



PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE



2025 – 2028

NOVO DIA - ASSOCIAÇÃO PARA A INCLUSÃO SOCIAL

CIPA – CENTRO DE INFORMAÇÃO, PROMOÇÃO E ACOMPANHAMENTO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE

Ficha Técnica

Título

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Ribeira Grande

Promotor

Câmara Municipal da Ribeira Grande

Edição

Câmara Municipal da Ribeira Grande

Capa

Flávio Vizinho

Coordenação Técnica e Científica

Daniela Soares

(CIPA - NOVO DIA | CICS.NOVA.UAc | CICS.UAc | Universidade dos Açores)

Equipa Técnica

Diana Alves (CIPA – Novo Dia)

Rita Ponces (CIPA – Novo Dia)

Christiane Silva (CIPA – Novo Dia)

Colaboração

Flávio Vizinho

Consultoria Científica

Gilberta Rocha (CICS.NOVA.UAc | CICS.UAc | Universidade dos Açores)

Piedade Lalanda (CICS.NOVA.UAc | CICS.UAc | Universidade dos Açores)

Parcerias

Novo Dia – Associação para a Inclusão Social, CIPA-Centro de Informação, Promoção e Acompanhamento de Políticas de Igualdade

Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade Nova de Lisboa, Polo da Universidade dos Açores (CICS.NOVA.UAc | CICS.UAc)

“Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.” (Nações Unidas, 2017, p. 6).

Declaração Universal dos Direitos Humanos, Artigo 1º

Nota de Abertura

É com grande sentido de responsabilidade e compromisso que apresento o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Ribeira Grande. Este documento representa um passo fundamental no caminho que temos vindo a trilhar para garantir que todos os cidadãos do nosso concelho possam viver, trabalhar e crescer num ambiente de respeito, justiça e oportunidades iguais.

Acreditamos que a igualdade é um direito fundamental e um valor indispensável para o desenvolvimento harmonioso da nossa comunidade. Não podemos aceitar qualquer forma de discriminação, seja ela baseada no género, idade, deficiência, origem étnica, religião ou qualquer outra condição. O nosso objetivo é promover uma cultura de inclusão, onde cada pessoa se sinta valorizada e respeitada.

Este plano resulta de um trabalho colaborativo, envolvendo diferentes setores da sociedade civil, autarquia e parceiros locais, refletindo as necessidades e aspirações da nossa população. Comprometemo-nos a implementar medidas concretas que promovam a igualdade de oportunidades, previnam e combatam a discriminação, e incentivem a participação ativa de todos na vida do nosso concelho.

Convido todos os munícipes a conhecerem este plano, a participarem ativamente na sua execução e a serem agentes de mudança para uma Ribeira Grande mais justa, solidária e inclusiva.

Alexandre Gaudêncio
(Presidente da Câmara Municipal da Ribeira Grande)

Índice

Introdução	1
1. Contextualização	3
1.1 . Enquadramento Legislativo e Político	3
1.2 . Visão e Metodologia de Trabalho	5
1.3 . Implementação, Monitorização e Avaliação	7
1.4. Enquadramento conceptual	8
2. Caraterização do Município	16
2.1. Localização Geográfica e Inserção Territorial	17
2.2. Caraterização da População Residente.....	19
2.3. A Realidade Interna do Município da Ribeira Grande.....	28
2.4. Análise dos Resultados dos Inquéritos por Questionário	36
2.4.1. Dimensão interna: resultados do inquérito por questionário aplicado a trabalhadores(as) da CMRG.....	36
2.4.2. Dimensão Externa: Análise dos Resultados obtidos no inquérito por questionário aplicado a responsáveis pelas organizações do município	57
3. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Plano de Ação 2025-2028	64
Eixo 1: Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens	66
Eixo 2: Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica.....	69
Eixo 3: Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Caraterísticas Sexuais, Identidade e Expressão de Género	72
Eixo 4: Promoção da Equidade Social e da Não Discriminação das pessoas portadoras de deficiência	74
Eixo 5: Promoção da valorização das pessoas idosas e envelhecimento ativo	76
Eixo 6: Promoção da Igualdade entre os trabalhadores da Câmara Municipal da Ribeira Grande	78
Referências Bibliográficas	81
Fontes	84
Anexo I – Tabelas	i
Anexo II – Questionário aplicado aos/às trabalhadores/as das Câmara Municipal da Ribeira Grande.....	i
Anexo III – Questionário aplicado às entidades do Município da Ribeira Grande.....	xviii
Anexo IV – Lista de Entidades no Município da Ribeira Grande.....	xxix

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Distribuição da População residente no município da Ribeira Grande, por freguesia e variação entre 2011 e 2021.....	19
Tabela A – Quadro 1 do Balanço Social do Município da Ribeira Grande – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a mobilidade de vinculação e género	i

Índice de Gráficos

Gráfico 1: <i>Superfície (km²) da Ilha de S. Miguel, por concelho</i>	17
Gráfico 3: <i>População residente na Ribeira Grande, por sexo e estado civil,.....</i>	21
<i>em 2021 (em %)</i>	21
Gráfico 4: <i>População residente na Ribeira Grande, por sexo e grau de escolaridade, em 2021 (em %)</i>	21
Gráfico 5: <i>População empregada na Ribeira Grande, por grupo profissional, em 2021 (em %)</i>	22
Gráfico 6: <i>População empregada na Ribeira Grande, por setor de atividade económica, em 2021 (%).....</i>	24
Gráfico 7: <i>Dificuldades (N.º) da população residente com 15 e mais anos de idade, no município da Ribeira Grande, à data dos Censos, em 2021</i>	25
Gráfico 8: <i>Violência psicológica, Física e Sexual, no concelho da Ribeira Grande, por sexo, em 2019 (em %)</i>	26
Gráfico 9: <i>Modalidade de vinculação de trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, ..</i>	28
<i>por sexo (em %)</i>	28
Gráfico 10: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e por cargo/carreira (em %)</i>	29
Gráfico 11: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e escolaridade (em %)</i>	30
Gráfico 12: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande portadores(as) de deficiência, por sexo e cargo/carreira (em %).....</i>	31
Gráfico 13: <i>Trabalhadores da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e horas de trabalho extraordinário diurno e extraordinário noturno (%).....</i>	32

Gráfico 14: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados (%)</i>	33
Gráfico 15: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e dias de ausência ao trabalho (em %)</i>	34
Gráfico 16 – Distribuição dos(as) inquiridos(as) por sexo (em %).....	37
Gráfico 17 – Distribuição dos(as) inquiridos(as) por situação contratual (em %)	38
Gráfico 18 – Distribuição dos(as) inquiridos(as) por categoria profissional (em %).....	38
Gráfico 19 – Distribuição dos(as) inquiridos(as) por nível de escolaridade e por sexo (em %) .	39
Gráfico 20 – Distribuição dos(as) inquiridos(as) por exercício de funções de chefia e por sexo (em %).....	40
Gráfico 21 – Distribuição da perceção sobre a importância dada à igualdade entre mulheres e homens, pela Autarquia, chefia, colegas e para si, das respondentes do sexo feminino (em %) 40	
Gráfico 22 – Distribuição da perceção sobre a importância dada à igualdade entre mulheres e homens, pela Autarquia, chefia, colegas e para si, dos respondentes do sexo masculino (em %)	41
.....	41
Gráfico 23 – Distribuição dos(as) inquiridos(as) por frequência de formação, por sexo e total (em %).....	42
Gráfico 24 – Temáticas da IG e/ou conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal abordadas nas ações de formação realizadas, por sexo e total (em %).....	43
Gráfico 25 – Opinião sobre a existência de igualdade de oportunidades na participação em ações de formação independentemente do género, etnia e orientação sexual, por sexo e total (em %) 44	
Gráfico 26 – Satisfação com os critérios da avaliação de desempenho, por sexo (em %).....	45
Gráfico 27 – Opinião sobre se houve igualdade, na avaliação de desempenho, independentemente do género, orientação sexual, etnia e deficiência, por sexo (em %).....	46
Gráfico 28 – Opinião sobre se a Autarquia deveria adotar medidas específicas para promover a igualdade salarial entre mulheres e homens, por sexo (em %).....	47
Gráfico 29 – Opinião sobre a existência de oportunidades idênticas de progressão na carreira para homens e mulheres, por sexo (em %)	48
Gráfico 30 – Opinião sobre a importância da adoção de medidas, pela Autarquia, para a promoção de uma participação equilibrada, por sexo (em %)	48

Gráfico 31 – Filhos(as)/crianças a cargo do(a) trabalhador(a) e pessoas seniores/pessoas adultas que necessitam de cuidados a seu cargo, por sexo (em %)	49
Gráfico 32 – Opinião dos(as) respondentes sobre a existência de igualdade no exercício dos direitos de parentalidade, legalmente previstos, independentemente do sexo e total (em %).....	50
Gráfico 33 – Frequência com que realiza trabalho para além do previsto, por sexo e total (em %)	51
Gráfico 34 – Opinião dos(as) respondentes sobre a adequação do horário aos compromissos familiares e pessoais, por sexo e total (em %)	52
Gráfico 35 – Implicações negativas, do trabalho para além do horário previsto, na vida pessoal e/ou familiar, por sexo e total (em %).....	53
Gráfico 36 – Vitimação de assédio sexual ou moral, por sexo e total (em %).....	53
Gráfico 37 – Vitimação de discriminação, pelo menos uma vez, por sexo (em %).....	54
Gráfico 38 – Opinião sobre se a autarquia incentiva a apresentação de sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e/ou articulação do trabalho com a vida pessoal e familiar, por sexo e total (em %)	55
.....	55
Gráfico 39 – Distribuição dos respondentes por género (%)	57
Gráfico 40 – Grau de importância atribuído à criação de um Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande (em %)	58
Gráfico 41 – Participação dos(as) trabalhadores(as) da organização em ações ou cursos de formação na área da igualdade e não discriminação (em %)	58
Gráfico 42 – Grau de importância atribuído às ações de promoção da igualdade entre homens e mulheres elencadas (%).....	59
Gráfico 43 – Grau de importância atribuído a medidas para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (em %).....	60
Destaca-se nas medidas	60
Gráfico 44 – Grau de importância atribuído a medidas para a prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (%)	61
Gráfico 45 – Grau de importância atribuído a medidas para a promoção da equidade social e não discriminação de pessoas com deficiência (%)	62

Índice de Figuras

Figura 1 - Concelhos limítrofes e limites das freguesias do concelho da Ribeira Grande	18
Gráfico 1: <i>Superfície (km²) da Ilha de S. Miguel, por concelho</i>	<i>17</i>
Gráfico 3: <i>População residente na Ribeira Grande, por sexo e estado civil,</i>	<i>21</i>
<i>em 2021 (em %)</i>	<i>21</i>
Gráfico 4: <i>População residente na Ribeira Grande, por sexo e grau de escolaridade, em 2021 (em %)</i>	<i>21</i>
Gráfico 5: <i>População empregada na Ribeira Grande, por grupo profissional, em 2021 (em %)</i>	<i>22</i>
Gráfico 6: <i>População empregada na Ribeira Grande, por setor de atividade económica, em 2021 (%)</i>	<i>24</i>
Gráfico 7: <i>Dificuldades (N.º) da população residente com 15 e mais anos de idade, no município da Ribeira Grande, à data dos Censos, em 2021</i>	<i>25</i>
Gráfico 8: <i>Violência psicológica, Física e Sexual, no concelho da Ribeira Grande, por sexo, em 2019 (em %)</i>	<i>26</i>
Gráfico 9: <i>Modalidade de vinculação de trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, ..</i>	<i>28</i>
<i>por sexo (em %)</i>	<i>28</i>
Gráfico 10: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e por cargo/carreira (em %)</i>	<i>29</i>
Gráfico 11: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e escolaridade (em %)</i>	<i>30</i>
Gráfico 12: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande portadores(as) de deficiência, por sexo e cargo/carreira (em %)</i>	<i>31</i>
Gráfico 13: <i>Trabalhadores da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e horas de trabalho extraordinário diurno e extraordinário noturno (%)</i>	<i>32</i>
Gráfico 14: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados (%)</i>	<i>33</i>
Gráfico 15: <i>Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e dias de ausência ao trabalho (em %)</i>	<i>34</i>

Gráfico 16: <i>Distribuição dos(as) inquiridos(as) por sexo (em %)</i>	37
Gráfico 17: <i>Distribuição dos(as) inquiridos(as) por situação contratual (em %).....</i>	38
Gráfico 18: <i>Distribuição dos(as) inquiridos(as) por categoria profissional (em %).....</i>	38
Gráfico 19: <i>Distribuição dos(as) inquiridos(as) por nível de escolaridade e por sexo (em %)</i>	39
Gráfico 20: <i>Distribuição dos(as) inquiridos(as) por exercício de funções de chefia e por sexo (em %).</i>	40
Gráfico 21: <i>Distribuição da perceção sobre a importância dada à igualdade entre mulheres e homens, pela Autarquia, chefia, colegas e para si, das respondentes do sexo feminino (em %)</i>	40
Gráfico 22: <i>Distribuição da perceção sobre a importância dada à igualdade entre mulheres e homens, pela Autarquia, chefia, colegas e para si, dos respondentes do sexo masculino (em %)</i>	41
Gráfico 23: <i>Distribuição dos(as) inquiridos(as) por frequência de formação, por sexo e total (em %)</i>	42
Gráfico 24: <i>Temáticas da IG e/ou conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal abordadas nas ações de formação realizadas, por sexo e total (em %)</i>	43
Gráfico 25: <i>Opinião sobre a existência de igualdade de oportunidades na participação em ações de formação independentemente do género, etnia e orientação sexual, por sexo e total (em %)</i>	44
Gráfico 26: <i>Satisfação com os critérios da avaliação de desempenho, por sexo (em %)</i>	45
Gráfico 27: <i>Opinião sobre se houve igualdade, na avaliação de desempenho, independentemente do género, orientação sexual, etnia e deficiência, por sexo (em %)</i>	46
Gráfico 28: <i>Opinião sobre se a Autarquia deveria adotar medidas específicas para promover a igualdade salarial entre mulheres e homens, por sexo (em %)</i>	47
Gráfico 29: <i>Opinião sobre a existência de oportunidades idênticas de progressão na carreira para homens e mulheres, por sexo (em %)</i>	48
Gráfico 30: <i>Opinião sobre a importância da adoção de medidas, pela Autarquia, para a promoção de uma participação equilibrada, por sexo (em %).....</i>	48
Gráfico 31: <i>Filhos(as)/crianças a cargo do(a) trabalhador(a) e pessoas seniores/pessoas adultas que necessitam dos seus cuidados, por sexo (em %)</i>	49

Gráfico 32: <i>Opinião dos(as) respondentes sobre a existência de igualdade no exercício dos direitos de parentalidade, legalmente previstos, independentemente do sexo e total (em %)</i>	50
Gráfico 33: <i>Frequência com que realiza trabalho para além do previsto, por sexo e total (em %)</i>	51
Gráfico 34: <i>Opinião dos(as) respondentes sobre a adequação do horário aos compromissos familiares e pessoais, por sexo e total (em %)</i>	52
Gráfico 35: <i>Implicações negativas, do trabalho para além do horário previsto, na vida pessoal e/ou familiar, por sexo e total (em %)</i>	53
Gráfico 36: <i>Vitimação de assédio sexual ou moral, por sexo e total (em %)</i>	53
Gráfico 37: <i>Vitimação de discriminação, pelo menos uma vez, por sexo (em %)</i>	54
Gráfico 38: <i>Opinião sobre se a autarquia incentiva a apresentação de sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e/ou articulação do trabalho com a vida pessoal e familiar, por sexo e total (em %)</i>	55
Gráfico 39: <i>Distribuição dos respondentes por género (%)</i>	57
Gráfico 40 – <i>Grau de importância atribuído à criação de um Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande (em %)</i>	58
Gráfico 41: <i>Participação dos(as) trabalhadores(as) da organização em ações ou cursos de formação na área da igualdade e não discriminação (em %)</i>	58
Gráfico 42: <i>Grau de importância atribuído às ações de promoção da igualdade entre homens e mulheres elencadas (%)</i>	59
Gráfico 43: <i>Grau de importância atribuído a medidas para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (em %)</i>	60
<i>Destaca-se nas medidas</i>	60
Gráfico 44: <i>Grau de importância atribuído a medidas para a prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (%)</i>	61
Gráfico 45: <i>Grau de importância atribuído a medidas para a promoção da equidade social e não discriminação de pessoas com deficiência (%).....</i>	62

Introdução

Os princípios da igualdade e da não discriminação estão estabelecidos na Constituição da República Portuguesa, constituindo-se temas centrais para garantir a igualdade entre todas as pessoas (Decreto de aprovação da Constituição n.º 86/1976 da Presidência da República, 1976). Apesar de existir legislação portuguesa e internacional que assegura a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres, na prática existem várias assimetrias de género no interior das sociedades, sendo necessário a promoção e defesa. Portanto, os valores que a legislação defende não são cumpridos na prática.

Os municípios têm uma proximidade privilegiada com a população, neste sentido, possuem um papel essencial para promover a igualdade de género e de oportunidades em vários setores, independentemente das suas características pessoais como género, religião, etnia, orientação sexual, classe social e ideologia política.

Neste sentido, a Câmara Municipal da Ribeira Grande formalizou com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), no dia 13 de março de 2023, um Protocolo de Cooperação que estabeleceu uma estreita relação entre ambas entidades, do qual destacamos a realização do presente ***Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Ribeira Grande***. Pretende-se com este, definir um conjunto de medidas de *mainstreaming* e ações específicas que promovam os seguintes objetivos:

- Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade de géneros, não discriminação e não-violência, junto das populações;
- Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, idade, deficiência, orientação sexual, características sexuais, identidade e expressão de género, entre outros;
- Prevenir, combater todas as formas de violência contra as mulheres e de violência doméstica;
- Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada;
- Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho;
- Promover uma maior participação política e cívica das mulheres;

- Promover uma maior equidade e combater a discriminação de pessoas com deficiência.

Os objetivos supracitados estão alinhados com a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND) e respetivos planos de ação. Neste sentido, o ***Plano Municipal para a Igualdade e a não Discriminação do Município da Ribeira Grande***, pretende cumprir com o princípio da territorialização estabelecido nesta estratégia, fomentando políticas públicas adequadas às características territoriais do Concelho da Ribeira Grande, potenciando o trabalho de atores locais e do trabalho em rede.

Resultante do trabalho conjunto do município, como de entidades parceiras, este Plano Municipal pretende ser um referencial estruturante da ação do concelho da Ribeira Grande em prol da promoção da igualdade e não discriminação como fator determinante para o desenvolvimento e a coesão social do Município.

1. Contextualização

1.1. Enquadramento Legislativo e Político

De acordo com a CIG, os Planos Municipais para a Igualdade são: “instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de *Mainstreaming* de género e Ações Específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação” (CIG, 2024). Neste âmbito, podemos concluir que os Planos Municipais visam contribuir para a igualdade de género.

Na Constituição da República Portuguesa, no artigo 9.º, alínea h), está delimitado que é tarefa do Estado: “Promover a igualdade entre homens e mulheres”. No artigo 13.º está salvaguardo o Princípio da Igualdade, onde todos os cidadãos são iguais perante a lei e no 2.º refere o seguinte: “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual” (Decreto de aprovação da Constituição n.º 86/1976 da Presidência da República, 1976). Assim, a nível da legislação é possível verificar que o Estado Português defende a igualdade entre os cidadãos.

Segundo a Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, Portugal está integrado em instrumentos de igualdade de género, salientando a “Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul). Portugal assumiu, também, em particular no quadro da Organização das Nações Unidas, do Conselho da Europa, da União Europeia e da CPLP, outros numerosos compromissos políticos nestes domínios, destacando-se a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim e documentos de compromisso decorrentes das suas revisões, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e o Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP

2017-2020), e a Recomendação CM/Rec(2010)5 do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género” (Presidência do Conselho de Ministros, 2018). É possível averiguar que Portugal tem como preocupação a igualdade de género.

No documento referido anteriormente está definido que a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND) tem três planos de ação com objetivos nas seguintes áreas: “não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)” (Presidência do Conselho de Ministros, 2018).

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal +Igual prevê a territorialização como prioridade, através do estabelecimento de medidas que visam adequar as políticas públicas às características/necessidades territoriais do país. Neste sentido, as Autarquias locais e sua rede de parcerias destacam-se, assim, como agentes estratégicos do *mainstreaming* de género no combate à discriminação em razão do sexo, da promoção da igualdade entre mulheres e homens e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da orientação sexual, características sexuais, identidade e expressão de género.

Deste modo, a implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), referindo que compete à Câmara Municipal “assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade”, assumindo um papel impulsionador enquanto agente de desenvolvimento e entidade privilegiada para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

1.2. Visão e Metodologia de Trabalho

São preocupações do Município da Ribeira Grande as seguintes pautas: a importância da promoção da igualdade entre mulheres e homens; a prevenção e combate à violência doméstica e à violência contra as mulheres; o combate à discriminação em razão da orientação sexual; a promoção da equidade social e não discriminação das pessoas com deficiência. Note-se que, consciente da acrescida responsabilidade das autarquias nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, o município assinou, em 13 de março de 2023, um Protocolo de Cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género com a finalidade de promover, monitorizar e avaliar as medidas da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND).

A elaboração do ***Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Ribeira Grande*** (PMINDRG), surge na sequência da assinatura do referido Protocolo. Mais do que um compromisso político com a promoção da igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local, este Plano Municipal é um instrumento de políticas públicas que pretende garantir uma sociedade livre de estereótipos e igual para todos/as os/as habitantes e visitantes do concelho da Ribeira Grande.

Neste Plano Municipal pretende-se analisar duas vertentes da Igualdade no Município: por um lado, numa vertente interna, conceber objetivos e um plano estratégico conducentes à promoção da igualdade de oportunidades, à conciliação das vidas profissional/pessoal e, ainda, capacitação de recursos humanos, no seio da Câmara Municipal da Ribeira Grande (doravante referida como CMRG); por outro lado, desenhar atividades específicas de desenvolvimento da temática, isto é, um plano operacional de promoção da equidade e de combate à discriminação, através de ações promovidas em parceria envolvendo tanto as entidades locais como os municípios.

Este Plano é um documento que visa combater as desigualdades, contribuindo para a coesão social e, simultaneamente, para uma sociedade mais inclusiva através da definição de medidas prioritárias a implementar no território, envolvendo as organizações locais e os municípios.

Neste sentido, o presente Plano faz corresponder, enquanto grandes áreas de atuação, os seus Eixos Estratégicos aos Planos de Ação que integram a Estratégia Nacional, nomeadamente: Igualdade entre Homens e Mulheres; Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica; Combate à Discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais; Promoção da Equidade Social e da Não Discriminação das Pessoas com Deficiência.

Face ao exposto, sendo este o primeiro documento de planeamento sob o ponto de vista da Igualdade e não Discriminação, pretende-se que o mesmo:

- Priorize a formação, transversal, para todos/as os/as trabalhadores, dirigentes do município e para os/às técnicos/as das entidades parceiras;
- Destaque o trabalho desenvolvido que diretamente contribui para os objetivos municipais, regionais e/ou nacionais em matéria de Igualdade;
- Contemple a dinamização de atividades promotoras da redução de desigualdades, a melhoria das condições existentes, da promoção de uma participação pública/privada ajustada ao contexto de cada pessoa (independentemente da sua condição física, económica ou social), ou seja, pretende-se que as diferenças de género, idade, condição social ou outras, sejam valorizadas, sendo levadas em consideração na definição de políticas e na gestão local.
- Contribua para uma sociedade mais justa e equitativa.

A elaboração deste Plano incluiu as seguintes fases:

- Consulta bibliográfica de estudos, artigos científicos e outros documentos relacionados com a área de intervenção;
- Revisão documental e estatística para a elaboração da contextualização sociodemográfica bem como de diagnóstico (interno e externo) do Município;
- Reuniões com a equipa da CMRG para a definição de objetivos e medidas;
- Aplicação de inquéritos por questionário para auscultação dos Recursos Humanos da CMRG e análise dos resultados obtidos;

- Definição (provisória) de objetivos com as respectivas medidas, indicadores, calendarização e entidades a envolver;
- Auscultação de entidades externas relevantes para o Plano e análise dos resultados obtidos;
- Conclusão da definição do Plano com a equipa da CMRG.

1.3. Implementação, Monitorização e Avaliação

O PMIND é coordenado pela CMRG e tem uma vigência até 2028. O mesmo assenta em seis eixos de intervenção que vão de encontro à Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Portugal +Igual, sendo estes: Igualdade entre Homens e Mulheres; Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica; Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais e Promoção da Equidade Social e da não discriminação das Pessoas com Deficiência.

Este documento deve ser tão abrangente quanto possível, centrando a sua intervenção estratégica em áreas e domínios variados, sendo construído a partir do conhecimento da realidade com base no diagnóstico do local. É, assim, um plano assente no conjunto das “necessidades, prioridades e recursos locais” (Perista & Silva, 2009, p. 38). Neste sentido, os eixos de intervenção incorporam objetivos gerais e objetivos específicos que pertencem às medidas. Esta concretização é da competência da CMRG. Contudo, serão mobilizadas e envolvidas outras entidades do município na execução das medidas e respetiva avaliação.

Trata-se de um Plano aberto e flexível, elaborado de forma participada tendo por base um diagnóstico. Este Plano é monitorizável e avaliável, de forma continuada, através dos indicadores previamente definidos que permitirão verificar o alcance dos objetivos. Assim sendo, a monitorização e avaliação são elementos importantes no PMINDRG, pois só desta forma será possível perceber a relevância, o cumprimento dos objetivos propostos, bem como a sua eficácia, impacto e sustentabilidade.

Para que este plano seja um projeto operacional deve contar com um processo de avaliação sistemático, realizado por uma equipa de acompanhamento que reunirá periodicamente para definir estratégias e avaliar o estado de implementação do Plano.

A monitorização será feita com base nos indicadores designados em cada ação. A avaliação deverá ter por base dois relatórios. Um primeiro relatório, intermédio, que verificará o estado da concretização das ações/medidas. Um segundo relatório, final, no qual serão apresentados os resultados obtidos e será efetuada uma avaliação do impacto, que servirá de base para a revisão e planeamento estratégico do Plano seguinte.

Note-se que todas as entidades intervenientes são fundamentais para compreender os sucessos, as falhas, o cumprimento, os desvios, as alterações e as adaptações necessárias para que o Plano cumpra os seus objetivos, dando resposta às finalidades que lhe são exigidas.

1.4. Enquadramento conceptual

Sexo e Género

O sexo e o género são conceitos diferentes. Podemos definir sexo como o conjunto de características biológicas/fisiológicas que definem homens e mulheres (Giddens, 2000), enquanto o género resulta do “conjunto de expetativas sociais sobre o comportamento considerando adequado para as pessoas de cada sexo. Este conceito não se refere aos atributos físicos e biológicos que distinguem os homens das mulheres, mas aos traços socialmente adquiridos de masculinidade e feminilidade” (Almeida, 2010a, p. 227). Logo, podemos considerar que o género é uma construção social.

É uma perspetiva que abre portas para a diversidade das identidades de género e para a possibilidade do carácter fluido do género.

No entanto, estes conceitos nem sempre foram considerados distintos, sendo considerados equivalentes por várias ciências como a psicologia, medicina e biologia. Assim, era o sexo que desencadeava diferenças de personalidade e comportamentos (Torres, 2018b). O sexo e o género eram considerados binários, nomeadamente:

“macho/fêmea; homem/mulher; masculino/feminino, opostos que, no entanto, se complementavam” (Torres, 2018b, p. 2).

Lígia Amâncio destaca que as diferenças físicas entre homens e mulheres foram, no início da psicologia, justificação da “inferioridade psicológica e social das mulheres” (Amâncio, 1994, p. 17).

Nos anos 60 e 70 do século XX, surge a distinção entre sexo e género, considerando que o género está integrado no contexto cultural (Torres, 2018b). Posteriormente, nos anos 80 e 90 começa a ser averiguado o sexo biológico (Torres, 2018b), pois alguns indivíduos têm um sexo anatómico e outro sexo genético (Holmes, 2007, *cit in* Torres, 2018b).

Contudo, a distinção dos papéis sociais entre homens e mulheres surge com a socialização de género que ocorre no interior da família. Assim, as mulheres estão associadas à esfera familiar, enquanto os homens são a principal fonte de rendimento da família (Amâncio, 1994). A relação das mulheres à casa e aos cuidados dos filhos, ou seja, ao contexto doméstico, faz parte da cultura portuguesa e, inerentemente, da cultura açoriana (Lalanda, 2008), o que leva a que, muitas vezes, socialmente, seja considerado que mulheres e os homens devem desempenhar diferentes papéis sociais (Tomás, 2008).

Alguns estudos sobre a realidade açoriana demonstraram também que as desigualdades de género apresentam especificidades como é o caso da violência doméstica que está associada a desigualdades de género (Rocha (coord.), Lalanda, Caldeira, Sousa, Palos & Soares, 2010).

Discriminação de Género

A discriminação sexual ou discriminação de género abrange o tratamento diferenciado, em situações comparáveis, entre homens e mulheres (Curraize & Hugounenq, 2004). Apesar de existirem múltiplas situações onde as mulheres são alvo de desigualdade ou discriminação, também ocorrem situações onde são os homens que são alvo destes comportamentos, como é o caso das profissões feminilizadas e das profissões masculinizadas (Wall, Cunha, Atalaia, Rodrigues, Correia, Correia & Rosa, 2016).

Segundo a CIG a igualdade de género compreende:

a igual visibilidade, empoderamento, participação e responsabilidade de mulheres e de homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada. Esta igualdade concretiza-se no igual acesso e possibilidade de usufruto dos recursos e na igual distribuição destes por mulheres e homens. Significa aceitar e valorizar de igual modo as diferenças de mulheres e de homens e os vários papéis que desempenham na sociedade. Trata-se, pois, da ideia de que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolver as suas aptidões pessoais, de prosseguir as suas carreiras profissionais e de fazer as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e concepções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres. (CIG, s/d)

Posto isto, os homens e as mulheres deverão ter as mesmas oportunidades e direitos em todas as esferas da vida, sem os condicionalismos que os estereótipos de género impõem. A igualdade de género é uma questão de direitos humanos (Torres, 2018a).

Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

Segundo o Serviço Nacional de Saúde a violência é definida da seguinte forma:

pode ser física, psicológica, sexual e/ou financeira. Define-se pelo uso intencional da força física ou do poder, real ou sob a forma de ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte, ou tenha grande probabilidade de resultar, em ferimentos, morte, danos psicológicos, compromisso do desenvolvimento ou privação. (SNS24, 2023)

Se o uso desta violência ocorrer devido ao género do indivíduo é considerada violência de género.

Em 1993 foi aprovada a Declaração das Nações Unidas na qual é considerado que a violência contra as mulheres consiste em “violência baseada no género que resulta ou provavelmente resulta em violência física, sexual ou psicológica para as mulheres, incluindo ameaças, coação ou privação arbitrária de liberdade, que ocorra na vida pública ou na vida privada¹”. (UN General Assembly, 1993, p. 3)

¹ Tradução própria.

A violência contra as mulheres pode ir muito para além dos relacionamentos de base afetiva e do contexto familiar/doméstico mas estes são os contextos preferenciais para perpetuar a violência de género.

De acordo com a APAV a violência doméstica abrange:

qualquer conduta ou omissão de natureza criminal, reiterada e/ou intensa ou não, que inflija sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos, de modo direto ou indireto, a qualquer pessoa que resida habitualmente no mesmo espaço doméstico ou, não residindo, seja cônjuge ou ex-cônjuge, companheiro/a ou ex-companheiro/a, namorado/a ou ex-namorado/a, ou progenitor de descendente comum, ou que esteja/ tenha estado em situação análoga, ou que seja ascendente ou descendente, por consanguinidade, adoção ou afinidade. (APAV, s/d)

A violência doméstica está prevista no artigo 152.º do Código Penal Português, sendo mencionado o seguinte:

1. - Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus-tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações de liberdade e ofensas sexuais: a) Ao cônjuge ou ex-cônjuge; b) A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação; c) A progenitor de descendente comum em 1.º grau; d) A pessoa particularmente indefesa, em razão de idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite; É punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal. 2. - No caso previsto no número anterior, se o agente praticar facto contra menor, na presença de menor, no domicílio comum ou no domicílio da vítima é punido com pena de prisão de dois a cinco anos. 3. - Se dos factos previstos no n.º 1 resultar: a) Ofensa à integridade física grave, o agente é punido com pena de prisão de dois a oito anos; b) A morte, o agente é punido com pena de prisão de três a dez anos. 4. - Nos casos previstos nos números anteriores, podem ser aplicadas ao arguido as penas acessórias de proibição de contacto com a vítima e de proibição de uso e porte de armas, pelo período de seis meses a cinco anos, e de obrigação de frequência de programas específicos de prevenção da violência doméstica. 5. - A pena acessória de proibição de contacto com a vítima pode incluir o afastamento da residência ou do local de trabalho desta e o seu cumprimento pode ser fiscalizado por meios técnicos de controlo à distância. 6. - Quem for condenado por crime previsto neste artigo pode, atenta a gravidade do facto e a sua conexão com a função exercida pelo agente, ser inibido do exercício do poder paternal, da tutela ou da curatela por um período de um a dez anos. (Lei n.º 59/2007. Código Penal Português)

Assim, podemos verificar que a violência doméstica é um crime público, ou seja, qualquer pessoa pode a denunciar. Tal significa que o Ministério Público (MP) pode obter conhecimento sobre o alegado crime não apenas através de uma queixa da vítima, mas também por outros meios (incluindo participações policiais, informações anónimas, notícias de jornal, etc.), e que, tendo conhecimento da situação, tem obrigatoriamente de determinar o início de um inquérito e proceder à investigação dos factos. Significa, também, que é obrigatório o MP prosseguir com o inquérito, mesmo que a vítima indique que não deseja procedimento criminal (Moleiro, Pinto, Oliveira & Santos, 2016).

Discriminação em razão da orientação sexual e identidade de género

A legislação portuguesa tem sofrido alterações no sentido de melhor combater o estigma e na promoção dos direitos humanos relativamente a pessoas LGBTIQ+, adotando as seguintes medidas: a despenalização da homossexualidade entre pessoas adultas (1982), possibilidade de casamento civil (2010) e a lei de reconhecimento da identidade de género (2011). Destaca-se que a violência doméstica continua a ser crime quando o casal tem o mesmo sexo (Almeida, 2010b).

Torna-se necessário referir que a orientação sexual pode ser definida como uma relação emocional ou atração sexual por outro indivíduo, que pode ser do sexo oposto, do mesmo sexo ou por ambos os sexos (APA, 2008 *cit in* Oliveira, 2010).

O conceito de identidade de género também é distinto, pois a forma de como uma pessoa se identifica não está relacionada com a sua orientação sexual.

A discriminação em função da orientação sexual é perpetrada de várias formas, sendo algumas destas o insulto, a invisibilidade e o isolamento (Costa, Pereira, Oliveira & Nogueira, 2010, pp. 94-95).

Relativamente ao insulto, as pessoas LGBT tendem a estar inseridas em contextos onde são insultadas. As próprias designações para estes indivíduos têm carácter pejorativo, como «paneleiro», «fufa», «bicha» ou «maricas». Estas designações são insultos (Brandão, 2016 *cit in* Santos, 2018).

A invisibilidade desencadeia processos sociais de estigmatização e discriminação, a orientação sexual não é um atributo visível. Isto significa que não é possível reconhecer

ou identificar uma pessoa LGB, a menos que esta exteriorize ou verbalize a sua orientação sexual. No âmbito do desenvolvimento da sua identidade, as pessoas LGB precisam de «sair do armário» para serem reconhecidas enquanto tal. Várias pessoas LGB mantêm-se invisíveis, de um modo geral ou apenas em contextos específicos, seja como estratégia para se protegerem da discriminação e do estigma, seja como resultado de dificuldades em rejeitar o insulto que lhes é dirigido (Carneiro, 2009 *cit in* Moleiro, Pinto, Oliveira & Santos, 2016).

Por fim, o isolamento, considerando que as pessoas LGB não se desenvolvem e crescem, na maioria dos casos, numa comunidade de pessoas LGB ou em contacto com pessoas LGB, estão isoladas porque estão inseridas num meio social onde não têm ninguém com quem se identifiquem (Moleiro, Pinto, Oliveira & Santos, 2016).

No caso da transexualidade trata-se de “uma experiência de não congruência entre identidade de género e o sexo atribuído no nascimento (p. ex., um homem trans tem uma identidade de género masculina e o sexo atribuído à nascença é o feminino; e uma mulher trans tem uma identidade feminina e o sexo atribuído à nascença é o masculino)” (Moleiro, Pinto, Oliveira & Santos, 2016). A maioria das pessoas identificam-se com o sexo do seu nascimento, porém, o mesmo não se sucede com os transexuais (APA, 2008; Serrano, 2007 *cit. in* Moleiro, Pinto, Oliveira & Santos, 2016).

Discriminação das pessoas portadoras de deficiência

A deficiência caracteriza-se por perdas ou alterações que podem ser temporárias ou permanentes e inclui a existência ou o aparecimento de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou outra estrutura do corpo, ou defeito de um sistema funcional ou mecanismo do corpo, incluindo o próprio sistema do funcionamento mental. (Battistella, s/d)

Durante muito tempo, as pessoas portadoras de deficiência foram vítimas de uma sociedade preconceituosa que associava a deficiência a possessão demoníaca (Fontes (2016).

Esta visão da deficiência e das pessoas com deficiência parece ter perdurado no tempo, a concluir pela perseguição iniciada pela Inquisição a algumas delas em resultado da ligação, nos manuais de exorcismo, de determinadas formas de incapacidade e possíveis sinais de possessão demoníaca. Em resultado da

associação ao sobrenatural de incapacidade como a surdez e doenças como a epilepsia. (Fontes, 2016. s/p)

Segundo Fontes (2016) “O início da revolução industrial e o advento da modernidade provocaram mudanças significativas nas vidas das pessoas com deficiência” (Fontes, 2016, s/p). Através das mudanças ocorridas na sociedade, com o avanço dos estudos de medicina e conhecimento geral das pessoas começaram a surgir estruturas residenciais para pessoas portadoras de deficiência.

A Primeira Guerra Mundial foi um acontecimento que, para além de ter alterado toda a estrutura do mundo, trouxe um desenvolvimento para a temática das deficiências visto que, os soldados voltavam, muitas vezes, sem pernas, braços, cegos, com problemas de audição, entre outros. Assim, “no final da guerra a noção de deficiência passou a ser medida pela ideia de reabilitação. Reabilitação encarada enquanto um conjunto de ações médicas, terapêuticas e sociais. Por outras palavras, a deficiência é entendida como a falta ou falha de algo que deverá ser preenchida pela reabilitação” (Fontes, 2016, s/p).

Em 1960 surge o Movimento de Pessoas com Deficiência, que pretendeu lutar contra os preconceitos, a falta de igualdade e liberdade de que as pessoas portadoras de deficiência sofriam.

A partir de 1974, com a estabelecimento da democracia em Portugal, percebemos um renascimento de políticas que vão ao encontro das pessoas portadoras de deficiência, tendo o seu reconhecimento na Constituição da República Portuguesa como algo marcante e de grande evolução face a todos os preconceitos e violência sofridos. Mesmo assim, as pessoas com deficiência ainda veem muitos dos seus direitos negligenciados. Não podemos deixar de pontuar as dificuldades também sofridas pelas famílias que procuram melhores condições de vida e a capacidade de desenvolver as capacidades físicas e/ou motoras dos seus familiares portadores de deficiências. Contudo, a luta pelos direitos constituídos é uma constante.

Em 1976 foi aprovada a Constituição da República Portuguesa, que refere no artigo 71.º:

1. Os cidadãos física ou mentalmente deficientes gozam plenamente dos direitos e estão sujeitos aos deveres consignados na Constituição, com ressalva do exercício ou do cumprimento daqueles para os quais se encontrem incapacitados” (Decreto de aprovação da Constituição n.º 86/1976 da Presidência da República, 1976).

2. O Estado obriga-se a realizar uma política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos deficientes, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores”. (Decreto de aprovação da Constituição n.º 86/1976 da Presidência da República, 1976)

Já em 1982, com a revisão da Constituição da República Portuguesa, foi acrescentado ao artigo 71.º o ponto 3:

3. O Estado apoia as organizações de cidadãos portadores de deficiência. (1.ª Revisão Constitucional de 1982).

2. Caraterização do Município

Na procura de conhecer melhor a realidade do concelho da Ribeira Grande no que respeita à igualdade e não discriminação, procedeu-se a uma análise de diferentes aspetos do Município, tanto a nível interno como externo.

Esta análise servirá de base para o trabalho de formulação das medidas a adotar no Plano.

Note-se que, de acordo com o Plano Estratégico 2030 Ribeira Grande, a igualdade de oportunidades e a inclusão foram identificadas como objetivos estratégicos e prioritários no concelho. Nesse sentido, os objetivos definidos foram:

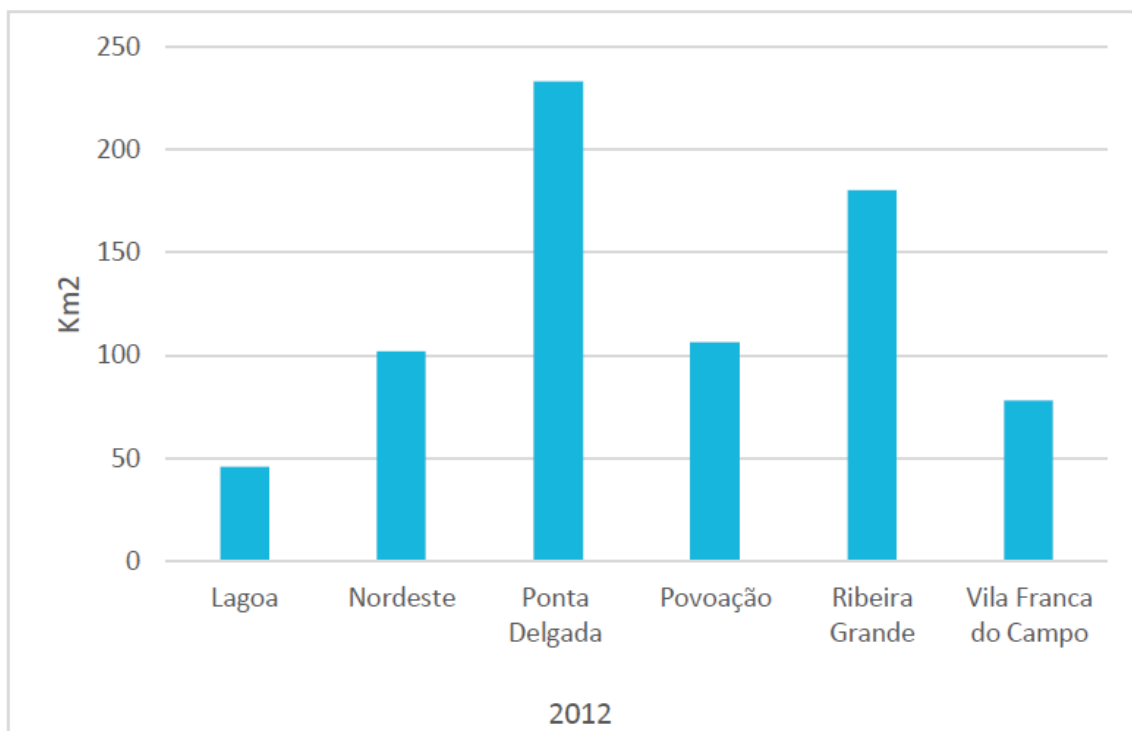
- Promover a inclusão social e o combate à exclusão, integrando os grupos populacionais mais desfavorecidos e garantindo condições para o exercício da sua autonomia e o acesso aos serviços e direitos básicos de cidadania;
- Combater todas as formas de discriminação e de desigualdade social, garantindo o respeito pela diferença e promovendo de forma sustentável o acesso da população às mesmas oportunidades, serviços, rendimentos e conhecimento.

Assim sendo, apresenta-se a caracterização geográfica, demográfica e socioeconómica da Ribeira Grande, recorrendo, essencialmente, à análise de dados estatísticos oficiais, a realidade interna do município da Ribeira Grande de acordo com o balanço social, seguidamente, são apresentados os resultados dos inquéritos aplicados às(aos) trabalhadoras(es) da CMRG e a entidades externas cuja missão de atuação se enquadram nas tipologias de intervenção pretendidas com a implementação deste plano. Por fim, através de ferramentas adequadas e disponibilizadas para o efeito e de uma análise crítica, foi possível identificar as linhas orientadoras e os principais focos de atenção aquando da formulação do plano de ação.

2.1. Localização Geográfica e Inserção Territorial

O concelho da Ribeira Grande localiza-se na Ilha de São Miguel, sendo um dos seis concelhos que compõe esta ilha e um dos dezanove concelhos da Região Autónoma dos Açores.

Gráfico 1: Superfície (km²) da Ilha de S. Miguel, por concelho



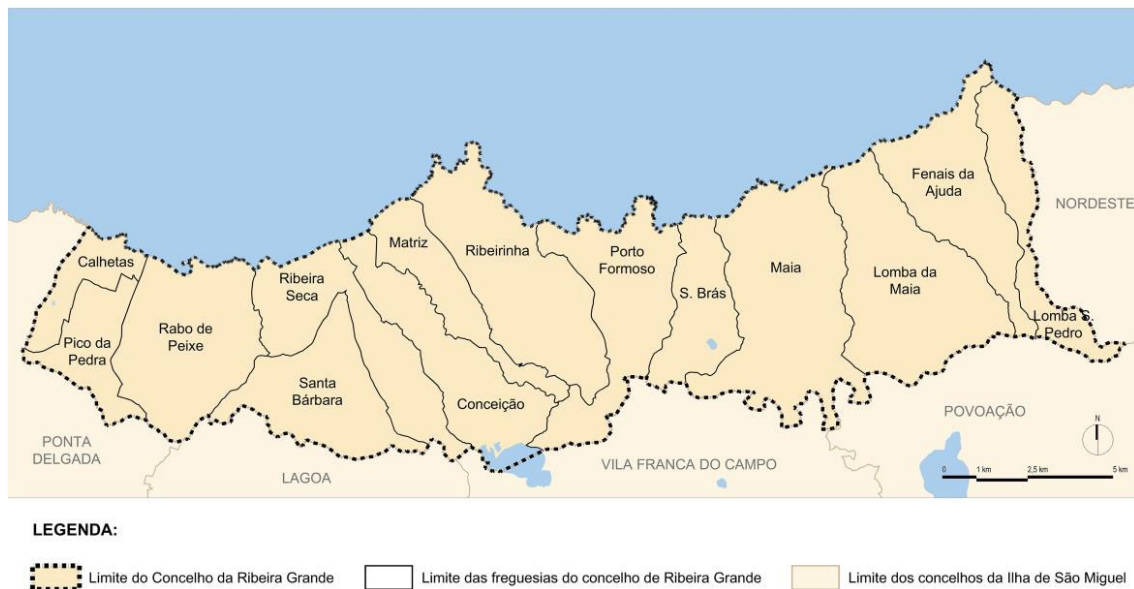
Fonte: ECEGE/SPI; Dados: INE.

De acordo com o Gráfico 1, é o segundo maior em superfície na ilha, ocupando uma superfície total de aproximadamente 180 km².

A localização da Ribeira Grande é de tal forma central e relevante no contexto da ilha de São Miguel, que este é o único concelho que tem uma ligação territorial com os demais concelhos da ilha, sendo, portanto, um território charneira nas ligações físicas e funcionais de toda a ilha.

Esta localização geoestratégica permite que o concelho seja hoje um importante território chave de distribuição e de mobilidade de pessoas, bens e serviços, usualmente denominado como a ‘capital norte’ da ilha de São Miguel.

Figura 1: *Concelhos limítrofes e limites das freguesias do concelho da Ribeira Grande*



Fonte: SPI.

O concelho confina, a oeste e sul, com o concelho de Ponta Delgada, a sul, com os concelhos de Lagoa, Vila Franca do Campo e Povoação e, a este, com o concelho do Nordeste.

Administrativamente, o concelho da Ribeira Grande encontra-se organizado em 14 freguesias (Calhetas, Pico Pedra, Rabo de Peixe, Ribeira Seca, Santa Bárbara, Matriz, Conceição, Ribeirinha, Porto Formoso, São Brás, Maia, Lomba da Maia, Fenais da Ajuda e Lomba de São Pedro).

Face à sua localização, o concelho da Ribeira Grande interrelaciona-se eficientemente e com vantagens competitivas com os demais, quer pela localização, quer pela capacidade empreendedora, quer pelos recursos que consegue traduzir em riqueza e emprego. Caso não fosse bem-sucedida nessa articulação, a Ribeira Grande não seria considerada o terceiro concelho que mais contribui para a riqueza da Região Autónoma dos Açores.

2.2. Caraterização da População Residente

De acordo com os dados dos Censos de 2021, o município da Ribeira Grande tinha 31.388 habitantes, sendo 15.783 mulheres e 15.605 homens.

Tabela 1: *Distribuição da População residente no município da Ribeira Grande, por freguesia e variação entre 2011 e 2021*

População residente no Município da Ribeira Grande, por freguesia					
Local	2011	2021	Var. (%)	Distribuição 2011	Distribuição 2021
Calhetas	988	910	-7,89	3%	3%
Fenais da Ajuda	1 131	890	-21,31	4%	3%
Lomba da Maia	1 152	1 048	-9,03	4%	3%
Lomba de São Pedro	284	348	22,54	1%	1%
Maia	1 900	1 792	-5,68	6%	6%
Pico da Pedra	2 909	3 053	4,95	9%	10%
Porto Formoso	1 265	1 096	-13,36	4%	3%
Rabo de Peixe	8 866	8 799	-0,76	28%	28%
Conceição	2 425	2 634	8,62	8%	8%
Matriz	3 968	3 767	-5,07	12%	12%
Ribeira Seca	2 950	2 771	-6,07	9%	9%
Ribeirinha	2 349	2 510	6,85	7%	8%
Santa Bárbara	1 275	1 188	-6,82	4%	4%
São Brás	650	582	-10,46	2%	2%
Ribeira Grande	32 112	31 388	-2,25		

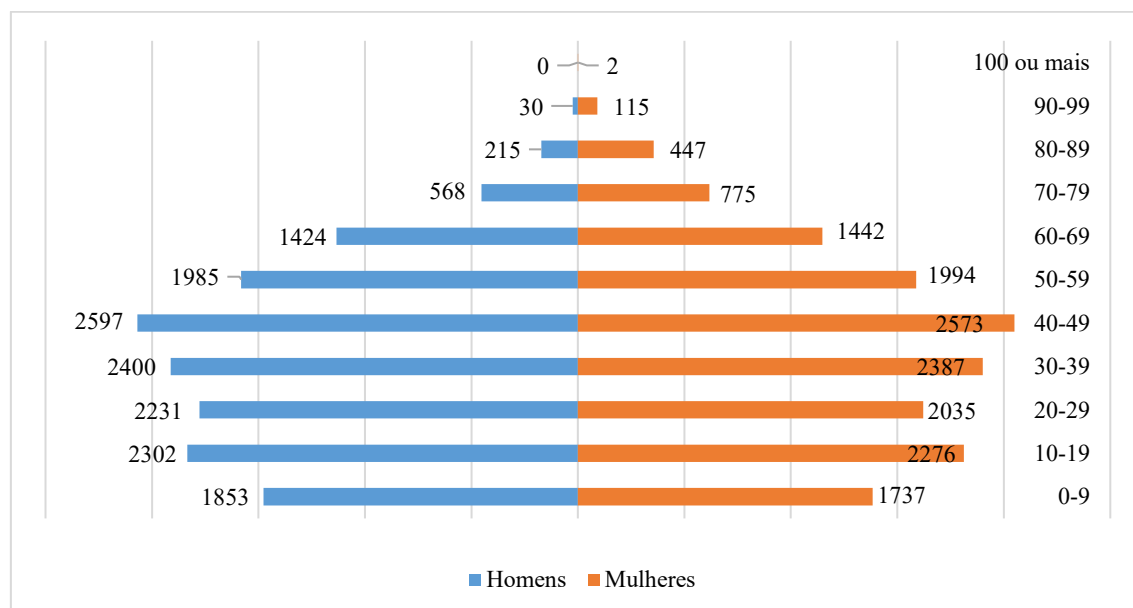
Fonte de dados: INE (2021).

Quando comparada a população residente em 2021 e em 2011, observa-se um decréscimo populacional de 724 habitantes (-2,25%).

No que concerne à distribuição por freguesias, Rabo de Peixe (28%) e Lomba de São Pedro (1%), mantêm-se respetivamente como a maior e a menor freguesias do concelho em termos populacionais.

Na análise comparativa da população residente segundo os censos de 2011 e 2021 (Tabela 1), é ainda possível constatar o aumento de população nas freguesias da Lomba de São Pedro (+22,54%), Conceição (+8,62%), Ribeirinha (+6,82%) e Pico da Pedra (+4,95%) e o decréscimo nas restantes, mais acentuado nos Fenais da Ajuda (-21,31%) e no Porto Formoso (-13,36%) e em São Brás (-10,46%).

Gráfico 2: Pirâmide etária da população residente (N.º) na Ribeira Grande, em 2021



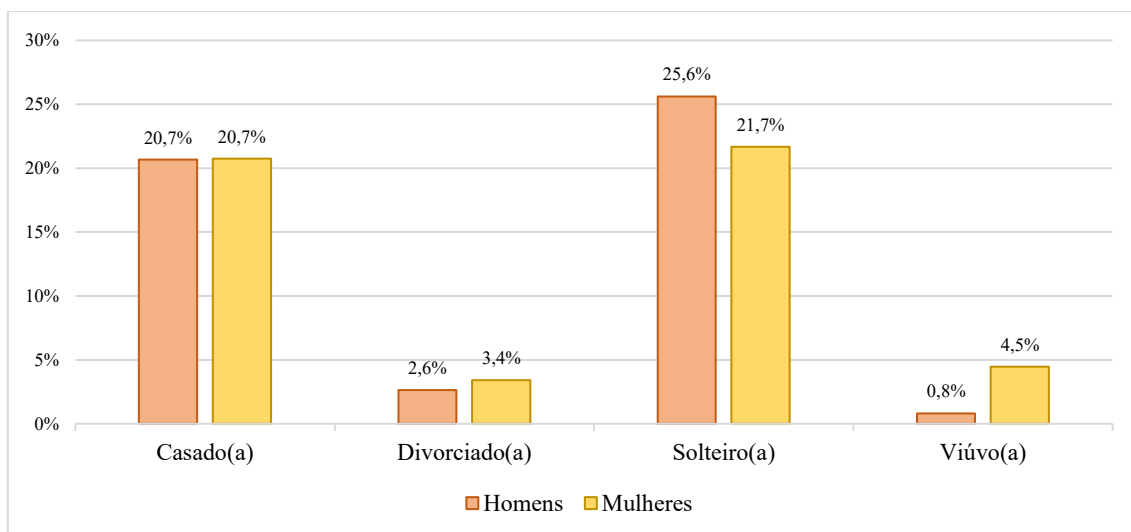
Fonte de dados: INE, Censos de 2021.

Através da análise da pirâmide etária da população residente (gráfico 2), podemos verificar que existem mais homens ($n = 15605$) do que mulheres ($n = 15783$).

Esta tendência inverte-se a partir do grupo etário 60-69. Podemos verificar que é uma população jovem, pois as faixas etárias dos 0-9, 10-19, 20-29 são superiores às dos grupos etários dos 70-79, 80-89 e 90-99.

Destaca-se que a faixa etária com maior número de pessoas é a dos 40-49, tanto nos homens como nas mulheres.

Gráfico 3: *População residente na Ribeira Grande, por sexo e estado civil, em 2021 (em %)*

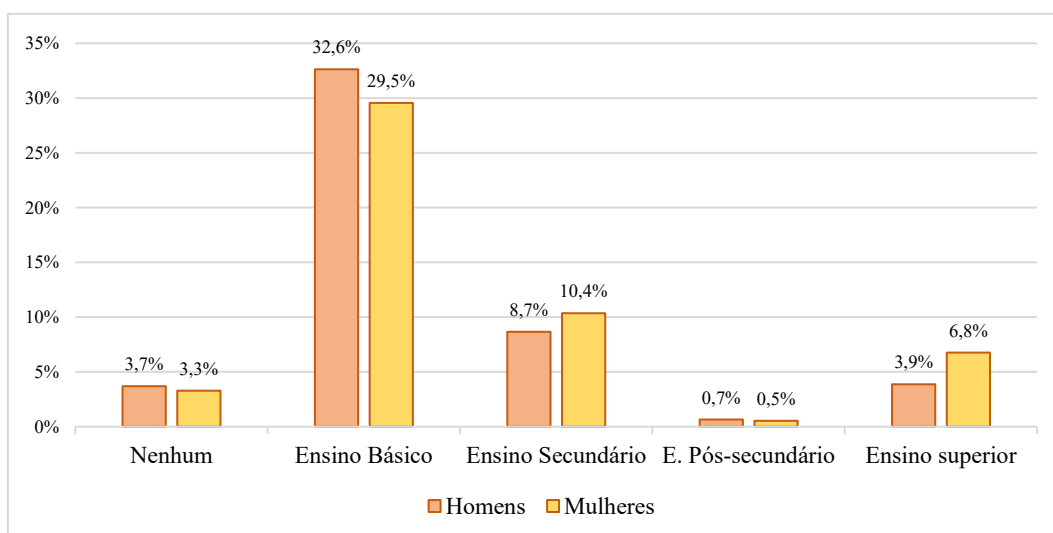


Fonte de dados: INE, Censos de 2021.

No que diz respeito ao estado civil da população residente no concelho da Ribeira Grande, verifica-se que o total de pessoas casadas e solteiras representa 88,7% da população ribeiragrandense. A restante população reparte-se entre pessoas divorciadas e viúvas.

Quanto às diferenças percentuais verificadas entre homens e mulheres não são dignas de registo.

Gráfico 4: *População residente na Ribeira Grande, por sexo e grau de escolaridade, em 2021 (em %)*

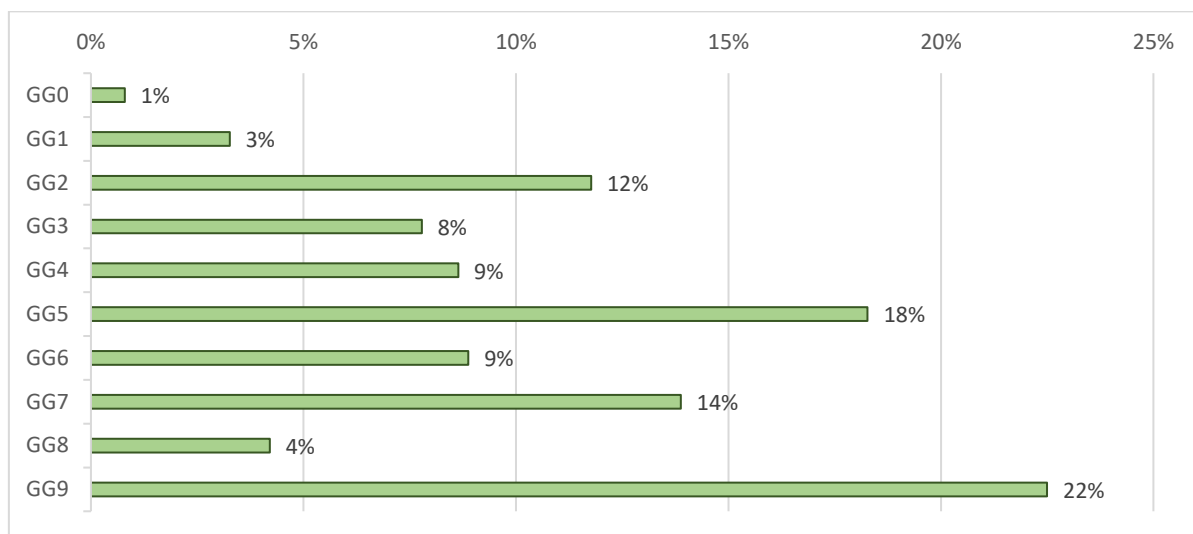


Fonte de dados: INE, Censos de 2021.

O Gráfico 4 ilustra a escolaridade dos residentes da Ribeira Grande por sexo. Em termos de distribuição por sexo podemos considerar que as percentagens não diferem de

forma significativa. No entanto, analisando o gráfico podemos verificar que o grau médio de escolaridade dos ribeiragrandenses é muito baixo. De facto, 62,1% da população possui, apenas, o ensino básico. Seguem-se os possuidores de ensino secundário, com 19,1%. Se somarmos os 7% de indivíduos que não possuem qualquer grau de escolaridade, verificamos que 88,2% da população apresenta um baixo nível de habilitações literárias.

Gráfico 5: *População empregada na Ribeira Grande, por grupo profissional, em 2021 (em %)*



Fonte de dados: INE, Censos de 2021.

Legenda:

- GG0 -Profissões das Forças Armadas
- GG1 - Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores(as) e gestores(as) executivos
- GG2 - Especialistas das atividades intelectuais e científicas
- GG3 – Técnicos(as) e profissões de nível intermédio
- GG4 - Pessoal administrativo
- GG5 – Trabalhadores(as) dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores
- GG6 – Agricultores(as) e trabalhadores(as) qualificados da agricultura, da pesca e da floresta
- GG7 – Trabalhadores(as) qualificados da indústria, construção e artífices
- GG8 – Operadores(as) de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem
- GG9 – Trabalhadores(as) não qualificados

No que se refere à distribuição da população trabalhadora na Ribeira Grande em função do grupo profissional que ocupa (Gráfico 5), é possível verificar que 25% pertencem ao grupo dos *Trabalhadores não qualificados* (GG9), 21% ao grupo dos *Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores* (GG5), 16% ao grupo dos *Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices* (GG7), 13% ao grupo de *Especialistas das atividades intelectuais e científicas* (GG2), 10% ao grupo dos *Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta*

(GG6), 10% ao *Pessoal Administrativo* (GG4), 9% ao grupo dos *Técnicos e profissões de nível intermédio* (GG3). Por fim, 4% pertencem ao grupo dos *Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem* (GG8), 4% pertencem ao grupo dos *Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos* (GG) e, por último, 1% pertencem ao grupo das *Profissões das Forças Armadas*.

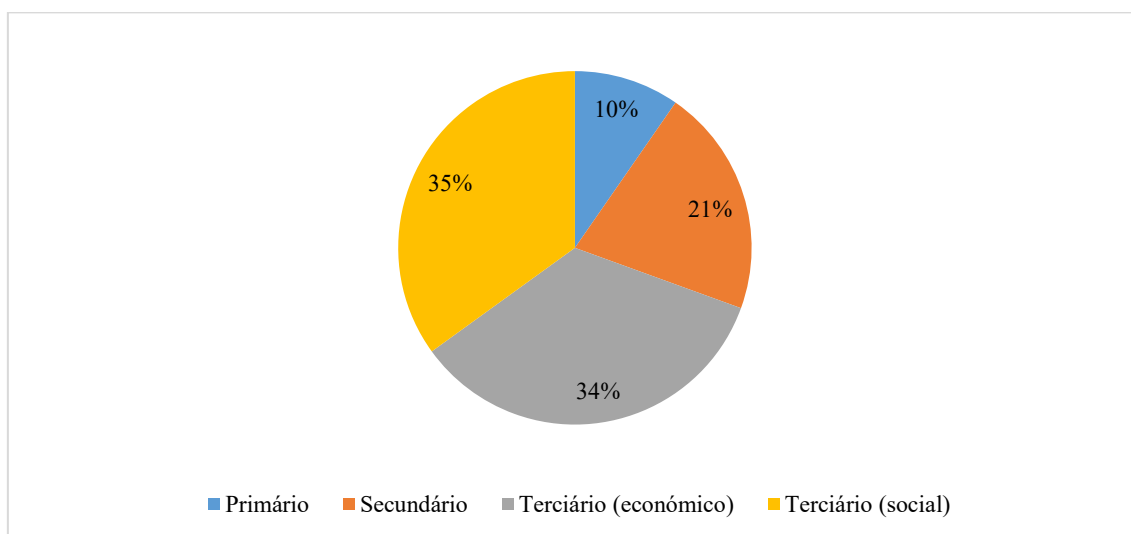
Podemos observar que 1/4 da população desempenha funções profissionais incluídas no grupo dos *Trabalhadores não qualificados* (25%), profissões estas demonstrativas do baixo grau de escolaridade da população trabalhadora do concelho da Ribeira Grande.

Se somarmos os grupos dos *Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores de montagem* (5%), dos *Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices* (16%) e dos *Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta* (10%), verificamos que totalizam 56% da população trabalhadora no concelho, ou seja, mais de metade da população integra os setores primário e secundário da economia, onde habitualmente se inserem trabalhadores com habilitações escolares mais baixas.

No que se refere aos grupos dos *Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores* (21%) e do *Pessoal Administrativo* (10%), que se inserem no setor terciário e Especialistas das atividades intelectuais e científicas que, habitualmente, possuem um nível de escolaridade intermédio, verificamos que correspondem a quase 1/3 da população trabalhadora.

Por fim, se somarmos os três grandes grupos profissionais que habitualmente têm habilitações académicas mais elevadas, ou seja, habitualmente o ensino superior completo, e que correspondem ao topo da Classificação Portuguesa de Profissões, verificamos que correspondem a um total de apenas 14% da população trabalhadora residente no concelho. Esses três grandes grupos são: as *Profissões das Forças Armadas* (GG0) com 1%, os(as) *Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos* (GG1) com 4% e os(as) *Especialistas das atividades intelectuais e científicas* (GG2) com 12 %,

Gráfico 6: *População empregada na Ribeira Grande, por setor de atividade económica, em 2021 (%)*

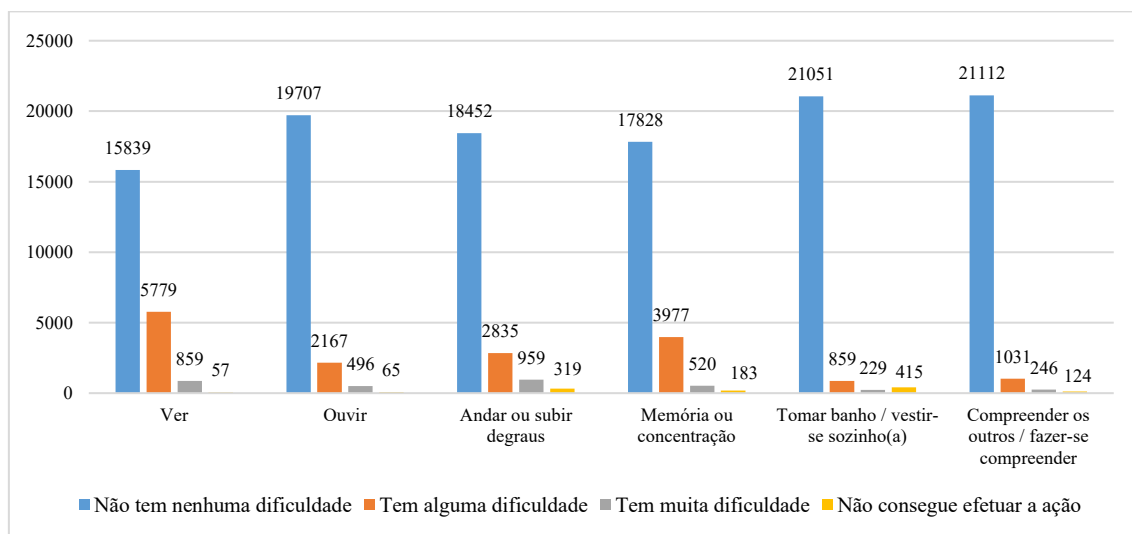


Fonte de dados: INE, Censos de 2021.

Relativamente aos setores de atividade económica (Gráfico 6), a população da Ribeira Grande está maioritariamente inserida no setor terciário (69%), dividindo-se de forma semelhante pelo sector económico (34%) e social (35%). Por sua vez, o setor secundário representa 21% do total e, em último lugar, surge o setor primário com 10%.

Estes valores são demonstrativos de que o concelho da Ribeira Grande está maioritariamente direccionado para o setor dos serviços, pese embora os setores secundário e primário (31%) significarem uma parcela considerável na economia local.

Gráfico 7: *Dificuldades (N.º) da população residente com 15 e mais anos de idade, no município da Ribeira Grande, à data dos Censos, em 2021*



Fonte de dados: INE, Censos de 2021.

De acordo com o Instituto Nacional de Estatística, o total da população residente, em 2021, na Ribeira Grande, com 15 ou mais anos, era de 25483 habitantes.

O gráfico acima permite aferir as dificuldades da população com 15 ou mais anos, residente no município. As dificuldades elencadas nos Censos eram as seguintes: “Ver”, “Ouvir”, “Andar ou subir degraus”, “Memória ou concentração”, “Tomar banho ou vestir-se” e “Compreender os outros e/ou fazer-se compreender”.

É possível verificar no gráfico que 57 munícipes são invisíveis e 859 tem muitas dificuldades em ver, ou seja, ou total de 916 que corresponde a 3,6% da população com 15 ou mais anos.

Existem 65 munícipes que não ouvem e 496 que têm muitas dificuldades em ouvir, totalizando 2,2% da população com 15 ou mais anos.

Relativamente às dificuldades em andar ou subir degraus, 319 são incapazes de o fazer e 959 têm muitas dificuldades em executar essas ações, totalizando 5% da população residente com 15 ou mais anos.

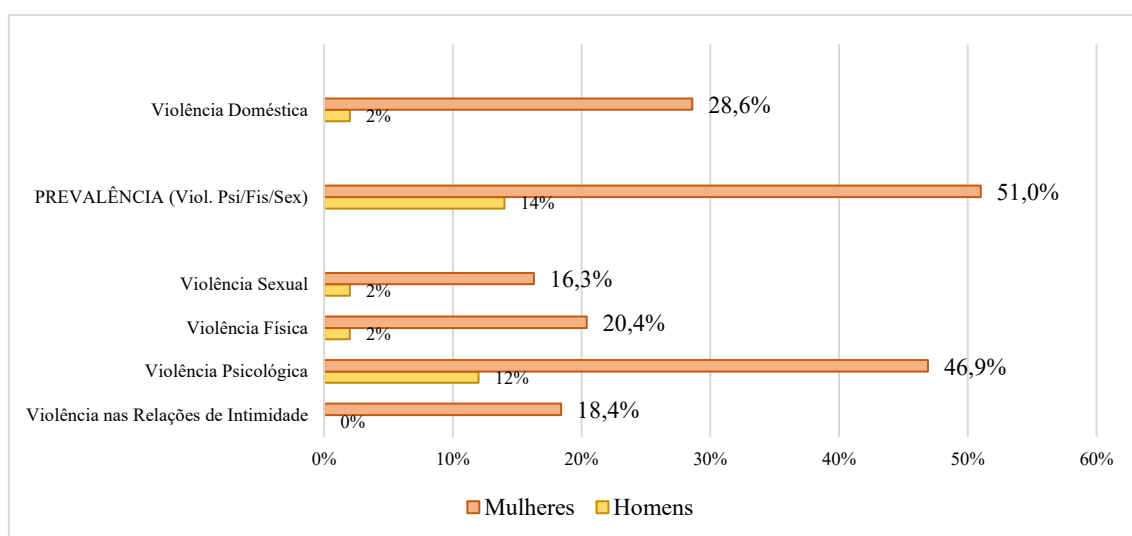
No que respeita a dificuldades de memória ou concentração, é possível constatar que 183 ribeiragrandenses não são capazes de efetuar essas ações e 520 têm muitas dificuldades, totalizando 2,8% da população com 15 ou mais anos.

De acordo com o gráfico, existem ainda 415 munícipes que não conseguem tomar banho e/ou vestir-se sozinhos e 229 sentem muitas dificuldades em executar essas ações, representando 2,5% da população com 15 ou mais anos.

Por último, 124 indivíduos não são capazes de compreender os outros e/ou fazer-se compreender, a que acrescem 246 que apresentam muitas dificuldades em conseguir fazê-lo, totalizando 1,5% da população residente com 15 ou mais anos.

Estamos, desta forma, perante um cenário o que ilustra a complexidade das medidas e ações que o município, em conjunto com os seus parceiros sociais, deverá procurar mitigar, no caminho para uma completa inclusão de todos(as) os(as) seus(suas) cidadãos(ã).

Gráfico 8: *Violência psicológica, Física e Sexual, no concelho da Ribeira Grande, por sexo, em 2019*
(em %)



Fonte de dados: Lisboa (coord.), Cerejo, Rosário, Teixeira, Nóvoa e Neves, 2020, pp. 132-167.

O Relatório Final do 2º *Inquérito à Violência de Género na Região Autónoma dos Açores*, publicado em 2020, mostra que a prevalência de vitimação, na ilha de São Miguel, é de 45,9% para as Mulheres e de 31,2% para os Homens, sendo que, as mulheres são principalmente vítimas de violência por parte de homens, principalmente (ex)companheiros, em casa, e os homens por parte de outros homens, principalmente na rua, por desconhecidos.

Pese embora os municípios da Ribeira Grande e de Ponta Delgada apresentem uma prevalência média inferior à da ilha de São Miguel (Lisboa (coord.), Cerejo, Rosário, Teixeira, Nóvoa & Neves., 2020, p. 140), os dados recolhidos na Ribeira Grande mostraram que, no concelho, 18,4% das mulheres são vítimas de violência nas relações

de intimidade não existindo homens vítimas deste tipo de violência (Lisboa, *et al.*, 2020, p. 150).

No que toca à violência psicológica são 12% dos homens e 46,9% de mulheres (Lisboa, *et al.*, 2020, p. 157), enquanto que em relação à violência física são 2% de homens e 20,4% de mulheres (Lisboa, *et al.*, 2020, p. 162). Por fim, no respeitante à violência sexual, os 2% de homens e 16,3% de mulheres ilustram que a violência está diretamente relacionada com a questão de género (Lisboa, *et al.*, 2020, p. 167).

2.3. A Realidade Interna do Município da Ribeira Grande

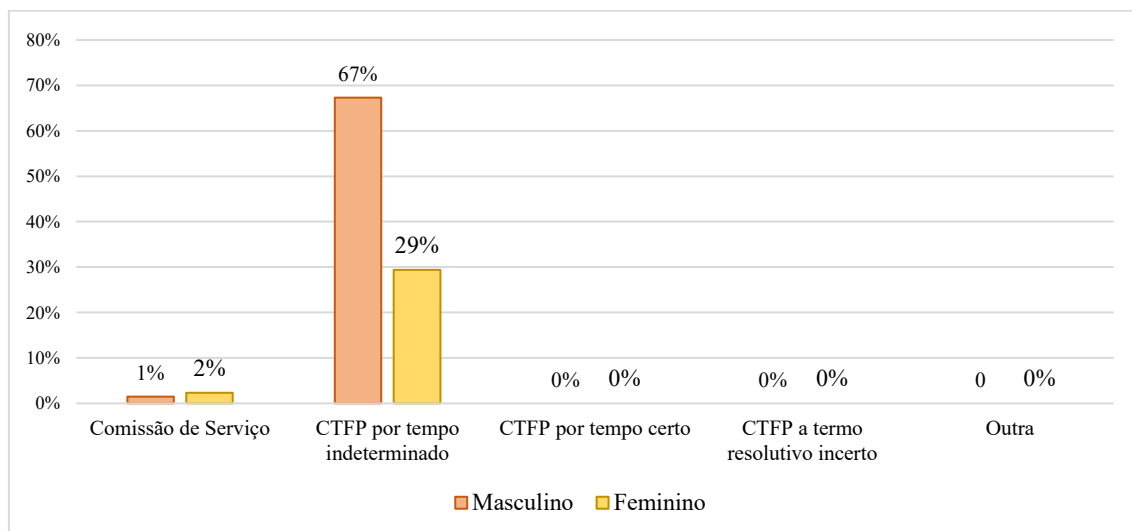
Procedeu-se à análise documental de fontes de informação relevantes, nomeadamente do Balanço Social. Este documento é um instrumento de gestão obrigatório para todas as entidades públicas que reúne um conjunto de informações no sentido de obter uma perspetiva global sobre a forma como uma Autarquia se organiza em matéria de recursos humanos, numa ótica de planeamento e gestão do capital humano.

É a análise dos resultados deste documento que se apresenta em seguida.

A análise do Balanço Social da CMRG desagregada por sexo permitiu-nos caracterizar de uma forma genérica os recursos humanos do Município.

Segundo o Balanço Social de 2022, o Município da Ribeira Grande contava com 303 trabalhadores/as, 207 do sexo masculino e 96 do sexo feminino, como se pode verificar na tabela A do Anexo I.

Gráfico 9: Modalidade de vinculação de trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo (em %)



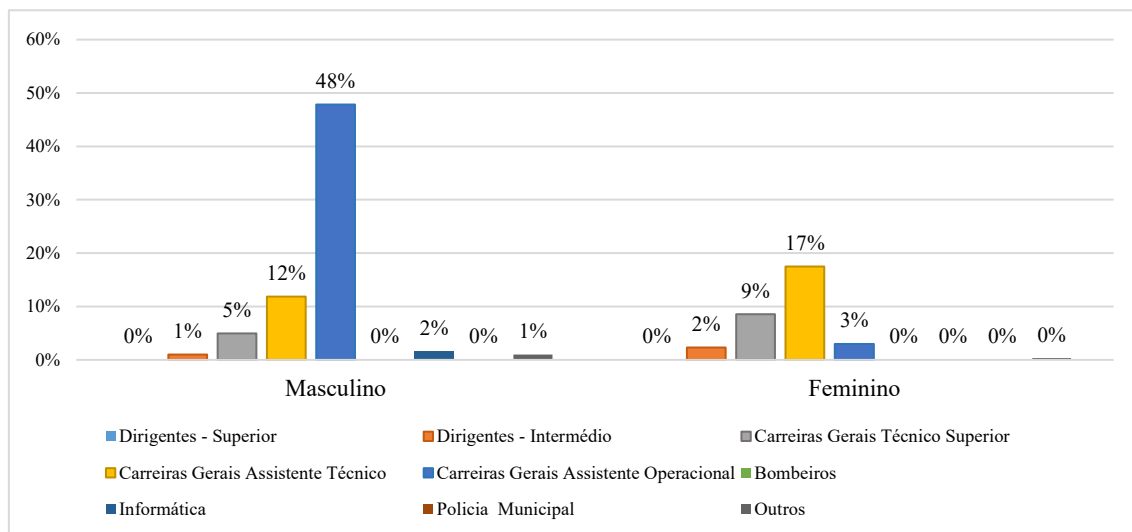
Fonte de dados: Balanço Social – Quadro 1 (2022).

O Gráfico 9 apresenta a distribuição de trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande por vínculo contratual em função do sexo.

Comparando mulheres e homens podemos verificar que existem mais homens com contrato por tempo indeterminado, com 67% e 29% respetivamente, sendo uma das

explicações dessa diferença, o facto de a Câmara Municipal ter mais do dobro de trabalhadores homens.

Gráfico 10: Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e por cargo/carreira (em %)



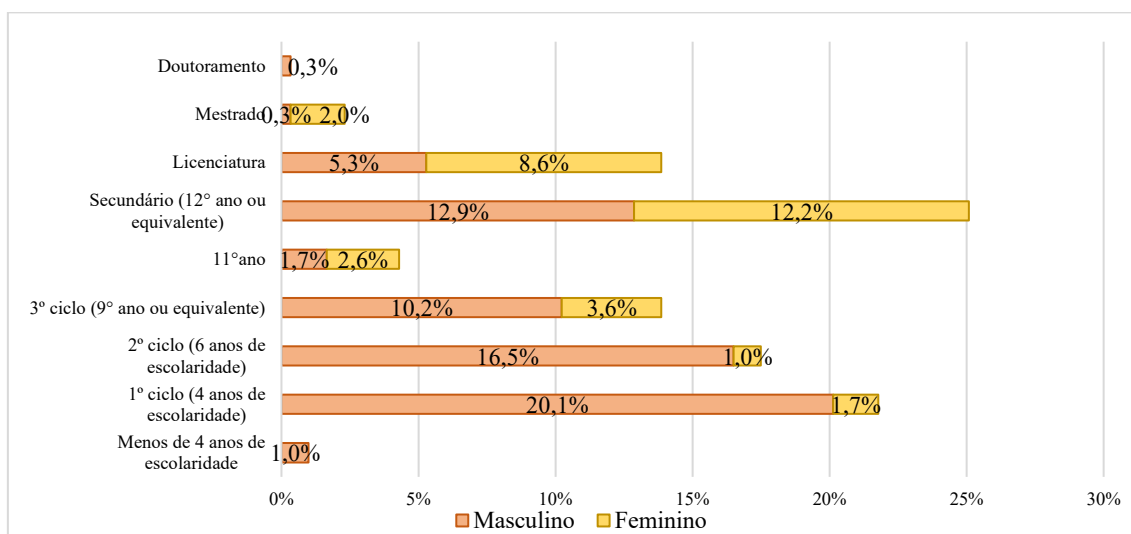
Fonte de dados: Balanço Social – Quadro 1 (2022).

Comparando as carreiras dos(as) trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande por sexo, podemos verificar que existem diferenças de género dignas de assinalar.

São mais mulheres a exercer funções de Dirigentes-Intermédio (2%), Técnico(a) Superior (9%) e Assistente Técnico(a) (17%), enquanto que os homens são maioritários nas carreiras de Assistente Operacional (48%), Informática (2%) e Outros (1%).

As diferenças são pequenas em quase todas as carreiras sendo, no entanto, notórias na carreira de Assistente Operacional, em que a diferença entre homens e mulheres é de 45%.

Gráfico 11: Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e escolaridade (em %)

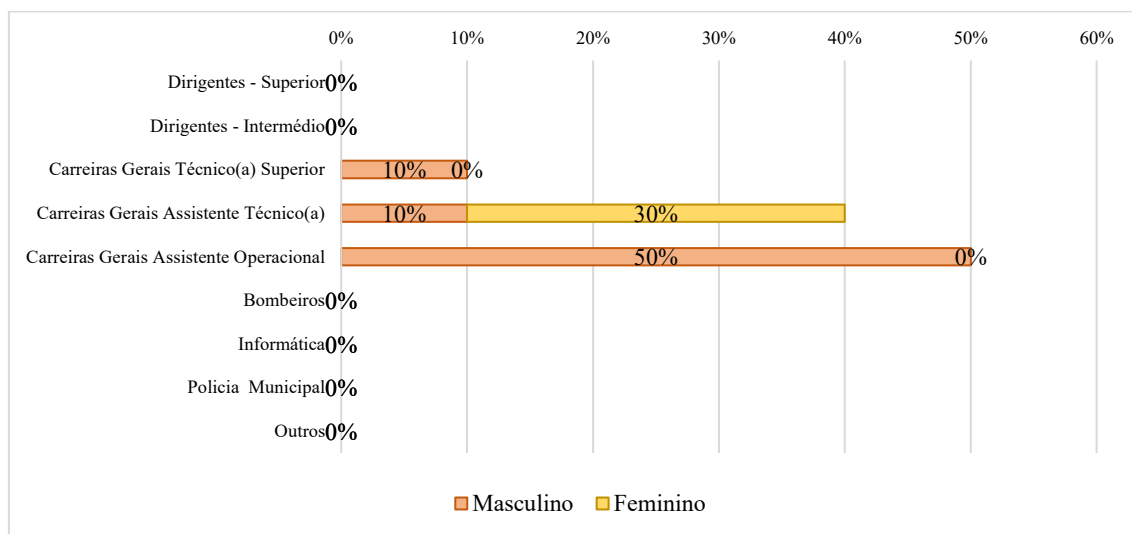


Fonte de dados: Balanço Social – Quadro 4 (2022).

O Gráfico 11 ilustra o grau de escolaridade em função do sexo dos(as) trabalhadores(as) da Câmara Municipal. Assim, a maioria dos homens possui o 1º ciclo (20,1%), 2º ciclo (16,5%) e 12º ano ou equivalente (12,9%). As mulheres têm, com maior frequência, o 12.º ano ou equivalente (12,2%), licenciatura (8,6%) e 3º ciclo ou equivalente (3,6%), demonstrando-se, assim, que as mulheres trabalhadoras na CMRG possuem qualificações mais elevadas do que os homens.

Se compararmos os dados do gráfico 11 com os do gráfico 10, é possível perceber que, o facto de as mulheres assumirem com maior frequência a carreira Técnica Superior e de Assistente Técnica se poderá explicar, em parte, pela evidência de possuírem, em média, um grau de escolaridade superior ao dos homens que desempenham funções na Câmara da Ribeira Grande.

Gráfico 12: Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande portadores(as) de deficiência, por sexo e cargo/carreira (em %)

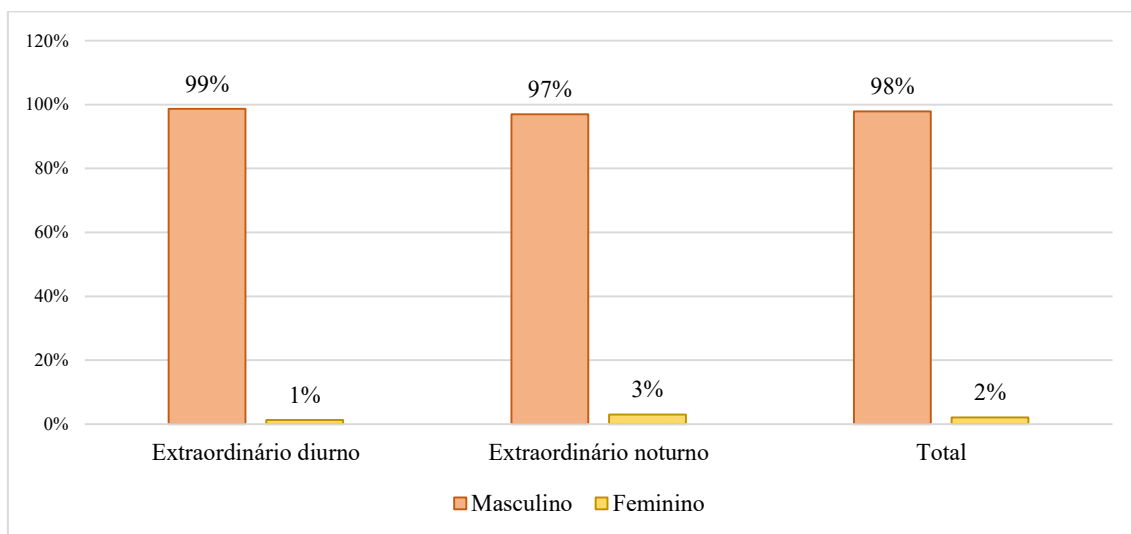


Fonte de dados: Balanço Social – Quadro 6 (2022).

No Balanço Social (2022) podemos verificar que existem 10 trabalhadores(as) portadores de deficiência a exercer funções na CMRG e que 70% são do sexo masculino (=7), desempenhando funções nas carreiras de Assistente Operacional, de Técnico Superior e de Assistente Técnico.

Relativamente às trabalhadoras portadoras de deficiência a trabalhar na CMRG, apenas existem mulheres integradas na carreira de Assistente Técnica (n=3).

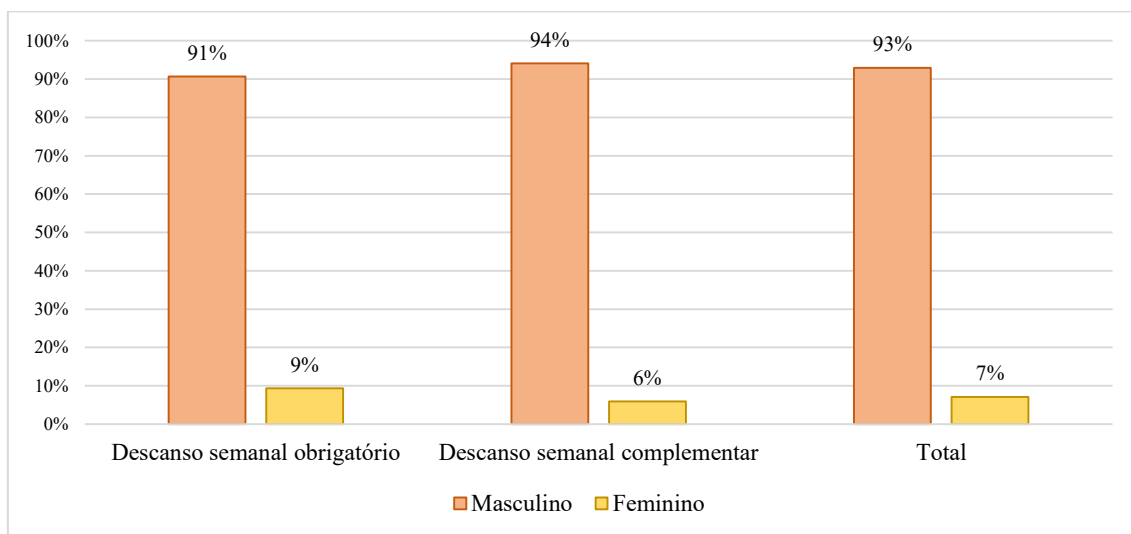
Gráfico 13: *Trabalhadores da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e horas de trabalho extraordinário diurno e extraordinário noturno (%)*



Fonte de dados: Balanço Social – Quadro 14.2 (2022).

No Gráfico 13 são analisadas as horas de trabalho extraordinário diurno e extraordinário noturno por sexo dos trabalhadores da CMRG. A quase totalidade de horas de trabalho extraordinário são exercidas pelos trabalhadores do sexo masculino. Neste sentido, é notória a diferença neste indicador, o que de certa forma, poderá ser explicado pelo facto de a grande maioria dos homens se encontrarem inseridos na carreira de assistente operacional, que engloba o desempenho de funções mais propício à necessidade de realização de horas extraordinárias.

Gráfico 14: Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e horas de trabalho em dias de descanso semanal e feriados (%)

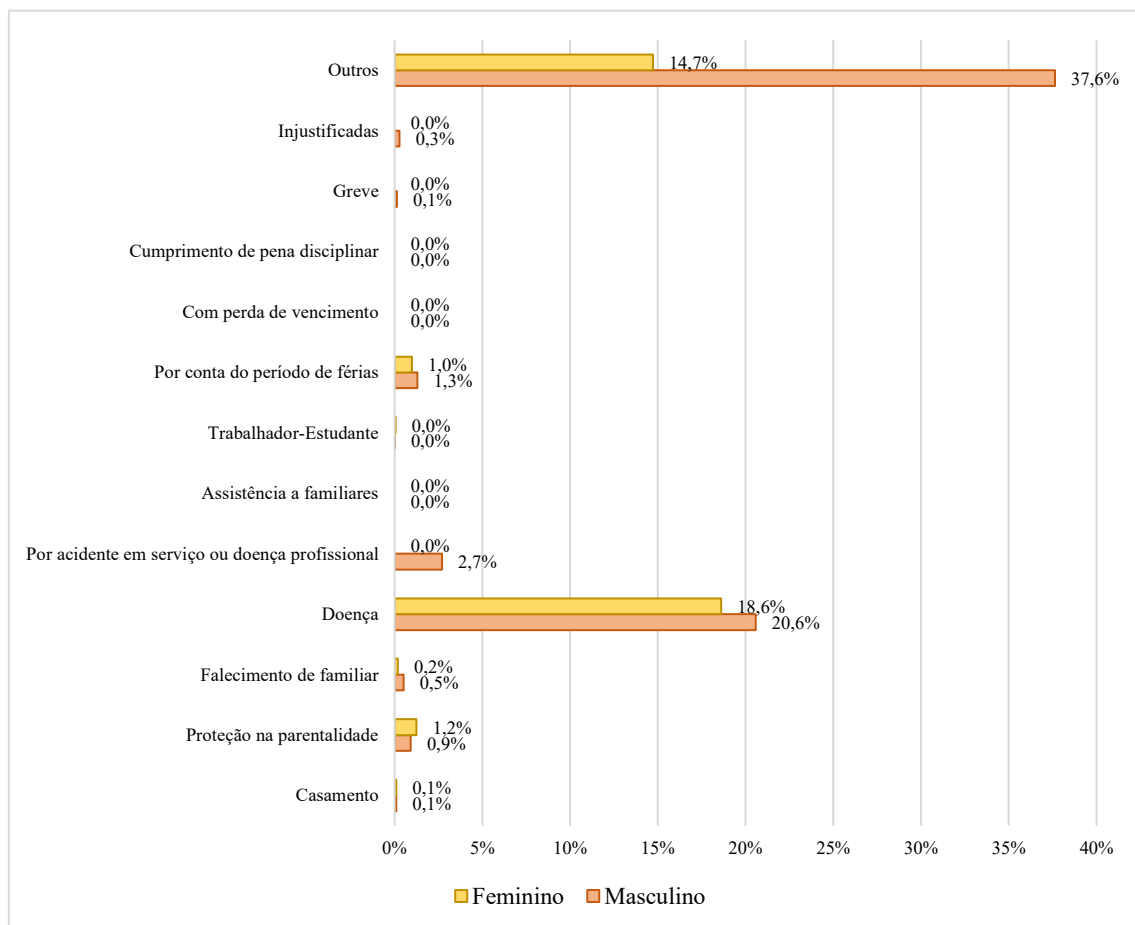


Fonte de dados: Balanço Social – Quadro 14.3 (2022).

A tendência mantém-se semelhante no gráfico 14 quando comparado com o gráfico 13. As horas de trabalho nos dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar (n=4670,90h) são maioritariamente asseguradas por homens, embora a diferença seja ligeiramente menos acentuada do que no gráfico anteriormente analisado.

No descanso semanal complementar a diferença encontra-se nos 88% e no descanso semanal obrigatório a diferença é de 82%, sendo que no total a diferença é de 86%.

Gráfico 15: Trabalhadores(as) da Câmara da Ribeira Grande, por sexo e dias de ausência ao trabalho (em %)



Fonte de dados: Balanço Social – Quadro 15 (2022).

O Gráfico 15 apresenta os dias de ausência ao trabalho (n=12064,50) por sexo. Podemos concluir que existem diferenças de sexo no tipo de ausências ao trabalho, os homens faltam com maior frequência por *outros motivos*, com 37,6% e as mulheres com 14,7%, sendo uma diferença de 22,9%. Seguem-se as ausências por motivo de doença, com 20,6% de homens e 18,6% de mulheres, correspondendo a diferença a 2%. Também foram registadas 2,7% de ausências de trabalhadores do sexo masculino por motivo de *acidente em serviço ou doença profissional*, não tendo sido registadas ausências de trabalhadoras pro este motivo.

No que diz respeito às mulheres, estas possuem maiores ausências ao trabalho por motivo de proteção de parentalidade em comparação com os homens, com 1,2% (n=150) e 0,9% (n=111) respetivamente, sendo esta diferença de apenas 0,3%.

Conclui-se, assim, que os homens são menos assíduos do que as mulheres trabalhadoras na CMRG. O único motivo pelo qual mulheres apresentam mais ausências é a proteção da parentalidade.

Neste capítulo procedeu-se à análise de alguns dados constantes no Balanço Social da CMRG, os quais permitiram obter um retrato das principais dimensões associadas aos seus trabalhadores.

Desde logo se percebe que a maioria dos trabalhadores da CMRG são do sexo masculino e a principal tipologia de vínculo contratual é a de CTFP por tempo indeterminado.

Por outro lado, é possível aferir que as mulheres estão integradas com maior frequência nas carreiras de Técnico(a) Superior e Assistente Técnico(a), enquanto que os homens se enquadram maioritariamente nas carreiras de Assistente Operacional, Informática e Outros.

Verifica-se, também, que as mulheres apresentam níveis de escolaridade mais elevados.

No que se refere aos trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na CMRG embora poucos, são maioritariamente homens.

A mesma tendência se verifica quanto à realização de trabalho extraordinário, uma vez que esse trabalho é executado, na sua quase totalidade por trabalhadores do sexo masculino.

Por último, os homens são menos assíduos em comparação com as mulheres, no entanto, as mulheres são mais ausentes por motivos ligados a questões de proteção da parentalidade, o que é demonstrativo da importância do papel das mulheres no cuidado dos(as) filhos(as).

2.4. Análise dos Resultados dos Inquéritos por Questionário

Foram aplicados dois inquéritos por questionário aos(às) trabalhadores(as) da CMRG e a organizações que desenvolvem a sua atividade no município. Os dois formulários de questionário que foram criados podem ser consultados nos Anexos II e III.

No presente capítulo pretende-se analisar os dados recolhidos através dos referidos questionários, apresentando-se os resultados em dois subcapítulos.

No caso da dimensão interna, serão analisados os dados obtidos no inquérito aplicado aos/às trabalhadores/as da CMRG, com o intuito de recolher as suas opiniões sobre as necessidades de intervenção no município no que respeita às políticas de Igualdade e Não Discriminação.

Por sua vez, no caso da dimensão externa serão analisados os resultados do inquérito aos(às) responsáveis das organizações que desenvolvem a sua atividade no município, no que concerne à sua perspetiva sobre o PMINDRG.

2.4.1. Dimensão interna: resultados do inquérito por questionário aplicado a trabalhadores(as) da CMRG

Os inquéritos aplicados aos(às) trabalhadores(as) da CMRG revelam a opinião dos/as inquiridos/as sobre as diferentes áreas temáticas relevantes para a estruturação de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

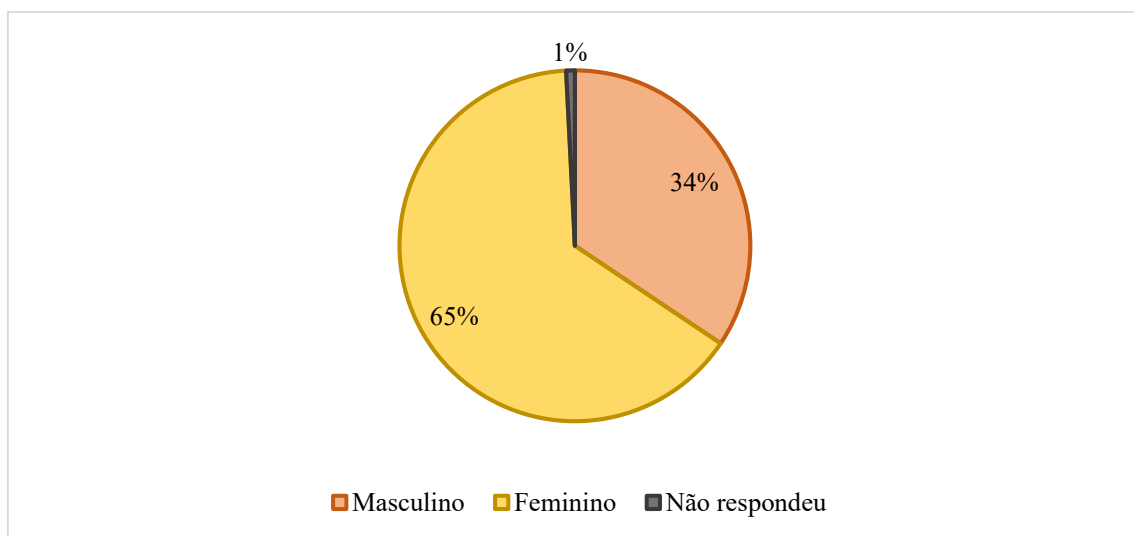
Para a avaliação interna no que diz respeito às matérias de igualdade e não discriminação privilegiou-se o contato direto com os/as trabalhadores/as.

O instrumento de recolha dos dados foi enviado por correio eletrónico para todos/as os/as trabalhadores/as da CMRG, tendo sido realizado o reforço do pedido de preenchimento do formulário. Importa, no entanto, referir que apenas parte dos trabalhadores/as o submeteu.

Foram submetidos 125 questionários, num universo de 300 trabalhadores/as, resultando numa taxa de resposta de 41,6%, cujos resultados se apresentam em seguida.

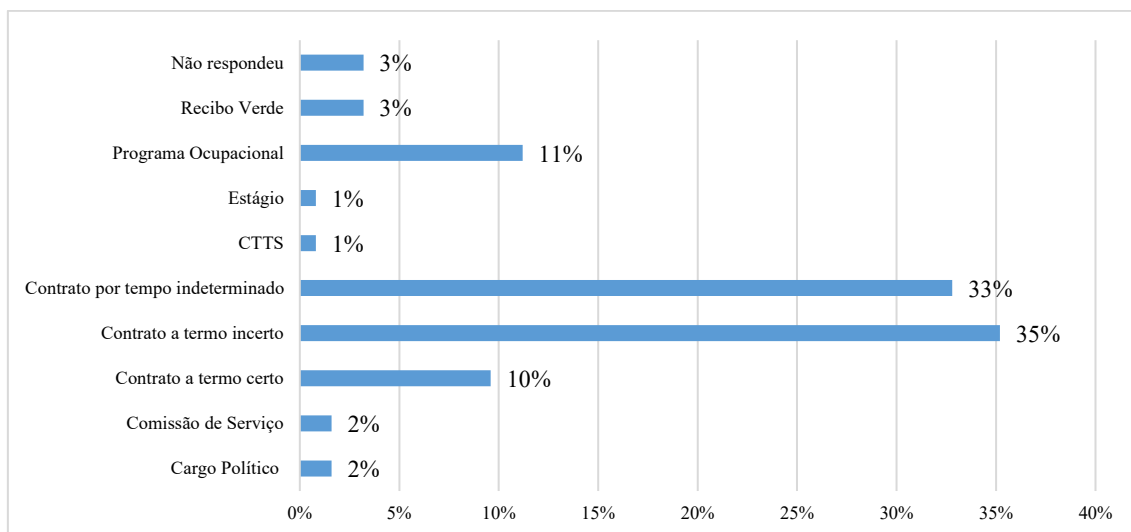
É importante referir a seguinte nota metodológica no que respeita à análise de dados apresentada entre os gráficos 19 e o 42. Em virtude de termos obtido 64,8% de inquéritos de trabalhadoras (n=81), 34,4% de trabalhadores (N=43) e 0,8% que não indicou o sexo (n=1), optou-se por analisar os resultados obtidos no inquérito como amostras independentes para homens e para mulheres, ou seja, considerou-se que os 43 homens inquiridos correspondiam a 100% e as 81 mulheres inquiridas a 100%, de modo a tornar os resultados comparáveis.

Gráfico 16: *Distribuição dos(as) inquiridos(as) por sexo (em %)*



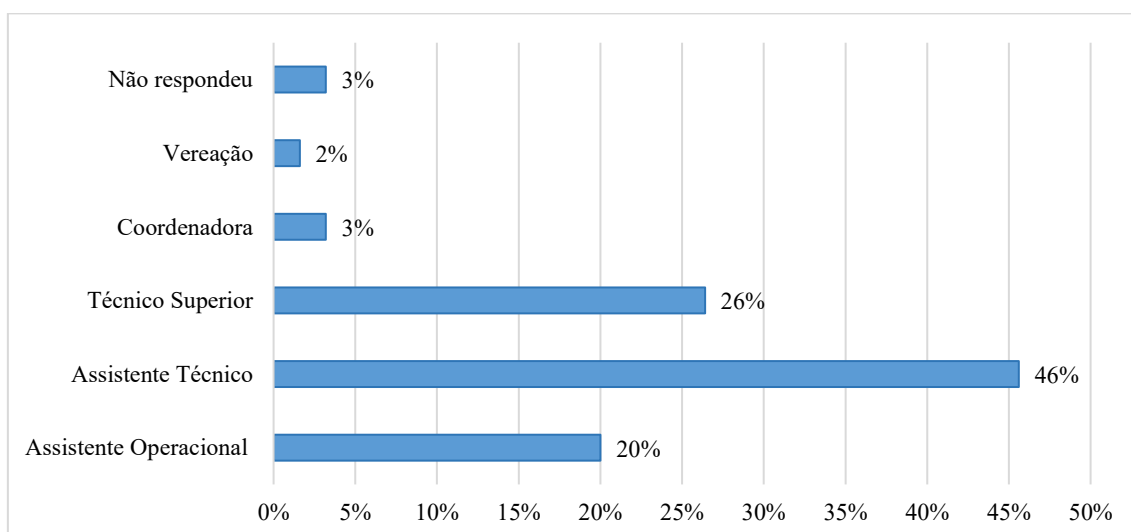
No gráfico 16, em que se apresenta a distribuição dos(as) inquiridos(as) por sexo, verificamos que 65% dos(as) inquiridos(as) são do sexo feminino (n=81) e 34% são do sexo masculino (n=43), pese embora as mulheres representarem a menor parte da totalidade dos trabalhadores da CMRG como se pode verificar no capítulo 2.4 do presente documento.

Gráfico 17: Distribuição dos(as) inquiridos(as) por situação contratual (em %)



Na análise da distribuição por situação contratual, podemos verificar que os(as) inquiridos(as) revelam encontrar-se nas seguintes situações contratuais: contrato a termo incerto (35%, n=44), contrato por tempo indeterminado (33%, n=41), programa ocupacional (11%, n=14), contrato a termo certo (10%, n=12), recibo verde (3%, n=4), cargo político (2%, n=2), Comissão de serviço (2%=2), estágio e CTTS, ambos com 1% (n=1). Do total de 125 inquiridos(as), 3% não respondeu à questão (n=4).

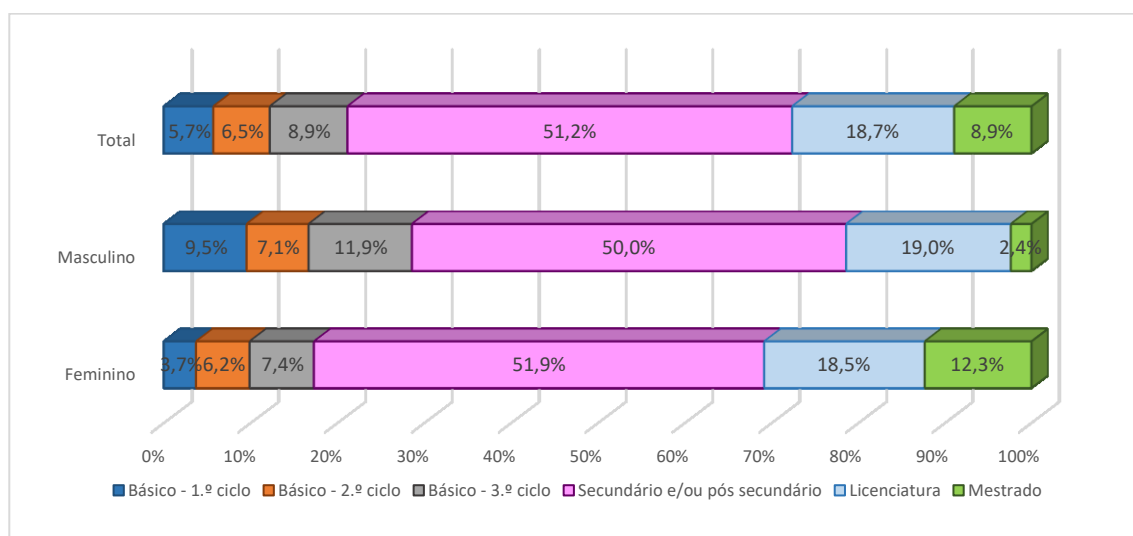
Gráfico 18: Distribuição dos(as) inquiridos(as) por categoria profissional (em %)



Na distribuição por categoria profissional dos(as) inquiridos(as) (Gráfico 18) podemos verificar que 46% dos(as) respondentes ocupam a carreira de Assistente Técnico(a), seguindo-se a carreira de Técnico(a) Superior com 26% dos(as) inquiridos(as).

As pessoas na categoria de Assistente Operacional correspondem a 20% de respondentes, coordenadores(as) a 3% e titulares de cargos de Vereação, 2%. Novamente, 3% não responderam a esta questão.

Gráfico 19: Distribuição dos(as) inquiridos(as) por nível de escolaridade e por sexo (em %)

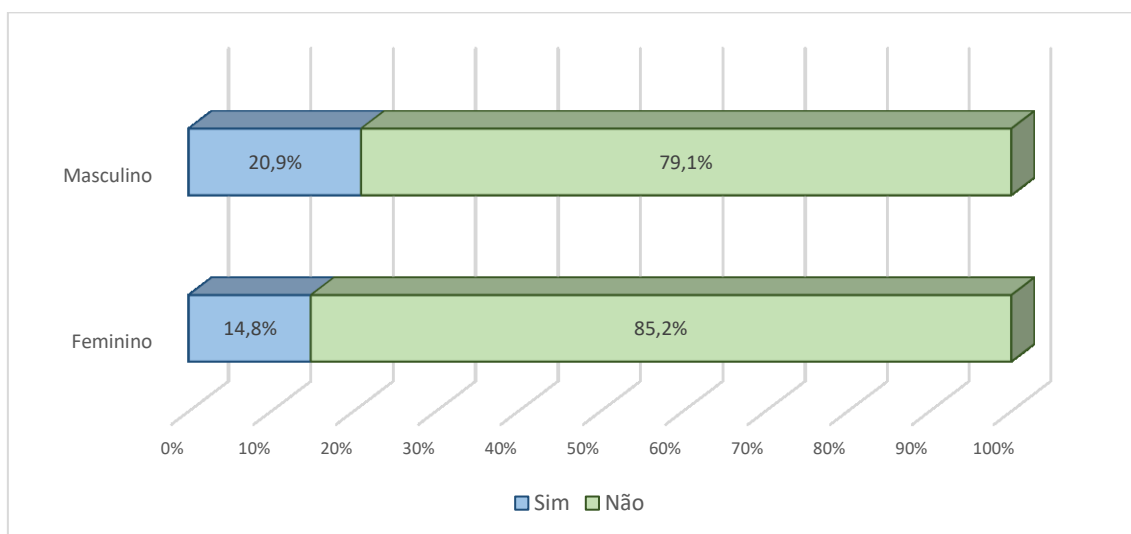


A maioria dos(as) respondentes (69,9%) possui o Ensino Secundário e/ou pós-secundário (51,2%) ou Licenciatura (18,7%). Contudo, comparando a escolaridade por sexo, mantém-se a tendência anteriormente verificada para a população do concelho da Ribeira Grande, uma vez que as trabalhadoras da CMRG apresentam um nível médio de escolaridade superior ao que apresentam os trabalhadores camarários.

Se em relação aos níveis de ensino Secundário e/ou pós-secundário e Licenciatura os valores são muito semelhantes, no que respeita ao Mestrado, as mulheres apresentam uma percentagem mais elevada, com uma diferença de 11,9%, sendo que esse valor, no caso dos homens se reparte pelos níveis de escolaridade mais baixos.

Verifica-se que as mulheres que acederam responder ao inquérito, têm habilitações superiores às dos homens, nomeadamente 82,7% das mulheres possuem o ensino secundário ou superior, descendo esse valor para 71,4% nos homens.

Gráfico 20: Distribuição dos(as) inquiridos(as) por exercício de funções de chefia e por sexo (em %)



O Gráfico 20 apresenta as percentagens relativas ao exercício de funções de chefia, por parte dos respondentes. A maioria dos respondentes não exerce funções de chefia, no entanto, são mais as respostas de inquiridos a exercer funções de chefia do sexo masculino (20,9%, n=9), do que do sexo feminino (14,8%, n=12), totalizando 6,1% de diferença.

Gráfico 21: Distribuição da percepção sobre a importância dada à igualdade entre mulheres e homens, pela Autarquia, chefia, colegas e para si, das respondentes do sexo feminino (em %)

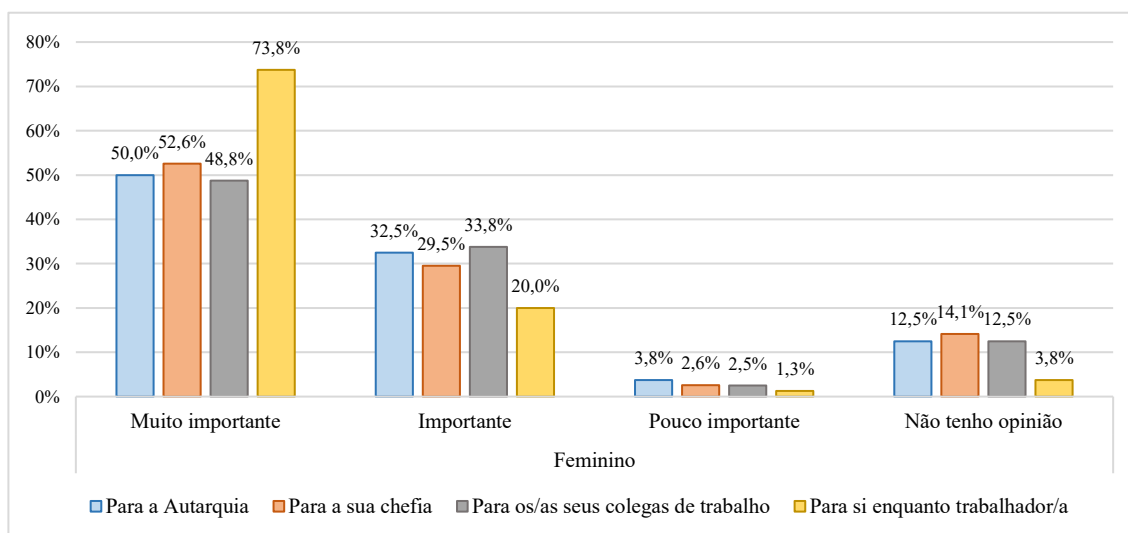
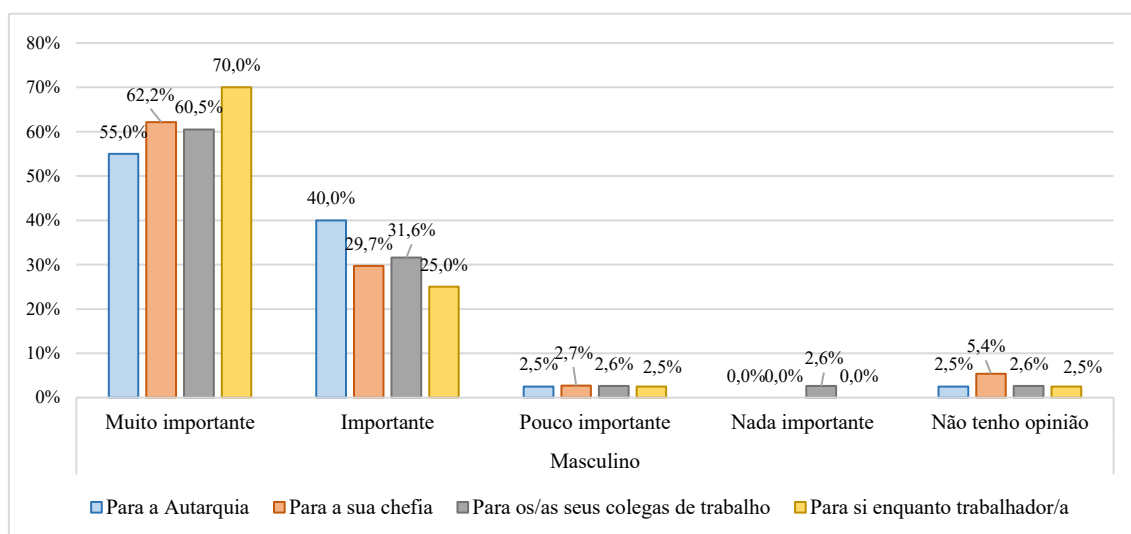


Gráfico 22: Distribuição da percepção sobre a importância dada à igualdade entre mulheres e homens, pela Autarquia, chefia, colegas e para si, dos respondentes do sexo masculino (em %)



Na análise a percepção sobre a importância atribuída à igualdade entre mulheres e homens por parte das respondentes do sexo feminino, é possível verificar que a grande maioria das respostas recaem nos indicadores “Muito importante” e “Importante”.

Sendo uma dimensão que tem impacto direto nas pessoas e nas suas vivências, é perfeitamente aceitável que considerem muito importante, enquanto trabalhadoras, a dimensão da igualdade de género (73,8%).

Apesar de apresentarem percentagens consideravelmente inferiores, parece-nos importante destacar, ainda que cerca de metade das respondentes percecionem a dimensão de Igualdade de Género como muito importante, para a autarquia, para a chefia e para os colegas de trabalho.

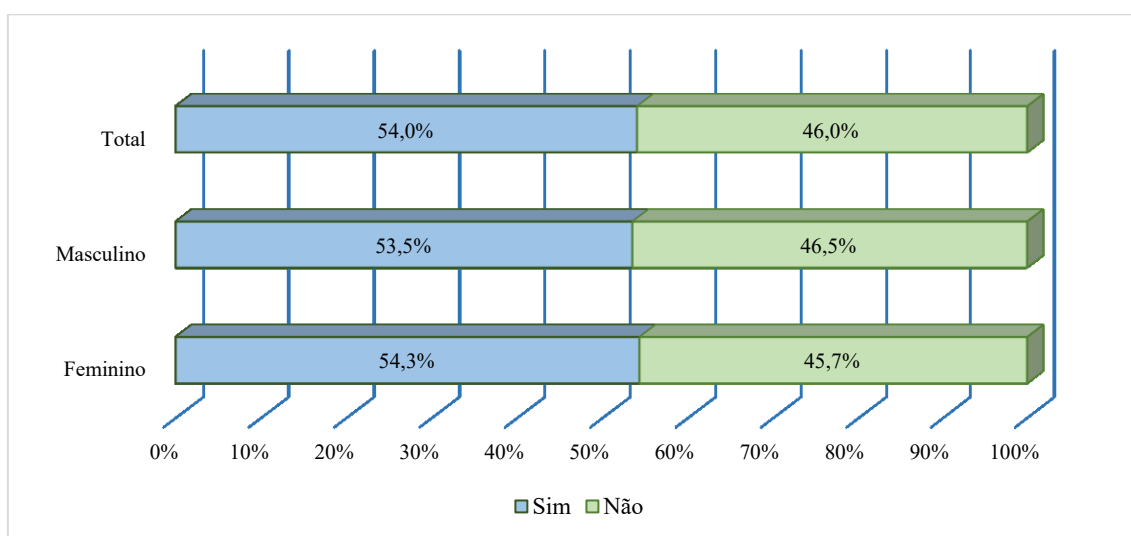
De destacar, também, que 12,5%, 14,1% e 12,5% das respondentes não possui opinião acerca da importância que a dimensão da Igualdade de Género tem para a autarquia, para a chefia e para os colegas de trabalho, respetivamente.

As tendências verificadas nas respostas das trabalhadoras que responderam ao questionário (Gráfico 21) são condizentes com as verificadas nas respostas dos trabalhadores camarários. Contudo, é possível perceber que as percentagens de respondentes que consideram muito importante a dimensão da Igualdade de Género são superiores nos respondentes homens, na mesma medida em que são muito inferiores as

percentagens de trabalhadores homens que afirmam não ter opinião sobre a importância desta dimensão.

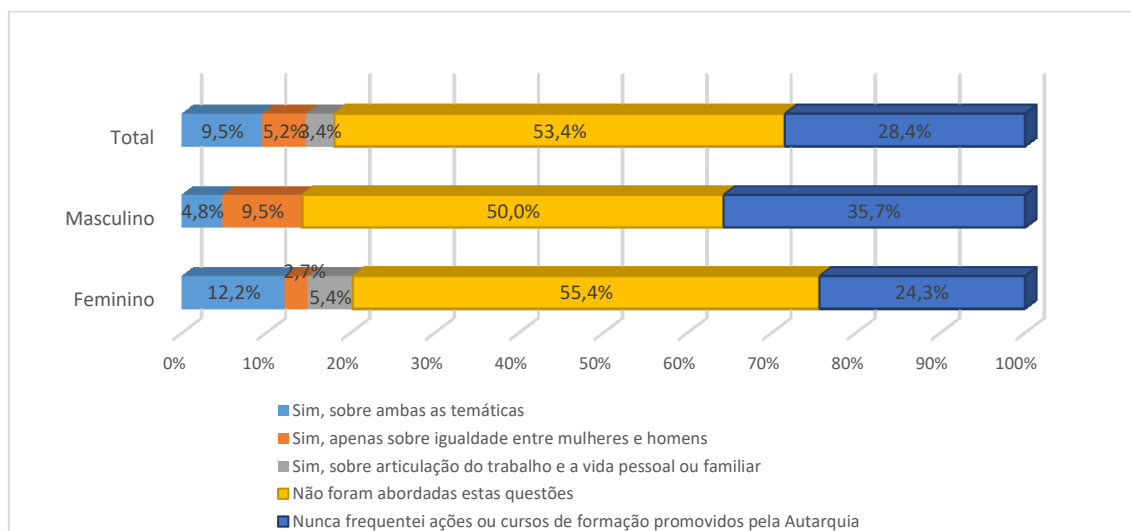
Assim, comparando os dados apresentados no gráfico 22 com os do gráfico 21, podemos verificar que, de forma geral, a tendência mantém-se uma vez que, tanto homens como as mulheres, consideram que a igualdade de género é importante para si e valorizada pelos outros. De facto, os valores são superiores nos homens, sendo que uma maior percentagem de mulheres assinalou as opções de “pouco importante” e “não tenho opinião”.

Gráfico 23: *Distribuição dos(as) inquiridos(as) por frequência de formação, por sexo e total (em %)*



O Gráfico 23 apresenta as percentagens de trabalhadores da CMRG, por sexo, que nos últimos três anos frequentaram ações de formação promovidas pela autarquia. Verifica-se, desta forma, que a variável sexo não é influenciadora, sendo que, quer no caso dos homens (53,5%) quer no caso das mulheres (54,3%), cerca de metade tiveram formação promovida pela autarquia.

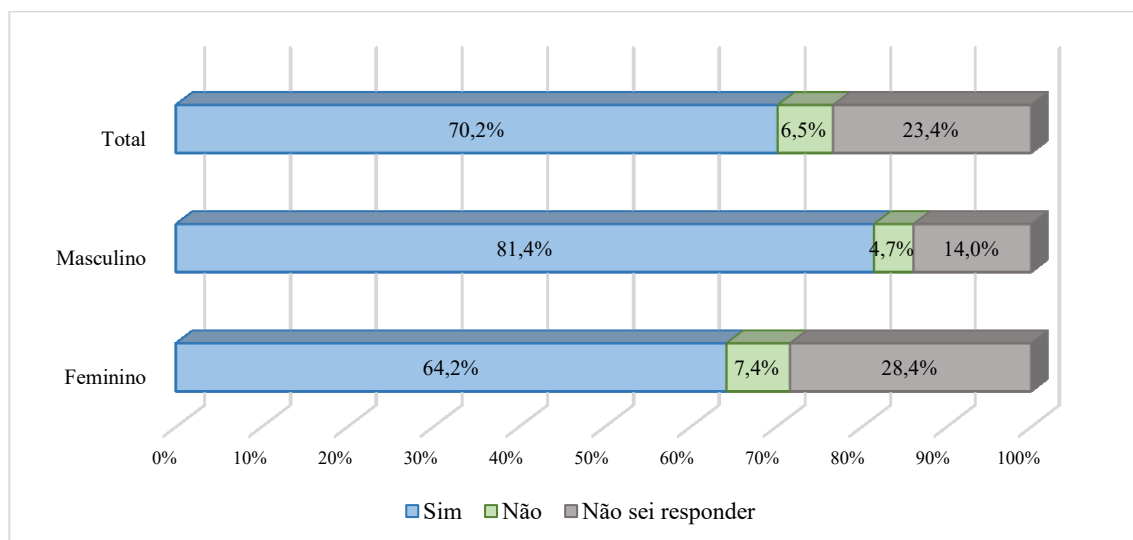
Gráfico 24: *Temáticas da IG e/ou conciliação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal abordadas nas ações de formação realizadas, por sexo e total (em %)*



Relativamente às temáticas abordadas nas formações, podemos verificar que cerca de metade dos homens (50%) como das mulheres (55,4%) revelam que os temas sobre a igualdade de género ou articulação do trabalho e vida familiar/pessoal não foram abordadas nas formações.

Apenas 12,2% dos respondentes do sexo feminino (n=9) e 4,8% (n=2) do sexo masculino referem que ambas as temáticas foram abordadas nas formações. Estes valores são demonstrativos da necessidade de tornar estas temáticas mais presentes na base da criação/elaboração das ações de formação para os(as) trabalhadores(as) da autarquia. Por fim, é importante referir que as percentagens de respondentes que afirmam nunca terem frequentado ações de formação promovidas pela autarquia, é mais elevada do que seria desejável, uma vez que se trata, no caso das mulheres de cerca de 1/4 das respondentes (24,3%, n=18) e no caso dos homens mais de 1/3 dos respondentes (35,7%, n=15).

Gráfico 25: *Opinião sobre a existência de igualdade de oportunidades na participação em ações de formação independentemente do género, etnia e orientação sexual, por sexo e total (em %)*

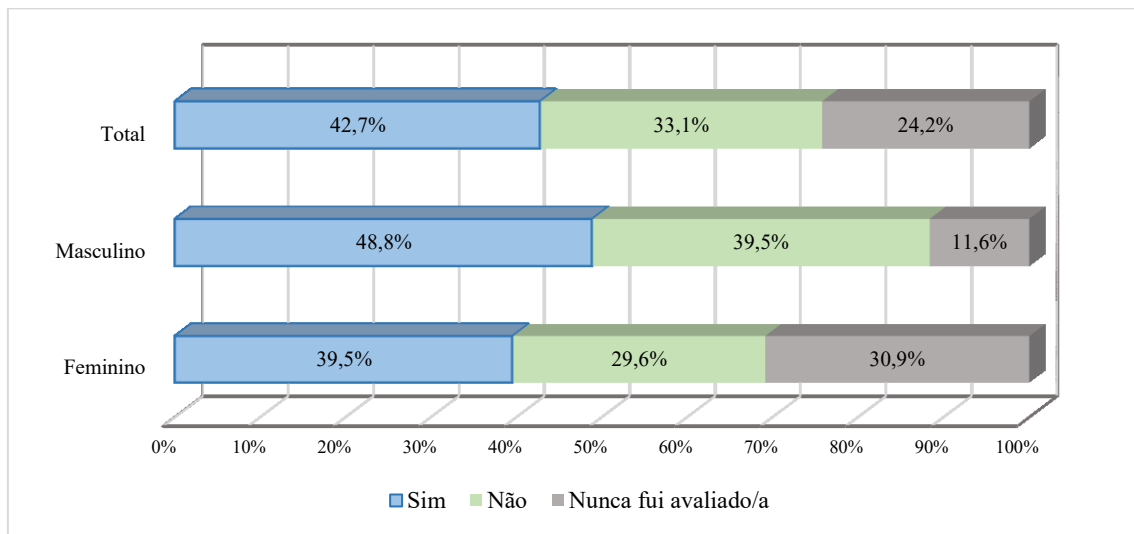


Quando convidados a dar a sua opinião sobre se existe igualdade de oportunidades, independentemente do género, etnia e orientação sexual, na participação em ações de formação (gráfico 25), podemos observar que 81,4% dos homens (n=35) considera que sim, enquanto que no caso das mulheres a percentagem desce para os 64,2% (n=52).

Nos(as) inquiridos(as) que consideram que não existem as mesmas oportunidades, as mulheres totalizam 7,4% (n=6) e os homens, 4,7% (n=2).

Atendendo às percentagens apresentadas, aparentemente, o sentimento de desigualdade estará mais presente no caso das respondentes do sexo feminino. No entanto, é pertinente assinalar que 28,4% (n=23) das respondentes e 14% dos respondentes (n=6) afirmam não saber responder a essa questão.

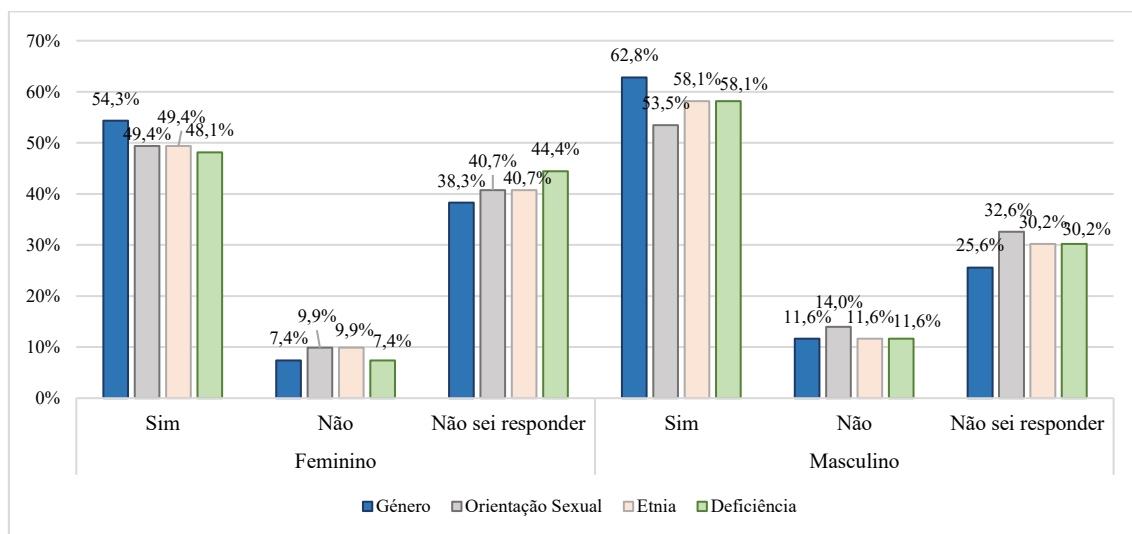
Gráfico 26: *Satisfação com os critérios da avaliação de desempenho, por sexo (em %)*



O Gráfico 26 ilustra as respostas dos(as) inquiridos(as) sobre a satisfação com os critérios de avaliação de desempenho, sendo que, a maioria dos respondentes que afirma já ter sido avaliado (75,8%), considera estar satisfeito com a sua avaliação, sendo essa percentagem superior no caso dos homens.

Apesar disso, é relevante salientar que apenas 11,6% dos respondentes masculinos nunca foram avaliados, ao passo que, no caso das respondentes femininas, essa percentagem sobe para 30,9%.

Gráfico 27: Opinião sobre se houve igualdade, na avaliação de desempenho, independentemente do gênero, orientação sexual, etnia e deficiência, por sexo (em %)



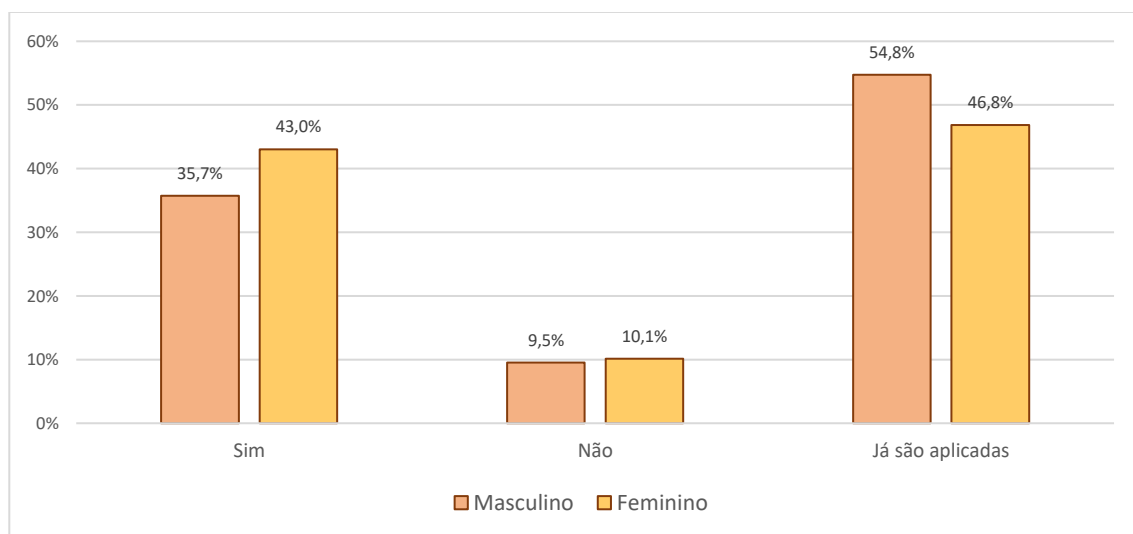
O gráfico 27 ilustra a opinião sobre se existiu igualdade, na avaliação de desempenho, independentemente do gênero, orientação sexual, etnia e deficiência.

No caso dos homens, a maioria considera existir igualdade na avaliação de desempenho, variando as percentagens entre os 62,8% de igualdade na avaliação de desempenho independentemente do sexo e os 53,5% independentemente da orientação sexual.

No caso das mulheres, essas percentagens variam entre os 54,3% de igualdade na avaliação independentemente do sexo e os 48,1% independentemente de possuir algum tipo de deficiência.

Uma vez mais, os valores de respondentes homens que não sabem responder (variando entre 32,65% e 25,6%) é significativamente inferior aos das mulheres (variando entre 44,4% e 38,3%).

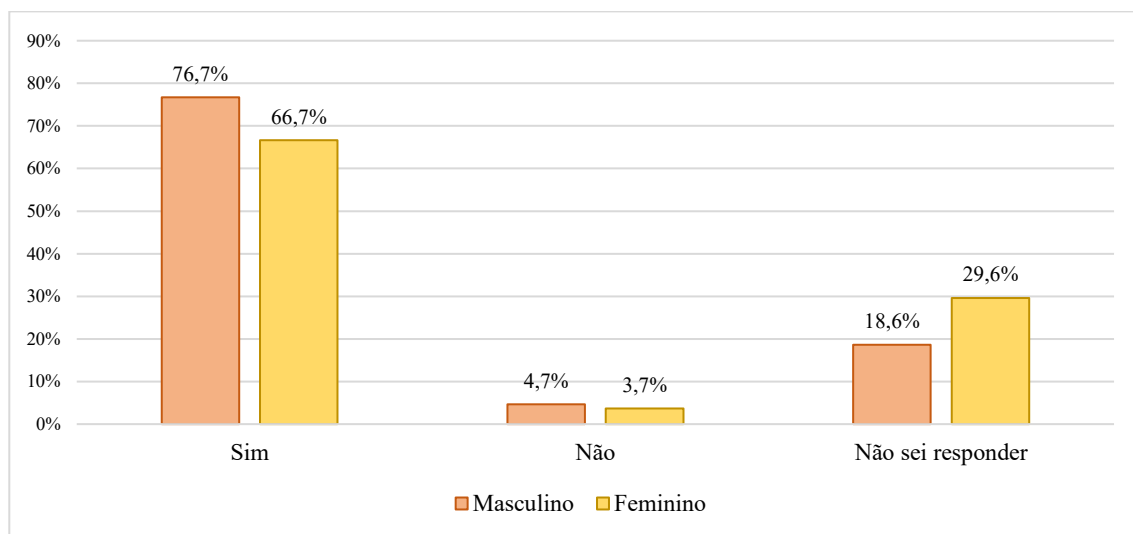
Gráfico 28: *Opinião sobre se a Autarquia deveria adotar medidas específicas para promover a igualdade salarial entre mulheres e homens, por sexo (em %)*



O Gráfico 28 revela a opinião dos trabalhadores sobre se a Autarquia deveria adotar medidas específicas para promover a igualdade salarial entre mulheres e homens.

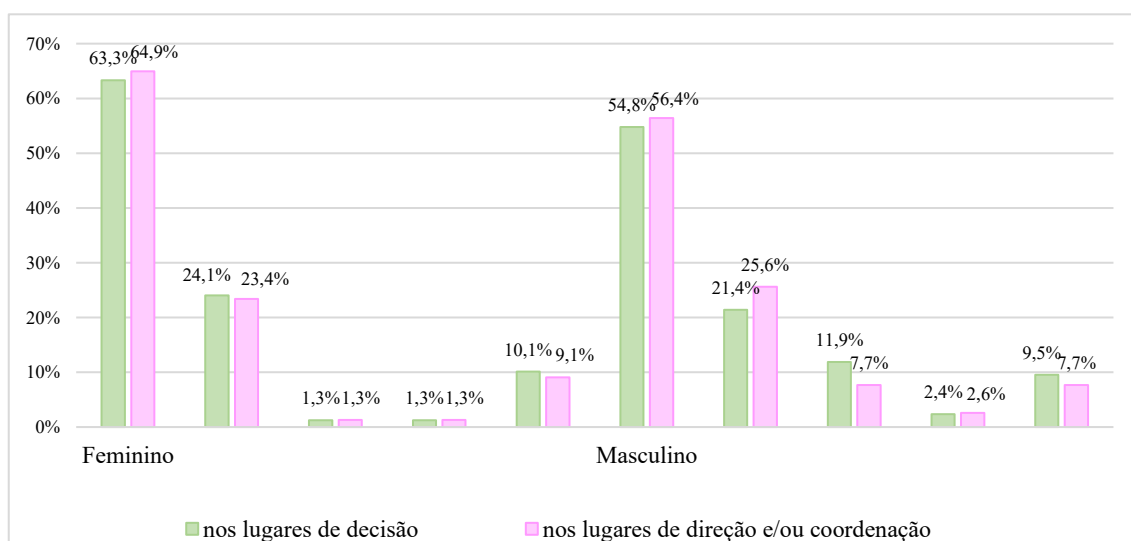
No caso dos homens, 54,8% (n=23) considera que estas medidas já são aplicadas. No caso das mulheres, as opiniões apresentam-se mais divididas uma vez que, se 43% (n=34) das respondentes consideram que a autarquia deveria implementar medidas que fomentem a igualdade salarial, menos de metade das respondentes, 46,8% (n=37) considera que essas medidas já são aplicadas. De referir ainda que, 10,1% das respondentes considera que não é necessária adoção de medidas específicas de promoção da igualdade salarial pela autarquia, sendo esta percentagem, no caso dos homens, de 9,5%.

Gráfico 29: Opinião sobre a existência de oportunidades idênticas de progressão na carreira para homens e mulheres, por sexo (em %)



Quando questionados sobre se consideram que existem as mesmas oportunidades de progressão na carreira para homens e mulheres, verifica-se, novamente, que a maioria dos(as) inquiridos(as) considera que sim, sendo no caso dos homens a percentagem mais elevada, de 76,7%, enquanto que no caso das mulheres é de 66,7%. Apenas 4,7% (n=2) dos homens e 3,7% (n=3) das mulheres, considera não existirem as mesmas oportunidades de progressão nas carreiras para homens e mulheres.

Gráfico 30: Opinião sobre a importância da adoção de medidas, pela Autarquia, para a promoção de uma participação equilibrada, por sexo (em %)



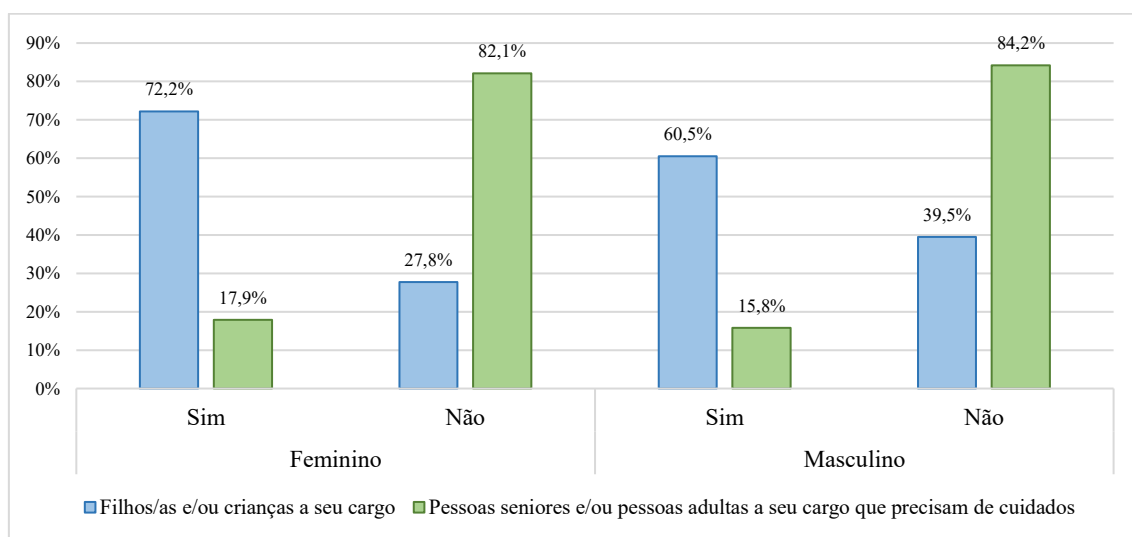
O Gráfico 30 reflete a importância da adoção de medidas, pela Autarquia, para a promoção de uma participação equilibrada nos lugares de decisão e participação equilibrada nos cargos de direção e/ou coordenação entre mulheres e homens.

De forma geral, podemos verificar que os(as) inquiridos(as) consideram que ambas as intervenções são “Muito importantes” ou “Importantes”. Se somarmos as percentagens das respondentes verificamos que correspondem a 87,4%, no que toca à promoção de uma participação equilibrada nos lugares de decisão e, a 88,3% no que toca à promoção de uma participação equilibrada nos cargos de direção e/ou coordenação. Já no caso dos homens respondentes as percentagens são de 76,2% e 82%, respetivamente.

Por outro lado, é possível observar que 1,3% das trabalhadoras respondentes consideraram “Pouco Importante” ou “Nada Importante” a autarquia promover políticas de promoção de participação equilibrada. Já no caso dos trabalhadores homens, os valores oscilam entre os 11,9% e os 7,7%. Por sua vez, os valores dos respondentes homens que consideram que a adoção de medidas, pela autarquia, para a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão, não é “Nada Importante”, variam entre os 2,4% e os 2,6%.

Homens e mulheres que não possuem opinião em relação a esta questão rondam os 10 pontos percentuais.

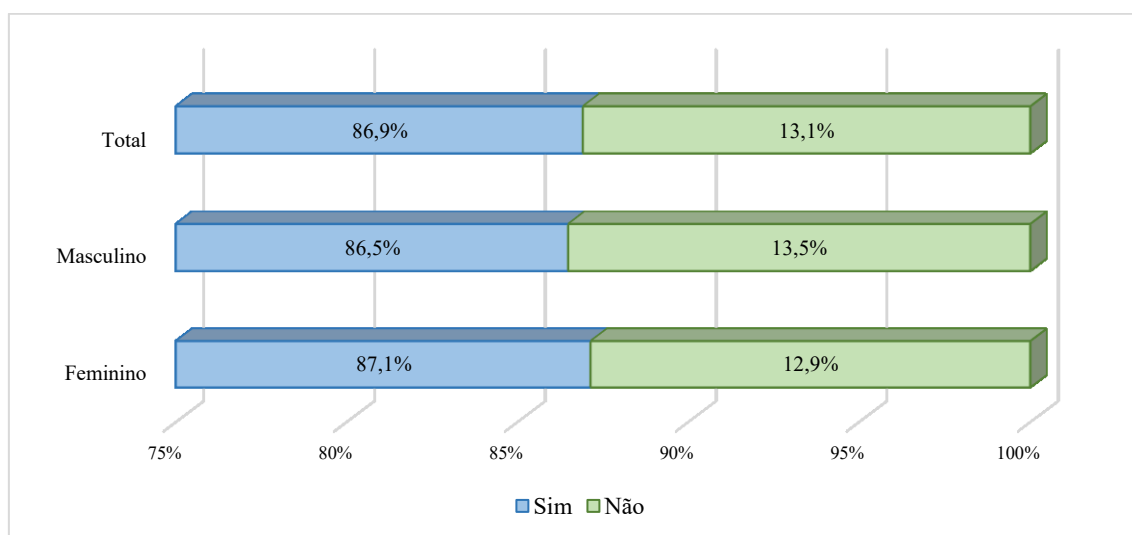
Gráfico 31: *Filhos(as)/crianças a cargo do(a) trabalhador(a) e pessoas seniores/pessoas adultas que necessitam dos seus cuidados, por sexo (em %)*



Relativamente à pergunta sobre se tem filhos(as) ou crianças a seu cargo ou se tem pessoas seniores/pessoas adultas que necessitam de cuidados a seu cargo, podemos verificar que a maioria dos(as) respondentes refere ter filhos a seu cargo, com 72,2% de mulheres e 60,5% de homens, sendo a diferença de 11,7%. No caso de pessoas seniores/pessoas adultas que necessitam de cuidados do(a) respondente, a tendência mantém-se, ou seja, continua a ser superior nas mulheres com 17,9% (n=12) e 15,8% (n=6) dos homens, sendo a diferença de 2,1%.

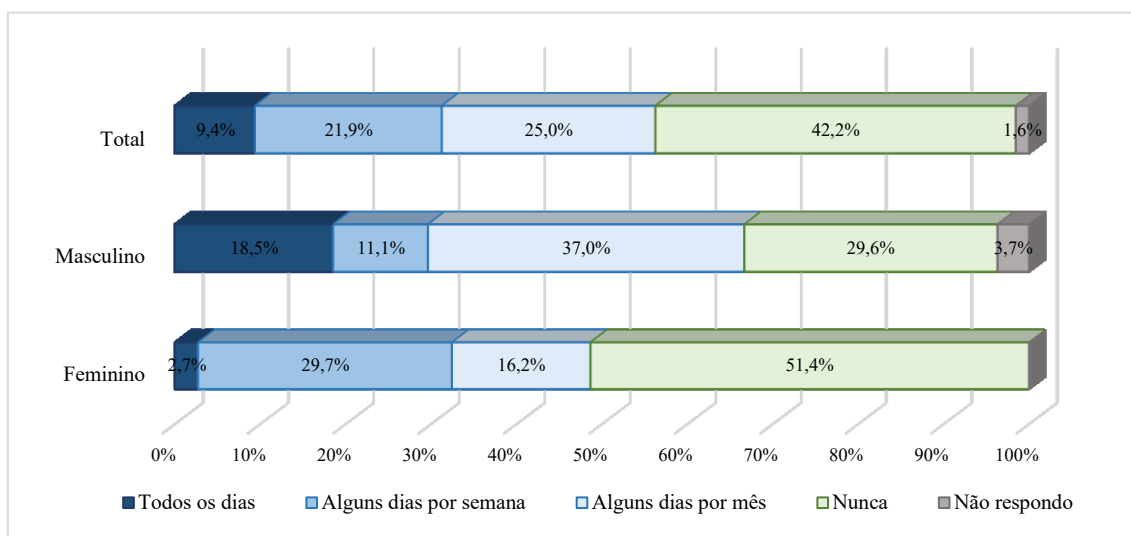
É importante referir que, nesta questão, ao contrário das anteriores, a taxa de não respostas foi de 12% (n=15) na pergunta sobre filhos(as)/crianças a seu cargo e de 16% (n=20) no caso das pessoas idosas.

Gráfico 32: *Opinião dos(as) respondentes sobre a existência de igualdade no exercício dos direitos de parentalidade, legalmente previstos, independentemente do sexo e total (em %)*



No que diz respeito à opinião dos(as) inquiridos(as) sobre a existência de igualdade no exercício dos direitos de parentalidade legalmente previstos, independentemente do sexo, de um total de 107 respondentes, a grande maioria dos indivíduos, 86,9%, responde que sim, existe igualdade, sendo que 13,1% (n=14) de respondentes considera que não existe a mesma possibilidade de exercício dos direitos de parentalidade. A taxa de não respostas nesta questão foi de 14,4% (n=18).

Gráfico 33: *Frequência com que realiza trabalho para além do previsto, por sexo e total (em %)*



O Gráfico 33 apresenta a frequência com que os(as) inquiridos(as) afirmam ficar a trabalhar para além do horário previsto.

As percentagens apresentam variações de acordo com o sexo do(a) respondente.

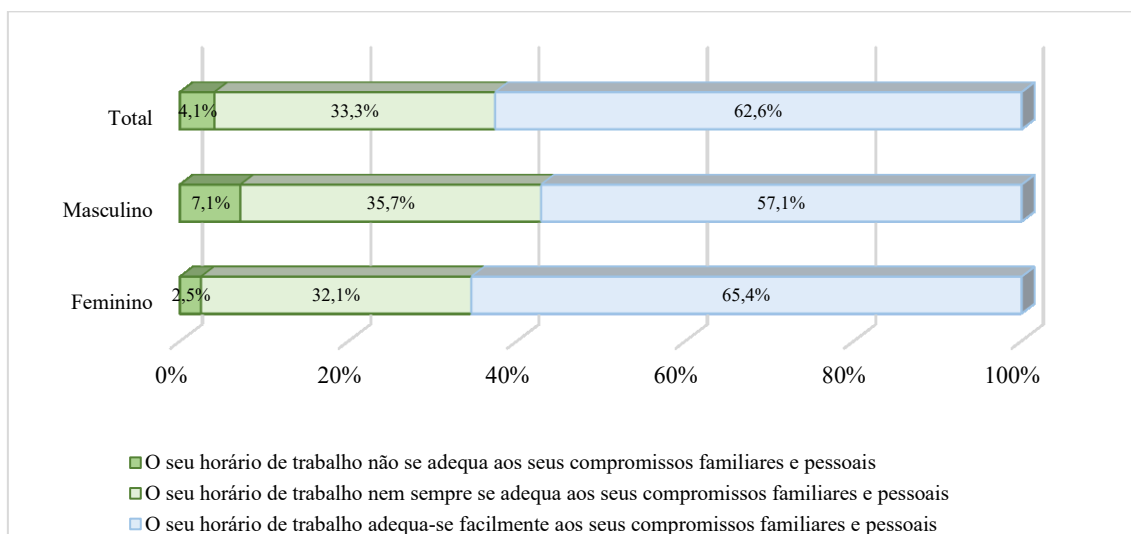
É perceptível que os homens afirmam ficar a trabalhar, para além do horário previsto, com maior frequência do que as mulheres.

É possível observar que, de um total de 64 respondentes, 18,5% (n=5) dos homens indicam realizar trabalho para além do previsto “todos os dias” enquanto que apenas 2,7% (n=1) das mulheres o afirmam fazer. São 51,4% (n=19) as mulheres que indicam nunca realizar trabalho para além do horário previsto o que, no caso dos homens, é de 29,6% (n=8).

Se somarmos as percentagens de respondentes, por sexo, que indicam realizar trabalho extra, constatamos que 66,6% (n=18) dos homens afirmam fazê-lo de forma mais ou menos regular. Já no caso das mulheres, o valor baixa para os 48,6% (n=18).

Convém não esquecer que, para este cenário concorrem os estereótipos e crenças de que é à mulher que cabem as tarefas domésticas e parentais e que é mais aceitável que o homem permaneça até mais tarde no trabalho.

Gráfico 34: Opinião dos(as) respondentes sobre a adequação do horário aos compromissos familiares e pessoais, por sexo e total (em %)

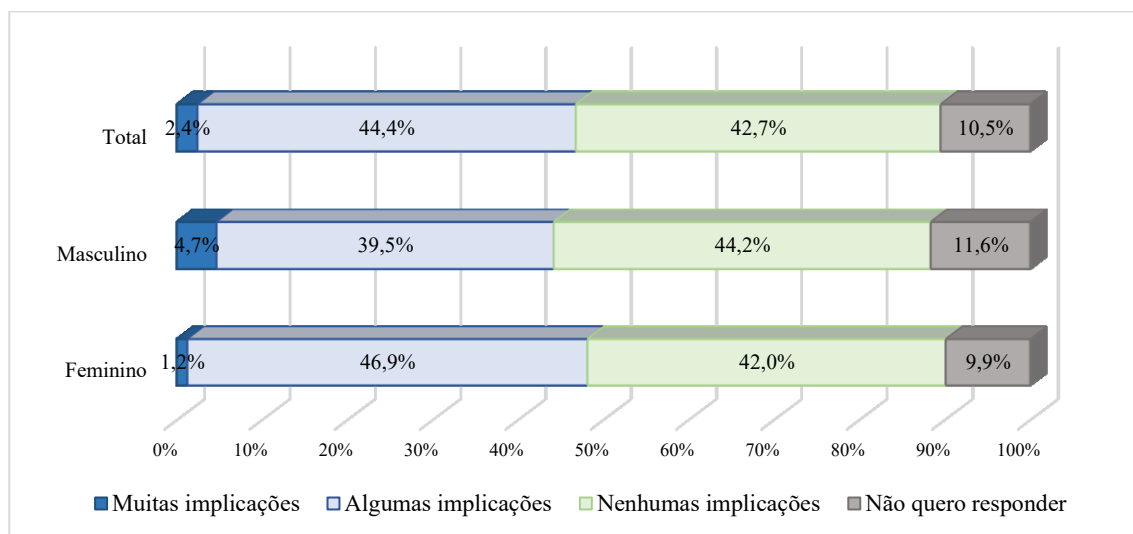


Relativamente à opinião sobre a adequação do horário aos compromissos familiares e pessoais, de um total de 123 inquiridos(as) que respondeu à questão, podemos verificar que a maioria dos(as) inquiridos(as) selecionou que “o seu horário de trabalho se adequa facilmente aos seus compromissos familiares e pessoais”, tanto nos homens (57,1%) como nas mulheres (65,4%).

Cerca de um terço dos respondentes homens (35,7%) e mulheres (32,1%) considera que “O seu horário de trabalho nem sempre se adequa aos seus compromissos familiares e pessoais”.

Já no caso daqueles/as que consideram que “O seu horário de trabalho não se adequa aos seus compromissos familiares e pessoais” os valores percentuais são de 7,1% nos homens e de 2,5% nas mulheres.

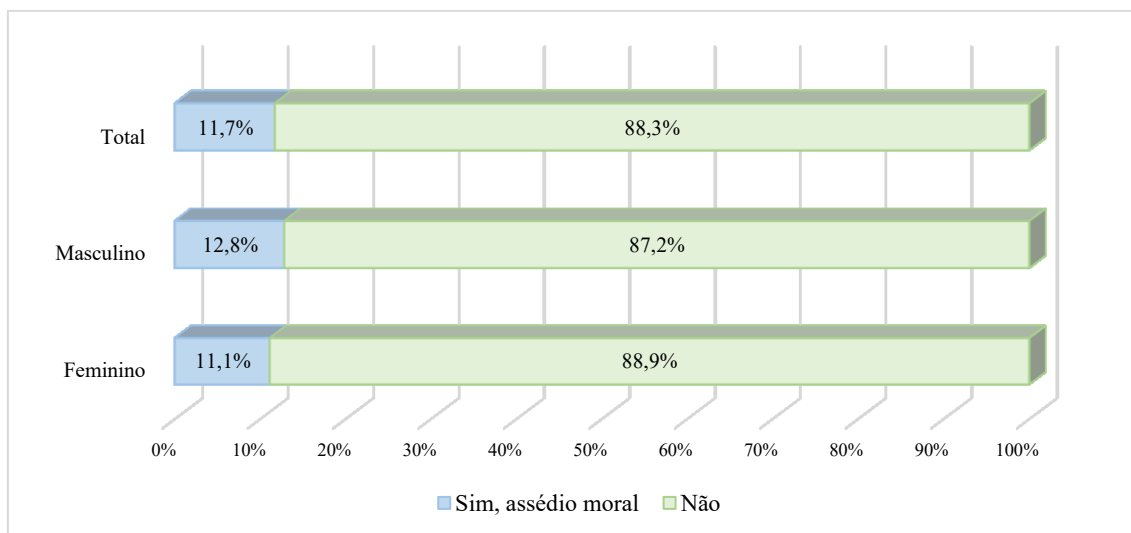
Gráfico 35: *Implicações negativas, do trabalho para além do horário previsto, na vida pessoal e/ou familiar, por sexo e total (em %)*



São 44,4% os(as) respondentes que indicam existir “Algumas implicações” negativas, do trabalho para além do horário previsto, na vida pessoal e/ou familiar, e 42,7% que seleccionam que não tem implicações na sua vida pessoal e/ou familiar.

A taxa de não respostas nesta questão foi de 10,5% (n=13).

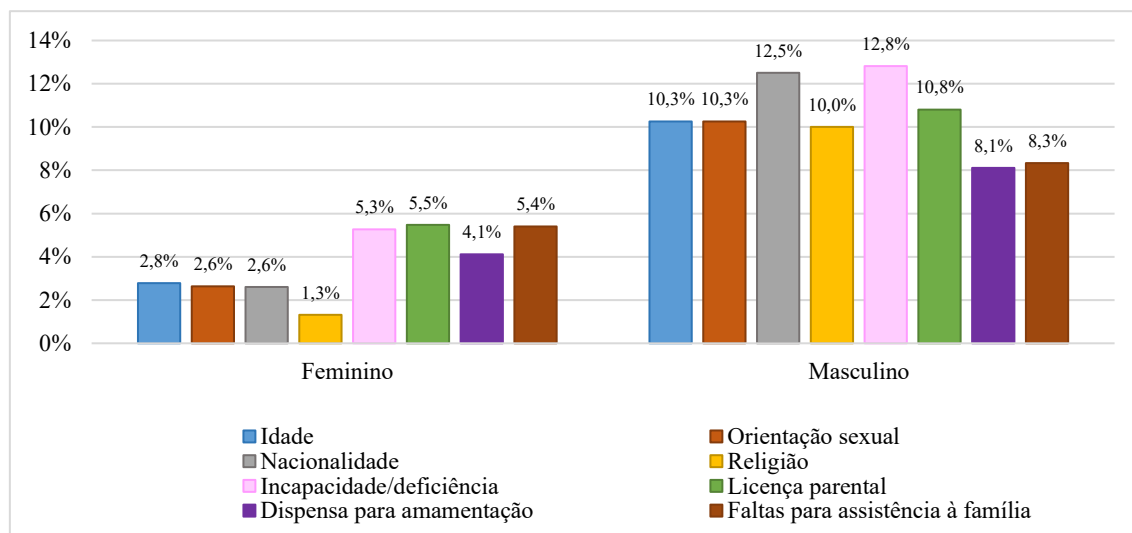
Gráfico 36: *Vitimação de assédio sexual ou moral, por sexo e total (em %)*



Relativamente à questão sobre se os(as) trabalhadores(as) inquiridos(as) foram alvo de assédio sexual ou moral, pelo menos uma vez, conclui-se que, dos(as) 111 respondentes, a maioria indica nunca ter sido alvo de assédio.

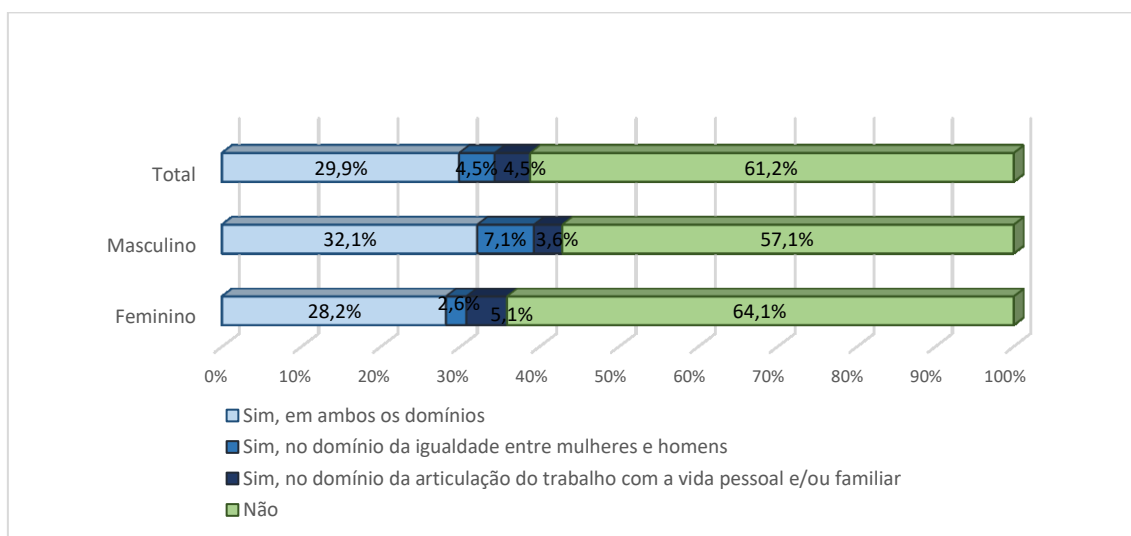
São 12,8% (n=5) de respondentes do sexo masculino e 11,1% (n=8) do sexo feminino que indicam ter sido alvo de assédio moral, pelo menos uma vez.

Gráfico 37: *Vitimação de discriminação, pelo menos uma vez, por sexo (em %)*



O gráfico 37 ilustra a distribuição dos(as) inquiridos(as) que afirmaram ter sido alvo de discriminação, em função de várias razões. Verifica-se que são maiores as percentagens de homens que afirmam ser alvo de discriminação quando comparadas com as mulheres. São vários os motivos selecionados pelos homens: “Incapacidade/deficiência” (12,8%), “Nacionalidade” (12,5%), “Licença parental” (10,8%) “Idade” (10,3%), “Orientação sexual” (10,3%), Religião (10,0%), “Faltas para assistência à família” (8,3%) e “Dispensa para amamentação” (8,1%). As mulheres tendem a ser alvo de discriminação pelos seguintes motivos: “Licença parental” (5,5%), “Faltas para assistência à família” (5,4%), “Incapacidade/deficiência” (5,3%), “Dispensa para amamentação” (4,1%), “Idade” (2,8%), “Orientação sexual” (2,6%), “Nacionalidade” (2,6%) e “Religião” (1,3%).

Gráfico 38: *Opinião sobre se a autarquia incentiva a apresentação de sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e/ou articulação do trabalho com a vida pessoal e familiar, por sexo e total (em %)*



O Gráfico 38 ilustra a opinião dos(as) respondentes sobre se a autarquia incentiva a apresentação de sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e/ou articulação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

A maioria dos(as) respondentes considera que não existe esse incentivo à apresentação de sugestões, sendo a percentagem superior para as mulheres, com 64,1% e de 57,1% nos homens.

Cerca de 1/3 (32,1%) dos homens considera que existe o incentivo à apresentação de sugestões “em ambos os domínios”, sendo essa percentagem de 28,2%, no caso das mulheres. As restantes opções de resposta apresentaram valores pouco significativos.

Em seguida, são apresentados alguns excertos que sintetizam grande parte das sugestões de medidas/ações apresentadas pelos(as) trabalhadores(as) da CMRG nas perguntas de resposta aberta:

- a) *Conjunto de iniciativas (formações, reuniões mensais e/ou trimestrais com a chefia) que contribuem para valorização, melhoria e reconhecimento do seu trabalho, dos trabalhadores da Autarquia. Dar a possibilidade, logo que tenha todas as condições, de poder fazer o teletrabalho, apresentado um plano de trabalho, não comprometendo o serviço público*

- b) *Possibilidade de as mulheres exercerem funções efetuadas principalmente por homens (assistente operacional: condutores entre outros)*
- c) *Divulgação dos direitos de parentalidade para ambos os pais (e.g., possibilidade de ser o pai a usufruir da redução de horário durante o primeiro ano do filho)*
- d) *Sessões de sensibilização direccionadas para colaboradores e chefia*
- e) *As maiores taxas de insucesso escolar são registadas nos rapazes. Será necessário, na minha opinião, trabalhar essa desigualdade; O nosso concelho apresenta uma taxa de insucesso escolar significativa e desigual em relação a outros concelhos. A desigualdade do estado de saúde homens/mulheres; Formação e capacitação como ferramenta para a igualdade*
- f) *Criação de uma plataforma eletrónica para a apresentação de sugestões por parte dos colaboradores para a melhoria e promoção de boas práticas de igualdade e não discriminação na Câmara Municipal da Ribeira Grande. A mesma plataforma deveria servir para denunciar situações relacionadas com estas questões.*

Em jeito de conclusão, na análise dos dados recolhidos através do questionário, destaca-se que a maioria dos(as) inquiridos(as) refere que a igualdade entre homens e mulheres é uma preocupação da Autarquia, chefias, dos colegas e dos próprios.

2.4.2. Dimensão Externa: Análise dos Resultados obtidos no inquérito por questionário aplicado a responsáveis pelas organizações do município

A CMRG tem desenvolvido um trabalho de proximidade com as diversas entidades e IPSS do concelho, procurando estabelecer parcerias sustentadas no crescimento e desenvolvimento do município, visando a complementaridade das diversas intervenções. É possível consultar a lista de entidades no anexo IV.

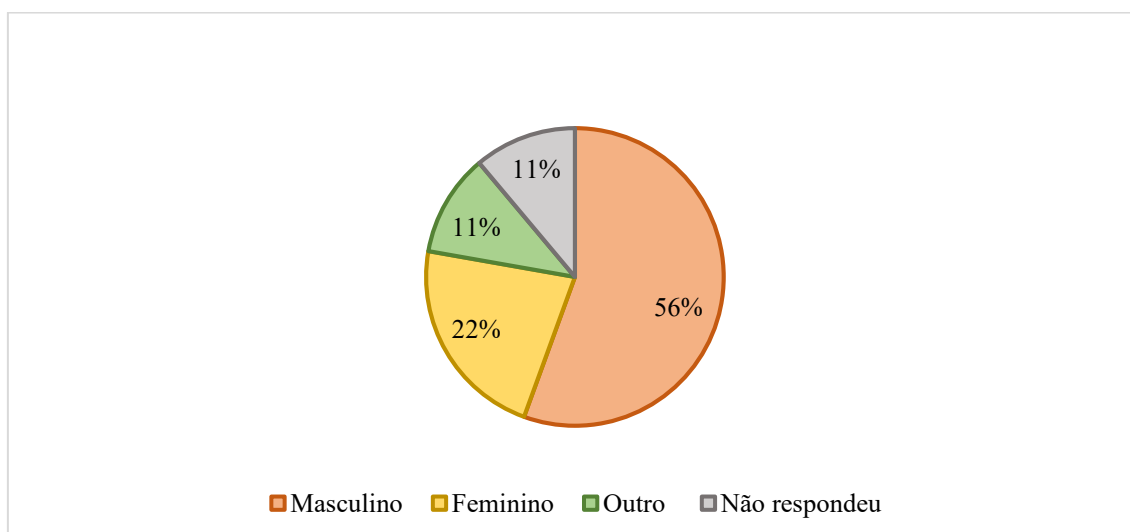
Para a criação deste PMINDRG foi considerado fundamental auscultar organizações que desenvolvem a sua atividade no Município.

Neste sentido, foram aplicados inquéritos por questionário no sentido de recolher contributos e de realizar um diagnóstico mais completo que contribuísse para a construção deste documento.

Foram enviados um total de 42 inquéritos às organizações do município (elencadas no anexo IV) e recebidas 9 respostas obtendo-se uma taxa de respostas de 21,4%. Efetivamente é uma taxa de respostas baixa, no entanto, foram envidados esforços no sentido de obter mais respostas: com o reforço do por email; contactos telefónicos; e adiamento do prazo final. Porém, os esforços foram infrutíferos e apenas se obtiveram 9 respostas.

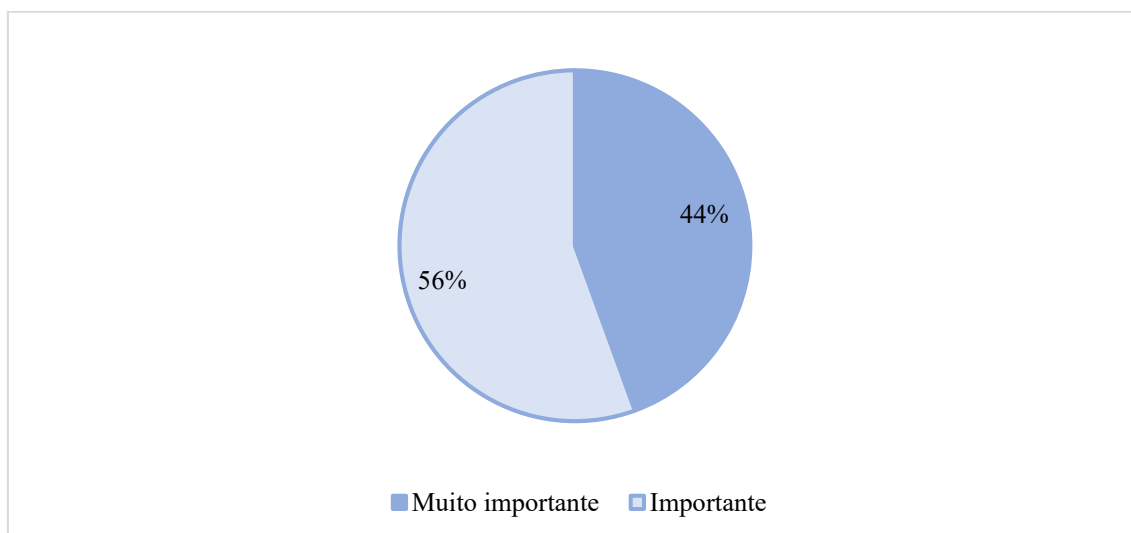
São os resultados obtidos nesta auscultação que se apresentam em seguida.

Gráfico 39: Distribuição dos(as) respondentes por género (%)



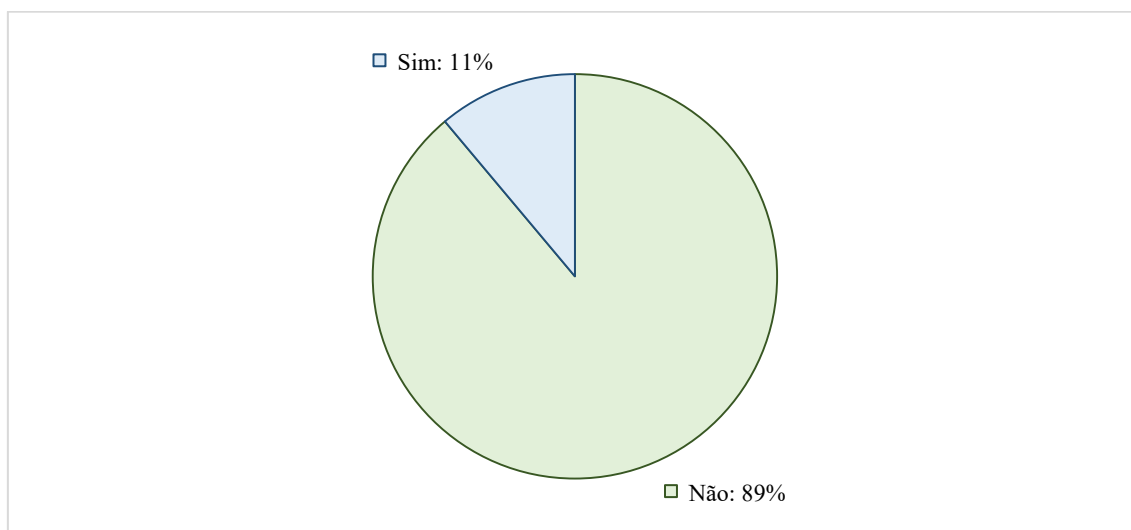
Na distribuição dos(as) inquiridos(as) por género, podemos verificar que 56% são do sexo masculino (n=5), 22% do sexo feminino (n=2), 11% outro (n=1) e 11% (n=1) não respondeu.

Gráfico 40: *Grau de importância atribuído à criação de um Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande (em %)*



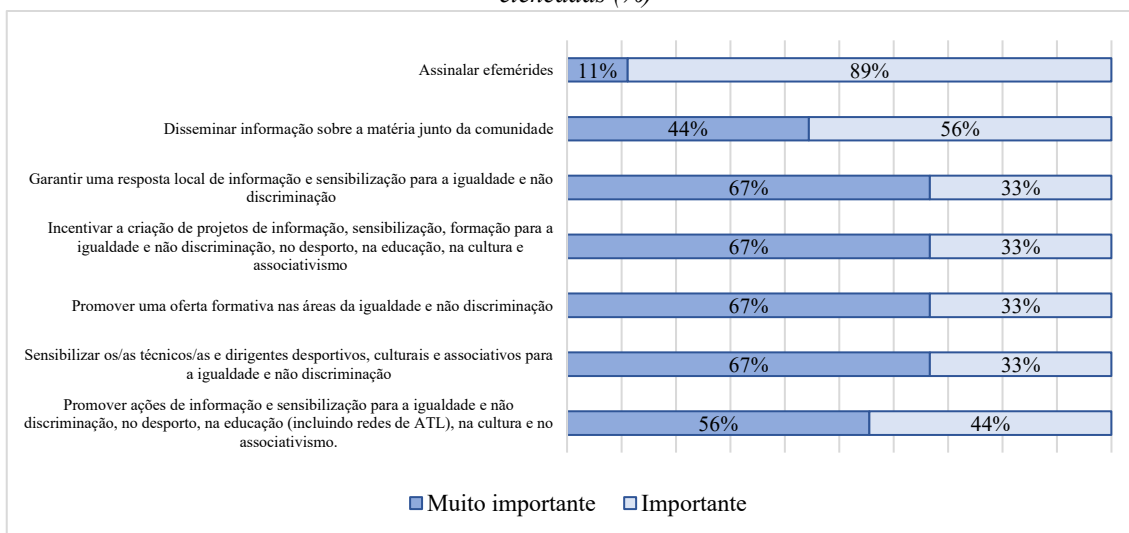
O Gráfico 40 ilustra o grau de importância atribuída pelos(as) inquiridos(as) à criação do PMINDRG. Fica evidente que todos(as) os(as) respondentes consideraram importante ou muito importante a criação desta política pública de promoção da igualdade.

Gráfico 41: *Participação dos(as) trabalhadores(as) da organização em ações ou cursos de formação na área da igualdade e não discriminação (em %)*



Em relação à participação dos(as) trabalhadores(as) da organização em ações ou cursos de formação na área da igualdade e não discriminação, a grande maioria dos(as) inquiridos(as) revela que os(as) trabalhadores(as) da sua organização não participaram em ações sobre estas temáticas, com 89% (n=8).

Gráfico 42: Grau de importância atribuído às ações de promoção da igualdade entre homens e mulheres elencadas (%)



O Gráfico 42 ilustra o grau de importância atribuído às ações de promoção da igualdade entre homens e mulheres elencadas. Destaca-se que os inquiridos apenas selecionaram as opções “Muito importante” e “Importante” de um conjunto de seis opções que incluíam: “pouco importante”, “nada importante”, “não tenho opinião” e “não respondo”.

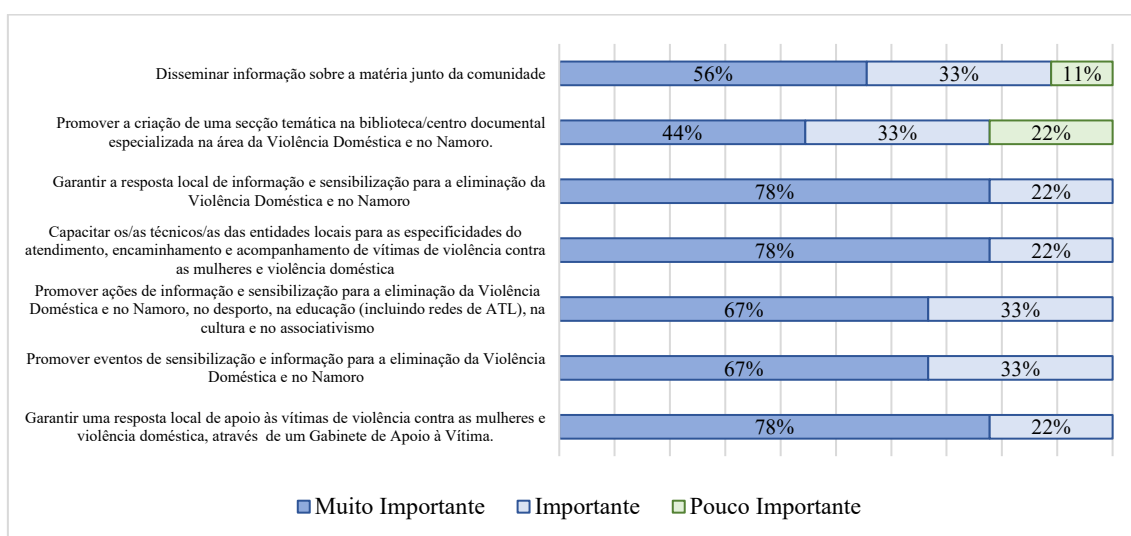
A medida *Assinalar efemérides* foi considerada importante por 11% (n=1) dos/as respondentes e muito importante por 89% (n=8).

As medidas *Disseminar informação sobre a matéria junto da comunidade* e *Promover ações de informação e sensibilização para a igualdade e não discriminação, no desporto, na educação (incluindo redes de CATL), na cultura e no associativismo* foram consideradas importantes por 56% (n=5) e muito importantes por 44% (n=4) das pessoas respondentes.

Nas medidas *Garantir uma resposta local de informação e sensibilização para a igualdade e não discriminação*, *Incentivar a criação de projetos de informação*,

sensibilização, formação para a igualdade e não discriminação, no desporto, na educação, na cultura e associativismo, Promover uma oferta formativa nas áreas da igualdade e não discriminação e Sensibilizar os/as técnicos/as e dirigentes desportivos, culturais e associativos para a igualdade e não discriminação a distribuição foi idêntica nas três medidas: existiram mais respondentes a selecionar a opção muito importante, com 67% (n=6) e 33% (n=3) a selecionar a opção importante.

Gráfico 43: Grau de importância atribuído a medidas para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (em %)



O Gráfico 43 ilustra o grau de importância atribuído pelos(as) respondentes um conjunto de medidas para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

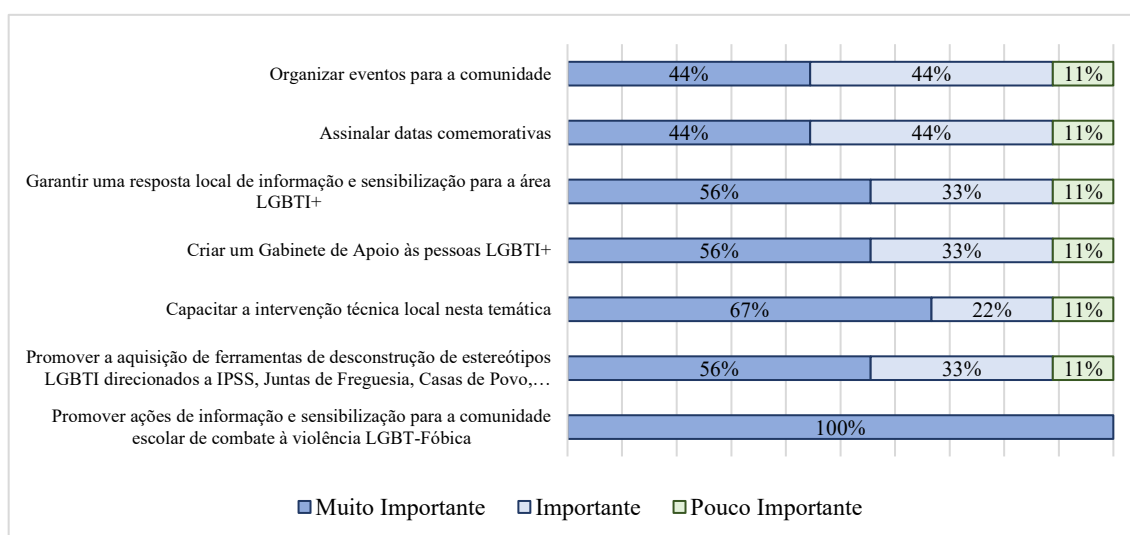
Destaca-se nas medidas *Disseminar informação sobre a matéria junto da comunidade* e *Promover a criação de uma secção temática na biblioteca/centro documental especializada na área da Violência Doméstica e no Namoro* que, na primeira, existiu quem as considerasse pouco importante, respetivamente, 11% (n=1) na primeira e 22% (n=2) na segunda. As restantes respostas ficaram distribuídas entre muito importante e importante.

Nas medidas *Garantir a resposta local de informação e sensibilização para a eliminação da Violência Doméstica e no Namoro*, *Capacitar os/as técnicos/as das entidades locais para as especificidades do atendimento, encaminhamento e acompanhamento de vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica* e

Garantir uma resposta local de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, através de um Gabinete de Apoio à Vítima, obteve-se 78% (n=7) na opção máxima de importância, muito importante, e 22% (n=2) na importante.

No que diz respeito a *Promover ações de informação e sensibilização para a eliminação da Violência Doméstica e no Namoro, no desporto, na educação (incluindo redes de ATL), na cultura e no associativismo e Promover eventos de sensibilização e informação para a eliminação da Violência Doméstica e no Namoro*, 67% (n=6) das pessoas consideraram muito importante e 33% importante.

Gráfico 44: Grau de importância atribuído a medidas para a prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (%)



Na análise do gráfico 44 que ilustra o grau de importância atribuído pelos(as) respondentes a medidas para a prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais, verifica-se que nas medidas *Organizar eventos para a comunidade* e *Assinalar datas comemorativas* 44% (n=4) dos/as respondentes as consideraram muito importantes, 44% (n=4) importantes e 11% pouco importantes.

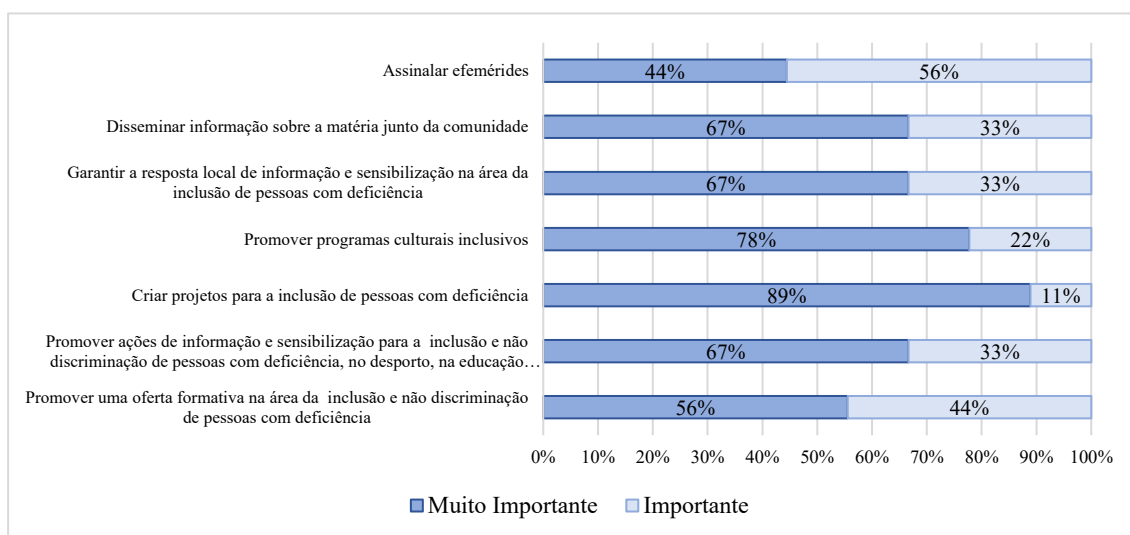
Já no que toca às medidas *Garantir uma resposta local de informação e sensibilização para a área LGBTI+*, *Criar um Gabinete de Apoio às pessoas LGBTI+* e *Promover a aquisição de ferramentas de desconstrução de estereótipos LGBTI*

direcionados a IPSS, Juntas de Freguesia, Casas de Povo, entre outras, 56% (n=5) as consideraram muito importante, 33% (n=3) importante e 11% (n=1) pouco importante.

Capacitar a intervenção técnica local nesta temática foi considerada muito importante por 67% (n=6) de respondentes, importante por 22% (n=2) de respondentes e pouco importante por 11% (n=1) de respondentes.

Por fim, a medida *Promover ações de informação e sensibilização para a comunidade escolar de combate à violência LGBT-Fóbica* foi unanimemente considerada muito importante

Gráfico 45: *Grau de importância atribuído a medidas para a promoção da equidade social e não discriminação de pessoas com deficiência (%)*



O gráfico 45 ilustra o grau de importância atribuído a medidas para a promoção da equidade social e não discriminação de pessoas com deficiência.

As medidas *Assinalar efemérides* e *Promover uma oferta formativa na área da inclusão e não discriminação de pessoas com deficiência* foram consideradas ser muito importantes por 56% (n=5) dos/as respondentes e importantes por 44% (n=4) dos/as respondentes.

Relativamente a *Disseminar informação sobre a matéria junto da comunidade* e *Garantir a resposta local de informação e sensibilização na área da inclusão de pessoas*

com deficiência, 67% (n=6) de respondentes consideraram-na muito importantes e 33% (n=3) importante. Quanto a “Promover ações de informação e sensibilização para a inclusão e não discriminação de pessoas com deficiência, no desporto, na educação (incluindo redes de ATL), na cultura e no associativismo” 67% dos(as) inquiridos(as) manifestam ser muito importante e 33% importante.

Quanto a *Promover programas culturais inclusivos*, 78% (n=7) de respondentes referem ser muito importante e 22% (n=2) importante.

Relativamente a *Criar projetos para a inclusão de pessoas com deficiência*, 89% (n=8) dos/as respondentes consideraram a medida muito importante e 11% importante.

Foi ainda colocada uma questão aberta onde se questionava sobre os conhecimentos sobre o que está a ser desenvolvido/implementado ao nível de freguesia/concelho foi indicado pela maioria dos/as inquiridos/as que havia pouca informação/conhecimento por parte das entidades/instituições do concelho para responder com assertividade à questão. Aqui, conclui-se que é pertinente a criação de ações/medidas capazes de traçar uma estratégia que possa garantir uma sociedade livre de estereótipos e igual para todos/as.

Importa, ainda salientar que, de acordo com as entidades/instituições que responderam ao questionário, concluímos que, pode estar a ser desenvolvido trabalho nestas áreas pela Autarquia e outras entidades no município, no entanto, muitas vezes é desconhecido e poderia/deveria ser partilhado de modo a ser replicado por outras instituições.

Há entidades que referem que existem várias ações que abordam o tema e que de certa forma tentam trazer a importância do tema à atualidade. Todavia, são da opinião que deve haver uma articulação entre todos os intervenientes.

Em suma, podemos verificar que, de acordo com as questões colocadas e as poucas organizações que responderam ao inquérito, a temática da Igualdade e Não Discriminação tem uma importante relevância para as entidades/instituições do concelho, no entanto, são poucas as organizações que desenvolvem iniciativas nestas áreas.

3. Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação - Plano de Ação 2025-2028

Um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação visa combater e corrigir problemas sociais traduzidos em assimetrias e desigualdades.

Decorrendo da necessidade de ser assegurado que existem as mesmas oportunidades para todas as pessoas, nas várias esferas da vida, falar de Igualdade continua a ser fundamental. Pese embora já tenha surgido um conjunto diversificado de medidas de defesa do princípio universal de que todas as pessoas têm direitos iguais e que não podem ser discriminadas em função do género, idade, etnia/país de origem, orientação sexual, expressão e identidade de género, continuamos a verificar que existem desigualdades que é necessário combater.

Assim, o PMINDRG constitui-se como uma ferramenta importante para a promoção da igualdade e combate à discriminação, visando uma maior equidade e um aumento da qualidade de vida e bem-estar da população.

O Plano de Ação do PMINDRG teve por base análise de estatísticas que permitiu elaborar um breve diagnóstico com os dados dos principais indicadores demográficos do concelho, bem como a análise das informações recolhidas, através de inquérito por questionário, junto de trabalhadores(as) da autarquia e de responsáveis por várias organizações do concelho, assentando assim num conjunto de necessidades e prioridades identificadas.

No *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens* da CITE, um plano desta natureza é um “instrumento de política global que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais médio e longo prazo, bem como as metas a alcançar recursos mobilizáveis e os responsáveis pela sua prossecução” (CITE, 2003, p. 313).

A elaboração deste Plano teve como base de trabalho os resultados obtidos da análise do diagnóstico interno sobre a temática da igualdade e não discriminação realizado na Autarquia bem como da auscultação de outras entidades do concelho relevantes. Nesse sentido, recorreu-se a vários tipos de instrumentos designadamente: à análise do balanço social numa perspetiva de género; à realização de um inquérito por

questionário dirigido a trabalhadores e trabalhadoras de todas as unidades orgânicas da Autarquia; à realização de um inquérito por questionário a outras entidades do concelho; a reuniões com dirigentes da CMRG.

Os resultados da análise de todos os documentos e dados recolhidos permitiram traçar este Plano que pretende ser um documento operacional de promoção da equidade e de combate à discriminação que envolva as entidades locais e os/as municípios.

O presente Plano vem, assim, propor um conjunto de medidas e ações que o Município pretende adotar e implementar, de modo que o trabalho, enquanto Administração Pública Local, seja caracterizado por Boas Práticas de Igualdade para quem vive no concelho (Plano Externo) e para quem trabalha na CMRG (Plano Interno).

A estratégia do PMINDRG, passa por estimular uma cultura organizacional e integrada, incluindo parcerias locais, pautada pelos valores da igualdade de género, do combate à violência doméstica e não discriminação das pessoas com deficiência, traduzida em seis eixos de Intervenção.

Esta dimensão estratégica procurou, por sua vez, identificar as prioridades estratégicas de intervenção, definir as medidas e ações concretas, elencar indicadores e metas a alcançar por cada uma dessas medidas/ações, envolvendo entidades parceiras participarão na execução deste plano e darão o seu contributo em prol da igualdade e não discriminação.

É este Plano estratégico que será apresentado em seguida.

Dimensão Externa: Município da Ribeira Grande

Eixo 1: Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens

Visão

Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens no Município da Ribeira Grande.

Objetivo geral

Promover a Igualdade entre Mulheres e Homens e contribuir para a eliminação da discriminação.

Objetivos estratégicos

- Implementar a nível local as estratégias nacionais, regionais e políticas públicas promotoras da igualdade de género;
- Incorporar na definição das políticas locais a dimensão da igualdade de género, concorrendo para a construção de uma sociedade mais pluralista, participativa e igualitária;
- Estimular a definição de uma cultura organizacional que reforce os valores da igualdade de género, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, integrando-os nos seus planos e estratégias;
- Promover uma cultura e comunicação livres de estereótipos e promotores da igualdade entre mulheres e homens;
- Promover condições de igualdade na educação e formação, sem estereótipos de género.

Eixo 1: Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens

Promover a igualdade entre mulheres e homens e contribuir para a eliminação da discriminação em função do sexo

Objetivo estratégico	Medida/Ação	Indicadores	METAS				Entidades envolvidas
			2025	2026	2027	2028	
Implementar a nível local as estratégias nacionais, regionais e políticas públicas promotoras da igualdade de género	Nomear Conselheiros/as Municipais para a Igualdade	Número de Conselheiros/as Municipais para a Igualdade nomeados/as	x				CMRG
Assegurar a transversalidade da temática na comunidade	Ação de informação e capacitação junto das famílias	Número de ações dirigidas a agregados familiares em situação de fragilidade Social	0	1	1	1	CMRG Outras Entidades
		Número de ações dirigidas a técnicas/os das entidades do município	0	1	1	1	CMRG Outras Entidades
		Número de pessoas alcançadas	0	15	15	15	CMRG Outras Entidades
	Assinalar efemérides	Número de ações de sensibilização/campanhas de rua no âmbito de datas e efemérides como o Dia Internacional da Mulher (8 de março) e Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro)	2	2	2	2	CMRG Outras Entidades
	Disseminação de informação sobre a matéria junto da comunidade	Número de publicações nas redes sociais	12	12	12	12	CMRG
		Número de email de divulgados	2	2	2	2	
		Número de publicações no site da CMRG	3	3	3	3	
	Dinamização de evento com impacto na comunidade	Número de seminários/workshops/tertúlias sobre a temática da igualdade entre homens e mulheres	1	1	1	1	CMRG Outras Entidades
		Número de pessoas alcançadas	50	50	50	50	
Estimular a definição de uma cultura organizacional que reforce os valores da igualdade de género, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, integrando-os nos seus planos e estratégias.	Implementar medidas que promovam um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar	Número de iniciativas promotoras da conciliação como condição para a igualdade entre homens e mulheres, fomentando a realização de escolhas e/ou opções, em todos os âmbitos da vida	1	0	1	0	CMRG Outras Entidades
	Reconhecer as boas-práticas existentes ao nível nacional e regional, adaptando-as na comunidade local	Número de publicações nas redes sociais com a divulgação das boas práticas	5	5	5	5	CMRG Outras Entidades
		Número de publicações no site da CMRG	1	1	1	1	
		Número de entidades a quem foram dadas a conhecer estas boas práticas	10	10	10	10	
Promover uma cultura e comunicação livres de estereótipos e promotores da igualdade entre mulheres e homens	Assegurar uma comunicação institucional promotora da igualdade entre mulheres e homens	Número de formulários e impressos municipais que integram uma linguagem inclusiva	x	x	x	X	CMRG Outras Entidades
	Assegurar formação junto dos/as trabalhadores/as do serviço de Comunicação da CMRG na área da Comunicação inclusiva	Número de formações sobre comunicação/linguagem inclusiva	0	1	0	1	CMRG Outras Entidades
Promover condições de igualdade na educação e formação, sem estereótipos de género	Promover a Igualdade de Género junto das crianças do ensino pré-escolar e 1º Ciclo	Número de ações sobre promoção da igualdade de género e combate aos estereótipos de género nos estabelecimentos de ensino	0	2	3	0	CMRG Outras Entidades

	Sensibilizar as/os Educadoras/es de Infância e Auxiliares de Ação Educativa do Pré-Escolar e 1º Ciclo e das IPSS do concelho	Número de crianças alcançadas	0	30	60	0	CMRG Escolas IPSS
		Número de ações de formação sobre a promoção da igualdade de género e combate aos estereótipos de género nos estabelecimentos de apoio à infância das IPSS	0	1	0	1	
		Número de técnicos/as alcançados/as	0	15	0	15	
	Sensibilizar os/as dirigentes e técnicos/as desportivos e culturais	Número de ações de sensibilização de promoção da igualdade de género e não discriminação realizadas	0	1	0	1	CMRG Clubes Desportivos Associações Culturais
		Número de pessoas alcançadas	0	15	0	15	
	Sensibilizar os pais e encarregados de educação	Número de ações de sensibilização de promoção da igualdade de género e não discriminação realizadas	0	1	0	1	CMRG Escolas IPSS
		Número de pessoas alcançadas	0	15	0	15	

Eixo 2: Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica

Visão

Eliminação da tolerância e da aceitação social de manifestações de violência contra as mulheres, violência doméstica e de violência de gênero.

Objetivo geral

Promover uma cultura contra a violência que incentive e defenda os direitos humanos, a igualdade e a não discriminação, contribuindo para a eliminação da violência de gênero e violência doméstica.

Objetivos estratégicos

- Assegurar uma resposta local de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica;
- Promover o combate e prevenção à violência doméstica, à violência de gênero e à violência no namoro;
- Capacitar profissionais e serviços para uma melhor intervenção junto das vítimas.

Eixo 2: Prevenção e Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica

Promover uma cultura contra a violência, que incentive e defenda os direitos humanos, a igualdade e a não discriminação, contribuindo para a eliminação da violência de género e violência doméstica.

Objetivo estratégico	Medida	Indicadores	Metas				Entidades envolvidas
			2025	2026	2027	2028	
Assegurar uma resposta local de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica	Garantir a resposta local de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, através de um Gabinete de Apoio à Vítima, enquanto serviço especializado.	Divulgação do serviço	x	x	x	x	PSP; Gabinete de Apoio à Vítima; Entidades que trabalham direta e indiretamente na prevenção e combate à VD;
		Nº de materiais criados para divulgação do Gabinete	x	x	x	x	
		Nº de vítimas encaminhadas	x	x	x	x	
		Nº de vítimas acompanhadas	x	x	x	x	
		Nº de workshops sobre empoderamento, desenvolvidos para as vítimas encaminhadas	1	1	1	1	
Promover o combate e prevenção à violência doméstica, à violência de género e à violência no namoro	Desenvolver campanhas de sensibilização, no âmbito do Dia Internacional para a eliminação da Violência contra a Mulher	Nº de campanhas desenvolvidas;	1	1	1	1	CMRG; Entidades que trabalham direta e indiretamente na prevenção e combate à VD;
		Nº de entidades envolvidas	2	2	2	2	
		Nº de pessoas da comunidade envolvidas	100	100	100	100	
		Nº de materiais criados para divulgação e sensibilização	x	x	x	X	
		Nº de ações desenvolvidas	1	1	1	1	
		Nº de alunos mobilizados para estas ações	20	20	20	20	
		Nº de escolas envolvidas	1	1	1	1	
	Dinamizar ações de sensibilização no âmbito do Dia dos Namorados "Promoção de relações afetivas saudáveis".	Nº de materiais criados para divulgação e sensibilização;	x	x	x	x	Escolas do 2º ciclo
		Nº de ações desenvolvidas;	0	1	1	1	
		Nº de alunos mobilizadas para estas ações;	0	10	10	10	

	Dinamizar ações de sensibilização para alunos/as do 3ºciclo de escolaridade e ensino secundário “Violência no namoro”.	Nº de escolas envolvidas.	0	1	1	1	Escolas do 3º ciclo e secundárias
Capacitar profissionais e serviços da rede de parceria para uma melhor intervenção junto das vítimas	Criar uma rede com entidades que trabalham direta e indiretamente com vítimas de violência doméstica.	Nº de entidades que constituem a rede;	x	x	x	x	Entidades que trabalham com vítimas de violência doméstica; PSP
	Capacitar os/as técnicos/as das entidades para as especificidades do atendimento/ encaminhamento/ acompanhamento de vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.	Nº de formações realizadas;	0	1	0	1	Entidades que trabalham com vítimas de violência doméstica;
		Nº de profissionais formados/as.	0	15	0	15	

Eixo 3: Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Caraterísticas Sexuais, Identidade e Expressão de Género

Visão

Eliminação da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e caraterísticas sexuais.

Objetivo geral

Promoção da desconstrução de estereótipos que levam à LGBTI Fobia.

Objetivos estratégicos

- Divulgar os serviços existentes a nível regional e nacional junto da comunidade;
- Sensibilização a toda a comunidade escolar, garantido as condições para uma educação e uma formação igualitária;
- Combater a discriminação contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada;
- Capacitar os/as técnicos/as do município para a prevenção e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género;
- Assegurar uma resposta local de apoio às pessoas LGBTI.

Eixo 3: Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Características Sexuais, Identidade e Expressão de Género Promover a desconstrução dos estereótipos que levam à LGBTI Fobia							
Objetivo estratégico	Medida	Indicador	Metas				Entidades Envolvidas
			2025	2026	2027	2028	
Divulgar os serviços existentes a nível regional e nacional junto da comunidade	Garantir o acesso à informação, aos serviços de apoio, e às associações/grupos informais por parte das pessoas LGBTI e dos seus familiares.	Nº publicações nas redes sociais	5	5	5	5	CMRG
		Nº de email de divulgação	10	10	10	10	
		Nº de publicações no site da CM da Ribeira Grande	1	1	1	1	
		Nº pessoas alcançadas	200	200	200	200	
Sensibilizar toda a comunidade escolar, garantido as condições para uma educação e uma formação igualitária.	Combater a violência LGBT-Fóbica no meio escolar	Nº de ações de sensibilização realizadas à comunidade escolar	0	1	1	1	IPSS
		Nº estudantes	0	15	15	15	
	Promover ferramentas de desconstrução de estereótipos LGBTI aos/às agentes educativos/as	Nº de formações	0	2	0	2	IPSS
		Nº de docentes	0	10	0	10	
		Nº não docentes	0	10	0	10	
Combater a discriminação de pessoas LGBTI na vida pública e privada	Assinalar datas simbólicas junto da comunidade	Nº de dias assinalados	1	1	1	1	CMRG
	Organizar eventos científicos para a comunidade	Nº de eventos	1	1	1	1	CMRG
		Nº de participantes	50	50	50	50	
Capacitar os/as técnicos/as do município para a prevenção e o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género.	Qualificar a intervenção técnica local nesta temática	Nº de formações	0	1	0	1	IPSS
		Nº de formandos/as	0	15	0	15	
Assegurar uma resposta local de apoio às pessoas LGBTI	Criar um Gabinete de Apoio às pessoas LGBTI, enquanto serviço especializado	Nº de materiais criados para divulgação do Gabinete	x	x	x	x	CMRG
		Nº de atendimentos	x	x	x	x	

Eixo 4: Promoção da Equidade Social e da Não Discriminação das pessoas portadoras de deficiência

Visão

Eliminação da discriminação das pessoas portadoras de deficiência e promoção da equidade social.

Objetivo geral

Promover uma cultura de participação/inclusão, de direitos humanos, de equidade e não discriminação das pessoas portadoras de deficiência.

Objetivos estratégicos

- Promover o combate e prevenção à Não Discriminação das pessoas portadoras de deficiência;
- Capacitar a autarquia e comunidade em geral para questões/soluções mais inclusivas;
- Promover reflexão, conhecimento e partilha de informações sobre os direitos humanos das pessoas portadoras de deficiência;
- Fomentar a participação e inclusão das pessoas portadoras de deficiência.

Eixo 4: Promoção da Equidade Social e da Não Discriminação das Pessoas com Deficiência							
Promover uma cultura de participação/inclusão, de equidade e não discriminação das Pessoas com Deficiência							
Objetivo estratégico	Medida	Indicador	Metas				Entidades Envolvidas
			2025	2026	2027	2028	
Promover o combate e prevenção à Não Discriminação das Pessoas com Deficiência	Assinalar efemérides	Nº de efemérides assinaladas	1	1	1	1	CMRG
		Nº de pessoas alcançadas	20	20	20	20	
Capacitar a autarquia e comunidade em geral para questões/soluções mais inclusivas	Promover ações de informação e sensibilização para a inclusão e não discriminação das pessoas com deficiência, no desporto, na educação (incluindo redes de ATL), na cultura e no associativismo.	Nº de ações desenvolvidas	0	1	0	1	IPSS
		Nº de pessoas formadas	0	50	0	50	
	Promover uma oferta formativa na área da inclusão e não discriminação das pessoas com deficiência.	Nº de ações desenvolvidas	0	1	1	0	CMRG IPSS
		Nº de pessoas formadas	0	15	15	0	
	Disseminar informação sobre a matéria junto da comunidade.	Nº de iniciativas	x	x	x	X	
	Garantir a resposta local de informação e sensibilização para na área da inclusão da pessoa com deficiência.	Nº de resposta criadas	x	x	x	X	
	Promover acessibilidades às pessoas com limitação física	Nº de respostas criadas	x	x	x	x	
	Colocar semáforos sonoros	Nº de respostas criadas	x	x	x	x	
		Nº de ações desenvolvidas	0	1	0	1	
		Nº de pessoas formadas	0	20	0	20	
Promover reflexão, conhecimento e partilha de informações sobre os direitos da pessoa com deficiência	Promover a criação de uma secção temática na biblioteca/centro documental especializada na área da inclusão da pessoa com deficiência	Nº de livros / documentos	0	10	0	10	CMRG
		Nº de utentes atendidos	x	x	x	x	CMRG
		Nº de requisições	x	x	x	x	CMRG
		Nº de consultas do site online	x	x	x	x	
Fomentar a participação e inclusão das pessoas com deficiência	Criar projetos para a inclusão de pessoas com deficiência	Nº de projetos criados	0	0	1	0	CMRG IPSS
		Nº de pessoas com deficiência envolvidas	0	0	15	0	
	Promover programas culturais inclusivos	Nº de pessoas com deficiência incluídas nestes programas	0	5	5	5	

Eixo 5: Promoção da valorização das pessoas idosas e envelhecimento ativo

Visão

Promoção da valorização das pessoas idosas e de um envelhecimento ativo e combate ao idadismo.

Objetivo geral

Promover uma cultura de inclusão das pessoas idosas e de não discriminação.

Objetivos estratégicos

- Promover a reflexão, conhecimento e partilha de informações sobre os direitos humanos da Pessoa Idosa;
- Fomentar a participação e inclusão das Pessoas Idosas
- Promover o combate ao idadismo;
- Contribuir para a promoção do envelhecimento ativo.

Eixo 5: Promoção da valorização das pessoas idosas e envelhecimento ativo							
Combater o idadismo e promover o envelhecimento ativo							
Objetivo estratégico	Medida	Indicador	Metas				Entidades Envolvidas
			2025	2026	2027	2028	
Promover a reflexão, conhecimento e partilha de informações sobre os direitos da Pessoa Idosa	Criar um gabinete de apoio às pessoas idosas, enquanto serviços especializados	Nº de materiais criados para divulgação do Gabinete	x	x	x	x	CMRG IPSS
		Nº de atendimentos	x	x	x	x	
	Garantir acesso à informação sobre os apoios sociais	Nº de publicações nas redes sociais	0	5	5	5	
		Nº de email de divulgações	0	10	10	10	
		Nº de publicações no site da CM da Ribeira Grande	0	2	2	2	
Fomentar a participação e inclusão das Pessoas Idosas	Divulgação do Orçamento Participativo Sénior	Nº de pessoas alcançadas	0	10	10	10	IPSS CMRG
		Nº de emails divulgados	0	10	10	10	
	Divulgação da Universidade Sénior	Nº de pessoas alcançadas	15	15	15	15	
		Nº de emails divulgados	2	2	2	2	
Promover o combate ao idadismo	Assinalar efemérides	Nº de efemérides assinaladas	1	1	1	1	CMRG
		Nº de pessoas alcançadas	50	50	50	50	
Contribuir para a promoção do envelhecimento ativo	Promover o exercício físico adequado à Pessoa Idosa, promovendo o envelhecimento ativo	Nº de pessoas alcançadas	0	20	20	20	CMRG IPSS
		Nº de publicações nas redes sociais	0	2	2	2	
	Promover formação na área da tecnologia	Nº de emails divulgados	0	1	1	1	
		Nº de pessoas alcançadas	0	30	30	30	
		Nº de emails divulgados	5	5	5	5	
	Promover rastreios gratuitos de saúde	Nº de pessoas alcançadas	20	20	20	20	
		Nº de emails divulgados	2	2	2	2	
	Disseminar informação sobre a saúde	Nº de pessoas alcançadas	20	20	20	20	

Dimensão Interna: Câmara Municipal da Ribeira Grande

Eixo 6: Promoção da Igualdade entre os trabalhadores da Câmara Municipal da Ribeira Grande

Visão

Promoção da Igualdade entre os/as trabalhadores/as da CMRG, independentemente do sexo, orientação sexual, etnia, classe social, idade, nacionalidade, religião e incapacidade/deficiência.

Objetivo geral

Promoção da Igualdade entre os/as trabalhadores/as da CMRG, independentemente do sexo, orientação sexual, etnia, classe social, idade, nacionalidade, religião, incapacidade/deficiência e, simultaneamente, contribuir para a eliminação da discriminação.

Objetivos estratégicos

- Incorporar na definição das políticas locais a dimensão da igualdade de género, concorrendo para a construção de uma sociedade mais pluralista, participativa e igualitária;
- Estimular a definição de uma cultura organizacional que reforce os valores da igualdade de género, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, integrando-os nos seus planos e estratégias;
- Promover uma cultura e comunicação livres de estereótipos e promotores da igualdade entre mulheres e homens;
- Promover condições de igualdade na educação e formação, sem estereótipos de género;
- Promover o bem-estar dos/as trabalhadores/as;
- Combater situações de abuso e/ou discriminação laboral.

Eixo 1: Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens

Promover a igualdade entre mulheres e homens e contribuir para a eliminação da discriminação em função do sexo

Objetivo estratégico	Medida/Ação	Indicadores	METAS				Entidades envolvidas
			2025	2026	2027	2028	
Incorporar na definição das políticas locais a dimensão da igualdade de género, concorrendo para a construção de uma sociedade mais pluralista, participativa e igualitária	Criar um guião de linguagem inclusiva e neutra para divulgação interna	Número de guiões criados	x				CMRG Outras Entidades
	Promover a utilização de uma linguagem inclusiva e neutra nos documentos produzidos pela CMRG	Número de documentos produzidos que introduziram as recomendações	0	x	x	x	CMRG
	Ações de informação e de capacitação no âmbito dos eixos do Plano	Número de ações promovidas	0	1	1	1	CMRG Outras Entidades
		Número de pessoas alcançadas	0	10	10	10	CMRG Outras entidades
	Ações de formação em Igualdade e não Discriminação	Número de ações promovidas	1	1	1	1	CMRG Outras entidades
		Número de pessoas alcançadas	0	10	10	10	CMRG Outras entidades
Estimular a definição de uma cultura organizacional que reforce os valores da igualdade de género, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, integrando-os nos seus planos e estratégias	Divulgar, através da <i>mailing list</i> de trabalhadoras/es municipais, informação relativa às temáticas dos eixos	Número de conteúdos informativos produzidos sobre a temática	5	5	5	5	CMRG Outras entidades
	Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local	Número de interlocutoras/es dos diferentes serviços internos da autarquia para acompanhamento, implementação e monitorização do Eixo e para a integração da perspetiva de género em todas as áreas de atuação da autarquia	x				CMRG
	Introduzir nas medidas de política local a análise em função do seu impacto de género, nomeadamente a nível orçamental	Número de orçamentos municipais sensíveis ao género, através da inclusão de linhas orçamentais específicas	1	1	1	1	CMRG
	Divulgação na Intranet dos direitos e deveres a conciliação emprego-família-parentalidade	Número de pessoas alcançadas	30	30	30	30	CMRG
		Número de emails enviados	15	15	15	15	
		Número de publicações no site da CMRG	0	5	5	5	
	Formação no âmbito da igualdade de género e conciliação emprego - família	Número de formações	0	2	2	1	CMRG Outras entidades
		Número de publicações nas redes sociais de divulgação das boas práticas existentes	3	3	3	3	CMRG Outras entidades
		Número de publicações no site da CMRG	1	1	1	1	
		Número de entidades a quem foram dadas a conhecer estas boas práticas	5	5	5	5	

		Número de pessoas alcançadas	50	50	50	50	
Promover uma cultura e comunicação livres de estereótipos e promotores da igualdade entre mulheres e homens	Desenvolver indicadores de paridade internos	Número de indicadores	x	x	x	x	CMRG Outras entidades
	Promover ações de formação sobre não discriminação	Número de formações sobre a não discriminação	0	1	0	1	
		Número de pessoas alcançadas	0	10	0	10	
Promover condições de igualdade na educação e formação, sem estereótipos de género	Promover formações sobre gestão de conflitos	Número de ações sobre gestão de conflitos	0	0	1	1	CMRG Rede Valorizar +
		Número de pessoas alcançadas	0	0	10	10	
	Promover formação sobre atendimento ao público	Número de ações de formação sobre o atendimento ao público, fomentando a comunicação/linguagem respeitosa	0	1	1	1	
		Número de pessoas alcançadas	0	10	0	10	
	Criar parceria com a Rede Valorizar +, para que os/as trabalhadores/as da Câmara Municipal da Ribeira Grande, com poucas habilitações, possam estudar	Número de pessoas alcançadas fomentando a realização de escolhas e/ou opções, em todos os âmbitos da vida	0	15	20	20	
Promover o bem-estar dos/as trabalhadores/as	Apoio psicológico para trabalhadores/as da Câmara Municipal da Ribeira Grande	Número de consultas	0	10	15	10	CMRG Outras entidades
		Número de pessoas alcançadas	0	10	10	10	
	Consultas de nutrição e rastreio à saúde	Número de pessoas alcançadas	0	10	10	10	
	Desenvolver um canal de denúncia para situação de discriminação laboral	Número de canais criados		x			
		Número de ações de sensibilização sobre não discriminação realizadas	0	1	2	2	

Referências Bibliográficas

- Almeida, J. F. (2010a). *Introdução à Sociologia*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Almeida, M. V. (2010b). O Contexto LGBT em Portugal. In Conceição Nogueira e João Manuela Oliveira (orgs.) *Estudo Sobre a discriminação e orientação sexual e da identidade de Género*. Lisboa: Comissão para a Igualdade de Género.
- Amâncio, L. (1994). *Masculino e Feminino: a construção social da diferença*. Porto: Edições Afrontamento.
- APAV (s/d). *Folha Informativa Violência Doméstica*.
https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/FI_VDomestica_2020.pdf
- Battistella, L. R. (s/d). *Conceito de Deficiência segundo a Convenção da ONU e os critérios da CIF*. Secretária de Estado dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Governo de São Paulo.
<https://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>
- Câmara Municipal da Ribeira Grande (2022). *Balanço Social*. https://www.cm-ribeiragrande.pt/wp/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2023/03/Balanco_Social_2022.pdf
- CIG (2024). *Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação*.
<https://www.cig.gov.pt/area-municipios/planos-municipais-para-a-igualdade/>
- CIG (s/d). *Igualdade entre Mulheres e Homens. Enquadramento*.
<https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>
- CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*.
https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Manual_CITE.pdf
- Costa, G. G., Pereira, M., Oliveira, J. M. de, Nogueira, C. (2010). Imagens das pessoas LGBT. In Conceição Nogueira e João Manuela Oliveira (orgs.) *Estudo sobre a discriminação e orientação sexual e da identidade de Género*. Lisboa: Comissão para a Igualdade de Género.
- Costa, D. (2018). *Violência de Género*. Curso de Formação Especializada em Igualdade de Género, Lisboa, CIEG: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

- Curraize, Y.; Hugounenq; R. (2004). Inégalités de salaires entre Femmes et hommes et discrimination. *Revue de l'OFCE*, (90), 193-224. Retirado de: <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2004-3-page-193.htm>
- Decreto de aprovação da Constituição n.º 86/1976 da Presidência da República (1976). Diário da República: I Série, n.º 86. www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis.
- Decreto de aprovação da Constituição n.º 86/1976 da Presidência da República (1976). Diário da República: I Série, n.º 86. www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis.
- Divisão de Acção Social e Educação do Município da Ribeira Grande (2017). *Carta Social do Município da Ribeira Grande*. https://www.cm-ribeiragrande.pt/wp/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/12/05122017_1.pdf
- Fontes, F. (2016). *Pessoas Com Deficiência Em Portugal*. Lisboa. Fundação Francisco Manuel dos Santos
- Giddens. A. (2000). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Lalanda, P. (2008). “Mulher, família e vida ativa nos Açores”. In Simas, R. M. N. (coord.^a). *A mulher e o trabalho nos Açores e nas Comunidades* (pp. 1137-1149). Açores: UMAR.
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (2013). Diário da República: I Série, n.º 176. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/75-2013-500023>
- Lei n.º 59/2007, de 4 de setembro da Assembleia da República (2007). Diário da República: I Série, n.º 170. <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2007-34563175>
- Lisboa, M. (coord), Cerejo, D.; Rosário, R.; Teixeira, A. L; Nóvoa, T.; Neves, R. (2020). *2º Inquérito à Violência de Género na Região Autónoma dos Açores*. Relatório Final. <https://portal.azores.gov.pt/documents/2513595/0/Relat%C3%B3rio+Final.pdf/4b372fd7-8529-4f9e-f8c6-7b05a0878d3c?t=1666779351190>
- Moleiro, C., Pinto, N., Oliveira, J. M. de, Santos, M. H. S. (2016). Violência doméstica: boas práticas no apoio a vítimas LGBT: guia de boas práticas para profissionais de estruturas de apoio a vítimas. Comissão Para A Cidadania e a Igualdade de

- Género. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação e Ciência.
https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/03/Violencia-domestica_boas-pr%C3%A1ticas-no-apoio-a-v%C3%ADtimas-LGBT-Guia-para-profissionais-de-estruturas-de-apoio-a-v%C3%ADtimas.pdf
- Nações Unidas (2017). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*.
https://e4k4c4x9.rocketcdn.me/pt/wp-content/uploads/sites/9/2023/10/PT-UDHR-v2023_web.pdf
- Nogueira, C., & Oliveira, J. M. 2010. “Um olhar da psicologia feminista crítica sobre os direitos humanos de pessoas LGBT”. In C. Nogueira & J. M. Oliveira (orgs.). *Estudo sobre a discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género* (pp. 9-17). Lisboa: CIG.
- Oliveira, J. M. (2010). Orientação Sexual e Identidade de Género na Psicologia: notas para uma psicologia lésbica, gay, bissexual, trans e queer. In Conceição Nogueira e João Manuela Oliveira (orgs.) *Estudo Sobre a discriminação e orientação sexual e da identidade de Género*. Lisboa: Comissão para a Igualdade de Género.
- Perista, H.; Silva, A. (2009). *Igualdade de género na vida local: o papel dos municípios na sua promoção*. Lisboa: CIG/PCM.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31 de agosto (2021). Diário da República: I Série, n.º 169.
<https://files.diariodarepublica.pt/1s/2021/08/16900/0000300071.pdf>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio (2018). Diário da República: I Série, n.º 97. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>
- Rocha, G., Lalanda, P., Caldeira, S. N., Sousa, A., Palos, A. C., & Soares, D. (2010). *A violência doméstica na Região Autónoma dos Açores. Estudo sócio-criminal*. Lisboa: Ministério da Administração Interna - Direcção Geral da Administração Interna.
- Santos, H. M. R. (2018). *Discursos sobre bullying e homofobia na e da escola: que (im)possibilidades de cidadania para jovens LGBT?*. Tese de Doutoramento. Universidade do Porto. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/115964/2/291323.pdf>

- Sociedade Portuguesa de Inovação (2014). *Plano Estratégico Ribeira Grande e Operacional de Desenvolvimento de 2014-2020*. <https://www.cm-ribeiragrande.pt/investir/areas-estrategicas-de-desenvolvimento>
- Sociedade Portuguesa de Inovação (2021). *Plano Estratégico Ribeira Grande 2030*. [cm-ribeiragrande.pt/app/uploads/2022/03/PlanoEstrategico_20210421.pdf](https://www.cm-ribeiragrande.pt/app/uploads/2022/03/PlanoEstrategico_20210421.pdf)
- SNS (2023) <https://www.sns24.gov.pt/guia/emocoes-relacoes-e-violencia/#o-que-e-a-violencia>
- Tomás, L. (2008) “Destinos cruzados de Hera e Gaia: um olhar geracional sobre o trabalho das mulheres” In, Simas, R. M. N. (coord.^a). *A mulher e o trabalho nos Açores e nas Comunidades*. Açores: UMAR.
- Torres, A. (Coord.). (2018a). *Igualdade de Género ao Longo da Vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Torres, A. (2018b). “Sexo e Género: problematização concetual e hierarquização das relações de género”. *Textos de Apoio ao Doutoramento em Estudos de Género. Unidade Curricular Teorias de Género, feministas e sobre as mulheres*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- UN General Assembly (1993). Declaration on the Elimination of Violence against Women: resolution. adopted by the General Assembly. <https://digitallibrary.un.org/record/179739?v=pdf>
- Wall, K., (coord), Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., Rosa, R. (2016). *Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Fontes

- INE (2021). *Censos 2021 - População: Resultados Definitivos*. Disponível em: https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=censos21_populacao&xpid=CENSOS21

Anexo I – Tabelas

Tabela A – Quadro 1 do Balanço Social do Município da Ribeira Grande – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira segundo a mobilidade de vinculação e género

		Dirigentes - Superior	Dirigentes - Intermédio	Carreiras Gerais Técnico Superior	Carreiras Gerais Assistente Técnico	Carreiras Gerais Assistente Operacional	Bombeiros	Informática	Polícia Municipal	Outros	Total
Comissão de Serviço	M	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	F	0	7	0	0	0	0	0	0	0	7
	Total	0	10	0	0	0	0	0	0	0	10
CTFP por tempo indeterminado	M	0	0	15	36	145	0	5	0	3	204
	F	0	0	26	53	9	0	0	0	1	89
	Total	0	0	41	89	154	0	5	0	4	293
CTFP por tempo certo	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CTFP a termo resolutivo incerto	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outra	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	M	0	3	15	36	145	0	5	0	3	207
	F	0	7	26	53	9	0	0	0	1	96
	Total	0	10	41	89	154	0	5	0	4	303

Fonte: Balanço Social (2022) – Câmara Municipal da Ribeira Grande.

Anexo II – Questionário aplicado aos/às trabalhadores/as das Câmara Municipal da Ribeira Grande

INQUÉRITO: ELABORAÇÃO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande será elaborado pelo CIPA – Centro de Informação, Promoção e Acompanhamento de Políticas de Igualdade - da Associação Novo Dia, em parceria com a Câmara Municipal da Ribeira Grande. Pretende-se, com este plano, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos e, para isso, prevenir, combater e eliminar todas as formas de discriminação, promovendo uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.

O objetivo é identificar e priorizar as necessidades da população, do território e das suas organizações relativamente à Igualdade e Não Discriminação. Pretende-se conhecer a realidade local de modo a que sejam desenvolvidas políticas municipais na área de Igualdade e Não Discriminação e que as mesmas se sustentem em necessidades identificadas pela população.

Com a aplicação deste questionário, pretende-se recolher informação para a elaboração do diagnóstico na perspectiva dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal da Ribeira Grande.

A análise dos resultados deste questionário é da exclusiva responsabilidade do Centro de Informação, Promoção e Acompanhamento de Políticas de Igualdade (CIPA-Novo Dia) que garante o anonimato às/aos respondentes e a confidencialidade das respostas.

Agradecemos, desde já, as suas respostas sinceras. A sua opinião é fundamental para a elaboração deste Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município da Ribeira Grande.

Se precisar de alguma informação adicional pode contactar-nos através do email danielasoaes@novodiacipa.org (coordenadora do departamento CIPA - Novo Dia).

IMPORTANTE: Informamos que o preenchimento do documento tem uma duração média de 20 minutos e não permite guardar e voltar a editar pelo que terá de ser preenchido todo de uma só vez.

O contributo de todos/as é essencial para uma sociedade mais inclusiva!

Obrigada.

Email *

O seu email

Declaro para os devidos efeitos estar plenamente informado/a de que o tratamento dos meus dados pessoais inclui todas as operações efetuadas sobre os dados por mim transmitidos, por meios automatizados ou não, de acordo com a legislação em vigor; aceitar e autorizar que os meus dados sejam utilizados no exercício das atribuições e competências da Novo Dia – Associação para a Inclusão Social de acordo com o Regulamento Geral de Proteção de Dados; ter conhecimento de que os meus dados serão guardados pelo período de tempo fixado por lei; que o presente consentimento é realizado de forma livre e voluntária. *

☐ Sim

CARACTERIZAÇÃO

1. Sexo *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro
- ☐ Não quero responder

2. Ano de nascimento

A sua resposta _____

3. Estado Civil *

- ☐ Solteiro/a
- ☐ Casado/a
- ☐ União de facto
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Viúvo/a

4. Escolaridade *

- ☐ Sem escolaridade
- ☐ Básico - 1.º ciclo
- ☐ Básico - 2.º ciclo
- ☐ Básico - 3.º ciclo
- ☐ Secundário e pós secundário
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outra: _____

5. Em que divisão/secção trabalha? *

- ☐ Órgão Executivo
- ☐ Divisão Administrativa e de Apoio Jurídico
- ☐ Divisão de Gestão Financeira
- ☐ Divisão de Cultura, Juventude e Desporto
- ☐ Divisão de Urbanismo e Planeamento
- ☐ Divisão de Ação Social, Educação e Promoção da Saúde
- ☐ Divisão de Obras Públicas e Trânsito
- ☐ Divisão de Ambiente, Serviços Urbanos e Equipamentos Municipais
- ☐ Divisão de Proteção Civil, Segurança e Saúde
- ☐ Outra: _____

6. Indique a sua categoria profissional (e profissão): *

Por exemplo: Técnico/a Superior (engenheiro/a civil)

A sua resposta _____

7. Indique se exerce funções de chefia ou de coordenação de departamento: *

- ☐ Sim
- ☐ Não

8. Há quanto tempo trabalha na Autarquia da Ribeira Grande? *

- ☐ Há menos de 1 ano
- ☐ Entre 1 ano a 3 anos
- ☐ Há mais de 3 anos
- ☐ Não respondo

9. Qual a sua situação contratual atual? *

- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Trabalhador/a Independente
- ☐ Estagiário/a
- ☐ Programa Ocupacional
- ☐ Outra: _____

AVALIAÇÃO/OPINIÃO

INSTRUÇÕES:

Nesta secção de perguntas pretende-se que dê a sua opinião sobre a importância da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

10. Sabe se a Autarquia tem uma política de promoção de igualdade entre mulheres e homens? *

- ☐ Sim, sei
- ☐ Desconheço
- ☐ Não sei responder
- ☐ Não respondo

11. Em que medida a igualdade entre mulheres e homens é uma matéria importante: (Selecione a opção que melhor corresponde à sua opinião) *

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante	Não tenho opinião	Não respondo
Para a Autarquia	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Para a sua chefia direta (se aplicável)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Para os/as seus/suas colegas de trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Para si enquanto trabalhador/a	☐	☐	☐	☐	☐	☐

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
APRENDIZAGEM e FORMAÇÃO

12. Nos últimos três anos frequentou ações ou cursos de formação promovidos pela Autarquia? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

13. Nas ações ou cursos de formação que frequentou, foram abordadas questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens ou com a articulação do trabalho e a vida pessoal ou familiar? *

- ☐ Sim, sobre ambas as temáticas
- ☐ Sim, apenas sobre igualdade entre mulheres e homens
- ☐ Sim, sobre articulação do trabalho e a vida pessoal ou familiar
- ☐ Não foram abordadas estas questões
- ☐ Nunca frequentei ações ou cursos de formação promovidos pela Autarquia
- ☐ Não respondo

14. Na sua opinião, os profissionais da autarquia (mulheres e homens) têm tido as mesmas oportunidades de participação em cursos e/ou ações de formação, independentemente do seu sexo, etnia ou orientação sexual? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei responder

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E REMUNERAÇÕES

15. Está satisfeito/a com os critérios que têm sido utilizados na sua avaliação de desempenho? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Nunca fui avaliado/a

16. Dê a sua opinião sobre se as mulheres e os homens são avaliadas/os (na avaliação de desempenho) de forma igual independentemente dos seguintes fatores: *

	Sim	Não	Não sei responder
Sexo/género	☐	☐	☐
Orientação sexual	☐	☐	☐
Etnia	☐	☐	☐
Deficiência	☐	☐	☐

17. Qual é o seu nível de satisfação relativamente a: *

	Muito satisfeito/a	Satisfeito/a	Indiferente	Insatisfeito/a	Muito insatisfeito/a
Remuneração Base	☐	☐	☐	☐	☐
Retribuições complementares/prémios (se aplicável)	☐	☐	☐	☐	☐



18. Na sua opinião, a Autarquia devia adotar medidas específicas para promover a igualdade salarial entre mulheres e homens? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Já são aplicadas
- ☐ Não respondo

PROGRESSÃO E DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

19. Na sua opinião, nesta Autarquia, existe a mesma oportunidade entre homens e mulheres no que reporta à progressão na carreira? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei responder

20. Em que medida considera importante que a Autarquia adote medidas para promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão e/ou nos lugares de direção e/ou coordenação? *

	Muito importante	Importante	Pouco importante	Nada importante	Não tenho opinião	Não respondo
Lugares de decisão	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Lugares de direção e/ou coordenação	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ARTICULAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

ATENÇÃO:

Caso não tenha filhos/as e/ou crianças a seu cargo passe para a pergunta 24.

Caso tenha filhos/as e/ou crianças a seu cargo, por favor, continue e responda à pergunta 22.

21. Tem filhos/as e/ou crianças a seu cargo? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não respondo

22. Tem pessoas seniores e/ou pessoas adultas a seu cargo que precisam de cuidados?

- ☐ Sim
- ☐ Não

23. Aquando do nascimento do/a seu/sua filho/a mais novo/a, teve a oportunidade de gozar a licença de parentalidade? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não respondo

23.1. Se a sua resposta foi sim, quantos dias úteis gozou? Gozou a licença completa permitida por lei? *

A sua resposta

23.2. Se a sua resposta foi "não", qual/quais o/s motivo/s? (Pode escolher mais do que uma opção)

- ☐ Pessoais
- ☐ Profissionais
- ☐ Desconhecimento

24. Na sua opinião, as mulheres e os homens têm a mesma possibilidade de exercer os direitos de parentalidade? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei responder

25. Alguma vez interrompeu voluntariamente a sua atividade profissional nesta Autarquia? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não respondo

25.1. Se a sua resposta foi sim, qual/quais o/s motivo/s?

- ☐ Necessidade de cuidar dos/as filhos/as e/ou de outras pessoas em situação de dependência
- ☐ Para se dedicar a estudos e/ou formação
- ☐ Para se dedicar a atividades de solidariedade social (voluntariado)
- ☐ Outra: _____

26. Diria que, para si, conseguir tirar uma ou duas horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares é: *

- ☐ Muito fácil
- ☐ Fácil
- ☐ Difícil
- ☐ Impossível
- ☐ Não respondo

27. Na sua opinião, considera que: (assinale apenas uma opção de resposta) *

- ☐ O seu horário de trabalho não se adequa aos seus compromissos familiares e pessoais
- ☐ O seu horário de trabalho nem sempre se adequa aos seus compromissos familiares e pessoais
- ☐ O seu horário de trabalho adequa-se facilmente aos seus compromissos familiares e pessoais
- ☐ Não respondo

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E DO TEMPO DE TRABALHO

28. Costuma ficar a trabalhar para além do horário previsto? *

- ☐ Todos os dias
- ☐ Alguns dias por semana
- ☐ Alguns dias por mês
- ☐ Ocasionalmente
- ☐ Nunca
- ☐ Não respondo

29. Na sua opinião, quando trabalha para além do horário previsto, isso tem implicações negativas para a sua vida pessoal e/ou familiar? *

- ☐ Muitas implicações
- ☐ Algumas implicações
- ☐ Nenhuma implicação
- ☐ Não respondo

30. É frequente trabalhar à noite e/ou ao fim-de-semana/dias de descanso? *

	Com muita frequência	Com frequência	Com alguma frequência	Raramente	Nunca	Não respondo
Noite	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Fim-de- semana/dias de descanso	☐	☐	☐	☐	☐	☐

31. A sua chefia direta é: *

- ☐ Um homem
- ☐ Uma mulher
- ☐ Não respondo

32. Em que medida está satisfeito/a com cada um dos seguintes aspetos do seu atual emprego? (Atribua um valor, segundo a sua importância, aos seguintes aspetos numa escala de 1 a 4 (1 - muito insatisfeito/a: 2 - insatisfeito/a: 3 - satisfeito/a: 4 - muito satisfeito/a: N/A - Não Aplicável)

	1	2	3	4	N/A	Não respondo
Relação com os/as colegas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Relação com os superiores	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Relação com as pessoas que chefia	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nível de remuneração	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Condições no local de trabalho (instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Contrato de trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estabilidade e segurança quanto ao seu futuro profissional	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Prestígio e reconhecimento dos seus méritos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Oportunidades de promoção	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Autonomia, ou seja, a possibilidade de decidir qual a melhor maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Horário de Trabalho	☐	☐	☐	☐	☐	☐

RESPEITO PELA DIGNIDADE E INTEGRIDADE DOS TRABALHADORES/AS

33. Já alguma vez se sentiu alvo de assédio sexual e/ou assédio moral na Autarquia? *

- ☐ Sim, ambas
- ☐ Sim, assédio sexual
- ☐ Sim, assédio moral
- ☐ Não
- ☐ Não quero responder
- ☐ Não sei responder

33.1. Se sim, como reagiu à situação? *

- ☐ Denunciei a situação utilizando os procedimentos disponíveis na Autarquia
- ☐ Pedi mudança de local de trabalho/função na Autarquia
- ☐ Falei com a minha chefia
- ☐ Falei com os colegas de trabalho
- ☐ Guardei o assunto para mim mesmo/a
- ☐ Outra: _____

34. Na Autarquia, já alguma vez esteve sujeito/a a: *

	Sim	Não	Não quero responder	Não sei responder	Não respondo
Discriminação com base na idade	☐	☐	☐	☐	☐
Discriminação com base na origem, etnia ou cor da pele	☐	☐	☐	☐	☐
Discriminação com base na nacionalidade	☐	☐	☐	☐	☐
Discriminação com base na religião	☐	☐	☐	☐	☐
Discriminação com base na incapacidade/deficiência	☐	☐	☐	☐	☐
Discriminação com base na orientação sexual	☐	☐	☐	☐	☐
Discriminação com base no gozo de licença parental	☐	☐	☐	☐	☐
Discriminação com base na dispensa para amamentação	☐	☐	☐	☐	☐
Discriminação com base em faltas para assistência à família (crianças ou pessoas em situação de dependência)	☐	☐	☐	☐	☐

ESTA É A ÚLTIMA SECÇÃO PARA PREENCHER. O QUESTIONÁRIO ESTÁ QUASE A TERMINAR!

DIÁLOGO E PARTICIPAÇÃO

35. A Autarquia incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens e/ou da articulação do trabalho com a vida pessoal e/ou familiar? *

- ☐ Sim, em ambos os domínios
- ☐ Sim, no domínio da igualdade entre mulheres e homens
- ☐ Sim, no domínio da articulação do trabalho com a vida pessoal e/ou familiar
- ☐ Não
- ☐ Não sei responder

36. Tendo em conta a área na qual desenvolve a sua atividade, sugira medidas que poderão ser introduzidas ou ajustadas à realidade do Município da Ribeira Grande no que toca ao Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação: *

A sua resposta

O seu questionário terminou!

Se quiser acrescentar alguma informação, comentário ou sugestão, que possam contribuir para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande, por favor, utilize este espaço:

A sua resposta

Agradecemos o seu tempo e disponibilidade no preenchimento deste questionário.

Obrigada!

A sua colaboração foi essencial para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande!

Submeta o seu questionário selecionando "enviar".

Anexo III – Questionário aplicado às entidades do Município da Ribeira Grande

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande é um instrumento de políticas públicas da responsabilidade da Câmara Municipal da Ribeira Grande e será elaborado pelo Centro de Políticas de Igualdade (CIPA) da Associação Novo Dia, tendo a parceria do Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais, Polo da Universidade dos Açores. Pretende-se, com este plano, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos e, para isso, prevenir, combater e eliminar todas as formas de discriminação, promovendo uma sociedade mais justa, inclusiva e igualitária.

O objetivo é identificar e priorizar as necessidades da população, do território e das suas organizações, relativamente à Igualdade e Não Discriminação. Pretende-se conhecer a realidade local, de modo a que sejam desenvolvidas políticas municipais na área de Igualdade e Não Discriminação e que as mesmas se sustentem em necessidades identificadas pela população.

Com o presente questionário pretende-se auscultar as entidades do concelho, no que concerne à sua colaboração e perspetiva face àqueles que serão os 4 Eixos de Intervenção, no Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação, nomeadamente:

EIXO 1: Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres;
EIXO 2: Prevenção e Combate contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
EIXO 3: Prevenção e Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais;
EIXO 4: Promoção da Equidade Social e da Não Discriminação de Pessoas com Deficiência.

A análise dos resultados deste questionário é da exclusiva responsabilidade do Centro de Informação, Promoção e Acompanhamento de Políticas de Igualdade (CIPA-Novo Dia) que garante o anonimato às/aos respondentes e a confidencialidade das respostas.

Agradecemos, desde já, a veracidade das vossas respostas.

Se precisar de alguma informação adicional pode contactar-nos através do email danielasoaes@novodiapipa.org (coordenadora do departamento CIPA - Novo Dia).

IMPORTANTE: Informamos que o preenchimento do documento tem uma duração média de 20 minutos e não permite guardar e voltar a editar, pelo que terá de ser preenchido todo de uma só vez.

O contributo de todos/as é essencial para uma sociedade mais inclusiva!

Obrigada.

Declaro para os devidos efeitos estar plenamente informado/a de que o *
tratamento dos meus dados pessoais inclui todas as operações efetuadas sobre
os dados por mim transmitidos, por meios automatizados ou não, de acordo com
a legislação em vigor; aceitar e autorizar que os meus dados sejam utilizados no
exercício das atribuições e competências da Novo Dia – Associação para a
Inclusão Social de acordo com o Regulamento Geral de Proteção de Dados; ter
conhecimento de que os meus dados serão guardados pelo período de tempo
fixado por lei; que o presente consentimento é realizado de forma livre e
voluntária.

☐ Sim

CARATERIZAÇÃO

1. Sexo: *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro
- ☐ Não quero responder

2. Entidade que representa: *

A sua resposta

3. Cargo desempenhado na entidade: *

A sua resposta

AVALIAÇÃO/OPINIÃO

INSTRUÇÕES:

Nesta secção de perguntas pretende-se que dê a sua opinião sobre a importância da promoção da igualdade e não discriminação no Município da Ribeira Grande.

4. Das opções apresentadas abaixo, selecione a que melhor corresponde à sua definição de Igualdade. *

Igualdade é:

- ☐ Sermos todos/as tratados/as de forma igual
- ☐ Termos as mesmas oportunidades
- ☐ Sermos todos/as iguais
- ☐ Ausência de diferenças entre direitos e deveres entre os membros de uma sociedade
- ☐ Ausência de diferenças entre homens e mulheres
- ☐ Justiça, equilíbrio e equidade
- ☐ Não sei responder
- ☐ Não quero responder

5. Em que medida considera importante a criação de um Plano Municipal para Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande:
(Selecione a opção que melhor corresponde à sua opinião)

- ☐ Muito Importante
- ☐ Importante
- ☐ Pouco Importante
- ☐ Nada Importante
- ☐ Não tenho opinião
- ☐ Não quero responder

6. Em que medida a temática da igualdade e não discriminação é uma matéria importante para a vossa entidade: *

(Selecione a opção que melhor corresponde à sua opinião)

- ☐ Muito Importante
- ☐ Importante
- ☐ Pouco Importante
- ☐ Nada Importante
- ☐ Não tenho opinião
- ☐ Não quero responder

7. Nos últimos três anos, funcionários da sua entidade participaram em ações ou cursos de formação na área da igualdade e não discriminação? *

Se a sua resposta for "Não", passe para a pergunta 9.

- ☐ Sim
- ☐ Não

8. Nas ações ou cursos de formação em que participaram foram abordadas questões relacionadas com a igualdade e não discriminação?

- ☐ Sim
- ☐ Não foram abordadas estas temáticas
- ☐ Nunca participamos em ações ou cursos de formação nesta área

9. No âmbito da área da promoção da igualdade e não discriminação, a vossa entidade tem por hábito desenvolver: *

- ☐ Eventos
- ☐ Formação
- ☐ Assinalar o Dia Municipal para a Igualdade
- ☐ Não desenvolvemos iniciativas nestas áreas
- ☐ Outra: _____

10. Em que medida considera importante as seguintes ações para a promoção ^{*}
da igualdade entre homens e mulheres: (Selecione a opção que melhor
corresponde à sua opinião)

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante	Não tenho opinião	Não respondo
Promover ações de informação e sensibilização para a igualdade e não discriminação, no desporto, na educação (incluindo redes de ATL), na cultura e no associativismo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sensibilizar os/as técnicos/as e dirigentes desportivos, culturais e associativos para a igualdade e não discriminação	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promover uma oferta formativa nas áreas da igualdade e não discriminação	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Incentivar a criação de projetos de informação, sensibilização, formação para a igualdade e não discriminação, no desporto, na educação, na cultura e associativismo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Garantir uma
resposta local
de informação
e
sensibilização
para a
igualdade e não
discriminação

☐☐☐☐☐☐

Disseminar
informação
sobre a matéria
junto da
comunidade

☐☐☐☐☐☐

Assinalar
efemérides

☐☐☐☐☐☐

11. O que conhece ao nível de freguesia/concelho que esteja a ser desenvolvido nesta área? *

A sua resposta

EIXO 2: PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

12. Em que medida considera importante as seguintes ações para a prevenção e * combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica:

(Selecione a opção que melhor corresponde à sua opinião)

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante	Não tenho opinião	Não respondo
Garantir uma resposta local de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, através de um Gabinete de Apoio à Vítima.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promover eventos de sensibilização e informação para a eliminação da Violência Doméstica e no Namoro.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promover ações de informação e sensibilização para a eliminação da Violência Doméstica e no Namoro, no desporto, na educação (incluindo redes de ATL), na cultura e no associativismo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Capacitar os/as técnicos/as das entidades locais para as especificidades do atendimento, encaminhamento e acompanhamento de vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Garantir a
resposta local de
informação e
sensibilização
para a eliminação
da Violência
Doméstica e no
Namoro.

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Promover a
criação de uma
secção temática
na
biblioteca/centro
documental
especializada na
área da Violência
Doméstica e no
Namoro.

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Disseminar
informação sobre
a matéria junto da
comunidade

☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

13. O que conhece ao nível de freguesia/concelho que esteja a ser desenvolvido nesta área? *

A sua resposta

EIXO 3: PREVENÇÃO E COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARATERÍSTICAS SEXUAIS

14. Em que medida considera importante as seguintes ações para a prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais: *

(Selecione a opção que melhor corresponde à sua opinião)

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante	Não tenho opinião	Não respondo
Promover ações de informação e sensibilização para a comunidade escolar de combate à violência LGBT-Fóbica	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promover a aquisição de ferramentas de desconstrução de estereótipos LGBTI direcionados a IPSS, Juntas de Freguesia, Casas de Povo, entre outras	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Capacitar a intervenção técnica local nesta temática	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Criar um Gabinete de Apoio às pessoas LGBTI+	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Garantir uma resposta local de informação e sensibilização para a área LGBTI+	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Assinalar datas comemorativas	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Organizar eventos para a comunidade	☐	☐	☐	☐	☐	☐

15. O que conhece ao nível de freguesia/concelho que esteja a ser desenvolvido nesta área? *

A sua resposta

EIXO 4: PROMOÇÃO DA EQUIDADE SOCIAL E DA NÃO DISCRIMINAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

16. Em que medida considera importante as seguintes ações para a promoção da equidade social e não discriminação de pessoas com deficiência: *
(Selecione a opção que melhor corresponde à sua opinião)

	Muito Importante	Importante	Pouco Importante	Nada Importante	Não tenho opinião	Não respondo
Promover uma oferta formativa na área da inclusão e não discriminação de pessoas com deficiência	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promover ações de informação e sensibilização para a inclusão e não discriminação de pessoas com deficiência, no desporto, na educação (incluindo redes de ATL), na cultura e no associativismo	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Criar projetos para a inclusão de pessoas com deficiência	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Promover programas culturais inclusivos	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Garantir a resposta local de informação e sensibilização na área da inclusão de pessoas com deficiência	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Disseminar
informação
sobre a
matéria junto
da
comunidade

☐☐☐☐☐☐

Assinalar
efemérides

☐☐☐☐☐☐

17. O que conhece ao nível de freguesia/concelho que esteja a ser desenvolvido *
nesta área?

A sua resposta

O seu questionário terminou!

Se quiser acrescentar alguma informação, comentário ou sugestão, que possam contribuir para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação no Município da Ribeira Grande, por favor, utilize este espaço:

A sua resposta

Anexo IV – Lista de Entidades no Município da Ribeira Grande

Denominação
ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL DA RIBEIRA GRANDE
ASSOCIAÇÃO DE JUVENTUDE DA RIBEIRA GRANDE
ASSOCIAÇÃO DE MÃES "CRESCER EM CONFIANÇA"
CÁRITAS PÁROQUIA DO SENHOR BOM JESUS
CENTRO DE APOIO SOCIAL E ACOLHIMENTO-C.A.S.A.- "BERNARDO MANUEL DA SILVEIRA ESTRELA"
CENTRO DE BEM ESTAR INFANTIL E JUVENIL "JACINTO FERREIRA CABIDO"
LAR AUGUSTO CÉSAR FERREIRA CABIDO
SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DO DIVINO ESPÍRITO SANTO DA MAIA
CASA DO POVO DOS FENAIS DA AJUDA
CASA DO POVO DE LOMBA DA MAIA
CASA DO POVO DE MAIA
CASA DO POVO DE PICO DA PEDRA
CASA DO POVO DE PORTO FORMOSO
CASA DO POVO DE RABO DE PEIXE
CASA DO POVO DA RIBEIRA GRANDE
CASA DO POVO DE RIBEIRINHA (SÃO MIGUEL)
CENTRO SOCIAL DA PARÓQUIA DA MAIA
CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL DE NOSSA DA ESTRELA
CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL DO PORTO FORMOSO
CENTRO SOCIAL DA PARÓQUIA DA NOSSA SENHORA DA AJUDA
CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL DA LOMBA DE SÃO PEDRO
CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL DE SANTA BÁRBARA
CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL DE SÃO PEDRO RIBEIRA SECA
CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL DO PICO DA PEDRA
CENTRO SOCIAL E PAROQUIAL SANTÍSSIMO SALVADOR DO MUNDO
FORÇA VIVA - ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO, PROMOÇÃO E INTEGRAÇÃO DE JOVENS EM RISCO

Denominação
IRMANDADE DA SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DA RIBEIRA GRANDE
LIONS CLUBE DA RIBEIRA GRANDE
JUNTA DE FREGUESIA DE CALHETAS
JUNTA DE FREGUESIA DE CONCEIÇÃO
JUNTA DE FREGUESIA DE FENAIS DA AJUDA
JUNTA DE FREGUESIA DE LOMBA DA MAIA
JUNTA DE FREGUESIA DE LOMBA DE SÃO PEDRO
JUNTA DE FREGUESIA DE MAIA
JUNTA DE FREGUESIA DE MATRIZ
JUNTA DE FREGUESIA DE PICO DA PEDRA
JUNTA DE FREGUESIA DE PORTO FORMOSO
JUNTA DE FREGUESIA DE RABO DE PEIXE
JUNTA DE FREGUESIA DE RIBEIRA SECA
JUNTA DE FREGUESIA DE RIBEIRINHA
JUNTA DE FREGUESIA DE SANTA BÁRBARA
JUNTA DE FREGUESIA DE SÃO BRÁS