



DIAGNÓSTICO LOCAL DE GÉNERO

2026



Índice

Enquadramento	3
Metodologia	3
Caracterização Sociodemográfica do Concelho	4
Resultados dos Questionários - População	9
Resultados dos Questionários – Internos.....	16
Resultados dos Questionários – Entidade Parceiras	20
Conclusão.....	24
Anexos	26

Enquadramento

O presente diagnóstico serve como instrumento municipal e integra o processo de elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e resulta da recolha e análise de informação obtida através de questionários aplicados à população, aos/às trabalhadores/as do Município e às entidades parceiras.

O objetivo é identificar as principais necessidades, desafios e potencialidades do concelho em matéria de igualdade de género, não discriminação, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, inclusão social e acessibilidade.

Metodologia

Instrumentos de Recolha de Dados

- Questionário à população
- Questionário aos trabalhadores do Município
- Questionário às entidades parceiras

Período de Aplicação

Os questionários foram aplicados entre o dia 12 de junho de 2026, até ao dia 04 de agosto de 2026.

Número de Participantes

Público-Alvo	Nº de Respostas
População	38
Trabalhadores do Município	86
Entidades Parceiras	12



Método de Análise

- Tratamento estatístico dos dados quantitativos;
- Análise qualitativa das redes abertas;
- Identificação de necessidades e prioridades de intervenção.

Caracterização Sociodemográfica do Concelho (PORDATA 2025/ Censos 2021 do INE)

População Residente: 4.335

Distribuição por Sexo e Idade

Idades	Homens	Mulheres
0-4	47	44
5-9	70	60
10-14	64	71
15-19	64	71
20-24	89	77
25-29	86	75
30-34	95	92
35-39	92	109
40-44	117	101
45-49	114	125
50-54	113	126
55-59	139	145
60-64	181	192
65-69	187	187
70-74	188	193
75-79	140	163

80-84	128	146
85 ou Mais	123	221
Total	2.037	2.298

Índice de Envelhecimento

De acordo com os dados da PORDATA, em 2025 o índice de envelhecimento do concelho de Alfândega da Fé era de 485.3, o que significa que existiam aproximadamente 485 pessoas com 65 ou mais anos por cada 100 jovens com menos de 15 anos. Este valor evidencia um acentuado envelhecimento demográfico do concelho, muito superior ao equilíbrio geracional desejável, refletindo a diminuição da população jovem e o aumento do peso da população idosa.

Taxa de Atividade e de Desemprego

Indicador	Valor	Âmbito Territorial
Taxa de Atividade	60.6%	Região Norte
Taxa de Desemprego	6.0%	Região Norte

A PORDATA não disponibiliza os indicadores de Taxa de Atividade e da Taxa de Desemprego ao nível do concelho de Alfândega da Fé. Assim, para efeitos de enquadramento territorial, são considerados os dados da Região Norte. Em 2025, a Taxa de Atividade na Região Norte situou-se nos 60,6%, evidenciando que cerca de seis em cada dez pessoas em idade ativa participavam no mercado de trabalho. Por sua vez, a Taxa de Desemprego fixou-se nos 6,0%, refletindo a proporção da população ativa que se encontrava desempregada.

Escolaridade

No domínio da Educação e Formação, a análise das qualificações académicas e da literacia no concelho de Alfândega da Fé deparou-se com algumas limitações metodológicas na base de dados PORDATA (Municípios), uma vez que esta plataforma não disponibiliza o desdobramento estatístico completo dos níveis de escolarização e das taxas de analfabetismo cruzados por sexo à

escala concelhia. Deste modo, para garantir o rigor técnico deste diagnóstico, foi realizada uma consulta direta às matrizes definitivas dos Censos 2021 no portal do Instituto Nacional de Estatística (INE).

Os dados oficiais do INE revelam importantes assimetrias de género que importam sinalizar no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade. A taxa de analfabetismo global no concelho situa-se nos 13%, apresentando-se historicamente mais elevada no sexo feminino do que no sexo masculino. Esta disparidade reflete um efeito geracional acumulado, impactando sobretudo as mulheres mais idosas residentes nas áreas predominantemente rurais do município.

Em contrapartida, quando analisada a evolução dos níveis de escolaridade obtidos, observa-se uma clara inversão de tendência nas gerações mais jovens. Embora os homens registem uma presença percentual ligeiramente superior no nível de ensino básico, verifica-se uma feminização positiva nos patamares de ensino mais elevados. No concelho de Alfândega da Fé, o número de mulheres que concluíram com sucesso o ensino secundário e o ensino superior ultrapassa o registo dos homens, consolidando uma tendência de maior qualificação académica formal por parte do género feminino.

Estrutura Familiar

No que respeita à estrutura familiar e à composição dos agregados domésticos, o concelho de Alfândega da Fé acompanha a tendência de forte envelhecimento demográfico do interior do país, o que se traduz numa reconfiguração profunda das dinâmicas familiares tradicionais. De acordo com os dados dos Censos 2021 do INE, o território regista uma proliferação acentuada de agregados unipessoais e uma redução progressiva da dimensão média das famílias.

Sob a perspetiva da igualdade de género, esta realidade assume contornos específicos em dois grupos de elevada vulnerabilidade identificados pela Rede Social Municipal:

- Feminização do Isolamento na Velhice: O aumento expressivo de agregados compostos por uma única pessoa idosa é maioritariamente protagonizado por mulheres. Devido à maior esperança média de vida feminina, o concelho regista um número crítico de idosas a viver sozinhas, frequentemente em situação de dependência funcional, em isolamento geográfico e sem redes de retaguarda familiar próxima. Esta assimetria acentua o risco de exclusão social e pobreza material severa entre a população sénior feminina.

- Monoparentalidade Feminina: Em termos de núcleos familiares com filhos/as, verifica-se uma tendência crescente de famílias monoparentais. A esmagadora maioria destes agregados é chefiada por mulheres (mães solteiras, divorciadas ou separadas), que acumulam sozinhas a totalidade das responsabilidades parentais, financeiras e domésticas. Este modelo familiar enfrenta barreiras acrescidas na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, tornando estas mulheres e os/as seus/suas filhos/as dependentes mais vulneráveis à precariedade económica.

Face a este diagnóstico, torna-se imperativo que o PMIND atue no reforço de respostas de proximidade de combate à solidão destas mulheres seniores e em medidas de apoio à conciliação e proteção social para as famílias monoparentais do concelho.

População com Deficiência

No âmbito da análise interseccional proposta, a abordagem à vulnerabilidade das Pessoas com Deficiência e/ou Incapacidade no concelho de Alfândega da Fé exige o cruzamento de variáveis específicas de saúde com as componentes do género e do envelhecimento demográfico. Atendendo às limitações na desagregação pública continuada de dados específicos de incapacidade funcional por sexo à escala local no portal PORDATA, o presente diagnóstico apoia-se nos dados consolidados pelo Instituto da Segurança Social e validados no Diagnóstico Social do Município.

O território reflete um cenário complexo em que a incapacidade e a deficiência surgem fortemente associadas ao processo severo de envelhecimento populacional. A perda de autonomia e as limitações de mobilidade impactam de forma desproporcional as mulheres seniores, dadas a sua maior longevidade e a tendência acrescida para o isolamento em agregados unipessoais nas freguesias rurais. Esta "dupla vulnerabilidade" coloca estas munícipes em maior risco de exclusão social e dependência extrema.

Migração

No que concerne às dinâmicas migratórias e à atratividade demográfica do concelho de Alfândega da Fé, a análise técnica pautou-se por critérios de rigor metodológico face à indisponibilidade de indicadores municipais isolados e contínuos de fluxos anuais migratórios na plataforma pública PORDATA (Municípios). Para suprir esta lacuna, os dados foram aferidos por via do cruzamento entre as tendências gerais da PORDATA e os registos oficiais do Instituto Nacional de Estatística (INE) e da Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA).



De acordo com as matrizes estatísticas consolidadas e vertidas no Diagnóstico Social do Município, Alfândega da Fé registou uma inversão progressiva e um crescimento acentuado de pessoas migrantes e de população estrangeira com estatuto legal de residente no território. De acordo com os dados oficiais da AIMA para a População Estrangeira Residente, o concelho contabilizou um total fixado de 207 cidadãos estrangeiros residentes.

Resultados dos Questionários - População

Com base nas 38 respostas obtidas, verifica-se que a maioria dos/as participantes é do sexo feminino (27 respondentes), enquanto 11 são do sexo masculino. Em termos etários, predomina a faixa dos 30 aos 39 anos (16 respostas), seguindo-se os grupos dos 40 aos 49 anos (7) e das pessoas com 60 ou mais anos (6). Relativamente à residência, a maioria dos/as inquiridos/as reside na freguesia de Alfândega da Fé (30), registando-se ainda participações de outras freguesias do concelho. No que respeita à situação profissional, a maior parte encontra-se empregada (29), existindo também participantes reformados/as (4), desempregados/as (3) e em outras situações (2). Quanto às habilitações literárias, predominam os/as respondentes com ensino superior (24), seguidos/as pelos/as que possuem ensino secundário (14).

II Igualdade e Inclusão

Os resultados obtidos no questionário evidenciam uma perceção globalmente positiva da população relativamente às condições de igualdade e inclusão no concelho de Alfândega da Fé. A maioria dos/as inquiridos/as considera que existe igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, que jovens e pessoas idosas são valorizados na comunidade e que o concelho constitui um território acolhedor e inclusivo. Contudo, persistem algumas perceções menos favoráveis que apontam para a necessidade de reforçar políticas e iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades, a inclusão social e a valorização de todos os grupos da população.

A acessibilidade surge como o principal desafio identificado, verificando-se uma perceção significativa de que os espaços públicos ainda não garantem condições adequadas para pessoas com mobilidade reduzida. Paralelamente, embora a maioria da população refira nunca ter sido alvo de discriminação, uma parte relevante dos/as respondentes identifica experiências discriminatórias relacionadas com fatores como o sexo, a deficiência, a nacionalidade ou a orientação sexual, evidenciando que estas situações continuam a ocorrer e justificam uma intervenção preventiva.

III Emprego e Oportunidades

É evidente que o emprego constitui uma das principais preocupações da população do concelho de Alfândega da Fé, sendo reconhecido como um fator essencial para a promoção da igualdade de

oportunidades, a fixação da população e o desenvolvimento socioeconómico do território.

A perceção relativamente às oportunidades de emprego é maioritariamente desfavorável, verificando-se o entendimento de que o concelho não disponibiliza oportunidades suficientes para responder às necessidades da população. As respostas evidenciam preocupações relacionadas com a escassez de ofertas de trabalho, a necessidade de procurar emprego fora do concelho e a importância de assegurar processos de recrutamento mais transparentes, baseados no mérito e na igualdade de oportunidades.

Os/As participantes identificam ainda as pessoas desempregadas e as pessoas com baixas qualificações como grupos particularmente vulneráveis, salientando as dificuldades de integração no mercado de trabalho e a necessidade de reforçar medidas de apoio ao emprego e à qualificação profissional.

As respostas abertas reforçam estas preocupações, sendo o emprego, a igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho e a valorização profissional as áreas mais frequentemente apontadas como prioritárias. Entre as principais propostas destacam-se a criação de emprego, a valorização das pessoas trabalhadoras, o apoio ao empreendedorismo local, o desenvolvimento de programas de estágios e incentivos à contratação, em especial de jovens e pessoas em situação de desemprego, bem como a garantia de igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho, independentemente da nacionalidade, origem étnica ou outras características pessoais.

De um modo geral, os resultados demonstram a necessidade de reforçar as políticas locais de promoção do emprego e do desenvolvimento económico, criando condições que favoreçam a fixação da população, a inclusão socioprofissional e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas.

IV Família, Infância e Envelhecimento

Os resultados do questionário evidenciam que a população atribui elevada importância ao reforço das políticas de apoio às famílias, às crianças, aos/às jovens e às pessoas idosas, identificando estes grupos como prioritários para a promoção da igualdade e da coesão social no concelho.



A população idosa destaca-se como o grupo considerado mais vulnerável, sendo frequentemente associada ao isolamento social, à ausência de rede de apoio familiar e à necessidade de reforço das respostas sociais. As crianças e os/as jovens são igualmente identificados/as como grupos que requerem maior atenção, sobretudo quando se encontram em contextos de vulnerabilidade socioeconómica.

Entre as principais necessidades identificadas encontram-se o reforço dos cuidados continuados e do apoio à população idosa, a melhoria das respostas educativas, nomeadamente ao nível das escolas, creches, infantários e oferta formativa, bem como o aumento da capacidade dos lares e centros de dia. São ainda apontadas como prioridades o apoio às famílias e a criação de mais espaços e atividades destinados às crianças e jovens.

As respostas abertas reforçam estas preocupações, destacando a necessidade de promover o envelhecimento ativo, combater o isolamento social, apoiar as famílias e incentivar a participação das crianças e jovens na vida comunitária. Entre as medidas propostas salientam-se o reforço dos programas de apoio domiciliário, o desenvolvimento de atividades intergeracionais, a promoção da literacia digital junto da população sénior, o apoio à parentalidade e à natalidade, bem como a criação de espaços de lazer e de atividades dirigidas às crianças e jovens, em particular durante os períodos de férias escolares.

De um modo geral, os resultados evidenciam a necessidade de consolidar políticas locais que promovam o bem-estar das famílias, a proteção das pessoas mais vulneráveis e o fortalecimento das respostas dirigidas às diferentes gerações, contribuindo para um concelho mais inclusivo, solidário e coeso.

V Participação e Cidadania

A população reconhece a participação cívica como um fator essencial para a promoção da igualdade, da inclusão e do desenvolvimento do concelho. As respostas demonstram a necessidade de reforçar o envolvimento da comunidade nos processos de decisão, promovendo uma maior proximidade entre o Município, as entidades locais e a população.

Entre as principais prioridades identificadas destacam-se o investimento em ações de informação, sensibilização e formação, bem como o incentivo à participação das crianças e jovens na vida comunitária. As pessoas participantes salientam ainda a importância de criar oportunidades de envolvimento em projetos comunitários, debates públicos e iniciativas que promovam uma cidadania mais ativa e participativa.

As sugestões para o futuro PMIND reforçam a necessidade de fortalecer os mecanismos de participação cívica e comunitária, através da criação de uma bolsa de voluntariado, do reforço do papel das associações e das juntas de freguesia na implementação das medidas do Plano, da dinamização de um Conselho Municipal da Juventude mais participativo e do desenvolvimento de iniciativas que incentivem o envolvimento da comunidade na definição e acompanhamento das políticas municipais.

É igualmente destacada a importância de assegurar uma comunicação mais transparente, garantindo a divulgação dos resultados dos processos participativos e das medidas implementadas, de forma a reforçar a confiança da população e estimular uma participação mais ativa.

VI Segurança e Violência

A segurança e a prevenção da violência não constituem as principais preocupações da população. Ainda assim, as vítimas de violência e de exclusão social são identificadas como grupos particularmente vulneráveis, reforçando a necessidade de assegurar respostas adequadas de proteção, acompanhamento e apoio.

As respostas evidenciam igualmente a importância de promover uma cultura assente no respeito, na igualdade de direitos e na não discriminação, através da criação de mecanismos seguros de denúncia e do reforço da confiança nas instituições. São também referidas preocupações relacionadas com o combate à discriminação e ao favorecimento, consideradas essenciais para garantir maior equidade e transparência.

As propostas apresentadas para o futuro PMIND reforçam a necessidade de investir na prevenção da violência doméstica e no apoio às vítimas, através da implementação de ações de sensibilização,

programas de prevenção, reforço dos mecanismos de encaminhamento e proteção e desenvolvimento de respostas articuladas entre as diferentes entidades. Destaca-se ainda a importância da realização de iniciativas nas escolas e na comunidade que promovam relações de respeito, igualdade e não violência, contribuindo para a prevenção de comportamentos discriminatórios e para a construção de uma comunidade mais segura e inclusiva.

VII Acessibilidade, Mobilidade e Serviços

Os resultados evidenciam que a acessibilidade, a mobilidade e o acesso aos serviços constituem áreas prioritárias para a população do concelho de Alfândega da Fé, sendo reconhecidas como fatores determinantes para a promoção da igualdade de oportunidades e da inclusão social.

Relativamente à acessibilidade, uma parte significativa das pessoas participantes considera que os espaços públicos ainda não oferecem condições adequadas para pessoas com mobilidade reduzida, evidenciando a necessidade de eliminar barreiras arquitetónicas e de melhorar a adaptação dos edifícios e espaços públicos.

As respostas abertas reforçam esta perceção, identificando os transportes, a mobilidade e os acessos como a principal área de investimento. Destacam-se igualmente a necessidade de reforçar os serviços de saúde, os cuidados continuados e a acessibilidade dos espaços públicos, bem como de melhorar as respostas dirigidas à população idosa e às crianças e jovens.

Entre as propostas apresentadas para o futuro PMIND sobressaem a melhoria da mobilidade, dos transportes e da acessibilidade, através da implementação de soluções que facilitem o acesso da população aos serviços essenciais, com especial atenção às pessoas idosas, às pessoas com deficiência e às residentes nas freguesias mais afastadas.

VIII Educação e Juventude

Nesta área, é evidente a necessidade de reforçar as respostas dirigidas à infância e à juventude, promovendo melhores oportunidades educativas, uma maior participação na vida comunitária e condições que favoreçam a permanência dos/as jovens no concelho.



As crianças e os/as jovens são identificados/as como um dos grupos mais vulneráveis, sobretudo quando inseridos/as em contextos socioeconómicos desfavoráveis, destacando-se a importância de garantir igualdade de oportunidades desde a infância. Entre as principais necessidades apontadas encontram-se o reforço das respostas educativas, nomeadamente ao nível das escolas, creches, infantários e oferta formativa, bem como a criação de mais atividades e espaços recreativos destinados à população mais jovem.

As respostas abertas reforçam igualmente a importância da educação e da participação juvenil, através do desenvolvimento de atividades escolares e comunitárias, da promoção da cidadania ativa e do incentivo ao envolvimento das pessoas jovens em debates, projetos participativos e processos de decisão local.

No âmbito das propostas para o futuro PMIND, destacam-se a criação e requalificação de parques infantis e espaços de lazer, o desenvolvimento de atividades dirigidas às crianças e aos/as jovens, a realização de ações de sensibilização nas escolas e o reforço da educação para a igualdade, a inclusão, a prevenção do bullying e da discriminação.

IX Prioridades para o Futuro

De um modo geral, os resultados mostram que a população considera prioritário o reforço das políticas municipais em áreas fundamentais para a promoção da igualdade, da inclusão e da coesão social. As sugestões apresentadas convergem para a necessidade de desenvolver respostas integradas que promovam a igualdade de oportunidades e respondam às necessidades dos diferentes grupos da população.

Entre as prioridades mais referidas destacam-se as ações de informação, sensibilização e educação para a igualdade, reconhecidas como instrumentos essenciais para prevenir a discriminação e promover uma cultura de respeito, inclusão e cidadania. A promoção da igualdade de oportunidades e da não discriminação surge igualmente como uma das principais preocupações, reforçando a importância da implementação de medidas que garantam um tratamento equitativo para todas as pessoas.



O emprego, o apoio às famílias, a população idosa, a mobilidade e a participação comunitária constituem igualmente áreas estratégicas de intervenção. As pessoas participantes salientam a necessidade de criar mais oportunidades de emprego, apoiar a fixação da população, reforçar as respostas dirigidas às famílias e à parentalidade, combater o isolamento da população idosa, melhorar os transportes e incentivar uma maior participação cívica através do voluntariado e do envolvimento das associações locais.

São ainda identificadas como prioridades a promoção da inclusão social, a melhoria da acessibilidade para pessoas com deficiência ou mobilidade condicionada e o investimento em respostas dirigidas à infância e à juventude. Embora com menor expressão, surgem igualmente propostas relacionadas com a prevenção da violência doméstica, a habitação, a igualdade de género, a transparência salarial, a inclusão digital e a proteção ambiental, evidenciando uma visão abrangente dos desafios e das oportunidades para a construção de um concelho mais inclusivo, igualitário e coeso.

Resultados dos Questionários – Internos

A amostra é constituída por 86 colaboradores/as do Município de Alfândega da Fé, verificando-se uma predominância do sexo feminino (54 participantes), face ao masculino (31), tendo uma pessoa optado por não responder. Em termos etários, a maioria dos/as respondentes situa-se na faixa dos 40 aos 49 anos (34), seguindo-se os grupos dos 50 aos 59 anos (20), dos 30 aos 39 anos (18), dos 60 ou mais anos (11) e, por último, dos/as colaboradores/as com menos de 30 anos (3).

Relativamente às habilitações literárias, observa-se uma distribuição diversificada, com maior representatividade de colaboradores/as detentores/as de licenciatura (34) e do ensino secundário (31), seguindo-se o ensino básico (10), o mestrado (6) e o doutoramento (5). Quanto ao vínculo contratual, predomina o contrato por tempo indeterminado (69), existindo ainda colaboradores/as com contrato a termo (7), em comissão de serviço (3) e noutras modalidades de vínculo (7).

No que respeita à categoria profissional, a maior parte dos/as inquiridos/as desempenha funções de assistente operacional (31), seguindo-se os/as técnicos/as superiores (28), assistentes técnicos/as (15), dirigentes (6) e outras funções (5), tendo sido registada uma não resposta. Estes dados revelam uma amostra heterogénea, representativa das diferentes categorias profissionais existentes no Município, permitindo obter uma visão abrangente da perceção dos/as colaboradores/as relativamente às questões da igualdade.

II Cultura Organizacional e Igualdade

Com base nas respostas dos/as 86 colaboradores/as relativamente a esta dimensão, verifica-se uma perceção globalmente positiva sobre a promoção da igualdade no Município de Alfândega da Fé. A maioria dos/as respondentes considera que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de progressão profissional, que as competências são valorizadas independentemente do sexo, que existe um ambiente de trabalho respeitador e inclusivo e que a igualdade entre mulheres e homens é promovida pelo município. Também a atuação da liderança é, de forma geral, reconhecida como comprometida com os princípios da igualdade.

Apesar desta avaliação favorável, observa-se igualmente um número significativo de respostas de

discordância e de posições neutras, sobretudo nas questões relacionadas com a equidade no tratamento dos/as trabalhadores/as e com as oportunidades de progressão profissional. Estes resultados sugerem que, embora existam práticas positivas e uma perceção maioritariamente favorável, subsistem áreas que poderão beneficiar de um reforço das políticas internas, da transparência dos procedimentos e da consolidação de uma cultura organizacional cada vez mais inclusiva e promotora da igualdade de oportunidades.

III Recrutamento, Progressão e Formação

Relativamente a este tema, os resultados evidenciam uma perceção globalmente positiva, embora menos consensual do que a observada na dimensão da cultura organizacional. A maioria dos/as colaboradores/as considera que os processos de recrutamento são transparentes e imparciais e que dispõe de oportunidades de formação, verificando-se igualmente um reconhecimento da importância da formação em matéria de igualdade e não discriminação. Contudo, no que respeita às oportunidades de progressão profissional, as respostas revelam uma maior divisão de opiniões, com um número significativo de colaboradores/as a manifestar discordância ou uma posição neutra relativamente à igualdade de oportunidades nesta matéria.

Os dados mostram ainda que a maioria dos/as respondentes nunca participou em ações de formação sobre igualdade de género ou não discriminação (55), apesar de 66 colaboradores/as considerarem importante receber formação nesta área. Estes resultados evidenciam a necessidade de reforçar a oferta formativa e na transparência dos processos de recrutamento, progressão e desenvolvimento profissional.

IV Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Os resultados mostram uma perceção globalmente positiva. A maioria considera que o Município facilita a conciliação entre a vida profissional e familiar, reconhecendo também que as chefias demonstram compreensão perante as necessidades familiares dos/as trabalhadores/as. Paralelamente, mais de metade dos/as respondentes afirma conhecer as medidas de apoio à parentalidade existentes e considera adequadas as medidas de conciliação atualmente implementadas.

Contudo, verifica-se a existência de um conjunto de respostas de discordância e de posições neutras, sugerindo que subsistem oportunidades de melhoria na consolidação das políticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

V Discriminação, Assédio e Violência

Os resultados revelam que, embora a maioria afirme saber a quem recorrer caso seja vítima ou testemunha de uma situação de discriminação ou assédio (58 respostas), verifica-se que 44 colaboradores/as desconhecem as regras ou procedimentos internos existentes para estas situações, o que evidencia a necessidade de reforçar a divulgação dos mecanismos de prevenção, denúncia e acompanhamento.

No que respeita à experiência de situações de discriminação no contexto laboral, a maioria dos/as respondentes refere nunca ter presenciado (62) nem sido alvo (63) de episódios desta natureza. Além disso, a perceção relativamente à atuação do Município perante situações de discriminação ou assédio é globalmente positiva, predominando as respostas de concordância. Ainda assim, os resultados sugerem a importância de continuar a investir em ações de sensibilização, informação e formação.

VI Comunicação e Linguagem Inclusiva

Na Comunicação e Linguagem Inclusiva, os resultados demonstram uma perceção globalmente positiva relativamente às práticas adotadas pelo Município. A maioria dos/as colaboradores/as considera que a comunicação interna utiliza uma linguagem inclusiva e não discriminatória e que os documentos e procedimentos municipais refletem os princípios da igualdade e da não discriminação. De igual modo, a maioria dos/as respondentes reconhece a importância de reforçar a utilização de linguagem inclusiva no contexto organizacional, evidenciando uma atitude favorável à consolidação destas práticas.

Apesar da avaliação globalmente positiva, verifica-se a existência de algumas respostas de discordância e de posições neutras, sugerindo que subsistem oportunidades de melhoria na uniformização da comunicação institucional.



VII Avaliação Global

A Avaliação Global do compromisso do Município para com a igualdade, os resultados revelam uma percepção tendencialmente positiva por parte dos/as colaboradores/as. A maioria classifica o desempenho do Município como Razoável (29 respostas), Bom (24) ou Muito Bom (18), totalizando 71 participantes com uma apreciação global positiva ou intermédia. Por outro lado, 15 colaboradores/as avaliaram o compromisso do Município como Fraco (4) ou Muito Fraco (11).

De uma forma geral, estes resultados demonstram que o Município é reconhecido pelos/as colaboradores/as pelo trabalho desenvolvido na promoção da igualdade e da não discriminação.

Resultados dos Questionários – Entidade Parceiras

A caracterização dos recursos humanos das entidades parceiras evidencia uma predominância do sexo feminino, registrando-se um total de 88 mulheres e 44 homens. No que respeita à organização interna, a maioria das entidades considera existir equilíbrio de género nos cargos de direção e chefia. Relativamente à gestão de recursos humanos, não foram identificadas barreiras à progressão profissional de grupos específicos, sendo ainda referido, pela maioria das entidades, que os processos de recrutamento e seleção integram princípios de igualdade e não discriminação. Estes resultados revelam uma perceção globalmente positiva quanto à promoção da igualdade de oportunidades na gestão organizacional, embora subsistam algumas situações em que estas práticas não se encontram totalmente consolidadas.

III Políticas de Igualdade e Gestão Interna

A maioria das entidades ainda não dispõe de planos ou regulamentos formais de promoção da igualdade, nem de medidas estruturadas de prevenção da discriminação e do assédio. Verifica-se igualmente uma reduzida implementação de códigos de conduta com referência à igualdade e de ações de formação nesta área. Apesar disso, a maioria das entidades considera que a igualdade se encontra integrada na sua gestão, revelando uma perceção positiva da importância desta temática, embora subsistam oportunidades de melhoria ao nível da formalização de políticas e da capacitação organizacional.

IV Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

No domínio da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a maioria das entidades refere dispor de medidas de apoio à conciliação, considerando, em grande parte, que estas são adequadas às necessidades dos/as trabalhadores/as. As respostas indicam ainda que não são percecionadas diferenças de género na utilização dessas medidas, evidenciando uma preocupação em assegurar a igualdade de tratamento e o acesso equitativo aos mecanismos de conciliação. Ainda assim, algumas entidades reconhecem a necessidade de reforçar ou adequar estas medidas às especificidades da sua organização.

V Igualdade, Discriminação e Inclusão

Relativamente à igualdade, discriminação e inclusão, os resultados demonstram que a generalidade das entidades não identificou situações de discriminação no seu contexto organizacional, promovendo práticas de inclusão ativa. No entanto, a maioria não dispõe de mecanismos formais de denúncia de situações de discriminação, embora a maior parte dos/as colaboradores/as refira conhecer os procedimentos para comunicar estas ocorrências. Estes resultados evidenciam uma perceção globalmente positiva quanto ao ambiente organizacional, mas revelam igualmente a necessidade de reforçar os mecanismos formais de prevenção e resposta a situações de discriminação.

VI Violência Doméstica e Violência de Género

No que respeita à violência doméstica e de género, a maioria das entidades refere não contactar regularmente com estas situações no âmbito da sua atividade. Verifica-se, contudo, que a maioria conhece os recursos locais de apoio a vítimas e mantém articulação com outras entidades do território, reconhecendo, de forma geral, que as respostas existentes no concelho são adequadas. Apesar disso, observa-se uma reduzida existência de procedimentos internos de atuação, evidenciando a necessidade de reforçar os mecanismos de intervenção e resposta nestas situações.

VII Formação e Capacitação

Verifica-se que a maioria das entidades ainda não promoveu ações de formação em igualdade e não discriminação, embora manifeste interesse em desenvolver iniciativas futuras nesta área. As principais necessidades identificadas incidem sobre temas como a igualdade de género, a diversidade e inclusão, a violência doméstica, o assédio no trabalho, a linguagem inclusiva e os direitos humanos, evidenciando o reconhecimento da importância da capacitação dos recursos humanos para a promoção da igualdade e da não discriminação.

VIII Governação e Estratégia para a Igualdade

Relativamente à governação e estratégia para a igualdade, a maioria das entidades considera que a igualdade está integrada na sua estratégia organizacional. No entanto, os resultados evidenciam fragilidades ao nível da monitorização e avaliação, verificando-se que a maioria não avalia o impacto das decisões na igualdade nem dispõe de indicadores de acompanhamento ou de uma pessoa responsável por esta área. Estes resultados revelam a necessidade de reforçar a integração da igualdade através da definição de mecanismos formais de monitorização e de responsabilidades específicas.

IX Orçamento, Recursos e Contratação

Neste domínio, os resultados mostram que nenhuma das entidades dispõe de orçamento específico para ações de promoção da igualdade. Verifica-se igualmente uma reduzida afetação de recursos humanos que se dediquem a esta área, embora parte das entidades refira integrar critérios de igualdade nos procedimentos de contratação pública. Estes resultados demonstram que a promoção da igualdade ainda não se encontra plenamente sustentada por recursos financeiros, humanos e organizacionais específicos, constituindo um aspeto a reforçar nas estratégias futuras.

X Participação e Rede Local

Os resultados demonstram uma forte articulação entre as entidades do território, sendo reconhecida a importância da cooperação institucional na promoção da igualdade e da não discriminação. Contudo, a participação em redes ou projetos especificamente dedicados à igualdade revela-se ainda reduzida. A maioria das entidades manifesta disponibilidade para integrar uma rede local de igualdade, evidenciando abertura para o desenvolvimento de parcerias, partilha de recursos e implementação de iniciativas conjuntas que reforcem a intervenção no concelho.



XI Perceção sobre o Território

Relativamente à perceção sobre o território, as entidades identificam como principais desafios a promoção da igualdade de oportunidades, o combate ao envelhecimento e ao isolamento da população, a inclusão de grupos vulneráveis e o reforço da sensibilização para a igualdade e a não discriminação. Entre os grupos considerados mais vulneráveis destacam-se as pessoas idosas, as pessoas com deficiência, as crianças e jovens, as vítimas de violência, as pessoas em situação de vulnerabilidade económica e as minorias. Os resultados evidenciam ainda a necessidade de reforçar as respostas locais através de ações de sensibilização, formação, criação de oportunidades e desenvolvimento de estratégias de intervenção articuladas entre as diferentes entidades do concelho.

Conclusão

O presente Diagnóstico permitiu caracterizar a realidade do concelho relativamente às diferentes dimensões da igualdade, da não discriminação e da inclusão, integrando a análise de indicadores estatísticos e os contributos recolhidos através do diagnóstico interno do Município, do questionário aplicado à população e do questionário dirigido às entidades parceiras.

Os resultados evidenciam uma perceção globalmente positiva relativamente às condições de igualdade e inclusão existentes no concelho, verificando-se o reconhecimento da importância da igualdade de oportunidades, da coesão social e do trabalho desenvolvido pelas entidades locais. Contudo, o diagnóstico permitiu identificar um conjunto de desafios estruturais que condicionam o desenvolvimento do território e a concretização de uma sociedade mais inclusiva, equitativa e participativa.

Entre as principais áreas de intervenção destacam-se a promoção do emprego e do desenvolvimento económico, criando condições que favoreçam a fixação da população, em particular das pessoas jovens; o reforço da acessibilidade, da mobilidade e do acesso aos serviços essenciais; a melhoria das respostas dirigidas às famílias, às crianças, aos/às jovens e às pessoas idosas; a promoção da igualdade de oportunidades, da inclusão e da participação cívica; a prevenção de todas as formas de discriminação e violência; e o fortalecimento de uma governação mais participativa, colaborativa e orientada para a integração transversal da perspectiva da igualdade nas políticas públicas locais.

O diagnóstico interno evidenciou igualmente oportunidades de melhoria ao nível da consolidação das políticas organizacionais de igualdade, nomeadamente através do reforço da formação e capacitação das pessoas trabalhadoras, da implementação de mecanismos de monitorização e avaliação, da adoção de práticas de comunicação inclusiva e da integração da igualdade nos processos de gestão e tomada de decisão. Paralelamente, o questionário dirigido às entidades parceiras revelou uma forte disponibilidade para o trabalho em rede, embora evidencie a necessidade de reforçar a articulação institucional, a definição de responsabilidades, a monitorização das ações desenvolvidas e a afetação de recursos específicos para a promoção da igualdade.



Apesar dos desafios identificados, o concelho dispõe de um conjunto significativo de potencialidades, nomeadamente uma rede diversificada de entidades parceiras, uma cultura de cooperação institucional, o reconhecimento da importância da igualdade e da inclusão e uma comunidade disponível para participar ativamente na construção de soluções coletivas. Estes fatores constituem uma base sólida para o desenvolvimento de políticas públicas integradas, sustentáveis e orientadas para a melhoria da qualidade de vida da população.

Neste contexto, o Diagnóstico Local de Género assume-se como um instrumento estratégico de planeamento e intervenção, destinado a orientar a ação do Município e das entidades parceiras na promoção da igualdade, da não discriminação e da inclusão. A sua implementação deverá assentar numa abordagem participativa, na cooperação interinstitucional, na monitorização contínua das medidas e na avaliação dos resultados alcançados, contribuindo para a construção de um concelho mais inclusivo, acessível, coeso e promotor da igualdade de oportunidades, garantindo que todas as pessoas possam participar plenamente na vida económica, social, cultural e cívica do território, independentemente do sexo, idade, deficiência, origem, nacionalidade, orientação sexual, identidade de género, condição socioeconómica ou qualquer outra característica.



Anexos

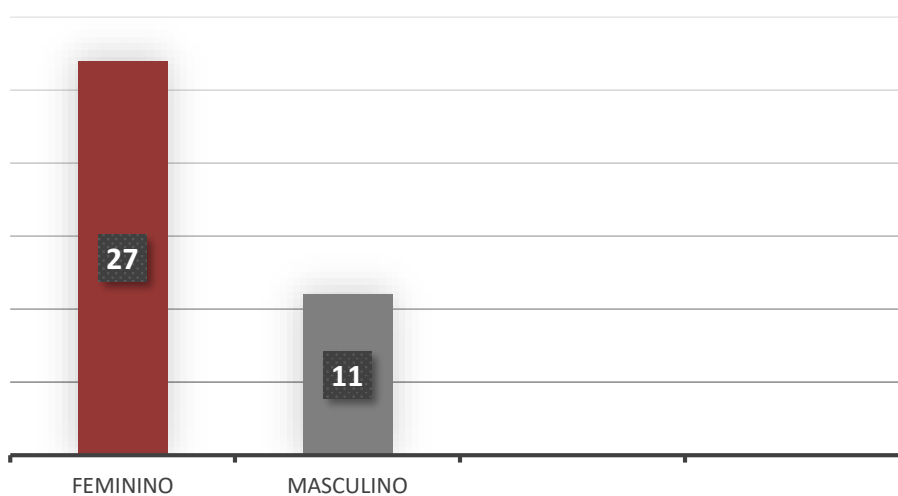


Gráficos Estatísticos

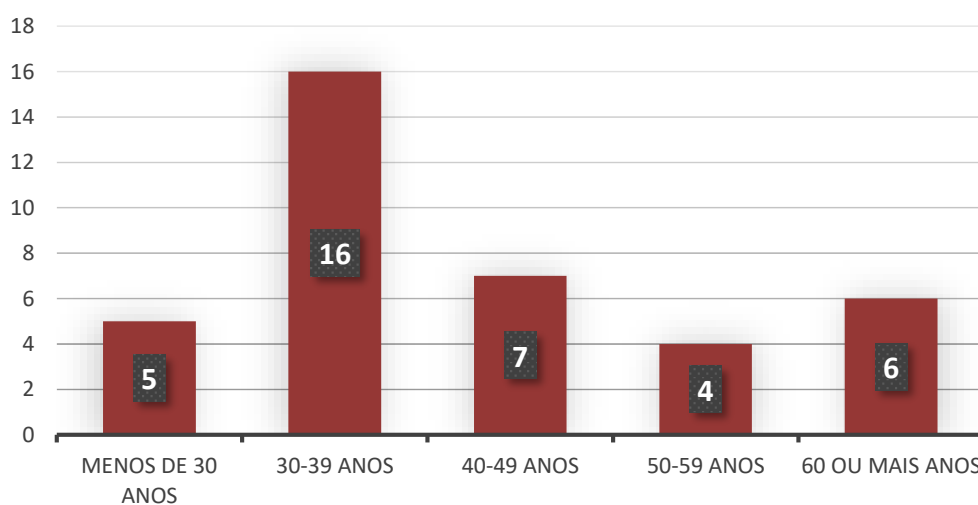
Resultados de 38 Questionários – População

I Caracterização Socioprofissional

Género

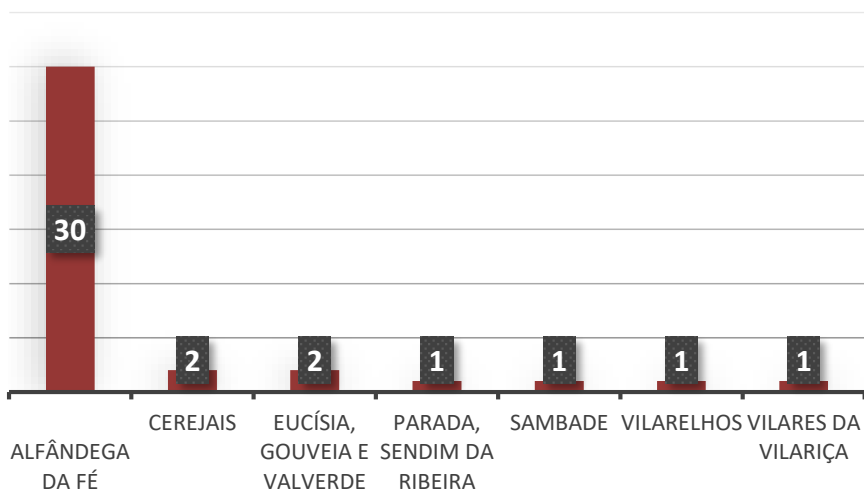


Idade

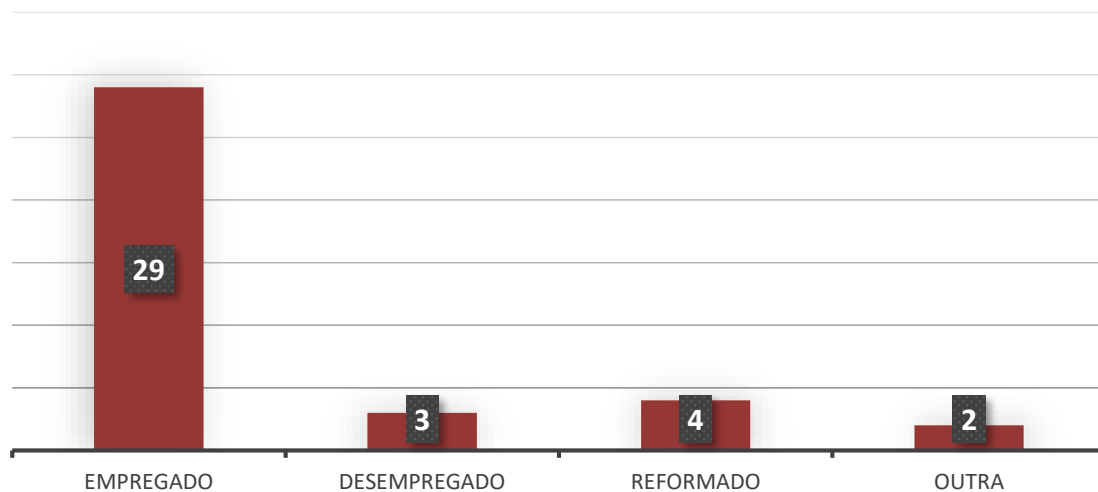




Freguesia Onde Reside

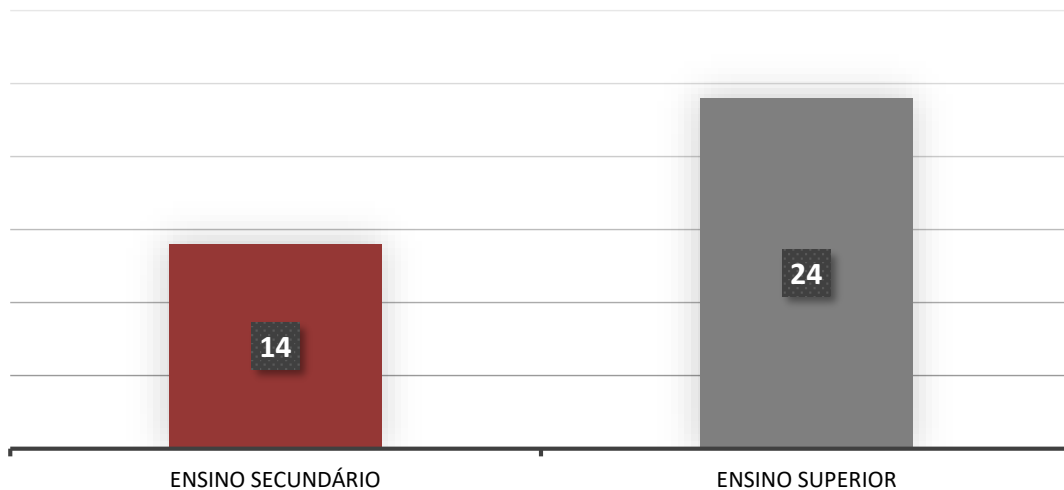


Situação Profissional



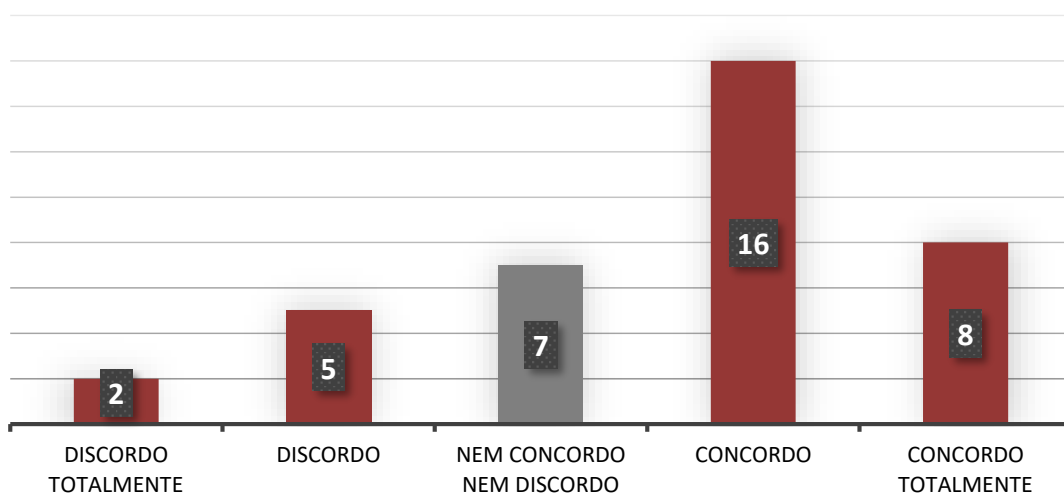


Escolaridade



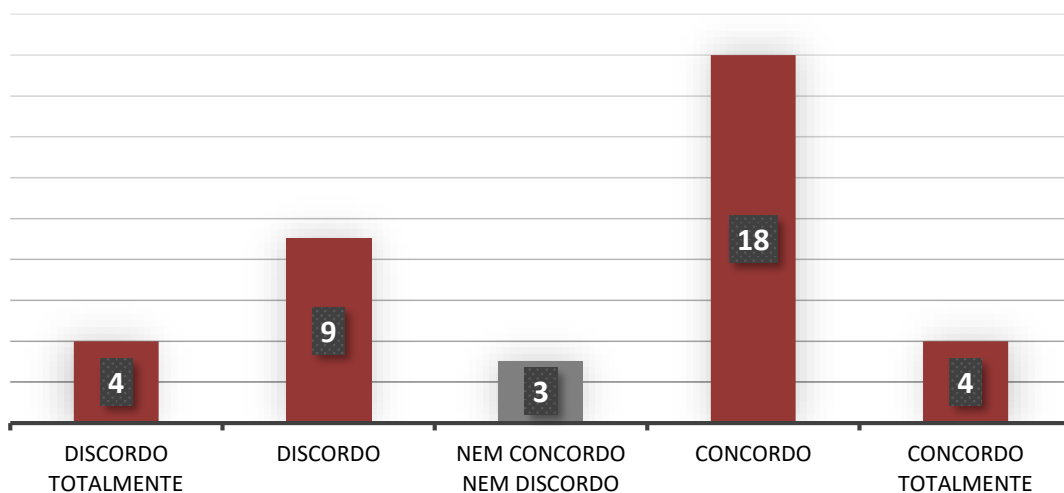
II Igualdade e Inclusão

Mulheres e homens têm as mesmas oportunidades no concelho?

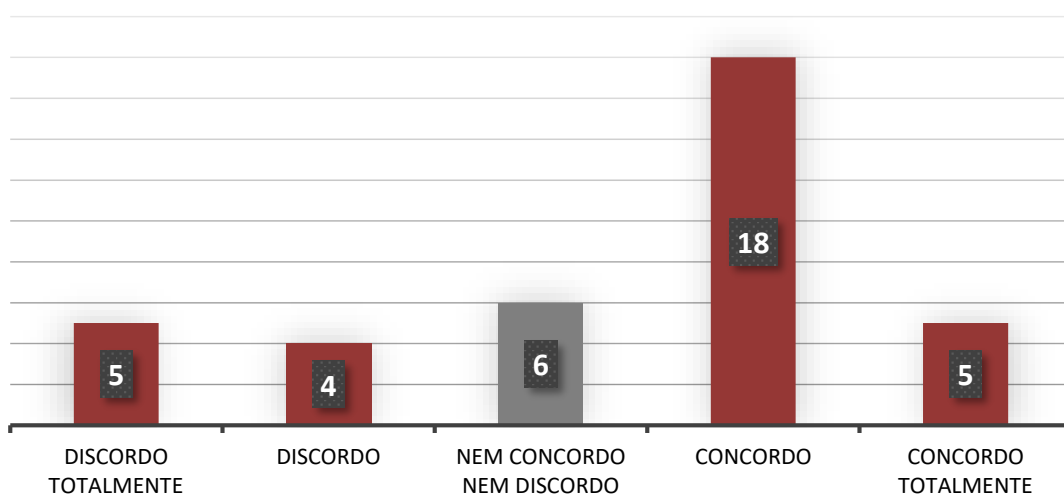


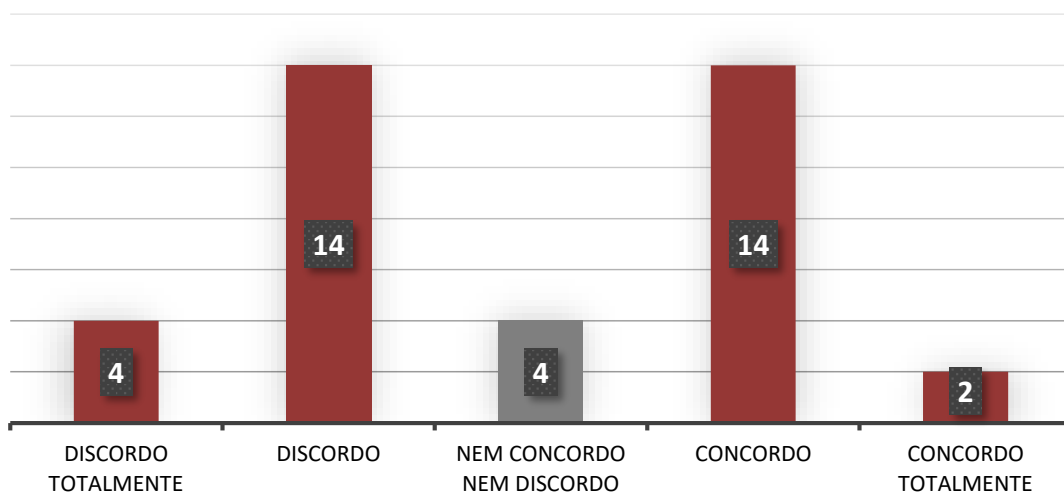
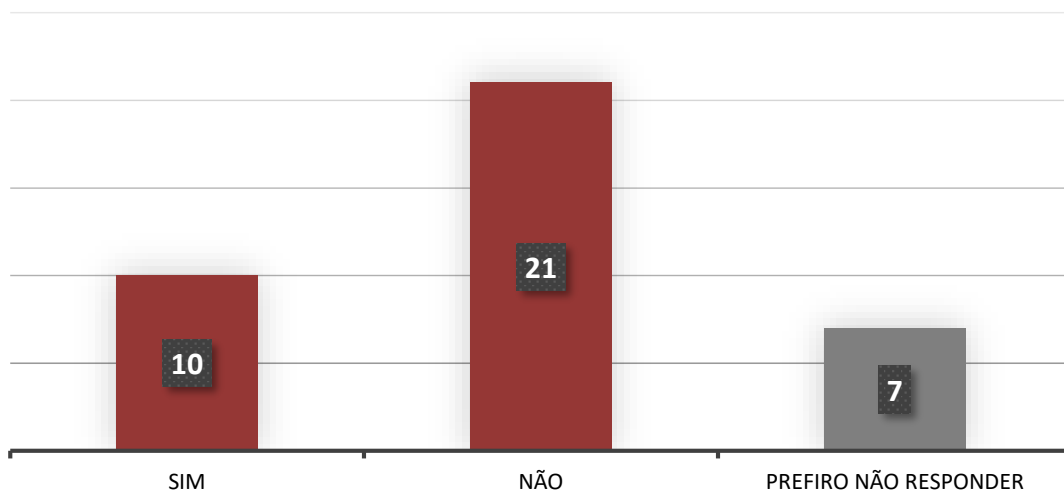


Jovens e pessoas idosas são igualmente valorizados na comunidade?



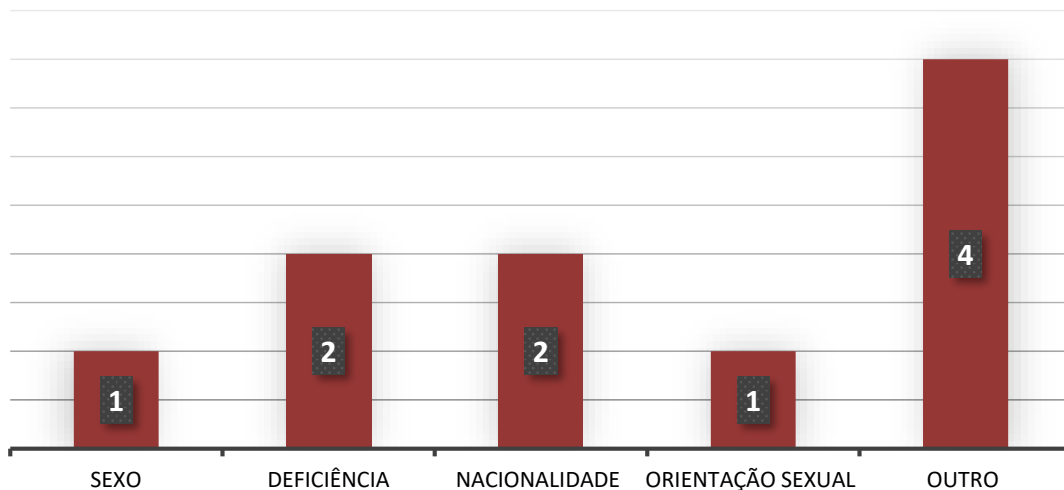
O concelho é acolhedor para todas as pessoas, independentemente das suas características?



Os espaços públicos são acessíveis para pessoas com mobilidade reduzida?**Já sentiu alguma forma de discriminação no concelho?**

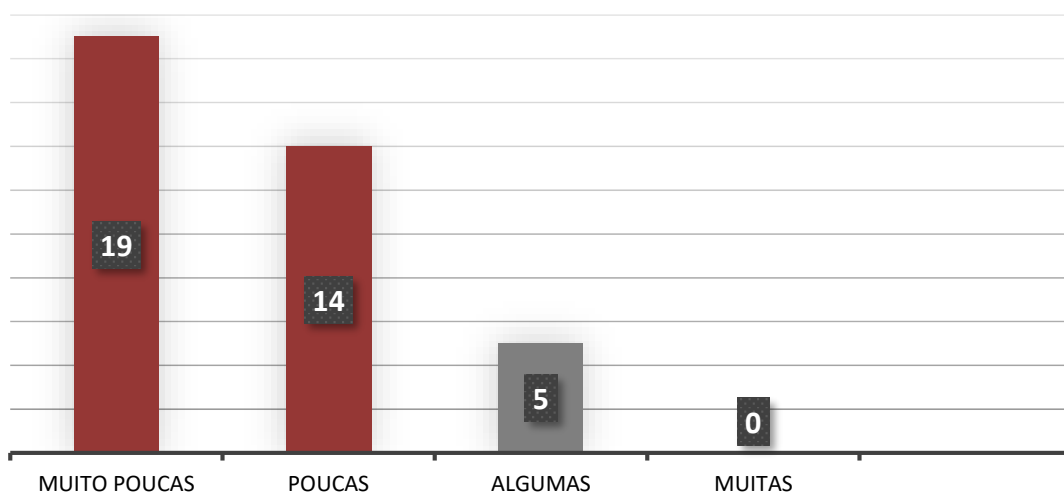


Se responder “Sim”, qual o principal motivo?



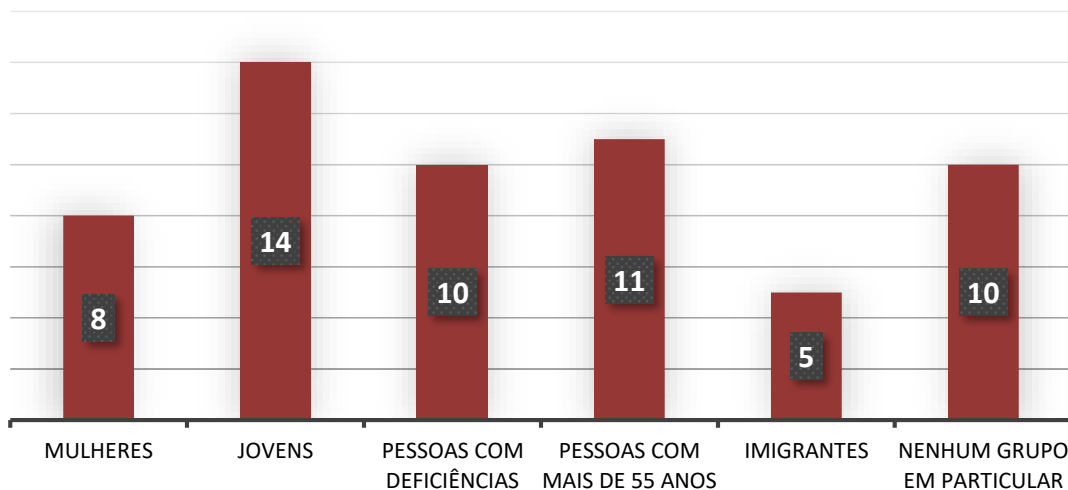
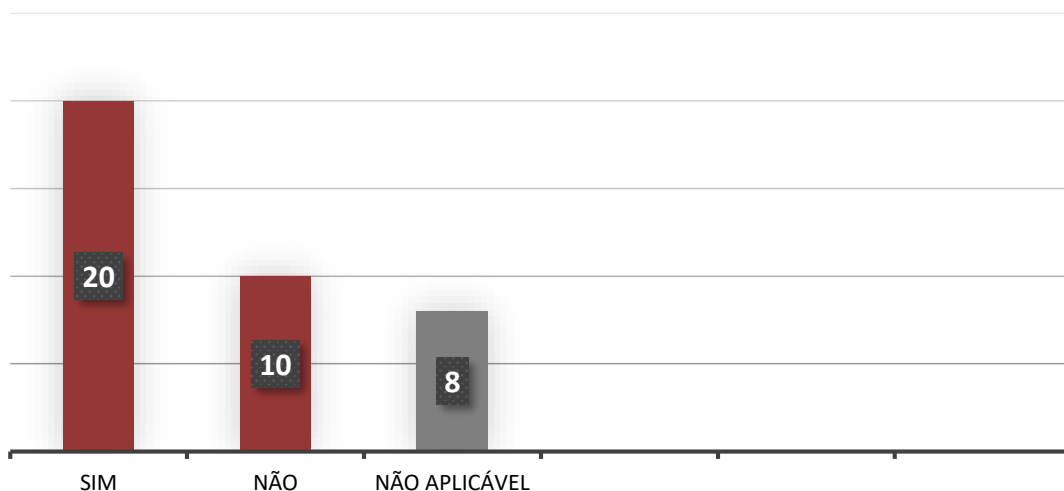
III Emprego e Oportunidade

Considera que existem oportunidades de emprego suficientes no concelho?



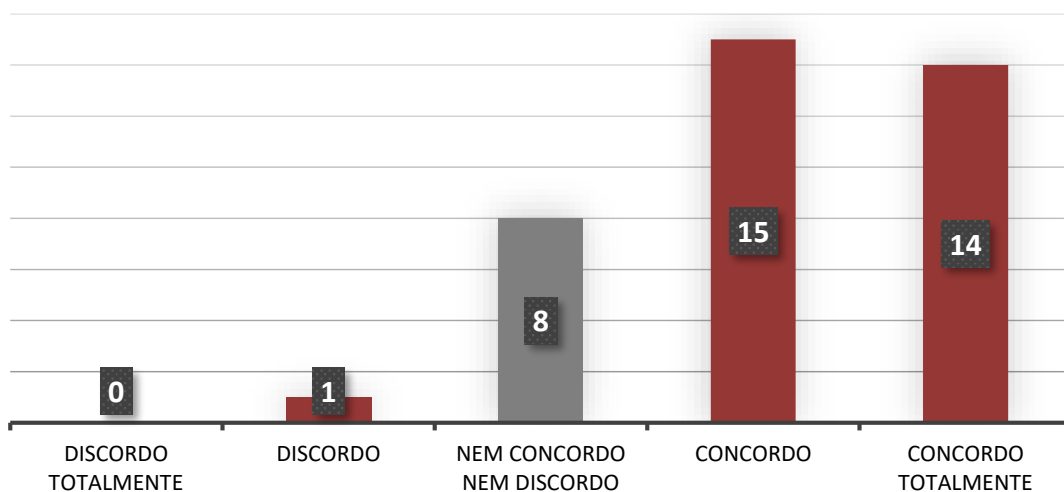
Que grupos enfrentam maiores dificuldades no acesso ao emprego? (máximo 3)

Devido a um erro técnico o questionário não tinha mínimo nem máximo de respostas obrigatórias.

**Já procurou emprego fora do concelho por falta de oportunidades locais?**

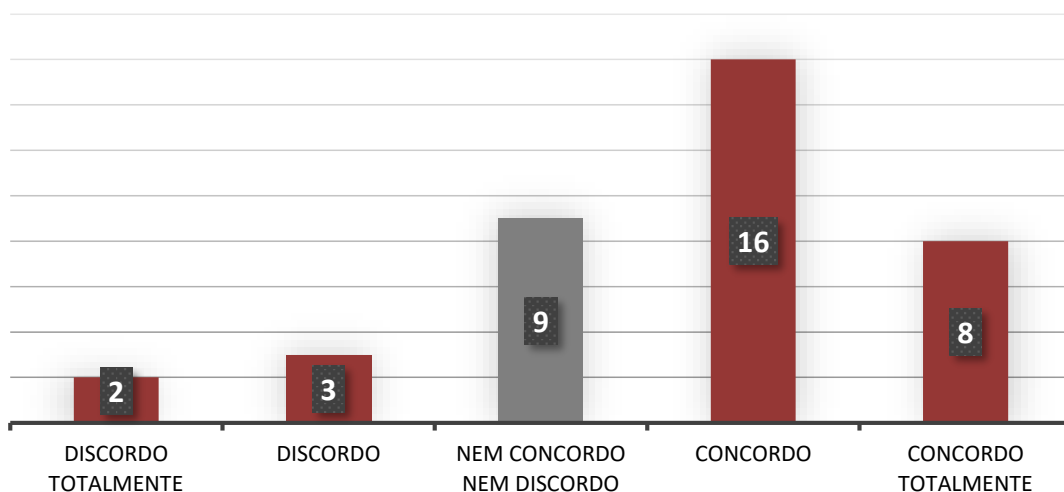


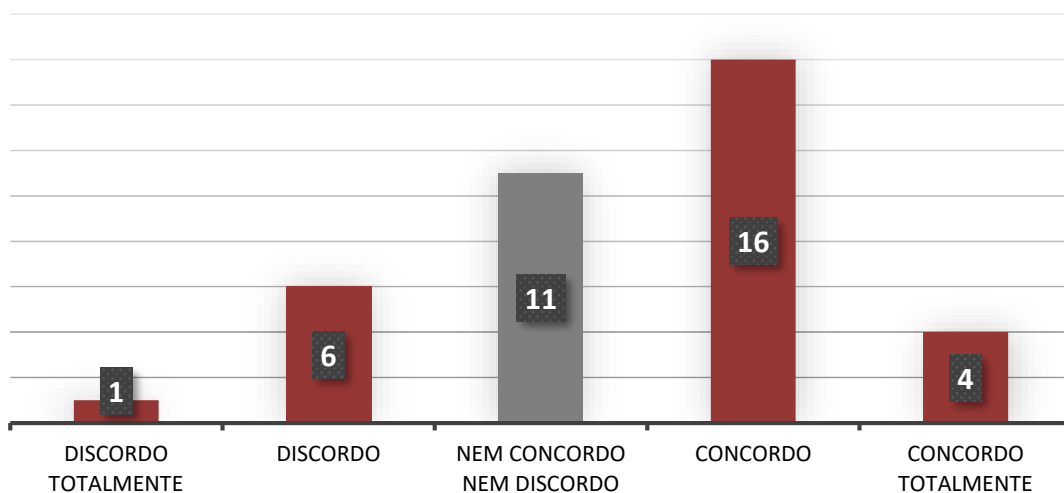
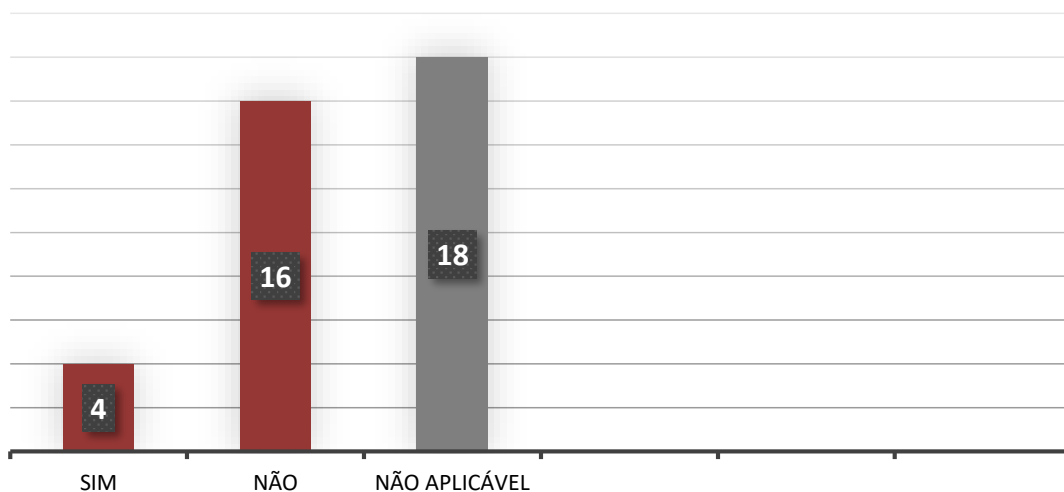
Considera importante criar mais medidas de apoio ao empreendedorismo jovem e feminino?

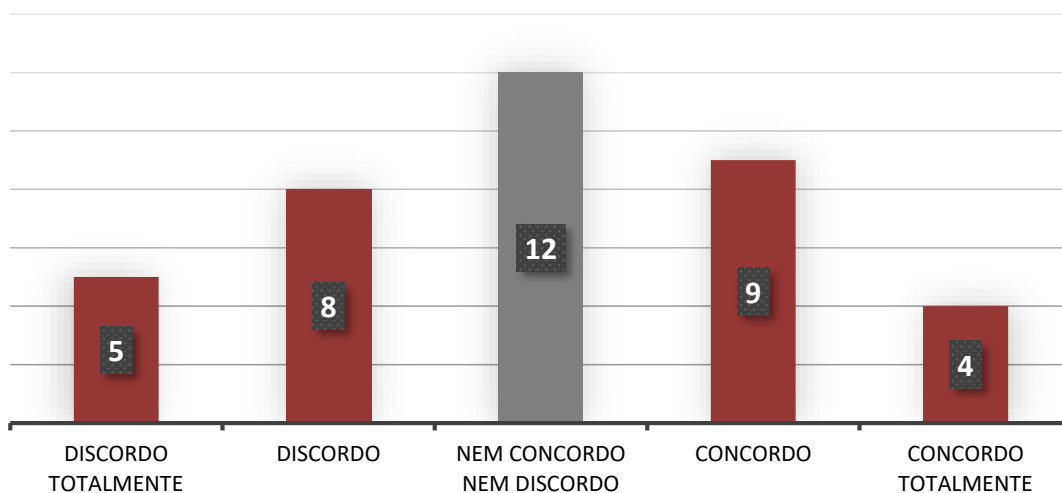
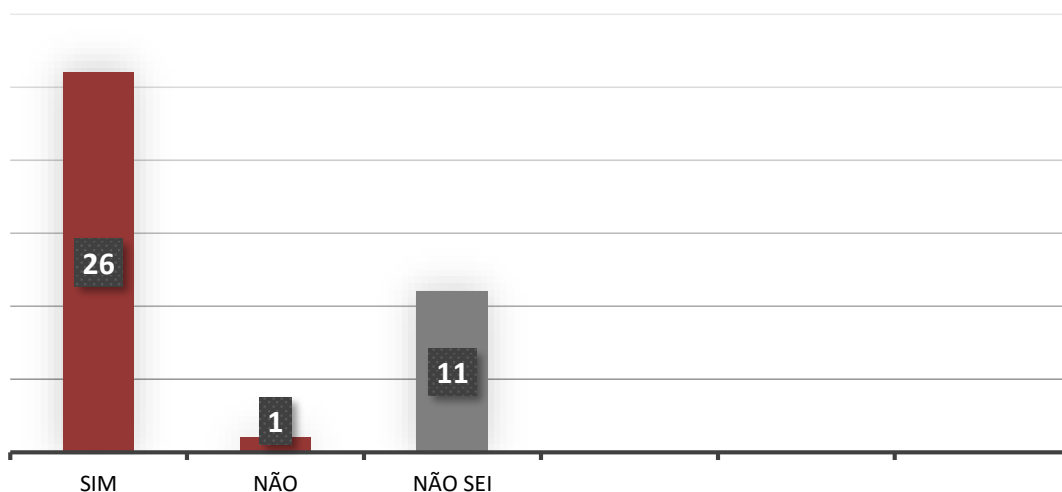


IV Família, Infância e Envelhecimento

É fácil conciliar trabalho e responsabilidades familiares no concelho?

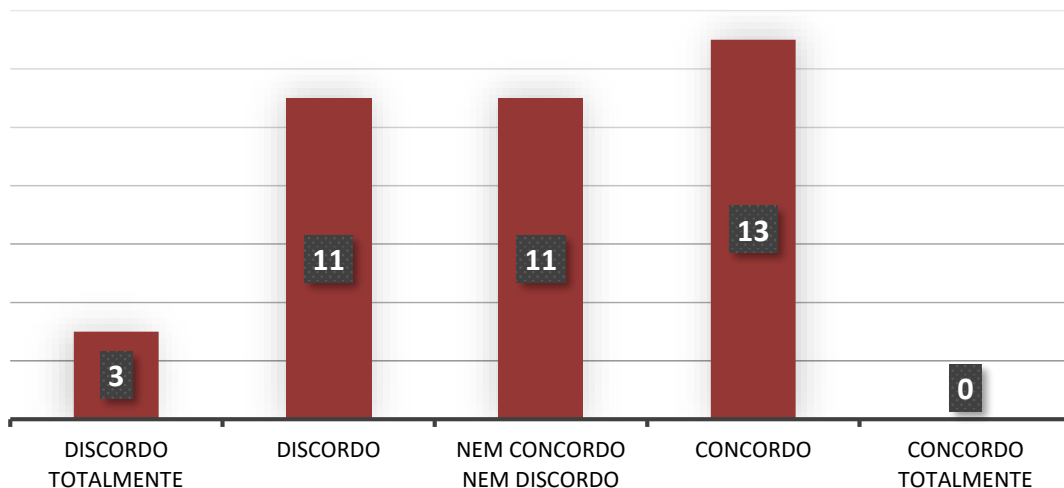


Considera suficiente a oferta de creches e infantários?**Já teve dificuldade em conseguir vaga em creche ou infantário?**

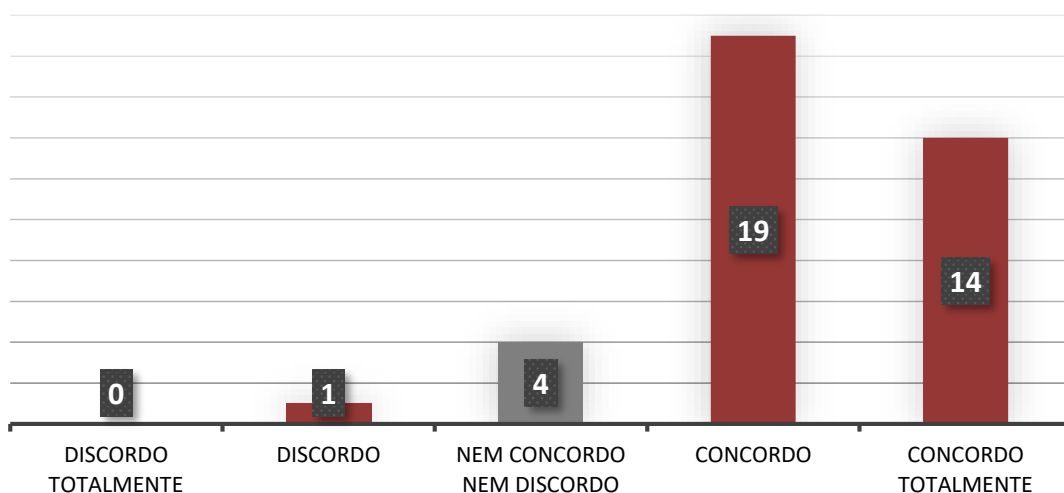
Considera suficiente a oferta de apoio domiciliário e cuidados a idosos?**Conhece pessoas que aguardam vaga em lar?**



Considera que os idosos em situação de isolamento recebem apoio adequado?



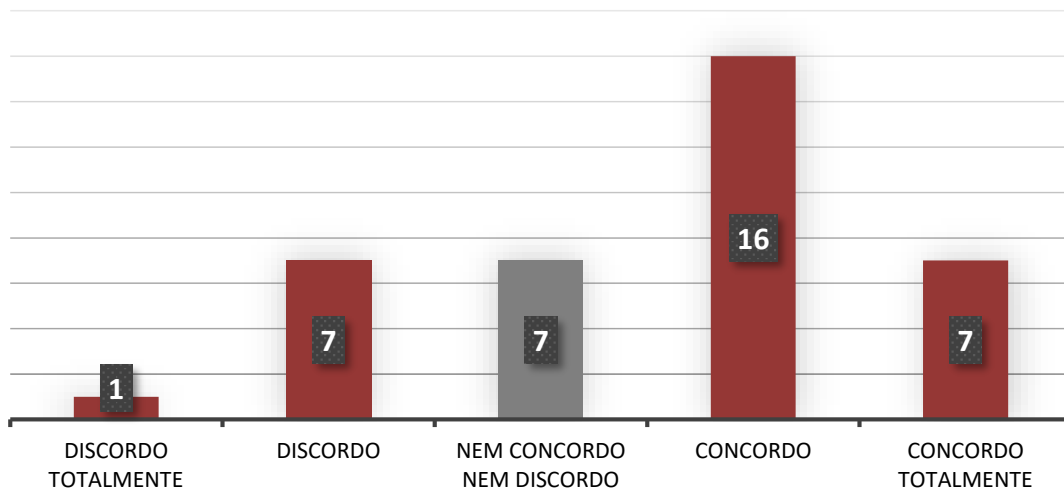
Considera importante reforçar o apoio aos cuidadores informais?



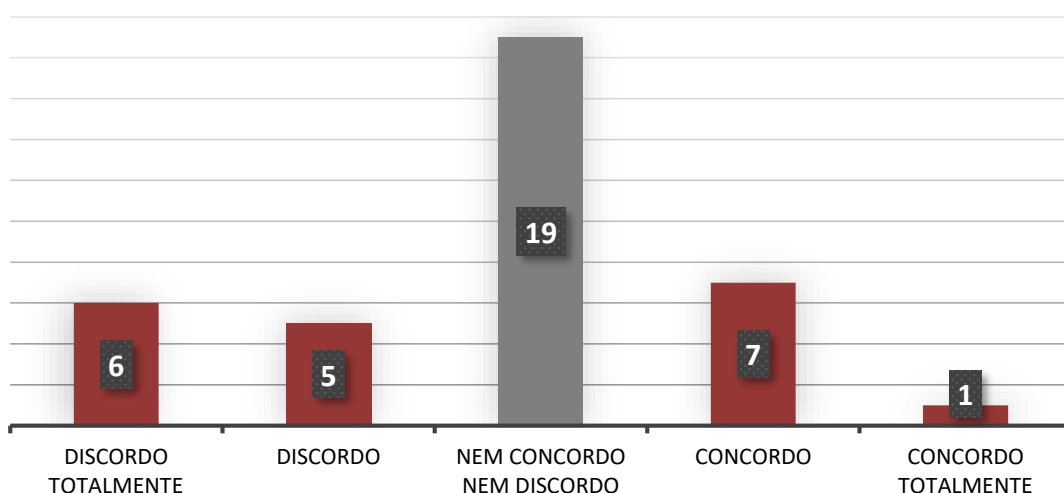


V Participação e Cidadania

Mulheres e homens têm igual oportunidade de ocupar cargos de decisão na comunidade?

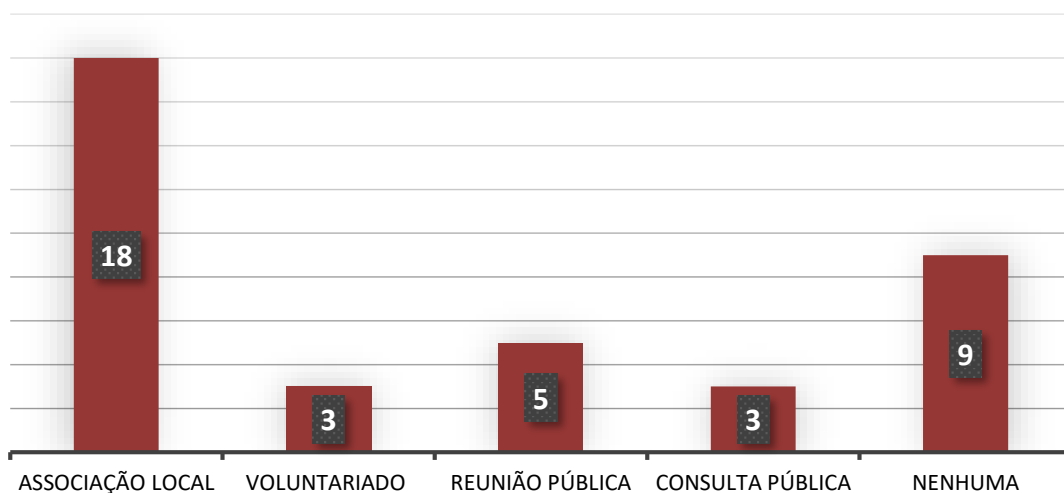


Sente que a sua opinião é valorizada nas decisões que afetam o concelho?



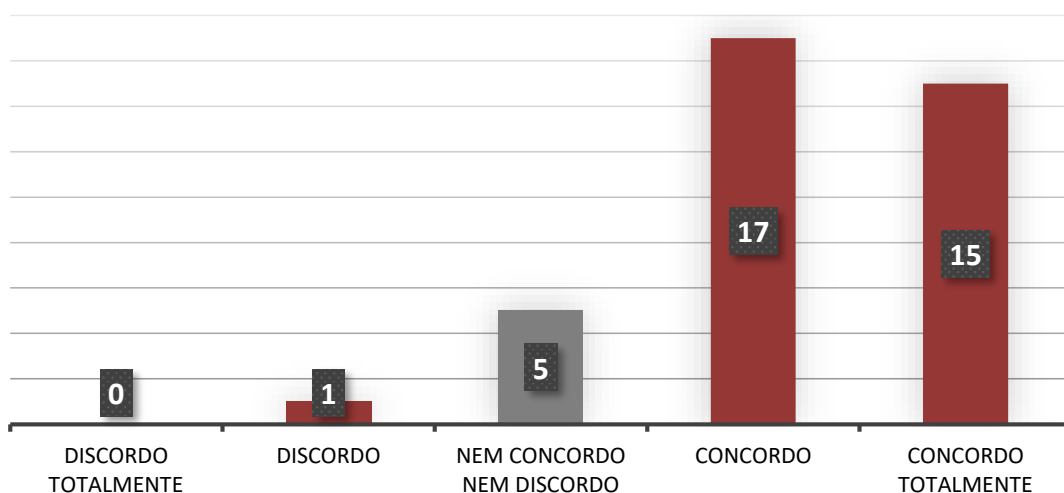


Já participou em alguma destas atividades?



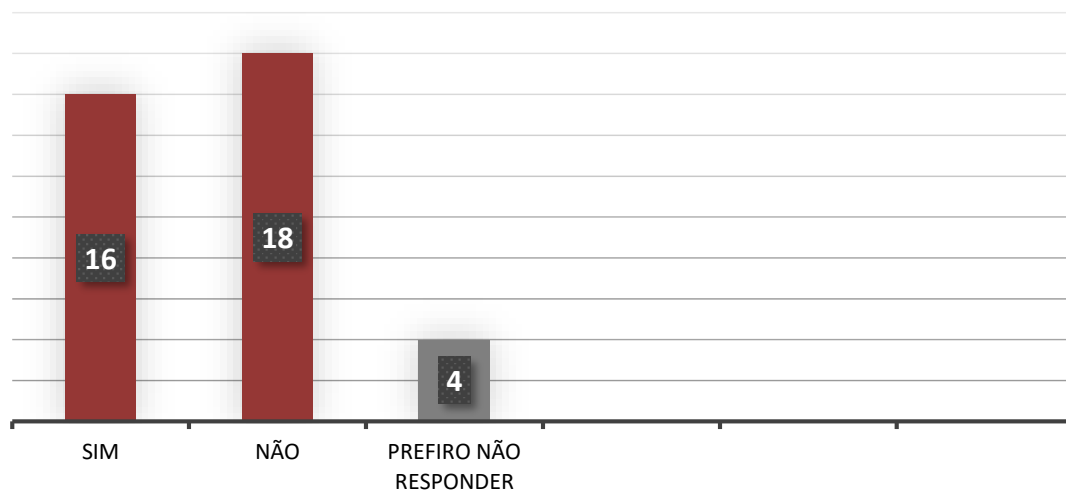
VI Segurança e Violência

Considera o concelho um local seguro para viver?

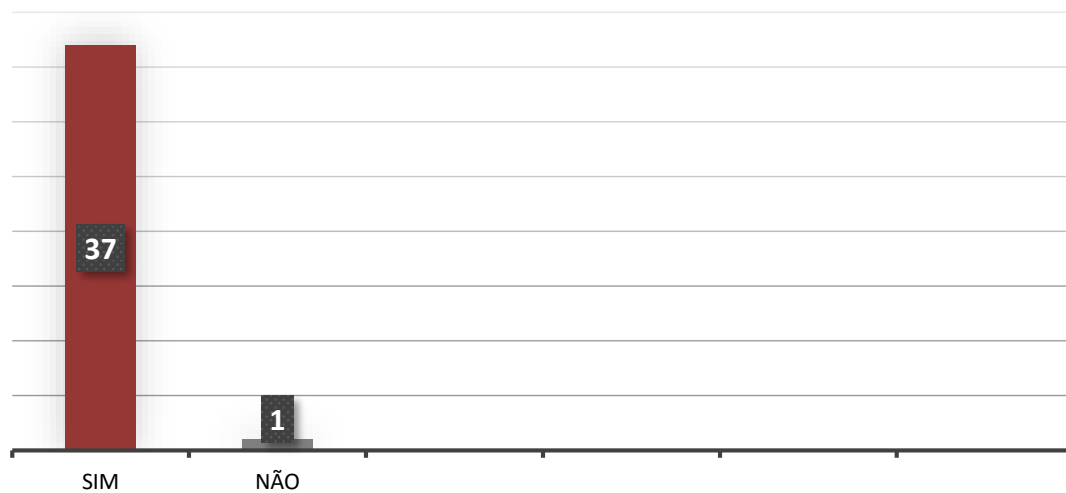




Tem conhecimento de situações de violência doméstica na comunidade?



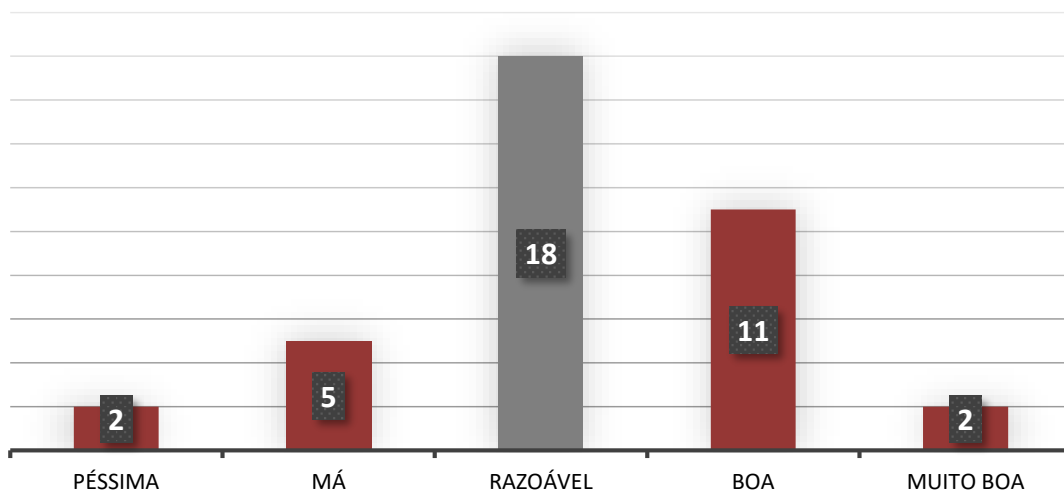
Sabe onde procurar ajuda em caso de violência doméstica?



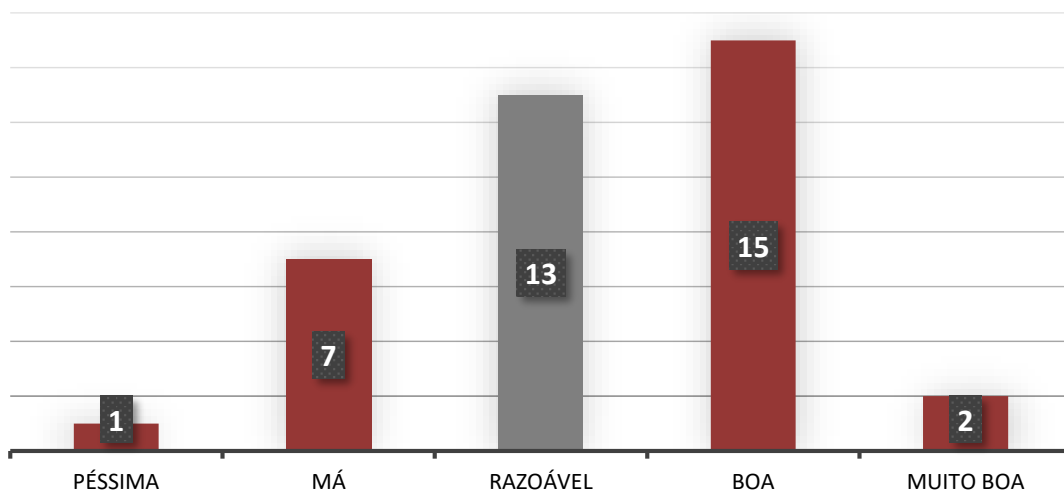


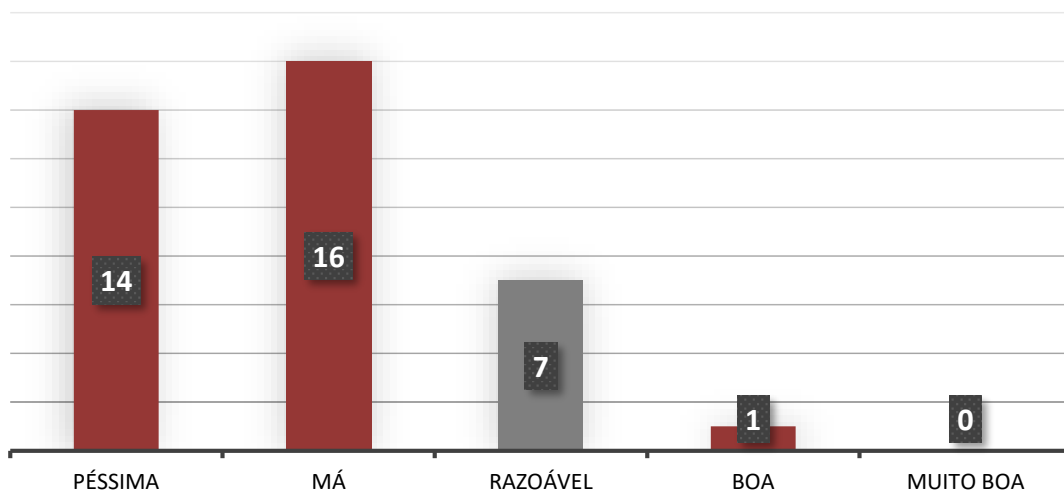
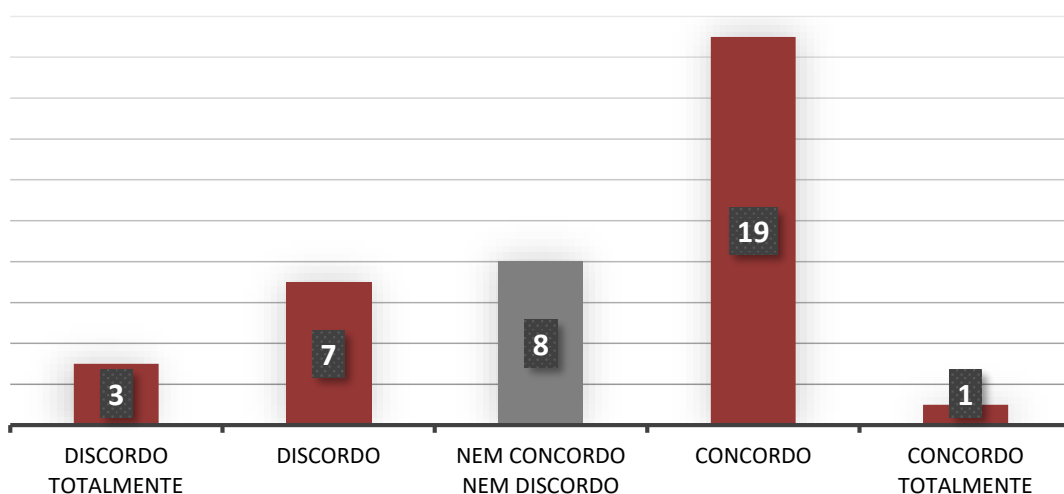
VII Acessibilidade, Mobilidade e Serviços

Como avalia a acessibilidade dos edifícios públicos?



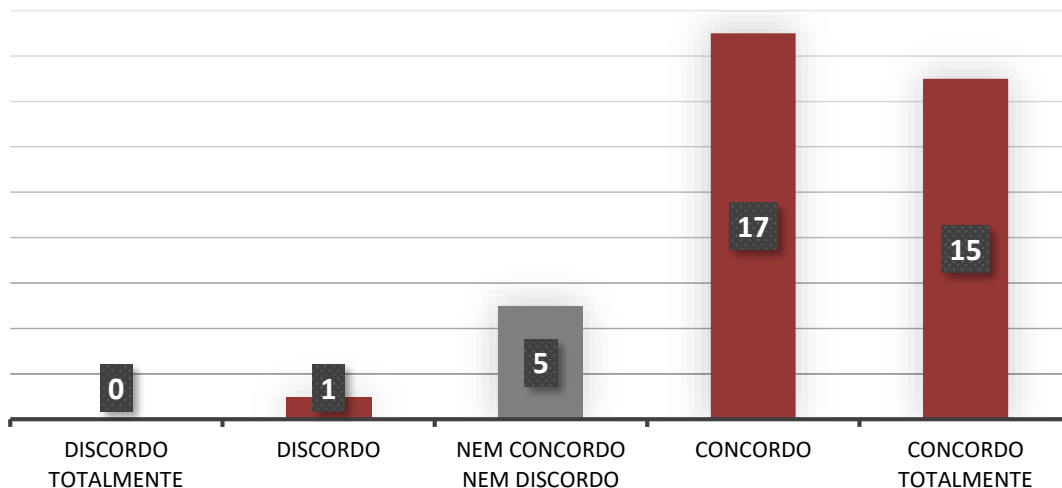
Como avalia a iluminação dos espaços públicos da sua localidade?



Como avalia a oferta de transportes públicos do concelho**Considera fácil deslocar-se para serviços essenciais (saúde, educação, segurança social, bancos)?**

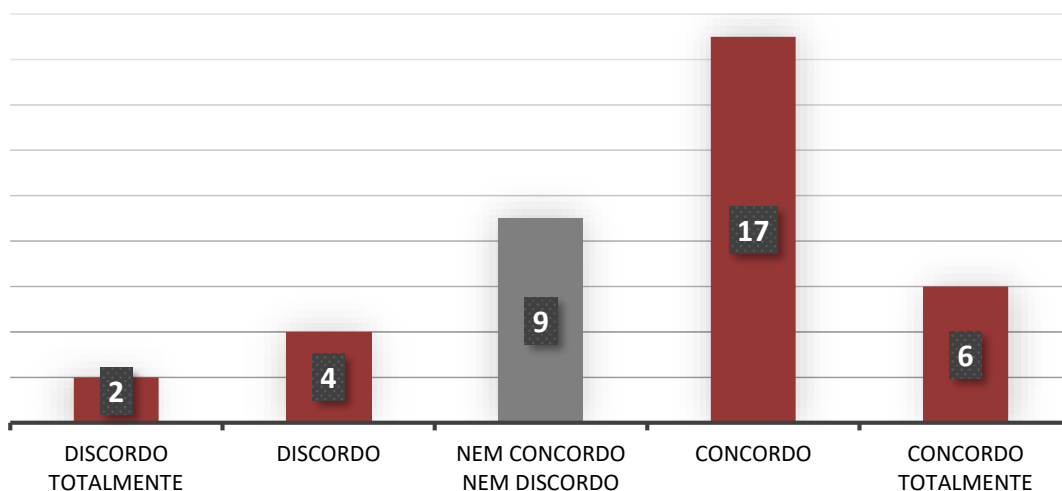


A melhoria dos transportes públicos deveria ser uma prioridade municipal?

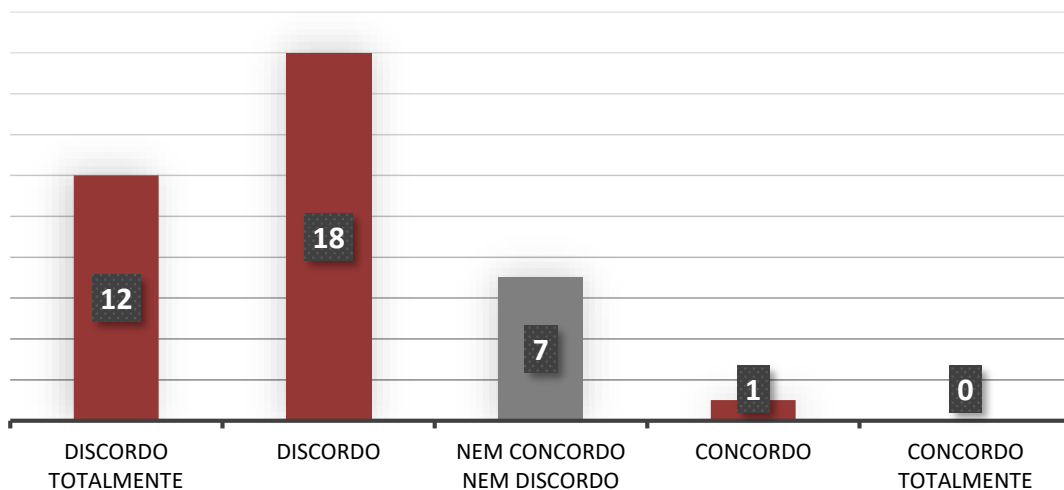


VIII Educação e Juventude

Os jovens do concelho têm igualdade de oportunidades no acesso à educação?

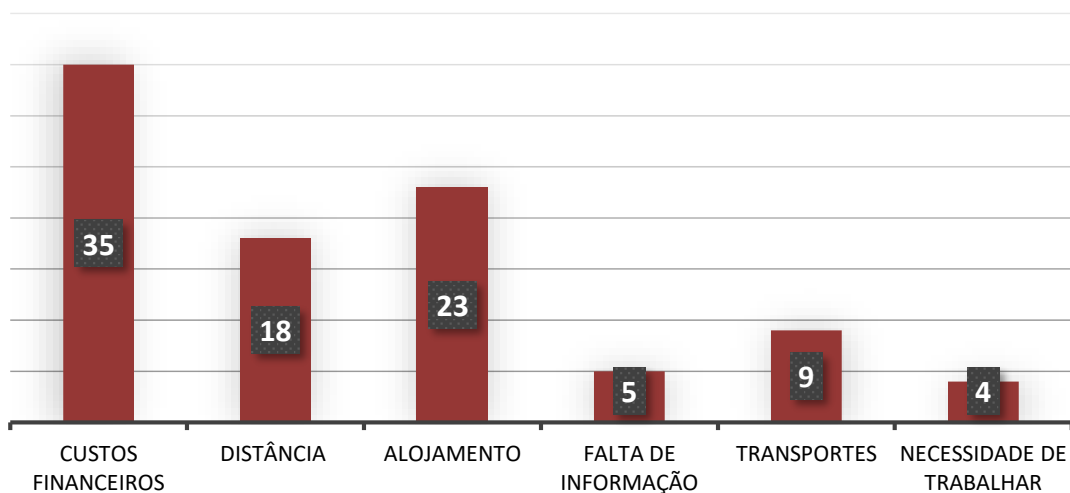


Os custos associados ao ensino superior constituem um obstáculo para muitas famílias?



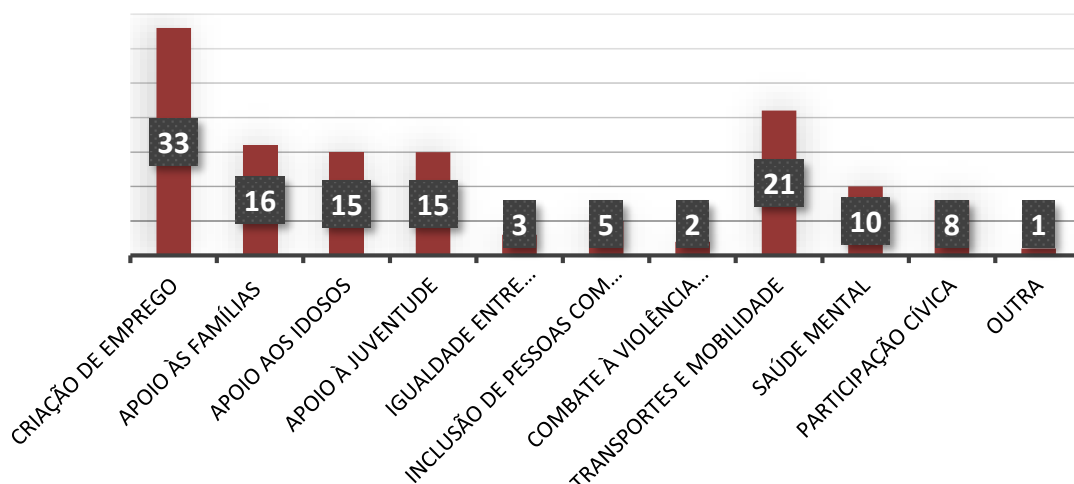
Quais os principais obstáculos ao acesso ao ensino superior? (até 3)

Devido a um erro técnico o questionário não tinha mínimo nem máximo de respostas obrigatórias.



IX Prioridades para o Futuro**Quais devem ser as três principais prioridades do Município?**

Esta resposta não tinha mínimo nem máximo de respostas obrigatórias.

**Que grupos considera mais vulneráveis ou em risco de exclusão social em Alfândega da Fé? (Resposta Opcional)**

Grupo Vulnerável Referido	Nº de Referências
Idosos/Pessoas Idosas/Sensores	21
Emigrantes/Imigrantes/Migrantes	7
Crianças e Jovens/Adolescentes	3
Pessoas com Deficiência/Deficiência/NEE	3
Desempregados	2
Mulheres (Especialmente Mães)	1
Famílias em Situação de Pobreza ou Baixos Rendimentos	1
Pessoas com baixa qualificação	1
Vítimas de violência / Exclusão social	1



Minorias étnicas / Pessoas de outra etnia	2
Pessoas residentes nas aldeias	1
Pessoas que utilizam cadeira de rodas ou carrinhos de bebé (problemas de acessibilidade)	1

Que serviços ou infraestruturas considera prioritários para melhorar a qualidade de vida no concelho? (Resposta Opcional)

Área/Serviço a Melhorar	Nº de Referências
Transportes, mobilidade e acessos	11
Saúde (centro de saúde, hospital e serviços de saúde)	7
Emprego, empresas e desenvolvimento económico	5
Cuidados continuados / Apoio à população idosa / Lares	4
Educação (escolas, creches, infantários e cursos profissionais)	4
Desporto (infraestruturas e promoção da prática desportiva)	3
Acessibilidade (passeios, passadeiras, mobilidade reduzida e acesso a edifícios)	5
Habitação	2
Infraestruturas e serviços nas aldeias	1
Igualdade no acesso aos serviços	1
Conectividade digital	1
Cultura e lazer (ex.: cinema)	2
Serviços públicos (de forma geral)	2
Município (referência genérica)	1



Que medidas considera mais importantes para promover a igualdade e a inclusão?

(Resposta Opcional)

Medida Sugerida	Nº de Referências
Emprego, igualdade de oportunidades no emprego e valorização do trabalho	8
Informação, sensibilização e ações de formação	5
Igualdade, inclusão e justiça social	5
Mobilidade, transportes e acessibilidade	4
Apoio à população idosa / Combate ao isolamento	3
Inclusão de pessoas com deficiência / NEE	3
Educação e participação dos jovens	3
Combate à discriminação, favoritismo e "cunhas"	3
Saúde (acesso, rastreios e cuidados)	2
Apoio às famílias vulneráveis	1
Inclusão digital	1
Parques e atividades para crianças	1
Habitação (avaliação das condições habitacionais)	1
Benefícios fiscais (redução do IMI)	1
Canais de denúncia de assédio/discriminação	1



Sugestões para o futuro Plano Municipal para a Igualdade. (Resposta Opcional)

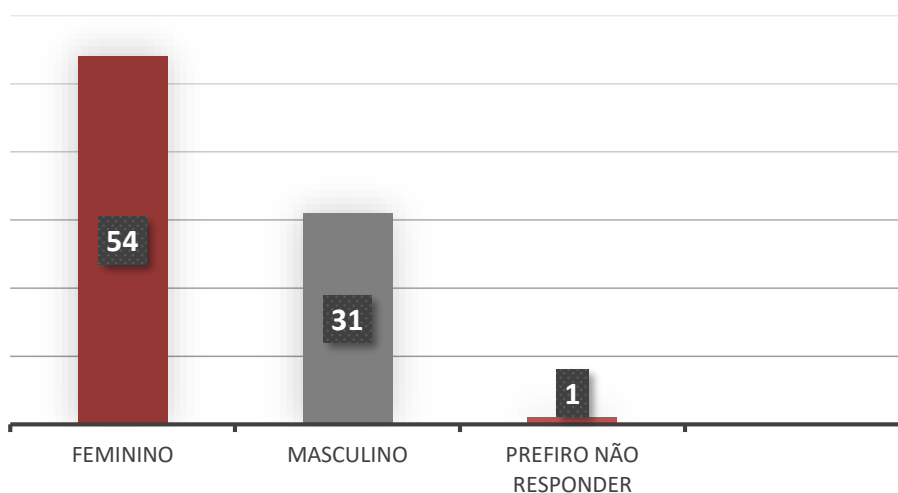
Medida Sugerida	Nº de Referências
Informação, sensibilização e educação para a igualdade	7
Igualdade de oportunidades, não discriminação e tratamento igual	6
Emprego, igualdade no acesso ao emprego e desenvolvimento económico	5
Apoio à população idosa, envelhecimento ativo e combate ao isolamento	5
Apoio às famílias, parentalidade e natalidade	5
Transportes, mobilidade e acessibilidade	5
Participação cívica, comunitária e voluntariado	5
Inclusão social e apoio a grupos vulneráveis	4
Acessibilidade para pessoas com deficiência / mobilidade reduzida	4
Infância, juventude e espaços recreativos	4
Combate à violência doméstica e apoio às vítimas	3
Habitação (incluindo habitação social)	2
Inclusão e literacia digital	2
Igualdade de género e valorização das mulheres	2
Transparência salarial / Trabalho igual, salário igual	2
Proteção ambiental e limpeza dos espaços públicos	2



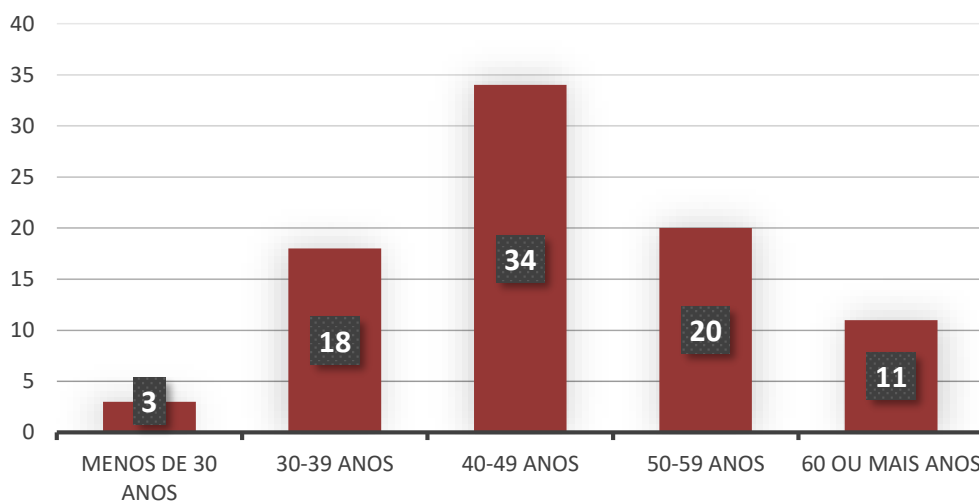
Resultados de 86 Questionários – Internos

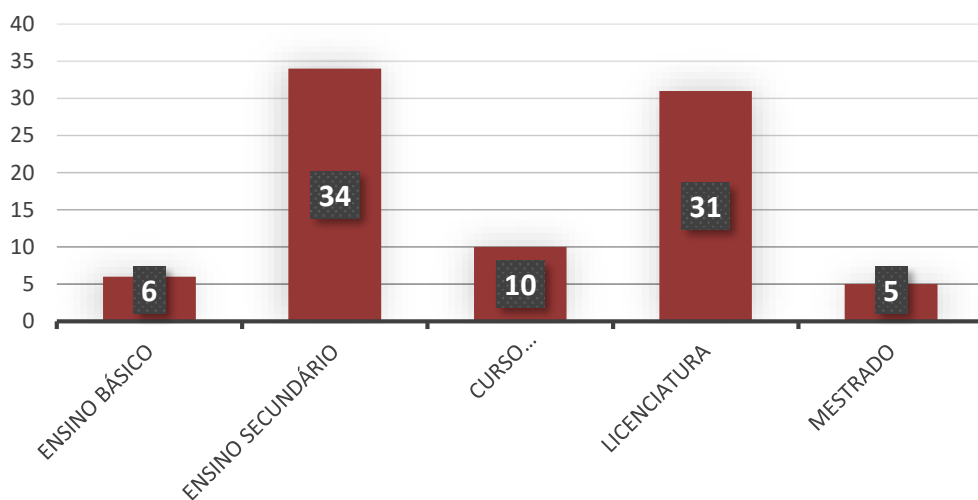
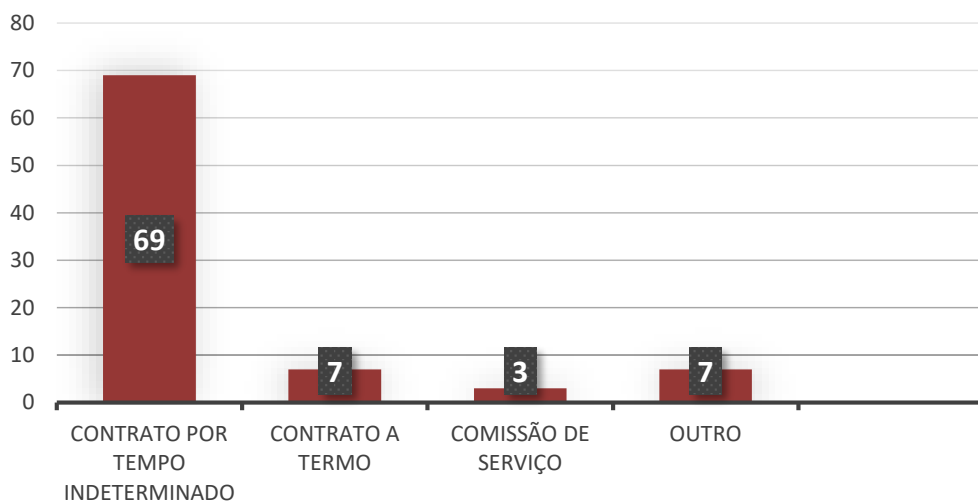
I Caracterização Socioprofissional

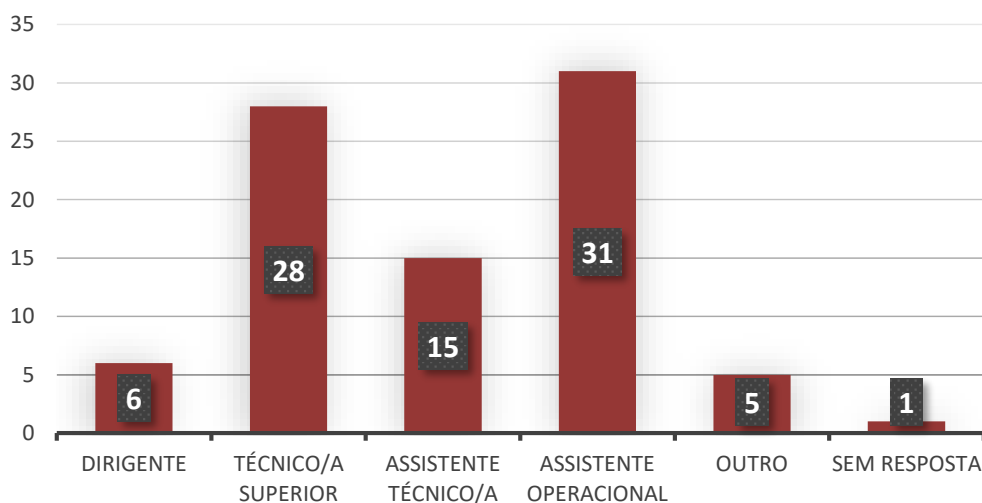
Género



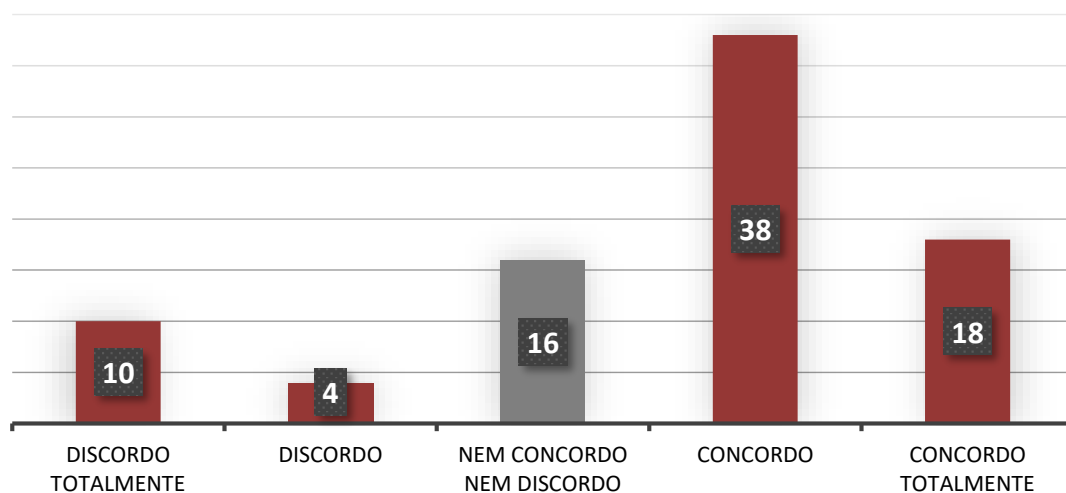
Idade



Habilitações Literárias**Vínculo Contratual**

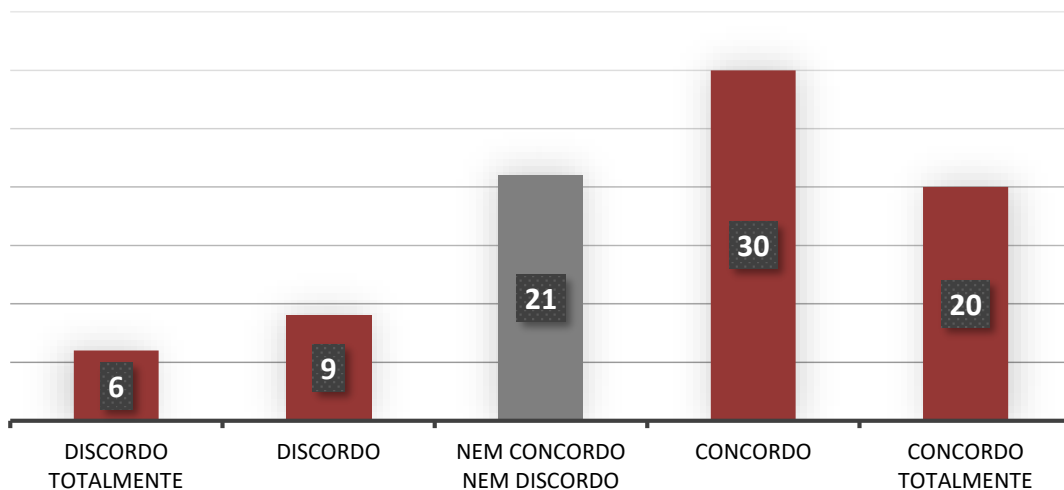
Cargo/Função**II Cultura Organizacional e Igualdade**

Considero que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de progressão profissional no Município?

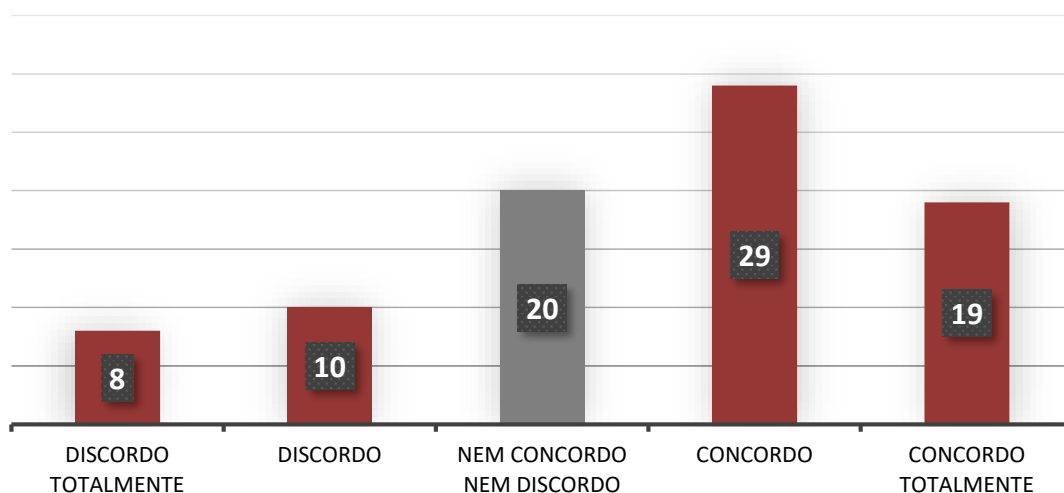




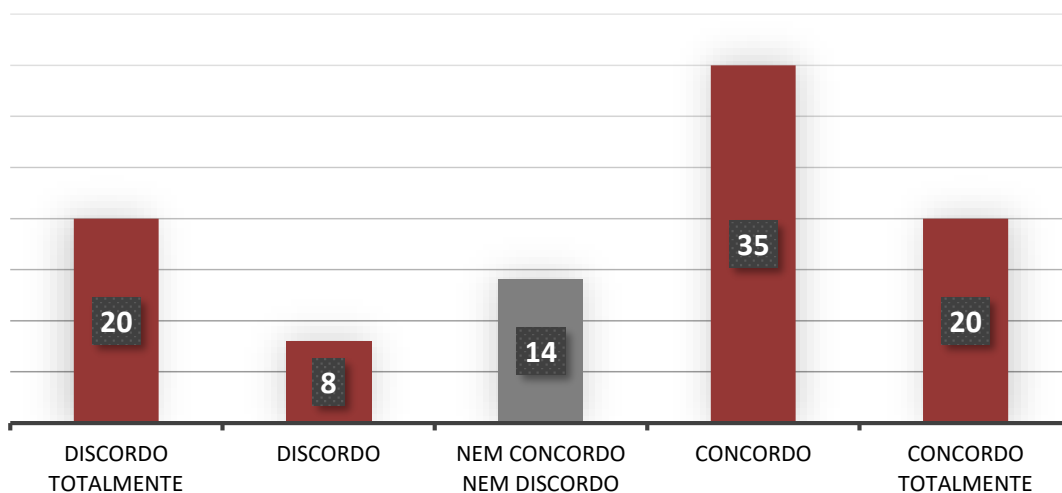
As competências das pessoas são valorizadas independentemente do sexo?



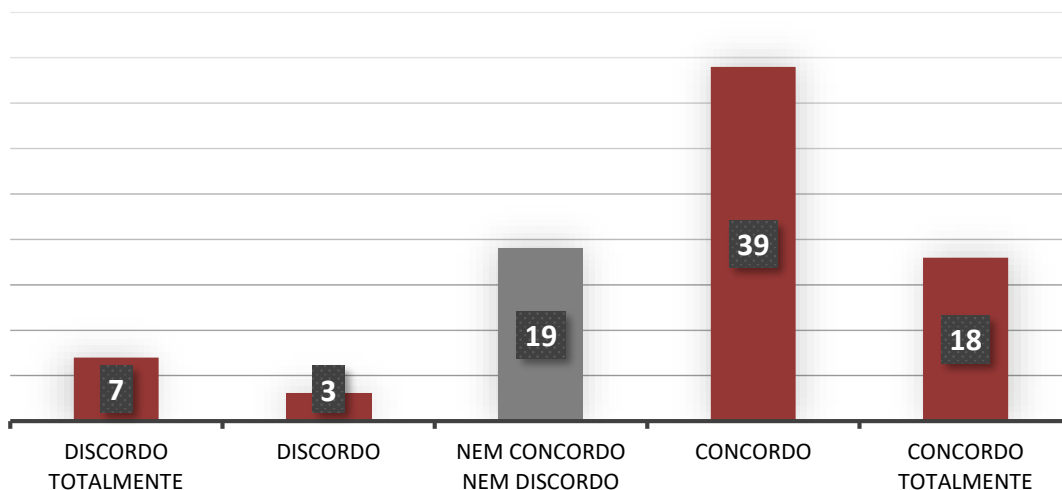
Existe um ambiente de trabalho respeitador e inclusivo?



Sinto que sou tratado/a com equidade no local de trabalho?

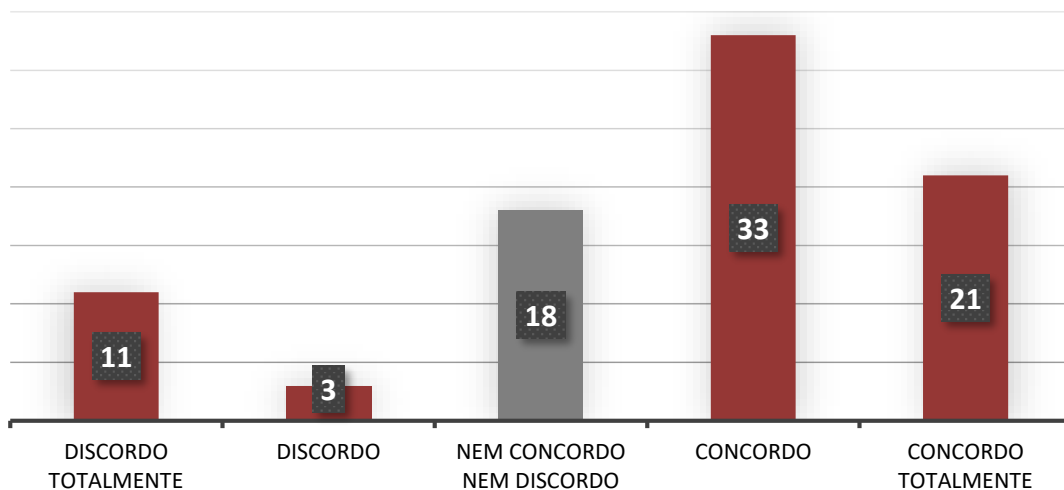


A igualdade entre mulheres e homens é promovida pela organização.



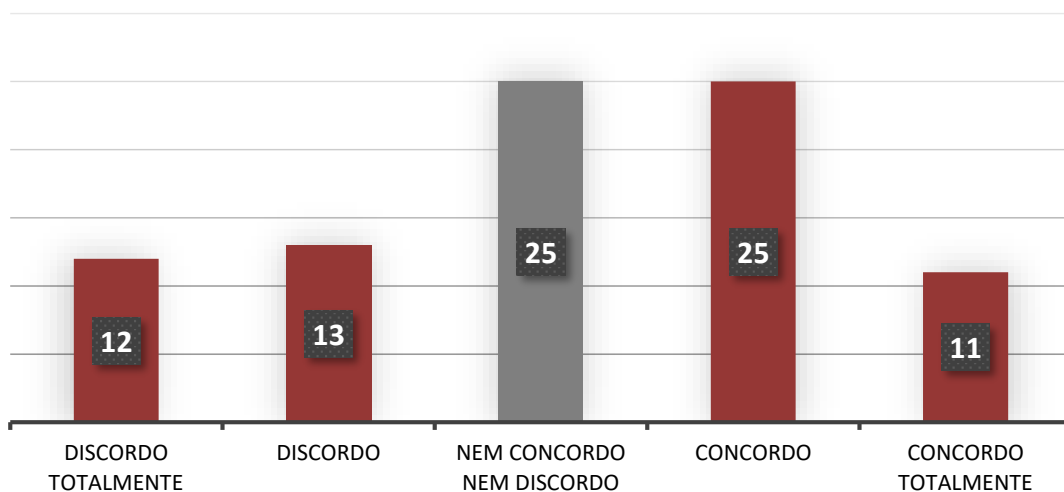


A liderança demonstra compromisso com a igualdade e a não discriminação?



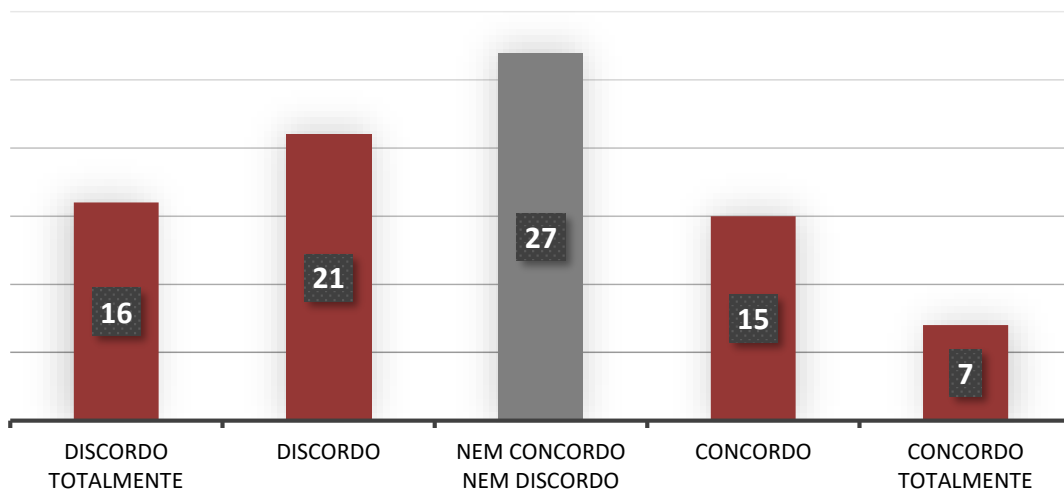
III Recrutamento, Progressão e Formação

Considera que os processos de recrutamento são transparentes e imparciais?

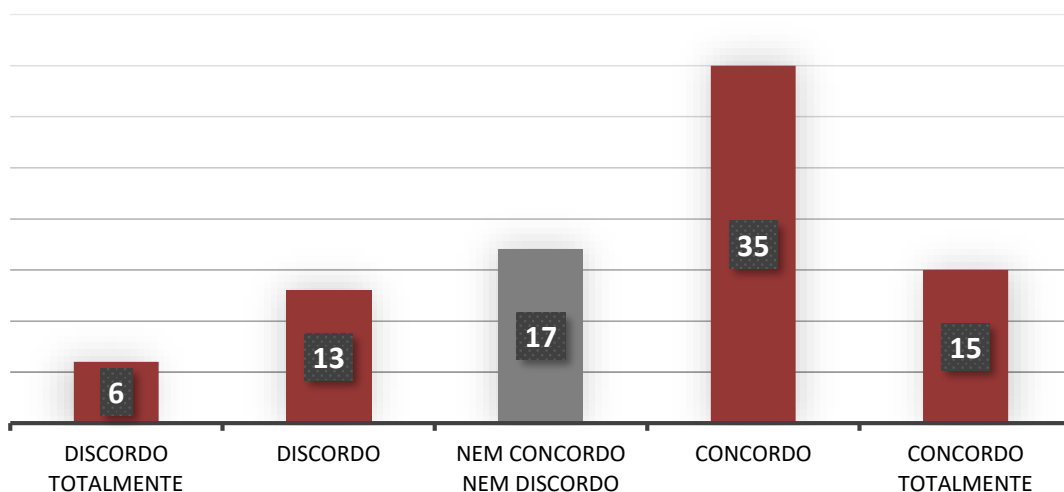




Considera que as oportunidades de progressão são iguais para todas as pessoas?

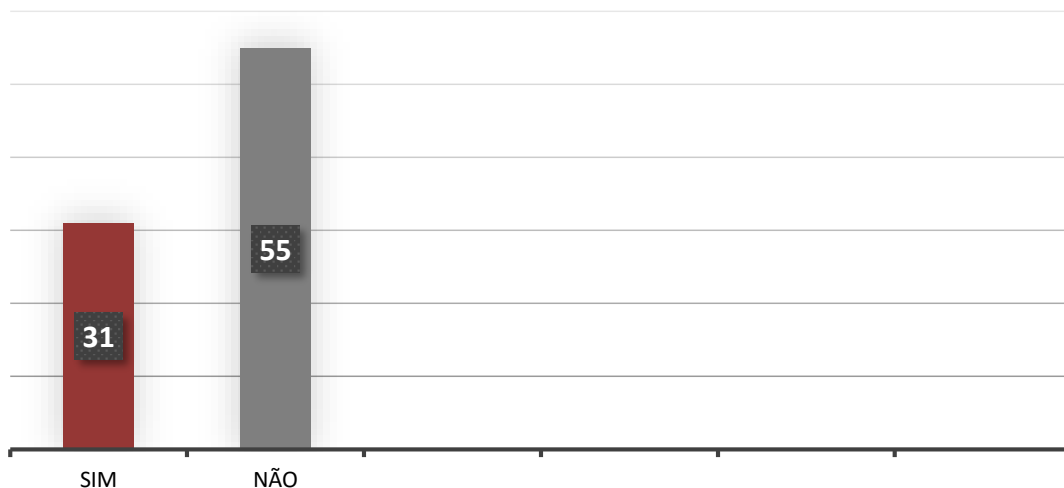


Tem acesso às mesmas oportunidades de formação que os restantes trabalhadores?

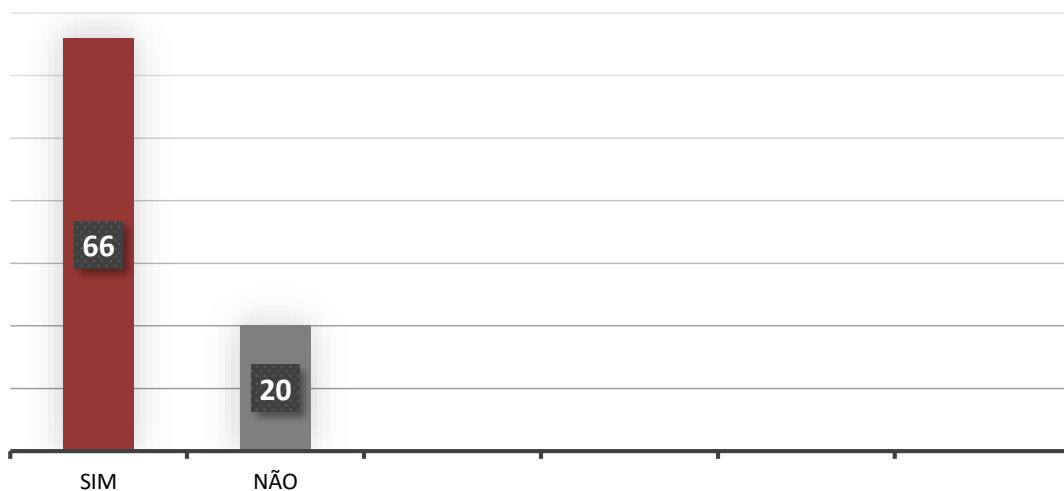




Já participou em ações de formação sobre igualdade de género ou não discriminação?



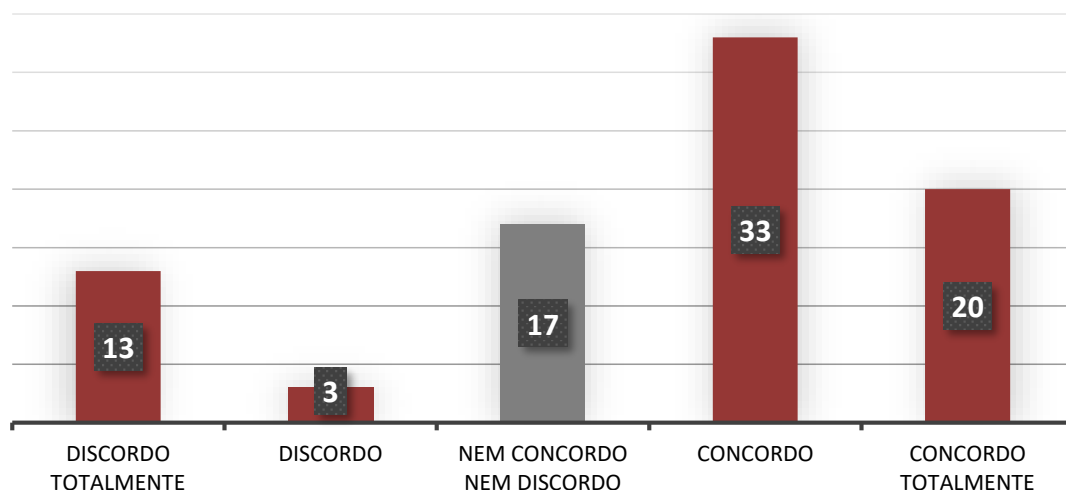
Considera importante receber formação nesta área?



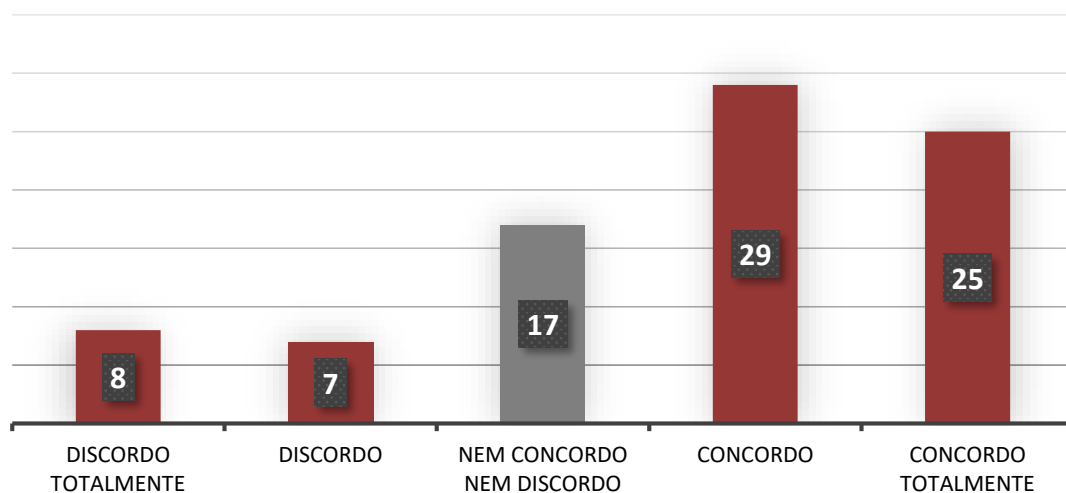


IV Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

O Município facilita a conciliação entre a vida profissional e familiar?

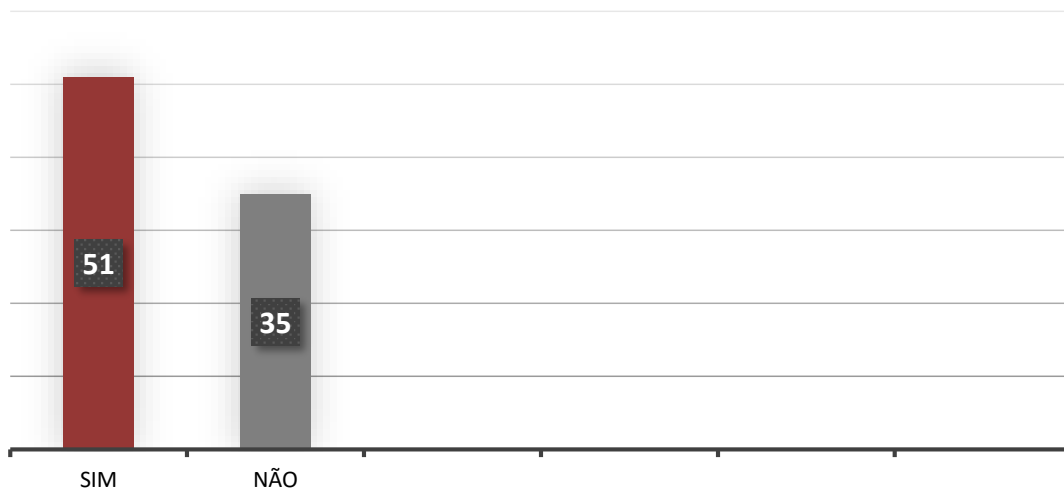


As chefias demonstram compreensão perante necessidades familiares?

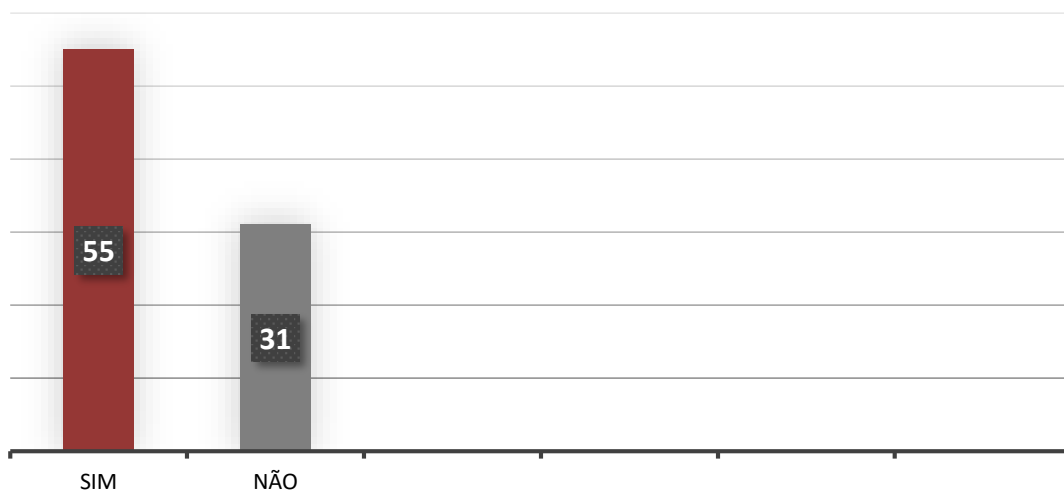




Conhece as medidas de apoio à parentalidade existentes?



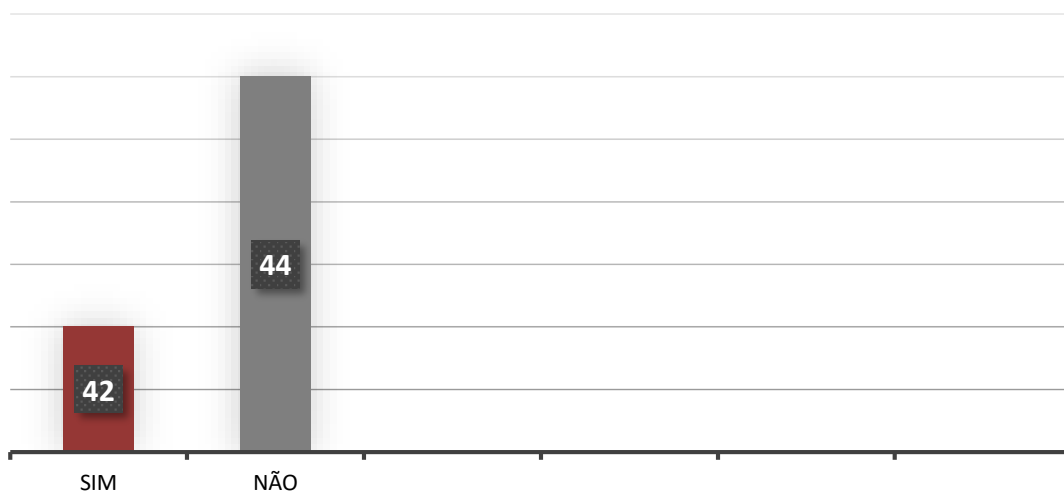
Considera adequadas as medidas de conciliação existentes?



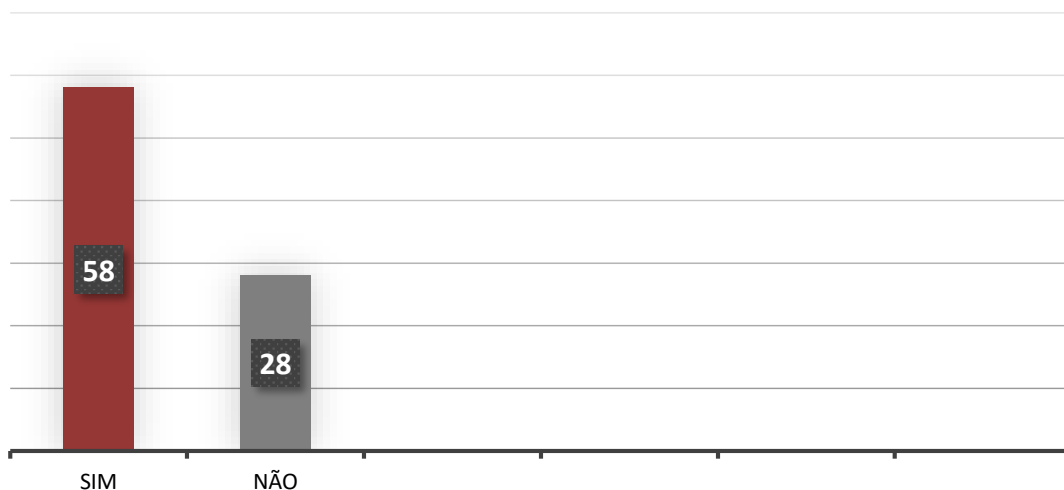


V Discriminação, Assédio e Violência

Tem conhecimento das regras ou procedimentos internos para situações de discriminação ou assédio?

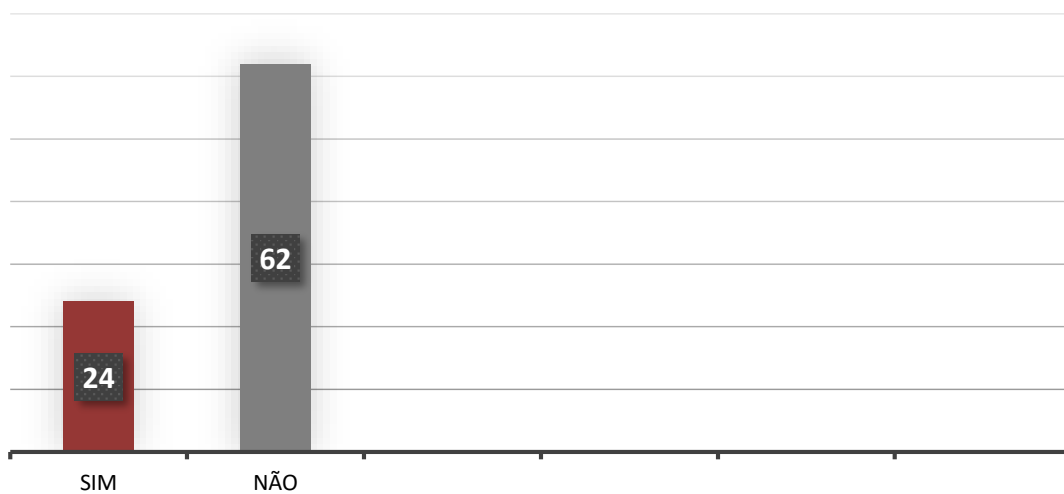


Considera que saberia a quem recorrer caso fosse vítima ou testemunha de discriminação ou assédio?

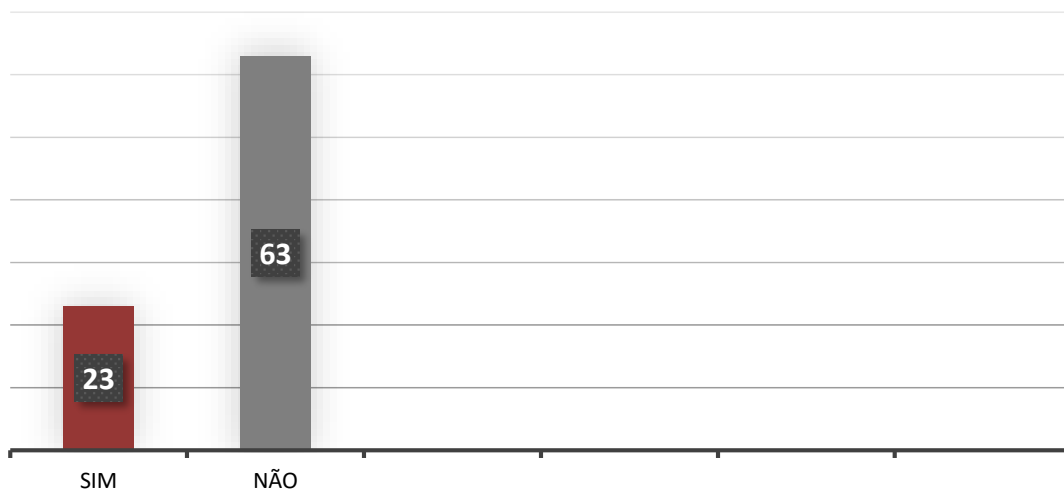




Já presenciou alguma situação de discriminação no local de trabalho?

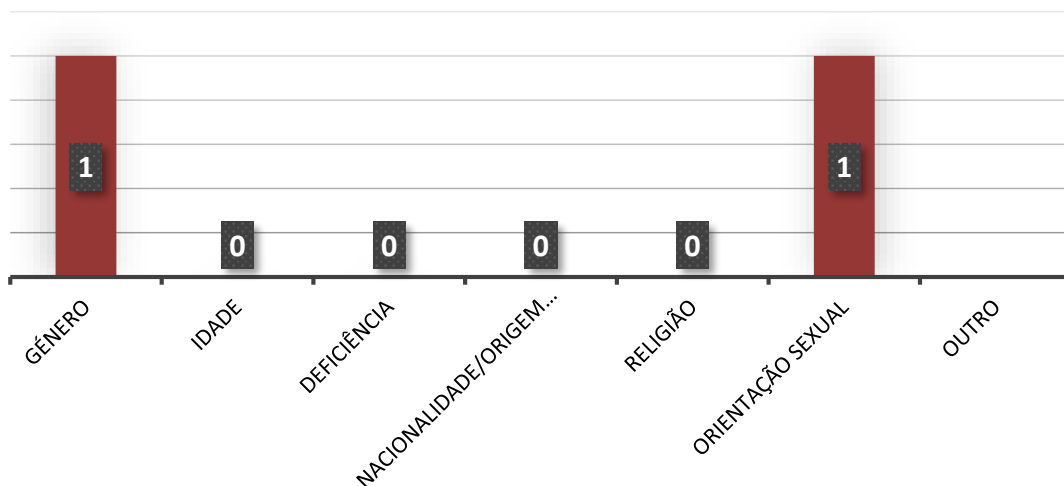
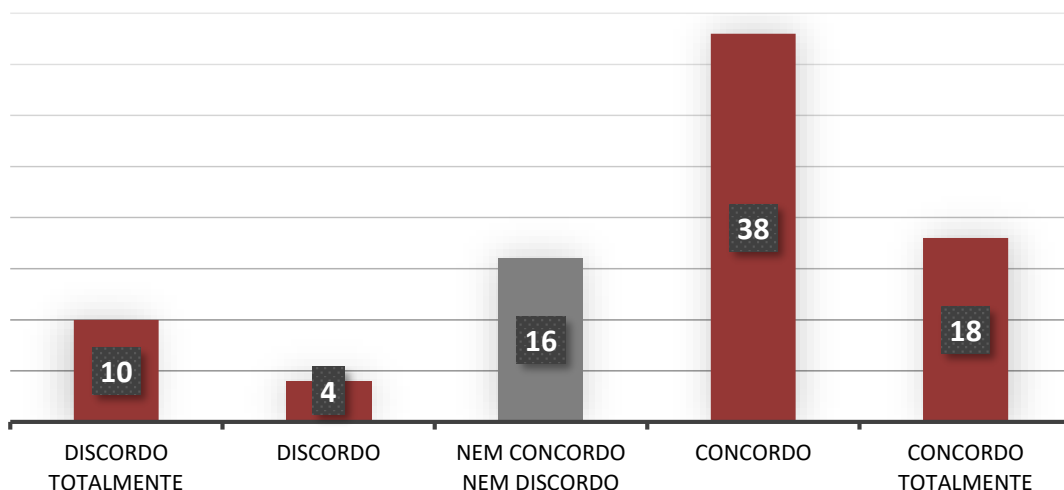


Já foi alvo de alguma situação de discriminação no local de trabalho?



Caso tenha respondido "Sim", qual o motivo?

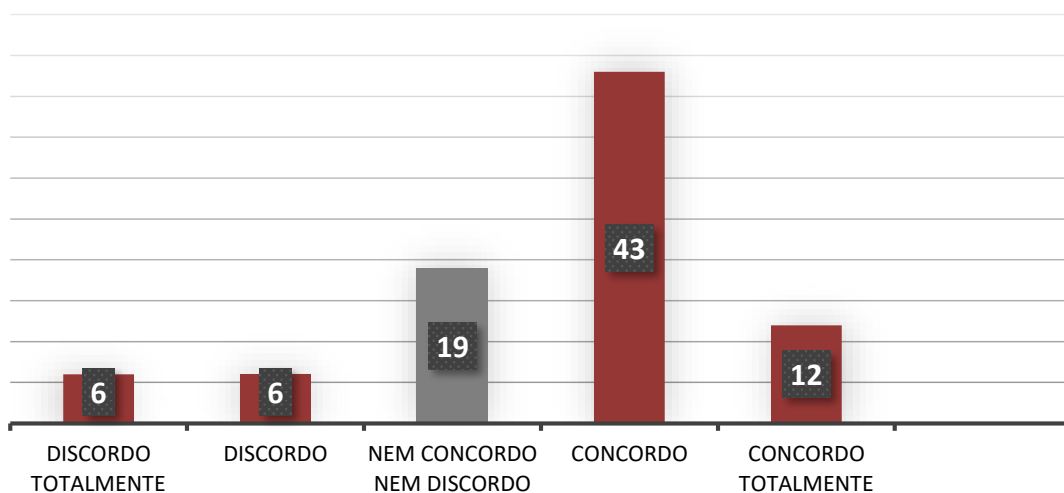
Devido a um erro técnico esta questão não abriu para todos os "Sim"

**Considera que o Município atua adequadamente perante situações de discriminação ou assédio?**

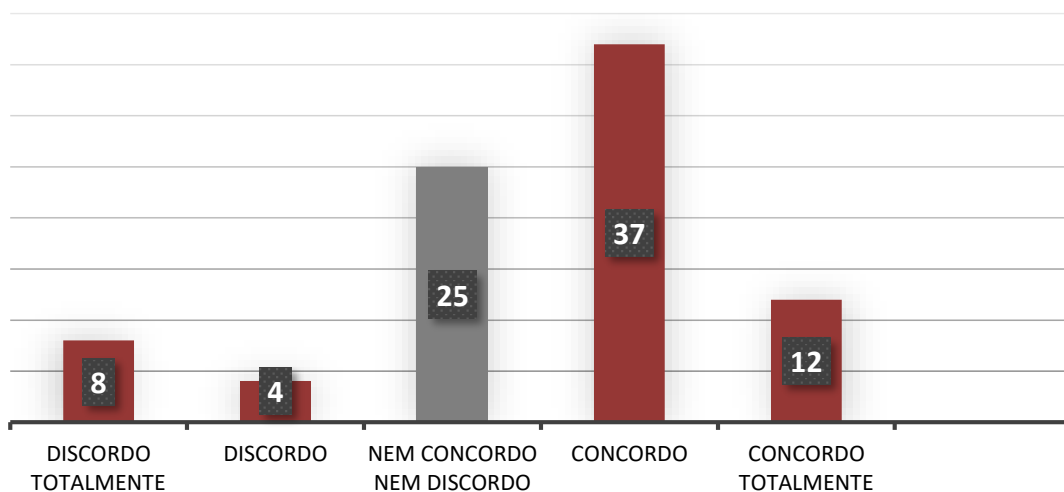


VI Comunicação e Linguagem Inclusiva

A comunicação interna utiliza linguagem inclusiva e não discriminatória?

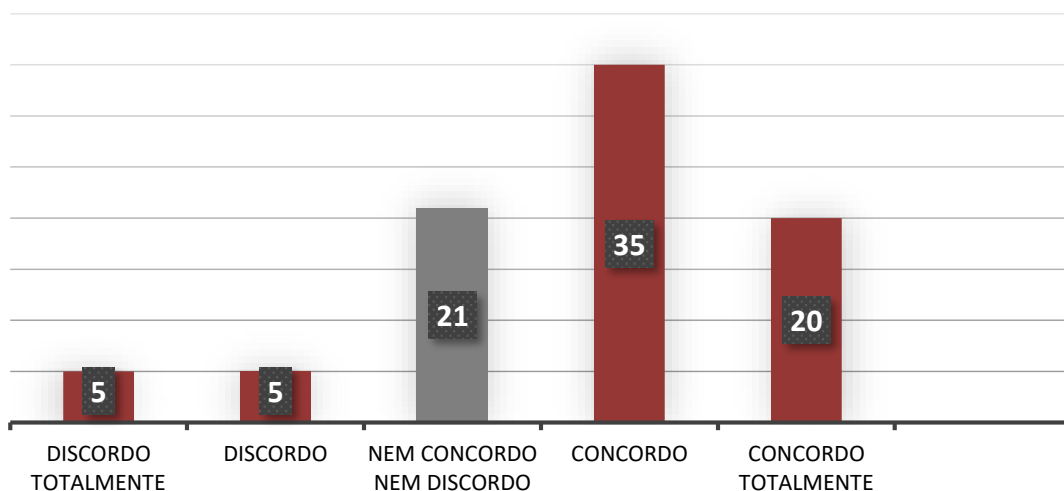


Os documentos e procedimentos municipais refletem princípios de igualdade.



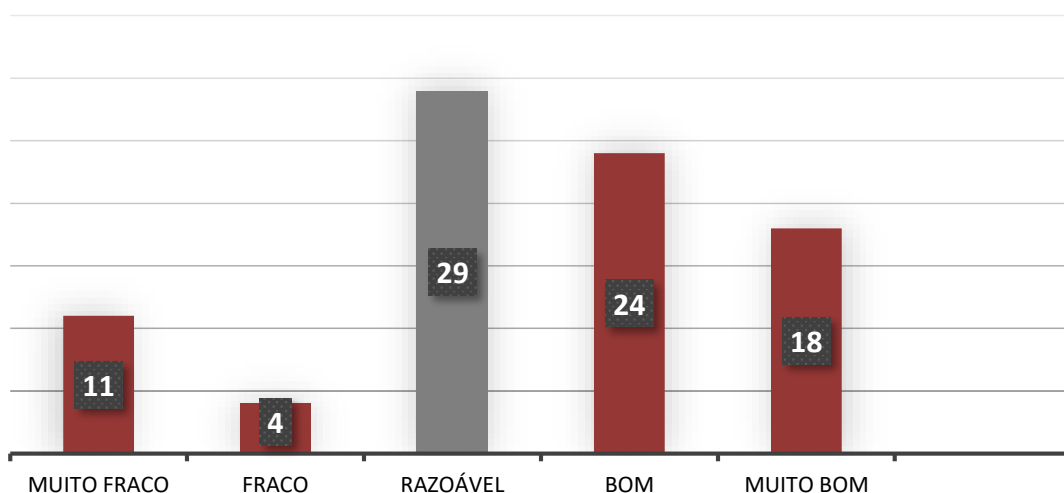


Considera importante reforçar a utilização de linguagem inclusiva na organização?



VII Avaliação Global

Como avalia, globalmente, o compromisso do Município com a igualdade?





Quais considera serem os principais desafios do Município em matéria de igualdade? (Resposta opcional)

Medida Sugerida	Nº de Referências
Igualdade de oportunidades, não discriminação e tratamento igual	10
Sensibilização, formação e educação para a igualdade	5
Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	4
Integração da igualdade nas políticas e serviços municipais	4
Direitos dos trabalhadores, transparência e equidade nos processos internos	4
Igualdade de género e combate aos estereótipos	4
Inclusão social e apoio a grupos vulneráveis	3
Acessibilidade para pessoas com deficiência / eliminação de barreiras	3
Participação cívica e representatividade dos cidadãos	2
Igualdade de oportunidades no emprego e progressão profissional	2
Diversidade nas profissões e eliminação da segregação ocupacional	1
Apoio à população idosa e combate ao isolamento	1
Combate à violência doméstica e apoio às vítimas	1
Valorização do papel das mulheres	1

Que medidas gostaria de ver implementadas no futuro? (Resposta opcional)

Medida Sugerida	Nº de Referências
Sensibilização, formação e educação para a igualdade	9
Direitos dos trabalhadores, transparência e equidade nos processos internos	8
Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	6



Igualdade de oportunidades, não discriminação e tratamento igual	5
Combate à violência doméstica, violência de género e apoio às vítimas	4
Igualdade de género e combate aos estereótipos	4
Governança e implementação de planos municipais para a igualdade	2
Inclusão social e apoio a grupos vulneráveis	2
Apoio à população idosa e combate ao isolamento	2
Flexibilização da organização do trabalho (semana de 4 dias, teletrabalho, horários)	2
Acessibilidade universal	1
Apoio às famílias e cuidadores	1
Participação cívica e comunitária	1
Igualdade de oportunidades no emprego	1
Transportes e mobilidade	1

Comentários ou sugestões adicionais. (Resposta opcional)

Medida Sugerida	Nº de Referências
Igualdade de oportunidades, não discriminação e tratamento igual	7
Direitos dos trabalhadores, transparência e equidade nos processos internos	5
Sensibilização, formação e educação para a igualdade	5
Igualdade de género e combate aos estereótipos	4
Integração da igualdade nas políticas e estruturas municipais	3
Participação cívica e envolvimento da comunidade	3
Inclusão social e apoio a grupos vulneráveis	3
Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	2
Combate à violência doméstica, violência de género e apoio às vítimas	2



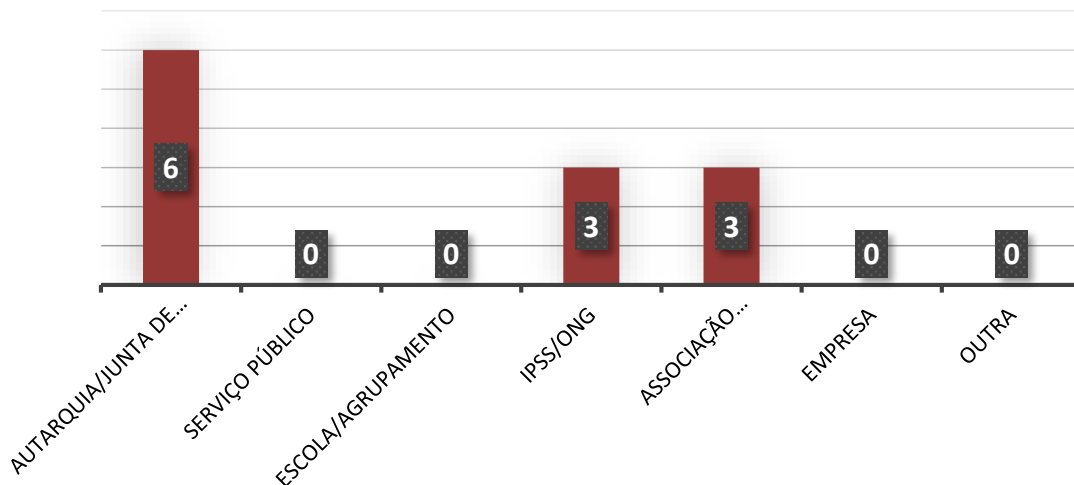
Acessibilidade e adaptação às necessidades da população idosa	2
Cultura organizacional, respeito e valorização das pessoas	2
Monitorização e avaliação contínua das políticas de igualdade	1
Apoio às famílias	1



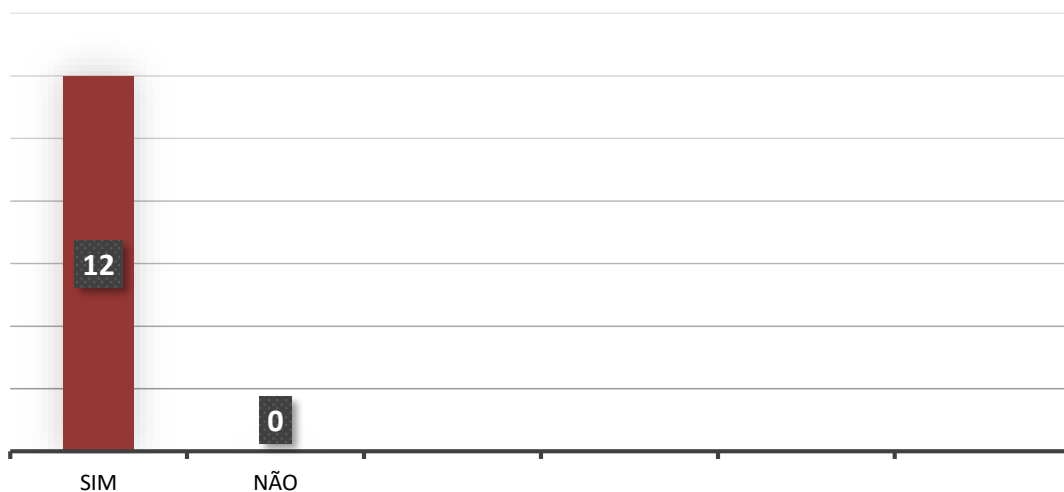
Resultados de 12 Questionários – Entidades Parceiras

I Identificação da Entidade

Tipo de entidade



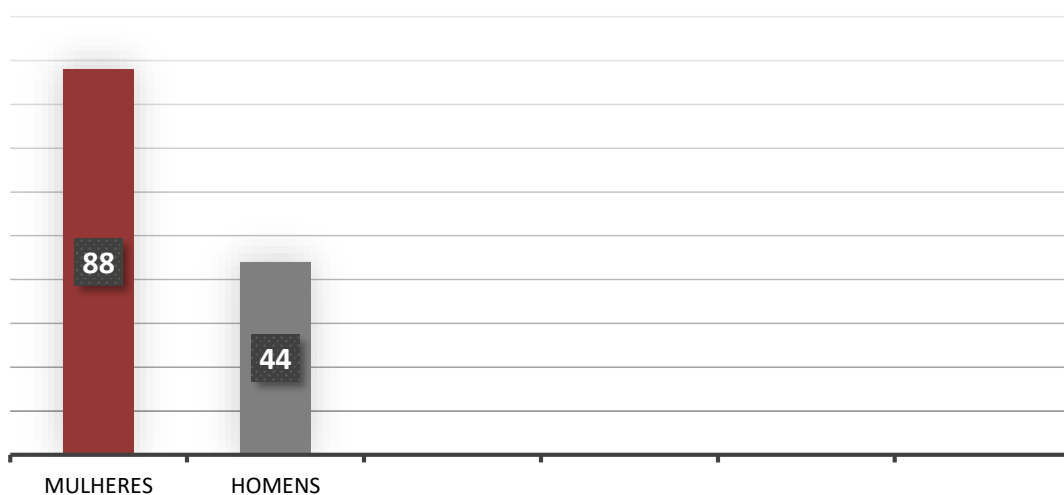
Existe órgão de direção/gestão?



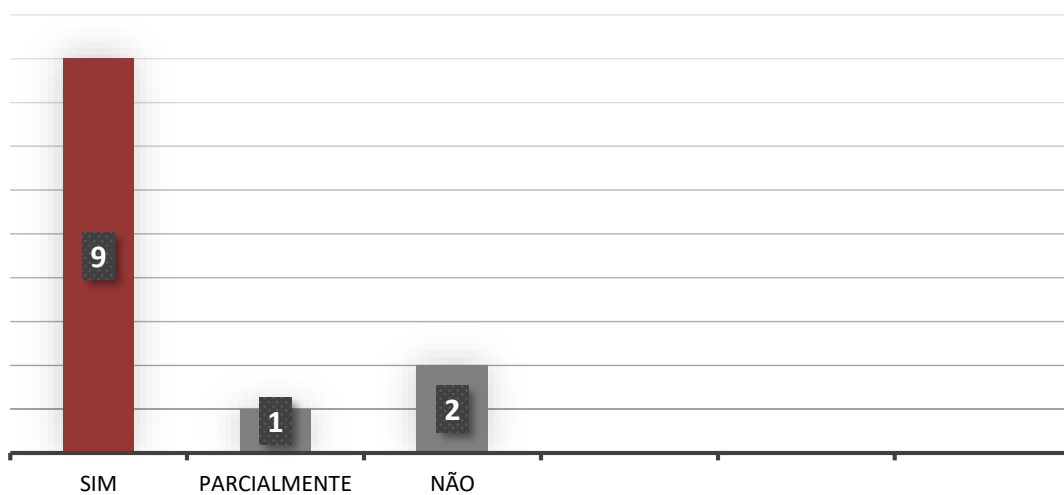


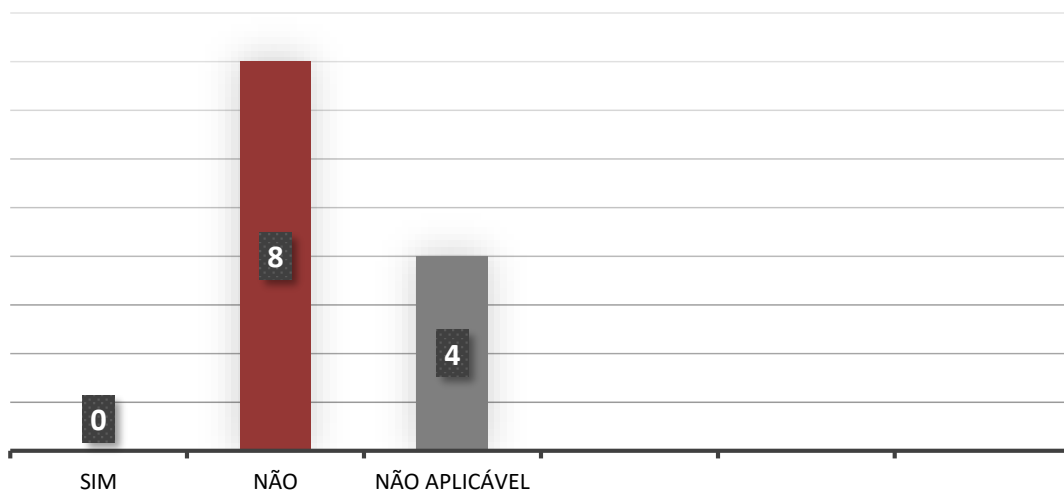
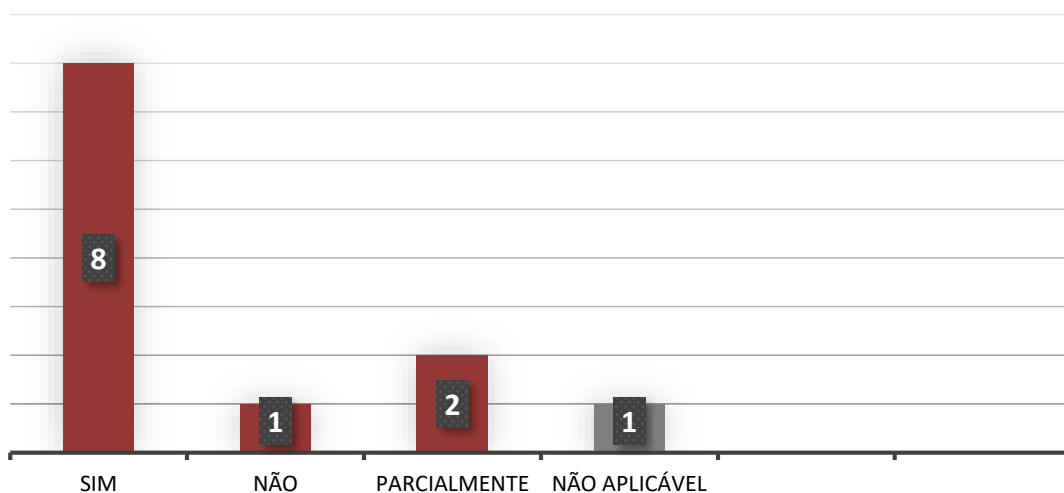
II Caracterização dos Recursos Humanos e Organização Interna

Distribuição por Sexo

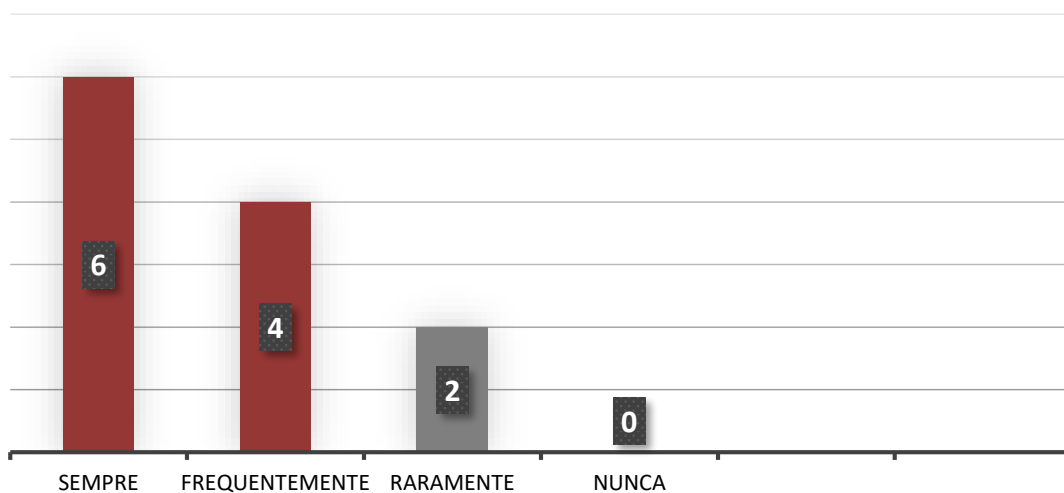


Existe equilíbrio de género nos cargos de direção/chefia?

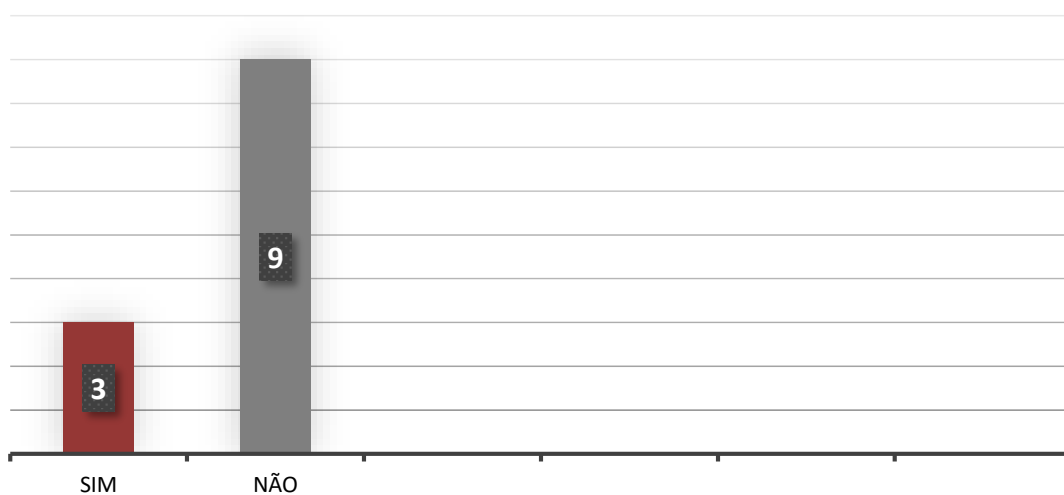


Existem barreiras à progressão profissional de algum grupo?**CrITÉrios de recrutamento incluem princípios de igualdade e não discriminação?**

A entidade utiliza linguagem inclusiva em todos os documentos e comunicações?



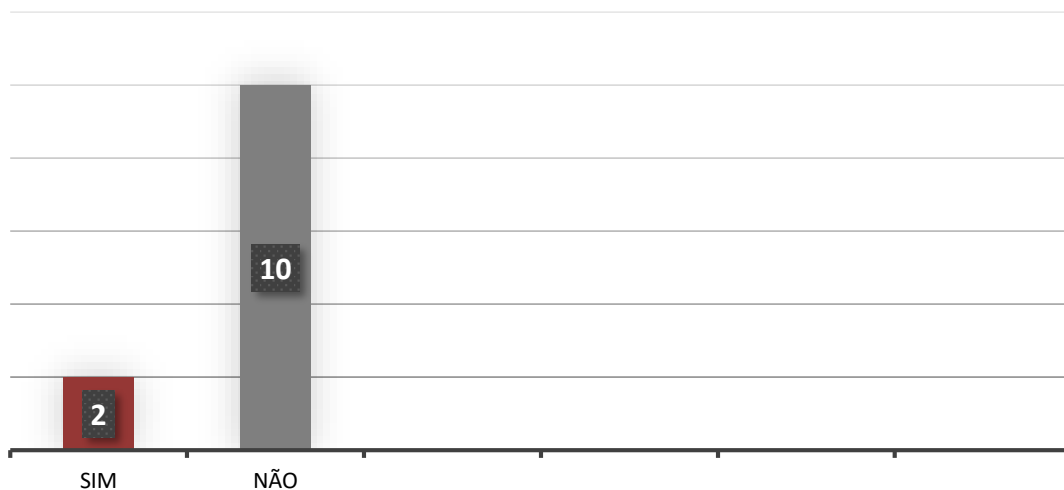
Existe escala sistemática de dados desagregados por sexo e outros indicadores sociais?



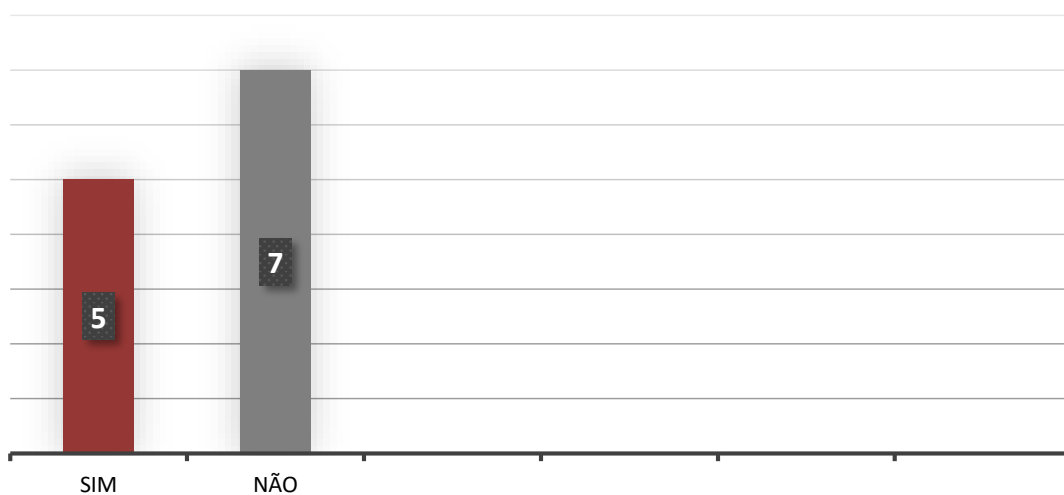


III Políticas de Igualdade e Gestão Interna

A entidade tem plano, regulamento ou medidas formais de igualdade?

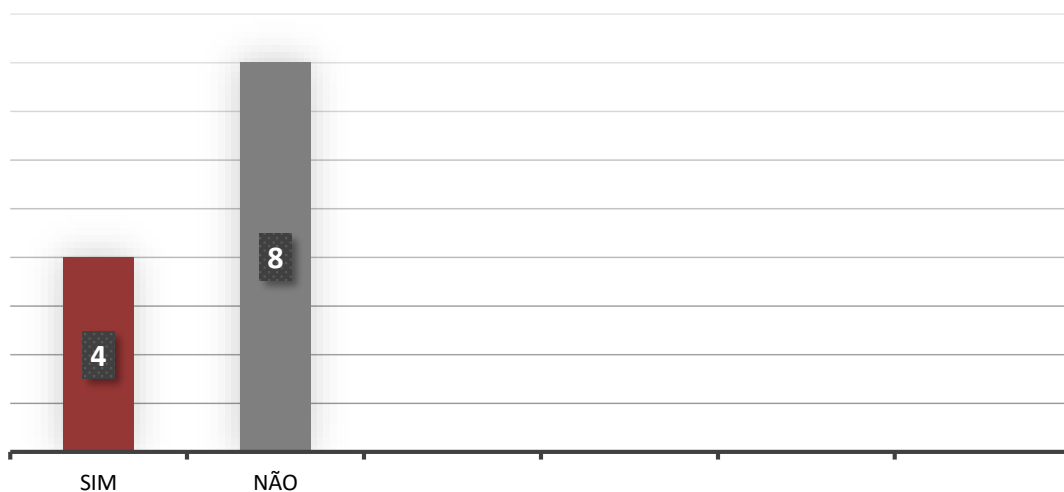


Existem medidas de prevenção de discriminação e assédio?

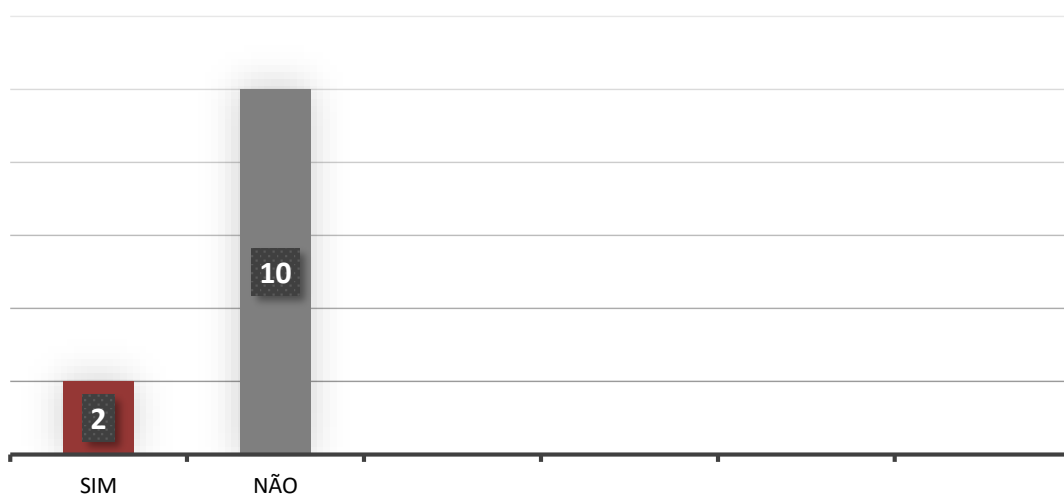




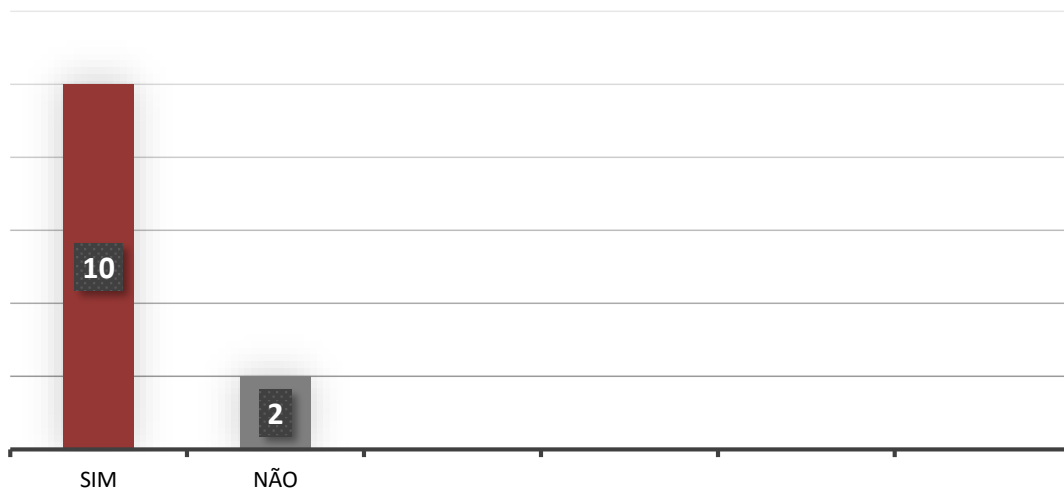
Existe código de conduta ou ética com referência à igualdade?



Já foram realizadas ações de formação em igualdade e não discriminação?

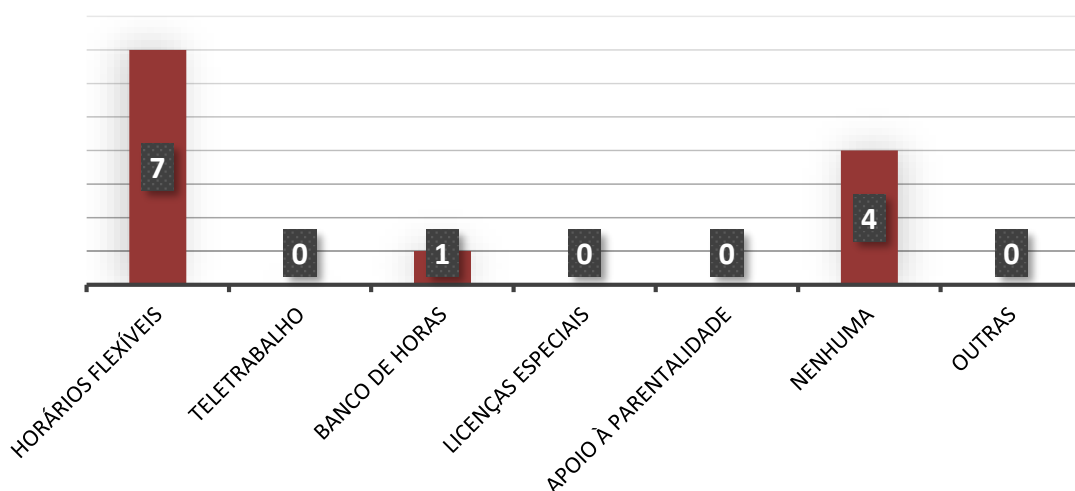


Considera a igualdade integrada na gestão da entidade?

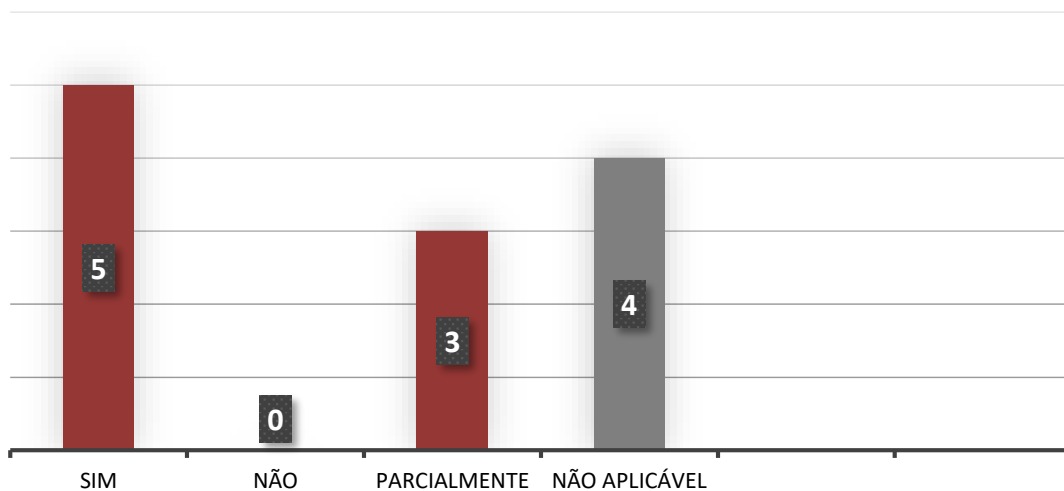


IV Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

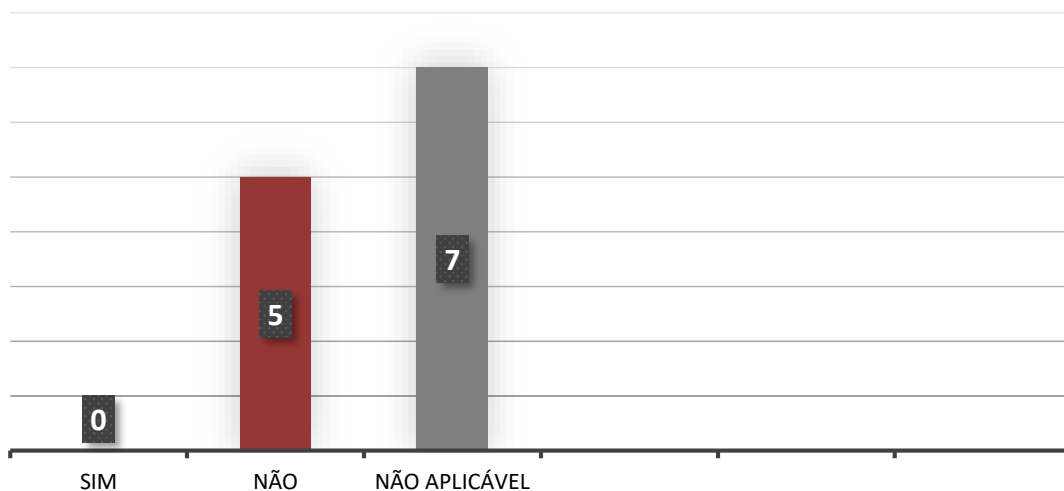
Que medidas de conciliação existem?



As medidas são adequadas às necessidades dos/as trabalhadores/as?



Existem diferenças de género na utilização dessas medidas?



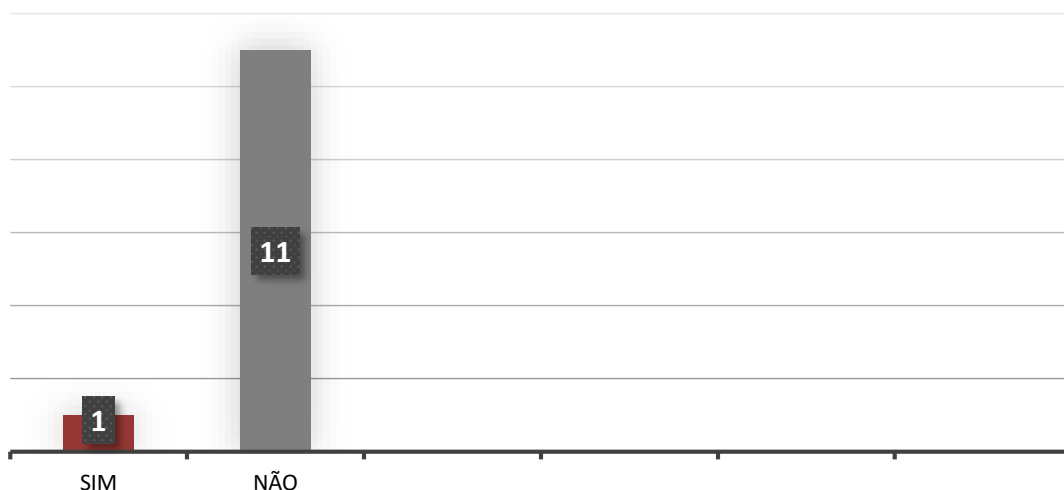


Principais dificuldades na conciliação

- A entidade procura assegurar a igualdade de tratamento e o acesso às medidas de conciliação existentes, de acordo com a legislação em vigor e as necessidades do serviço, não tendo sido identificadas dificuldades específicas relacionadas com diferenças de género.
- Devido as diferentes opiniões de cada um.
- Não existe diferenciação de géneros

V Igualdade, Discriminação e Inclusão

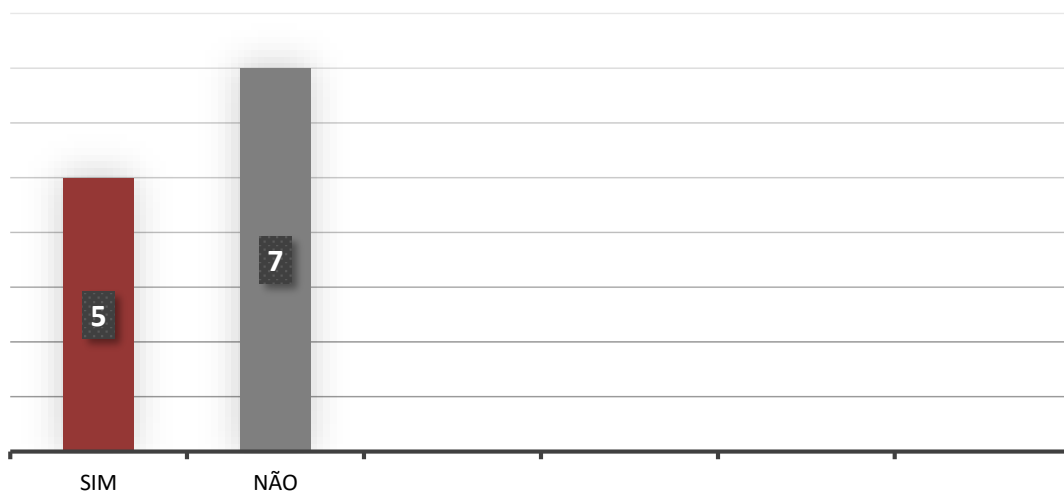
A entidade já identificou situações de discriminação?



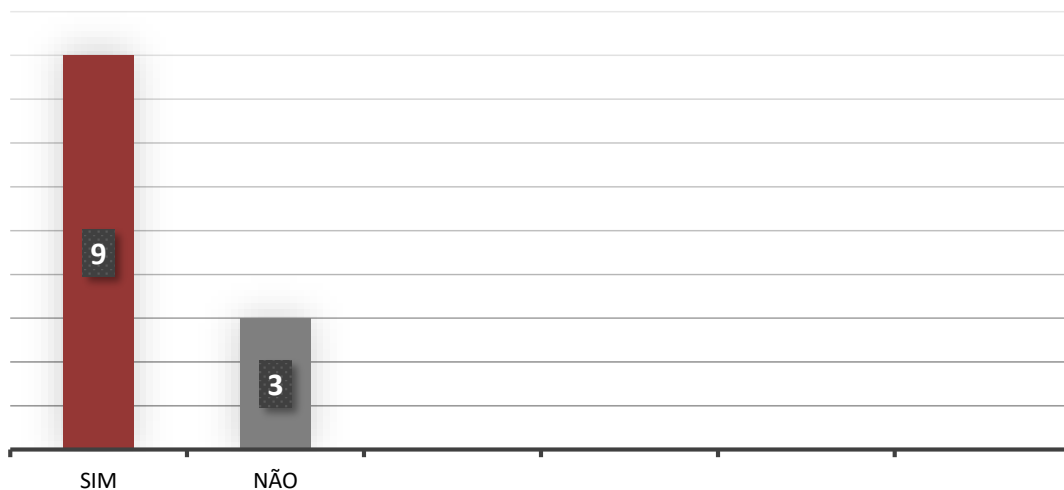
Se sim, em que áreas?

- Origem étnico-racial

Existem mecanismo formais de denúncia?

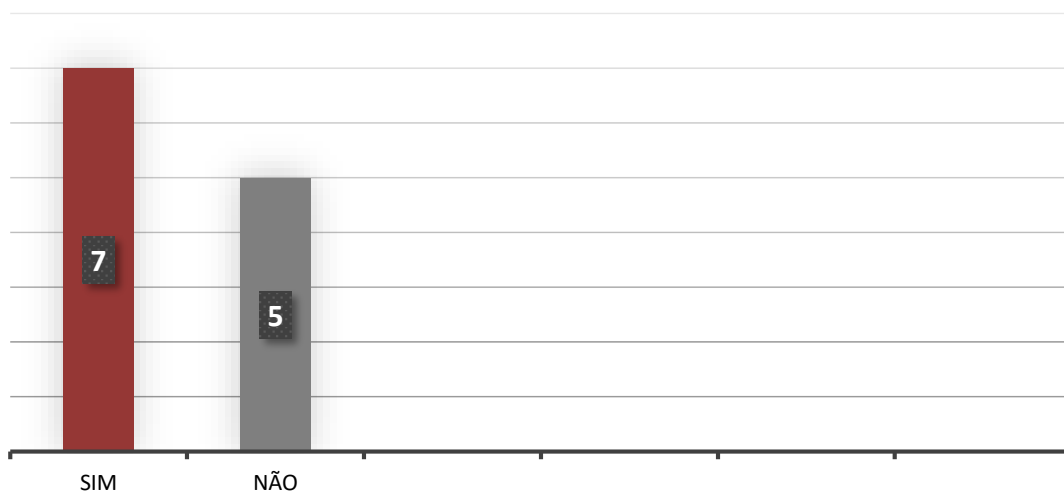


O pessoal interno sabe como denunciar situações de discriminação?



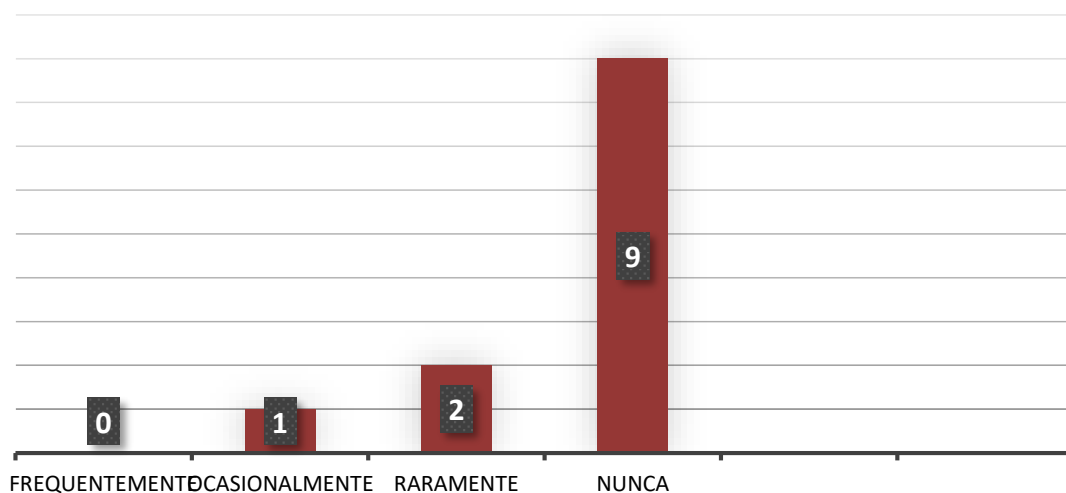


A entidade promove práticas de inclusão ativa?

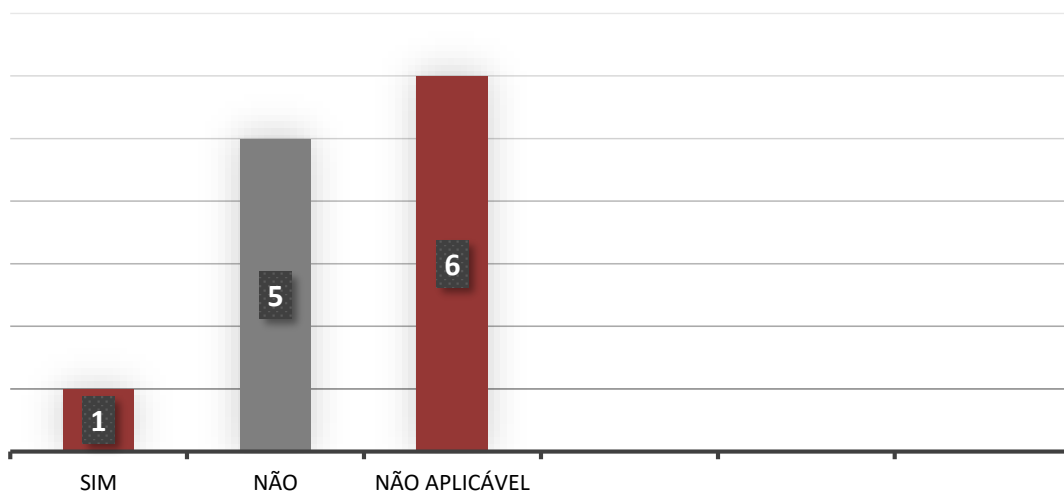


VI Violência Doméstica e Violência de Género

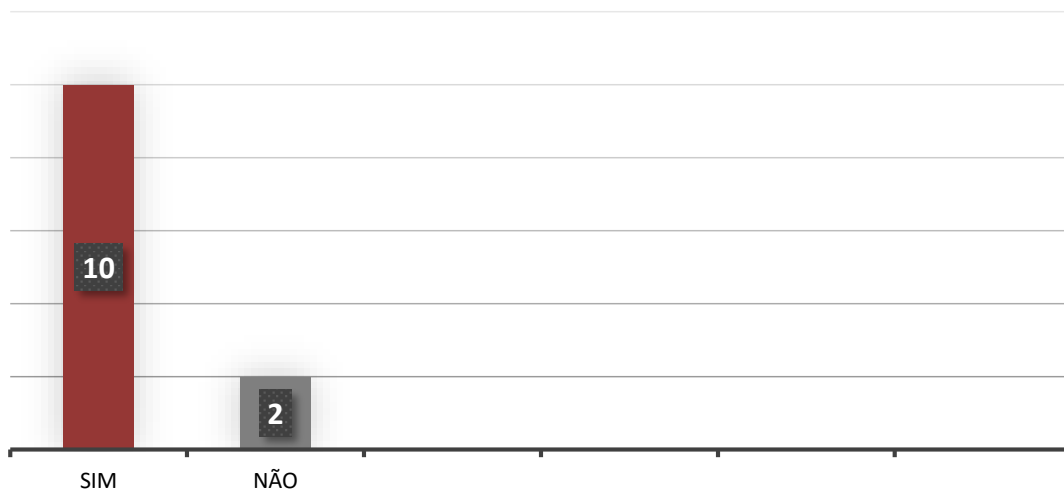
A entidade tem contacto com situações de violência doméstica?



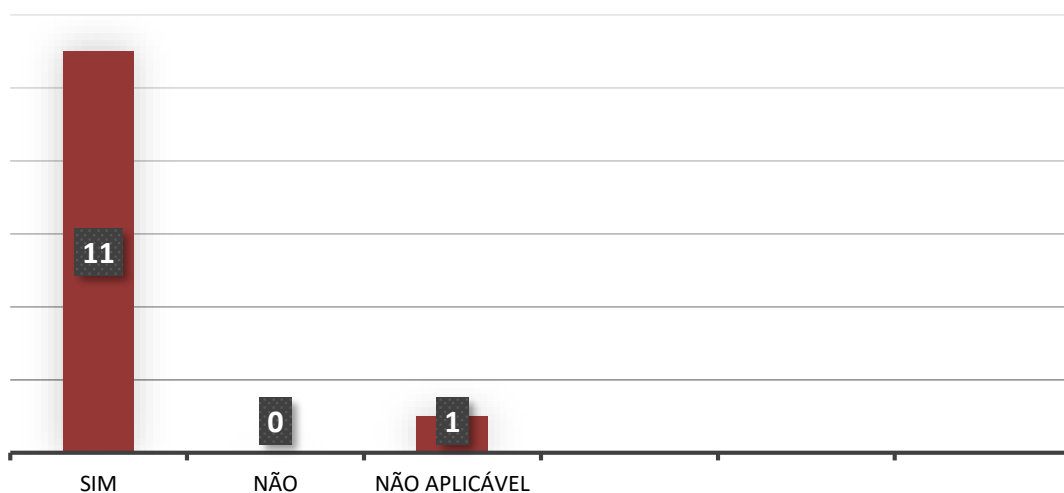
Existem procedimentos internos de atuação?



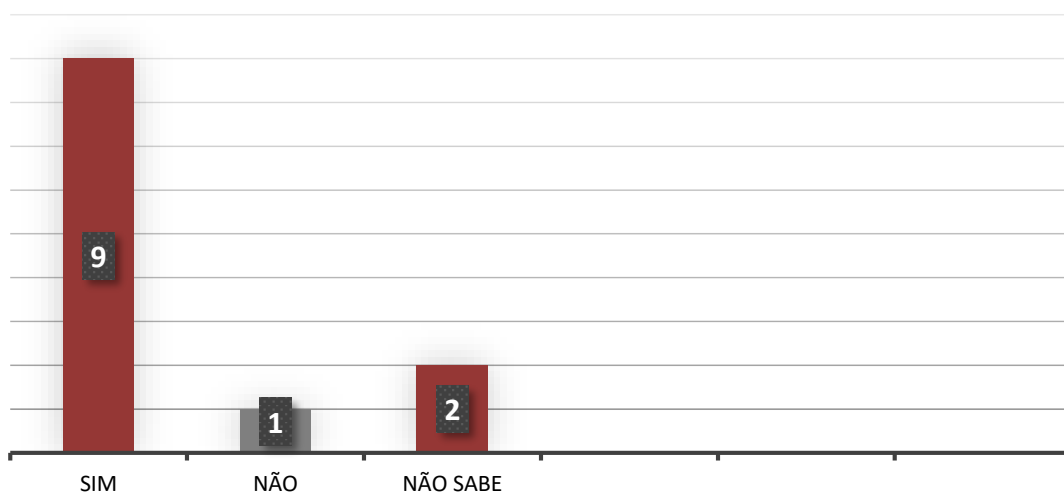
Conhece, os recursos locais de apoio a vítimas?



Existe articulação com outras entidades (saúde, segurança, IPSS, autarquia)?



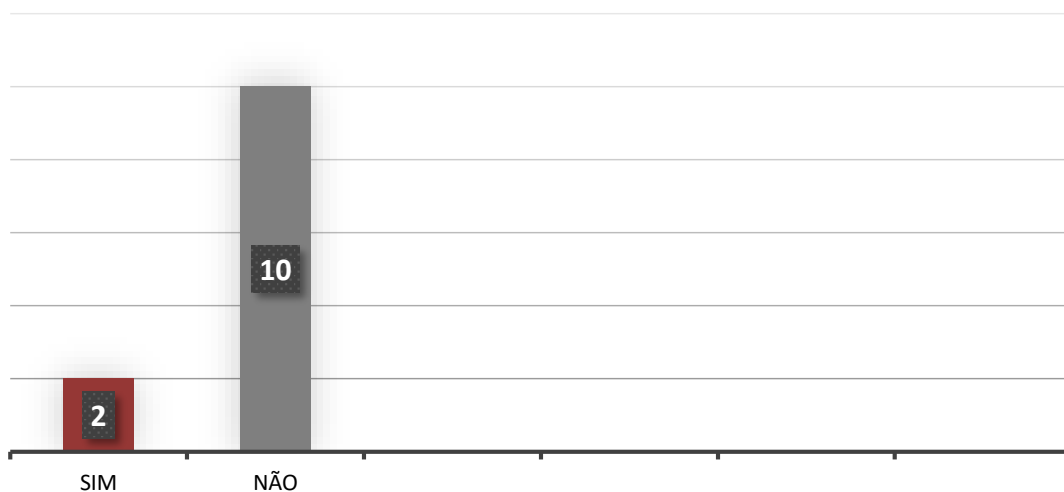
Considera suficientes as propostas existentes no concelho de Alfândega da Fé?



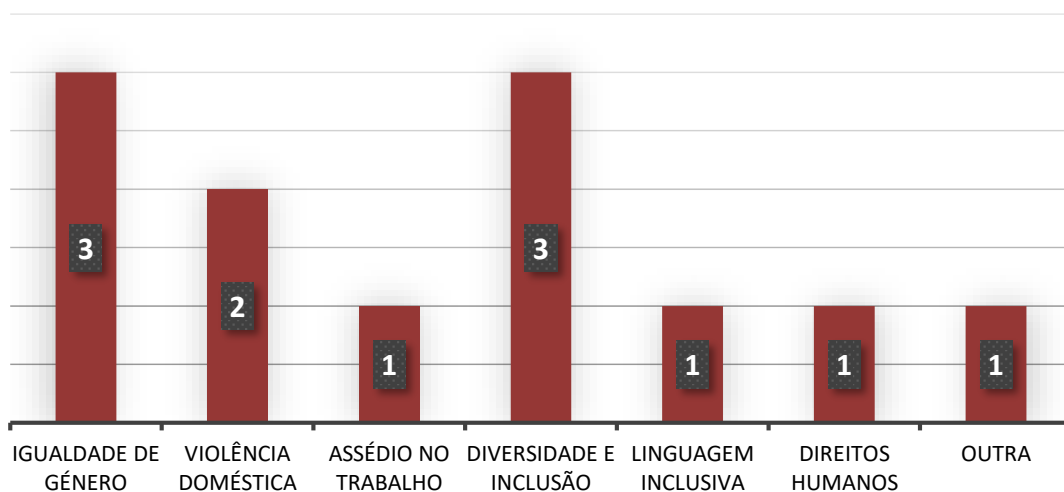


VII Formação e Capacitação

Já receberam formação em igualdade e não discriminação?

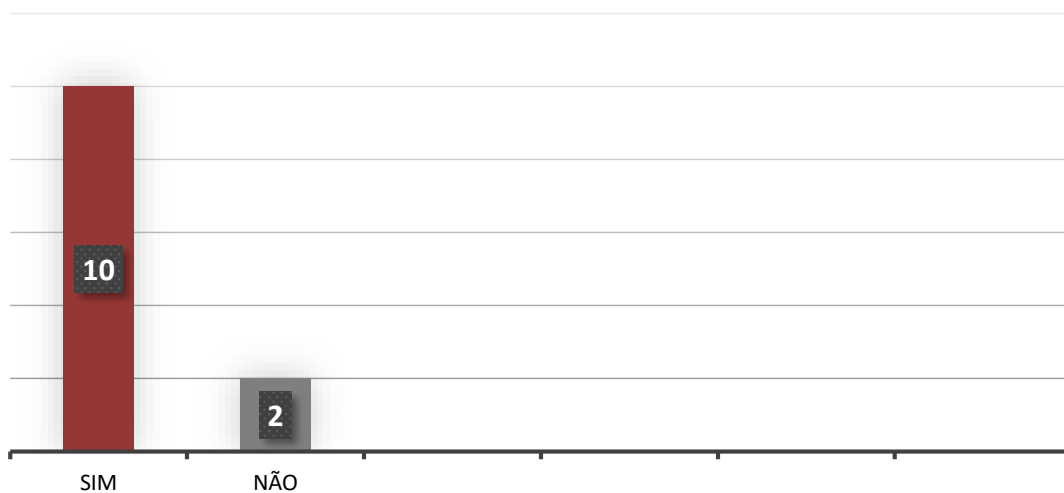


Áreas prioritárias de formação



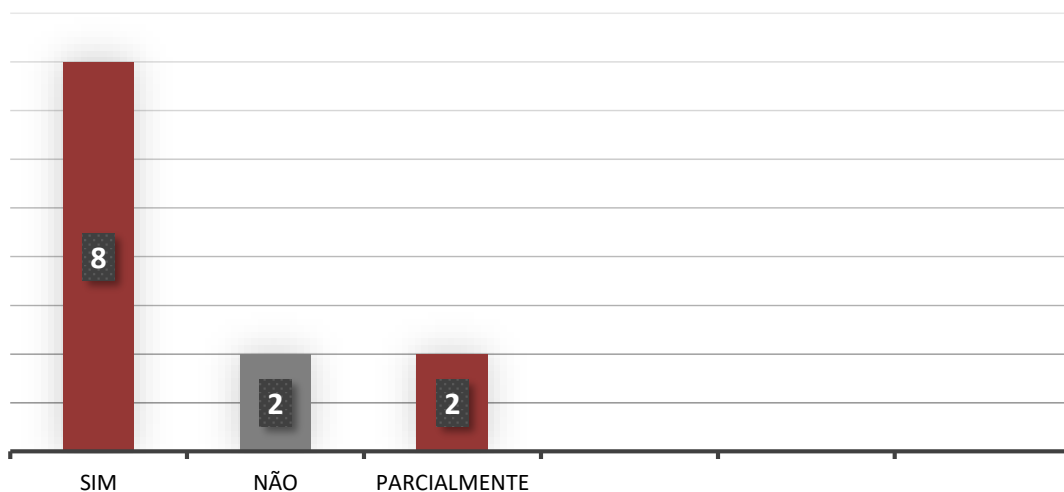


Há interesse em formação futura?

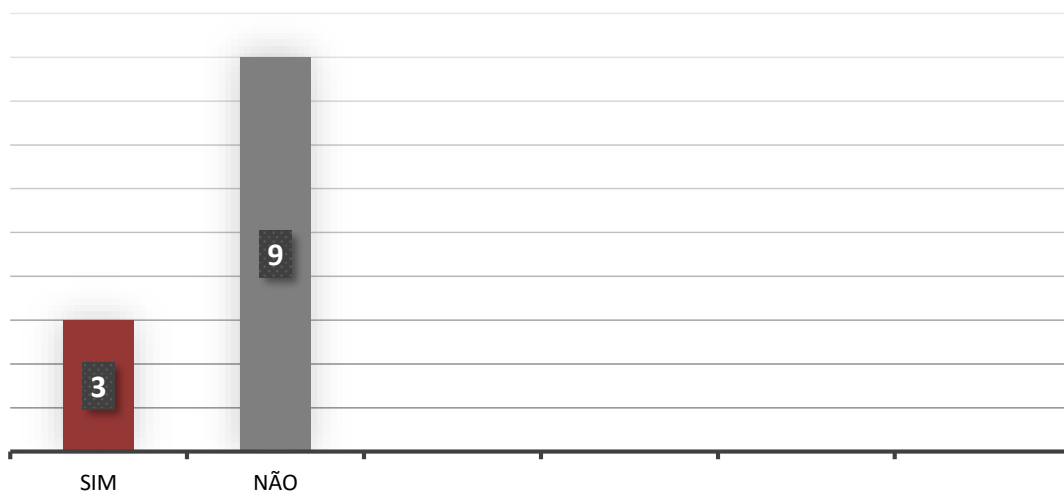


VIII Governação e Estratégia para a Igualdade

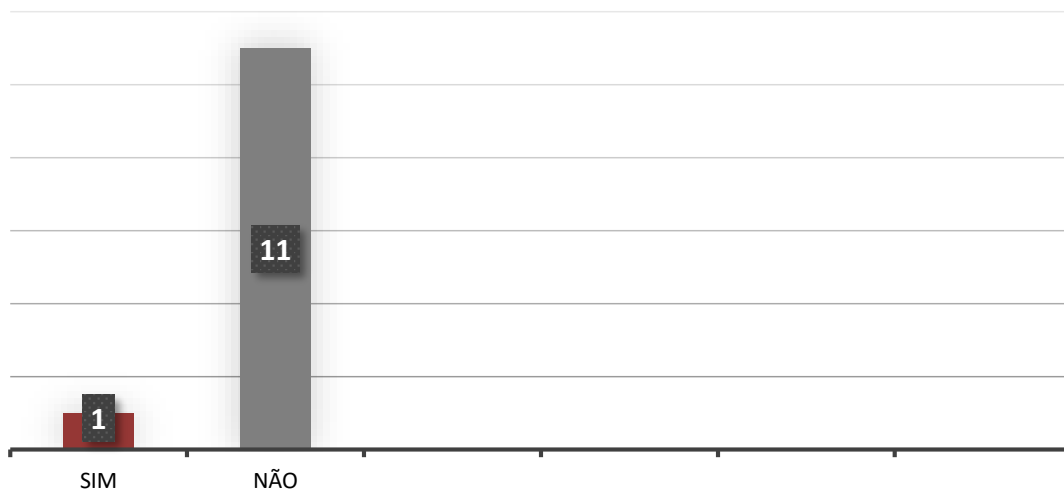
A igualdade está integrada na estratégia da entidade?



São avaliados impactos das decisões na igualdade?

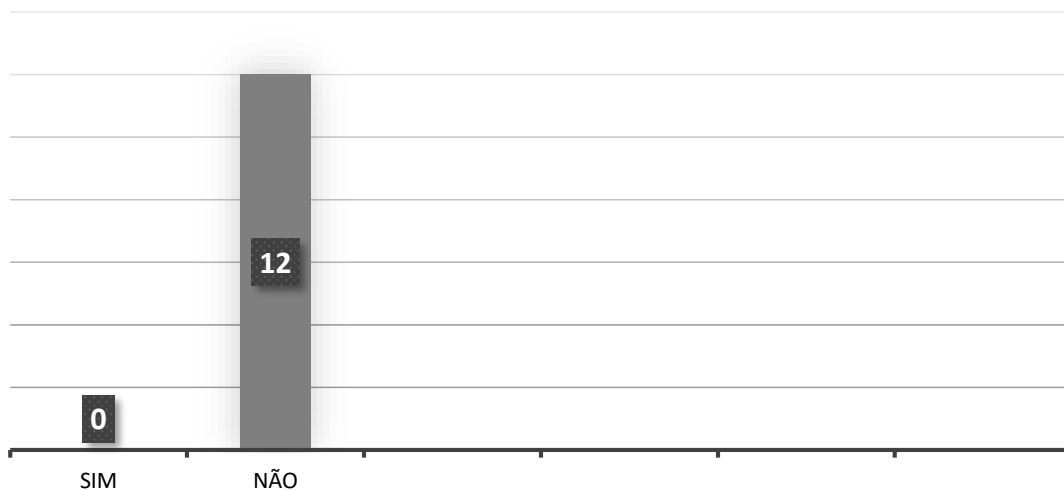


Existem indicadores de monitorização?



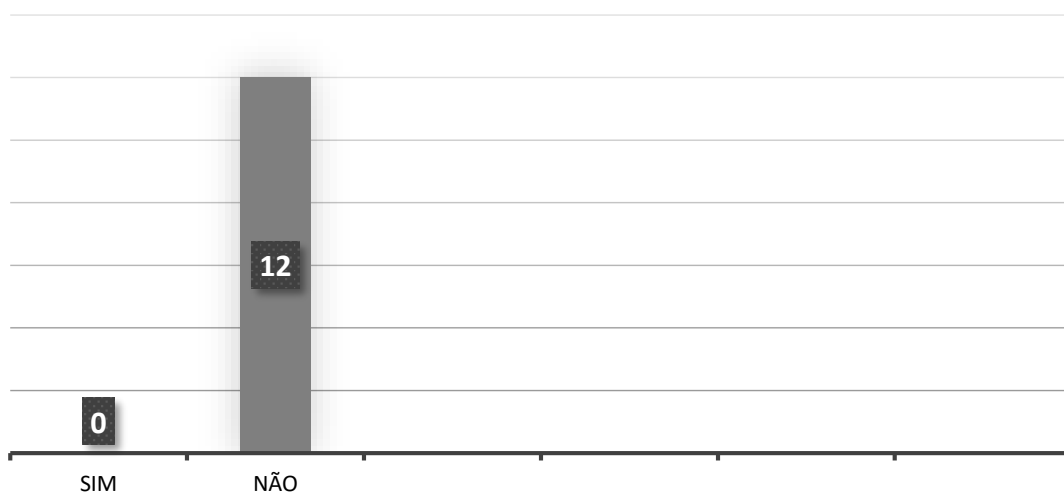


Existe responsável pela área da igualdade?



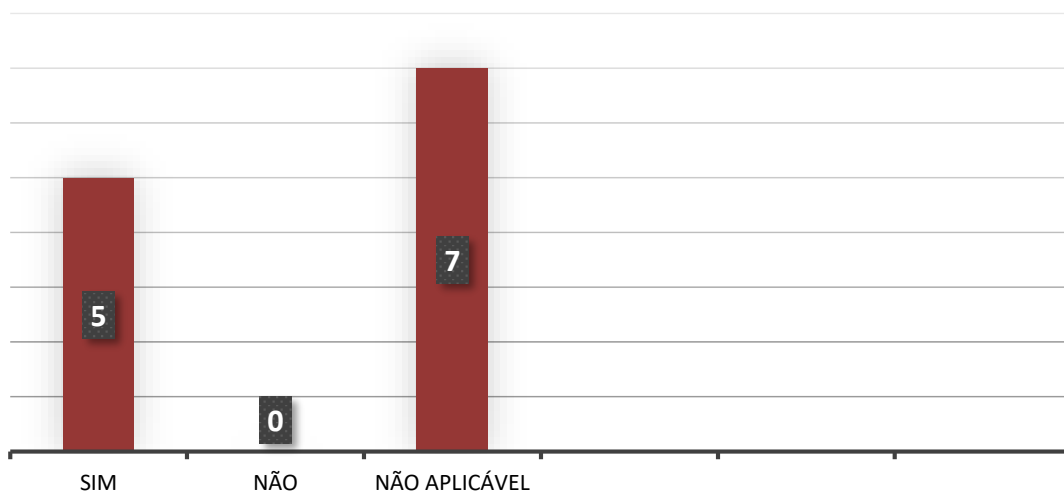
IX Orçamento, Recursos e Contratação

Existe orçamento dedicado a ações de igualdade?

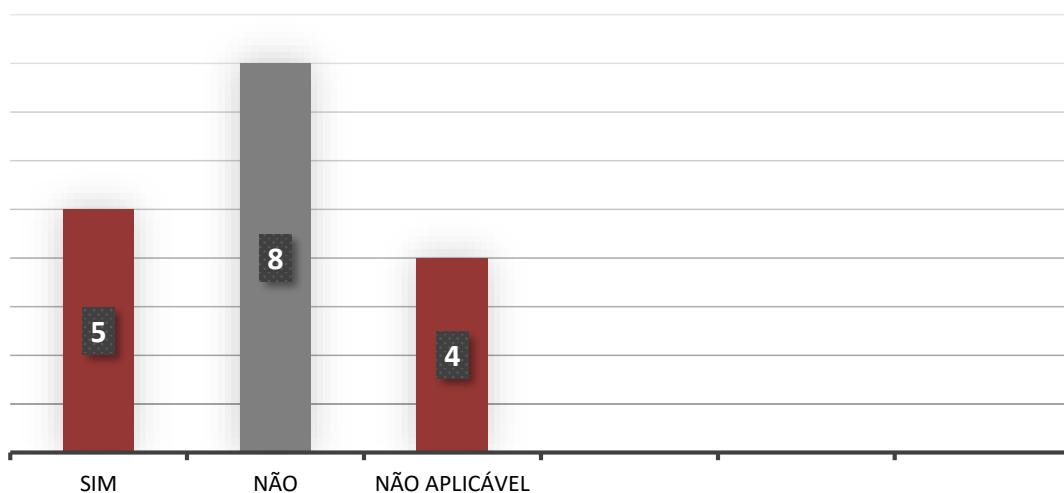




A contratação pública integra critérios de igualdade?



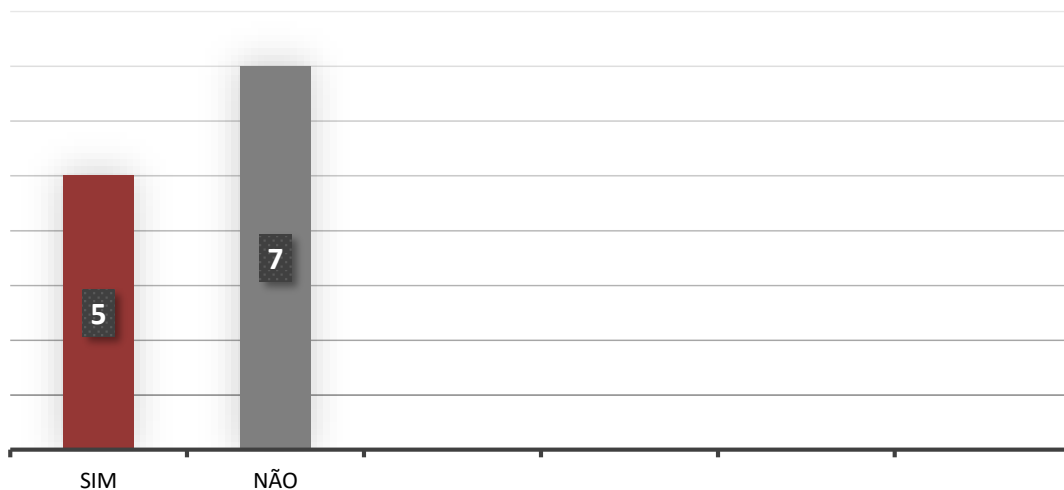
Existem recursos humanos afetos a estas temáticas?



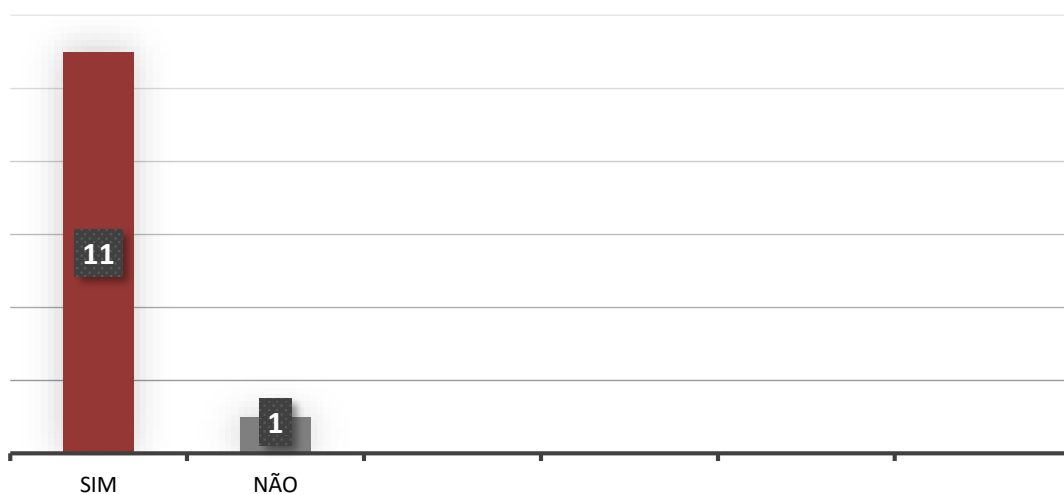


X Participação e Rede Local

A entidade participa em redes locais ou projetos de igualdade?



Existe articulação com outras entidades do território?

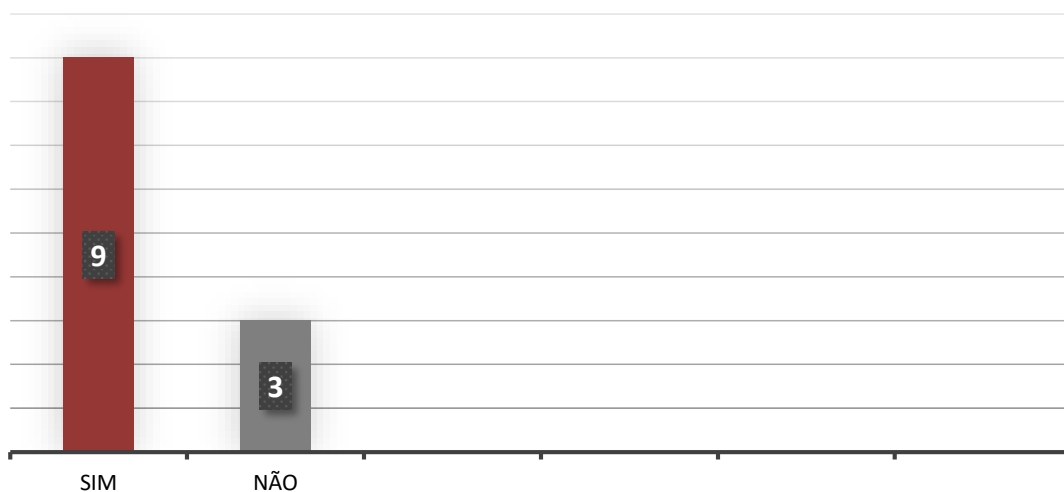




Que tipo de colaboração seria mais útil?

- A colaboração entre as diferentes entidades do concelho deve assentar na partilha de informação, na criação de projetos conjuntos, na realização de ações de sensibilização e formação, bem como na definição de estratégias de intervenção articuladas. É igualmente importante promover o encaminhamento célere de situações de vulnerabilidade, a partilha de recursos técnicos e humanos sempre que possível e a realização de iniciativas comunitárias que envolvam escolas, IPSS, serviços de saúde, forças de segurança, autarquia e associações locais, reforçando uma resposta integrada na promoção da igualdade e da não discriminação.
- Ações de sensibilização ou campanhas temáticas.
- Acompanhamento.
- Estarem mais próximo da população.
- Formação.
- Mais presença no terreno.
- Parcerias com diversas entidades.
- Troca de conhecimento.

Está disponível para integrar a rede local de igualdade do concelho?

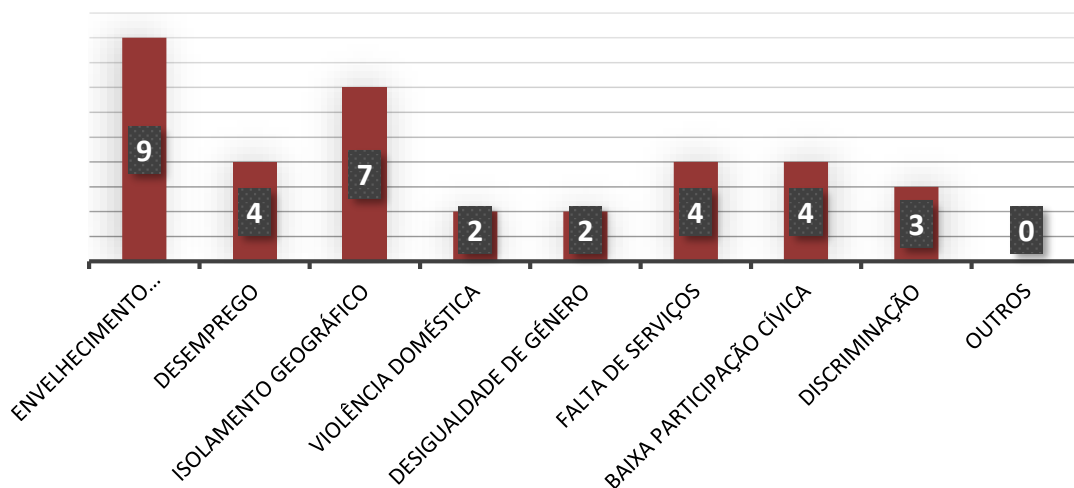




XI Perceção sobre o Território

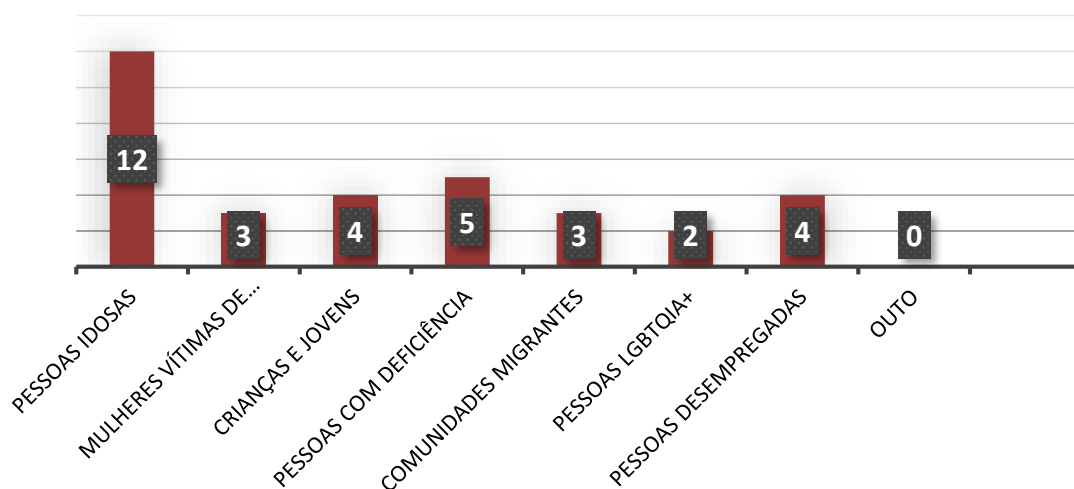
Principais desafios em matéria de igualdade no concelho de Alfândega da Fé

Esta questão não tinha limite de respostas.



Grupos mais vulneráveis

Esta questão não tinha limite de respostas.





Prioridades para o futuro

- Campanhas de sensibilização., investimento em formações.
- Combater Envelhecimento populacional, Falta de serviços
- Combater o isolamento geográfico, apoiar os idosos e as crianças e combater o desemprego.
- Creio que a maior prioridade é no apoio a idosos, crianças e jovens.
- Criação de Emprego.
- Criar oportunidades.
- Desmistificar a ideia de que existem postos de trabalho que são "só para mulheres", quando na realidade, um homem também o pode fazer.

Digo isto porque ainda há muito o conceito de que trabalhar em lares, é só para as mulheres.

- Elevar a natalidade.
- Formação em igualdade de género, diversidade cultural, LGBTI+, envelhecimento e deficiência.
- No concelho de Alfândega da Fé, a promoção da igualdade de género deve passar por medidas que respondam às necessidades da população local. Considero importante reforçar a sensibilização nas escolas para a igualdade, o respeito e a prevenção da violência no namoro e da violência doméstica. É igualmente fundamental promover a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, à formação e a cargos de responsabilidade, valorizando as competências de mulheres e homens sem discriminação. Devem ainda ser criadas medidas que facilitem a conciliação entre a vida profissional e familiar, apoiando especialmente as famílias com crianças e os cuidadores informais. Num concelho envelhecido e disperso geograficamente, importa também garantir que as vítimas de violência ou discriminação têm acesso próximo a apoio psicológico, jurídico e social, combatendo o isolamento e incentivando uma comunidade mais inclusiva, participativa e respeitadora da diversidade.

XI Questão Aberta Final

Que propostas considera fundamentais para promover a igualdade e não discriminação no concelho?



- Avaliar as questões salariais., dar oportunidade de trabalho a qualquer pessoa independentemente do género ou etnia.
 - Considero fundamental promover uma cultura de igualdade, respeito e inclusão em todas as áreas da comunidade. Para isso, o concelho deve reforçar ações de sensibilização nas escolas sobre igualdade de género, prevenção do bullying, violência no namoro e discriminação. É igualmente importante garantir a igualdade de oportunidades no acesso ao emprego, à formação e aos cargos de decisão, valorizando o mérito e as competências de cada pessoa. Defendo ainda o reforço do apoio às vítimas de violência e discriminação, com serviços de proximidade, bem como a promoção da acessibilidade para pessoas com deficiência, a inclusão da população idosa e o combate ao isolamento social. Num concelho do interior como Alfândega da Fé, é essencial criar iniciativas que envolvam todas as gerações, promovam a participação cívica e assegurem que ninguém é excluído em função do género, idade, deficiência, origem, condição económica, orientação sexual ou qualquer outra característica.
 - Formação.
 - Formar para saber acolher e integrar.
 - Garantir igualdade de oportunidades, ou seja, assegurar que homens e mulheres tenham acesso equitativo a recursos, empregos e posições de liderança.
 - Programas educativos nas escolas, a mudança duradoura começa cedo: sessões sobre respeito, diversidade e prevenção da violência; projetos com associações locais e incentivo a clubes escolares de cidadania e inclusão.
 - Promover ações de sensibilização sobre igualdade e respeito pela diferença.
- Garantir que todos os espaços e serviços municipais são acessíveis a pessoas com deficiência. Combater qualquer forma de discriminação (por género, idade, origem, religião, deficiência ou orientação sexual). Apoiar vítimas de violência e discriminação. Criar oportunidades iguais no acesso ao emprego, educação e serviços. Incentivar a participação de todos os cidadãos nas decisões do concelho. Desenvolver atividades culturais e comunitárias que promovam a inclusão e a diversidade. Trabalhar com escolas e associações para promover valores de respeito e cidadania.
- Realizar ações de formação e ir monitorizando anualmente estas questões, à semelhança deste questionário.

Deverá preencher todos os campos assinalados com *.



Este formulário pode apresentar campos adicionais à medida que o preenche.

I. Caracterização

*Género

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro
- ☐ Prefiro não responder

*Idade

- ☐ Menos de 30 anos
- ☐ 30-39 anos
- ☐ 40-49 anos
- ☐ 50-59 anos
- ☐ 60 ou mais anos

***Freguesia onde reside**

- ☐ Alfândega da Fé
- ☐ Agrobom, Saldonha e Valpereiro
- ☐ Cerejais
- ☐ Eucísia, Gouveia e Valverde
- ☐ Ferradosa e Sendim da Serra
- ☐ Gebelim e Soeima
- ☐ Parada e Sendim da Ribeira
- ☐ Pombal e Vales
- ☐ Sambade
- ☐ Vilar Chão
- ☐ Vilarelhos
- ☐ Vilares da Vilariça

***Situação Profissional**

- ☐ Empregado/a
- ☐ Desempregado/a
- ☐ Estudante
- ☐ Reformado/a
- ☐ Doméstico/a
- ☐ Outra

***Escolaridade**

- ☐ Sem escolaridade
- ☐ 1.º Ciclo
- ☐ 2.º/3.º Ciclo
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Ensino Superior

II. Igualdade e Inclusão***Mulheres e homens têm as mesmas oportunidades no concelho.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Jovens e pessoas idosas são igualmente valorizados na comunidade.8. As pessoas com deficiência encontram condições adequadas para participar na vida comunitária.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***O concelho é acolhedor para todas as pessoas, independentemente das suas características.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Os espaços públicos são acessíveis para pessoas com mobilidade reduzida.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Já sentiu alguma forma de discriminação no concelho?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Prefiro não responder

III. Emprego e Oportunidades***Considera que existem oportunidades de emprego suficientes no concelho?**

- ☐ Muito poucas
- ☐ Pouca
- ☐ Algumas
- ☐ Muitas

***Que grupos enfrentam maiores dificuldades no acesso ao emprego? (máximo 3)**

- ☐ Mulher
- ☐ Jovens
- ☐ Pessoas com Deficiência
- ☐ Pessoas com mais de 55 anos
- ☐ Imigrantes
- ☐ Nenhum grupo em particular

***Já procurou emprego fora do concelho por falta de oportunidades locais?**

☐ Sim☐ Não☐ Não aplicável

***Considera importante criar mais medidas de apoio ao empreendedorismo jovem e feminino?**

☐ Discordo totalmente☐ Discordo☐ Nem concordo nem discordo☐ Concordo☐ Concordo totalmente

IV. Família, Infância e Envelhecimento

***É fácil conciliar trabalho e responsabilidades familiares no concelho.**

☐ Discordo totalmente☐ Discordo☐ Nem concordo nem discordo☐ Concordo☐ Concordo totalmente

***Considera suficiente a oferta de creches e infantários?**

☐ Discordo totalmente

- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Já teve dificuldades em conseguir vaga em creche ou infantário?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não aplicável

***Considera suficiente a oferta de apoio domiciliário e cuidados a idosos?**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Conhece pessoas que aguardam vaga em lar?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei

***Considera que os idosos em situação de isolamento recebem apoio adequado?**



Discordo totalmente

- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Considera importante reforçar o apoio aos cuidadores informais?**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

V. Participação e Cidadania

***Mulheres e homens têm igual oportunidade de ocupar cargos de decisão na comunidade.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Sente que a sua opinião é valorizada nas decisões que afetam o concelho?**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Já participou em alguma destas atividades?**

- ☐ Associação Local
- ☐ Reunião Pública
- ☐ Consulta Pública
- ☐ Voluntariado
- ☐ Nenhuma

VI. Segurança e Violência***Considera o concelho um local seguro para viver.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Tem conhecimento de situações de violência doméstica na comunidade?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Prefiro não responder

***Sabe onde procurar ajuda em caso de violência doméstica?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

VII. Acessibilidade, Mobilidade e Serviços

***Como avalia a acessibilidade dos edifícios públicos?**

- ☐ Péssima
- ☐ Má
- ☐ Razoável
- ☐ Boa
- ☐ Muito boa

***Como avalia a iluminação dos espaços públicos da sua localidade?**

- ☐ Péssima
- ☐ Má
- ☐ Razoável
- ☐ Boa
- ☐ Muito boa

***Como avalia a oferta de transportes públicos no concelho?**

- ☐ Péssima
- ☐ Má
- ☐ Razoável
- ☐ Boa
- ☐ Muito boa

***Considera fácil deslocar-se para serviços essenciais (saúde, educação, segurança social, bancos)?**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***A melhoria dos transportes públicos deveria ser uma prioridade municipal.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

VIII. Educação e Juventude

***Os jovens do concelho têm igualdade de oportunidades no acesso à educação.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Os custos associados ao ensino superior constituem um obstáculo para muitas famílias.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Quais os principais obstáculos ao acesso ao ensino superior? (até 3)**

- ☐ Custos Financeiros
- ☐ Alojamento
- ☐ Transportes
- ☐ Distância
- ☐ Falta de informação
- ☐ Necessidade de trabalhar

IX. Prioridades Para o Futuro

***Quais devem ser as três principais prioridades do Município?**

- ☐ Criação de emprego
- ☐ Apoio às famílias
- ☐ Apoio aos idosos
- ☐ Apoio à juventude
- ☐ Igualdade entre mulheres e homens
- ☐ Inclusão de pessoas com deficiência
- ☐ Combate à violência doméstica
- ☐ Transportes e mobilidade
- ☐ Saúde mental
- ☐ Participação cívica
- ☐ Outra

Que grupos considera mais vulneráveis ou em risco de exclusão social em Alfândega da Fé?**Que serviços ou infraestruturas considera prioritários para melhorar a qualidade de vida no concelho?**

***Que medidas considera mais importantes para promover a igualdade e a inclusão?**

***Sugestões para o futuro Plano Municipal para a Igualdade.**



Não sou um robô

reCAPTCHA

Submeter

Deverá preencher todos os campos assinalados com *.



Este formulário pode apresentar campos adicionais à medida que o preenche.

I. Caracterização Socioprofissional

*Género

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro
- ☐ Prefiro não responder

*Idade

- ☐ Menos de 30 anos
- ☐ 30-39 anos
- ☐ 40-49 anos
- ☐ 50-59 anos
- ☐ 60 ou mais anos

***Habilitações Literárias**

- ☐ Ensino Básico
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Curso Técnico/Profissional
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

***Vínculo Contratual**

- ☐ Contrato por tempo indeterminado
- ☐ Contrato a termo
- ☐ Comissão de serviço
- ☐ Outro

Área/Serviço onde exerce funções**Cargo/Função**

- ☐ Dirigente
- ☐ Técnico/a Superior
- ☐ Assistente Técnico/a
- ☐ Assistente Operacional
- ☐ Outro

II. Cultura Organizacional e Igualdade

***Considero que homens e mulheres têm as mesmas oportunidades de progressão profissional no Município.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***As competências das pessoas são valorizadas independentemente do sexo.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Existe um ambiente de trabalho respeitador e inclusivo.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Sinto que sou tratado/a com equidade no local de trabalho.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***A igualdade entre mulheres e homens é promovida pela organização.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***A liderança demonstra compromisso com a igualdade e a não discriminação.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

III. Recrutamento, Progressão e Formação

***Considera que os processos de recrutamento são transparentes e imparciais?**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Considera que as oportunidades de progressão são iguais para todas as pessoas?**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Tem acesso às mesmas oportunidades de formação que os restantes trabalhadores?**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Já participou em ações de formação sobre igualdade de género ou não discriminação?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

***Considera importante receber formação nesta área?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

IV. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

***O Município facilita a conciliação entre a vida profissional e familiar.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

***As chefias demonstram compreensão perante necessidades familiares.**

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

***Conhece as medidas de apoio à parentalidade existentes?**

☐ Sim

☐ Não

***Considera adequadas as medidas de conciliação existentes?**

☐ Sim

☐ Não

V. Discriminação, Assédio e Violência

***Tem conhecimento das regras ou procedimentos internos para situações de discriminação ou assédio?**

☐ Sim

☐ Não

***Considera que saberia a quem recorrer caso fosse vítima ou testemunha de discriminação ou assédio?**

☐ Sim

☐ Não

***Já presenciou alguma situação de discriminação no local de trabalho?**

☐ Sim

☐ Não

***Já foi alvo de alguma situação de discriminação no local de trabalho?**

☐ Sim

☐ Não

***Considera que o Município atua adequadamente perante situações de discriminação ou assédio?**

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo

☐ Nem concordo nem discordo

☐ Concordo

☐ Concordo totalmente

VI. Comunicação e Linguagem Inclusiva

***A comunicação interna utiliza linguagem inclusiva e não discriminatória.**

☐ Discordo totalmente

- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Os documentos e procedimentos municipais refletem princípios de igualdade.**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

***Considera importante reforçar a utilização de linguagem inclusiva na organização?**

- ☐ Discordo totalmente
- ☐ Discordo
- ☐ Nem concordo nem discordo
- ☐ Concordo
- ☐ Concordo totalmente

VII. Avaliação Global

Como avalia, globalmente, o compromisso do Município com a igualdade?**☐ Muito Fraco☐ Fraco☐ Razoável☐ Bom☐ Muito BomQuais considera serem os principais desafios do Município em matéria de igualdade?*****Que medidas gostaria de ver implementadas no futuro?*****Comentários ou sugestões adicionais.**

Não sou um robô

reCAPTCHA

Deverá preencher todos os campos assinalados com *.



Este formulário pode apresentar campos adicionais à medida que o preenche.

I. Identificação da Entidade

*Tipo de Entidade

- ☐ Autarquia/Junta de Freguesia
- ☐ Serviço Público
- ☐ Escola/Agrupamento
- ☐ IPSS/ONG
- ☐ Associação Cultural/Desportiva
- ☐ Empresa
- ☐ Outra

*Área de Intervenção principal

*Localização

*Número total de trabalhadores

*Número de utentes/beneficiários (se aplicável):

***Pessoa de Contacto:**

***Função/Cargo:**

***Existe órgão de direção/gestão?**

☐ Sim

☐ Não

II. Caracterização dos Recursos Humanos e Organização Interna

***Número de Homens da Entidade**

***Número de Mulheres da Entidade**

***Existe equilíbrio de género nos cargos de direção/chefia?**

☐ Sim

☐ Não

☐ Parcialmente

***Existem barreiras à progressão profissional de algum grupo dos RH?**

☐ Sim

☐ Não

☐ Não aplicável

***Critérios de recrutamento incluem princípios de igualdade e não discriminação?**

☐ Sim

☐ Não

☐ Parcialmente

☐ Não aplicável

***A entidade utiliza linguagem inclusiva em todos os documentos e comunicações?**

☐ Sempre

☐ Frequentemente

☐ Raramente

☐ Nunca

***Existe escola sistemática de dados desagregados por sexo e outros indicadores sociais?**

☐ Sim

☐ Não

III. Políticas de Igualdade e Gestão Interna

***A entidade tem plano, regulamento ou medidas formais de igualdade?**

☐ Sim

☐ Não

***Existem medidas de prevenção de discriminação e assédio?**

☐ Sim

☐ Não

***Existe código de conduta ou ética com referência à igualdade?**

☐ Sim

☐ Não

***Já foram realizadas ações de formação em igualdade e não discriminação?**

☐ Sim

☐ Não

***Considera a igualdade integrada na gestão da entidade?**

☐ Sim

☐ Não

IV. Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

***Que medidas de conciliação existem?**

☐ Horários flexíveis

☐ Teletrabalho

☐ Banco de horas

☐ Licenças especiais

- ☐ Apoio à parentalidade
- ☐ Nenhuma
- ☐ Outras

***As medidas são adequadas às necessidades dos/as trabalhadores/as?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Parcialmente
- ☐ Não aplicável

***Existem diferenças de género na utilização dessas medidas?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe
- ☐ Não aplicável

***Principais dificuldades na conciliação (quando aplicável):**

V. Igualdade, Discriminação e Inclusão

***A entidade já identificou situações de discriminação (clientes/ próprios RH/ Direção)?**

☐ Sim

☐ Não

***Existem mecanismo formais de denúncia?**

☐ Sim

☐ Não

***O pessoal interno sabe como denunciar situações de discriminação?**

☐ Sim

☐ Não

***A entidade promove práticas de inclusão ativa?**

☐ Sim

☐ Não

VI. Violência Doméstica e Violência de Género

***A entidade tem contacto com situações de violência doméstica?**

☐ Frequentemente

☐ Ocasionalmente

☐ Raramente

☐ Nunca

***Existem procedimentos internos de atuação?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não aplicável

***Conhece, os recursos locais de apoio a vítimas?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

***Existe articulação com outras entidades (saúde, segurança, IPSS, autarquia)?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não aplicável

***Considera suficientes as respostas existentes no concelho de Alfândega da Fé?**

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sabe

VII. Formação e Capacitação***Já receberam formação em igualdade e não discriminação?**

- ☐ Sim

☐ Não

***Áreas prioritárias de formação:**

☐ Igualdade de Género

☐ Violência doméstica

☐ Assédio no trabalho

☐ Diversidade e inclusão

☐ Linguagem inclusiva

☐ Direitos humanos

☐ Outra

***Há interesse em formação futura?**

☐ Sim

☐ Não

VIII. Governação e Estratégia para a Igualdade

***A igualdade está integrada na estratégia da entidade?**

☐ Sim

☐ Não

☐ Parcialmente

***São avaliados impactos das decisões na igualdade?**

☐

Sim

☐ Não

***Existem indicadores de monitorização?**

☐ Sim

☐ Não

***Existe responsável pela área da igualdade?**

☐ Sim

☐ Não

IX. Orçamento, Recursos e Contratação

***Existe orçamento dedicado a ações de igualdade?**

☐ Sim

☐ Não

***A contratação pública integra critérios de igualdade?**

☐ Sim

☐ Não

☐ Não aplicável

***Existem recursos humanos afetos a estas temáticas?**

☐ Sim

☐ Não☐ Não aplicável

X. Participação e Rede Local

***A entidade participa em redes locais ou projetos de igualdade?**

☐ Sim☐ Não

***Existe articulação com outras entidades do território?**

☐ Sim☐ Não

***Que tipo de colaboração seria mais útil?**

***Está disponível para integrar a rede local de igualdade do concelho?**

☐ Sim☐ Não

XI. Perceção sobre o Território

***Principais desafios em matéria de igualdade no concelho de Alfândega da Fé:**

☐ Envelhecimento populacional

☐ Desemprego

☐ Isolamento geográfico

☐ Violência doméstica

☐ Desigualdade de género

☐ Falta de serviços

☐ Baixa participação cívica

☐ Discriminação

☐ Outros

***Grupos mais vulneráveis:**

☐ Pessoas idosas

☐ Mulheres vítimas de violência doméstica

☐ Crianças e jovens

☐ Pessoas com deficiência

☐ Comunidades migrantes

☐ Pessoas LGBTQIA+

☐ Pessoas desempregadas

☐ Outro

***Prioridades para o futuro:**

XII. Questão Aberta Final

***Que propostas considera fundamentais para promover a igualdade e não discriminação no concelho?**



Não sou um robô

reCAPTCHA

Submeter