



ANGRA DO HEROISMO
CAMARA MUNICIPAL

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

2025-2029



Elaborado por



fundo de maneio

Fundo de Maneio - Consultoria, Recursos Humanos e Investimentos, Lda.

Rua Bento José Morais, 23, 3º Sul

9500-772 Ponta Delgada

Telefone/Fax: (+351) 296 654 047

www.fundodemaneio.com

fm@fundodemaneio.com

Propriedade



Angra do Heroísmo
CÂMARA MUNICIPAL

Câmara Municipal de Angra do Heroísmo

9701-857 Angra do Heroísmo, Praça Velha

Telefone: (+351) 295 401 704/5

Fax: (+351) 295 212 662

www.angradoheroismo.pt

angra@cmah.pt

Angra do Heroísmo, setembro de 2025

Sumário

Executivo



A criação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Angra do Heroísmo está alinhada com o que tem sido o compromisso da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo em promover a igualdade e não discriminação e no seu compromisso de contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva, onde todas as pessoas, independentemente da sua origem, género, idade, religião, orientação sexual ou condição social, tenham igualdade de oportunidades e direitos.

A construção do plano municipal seguiu metodologias amplamente reconhecidas pela comunidade académica, abrangendo as fases de diagnóstico, planeamento estratégico e elaboração do respetivo plano de ação. Procurou-se, por um lado, realizar um diagnóstico aprofundado da realidade do concelho de Angra do Heroísmo nos domínios abrangidos pelo protocolo de cooperação assinado entre a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP) e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e, por outro lado, definir uma visão clara e objetivos estratégicos ajustados às especificidades do Município. Estes objetivos foram definidos com base no diagnóstico efetuado e alinhados com a estratégia nacional, garantindo que todas as ações a desenvolver, tanto na esfera interna, como na externa, contribuam para a concretização dessa estratégia.

A fase de diagnóstico recorreu a um conjunto diversificado de métodos e ferramentas operacionais. Foram realizadas análises estatísticas, aplicados inquéritos aos recursos humanos da autarquia e entrevistas a entidades externas, reconhecidas pela sua relevância e especialização nos temas em análise. Complementarmente, foi realizado um processo de autodiagnóstico, permitindo uma avaliação interna rigorosa e participativa, orientada para a definição de ações ajustadas às necessidades identificadas.

No que respeita à análise demográfica e socioeconómica de Angra do Heroísmo, verifica-se que existe um envelhecimento da população acompanhado de uma diminuição da população, numa economia focada no setor terciário, em que as mulheres ganham um papel cada vez mais preponderante no mercado de trabalho, ainda que os seus salários médios sejam inferiores aos homens para o mesmo grau de qualificação.

Através da recolha de inquéritos a uma amostra de trabalhadores da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, foi possível avaliar a estrutura interna desta entidade e analisar a atuação da autarquia na promoção da igualdade e da não discriminação na vertente interna. Foram validadas 77 respostas. De uma forma geral, existe um sentimento de promoção da igualdade e não discriminação na autarquia, ainda que possam existir melhorias em itens como a oportunidade de promoção e o nível de remuneração auferido pelos trabalhadores.

De forma a recolher informação de entidades relevantes que atuam no concelho de Angra do Heroísmo, 45 entidades foram convidadas a participar numa entrevista por escrita, das quais 22 participaram, abrangendo os mais diversos âmbitos de atuação enquadrados na temática da igualdade e não discriminação. Apesar de terem sido identificados fenómenos como a estereotipia e a discriminação, a violência contra as mulheres e a violência doméstica são os que maior destaque tiveram, tendo a maioria dos entrevistados identificando estas ocorrências como sendo graves ou muito graves no concelho. Quando a questão se centra na discriminação, as principais variáveis apontadas são o sexo, orientação sexual, identidade de género, idade e raça. De uma forma geral, os entrevistados avaliam a atuação da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo como sendo eficaz, ainda assim, advertindo para a necessidade de um reforço das campanhas de sensibilização, promoção de uma maior interação e coordenação com as IPSS's, maior apoio técnico e financeiro da saúde mental e criação de ações formativas relacionadas com a educação para o Direito.

Também foi realizado um autodiagnóstico com 70 questões proposto pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE). Foi obtido um resultado de 60 pontos em 100 possíveis, traduzindo-se num resultado de “Bom”, aferindo-se que a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo tem, de uma forma geral, tido a preocupação em aplicar e reforçar medidas na promoção da igualdade e não discriminação que vão para além da necessidade estritamente legal. Os domínios “Estratégia, Missão e Valores do Organismo” e “Recrutamento e Seleção” foram os domínios que obtiveram maior pontuação. Em sentido contrário, o “Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as” e a “Formação Contínua” mostraram necessitar de uma atenção reforçada.

Na fase de planeamento estratégico, foi definida uma visão e objetivos estratégicos. Tendo como visão para o concelho de Angra do Heroísmo a criação de uma “comunidade solidária, justa e inclusiva, onde a promoção da igualdade e a não discriminação é construída com e para a população, com especial atenção aos idosos e às comunidades mais vulneráveis, através do envolvimento ativo da autarquia e de todos os agentes locais, posicionando Angra do Heroísmo como um exemplo de justiça social e de respeito pela dignidade de todas as pessoas.”, foram definidos quatro objetivos estratégicos: dois na vertente interna, procurando a gestão mais igualitária dos recursos humanos, a qualificação dos recursos humanos e a oferta de mais e melhores serviços; e dois na vertente externa, que focam-se na promoção da sensibilização e educação em estreita articulação com as entidades locais e um foco no ao combate à violência doméstica e discriminação no concelho.

O plano municipal culmina com a definição de 24 medidas e 3 projetos piloto, que visam responder a desafios concretos, promovendo uma cultura de inclusão através da ação local e da mobilização comunitária.

Índice

Sumário Executivo	4
Introdução	9
I - Igualdade e não discriminação no contexto autárquico	12
II - Diagnóstico do Concelho de Angra do Heroísmo	16
1.1. Caracterização Demográfica	17
1.2. Caracterização Socioeconómica	22
1.2.1. Evolução económica	22
1.2.2. Mercado laboral.....	23
1.2.3. Proteção social	24
1.2.4. Saúde.....	27
1.2.5. Habitação	28
1.2.6. Justiça e segurança	31
1.3. Inquéritos aos Recursos Humanos.....	33
1.4. Autodiagnóstico	42
1.5. Entrevistas.....	56
1.6. Análise crítica	59
III - Plano para a igualdade e não discriminação.....	62
1.7. Objetivos Estratégicos.....	63
1.8. Plano de ação	65
1.9. Projetos piloto.....	73
IV - Plano de Monitorização e Avaliação	75
Considerações Finais	80
Referências	82
Anexos.....	85

Introdução



A Constituição da República Portuguesa consagra os princípios fundamentais da igualdade e da não discriminação, estabelecendo que todos os cidadãos possuem igual dignidade social e são iguais perante a lei. Ninguém pode ser favorecido, prejudicado, privado de qualquer direito ou dispensado de qualquer dever com base na sua ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, nível de instrução, situação económica ou orientação sexual.

Complementarmente, a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local reforça este princípio, sublinhando que a igualdade entre mulheres e homens, sem distinção, constitui um valor essencial para a democracia e para a construção de sociedades mais justas e inclusivas.

Os princípios da igualdade e da não discriminação não podem ser entendidos como direitos meramente reconhecidos legalmente. A sua concretização depende de um efetivo exercício em todos os aspetos da vida dos cidadãos, nomeadamente ao nível político, económico, social e cultural, garantindo a real igualdade entre todos os cidadãos.

Desta forma, o **Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Angra do Heroísmo 2025-2029** pretende definir um conjunto de ações específicas com vista a promover o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade de géneros, não discriminação e não-violência; prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros; prevenir e combater a violência contra as mulheres; e promover uma maior participação política e cívica das mulheres.

Estes objetivos estão plenamente alinhados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e com os respetivos planos de ação, orientando a definição de políticas públicas que respondem às especificidades e necessidades do concelho de Angra do Heroísmo e da sua população. Pretende-se, assim, dinamizar iniciativas que promovam a participação ativa da comunidade, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

A intervenção do poder local assume um papel determinante no avanço das políticas de igualdade e na eliminação da discriminação, matérias essenciais à consolidação de um Estado democrático. A Carta Europeia da Autonomia Local, adotada pelo Conselho da Europa em 1985 e ratificada por grande parte dos Estados europeus, reconhece e valoriza o direito e a capacidade efetiva das autarquias locais para regularem e gerirem autonomamente uma parte significativa dos assuntos

públicos de interesse local. Nesse sentido, cabe ao poder local adotar as decisões que melhor se ajustam às realidades e desafios quotidianos da sua comunidade.

O **Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Angra do Heroísmo 2025-2029** surge, assim, como um instrumento de política pública que pretende garantir uma sociedade livre de estereótipos e igual para todos os habitantes e visitantes do concelho de Angra do Heroísmo.



I - Igualdade e não discriminação no contexto autárquico



Apesar dos progressos legais e formais alcançados, a igualdade de género e a não discriminação em razão do sexo continuam a não ser uma realidade plena no quotidiano dos cidadãos em Portugal e na União Europeia. Esta conclusão tem sido amplamente documentada em estudos diversos, como o relatório "Igualdade de Género ao Longo da Vida", publicado pela Fundação Manuel dos Santos, em 2018, que evidencia como, ao longo das diferentes etapas da vida, as desigualdades de género assumem múltiplas formas. No acesso ao mercado de trabalho, por exemplo, as mulheres, embora apresentem níveis médios de escolaridade superiores aos dos homens, continuam a enfrentar salários mais baixos, vínculos laborais mais precários e maiores taxas de desemprego. Acresce que continuam a desempenhar uma parte desproporcional do trabalho não remunerado, nomeadamente no cuidado da família e na gestão do quotidiano doméstico, o que limita o tempo disponível para atividades remuneradas e contribui para a perpetuação de disparidades salariais e sociais.

Nas fases mais tardias da vida ativa, muitas mulheres reduzem ou cessam a sua atividade profissional para assumirem responsabilidades familiares, o que agrava a sua vulnerabilidade económica e social na velhice. Entre a população jovem, a autonomização continua a ser dificultada pela precariedade e pelos baixos salários e escassa oferta de habitação, embora as mulheres, por regra, deixem o agregado parental mais cedo do que os homens. Estes, por sua vez, apresentam uma maior incidência de comportamentos de risco, como a criminalidade e a violência, o que se traduz em taxas de mortalidade mais elevadas por causas externas. Embora estas desigualdades sejam transversais a toda a União Europeia, existem contextos e desafios específicos em cada país, que exigem respostas ajustadas às suas realidades.

Estas desigualdades não se esgotam nas dimensões económica e laboral. São sustentadas por construções sociais profundamente enraizadas que moldam o papel atribuído a mulheres e homens na família, na educação, nos media, no trabalho e na sociedade em geral. Estas construções perpetuam desigualdades de oportunidades, salários e carga de trabalho, podendo, em situações mais extremas, contribuir para fenómenos de violência, criminalidade ou exclusão social.

Além do género, outras formas de discriminação, como a étnico-racial, a orientação sexual e a identidade de género, têm vindo a merecer crescente atenção social e política, mobilizando esforços para a garantia de direitos constitucionais efetivos. A integração plena das pessoas de diferentes etnias e da comunidade LGBTQIA+, bem como a promoção da igualdade de direitos e deveres para todos os cidadãos, constituem preocupações centrais nas políticas públicas atuais. Não obstante os avanços registados, a realidade portuguesa e europeia evidencia que há ainda um longo caminho a

percorrer. No que respeita à discriminação étnico-racial, o relatório "Being Black in the EU", da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, aponta que Portugal apresenta uma taxa elevada de empregabilidade entre afrodescendentes e imigrantes africanos e níveis relativamente baixos de vitimização por violência racista. Contudo, grande parte destes empregos é não qualificado, o nível de escolaridade desta população é inferior ao da população em geral e as dificuldades económicas assumem proporções significativamente superiores. Relativamente à discriminação com base na orientação sexual ou identidade de género, o estudo "Society at a Glance 2019", da OCDE, demonstra que um em cada três cidadãos LGBTQIA+ da União Europeia já foi vítima de discriminação.

Estes dados reforçam a necessidade de desenvolver ou consolidar medidas e políticas públicas que combatam os estereótipos, a discriminação e a violência com base na cor da pele, ascendência, origem, orientação sexual ou identidade de género. Portugal, enquanto Estado parte em vários instrumentos internacionais vinculativos e comprometido com diversos acordos políticos, tem vindo a adotar estratégias nacionais orientadas para a promoção da igualdade e para a eliminação da discriminação. A promoção da igualdade entre homens e mulheres e a efetivação da igualdade entre todos os cidadãos é uma responsabilidade constitucional expressamente prevista na Constituição da República Portuguesa.

Neste contexto, o XXI Governo Constitucional aprovou, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual. Esta estratégia estabelece como objetivos prioritários a eliminação de estereótipos e preconceitos, o combate à discriminação sob uma perspetiva interseccional e a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica. Para a sua concretização, foram definidos três planos de ação: o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021; o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021; e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais 2018-2021.

A responsabilidade pela concretização destes objetivos não é exclusiva da Administração Central. A Administração Local, pela sua proximidade às populações e pelo seu conhecimento das especificidades de cada território, assume um papel determinante no combate às desigualdades e na desconstrução de estereótipos. A territorialização das políticas públicas, ou seja, a sua adaptação às realidades locais, foi, por isso, identificada como uma prioridade, potenciando o trabalho em rede e valorizando o conhecimento dos atores locais sobre as suas comunidades. As autarquias locais e a

sua rede de parcerias são, assim, agentes estratégicos na luta contra a discriminação e na promoção da igualdade.

A territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 vem reforçar o quadro legal já existente, nomeadamente o Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece a integração da perspetiva de género como uma atribuição municipal. Com esta estratégia, pretende-se alargar a ação autárquica às restantes formas de discriminação, promovendo políticas públicas mais eficazes, com impacto tanto na estrutura interna da autarquia como no seu território e comunidade. Os três planos de ação nacionais já preveem medidas que visam apoiar a construção de respostas locais adequadas e reforçar os instrumentos de mainstreaming ao nível municipal. Contudo, a territorialização da estratégia deve materializar-se na elaboração de planos municipais para a igualdade, que reflitam localmente os princípios da estratégia nacional e promovam a sua concretização através de planos setoriais ajustados às especificidades de cada território, respeitando a autonomia municipal e as particularidades regionais.

A apresentação Plano Municipal para a Igualdade de Género 2017-2019 de Angra do Heroísmo e a posterior distinção com o Prémio "Viver em Igualdade" pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género são exemplos do compromisso que tem existido para promover avanços nesta temática por parte do Município de Angra do Heroísmo.

II - Diagnóstico do Concelho de Angra do Heroísmo



Com o propósito de aprofundar o conhecimento sobre a realidade vividas no concelho de Angra do Heroísmo e compreender as dinâmicas que influenciam a existência — ou ausência — de respostas equitativas nas áreas da ação social, igualdade e não discriminação, foi realizada uma análise rigorosa a múltiplas dimensões. Este diagnóstico permite identificar as vulnerabilidades mais significativas, servindo de base à definição de prioridades, objetivos estratégicos e ações que promovam uma sociedade mais justa e inclusiva.

Assim, neste capítulo é apresentada uma caracterização demográfica do concelho, seguida de uma análise da sua realidade socioeconómica, com especial atenção às desigualdades de género, às assimetrias de acesso a oportunidades e à exclusão social. Esta análise conjuga fontes estatísticas oficiais com dados primários recolhidos junto de atores locais relevantes, assegurando uma leitura contextualizada e próxima da realidade das comunidades.

1.1. Caracterização Demográfica

Angra do Heroísmo, localizado no lado ocidental da Ilha Terceira, é o maior concelho dos Açores em termos de área, com 239 km², e o segundo mais populoso da região. Composto por 19 freguesias, tem a sua sede na freguesia da Sé, integrando também, como núcleo urbano da cidade, as freguesias de São Pedro, Santa Luzia, São Bento e Nossa Senhora da Conceição. De acordo com os Censos de 2021, o concelho conta com 33.771 habitantes, maioritariamente concentrados nas zonas sul e centro. Representa cerca de 63% da população residente na Ilha Terceira, ficando os restantes 37% atribuídos ao concelho vizinho da Praia da Vitória. Em extensão territorial, Porto Judeu destaca-se como a maior freguesia (com cerca de 31 km²),



As freguesias urbanas de Santa Luzia e Nossa Senhora da Conceição apresentam as maiores densidades populacionais do concelho. Em contraste, freguesias como Serreta e Altares têm uma ocupação mais baixa. São Mateus da Calheta destaca-se como a freguesia mais populosa.

O concelho de Angra do Heroísmo tem assistido a uma diminuição da população residente, apesar de contribuir para atenuar a taxa de redução da população da ilha. Esta variação negativa deve-se a dois fatores: o saldo entre a natalidade e a mortalidade e o saldo migratório, deficitários.

É possível verificar que entre 2011 e 2020 (último ano disponível), de acordo com dados do Serviço Regional de Estatística (SREA), registou-se em Angra do Heroísmo um saldo natural negativo de 619 indivíduos. Por sua vez, de acordo com dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), entre 2011 e 2021 o saldo migratório concelhio foi, também, negativo em 998 indivíduos.

	População residente	Área (km²)	Densidade populacional
Angra do Heroísmo	33 771	239	141
Altares	849	28	30
Cinco Ribeiras	683	11	63
Doze Ribeiras	431	10	41
Feteira	1 343	5	256
Nossa Sr.ª da Conceição	3 377	2	1 384
Porto Judeu	2 293	30	76
Posto Santo	1 031	20	51
Raminho	464	11	42
Ribeirinha	2 480	8	3294
Santa Bárbara	1 279	16	78
Santa Luzia	2 471	1	1 962
São Bartolomeu de Regatos	1 936	25	78
São Bento	1 909	10	185
São Mateus da Calheta	3 777	6	632
São Pedro	3 268	4	894
Sé	928	2	562
Serreta	316	14	22
Terra Chã	2 888	10	287
Vila de São Sebastião	2 048	24	86

Tabela 1 – População, área e densidade populacional, em 2021 -INE 2025

	2011	2021	Variação
Santa Maria	5 552	5 408	-2,59%
São Miguel	137 856	133 295	-3,31%
Terceira	56 437	53 244	-5,66%
Angra do Heroísmo	35 402	33 771	-4,61%
Praia da Vitória	21 035	19 465	-7,46%
Graciosa	4 391	4 091	-6,83%
São Jorge	9 171	8 373	-8,70%
Pico	14 148	13 883	-1,87%
Faial	14 994	14 334	-4,40%
Flores	3 793	3 428	-9,62%
Corvo	430	384	-10,70%
Açores	246 772	236 440	-4,19%

Tabela 2 - População residente (n.º) na Região Autónoma dos Açores, por local de residência (à data dos Censos) – INE 2025

Importa também avaliar a evolução da distribuição da população, de acordo com a sua idade. Neste sentido, a análise da pirâmide etária permite verificar que existe uma concentração populacional nas idades ativas médias, com ligeira preponderância de mulheres, refletindo o padrão de envelhecimento.

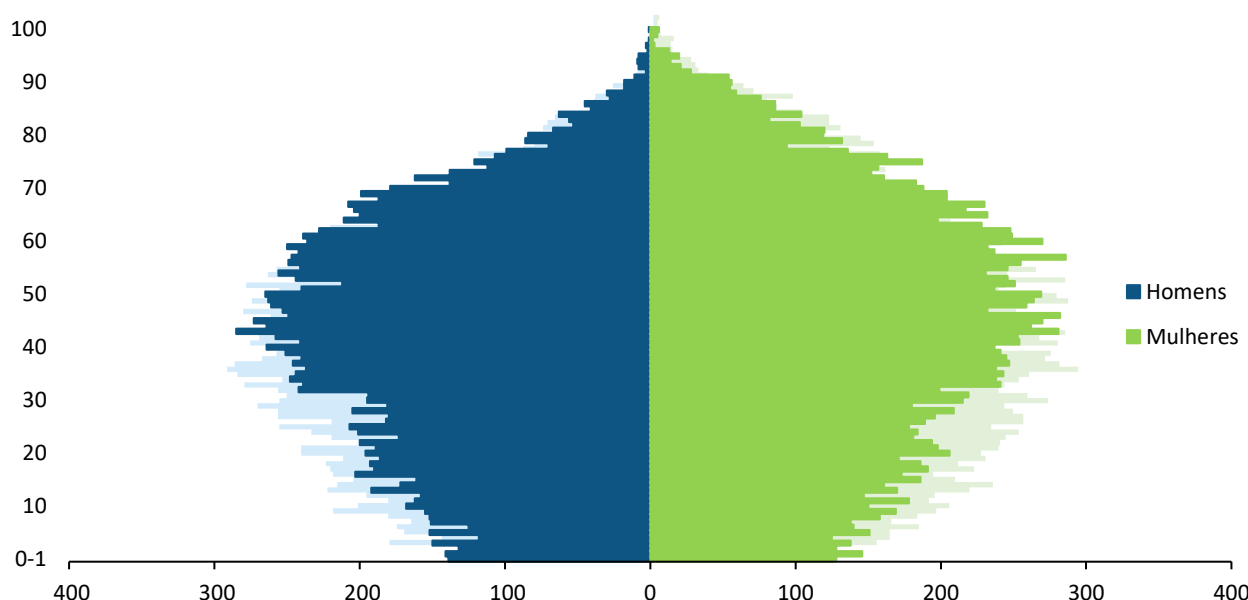


Figura 1 – Pirâmide demográfica dos residentes de Angra do Heroísmo. Em tons escuros está representada a população em 2021 e em tons claros a população em 2011.- INE 2025

O envelhecimento populacional relativo, tanto da Região, como no concelho de Angra do Heroísmo, resulta da conjugação de dois fenómenos: a diminuição da população total e o aumento da população com 65 ou mais anos. Apesar de existirem menos residentes, o número de pessoas idosas continua a crescer, o que faz com que representem uma fatia cada vez maior da população. Esta evolução demográfica contribui para acentuar o envelhecimento da estrutura etária, com implicações diretas no planeamento social e na definição de políticas públicas ajustadas à nova realidade.

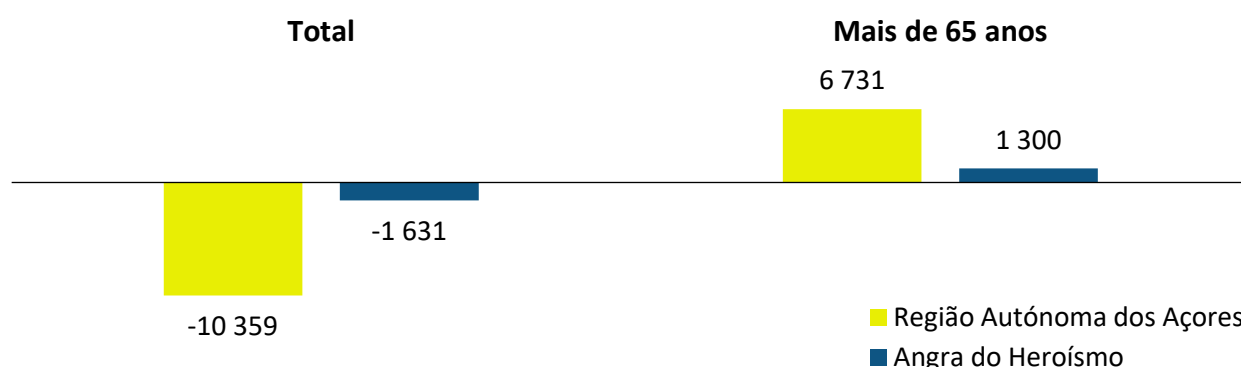


Gráfico 1 - Variação da população entre 2011 e 2021 – INE 2025

As três freguesias com os maiores aumentos relativos na população com mais de 65 anos foram: Cinco Ribeiras, com um aumento de 58,2% (de 98 para 155 idosos); Terra Chã, com um crescimento de 54,5% (de 242 para 374 idosos); e Feteira, que viu a sua população idosa aumentar 44,1% (de 136 para 196 pessoas). Estas freguesias destacam-se não só pelo crescimento expressivo da população sénior, mas também por manterem ou perderem pouca população total, o que reforça a sua exposição ao envelhecimento populacional.

Em sentido contrário, as três freguesias com maiores reduções na população com mais de 65 anos foram Doze Ribeiras, com uma queda de 8,9% (de 101 para 92 idosos); Raminho, com um decréscimo de 9,0% (de 122 para 111 pessoas idosas); e Santa Bárbara, que registou uma redução de 4,7% (de 233 para 222 idosos).

Estas exceções à tendência geral podem dever-se a fatores como maior mortalidade ou a migração de idosos para outras freguesias. Importa ainda referir que estas freguesias foram também das que mais perderam população total — Raminho (-17,9%) e Doze Ribeiras (-16,0%) — o que indica uma possível desertificação rural e saída, tanto de jovens, como de idosos.

	População Total			População com mais de 65 anos		
	2011	2021	Variação	2011	2021	Variação
Região Autónoma dos Açores	246 772	236 413	-4,2%	32 378	39 109	20,8%
Angra do Heroísmo	35 402	33 771	-4,6%	5 211	6 511	24,9%
Altares	901	849	-5,8%	122	170	39,3%
Cinco Ribeiras	704	683	-3,0%	98	155	58,2%
Doze Ribeiras	513	431	-16,0%	101	92	-8,9%
Feteira	1 239	1 343	8,4%	136	196	44,1%
Nossa Senhora da Conceição	3 717	3 377	-9,1%	736	831	12,9%
Porto Judeu	2 501	2 293	-8,3%	302	424	40,4%
Posto Santo	1 048	1 031	-1,6%	113	131	15,9%
Raminho	565	464	-17,9%	122	111	-9,0%
Ribeirinha	2 684	2 480	-7,6%	350	447	27,7%
Santa Bárbara	1 274	1 279	0,4%	233	222	-4,7%
Santa Luzia	2 755	2 471	-10,3%	586	691	17,9%
São Bartolomeu de Regatos	1 983	1 936	-2,4%	210	276	31,4%
São Bento	2 000	1 909	-4,6%	267	337	26,2%
São Mateus da Calheta	3 757	3 777	0,5%	349	473	35,5%
São Pedro	3 460	3 268	-5,5%	609	818	34,3%
Sé	955	928	-2,8%	252	282	11,9%
Serreta	335	316	-5,7%	65	79	21,5%
Terra Chã	2 915	2 888	-0,9%	242	374	54,5%
Vila de São Sebastião	2 096	2 048	-2,3%	318	402	26,4%

Tabela 3 - População com idade superior a 65 anos e respetiva variação, na Região Autónoma dos Açores e no concelho de Angra do Heroísmo, por freguesia, à data dos Censos – INE 2025

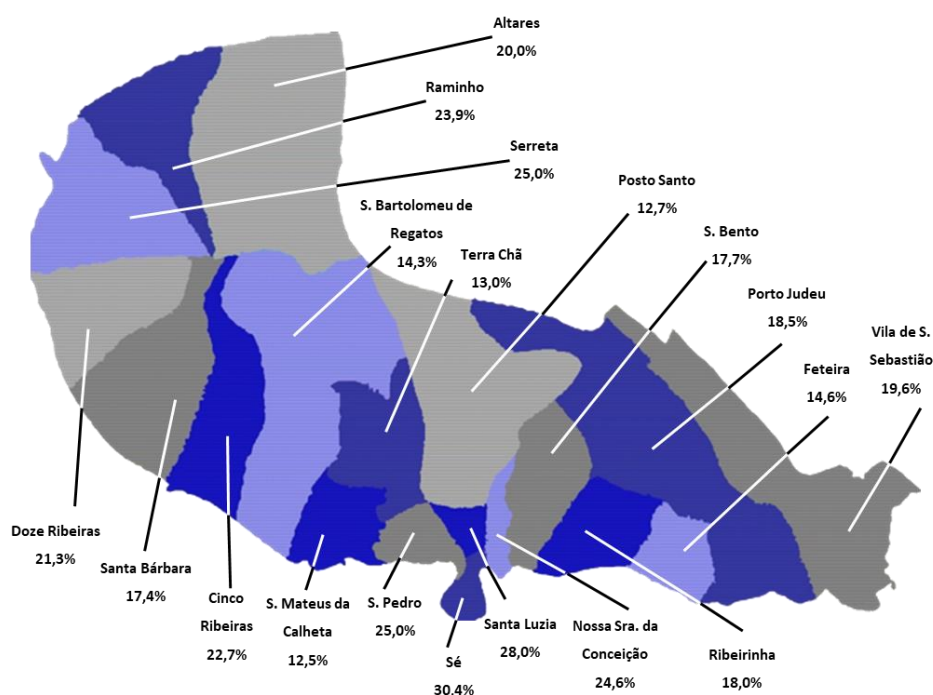


Figura 2 - Proporção da população residente com idade igual ou superior a 65 anos, em Angra do Heroísmo, à data dos Censos de 2021, por freguesia – INE 2025

No que respeita à educação, observa-se uma evolução positiva no nível de escolaridade da população ao longo da última década. Verifica-se uma redução significativa da população sem escolaridade, acompanhada por um aumento expressivo do número de pessoas com o ensino secundário completo. Apesar desses avanços, a proporção de população com ensino superior teve um crescimento ténue, evidenciando um desafio persistente na progressão para níveis de qualificação mais elevados. A evolução do município tende a alinhar com a média da Região.

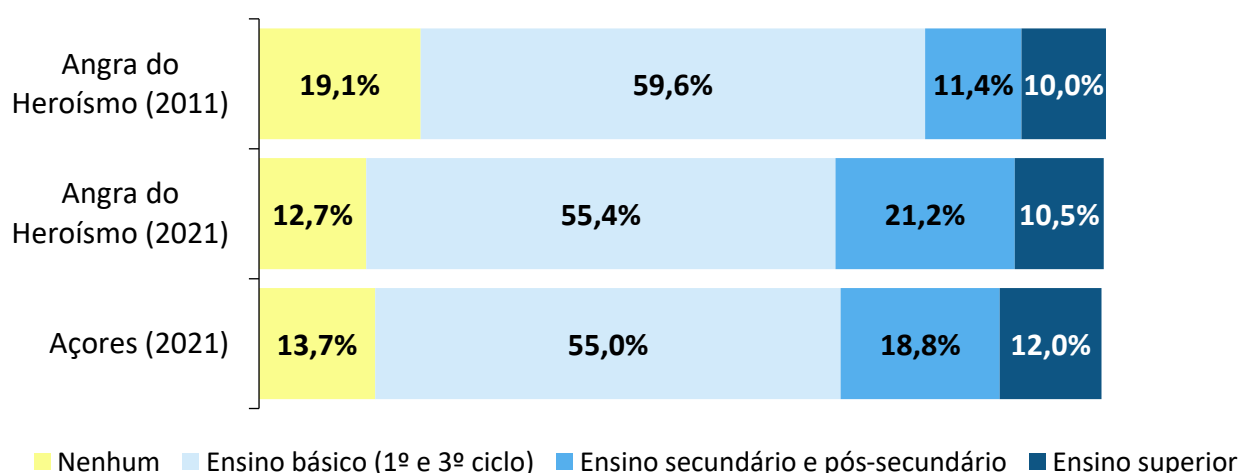


Gráfico 2 – Nível de escolaridade – INE 2025

1.2. Caracterização Socioeconómica

1.2.1. Evolução económica

A nível económico, o concelho de Angra do Heroísmo tem registado, ao longo da última década, um claro desenvolvimento, destacando-se o impulso conferido pelo setor turístico.

A economia do Município apresenta um forte predomínio do setor dos serviços. Esta predominância reflete uma estrutura económica marcadamente terciária, mais expressiva do que a média regional. O setor primário, por sua vez, assume um papel mais reduzido na criação de riqueza local, tendo uma contribuição mais limitada na dinâmica económica do município. Destaca-se, ainda, a evolução positiva do setor terciário, especialmente entre 2017 e 2019, período que poderá estar associado ao aumento da atividade turística decorrente da liberalização parcial do espaço aéreo na Região Autónoma dos Açores.

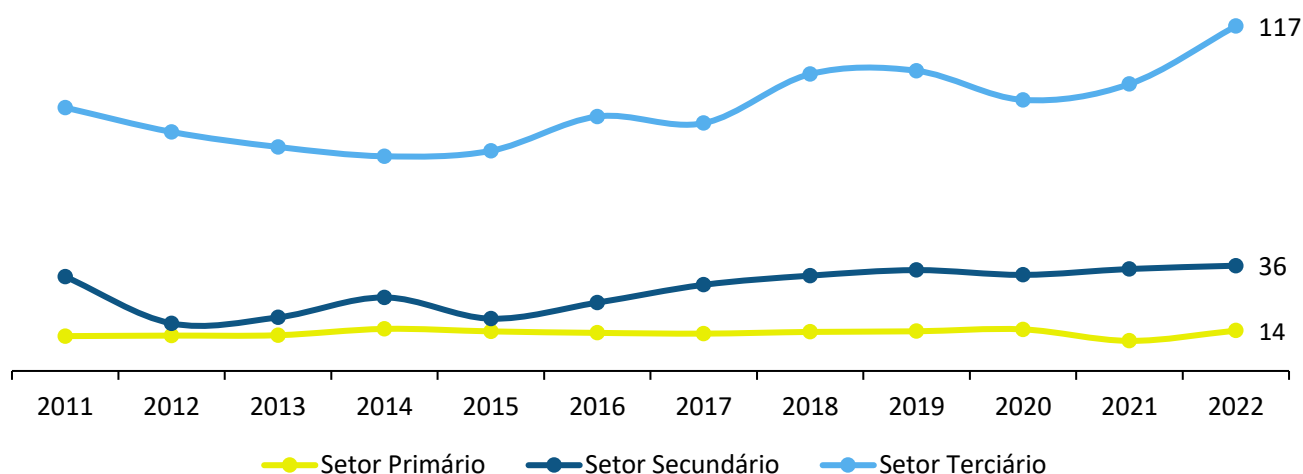


Gráfico 3 Valor Acrescentado Bruto (VAB), em milhões de euros, das empresas, por setor de atividade, no concelho de Angra do Heroísmo – INE 2025

O setor terciário representa mais de 70% do VAB gerado no concelho e é responsável pela empregabilidade de 63,8% dos trabalhadores de Angra do Heroísmo. Os setores secundários e primários têm um peso relativo de 21,5% e 8,2%, tendo um contributo para o emprego de 12,2% e 22,7% do emprego gerado no Concelho, respetivamente.

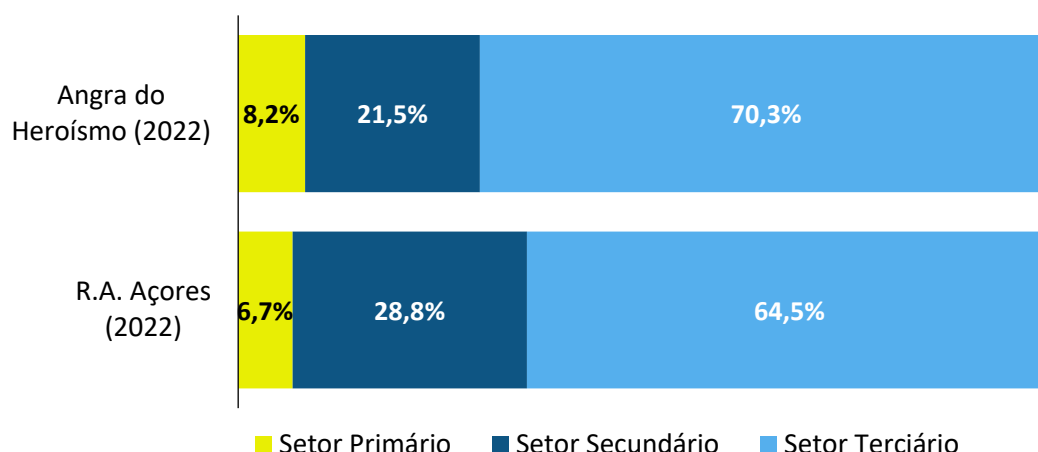


Gráfico 4 - VAB, por setor de atividade – INE 2025

1.2.2. Mercado laboral

A dinâmica do mercado de trabalho está fortemente condicionada pelas tendências que se verificam na atividade económica, bem como nas transformações ocorridas nos diferentes setores de atividade. Neste contexto, torna-se relevante observar os efeitos da evolução económica e da crescente terciarização da economia sobre o mercado laboral do concelho.

De acordo com os Censos de 2021, cerca de 79% da população empregada opera no setor terciário.

Esta “fatia” tem vindo a aumentar nos últimos 20 anos, em linha com o que tem acontecido em toda a Região.

Importa ainda analisar as disparidades salariais observadas entre homens e mulheres. O gráfico que se segue apresenta a remuneração média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, segmentada por nível de qualificação e sexo. De forma geral,

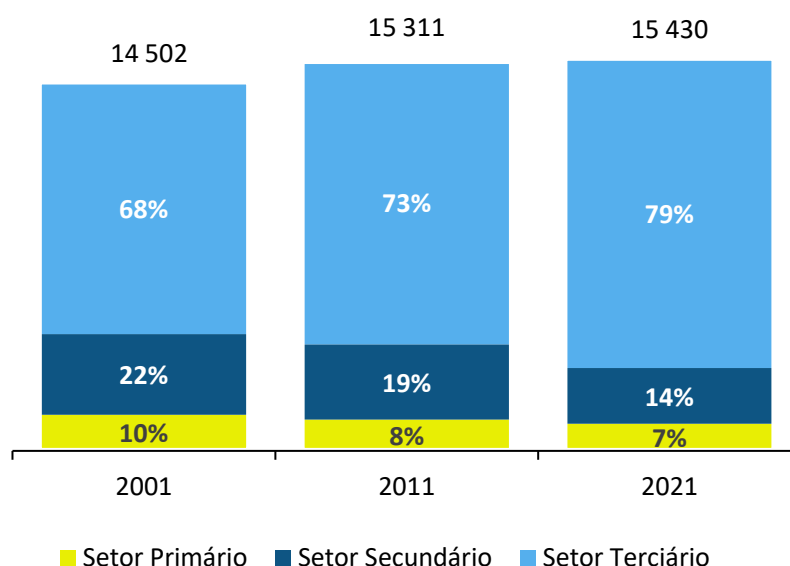


Gráfico 5 – Distribuição da população empregada por setor de atividade – INE 2025

os dados revelam que, mesmo quando comparados trabalhadores com o mesmo nível de qualificação, os homens continuam a auferir rendimentos superiores aos das mulheres.

Em 2023, último registo histórico disponível, em média, os trabalhadores do sexo masculino auferiam uma remuneração média de 1.273 €, enquanto o rendimento médio dos trabalhadores do sexo feminino fixava-se nos 1.260 €. Apesar desta diferença, em termos médios, representar uma diferença de cerca de 1% no rendimento médio, continuam-se a verificar elevadas discrepâncias quando a análise se centra em indivíduos em quadros superiores, encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

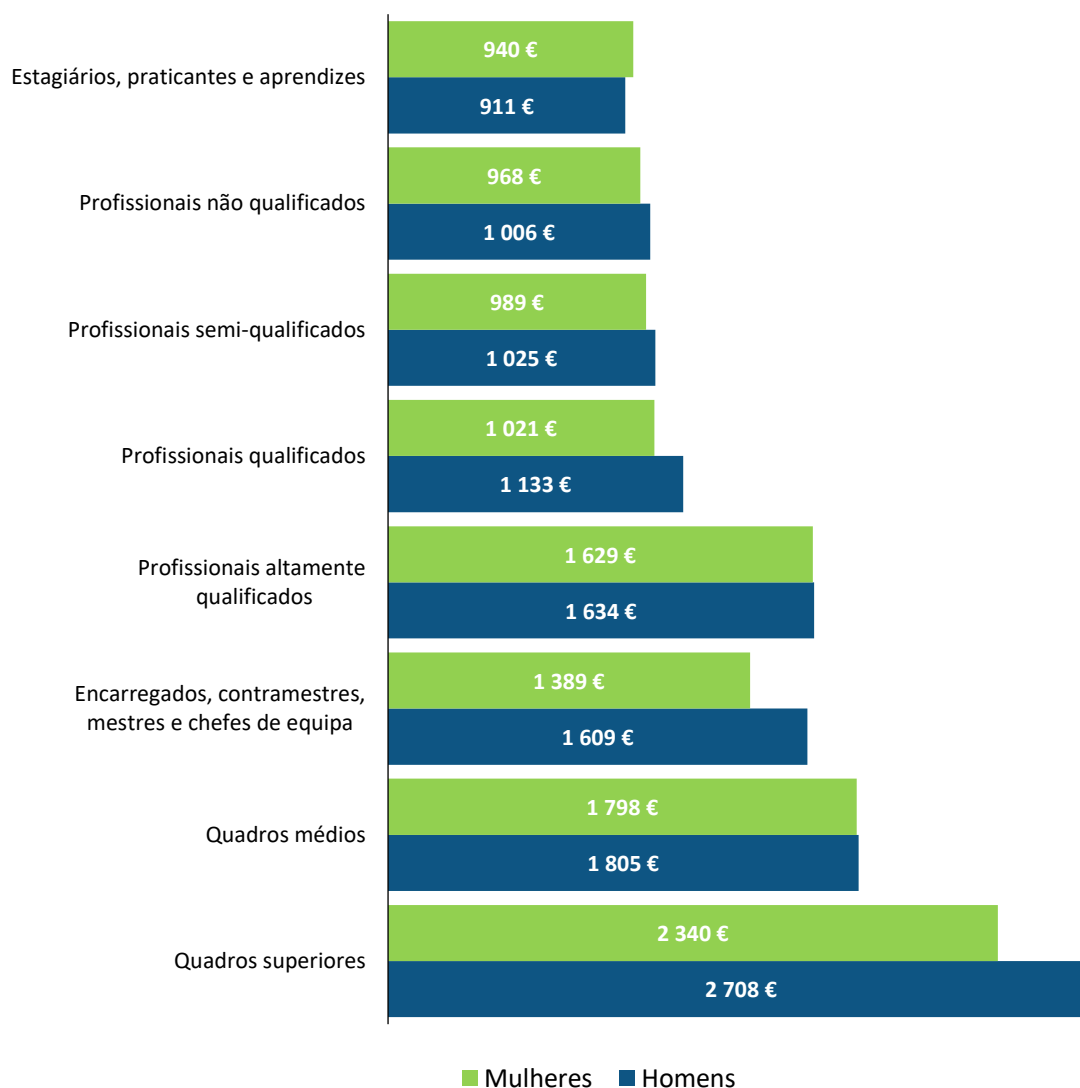


Gráfico 6 - Remuneração média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, por nível de qualificação e sexo, no Concelho, em 2023 – INE 2025

1.2.3. Proteção social

A proteção social é um direito consagrado na Constituição da República Portuguesa que pretende garantir a proteção dos cidadãos de forma a diminuir a sua exposição a determinadas situações de

risco social, maioritariamente assegurada pelo Estado. Este direito visa garantir a dignidade da pessoa humana aquando da ocorrência de eventualidades, tais como a incapacidade para o trabalho, velhice, morte, pertença a grupos sociais mais vulneráveis, desemprego, entre outros.

No que concerne ao abono de família, prestação pecuniária que visa compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e à educação de crianças e jovens, em 2023 registaram-se 2.700 beneficiários, o número mais baixo dos últimos dez anos, correspondendo a 4.005 descendentes ou equiparados elegíveis.

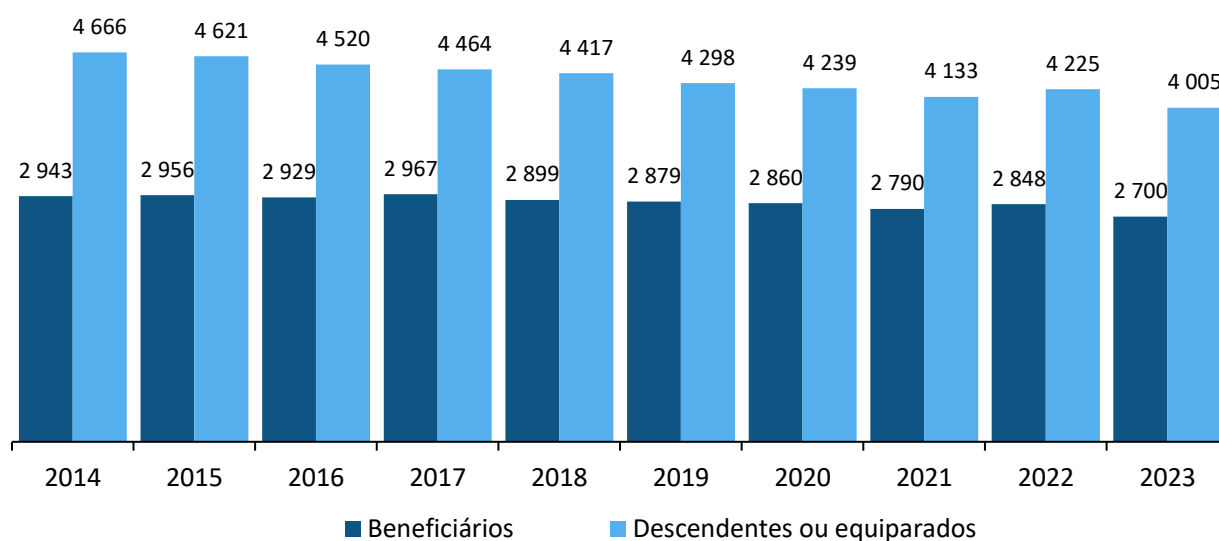


Gráfico 7 - Beneficiário, descendentes e equiparados do abono de família para crianças e jovens em Angra do Heroísmo – INE 2025

O rendimento social de inserção é uma prestação pecuniária destinada a contribuir para a satisfação de necessidades mínimas dos indivíduos e seus agregados familiares em situação económica grave. Em 2023, estavam registados 957 indivíduos como beneficiários desta prestação social, cerca de um terço do valor de 2014. Esta trajetória tem vindo a ser descendente em todos os anos, incluindo nos anos da pandemia de COVID-19. Não obstante, no âmbito do Semestre Europeu de 2019, a Comissão Europeia recomendou a Portugal melhorar a eficácia da rede geral de proteção social, alertando para o facto de que a adequação do regime de rendimento mínimo ser dos mais baixos da União Europeia (proporciona um rendimento que corresponde a apenas 40% do limiar nacional de pobreza). Acrescenta ainda que, se for mantido o atual regime, as pessoas mais vulneráveis poderão ser fortemente afetadas caso se verifique um abrandamento económico.

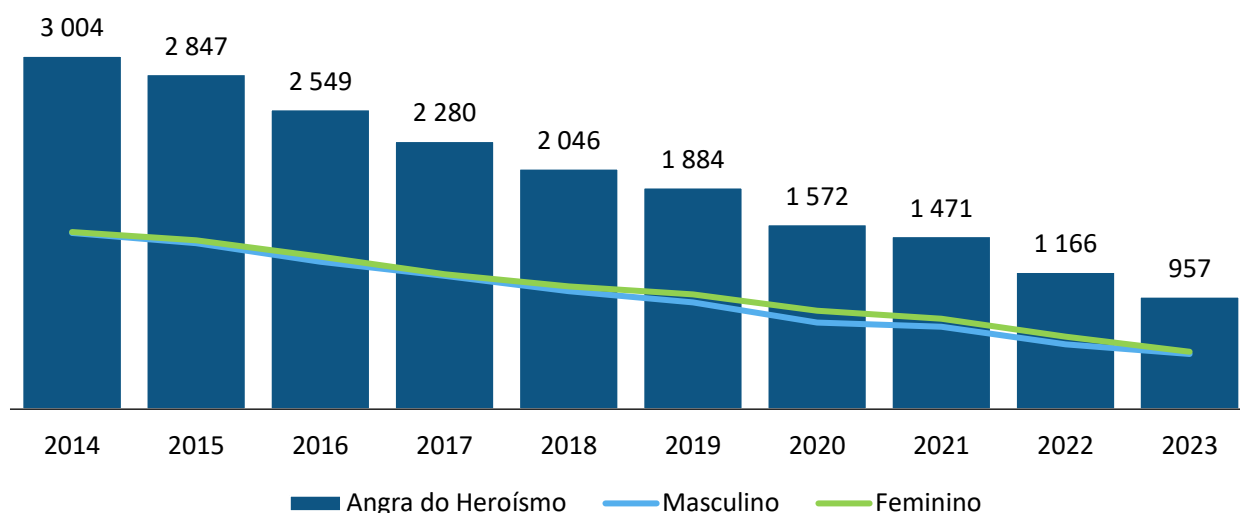


Gráfico 8 – Beneficiários do rendimento social de inserção em Angra do Heroísmo – INE 2025

O número de beneficiários do subsídio de desemprego também tem apresentando uma trajetória descendente e o número de trabalhadores por conta de outrem, com declaração de remuneração à Segurança Social tem aumentado. Mostra uma evolução positiva da população empregada em Angra do Heroísmo. Verifica-se, assim, que o número de beneficiários, nos últimos dez anos históricos de que há registo, diminuiu para menos de metade, situando-se nos 306 indivíduos em 2023.

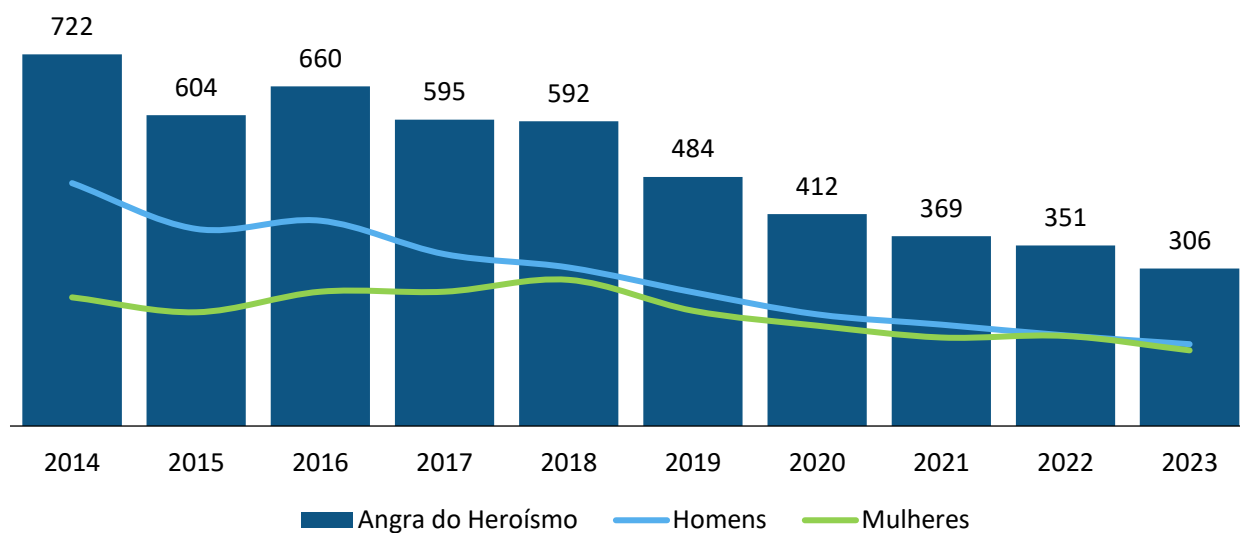


Gráfico 9 – Beneficiários do subsídio de desemprego em Angra do Heroísmo – INE 2025

1.2.4. Saúde

Em 1979, foi criado o Sistema Nacional de Saúde (SNS) com o objetivo de garantir o direito da saúde aos cidadãos portugueses. A Região Autónoma dos Açores procedeu à criação do Serviço Regional de Saúde (SRS), de forma a conjugar a realidade geográfica e demográfica dos Açores com o estipulado na Lei de Bases da Saúde.

Para além dos centros de saúde e unidades de saúde e uma oferta privada que inclui consultórios médicos e postos de colheita laboratoriais, existe uma expressiva oferta de saúde na ilha que está centralizada no Hospital de Santo Espírito da Ilha Terceira (HSEIT) em Angra do Heroísmo, o único hospital público na ilha Terceira.

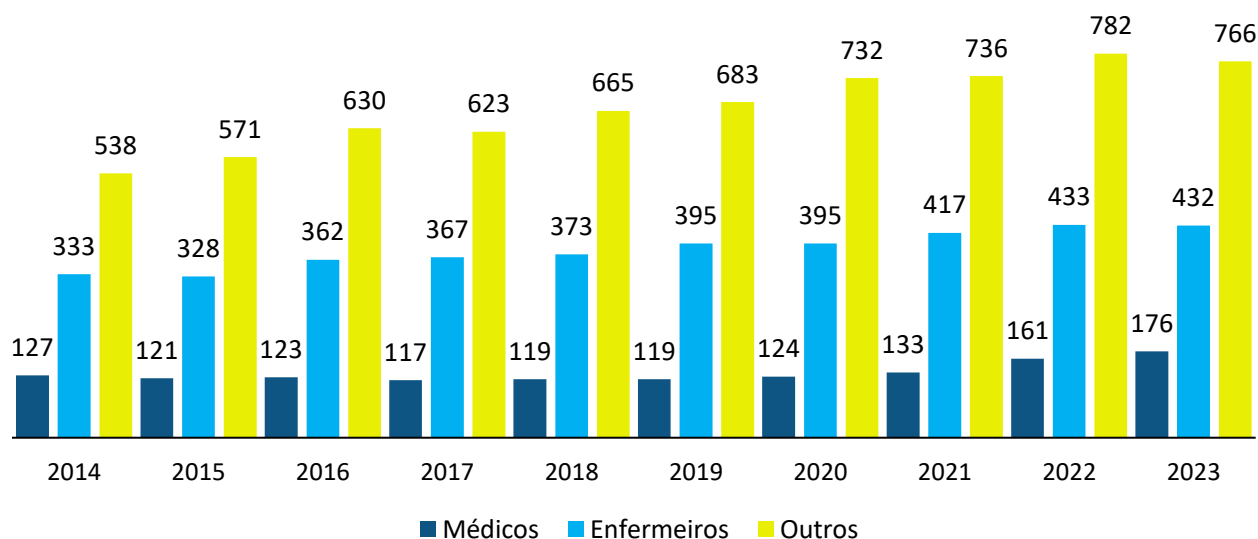


Gráfico 10 - Pessoal ao serviço no Hospital de Santo Espírito – SREA 2025

Apesar do crescimento até 2019, o número de consultas externas tem apresentado uma tendência decrescente a partir de então, ainda que com um pique anormalmente elevado em 2021, ano em que foram levantadas muitas restrições impostas pela pandemia de COVID-19. Essas mesmas imposições levaram a que no ano anterior tenha existido uma forte quebra nas urgências, na ordem dos 31%, dada as limitações de circulação e dos cuidados da população.

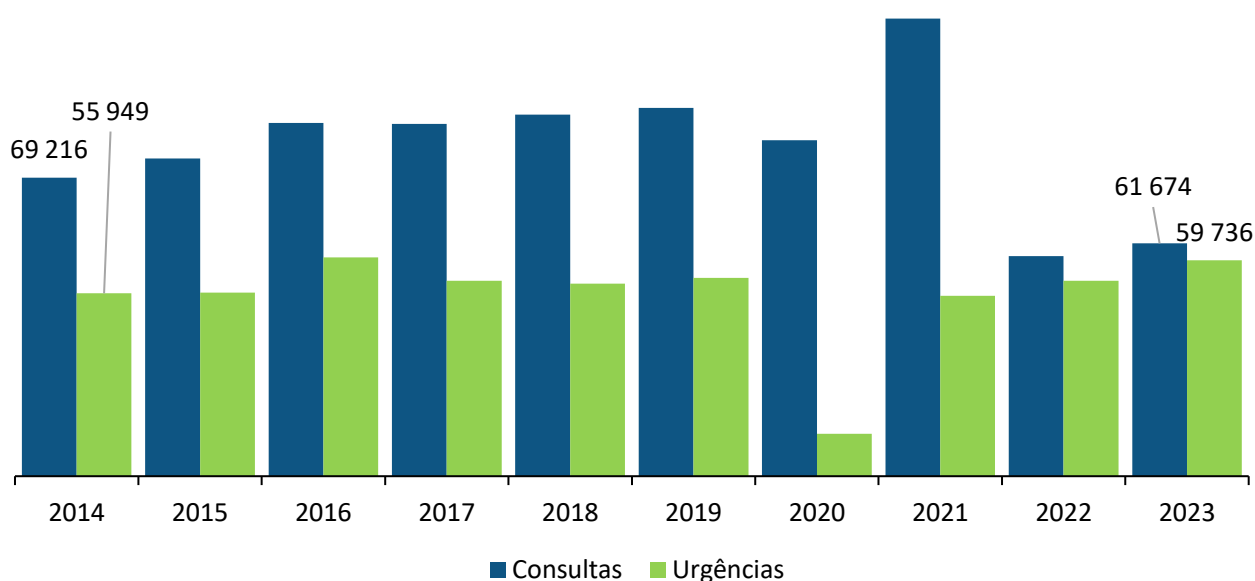


Gráfico 11 – Número de consultas e urgências no Hospital de Santo Espírito – SREA 2025

1.2.5. Habitação

A habitação para todos os cidadãos é, também, um direito previsto na Constituição da República Portuguesa e incumbe ao Estado Português, entre outros deveres, programar e executar uma política de habitação, garantindo a existência de uma rede adequada de transportes e de equipamento sociais, promover a construção de habitações económicas e sociais e estimular a construção privada. Prevê, novamente, a igualdade e a não discriminação e exclusão dos cidadãos, especialmente em função da sua situação económica.

De acordo com os dados do INE, os números de alojamentos familiares clássicos registaram um crescimento no concelho de Angra do Heroísmo, sobretudo entre 2020 e 2021.

Em 2022, o número de alojamentos familiares clássicos era de 15.613, comparativamente com os 15.230 registados em 2015.

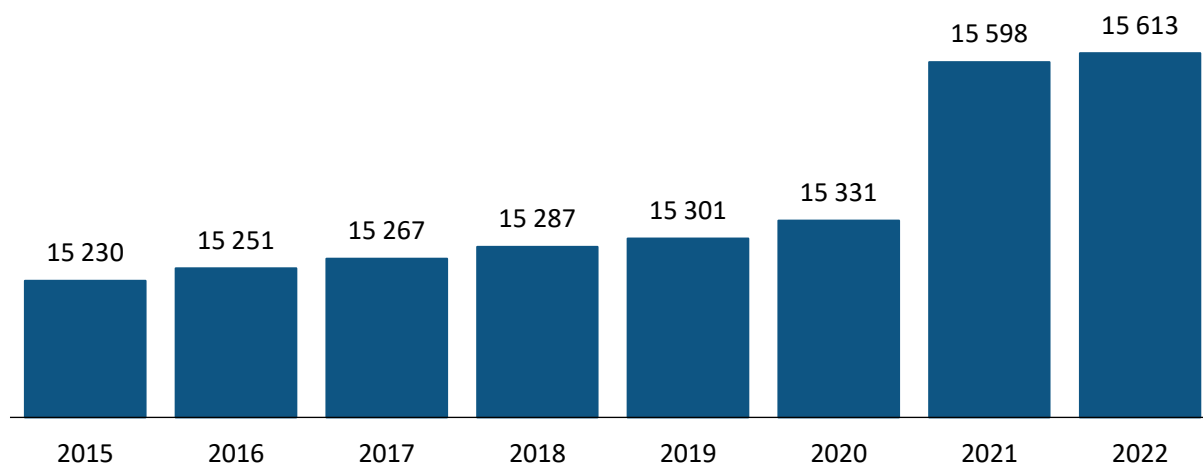


Gráfico 12 – N.º alojamentos familiares clássicos em Angra do Heroísmo – INE 2025

A evolução do valor médio dos prédios transacionados no concelho evidencia a pressão para a subida do preço dos alojamentos. Em 2020, o valor médio dos prédios transacionados no concelho foi de 798 € por metro quadrado, estando ligeiramente abaixo do valor médio da Região. Apesar do crescimento do valor médio dos prédios transacionados em Angra do Heroísmo (mais de 34%, entre 2020 e 2024), este tem conseguido manter-se abaixo da média regional (crescimento de 43% para o mesmo período).

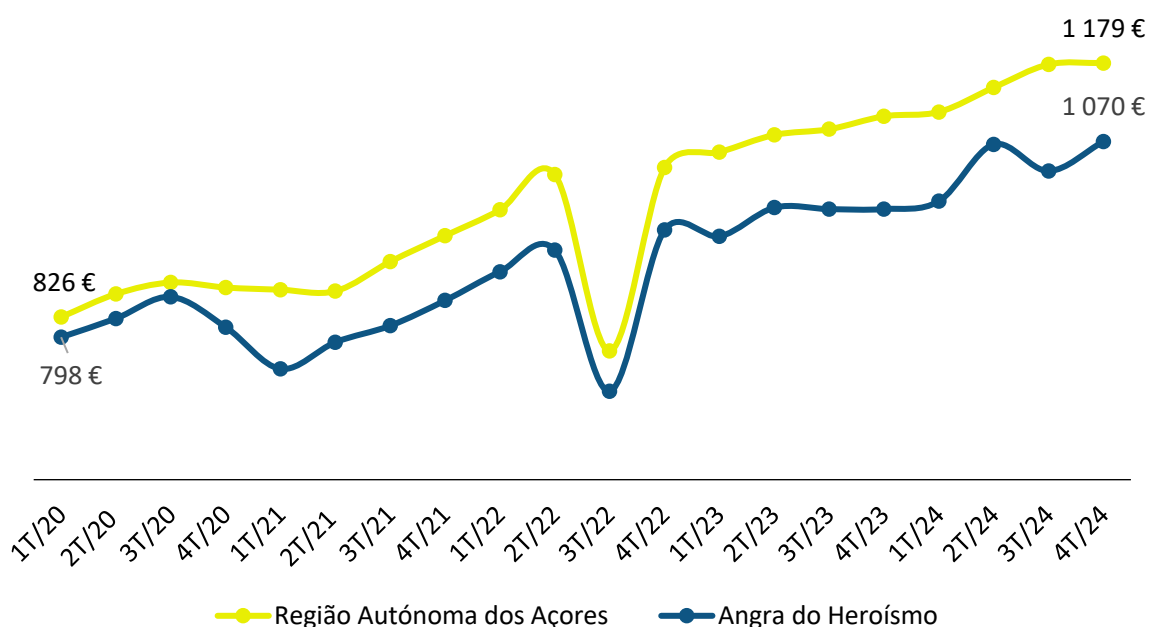


Gráfico 13 – Valor mediano das vendas de alojamentos familiares, por metro quadrado – INE 2025

Por sua vez, o valor mediano das rendas de novos contratos de arrendamento de alojamentos familiares apresenta um crescimento mais ténue, situando-se nos 4,49 € por metro quadrado no final de 2024 (crescimento de 16% face a 2020).

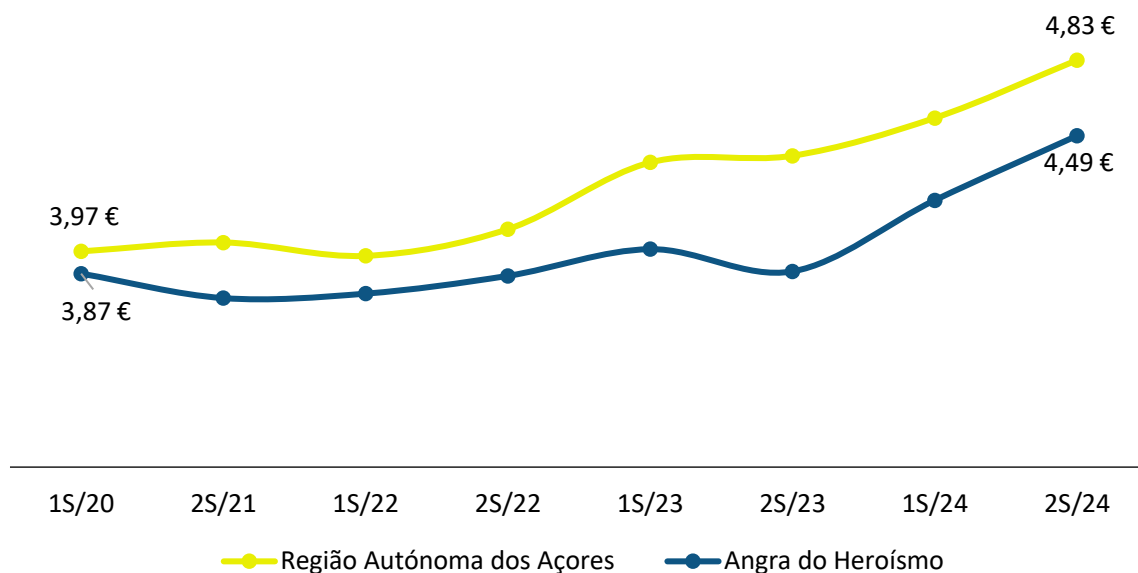


Gráfico 14 - Valor mediano das rendas de novos contratos de arrendamento de alojamentos familiares, por metro quadrado – INE 2025

Não obstante os apoios e prestações sociais, ainda é possível observar um conjunto de pessoas em situação de sem abrigo em vários concelhos da RAA, segundo dados do ano de 2020 divulgados por Fontes, et al. (2022). De acordo com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 107/2017, de 25 de julho, uma pessoa em condição de sem abrigo pode adotar duas condições: 1) sem teto, habitando no espaço público, alojado em abrigo de emergência ou com paradeiro em local precário; ou 2) sem casa, habitando em centros de alojamento temporário, em alojamentos específicos para pessoas sem casa. Angra do Heroísmo é o segundo concelho da Região com o maior número de cidadãos em situação de sem abrigo, apesar de registar pouco mais de 11% da população regional que vive nesta condição.

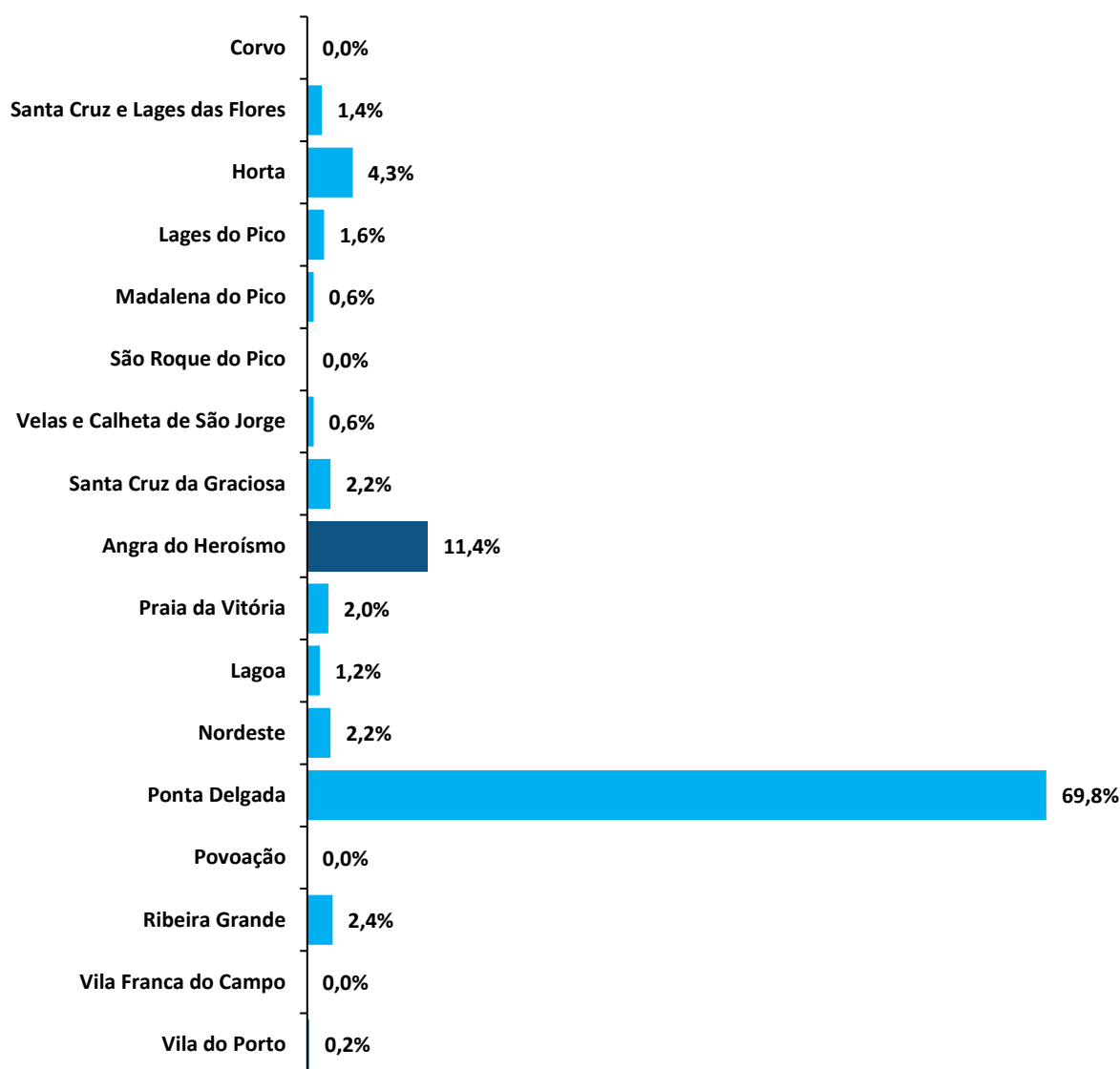


Gráfico 15 - Pessoas em condição de sem abrigos nos concelhos dos Açores, em percentagem da população residente, em 2020 – Estudo à Margem 2022

1.2.6. Justiça e segurança

A justiça e a segurança de cada cidadão, presentes na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, são direitos que assistem os cidadãos, independentemente das suas características e idiosincrasias. A exposição a determinadas realidades pode comprometer a segurança e o envolvimento na vida ativa de cada pessoa. Por exemplo, o tráfico de estupefacientes pode conduzir ou fomentar uma realidade como a toxicodependência, que, por sua vez, além de ser classificada como uma patologia clínica, também alavanca situações de pobreza e exclusão social.

Segundo dados do PORDATA, a criminalidade, de uma forma generalizada, tem registado uma evolução pendulante no concelho de Angra do Heroísmo, tendo-se observado um agravamento no número de crimes registados no passado recente. Entre 2015 e 2024 registou-se um aumento do número de crimes de cerca de 11,0%. Analisando o caso específico dos crimes relacionados com a violência doméstica, também é possível denotar que, ainda que flutuante, a tendência é crescente.

Apesar do aumento dos crimes registados, este crescimento pode refletir uma maior predisposição da população para denunciar e registar ocorrências, traduzindo um acréscimo na confiança nos mecanismos formais de reporte.

Por sua vez, a violência doméstica tem um registo de crescimento histórico recente, situação preocupante que é agravada pelo facto dos crimes desta natureza, muitas vezes, não serem denunciados, dada a dependência do indivíduo agredido tem do agressor (por exemplo, em situações em que existe dependência financeira e indisponibilidade de mudar de morada).

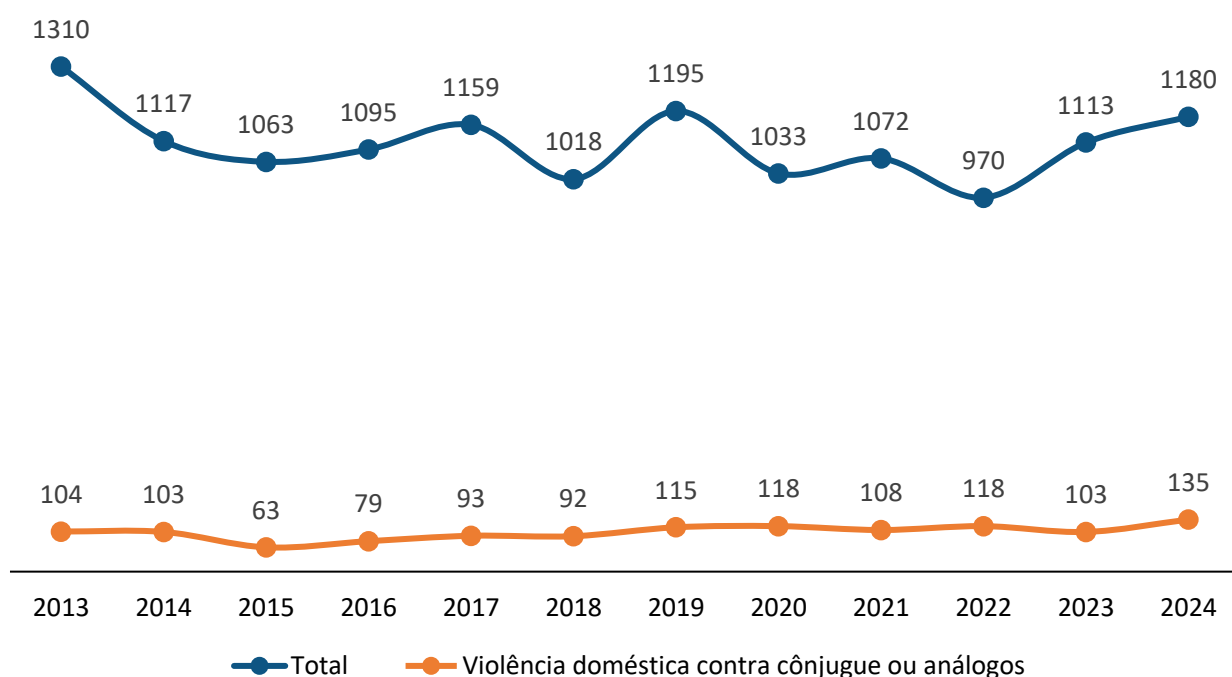


Gráfico 16 - N.º de crimes registados referentes a violência doméstica e a sua totalidade no concelho – PORDATA 2025

1.3. Inquéritos aos Recursos Humanos

Para avaliar a estrutura interna da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo relativamente às temáticas da igualdade e não discriminação, privilegiou-se o contacto direto com os seus colaboradores. Nesse sentido, foi desenvolvido e aplicado um inquérito a uma amostra de trabalhadores da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo. O questionário utilizado teve por base o modelo proposto no manual Igualdade de Género nas Empresas – Break Even: Guia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens, elaborado por Casaca S. et al. (2016) e coordenado pelo Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa, tendo sido devidamente adaptado ao contexto das autarquias locais.

Foram recolhidas 77 respostas validadas, entre os meses de fevereiro e abril de 2025. O inquérito integrava 41 questões estruturadas de acordo as áreas relevantes para o diagnóstico da vertente interna da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo. Procurou-se avaliar como as temáticas da igualdade e a não discriminação estão incorporadas nas seguintes áreas:

- Missão e estratégia da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo
- Gestão de recursos humanos;
- Articulação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Organização do trabalho e do tempo de trabalho;
- Diálogo social e participação; e
- Respeito pela dignidade e integridade das pessoas trabalhadoras.

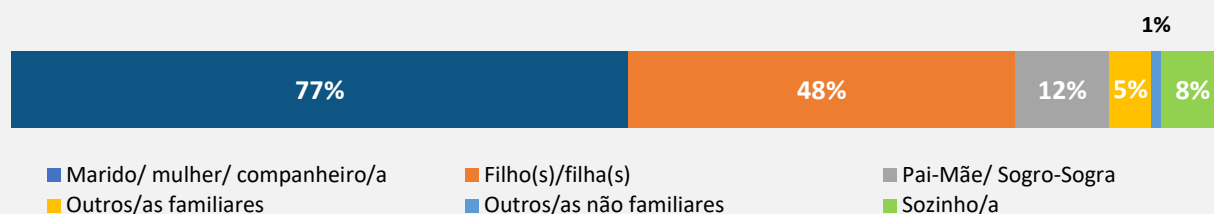
Seguidamente, expõem-se os principais resultados emergentes da análise do questionário, com particular atenção aos elementos que, pela sua expressividade estatística ou interpretativa, assumem maior destaque.

I - Caracterização Sociodemográfica

Sexo



Coabitação



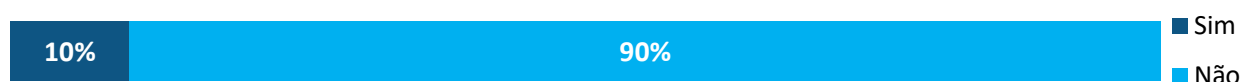
Estado civil



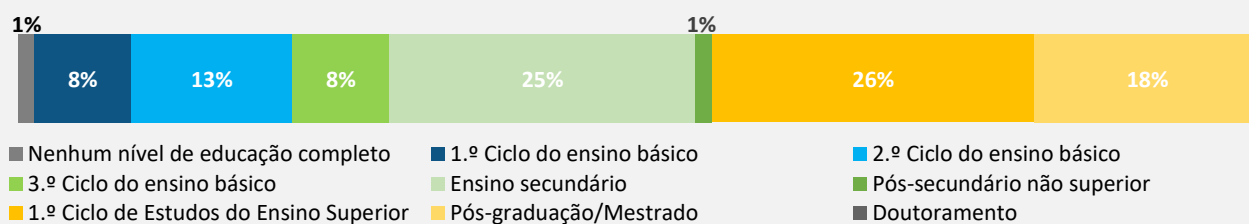
Filhos ou crianças a cargo



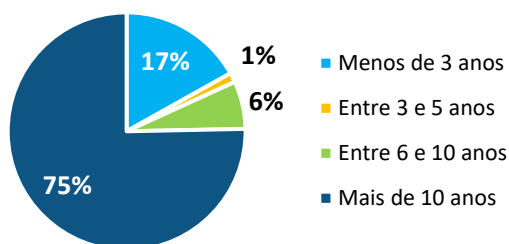
Pessoas adultas em situação de dependência a seu cargo



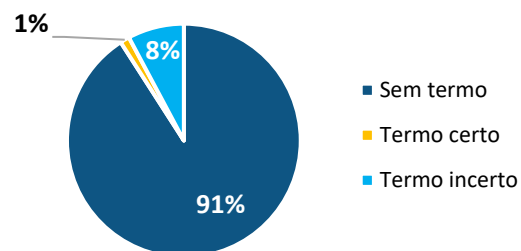
Nível de educação



Tempo de trabalho



Situação contratual

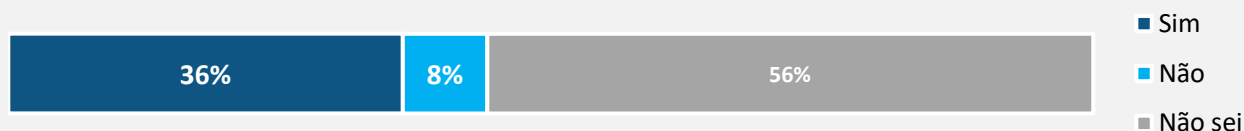


II - Missão e Estratégia da Câmara Municipal

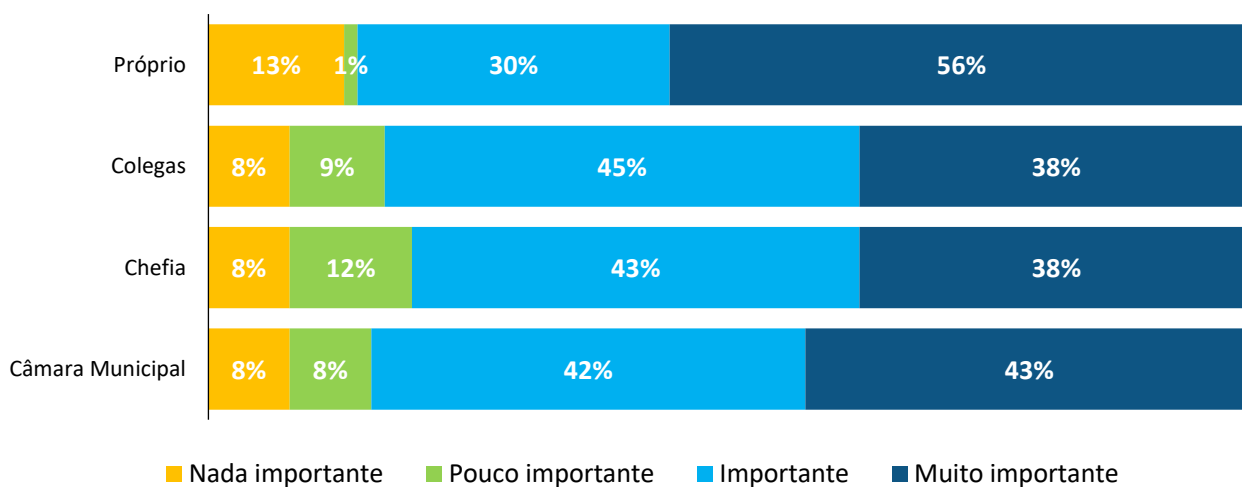
Conhecimento de que a Câmara Municipal desenvolveu e implementou o “Plano Municipal de Igualdade de Género de Angra do Heroísmo 2017-2019”



A Câmara Municipal melhorou a política de promoção de igualdade e de não discriminação no Concelho com a implementação do Plano Municipal de Igualdade de Género de Angra do Heroísmo 2017-2019



Importância da igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação

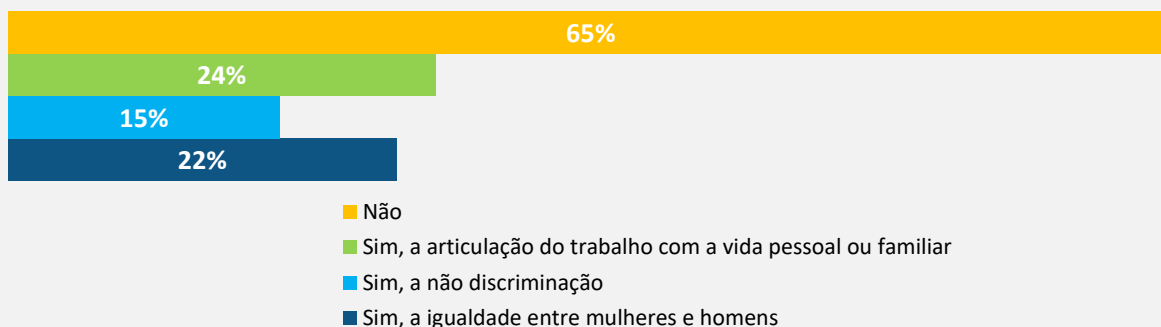


III – Gestão de Recursos Humanos

Participação em ações de formação promovidas pela Câmara Municipal



Nas ações de formação foram abordadas questões relativas à igualdade, não discriminação ou com a articulação do trabalho com a vida pessoal ou família

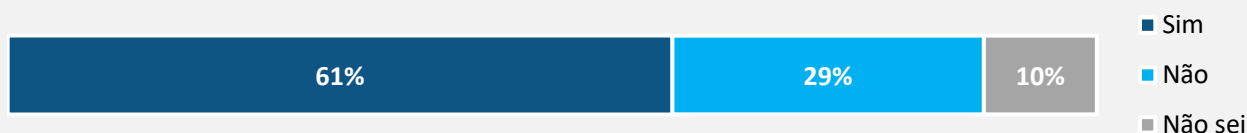


Os colaboradores consideram que têm tido as mesmas oportunidades de participação em ações de formação

Independentemente do seu sexo, origem, raça, etnia, idade, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual.



Avaliação de desempenho (formal ou informal) obedece a critérios objetivos



Satisfeito/a com os critérios que têm sido utilizados na sua avaliação de desempenho



III – Gestão de Recursos Humanos (continuação)

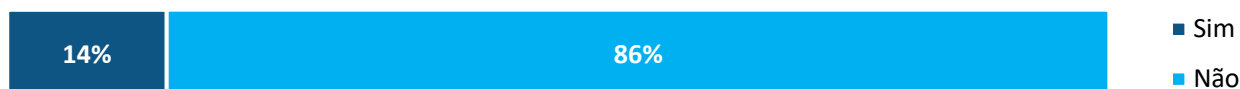
Considera que os colaboradores são avaliadas/os de forma igual, independentemente do seu sexo, origem, raça, etnia, idade, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual?



Necessidade de adotar medidas específicas para promover a igualdade salarial entre mulheres e homens



Sentimento de discriminação no que concerne à progressão de carreira devido ao seu sexo, origem, raça, etnia, idade, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual



Importância de adotar medidas para promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão de topo e nos lugares de direção intermédia



IV – Articulação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Gozo de licença parental

(relativo ao filho mais novo, se nascido nos últimos 5 anos)



Mulheres e os homens têm a mesma possibilidade de exercer os direitos de maternidade e de paternidade



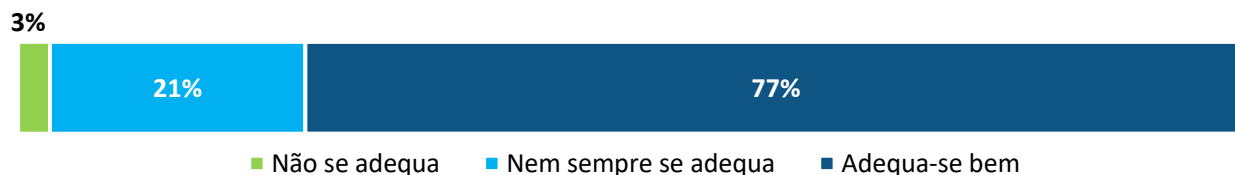
Interrompção voluntária da atividade profissional



Capacidade de tirar uma ou duas horas durante do horário de trabalho, para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares

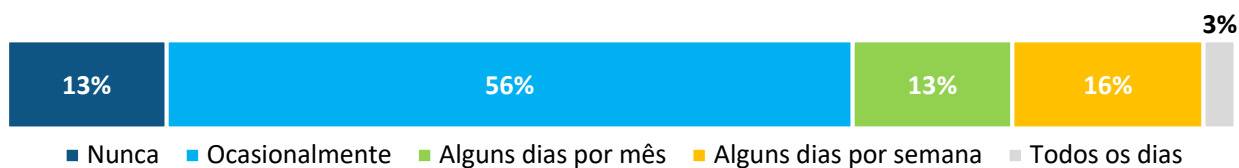


Adequação do horário de trabalho aos compromissos familiares e pessoais fora do trabalho

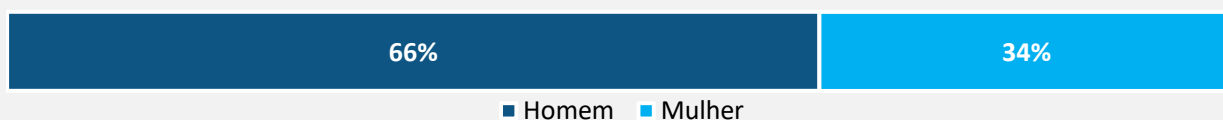


V – Organização do trabalho e do Tempo de Trabalho

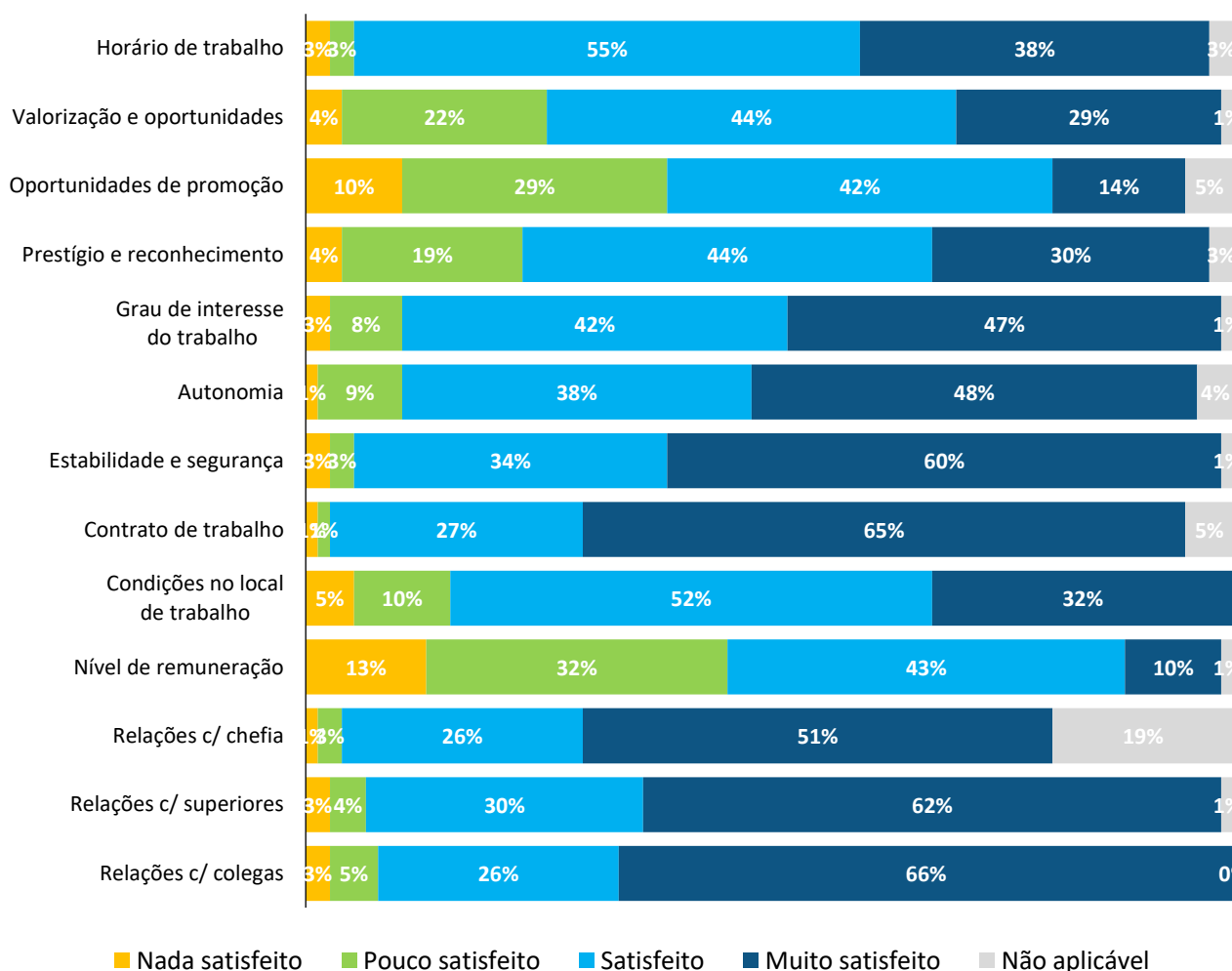
Trabalho para além do horário previsto



Chefia direta

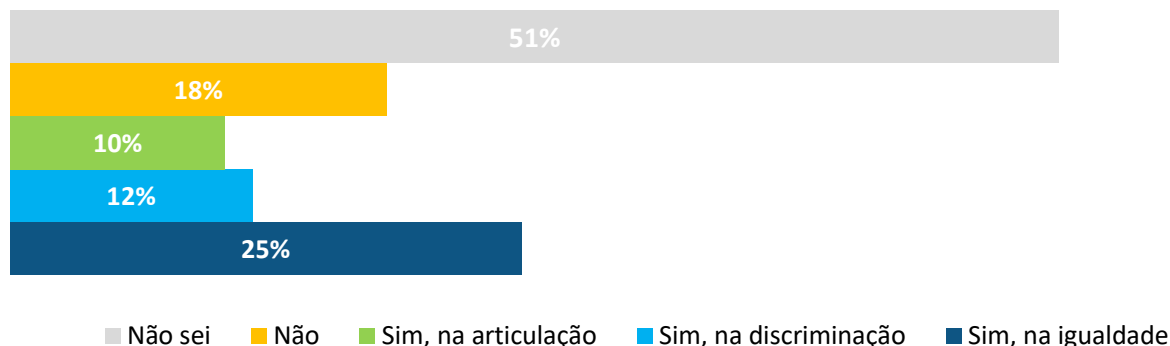


Satisfação com o atual emprego



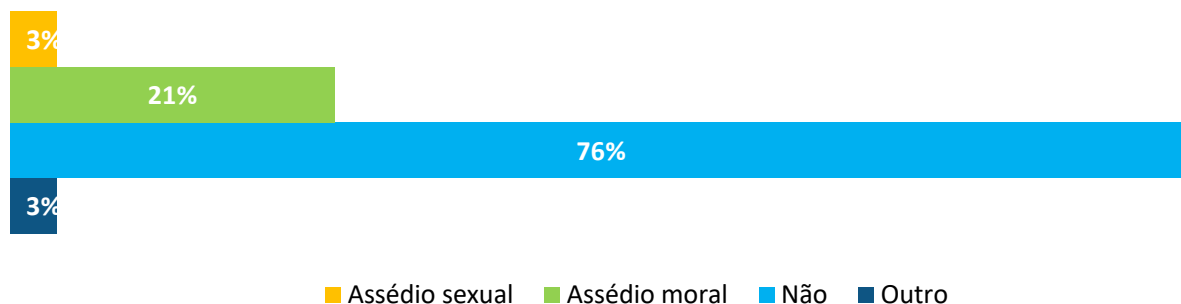
VI – Diálogo Social e Participação

Incentiva os colaboradores a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação e/ou com a articulação do trabalho com a vida pessoal e familiar



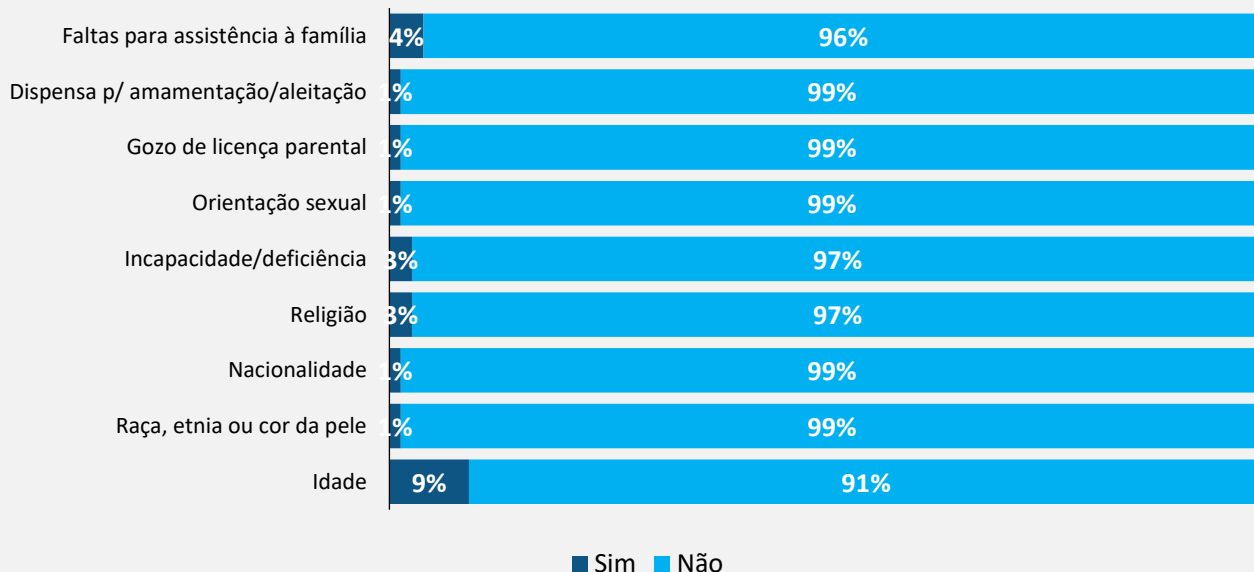
VII – Respeito pela Dignidade e Integridade das Pessoas Trabalhadoras

Sujeito a situação de assédio



Discriminação

(nos últimos 12 meses)



Principais conclusões

As informações obtidas junto dos colaboradores da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo possibilitam uma análise clara e abrangente da sua estrutura interna. Esses dados refletem as perceções e posições dos trabalhadores relativamente às diversas áreas temáticas fundamentais para a definição de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação.

No que respeita à caracterização sociodemográfica, três quartos dos inquiridos é casado ou vive em união de facto, cerca de 6 em cada 10 colaboradores tem filhos ou crianças a seu cargo e um décimo tem a seu cargo pessoas adultas em situação de dependência.

Ainda que parte dos inquiridos tenha conhecimento de que a Câmara Municipal desenvolveu e implementou o Plano Municipal de Igualdade de Género para 2017-2019, ainda existe algum desconhecimento relativamente ao impacto dessas políticas. Esta situação torna-se ainda mais premente quando, por exemplo, se verifica que uma larga maioria considera importante ou muito importante a igualdade entre homens e mulheres.

No que respeita às ações de formação promovidas pela Câmara Municipal, a maioria dos inquiridos considera existir uma oportunidade de participação igualitária, independentemente do sexo, origem, raça, etnia, idade, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual do indivíduo. Apesar disso, cerca de dois terços dos inquiridos afirmam que nestas ações de formação não são abordadas questões relativas à igualdade, não discriminação ou com a articulação do trabalho com a vida pessoal ou familiar.

A maioria dos colaboradores considera que a sua avaliação é feita de forma igualitária e não considera que exista discriminação na progressão da carreira devido ao seu sexo, origem, raça, etnia, idade, deficiência, nacionalidade ou orientação sexual do colaborador. Ainda assim, uma grande maioria sente que existe a necessidade de adotar mecanismos para uma participação equilibrada nos lugares de decisão de topo e nos lugares de direção intermédia.

De uma forma geral, é possível aferir que os colaboradores da Câmara Municipal têm uma boa articulação da sua vida profissional, familiar e pessoal. A larga maioria sente que é fácil ou muito fácil tirar algum tempo do seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais e/ou familiares e afirmam que o seu horário de trabalho se adequa aos compromissos familiares e pessoais.

Em relação ao seu emprego, a maioria dos inquiridos mostra muita satisfação, destacando a sua relação com os colegas e com os superiores, bem como os moldes do seu contrato de trabalho.

Respeito pela dignidade e integridade das pessoas é basilar em qualquer ambiente que se queira saudável. No âmbito deste inquérito, 2 indivíduos assinalaram terem sido vítimas de assédio sexual e 14 referiram ter sido alvo de assédio moral. Ainda que não seja possível determinar quando exatamente ocorreram estes episódios, nem aferir com precisão o grau de representatividade destes números face à totalidade da população, é imprescindível sublinhar que qualquer situação desta natureza é extremamente grave e inaceitável. A existência de tais relatos, por si só, exige a tomada de medidas adequadas e céleres, promovendo um ambiente mais seguro, respeitador e livre de qualquer forma de assédio. Ainda dentro do mesmo tema, foram registados 7 casos de discriminação relativos à idade do sujeito/a, nos últimos 12 meses, levantando um alerta à sensibilidade que se deve ter no tratamento deste tópico e na relação que deve ser tida entre os diferentes intervenientes.

1.4. Autodiagnóstico

Neste subcapítulo procede-se à realização de um autodiagnóstico ao Município de Angra do Heroísmo, abrangendo quer a dimensão organizacional interna, quer o contexto externo em que se insere. Esta análise visa aferir o estado atual do Município no que concerne à igualdade de género, permitindo, assim, identificar as áreas prioritárias de intervenção e orientar futuras medidas nesse domínio.

Para tal efeito, será utilizada uma metodologia de autodiagnóstico inspirada na proposta metodológica elaborada pelo Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), no ano de 2008, no âmbito do *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*. Este instrumento, sujeito a adequações pontuais, estrutura-se em torno de quatro componentes fundamentais consideradas determinantes para uma avaliação abrangente e rigorosa. São elas:

1. Planeamento estratégico;
2. Gestão de recursos humanos;
3. Comunicação;
4. Relação com a comunidade.

Na dimensão “Gestão de Recursos Humanos” serão avaliadas as seguintes áreas: recrutamento e seleção, formação contínua, gestão de carreiras e remunerações, diálogo social e participação de

trabalhadores(as), respeito pela dignidade dos colaboradores no local de trabalho, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias e proteção na maternidade e, finalmente, paternidade e assistência à família.

Cada uma das dimensões do autodiagnóstico contém um conjunto de indicadores que irão permitir analisar as práticas da organização na matéria da igualdade de género. Cada indicador é respondido com “Sim” ou “Não” e cada resposta “Sim” dará 1 ponto nas questões de alguma importância, 2 pontos nas questões de muita importância e 3 pontos nas questões de extrema importância. As questões com resposta “Não” serão pontuadas com 0 pontos. No total, serão avaliados 70 indicadores. A soma de todos os pontos resultará num valor que deverá ser enquadrado na seguinte matriz:

Pontuação	Resultado	Comentário
Igual ou superior a 80 pontos	Excelente	Instituição líder nas questões da igualdade de género.
Entre 60 e 79 pontos	Bom	Instituição preocupada em tomar iniciativas que vão para além do que está legislado
Entre 40 e 59 pontos	Mediano	Instituição que já começou a implementar um conjunto de práticas.
Entre 20 e 39 pontos	Insuficiente	Instituição que revela insuficiências na implementação de uma estratégia para a igualdade de género.
Inferiores a 20 pontos	Muito insuficiente	Instituição que revela total alheamento às questões da igualdade de género.

Tabela 4 - Matriz de resultados do autodiagnóstico – ISCTE 2008

Os resultados obtidos advêm da análise da informação obtida nos capítulos anteriormente, bem como a documentação disponibilizada no *website* da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo e os contatos diretos realizados com elementos da Câmara Municipal, com especial foco com a Unidade de Habitação e Ação Social.

I - Planeamento estratégico

Estratégia, missão e valores do organismo

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
1. No planeamento estratégico e nos relatórios, planos de atividades, regulamentos da instituição é feita menção expressa à igualdade de género e à não discriminação enquanto valores a promover?	Sim	3	3	Existem registos referentes às iniciativas que levaram à distinção do Município com o prémio "Viver em Igualdade". Consolidado no "Plano Municipal de Igualdade de Género 2017-2019".
2. A entidade coloca verbas e/ou tipo de recursos para a implementação de medidas e ações no âmbito da igualdade de géneros e da não discriminação?	Sim	3	3	Patente na elaboração do Plano Municipal.
3. No planeamento estratégico estão definidos objetivos explícitos e mensuráveis que visem a promoção da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação?	Não	3	0	Não foram encontrados objetivos explícitos e mensuráveis neste domínio na documentação analisada.
4. Na missão da entidade existem referências específicas à igualdade de género e à não discriminação?	Não	1	0	A Missão da entidade não tem referências explícitas à igualdade de género e não discriminação.
5. Na relação com as partes interessadas, nomeadamente no que concerne à externalização de serviços, existe um código de conduta que mencione claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação?	Não	2	0	Não foram encontradas menções explícitas nos documentos disponíveis.
6. Está prevista, na estrutura organizativa, a existência de uma unidade (técnica/o, comissão ou outra) direcionada para as questões de igualdade de género e da não discriminação em contexto de trabalho e na relação com a comunidade?	Sim	1	1	Por via da "Unidade de Habitação e Ação Social".
7. O organismo, para além da avaliação interna, faz uma avaliação da promoção dos princípios da igualdade de género e da não discriminação em entidades por si tuteladas?	Não	2	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

II - Gestão de recursos humanos

Recrutamento e seleção

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
8. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação?	Sim	3	3	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos são os previstos na legislação em vigor, não contendo, por isso, práticas discriminatórias ou de promoção de desigualdade.
9. A candidatura e seleção de homens e de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as é encorajada?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
10. Nos anúncios de oferta de emprego estão patentes os princípios de igualdade e da não discriminação não contendo elementos discriminatórios em função do sexo ou outros (ex: "robustez física", "etnia", "disponibilidade total", "situação conjugal" e "situação familiar")?	Sim	1	1	Foram identificadas referências a "robustez física" em concursos e ofertas de emprego para a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
11. A Entidade mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção?	Não	2	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
12. A Entidade assegura os princípios de neutralidade da composição do júri e igualdade de condições e de oportunidades para todos os candidatos?	Sim	3	3	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
13. O organismo aquando da nomeação de uma pessoa para todos os níveis de decisão tem presente o princípio da igualdade de género e da não discriminação?	Sim	1	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
14. Quando o recrutamento é feito em regime de <i>outsourcing</i> , é verificado a aplicabilidade dos princípios da igualdade de género e a não discriminação por parte da entidade que gere o processo, nomeadamente a nível da constituição das equipas de seleção?	Sim	1	1	Não aplicável.

Formação contínua

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
15. A elaboração do plano de formação tem presente o princípio da igualdade de género e da não discriminação?	Sim	2	2	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
16. Na formação certificada é integrado algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação?	Sim	1	1	35% dos colaboradores inquiridos que frequentaram ações de formação referem que foram abordadas estas temáticas.
17. A entidade incentiva a frequência de formação no âmbito da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
18. A entidade incentiva a igual participação dos colaboradores em processos de aprendizagem ao longo da vida, independentemente do sexo, etnia ou orientação sexual?	Sim	1	1	74% dos inquiridos referem que os colaboradores têm tido a mesma oportunidade de participação em cursos e/ou ações de formação, independentemente do seu sexo, origem, etnia, nacionalidade ou orientação sexual.
19. A entidade promove a participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
20. O organismo trata os dados relativos à frequência de ações de formação por género?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

Gestão de carreiras e remunerações

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
21. A entidade, na atribuição de remunerações complementares (ex: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade de género, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	Sim	2	2	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
22. Quando se nomeia um trabalhador ou uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da igualdade de género e da não discriminação?	Sim	1	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
23. As competências dos trabalhadores e das trabalhadoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas pelo organismo, de modo igual, nos processos de promoção e progressão na carreira?	Sim	1	1	86% dos colaboradores afirmam não ter um sentimento de discriminação na progressão da carreira devido ao seu sexo, origem, etnia, nacionalidade ou orientação sexual.
24. No organismo, são assegurados procedimentos que visem a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo, raça ou orientação sexual, nos processos de avaliação de desempenho?	Sim	1	1	61% dos colaboradores concorda que a avaliação de desempenho obedece a critérios objetivos. Apesar disso, 29% responde em sentido contrário (10% dos inquiridos não sabem), sublinhando a importância de trabalhar este aspeto.
25. No organismo são desenvolvidas ações positivas que contribuam para os colaboradores se poderem candidatar, em condições de igualdade, a funções dirigentes?	Sim	1	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

Diálogo social e participação de trabalhadores/as

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
26. Os trabalhadores e as trabalhadoras são incentivadas/os a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade de género, a não discriminação, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	Não	2	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
27. São promovidas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras ou com as suas estruturas representativas, onde se abordam questões relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres, a não discriminação, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	Não	3	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
28. Quando se avalia a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras, consideram-se os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?	Não	3	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

Respeito pela dignidade dos colaboradores no local de trabalho

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
29. A entidade possui normas escritas que garantam o respeito pela dignidade de todos os colaboradores, no local de trabalho?	Sim	1	1	O Código de Conduta do Município de Angra do Heroísmo refere que devem ser seguidos os princípios de igualdade no tratamento e não discriminação.
30. Verifica-se no organismo a ausência de queixas formais de casos de discriminação?	Sim	1	1	Não existe registo de queixas.
31. Existem no organismo procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade dos colaboradores no local de trabalho?	Sim	1	1	Patente na Norma de Controlo Interno do Município.

Gestão de carreiras e remunerações

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
32. É possibilitada a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente no que concerne ao período de amamentação/aleitação?	Sim	1	1	O acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019 prevê várias modalidades de horários para os trabalhadores.
33. A entidade possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrado ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	Sim	1	1	O acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019 prevê várias modalidades de horários para os trabalhadores.
34. Na marcação dos horários por turnos rotativos ou outros (se aplicável), são considerados as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?	Sim	1	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
35. A entidade possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Sim	1	1	O acordo Coletivo de Trabalho n.º 47/2019 prevê a modalidade de “meia jornada” para os trabalhadores.

Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
36. Existem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex. famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com neto/as de filhos/as adolescentes)?	Sim	1	1	Nomeadamente, através da possibilidade da modalidade de trabalho em jornada continua.
37. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem equipamentos próprios de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

38. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?	Sim	1	1	Através de protocolos estabelecidos com estabelecimentos como ginásios e clínicas médicas.
39. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem protocolos com serviços de apoio a familiares idosos ou com deficiência (ex: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
40. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (ex: creche, jardim e infância, amas e <i>babysitters</i>)?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
41. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, concede apoios financeiros ligados à educação de filhos e filhas (ex: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónias de férias)?	Sim	1	1	Concede bolsas de estudo (não exclusivas para funcionários e para os seus dependentes).
42. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?	Sim	1	1	Nomeadamente através de protocolos com clínica(s) dentária(s).
43. A entidade, de forma direta ou através de Serviços Sociais ou outras, disponibiliza serviços de saúde nas suas instalações a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
44. A entidade divulga os recursos existentes na área geográfica da entidade e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a conciliação trabalho-família (ex: creches/serviços de amas, instituições para pessoas idosas)?	Sim	1	1	Carta Social do Concelho disponível no site do Município.

Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
45. A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos parentais por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	Sim	2	2	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
46. A entidade incentiva os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai conforme previsto na lei?	Sim	1	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
47. A entidade incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental?	Sim	1	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
48. A entidade encara de modo igual o exercício dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	Sim	1	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

III - Comunicação

Comunicação interna e externa

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
49. Na comunicação externa nomeadamente na dirigida às partes interessadas, é tomado em consideração o princípio da igualdade de género e da não discriminação e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	Sim	3	3	Verificável através dos <i>posts</i> no <i>website</i> da Câmara Municipal.
50. Na comunicação interna, é tomado em consideração o princípio da igualdade de género e da não discriminação e são utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras (ex: os funcionários e as funcionárias, as pessoas que trabalham)?	Não	3	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

51. Nos documentos e relatórios internos, são tratados e apresentados de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	Não	2	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
52. A entidade utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo, etnia ou orientação sexual na publicidade e na promoção das suas atividades?	Sim	1	1	A análise a elementos de promoção das atividades da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo não evidencia a utilização de linguagem ou imagens discriminatórias.
53. A entidade divulga, em local apropriado, informação relativa aos seus direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade de género e da não discriminação?	Sim	1	1	Informação disponível no Portal do Município.

IV - Relação com a comunidade

Questão	Resposta	Valorização	Pontuação	Justificação/Prova documental
54. A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação (ex: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc.)?	Sim	3	3	Verificável através de atividades como o <i>walking football</i> e distinguido com o prémio "Viver em Igualdade", promovida pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
55. A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos (ex: ações de formação, seminários e outras iniciativas de informação, criação de redes, espaço de informação, protocolos, etc.)?	Não	2	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
56. A entidade desenvolve iniciativas, dirigidas à educação e prevenção da violência doméstica e do <i>bullying</i> dirigidos contra qualquer dos sexos?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
57. A entidade promove junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre as questões da igualdade de género e não discriminação?	Não	2	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

58. A entidade fomenta e desenvolve iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças do sexo feminino e do sexo masculino, evitando o abandono precoce da escola?	Sim	1	1	Verificou-se registos que existe essa promoção, nomeadamente através do programa "Escola para Todos, Todos na Escola"
59. A entidade apoia criação e manutenção de redes de apoio social e entreaajuda familiar, possibilitando desta forma a redução da sobrecarga para mulheres e homens trabalhadoras/es, no apoio a familiares idosos ou outros familiares dependentes?	Sim	1	1	O "Orçamento e Grandes Opções do Plano do Município de Angra do Heroísmo" faz referência diretas ao apoio a idosos, cooperações com a Comissão de Proteção das Crianças.
60. A entidade apoia iniciativas de promoção e prevenção da saúde dirigidas a mulheres e a homens de diferentes faixas etárias (ex: cedência de instalações para campanhas periódicas e regulares de promoção da saúde sexual e reprodutiva, de prevenção da SIDA, do cancro da mama, do colo do útero, da próstata, etc.)?	Sim	1	1	Através de cedência de instalações para campanhas periódicas e dos programas "Haja Saúde Municipal" e "AMA Angra".
61. A entidade promove o acesso e utilização de instalações de cultura, desporto e lazer promovendo atividades inclusivas (dirigidas a mulheres e a homens)?	Sim	1	1	Promovidas através dos parceiros sociais, identificando-se projetos como "Avós por Linhas e Travessas", "Âncora" e "AMA Angra".
62. A entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar as mulheres a participarem na vida associativa e política local?	Sim	1	1	Através do Conselho Municipal de Juventude de Angra do Heroísmo
63. A entidade participa ou desenvolve iniciativas no sentido de incentivar os homens a participarem na vida associativa e política local?	Sim	1	1	Através do Conselho Municipal de Juventude de Angra do Heroísmo
64. A entidade apoia iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade de género?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
65. A entidade adota procedimentos no sentido de garantir a representatividade equitativa de homens e mulheres nos órgãos de decisão local?	Sim	1	1	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

66. A entidade proporciona a disponibilização de serviços de apoio social e jurídico a mulheres e homens?	Sim	1	1	Através do atendimento, acompanhamento e encaminhamento social pela Unidade de Habitação e Ação Social.
67. A entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas institucionais ou empresariais no domínio da igualdade de género e da não discriminação, no seu concelho?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
68. A entidade tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas individuais no domínio da igualdade de género e da não discriminação?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.
69. A entidade promove ou incentiva criação de infraestruturas de apoio à mulher ou ao homem em situação familiar de monoparentalidade (ex: promoção do emprego, educação parental, serviços de acolhimento de crianças, unidades de apoio à criança em idade escolar, etc.)?	Sim	1	1	Através de programas de apoio ao arrendamento e atribuição de habitação social municipal.
70. A entidade desenvolve ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado?	Não	1	0	De acordo com a informação recolhida junto de responsáveis da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

Resultados do autodiagnóstico

		Valorização	
I - Planeamento Estratégico	Estratégia, Missão e Valores do Organismo	15	7
II - Gestão de Recursos Humanos	Recrutamento e Seleção	12	9
	Formação Contínua	7	4
	Gestão de Carreiras e Remunerações	6	6
	Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as	8	0
	Respeito pela Dignidade dos Colaboradores no Local de Trabalho	3	3
	Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	4	4
	Benefícios Diretos a Trabalhadores, Trabalhadoras e Suas Famílias	9	5
	Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família	5	5
III - Comunicação	Comunicação Interna e Externa	10	5
IV - Relação com a Comunidade		21	12
		100	60

Os resultados apontam para uma valorização de 60 pontos, traduzindo-se numa avaliação qualitativa de “Bom”. Assim, é possível inferir que a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo tem, de uma forma geral, tido a preocupação em aplicar e reforçar medidas na promoção da igualdade e não discriminação que vão para além da necessidade estritamente legal.

A área de avaliação “Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as” não pontuou, evidenciando a necessidade de implementar medidas no curto prazo. Apesar disso, é possível verificar que áreas como “Gestão de Carreiras e Remunerações”, “Respeito pela Dignidade dos Colaboradores no Local de Trabalho”, “Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal” e “Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família” tiveram a pontuação máxima, assentes nas boas práticas e iniciativas da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo e dos acordos firmados com as diversas entidades parceiras.

1.5. Entrevistas

A realização de entrevistas junto de entidades externas constituiu um instrumento essencial para a avaliação da dimensão externa do Município de Angra do Heroísmo. Este processo permitiu recolher informações críticas sobre fenómenos como a desigualdade, a estereotipagem, a discriminação, a violência contra as mulheres e a violência doméstica, analisando a sua presença e impacto na vida dos munícipes.

Foram convidadas 45 entidades para responder a uma entrevista em formato escrito. A seleção baseou-se na missão, relevância e atuação destas entidades nas áreas supracitadas, dentro do contexto do concelho de Angra do Heroísmo. A listagem completa das entidades convidadas encontra-se no Anexo I deste documento. Apesar do número inicial de convites, apenas 22 entidades aceitaram participar e disponibilizaram-se para colaborar.

Para orientar a recolha de informação, foi elaborado um guião composto por oito grupos de questões. Metade dessas questões eram de resposta fechada com espaço para justificação, e a outra metade de resposta aberta. A estrutura das perguntas teve como referência os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, procurando aferir:

- A perceção do grau de gravidade dos fenómenos referidos no concelho;
- As causas associadas à sua ocorrência;

- As ações desenvolvidas pelas próprias entidades e pela Câmara Municipal de Angra do Heroísmo no seu combate;
- A eficácia das medidas implementadas, com referência às boas práticas da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo;
- As ações adicionais que deveriam ser adotadas para a eliminação destes fenómenos no concelho.

Seguidamente, apresentam-se as principais conclusões obtidas a partir da análise das respostas fornecidas pelas entidades entrevistadas.

De acordo com os entrevistados, os fenómenos de violência doméstica são as de maior gravidade, tendo 8 entidades (mais de um terço) identificado este fenómeno como muito grave.

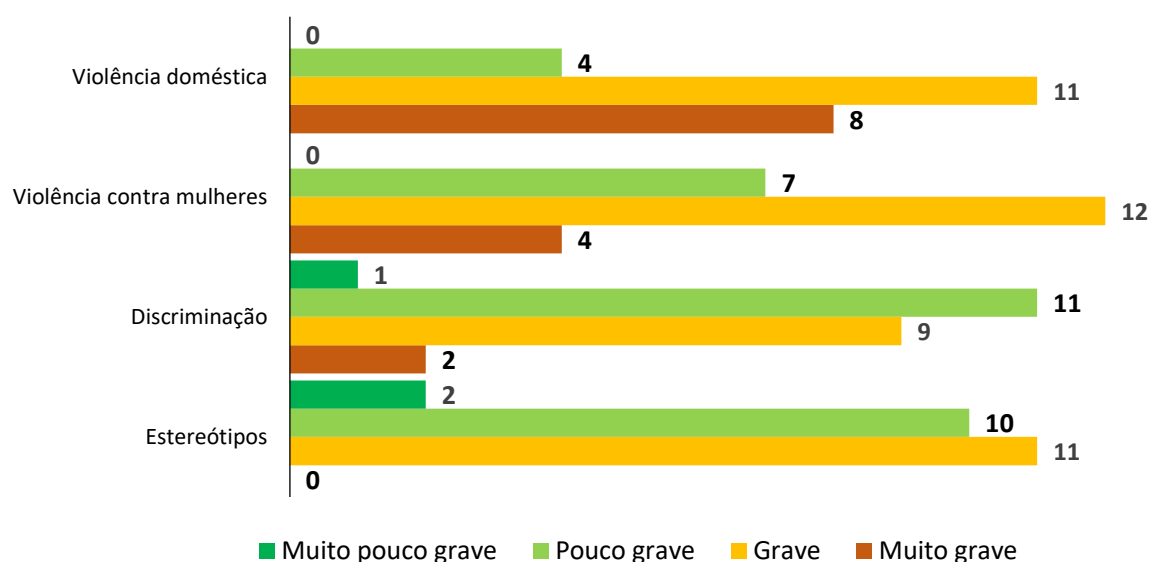


Gráfico 17 - Grau de gravidade dos fenómenos da estereotipia, da discriminação, da violência contra as mulheres e da violência doméstica em Angra do Heroísmo, segundo os entrevistados – elaboração própria

No que respeita às principais variáveis no fenómeno da discriminação, destaca-se o sexo como a variável mais referida (13 menções), seguida da orientação sexual e da identidade de género, ambas com 11 referências. A idade e a raça surgem em seguida, com 9 menções cada, refletindo também a relevância destes fatores na perceção da discriminação. Importa ainda salientar que uma entidade referiu “Outro” como fator relevante, fazendo menção à discriminação de públicos em situação de exclusão social, tais como: pessoas em situação de sem-abrigo, problemas relacionados com alcoolismo, toxicodependência e ex-presidiários.

Este panorama evidencia a profundidade desta temática, destacando a necessidade de estratégias multidimensionais para a sua prevenção e combate.

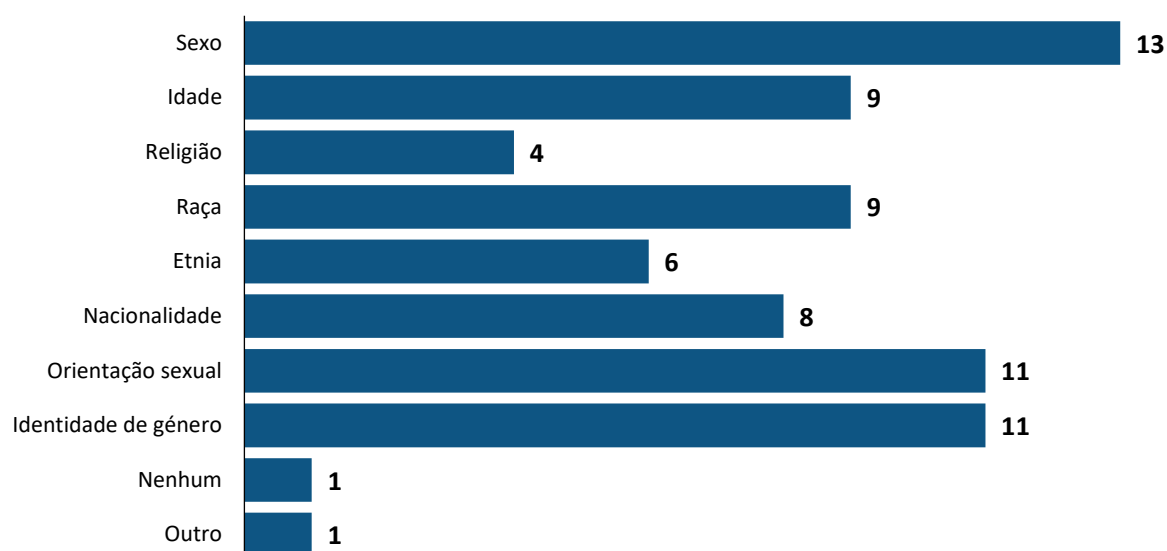


Gráfico 18 - Principais variáveis no fenómeno da discriminação em Angra do Heroísmo, segundo os entrevistados – elaboração própria

De uma forma geral, de acordo com grande parte dos entrevistados, estes fenómenos têm uma origem cultural. A falta de literacia e capacidade de inclusão entre os jovens, é um fator que preocupa muito dos entrevistados.

No que respeita ao fenómeno de estereotipia e discriminação, este é condicionado pelo facto de muitas pessoas ainda viverem em pequenas comunidades, que condicionam a vivência verdadeiramente “livre” de preconceitos e a aceitação da diferença, menosprezando as dificuldades sentidas. Este fenómeno tem um efeito amplificado em pessoas com dificuldades de aprendizagem, mobilidade reduzida, deficiência, entre outros.

No que concerne a violência contra as mulheres e a violência doméstica, os entrevistados apontam que esta situação advém de um conjunto de situações como a natureza patriarcal da sociedade, baixa literacia e/ou consumos alcoólicos e de estupefacientes recorrentes. Os entrevistados referem que este fenómeno é transversal a todos os estratos sociais.

De uma forma geral, os entrevistados avaliam a atuação da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo como sendo eficaz. Quando questionados sobre que ações têm contribuído mais no combate destas temáticas, foram apontadas a atuação da equipa técnica de apoio social, associação a campanhas, obras de requalificação de habitações sociais, atividades direcionadas para todas as idades,

campanhas nas redes sociais e o posicionamento claro que a Câmara tem tido na intenção de promover uma sociedade mais justa e inclusiva.

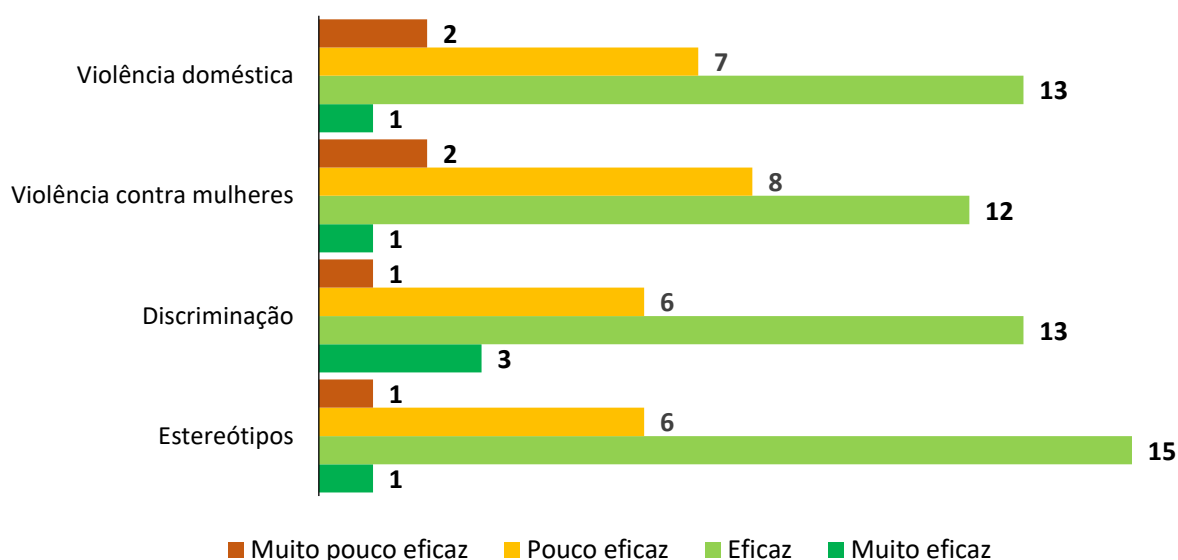


Gráfico 19 - Grau de eficácia das ações promovidas pela Câmara Municipal de Angra do Heroísmo para a eliminação dos estereótipos e para o combate à discriminação, à violência contra as mulheres e à violência doméstica, segundo os entrevistados – elaboração própria

Apesar de um feedback positivo relativamente à eficácia das ações desenvolvidas pela Câmara Municipal, os entrevistados sublinharam a importância de reforçar o combate destes fenómenos. Neste sentido, foram emanados um conjunto de sugestões e recomendações que serão consideradas no plano de ação.

Advertem para a necessidade de um reforço das campanhas de sensibilização, promover uma maior interação e coordenação com as IPSS's, maior apoio técnico e financeiro da saúde mental e ações formativas relacionadas com a educação para o Direito.

1.6. Análise crítica

A construção de uma sociedade justa, equitativa e inclusiva exige uma resposta assertiva às dinâmicas sociais que marcam o território. Em Angra do Heroísmo, à semelhança do que se verifica na Região Autónoma dos Açores, há sinais demográficos e socioeconómicos que impõem a definição e implementação de medidas concretas que promovam a igualdade e combatam todas as formas de discriminação.

A diminuição da população e o envelhecimento progressivo são fenómenos interligados que fragilizam o tecido social e económico do Concelho. A resposta a esta realidade deve contemplar políticas públicas que incentivem a fixação de população jovem, conciliem a vida profissional e familiar e garantam a inclusão ativa das pessoas idosas, promovendo a sua participação social e combatendo o idadismo.

A existência de margem para crescimento no domínio da educação representa simultaneamente um desafio e uma oportunidade. O investimento na educação de qualidade e na formação ao longo da vida é essencial para promover a igualdade de oportunidades, reduzir as disparidades socioeconómicas e fomentar uma cultura de respeito, tolerância e coesão social, quebrando ciclos intergeracionais.

Um dos desafios estruturais identificados é a desigualdade salarial entre homens e mulheres para funções equivalentes. Esta realidade exige medidas ativas que favoreçam a progressão profissional das mulheres, o equilíbrio de género nas funções de chefia e o combate a estereótipos de género enraizados, culturalmente, no mercado de trabalho.

O aumento dos custos de habitação — tanto ao nível da compra como do arrendamento — e a existência de uma população em situação de sem-abrigo são sinais alarmantes que comprometem os direitos humanos fundamentais. É imperativo garantir o acesso universal a habitação condigna, com políticas públicas inclusivas, programas de apoio às rendas e mecanismos de resposta eficaz às situações de emergência habitacional.

O crescimento dos casos de violência doméstica registados no concelho é um alerta social que não pode ser ignorado. A resposta deve incluir não apenas medidas de proteção das vítimas, mas também estratégias de prevenção, educação para a cidadania e reforço da atuação das entidades competentes. A igualdade de género é, também neste domínio, uma componente essencial da segurança comunitária e da dignidade humana.

A promoção de uma política de “assédio zero” e o reforço do combate a práticas discriminatórias no seio da administração pública e das entidades empregadoras são cruciais. O ambiente de trabalho deve ser seguro, inclusivo e respeitador para todas as pessoas, independentemente da sua idade, género, origem ou condição social.

Na vertente externa, as informações recolhidas durante as entrevistas a entidades externas evidenciam que, embora a estereotipia e a discriminação continuem a ser problemáticas relevantes no concelho de Angra do Heroísmo, é a violência contra as mulheres e, de forma mais abrangente, a violência doméstica, que surge como a maior preocupação. Este fenómeno não pode ser encarado como secundário ou periférico: trata-se de uma violação grave dos direitos humanos que requer uma resposta urgente, firme e coordenada por parte de toda a sociedade civil, das instituições públicas e dos atores locais. Os testemunhos recolhidos apontam para a existência de um estigma social profundamente enraizado quanto ao papel das mulheres, perpetuando uma cultura de silêncio e normalização da violência física e psicológica. A par disso, o sistema educativo é identificado como desajustado e pouco estruturado para prevenir e combater eficazmente estas realidades, falhando na promoção de valores de respeito, equidade e não-violência desde as primeiras etapas da formação cívica.

Os entrevistados também apontam como as variáveis que mais contribuem para o fenómeno da discriminação dos indivíduos o seu sexo, orientação sexual, sexualidade, idade e raça. Apesar disso, a maioria dos entrevistados considera que as ações desenvolvidas pela Câmara Municipal de Angra do Heroísmo são eficazes, ainda que devam ser reforçadas, nomeadamente no que se refere às campanhas de sensibilização, e que deverão promover uma maior interação e coordenação com as IPSS's e um maior apoio técnico e financeiro.

O autodiagnóstico, baseado nas diversas análises realizadas, revela que existem áreas de atuação com capacidade de melhoria. Ainda assim, a pontuação de 60 pontos ("Bom") demonstra que a Câmara Municipal de Angra do Heroísmo já promove ações que vão além do que lhe é exigido legalmente. O plano de ação deve incluir medidas concretas e ambiciosas, alinhadas com os objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, visando combater estereótipos, discriminação e violência de género.

III - Plano para a igualdade e não discriminação



A conceção do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2025-2029 atravessa diversas fases, iniciando-se com a fase de diagnóstico, seguida do planeamento estratégico e da estruturação do plano de ação. Todo o processo beneficia da aplicação de ferramentas cientificamente comprovadas e de conhecimento especializado, não apenas da equipa técnica, mas também de um conjunto de *stakeholders* que lidam diariamente com estas matérias. Assim, pretende-se estruturar uma solução integrada para Angra do Heroísmo, reforçando ou criando ações que permitem atingir os preceitos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

1.7. Objetivos Estratégicos

A definição dos objetivos estratégicos do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Angra do Heroísmo 2025-2029 representa o passo natural e estruturado após a realização do diagnóstico demográfico, socioeconómico e institucional do concelho. Estes objetivos resultam diretamente da análise crítica realizada e do levantamento de necessidades identificadas.

Assumem-se como metas orientadoras para a implementação de medidas concretas, coerentes com os princípios da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, permitindo consolidar uma resposta local estruturada, eficaz e sensível às realidades do território, através de medidas que visam a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e o combate à violência contra as mulheres e à violência, em geral, como os grandes objetivos estratégicos. Estes objetivos estão patentes no Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação assinado entre a ANMP – Associação Nacional de Municípios Portugueses e CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

Objetivos do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação

- 1)** Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade de géneros, não discriminação e não-violência;
- 2)** Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, origem racial e étnica, idade, deficiência, nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, características sexuais, entre outros;
- 3)** Prevenir e combater a violência contra as mulheres;
- 4)** Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada;
- 5)** Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho;
- 6)** Promover uma maior participação política e cívica das mulheres;
- 7)** Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no protocolo bem como na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e respetivos Planos de Ação sob a coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para a mudança social no Município e no País.

Uma vez definida uma visão para o concelho de Angra do Heroísmo, que procura uma sociedade justa, inclusiva e igualitária, é necessário definir uma atuação articulada entre a autarquia, os agentes locais e a comunidade. Neste sentido, foram definidos objetivos estratégicos para o Município subdividido em duas dimensões: a interna e a externa.

No que respeita à dimensão interna, pretende-se dar cumprimento aos indicadores que não tiveram pontuação no autodiagnóstico, assim como outras ações capazes de promover uma melhor gestão dos recursos humanos. Adicionalmente, pretende-se que a autarquia disponha de serviços e de recursos humanos com capacidade para lidar com práticas discriminatórias internas e externas.

Na ótica da dimensão externa, procura-se desenvolver uma atuação articulada e adaptada aos diferentes públicos-alvo da sociedade. O objetivo é reduzir situações de discriminação e sensibilizar diversos segmentos da população — especialmente os mais jovens — para a importância de promover o bem-estar coletivo, prevenindo desde cedo a disseminação de comportamentos discriminatórios. A luta contra a violência doméstica assume um papel de destaque, dada a necessidade de desconstruir estigmas profundamente enraizados sobre o papel das mulheres na sociedade.

Visão para o Município de Angra do Heroísmo

"Comunidade solidária, justa e inclusiva, onde a promoção da igualdade e a não discriminação é construída com e para a população, com especial atenção aos idosos e às comunidades mais vulneráveis, através do envolvimento ativo da autarquia e de todos os agentes locais, posicionando Angra do Heroísmo como um exemplo de justiça social e de respeito pela dignidade de todas as pessoas."

Objetivos estratégicos para o Município de Angra do Heroísmo

Dimensão interna	Dimensão externa
I Adotar uma política ativa de gestão dos recursos humanos baseada na igualdade de oportunidades e na eliminação de todas as formas de discriminação.	III Promoção da sensibilização e educação para a igualdade e a não discriminação, em estreita articulação com entidades locais.
II Reforçar as competências das equipas técnicas e dirigentes da autarquia através de ações de sensibilização e formação sobre igualdade de género, diversidade, assédio no local de trabalho e direitos fundamentais.	IV Combater a violência doméstica e contra as mulheres, bem como a discriminação no concelho, com o envolvimento ativo de entidades especializadas e da sociedade civil.

1.8. Plano de ação

O plano resulta da conjugação de diversos contributos, reunindo as perspetivas das entidades entrevistadas, as recomendações extraídas dos documentos analisados, o trabalho da equipa técnica responsável pela elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, bem como os contributos da equipa de trabalho da autarquia.

As ações propostas estão organizadas pelo foco dimensional (interno ou externo) e totalizam 24 iniciativas concretas, abrangendo diferentes níveis de complexidade e tipologias de intervenção. Estas medidas pretendem conferir coerência e estrutura às orientações definidas, facilitando a sua operacionalização da autarquia. Cada ação é acompanhada por uma descrição sucinta da ação, resultados esperados, sugestões de métricas para monitorização, principais entidades a envolver e periodicidade prevista da ação.

Apesar de apresentar um elevado nível de detalhe, o plano não pretende ser exaustivo. Assume, contudo, uma ambição significativa e um elevado grau de exigência, abrangendo quer a dimensão

interna da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, quer, na sua vertente externa, a sua relação com a comunidade.

As ações podem (e devem) estar interligadas, de forma a gerar efeitos sinérgicos, potenciando o seu impacto. Este documento tem uma natureza dinâmica, sendo passível de ser atualizado em função dos resultados alcançados e das necessidades que venham a ser identificadas no futuro.

Dimensão Interna

#1	#2
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Ação Rever a linguagem dos documentos institucionais para garantir inclusão e igualdade de tratamento entre todos/as os/as trabalhadores/as.	Ação Incluir, no plano de formação, ações de formação relacionados com a igualdade, não discriminação, violência de género e violência doméstica.
Resultado esperado Igualdade de tratamento entre todos os/as colaboradores/as da CMAH.	Resultado esperado Adequação do plano de formação às necessidades de formação dos recursos humanos da CMAH.
Métrica de avaliação Proporção de documentos institucionais com linguagem identitária no total de documentos institucionais elaborados anualmente.	Métrica de avaliação N.º de formações previstas no plano de formação anual relacionadas com estas temáticas.
Entidades a envolver CMAH	Entidades a envolver CMAH
Periodicidade Permanente	Periodicidade Anual

#3	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	#4	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Ação Promover a paridade de género na constituição dos júris responsáveis por procedimentos concursais.		Ação Tratamento de informação interna relativa ao processo de recrutamento e seleção, tratados por sexo.	
Resultado esperado Representatividade igual de homens e mulheres em procedimentos concursais.		Resultado esperado Aumento da transparência no processo.	
Métrica de avaliação Proporção de procedimentos em que os sexos se encontravam igualmente representados no júri no total de procedimento realizados num ano.		Métrica de avaliação Relatório anual com análise de dados recolhidos.	
Entidades a envolver CMAH		Entidades a envolver CMAH	
Periodicidade Permanente		Periodicidade Anual	

#5	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	#6	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Ação Implementar medidas de contratação inclusiva, recorrendo a programas de apoio destinados à integração de pessoas de grupos vulneráveis.		Ação Incentivar a presença ativa em eventos especializados (conferências, seminários, etc.) que abordem temáticas de igualdade, não discriminação e prevenção da violência baseada no género, contribuindo para uma cultura organizacional mais consciente e inclusiva.	
Resultado esperado Promoção do bem-estar de pessoas e famílias em circunstâncias de risco.		Resultado esperado Melhoria do conhecimento dos recursos humanos no que se refere ao estado da arte e das melhores práticas em vigor.	
Métrica de avaliação N.º de pessoas pertencentes a grupos vulneráveis contratadas.		Métrica de avaliação - N.º de eventos em que participaram recursos humanos da CMAH por ano. - N.º de trabalhadores/as que participaram nos eventos por ano.	
Entidades a envolver - CMAH - Direção Regional de Qualificação Profissional e Emprego		Entidades a envolver CMAH	
Periodicidade Permanente		Periodicidade Permanente	

#7	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	#8	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Ação	Rever o sistema de avaliação da satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras, considerando os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, da não discriminação, da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e da paternidade.	Ação	Expandir os protocolos estabelecidos com entidades externas para proporcionar melhores condições aos/às colaboradores/as, facilitando o equilíbrio entre as dimensões profissional, familiar e pessoal.
Resultado esperado	Promoção do bem-estar e sentimento de equidade.	Resultado esperado	Melhorar a conciliação da vida profissional, familiar e pessoas dos/as trabalhadores/as da CMAH
Métrica de avaliação	Avaliação do nível de satisfação.	Métrica de avaliação	- N.º de protocolos celebrados. - N.º de trabalhadores/as abrangidos/as.
Entidades a envolver	CMAH	Entidades a envolver	CMAH
Periodicidade	Única	Periodicidade	Permanente

#9	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	#10	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
Ação	Incentivar a realização de iniciativas que promovam a interação entre diferentes gerações e a transmissão de conhecimento entre os/as trabalhadores/as da Câmara Municipal.	Ação	Constituir uma <i>task force</i> responsável pelo acompanhamento da execução do presente plano de ação, com enfoque na sua vertente interna e em iniciativas complementares alinhadas com os seus objetivos
Resultado esperado	- Valorização dos trabalhadores mais velhos - Desconstrução de paradigmas existentes para impulsionar a inovação organizacional	Resultado esperado	Implementação plena do plano de ação na vertente interna.
Métrica de avaliação	- N.º de atividades realizadas. - Satisfação dos/as trabalhadores/as nas diferentes faixas etárias.	Métrica de avaliação	- Grau de implementação do plano de ação na vertente interna. - N.º de pareceres, sugestões e recomendações apresentadas pelo grupo de trabalho.
Entidades a envolver	CMAH	Entidades a envolver	CMAH
Periodicidade	Permanente	Periodicidade	Única

Dimensão Externa

#1	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		#2	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
	III	IV		III	IV
Ação	Apoiar as entidades relevantes (IPSS, empresas sociais, ONG's, entre outros) através de meios técnicos, humanos e financeiros para a persecução dos objetivos planos.		Ação	Reforçar a promoção de campanhas de sensibilização frequentes em escolas, jardins de infâncias, ATL's e outros agrupamentos com crianças e jovens.	
Resultado esperado	• Maior capacidade de atuação das entidades e fomento de sinergias.		Resultado esperado	• Sensibilização da população jovem para a importância de promover a igualdade e a não discriminação.	
Métrica de avaliação	• N.º de protocolos assinados • Reforço do apoio • Variação da capacidade de resposta		Métrica de avaliação	• N.º de campanhas previstas no ano • N.º de estabelecimentos afetos • N.º de pessoas abrangidas pela sensibilização	
Entidades a envolver	• CMAH • IPSS's e ONG's • Outras entidades parceiras		Entidades a envolver	• CMAH • Escolas, jardins de infâncias, ATL's e outros agrupamentos com crianças e jovens • Juntas de freguesia • PSP	
Periodicidade	Permanente		Periodicidade	Anual	

#3	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		#4	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
	III	IV		III	IV
Ação	Participar em iniciativas e projetos regionais, nacionais e internacionais que contribuam para os objetivos deste plano		Ação	Promoção de projetos com forte componente na igualdade e não discriminação no orçamento participativo de Angra do Heroísmo (OPAH).	
Resultado esperado	• Aumento do alinhamento estratégico e da visibilidade institucional em ações de promoção da igualdade e não discriminação		Resultado esperado	• Maior envolvimento e sensibilidade da população para esta temática	
Métrica de avaliação	• N.º de participações em iniciativas e projetos regionais, nacionais e internacionais		Métrica de avaliação	• N.º de candidaturas apresentadas com forte componente na igualdade e não discriminação	
Entidades a envolver	• CMAH, GRAA e CIG		Entidades a envolver	• CMAH	
Periodicidade	Permanente		Periodicidade	Anual	

#5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV	#6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV
Ação Criação de um galardão para as empresas que se destaquem pela promoção da igualdade e não discriminação.	Ação Estimular a execução de mais atividades direcionadas à interação de crianças e jovens com idosos.
Resultado esperado Estímulo empresarial para tomar medidas de inclusão e não discriminação social	Resultado esperado Fortalecimento de laços sociais e fomento de valores de respeito, solidariedade e partilha, entre gerações.
Métrica de avaliação N.º de empresas galardoadas	Métrica de avaliação - N.º de atividades desenvolvidas - N.º de pessoas abrangidas
Entidades a envolver - CMAH - Empresas locais	Entidades a envolver - CMAH - Agrupamentos com crianças e jovens - Lar de idosos, centros de dia - IPSS's
Periodicidade Anual	Periodicidade Recorrente

#7 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV	#8 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV
Ação Aquisição de equipamentos para a melhoria das acessibilidades em edifícios e espaços públicos.	Ação Promoção do canal de denúncias relativos à violência doméstica e violência de género.
Resultado esperado Promover a igualdade entre todos os cidadãos, independentemente da sua condição física e motora.	Resultado esperado Aumento do número de denúncias por vítimas e testemunhas de violência doméstica e de género.
Métrica de avaliação Proporção de edifícios e espaços públicos com condições de acessibilidade	Métrica de avaliação N.º de denúncias efetuadas pelo canal.
Entidades a envolver CMAH	Entidades a envolver - CMAH - IPSS's e ONG's
Periodicidade Recorrente	Periodicidade Permanente

#9 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV	#10 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV
Ação Criação de um grupo de intervenção local para promover atividades pedagógicas relacionados com a violência doméstica.	Ação Criação de oferta de abrigo temporário para vítimas de violência doméstica.
Resultado esperado • Reforçar o foco no combate à violência doméstica e quebra dos ciclos de violência intergeracionais.	Resultado esperado • Maior capacidade de acolhimento das vítimas de violência doméstica.
Métrica de avaliação • Criação do grupo de intervenção local. • N.º de atividades promovidas anualmente	Métrica de avaliação • N.º de fogos disponibilizados.
Entidades a envolver • CMAH • IPSS's e ONG's • Sociedade civil	Entidades a envolver • CMAH
Periodicidade Única	Periodicidade Anual

#11 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV	#12 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV
Ação Promover atividades nos mês <i>pride</i> ("mês do Orgulho LGBTQIA+"), através de iniciativas disseminadas no Concelho.	Ação Reforçar o número de atividades lúdicas direcionada a idosos, centrada em aspetos culturais, naturais e recreativas dentro da ilha e inter-ilhas.
Resultado esperado • Maior sensibilização e visibilidade para os direitos e a inclusão da comunidade LGBTQIA+.	Resultado esperado • Aumento do bem-estar e inclusão social da população sénior. • Valorização da diversidade geracional, promoção do respeito e a integração social dos idosos nas comunidades visitadas e nos grupos participantes.
Métrica de avaliação • N.º de atividades realizadas e promovidas • N.º de freguesias abrangidas pelas atividades	Métrica de avaliação • Número de viagens realizadas por período. • Número de participantes por viagem.
Entidades a envolver • CMAH • Juntas de freguesia	Entidades a envolver • CMAH • IPSS's
Periodicidade Anual	Periodicidade Anual

#13 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV	#14 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS III IV
Ação Criação de projetos piloto com vista à promoção da inclusão da sociedade em programas e atividades de promoção da igualdade e não discriminação.	Ação Constituir uma <i>task force</i> responsável pelo acompanhamento da execução do presente plano de ação, com enfoque na sua vertente externa e em iniciativas complementares alinhadas com os seus objetivos
Resultado esperado • Criação de novas ferramentas de promoção de igualdade e não discriminação. • Fomento da participação ativa da população em matéria de igualdade e não discriminação.	Resultado esperado • Implementação plena do plano de ação na vertente externa.
Métrica de avaliação • N.º de projeto pilotos iniciados. • N.º de pessoas abrangidas pelo projeto.	Métrica de avaliação • Grau de implementação do plano de ação na vertente externa. • N.º de pareceres, sugestões e recomendações apresentadas pelo grupo de trabalho.
Entidades a envolver • CMAH • Juntas de freguesia	Entidades a envolver • CMAH
Periodicidade Recorrente	Periodicidade Única

1.9. Projetos piloto

Alcançar mudanças reais e sustentáveis implica envolver ativamente a comunidade, criando espaços de participação e corresponsabilização social.

Desta forma, apresentam-se três projetos-piloto concebidos para responder a desafios concretos relacionados com a igualdade e a não discriminação, promovendo uma cultura de inclusão através da ação local e da mobilização comunitária. Estes projetos são, não apenas iniciativas inovadoras, mas também verdadeiros laboratórios de cidadania ativa, onde diferentes atores sociais – instituições, cidadãos, organizações – colaboram para construir ambientes mais equitativos e respeitadores da diversidade.



A criação de um banco de voluntariados constitui uma iniciativa de promoção da coesão social e o desenvolvimento solidário da comunidade local. Esta estrutura permitirá organizar e mobilizar cidadãos interessados em contribuir com o seu tempo e competências para causas de interesse social, funcionando como elo de ligação entre voluntários e as IPSS's, bem como outras entidades locais que atuam em diversas áreas de promoção da igualdade e não discriminação. Para além do estímulo à participação cívica ativa, promove o espírito de solidariedade, a cooperação intergeracional e a inclusão social.



2.

Plataforma online de apoio à vítima

A criação de uma plataforma online de apoio à vítima representará um reforço da política da proteção social e no combate à violência doméstica. Esta ferramenta digital permitirá centralizar informações, facilitar pedidos de ajuda e encaminhar rapidamente as vítimas para os serviços e entidades especializadas, como forças de segurança, serviços de saúde, tribunais e instituições de apoio social. Ao trabalhar em coordenação com estas entidades, a plataforma garantiria uma resposta integrada, eficiente e confidencial, promovendo a articulação entre todos os intervenientes e evitando situações de desproteção ou duplicação de esforços.



3.

Corrida pela igualdade

Esta corrida anual terá como objetivo unir a comunidade através da atividade física, promovendo a inclusão, a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação. Mais do que uma competição, será um encontro aberto a todas as pessoas, com diferentes formatos, como corrida, corrida adaptada e caminhada, permitindo a participação de cidadãos de todas as idades, géneros, condições físicas ou sociais. Assim, cada participante encontrará uma forma de se integrar, num ambiente de convívio, saúde e bem-estar.

Esta também é uma oportunidade de aproximar as instituições de solidariedade social e as associações desportivas, que terão uma participação ativa na organização deste evento agregador.

IV - Plano de Monitorização e Avaliação



A monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Angra do Heroísmo 2025-2029 têm como objetivo assegurar uma análise regular do grau de execução do plano de ação e permitir a introdução de medidas corretivas quando necessário. O sistema está organizado em torno do plano de ação proposto e procura garantir um acompanhamento contínuo e rigoroso da evolução das principais variáveis.

Este modelo prevê uma avaliação completa, que, apesar da sua abrangência, é concebida para ser clara e objetiva. Integra cinco dimensões fundamentais:

- 1)** Plano de Ação: base de todas as atividades a implementar no âmbito da igualdade e não discriminação;
- 2)** Câmara Municipal de Angra do Heroísmo: entidade responsável pela coordenação e execução do plano;
- 3)** Entidades especializadas e parceiras relevantes: essenciais para mobilizar recursos e iniciativas;
- 4)** Sociedade: destinatária global do plano, refletindo a sua eficácia e impacto social;
- 5)** Pessoas em situação de vulnerabilidade: vítimas reais ou potenciais de desigualdade, discriminação e violência, cujo bem-estar é o foco principal da intervenção.

A monitorização destas dimensões será feita através de métodos quantitativos e qualitativos, combinando dados mensuráveis com avaliações interpretativas sobre aspetos mais complexos. O sistema inclui ainda um mecanismo de reporte periódico, a cargo da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, assegurando a atualização e análise regular dos dados críticos.

A avaliação do progresso do município assenta na comparação periódica com os dados de diagnóstico inicial, utilizando fontes como estatísticas oficiais, inquéritos aos colaboradores da autarquia, entrevistas a entidades do concelho e ferramentas de autodiagnóstico. A atualização destas informações, preferencialmente anual, permitirá medir o impacto das ações implementadas e avaliar o progresso do município na promoção da igualdade e na prevenção da discriminação.

Por fim, o modelo prevê o uso de ferramentas digitais (inquéritos online, dashboards, entrevistas estruturadas, etc.) que permitam uma recolha e análise eficiente e fiável dos dados, assegurando uma gestão eficaz do plano de ação.

Sistema de Monitorização e Avaliação		
Dimensões	<pre> graph TD CM[Câmara Municipal] --> PM[Plano Municipal] EE[Entidades especializadas] --> PM S[Sociedade] --> PM V[Vítimas] --> PM </pre>	
Tipologias	Quantitativa: • Mensurar os resultados. • Medir o desempenho.	Qualitativa: • Fornecer <i>inputs</i> interpretativos. • Descrever efeitos não mensuráveis. • Apresentar argumentos que justifiquem ou complementem os dados quantitativos.
Critérios	• Relevância: grau de adequação à realidade (município) e ao contexto (promoção da igualdade e não discriminação). • Eficácia: verificação do cumprimento de objetivos previamente definidos. • Eficiência: relação entre os recursos utilizados e os resultados obtidos (minimização do custo; otimização de recursos). • Impacto: produção de alterações face à situação inicial (positivas ou negativas) • Sustentabilidade: capacidade de manter o impacto no futuro, considerando variáveis económicas, sociais, institucionais e ambientais.	
Reportes	Reporte anual	
Efeitos	• Cumprimento de objetivos e ações. • Medidas corretivas, preventivas ou de eliminação. • Alterações em objetivos, medidas, ações ou KPI. • Introdução de novos objetivos, medidas, ações ou KPI.	
Âmbito	Monitorização: • Acompanhar permanentemente a execução. • Permitir decisões em tempo útil. • Verificar se a implementação está a ser a correta.	Avaliação: • Aferir o cumprimento de objetivos. • Medir os impactos produzidos. • Validar a estratégia e a ação.

Tabela 5 - Estrutura do sistema de monitorização e avaliação da implementação do plano de ação

	Monitorização	Avaliação
Plano Municipal	• Implementação de medidas • Necessidade de ajustes imediatos • Necessidades de financiamento	• Grau de cumprimento do plano • Grau de impacto das medidas • Alterações ao plano
Câmara Municipal	• Governança e implementação • Relacionamento com terceiros • Execução orçamental • Execução do plano de atividades • Obstáculos, desafios e debilidades	• Avaliação de KPI • Eficiência da instituição • Impacto na sociedade • <i>Stakeholders</i> envolvidos • Recursos financeiros mobilizados • Projetos desenvolvidos • Ações realizadas
Entidades especializadas	• Evolução de KPI • Desenvolvimento de serviços • Implementação de projetos • Funcionamento e utilização das plataformas criadas	• Sustentabilidade das ações desenvolvidas • Envolvimento na implementação do plano de ação na vertente externa • Capacidade de resposta
Sociedade	• Recolha de dados • Participação nos projetos desenvolvidos • Mudanças comportamentais e organizacionais	• Notoriedade como município justo, igualitário e não discriminatório • Grau de satisfação • Apoio às vítimas • Sensibilização
Vítimas	• Envolvimento • Proteção • Comprometimento • Utilização dos novos serviços e plataformas, etc. • Recolha de dados	• Impacto das novas soluções • Número de vítimas • Número de vítimas apoiadas • Melhoria da qualidade de vida das vítimas

Tabela 6 - Elementos críticos a considerar nos processos de avaliação e monitorização

Tarefa	KPI's importantes	Vertente em avaliação
1. Aferição dos resultados das métricas de avaliação do plano de ação	• Grau de implementação das medidas do plano de ação • Proporção de métricas de avaliação avaliadas	Interna e Externa
2. Atualização de dados estatísticos oficiais	• População empregada e desempregada no concelho por sexo • N.º de empregadores/as e trabalhadores/as por conta de outrem por sexo • Ganho médio mensal dos trabalhadores/as por sexo e por nível de qualificação • N.º de beneficiários/as de apoios sociais p/ sexo • Crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos registados pela polícia em Angra do Heroísmo	Externa
3. Inquérito a recursos humanos	• Satisfação dos recursos humanos com as formações recebidas • Satisfação dos recursos humanos com a avaliação de desempenho e com o nível salarial • Satisfação dos recursos humanos com a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional • Satisfação dos recursos humanos com o seu tempo de trabalho e horário • Aspetos que gerem menor satisfação nos recursos humanos • Satisfação dos recursos humanos relativo ao diálogo social e participação nas ações e medidas a desenvolver • Satisfação dos recursos humanos com o respeito pela sua dignidade e integridade • Satisfação dos recursos humanos com as medidas e ações implementadas relativas à igualdade e não discriminação	Interna
4. Inquérito a entidades especializadas	• Grau de gravidade de fenómenos relacionados com a igualdade e não discriminação em Angra do Heroísmo • Principais aspetos da discriminação em Angra do Heroísmo • Satisfação das entidades com a atuação da autarquia	Externa

Tabela 7- Tarefas a realizar e KPI's importantes no sistema de monitorização e avaliação do plano de ação

Considerações Finais



O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Angra do Heroísmo 2025-2029

procurou a concretização de um trabalho de diagnóstico e planeamento estratégico, que atendeu às características do município, dotando-o com um instrumento de auxílio com vista a uma atuação que procura envolver toda a sociedade.

O diagnóstico efetuado atendeu a uma análise profunda de dados estatísticos, realização de inquéritos e entrevistas escritas a entidades relevantes para esta temática. Revelou ser essencial na definição dos eixos estratégicos do município e permitiu delinear ações de forma a colmatar as necessidades específicas do concelho, dentro do âmbito de atuação da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo.

Importa referir que esta temática constitui um desafio complexo que requer esforços multidisciplinares e contínuos. Para além de todas ações mencionadas neste plano, é fundamental desenvolver esforços para que as restantes entidades governamentais tenham um papel ativo, para além do que está tutelado, na construção de soluções que promovam um ambiente saudável e acolhedor para todos os membros da comunidade.

Por fim, é de referir que este documento não se deve fechar sobre si próprio. Deverá ser complementado por outros planos que venham a ser desenvolvidos, por ações adicionais que surjam na sequência da sua execução e devidamente adaptado, sempre que necessário, às alterações que se venham a vislumbrar no plano socioeconómico.



Referências



- Conselho da Europa (2023). *Checklist for self-assessment on Anti-discrimination, Diversity, and Inclusion*. França: Congresso dos Poderes Locais e Regionais do Conselho da Europa.
- Fontes, P., Fernandes, H., e Fernandes, L. (2022). *Estudo. À Margem – Trajetórias de Vida de Rua*. Lisboa: Novo dia – Associação para a Inclusão Social, disponível em: <https://www.novodia.org/a-margem-trajetorias-de-vida-de-rua/>
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico. Diário da República n.º 176/2013, Série I, 5688-5724.
- Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto. Sétima revisão constitucional. Diário da República n.º 155/2005, Série I-A, 4642-4686.
- Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. e Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Projeto Local Gender Equality. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. e Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente*. Projeto Local Gender Equality. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Monteiro, R., Ferreira, V., Saleiro, S., Lopes, M. e Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes*. Projeto Local Gender Equality. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Monteiro, R., Ferreira, V., Saleiro, S., Lopes, M. e Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público*. Projeto Local Gender Equality. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. e Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Projeto Local Gender Equality. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

- Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. e Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Projeto Local Gender Equality. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Resolução da Assembleia da República n.º 28/90, de 23 de outubro. Aprovação, para ratificação, da Carta Europeia de Autonomia Local.
- Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030. Diário da República n.º 97/2018, Série I, 2220-2245

Anexos



Anexo I – Lista de entidades convidadas para entrevista escrita.

Nome	Resposta
Assistência Médica Internacional	✓
Associação Casa da Ilha Graciosa na Terceira	✓
Associação Cristã da Mocidade	✓
Associação dos Funcionários da Administração Regional da Ilha Terceira AFARIT - Serviços Sociais	✓
ASTÉCIA - Associação Terceirense Combate Insuficiência Alimentar	✓
Caritas da Ilha Terceira	✓
Casa de São Jorge - Associação Cultural e de Solidariedade Social	
Casa do Povo da Terra Chã	
Casa do Povo das Doze Ribeiras	
Casa do Povo de Cinco Ribeiras	✓
Casa do Povo de Feteira	✓
Casa do Povo de Porto Judeu	✓
Casa do Povo de Santa Bárbara da Ilha Terceira	✓
Casa do Povo do Raminho	
CCTC - Centro Comunitário da Terra Chã, IPSS	✓
Centro Comunitário De Santa Luzia	✓
Centro Comunitário de São Sebastião	✓
Centro Comunitário do Posto Santo	✓
Centro Cultural, Social e Recreativo de Nossa Senhora da Piedade	✓
Centro de Convívio de Idosos de São João e Santa Margarida	✓
Centro de Convívio Nossa Senhora dos Milagres da Serreta	
Centro Infantil de Angra do Heroísmo - Colégio O Baloço	✓
Centro Social de Idosos de São Francisco Xavier do Raminho	✓
Centro Social de São Bento	
Centro Social e Paroquial da Nossa Senhora do Pilar das Cinco Ribeiras	
Centro Social e Paroquial da Ribeirinha - Terceira	✓
Centro Social e Paroquial da Sé	✓
Centro Social e Paroquial de São Bartolomeu dos Regatos	
Centro Social e Paroquial de São Mateus da Calheta	✓
Centro Social e Paroquial de São Pedro - Terceira	
Centro Social Paroquial da Ladeira Grande - Terceira	

Nome	Resposta
Confederação Operária Terceirense	✓
Cozinha Económica Angrense	✓
Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação da Terceira	✓
Fanfarra Operária Gago Coutinho e Sacadura Cabral - Terceira	✓
Grupo Social de Santo Agostinho	✓
Instituto de São João De Deus - Casa de Saúde de São Rafael	✓
Instituto Irmãs Hospitaleiras do Sagrado Coração de Jesus – Casa de Saúde do Espírito Santo	
Irmandade de Nossa Senhora do Livramento de Angra do Heroísmo	✓
Jardim Infantil de São Gonçalo	✓
LADA - Liga dos Amigos de Doentes dos Açores	✓
Obra Social Madre Maria Clara - Açores	✓
Recolhimento de São Gonçalo	✓
Recolhimento Jesus, Maria, José	✓
Santa Casa da Misericórdia da Vila de São Sebastião	✓
Santa Casa da Misericórdia de Angra do Heroísmo	
Santa Casa da Misericórdia dos Altares	✓



Angra do Heroísmo
CÂMARA MUNICIPAL