta com representantes das seguintes unidades orgânicas e entidades relacionadas com a CMC:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Recursos Humanos (DRH); - Divisão de Promoção dos Direitos no Território (DPDT); - Divisão de Participação e Cidadania; - Comissão de Trabalhadores; - e Centro de Cultura e Desporto do Pessoal do Município de Cascais (CCD) <p>A implementação da NP 4552:2016 conta com assessoria da empresa Pedra Base.</p>



ANO	MEDIDAS
2020	<p>Elaboração do Plano Estratégico de Desenvolvimento Social (PEDS) 2020-2030 da Rede Social de Cascais, instrumento de planeamento alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e por conseguinte dando cobertura ao cumprimento do ODS 5 Igualdade de Género e ao ODS 10 Reduzir as Desigualdades.</p> <p>Criação da nova Divisão da Promoção dos Direitos no Território (DPDT), unidade orgânica que integra competências específicas na área da promoção da igualdade entre homens e mulheres e na temática da promoção para a promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal no território do Concelho de Cascais. A criação desta nova unidade orgânica vem assim reforçar o compromisso do município em integrar o princípio da igualdade nas políticas públicas.</p> <p>Atualização do protocolo de colaboração entre o município de Cascais e a CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género) (aguarda assinatura)</p>
2021	<p>Obtenção da certificação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, atribuída pelo Bureau Veritas Certification.</p>



ANEXO 2

LISTA DE 38 INDICADORES DA CIG

N.º	INDICADOR	PÁGINA
1	Composição do órgão Câmara, por sexo.	pág. 64
2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo.	pág. 64
3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	pág. 65
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	pág. 65
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	pág. 65
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	pág. 65
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	pág. 67
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	pág. 68
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	pág. 68
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	pág. 68
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	pág. 68
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	pág. 68
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	pág. 64
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem)	pág. 28-29



N.º	INDICADOR	PÁGINA
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	pág. 66-67
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	pág. 66-67
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	pág. 66-67
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	pág. 66-67
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	pág. 65
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho.	pág. 55-56
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	pág. 58
22	Taxa de cobertura de creches e amas.	pág. 32
23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública.	
24	Taxa de cobertura de Centros de Dia.	pág. 35
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário.	
26	Taxa de cobertura de lares.	pág. 35
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	pág. 38
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.	pág. 40-41
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.	pág.37



N.º	INDICADOR	PÁGINA
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.	
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.	
32	Estudantes a frequentar cursos científico humanísticos de ciências e tecnologias.	pág. 51-52
33	Estudantes a frequentar cursos científico humanísticos de ciências socioeconómicas.	pág. 51-52
34	Estudantes a frequentar cursos científico humanísticos de línguas e humanidades.	pág. 51-52
35	Estudantes a frequentar cursos científico humanísticos de artes visuais.	pág. 51-52
36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Fonte: Autarquia	
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	pág. 59-60
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	pág. 59-60