OEIRAS

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE OEIRAS

+ IGUAL

2024 - 2030

OEIRAS VALLEY
PORTUGAL
—
MUNICÍPIO
OEIRAS

DIVISÃO DE COESÃO SOCIAL
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL

FICHA TÉCNICA

Título: Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Oeiras (2024-2030)

Autoria:

Divisão de Coesão Social (DCS)
Departamento de Desenvolvimento Social (DDS)

Área da Igualdade e Não Discriminação

Editor: Câmara Municipal de Oeiras

Data: 1 de março de 2026



Indice

Índice de quadros 5
Índice de gráficos 6
Índice de figuras 7
Siglas 8
Prefácio 9
PARTE I - Diagnóstico Local : Igualdade e Não Discriminação 11
A - Enquadramento 12
1. Território de excelência 17
2. Dimensão de género na população residente 20
Destaques 32
3. Dimensão de género na educação 33
Destaques 41
4. Dimensão de género no emprego/desemprego 42
Destaques 46
5. Dimensão de género na mobilidade e transportes 47
Destaques 50
6. Dimensão de género na saúde 51
Destaques 55
7. Violência Contra as Mulheres e violência de género 56
7.1. Violência doméstica 56
Destaques 64
7.2. Violência contra pessoas LGBTI+ 65
Destaques 67
7.3. Violência no namoro 68
Destaques 70
7.4. Mutilação Genital Feminina e outras práticas nefastas 71
Destaques 73
7.5. Violência contra mulheres com deficiência e/ou incapacidade 74
Destaques 78
7.6. Violência em contexto escolar 79
Destaques 81
8. Racismo e discriminação: abordagem interseccional 82
Destaques 90
B - A promoção da Igualdade de Género no Município de Oeiras 91
1. Historial da promoção da IG no Município 91
2. O Município de Oeiras em números 94
3. Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal 97
Destaques 101
C - Síntese conclusiva do Diagnóstico 102

Indice (cont.)

PARTE II - Roteiro para a igualdade de género, não discriminação e combate ao racismo no concelho de Oeiras....108
D - PMINDO, um roteiro concelhio estratégico 109
. 1.Convergência com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)....111
2.Visão 115
3.MIssão....115
4. Objetivos 116
5.Linhas Transversais....117
6. Implementação, monitorização e avaliação 118
E - Processo de construção do Plano....120
1. Auscultação de *stakeholders* internos e externos 123
2. Assembleias participativas....124
3. Procedimento de consulta pública 127
F - Eixos de Intervenção 128
Eixo I - Não discriminação em razão do sexo e igualdade entre homens e mulheres (IHM) 129
Eixo II- Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMDV)....138
Eixo III – Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC)....142
Eixo IV- Eixo IV. Combate ao racismo e às discriminações numa abordagem interseccional (CDRI) .146
Listagem dos Objectivos Estratégicos por Eixo Estratégico....152
Glossário 154
Biblografia....161
Anexo I – Executivo Municipal de Oeiras, Mandato 2021-2025, Distribuição por sexo e por pelouros....163
Anexo II – Matriz de Aspetos de Conciliação – Ações de Conciliação do Município de Oeiras.... 164

Indice de quadros

Quadro nº 1 - Oeiras, população residente, 2021 20
Quadro nº 2 - Oeiras, índice de rejuvenescimento, 2021 25
Quadro nº3 - Dimensão média (N.º) dos agregados domésticos privados por Local de residência (à data dos Censos 2021) 26
Quadro nº 4- Famílias unipessoais segundo os Censos: total e com 65 e mais anos 26
Quadro nº 5 - Pessoas estrangeiras entre a população residente (%) 2021 28
Quadro nº 6 - População estrangeira residente, 2022 28
Quadro nº 7- Oeiras, Principais nacionalidades, População estrangeira residente em Oeiras, 2021 29
Quadro nº 8 - População residente com 15 ou mais anos, por nível de ensino completo, 2021 33
Quadro Nº 9- Oeiras, total de estudantes, por sexo, ano letivo 2020/2021 35
Quadro Nº 10 - Oeiras, total de estudantes, por sexo e por nível de Ensino, ano letivo 2020/2021 35
Quadro Nº 11 - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique - Distribuição de estudantes, por sexo e área de estudo, ano letivo 2022/2023 (N.º) 36
Quadro Nº 12 - Faculdade de Motricidade Humana - distribuição de estudantes, por sexo e área de estudo, ano letivo 2021/2022 (N. º) 37
Quadro nº 13 - Instituto Superior Técnico - distribuição de estudantes por sexo e área de estudo, ano letivo 2021/2022 (N.º) 38
Quadro nº 14 - Escola Profissional Val do Rio - distribuição de estudantes por sexo e área de estudo, ano letivo 2021/2022 (N.º) 38
Quadro nº 15 - Universidade Atlântica - distribuição de estudantes por sexo e área de estudo, ano letivo 2022/2023 (N.º) 39
Quadro nº 16 - População residente com 15 ou mais anos, por condição perante o trabalho, 2021 42
Quadro nº 17 - Oeiras, População residente com 15 e mais anos de idade (N.º), sexo, Grupo etário e Fonte de rendimento, 2021 42
Quadro nº 18 - Taxa de desemprego (%) da população residente ativa com idade entre 15 e 24 anos por Local de residência à data dos Censos, Sexo, 2021 44
Quadro nº 19 - Oeiras, Duração média dos movimentos pendulares (min) da população residente empregada ou estudante por Local de residência (à data dos Censos 2021) 47
Quadro n.º 20 - Estado de Saúde, Índice de Igualdade de Género, Portugal, 2023 51
Quadro nº 21 - Percentagem de jovens de cada género que reportou violência 68
Quadro nº 22 - Estimativa do número de jovens e mulheres submetidas à MGF, distrito de Lisboa e por município (2015) 72

Indice de gráficos

Gráfico nº 1- População residente (N.º), por sexo e grupo etário [2021], Município de Oeiras..... 21
Gráfico nº 2 - População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021]..... 21
Gráfico nº3 - População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário – Freguesia de Porto Salvo..... 22
Gráfico nº 4 - População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário – União das freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada-Dafundo..... 22
Gráfico nº 5 - População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário – União das freguesias de Carnaxide e Queijas..... 23
Gráfico nº 6- População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário - União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias..... 23
Gráfico nº 7- Oeiras, Índice de envelhecimento, 2021..... 24
Gráfico nº 8 - Oeiras, Núcleos familiares monoparentais, 2021..... 27
Gráfico nº 9 - Oeiras, agregados monoparentais com filhos, por nível de escolaridade, 2021..... 27
Gráfico nº 10 - Oeiras, Pessoas Refugiadas da Ucrânia com Pedido de Proteção Temporária, idade e sexo, a 1 de agosto de 2023..... 30
Gráfico nº 11 – Oeiras, População residente, com 10 e mais anos (analfabetos/as) por freguesia/união de freguesias e sexo, 2021..... 33
Gráfico nº 12 – Oeiras, População residente com ensino superior completo, por área de estudo e sexo, 2021..... 34
Gráfico nº 13 - Oeiras, População empregada (N.º), Sexo, e Profissão (Grande grupo - CPP), 2021..... 43
Gráfico nº 14 – Oeiras, População residente empregada, que vive no alojamento a maior parte do ano (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2021), Sexo, principal meio de transporte 48
Gráfico nº 15 - Oeiras, População residente estudante, que vive no alojamento a maior parte do ano (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2021), Sexo, principal meio de transporte 48
Gráfico nº 16 - Taxa de desemprego (%) da população residente ativa com idade entre 15 e 24 anos por local de residência à data dos censos, sexo, 2021..... 44
Gráfico n.º 17 - Evolução da esperança média de vida à nascença, Portugal, por sexo (2011-2021).....52
Gráfico nº 18- Portugal, participações de Violência Doméstica (N.º), 2022..... 57
Gráfico nº 19 – Oeiras: Evolução dos crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos..... 57
Gráfico nº 20 - Gabinete de Apoio à Vítima de Oeiras, pedidos de apoio (2021-2022)..... 58
Gráfico nº 21 - GAV Oeiras – Pedidos de apoio, por sexo, 2020-2022..... 59
Gráfico nº 22 - GAV Oeiras – Autoria crime, por sexo, 2020-2022..... 59
Gráfico n.º 23 - Denúncias recebidas na Casa da Maria - Vítimas (2022 - 2023)..... 60
Gráfico nº 24- Denúncias recebidas na Casa da Maria – Agressores, em 2022 e 2023 (N.º)..... 61

Índice de gráficos (cont.)

Gráfico n.º 25 - Denúncias recebidas nas Esquadras ou registadas por carro-patrulha no local da ocorrência, em 2022 e 2023 (N.º)..... 61
Gráfico n.º 26 - Esquadras de Oeiras, Vítimas, 2022 e 2023 (N.º)..... 62
Gráfico n.º 27 - Esquadras de Oeiras, Agressores/as, 2022 e 2023 (N.º)..... 62
Gráfico n.º 28 - Prevalência da incapacidade na população residente com 5 ou mais anos, por sexo e grupo etário, 2021 (Portugal, %).....76
Gráfico n.º 29 - Oeiras, Taxa de prevalência da incapacidade para a população com 5 ou mais anos, total e para os quatros domínios essenciais da funcionalidade, 2021.....76
Gráfico n.º 30 - Programa Escola Segura, PSP de Oeiras, anos letivos 2022/2023 e 2023/2024..... 80
Gráfico n.º 31 - Proporção de pessoas dos 18 aos 74 anos, por grupo étnico e sexo, 2023 (%)..... 84
Gráfico n.º 32 - Pessoas dos 18 aos 74 anos, imigrantes de Primeira geração, por razões de vinda para Portugal, por Sexo, 2023 (milhares de pessoas)..... 84
Gráfico n.º 33 - Pessoas dos 18 aos 74 anos que sofreram discriminação, por sexo, 2023 (milhares de pessoas)..... 85
Gráfico n.º 34 - Pessoas dos 18 aos 74 anos que consideram existir discriminação em Portugal, por fatores de discriminação, 2023 (milhares de pessoas)..... 86
Gráfico n.º 35 - Pessoas dos 18 aos 74 anos que assistiram a situações de discriminação em Portugal, por Fatores de discriminação, 2023 (milhares de pessoas) 86
Gráfico n.º 36 - Distribuição de trabalhadores/as por sexo e por grupos profissional, 2023 95

Indice de figuras

Figura 1 – Mapa da área Metropolitana de Lisboa..... 17
Figura 2 - Delimitação territorial das Freguesias/Uniões de Freguesias de Oeiras do Município de Oeiras. 18

Siglas

ACES – Agrupamento de Centros de Saúde
APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CMO – Câmara Municipal de Oeiras
CS – Centro de Saúde
DDS – Departamento de Desenvolvimento Social
DFP - Departamento de Finanças e Património
DGRH - Departamento de Gestão de Recursos Humanos
DMAG - Direção Municipal de Administração Geral
DMEDSC - Direção Municipal de Educação, Desenvolvimento Social e Cultura
DMOTDU - Direção Municipal de Ordenamento do Território e Desenvolvimento Urbano
DPOC - Divisão de Planeamento, Orçamento e Controlo
DPS – Divisão de Promoção Socioprofissional
EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local
DE – Departamento de Educação
DOTPU - Departamento de Ordenamento do Território e Planeamento Urbano
DGPJ - Direção-Geral da Política de Justiça
DGREAE - Divisão de Gestão de Recursos Educativos e Administração Escolar
EIGE – European Institute for Gender Equality/Instituto Europeu para a Igualdade de Género
ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional
IST – Infeções Sexualmente Transmissíveis
IHM – Igualdade entre Homens e Mulheres
ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OE – Objetivo Estratégico
OIEC – Orientação Sexual, Identidade e expressão de género e características sexuais
OMS – Organização Mundial de Saúde
PSP – Polícia de Segurança Pública
RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados
SGMAI – Secretaria Geral do Ministério da Administração Interna
RIOCV – Rede Integrada de Oeiras Contra a Violência
ULSLO - Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental
UNRIC - Centro Regional de Informação das Nações Unidas
UN Women – Agência das Nações Unidas para as Mulheres
USP – Unidade de Saúde Pública
VBG – Violência com base no género
VIH – Vírus da Imunodeficiência Humana
VMVD – Violência contra Mulheres e Violência Doméstica

PREFÁCIO



Na Estratégia Europeia para a Igualdade de Género (2020-2025), a Igualdade de género é assumida como um valor fundamental, um direito e um principio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, uma condição essencial para uma economia europeia inovadora, competitiva e próspera.

Apesar dos avanços nesta área, a Comissão Europeia reconhece que ainda nenhum Estado atingiu a plena igualdade, convocando empresas, decisores políticos e sociedade civil para que, em conjunto, se realize o pleno potencial de cada pessoa, valorizando todos os talentos e a diversidade que caracteriza as sociedades.

A Igualdade de oportunidades e de direitos, condições prévias para que cada pessoa desenvolva o seu potencial, são prioridades para qualquer sociedade. É nossa obrigação, enquanto decisores políticos, assegurar que esses requisitos são assegurados.

Nesta linha, traduzindo-se como uma clara forma de discriminação e de violação de direitos, o racismo e a xenofobia requerem, igualmente, uma abordagem diferenciada, com o necessário envolvimento pessoal e institucional em prol de uma sociedade mais igualitária e rica na sua diversidade.

Oeiras é um concelho onde queremos que as pessoas vivam bem, livres, felizes e em segurança. Assegurar que nenhum direto é negado pelo sexo de nascimento ou pelas características pessoais de cada um e de cada uma é, para nós, uma prioridade.

A evidência mostra que a discriminação, nas suas diferentes expressões, é um fenómeno que requer uma oposição firme, com a congregação dos recursos necessários para a sua diminuição, com enfoque na eliminação das suas causas.

O artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa proclama que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, consagrado que 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.

O Diagnóstico Local, que tão bem sustenta o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Oeiras (PMINDO), evidencia, a montante, a necessidade da existência de informação desagregada por sexo, bem como as áreas em que é preciso uma maior atenção em termos concelhios.

Este é um desafio que vai para além das políticas públicas, nacionais e locais: a igualdade e não discriminação com base em características pessoais é um compromisso pessoal e coletivo.

O Município de Oeiras assume, assim, publicamente, através do PMINDO, o seu comprometimento com este desígnio.

Isaltino Morais

Presidente da Câmara Municipal de Oeiras

PARTE I

2024 - 2030

DIAGNÓSTICO LOCAL

Igualdade e Não Discriminação

OEIRAS VALLEY PORTUGAL

MUNICÍPIO OEIRAS

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL/DCS

A-ENQUADRAMENTO

A Igualdade de Género e a Não Discriminação são princípios constitucionais basilares na construção de sociedades mais igualitárias, justas, coesas, sustentáveis e socialmente desenvolvidas. [1]

Esta é uma tarefa fundamental do Estado, no âmbito da promoção dos direitos humanos e dos direitos das mulheres, com enquadramento em diversos instrumentos internacionais, tais como a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) e a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, também conhecida como Convenção de Istambul (Conselho da Europa, 2011).

Mais recentemente, a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025 define as principais ações a realizar, assegurando que a perspetiva de género seja integrada em todos os domínios de intervenção da UE.

A existência destes instrumentos, tanto nacionais como internacionais, apenas foi possível graças ao envolvimento e empenho dos movimentos feministas, que foram determinantes para a construção de um quadro de defesa e promoção dos direitos das mulheres.

Em Portugal, várias mulheres destacaram-se pelo seu ativismo e reivindicação, tais como as sufragistas Ana de Castro Osório (1872-1935), Adelaide Cabete (1867-1935), Carolina Beatriz Ângelo (1877-1911) e Maria Veleda (1871-1955). Mais recentemente, autoras como Maria Isabel Barreno, Maria Teresa Horta e Maria Velho da Costa, conhecidas como as “três Marias”, que em 1972 escreveram as “Novas Cartas Portuguesas”; ou ainda figuras políticas, como Maria de Lurdes Pintasilgo, a única mulher que desempenhou o cargo de primeira-ministra em Portugal.

Esta conquista de direitos e de visibilidade pelas mulheres ganha particular relevo em 2024, ano em que se assinalam 50 anos desde o 25 de abril e em que foi construído o presente Plano.

[1] Artigo 9.º e artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa.

Em linha com os instrumentos e orientações internacionais, consubstanciados em sucessivos planos nacionais, Portugal adotou, em 2018, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), 2018-2030 – "Portugal + Igual", traduzindo uma abordagem mais integrada e holística.

Em conformidade com a Convenção de Istambul, a ENIND consagra políticas abrangentes e coordenadas com vista a uma resposta global à violência contra as mulheres e à violência doméstica.

Alinhada com os ODS, a ENIND enquadra a intervenção nacional, regional e local em áreas como a não discriminação com base no sexo e a igualdade entre mulheres e homens (IMH), além de ações de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e combate à discriminação com base na orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

A evidência e os exemplos que diariamente surgem nos mais diversos contextos e geografias, mostram que estas são áreas em que já muito se progrediu, mas onde ainda há um longo caminho a percorrer.

Segundo o relatório de 2023 da ILGA Europe, a discriminação baseada na orientação sexual e identidade de género ainda é uma realidade preocupante, afetando profundamente a vida de pessoas LGBTI+.

Este contexto evidencia a necessidade de políticas públicas que promovam a igualdade e protejam os direitos de todas as pessoas, independentemente da sua identidade ou orientação sexual.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), aproximadamente 1 em cada 3 mulheres em todo o mundo já sofreu violência física e/ou sexual, o que ressalta a urgência de medidas eficazes para prevenir e combater estas formas de violência.

O relatório de 2023 do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)[2] mostra que cerca de 90% da população entrevistada tem algum tipo de preconceito contra as mulheres, 25% acreditam ser justificável um homem agredir as suas companheiras e 50% prefere homens em posições de liderança política.

Em 59 países onde as mulheres possuem níveis de escolaridade superiores aos dos homens, elas ainda auferem menos do que estes, situando-se a média do *gender pay gap*[3] em 39%, a favor dos homens.

O Fórum Económico Mundial, no seu Global Gender Gap Report 2023[4], coloca Portugal em 32.º lugar num ranking de 146 países no cômputo de diversos indicadores, apresentando um *gender pay gap* 11,7% a favor dos homens.

Os organismos internacionais recomendam, entre outras medidas, a abordagem direta das normas sociais através da educação para a mudança de opiniões/mentalidades, reconhecendo os direitos das mulheres em todas as esferas da vida e ampliando a representação na tomada de decisões e nos processos políticos.

Estas preocupações estão, também, presentes quando se aborda as questões do racismo e da discriminação com base na cor da pele e/ou na comunidade de origem, que são, reconhecidamente, um flagelo que ultrapassa fronteiras e traduz uma profunda desigualdade de direitos, com impactos profundos na vida das pessoas afetadas.

O Plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025[5] refere que o racismo estrutural perpetua os obstáculos que se colocam aos cidadãos exclusivamente com base na sua origem racial ou étnica, acrescentando que, todos os dias, as vítimas do racismo sentem o seu impacto no acesso ao emprego, aos cuidados de saúde, à habitação, ao financiamento ou à educação, bem como nos casos de violência.

[2] UNDP (2023) Gender Social Norms Index: Breaking Down Gender Biases Shifting social norms towards gender equality, United Nations Development Programme, Nova Iorque.
[3] Gender Pay Gap consiste na diferença entre os valores que homens e mulheres auferem pelo seu trabalho.
[4] Fonte: gggr_index_2023_113_PRT.pdf (weforum.org)
[5] : beb25da4-e6b9-459e-89f7-bcdbd3a8f0c8_en

De acordo com os dados do European Social Survey (2020), 65% dos portugueses consideram que existe discriminação no país, sendo apresentados como principais fatores o grupo étnico (82,6%), a cor da pele (79,7%) e a orientação sexual (71,9%). A percentagem da população portuguesa que discorda de todas as crenças racistas, por seu lado, é muito diminuta (11%).

O Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação (PNCRD) 2021-2025 - Portugal contra o racismo[6], reconhece que para além da religião ou da crença, o racismo também se pode combinar com outras formas de discriminação e de ódio, designadamente em razão do género, orientação sexual, idade, deficiência ou condição de migrante.

A Carta Portuguesa para a Diversidade, à qual o Município de Oeiras aderiu em 2016, tem como princípio a Diversidade, entendida como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas, incluindo particularmente as diferenças relativas ao sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

Os municípios desempenham aqui um papel fundamental. Entre as linhas transversais prioritárias da ENIND (2018-2030) e do PNCRD (2021-2025), destaca-se a territorialização, com a otimização do trabalho dos atores locais e em rede, tendo em conta a proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização.

A nível local, conforme o consagrado na Lei n.º 75/2013, de 12/09, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, no seu art.º 33.º, alínea q), cabe aos municípios assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade. Nessa linha, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25/05, define o quadro do estatuto aplicável às Conselheiras e aos Conselheiros locais para a igualdade.

[6] RCM n.º 101/2021, de 28 de julho, publicada no Diário da República n.º 145/2021, Série I de 2021-07-28

No reconhecimento da importância da dimensão local para a construção de sociedades baseadas na igualdade, o Conselho dos Municípios e Regiões da Europa promove, desde 2006, a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, da qual Oeiras é um dos signatários, assumindo um compromisso público, formal e político para a concretização da igualdade entre homens e mulheres ao nível local.

A celebração de protocolo com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), em 2020 e renovado em 2024, visa a promoção, execução, monotorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da ENIND, firmando importantes compromissos do Município na área da igualdade e não discriminação, nomeadamente a construção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

É de realçar que Oeiras tem já uma estreita colaboração com a CIG, que data de 2007, ano em que foi celebrado o primeiro protocolo que estipulava a integração de uma política de igualdade entre mulheres e homens a nível local.

O primeiro Plano Municipal para a Igualdade de Género (2011-2013), projeto financiado pelo POPH, constituiu uma ferramenta de trabalho fundamental, uma vez que, partindo de um diagnóstico participado, permitiu a identificação das respostas existentes e as áreas a reforçar.

Sucedeu-lhe o segundo Plano Municipal para a Igualdade de Género (2014-2017), que não teve continuidade, dado o seu término coincidir com a realização do Diagnóstico Social de Oeiras 2018 e o Plano de Desenvolvimento Social (2018-2022), com a integração da área da violência.

De referir, ainda, que o Município de Oeiras tem vindo a designar Conselheiras/os Locais para a Igualdade, com competências enquadradas na RCM n.º 39/2010, de 25 de maio.

O Diagnóstico Local, que agora se apresenta, beneficia da mais-valia da constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local de Oeiras (EIVL Oeiras), criada no âmbito do protocolo celebrado com a CIG.

O grande desafio que se colocou na construção do PMINDO foi a recolha de informação desagregada por sexo, essencial para a elaboração do presente Diagnóstico Local, o qual sustenta as opções estratégicas do Plano para o período temporal de 2024 a 2030.

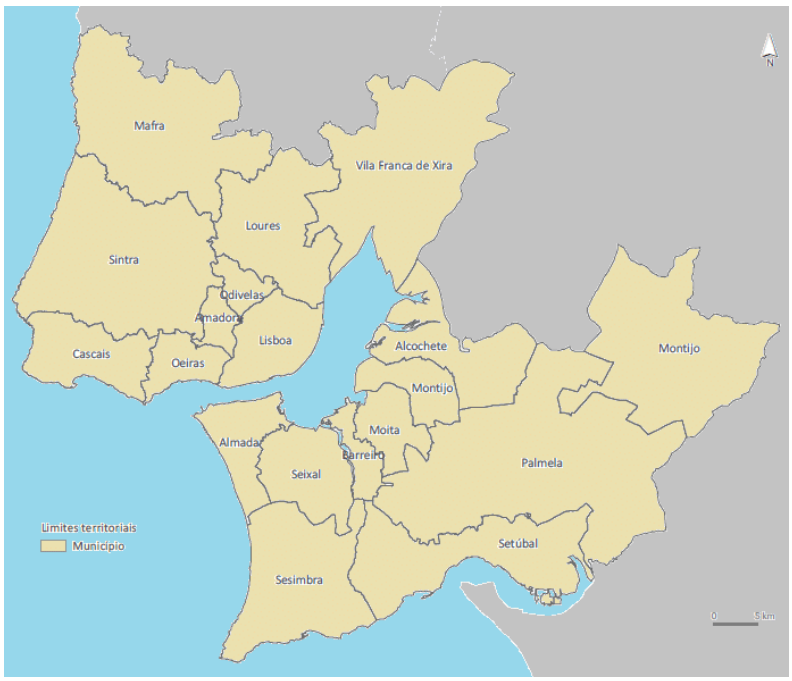
Esta é uma lacuna que o Plano pretende colmatar, ao instituir o princípio da recolha de informação desagregado por sexo de uma forma mais generalizada e sistemática.

1. Território de Excelência

O concelho de Oeiras situa-se numa posição estratégica e de interface na Área Metropolitana de Lisboa (AML), delimitado a oeste pelo concelho de Cascais, a noroeste e norte pelo concelho de Sintra, a nordeste pelo concelho da Amadora, a este pelo concelho de Lisboa.

Com uma área de 45,88 km2, Oeiras localiza-se na margem norte do rio Tejo, sendo delimitada, a sul, por este rio, apresentando uma frente ribeirinha com cerca de 9 Km de extensão.

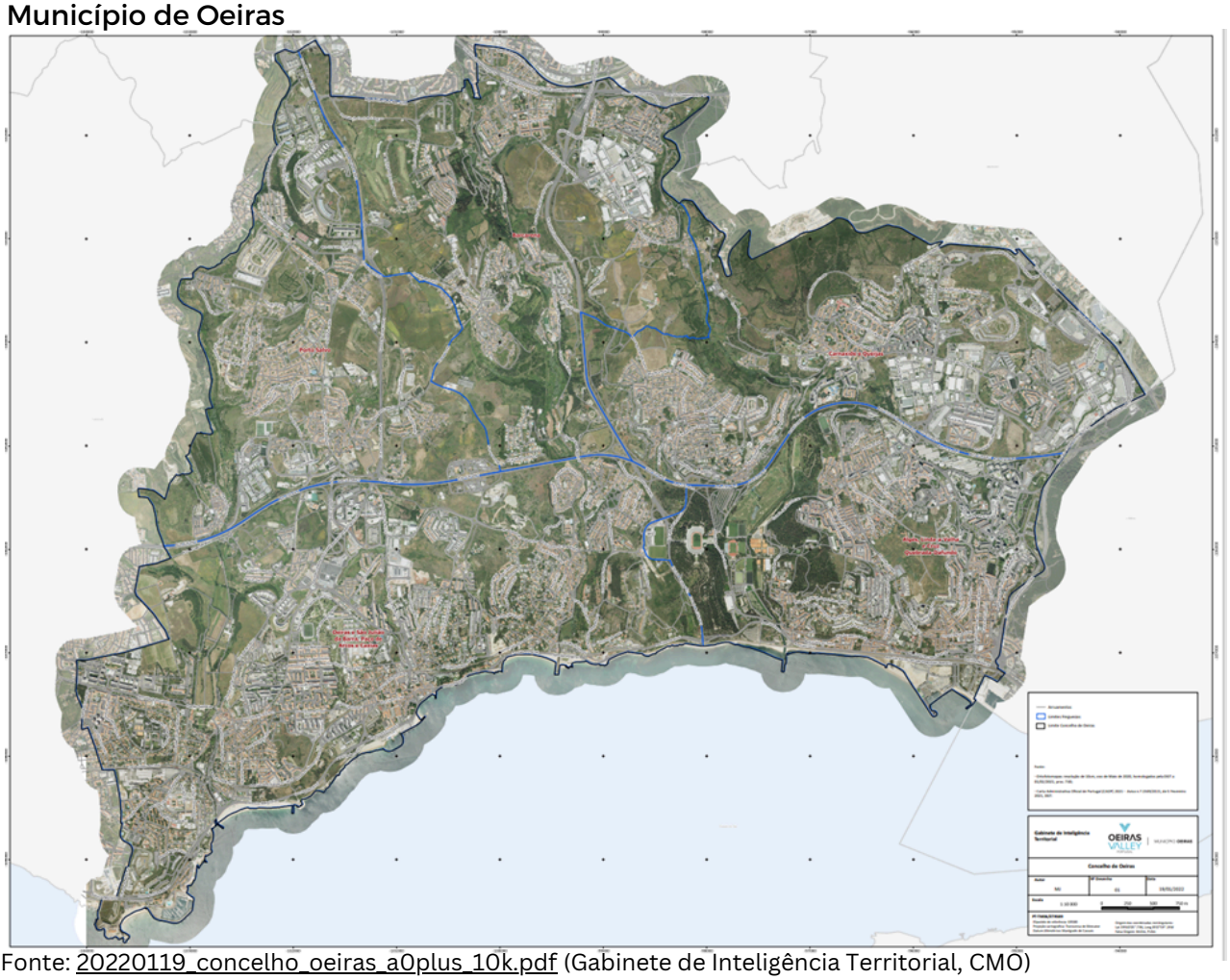
Figura 1 – Mapa da área Metropolitana de Lisboa



Fonte: Área Metropolitana de Lisboa -AML (Fonte: Adaptação de INE, 2018) | Download Scientific Diagram

Em termos do território, o Município é constituído por cinco freguesias/uniões de freguesias: União das freguesias de Carnaxide e Queijas; União das freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada-Dafundo; União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias; Freguesia de Barcarena e Freguesia de Porto Salvo.

Figura 2 - Delimitação territorial das Freguesias/Uniões de Freguesias de Oeiras do Município de Oeiras



Fonte: 20220119_concelho_oeiras_a0plus_10k.pdf (Gabinete de Inteligência Territorial, CMO)

Em termos da qualidade de vida, o concelho de Oeiras destaca-se pelos elevados padrões apresentados, situando-se em segundo lugar, no ranking nacional, ao nível do poder de compra.

Oeiras tornou-se, igualmente, um território de eleição para o setor empresarial, desde multinacionais a novas empresas, sendo o 2º município do país em termos de volume de negócios não financeiros e o 3º em termos de contribuição para o PIB do país.

Localizam-se no território muitas empresas de base tecnológica, distribuídas pelo concelho e pelos parques empresariais, tais como o Tagus Park, Quinta da Fonte, Lagoas Park, entre outros.

De igual modo, Oeiras acolhe grandes e prestigiadas instituições de referência, como o ITQB, o iBET, o INIAV e o Instituto Gulbenkian de Ciência

O investimento na formação das pessoas tem sido, igualmente, uma prioridade no território onde se localizam 115 estabelecimentos de ensino, de diversos níveis de ensino. De realçar que o percentual médio da população com formação superior encontra-se muito acima da média nacional e da Área Metropolitana de Lisboa.

No domínio do ensino superior, destacam-se instituições de renome internacional, que contribuem significativamente para a excelência científica e académica, tais como a Universidade Nova de Lisboa – Instituto de Tecnologia Química e Biológica António Xavier; a Universidade de Lisboa – Faculdade de Motricidade Humana; a Universidade de Lisboa – Instituto Superior Técnico (Taguspark); Escola Superior Náutica Infante D. Henrique; a Atlântica – Escola Universitária de Ciências Empresariais, Saúde, Tecnologias e Engenharia; a Escola Superior de Saúde Atlântica e a NCI Academy, da Agência de Comunicações e Informações da NATO (NCI).

A sua situação geográfica privilegiada, o rico património histórico e cultural, os seus parques e jardins únicos, são alguns dos atrativos de um município que se assume como um território de excelência, trabalhando em prol do completo bem-estar de quem ali vive, trabalha e estuda, mas, também de quem o visita ao longo de todo o ano.

2. Dimensão de género na população residente

O Município de Oeiras integra o conjunto dos 14 municípios com 20,7% da população do país, com uma densidade populacional de 3 742 hab./km2 (2021).

A população residente em Oeiras (171 658) era, segundo os Censos, maioritariamente do sexo feminino, representando cerca de 54% da população.

Quadro nº 1 - Oeiras, população residente, 2021

Período de referência dos dados	Local de residência à data dos Censos [2021] (NUTS - 2024)	População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] (NUTS - 2024), Sexo e Grupo etário (Por ciclos de vida); Decenal		
		Sexo		
		HM	H	M
		Grupo etário (Por ciclos de vida)		
		Total		
		N.º	N.º	N.º
2021	Portugal	10 343 066	4 920 220	5 422 846
	Oeiras	171 658	79 581	92 077
	Barcarena	14 451	6 978	7 473
	Porto Salvo	15 098	7 173	7 925
	União das freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada-Dafundo	47 936	22 066	25 870
	União das freguesias de Carnaxide e Queijas	36 079	16 758	19 321
	União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias	58 094	26 606	31 488

População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] (NUTS - 2024), Sexo e Grupo etário (Por ciclos de vida); Decenal - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Pese embora os rapazes, até aos 14 anos de idade, sejam em maior número que as raparigas (51% contra 49%), na terceira idade (65 e mais anos), o número de mulheres ultrapassa o dos homens de uma forma mais expressiva (58% contra 42%).

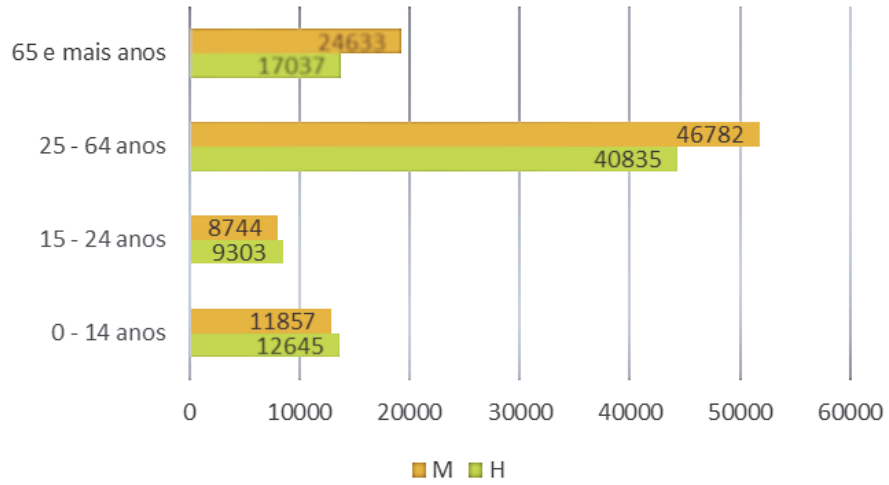
Será, segundo o Boletim Estatístico da CIG[7], só a partir dos 30 anos que as mulheres passam a ser em número superior aos homens, proporção esta que vai aumentando à medida que a população vai envelhecendo. Acima dos 85 anos as mulheres representam 66,4% da população nacional naquela faixa etária.

Este fenómeno pode ser explicado pela maior longevidade das mulheres, que apresentam uma maior esperança de vida à nascença (83,4 anos) do que os homens (77,7 anos) e pela maior mortalidade destes (12,6% nos homens versus 11,4% nas mulheres).

[7] Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2022, CIG

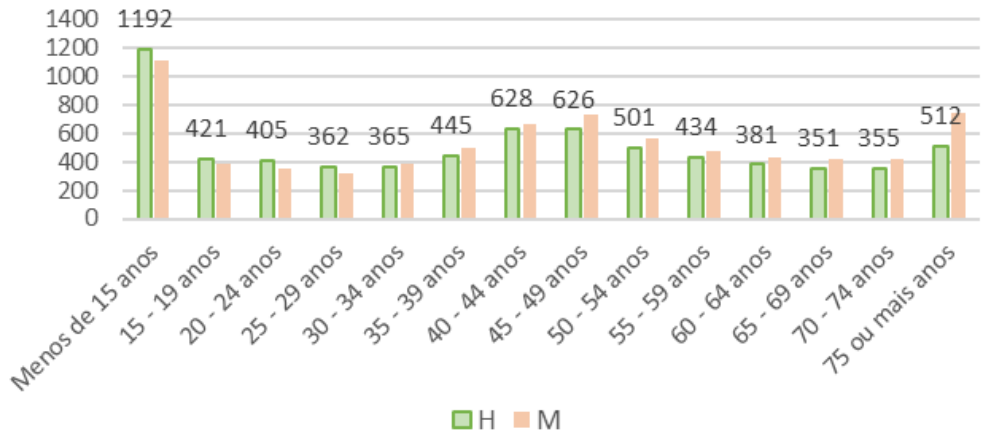
Uma análise da população residente das Uniões de Freguesia/Freguesias de Oeiras permite observar variações nos cinco territórios.

Gráfico nº 1- População residente (N.º), por sexo e grupo etário [2021], Município de Oeiras



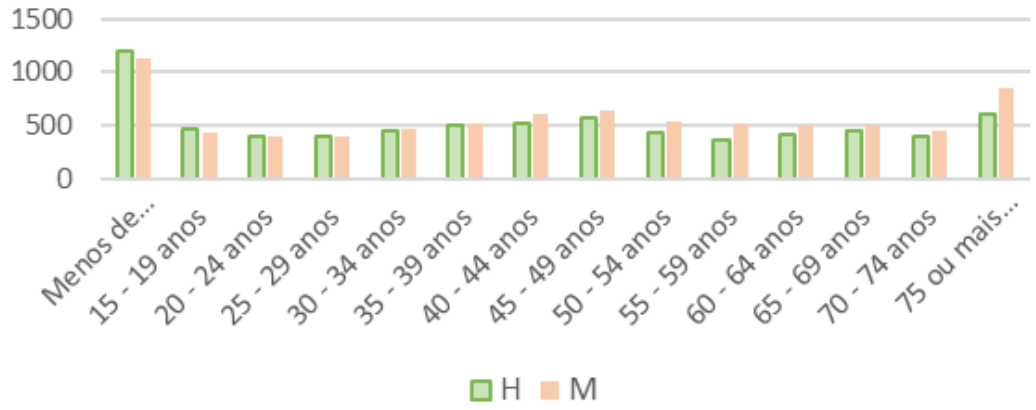
Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Gráfico nº 2 - População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário – Barcarena



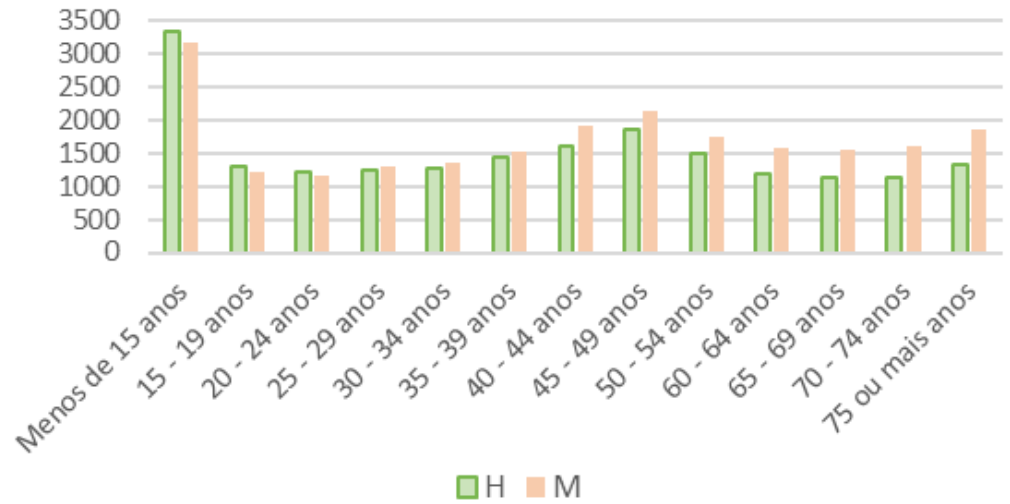
Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Gráfico nº 3 - População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário – Freguesia de Porto Salvo



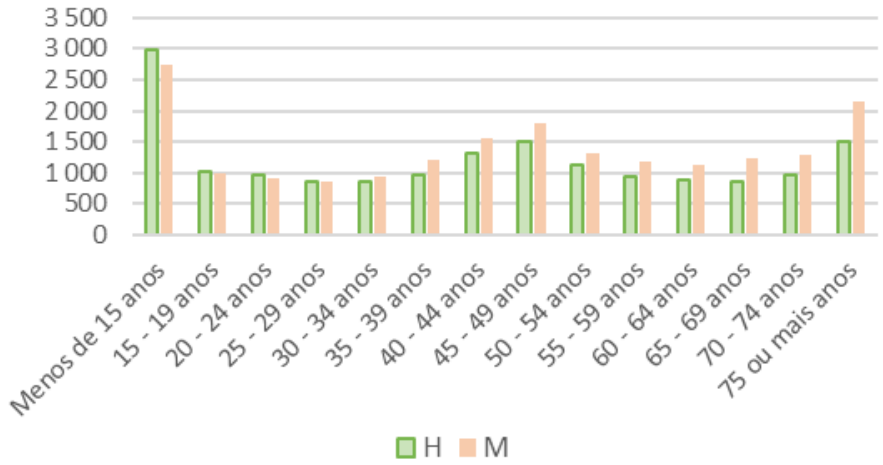
Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Gráfico nº 4 - População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário – União das freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada-Dafundo



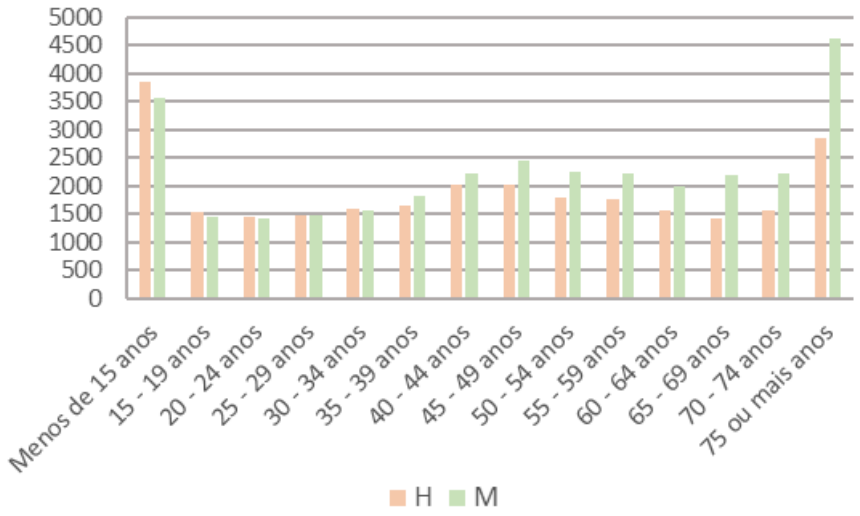
Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Gráfico nº 5 - População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário – União das freguesias de Carnaxide e Queijas



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Gráfico nº 6- População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos [2021] Sexo, Grupo etário - União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias



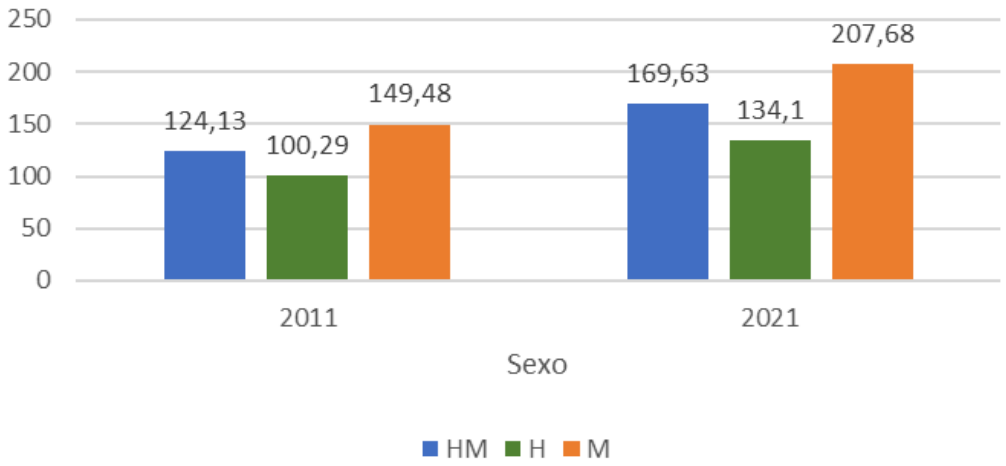
Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

No município de Oeiras as pessoas com 65 ou mais anos representam 24% da população, sendo que a idade média dos/as residentes no concelho é de 44,9%.

A União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias destaca-se das demais, por um lado pela maior representatividade das pessoas com 75 ou mais anos relativamente às/aos jovens com menos de 15 anos de idade e, por outro, pela expressiva proporção de mulheres naquela faixa etária mais velha.

Uma comparação entre os resultados dos Censos 2011 e 2021 mostra que a idade média dos/as residentes aumentou (41,99% em 2011 e 44,91 em 2021), tal como se verificou um aumento do índice de envelhecimento[8] (124 em 2011 para 169 em 2021).

Gráfico nº 7- Oeiras, Índice de envelhecimento, 2021



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

[8] O índice de envelhecimento consiste na relação entre a população idosa e a população jovem, definida pelo quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idade entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100).

Como se verifica pelo gráfico, o aumento do número de pessoas com idade igual ou superior aos 65 anos tem expressão no aumento do índice de envelhecimento, com as mulheres a superarem largamente os homens.

O índice de dependência de idosos, ou seja, o número de idosos por 100 pessoas em idade ativa, aumentou de 29,3, em 2011, para 38,8 em 2021.

Um indicador particularmente interessante é o índice de rejuvenescimento[9], onde é patente a desigualdade entre homens e mulheres.

Quadro nº 2- Oeiras, Índice de rejuvenescimento, 2021

Local de residência	Indice de rejuvenescimento		
	HM	H	M
Portugal	76,11	82,58	70,43
AML	91	100,58	83,06
Oeiras	84,1	97,01	73,97

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Verifica-se que por cada 100 pessoas que saem do mercado de trabalho entram 84, maioritariamente do sexo masculino.

No que concerne ao estado civil, 48% da população residente em Oeiras é solteira, seguindo-se a casada (35%), a divorciada (10%) e a viúva (7,5%)[10].

Em Oeiras, a dimensão média dos agregados doméstico privados é inferior à média nacional e da AML, verificando-se assimetrias ao nível das freguesias: Porto Salvo é a freguesia que apresenta a maior dimensão (2,58) enquanto a menor dimensão (2,22) encontra-se na União de freguesias de União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias.

[9] Renovação da população em idade ativa, ou seja, a relação entre a população que está a entrar e a que está a sair do mercado.

[10] Gabinete de Inteligência Territorial (GIT)/CMO (2022) Destaque Estatístico n.º 92 – Censos 2021 – População.

Quadro n°3 - Dimensão média (N.°) dos agregados domésticos privados por Local de residência (à data dos Censos 2021)

Local de residência (à data dos Censos 2021)	N.º
Portugal	2,46
Área Metropolitana de Lisboa	2,38
Oeiras	2,33
Barcarena	2,46
Porto Salvo	2,58
União das freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada-Dafundo	2,26
União das freguesias de Carnaxide e Queijas	2,46
União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias	2,22

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Nos últimos vinte anos, para além de se observar um aumento das famílias clássicas unipessoais, o peso das famílias com pessoas com 65 e mais anos é muito significativo.

Quadro n° 4- Famílias unipessoais segundo os Censos: total e com 65 e mais anos

Territórios		Famílias clássicas unipessoais			
		Total		65+	
Âmbito Geográfico	Anos	1981	2021	1981	2021
NUTS 2013	Portugal	379 245	1 027 871	196 978	517 146
NUTS III	Área Metropolitana de Lisboa	121 148	336 274	45 328	155 272
Município	Oeiras	5981	22114	1597	10866

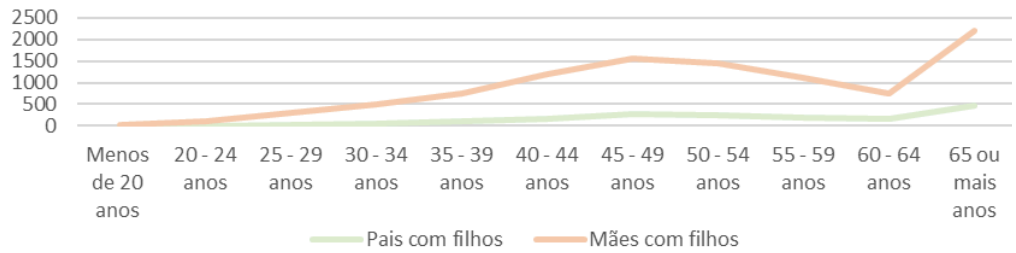
Fonte: Portada, 2023 - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

Em Oeiras, entre 1981 e 2021 registou-se um aumento de cerca de 269% nas famílias clássicas unipessoais, sendo que no caso de pessoas com 65 e mais anos, o aumento foi de 580%. Estes valores encontram-se muito acima dos valores referentes à AML, onde se registou um aumento destas famílias de 177% e, dentro destas, de 242% das compostas por pessoas com 65 e mais anos.

Este quadro traduz o crescente interesse que o concelho de Oeiras ganhou ao longo dos anos, por um lado e, por outro, o envelhecimento da sua população.

No que concerne aos núcleos familiares monoparentais, com filhos/as, no total de 11 574, cerca de 86% são compostos por mães com filhos/as.

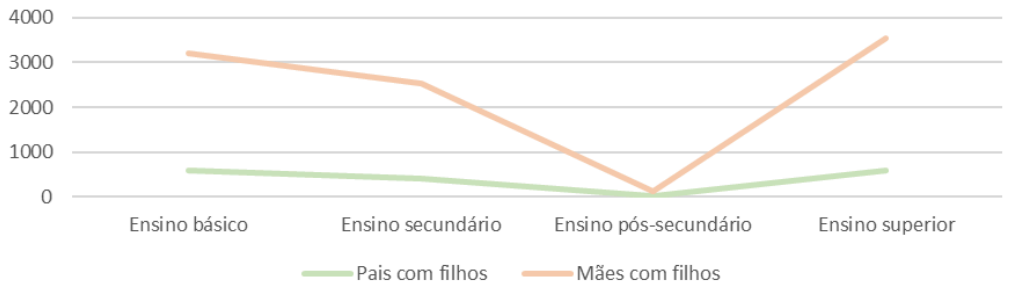
Gráfico nº 8 - Oeiras, Núcleos familiares monoparentais, 2021



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Nos agregados monoparentais femininos, verifica-se uma maior representação de mulheres com o ensino superior.

Gráfico nº 9 - Oeiras, agregados monoparentais com filhos, por nível de escolaridade, 2021



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

Concelho multicultural, residem no território de Oeiras pessoas de mais de **100 nacionalidades**, representando, em 2021, **6,86%** da população.

Quadro nº 5 - Pessoas estrangeiras entre a população residente (%) 2021

Local de residência	HM	H	M
Portugal	5,24	5,4	5,1
AML	8,86	9,09	8,66
Oeiras	6,86	6,81	6,91

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Em Oeiras verifica-se um **equilíbrio entre homens e mulheres de nacionalidade estrangeira**, pese embora as mulheres estejam em maior número, o que não acontece com a situação verificada em Portugal e na AML.

Quadro nº 6 - População estrangeira residente, 2022

Local residência	HM	H	M
Portugal	698 887	359 862	339025
Distrito Lisboa	294736	151941	142795
Concelho de Oeiras	14070	6681	7389

Fonte: SEF, 2023 (acedido a 01/09/23)

As estatísticas do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras confirmam os dados do Censos 2021, constando, no quadro seguinte, as **10 nacionalidades mais representadas.**

Quadro nº 7- Oeiras, Principais nacionalidades, População estrangeira residente em Oeiras, 2021

Total do Concelho	HM	H	M
	14 070	**6 681**	**7 389**
Brasil	5 653	2525	3 128
Cabo Verde	1399	689	710
Itália	764	396	368
Espanha	630	309	321
China	435	238	215
Angola	431	182	249
Roménia	409	182	227
Ucrânia	395	156	239
França	367	197	170
Alemanha	271	148	123

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

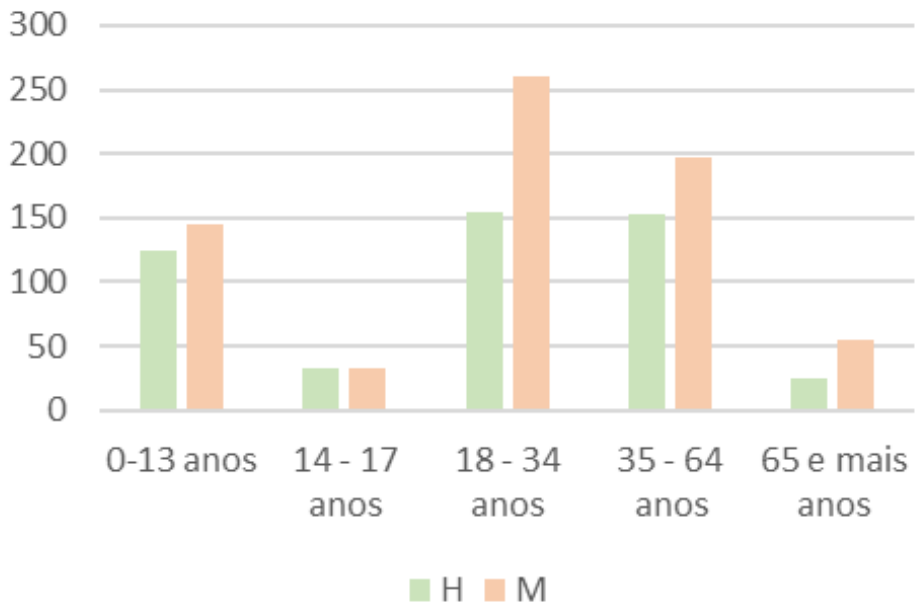
Nota Técnica:

Tratar-se-á de uma subestimação da diversidade da população de Oeiras, uma vez que a maioria das pessoas migrantes que se deslocam para o município provêm de antigas colónias portuguesas, como o Brasil e Cabo Verde. Nestes casos, a legislação portuguesa permite a naturalização ao fim de cinco anos de residência, e, uma vez adquirida a cidadania portuguesa, estas pessoas deixam de ser contabilizadas oficialmente como migrantes. Por este motivo, é muito provável que a proporção de residentes nascidos no estrangeiro em Oeiras seja, na realidade, superior à indicada pelas estatísticas oficiais.

Por outro lado, o número de **portugueses** que já residiram no estrangeiro, por um período contínuo de, pelo menos um ano, e que **regressaram a Portugal** é de 1 608 094, de entre os/as quais, **31 483 residem em Oeiras** - **54,9%** mulheres e **45,1%** Homens, provenientes maioritariamente de Angola, Moçambique e Brasil[11].

A invasão da Ucrânia pela Rússia a 24 de fevereiro de 2022, com a vaga de milhares de pessoas refugiadas, teve um impacto significativo nos países de acolhimento. Em Oeiras, à data de 1 de agosto de 2023, **1 178** pessoas apresentaram **Pedido de Proteção Temporária**, em que cerca de **60%** eram do **sexo feminino**.

Gráfico nº 10 - Oeiras, Pessoas Refugiadas da Ucrânia com Pedido de Proteção Temporária, idade e sexo, a 1 de agosto de 2023



Fonte: GAPLIM/ACM, I.P, 2023

[11] INE, Censos 2021

O rico mosaico étnico-cultural que caracteriza Oeiras é composto, igualmente, por comunidades ciganas que residem no concelho.

As comunidades ciganas são originárias da Índia, tendo fugido para o Médio Oriente e para a Europa após uma invasão islâmica. Presentes em Portugal desde a metade do séc. XV, só em 1822 lhes foi atribuída a cidadania portuguesa.

O Conselho da Europa (FRA, 2022) estima que a população cigana, em Portugal, ronde as 52 000 pessoas. Uma vez que, constitucionalmente não se pode questionar a etnia/pertença étnica, não é possível ter uma noção exata da dimensão das comunidades ciganas residentes também em Oeiras.

O projeto-piloto "Planos Locais para a Integração das Comunidades Ciganas", financiado pelo Programa da União Europeia de Direitos, Igualdade e Cidadania (2014-2020) e coordenado pelo Alto Comissariado para as Migrações, I.P.,[12] permitiu fazer um diagnóstico tendo por base a evidência científica, a aplicação de questionários a profissionais de diversas áreas e realização de dois grupos focais com pessoas ciganas (nos territórios de Porto Salvo e de Carnaxide).

Em conformidade com a informação recolhida, a família ocupa um papel central nas comunidades ciganas, com os casamentos/uniões a terem lugar em idades mais precoces do que entre as ocorridas entre pessoas não ciganas.

Aos 18 anos é esperado que as jovens ciganas tenham já, pelo menos, uma criança, havendo uma forte pressão junto das mesmas para a maternidade.

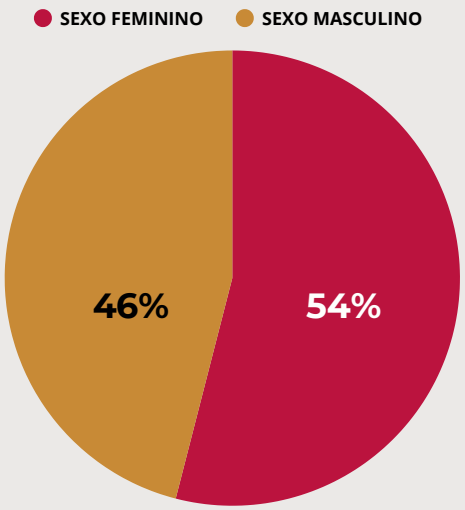
Pese embora ainda se continue a dar um grande valor ao "casamento cigano" (em que os dois cônjuges pertencem à comunidade), há relatos de casos de uniões entre ciganos e não ciganos, com os/as jovens a escolherem os seus companheiros e as suas companheiras, unindo-se pela via da "fuga", incluindo com pessoas afrodescendentes.

Uma análise de género destas comunidades mostra que homens e mulheres têm os seus papeis bem definidos, verificando-se um desequilíbrio de poder em desfavor das mulheres: a baixa escolaridade e o abandono precoce da escola para casar; a pressão para a maternidade, igualmente precoce e numerosa; a proibição de trabalhar em áreas que impliquem a interação com pessoas não ciganas e fora do controlo do marido/família, são algumas expressões dessa desigualdade de género.

[12] CMO/DDS (2019). Planos Locais para a Integração das Comunidades Ciganas, PLICC2018-0006.

As mulheres não são um grupo homogéneo (idade, local de residência no concelho, nacionalidade, naturalidade, escolaridade, pertença étnica, estado civil, entre outros fatores sociodemográficos), implicando uma abordagem diferenciada.

POPULAÇÃO RESIDENTE



Em Portugal, **nascem mais rapazes** do que **raparigas**.

Em Portugal as **mulheres** apresentam uma **maior esperança de vida à nascença** (83,4 anos) do que os homens (77,7 anos).

Em Oeiras, 86% dos **núcleos familiares monoparentais** são compostos por **mães com filhos/as**, com maior representação para **mulheres com ensino superior.**

A **UFOPAC** destaca-se das restantes freguesias pelo **maior número de mulheres** com **75 ou + anos** face às/aos jovens com menos de 15 anos.

48% da **população** residente em **Oeiras** é **solteira**, seguindo-se a casada (35%), a divorciada (10%) e a viúva (7,5%).

As **pessoas com 65 ou mais anos**, em Oeiras, representam **24% da população**.

O índice de dependência de idosos, ou seja, o número de idosos por 100 pessoas em idade ativa, aumentou de 29,3, em 2011, para 38,8 em 2021.

Em 2021, residiam em Oeiras pessoas de mais de **100 nacionalidades**, representando então cerca de **7% da população**.

DESTAQUES

3.Dimensão de género na educação

Nos últimos 10 anos assistiu-se a um aumento do nível de escolaridade da população com o ensino superior e com o ensino secundário e pós-secundário.

Oeiras é o Município da AML que apresenta a proporção mais elevada de população residente (66,35%) com, pelo menos, o ensino secundário completo.

Quadro nº 8 - População residente com 15 ou mais anos, por nível de ensino completo

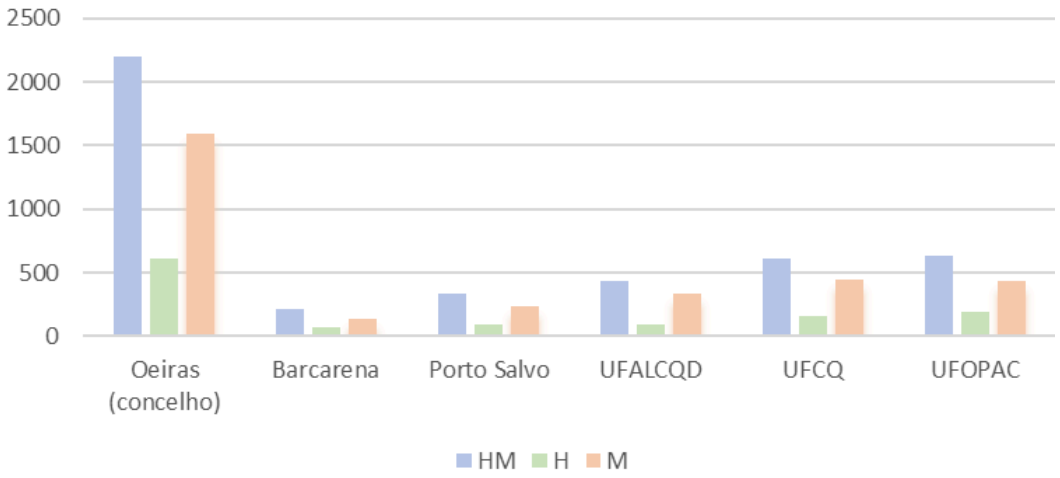
Local de residência	Total	Nenhum	1.º ciclo	2.º ciclo	Ensino secundário ou pós-secundário	Ensino Superior
Portugal	9011878	528088	2 008 075	864512	2 223 662	1 782 888
AML	2 458 995	104934	391545	175724	685561	654615
Oeiras	147341	4641	17016	7265	38968	55730

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Em Oeiras, 40,76% das pessoas residentes, com mais de 21 anos, tem o ensino superior completo realçando-se o facto de haver mais mulheres do que homens com estudos superiores (42,25% para 38,94%).

Por seu lado, é o concelho que apresenta a menor taxa de analfabetismo do país, 1,41%, sendo que cerca de 72% das pessoas analfabetas são do sexo feminino.

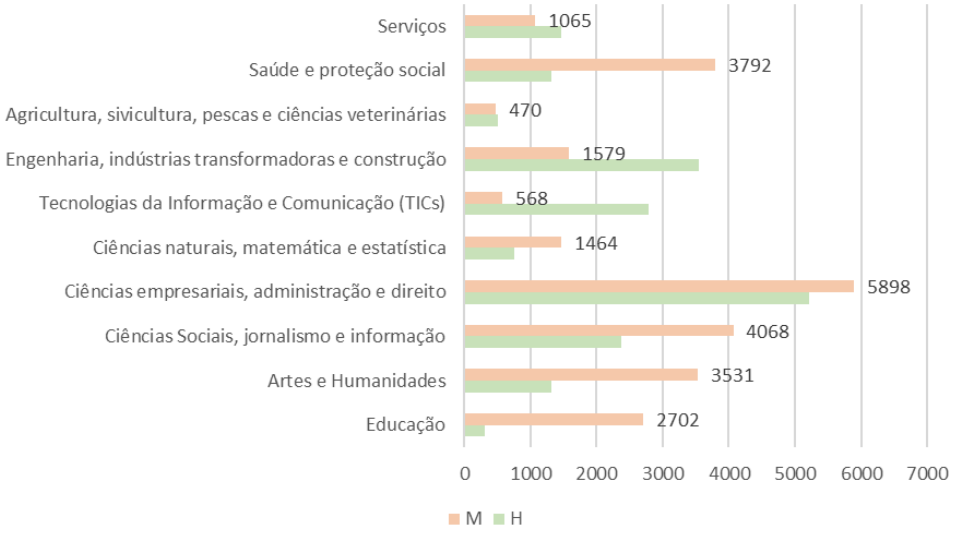
Gráfico nº 11 – Oeiras, População residente, com 10 e mais anos (analfabetos/as) por freguesia/união de freguesias e sexo, 2021



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

No que concerne às pessoas com ensino superior completo, verifica-se, nas áreas de estudo, o enviesamento do género nas escolhas de homens e de mulheres.

Gráfico nº 12 – Oeiras, População residente com ensino superior completo, por área de estudo e sexo, 2021



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

As mulheres encontram-se sobre representadas em áreas tradicionalmente associadas ao feminino, ao papel de cuidar: saúde e proteção social, ciências sociais, artes e humanidades ou educação. Já os homens estão expressivamente mais presentes em áreas como a engenharia e as TIC. Este gráfico espelha os estereótipos de género presentes nas escolhas que homens e mulheres fazem das áreas a seguir no ensino superior e, consequentemente, nas profissões.

Na área da Educação, ao nível do ensino público, o concelho de Oeiras tem uma rede escolar constituída por 10 Agrupamentos Escolares (AE) e 1 Escola não Agrupada, num total de 46 escolas, que integram 20 jardins de infância (JI), 29 escolas do 1.º ciclo do ensino básico (1.º CEB), 10 escolas do 2.º ciclo do ensino básico (2.º CEB), 13 escolas do 3.º ciclo do ensino básico (3.º CEB) e 8 escolas do ensino secundário.

No ano letivo 2020/2021, estavam matriculados nas escolas públicas do Concelho um total de 19.510 crianças e estudantes, distribuídos pelos vários estabelecimentos de educação e ensino[1].

Ao nível da Direção dos Agrupamentos de Escolas/Escolas Não Agrupadas, encontramos na Direção, 6 mulheres e 5 homens, representando as primeiras mais de 50% do total dos cargos dirigentes.

No ano letivo 2020/2021, tendo como fonte a plataforma inovar, é possível apresentar uma imagem dos/as estudantes das escolas de Oeiras em termos de sexo.

Quadro N° 9- Oeiras, total de estudantes, por sexo, ano letivo 2020/2021

Total	Sexo		
	M	H	HM
	9537	10034	19571
%	48,70%	51,50%	100,00%

Fonte: Município de Oeiras, Departamento de Educação, 2023

Quadro N° 10 - Oeiras, total de estudantes, por sexo e por nível de Ensino, ano letivo 2020/2021

Nível de ensino	Sexo		
	M	H	HM
Pré-escolar	136	134	270
JI	604	577	1181
1.º EB	2373	2576	4949
2.º EB	1436	1600	3036
3.º EB	2545	2602	5147
Secundário	2262	2073	4335
Profissional	61	295	356
Curso CEF	3	8	11
Curso EFA	117	169	286
Total	**9537**	**10034**	**19571**

Fonte: Município de Oeiras, Departamento de Educação, 2023

Da análise do quadro anterior, é possível verificar que os estudantes ultrapassam as estudantes, em número, até ao 3.º EB, passando a ser menos representativos no nível secundário.

[1] DMEDSC (2020) Relatório da Atividades 2020, Município de Oeiras.

Esta maior representação das mulheres não tem eco no ensino profissional, que é maioritariamente frequentado por estudantes do sexo masculino.

Ao nível do ensino profissional e superior, Oeiras apresenta, igualmente, respostas diferenciadas: Escola Superior Náutica Infante D. Henrique; Faculdade de Motricidade Humana; Instituto Superior Técnico; Escola Profissional Val do Rio e Universidade Atlântica.

Quadro Nº 11 - Escola Superior Náutica Infante D. Henrique - Distribuição de estudantes, por sexo e área de estudo, ano letivo 2022/2023 (N.º)

Escola Superior Náutica Infante D. Henrique	Nº Estudantes		
Licenciaturas	**M**	**H**	**Total Estudantes**
Engenharia De Máquinas Marítimas	4	117	121
Engenharia Eletrotécnica Marítima	3	36	39
Engenharia Informática E De Computadores	2	32	34
Gestão De Transportes E Logística	35	105	140
Gestão Portuária	21	59	80
Pilotagem	20	125	145
Total	**85**	**474**	**559**
Mestrados	**M**	**H**	**Total Estudantes**
Engenharia De Máquinas Marítimas	2	38	40
Pilotagem	0	30	30
Total	**2**	**68**	**70**
Cursos TESP	**M**	**H**	**Total Estudantes**
Climatização E Refrigeração	0	0	0
Eletrónica E Automação Naval	1	47	48
Manutenção Mecânica Naval	**0**	**48**	**48**
Redes E Sistemas Informáticos	4	60	64
Total	**5**	**155**	**160**

Fonte: Município de Oeiras, Departamento de Educação, 2023

A Escola Superior Náutica Infante D. Henrique (ENIDH) é uma instituição de ensino superior público politécnico, localizada em Paço de Arcos, vocacionada para a formação de oficiais da Marinha Mercante e quadros superiores do setor Marítimo-Portuário nas áreas da Intermodalidade, Gestão e Logística. A maioria das/os seus/suas estudantes, com cerca de 88% do total, são do sexo masculino.

Quadro Nº 12 - Faculdade de Motricidade Humana - distribuição de estudantes, por sexo e área de estudo, ano letivo 2021/2022 (N. º)

Licenciaturas	M	H	Total Estudantes
Ciências do Desporto	148	553	701
Gestão do Desporto	24	123	147
Ciências da nutrição*(curso gerido pela F. medicina)	0	0	0
Dança	66	6	72
Reabilitação Psicomotora	133	39	172
Estudos Gerais	1	1	2
Total	**372**	**722**	**1094**
Mestrados	**M**	**H**	**Total Estudantes**
Ensino da Educação Física nos Ensinos Básico e Secundário	47	121	168
Exercício e Saúde	28	33	61
Reabilitação Psicomotora	48	7	55
Treino de Alto Rendimento	7	74	81
Futebol	1	29	30
Ergonomia	10	2	12
Gestão do Desporto	23	58	81
Resiliência na Educação	0	0	0
Treino Desportivo	4	35	39
Total	**168**	**359**	**527**

Fonte: Município de Oeiras, Departamento de Educação, 2023

A Faculdade de Motricidade Humana – Universidade de Lisboa, com a sede na Cruz Quebrada-Dafundo, é uma instituição de ensino superior e de referência nas áreas da Educação Física, Desporto, Saúde e Educação.

À exceção da reabilitação psicomotora, da Ergonomia e da Danças, a oferta formativa é frequentada maioritariamente por estudantes do sexo masculino, que representam 66,68% do corpo discente.

Quadro nº 13 - Instituto Superior Técnico - distribuição de estudantes por sexo e área de estudo, ano letivo 2021/2022 (N.º)

Instituto Superior Técnico	Nº Estudantes		
Licenciaturas	**M**	**H**	**Total Estudantes**
Engenharia de Telecomunicações e Informática	36	200	236
Engenharia e Gestão Industrial	114	164	278
Engenharia Eletrónica	28	95	123
Engenharia Informática e de Computadores	50	332	382
Total	**228**	**791**	**1019**
Mestrados	**M**	**H**	**Total Estudantes**
Bioengenharia em Medicina Regenerativa e de precisão	19	4	23
Engenharia de Telecomunicações e Informática	6	56	62
Engenharia e Gestão Industrial	89	83	172
Engenharia Eletrónica	**0**	**24**	**24**
Engenharia Informática e de Computadores	24	153	177
Total	**138**	**320**	**458**

Fonte: Município de Oeiras, Departamento de Educação, 2023

Quadro nº 14 - Escola Profissional Val do Rio - distribuição de estudantes por sexo e área de estudo, ano letivo 2021/2022 (N.º)

Escola Profissional Val do Rio	Nº Estudantes		
	M	**H**	**Total Estudantes**
Técnico de Multimédia	9	58	67
Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	1	66	67
Técnico de Eletrónica e Telecomunicações	0	58	58
Técnico de Desenho Digital 3D	30	36	66
Técnico de Design de Comunicação Gráfica	32	36	68
Técnico de Vídeo	6	62	68
Total	**78**	**316**	**394**

Fonte: Município de Oeiras, Departamento de Educação, 2023

A presença de estudantes do sexo masculino é mais expressiva na Escola Profissional Val do Rio, representando cerca de 80% do total de estudantes.

Apenas nos cursos de Técnico de Desenho Digital 3D e de Técnico de Design de Comunicação Gráfica se assiste a um equilíbrio, pese embora os estudantes estejam em maior número que as estudantes.

Quadro nº 15 - Universidade Atlântica - distribuição de estudantes por sexo e área de estudo, ano letivo 2022/2023 (N.º)

Universidade Atlântica	N.º Estudantes		
	M	H	Total Estudantes
Engenharia Mecânica	1	20	21
Fisioterapia	229	219	448
Gestão	57	54	111
AML	15	10	25
Gestão de Sistemas e Computação	2	33	35
Gestão de Segurança, Emergência e Pro	15	97	112
Gestão do Trânsito Aéreo	4	6	10
Osteopatia	19	27	46
Total	**342**	**466**	**787**

Fonte: Município de Oeiras, Departamento de Educação, 2023

Na Universidade Atlântica, o número de estudantes do sexo masculino é superior ao das estudantes, observando-se também aqui um enviesamento de género nas escolhas feitas por ambos: as mulheres encontram-se sub-representadas na Engenharia mecânica, na Gestão de Sistemas e Computação e na Gestão de Segurança, Emergência e Proteção Civil.

O enviesamento de género na escolha de áreas de estudo (9.º e 12.º anos), com impacto no percurso de vida profissional, é uma área que requer investimento para que rapazes e raparigas possam escolher um caminho, em linha com as suas aptidões e vocação, sem as limitações inerentes aos estereótipos associados a profissões "masculinas" e "femininas".

A comunidade educativa, no seu todo, tem um importante papel a desempenhar. Se, por um lado, as instituições de ensino podem, mesmo inconscientemente, reforçar estereótipos ao encorajar atividades ou áreas de ensino, de forma diferenciada, para rapazes e para raparigas, por outro, a influência de quem exerce o poder parental, familiares e/ou comunidade envolvente pode, igualmente, condicionar as escolhas ou expetativas com base no enviesamento de género.

O enviesamento de género no ensino pode, assim, ter um impacto negativo na vida das/os jovens, estudantes, limitando as suas oportunidades educacionais, perspetivas de carreiras e a realização de todo o seu potencial.

DESTAQUES

Até ao terceiro ciclo os **rapazes** ultrapassam as raparigas em número, passando a estar **menos representados** no **nível secundário.**

Os **rapazes** estão em **maior número** no **ensino profissional** do que as raparigas.



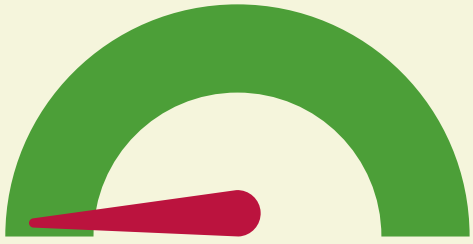
67%

Oeiras é o Concelho do país com **maior número de pessoas licenciadas**, maioritariamente do **sexo feminino**.

As **áreas de estudo escolhidas (9.° e 12.° anos)** por rapazes e **raparigas traduzem um enviesamento de género e têm impacto nas saídas profissionais**: as **mulheres** encontram-se **sobre representadas** em **áreas** tradicionalmente associados ao feminino, ao **papel de cuidar** (saúde e proteção social, ciências sociais, artes e humanidades ou educação), enquanto os **homens** estão expressivamente **mais presentes em áreas como engenharia e TIC**.

Oeiras é o **Município da AML** com a **proporção mais elevada** de população residente **(66,35%)** com **pelo menos o ensino secundário completo**.

A taxa de analfabetismo em Oeiras é a **menor do país** (1,41%) sendo **mais representativa nas mulheres** (72%).



4.Dimensão de género no emprego/desemprego

Em Oeiras, em 2021, a população ativa atingiu o valor de 81 256 pessoas, em maior número do sexo feminino (52% mulheres e 48% homens).

Quadro nº 16 - População residente com 15 ou mais anos, por condição perante o trabalho, 2021

Local de residência	Total	População ativa			População não ativa					
		Total	Empregada	Desempregada	Total	Reformada	Doméstica	Estudante	Incapacitado para o trabalho	Outr
Portugal	9011978	4817978	4426461	391517	4193900	2383397	304480	676812	153395	
AML	2458995	1377766	1256872	120894	1081229	591121	67403	197432	31188	
Oeiras	147341	81256	75265	5991	66085	38254	3596	12737	1392	

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

O trabalho é a fonte de rendimentos para 50% da população residente em Oeiras, surgindo a reforma/pensão como o meio de subsistência principal para 27%.

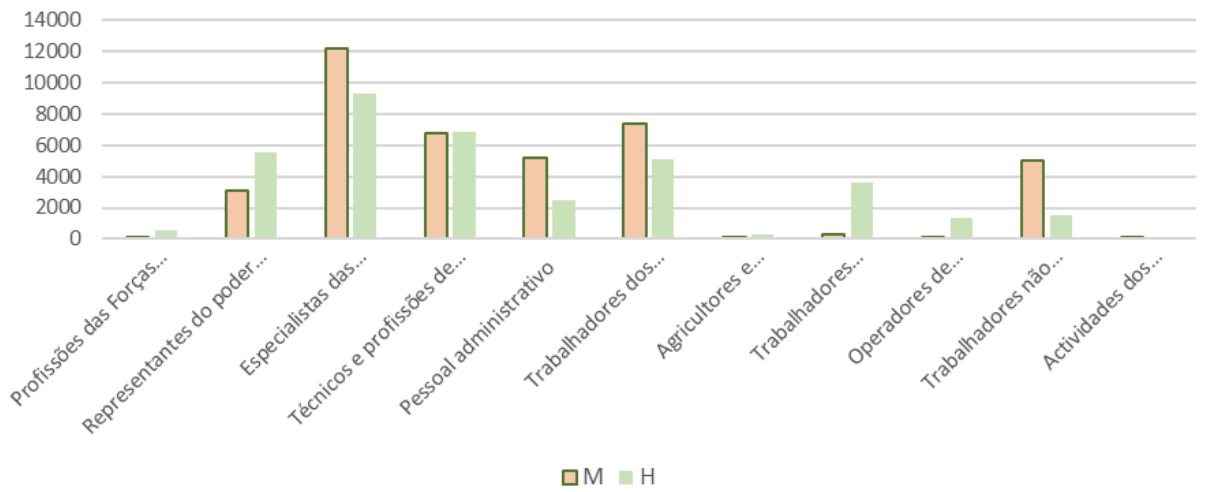
Quadro nº 17 - Oeiras, População residente com 15 e mais anos de idade (N.º), sexo, Grupo etário e Fonte de rendimento, 2021

Fonte de Rendimento	Grupo etário/Etano																									
	15 - 19 anos		20 - 24 anos		25 - 29 anos		30 - 34 anos		35 - 39 anos		40 - 44 anos		45 - 49 anos		50 - 54 anos		55 - 59 anos		60 - 64 anos		65 - 69 anos		70 - 74 anos		75 ou mais anos	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Trabalho	73	76	1395	1393	3196	3277	3839	3703	4285	4410	5275	5770	5684	6467	4453	5026	3565	4336	2372	3051	847	971	166	93	102	41
Reforma/pensão	7	3	17	22	21	14	21	13	28	27	43	33	65	92	136	139	305	341	1246	1270	3085	4337	4357	5779	7764	11387
Subsidio de desemprego	2	0	71	69	113	168	130	206	155	203	157	248	173	243	165	207	177	224	183	207	33	46	3	5	2	6
Rendimento social de inserção	3	11	11	18	19	35	17	39	23	48	33	38	40	48	40	54	48	64	54	63	15	25	2	7	3	13
Outro subsidio temporário (doença, maternidade,etc,...)	3	4	8	30	21	88	19	199	37	197	43	133	42	69	43	80	44	75	53	69	21	24	2	5	2	5
Rendimento da propriedade ou da empresa	2	0	8	5	14	14	28	15	48	35	77	75	89	89	84	89	92	82	89	83	49	63	43	56	78	119
A cargo da família	4390	4180	2741	2468	756	565	300	349	219	399	239	413	230	451	190	486	198	495	153	511	55	313	14	182	29	460
Outra situação	241	214	195	204	211	179	174	174	201	212	233	259	263	286	231	337	259	338	230	348	109	173	35	89	50	183
Total	4721	4488	4446	4209	4351	4340	4528	4698	4996	5531	6100	6969	6586	7745	5342	6418	4688	5955	4380	5602	4214	5952	4622	6216	8030	12214

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

Em termos de profissões da população empregada residente em Oeiras, verifica-se a maior representatividade dos Técnicos e profissões de nível intermédio (49,7%), seguidos do grupo de Especialistas das atividades intelectuais e científicas (31,9%), e em terceiro lugar surgem os Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores (15,2%).

Gráfico nº 13 - Oeiras, População empregada (N.º), Sexo, e Profissão (Grande grupo - CPP), 2021



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

As mulheres estão mais representadas no grupo de especialistas das atividades intelectuais e científicas; trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores e trabalhadores/as não qualificados/as.

Os homens, por seu lado, são mais numerosos entre os representantes do poder; trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices; e Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem.

A representação de homens e mulheres por profissões traduz o enviesamento de género presente na escolha das profissões: as mulheres presentes mais na área do cuidar, na esfera privada, e os homens na esfera pública.

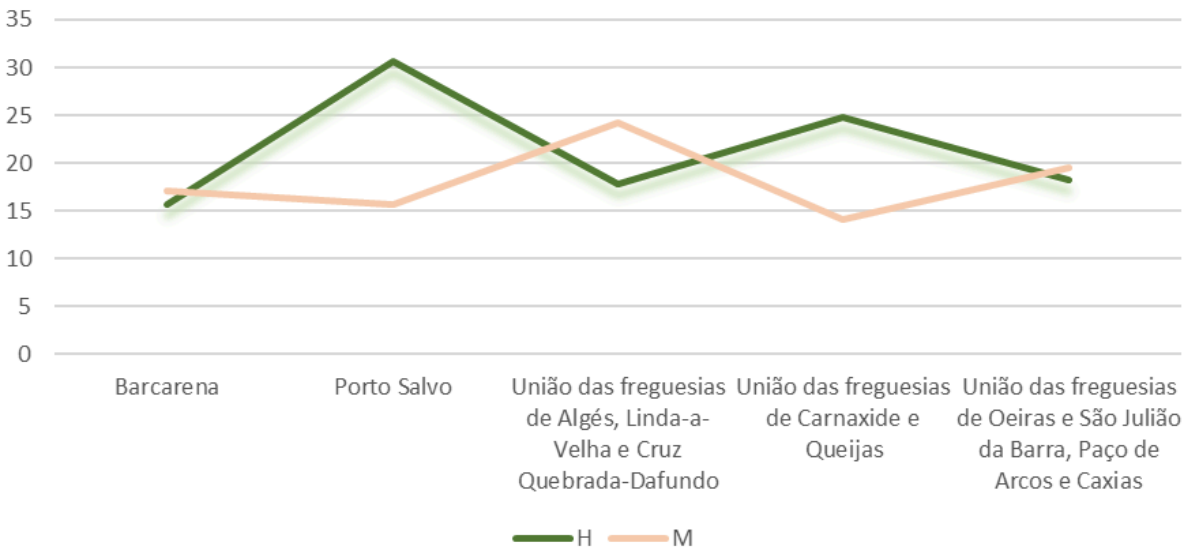
Quadro nº 18 - Taxa de desemprego (%) da população residente ativa com idade entre 15 e 24 anos por Local de residência à data dos Censos, Sexo, 2021

Local de residência	Sexo		
	HM	H	M
	%	%	%
Portugal	18,68	17,49	20,09
Área Metropolitana de Lisboa	21,10	21,21	20,98
Oeiras	18,97	20,79	17,10
Barcarena	15,67	15,69	15,64
Porto Salvo	27,49	30,64	24,23
União das freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada-Dafundo	16,02	17,87	14,15
União das freguesias de Carnaxide e Queijas	22,28	24,84	19,59
União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias	17,01	18,31	15,76

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

A taxa de desemprego em Oeiras, dos 15 aos 24 de idade era, à data do Censos (2021), de 18,97%, com maior expressão na Freguesia de Porto Salvo e menor expressão em Barcarena. Em todos os territórios do concelho, a taxa de desemprego (dos 15 aos 24 de idade) é superior entre os homens.

Gráfico nº 14 - Taxa de desemprego (%) da população residente ativa com idade entre 15 e 24 anos por local de residência à data dos censos, sexo, 2021



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

É na união de freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz-Quebrada que a taxa de desemprego entre as mulheres tem maior expressão.

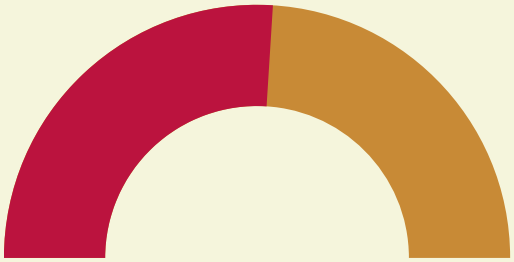
As escolhas de profissões, por homens e mulheres, têm implícitas um enviesamento de género, presente, também, nos processos de recrutamento e seleção. Muito embora a legislação em vigor proíba a discriminação de género no acesso, manutenção e progressão nos postos de trabalho/profissões, na prática o enviesamento de género condiciona a igualdade entre homens e mulheres: ainda que homens e mulheres concorram em igualdade de circunstâncias para um mesmo posto de trabalho, o momento da entrevista pode ditar a escolha de uns em relação a outros.

Fatores como a genderização das profissões (por exemplo, homens na condução de máquinas/veículos e mulheres em áreas do cuidar), o peso da maternidade nas mulheres e o papel que lhes é atribuído no cuidar de descendentes e, com o envelhecimento da população, de ascendentes, têm impacto na seleção e progressão de uns e de outras.

A diversidade dos enviesamentos existentes requer a identificação de estratégias para os mitigar. Assim, a formação das várias pessoas envolvidas num processo de recrutamento é importante, para que se "tornem mais conscientes dos seus enviesamentos e projeções e para que façam processos de recrutamento baseados em critérios objetivos e minimizem a influência dos seus próprios valores e crenças no processo" (APPDI, Guia para um recrutamento inclusivo)[14].

[14] Disponível, online, em Guia_Recrutamento_Inclusivo.pdf (appdi.pt)

DESTAQUES



Em Oeiras as **mulheres** são **52%** da **população em idade ativa**.

Por cada 100 pessoas que saem do mercado de trabalho entram 84, maioritariamente do sexo masculino

EMPREGO/DESEMPREGO

Os **homens** são **mais numerosos** entre os **Representantes do poder**; Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices; e Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem.

As **mulheres** estão **mais representadas** no grupo de Especialistas das atividades intelectuais e científicas; **Trabalhadores dos serviços pessoais**, de proteção e segurança e vendedores e trabalhadores/as não qualificados/as.

As escolhas de profissões, por homens e mulheres, têm implícitas um **enviesamento de género**, presente, também, nos **processos de recrutamento e seleção**.

Fonte: INE, Censos 2021

5. Dimensão de género na mobilidade e transportes

Em Oeiras, 51,9% das pessoas residentes trabalham ou estudam noutro município, verificando-se, também, que 21,3% se desloca a outra freguesia do município para trabalhar ou estudar.[15]

A duração média dos movimentos pendulares para chegar ao trabalho ou lugar de estudo é de até 25,42 min.

Quadro nº 19 - Oeiras, Duração média dos movimentos pendulares (min) da população residente empregada ou estudante por Local de residência (à data dos Censos 2021)

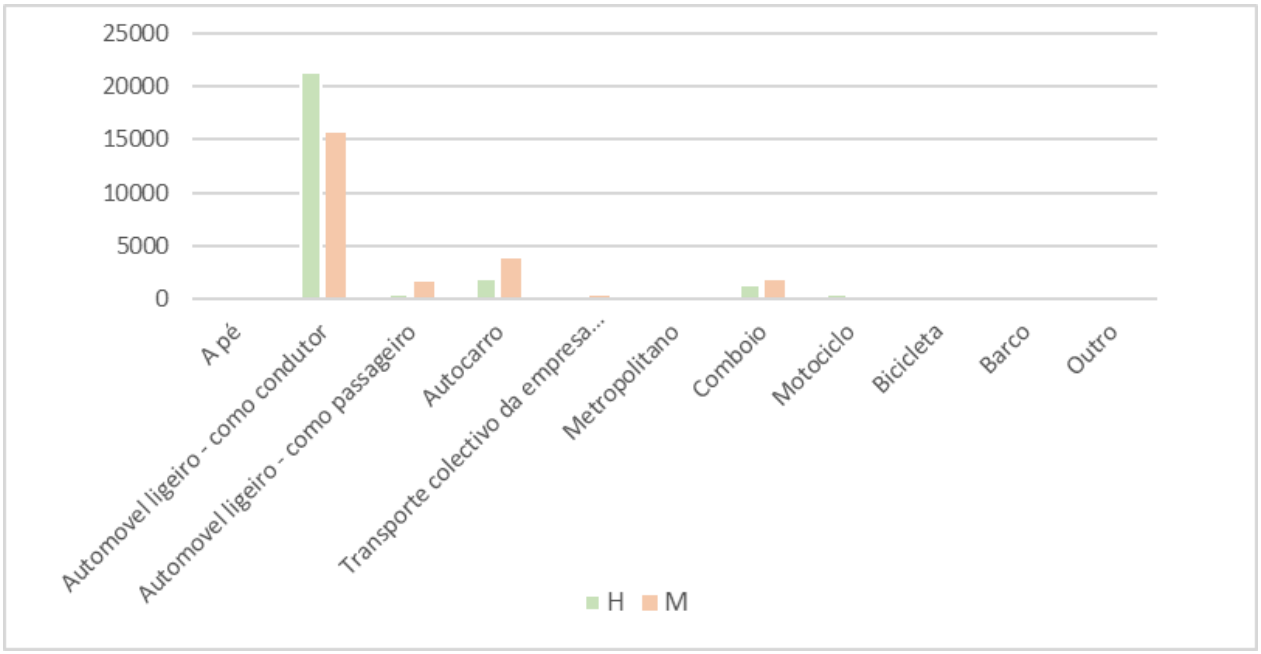
Oeiras (concelho)	25,42
Barcarena	25,89
Porto Salvo	26,53
União das freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada-Dafundo	23,41
União das freguesias de Carnaxide e Queijas	23,58
União das freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias	27,92

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

Destaca-se que 45% das pessoas deslocam-se para trabalhar ou estudar através de automóvel como condutor e 19% como passageiro/a.

[15] Fonte: Gabinete de Inteligência Territorial (GIT)/CMO (2022) Destaque Estatístico n.º 92 – Censos 2021 – População.

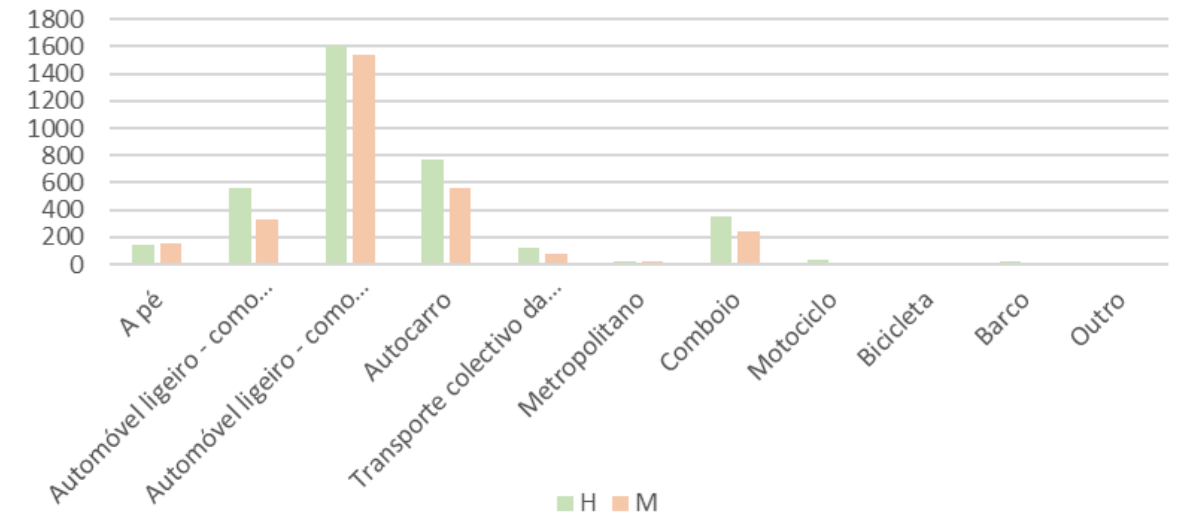
Gráfico nº 15 – Oeiras, População residente empregada, que vive no alojamento a maior parte do ano (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2021), Sexo, principal meio de transporte



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

Verifica-se que entre a população empregada, são os homens que mais utilizam o automóvel ligeiro como condutores, enquanto as mulheres são mais utilizadoras dos transportes públicos (autocarro e comboio) e dos automóveis na condição de passageiras.

Gráfico nº 16 - Oeiras, População residente estudante, que vive no alojamento a maior parte do ano (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2021), Sexo, principal meio de transporte



Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

No que concerne à população residente estudante, pese embora os homens utilizem mais o automóvel como condutores, verifica-se um equilíbrio ao nível do uso do autocarro como meio de transporte principal.

Perante a evidência de que são as mulheres quem mais usa o transporte público, assegurando, maioritariamente, as dinâmicas familiares afetas ao papel de cuidadoras (descendentes e ascendentes), uma boa prática passará pela instauração do procedimento de auscultação de mulheres para identificação, em cada território, dos melhores locais para as paragens, tendo em conta importantes questões como a localização de equipamentos (proximidade de escolas, parques infantis, centros de saúde, equipamentos para pessoas idosas, zonas de comércio, entre outros); a segurança (iluminação, espaços não isolados, entre outros aspetos que possibilitem situações de violência física e/ou sexual) ou acessibilidade (para acesso a todas as pessoas, incluindo pessoas com incapacidade e/ou deficiência).



DESTAQUES

Em Oeiras, **51,9%** das pessoas residentes **trabalham ou estudam noutro município**, verificando-se, também, que **21,3%** se **desloca a outra freguesia do município para trabalhar ou estudar**.



Entre a população empregada, as **mulheres** utilizam mais os **transportes públicos** (autocarro e comboio) e o automóvel na condição de passageiras.

Entre a população empregada, os **homens** utilizam mais o **automóvel ligeiro** como **condutores.**

Os **percursos/rotas dos transportes públicos devem ter em conta** o facto de serem **maioritariamente utilizados por mulheres**, que, tradicionalmente, são as **principais cuidadoras de descendentes e de ascendentes**.

A **duração média dos movimentos pendulares** para chegar ao trabalho ou lugar de estudo é de até **25,42 min**.

6. Dimensão de género na saúde

O Índice da Igualdade de Género, de 2023, do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), colocava Portugal em 15.º lugar entre os países da União Europeia, com a pontuação de **67,4 pontos** em 100[16].

É na área da saúde que as desigualdades de género são mais significativas, sem evolução positiva desde 2010, situando o país em **23.º lugar** entre os 27 da União Europeia[17].

Quadro n.º 2 - Estado de Saúde, Índice de Igualdade de Género, Portugal, 2023

País	Autoperceção da saúde, boa ou muito boa (%, pop. 16+ anos)		Esperança de vida à nascença (anos)		Esperança de vida sem incapacidades	
	M	H	M	H	M	H
PT	47	54	84	79	57	59
UE	67	72	83	77	64	63

Fonte: EIGE, 2023

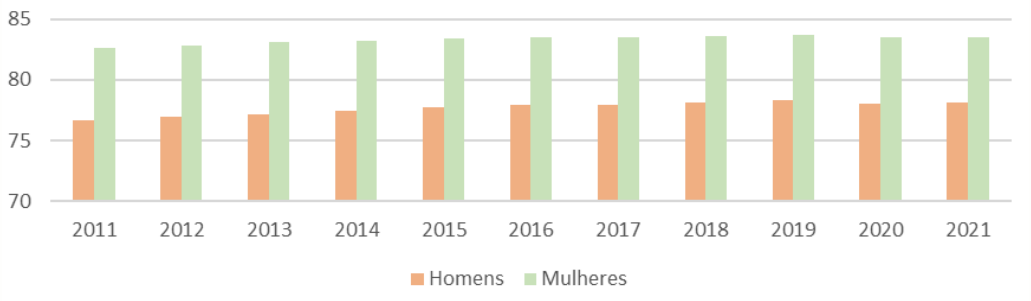
Da análise do quadro é possível concluir que as mulheres têm uma autoperceção da sua saúde como boa ou muito boa, inferior à dos homens; têm uma menor esperança de vida sem incapacidades, mas uma maior esperança de vida à nascença.

A conjugação destes fatores pode traduzir-se, para as mulheres, numa vida mais longa que os homens, mas com menor qualidade em termos da sua saúde

[16] Índice da Igualdade de Género 2023, do EIGE sobre Portugal, disponível em Portugal | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

[17] O domínio da saúde mede a igualdade entre homens e mulheres em três aspetos relacionados com a saúde: estado de saúde, comportamentos de saúde e acesso aos serviços de saúde. A análise dos comportamentos em matéria de saúde tem por base as recomendações da OMS sobre comportamentos saudáveis, nomeadamente o consumo de frutas e legumes, a atividade física, o tabagismo e o consumo de álcool.

Gráfico nº 17 - Evolução da esperança média de vida à nascença, Portugal, por sexo (2011-2021)



Fonte: CIG – Igualdade de Género em Números 2022

O quadro anterior traduz a diferença, ao longos dos anos, da esperança média de vida à nascença entre homens e mulheres, com estas a apresentarem estruturalmente uma maior longevidade.

A dimensão de género está, assim, presente também na área da saúde: é possível observar diferenças tanto ao nível da autoperceção, como de estado de saúde e doenças associadas.

Em 2022 (CIG)[18], em Portugal, mais de duas em cada 5 pessoas, com 16 ou mais anos de idade **(44% da população residente)**, referiram ter uma doença crónica ou um problema de saúde prolongado, sendo as mulheres quem mais sofre desta condição.

De igual modo, mais de um terço **(34,0%)** referiu sentir-se limitado/a na realização de atividades consideradas habituais, para a generalidade das pessoas devido a problemas de saúde, com uma percentagem maior de mulheres com esta perceção **(38,2% contra 29,2% de homens).**

Segundo os dados da CIG, em 2021, as principais causas de morte em Portugal foram as doenças do aparelho circulatório, os tumores, as doenças cerebrovasculares, representando cerca de **79%** dos óbitos [19].

As mortes por doença do aparelho circulatório e doenças cerebrovasculares afetam mais as mulheres, enquanto as mortes por tumor afetam mais os homens.

[18] CIG (2023) Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2023, disponível em Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2023 (cig.gov.pt)
[19] Idem.

Em termos de recursos humanos, verifica-se que das/os 1 878 médicas/os com residência do concelho de Oeiras, a maioria é do sexo feminino: 59% mulheres e 41% homens. Esta diferença é ainda mais visível na área da enfermagem, onde a esmagadora maioria são mulheres (84%) (André, 2024).

A transposição de competências na área da Saúde para os Municípios apresenta-se como uma potencialidade para o aprofundamento do diagnóstico da dimensão de género, como um produto do PMINDO.

Em Oeiras, este processo foi formalizado em janeiro de 2024, visando alcançar a satisfação plena das necessidades, expectativas e aspirações dos e das munícipes, na prossecução de uma política de saúde com uma visão integradora e sistémica. Em linha com a definição de Saúde da OMS, esta política de saúde, igualmente abrangente e transversal, tem em consideração as dimensões física, social e mental.

Em termos geográficos, o concelho de Oeiras integra a área de competência da Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental EPE (ULSLO)[20], que congrega os territórios de Oeiras, Cascais e Lisboa Ocidental.

[20] A Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, EPE (ULSLO), é um estabelecimento público do Serviço Nacional de Saúde, dotado de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira e patrimonial, e de natureza empresarial, criada pelo Decreto-Lei n.º 102/2023, de 7 de novembro, que agregou numa única instituição o Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, E.P.E., os Agrupamentos de Centros de Saúde Lisboa Ocidental e Oeiras e, sem prejuízo de articulação com o Hospital de Cascais, o Agrupamento de Centros de Saúde de Cascais.
Para informação detalhada sobre este serviços consultar: cuidados de saúde primários e cuidados de saúde hospitalares.

Unidades de Saúde da ULSLO

Cuidados de Saúde Hospitalares (ULSLO):	Hospital Egas Moniz
	Hospital Santa Cruz
	Hospital São Francisco
Cuidados de Saúde Primários (concelho de Oeiras)	CS Oeiras: Av. Salvador Allende, s/n, 2780-163 Oeiras
	CS P. Arcos: Av. António Bernardo Cabral Macedo, 2770-219 Paço D'Arcos
	CS Barcarena: Av. Sto. António de Tercena, Quinta das Lindas, 2730-165 Tercena
	CS Linda-a-Velha: Largo Prof. Fernando da Fonseca, Nº 10, 2799-534 Linda-a-Velha
	CS Carnaxide: R. Manuel Teixeira Gomes, 2790-102 Carnaxide
	CS Dafundo: Pct. Bombeiros Voluntários do Dafundo, Nº 7, 1495-713 Dafundo
	CS Algés: R. Dr. Manuel de Arriaga, 32-40, 1495-087 Algés
	CS Cuidar +: R. Augusto Fraga, Nº 3ABC, 2790-411 Queijas

Fonte: Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, EPE – SNS (acedido a 31/10/24)

A informação existente, insuficiente para se conhecer o perfil e necessidades de saúde dos homens e mulheres residentes no concelho, reforça a necessidade do investimento no aumento do conhecimento sobre esta área, sustentado na prática, sistemática, da recolha de informação desagregada por sexo.

A Estratégia Municipal de Saúde de Oeiras (2025-2030) apresenta-se como uma oportunidade para se conhecer melhor o concelho, na diversidade das pessoas que o integram e das necessidades de saúde que apresentam.

DESTAQUES



A evidência mostra que as mulheres vivem mais tempo que os homens, mas com menor qualidade em termos da sua saúde.

Em Portugal, (CIG, 2022), **mais de duas em cada 5 pessoas**, com **16 ou mais anos de idade (44% da população residente)**, referiram ter **uma doença crónica ou um problema de saúde prolongado,** presente **mais em mulheres.**

Mais de um terço **(34,0%)** referiu sentir-se limitado/a na realização de atividades consideradas habituais para a generalidade das pessoas devido a problemas de saúde, com uma percentagem maior de mulheres com esta perceção **(38,2% contra 29,2% de homens).**

As mulheres morrem mais por doenças do aparelho circulatório e doenças cerebrovasculares, enquanto os homens por tumor (CIG, 2021).

59% dos/as médicos/as residentes no concelho de Oeiras são do sexo feminino. Esta diferença é ainda mais visível na área da enfermagem, onde as mulheres predominam (84%).

7. Violência contra as mulheres e violência de género

O Instituto para a Igualdade de Género (EIGE), define violência contra as mulheres como todos os atos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada [21].

Por seu lado, a violência doméstica é definida como todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou atuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a vítima.[20]

Para além destas formas de violência, há diferentes formas de violência que afetam desproporcionalmente meninas e mulheres, com base apenas no seu sexo biológico. A esta forma de violência, acresce a exercida por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.[22]

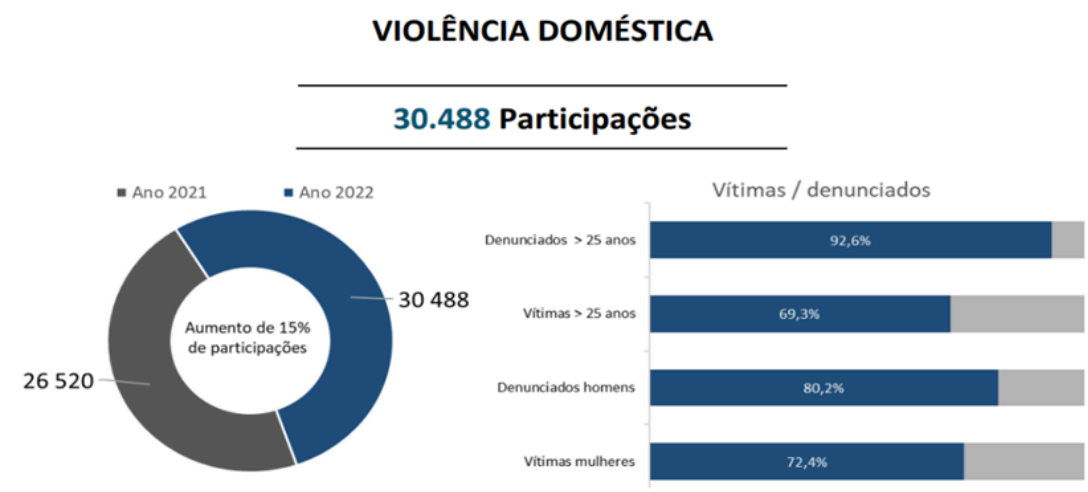
Neste capítulo são apresentadas diferentes formas de violência contra mulheres e violência de género, passiveis de ocorrer ao longo do ciclo de vida, e que requerem atenção e investimento ao nível das políticas públicas locais.

7.1. Violência doméstica

No último Relatório Anual de Segurança Interna, a Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ) destaca a violência doméstica que em Portugal registou **30 488** participações, representando um aumento de **3 968 casos** (**+ 15%**). Atendendo às tipologias desta categoria, a violência doméstica contra cônjuge ou análogo assumiu, em **2022, 86%** de toda a violência doméstica.

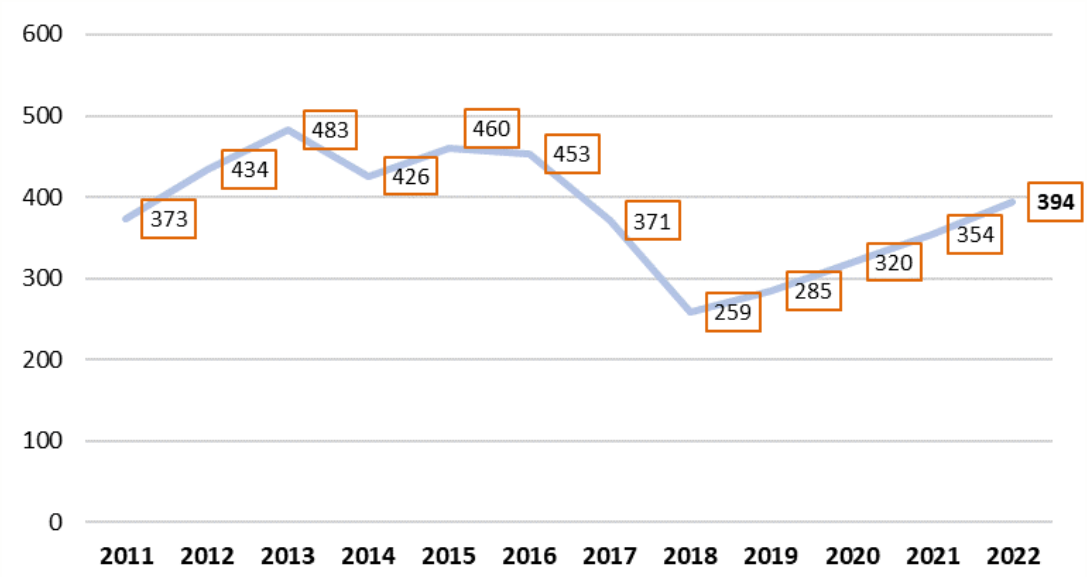
[21] Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em: http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus).
[22] Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em: http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus).
[21] Idem.

Gráfico nº 18 - Portugal, participações de Violência Doméstica (N.º), 2022



Fonte: Direcção-Geral da Política de Justiça

Gráfico nº 19 – Oeiras: Evolução dos crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos, 2011 - 2022

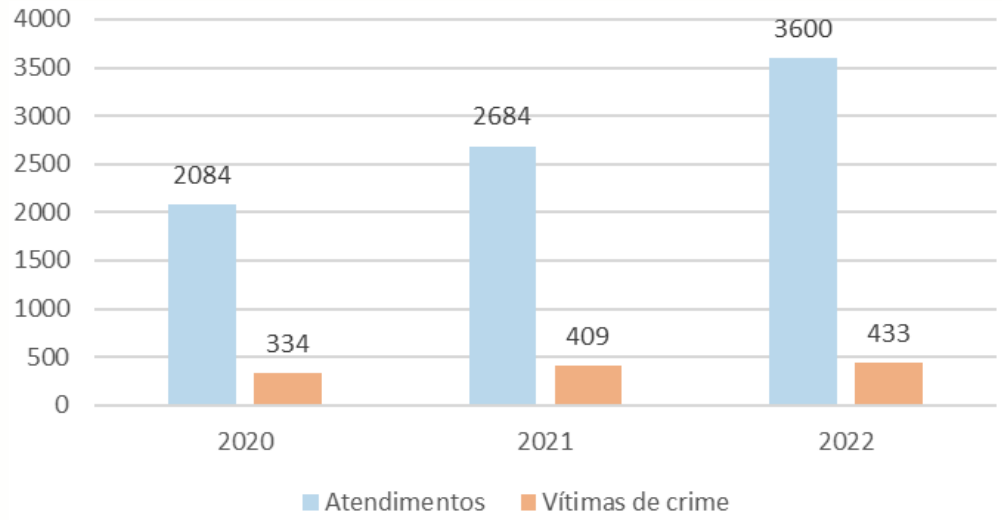


Fonte de dados: Direcção-Geral da Política de Justiça

Em Oeiras, segundo a DGPJ, em 2022, registou-se uma subida de 11,3%, face ao ano anterior, neste tipo de crime.

No que se refere às estatísticas disponibilizadas pelo Gabinete de Apoio à Vítima de Oeiras (GAV Oeiras) da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), presente no concelho desde 2017, é notório um aumento dos pedidos de apoio entre os anos de 2020 e 2022.

Gráfico nº 20 - Gabinete de Apoio à Vítima de Oeiras, pedidos de apoio (2021-2022)

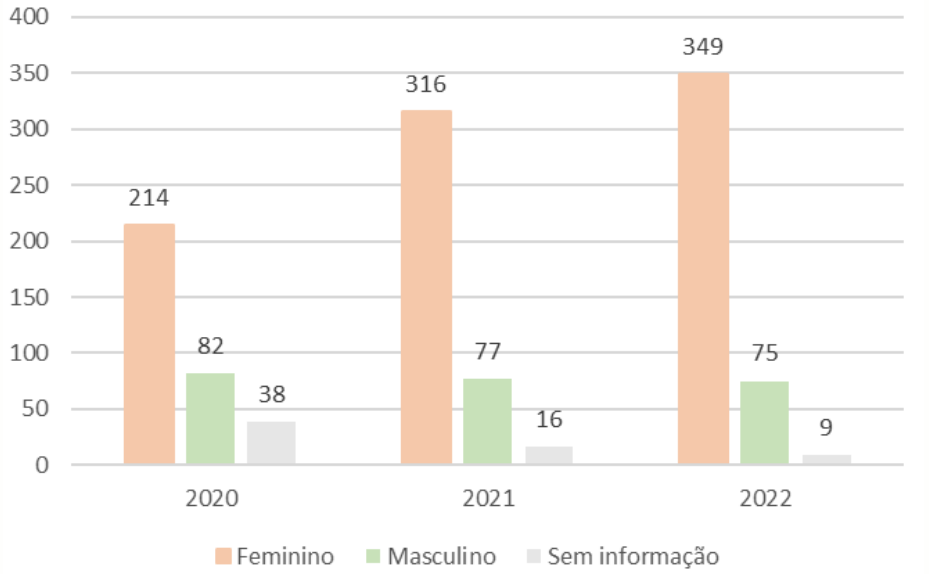


Fonte: APAV, 2023

De referir que, no que concerne aos números acima representados, mais de 80% retratam pedidos de apoio referentes a crimes contra pessoas, com especial foco no crime de Violência Doméstica.

Da análise da distribuição por sexo, verifica-se um predomínio do sexo feminino nos pedidos de procura de apoio.

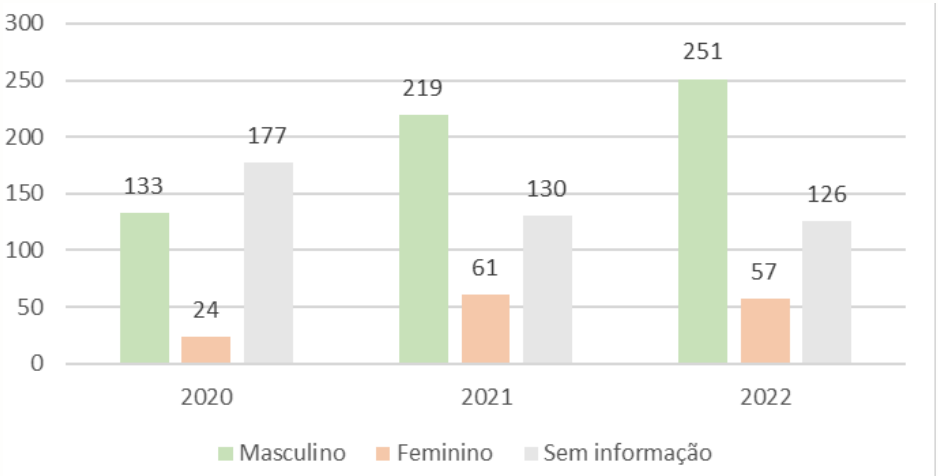
Gráfico nº 21 - GAV Oeiras – Pedidos de apoio, por sexo, 2020-2022



Fonte: GAV Oeiras, 2023

Já no que concerne à autoria do crime, os homens encontram-se em maior número do que as mulheres.

Gráfico nº 22 - GAV Oeiras – Autoria crime, por sexo, 2020-2022



Fonte: GAV Oeiras, 2023

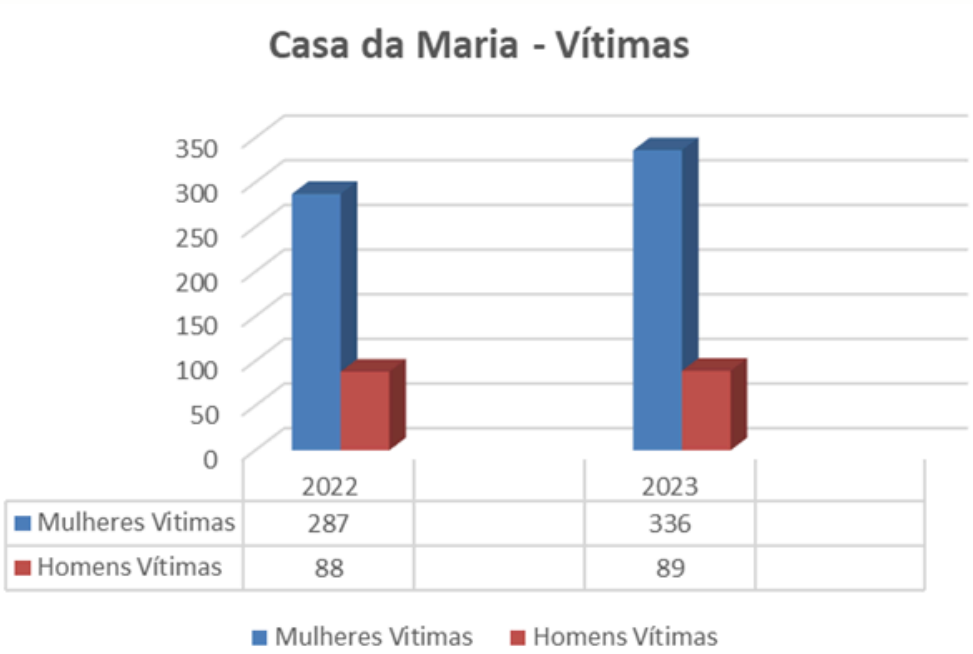
De realçar que em 2022, pela primeira vez, o GAV de Oeiras registou uma vítima intersexo.

A Polícia de Segurança Pública, Comando Metropolitano de Lisboa / Divisão Policial de Oeiras, entidade de primeira linha na área da violência doméstica em Oeiras, é a promotora da Casa da Maria, uma resposta especializada nesta área, situada na Esquadra de Oeiras.

As denúncias recebidas, tanto em 2022 como em 2023, mostram o predomínio das mulheres em relação aos homens, representando, respetivamente, **76,3%** e **79%** do total de denuncias recebidas na Casa da Maria.

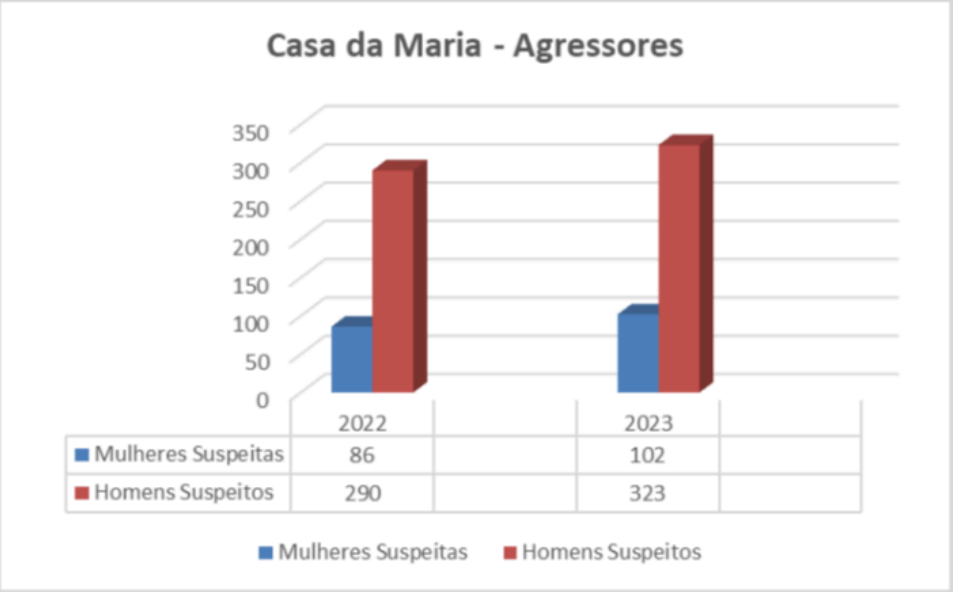
Uma análise do total de denuncias permite observar um aumento total de cerca de **13,3%** em 2023 relativamente ao ano anterior.

Gráfico n.º 23 - Denúncias recebidas na Casa da Maria - Vítimas (2022 - 2023)



Fonte: Polícia de Segurança Pública, Comando Metropolitano de Lisboa, Divisão Policial de Oeiras, 2024

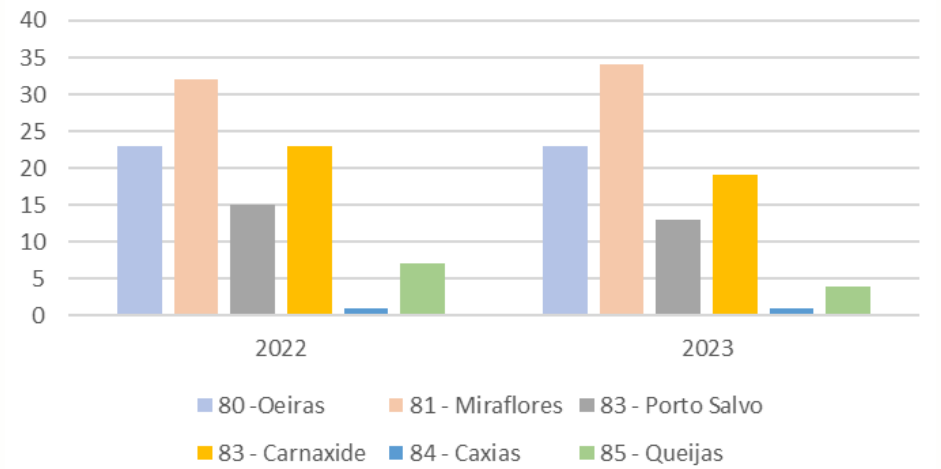
Gráfico nº 24 - Denúncias recebidas na Casa da Maria – Agressores, em 2022 e 2023 (N.º)



Fonte: Polícia de Segurança Pública, Comando Metropolitano de Lisboa, Divisão Policial de Oeiras, 2024

No que concerne a agressores/as, os suspeitos são maioritariamente homens: 77% em 2022 e 76% em 2023.

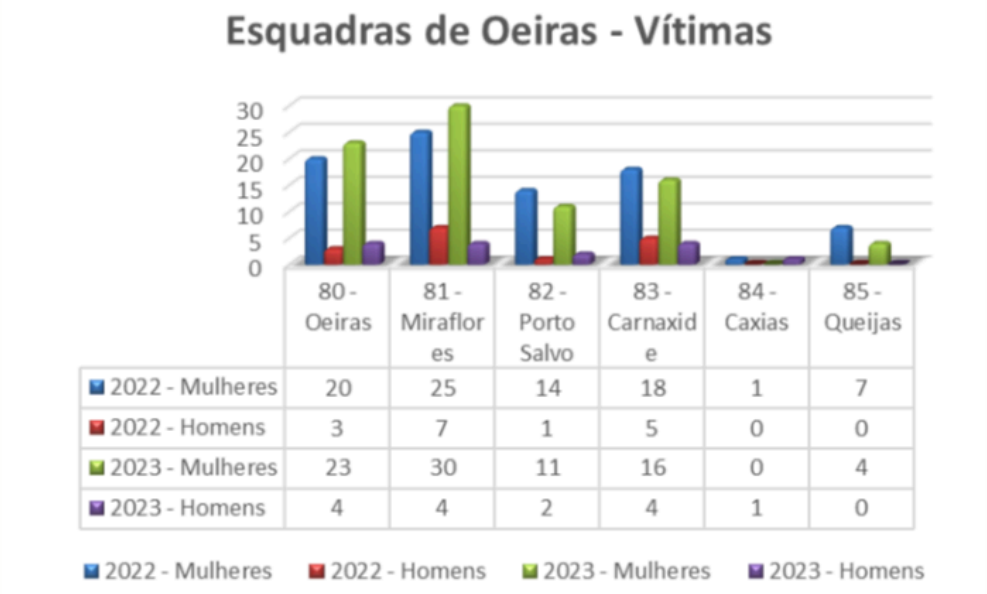
Gráfico nº 25 - Denúncias recebidas nas Esquadras ou registadas por carro-patrulha no local da ocorrência, em 2022 e 2023 (N.º)



Fonte: Polícia de Segurança Pública, Comando Metropolitano de Lisboa, Divisão Policial de Oeiras, 2024

Em 2023 e em conformidade com o Gráfico anterior, a Esquadra 81 – Miraflores foi a única que apresentou um aumento de denúncias relativamente a 2022, verificando-se uma estabilização ou diminuição nas restantes ao nível das denuncias recebidas ou registadas.

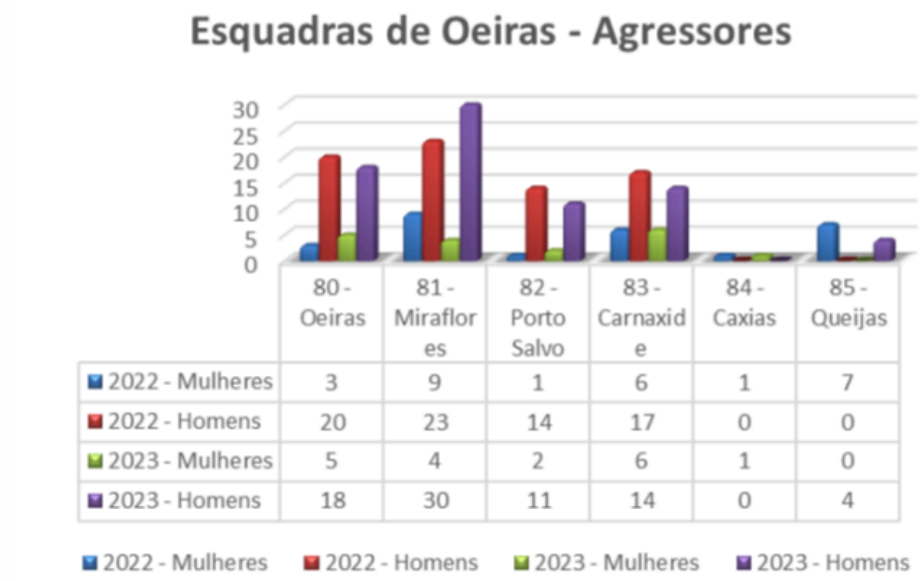
Gráfico nº 26 - Esquadras de Oeiras, Vítimas, 2022 e 2023 (N.º)



	80 - Oeiras	81 - Miraflores	82 - Porto Salvo	83 - Carnaxide	84 - Caxias	85 - Queijas
2022 - Mulheres	20	25	14	18	1	7
2022 - Homens	3	7	1	5	0	0
2023 - Mulheres	23	30	11	16	0	4
2023 - Homens	4	4	2	4	1	0

Fonte: Polícia de Segurança Pública, Comando Metropolitano de Lisboa, Divisão Policial de Oeiras, 2024

Gráfico nº 27 - Esquadras de Oeiras, Agressores/as, 2022 e 2023 (N.º)



	80 - Oeiras	81 - Miraflores	82 - Porto Salvo	83 - Carnaxide	84 - Caxias	85 - Queijas
2022 - Mulheres	3	9	1	6	1	7
2022 - Homens	20	23	14	17	0	0
2023 - Mulheres	5	4	2	6	1	0
2023 - Homens	18	30	11	14	0	4

Fonte: Polícia de Segurança Pública, Comando Metropolitano de Lisboa, Divisão Policial de Oeiras, 2024

A evidência mostra que a violência doméstica (VD) pode acontecer ao longo do ciclo de vida, afetando desde crianças a pessoas idosas.

A violência contra crianças e jovens pode assumir diferentes formas, designadamente a que é exercida em contexto familiar, enquadrada no crime de violência doméstica (VD) mas, também, no âmbito das diferentes relações interpessoais que as crianças desenvolvem e nos diversos contextos em que se movimentam, nomeadamente online e em outros ambientes externos à família.

Ao nível da Administração Interna, em 2021, foram identificadas cerca de 1 803 crianças ou jovens com menos de 18 anos, como vítimas nas ocorrências de VD, tanto pela Guarda Nacional Republicana (GNR) como pela Polícia de Segurança Pública (PSP), representando cerca de 6,8% do total de vítimas identificadas [23] .

Os últimos dados disponíveis, ainda relativos a 2021, apontam para que, em 31,1% dos casos, as ocorrências de VD foram presenciadas por menores. Esta proporção levanta um conjunto de preocupações, relativamente ao impacto, em concreto, na criança e jovem.

No estudo "Os Filhos da Violência Doméstica"[23], foi aplicado, no período entre 2020 e 2022, um inquérito a 1 205 crianças e jovens portugueses/as, filhos de 1 010 mulheres que, em 2014, 2015 e 2016, apresentaram queixa por violência doméstica. Neste estudo é apresentada uma caracterização do "filho" da violência doméstica: 59% do sexo feminino e 41% do sexo masculino, com uma média de idades de 18 anos e dos/as quais, 40% com o 11º ano.

As crianças vítimas de violência doméstica, segundo os resultados do estudo supramencionado, reprovam, em média, cinco vezes mais na escola, sendo que que cerca de 90% das retenções entre estes alunos acontecem depois de um episódio de VD em casa; quase duas em cada 10 cometeram ilícitos em meio escolar; cerca de 32% admitiram sentir-se tristes e ter dificuldades em adormecer quase todos os dias; e cerca de 13% disseram ter medo quase todos os dias.

O estudo recomenda a existência de um instrumento de avaliação de risco para as crianças e jovens, à semelhança do que existe para as vítimas adultas, bem como a necessidade de uma resposta ao nível da saúde mental mais global, intervindo de forma que o trauma da infância não perpetue o ciclo de sofrimento e de violência.

[23] Relatório Anual de Monitorização 2021 Violência Doméstica da Administração Interna.
[24] Autoria de Miguel Rodrigues, Investigador do Centro de Estudos Interdisciplinares em Educação e Desenvolvimento, professor e Chefe da PSP.

DESTAQUES

As vítimas de Violência Doméstica são maioritariamente do **sexo feminino** e os **agressores** do **sexo masculino** (APV- GAV Oeiras e PSP)



Em **31,1%** dos casos, as **ocorrências de Violência Doméstica** foram **presenciadas por menores** (SGMAI, 2021).

Em **Oeiras**, em **2022**, registou-se um **aumento** de **11,3%** do **crime de violência doméstica** face ao ano anterior (DGPJ).

7.2. Violência contra pessoas LGBTI+

O Relatório da Ipsos LGBT+ Pride [25] 2023, realizado com base num inquérito aplicado em 30 países incluindo Portugal, revela que, em média, **9%** das pessoas adultas em 30 países identificam-se como LGBT+: **3%** como lésbicas ou gays; **4%** como bissexuais; **1%** como pansexuais ou omnisexuais e **1%** como assexuais. [26]

Em Portugal, **7%** das pessoas adultas identificam-se como LGBTI+: **3%** como bissexuais, **2%** como lésbica/gay/homossexual e **1%** como pansexual ou omnisexuais e **1%** assexual. De igual modo, **84%** das pessoas inquiridas concordam que a comunidade transgénero deve ser protegida contra a discriminação no emprego e na habitação.

Perante a pergunta se conheciam alguma pessoa LGBTI+ na família, no círculo de amizades ou no local de trabalho, **48%** das pessoas inquiridas referiram conhecer pessoas lésbicas/Gay ou bissexuais, **21%** pessoas bissexuais, **7%** pessoas transgénero e **4%** pessoas não binárias.

Em Portugal, tal como nos Países Baixos, **80%** das pessoas inquiridas afirmou apoiar o casamento legal entre pessoas do mesmo sexo, estando no topo da lista de países onde esta posição é mais expressiva.

Portugal surge igualmente na frente no que respeita ao direito de adoção de crianças por casais do mesmo sexo: **77%** concorda com a adoção e **79%** acredita nas capacidades parentais destes casais.

Questionadas sobre a perceção se as pessoas LGBTI+ sofrem discriminação, a maioria respondeu que sim (**85%**), com **84%** a defender que as pessoas transgénero devem ser protegidas no emprego, habitação, em restaurantes e lojas.

Estes resultados encontram-se em linha com as conclusões do "Estudo Nacional sobre necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais" (Saleiro (org.), Ramalho, & de Menezes, 2022).

[25] Este estudo foi realizado entre os dias 17/02 e 3/03 de 2023, através da aplicação de inquéritos por questionário a 22 514 pessoas entre os 16 e os 74 anos de idade, de 30 países.

[26] A assexualidade é uma orientação sexual caracterizada pela falta de atração sexual ou interesse sexual significativo em relação a outras pessoas.

Elencam-se algumas conclusões deste estudo nacional:

- Portugal encontra-se num lugar cimeiro no ranking da legislação igualitária em termos europeus, mas sem impacto na vida quotidiana das pessoas LGBTI+, persistindo a discriminação em função da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC);

- As pessoas trans, sobretudo as mulheres trans, foram referidas como as mais discriminadas, resultando da conjugação do sexismo com o cisgenderismo [27].

- As mulheres lésbicas ou bissexuais surgem como mais invisíveis que os homens gay, mesmo dentro da própria comunidade, com particular relevo para as menos qualificadas e que residem em zonas mais periféricas e/ou isoladas.

- Os contextos em que as pessoas LGBTI+ são mais discriminadas são os serviços de saúde, escolares, laborais, de segurança e proteção social.

- A família é apontada como um dos principais contextos onde a discriminação e a violência acontecem, com os dados das estruturas de atendimento às vítimas LGBTI+ (ano 2020) a mostrarem que a violência familiar/parental foi superior à exercida nas relações de intimidade.

- Para além das necessidades verificadas ao nível dos serviços de saúde, escolares, laborais, de segurança e proteção social, o estudo identifica, igualmente, a necessidade de uma maior visibilidade e representatividade das pessoas LGBTI+ e da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) nas políticas e serviços públicos.

- Ao nível da vitimação, pese embora as pessoas LGBTI+ sejam particularmente vulneráveis a crimes motivados por preconceito homofóbico e/ou transfóbico, existe uma subnotificação destas denúncias.

[27] O cisgenderismo refere-se à identificação das pessoas com o sexo biológico atribuído à nascença. Por exemplo, uma pessoa do sexo feminino que se identifica como mulher é uma mulher cisgénero; por seu lado, as pessoas do sexo masculino que se identificam como homens são homens cisgénero.

DESTAQUES

Um inquérito aplicado em 30 países, (Ipsos LGBTI+ Pride 2023), revela que em Portugal, 7% das pessoas inquiridas identificam-se como LGBTI+: 3% como bissexuais, 2% como lésbica/gay/homossexual e 1% como pansexual ou omnisexuais e 1% assexual.

As pessoas LGBTI+ são mais discriminadas em contextos de serviços de saúde, escolar, laborais, de segurança e proteção social. A família, todavia, é referida como um dos principais contextos onde a discriminação e a violência contra as pessoas LGBTI+ acontecem (Saleiro (org.), Ramalho, & de Menezes, 2022).

Ao nível da vitimação, pese embora as pessoas LGBTI+ sejam particularmente vulneráveis a crimes motivados por preconceito homofóbico e/ou transfóbico, existe uma subnotificação destas denúncias (Saleiro (org.), Ramalho, & de Menezes, 2022).

As pessoas trans, sobretudo as mulheres trans, foram referidas como as mais discriminadas; as mulheres lésbicas ou bissexuais são mais invisíveis que os homens gay, mesmo dentro da própria comunidade (Saleiro (org.), Ramalho, & de Menezes, 2022).

7.3. Violência no namoro

A violência no namoro é um ato de violência, pontual ou contínua, cometida por um ou ambos os parceiros, numa relação de namoro, visando controlar, dominar e ter mais poder do que o/a parceiro/a.[28]

O Estudo Nacional sobre a Violência no Namoro (2023)[29] mostra resultados que requerem reflexão profunda.

Quadro nº 21 - Percentagem de jovens de cada género que reportou violência

Indicadores de vitimação	Feminino (N=2205)	Masculino (N=1660)	Outra identida (N=58
Violência psicológica	0,485	39,80%	70,70
Controlo	0,464	41,30%	74,10
Perseguição	0,262	19,20%	32,80
Violência através das redes socias	0,228	18,60%	36,20
Violência sexual	0,177	10,40%	39,70
Violência física	12.0%	12,00%	27,60

Fonte: UMAR, 2023

As percentagens mais elevadas de situações de violência foram reportadas por pessoas que se identificam com outras identidades (que se identificam com o género feminino e/ou masculino), encontrando-se, assim, em situação de maior vulnerabilidade.

De igual modo, a ausência da perceção do que é um ato de violência, acaba por legitimar essa mesma violência.

Os resultados apresentados traduzem a legitimação das seguintes formas de violência: pegar o telemóvel ou entrar nas redes sociais sem autorização (35,7%); insultar durante discussão/zanga (30,7%); pressionar para beijar (30,2%); procurar insistentemente (25,5%);

[28] Fonte: APAV para Jovens / O que é?. A violência no namoro pode assumir várias formas: violência física, violência sexual, violência verbal, violência psicológica e/ou violência sexual.

[29] Estudo realizado pela associação UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta no âmbito do projeto Art'Themis+ - Jovens Protagonistas na Prevenção da Violência e na Igualdade de Género, envolvendo 5 916 jovens do 7.º ao 12.º ano de escolaridade do ensino regular ou profissional, com a idade média de 15 anos (mínimo 11 anos e máximo 25), de escolas selecionadas aleatoriamente de todos os distritos de Portugal continental e regiões autónomas.

insultar através das redes sociais (18,6%) e magoar fisicamente sem deixar marcas (8,6%).

Os resultados deste estudo apontam para a necessidade de investimento na prevenção primária da violência de género em contexto escolar, de forma holística, sistemática e continuada visando a desconstrução da violência e o desenvolvimento de relações interpessoais e de namoro e intimidade saudáveis.

DESTAQUES

A ausência da perceção do que é um ato de violência no namoro, acaba por legitimar situações tais como pegar o telemóvel ou entrar nas redes sociais sem autorização; insultar durante discussão/zanga; pressionar para beijar; procurar insistentemente; insultar através das redes sociais e magoar fisicamente sem deixar marca.



7.4. Mutilação Genital Feminina e outras práticas nefastas

Outras formas de violência de género, geralmente associadas a comunidades migrantes, são as chamadas práticas nefastas ou nocivas, que consistem em todas as práticas feitas deliberadamente por homens e mulheres noutros seres humanos por razões não médicas, mas sim por motivos culturais e convenções sociais e que têm consequências nefastas na saúde e nos direitos das vítimas.[30]

Entre estas práticas, refere-se a mutilação genital feminina (MGF) que, pela sua natureza atentatória dos direitos de meninas e mulheres, por um lado e, por outro, pela forma como impacta negativamente na saúde, segurança, vida e qualidade de vida e futuro das meninas e mulheres que a ela são sujeitas, tem sido objeto de um crescente investimento e compromisso políticos com vista à sua eliminação.

As estimativas apontam para a presença, em Portugal, de cerca de 6 576 mulheres com MGF em Portugal: 5 246 mulheres em idade fértil e 1 330 com idade igual ou superior aos 50 anos. Essas mulheres serão, maioritariamente, provenientes da Guiné-Bissau (90% a 91%), mas também de outros países como a Guiné-Conacri.

Lisboa apresenta-se como o distrito com o maior número de mulheres com MGF entre a sua população residente (cerca de 71%), ocupando Oeiras o oitavo lugar entre o Municípios que integram este distrito.

[30]Dr Morissanda KOUYATÉ (Inter-AfricanCommitee, Etiópia) EGM/GPLHP/2009/EP.07 (11 maio 2009).

Quadro nº 22 - Estimativa do número de jovens e mulheres submetidas à MGF, distrito de Lisboa e por município (2015)

Distrito de Lisboa	15-49 Anos	50+	Total (N)	Total (%)
Sintra	1364	209	1574	0,34
Loures	530	127	657	0,14
Odivelas	475	93	568	0,12
Amadora	460	108	568	0,12
Lisboa	326	158	483	0,11
Cascais	246	77	323	0,07
Vila Franca de Xira	163	49	212	0,05
Oeiras	**89**	**56**	**145**	**0,03**
Alenquer	27	10	37	0,01
Mafra	10	2	12	0
Torres Vedras	9	4	13	0
Lourinhã	2	0	2	0
Arruda dos Vinhos	1	0	1	0
Azambuja	1	2	3	0
Sobral de Monte Agraço	1	1	1	0
Cadaval	0	0	0	0
Total	**3704**	**895**	**4599**	**1**

Fonte: Lisboa, Cerejo, Teixeira, & al, 2015

DESTAQUES

As estimativas (2015) apontavam para a presença, em Portugal, de cerca de 6 576 mulheres com MGF em Portugal: 5 246 mulheres em idade fértil e 1 330 com idade igual ou superior aos 50 anos (Lisboa, Cerejo, Teixeira, & al, 2015).

Em Oeiras (2015) estimava-se a presença de 145 mulheres a viver com MGF (Lisboa, Cerejo, Teixeira, & al, 2015).



7.5. Violência contra mulheres com deficiência e/ou incapacidade

Ao nível das políticas públicas, a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD 2021-2025) integra, entre os seus 8 eixos, um dedicado à "Cidadania, igualdade e não discriminação" (eixo 1).[31]

No seu enquadramento reconhece-se que os processos de discriminação múltipla e interseccional ampliam as situações de vulnerabilidade, pelo que se justifica a necessidade de se tomarem medidas para o aumento da consciencialização sobre os direitos das pessoas imigrantes e descendentes, refugiadas e ciganas, bem como pessoas LGBTI+, com deficiência, de forma a eliminar estereótipos, preconceitos e violência.

O Relatório do Estado da Arte do Projeto "Response – Serviços Responsivos na área da violência de género para mulheres e raparigas com deficiência" (2023), promovido em Portugal pela FENACERC,[32] apresenta resultados que requerem particular atenção:

- 8 em cada 10 mulheres com deficiência foram vítimas de Violência baseada no género;
- Frequentemente não há acompanhamento ou apoio adequado às vítimas após a denúncia de agressão, mesmo quando esta é feita às autoridades policiais;
- Para além de serviços de apoio inadequados, verifica-se a inexistência/insuficiência de informação e respostas implementadas;

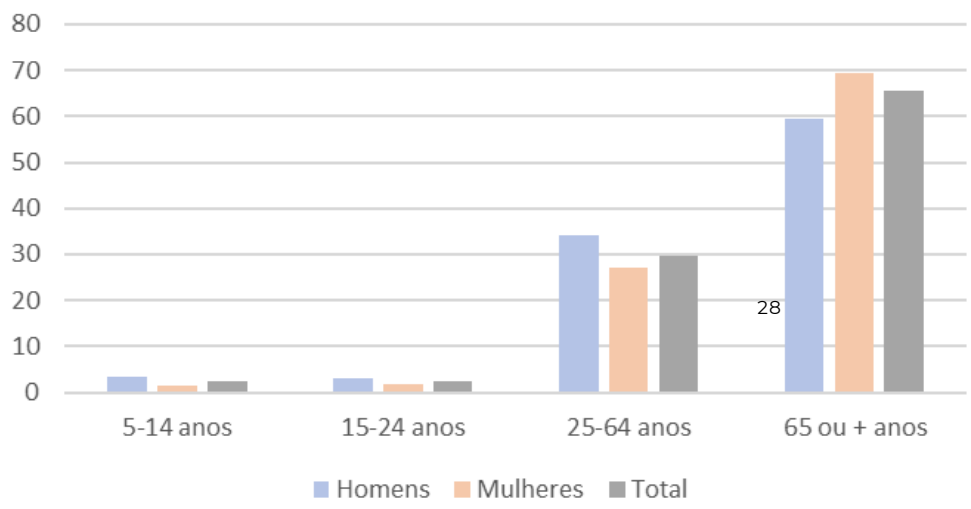
[31] Resolução do Conselho de Ministros, 119/2021, publicada no DR 1.ª Série, n.º 169, de 31/08/2021 (acessível em ENIPD - INR, I.P.)
[32] Acessível em 0_RESPONSE_State_of_the_Art_Report.pdf

- Verificam-se diversas lacunas/obstáculos, tais como a falta de formação/capacitação dos/as profissionais sobre como apoiar as mulheres com deficiência vítimas de violência baseada no género; inacessibilidade a serviços e recursos específicos; falta de cooperação entre prestadores de serviços na área da deficiência e os serviços gerais; morosidade dos procedimentos legais;

- É referida a falta de reconhecimento das situações como formas de violência, tanto por parte da vítima como do seu ambiente organizacional ou pessoal/familiar. Há, também, evidências da "invisibilidade" da violência por parte do ambiente pessoal/familiar e organizacional onde a vítima se encontra inserida.

No seu relatório "Pessoas com Deficiência em Portugal: indicadores de direitos Humanos 2023", o Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (2023), não obstante a dificuldade declarada de acesso/inexistência de dados nesta área, apresenta alguma informação desagregada por sexo.

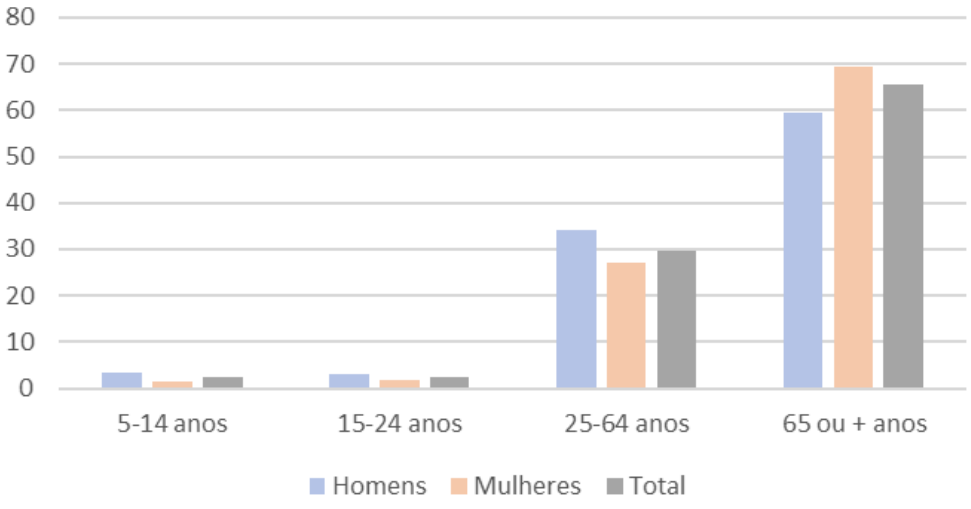
Gráfico nº 28 - Prevalência da incapacidade na população residente com 5 ou mais anos, por sexo e grupo etário, 2021 (Portugal, %)



Fonte: INE (2022) O que nos dizem os Censos sobre as dificuldades sentidas pelas pessoas com incapacidades - 2021[33]

Este gráfico mostra que, em Portugal, os homens com incapacidade superam as mulheres com incapacidade até ao intervalo dos 65 ou +, informação esta que se encontra em consonância com a evidência de que nascem mais homens do que mulheres, mas estas vivem mais tempo.

Gráfico nº 29 - Oeiras, Taxa de prevalência da incapacidade para a população com 5 ou mais anos, total e para os quatros domínios essenciais da funcionalidade, 2021



Fonte: INE, Recenseamentos da População e da Habitação, 2021

[33]https://www.ine.pt/xportal/xmainxpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=66200373&PUBLICACOESmodo=2

Em Oeiras, as pessoas com mais 5 ou mais anos, com incapacidade, representam 8,4% do total da população, com 5 ou mais anos, com incapacidade. A locomoção (andar ou subir degraus) é o tipo de funcionalidade com maior percentagem de pessoas (4,6%), seguindo-se a visão, a memória e concentração e a audição.

DESTAQUES

8 em cada 10 mulheres com deficiência foram vítimas de Violência com base no género, verificando-se a inexistência de acompanhamento ou apoio adequado às vítimas após a denúncia de agressão, mesmo quando esta é feita às autoridades policiais (FENACERCI, 2023).

Identifica-se a falta de reconhecimento de situações que consubstanciam formas de violência, tanto por parte da vítima como do seu ambiente organizacional ou pessoal/familiar e organizacional, havendo, igualmente, evidências da "invisibilidade" dessa violência (FENACERCI, 2023).



7.6. Violência em contexto escolar

Os dados do Relatório Anual de Segurança Interna (RASI) referente a 2023,[34] mostram que durante o ano letivo 2022/2023, no âmbito do Programa "Escola Segura", as Forças de Segurança (GNR e PSP) registaram 6 821 ocorrências, correspondendo a um aumento de 12,4% relativamente ao ano anterior, 5 380 de natureza criminal e 1 441 de natureza não criminal.

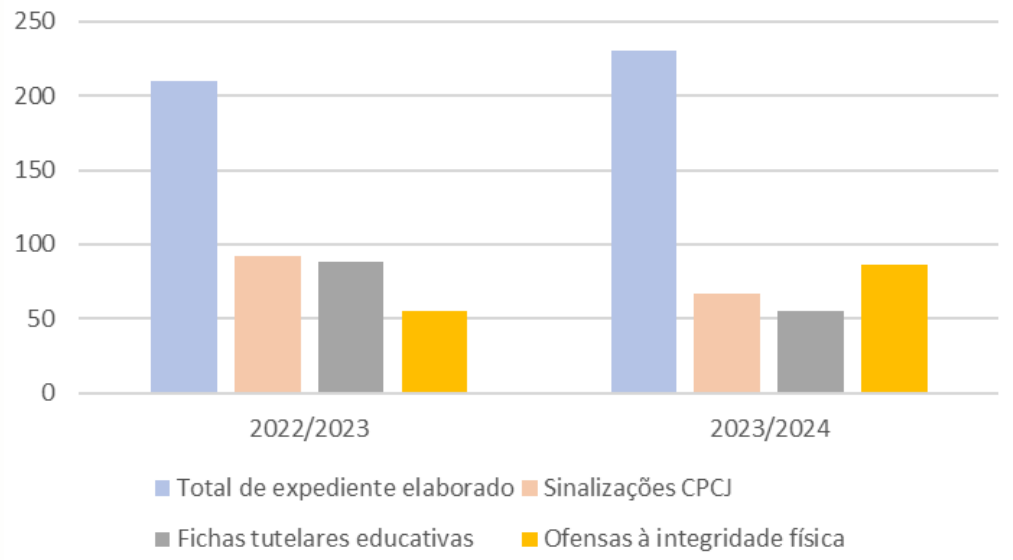
São destacadas as seguintes ocorrências: 8 ameaças de bomba; 943 furtos; 113 roubos; 84 posse/uso de arma; 300 vandalismo/roubo; 1.313 injúrias/ameaças; 2.065 ofensas à integridade física; 178 posse/consumo de estupefacientes e 157 ofensas sexuais.

O distrito de Lisboa destaca-se com cerca de 27% das ocorrências.

Em Oeiras, dados do Programa Escola Segura referentes aos anos letivos 2022/2023 e 2023/2024, mostram um incremento de ocorrências (expediente elaborado), chamando particular atenção o significativo aumento, de cerca de 56%, de ofensas à integridade física.

[34] Acessíveis através de https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDEyNgEApqka1wUAAAA%3d

Gráfico nº 30 - Programa Escola Segura, PSP de Oeiras, anos letivos 2022/2023 e 2023/2024



Fonte: Polícia de Segurança Pública, Comando Metropolitano de Lisboa, Divisão Policial de Oeiras, 2024

O *bullying* é uma das formas de violência reportada contra crianças e jovens, com forte impacto nas vítimas, familiares e amigos/as. Nesta área, a APAV produziu um relatório a partir das situações apoiadas na associação, entre 2020 e 2022[35], onde se regista um aumento de 181% das mesmas.

Os dados mostram que mais de 50% das vítimas tinha entre 11 e 17 anos de idade; residiam maioritariamente no distrito de Lisboa (29,1%), seguido do Porto (16,3%) e Braga (6,6%); em 70,9% dos casos o autor da situação era da mesma escola e da mesma turma que a vítima. Verifica-se a predominância da violência verbal (37,8%), embora a física também seja relevante (32,7%).

Realça-se que 81,7% das situações de *bullying* reportadas ocorreram em estabelecimentos de ensino.

[35] Acessível através de Estatisticas_APAV_Bullying_2020-2022_Capa



Em Portugal, no ano letivo 2022/2023, registou-se um aumento de 12,4% das ocorrências registadas pelas Forças de Segurança no âmbito do Programa "Escola Segura", relativamente ao ano anterior (RASI, 2023).

Em Oeiras, dados do Programa "Escola Segura" referentes aos anos letivos 2022/2023 e 2023/2024, mostram um incremento de ocorrências (expediente elaborado), com enfoque para o aumento, de cerca de 56%, de ofensas à integridade física (PSP, 2024).

Verificou-se um aumento de 181% das situações de bullying acompanhadas pela APAV entre 2020 e 2022: 81,7% das situações reportadas ocorreram em estabelecimentos de ensino; 50% das vítimas tinha entre 11 e 17 anos de idade; em 70,9% dos casos o autor da situação era da mesma escola e da mesma turma que a vítima.

8. Racismo e discriminação: abordagem interseccional

A Carta Portuguesa para a Diversidade afirma a diversidade como o reconhecimento, o respeito e a valorização da(s) diferença(s) entre as pessoas: sexo, identidade de género, orientação sexual, etnia, religião, credo, território de origem, cultura, língua, nacionalidade, naturalidade, ascendência, idade, orientação política, ideológica ou social, estado civil, situação familiar, situação económica, estado de saúde, deficiência, estilo pessoal e formação.

A interseccionalidade, ou a discriminação múltipla, assenta na combinação de dois ou mais fundamentos de discriminação, tais como o sexo, etnia, religião, orientação sexual deficiência, entre outros.

Os dados recolhidos pelo Inquérito às Condições de Vida, Origens e Trajetórias da População Residente em Portugal (ICOT)[36], de 2023, com base na autoclassificação das pessoas entrevistadas, com idades entre os 18 e os 74 anos, mostra a diversidade que enriquece o nosso país:

- 6,4 milhões de pessoas identificaram-se com o grupo étnico branco; 169,2 mil com o grupo negro; 56,6 mil com o grupo asiático; 47,5 mil com o grupo étnico cigano; e 262,3 mil com o grupo de origem ou pertença mista.

- A população que se identifica como asiática, origem ou pertença mista, negra e cigana apresenta uma estrutura etária mais jovem do que a que se identifica como branca.

- 1,4 milhões de pessoas têm background imigratório, sendo 947,5 mil imigrantes de primeira geração, estando mais representados nas regiões do Algarve (31,0% e 24,2%, respetivamente) e Área Metropolitana de Lisboa (29,2% e 18,8%, respetivamente).

[36]Fonte:https://www.ine.pt/xportal/xmainxpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=625453018&DESTAQUESmodo=2

- Cerca de três quartos da população (74,3%) reside em áreas predominantemente urbanas, onde se destacam particularmente, com valores superiores à média, os seguintes grupos étnicos: negro (91,7%), origem ou pertença mista (88,7%) e asiático (80,3%).

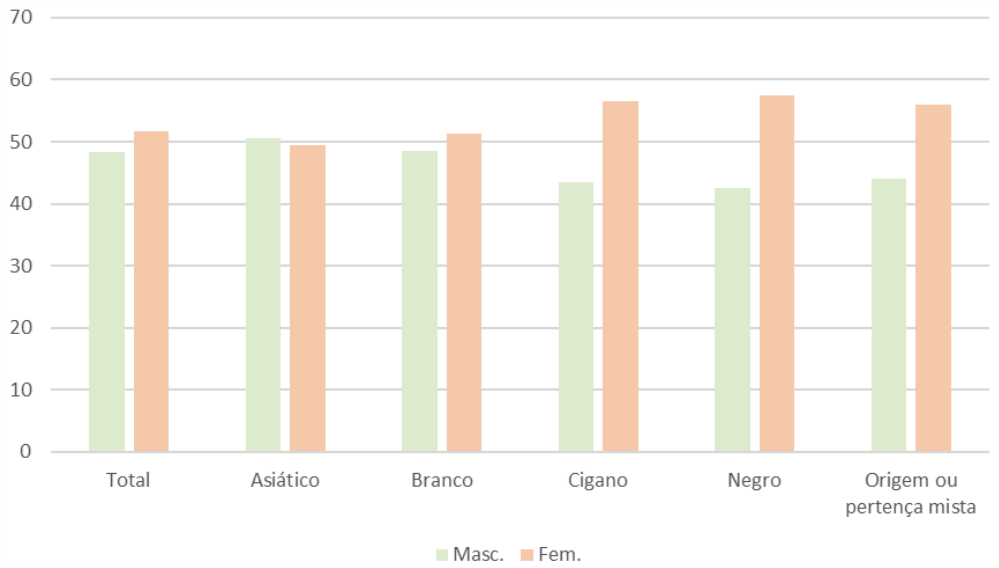
- A população que se identifica com os grupos étnicos negro, asiático e origem ou pertença mista apresenta as maiores proporções de background imigratório (90,3%, 83,7% e 69,2%, respetivamente).

- A maioria dos imigrantes de primeira geração (65,2%) reside em Portugal há mais de dez anos, sendo as razões familiares e profissionais determinantes da vinda para Portugal.

- No que concerne às mulheres, a proporção destas na população total é superior à dos homens (51,7% e 48,3%, respetivamente), tendência observada em todos os grupos étnicos, com exceção do asiático, onde a proporção de homens (50,6%) é superior à das mulheres (49,4%).

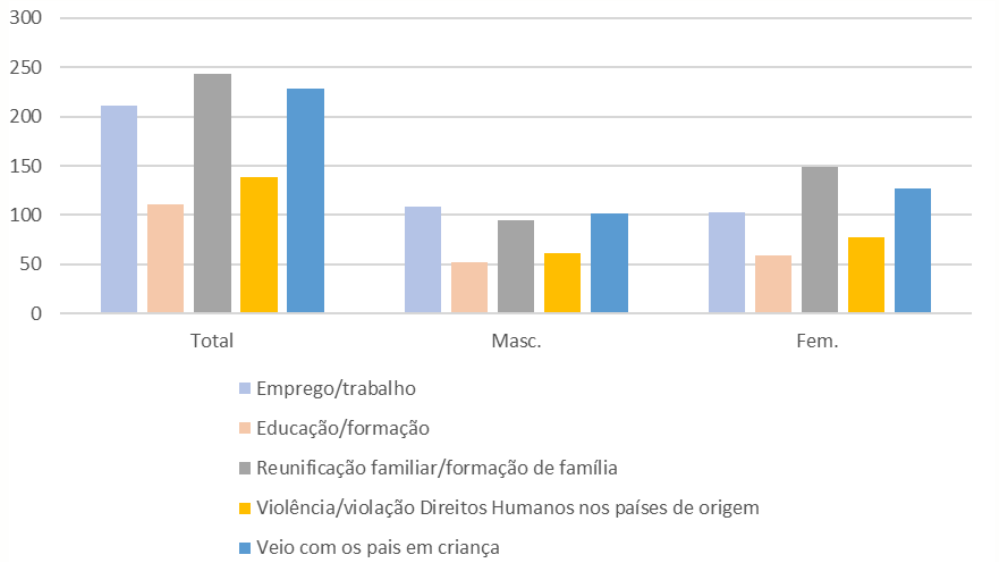
- A diferença entre sexos, favorável às mulheres, é particularmente notória nos grupos étnicos negro, em que a diferença entre sexos é de 15,0 pontos percentuais (p.p.), cigano (13,2 p.p.) e origem ou pertença mista (11,8 p.p.).

Gráfico nº 31 - Proporção de pessoas dos 18 aos 74 anos, por grupo étnico e sexo, 2023 (%)



fonte: INE, Inquérito às Condições de Vida, Origens e Trajetórias da População Residente, 2023.

Gráfico nº 32 - Pessoas dos 18 aos 74 anos, imigrantes de Primeira geração, por razões de vinda para Portugal, por Sexo, 2023 (milhares de pessoas)

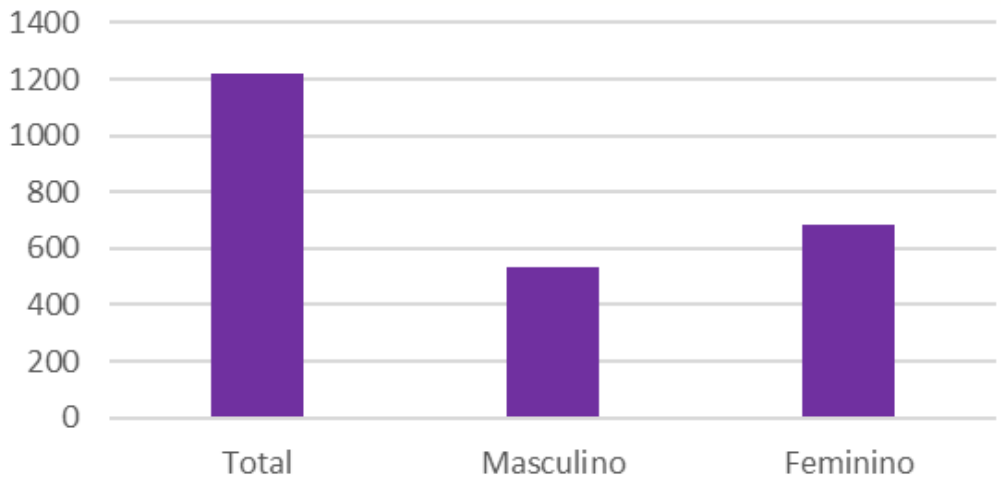


Fonte: INE, Inquérito às Condições de Vida, Origens e Trajetórias da População Residente, 2023.

O gráfico anterior mostra que as imigrantes de primeira geração que vieram para Portugal por razões de violência/violação dos direitos humanos nos países de origem são mais numerosas que os imigrantes nas mesmas condições.

O estudo apresenta, igualmente, importante informação sobre discriminação, já vivenciada por mais de 1,2 milhões de pessoas, com particular impacto nas que se identificam como ciganas (51,3%), negras (44,2%), ou com pertença mista (40,4%).

Gráfico nº 33 - Pessoas dos 18 aos 74 anos que sofreram discriminação, por sexo, 2023 (milhares de pessoas)

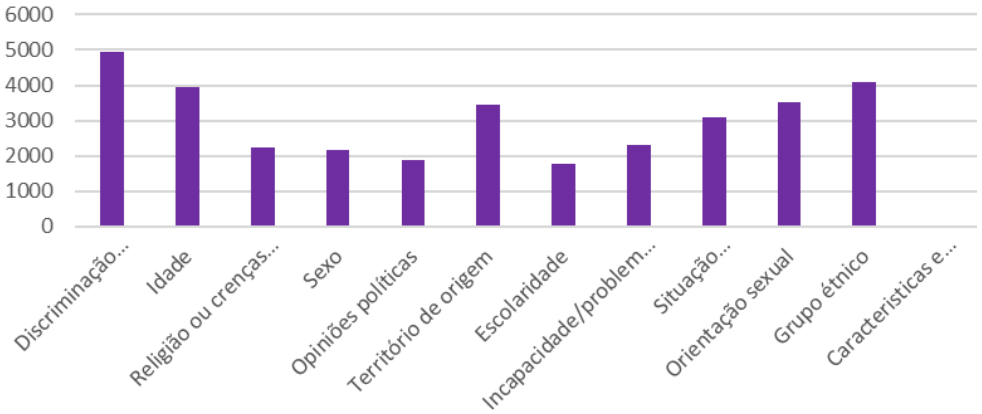


fonte: INE, Inquérito às Condições de Vida, Origens e Trajetórias da População Residente, 2023.

O gráfico anterior traduz a desigualdade de género no que concerne à discriminação, que afeta mais as mulheres que os homens.

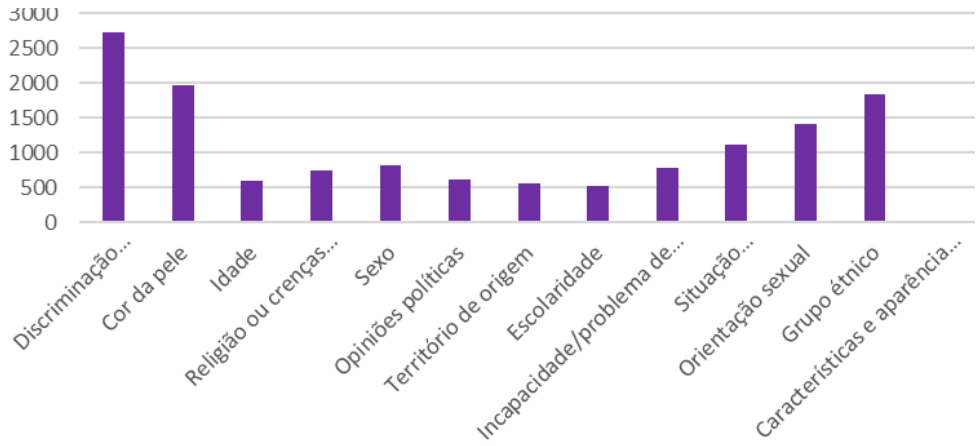
Se atentarmos às razões da discriminação, verificamos que o sexo (ser homem ou ser mulher é um dos fatores) e a orientação sexual estão entre os fatores indicados no Inquérito, quer quando percecionada, quer quando testemunhada.

Gráfico nº 34 - Pessoas dos 18 aos 74 anos que consideram existir discriminação em Portugal, por fatores de discriminação, 2023 (milhares de pessoas)



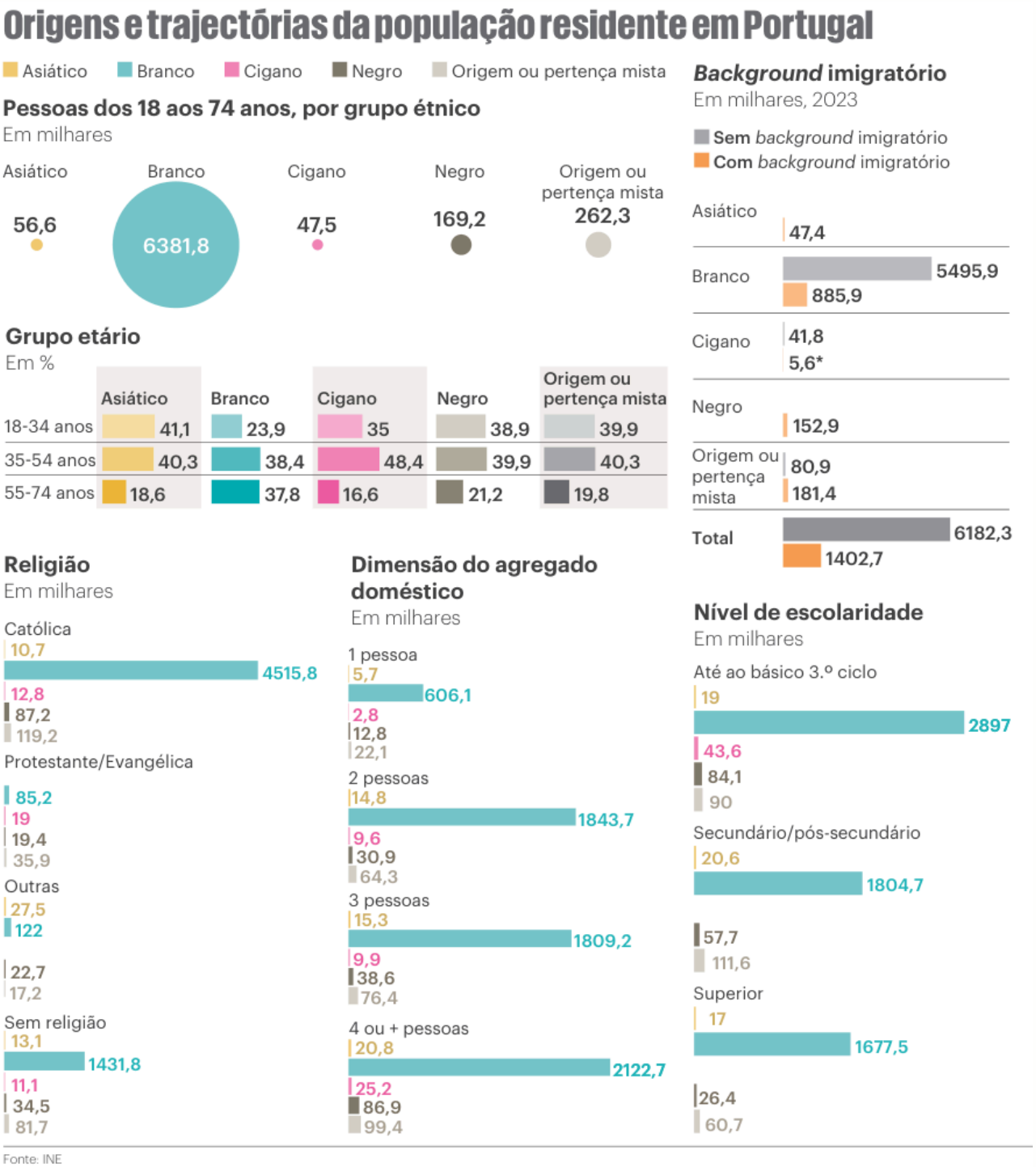
Fonte: INE, Inquérito às Condições de Vida, Origens e Trajetórias da População Residente,

Gráfico nº 35 - Pessoas dos 18 aos 74 anos que assistiram a situações de discriminação em Portugal, por Fatores de discriminação, 2023 (milhares de pessoas)

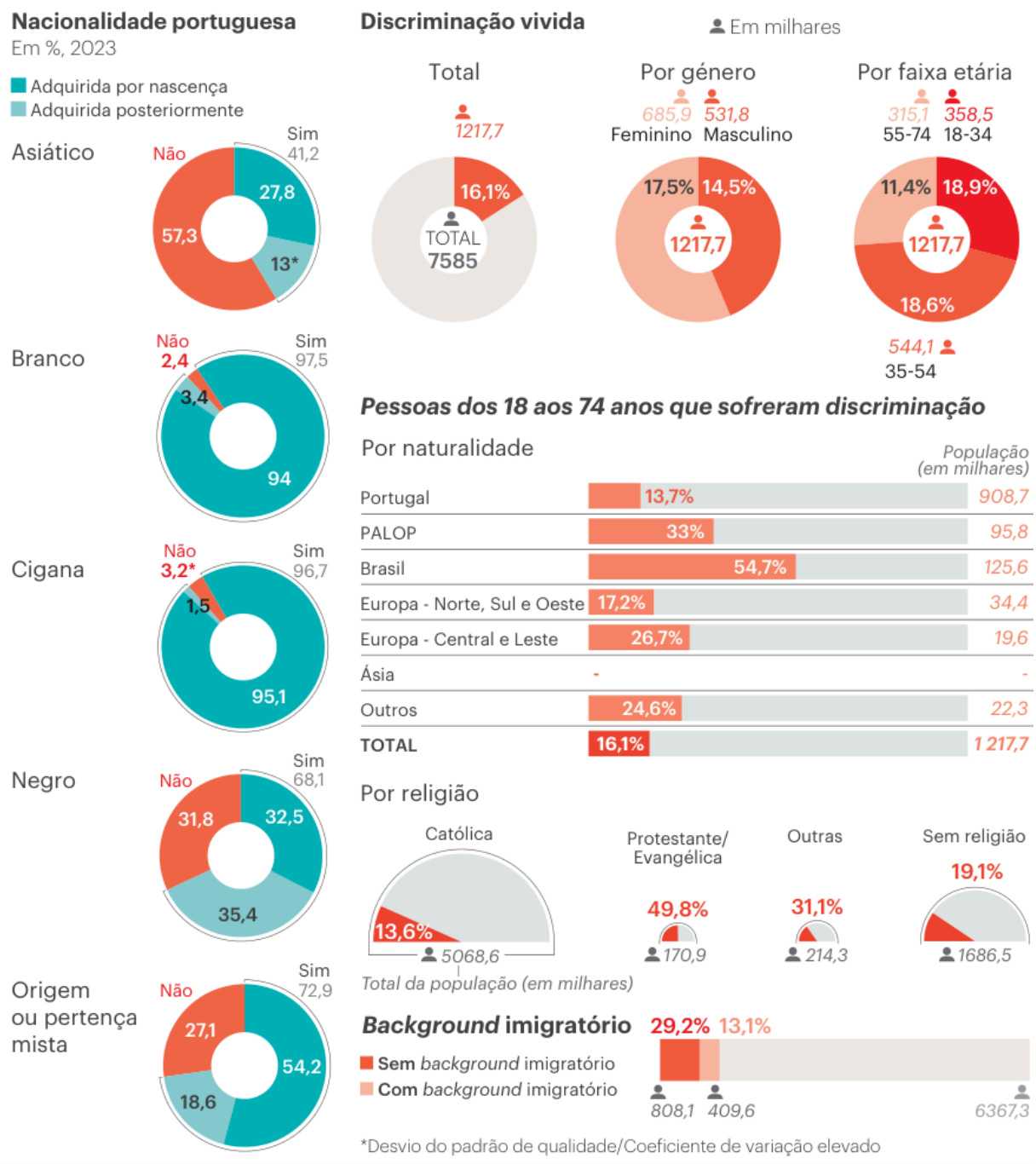


Fonte: INE, Inquérito às Condições de Vida, Origens e Trajetórias da População Residente, 2023.

Os resultados deste Inquérito foram sistematizados pelo ALEA – Ação Local Estatística Aplicada, a seguir apesentados:



Fonte::https://www.alea.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=970:discriminacao-2&catid=114:estatistica-em-foco&lang=pt&Itemid=2165 (acedido a 05/12/2024)



Fonte: https://www.alea.pt/index.php?option=com_content&view=article&id=970:discriminacao-2&catid=114:estatistica-em-foco&lang=pt&Itemid=2165 (acedido a 05/12/2024)

De acordo com os dados do European Social Survey (2020), 65% dos portugueses consideram que existe discriminação no país, sendo apresentados como os principais fatores o grupo étnico (82,6%), a cor da pele (79,7%) e a orientação sexual (71,9%). A percentagem da população portuguesa que discorda de todas as crenças racistas, por seu lado, é muito diminuta (11%).

De referir, ainda, que dados da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), relativos a 2022, refere 491 denúncias, 14,3% referentes a relações com o comércio, 9% com a Internet ou redes sociais, 8,6% com a saúde, 7,1% referentes a situações de trabalho e 1,6% às forças de segurança. Pese embora estes números só 8,8% de quem se sentiu discriminado apresentou queixa.



DESTAQUES

- Em Portugal, mais de 1,2 milhões de pessoas, já foram objeto de discriminação, com particular impacto nas que se identificam como ciganas (51,3%), negras (44,2%), ou com pertença mista (40,4%) (INE, 2023).

- 65% dos portugueses consideram que existe discriminação no país, sendo apresentados como os principais fatores o grupo étnico (82,6%), a cor da pele (79,7%) e a orientação sexual (71,9%). Apenas 11% discorda de todas as crenças racistas. (European Social Survey, 2020).

- Dados da CICDR (2022) referem 491 denúncias: 14,3% referentes a relações com o comércio, 9% com a Internet ou redes sociais, 8,6% com a saúde, 7,1% referentes a situações de trabalho e 1,6% às forças de segurança.



B - A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNICÍPIO DE OEIRAS

A Igualdade de Género – igualdade de direitos, de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, é um pilar estruturante do Município de Oeiras.

1. Historial da promoção da IG no Município

A integração desta temática nos instrumentos de política pública data de 2011, com a aprovação do 1.º Plano Municipal para a Igualdade de Género de Oeiras (2011-2013), da responsabilidade da Câmara.

Em termos concelhios, a Associação Portuguesa de Solidariedade e Desenvolvimento (APSD) implementou o Plano para a Igualdade de Género Oeiras (PIGO), financiado pelo POPH em 2011, no âmbito do qual foi criado o Balcão para a Igualdade de Género (BIG), um serviço gratuito de atendimento, apoio, aconselhamento e encaminhamento nas áreas psicológica, social e jurídica.

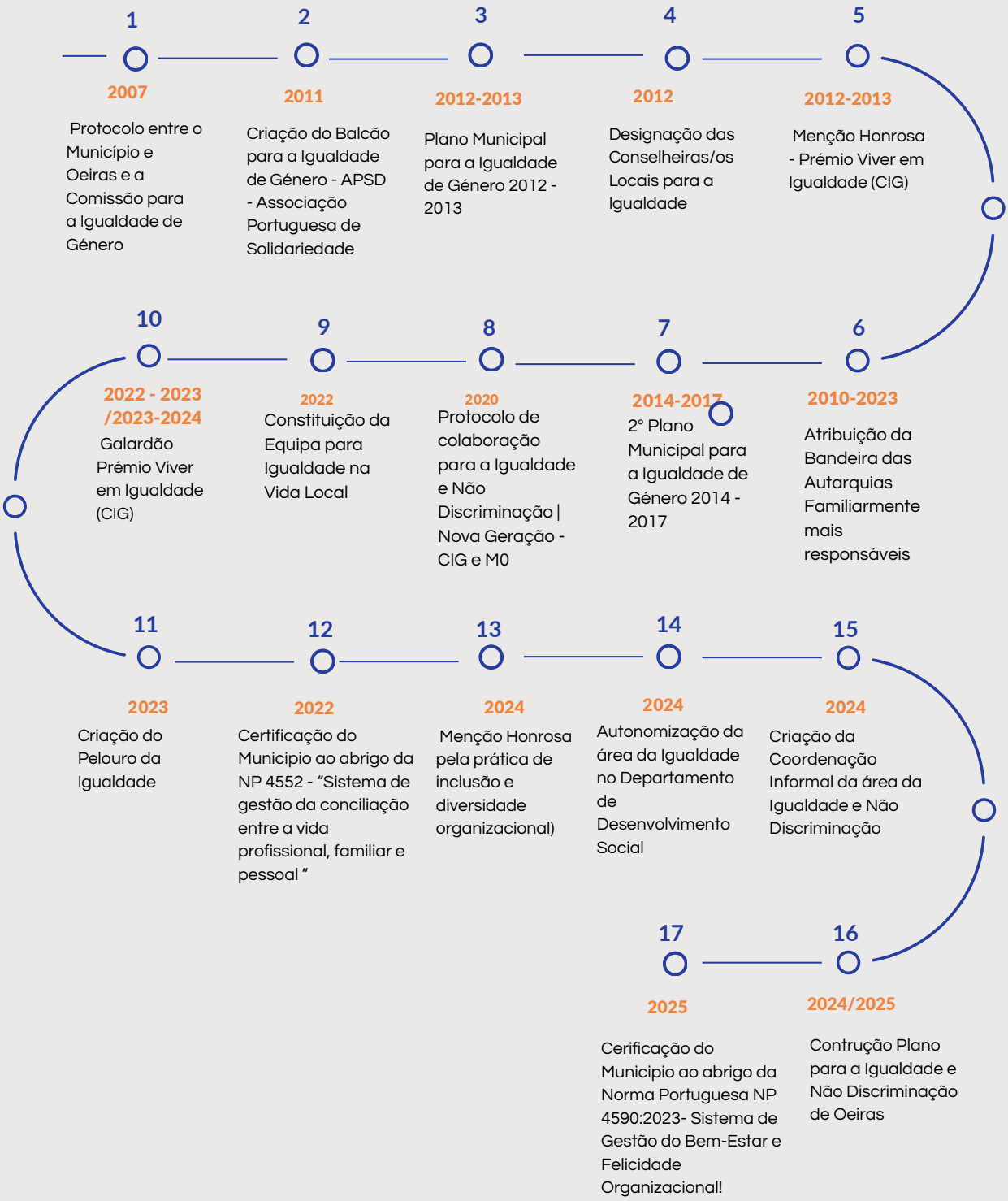
Esta temática foi considerada prioritária, também, ao nível do Conselho Local de Ação Social de Oeiras, no âmbito do qual foi criado um grupo de trabalho dedicado à Violência, visando a harmonização de procedimentos entre os diversos agentes sociais e uma reflexão sobre a intervenção nesta matéria.

Findo o 1.º Plano Municipal para a Igualdade de Género de Oeiras, sucedeu-lhe uma segunda edição, com a vigência 2014-2017, beneficiando dos dados recolhidos no âmbito do Diagnóstico Social de Oeiras (2013) e a avaliação do trabalho realizado no âmbito do 1.º Plano. A área da violência familiar e de género, integrou, posteriormente, o Plano de Desenvolvimento Social (2014-2017 e 2018-2022).

O Município de Oeiras aderiu à iniciativa da ANIMAR - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local, responsável pela criação, em 2010, do Dia Municipal para a Igualdade, celebrado anualmente no dia 24 de outubro. Em 2013, este processo ganhou uma maior dimensão, tanto em termos de parceria nacional como potenciando um inter-relacionamento das organizações à escala local em torno de um objetivo comum, tornando-a uma verdadeira iniciativa cidadã. Neste âmbito, em Oeiras, para se assinalar esta data foram realizadas diversas atividades, tais como Caminhadas, exposições e concertos.

PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO E COMBATE À VIOLÊNCIA

Municipio de Oeiras



Alguns **marcos importantes no historial da IG no Município**:

- A conquista, desde 2010, da Bandeira das Autarquias Familiarmente + Responsáveis;

- A certificação, em 2020, pela NP4552, a qual define os requisitos necessários para que uma organização implemente, mantenha e faça a gestão da Conciliação com base em princípios e valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias da Conciliação;

- Após a conquista de uma menção honrosa na sua 1.ª edição (2012-2013), receção do galardão Prémio Viver em Igualdade no Biénio 2022-2023 (6.ª edição) e Biénio 2024-2025 (7.ª edição), traduzindo o reconhecimento externo pelo trabalho desenvolvido pelo Município nesta área;

- A existência de dois Planos Municipais para a Igualdade que, na sua atual e terceira edição, adota uma perspetiva de mainstreaming da igualdade, para englobar não apenas a Igualdade entre homens e mulheres, mas também, a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, bem como o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

2. O Município de Oeiras em números

Decorrida mais de uma década após a adoção por Portugal da "Lei da Paridade" (Lei Orgânica nº 3/2006, de 21 de agosto), os diversos estudos evidenciam que a participação das mulheres na política autárquica continua abaixo do requerido pela mesma (33,3%), em todos os órgãos.

No caso de Oeiras, é evidente, pelos números apresentados neste documento, uma evolução positiva para a igualdade.

O Executivo Camarário[38] é composto por um Presidente, um vice-presidente e nove Vereadores/as (ver Anexo I). Entre os/as vereadores/as com pelouro, as mulheres representam 50% do Executivo Municipal.

A Assembleia Municipal é presidida por uma mulher, tendo dois homens como Secretários, representando as mulheres 39,47% do total de deputados/as municipais.

No que concerne às Juntas de Freguesia/Uniões de Freguesia, as mulheres ocupam 40% dos lugares de Presidência.

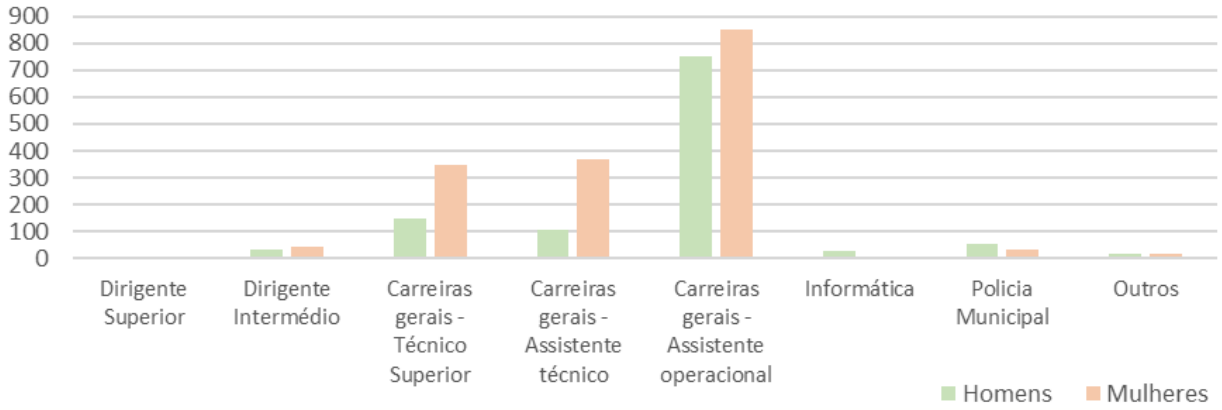
Com base no Balanço Social da Câmara de Oeiras (2023), é possível apresentar uma fotografia deste organismo da administração local, em termos da representatividade de homens e de mulheres.

No final de 2023, a Câmara tinha um efetivo de 2796 trabalhadores/as, 41% do sexo masculino e 59% do sexo feminino, com uma média de idades de 49 anos de idade, mantendo-se igual ao ano anterior.

Na análise da representatividade por sexo, as mulheres continuam a ser mais numerosas em todas as faixas etárias (com exceção da faixa etária inferior dos 20-24 anos).

[38] Eleito em 2021, nas Eleições Autárquicas realizadas nesse ano, para o mandato 2021-2025.

Gráfico n.º 36 - Distribuição de trabalhadores/as por sexo e por grupo profissional, 2023



Fonte: Balanço Social 2023

Em termos de dirigentes, num total de 77, cerca de 59% (45) são mulheres. Verifica-se o predomínio do sexo feminino na maioria dos grupos profissionais, com exceção dos grupos profissionais da informática e Polícia Municipal, áreas de intervenção onde os homens estão tradicionalmente mais representados. De notar, no entanto, que a dirigente da Polícia Municipal é uma mulher.

No que concerne ao trabalho realizado em dias de descanso semanal e feriados, a maioria das horas é realizada por pessoas do sexo masculino, representando 63% do número de horas realizadas, tendência que se tem verificado ao longo dos anos.

O processo de atualização das posições remuneratórias, decorrente do SIADAP e dos procedimentos concursais, mostra um avanço no reconhecimento do desempenho dos/das colaboradores/as, em que dos 485 colaboradores/as abrangidos 334 são mulheres (69%).

Por recurso ao instrumento de mobilidade interna, relativamente ao ano de 2023, foram concretizados com sucesso 42 processos de mobilidade interserviços internos, 36 dos quais referentes a mulheres.

Quando se analisam os dados do absentismo por sexo, constata-se que a maior percentagem corresponde ao universo feminino, com 59,14%. Dentro das categorias do absentismo observamos que na categoria Proteção na parentalidade são as mulheres quem regista maior número de dias de ausência (5900 dias), sobre o total de 6700 dias. Na categoria Assistência a familiares as mulheres registam 2036 dias de ausência e os homens 834 dias.

Os dados apresentados traduzem a desigualdade de género que ainda se verifica na área do cuidar, com implicações na conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.

Muito embora o caminho feito até aqui, e apesar do avanço na representatividade, as mulheres ainda enfrentam desafios decorrentes da divisão tradicional de responsabilidades de cuidado.

3. Conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal

A conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é uma questão que preocupa os trabalhadores e as trabalhadoras. Os estudos demonstram que a maioria das/os profissionais considera que ter uma vida pessoal e familiar preenchida é fundamental para o seu sucesso profissional.

O Município de Oeiras tem liderado este processo que visa o equilíbrio entre as três vertentes: foi o primeiro município da Área Metropolitana de Lisboa a receber a certificação pela NP 4552, pela Associação Portuguesa de Certificação (APCER) - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

A auditoria realizada, em novembro de 2023, no âmbito do Sistema de Gestão da Conciliação, para além de não identificar qualquer situação de impacte negativo, reconheceu o cumprimento dos objetivos e a existência de condições para a renovação da certificação.

O Município de Oeiras assume, assim, o compromisso de contribuir para a mudança cultural e social, consignada no pilar Europeu dos Direitos Sociais definido pela Comissão Europeia, estruturando a política de recursos humanos em valores como a igualdade e não discriminação, a conciliação da vida laboral, familiar e pessoal, a conduta ética, o respeito e o desenvolvimento individual de cada trabalhador/a.

Em novembro de 2022, no contexto dos requisitos para certificação, foi aplicado um questionário do Sistema de Gestão da Conciliação e Igualdade de Género a dirigentes e trabalhadores/as, abrangendo três áreas principais: caracterização do/a trabalhador/a, políticas de conciliação e políticas de igualdade.

Obteve-se uma taxa de resposta de 46,5%, em que 55,3% dos/as respondentes foram mulheres, na faixa etária predominante situada entre os 41 e os 55 anos (48%). Afirmaram ser as principais responsáveis pelas compras do lar e consideram que os homens beneficiam de melhores oportunidades.

No que concerne às políticas de conciliação, 66,8% dos/as respondentes afirmaram que a sua unidade orgânica apoia a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, com destaque para medidas como formação online e benefícios de parcerias institucionais; sendo que a maior parte dos/as trabalhadores/as considerou não existir desigualdade de género no Município.

Em relação às tarefas domésticas, 71% das pessoas indicaram que são realizadas por elas próprias, com 70% a afirmar serem as principais responsáveis pelas compras do lar.

Na perceção sobre a conciliação entre vida profissional e pessoal, 42% consideraram conseguir o equilíbrio; e 57% acreditavam que a participação dos homens nas tarefas domésticas tem aumentado.

Quanto à questão da maternidade e carreira, 47% concordavam que a maternidade é frequentemente adiada para dar prioridade à progressão profissional. Apesar de 33% não terem opinião sobre as condições de progressão de carreira, há uma perceção generalizada de que os homens beneficiam de melhores oportunidades.

No que respeita à representação em cargos de decisão, 76% dos/as respondentes concordavam ou concordavam plenamente com a implementação de medidas que promovam a igualdade de representação entre homens e mulheres.

Foram ainda apresentadas 275 sugestões de melhoria, refletindo um interesse em promover maior equidade e conciliação.

Por fim, 54% dos/as inquiridos/as sentem-se incentivados/as a contribuir com propostas para fortalecer a igualdade e melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Estes resultados destacam a relevância das políticas de igualdade e de apoio à conciliação, refletindo perceções mistas, mas geralmente positivas, em relação à igualdade de género e ao apoio institucional para o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Em 2024, a auscultação periódica aos/às trabalhadores/as, no contexto da NP 4552 e da implementação do Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional (NP 4590:2023) no Município de Oeiras, incluiu atualizações para avaliar não só o conhecimento e usufruto das medidas de conciliação (ver anexo II), mas também a felicidade no trabalho e os riscos psicossociais.

No que tange à importância atribuída, todas as medidas foram classificadas entre "Muito Importantes" e "Importantes," com média de importância superior a 3 na escala de 4 pontos.

As medidas mais valorizadas incluem o "Acesso a consultas para colaboradores/as e familiares" e "Subsídios educacionais através do CCD", sendo que mulheres e trabalhadores/as com horário rígido atribuem maior importância a essas medidas.

Quanto ao apoio organizacional, 71% dos/as trabalhadores/as consideram que as suas unidades orgânicas promovem a conciliação entre vida profissional e pessoal, especialmente aqueles/as com ensino superior e secundário.

No que concerne ao nível de felicidade que os/as trabalhadores consideram ter, incluindo felicidade no trabalho, as respostas apresentam uma Felicidade Global e uma Felicidade no Trabalho médias superiores a 5 numa escala de 7 pontos, tendo-se apenas encontrado diferenças significativas em função do sexo: a Felicidade Global reportada pelos participantes do sexo masculino é inferior, relativamente à Felicidade Global e à Felicidade no Trabalho reportada pelas participantes do sexo feminino.

As conclusões da avaliação de riscos psicossociais revelaram áreas críticas que requerem atenção na organização, com enfoque na questão da conciliação entre trabalho e vida familiar, sobretudo para os/as trabalhadores/as com responsabilidades familiares.

Com base nos dois inquéritos aplicados no contexto da certificação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (NP 4552:2022) e da implementação do Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional (NP 4590:2023), o Município de

Oeiras tem reforçado o seu investimento e compromisso com o bem-estar dos/as seus/suas trabalhadores/as.

Os resultados refletem um elevado nível de conhecimento e usufruto das medidas de conciliação, especialmente entre as mulheres, enquanto identificam a necessidade de uma comunicação mais segmentada para grupos que apresentam menor conhecimento, tais como os/as trabalhadores/as mais idosos/as e com menor escolaridade.

Adicionalmente, as perceções dos/as trabalhadores/as sobre a igualdade de género e a conciliação revelam uma avaliação positiva, o que enfatiza a importância da continuidade no desenvolvimento de políticas de flexibilidade e apoio familiar.

O reconhecimento de áreas críticas nos riscos psicossociais também destaca a importância de medidas direcionadas para fortalecer a cultura organizacional em prol do respeito e da diversidade, promovendo, assim, um ambiente de trabalho mais equilibrado e acolhedor.

A continuidade e o aprimoramento desses esforços são fundamentais para a promoção de uma cultura organizacional sustentável e alinhada aos valores de igualdade e inclusão.

DESTAQUES

O 1.º Plano Municipal para a Igualdade de Oeiras data de 2011 (vigência 2011-2013).

Data de 2015 a adesão ao Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro).

O Município é certificado pela NP4552: Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e pela NP4590 - Bem-Estar e Felicidade Organizacional

Oeiras conquistou o Prémio Viver em Igualdade da CIG: 6.ª edição (2022-2023) e 7.ª edição (2024-2025).



A Assembleia Municipal (2021-2025) é presidida por uma mulher, tendo dois homens como Secretários.







As perceções das/os trabalhadores/as sobre a igualdade de género e as medidas de conciliação apresentam uma avaliação positiva.

No final de 2023, 60% do total de trabalhadores/as da Câmara eram do sexo feminino.

Verifica-se o predomínio do sexo feminino na maioria dos grupos profissionais, exceto informática e Polícia Municipal.



As mulheres representam 60% do absentismo.



50% do executivo com pelouro são mulheres.



A maioria das horas trabalhadas em dias de descanso semanal e feriados é realizada por homens (63%).



60% do total de trabalhadores/as da Câmara eram do sexo feminino no final de 2023.



Os homens apresentam um menor conhecimento sobre as medidas de conciliação (NP4552).

C - SINTESE CONCLUSIVA DO DIAGNÓSTICO

O concelho de Oeiras apresenta níveis de excelência em diferentes áreas, traduzindo o investimento feito ao longo dos anos em prol de todas as pessoas que residem, trabalham, estudam ou simplesmente visitam o território.

Pese embora se considere que todas as pessoas são igualmente beneficiárias dos serviços/respostas disponíveis no concelho, uma análise mais atenta mostrará que homens e mulheres são impactados de forma diferente, apresentando necessidades e problemáticas naturalmente diversas.

A diversidade, um ativo de todas as sociedades, traduz-se nas diferenças decorrentes do sexo, ou sexos, com que se nasce, do género, da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, ou seja, das diferentes características pessoais que torna cada pessoa única.

O Diagnóstico Local apresenta uma análise em diferentes áreas, reconhecendo que homens e mulheres, regra geral, vivem e agem em conformidade com os papeis que a sociedade espera deles e delas.

A montante, verifica-se uma desigualdade estrutural entre homens e mulheres, o que leva à necessidade de se produzirem políticas públicas e respostas que visam o equilíbrio, reconhecendo aos homens o direito de uma maior participação em domínios tradicionalmente “femininos”, tais como a esfera do cuidar e doméstica; enquanto às mulheres uma maior presença no espaço público, nomeadamente nas esferas de decisão, no mundo laboral e em áreas tradicionalmente mais “masculinas”.

A dimensão de género apresenta-nos um concelho onde mais de metade da população é do sexo feminino, com disparidades ao nível das freguesias/uniões de freguesia em termos das idades das pessoas residentes.

Verifica-se, tal como sucede no país, o envelhecimento da população, com as pessoas com 65 e mais anos a representar 24% do total das pessoas residentes no concelho.

É de realçar que a grande maioria (86%) dos núcleos familiares monoparentais são compostos por mulheres com filhos/as, com maior representação para mulheres com ensino superior.

As mulheres, tal como os homens, não são um grupo homogéneo (idade, local de residência no concelho, nacionalidade, naturalidade, escolaridade, pertença étnica, estado civil, entre outros fatores sociodemográficos), implicando uma abordagem diferenciada às causas das desigualdades.

Ao nível da educação, Oeiras destaca-se pelos seus indicadores de excelência, que traduzem uma aposta na Escola como motor de elevação e desenvolvimento social, assegurando as condições para que o concelho tenha os melhores alunos e as melhores alunas do país.

Oeiras é o concelho do país com maior número de pessoas licenciadas, maioritariamente do sexo feminino, sendo, também, o município da Área Metropolitana com a proporção mais elevada de população residente (66,35%) com, pelo menos, o ensino secundário completo. É, também, o que apresenta a menor taxa de analfabetismo do país, maioritariamente entre as mulheres.

A análise das áreas de estudo mostra que os papeis sociais de género, ou seja, o conjunto de normas e comportamentos tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres e classificados, respetivamente, como masculinos e por femininos, têm eco nas escolhas que uns e outras fazem no 9.º e 12.º ano.

Os dados mostram que, até ao 3.º ciclo, os rapazes ultrapassam as raparigas em número, passando a estar menos representados no nível secundário, mas em maior número no ensino profissional.

O enviesamento de género que se verifica nas escolhas feitas durante o percurso escolar persiste, depois, na escolha das profissões: os homens estão mais representados entre os representantes do poder; os trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices; e operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem.

As mulheres, por seu lado, estão mais presentes no grupo de especialistas das atividades intelectuais e científicas; trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores e trabalhadores/as não qualificados/as.

A presença deste enviesamento de género está presente, também, nos processos de recrutamento, pelo que é necessário investir na sua desconstrução desde a escola ao contexto laboral.

Ao nível da mobilidade e transportes realça-se que entre a população empregada, os homens utilizam mais o automóvel como condutores, enquanto as mulheres utilizam mais os transportes públicos (autocarro e comboio) e o automóvel na condição de passageiras.

Perante este dado e considerando os papeis de género de uns e outras, com o peso do cuidar de descendentes e ascendentes maior para as mulheres, torna-se importante considerar o contributo destas na definição dos percursos/rotas dos transportes públicos, tendo em conta a proximidade aos serviços/respostas existentes, por um lado e, por outro, assegurando a sua segurança e acessibilidade.

A evidência mostra que nascem mais homens do que mulheres, mas estas vivem mais tempo e com menor qualidade em termos da sua saúde. As doenças do aparelho circulatório e cerebrovasculares são os maiores fatores de morte entre as mulheres, enquanto para os homens são os tumores.

A promoção da saúde e prevenção da doença, de homens e mulheres, deverá, assim, ter em conta estas variáveis, bem como a diferença que pode existir nos sintomas que eles e elas apresentam quando perante uma mesma doença.

A desigualdade de género expressa-se, também, na área da violência, em desfavor das mulheres. Em Oeiras tem-se verificado um aumento das situações/crime de violência doméstica, com as estatísticas a mostrar que as vítimas são maioritariamente do sexo feminino e os agressores do sexo masculino.

Muito embora exista uma subnotificação destas denúncias, as pessoas LGBTI+, na diversidade que esta sigla encerra, encontram-se em situação de elevada vulnerabilidade, nomeadamente ao serem vítimas de crimes motivados por preconceito homofóbico e/ou transfóbico.

Na violência no namoro, a ausência da perceção do que é um ato de violência acaba por legitimar situações que traduzem formas de violência: pegar no telemóvel ou entrar nas redes sociais sem autorização; insultar durante discussão/zanga; pressionar para beijar; procurar insistentemente; insultar através das redes sociais e magoar fisicamente sem deixar marca.

A prevenção desta forma de violência, requer, entre outras medidas, sensibilização e capacitação dos/as jovens na identificação destas situações, bem como a divulgação dos recursos existentes para esta problemática.

A violência apresenta, também, uma dimensão interseccional: as práticas tradicionais nefastas, com particular enfoque para a mutilação genital feminina (MGF), são maioritariamente exercidas sobre meninas e mulheres. O único estudo de prevalência da MGF em Portugal (2015), à data, estima que no país residissem cerca de 6 576 mulheres submetidas a esta prática.

Uma vez que a MGF é continuada na diáspora por comunidades praticantes, é essencial sensibilizar pessoas, profissionais e entidades para saber identificar sinais e agir, de forma coletiva, na proteção das meninas.

Um outro grupo de pessoas que também é objeto de violência são as mulheres com deficiência e/ou incapacidade. Os números – 8 e cada 10 mulheres vítimas de violência com base no género e a inexistência de acompanhamento ou apoio adequado às vítimas após a denúncia de agressão, mesmo quando esta é feita às autoridades policiais (FENACERCI, 2023), fundamentam a necessidade de se investir na sensibilização/formação de profissionais e entidades para uma melhor intervenção nesta área.

O contexto escolar pode ser, também, espaço de violência: regista-se o aumento das ocorrências destas situações reportadas às Forças de Segurança, sendo que, em Oeiras, têm maior expressão as ofensas à integridade física.

O *bullying*, outra forma de violência que tem vindo a aumentar, tem particular expressão nos estabelecimentos de ensino, com agressores/as e vítimas a frequentarem a mesma escola e, até, a mesma turma.

Estas evidências justificam uma abordagem integrada da igualdade de género e prevenção das diversas formas de violência nos estabelecimentos de ensino, de forma a garantir ambientes educativos inclusivos, igualitários, seguros, ricos na sua diversidade e livres de todas as formas de violência e de discriminação.

O Município de Oeiras, enquanto organização que espelha o território, tem investido na promoção da igualdade de género e não discriminação. A consagração destes valores na sua orgânica, nas políticas públicas e serviços/respostas criadas/disponibilizadas, traduz esse compromisso político.

A certificação pela NP4552: Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e pela NP4590 - Bem-Estar e Felicidade Organizacional, traduz as prioridades da organização, onde as mulheres são mais numerosas que os homens e se procura a paridade nos órgãos de decisão, incluindo ao nível do Executivo Municipal.

Verifica-se, ainda, a necessidade de investimento na sensibilização de homens e de mulheres para o desempenho de tarefas e usufruto de direitos tradicionalmente vistos como “femininos e “masculinos”.

Refere-se, a título de exemplo, a existência de uma retaguarda familiar/pessoal para as mulheres que lhes permita aumentar os seus rendimentos através do trabalho em dias de descanso semanal; ou, por seu lado, os homens repartirem mais as responsabilidades familiares, assegurando a assistência a familiares quando estes/as estão doentes.

O racismo e discriminação são uma realidade na sociedade portuguesa: dados do European Social Survey (2020), mostram que 65% dos portugueses e das portuguesas consideram que existe discriminação no país, enquanto apenas 11% da população discorda de todas as crenças racistas.

Mais de 1,2 milhões de pessoas já terão sido objeto de discriminação, com particular impacto nas que se identificam como ciganas, negras, ou com pertença mista (INE, 2023).

Por seu lado, os dados da Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR, 2022) referem a receção de 491 denúncias: 14,3% referentes a relações com o comércio, 9% com a Internet ou redes sociais, 8,6% com a saúde, 7,1% referentes a situações de trabalho e 1,6% às forças de segurança.

A abordagem interseccional do PMINDO, que estruturou o presente Diagnóstico, ficou naturalmente condicionada à disponibilidade de informação e dados sectoriais e locais (concelho) desagregados por sexo.

Este Plano apresenta-se assim, como uma oportunidade para se conhecer o concelho de uma forma mais exaustiva, com um investimento continuo na identificação/criação de indicadores que permitam, a montante, trabalhar as causas das desigualdades, nas suas diferentes expressões e impactos na vida de homens e mulheres, ao longo das suas vidas.

Oeiras + Igual, pelas pessoas, pelos direitos!

PARTE II

Roteiro para a igualdade de género, não discriminação e combate ao racismo no concelho de Oeiras

2024 -2030

OEIRAS VALLEY PORTUGAL

MUNICÍPIO OEIRAS

DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL/DCS

D - PMINDO, UM ROTEIRO CONCELHIO ESTRATÉGICO

O Plano para a Igualdade e Não Discriminação de Oeiras (PMINDO), 2024-2030, "Oeiras + Igual", instrumento de política pública local estratégico, assume-se como um roteiro para o *mainstreaming* concelhio nas áreas da igualdade de género, não discriminação e combate ao racismo.

A identificação das opções estratégicas teve por base o Diagnóstico Local, construído ao longo do ano de 2024, a partir de contributos de *stakeholders* internos e externos ao Município de Oeiras, documentos nacionais e internacionais relevantes, fontes estatísticas nacionais e internacionais, bem como outros recursos informativos disponíveis.

Acrescem os momentos de apresentação e discussão públicos, com grupos diferenciados, a complementar com a proposta de submissão do PMINDO a um processo de consulta pública.

A inexistência, ou insuficiência, de informação desagregada por sexo em várias áreas ao nível do concelho de Oeiras, foi uma dificuldade encontrada no processo de construção do Diagnóstico.

Como resposta a essa lacuna, um dos objetivos do PMINDO consiste no aumento da informação desagregada por sexo, com a criação de indicadores que permitam enriquecer o Diagnóstico Local, essenciais para a formulação de políticas, programas, projetos e atividades nestas áreas.

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade enquadra-se na Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais. Esta Lei, em conformidade com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), determina 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".

Os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos fundamentais de planeamento de políticas públicas voltadas para a igualdade ao nível local, nas suas diferentes expressões. Estes estabelecem estratégias de combate às desigualdades identificadas por diagnósticos realizados a nível local, integrando medidas de mainstreaming de género e ações específicas, além de fixarem objetivos e metas a alcançar.

O PMINDO está alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND), integrando, igualmente, as preocupações nacionais e internacionais relativamente ao racismo e xenofobia, que atenta contra direitos e a realização plena de pessoas, instituições e sociedades, ancoradas nos princípios e propostas constantes do Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação (PNCRD) 2021-2025 - "Portugal contra o racismo".

Em consonância com os dois importantes instrumentos de política pública referidos anteriormente, em resposta a recomendações de estudos académicos e documentos nacionais e internacionais estratégicos, o PMINDO contempla duas (2) vertentes - interna e externa (Município) e quatro (4) eixos de intervenção:

EI	EII	EIII	EIV
Não discriminação em razão do sexo e igualdade entre homens e mulheres (IHM)	Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMDV)	Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)	Combate ao racismo e às discriminações numa abordagem interseccional (CRDI)

Os municípios têm assumido um papel relevante na territorialização das políticas publicas nacionais. Entre as linhas transversais prioritárias da ENIND (2018-2030) e do PNCRD (2021-2025) destacam-se a otimização do trabalho dos atores locais e em rede, tendo em conta a proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização.

1. Convergência com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Com uma duração de sete anos, o PMINDO considera a convergência da ENIND com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), contribuindo para a monitorização do contributo de Oeiras em relação aos 17 ODS, através da OSDlocal – Plataforma Municipal dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com particular incidência no ODS 5 – Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas.

Pela sua abordagem integrada, multinível e interseccional o PMINDO tem igualmente enquadramento noutros ODS, igualmente importantes: ODS 3, garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades; ODS 4, garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos; ODS 8, promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos; ODS 10, reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países; e ODS 16, promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.





ODS 5: Alcançar a gualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas	
5.1.	Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda a parte.
5.2.	Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico, a exploração sexual e outros tipos de exploração.
5.3.	Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas.
5.4.	Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
5.5.	Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política,económica e pública.
5.6	Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão.

ODS 3: Garantir o acesso à saúde de qualidade e promover o bem-estar para todos, em todas as idades	
3.7	Até 2030, assegurar o acesso universal aos serviços de saúde sexual e reprodutiva, incluindo o planeamento familiar, informação e educação, bem como a integração da saúde reprodutiva em estratégias e programas nacionais.
3.8	Atingir a cobertura universal de saúde, incluindo a proteção do risco financeiro, o acesso a serviços de saúde essenciais de qualidade e o acesso a medicamentos e vacinas essenciais para todos de forma segura, eficaz, de qualidade e a preços acessíveis.

ODS 4: Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos	
4.1	Até 2030, garantir que todas as meninas e meninos completam o ensino primário e secundário, que deve ser de acesso livre, equitativo e de qualidade, conduzindo a resultados de aprendizagem relevantes e eficazes.
4.2	Até 2030, garantir que todos as meninas e meninos tenham acesso a um desenvolvimento de qualidade na primeira infância, bem como cuidados e educação pré-escolar, de modo que estejam preparados para o ensino primário.
4.3	Até 2030, assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e terciária, incluindo a universidade, com qualidade e a preços acessíveis.
4.5	Até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, população autóctone e crianças em situação de vulnerabilidade.
4.7	Até 2030 garantir que todos os alunos adquiram os conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável, inclusive por meio da educação para o desenvolvimento e estilos de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de género, promoção de uma cultura de paz, cidadania global e valorização da diversidade cultural e da contribuição da cultura para o desenvolvimento sustentável. 4.a Construir e melhorar instalações físicas para educação, apropriadas para crianças e sensíveis às deficiências e às questões de género, e que proporcionem ambientes de aprendizagem seguros e não violentos, inclusivos e eficazes para todos.

ODS 8: Promover o crescimento económico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos	
8.5	Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.
8.8	Proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

ODS 10: Reduzir as desigualdades no interior dos países e entre países	
10.2	Até 2030, capacitar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, incapacidade, etnia, origem, religião, condição económica ou outra.
10.3	Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis.	
16.1	Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares.
16.2	Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças

2.Visão

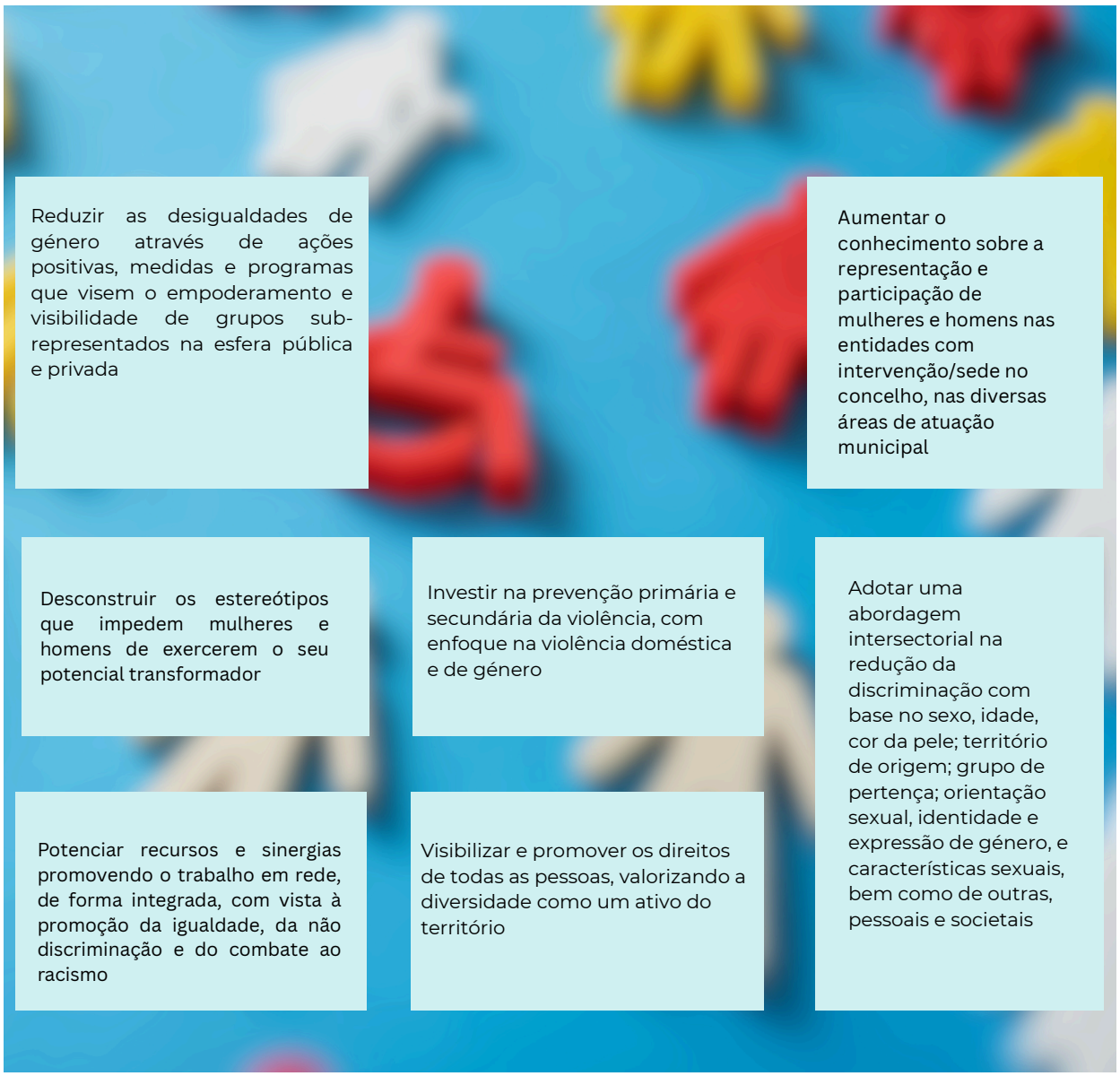
Um território ancorado nos valores da igualdade e não discriminação, motores de desenvolvimento económico e social sustentáveis, beneficiando do compromisso e participação de entidades, profissionais e pessoas na redução das desigualdades e de todas as formas de discriminação e de violência contra mulheres e homens, ao longo do seu ciclo de vida.

3.Missão

Promover a igualdade de oportunidades e a não discriminação em todas as esferas da vida, garantindo um ambiente inclusivo e seguro para todas as pessoas, implementando políticas/respostas que reduzam as desigualdades e combatam todas as formas de discriminação e violência contra mulheres e homens, na sua diversidade, com o envolvimento e participação de entidades, profissionais e pessoas individuais.

4.Objetivos

O PMINDO tem como objetivo geral contribuir para o desenvolvimento de um território mais igualitário, inclusivo, seguro, socialmente coeso, desenvolvido e justo, onde todas as pessoas, homens e mulheres, na sua diversidade, possam desenvolver o seu potencial transformador, sem deixar ninguém para trás.



5.Linhas transversais

O PMINDO incorpora as linhas transversais que estruturam a ENIND e o PNCRD.

INTERSECCIONALIDADE

Aposta numa abordagem da discriminação resultante da interseção de múltiplos fatores, com tradução na definição de medidas dirigidas a desvantagens que ocorrem no cruzamento do sexo com outos fatores de discriminação, tais como a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género e as características sexuais.

TERRITORIALIZAÇÃO

Estabelecimento de medidas adequadas às características e necessidades do concelho e dos territórios que o integram, reforçando e potenciando o trabalho dos atores locais e em rede, bem como o reforço dos instrumentos de *mainstreaming* a nível local.

PROMOÇÃO DE PARCERIAS

Numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento, otimização de meios e redes e reconhecendo o importante contributo dos atores locais, nomeadamente organizações governamentais e não governamentais da sociedade civil, publicas e privadas, grupos informais e população em geral.

CICLO DE VIDA

Propõe-se, para além das três linhas atrás referidas, uma quarta linha transversal, o ciclo de vida, assente em evidências científicas. O género e a idade condicionam as interações, as perceções e as expectativas sociais, por um lado e, por outro, as relações de poder, as oportunidades e condições de vida de homens e de mulheres, desde que nascem até que morrem (Torres, 2018).

6.Implementação, monitorização e avaliação

O PMINDO integra uma dupla dimensão - interna e externa, apresentando um roteiro estratégico de intervenção para o concelho de Oeiras.

Com a vigência de sete (7) anos, a operacionalização do PMINDO concretiza-se na definição de três Planos Operativo (PO,) bienais, conforme a calendarização a seguir apresentada.

Ano	Planos Operativos (PO)
2024-2025	Construção e aprovação do PMINDO
2025-2026	PO 1
2027-2028	PO 2
2029-2030	PO 3

Os Planos Operativos (PO) integram o conjunto de medidas e ações que consubstanciam a intervenção a concretizar nesse horizonte temporal, organizados por objetivo estratégico.

Para cada ação, para além da identificação do(s) indicador(es) de realização, é estabelecido o respetivo cronograma e indicadas as unidades, serviços/divisões e entidades a envolver na sua implementação, com a responsabilização para a sua concretização.

Numa lógica de otimização de recursos, para além do investimento financeiro local, será mobilizado financiamento nacional e internacional para a viabilização das medidas propostas.

A metodologia de monitorização do PMINDO, da competência da Equipa para a Igualdade na Vida Local de Oeiras (EIVL Oeiras), em estreita articulação com as forças e agentes locais envolvidos/as na implementação dos sucessivos planos operativos, prevê a definição de um procedimento interno de registo e tratamento de dados sobre a execução, com informação desagregada por sexo, tendo como instrumento uma plataforma informática para a sua monitorização e avaliação.

A plataforma informática, que visa constituir-se como uma importante ferramenta de trabalho para a área da igualdade e não discriminação, tem como objetivo a recolha, análise e apresentação de dados no âmbito das medidas e indicadores constantes do Plano, permitindo o acesso a informação atualizada e passível de extração, em formato de relatório, sempre que necessário.

Esta informação é essencial para a formulação de políticas locais de igualdade e não discriminação e combate ao racismo por um lado e, por outro, para o investimento na consciencialização destas questões como estruturais para a existência de sociedades mais igualitárias, socialmente desenvolvidas, inovadoras, seguras, justas e inclusivas.

PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO PLANO



A construção do diagnóstico e, a partir deste, do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Oeiras (2024-2030), teve por base uma recolha participada e diversificada de informação, centralizada na Equipa para a Igualdade na Vida Local de Oeiras (EIVL Oeiras).

Esta Equipa, criada na sequência de protocolo de colaboração celebrado entre o Município de Oeiras e a CIG (2020, renovado em 2024) é presidida pela Vereação com o Pelouro da Igualdade e composta pelos conselheiros e as conselheiras para a igualdade (internos e externos) e por representantes de diferentes Unidades Orgânicas do Município e de entidades externa com trabalho relevante nestas áreas[1]:

UNDADES ORGÂNICAS DO MUNICÍPIO DE OEIRAS E ENTIDADES REPRESENTADAS NA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL DE OEIRAS

ENTIDADE	UNIDADES ORGÂNICAS MO/SERVIÇOS REPRESENTADOS
Municipio de Oeiras	Departamento de Desenvolvimento Social/DMEDSC
	Divisão de Promoção Socioprofissional/DGRH/DMAG
	Divisão de Gestão de Pessoas/DGRH/DMAG
	Divisão de Gestão de Recursos Educativos e Administração Escolar/DE/DMEDSC
	Divisão de Planeamento Urbano/DOTPU/ DMOTDU
	Divisão de Planeamento, Orçamento e Controlo/DFP/DMAG
Associação ILGA Portugal	
Associação Portuguesa de Apoio à Vitima	
DELL Technologies	
Clube Soroptmist Estoril Cascais	
Atlântica-Instituto Universitário	

[1] Ver SMFC04652824072614171 (oeiras.pt) (acedido a 02.10.24)

Para além da informação sectorial recolhida pela EIVL Oeiras, foram consultados documentos estratégicos (e.g. Diagnóstico Social do Município de Oeiras, Plano de Desenvolvimento Social, Balanço Social, entre outros), relatórios e outros documentos técnicos do Município, beneficiando da colaboração de outras Unidades Orgânicas que não integram a Equipa, com particular relevo para o Gabinete de Inteligência Territorial.

Na construção do diagnóstico de género, ficou patente a insuficiência de informação estatística, desagregada por sexo, referente ao concelho de Oeiras. Esta constatação torna ainda mais premente a existência do PMINDO, o qual visa, também, propor indicadores para um maior conhecimento da igualdade/desigualdades presentes no território.

Foi realizada uma pesquisa documental e de fontes estatísticas de entidades oficiais e de referência, nacionais e internacionais, na área da Igualdade de Género, Não Discriminação e Racismo, tais como o INE (Censos 2021), a CIG, Pordata, IEFP.IP, CICDR, FRA, EIGE, UNWomen, UNFPA, entre outras.

A nível interno, o Município de Oeiras aplicou, em 2022 e 2023, um questionário ao universo das/os seus/suas trabalhadores/as, enquadrado no Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal (Norma Portuguesa NP 4552), visando (i) analisar o conhecimento e a valorização das medidas e políticas/ para a conciliação em desenvolvimento, bem como eventuais novas ações a implementar; e (ii) elaborar o diagnóstico de género. A informação recolhida foi, igualmente, um importante recurso para o Diagnóstico.

Através da diversidade de fontes de informação utilizadas procurou-se abranger várias dimensões, áreas e domínios de intervenção autárquica, permitindo, deste modo, obter uma perspetiva global das condições e modos de vida de mulheres e de homens; relacionar problemáticas e evidenciar as causalidades a elas subjacentes; envolver diferentes estruturas da autarquia e as/os seus/suas trabalhadores/as, bem como outras entidades locais.

O presente diagnóstico implicou, assim, um trabalho exaustivo de recolha de informação e identificação de necessidades, sendo complementado e enriquecido com o pedido de envio de contributos (e-mail) e realização de diferentes momentos de auscultação: reuniões/pedidos setoriais e assembleias participativas com *stakeholders* diversos, internos e externos ao Município.

Importa realçar que tanto a ENIND como o PNCRD foram, enquanto documentos estratégicos de âmbito nacional, objeto de momentos de consultas públicas alargadas junto dos mais diversos stakeholders:

- A construção da ENIND teve por base uma auscultação ampla a departamentos governamentais, autarquias, especialistas, setor privado e sociedade civil organizada, sob coordenação técnica da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, bem como as recomendações das avaliações dos anteriores planos nacionais;

- O PNCRD integra os contributos e recomendações do relatório preliminar do Grupo de Trabalho para a Prevenção e o Combate ao Racismo e à Discriminação (Despacho n.º 309-A/2021, de 8 de janeiro); os resultados das dez reuniões de auscultação realizadas pelo referido grupo de trabalho, a cerca de sessenta entidades dos setores público e privado; bem como os contributos decorrentes do processo de consulta pública 9 de abril a 10 de maio de 2021).

As medidas constantes desses instrumentos orientadores da intervenção nacional nas áreas respetivas, objeto de um escrutínio tão alargado, foram a matriz para a identificação das que se adequam ao concelho de Oeiras, propostas no presente Plano, naturalmente com as necessárias adaptações.

1.Auscultação de *stakeholders* internos e externos

Ao nível dos stakeholders internos (unidades orgânicas do Município de de Oeiras), foram recebidos importantes contributos de: Departamento de Arte, Cultura, Turismo e Património Histórico (DACTPH); Departamento de Educação (DE); Departamento de Desenvolvimento Social (DDS); Departamento de Gestão de Recursos Humanos (DGRH); Departamento de Gestão Organizacional (DGO); Departamento de Ordenamento do Território e Planeamento Urbano (DOTPU); Gabinete de Ciência e Inovação (GCI) e Gabinete de Inteligência Territorial (GIT).

Externos à Câmara, enviaram contributos a Junta de Freguesia de Barcarena, a Junta de Freguesia de Porto Salvo e União de Freguesias de Oeiras, Paço de Arcos e Caxias.

O PMINDO foi apresentado em sede de reunião da Rede Integrada de Oeiras contra a Violência (RIOCV), realizada em 18/06/2024, no Templo da Poesia; bem como no dia 14/01/25, em reunião promovida pela Departamento de Educação com diretores e diretoras de Agrupamentos de Escolas/Escolas Não Agrupadas do concelho de Oeiras. O Grupo de Trabalho da Deficiência e Incapacidade (Rede Social de Oeiras), remeteu os seus contributos de forma eletrónica.

2.Assembleias participativas



Foram realizadas quatro assembleias participativas para as quais foram convidadas Unidades Orgânicas da Câmara e entidades com interesse e/ou intervenção no concelho, nas mais diversas áreas.



4 Assembleias participativas

96 pessoas

18 unidades Orgânicas MO

33 entidades

Pessoas e entidades presentes em cada uma das assembleias participativas (Eixos I, II, III e IV do PMINDO)

Data	N° Pessoas	N° de Unidades Orgânicas do MO/Entidades	Local
28/01/2025	31	20	AERLIS
30/01/2025	23	18	AERLIS
04/02/2025	22	16	AERLIS
18/03/2025	20	15	Templo da Poesia

UNIDADES ORGÂNICAS

- Divisão da Cultura e Artes
- Departamento de Artes, Cultura, Turismo e Património Histórico
- Divisão de Coesão Social
- Divisão de Desenvolvimento da Politica Educativa
- Divisão de Gestão de Recursos Educativos e Admin. Escolar
- Divisão de Gestão de Pessoas
- Departamento de Gestão de Recursos Humanos
- Divisão de Gestão Social da Habitação
- Divisão do Planeamento de Infraestruturas Urbanas e Mobilidade
- Divisão de Bibilotecas e Promoção da Lingua
- Departamento de Educação
- Gabinete de Ciência e Inovação
- Departamento de Projetos Espaciais e Reabilitação Urbana
- Unidade de gestão e Promoção da Saúde
- Unidade de juventude
- Gabinete de Inteligência Territorial
- Oeiras Community Valley
- Policia Municipal

ENTIDADES

Associação Atípicas

Associação Amigos da Mulher Angolana (AAMA)

Ajuda de Mãe

AJUDE – Associação Juvenil para o Desenvolvimento

Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV - GAV Oeiras e SER Bairro)

Associação Académica Universidade Atlântica

Associação de Imigrantes "Mundo Feliz"

Associação de Moradores do Bairro dos Navegadores

Associação dos Amigos de Santa Cruz

Associação ILGA Portugal

Associação Lage em Movimento

Associação Moinho em Movimento

Associação Pequenos Gigantes- Projeto UP

Associação Solidariedade Social Assomada

Centro Social e Paroquial Nossa Senhora de Porto Salvo

Centro Social e Paroquial São Romão de Carnaxide

CNBC - Centro Nuno Belmar da Costa;

Companhia de Teatro Gato Escaldado

CPCJ Oeiras

Clube Recreativo Leões de Porto Salvo

DGRSP, I.P.

Fábrica do Empreendedor

Associação Cultural e Juvenil Batoto Yetu Portugal

IEFP, I.P.

(In)Temporal Chorus

Orquestra de Câmara Portuguesa

Pombal XXI - Associação de Moradores dos Bairros do Pombal e Bento de Jesus

Polícia de Segurança Pública- PSP

Santa Casa da Misericórdia de Oeiras

TIO - Teatro Independente de Oeiras/Pura Comédia

União das Freguesias de Algés, Linda-a-Velha e Cruz Quebrada-Dafundo.

Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental

Junta de Freguesia de Porto Salvo

3. Procedimento de consulta pública

O PMINDO foi apresentado e aprovado em reunião de Câmara realizada no dia 11/06/2025 (Proposta de Deliberação n.º 528/2025), dando lugar a um procedimento de consulta pública por um período de 30 dias úteis (1 de julho a 11 de agosto), conforme o Edital n.º 277/2025 da Câmara Municipal de Oeiras.

Para além da disponibilização online no site do Município, foi possível consultar o PMINDO, impresso, nos seguintes locais:

- Sede da União de Freguesias da Algés, Linda-a Velha, Cruz Quebrada e Dafundo;
- Sede da Junta de Freguesia de Barcarena;
- Sede da União de Freguesias de Carnaxide e Queijas;
- Sede da Junta de Freguesia de Porto Salvo;
- Biblioteca Municipal de Oeiras;
- Biblioteca Municipal de Algés;
- Biblioteca Municipal de Carnaxide;
- Serviços de atendimento dos Paços do Concelho e do Edifício Atrium;
- Espaço Cidadão do Centro Comercial Oeiras Parque.

Deste procedimento resultaram a reformulação e criação de novos Objetivos Estratégicos e/ou Iniciativas Estratégicas, assinaladas com o código C.P. (Consulta Pública).

F - EIXOS DE INTERVENÇÃO DO PMINDO

E I	E II	E III	E IV
Não discriminação em razão do sexo e igualdade entre homens e mulheres (IHM)	Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMDV)	Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)	Combate ao racismo e às discriminações numa abordagem interseccional (CRDI)

Eixo	N.º de Objetivos Estratégicos (OE)	N.º de Iniciativas Estratégicas (I.E.)	Origem das iniciativas estratégicas		
			Auscultação Interna (A.I.)	Assembleia participativa (A.P.)	Consulta Pública (C.P.)
Eixo I	14	38	15	14	9
Eixo II	8	22	12	7	3
Eixo III	8	17	2	15	-
Eixo IV	8	26	10	10	6
Total	38	103	39	46	18

LEGENDA DAS MEDIDAS:

A.I. – Auscultação Interna - Medidas decorrentes da ENIND e do PNCRD, necessariamente adaptadas à realidade do concelho; medidas em curso que requerem continuidade/maior investimento.

A.P. – Assembleias participativas - medidas propostas em sede dos quatro momentos de auscultação pública.

C.P. - Consulta pública - medidas propostas/reformuladas na sequência do procedimento de consulta pública do PMINDO

EIXO I- Não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens

OBJECTIVO ESTRATÉGICO (OE)	METAS	HORIZONTE TEMPORAL
OE1. Investir no "benchmarking" como forma de diferenciação de Oeiras como um concelho "+ IGUAL"		
Iniciativas Estratégicas		
1.1. Apresentação de candidatura anual à distinção Autarquias Familiarmente Responsáveis (Observatório de Autarquias Familiarmente Responsáveis) **(A.I.)**	1.1.1. Uma candidatura/ano	Ao longo do ano
1.2. Apresentar candidatura ao Prémio Viver em Igualdade (CIG) **(A.I.)**	1.2.1. Uma candidatura/ bienal	Ao longo do Plano
1.3. Adesão à Rede Europeia das Autarquias Amigas da Família **(A.I.)**	1.3.1. Adesão à Rede Europeia das Autarquias Amigas da Família	2026
OE2. Diferenciar positivamente entidades concelhias comprometidas com a igualdade e a não discriminação		
Iniciativas Estratégicas		
2.1. Investimento na visibilidade no ODS 5 e na transversalidade de género na Plataforma ODSlocal **(A.I.)**	2.1.1. Inserção de 2 práticas/projetos em cada ano	Ao longo do Plano

LEGENDA DAS MEDIDAS:

A.I. – Auscultação Interna - Medidas decorrentes da ENIND e do PNCRD, necessariamente adaptadas à realidade do concelho; medidas em curso que requerem continuidade/maior investimento.

A.P. – Assembleias participativas - medidas propostas em sede dos quatro momentos de auscultação pública.

C.P. - Consulta pública - medidas propostas/reformuladas na sequência do procedimento de consulta pública do PMINDO

OE3. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal		
Iniciativas Estratégicas		
3.1. Manutenção da Certificação no MO pela Norma NP4552 -Conciliação da Vida Laboral, Familiar e Pessoal e a Certificação na NP 4590 - Bem-Estar e Felicidade Organizacional **(A.I.)**	3.1.1. Implementação das medidas constantes na Matriz dos Aspetos da Conciliação	Ao longo do Plano
3.2. Sensibilização de entidades empregadoras - conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar **(A.P.)**	3.2.1. Organização de workshops com especialistas em conciliação de vida familiar e profissional para partilhar as melhores práticas e soluções que podem ser implementadas nas empresas e associações	Ao longo do Plano
3.3. Levantamento dos espaços públicos na guarda do Município que necessitam de fraldários **(C.P.)**	3.3.1. Inventariação dos espaços públicos sem fraldários	2027
	3.3.2. Apresentação de proposta de apetrechamento de espaços público com fraldários	2027 e anos subsequentes

OE4. Promover uma comunicação inclusiva, equitativa e livre de estereótipos de género, contribuindo para a Igualdade entre Mulheres e Homens em todos os contextos institucionais e sociais		
Iniciativas Estratégicas		
4.1. Elaboração de Guia para uma comunicação (linguagem e imagens) não sexista e promotora da IHM **(A.I.)**	4.1.1. Elaboração de Guia de Forma Colaborativa	2026
4.2. Capacitação de profissionais para utilização de linguagem neutra, clara e acessível em todos os suportes comunicacionais **(A.P.)**	4.2.1. Formação em Comunicação Inclusiva	Ao longo do Plano
4.3. Inclusão efetiva de grupos com menos acesso a informação **(A.P.)**	4.3.1. Produção de materiais em formatos diversos (texto, áudio, vídeo, infografia), assegurando acessibilidade a pessoas com dificuldades de leitura, deficiência visual ou auditiva, usando vários canais, incluindo redes sociais, meios audiovisuais, rádios e materiais impressos em espaços públicos	Ao longo do Plano
	4.3.2. Criação de documento orientador para garantir a acessibilidade da informação	Ao longo do Plano
4.4. Criação de uma consultoria de inclusão, com o envolvimento de entidades/representantes de pessoas com deficiência ou incapacidade **(A.P.)**	4.4.1. Consultoria na construção de campanhas de informação/comunicação	Ao longo do Plano

OE5. Aumentar o conhecimento e a visibilidade da Igualdade entre Homens e Mulheres		
Iniciativas Estratégicas		
5.1. Disponibilização de informação, online, de acesso público, sobre Igualdade de Género no concelho, em diferentes áreas **(A.I.)**	5.1.1. Integração de temática da Igualdade de Género no Portal Oeiras Interativa/Observatório da Igualdade	Ao longo do Plano
	5.1.2. Aumento das funcionalidades do site da Câmara Municipal de Oeiras para atender à diversidade de todas as pessoas (inclusivo)	Ao longo do Plano
5.2. Propor indicadores para recolha de informação e monitorização da temática da igualdade e não discriminação no concelho de Oeiras **(A.I.)**	5.2.1. Criação de instrumento para recolha de informação tendo em conta o RGPD	Ao longo do Plano
5.3. Produção de relatórios com o estado da arte na área da igualdade e não discriminação **(C.P.)**	5.3.1. Produção de relatório bienais envolvendo peritos independentes constituídos, entre outros, por associações de mérito reconhecido, especialistas da academia que contribuam com independência para a avaliação	2026, 2028, 2030
5.4. Aumento do conhecimento sobre a dimensão de género nos sectores cultural e criativo, social, juvenil e desportivo, entre outros a definir **(A.I.)**	5.4.1. Aplicação de questionário a agentes locais concelhios para conhecimento do papel desempenhado por mulheres e homens nestas áreas	2026
5.5. Aumento do conhecimento do estado de saúde da população Oeirense com informação desagregada por sexo e género **(A.I.)**	5.5.1. Atualização do Perfil de Saúde de Oeiras	2026
5.6. Realização de levantamento de mulheres de referência e/ou que que se notabilizaram para integração na toponímia no Município **(C.P.)**	5.6.1. Constituição de uma bolsa de topónimos (mulheres), para o concelho de Oeiras	Ao longo do Plano

OE6. Informar, sensibilizar e comprometer para a Igualdade entre Homens e Mulheres		
Iniciativas Estratégicas		
6.1. Criação de momentos de auscultação de homens e mulheres na definição de construção de respostas concelhias **(A.P.)**	6.1.1. Criação de propostas de procedimento interno/auscultação	Ao longo do Plano
6.2. Realização de encontros, workshops e outros eventos para apresentação de práticas relevantes nesta área **(A.P.)**	6.2.1. Realização de 2 encontros/ano	Ao longo do Plano
6.3. Assinalar datas chave na área da Igualdade para colocar o tema na agenda política e pública (**C.P.)**	6.3.1. Celebração de datas chave. nacionais e internacionais, no âmbito desta temática	Ao longo do Plano
6.4. Criação e implementação de programa de formação dirigido a mulheres, visando a sua capacitação e para o exercício pleno dos seus direitos e o combate à discriminação **(A.P.)**	6.4.1. Cursos de formação em igualdade de género, abordando temas como direitos das mulheres, liderança, finanças pessoais e empreendedorismo, direcionados a mulheres em diferentes sectores profissionais e sociais	Ao longo do Plano
6.5. Identificação de espaços que requeiram uma adaptação com vista a uma maior participação de mulheres na vida profissional/cívica (ex. quarteis de bombeiros) **(C.P.)**	6.5.1. Realização de mapeamento apresentação de proposta de alteração	2026 e anos subsequentes

OE7. Qualificar profissionais e entidades para uma intervenção livre de estereótipos de género e de discriminação		
Iniciativas Estratégicas		
7.1. Realização de ações de formação/capacitação sobre IHM e estereotipagem com base no género **(A.I.)**	7.1.1. Construção e implementação de plano de formação/capacitação/ano	Ao longo do ano

OE8. Promover uma educação e formação livres de estereótipos de género nos diferentes níveis e modalidades de ensino		
Iniciativas Estratégicas		
8.1. Divulgação de programas/projetos e/ou atividades relevantes pela comunidade educativa **(A.P.)**	8.1.1. Divulgação de 6 iniciativas/ano	Ao longo do Plano
8.2. Criação/apoio à implementação de atividades em contexto escolar/educativo **(A.P.)**	8.2.1. Realização de 3 atividades/ano	Ao longo do Plano
8.3. Promoção da IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico **(A.P.)**	8.3.1. Realização de 3 atividades/ano	Ao longo do Plano
8.4. Realização de sessões/campanhas de sensibilização, workshops, peças de teatro e outras artes performativas em contexto educativo **(A.P.)**	8.4.1. Realização 3 atividades/ano	Ao longo do Plano

OE 9. Promover a IHM na área da saúde ao longo do ciclo e contexto de vida de homens e de mulheres		
Iniciativas Estratégicas		
9.1. Promoção de medidas potenciadoras de uma saúde sexual e reprodutiva, segura e informada em diferentes fases da vida **(C.P.)**	9.1.1. Realização de duas ações/ano de informação sobre IST's, VIH/SIDA, gravidez na adolescência, menstruação, menopausa, entre outros temas, junto da população em geral e jovens (dentro e fora do contexto escolar)	Ao longo do Plano
9.2. Promoção de rastreios de patologias com impacto na saúde de Homens e Mulheres **(A.I.)**	9.2.1. 1 Rastreio/ano	Ao longo do Plano

OE10. Promover a Diversidade e Inclusão nas organizações		
Iniciativas Estratégicas		
10.1. Combater o processo de enviesamento de género nos processos de seleção e recrutamento e gestão de carreiras **(A.I.)**	10.1.1. Produção de uma instrumento orientador	2026
10.2. Formação e Capacitação do Tecido Empresarial e Associativo **(A.P.)**	10.2.1. Formações de sensibilização e capacitação sobre diversidade e inclusão para dirigentes, líderes empresariais, gestores e trabalhadores do setor público e privado.	Ao longo do Plano
	10.2.2. Criar/potenciar plataformas e eventos de partilha de boas práticas entre empresas, assim como entre associações incentivando a troca de conhecimentos sobre estratégias eficazes de diversidade e inclusão	Ao longo do Plano
	10.2.3. Ações de Sensibilização/Formação no combate à discriminação etária (idadismo) e de género nas contratações para responsáveis de recursos humanos e área de recrutamento	Ao longo do Plano

O11. Promover a igualdade de género no desporto, assegurando a participação e o reconhecimento igualitário de mulheres e homens nas modalidades desportivas		
Iniciativas Estratégicas		
11.1. Promoção de práticas desportivas sem estereótipos de género **(A.I.)**	11.1.1. Organização de atividades/eventos desportivos com modalidades inclusivas, sem discriminação em razão do sexo	Ao longo do Plano
	11.1.2. Promoção de projetos de formação/sensibilização dirigido a atletas, dirigentes e clubes	Ao longo do Plano
11.2. incentivo à prática desportiva feminina e formação de atletas em diferentes escalões **(A.I.)**	11.2.1. Desenvolvimento de campanhas de sensibilização e parcerias com escolas para incentivar as meninas a praticar desporto e a integrar equipas femininas, aumentando a sua adesão a clubes e academias	Ao longo do Plano

O12. Utilizar a arte e a cultura como ferramentas para promover a igualdade de género, desafiando estereótipos e promovendo a representatividade e o empoderamento de mulheres e outras identidades de género nas produções culturais		
Iniciativas Estratégicas		
12.1. Incentivo à criação e exibição de obras culturais que promovam a igualdade de género **(A.P.)**	12.1.1. Apoio da produção de filmes, teatro, música, dança e artes visuais que abordem questões de género de forma positiva e inclusiva, promovendo a paridade na seleção de artistas e temáticas	Ao longo do Plano
12.2. Sensibilização/formação de agentes culturais sobre temáticas associadas à igualdade de género **(A.P.)**	12.2.1. Realização de sessões dirigidas a agentes culturais	Ao longo do Plano

OE 13. Promover a investigação e visibilidade de doenças com impacto diferenciado em homens e mulheres		
Iniciativas Estratégicas		
13.1. Incentivo à realização de estudos e projetos em parceria com universidades, centros de investigação e unidades de saúde locais, com foco em áreas do conhecimento onde persistem lacunas científicas relacionadas com desigualdades de género **(C.P.)**	13.1.1. Apresentação de sugestões/recomendações a universidades, centros de investigação e unidades de saúde locais	Ao longo do Plano
13.2. Dar visibilidade a doenças que afetam de forma desproporcionada homens ou mulheres, como a endometriose e a adenomiose, entre outras patologias frequentemente subdiagnosticadas ou insuficientemente investigadas **(C.P.)**	13.2.1. Realização de iniciativas/eventos sobre estas temáticas	Ao longo do Plano

OE14. Reforçar a dimensão da igualdade no acesso e progressão laboral		
Iniciativas Estratégicas		
14.1. Desenvolver programas de mentoria para mulheres e jovens em áreas STEAM (ciência, tecnologia, engenharia, artes, matemática) **(C.P.)**	14.1.1. Promoção de parcerias com empresas/OCV para o programa de mentoria	Ao longo do Plano

Eixo II. Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD)

OBJECTIVO ESTRATÉGICO (OE)	METAS	HORIZONTE TEMPORAL
OE1. Promover uma intervenção integrada no âmbito da violência doméstica e de género ao longo do ciclo de vida		
iniciativa Estratégica		
1.1. Assegurar o funcionamento da Rede Integrada de Oeiras Contra a Violência e do grupo de discussão de casos **(A.I.)**	1.1.1. Realização de 4 reuniões/ano	Ao longo do Plano
1.2. Definição do modelo de intervenção concelhio para a violência, com fluxogramas sectoriais **(A.I.)**	1.2.1. Produção e divulgação do modelo de intervenção	2025 e anos seguintes
OE2. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da violência doméstica e de género ao longo do ciclo de vida		
iniciativas Estratégicas		
2.1. Realização de ações de formação especializadas/certificadas para os profissionais das entidades com intervenção nesta matéria (primeira e segunda linha) **(A.P.)**	2.1.1. Implementação de plano de formação bienal	Ao longo do Plano

OE3. Sensibilizar/informar sobre temáticas associadas à violência		
iniciativas Estratégicas		
3.1. Realização de conferências/workshops de divulgação/informação **(A.I.)**	3.1.1. Realização de iniciativas anuais	Ao longo do Plano
3.2. Realização/adesão a campanhas de informação/sensibilização de prevenção da violência **(A.I.)**	3.2.1. Realização de campanha da RIOCV (Bienal)	2025, 2027, 2029
	3.2.2. Adesão a campanhas	Ao longo do Plano
3.3. Realização de ações de informação e sensibilização para públicos diversos **(A.P.)**	3.3.1. Realização de iniciativas ao longo do ano	Ao longo do Plano
3.4. Assinalar as datas chave na área da violência para colocar o tema na agenda política e pública **(A.I.)**	3.4.1. Celebração de datas chave, nacionais e internacionais, no âmbito desta temática	Ao longo do Plano
3.5. Produção de material de informação e sensibilização sobre os recursos existentes e como procurar ajuda dirigida à população **(A.P.)**	3.5.1. Produção e divulgação de desdobrável sobre os recursos existentes em Oeiras na área da Violência	2026
3.6. Criação de espaços seguros, dedicados à sensibilização/prevenção da violência doméstica e de género em atividades/iniciativas organizadas/apoiadas pelo Município, em função da dimensão e características dos mesmos **(C.P.)**	3.6.1. Presença física de entidades de referência nestas áreas	Ao longo do Plano
	3.6.2. Disponibilização de desdobráveis e de informação noutros suporte sobre estas temáticas	Ao longo do Plano
3.7. Otimização de eventos/iniciativas para a consciencialização sobre a violência doméstica e de género **(C.P.)**	3.7.1. Instalação/colocação de marcos/intervenções que assinalem a importância deste tema	Ao longo do Plano

OE4. Assegurar o funcionamento de respostas especializadas na área da violência doméstica e de género ao longo do ciclo de vida		
Iniciativas Estratégicas		
4.1. Gabinete de Apoio à Vitima de Oeiras **(A.I.)**	4.1.1. Funcionamento do gabinete através de Protocolo tripartido CMO/PSP/APAV	Ao longo do Plano
4.2.Casa da Maria (PSP) **(A.I.)**	4.2.1. Funcionamento 24h/365 dias /ano	Ao longo do Plano
4.3.Casa do Páteo- Resposta habitacional para vítimas de violência doméstica e de género **(A.I.)**	4.3.1. Construção da resposta	Até 2030
4.4. Criação de uma RAP - Resposta de Apoio Psicológico a crianças e jovens vítimas de VD, em Oeiras integrada, na RNAVVD – Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica **(C.P.)**	4.4.1. Funcionamento da Resposta através de Protocolo CMO/APAV	2027

OE 5. Promover a educação para a prevenção da violência e a construção de relações saudáveis no contexto escolar, fomentando uma cultura de respeito, igualdade e não violência, bem como a capacitação para a denúncia e intervenção pós-violência		
Iniciativas Estratégicas		
5.1. Desenvolver e implementar planos educativos que abordem a prevenção da violência, a igualdade de género, a resolução pacífica de conflitos e os mecanismos de denúncia e proteção **(A.P.)**	5.1.1. Planos educativos desenvolvidos e implementados	Ao longo do Plano
5.2. Capacitação de pessoal docente e não docente para aquisição de conhecimentos e ferramentas para identificação de sinais de violência, encaminhamento de vítimas para apoio adequado e criação de ambiente seguro/confiança **(A.P.)**	5.2.1. Realização de sessões de capacitação	Ao longo do Plano

OE6. Promover a mudança de comportamento dos agressores, prevenindo a reincidência e contribuindo para a erradicação da violência de género e da violência doméstica.		
Iniciativas Estratégicas		
6.1. Produção de material de informação e sensibilização sobre as respostas para agressores/as visando promover a responsabilização e contribuir para a prevenção de comportamentos agressivos **(A.P.)**	6.1.1. Produção e divulgação de um desdobrável	2026
6.2. Intervenção psicoeducativa e terapêutica junto de agressores **(A.P.)**	6.2.1. Criação/disponibilização de programas de intervenção psicológica e comportamental para agressores encaminhados pela justiça ou por serviços de apoio	2027

OE7.Qualificar profissionais e serviços para a prevenção e combate às práticas nefastas		
Iniciativas Estratégicas		
7.1.Realização de ações de informação e formação para profissionais e serviços sobre MGF e outras práticas nefastas **(A.I.)**	7.1.1 Realização de uma ação/ano	Ao longo do Plano
7.2. Apoio à implementação do programa "Práticas Saudáveis- Fim à Mutilação Genital Feminina **(A.I.)**	7.2.1. Realização de 2 reuniões/ano entre ACES/USP Oeiras e CMO	Ao longo do Plano
7.3. Sensibilizar /informar sobre a MGF **(A.I.)**	7.3.1. Celebração do Dia Internacional de Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina	6 de fevereiro de cada ano

OE8. Incentivar/fomentar opções de planeamento e desenho urbano multifuncionais com espaços públicos seguros		
Iniciativas Estratégicas		
8.1. Assegurar condições para a vivência do espaço público em segurança, para todas as pessoas **(A.I.)**	8.1.1. Inventariação dos espaços municipais/públicos que necessitem intervenção/requalificação (ex. aumento da iluminação pública)	Ao longo do Plano

EIXO III- Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)

OBJECTIVO ESTRATÉGICO (OE)	METAS	HORIZONTE TEMPORAL
OE1. Garantir a inclusão da OIEC como parte integrante dos processos e da cultura organizacional contribuindo para uma implementação mais eficaz e sustentável		
Iniciativas Estratégicas		
1.1 .Desenvolvimento de uma política formal de não discriminação que inclua explicitamente a OIEC para a promoção de um ambiente inclusivo dentro das organizações **(A.I.)**	1.1.1. Apresentação de duas propostas de revisão e atualizações de documentos (regulamentos e formulários, bases de dados e outros documentos/formas de registo de informação)/ano para identificar linguagem ou práticas que possam ser discriminatórias	Ao longo do Plano
	1.1.2. Criação de um documento orientador para adoção em razão da OIEC nos diversos materiais de comunicação, respeitando as diferentes identidades de género, orientações sexuais, etnia, etc.	Ao longo do Plano
OE2.Implementar políticas e medidas municipais que visam promover uma comunidade inclusiva que apoia e protege os direitos das pessoas LGBTI+		
Iniciativas Estratégicas		
2.1.Promoção de recursos e apoios específicos para a comunidade LGBTI+ **(A.P.)**	2.1.1. Desenvolvimento de parcerias com entidades da área LGBTI+	Ao longo do ano
2.2. Promoção da visibilidade e direitos das pessoas e entidades LGBTI+ **(A.P.)**	2.2.1. Celebração do Dia Internacional contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	Ao longo do Plano
	2.2.2. Realização de 1 encontro/seminário/ano com visibilidade de entidades/pessoas LGBTI+ e abordagem de temáticas associadas.	Ao longo do Plano
	2.2.3. Realização de workshops, seminários e formações que abordem as especificidades do atendimento à população LGBTI+	Ao longo do Plano

OE3. Criar um ambiente educacional mais inclusivo, igualitário e seguro		
Iniciativas Estratégicas		
3.1. Organização de sessões de sensibilização sobre OIEC, para pessoal docente e não docente **(A.P.)**	3.1.1. Realização de 1 Ciclo de Encontros abordando a temática da OIEC	2026 e anos seguintes
3.2. Realização de campanhas escolares contra a discriminação **(A.P.)**	3.2.1. Desenho de uma campanha com a participação ativa dos alunos/biénio. 3.2.2. Formação contínua para funcionários sobre como reconhecer, prevenir e lidar com situações de discriminação e *bullying*.	Ao longo do Plano
3.3. Formação/capacitação de docentes e pessoal não docente sobre Enviesamentos Inconscientes e estratégias para minimizar o seu impacto na sala de aula **(A.P.)**	3.3.1. Realização de 1 formação por Agrupamento de Escolas	Ao longo do Plano
3.4. Desenvolvimento de parcerias com organizações da sociedade civil e academia, visando recursos adicionais para enriquecer a experiência educacional e a comunidade educativa. **(A.P.)**	3.4.1. 2 novas parcerias por biénio	Ao longo do Plano

OE4. Criar oportunidades de formação, capacitação e acompanhamento na procura de emprego e integração no posto de trabalho dirigido a vários públicos, incluindo pessoas LGBTI+, com especial relevo para pessoas trans		
Iniciativas Estratégicas		
4.1. Estabelecimento de parcerias com empresas que tenham políticas inclusivas para encaminhar candidatos e proporcionar oportunidades de estágio e emprego **(A.P.)**	4.1.1. Concretização de 1 parceria/ano	Ao longo do Plano
4.2. Desenvolvimento de políticas de apoio no local de trabalho a trabalhadores/as que passam por transições de género **(A.P.)**	4.2.1. Apoio a 100% dos trabalhadores/as que solicitem apoio	Ao longo do Plano
4.3. Realização de workshops específicos de preparação para entrevistas de emprego/formação para pessoas candidatas LGBTI+ **(A.P.)**	4.3.1. 2 workshops	Ao longo do Plano

OE5.Promover ambientes e instalações desportivas municipais mais inclusivos		
Iniciativas Estratégicas		
5.1. Promoção a implementação de balneários individuais em equipamentos desportivos municipais **(A.I.)**	5.1.1. Criação de um documento orientador para a existência de balneários individuais e/ou neutros nas instalações desportivas municipais	2027
5.2. Sensibilização/capacitação de clubes, dirigentes e desportistas para a diversidade (OIEC) em contexto desportivo **(A.P.)**	5.2.1. Realização de programas e atividades de sensibilização/ capacitação junto de clubes/organizações desportivas	Ao longo do Plano

OE6.Promoção da saúde das pessoas LGBTI+ visando responder às suas necessidades específicas.		
Iniciativas Estratégicas		
6.1. Capacitação de profissionais de saúde para atendimento de pessoas LGBTI+, atendendo à OEIC **(A.P.)**	6.1.1. Realização de 1 sessão /ano	Ao longo do Plano
6.2. Promoção de serviços de saúde mental sensíveis à diversidade e necessidades das pessoas LGBTI+, através de uma intervenção multidisciplinar **(A.P.)**	6.2.1. Realização de 1 reunião anual com os serviços de saúde e pessoas LGBTI+	Ao longo do Plano

OE7. Desenvolver e implementar uma Estratégia Anti-Rumores em Oeiras, com o objetivo de combater a desinformação e fortalecer a coesão social, através da educação, sensibilização, monitorização e envolvimento comunitário		
Iniciativas Estratégicas		
7.1.Estabelecimento de um sistema de monitorização e recolha de dados sobre incidentes de discurso de ódio, para gerar relatórios que possam orientar políticas públicas de combate à discriminação **(A.P.)**	7.1.1. Implementação de um sistema de monitorização de discurso de ódio	2026
7.2. Promoção de Contranarrativas Positivas: Desenvolver campanhas de comunicação que promovam narrativas inclusivas e positivas sobre a comunidade local, reforçando os valores de convivência e solidariedade **(A.P.)**	7.2.1. 1 campanha anti-rumores	2027

OE8. Realização de mapeamento das necessidades das Pessoas LGBTI+ e a Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais em Oeiras		
Iniciativas Estratégicas		
8.1. Promover o mapeamento das necessidades Específicas da Comunidade LGBTI+ em Oeiras **(A.P.)**	8.1.1. Identificação das áreas em que as pessoas LGBTI+ enfrentam desafios, como saúde, educação, emprego, habitação e serviços públicos	Ao longo do Plano
	8.1.2. Propor Recomendações para Políticas Públicas Locais	Até ao final do Plano

Eixo IV. Combate ao racismo e às discriminações numa abordagem interseccional (CDRI)

OBJECTIVO ESTRATÉGICO (OE)	METAS	HORIZONTE TEMPORAL
OE1. Promover uma governação e uma comunicação não discriminatórias e antirracista		
Iniciativas Estratégicas		
1.1. Promoção da recolha, análise e difusão regular de dados administrativos ou estatísticos nos diferentes setores, de acordo com a legislação aplicável em matéria de proteção de dados pessoais **(A.I.)**	1.1.1. Identificação de indicadores para integrar o Observatório da Igualdade de Oeiras.	Ao longo do Plano
1.2. Desenvolvimento de campanhas contra o racismo e a discriminação (incluindo o anti ciganismo), em articulação com a sociedade civil, com divulgação de boas práticas e exemplos positivos **(A.P.)**	1.2.1. Realização de 1 campanha bienal contra o racismo e a discriminação	2026, 2028, 2030
	1.2.2. Realização de ações de informação e sensibilização apresentadas por pessoas de diferentes origens e contextos (e.g., escolas).	Ao longo do Plano
1.3. Promoção da mediação intercultural como fator de coesão social e de combate ao racismo e discriminação **(A.P.)**	1.3.1. Contratação de mediadores interculturais	Ao longo do Plano
	1.3.2. Reconhecimento das comunidades de base local como espaços de mediação entre as comunidades e os serviços públicos	Ao longo do Plano
1.4. Implementação e divulgação de respostas de apoio à integração de migrantes e promotoras da interculturalidade, privilegiando o trabalho em rede **(A.I.)**	1.4.1. Funcionamento de gabinetes/serviços de apoio à integração de migrantes	Ao longo do Plano
	1.4.2. Realização de atividades promotoras da interculturalidade em diferentes contextos e para diferentes públicos-alvo	Ao longo do Plano
1.5. Promoção da aprendizagem da língua portuguesa como fator de integração **(A.P.)**	1.5.1. Oferta de cursos de Português Língua de Acolhimento (PLA), em articulação com o IEFP I.P., o Centro Qualifica (Carnaxide) e a sociedade civil	Ao longo do Plano
1.6. Capacitação de profissionais de serviços públicos para uma melhor gestão da diversidade (atendimentos/encaminhamentos) **(A.P.)**	1.6.1. Realização de ações de sensibilização sobre diversidade étnico-cultural-religiosa	Ao longo do Plano

OE2. Informar/Qualificar profissionais e entidades para uma intervenção isenta de discriminação e antirracista		
Iniciativas Estratégicas		
2.1. Capacitação de profissionais e entidades, publicas e privadas, sobre diversidade e igualdade étnico-racial, cultural, linguística e religiosa, combate ao racismo e à discriminação, incluindo a história e cultura cigana **(A.P.)**	2.1.1 Realização de 2 ações/ano para profissionais e entidades com intervenção/sede no concelho de Oeiras	2026 e anos sucessivos
2.2. Agilização/aumento do conhecimento sobre as respostas/entidades do concelho **(A.P.)**	2.2.1. Criação de guia/plataforma de recursos para profissionais e munícipes	2027

OE3. Contribuir para uma educação não discriminatória e antirracista, ao longo dos diferentes níveis de ensino (formal e não formal)		
Iniciativas Estratégicas		
3.1. Disponibilização de recursos pedagógicos/intercâmbios/visitas de estudo que promovam uma educação para a igualdade e a não discriminação, incluindo o relato de factos históricos e seus impactos no racismo na contemporaneidade **(A.P.)**	3.1.1. Apetrechamento das bibliotecas escolares 3.1.2. Realização de visitas de estudo/intercâmbios/visitas de estudo, nacionais e internacionais 3.1.3. Criação de Centro Interpretativo do Colonialismo	Ao longo do plano
3.2. Divulgação de programas/respostas dirigidas a estudantes das comunidades ciganas: Programa Operacional de Promoção da Educação (Programa OPRE) para o ensino superior e Programa ROMA Educa para estudantes do 3º ciclo do ensino básico ou do ensino secundário **(A.P.)**	3.2.1. Divulgação no Portal Oeiras Educa e junto das direções de agrupamentos/Escolas não agrupadas de Oeiras	Ao longo do Plano

OE4. Facilitar o acesso ao empreendedorismo, aumentando a sua visibilidade e impacto no concelho		
Iniciativas Estratégicas		
4.1. Facilitação/apoio na criação de pequenos empreendedores de base local nos eventos do concelho **(A.P.)**	4.1.1. Presença de pequenos empreendedores/migrantes em mercados, feiras e outros momentos públicos/comunitários do concelho	Ao longo do plano

OE5. Promover a literacia em saúde e a adoção de estilos de vida saudáveis junto de grupos populacionais de contextos socioeconómicos desfavorecidos		
Iniciativas Estratégicas		
5.1. Desenvolvimento de ações de informação e materiais sobre as várias dimensões que integram o acesso à saúde por parte das comunidades migrantes em Portugal e ações dirigidas a pessoas ciganas **(A.I.)**	5.1.1. Realização de 2 ações/ano	Ao longo do Plano
5.2. Promoção de programas de saúde comunitária e de sensibilização para a importância do acompanhamento ao nível da saúde materna, infantil e reprodutiva. **(A.I.)**	5.2.1. Realização de rastreios em contexto comunitário (e.g., cancro da mama, útero)	Ao longo do Plano
	5.2.2. Realização de sessões de informação sobre temas de saúde (materna, infantil e reprodutiva) em contexto comunitário	Ao longo do Plano
5.3. Realização de campanhas de sensibilização contra o racismo e a discriminação nos empreendimentos municipais. **(A.I.)**	5.3.1. Realização de campanhas com o envolvimento de moradores/as e entidades parceiras	Ao longo do Plano

OE6. Promover um ambiente e práticas desportivas livres de racismo e discriminação		
Iniciativas Estratégicas		
6.1. Promoção de campanhas de prevenção e combate à discriminação no desporto, envolvendo diversas entidades públicas e privadas de todas as modalidades **(A.I.)**	6.1.1. Adesão à "Violência Zero"	Ao longo do Plano
	6.1.2. Campanha de sensibilização para a igualdade e a inclusão no desporto, com vista ao combate ao discurso de ódio, racismo e discriminação, através da criação de conteúdos positivos (e.g., anúncios regulares nos estádios, faixas antirracismo, dias antirracismo)	Ao longo do Plano
	6.1.3. Aplicação da "marca"- #desportovaloresparaavida em sportswear - Impressão da "marca" em equipamentos de oferta em eventos e no contexto de treino	Ao longo do Plano
	6.1.4. Disseminação de iniciativas promovidas pelo Plano Nacional de Ética no Desporto (PNED)	Ao longo do Plano
	6.1.5. *Flyers,* vídeos, telas destacando exemplos de superação e mensagens inclusivas	Ao longo do Plano
	6.1.6. Sessões de formação e sensibilização para funcionários-chave das organizações desportivas com lançamento de "kit" de formação de medidas de prevenção socioeducativa para organizadores sobre racismo, xenofobia e intolerância no desporto;	Ao longo do Plano
	6.1.7. Promoção de literacia junto dos diferentes agentes desportivos	Ao longo do Plano
6.2.Promoção dos valores do desporto em contexto escolar e associativo, com enfoque nas camadas jovens, como instrumento para a igualdade e a não discriminação **(A.I.)**	6.2.1. Bandeira da Ética – processo de certificação de valores éticos no desporto dirigido a iniciativas e entidades (Município de Oeiras) que visem reconhecimento do seu trabalho na promoção dos valores éticos através do desporto.	Ao longo do Plano
6.3. Disseminação de material informativo/pedagógico sobre prevenção do racismo e da discriminação no desporto **(A.P.)**	6.3.1. Distribuição da brochura "Dislike ao Racismo no Desporto	2026

Iniciativas Estratégicas (cont.)		
6.4. Promover junto de organizadores de espetáculos desportivos a realização de iniciativas de combate ao discurso de ódio e à discriminação nos espetáculos desportivos **(A.I.)**	6.4.1. Realização de iniciativas em espetáculos desportivos no concelho (ex. "Eu jogo pelos direitos Humanos")	Ao longo do Plano
	6.4.2. Englobar nos contratos programa de desenvolvimento desportivo clausulado sobre a matéria	Ao longo do Plano
6.5. Assegurar a acessibilidade e inclusão em instalações e modalidades desportivas do/no concelho **(A.I.)**	6.5.1. Incentivo à participação feminina no dirigismo desportivo	Ao longo do Plano
	6.5.2. Acessibilidade e inclusão em instalações desportivas municipais e comparticipadas pela Autarquia.	Ao longo do Plano
	6.5.3. Apoio a modalidades adaptadas	Ao Longo do Plano
	6.5.4. Acessibilidade e inclusão em eventos desportivos no concelho de Oeiras;	Ao longo do Plano
	6.5.5. Acesso a atividades desportivas, independentemente da condição e estrato social (ex. bolsas desportivas)	Ao longo do Plano
6.6. Monitorização da participação desportiva, que garanta o envolvimento de diferentes grupos **(A.I.)**	6.6. Base de dados que sustente boas práticas de inclusão (abandono precoce da prática desportiva federada por parte das mulheres; percentagem de mulheres no dirigismo desportivo)	Ao longo do Plano

OE7. Promover uma abordagem integrada das discriminações, em diferentes contextos e ao longo do ciclo de vida		
Iniciativas Estratégicas		
7.1. Lançamento de campanhas que abordem simultaneamente várias formas de discriminação (C.P.)	7.1.1 Campanhas anuais desenvolvidas em diversos contextos, com a participação de pessoas dos grupos-alvo no seu desenho e operacionalização	Ao longo do Plano
7.2. Utilização de estratégias de comunicação inovadoras e inclusivas (C.P.)	7.2.1. Utilizar canais digitais, arte urbana, festivais de rua e embaixadores comunitários para difundir as mensagens do Plano e incentivar o debate público	Ao longo do Plano
7.3. Dar visibilidade a outras formas de discriminação (racismo, sexismo, homofobia, xenofobia, idadismo, preconceito religioso, discriminação por deficiência, classismo, discriminação linguística, por nacionalidade, política, estética, económica, cultural, por orientação sexual, aparência física ou origem regional (C.P.)	7.3.1. Recolha de indicadores, em conformidade com o RGPD, no âmbito do Observatório da Igualdade com produção e divulgação regular de informação com o estado da arte	Ao longo do Plano

OE8. Garantir a acessibilidade à informação/comunicação por parte das pessoas com deficiência e/ou incapacidade, combatendo o capacitismo numa abordagem interseccional		
Iniciativas Estratégicas		
8.1. Criação/adaptação de espaços/recursos educativos inclusivos (C.P.)	8.1.1 Colocação de sinaléticas acessíveis em braille e com símbolos universais em casa de banho e área comuns	Ao longo do Plano
	8.1.1. Garantir zonas de convivência (pátios, jardins e salas de descanso) acessíveis e adaptadas	Ao longo do Plano
	8.1.3. Apetrechamento de 100% das escolas com recursos de comunicação acessível/inclusiva	Ao longo do Plano
8.2. Assegurar a acessibilidade universal nos equipamentos, serviços e espaços públicos municipais (C.P.)	8.2.1. Implementação das Diretrizes de Acessibilidade para o Conteúdo da Web (WCAG) 2.1, Nível AA	Ao longo do Plano
8.3. Capacitação de profissionais em atendimento e comunicação acessível (C.P.)	8.3.1. Formação de 100% de profissionais do Município, Juntas de Freguesia, forças de segurança e entidades com intervenção no concelho	Ao longo do Plano

LISTAGEM DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR EIXO DE INTERVENÇÃO

Eixo I - Não discriminação em razão do sexo e igualdade entre homens e mulheres (IHM)
OE1. Investir no “benchmarking” como forma de diferenciação de Oeiras como um concelho “+ IGUAL”
OE2. Diferenciar positivamente entidades concelhias comprometidas com a igualdade e a não discriminação
OE3. Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
OE4. Promover uma comunicação inclusiva, equitativa e livre de estereótipos de género, contribuindo para a Igualdade entre Mulheres e Homens em todos os contextos institucionais e sociais
OE5. Aumentar o conhecimento e a visibilidade da Igualdade entre Homens e Mulheres
OE6. Informar, sensibilizar e comprometer para a Igualdade entre Homens e Mulheres
OE7. Qualificar profissionais e entidades para uma intervenção livre de estereótipos de género e de discriminação
OE8. Promover uma educação e formação livres de estereótipos de género nos diferentes níveis e modalidades de ensino
OE 9. Promover a IHM ao longo do ciclo e contexto de vida de homens e de mulheres
OE10. Promover a Diversidade e Inclusão nas organizações
O11. Promover a igualdade de género no desporto, assegurando a participação e o reconhecimento igualitário de mulheres e homens nas modalidades desportivas
O12. Utilizar a arte e a cultura como ferramentas para promover a igualdade de género, desafiando estereótipos e promovendo a representatividade e o empoderamento de mulheres e outras identidades de género nas produções culturais
O13. Promover a investigação e visibilidade de doenças com impacto diferenciado em homens e em mulheres
O14. Reforçar a dimensão da igualdade no acesso e progressão laboral
Eixo II. Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD)
OE1. Promover uma intervenção integrada no âmbito da violência doméstica e de género ao longo do ciclo de vida
OE2. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção no âmbito da violência doméstica e de género ao longo do ciclo de vida
OE3. Sensibilizar/informar sobre temáticas associadas à violência
OE4. Assegurar o funcionamento de respostas especializadas na área da violência doméstica e de género ao longo do ciclo de vida
OE 5. Promover a educação para a prevenção da violência e a construção de relações saudáveis no contexto escolar, fomentando uma cultura de respeito, igualdade e não violência, bem como a capacitação para a denúncia e intervenção pós-violência

LISTAGEM DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR EIXO DE INTERVENÇÃO (CONT.)

OE6. Promover a mudança de comportamento dos agressores, prevenindo a reincidência e contribuindo para a erradicação da violência de género e da violência doméstica
OE7.Qualificar profissionais e serviços para a prevenção e combate às práticas nefastas
OE8. Incentivar/fomentar opções de planeamento e desenho urbano multifuncionais com espaços públicos seguros
Eixo III-Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)
OE1. Garantir a inclusão da OIEC como parte integrante dos processos e da cultura organizacional contribuindo para uma implementação mais eficaz e sustentável
OE2.Implementar políticas e medidas municipais que visam promover uma comunidade inclusiva que apoia e protege os direitos das pessoas LGBTI+
OE3. Criar um ambiente educacional mais inclusivo, igualitário e Seguro
OE4. Criar oportunidades de formação, capacitação e acompanhamento na procura de emprego e integração no posto de trabalho dirigido a vários públicos, incluindo pessoas LGBTI+, com especial relevo para pessoas trans
OE5.Promover ambientes e instalações desportivas municipais mais inclusivos
OE6.Promover a saúde das pessoas LGBTI+ visando responder às suas necessidades específicas
OE7. Desenvolver e implementar uma Estratégia Anti-Rumores em Oeiras, com o objetivo de combater a desinformação e fortalecer a coesão social, através da educação, sensibilização, monitorização e envolvimento comunitário
OE8. Realização de mapeamento das necessidades das Pessoas LGBTI+ e a Discriminação em Razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais em Oeiras
Eixo IV. Combate ao racismo e às discriminações numa abordagem interseccional (CRDI)
OE1. Promover uma governação e uma comunicação não discriminatórias e antirracista
OE2. Informar/Qualificar profissionais e entidades para uma intervenção isenta de discriminação e antirracista
OE3. Contribuir para uma educação não discriminatória e antirracista, ao longo dos diferentes níveis de ensino (formal e não formal)
OE4. Failitar o acesso ao empreendedorismo, aumentando a sua visibilidade e impacto no concelho
OE5. Promover a literacia em saúde e a adoção de estilos de vida saudáveis junto de grupos populacionais de contextos socioeconómicos desfavorecidos
OE6. Promover um ambiente e práticas desportivas livres de racismo e discriminação
OE7. Promover uma abordagem interseccional das discriminações
OE8. Garantir a acessibilidade à informação/comunicação por parte das pessoas com deficiência e/ou incapacidade, combatendo o capacitismo numa abordagem interseccional

GLOSSÁRIO

Ações positivas - Medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres (art.º 4.º CEDAW).

Assédio - Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html).

Assédio sexual - Todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. (Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html).

Cidadania - Conceito que envolve questões relativas a direitos e a deveres, bem como as ideias de igualdade, diversidade e justiça social. Não se reportando apenas ao ato de votar, o conceito de cidadania inclui todo um conjunto de ações praticadas por cada pessoa, com impacto na vida da comunidade (local, nacional, regional e internacional), indissociáveis do espaço público em cujo contexto as pessoas podem agir em conjunto (Fonte: *Education for Democratic Citizenship 2001-2004. Developing a Shared Understanding. A glossary of terms for education for democratic citizenship, Karen O'shea, Conselho da Europa, DGIV/EDU/CIT (2003) 29, Strarsbourg*).

Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal - Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada para homens e mulheres (Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus).

Diferença salarial entre mulheres e homens (Gender Pay Gap) - Diferença entre as remunerações médias das mulheres e as dos homens. (Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais).

Discriminação racial - Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica que tenha como objetivo ou efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida público (artigo 1.º da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial).

Discriminação sexual - Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio. (Convenção das Nações Unidas (1979) sobre a erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (art.º 19; Fonte: Conselho da Europa. Disponível em: Gender Equality Glossary).

Estatísticas desagregadas por sexo - Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir distinguir os dados relativos a homens e a mulheres e analisá-los comparativamente (Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf).

Estereótipos de género - Estereótipo de género são modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo. Limitam a possibilidade de mulheres e homens de desenvolver as suas capacidades naturais, as suas preferências e as suas experiências, educativas e profissionais, de fazer escolhas e de usufruir das oportunidades que a vida lhe ofereça (Fonte: ONU – https://www.ohchr.org/en/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx).

Empoderamento das mulheres - Processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre as suas próprias vidas e adquirem a capacidade de fazer escolhas estratégicas (Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus).

Feminismo(s) - Movimento(s) que visa(m) a igualdade social, política, económica e cultural, entre mulheres e homens, pugnando pelos direitos das mulheres. Pode ser entendido como um fenómeno global que integra diversos fatores de acordo com a especificidade da situação das mulheres no mundo, das particularidades da cada cultura e de cada sociedade. Todavia, apesar dos feminismos se poderem configurar de forma específica, em diferentes sociedades e culturas, todos os seus movimentos são orientados pelo mesmo fundamento filosófico e objetivo político da conquista da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida (Fonte: Glossary of Gender – related Terms, compilado por Josie Christodoulou (2005) e revisto por Anna Zodnina (2009), Mediterranean Institute of Gender Studies, em linha, disponível em http://www.medinstgenderstudies.org/wp-content/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf).

Género - Género refere-se aos papeis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminidade e masculinidade). Os papeis e expectativas de género são adquiridas. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papeis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre (Fonte: UNESCO – "Gender Mainstreaming Implementation Framework").

Identidade de Género - Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos (Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17).

Igualdade de Género – igual visibilidade, poder, responsabilidade e participação em todas as esferas da vida pública e privada, bem como iguais oportunidades de acesso a recursos e à sua distribuição (Casaca, Sara Falcão et al, 2016:9).

Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens - Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social (Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais).

Igualdade entre mulheres e homens - Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papeis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade (Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais).

Integração da perspetiva (Dimensão) de Género - (Re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas em todos os níveis e todas as etapas, pelos atores normalmente envolvidos na formulação de políticas.

A integração de uma perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma forma de fazer das preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral do design, da implementação, monotorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que as mulheres e os homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género.

A integração da perspetiva do género é uma estratégia complementar e não substitui política e programas específicos centrados nas mulheres, legislação de igualdade de género, mecanismos institucionais para a igualdade de género e intervenções específicas que visam fechar a diferença de género (Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em: http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus).

Interseccionalidade - Reporta-se às discriminações múltiplas e ao reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas também de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes (Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf).

Neutro em termos de género - Que não tem qualquer impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres (Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais).

Papéis sociais de género - Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respetivamente, por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos (Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais).

Participação equilibrada de mulheres e homens - Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens (Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais).

Patriarcado - Sistema social no qual os homens, ou o que é considerado masculino, têm mais importância do que as mulheres ou o que é considerado feminino. As sociedades têm sido organizadas de forma que a propriedade, a residência, a descendência e as decisões sobre a maioria dos aspetos da vida costumam pertencer aos homens. As justificações para este tipo de organização social costumam ser de natureza biológica (porque dão à luz, as mulheres estão naturalmente mais preparadas para serem cuidadoras, por exemplo) e tendem a dar o mote para diversas formas de discriminação sexual das mulheres (Fonte: Gender Equality Glossary, UN Women Training Center, em linha, disponível em https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.phpid=36&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc) .

Perspetiva de género - Forma de pensar sobre os problemas que tem em conta a situação concreta de mulheres e de homens, e das relações entre si, e de que as soluções devem ser concebidas prevendo as suas implicações sobre os homens e sobre as mulheres (Fonte: OSCE – Organization for Security and Co-operation in Europe. Glossary on Gender-related Terms (Maio 2006) em linha, disponível em http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf) .

Racismo – consiste em deias ou teorias de superioridade de uma raça ou grupo de pessoas de uma cor ou origem étnica (4.º da Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial).

Relações sociais de género - Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género assentam na noção de hierarquia e traduzem-se em relações de poder desiguais entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo (Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais / Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf).

Segregação Profissional do Mercado de Trabalho - Concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical). (Fonte: Comissão Europeia (1998). 100 palavras para a igualdade: um glossário de termos sobre a igualdade entre mulheres e homens).

Sexo - Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. "Macho" e "fêmea" são categorias sexuais (Fonte: Organização Mundial de Saúde).

Sexismo - Refere-se a qualquer atitude, gesto, representação visual, linguagem oral ou escrita, prática ou comportamento baseado no pressuposto de que uma pessoa ou grupo de pessoas é inferior em razão do sexo, que ocorra na esfera pública ou privada, por via eletrónica ou não, com o objetivo de, ou que tenha como consequência: ofender a dignidade intrínseca ou os direitos de uma pessoa ou um grupo de pessoas; provocar danos ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou socioeconómico a uma pessoa ou um grupo de pessoas; criar um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;. entravar a autonomia e o pleno gozo dos direitos humanos de uma pessoa ou um grupo de pessoas ou perpetuar e reforçar estereótipos de género (Fonte: CoE – Recomendação CM/Rec(2019)1).

Tetos de vidro (Barreiras Invisíveis)-Atitudes fundadas em preconceitos, normas e valores tradicionais que impedem a responsabilização e a participação plena das mulheres na sociedade (Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais).

Violência contra as Mulheres - Todos os atos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada (Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em: http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus).

Violência Doméstica Contra Crianças ou Jovens- Todas as formas, reiteradas ou não, de mau trato físico e ou psíquico (emocional), incluindo exploração, castigos corporais, privações de liberdade e ofensas sexuais, praticadas contra criança ou jovem, ou na sua presença ou por ele/a vivenciadas, que coabitem com a pessoa agressora, de que resultem danos para a saúde, sobrevivência, desenvolvimento ou dignidade da vítima. (Fonte: SICE- GUIA DE INTERVENÇÃO INTEGRADA JUNTO DE CRIANÇAS OU JOVENS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. Disponível em https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/06/Guia-de-Intervencao-integrada-junto-de-criancas-ou jovens-vitimas-de-violencia-domestica.pdf

Violência doméstica - Todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou atuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a vítima (Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus).

Violência de género - Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo (Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus).

BIBLIOGRAFIA

APPDI, Guia para um recrutamento inclusivo. Obtido de Guia_Recrutamento_Inclusivo.pdf (appdi.pt).

CIG. (2020). Gua de Requisitos mínimos para Programas e Projetos de prevenção primária. Lisboa: CIG.

CIG. (s.d.). Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), 2018-2030. Obtido de https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/07/Resol_Cons_-Ministros_61_2018.pdf

CIG. (2022). Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2022. Lisboa: CIG.

CIG. (2023). Igualdade de Género em Portugal - Boletim Estatístico 2023. Lisboa: CIG (Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2023 ((cig.gov.pt)

CMO/DDS (2019). Planos Locais para a Integração das Comunidades Ciganas, PLICC2018-0006. Oeiras: Câmara Municipal de Oeiras.

Conselho da Europa. (2011). Obtido de https://rm.coe.int/168046253d

EIGE. (2023) Índice da Igualdade de Género 2023. Portugal | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

Europeia, C. (5 de 3 de 2020). Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. (Comissão Europeia, Ed.) Obtido em 8 de 6 de 2024, de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152

Fundamental Rights Agency. (2022). Roma Survey 2021 - Main results. Viena: FRA.

Gabinete de Inteligência Territorial/CMO. (2022). Destaque Estatístico n.º 92 – Censos 2021 – População. Oeiras: CMO.

Lisboa, M., Cerejo, D., Teixeira, A. L., & al, e. (2015). Mutilação Genital Feminina em Portugal: prevalências, dinâmicas socioculturais e recomendações para a sua eliminação. Vila Nova de Famalicão: Húmus.

Martingo, C. (2009). O Corte dos Genitais Femininos - um estudo exploratório. Lisboa: ACIDI, I.P.

OMS. (2009). Eliminação da Mutilação Genital Feminina: Declaração Conjunta. Lisboa: IPAD.

Saleiro (org.), S. P., Ramalho, N., & de Menezes, M. S. (2022). Estudo nacional sobre necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (Vol. Colecção estudos de género 14). Lisboa: CIG.

Torres, A. (2018). Género e Idades da Vida - Educação, trabalho, família e consições de vida em Portugal e na Europa. Lisboa: CIEG.

UNDP. (2023). Gender Social Norms Index: Breaking Down Gender Biases Shifting social norms towards gender equality, Nova Iorque: UNDP.

UNRIC. (s.d.). Obtido em 26 de outubro de 2021, de https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/

ANEXO I

EXECUTIVO MUNICIPAL DE OEIRAS MANDATO 2021/2025-DISTRIBUIÇÃO POR SEXO E POR PELOUROS

Executivo Municipal	Sexo		Pelouros
	F	M	
Presidente		X	Presidência da Câmara
Vice-Presidente		X	Gestão Financeira Contratação Pública Gestão Organizacional e da Modernização Administrativa Gestão Urbanística e Edificação Tecnologias e Sistemas de Informação Relações Internacionais, Institucionais, Cooperação Descentralizada, Candidaturas e Programas de Financiamento Estratégia Cidade Inteligente - Smart Cities Contraordenações e Polícia Municipal Transição Digital
Vereadora	X		Obras Municipais Ambiente e Qualidade de Vida Proteção Civil Municipal Mobilidade e Transportes Transição Energética Supervisão e acompanhamento da Gestão da Parques Tejo, E.M.
Vereador		X	Educação Desporto Juventude Bibliotecas Ciência e Inovação Supervisão e acompanhamento da Gestão da Oeiras Viva, E.M.
Vereador		X	Gestão de Pessoas e Promoção Socioprofissional Empreendedorismo
Vereadora	X		Desenvolvimento Social e Saúde Responsabilidade Social - Programa municipal "Oeiras Solidária"
Vereador		X	Ambiente - Bem-Estar Animal Património Promoção e Conservação de Habitação Municipal
Vereadora	X		Turismo Comunicação Gestão Social da Habitação Municipal
Vereadora	X		Descentralização Administrativa de competências da Administração Central para os Municípios Desenvolvimento Sustentável Alterações Climáticas Economia Circular Igualdade de Género
Vereadora	X		Feiras e Mercados Cemitérios Atividades Económicas

ANEXO II

AÇÕES DE CONCILIAÇÃO DO MUNICÍPIO DE OEIRAS

- **Vacinação** contra a Gripe.
- **Rastreios de saúde** em diversas áreas.
- Campanha de **Doação de sangue** com IPS.Testagem covid.
- Testagem Imunidade Covid.
- **Campanha de proteção solar** para os trabalhadores que trabalham no exterior em horário de exposição solar (doação de protetores solares e incentivo à sua utilização).
- **Parcerias institucionais com diversas entidades**, tendo em vista proporcionar aos trabalhadores e suas famílias, melhores preços e benefícios na aquisição de produtos e no acesso a serviços, nas áreas da Saúde, Educação, Lazer e Bem-estar, Seniores, Seguros e Banca, e outros serviços.
- **Parcerias com estabelecimentos do ensino superior** para filhos dos trabalhadores para conhecimento de várias opções educativas e saídas profissionais (ex: universidade júnior).
- **Atribuição de subsídios/apoios sociais através do CCD** - Centro de Cultura e Desporto.
- **Apoio à festa de Natal dos reformados** (ações dinamizadas pelo CCD - Centro de Cultura e Desporto).
- **Férias jovens - Colónias de férias** organizadas pelo CCD, realizadas na época de férias escolares (Natal, Páscoa e Verão). São constituídas por diversas atividades ao ar livre e indoor, com monitores especializados.
- **Oferta de cabazes de Natal** aos trabalhadores.
- **Oferta de prenda de Natal aos filhos** dos Trabalhadores até aos 12 anos.
- **Festa de Natal** para os trabalhadores e familiares.
- **Refeitórios e bares próprios** para os **trabalhadores** e extensível aos seus **familiares e a trabalhadores aposentados**.
- **Ementas com 3 opções de pratos** (carne, peixe e vegetariana), a opção de carne e peixe inclui todos os dias dieta.
- **Ações de distribuição gratuita de fruta, bolo e café** nos serviços municipais.
- Serviço de **compra de refeições** na modalidade de **take away**.
- **Atribuição de leite artificial** até aos 12 meses (em função do IRS do agregado).
- **Preparação pré e pós parto.**

- **Centro de Estudos "ABC do CCD" -** Destinado a crianças e jovens do 1º ao 3º ciclo de escolaridade, filhos ou familiares diretos (sobrinhos, netos) de sócios do CCD. Permite o acesso, a custos controlados, aos seguintes serviços: Estudo acompanhado; Apoio nos trabalhos de casa; Apoio escolar específico; Promoção de métodos de estudo e de trabalho; Explicações; Ocupação de tempos livres; Ateliers; Férias escolares; Transporte e walk from school.
- **Atribuição de subsídios educacionais (**comparticipação financeira de valências educativas) através do CCD - Centro de Cultura e Desporto.
- **Escola de Música da Banda do CCD** - Aulas dirigidas aos associados, filhos de funcionários e comunidade do Concelho em geral. Compreendem as seguintes valências: Iniciação musical; Formação musical; Instrumentos de percussão (bateria, xilofone, tímpanos e outros); Instrumentos de sopro; Metais (trompete, trombone, trompas e outros); Palhetas (flautas, saxofone, clarinete e outros).
- **Formas de organização do trabalho compatíveis com a função** (flexibilidade de horário, jornada contínua, isenção de horário, horário de amamentação/aleitamento).
- **Teletrabalho**.
- **Ausentar-se** do posto de trabalho por uma **emergência familiar** sem aviso prévio.
- **Realização de reuniões** apenas dentro do horário de trabalho.
- **Restringir os telefonemas e emails, fora do horário laboral e período de férias**, a situações urgentes e inadiáveis.
- **Realizar trabalho ou reuniões por videoconferência**, para evitar deslocações.
- **Ter dispensa de trabalho no dia de aniversário.**
- **Atribuição de tolerâncias de ponto**.
- Atribuição de **Fundo de Emergência Social**.
- **Medicina Geral e Familiar** (para colaboradores e familiares) que abrange as valências de Clínica Geral, Enfermagem, Nutrição, Massagem, Psicologia/Serviço Social e Terapia Familiar.
- **Projeto "Novo Rumo"** - consulta de etilismo.
- "Conversas com Barriguinhas" - **Curso de preparação pré e pós parto**.
- **Oferta de Cestas de Nascimento** (produtos de puericultura).
- Plano de **Formação Interna**.
- Possibilidade de **frequência gratuita de ações de Formação Externa**.
- **Plano de Desenvolvimento Individual.**

- **Programa Qualifica -** Protocolo com o Centro Qualifica do Agrupamento de Escolas de Paço de Arcos, que visa o acolhimento, diagnóstico, orientação e encaminhamento dos trabalhadores, no âmbito dos processos de RVCC- Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Escolares, para a conclusão dos níveis de ensino básico e secundário (em regime pós-laboral).
- **Bolsas de estudo -** Cursos superiores ministrados na Universidade Atlântica.
- **Programa de Mobilidade Interna** (mobilidade entre Serviços do Município).
- **Promoção de processos de mobilidade intercarreiras** (em função da disponibilidade do Mapa de Pessoal, das necessidades dos Serviços e do perfil de competências dos trabalhadores).

OEIRAS

+ IGUAL

2024 - 2030

OEIRAS VALLEY
PORTUGAL

MUNICÍPIO
OEIRAS