

Igualdade das mulheres e dos homens na vida local



Um kit de ferramentas para planear e monitorizar políticas e práticas

Projeto-piloto de desenvolvimento de indicadores para medir a implementação da Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local

Data de publicação - outubro de 2015

A Europe Direct é um serviço que responde às suas perguntas sobre a União Europeia.

**Linha telefónica gratuita (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

() As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas, embora alguns operadores, cabines telefónicas ou hotéis as possam cobrar.*

Para mais informações:

E-mail: contact@charter-equality.eu

Website: www.charter-equality.eu

Twitter: @CEMR_Equality

Encontram-se disponíveis mais informações sobre a União Europeia na Internet <http://europa.eu>.

O presente documento foi preparado para a Comissão Europeia por Johanna Törnström, Durmish Guri e Dra. Angelika Poth-Mögele (CMRE); Dra. Katerina Mantouvalou, Magali Gay-Berthomieu e Petra van Nierop (ICF); no âmbito do Projeto-piloto de desenvolvimento de indicadores para medir a implementação da Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local. As opiniões expressas são da responsabilidade do autor (dos autores) e não podem ser consideradas uma tomada de posição oficial da Comissão Europeia. A Comissão Europeia, ou qualquer pessoa agindo em seu nome, não pode ser responsabilizada pela utilização que possa ser dada às informações apresentadas a seguir.

Ilustração da capa: © CEMR

PDF ISBN 978-92-79-51580-4 doi:10.2838/843727 DS-01-15-652-PT-N

© União Europeia, 2015

Reprodução autorizada sempre que a fonte seja referenciada.

Impresso na Bélgica

Introdução

A igualdade entre mulheres e homens é um valor fundamental da União Europeia (UE), ao qual é dado especial relevo nos respetivos Tratados e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A UE está a desempenhar uma função vital na garantia de que estes princípios são respeitados e promovidos a partir do nível da UE para os níveis nacionais, regionais e locais. Neste contexto, o "Projeto-piloto para o desenvolvimento de indicadores para medir a implementação da Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local", financiado pela União Europeia, apoia as autoridades locais nos Estados-Membros da UE na adoção ou otimização das suas próprias políticas de igualdade dos sexos. No âmbito deste projeto, implementado pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (CMRE) em parceria com a ICF GHK e a Universidade do País Basco (UBC), foi desenvolvido um conjunto de indicadores para monitorizar a implementação da Carta ao longo do tempo e ao nível de cada signatário, bem como o presente kit de ferramentas como principal ferramenta de apoio para a implementação e monitorização das atividades dos signatários.

Introdução à Carta Europeia para a Igualdade

A *Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local* é um documento elaborado pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (CMRE) em colaboração com as respetivas associações membro, com o objetivo de promover a implementação das políticas de igualdade dos sexos ao nível local e regional. As autoridades locais e regionais são convidadas a assinar a Carta de modo a tornar público o seu compromisso relativamente à igualdade e a implementar as ações apresentadas na Carta. Desde o seu lançamento, em 2006, a Carta tem vindo a difundir-se gradualmente pela Europa e conta atualmente com cerca de 1500 signatários em 32 países.

O que é o kit de ferramentas?

O kit de ferramentas constitui um ponto de partida para os signatários da Carta compreenderem os indicadores, autoavaliarem as suas atividades atuais e otimizarem as próprias políticas de igualdade dos sexos. Por conseguinte, o kit de ferramentas está organizado em três pacotes principais que abrangem as seguintes áreas:

- **Pacote 1)** Uma introdução à Carta Europeia para a igualdade e aos indicadores; para mais informações *em inglês* consulte <http://indicators.charter-equality.eu/introduction-to-the-toolkit/>.
- **Pacote 2)** Uma apresentação do sistema de monitorização e dos indicadores, incluindo uma explicação quanto à respetiva utilização; para mais informações *em inglês* consulte <http://indicators.charter-equality.eu/guide-to-monitoring-and-presentation-of-the-indicators/>.
- **Pacote 3)** Um módulo de formação que inclui diretrizes para os "formadores" sobre como transmitir os conhecimentos relativos à Carta, ao seu sistema de monitorização e sobre como explicar a respetiva utilização às autoridades locais e regionais. Para mais informações *em inglês* consulte <http://indicators.charter-equality.eu/training-module/>.

Na presente publicação, encontrará um resumo do Pacote 1 e do Pacote 2 do kit de ferramentas, incluindo as fichas técnicas que apresentam os indicadores. Sob cada título, encontrará hiperligações para as secções correspondentes do kit de ferramentas apresentadas no sítio Web do Observatório (www.charter-equality.eu)

Indicadores para monitorizar e medir a implementação da Carta

Os indicadores definidos no âmbito deste projeto foram elaborados seguindo uma abordagem de consulta junto dos intervenientes que trabalham na área da igualdade dos sexos ao nível local, regional, nacional e europeu¹.

O conjunto de indicadores é composto por 70 indicadores correspondentes aos 30 artigos da Carta. Os indicadores foram avaliados quanto à adequação e divididos em Indicadores principais (*que medem a existência de políticas ou processos*) e Indicadores opcionais (*que medem partes específicas de políticas ou de processos*). Além disso, 6 Indicadores designados por horizontais foram desenvolvidos para abranger questões transversais relevantes para a implementação geral da Carta. Os indicadores estão ainda divididos em três categorias:

- **Indicadores estruturais:** refletem a existência de instrumentos jurídicos, bem como de mecanismos institucionais e de orçamentais básicos, necessários para facilitar a concretização da igualdade entre mulheres e homens. Também deverão abranger quadros de intervenção, estratégias, decisões e planos de ação mais amplos, relevantes para a igualdade dos sexos.
- **Indicadores de processo:** refletem os esforços realizados ao nível nacional e local ou regional para implementar as disposições estruturais. Incluem-se os sistemas de monitorização, os programas de ação, as iniciativas de formação, as campanhas e outras atividades destinadas a concretizar a igualdade entre mulheres e homens.
- **Indicadores de resultados:** refletem as conquistas individuais e coletivas quanto à concretização da igualdade dos sexos, bem como em que medida mulheres e homens beneficiaram das intervenções e dos programas de ação. Estes indicadores tendem a ser estatisticamente quantificáveis mas também podem ser medidos através de meios qualitativos, se estiverem disponíveis ou puderem ser disponibilizados dados comparáveis.

O conjunto global de indicadores é composto por 76 indicadores que são apresentados pormenorizadamente no Pacote 2.

Instruções de utilização dos indicadores

Cada indicador é apresentado numa "ficha técnica" que inclui as seguintes informações:

- **Título completo do indicador:** Indique o nome completo do indicador.
- **Definição:** Apresenta informações adicionais sobre como interpretar o indicador, incluindo conceitos específicos.
- **Artigos relevantes da Carta:** Disponibiliza uma referência para o(s) artigo(s) relevante(s) da Carta Europeia para a Igualdade.
- **Tipo de indicador:** Disponibiliza informações sobre o tipo de indicador, ou seja, de resultado, estrutural ou de processo.
- **Contexto de intervenção:** Disponibiliza informações sobre o contexto de intervenção relevante para desenvolver o indicador específico.

¹ Foi enviado aos signatários um primeiro inquérito para recolher informações sobre os indicadores existentes e sobre as experiências dos signatários relativamente à utilização de sistemas de monitorização. Com base nas informações recolhidas através do inquérito, foi desenvolvida uma versão preliminar dos indicadores, tendo sido testada num número selecionado de municípios e regiões signatárias de diferentes Estados-Membros para garantir a sua relevância e viabilidade.

- **Exemplo interessante:** Disponibiliza informações sobre exemplos interessantes de diferentes municípios e regiões na Europa.

A relevância da monitorização e da medição dos indicadores

Os indicadores desenvolvidos no âmbito do presente projeto constituem um instrumento adicional para apoiar a implementação de políticas de igualdade dos sexos ao nível local e regional. Dependendo do **nível de envolvimento** em atividades referentes à igualdade dos sexos, os indicadores ajudá-lo-ão a:

- (i) *medir a atual situação /fase* da igualdade dos sexos na sua autoridade local ou regional,
- (ii) *monitorizar a implementação* das suas políticas e medir os desenvolvimentos.

Os resultados da monitorização ajudá-lo-ão a:

- (iii) *estabelecer objetivos* sobre como melhorar a situação atual; desta forma, os indicadores funcionarão como ponto de referência para identificar novas áreas de intervenção,
- (iv) *garantir* que a igualdade dos sexos é *incorporada* nas políticas implementadas

Para mais informações sobre os benefícios da monitorização e medição dos indicadores, consulte a seguinte hiperligação: <http://indicators.charter-equality.eu/guide-to-monitoring-and-presentation-of-the-indicators/>.

Realização da monitorização e da medição

Para mais informações sobre como estabelecer um quadro de monitorização e como preencher e analisar os dados, consulte o seguinte <http://indicators.charter-equality.eu/guide-to-monitoring-and-presentation-of-the-indicators/>.

Kit de ferramentas para monitorizar a implementação da Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na Vida local

Pacote 2: Apresentação técnica dos indicadores

	Número de indicadores por artigo							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Indicadores horizontais	Indicador horizontal 1	Indicador horizontal 2	Indicador horizontal 3	Indicador horizontal 4	Indicador horizontal 5	Indicador horizontal 6		
Artigo 1.º – Responsabilidade de democrática	Indicador 1.1 (Principal)	Indicador 1.2 (Principal)	Indicador 1.3 (Principal)	Indicador 1.4 (Opcional)				
Artigo 2.º – Representação política	Indicador 2.1 (Principal)	Indicador 2.2 (Principal)	Indicador 2.3 (Principal)	Indicador 2.4 (Principal)				
Artigo 3.º – Participação na vida política e cívica	Indicador 3.1 (Opcional)	Indicador 3.2 (Opcional)						
Artigo 4.º – O compromisso público para a igualdade	Indicador 4.1 (Principal)	Indicador 4.2 (Principal)	Indicador 4.3 (Opcional)					
Artigo 5.º – Parcerias para promover a igualdade	Indicador 5.1 (Principal)	Indicador 5.2 (Principal)	Indicador 5.3 (Opcional)					
Artigo 6.º – Combater os estereótipos	Indicador 6.1 (Principal)	Indicador 6.2 (Principal)						
Artigo 7.º – Boa administração e audiência prévia	Indicador 7.1 (Principal)	Indicador 7.2 (Opcional)						
Artigo 8.º – Compromisso geral	Indicador 8.1 (Principal)							
Artigo 9.º – Avaliação do impacto no género	Indicador 9.1 (Principal)	Indicador 9.2 (Principal)	Indicador 9.3 (Principal)					
Artigo 10.º – Discriminação e obstáculos múltiplos	Indicador 10.1 (Principal)	Indicador 10.2 (Principal)						
Artigo 11.º – O papel da entidade patronal	Indicador 11.1 (Principal)	Indicador 11.2 (Principal)	Indicador 11.3 (Principal)	Indicador 11.4 (Principal)	Indicador 11.5 (Principal)	Indicador 11.6 (Principal)	Indicador 11.7 (Opcional)	Indicador 11.8 (Opcional)
Artigo 12.º – Compras e contratos públicos	Indicador 12.1 (Principal)							
Artigo 13.º – O papel da prestação de serviços	Indicador 13.1 (Opcional)							
Artigo 14.º – Saúde	Indicador 14.1 (Opcional)							

Artigo 15.º – Apoio e serviços sociais	Indicador 15.1 (Opcional)							
Artigo 16.º – Assistência à infância	Indicador 16.1 (Principal)	Indicador 16.2 (Opcional)	Indicador 16.3 (Opcional)					
Artigo 17.º – Cuidados prestados a outras pessoas a cargo	Indicador 17.1 (Opcional)	Indicador 17.2 (Opcional)	Indicador 17.3 (Opcional)					
Artigo 18.º – Inclusão social	Indicador 18.1 (Principal)	Indicador 18.2 (Opcional)						
Artigo 19.º – Habitação	Indicador 19.1 (Opcional)							
Artigo 20.º – Cultura, desporto e lazer	Indicador 20.1 (Principal)	Indicador 20.2 (Opcional)	Indicador 20.3 (Opcional)					
Artigo 21.º – Proteção e segurança	Indicador 21.1 (Opcional)	Indicador 21.2 (Opcional)	Indicador 21.3 (Opcional)					
Artigo 22.º – Violência de género	Indicador 22.1 (Principal)	Indicador 22.2 (Principal)	Indicador 22.3 (Opcional)	Indicador 22.4 (Opcional)	Indicador 22.5 (Opcional)			
Artigo 23.º – Tráfico de seres humanos	Indicador 23.1 (Opcional)							
Artigo 24.º – Desenvolvimento sustentável	Indicador 24.1 (Opcional)							
Artigo 25.º – Planeamento urbano e local	Indicador 25.1 (Opcional)							
Artigo 26.º – Mobilidade e transportes	Indicador 26.1 (Opcional)							
Artigo 27.º – Desenvolvimento económico	Indicador 27.1 (Principal)	Indicador 27.2 (Opcional)	Indicador 27.3 (Opcional)	Indicador 27.4 (Opcional)				
Artigo 28.º – Ambiente	Indicador 28.1 (Opcional)							
Artigo 29.º – O papel do regulador	Indicador 29.1 (Opcional)							
Artigo 30.º – Geminação e cooperação internacional	Indicador 30.1 (Opcional)	Indicador 30.2 (Opcional)						

Nota: Muitos dos indicadores referem-se a competências das autoridades locais e regionais. Segue-se uma definição do que significa *competência*.

Competência: responsabilidades e poderes, formalmente concedidos por lei, os quais são confiados às autoridades públicas em cada campo de atividade. Pode estar relacionado com o facto de um determinado nível de governo estar ou não envolvido no papel de definição da agenda, de formulação de políticas, de tomada de decisões, de implementação e de avaliação ou em qualquer outro tipo de intervenção na forma como as funções e os serviços são prestados.

Título completo do indicador	<div>Indicador horizontal 1</div> <div>Existência de um compromisso formal da autoridade local para a igualdade dos sexos, abrangendo as seguintes áreas políticas:</div> <table><thead><tr><th>Área política</th><th>Sim</th><th>Não</th><th>Não sei</th></tr></thead><tbody><tr><td>Participação igual de homens e mulheres na vida política e cívica</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Compras e contratos públicos</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Boa administração e sistema de consulta</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Emprego</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Desenvolvimento económico</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Educação</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Saúde</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Apoio e serviços sociais</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Cultura, desporto e lazer</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Proteção e segurança</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table> <div>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</div>	Área política	Sim	Não	Não sei	Participação igual de homens e mulheres na vida política e cívica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Compras e contratos públicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Boa administração e sistema de consulta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Desenvolvimento económico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Educação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Apoio e serviços sociais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cultura, desporto e lazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Proteção e segurança	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Área política	Sim	Não	Não sei																																										
Participação igual de homens e mulheres na vida política e cívica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Compras e contratos públicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Boa administração e sistema de consulta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Desenvolvimento económico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Educação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Apoio e serviços sociais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Cultura, desporto e lazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Proteção e segurança	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Definição	Compromisso formal: <i>Pode, por exemplo, incluir um documento legislativo específico, uma decisão formal, um plano de ação, uma política, etc.</i>																																												
Tipo de indicador	Estrutural																																												
Artigos relevantes da Carta	Vários artigos da Carta, incluindo: Artigo 3.º – Participação na vida política e cívica, Artigo 4.º – O compromisso público para a igualdade, Artigo 7.º – Boa administração e audiência prévia, Artigo 8.º – Compromisso geral, Artigo 11.º – O papel da entidade patronal, Artigo 12.º – Compras e contratos públicos, Artigo 14.º – Saúde, Artigo 15.º – Apoio e serviços sociais, Artigo 20.º – Cultura, desporto e lazer, Artigo 21.º – Proteção e segurança																																												
Contexto de intervenção	Um compromisso formal é reconhecido na Plataforma de Ação de Pequim como uma condição essencial para implementar a integração da perspetiva de género, uma vez que constitui uma obrigação dos representantes eleitos implementar ações para melhorar a igualdade dos sexos em áreas específicas. ²																																												

² <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=EN&f=ST%2015905%202013%20ADD%201>

Título completo do indicador	<div>Indicador horizontal 2</div> <div>São empreendidas ações específicas pelas autoridades locais no sentido de garantir que as necessidades específicas dos sexos são integradas em cada etapa do ciclo de intervenção.</div> <div>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</div> <div>A integração de uma perspectiva de género nas diferentes etapas do ciclo de intervenção pode depender da área política. Se for este o caso, assinale a opção "sim", mas identifique, no âmbito da sua autoridade local/regional, se/como pode transmitir estas experiências a outras áreas políticas/departamentos.</div> <table><tr><th>Fases do ciclo de intervenção</th><th>Sim</th><th>Não</th><th>Não sei</th></tr><tr><td>Integração de uma perspectiva de género na fase de conceção</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Integração de uma perspectiva de género na fase de planeamento</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Integração de uma perspectiva de género na fase de implementação/prestação de serviços</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Integração de uma perspectiva de género na fase de monitorização e avaliação</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Fases do ciclo de intervenção	Sim	Não	Não sei	Integração de uma perspectiva de género na fase de conceção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Integração de uma perspectiva de género na fase de planeamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Integração de uma perspectiva de género na fase de implementação/prestação de serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Integração de uma perspectiva de género na fase de monitorização e avaliação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fases do ciclo de intervenção	Sim	Não	Não sei																		
Integração de uma perspectiva de género na fase de conceção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Integração de uma perspectiva de género na fase de planeamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Integração de uma perspectiva de género na fase de implementação/prestação de serviços	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Integração de uma perspectiva de género na fase de monitorização e avaliação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Definição	Necessidades específicas dos sexos: Diz respeito ao facto de mulheres e homens, frequentemente, tenderem a ter diferentes preferências e necessidades que devem ser consideradas na conceção e implementação das políticas e das atividades. Pode, por exemplo, incluir a utilização de estatísticas separadas por género ou a realização de inquéritos.																				
Tipo de indicador	Processo																				
Artigo relevante da Carta	Artigo 9.º – Análise sexuada																				
Contexto de intervenção	<p>Integrar as necessidades específicas dos sexos em todas as políticas e programas é uma parte da estratégia global da integração da perspetiva de género.</p> <p>A integração da perspetiva de género é uma abordagem reconhecida internacionalmente para alcançar a igualdade dos sexos ³ e utilizada pela UE para integrar uma perspetiva de género em todas as políticas e programas. A UE recomenda igualmente que a integração da perspetiva de género seja implementada nos Estados-Membros. Na UE, foi originalmente definido pela Comissão Europeia, em 1996,⁴ e posteriormente pelo Conselho Europeu, em 1998, da seguinte forma: “A <i>integração da perspetiva de género</i> é a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos de intervenção, de modo a que uma perspetiva de igualdade dos sexos seja incorporada em todas as políticas, em todos os níveis e em todas as etapas, pelos intervenientes normalmente envolvidos na definição de políticas.”⁵</p> <p>Em 2013, o Conselho da UE salientou a necessidade de apoiar os mecanismos institucionais para a igualdade dos sexos. O Conselho apelou a estratégias nacionais e a planos de ação para apoiar a implementação da integração da perspetiva de género.</p> <p>Integrar uma dimensão de género faz parte do método de <i>integração da perspetiva de género</i>.</p>																				

³ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

⁴ COM(96)67 final

⁵ <http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/lccms/downloadarchive/00003/Euoparat.pdf>

Título completo do indicador	<div>Indicador horizontal 3</div> <div>Disponibilidade de dados repartidos por sexo ao nível local em todas as áreas abrangidas pela Carta.</div> <div>Se não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</div> <div>Se a resposta fosse "sim, em certa medida", assinale a opção "sim" e comente no espaço destinado a comentários.</div> <table><tr><th>Área política</th><th>Sim</th><th>Não</th><th>Não sei</th></tr><tr><td>Participação igual de homens e mulheres na vida política e cívica</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Compras e contratos públicos</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Boa administração e sistema de consulta</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Emprego</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Desenvolvimento económico</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Educação</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Saúde</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Apoio e serviços sociais</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Cultura, desporto e lazer</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Proteção e segurança</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Área política	Sim	Não	Não sei	Participação igual de homens e mulheres na vida política e cívica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Compras e contratos públicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Boa administração e sistema de consulta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Desenvolvimento económico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Educação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Apoio e serviços sociais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cultura, desporto e lazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Proteção e segurança	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Área política	Sim	Não	Não sei																																										
Participação igual de homens e mulheres na vida política e cívica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Compras e contratos públicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Boa administração e sistema de consulta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Desenvolvimento económico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Educação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Saúde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Apoio e serviços sociais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Cultura, desporto e lazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Proteção e segurança	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																										
Definição	<div>"Estatísticas separadas por género" ou "Dados repartidos por sexo": dados recolhidos e apresentados separadamente sobre homens e mulheres.⁶</div> <div>Boa administração e audiência prévia: Refere-se à qualidade das políticas e serviços prestados pela autoridade local e à importância das informações atempadas e claras, de fácil acesso a todos os cidadãos (mulheres e homens); para mais informações consulte o Artigo 3.º – Participação igual de mulheres e homens na vida política e cívica na Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local (Conselho dos Municípios e Regiões da Europa, 2006)</div>																																												
Tipo de indicador	Processo																																												
Artigos relevantes da Carta	Artigo 8.º – Compromisso geral Artigo 9.º – Análise sexuada																																												
Contexto de intervenção	<div>Os dados repartidos por género são utilizados para identificar possíveis diferenças nas vidas de mulheres e homens e permite aos decisores políticos identificarem potenciais lacunas, formularem e monitorizarem as políticas e os planos. ⁷</div> <div>Utilizar dados repartidos por género consiste num método essencial para implementar a integração da perspetiva de género, reconhecida pela UE e internacionalmente. Foi formulada enquanto objetivo estratégico na Plataforma de Ação de Pequim e como meio de monitorizar os desenvolvimentos e de avaliar as políticas.⁸</div>																																												

⁶Definição da UNESCO:

http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAAahUKEwj3z6eQ5pbGAhXEWiwKHb82AEo&url=http%3A%2Fportal.unesco.org%2Fen%2Ffiles%2F11483%2F10649049699Definitions.doc%2FDefinitions.doc&ei=O3GBVbfGHcS1sQG_7YDQBA&usq=AFQjCNG_X5iyO4dWs00t2Ji6ZRX_XYz4w&bvm=bv.96041959.d.bGg

⁷ http://www.unece.org/stats/publications/gender_equality.html

⁸ Plataforma de Ação e Declaração de Pequim, Capítulo 4, ONU, Nova Iorque, 1996

Título completo do indicador	Indicador horizontal 4 Ministração de formação em igualdade dos sexos às autoridades locais, por tipo de formação. <i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i> <table><tr><th>Tipo de formação</th><th>Sim</th><th>Não</th><th>Não sei</th></tr><tr><td>Avaliação do impacto no género e ferramentas de avaliação</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Combater os estereótipos</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Violência de género (para os serviços sociais e policiais)</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Tipo de formação	Sim	Não	Não sei	Avaliação do impacto no género e ferramentas de avaliação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Combater os estereótipos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Violência de género (para os serviços sociais e policiais)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipo de formação	Sim	Não	Não sei														
Avaliação do impacto no género e ferramentas de avaliação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Combater os estereótipos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Violência de género (para os serviços sociais e policiais)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Definição	<i>Entende-se por formação em igualdade dos sexos qualquer ferramenta educacional que tenha o objetivo de tornar os decisores políticos e outros intervenientes ao nível local, regional, nacional e da UE mais conscientes das questões de igualdade dos sexos, de desenvolver a sua competência em matéria de igualdade dos sexos e de os capacitar a promover os objetivos de igualdade dos sexos no desempenho do seu trabalho, em todos os níveis.</i>																
Tipo de indicador	Processo																
Artigos relevantes da Carta	Artigo 6.º – Combater os estereótipos Artigo 8.º – Compromisso geral Artigo 11.º – O papel da entidade patronal																
Contexto de intervenção	A ministração da formação em igualdade dos sexos é reconhecida como um requisito para a implementação bem-sucedida da integração da perspetiva de género e de políticas relativas à igualdade dos sexos, uma vez que é essencial que os decisores políticos e profissionais que trabalham ao nível local e regional tenham as capacidades e os conhecimentos adequados para que possam cumprir os respetivos mandatos. ⁹																

⁹ <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-training>

Título completo do indicador	<div>Indicador horizontal 5</div> <div>Ministração de formação em igualdade dos sexos aos representantes e executivos eleitos.</div> <div>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</div> <table><tr><td>Público-alvo da formação</td><td>Sim</td><td>Não</td><td>Não sei</td></tr><tr><td>Representantes eleitos</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Executivos</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Público-alvo da formação	Sim	Não	Não sei	Representantes eleitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Executivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Público-alvo da formação	Sim	Não	Não sei										
Representantes eleitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Executivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Definição	<div>Representantes eleitos: Representantes eleitos pelos cidadãos e com mandato na autoridade local ou regional.</div> <div>Executivos: Quando falamos em executivos, referimo-nos aos executivos que foram eleitos/nomeados pelo conselho municipal.</div>												
Tipo de indicador	Processo												
Artigos relevantes da Carta	Artigo 6.º – Combater os estereótipos Artigo 8.º – Compromisso geral Artigo 11.º – O papel da entidade patronal												
Contexto de intervenção	A ministração da formação em igualdade dos sexos é reconhecida como um requisito para a implementação bem-sucedida da integração da perspectiva de género e de políticas relativas à igualdade dos sexos, uma vez que é essencial que os decisores políticos e profissionais que trabalham ao nível local e regional tenham as capacidades e os conhecimentos adequados para que possam cumprir os respetivos mandatos. ¹⁰												

¹⁰ <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-training>

Título completo do indicador	<div>Indicador horizontal 6</div> <div>Existência de campanhas de sensibilização sobre igualdade dos sexos visando o público em geral.</div> <div>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</div> <table><tr><th>Público-alvo das campanhas de sensibilização</th><th>Sim</th><th>Não</th><th>Não sei</th></tr><tr><td>Mulheres (geral)</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Homens (geral)</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Mulheres migrantes</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Homens migrantes</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Mulheres jovens (menos de 18 anos de idade)</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Público-alvo das campanhas de sensibilização	Sim	Não	Não sei	Mulheres (geral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Homens (geral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mulheres migrantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Homens migrantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mulheres jovens (menos de 18 anos de idade)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Público-alvo das campanhas de sensibilização	Sim	Não	Não sei																						
Mulheres (geral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Homens (geral)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Mulheres migrantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Homens migrantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Mulheres jovens (menos de 18 anos de idade)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																						
Definição	<div>Nas "Campanhas de sensibilização sobre igualdade dos sexos" incluem-se diferentes tipos de campanhas abrangendo diferentes temáticas da Carta, como a participação política, a violência de género, o emprego, a licença parental, a saúde, etc.</div> <div>O indicador também se refere a campanhas de integração da perspetiva de género para a sensibilização sobre assuntos relativos à igualdade dos sexos implementadas pela autoridade local; podem consistir em informações sobre violência de género, informações sobre licenças parentais, informações relacionadas com assuntos de saúde, etc.</div> <div>Campanhas de sensibilização (realizadas pela autoridade local e destinadas ao público) – são campanhas de comunicação de um tópico específico que visam criar oportunidades para troca de informações, de modo a melhorar a compreensão mútua e a desenvolver competências e aptidões necessárias à mudança de atitude e de comportamentos sociais¹¹.</div>																								
Tipo de indicador	Processo																								
Artigos relevantes da Carta	Artigo 6.º – Combater os estereótipos Artigo 8.º – Compromisso geral																								
Contexto de intervenção	As iniciativas de políticas de sensibilização são recomendadas pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) como forma essencial de prevenir e lidar com os estereótipos de género e impedir condutas e comportamentos que contribuam para as desigualdades entre os sexos. Também é importante informar o público em geral sobre as desigualdades existentes entre os sexos, para																								

¹¹ "Principles of awareness-raising: Information literacy, a case study" (Princípios de sensibilização: leitura informativa, um estudo de caso), Ayers Richard, UNESCO Bangkok, 2006

Título completo do indicador	<p>Indicador 1.1 (Principal)</p> <p>Definição de objetivos e metas específicos para promover a igualdade dos sexos.</p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador relaciona-se com a existência de objetivos e metas, fixados pela autoridade local, em matéria de igualdade dos sexos numa ou em mais áreas políticas. Por exemplo, um dos objetivos pode consistir em aumentar a participação das mulheres nas eleições locais e/ou consultas públicas.</i></p> <p>Objetivos específicos para a igualdade dos sexos: Um dos objetivos pode consistir, por exemplo, em aumentar a participação das mulheres nas eleições locais e/ou consultas públicas.</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 1.º – Responsabilidade democrática
Contexto de intervenção	Um compromisso formal é reconhecido na Plataforma de Ação de Pequim como uma condição essencial para implementar a integração da perspetiva de género, uma vez que constitui uma obrigação dos representantes eleitos implementar ações para melhorar a igualdade dos sexos em áreas específicas. ¹²

¹² <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2015905%202013%20ADD%201>

Título completo do indicador	<p>Indicador 1.2 (Principal)</p> <p>Existência de um organismo dentro da autoridade local especificamente responsável pelas políticas de igualdade dos sexos.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i></p>
Definição	<p><i>Este indicador avalia se, no âmbito da autoridade local, há um órgão especializado (um indivíduo, uma unidade, um departamento ou outra entidade administrativa com um mandato claro) que tenha responsabilidades específicas e transversais às políticas de igualdade dos sexos.</i></p> <p>Na maioria dos casos, este indicador refere-se a uma pessoa ou departamento responsável por assuntos relativos à igualdade dos sexos ou aos direitos das mulheres. No entanto, em alguns casos, esta responsabilidade pode ser atribuída a outro tipo de unidade, como os serviços de planeamento ou diferentes tipos de unidades. Este indicador refere-se à responsabilidade de adotar uma abordagem transetorial.</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 1.º – Responsabilidade democrática
Contexto de intervenção	<p>A existência de um órgão especializado (um indivíduo, uma unidade, um departamento ou outra entidade) com uma responsabilidade transetorial dentro da autoridade local para coordenar o trabalho sobre a igualdade dos sexos é importante para garantir uma implementação eficiente das políticas de igualdade dos sexos.</p> <p>A existência de um órgão especializado responsável pelos assuntos de igualdade dos sexos pode ser considerado parte da criação de mecanismos institucionais para alcançar a igualdade dos sexos na comunidade local e nos órgãos locais.</p> <p>Uma das condições para estabelecer mecanismos locais responsáveis pela igualdade dos sexos é que o órgão especializado faça parte integral da estrutura do poder local. Esta condição é importante para permitir que o órgão participe diretamente nos processos de tomada de decisões e diretamente na implementação.¹³</p>

¹³ Mecanismos para alcançar a igualdade dos sexos ao nível local – Organização para a Segurança e a Cooperação na Europa (OSCE), Missão Sérvia - <http://www.osce.org/serbia/81308?download=true>

Título completo do indicador	<p>Indicador 1.3 (Principal)</p> <p>Existência de uma rubrica orçamental específica para a igualdade dos sexos.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i></p> <p><i>Se a sua autoridade local estiver a implementar a integração da perspectiva de género no processo orçamental, assinale a opção "sim".</i></p>
Definição	<p>Rubrica orçamental específica: Trata-se de qualquer dotação financeira especificamente reservada pela autoridade local e pode incluir dotações internas (por exemplo, para os departamentos) e/ou dotações para financiar programas, projetos, atividades, etc.</p> <p><i>Uma rubrica orçamental específica dedicada às políticas de igualdade dos sexos não deve ser confundida com a implementação da integração da dimensão do género no processo orçamental. No entanto, nesta questão, a existência de qualquer uma destas opções é considerada um "sim".</i></p> <p><i>"A integração da dimensão do género no processo orçamental é uma aplicação da integração da perspectiva de género no processo orçamental. Representa uma avaliação com base no género dos orçamentos, a incorporação de uma perspectiva de género em todos os níveis do processo orçamental e a reestruturação das receitas e das despesas para promover a igualdade dos sexos."¹⁴</i></p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 1.º – Responsabilidade democrática
Contexto de intervenção	<p>A existência de uma rubrica orçamental específica destinada aos assuntos de igualdade dos sexos é uma forma de garantir o financiamento adequado para atividades relativas à igualdade dos sexos na autoridade local, sendo recomendada por várias instituições internacionais, tal como a ONU.</p> <p>Garantir recursos financeiros, monitorizar e publicar informações sobre dotações dedicadas às atividades de igualdade dos sexos são indicadores do compromisso político de implementar a igualdade dos sexos e podem ser considerados fatores significativos que influenciam um financiamento sustentável de longa duração.¹⁵</p>

¹⁴ Definição do Conselho da Europa – Manual de implementação prática da integração da dimensão do género nos orçamentos – Conselho da Europa, 2009, Sheila - [https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG\(2008\)15_en.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG(2008)15_en.pdf)

¹⁵ http://www.un.org/en/ecosoc/newfunct/pdf/vpd_summary.pdf

Título completo do indicador	<div>Indicador 1.4 (Opcional)</div> <div>Existência de uma pessoa de contacto específica responsável pela promoção da igualdade dos sexos em relação à prestação de serviços numa ou em mais das seguintes áreas políticas:</div> <table><thead><tr><th>Área política</th><th>Sim</th><th>Não</th><th>Não sei</th></tr></thead><tbody><tr><td>Educação e aprendizagem ao longo da vida</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Assistência médica</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Assistência social</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Assistência à infância</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Cuidados prestados a outras pessoas a cargo</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Inclusão social</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Habituação</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Cultura</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Desporto e lazer</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Segurança pública</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Mobilidade e transportes</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Planeamento urbano e local</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Desenvolvimento sustentável</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Ambiente</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table> <div>Os inquiridos têm a opção de responder "sim, não, não sei" consoante as diferentes áreas políticas.</div>	Área política	Sim	Não	Não sei	Educação e aprendizagem ao longo da vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assistência médica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assistência social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Assistência à infância	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cuidados prestados a outras pessoas a cargo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inclusão social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Habituação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Desporto e lazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Segurança pública	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mobilidade e transportes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Planeamento urbano e local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Desenvolvimento sustentável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Área política	Sim	Não	Não sei																																																										
Educação e aprendizagem ao longo da vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Assistência médica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Assistência social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Assistência à infância	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Cuidados prestados a outras pessoas a cargo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Inclusão social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Habituação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Desporto e lazer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Segurança pública	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Mobilidade e transportes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Planeamento urbano e local	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Desenvolvimento sustentável	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Ambiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																										
Definição	<div>Este indicador refere-se à existência de pessoas responsáveis pela promoção da igualdade dos sexos dentro dos diferentes departamentos com responsabilidades específicas nas áreas supracitadas.</div> <div>O procedimento comum consiste em o órgão responsável pela igualdade dos sexos entrar em contacto com as pessoas indicadas para supervisionar a implementação das políticas de igualdade dos sexos em diferentes domínios.</div>																																																												
Tipo de indicador	Processo																																																												
Artigo relevante da Carta	Artigo 1.º – Responsabilidade democrática																																																												
Contexto de intervenção	A existência de uma pessoa específica para contacto responsável por fornecer determinadas informações relativamente à igualdade dos sexos pode facilitar significativamente a coordenação do planeamento, a implementação e a monitorização do trabalho referente à igualdade dos sexos.																																																												

Título completo do indicador	<p>Indicador 2.1 (Principal)</p> <p>Existência de quotas ou qualquer outro sistema/medida semelhante para aumentar o número de representantes do sexo sub-representado em cargos nomeados ou eleitos na autoridade local.</p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas</i></p> <table><tr><td></td><td>Sim</td><td>Não</td><td>Não sei</td></tr><tr><td>Cargos nomeados</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Cargos eleitos</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table> <p><i>áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i></p>		Sim	Não	Não sei	Cargos nomeados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cargos eleitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sim	Não	Não sei										
Cargos nomeados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Cargos eleitos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
Definição	<p><i>Este indicador relaciona-se com o uso de quotas ou outras medidas especiais, como sejam a ação positiva (ou seja, um sistema de candidatos para listas eleitorais com alternância homem/mulher, nomeando uma pessoa do sexo sub-representado, se existirem candidatos finais com o mesmo nível de especialização), o tratamento preferencial, nomeações visadas e metas numéricas relacionadas com prazos, que servem para garantir uma representação equilibrada de homens e mulheres em cargos de nomeação ou de eleição na autoridade local. Assinale "Sim" apenas se esse sistema/medida tiver sido especificamente introduzido ao nível local e não derivar de uma obrigação de outro nível (por exemplo, direito nacional).</i></p> <p>Quota é um número fixo ou uma percentagem de membros de grupos minoritários (mulheres ou homens, dependendo da distribuição de género) necessário para cumprir os requisitos de ação positiva¹⁶</p> <p>Sistema de alternância: alternar mulheres e homens na lista eleitoral¹⁷</p>												
Tipo de indicador	Processo												
Artigo relevante da Carta	Artigo 2.º – Representação política												
Contexto de intervenção	<p>Em toda a UE, as mulheres encontram-se sub-representadas em cargos e processos de tomada de decisões, em particular nos níveis mais elevados, apesar de constituírem quase metade da força laboral e mais de metade dos novos diplomados universitários na UE¹⁸.</p> <p>Para apoiar os lentos progressos na Europa nesta área, a Comissão definiu, na Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, um conjunto de ações centrais para implementação nesta área. O Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020) também recomenda medidas para promover a participação igual das mulheres e homens na tomada de decisões em todos os níveis e em todos os setores. Além disso, alcançar a participação igual de mulheres e homens na tomada de decisões políticas e públicas é um objetivo estratégico central na Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens (2014-2017) do Conselho da Europa.¹⁹</p> <p>A participação igual de mulheres e homens no poder e na tomada de decisões também é promovida ao nível internacional na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na Plataforma de Ação de Pequim de 1995.²⁰</p>												

¹⁶ Dicionário Merriam Webster

¹⁷ Conselho da Europa – Comissão da Igualdade entre os Géneros, 18 de fevereiro de 2014

¹⁸ Comissão Europeia (2010), Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (COM(2010) 491 final), Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, Bruxelas. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

¹⁹ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²⁰ Relatório sobre as mulheres na tomada de decisões políticas – qualidade e igualdade

Título completo do indicador	<div>Indicador 2.2 (Principal)</div> <div>Existência de ações específicas para incentivar as mulheres a participar em eleições locais</div> <table><thead><tr><th>Ações</th><th>Sim</th><th>Não</th><th>Não sei</th></tr></thead><tbody><tr><td>Campanha de sensibilização</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Sessões de formação dirigidas a partidos políticos locais</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Inclusão de dimensões de género nas aulas de educação cívica nas escolas públicas</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Outras</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table> <div>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</div>	Ações	Sim	Não	Não sei	Campanha de sensibilização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sessões de formação dirigidas a partidos políticos locais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inclusão de dimensões de género nas aulas de educação cívica nas escolas públicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Outras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ações	Sim	Não	Não sei																		
Campanha de sensibilização	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Sessões de formação dirigidas a partidos políticos locais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Inclusão de dimensões de género nas aulas de educação cívica nas escolas públicas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Outras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Definição	Trata-se de ações específicas que foram lançadas pela autoridade local no decorrer dos 12 meses anteriores, a fim de encorajar as mulheres a participar nas eleições locais. Podem incluir atividades de sensibilização orientadas para o público em geral, sessões de formação sobre igualdade dos sexos visando os partidos políticos locais, inclusão de dimensões de género nas aulas de educação cívica nas escolas públicas, etc.																				
Tipo de indicador	Processo																				
Artigo relevante da Carta	Artigo 2.º – Representação política																				
Contexto de intervenção	<p>Em toda a UE, as mulheres encontram-se sub-representadas em cargos de tomada de decisões e processos, em particular nos níveis mais elevados, apesar de constituírem quase metade da força laboral e mais de metade dos novos diplomados universitários na UE²¹.</p> <p>Para apoiar os lentos progressos na Europa nesta área, a Comissão definiu, na Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, um conjunto de ações centrais para implementação nesta área. O Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020) também recomenda medidas para promover a participação igual das mulheres e homens na tomada de decisões em todos os níveis e em todos os setores. Além disso, alcançar a participação igual de mulheres e homens na tomada de decisões políticas e públicas é um objetivo estratégico central na Estratégia em matéria de igualdade entre homens e mulheres (2014-2017) do Conselho da Europa.²²</p> <p>A participação igual de mulheres e homens no poder e na tomada de decisões também é promovida ao nível internacional na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na Plataforma de Ação de Pequim de 1995.²³</p>																				

(2011/2295(INI)), Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

²¹ Comissão Europeia (2010), Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (COM(2010) 491 final), Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, Bruxelas. Disponível em :

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

²² https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²³ Relatório sobre as mulheres na tomada de decisões políticas – qualidade e igualdade

(2011/2295(INI)), Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Título completo do indicador	<p>Indicador 2.3 (Principal)</p> <p>Proporção de homens e mulheres em cargos eleitos na autoridade local</p> <p>O inquirido tem a opção de responder indicando dados/valores ou números absolutos de mulheres e homens em cargos eleitos na autoridade local.</p> <table border="1"> <tr> <td></td><td>Ano X</td></tr> <tr> <td>% Mulheres/N.º Mulheres</td><td></td></tr> <tr> <td>% Homens/N.º Homens</td><td></td></tr> </table>		Ano X	% Mulheres/N.º Mulheres		% Homens/N.º Homens	
	Ano X						
% Mulheres/N.º Mulheres							
% Homens/N.º Homens							
Definição	<p><i>Este indicador refere-se à proporção de homens e mulheres em cargos eleitos na autoridade local (por exemplo, nas assembleias municipais). A proporção deve ser calculada como a percentagem de cargos eleitos ocupados por homens e mulheres em relação ao número total de cargos na sequência das eleições autárquicas mais recentes.</i></p>						
Tipo de indicador	Resultado						
Artigo relevante da Carta	Artigo 2.º – Representação política						
Contexto de intervenção	<p>Em toda a UE, as mulheres encontram-se sub-representadas em cargos e processos de tomada de decisões, em particular nos níveis mais elevados, apesar de constituírem quase metade da força laboral e mais de metade dos novos diplomados universitários na UE²⁴.</p> <p>Para apoiar os lentos progressos na Europa nesta área, a Comissão definiu, na Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, um conjunto de ações centrais para implementação nesta área. O Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020) também recomenda medidas para promover a participação igual das mulheres e homens na tomada de decisões em todos os níveis e em todos os setores. Além disso, alcançar a participação igual de mulheres e homens na tomada de decisões políticas e públicas é um objetivo estratégico central na Estratégia em matéria de igualdade entre homens e mulheres (2014-2017) do Conselho da Europa.²⁵</p> <p>A participação igual de mulheres e homens no poder e na tomada de decisões também é promovida ao nível internacional na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na Plataforma de Ação de Pequim de 1995.²⁶</p>						

²⁴ Comissão Europeia (2010), Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (COM(2010) 491 final), Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, Bruxelas. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

²⁵ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²⁶ Relatório sobre as mulheres na tomada de decisões políticas – qualidade e igualdade (2011/2295(INI)), Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Título completo do indicador	<p>Indicador 2.4 (Principal)</p> <p>Proporção de homens e mulheres em cargos (políticos) nomeados na autoridade local</p> <p>O inquirido tem a opção de responder indicando dados/valores ou números absolutos de mulheres e homens em cargos nomeados na autoridade local ou regional.</p> <table border="1"> <tr> <td></td><td>Ano X</td></tr> <tr> <td>% Mulheres/N.º Mulheres</td><td></td></tr> <tr> <td>% Homens/N.º Homens</td><td></td></tr> </table>		Ano X	% Mulheres/N.º Mulheres		% Homens/N.º Homens	
	Ano X						
% Mulheres/N.º Mulheres							
% Homens/N.º Homens							
Definição	<p><i>Este indicador refere-se à proporção de homens e mulheres em cargos nomeados na autoridade local (por exemplo, como chefes de departamento, chefes de agências ou chefes de conselhos ou de comités específicos).</i></p> <p><i>Considere apenas cargos nomeados, por oposição aos cargos para os quais se iniciam procedimentos de recrutamento. Se estes cargos não forem nomeados politicamente, considere outros cargos nomeados politicamente, como empresas municipais, etc.</i></p>						
Tipo de indicador	Resultado						
Artigo relevante da Carta	Artigo 2.º – Representação política						
Contexto de intervenção	<p>Em toda a UE, as mulheres encontram-se sub-representadas em cargos de tomada de decisões e processos, em particular nos níveis mais elevados, apesar de constituírem quase metade da força laboral e mais de metade dos novos diplomados universitários na UE²⁷.</p> <p>Para apoiar os lentos progressos na Europa nesta área, a Comissão definiu, na Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, um conjunto de ações centrais para implementação nesta área. O Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020) também recomenda medidas para promover a participação igual das mulheres e homens na tomada de decisões em todos os níveis e em todos os setores. Além disso, alcançar a participação igual de mulheres e homens na tomada de decisões políticas e públicas é um objetivo estratégico central na Estratégia em matéria de igualdade entre homens e mulheres (2014-2017) do Conselho da Europa.²⁸</p> <p>A participação igual de mulheres e homens no poder e na tomada de decisões também é promovida ao nível internacional na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na Plataforma de Ação de Pequim de 1995.²⁹</p>						

²⁷ Comissão Europeia (2010), Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (COM(2010) 491 final), Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, Bruxelas. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

²⁸ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²⁹ Relatório sobre as mulheres na tomada de decisões políticas – qualidade e igualdade (2011/2295(INI)), Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Título completo do indicador	<p>Indicador 3.1 (Opcional)</p> <p>Existência de um compromisso formal para garantir o equilíbrio entre os dois sexos na composição dos órgãos consultivos criados pela autoridade local.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i></p>
Definição	<p><i>Este indicador pode, por exemplo, incluir um documento legislativo específico, uma decisão formal, uma medida apresentada num plano de ação, uma política, etc.</i></p> <p>"Equilíbrio entre os dois sexos" significa que a representação de mulheres ou de homens não deve ser inferior a 40%.³⁰</p> <p>Órgão consultivo é um grupo selecionado de pessoas independentes que fornecem conselhos e apoio a uma organização. Fornecem orientação não vinculativa mas informada e são aliados de excelência na procura de uma governação empresarial de qualidade superior³¹.</p> <p>"Conselhos consultivos de cidadãos" são uma entidade governamental local composta por cidadãos voluntários da comunidade que representam. Os Conselhos consultivos de cidadãos reforçam a qualidade deliberativa de uma democracia ao envolver os cidadãos comuns em processos políticos que ajudam a moldar as políticas de um governo local.³²</p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 3.º – Participação na vida política e cívica
Contexto de intervenção	<p>A existência de um compromisso formal para garantir o equilíbrio em órgãos consultivos ilustra a ambição da autoridade local ou regional de garantir o equilíbrio entre os dois sexos dos representantes não só em cargos eleitos, mas também em órgãos consultivos criados pela autoridade local.</p> <p>Um compromisso formal é reconhecido na Plataforma de Ação de Pequim como uma condição essencial para implementar a integração da perspetiva de género, uma vez que constitui uma obrigação dos representantes eleitos implementar ações para melhorar a igualdade dos sexos em áreas específicas.³³</p> <p>Em toda a UE, as mulheres encontram-se sub-representadas em cargos de tomada de decisões e processos, em particular nos níveis mais elevados, apesar de constituírem quase metade da força laboral e mais de metade dos novos diplomados universitários na UE³⁴.</p>

³⁰ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

³¹ <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-role-and-value-of-an-effective-advisory-board/>

³² <http://participedia.net/en/methods/citizen-advisory-board>

³³ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2015905%202013%20ADD%201>

³⁴ Comissão Europeia (2010), Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (COM(2010) 491 final), Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, Bruxelas. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

	<p>Para apoiar os lentos progressos na Europa nesta área, a Comissão definiu, na Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, um conjunto de ações centrais para implementação nesta área. O Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020) também recomenda medidas para promover a participação igual das mulheres e homens na tomada de decisões em todos os níveis e em todos os setores. Além disso, alcançar a participação igual de mulheres e homens na tomada de decisões políticas e públicas é um objetivo estratégico central na Estratégia em matéria de igualdade entre homens e mulheres (2014-2017) do Conselho da Europa.³⁵</p> <p>A participação igual de mulheres e homens no poder e na tomada de decisões também é promovida ao nível internacional na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na Plataforma de Ação de Pequim de 1995.³⁶</p>
--	---

³⁵ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

³⁶ Relatório sobre as mulheres na tomada de decisões políticas – qualidade e igualdade

(2011/2295(INI)), Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

Título completo do indicador	<p>Indicador 3.2 (Opcional)</p> <p>Proporção de homens e mulheres nos órgãos consultivos criados pela autoridade local.</p> <p>O inquirido tem a opção de responder indicando dados/valores ou números absolutos de mulheres e homens em cargos nomeados na autoridade local ou regional.</p> <table border="1"> <tr> <td></td><td>Ano X</td></tr> <tr> <td>% Mulheres/N.º Mulheres</td><td></td></tr> <tr> <td>% Homens/N.º Homens</td><td></td></tr> </table>		Ano X	% Mulheres/N.º Mulheres		% Homens/N.º Homens	
	Ano X						
% Mulheres/N.º Mulheres							
% Homens/N.º Homens							
Definição	<p><i>Este indicador refere-se à proporção de homens e mulheres em relação ao número total de pessoas representadas em todos os órgãos consultivos existentes criados pela autoridade local.</i></p> <p>Órgão consultivo é um grupo selecionado de pessoas independentes que aconselham e apoiam uma organização. Dão orientação não vinculativa mas informada e são aliados de excelência na procura de uma governação empresarial de qualidade superior³⁷.</p> <p>"Conselhos consultivos de cidadãos" são uma entidade governamental local composta por cidadãos voluntários da comunidade que representam. Os Conselhos consultivos de cidadãos reforçam a qualidade deliberativa de uma democracia ao envolver os cidadãos comuns em processos políticos que ajudam a moldar as políticas de um governo local."³⁸</p>						
Tipo de indicador	Resultado						
Artigo relevante da Carta	Artigo 3.º – Participação na vida política e cívica						
Contexto de intervenção	<p>Em toda a UE, as mulheres encontram-se sub-representadas em cargos de tomada de decisões e processos, em particular nos níveis mais elevados, apesar de constituírem quase metade da força laboral e mais de metade dos novos diplomados universitários na UE³⁹.</p> <p>Para apoiar os lentos progressos na Europa nesta área, a Comissão definiu, na Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, um conjunto de ações centrais para implementação nesta área. O Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres (2011-2020) também recomenda medidas para promover a participação igual das mulheres e homens na tomada de decisões em todos os níveis e em todos os setores. Além disso, alcançar a participação igual de mulheres e homens na tomada de decisões políticas e públicas é um objetivo estratégico central na Estratégia em matéria de igualdade entre homens e mulheres (2014-2017) do Conselho da Europa.⁴⁰</p> <p>A participação igual de mulheres e homens no poder e na tomada de decisões também é promovida ao nível internacional na Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), na Plataforma de Ação de Pequim de 1995.⁴¹</p>						

³⁷ <http://iveybusinessjournal.com/publication/the-role-and-value-of-an-effective-advisory-board/>

³⁸ <http://participedia.net/en/methods/citizen-advisory-board>

³⁹ Comissão Europeia (2010), Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (COM(2010) 491 final), Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-15, Bruxelas. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>

⁴⁰ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

⁴¹ Relatório sobre as mulheres na tomada de decisões políticas – qualidade e igualdade

Título completo do indicador	<p>Indicador 4.1 (Principal)</p> <p>Existência de uma versão publicada do plano de ação da autoridade local para a igualdade dos sexos e/ou para a implementação da Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não aplicável <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador examina se a autoridade local publicou o seu Plano de Ação, com vista a uma divulgação mais abrangente.</i></p> <p><i>Este indicador também abrange as publicações da estratégia geral ou política do município que inclui a igualdade dos sexos ou com uma perspetiva de integração de género.</i></p> <p>Versão publicada: <i>Refere-se a uma cópia impressa ou a uma versão online divulgada e disponibilizada ao público.</i></p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 4.º – O compromisso público para a igualdade
Contexto de intervenção	<p>Elaborar um plano de ação é importante para estabelecer os objetivos, as prioridades e os recursos (humanos, técnicos e financeiros) necessários para alcançar os objetivos. No plano de ação, também deve ser apresentada uma cronologia para o período de implementação.</p> <p>A Carta Europeia para a igualdade também recomenda divulgar publicamente o plano de ação, bem como os desenvolvimentos da implementação do plano de ação para os cidadãos. ⁴²</p>

(2011/2295(INI)), Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+PDF+V0//EN>

⁴² Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local, Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (2006)

Título completo do indicador	<p>Indicador 4.2 (Principal)</p> <p>Existência de uma estratégia de comunicação em torno da implementação da Carta ou do compromisso da autoridade local para com a igualdade dos sexos em geral.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não aplicável <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador examina se a autoridade local integrou a igualdade dos sexos nos seus esforços de comunicação, seja pela inclusão de uma dimensão de género na sua estratégia de comunicação alargada ou por ter desenvolvido uma estratégia de comunicação separada, dedicada às atividades da autoridade local referentes à igualdade dos sexos.</i></p> <p>"Estratégia de comunicação" (ao nível local e regional) é a ferramenta que ajuda a apoiar a estratégia da organização para o seu público-alvo, ou seja, os cidadãos. Uma estratégia efetiva esclarece a mensagem, o público, os meios, os mecanismos de resposta e as medições necessárias⁴³.</p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 4.º – O compromisso público para a igualdade
Contexto de intervenção	<p>Integrar o género na estratégia de comunicação alargada da autoridade local ou dispor de uma estratégia de comunicação dedicada à igualdade dos sexos é um meio para implementar a integração da perspetiva de género, sensibilizar sobre igualdade dos sexos e prevenir estereótipos de género.</p> <p>A integração da perspetiva de género é uma abordagem reconhecida internacionalmente para alcançar a igualdade dos sexos ⁴⁴ e utilizada pela UE para integrar uma perspetiva de género em todas as políticas e programas. A UE recomenda igualmente que a integração da perspetiva de género seja implementada nos Estados-Membros. Na UE, foi originalmente definida pela Comissão Europeia em 1996⁴⁵ e posteriormente pelo Conselho Europeu em 1998 da seguinte forma: "A integração da perspetiva de género consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo a que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, em todos os níveis e em todas as etapas, pelos intervenientes normalmente envolvidos na definição de políticas."⁴⁶</p> <p>Em 2013, o Conselho da UE salientou a necessidade de apoiar os mecanismos institucionais para a igualdade dos sexos. O Conselho apelou a estratégias nacionais e a planos de ação para apoiar a implementação da integração da perspetiva de género. Integrar uma dimensão de género faz parte do método de integração da perspetiva de género.</p>

⁴³ <http://www.oneclearmessage.co.za/communications-strategy-defined/>

⁴⁴ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

⁴⁵ COM(96)67 final

⁴⁶ <http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/lccms/downloadarchive/00003/Europarat.pdf>

Título completo do indicador	<p>Indicador 4.3 (Opcional)</p> <p>Existência de diretrizes para o uso de uma linguagem inclusiva em todos os documentos produzidos e publicados pela autoridade local.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não aplicável <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador examina se a autoridade local publicou o seu Plano de Ação, com vista a uma divulgação mais abrangente.</i></p> <p>"Linguagem inclusiva" ou "linguagem inclusiva de género" refere-se à utilização de uma linguagem que inclua ambos os géneros de igual modo. Tenta-se evitar utilizar "o masculino" como a norma, o que constitui atualmente prática comum. Esta situação pode ser corrigida ao mencionar explicitamente mulheres e homens, raparigas e rapazes nos textos e também ao mudar os títulos profissionais quando apropriado ou conjugar os verbos.</p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 4.º – O compromisso público para a igualdade
Contexto de intervenção	<p>O Parlamento Europeu publicou uma brochura em 2008 que inclui recomendações sobre a utilização de linguagem neutra em termos de género e não sexista nos textos parlamentares. O folheto indica o seguinte: <i>"A finalidade de utilizar linguagem neutra em termos de género consiste em evitar escolhas de palavras que podem ser interpretadas como tendenciosas, discriminatórias ou humilhantes ao insinuar que um género é superior ao outro, uma vez que na maioria dos contextos, o género de uma pessoa é, ou devia ser, irrelevante."</i>⁴⁷</p> <p>Utilizar "linguagem inclusiva" na estratégia de comunicação alargada da autoridade local é um meio para implementar a integração da perspetiva de género, sensibilizar sobre igualdade dos sexos e prevenir estereótipos de género.</p>

⁴⁷ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB\(2009\)0001_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2009/0001/P6_PUB(2009)0001_EN.pdf)

Título completo do indicador	<p>Indicador 5.1 (Principal)</p> <p>Existência de um compromisso formal para consultar e cooperar e com os órgãos e organizações parceiras em questões de igualdade.</p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p>Compromisso formal: <i>Pode, por exemplo, incluir um documento legislativo específico, uma decisão formal, um plano de ação, uma política, etc.</i></p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 5.º - Trabalho em parcerias
Contexto de intervenção	<p>Um compromisso formal para consultar e cooperar com os parceiros em questões de igualdade demonstra os esforços envidados pelas autoridades locais para se envolverem ativamente com os parceiros relevantes de modo a abordarem e alcançarem a igualdade dos sexos.</p> <p>Um compromisso formal é reconhecido na Plataforma de Ação de Pequim como uma condição essencial para implementar a integração da perspectiva de género, uma vez que constitui uma obrigação dos representantes eleitos implementar ações para melhorar a igualdade dos sexos em áreas específicas.⁴⁸</p> <p>Na “<i>Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015</i>”, adotada pela Comissão Europeia em 2010, reconhece-se que reforçar a cooperação com os vários intervenientes envolvidos na área da igualdade dos sexos, incluindo organizações de parceiros sociais, organizações que representam a sociedade civil, etc., é crucial para garantir o progresso da igualdade dos sexos.⁴⁹</p> <p>Além disso, num “<i>Manual para a integração da perspectiva de género</i>”, publicado pela Comissão Europeia em 2008, indica-se que incentivar a participação das organizações e parceiros exige uma política proativa, compromissos e mecanismos. Os processos de consulta formal e a cooperação com organizações de mulheres e a sociedade civil no geral podem ter um impacto positivo no ciclo político completo, desde o momento em que é formulada uma política até à sua implementação, avaliação e revisão.⁵⁰</p> <p>Além disso, uma publicação da <i>UN Habitat</i>, “<i>Integração da perspectiva de género nas autoridades locais – Melhores práticas</i>” (2008) salienta a “<i>Participação dos intervenientes</i>” como uma das práticas mais eficientes na integração da perspectiva de género a nível local e realça a importância de envolver a sociedade civil e as organizações de mulheres para colocar a igualdade dos sexos no topo da agenda política.⁵¹</p>

⁴⁸ <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2015905%202013%20ADD%201>

⁴⁹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf

⁵⁰ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=en>

⁵¹ http://www.un.org/womenwatch/ianwge/member_publications/gender_mainstreaming_in_local_authorities.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 5.2 (Principal)</p> <p>Extensão da cooperação com os parceiros em matéria de igualdade dos sexos</p> <p> <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Regularmente <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca consulta os seus parceiros sobre questões de igualdade <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador visa determinar até que ponto a autoridade local consulta e coopera com parceiros dos setores público e privado, incluindo também organizações da sociedade civil, organizações de empregadores, sindicatos, câmaras de comércio, organismos para a igualdade, em questões relevantes para a igualdade dos sexos).</i></p>
Tipo de indicador	Resultado
Artigo relevante da Carta	Artigo 5.º - Trabalho em parcerias
Contexto de intervenção	<p>Na “<i>Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015</i>”, adotada pela Comissão Europeia em 2010, reconhece-se que reforçar a cooperação com os vários intervenientes envolvidos na área da igualdade dos sexos, incluindo organizações de parceiros sociais, organizações que representam a sociedade civil, etc., é crucial para garantir o progresso da igualdade dos sexos.⁵²</p> <p>Além disso, num “<i>Manual para a integração da perspetiva de género</i>”, publicado pela Comissão Europeia em 2008, indica-se que incentivar a participação das organizações e parceiros exige uma política proativa, compromissos e mecanismos. Os processos de consulta formal e a cooperação com organizações de mulheres e com a sociedade civil no geral podem ter um impacto positivo no ciclo político completo, desde o momento em que é formulada uma política até à sua implementação, avaliação e revisão.⁵³</p> <p>Além disso, uma publicação da <i>UN Habitat</i>, “<i>Integração da perspetiva de género nas autoridades locais – Melhores práticas</i>” (2008) salienta a “<i>Participação dos intervenientes</i>” como uma das práticas mais eficientes na integração da perspetiva de género a nível local e realça a importância de envolver a sociedade civil e as organizações de mulheres para colocar a igualdade dos sexos no topo da agenda política.⁵⁴</p>

⁵² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf

⁵³ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2045&langId=en>

⁵⁴ http://www.un.org/womenwatch/ianwge/member_publications/gender_mainstreaming_in_local_authorities.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 5.3 (Opcional)</p> <p>Tipo de apoio específico prestado às organizações que promovem a igualdade dos sexos:</p> <table><tr><td>Tipo de apoio</td><td>Sim</td><td>Não</td><td>Não sei</td></tr><tr><td>Apoio técnico</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Apoio financeiro</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Apoio logístico</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Outro tipo de apoio</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>	Tipo de apoio	Sim	Não	Não sei	Apoio técnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Apoio financeiro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Apoio logístico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Outro tipo de apoio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tipo de apoio	Sim	Não	Não sei																		
Apoio técnico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Apoio financeiro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Apoio logístico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Outro tipo de apoio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																		
Definição	<p><i>Este indicador verifica se a autoridade local subsidia organizações que apoiam as mulheres (por exemplo, organizações de apoio às vítimas de violência de género, empreendedorismo feminino, empoderamento das mulheres, etc.) e organizações que promovem a igualdade entre os sexos (redes de apoio a pais, associações de homens que promovem a igualdade dos sexos, etc.).</i></p> <p>Apoio técnico: Assistência simples para os indivíduos que têm problemas técnicos com dispositivos eletrónicos.⁵⁵</p> <p>Apoio financeiro: Recursos financeiros fornecidos para possibilitar alguns projetos (por exemplo, subsídios)⁵⁶</p> <p>Apoio logístico: Compra e distribuição de equipamento, instalações, peças sobresselentes, informações técnicas e pessoal com a devida formação, essenciais para o bom funcionamento de uma campanha, plano ou projeto⁵⁷.</p>																				
Tipo de indicador	Processo																				
Artigo relevante da Carta	Artigo 5.º - Trabalho em parcerias																				
Contexto de intervenção	<p>Disponibilizar apoio (técnico, financeiro, logístico ou qualquer outro tipo de apoio) a organizações de mulheres e/ou associações que promovem a igualdade dos sexos é um meio para a autoridade local poder garantir a sustentabilidade de ações dedicadas que se concentrem na promoção da igualdade dos sexos.</p> <p>Num relatório publicado pelo Lobby Europeu das Mulheres em 2012 “<i>O preço da austeridade – O impacto dos direitos das mulheres e igualdade dos sexos na Europa</i>”, os valores demonstram que as recentes medidas de austeridade e os cortes devidos à crise económica provocaram cortes no financiamento das organizações de mulheres e ONG que trabalham na área da igualdade dos sexos, o que numa perspetiva a longo prazo irá “...prejudicar a participação cívica e política das mulheres e fazer com que as vozes das mulheres sejam ainda menos ouvidas na sociedade.”⁵⁸</p> <p>A União Europeia presta diferentes tipos de apoio às organizações e associações que trabalham para promover os direitos das mulheres e a igualdade dos sexos, por exemplo, no novo programa, “<i>Direitos, igualdade e programa de cidadania de 2014-2020</i>”, que fornece financiamento aos principais intervenientes na promoção da igualdade entre as mulheres e homens, do progresso da integração da perspetiva de género e da prevenção e combate a todas as formas de violência contra crianças, jovens e mulheres.⁵⁹</p>																				

⁵⁵ <http://www.businessdictionary.com/definition/technical-support.html#ixzz3eeTPrfDA>

⁵⁶ <http://www.thefreedictionary.com/financial+support>

⁵⁷ <http://www.businessdictionary.com/definition/logistics-support.html>

⁵⁸ “O preço da austeridade – O impacto dos direitos das mulheres e igualdade dos sexos na Europa” - Lobby Europeu das Mulheres (2012)

⁵⁹ http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm

Título completo do indicador	<p>Indicador 6.1 (Principal)</p> <p>Proporção de homens e mulheres nas seguintes profissões com segregação entre os sexos: polícia, saúde pública e assistência à infância.</p> <p><i>Os inquiridos devem fornecer dados/valores percentuais ou números absolutos de mulheres e homens por categoria profissional.</i></p> <table><tr><td></td><td></td><td>Ano X</td></tr><tr><td rowspan="2">Polícia</td><td>%/N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>%/N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Saúde pública</td><td>%/N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>%/N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Assistência à infância abaixo da idade da escolaridade obrigatória</td><td>%/N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>%/N.º Homens</td><td></td></tr></table>			Ano X	Polícia	%/N.º Mulheres		%/N.º Homens		Saúde pública	%/N.º Mulheres		%/N.º Homens		Assistência à infância abaixo da idade da escolaridade obrigatória	%/N.º Mulheres		%/N.º Homens	
		Ano X																	
Polícia	%/N.º Mulheres																		
	%/N.º Homens																		
Saúde pública	%/N.º Mulheres																		
	%/N.º Homens																		
Assistência à infância abaixo da idade da escolaridade obrigatória	%/N.º Mulheres																		
	%/N.º Homens																		
Definição	<p><i>Este indicador refere-se à proporção de homens e mulheres empregados em três funções na autarquia local, que são normalmente dominadas pelo outro sexo: polícia, saúde pública e assistência à infância.</i></p> <p>Este indicador refere-se a pessoal <i>qualificado</i> que trabalhe em certas profissões, como polícias, médicos, enfermeiros, auxiliares de enfermagem, professores do ensino pré-escolar ou semelhantes, não se referindo a <i>todo o pessoal empregado</i> nas diferentes funções.</p>																		
Tipo de indicador	Resultado																		
Artigo relevante da Carta	Artigo 6.º – Combater os estereótipos																		
Contexto de intervenção	<p>A segregação entre os sexos no mercado de trabalho refere-se à tendência de as mulheres e homens serem frequentemente sobre-representados em diferentes tipos de cargos profissionais. Esta questão deve-se a diferentes preferências, mas também é um resultado das normas culturais existentes baseadas nos estereótipos de género em que algumas tarefas profissionais são, tradicionalmente, consideradas "trabalho de mulher ou de homem".</p> <p>Em termos de igualdade dos sexos, a segregação no mercado de trabalho pode ser problemática, uma vez que pode afetar a qualidade do postos de trabalho, das condições de trabalho e ter um impacto nos salários, que, por sua vez, tem um impacto direto na situação económica e social geral de mulheres e homens.⁶⁰</p>																		

⁶⁰ Comissão Europeia, em 2009, quanto à Segregação entre os sexos no mercado de trabalho: “Origem, implicações e respostas políticas na UE”, http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgGI8IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fg

Título completo do indicador	<p>Indicador 6.2 (Principal)</p> <p>Existência de políticas para alcançar a paridade entre homens e mulheres em funções tradicionalmente dominadas pelo outro sexo.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador diz respeito a determinadas políticas, como a discriminação positiva do sexo sub-representado aquando do recrutamento, campanhas de sensibilização ou outros tipos de medidas para melhorar o equilíbrio entre os dois sexos em profissões tradicionalmente dominadas por mulheres ou por homens.</i></p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 6.º – Combater os estereótipos
Contexto de intervenção	<p>A segregação entre os sexos no mercado de trabalho refere-se à tendência de as mulheres e homens serem frequentemente sobre-representados em diferentes tipos de cargos profissionais. Esta questão deve-se a diferentes preferências, mas também é um resultado das normas culturais existentes baseadas nos estereótipos de género em que algumas tarefas profissionais são, tradicionalmente, consideradas "trabalho de mulher ou de homem".</p> <p>Em termos de igualdade dos sexos, a segregação no mercado de trabalho pode ser problemática, uma vez que pode afetar a qualidade dos postos de trabalho, das condições de trabalho e ter um impacto nos salários, que, por sua vez, tem um impacto direto na situação económica e social geral de mulheres e homens.⁶¹</p>

⁶¹ Comissão Europeia, em 2009, quanto à Segregação entre os sexos no mercado de trabalho: “Origem, implicações e respostas políticas na UE”, http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgGI8IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fg

Título completo do indicador	<p>Indicador 7.1 (Principal)</p> <p>Existência de um compromisso formal para aumentar o equilíbrio entre os dois sexos nos processos de consulta.</p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Pode, por exemplo, incluir um documento legislativo específico, uma decisão formal, um plano de ação, uma política, etc.</i></p> <p>Consulta pública, ou simplesmente consulta, é um processo regulamentar pelo qual se solicitam as opiniões do público sobre os assuntos que o afeta. Os seus principais objetivos são melhorar a eficiência, a transparência e o envolvimento público em projetos de grande escala ou nas leis e políticas. Normalmente, envolve a <i>notificação</i> (para publicitar o assunto a ser consultado), a <i>consulta</i> (um fluxo de informações bidirecional e troca de opiniões), bem como a <i>participação</i> (envolvendo grupos de interesse na criação de políticas ou legislação).⁶²</p> <p><i>"Equilíbrio entre os dois sexos em cargos de tomada de decisões significa que a representação de mulheres ou homens não deve ser inferior a 40% de acordo com as normas estipuladas pelo Conselho da Europa."</i>⁶³</p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 7.º – Boa administração e audiência prévia
Contexto de intervenção	<p>Da mesma forma que as mulheres tendem a ser sub-representadas em cargos de tomada de decisões políticas, os estudos de caso de vários municípios demonstram que as mulheres tendem a permanecer sub-representadas nos processos de consultas públicas e de audiências públicas. Isto significa que as opiniões, necessidades e preferências das mulheres, no geral, são tidas em menor consideração em políticas públicas, o que gera um défice de qualidade. (Diferentes exemplos publicados no sítio Web do Observatório www.charter-equality.eu)</p> <p>Para confirmar esta tendência, recomenda-se o mapeamento da distribuição de género dos cidadãos que tendem a participar nas consultas e audiências públicas e, em segundo lugar, se a autoridade local assistir a um défice na participação de, por exemplo, mulheres, implementar ações dedicadas para incentivar a participação de mais mulheres.</p> <p>As medidas podem variar, mas as autoridades locais podem, por exemplo, tentar organizar audiências públicas em novos locais ou envolver grupos específicos que representem os interesses dos cidadãos.</p>

⁶² https://en.wikipedia.org/wiki/Public_consultation

⁶³ Conselho <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/01ataglanche/standards-mechanisms/Fachsheets%20Key%20standards.pdf>

Título completo do indicador	<p>Indicador 7.2 (Opcional)</p> <p>Recurso a medidas específicas para aumentar o equilíbrio entre os dois sexos nos processos de consulta formal.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não aplicável <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode, por exemplo, incluir a organização de consultas em momentos em que tanto homens como mulheres podem participar; divulgação de informação sobre as consultas em lugares frequentados por homens e mulheres; organização de atividades de sensibilização sobre o valor das consultas equilibradas entre os dois sexos, etc.</i></p> <p>Consulta pública, ou simplesmente consulta, é um processo regulamentar pelo qual se solicitam as opiniões do público sobre os assuntos que o afeta. Os seus principais objetivos são melhorar a eficiência, a transparência e o envolvimento público em projetos de grande escala ou nas leis e políticas. Normalmente, envolve a <i>notificação</i> (para publicitar o assunto a ser consultado), a <i>consulta</i> (um fluxo de informações bidirecional e troca de opiniões), bem como a <i>participação</i> (envolvendo grupos de interesse na criação de políticas ou legislação). ⁶⁴</p> <p>"Equilíbrio entre os dois sexos em cargos de tomada de decisões"</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 7.º – Boa administração e audiência prévia
Contexto de intervenção	<p>Da mesma forma que as mulheres tendem a ser sub-representadas em cargos de tomada de decisões políticas, os estudos de caso de vários municípios demonstram que as mulheres tendem a permanecer sub-representadas nos processos de consultas e de audiências públicas. Isto significa que as opiniões, necessidades e preferências das mulheres, no geral, são tidas em menor consideração em políticas públicas, o que gera um défice de qualidade. (Diferentes exemplos publicados no sítio Web do Observatório www.charter-equality.eu)</p> <p>Por conseguinte, para confirmar esta tendência, recomenda-se, em primeiro lugar, o mapeamento da distribuição de género dos cidadãos que tendem a participar nas consultas e audiências públicas.</p> <p>Em segundo lugar, se a autoridade local assistir a um défice na participação de, por exemplo, mulheres, devem ser tomadas medidas específicas para melhorar a situação. Estas medidas podem variar, mas as autoridades locais podem, por exemplo, tentar organizar audiências públicas em novos locais ou envolver grupos específicos que representem os interesses dos cidadãos.</p>

⁶⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Public_consultation

Título completo do indicador	<p>Indicador 8.1 (Principal)</p> <p>Existência de um sistema para monitorizar o progresso do plano de ação ou para monitorizar o progresso de objetivos em matéria de igualdade dos sexos.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não aplicável <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador visa determinar se a implementação do Plano de Ação/realização dos objetivos da igualdade dos sexos está a ser monitorizada, ou seja, se as informações relevantes para medir mudanças positivas/progressos estão a ser recolhidas, compiladas e analisadas.</i></p> <p><i>Este indicador também se refere a qualquer outro tipo de documento de orientação ou objetivos políticos que incluam a igualdade dos sexos, ou seja, municípios ou regiões que trabalhem com a integração da perspetiva de género.</i></p> <p>"Sistema de monitorização" é a observação regular e registo das atividades que ocorrem num projeto ou programa. Consiste num processo de recolha rotineira de informações sobre todos os aspetos do projeto. Também envolve dar resposta sobre o progresso do projeto aos doadores, responsáveis pela implementação e beneficiários do projeto.⁶⁵</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 8.º – Compromisso geral
Contexto de intervenção	<p>Monitorizar o progresso das políticas e utilizar um sistema de monitorização é reconhecido internacionalmente como um meio para a implementação eficiente de atividades de igualdade dos sexos. Monitorizar e avaliar as políticas de igualdade dos sexos é uma forma de realizar a avaliação do impacto nos dois sexos e também faz parte da implementação da integração da perspetiva de género (consulte os indicadores horizontais 1-6).</p> <p>Um sistema de monitorização é essencial para seguir o desenvolvimento das políticas e atividades e também para medir os efeitos dos respetivos impactos e avaliar os resultados.</p> <p>A "integração da perspetiva de género é a integração da perspetiva de género em todas as fases dos processos políticos (conceção, implementação, monitorização e avaliação), com vista a promover a igualdade entre as mulheres e os homens. Significa avaliar de que forma as políticas afetam a vida e a posição de mulheres e homens e assumir a responsabilidade para voltar a abordar o assunto, se necessário."⁶⁶</p> <p>"A avaliação do impacto nos dois sexos significa comparar e avaliar, de acordo com critérios relevantes para o género, a situação atual e a tendência, com o desenvolvimento esperado resultante da introdução da política proposta."⁶⁷</p>

⁶⁵ <http://cec.vcn.bc.ca/cmp/modules/mon-wht.htm>

⁶⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/index_en.htm

⁶⁷ Uma guia para a avaliação do impacto nos dois sexos – Comissão Europeia – DG Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão (1998)

Título completo do indicador	<p>Indicador 9.1 (Principal)</p> <p>Recurso a avaliações do impacto nos dois sexos para avaliar os diferentes impactos que essas políticas ou programas propostos ou em curso podem ter nos homens e nas mulheres</p> <p> <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Regularmente <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca usa a análise do impacto nos dois sexos </p>
Definição	<p><i>Este indicador visa determinar até que ponto a autoridade local avalia se a introdução de determinadas políticas podem ter um impacto diferenciado nos homens e nas mulheres (incluindo os efeitos não intencionais).</i></p> <p>"Avaliações do impacto nos dois sexos" refere-se à avaliação ex ante para determinar se uma determinada atividade ou política tem diferentes impactos em mulheres e homens. A avaliação é realizada de forma a identificar possíveis impactos e a reajustar políticas e programas de acordo com as necessidades específicas de mulheres e homens.</p> <p>"A avaliação do impacto nos dois sexos" significa comparar e avaliar, de acordo com critérios relevantes para o género, a situação atual e a tendência, com o desenvolvimento esperado resultante da introdução da política proposta.⁶⁸</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 9.º – Avaliação do impacto no género
Contexto de intervenção	<p>A avaliação do impacto nos dois sexos é reconhecida como um meio para implementar a integração da perspetiva de género.</p> <p>A integração da perspetiva de género é uma abordagem reconhecida internacionalmente para alcançar a igualdade dos sexos ⁶⁹ utilizada pela UE para integrar uma perspetiva de género em todas as políticas e programas. A UE recomenda igualmente que a integração da perspetiva de género seja implementada nos Estados-Membros. Na UE, foi originalmente definido pela Comissão Europeia em 1996⁷⁰ e posteriormente pelo Conselho Europeu em 1998 da seguinte forma: "A integração da perspetiva de género consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo a que uma perspetiva de igualdade de géneros seja incorporada em todas as políticas, em todos os níveis e em todas as etapas, pelos intervenientes normalmente envolvidos na definição de políticas."⁷¹</p> <p>Em 2013, o Conselho da UE salientou a necessidade de apoiar os mecanismos institucionais para a igualdade dos sexos. O Conselho apelou a estratégias nacionais e a planos de ação para apoiar a implementação da integração da perspetiva de género.</p>

⁶⁸ Uma guia para a avaliação do impacto nos dois sexos – Comissão Europeia – DG Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão (1998)

⁶⁹ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

⁷⁰ COM(96)67 final

⁷¹ <http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/lccms/downloadarchive/00003/Europarat.pdf>

Título completo do indicador	<p>Indicador 9.2 (Principal)</p> <p>Recurso à integração da perspectiva de género no processo orçamental.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Regularmente <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca usa a integração da perspectiva de género no processo orçamental </p>
Definição	<p><i>Este indicador visa determinar até que ponto a autoridade local usa a integração da perspectiva de género no processo orçamental como parte da sua política e tomada de decisões.</i></p> <p><i>"A integração da dimensão do género no processo orçamental ou 'orçamentação sensível ao género' é uma aplicação da integração da perspectiva de género ao processo orçamental. Representa uma avaliação sensível ao género dos orçamentos, a incorporação de uma perspectiva de género em todos os níveis do processo orçamental e a reestruturação das receitas e despesas para promover a igualdade dos sexos."</i>⁷²</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 9.º – Análise sexuada
Contexto de intervenção	<p>A integração da dimensão do género no processo orçamental é internacionalmente reconhecida como um meio para implementar a integração da perspectiva de género no processo orçamental. A integração da dimensão do género no processo orçamental significa realizar uma avaliação com base no género dos orçamentos, incorporar uma "perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental e reestruturar as receitas e despesas para promover a igualdade dos sexos".⁷³</p> <p><i>"A integração da dimensão do género nos orçamentos não só salienta o montante destinado a ser gasto com homens e mulheres, mas também demonstra como foi gasto. Este processo tem de ser realizado de forma aberta e justa. A integração da dimensão do género no processo orçamental otimiza a responsabilização e a transparência das receitas e despesas."</i> (OECD, 2002)⁷⁴</p>

⁷² Definição do Conselho da Europa – Manual de implementação prática da integração da dimensão do género nos orçamentos – Conselho da Europa, 2009, Sheila - [https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG\(2008\)15_en.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/CDEG(2008)15_en.pdf)

⁷³ <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201201/20120123ATT36024/20120123ATT36024EN.pdf>

⁷⁴ <http://www.oecd.org/social/gender-development/1896544.pdf>

Título completo do indicador	<p>Indicador 9.3 (Principal)</p> <p>Integração de uma perspetiva de género em avaliações ex post de políticas e programas</p> <p> <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Regularmente <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca integra uma perspetiva de género em avaliações ex post de políticas e programas </p>
Definição	<p><i>Este indicador pretende determinar até que ponto a perspetiva de género está integrada em avaliações ex post de políticas e programas.</i></p> <p>Avaliação ex post: Avaliação do impacto, permitindo aos avaliadores atribuir a causa e o efeito entre as intervenções e os resultados, utilizando uma abordagem de avaliação em retrospectiva (ex post) normalmente realizada após a fase de implementação e que pode explorar os dados do inquérito existente, embora as melhores avaliações recolham os dados o mais próximo possível da linha basal, para garantir a comparabilidade.⁷⁵</p> <p>Integrar uma perspetiva de género na avaliação ex post significa <i>analisar/avaliar</i> se uma determinada atividade ou política tem diferentes impactos nas mulheres e nos homens.</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 9.º – Análise sexuada
Contexto de intervenção	<p>A avaliação do impacto nos dois sexos ou a inclusão de uma perspetiva de género em avaliações ex post é reconhecida como meio de implementar a integração da perspetiva de género.</p> <p>A integração da perspetiva de género é uma abordagem reconhecida internacionalmente para alcançar a igualdade dos sexos ⁷⁶ utilizada pela UE para integrar uma perspetiva de género em todas as políticas e programas. A UE recomenda igualmente que a integração da perspetiva de género seja implementada nos Estados-Membros. Na UE, foi originalmente definido pela Comissão Europeia em 1996⁷⁷ e posteriormente pelo Conselho Europeu em 1998 da seguinte forma: “A <i>integração da perspetiva de género</i> é a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo a que uma <i>perspetiva de igualdade de género</i> seja incorporada em todas as políticas, em todos os níveis e em todas as etapas, pelos intervenientes normalmente envolvidos na definição de políticas.”⁷⁸</p> <p>Em 2013, o Conselho da UE salientou a necessidade de apoiar os mecanismos institucionais para a igualdade dos sexos. O Conselho apelou a estratégias nacionais e a planos de ação para apoiar a implementação da integração da perspetiva de género. Integrar uma dimensão de género faz parte do método de <i>integração da perspetiva de género</i>.</p>

⁷⁵ <http://www.investopedia.com/terms/e/expost.asp>

⁷⁶ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

⁷⁷ COM(96)67 final

⁷⁸ <http://www.gendermainstreaming-planungstool.at/lccms/downloadarchive/00003/Europarat.pdf>

Título completo do indicador	<p>Indicador 10.1 (Principal)</p> <p>Extensão dos múltiplos obstáculos inerentes a uma política de igualdade dos sexos (com base no sexo, raça, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou crença, opinião política ou outra, pertença a uma minoria nacional, património, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual)</p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "nunca".</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Sempre <input type="checkbox"/> Regularmente <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador serve para verificar se a autoridade local considera múltiplas formas de discriminação nas políticas e nas medidas de igualdade dos sexos. Este indicador pode incluir referências específicas do plano de ação ou outro compromisso formal.</i></p> <p>"Discriminação múltipla" é um termo utilizado enquanto noção global e neutra para todos os casos de discriminação relativos a vários dos motivos de discriminação incluídos no Artigo 13.º da CE e noutros instrumentos. O termo "discriminação múltipla de mulheres" é utilizado para referir qualquer discriminação contra uma mulher que não envolva apenas o género". ⁷⁹</p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 10.º – Discriminação ou obstáculos múltiplos
Contexto de intervenção	<p>A UE tem várias Diretivas relativamente a antidiscriminação por vários motivos. "O Tratado original que estabelece a Comunidade Europeia (1957) continha uma disposição que proibia a discriminação com base no sexo no local de emprego. Os recentes exemplos de legislação que adicionaram outros motivos de discriminação e desenvolveram o motivo de discriminação em relação ao sexo, incluem:</p> <p>Diretiva 2000/43/CE – implementar o princípio de tratamento igual entre pessoas, independentemente da origem racial ou étnica: estabelece um quadro contra a discriminação com base na origem racial ou étnica dentro e fora do mercado de trabalho;</p> <p>Diretiva 2000/78/CE – que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional: estabelece um quadro para o tratamento igual no emprego e na atividade profissional e no Artigo 1.º é estabelecido um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional;</p> <p>Diretiva 2004/113/CE – que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento e</p>

⁷⁹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/multipliediscriminationfinal7september2009_en.pdf

	<p>Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação): <i>estabelece um quadro para o tratamento igual entre os homens e as mulheres no acesso a e provisão de bens e serviços.</i> ⁸⁰</p> <p>Num inquérito realizado pela Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) em 2010, cada quatro pessoas de uma minoria étnica ou em contexto de imigração entrevistadas indicaram que se sentiram discriminadas em, pelo menos, dois dos seguintes motivos nos últimos 12 meses: origem étnica ou de imigração, sexo, orientação sexual, idade, religião ou crenças, incapacidade ou "outros" motivos. ⁸¹</p>
--	---

⁸⁰ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁸¹ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 10.2 (Principal)</p> <p>Existência de medidas específicas para promover e apoiar a igualdade dos sexos entre os residentes de um grupo vítima de múltiplos obstáculos.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<i>Este indicador pode incluir campanhas, projetos, pesquisas, etc.</i>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 10.º – Discriminação ou obstáculos múltiplos
Contexto de intervenção	<p>A UE tem várias Diretivas relativamente a antidiscriminação por vários motivos. "O Tratado original que estabelece a Comunidade Europeia (1957) continha uma disposição que proibia a discriminação com base no sexo no local de emprego. Os recentes exemplos de legislação que adicionaram outros motivos de discriminação e desenvolveram o motivo de discriminação em relação ao sexo, incluem:</p> <p>Diretiva 2000/43/CE – implementar o princípio de tratamento igual entre pessoas, independentemente da origem racial ou étnica: <i>estabelece um quadro contra a discriminação com base na origem racial ou étnica dentro e fora do mercado de trabalho;</i></p> <p>Diretiva 2000/78/CE – que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional: <i>estabelece um quadro para o tratamento igual no emprego e na atividade profissional e no Artigo 1.º é estabelecido um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional;</i></p> <p>Diretiva 2004/113/CE – implementar o princípio de tratamento igual entre os homens e as mulheres no acesso a e provisão de bens e serviços e</p> <p>Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação): <i>estabelece um quadro para o tratamento igual entre os homens e as mulheres no acesso a e provisão de bens e serviços.</i> ⁸²</p> <p>Num inquérito realizado pela Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) em 2010, cada quatro pessoas de uma minoria étnica ou em contexto de imigração entrevistadas indicaram que se sentiram discriminados em, pelo menos, dois dos seguintes motivos nos últimos 12 meses: origem étnica ou imigrante, sexo, orientação sexual, idade, religião ou crenças, incapacidade ou "outros" motivos. ⁸³</p>

⁸² http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁸³ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 11.1 (Principal)</p> <p>Existência de um compromisso formal para garantir a igualdade dos sexos na gestão de pessoal na autoridade local</p> <p><i>Se a sua autoridade local não tiver um mandato legal/competência nas áreas políticas indicadas, assinale a opção "não".</i></p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<i>Pode, por exemplo, incluir um documento legislativo específico, uma decisão formal, um plano de ação, uma política, etc.</i>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 11.º – O papel da entidade patronal
Contexto de intervenção	<p>A UE tem várias Diretivas relativamente a antidiscriminação no emprego. "O Tratado original que estabelece a Comunidade Europeia (1957) continha uma disposição que proibia a discriminação com base no sexo no local de emprego. Os recentes exemplos de legislação que adicionaram outros motivos de discriminação e desenvolveram o motivo de discriminação em relação ao sexo, incluem: Diretiva 2000/78/CE – Diretiva sobre igualdade no emprego: estabelece um quadro para o tratamento igual no emprego e na profissão e no Artigo 1.º é estabelecido um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional;"⁸⁴</p> <p>De acordo com os objetivos da União Europeia, 75% da população com idades entre os 20 e os 64 anos devem estar empregados até 2020 para estabilizar a força de trabalho decrescente e aumentar o crescimento económico.⁸⁵ Em 2013, a taxa de emprego para as pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos manteve-se nos 64,1%; a taxa de emprego dos homens manteve-se nos 69,4% na UE-28, em comparação com 58,8% para as mulheres.⁸⁶</p> <p>De acordo com um estudo sobre o setor da <i>Administração pública</i> realizado pela Eurofund, a administração pública contrata ligeiramente mais homens (54%) do que mulheres (46%) (Valores Eurostat, 2013).⁸⁷</p>

⁸⁴ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁸⁵ http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

⁸⁶ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁸⁷ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/8422/en/1/EF138422EN.pdf

Título completo do indicador	<div>Indicador 11.2 (Principal)</div> <div>Existência de diretrizes para promover a igualdade dos sexos no recrutamento, promoção e manutenção do emprego na autoridade local</div> <table><tr><td></td><td>Sim</td><td>Não</td><td>Não sei</td></tr><tr><td>Recrutamento</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Promoção</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Manutenção do emprego</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>		Sim	Não	Não sei	Recrutamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Promoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Manutenção do emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sim	Não	Não sei														
Recrutamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Promoção	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Manutenção do emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Definição	<div>Este indicador refere-se ao recrutamento de novas pessoas, certificando-se de que estas progridem em termos de carreira e se mantêm no mercado de trabalho.</div> <div>Recrutamento: medir a atual situação /fase da igualdade dos sexos na sua autoridade local ou regional, O processo de recrutamento inclui analisar os requisitos para um determinado trabalho tornando-o atrativo, avaliar e selecionar os candidatos, contratar e integrar os novos funcionários na organização.</div> <div>Promoção: Em termos de carreira, uma promoção refere-se ao avanço na categoria ou cargo de um funcionário numa estrutura hierárquica.⁸⁸</div> <div>Manutenção do emprego: O ato de permanecer empregado independentemente das circunstâncias externas.</div>																
Tipo de indicador	Processo																
Artigo relevante da Carta	Artigo 11.º – O papel da entidade patronal																
Contexto de intervenção	<div>A UE tem várias Diretivas relativamente a antidiscriminação no emprego. "O Tratado original que estabelece a Comunidade Europeia (1957) continha uma disposição que proibia a discriminação com base no sexo no local de emprego. Os recentes exemplos de legislação que adicionaram outros motivos de discriminação e desenvolveram o motivo de discriminação em relação ao sexo, incluem: Diretiva 2000/78/CE – Diretiva sobre igualdade no emprego: estabelece um quadro para o tratamento igual no emprego e na profissão e no Artigo 1.º estabelece um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional;"⁸⁹</div> <div>De acordo com os objetivos da União Europeia, 75% da população com idades entre os 20-64 anos devem estar empregados até 2020 para estabilizar a força de trabalho decrescente e aumentar o crescimento económico. ⁹⁰ Em 2013, a taxa de emprego para as pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos manteve-se nos 64,1%; a taxa de emprego dos homens manteve-se nos 69,4% na UE-28, em comparação com 58,8% para as mulheres.⁹¹</div> <div>De acordo com um estudo sobre o setor da <i>Administração pública</i> realizado pela Eurofund, a administração pública contrata ligeiramente mais homens (54%) do que mulheres (46%) (Valores Eurostat, 2013).⁹²</div>																

⁸⁸ <http://www.investopedia.com/terms/p/promotion.asp>

⁸⁹ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁹⁰ http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

⁹¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁹² http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/8422/en/1/EF138422EN.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 11.3 (Principal)</p> <p>Proporção de homens e mulheres empregados como administradores de Nível 1 na autoridade local</p> <p><i>O inquirido tem a opção de responder indicando dados/valores ou números absolutos de mulheres e homens.</i></p> <table border="1"> <tr> <td></td><td>Ano X</td></tr> <tr> <td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr> <tr> <td>% / N.º Homens</td><td></td></tr> </table>		Ano X	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens	
	Ano X						
% / N.º Mulheres							
% / N.º Homens							
Definição	Os administradores de Nível 1 são o mais alto nível de posições administrativas (não políticas) no seio de cada autoridade local/regional.						
Tipo de indicador	Resultado						
Artigo relevante da Carta	Artigo 11.º – O papel da entidade patronal						
Contexto de intervenção	<p>A UE tem várias Diretivas relativamente a antidiscriminação no emprego. "O Tratado original que estabelece a Comunidade Europeia (1957) continha uma disposição que proibia a discriminação com base no sexo no local de emprego. Os recentes exemplos de legislação que adicionaram outros motivos de discriminação e desenvolveram o motivo de discriminação em relação ao sexo, incluem: Diretiva 2000/78/CE – Diretiva sobre igualdade no emprego: estabelece um quadro para o tratamento igual no emprego e na profissão e no Artigo 1.º estabelece um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional;"⁹³</p> <p>De acordo com os objetivos da União Europeia, 75% da população com idades entre os 20-64 anos devem estar empregados até 2020 para estabilizar a força de trabalho decrescente e aumentar o crescimento económico. ⁹⁴ Em 2013, a taxa de emprego para as pessoas com idades entre os 15e os 64 anos manteve-se nos 64,1%; a taxa de emprego dos homens manteve-se nos 69,4% na UE-28, em comparação com 58,8% para as mulheres.⁹⁵</p> <p>De acordo com um estudo sobre o setor da <i>Administração pública</i> realizado pela Eurofund, a administração pública contrata ligeiramente mais homens (54%) do que mulheres (46%) (Valores Eurostat, 2013).⁹⁶</p>						

⁹³ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁹⁴ http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

⁹⁵ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

⁹⁶ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/8422/en/1/EF138422EN.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 11.4 (Principal)</p> <p>Proporção de homens e mulheres empregados como administrativos (todos os níveis) na autoridade local</p> <p><i>O inquirido tem a opção de responder indicando dados/valores ou números absolutos de mulheres e homens.</i></p> <table border="1"> <tr> <td></td><td>Ano X</td></tr> <tr> <td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr> <tr> <td>% / N.º Homens</td><td></td></tr> </table>		Ano X	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens	
	Ano X						
% / N.º Mulheres							
% / N.º Homens							
Definição	<i>Administrativos (todos os níveis) refere-se a pessoas que trabalham em cargos administrativos (não políticos) na autoridade local.</i>						
Tipo de indicador	Resultado						
Artigo relevante da Carta	Artigo 11.º – O papel da entidade patronal						
Contexto de intervenção	<p>A UE tem várias Diretivas relativamente a antidiscriminação no emprego. "O Tratado original que estabelece a Comunidade Europeia (1957) continha uma disposição que proibia a discriminação com base no sexo no local de emprego. Os recentes exemplos de legislação que adicionaram outros motivos de discriminação e desenvolveram o motivo de discriminação em relação ao sexo, incluem: Diretiva 2000/78/CE – Diretiva sobre igualdade no emprego: estabelece um quadro para o tratamento igual no emprego e na profissão e no Artigo 1.º estabelece um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional;"⁹⁷</p> <p>De acordo com os objetivos da União Europeia, 75% da população com idades entre os 20-64 anos devem estar empregados até 2020 para estabilizar a força de trabalho decrescente e aumentar o crescimento económico. ⁹⁸ Em 2013, a taxa de emprego para as pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos manteve-se nos 64,1%; a taxa de emprego dos homens manteve-se nos 69,4% na UE-28, em comparação com 58,8% para as mulheres.⁹⁹</p> <p>De acordo com um estudo sobre o setor da <i>Administração pública</i> realizado pela Eurofund, a administração pública contrata ligeiramente mais homens (54%) do que mulheres (46%) (Valores Eurostat, 2013).¹⁰⁰</p>						

⁹⁷ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1454-EU_MIDIS_DiF5-multiple-discrimination_EN.pdf

⁹⁸ http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/index_en.htm

⁹⁹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

¹⁰⁰ http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/8422/en/1/EF138422EN.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 11.5 (Principal)</p> <p>Existência de medidas para determinar a disparidade salarial entre homens e mulheres entre os funcionários da autoridade local.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Estas medidas podem incluir o cálculo da disparidade salarial entre homens e mulheres na sua organização (diretamente com o LOGIB), auditoria de pagamentos, elaboração de estatísticas salariais separadas por sexo e levantamento salarial por sexo. O LOGIB é uma ferramenta de base Web que permite às empresas calcular, analisar e explicar as respetivas diferenças salariais entre os dois sexos</i></p> <p>(http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/measuring-gpg/index_en.htm)</p> <p>A disparidade salarial entre homens e mulheres (também conhecida como fosso salarial que separa os géneros, diferença de rendimentos entre homens e mulheres, disparidades de género nos rendimentos, disparidades de rendimentos entre os dois sexos) é a diferença entre os rendimentos dos homens e mulheres expressa como uma percentagem dos rendimentos dos homens.¹⁰¹</p>
Tipo de indicador	Resultado
Artigo relevante da Carta	Artigo 11.º – O papel da entidade patronal
Contexto de intervenção	<p>Em média, as mulheres na UE ganham cerca de 16% menos por hora do que os homens. A disparidade salarial entre homens e mulheres também varia entre os países da Europa.¹⁰²</p> <p>A Comissão Europeia definiu o combate da disparidade salarial entre homens e mulheres como uma das prioridades na Estratégia em matéria de igualdade entre homens e mulheres da UE (2010-2015). O princípio de pagamento igual para trabalho igual ou trabalho de valor igual é consagrado nos Tratados da União Europeia desde 1957 e está incorporado na Diretiva 2006/54/CE (Diretiva reformulada) <i>Sobre igualdade de remuneração para trabalho de igual valor</i>.¹⁰³</p>

¹⁰¹ <http://www.oecd.org/gender/data/genderwagegap.htm>

¹⁰² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf

¹⁰³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_en.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 11.6 (Principal)</p> <p>Existência de uma política contra o assédio sexual.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador serve para verificar se a autoridade local desenvolveu uma política antiassédio. Este indicador poderia incluir referências específicas ao plano de ação ou outro compromisso formal.</i></p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 11.º – O papel da entidade patronal
Contexto de intervenção	<p>De acordo com os valores do inquérito da UE publicado em 2014, uma em cada duas mulheres (55%) na UE foi vítima de assédio sexual, pelo menos, uma vez desde os 15 anos de idade e uma em cinco mulheres (21%) nos 12 meses anteriores ao inquérito.¹⁰⁴</p> <p>Ao nível europeu, a Diretiva da UE 2006/54/CE de 5 de julho de 2006 sobre a implementação do princípio de oportunidades iguais e tratamento igual de homens e mulheres em termos de emprego e cargos (reformulação) inclui os conceitos de assédio relativos ao sexo e assédio sexual e indica que existem formas de discriminação que violam o princípio de tratamento igual.¹⁰⁵</p>

¹⁰⁴ http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf

¹⁰⁵ http://www.stopvaw.org/1976_equal_treatment_directive_and_2002_sexual_harassment_amendment

Título completo do indicador	<p>Indicador 11.7 (Opcional)</p> <p>Existência de políticas ou medidas adicionais às disposições legais nacionais de apoio/promoção da conciliação da vida social, privada e profissional entre os funcionários da autoridade local.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>As medidas adicionais às disposições legais nacionais podem incluir: dias de licença adicionais; pagamento adicional para os funcionários que estão de licença; condições mais flexíveis para a implementação das medidas legais; horário de trabalho flexível para os funcionários com responsabilidades familiares; promoção de medidas existentes para os homens; cuidados de baby-sitting ou cuidado de idosos, quando necessário; ponto de informação e/ou de apoio em questões de reconciliação; compras; serviços de lavanderia.</i></p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 11.º – O papel da entidade patronal
Contexto de intervenção	<p>As medidas para melhorar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ou conciliação da vida social, privada e profissional são indicadas numa série de convenções internacionais e salientadas nas Diretivas da UE e leis nacionais. Muitos analistas acreditam que políticas de reconciliação melhoradas podem contribuir significativamente para alcançar os objetivos políticos gerais da UE até 2020, tais como prestar cuidados de qualidade a crianças, atingir um nível de emprego de 75%, incentivar a participação de mulheres e homens mais velhos na força de trabalho e estimular as taxas de nascimento.¹⁰⁶</p>

¹⁰⁶ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI\(2013\)130549_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI(2013)130549_REV1_EN.pdf)

Título completo do indicador	<div>Indicador 11.8 (Opcional)</div> <div>Proporção de homens e mulheres empregados na autoridade local beneficiando de: licença parental; regime de trabalho flexível; trabalho a tempo parcial.</div> <div>Os inquiridos têm a opção de responder indicando percentagens/valores ou número absoluto de mulheres e homens na autoridade local que beneficiam de diferentes medidas destinadas a promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.</div> <table><tr><td></td><td></td><td>Ano X</td></tr><tr><td rowspan="2">Licença parental</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Regime de trabalho flexível</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Tempo parcial</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr></table>			Ano X	Licença parental	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Regime de trabalho flexível	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Tempo parcial	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens	
		Ano X																	
Licença parental	% / N.º Mulheres																		
	% / N.º Homens																		
Regime de trabalho flexível	% / N.º Mulheres																		
	% / N.º Homens																		
Tempo parcial	% / N.º Mulheres																		
	% / N.º Homens																		
Definição	<div>Este indicador serve para verificar até que ponto os homens e as mulheres aproveitam as medidas para facilitar a conciliação entre trabalho e vida pessoal.</div> <div>"Funcionários a tempo parcial" são pessoas cujas horas de trabalho são inferiores às horas de trabalho normais, sendo que as horas de trabalho normais são consideradas o número de horas numa semana de trabalho a tempo inteiro no Estado-Membro ou no setor da unidade empregadora ou na própria unidade empregadora. Esta definição inclui todas as formas de trabalho a tempo parcial (por exemplo, trabalho a meio tempo, trabalho de um, dois ou três dias por semana, etc.). Este número pode ser estabelecido a nível nacional, regional, industrial ou da unidade em causa. De notar que, enquanto a categoria de "funcionário a tempo inteiro" é relativamente homogénea, o mesmo não pode ser dito da categoria de "funcionário a tempo parcial", uma vez que esta pode abranger qualquer coisa entre 20%, ou ainda menos, e 80% ou mais do horário normal de trabalho da unidade empregadora. É impossível estabelecer uma distinção exata entre o trabalho a tempo parcial e a tempo inteiro devido à variação nas práticas laborais entre os Estados-Membros e os diversos setores. Os funcionários a tempo parcial (duração do trabalho inferior ao normal) e os funcionários intermitentes/sazonais (que poderão trabalhar a tempo inteiro, mas por um curto período fixo, por exemplo, trabalhadores temporários) não devem ser confundidos.</div> <div>A licença parental ou licença familiar é um benefício para os funcionários que disponibiliza uma ausência remunerada para tratar de uma criança ou providenciar o bem-estar da criança. Os termos "licença parental" e "licença familiar" incluem a licença de maternidade, paternidade e adoção. Geralmente, os benefícios mínimos são estipulados por lei.¹⁰⁷</div> <div>Um "regime de trabalho flexível" proporciona flexibilidade na organização do tempo de trabalho. Pode assumir diferentes formas, incluindo contas/bancos de horas de trabalho, semana comprimida, horas de trabalho alternadas, horários flexíveis e teletrabalho.</div>																		
Tipo de indicador	Resultado																		
Artigo relevante da Carta	Artigo 11.º – O papel da entidade patronal																		

¹⁰⁷ https://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave

Contexto de intervenção	<p>A licença parental, utilizando um regime de trabalho flexível ou trabalho a tempo parcial, é uma medida que pode ser implementada para melhorar a reconciliação da vida profissional e familiar. Melhorar as condições dos cidadãos para conciliar a carreira com as obrigações familiares é essencial para melhorar a igualdade dos sexos. Os estudos demonstram que as medidas que facilitam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal podem ajudar a aumentar os níveis de emprego e reduzir problemas de saúde relacionados com o stress.</p> <p>As medidas para melhorar o <i>equilíbrio entre trabalho e vida pessoal</i> são indicadas numa série de convenções internacionais e salientadas nas Diretivas da UE e na legislação nacional. Muitos analistas acreditam que melhores políticas de reconciliação podem contribuir significativamente para alcançar os objetivos políticos gerais da UE até 2020, tal como prestar cuidados de qualidade a crianças, atingir um nível de emprego de 75%, incentivar a participação das mulheres e homens mais velhos na força de trabalho e estimular as taxas de natalidade.¹⁰⁸</p>
-------------------------	---

¹⁰⁸ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI\(2013\)130549_REV1_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI(2013)130549_REV1_EN.pdf)

Título completo do indicador	<p>Indicador 12.1 (Principal)</p> <p>Inserção de cláusulas de igualdade entre os sexos em contratos/convenções de financiamento assinados</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Não aplicável <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador visa verificar se a autoridade local toma medidas práticas para assegurar que as considerações sobre igualdade dos sexos foram integradas nos processos de compras e de contratação.</i></p> <p>Compras públicas refere-se à aquisição/compra de bens, serviços ou trabalhos por parte de uma autoridade ou órgão público. É preferencial que os bens, serviços ou trabalhos sejam apropriados e sejam adquiridos ao melhor custo possível para cumprir as necessidades do adquirente em termos de qualidade e quantidade, tempo e localização.¹⁰⁹</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 12.º – Compras e contratos públicos
Contexto de intervenção	<p>Este indicador pretende identificar se a autoridade local está a implementar cláusulas de igualdade dos sexos específicas nos contratos e contratos de financiamento com os parceiros.</p> <p>As compras públicas podem ser realizadas por autoridades locais e como forma de apoiar a luta contra a discriminação, promover a igualdade dos sexos e a inclusão social.¹¹⁰</p> <p>Apoiado pela Diretiva UE 2014/24/UE sobre compras públicas e que revoga a Diretiva 2004/18/UE, considerando 98 da Diretiva, que indica que “<i>As condições de execução do contrato também podem destinar-se a favorecer a implementação de medidas para a promoção da igualdade de mulheres e homens no trabalho, maior participação das mulheres no mercado de trabalho e a reconciliação do trabalho e da vida pessoal...</i>”.¹¹¹</p>

¹⁰⁹ <https://en.wikipedia.org/wiki/Procurement>

¹¹⁰ Nielsen Ruth (2005), *Discrimination and equality in public procurement* (Discriminação e igualdade nas compras públicas), Departamento de Direito, Copenhagen Business School. Disponível em:

<http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/klaw46/discrimination.procurement.pdf>

¹¹¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32014L0024>

Título completo do indicador	<p>Indicador 13.1 (Opcional)</p> <p>Existência de medidas específicas para eliminar os estereótipos de género em todas as formas de educação.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode incluir a revisão de material educativo e ação para incentivar escolhas de carreira não tradicionais.</i></p> <p>"Todas as formas de educação" refere-se a todas as formas de educação para as crianças e jovens, bem como à formação de desenvolvimento profissional para os funcionários da administração municipal.</p> <p>"Estereótipos de género": Os estereótipos e perceções sobre masculinidade e feminilidade estão profundamente enraizados nas nossas sociedades e consciências. São provenientes de modelos e normas históricos, culturais e sociais.¹¹²</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 13.º - Educação e aprendizagem ao longo da vida
Contexto de intervenção	<p>De acordo com um estudo do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) sobre as perceções de género, os estereótipos de género podem ser problemáticos, uma vez que o excesso de generalização pode resultar na discriminação com base no género e no tratamento injusto por parte da sociedade. Para identificar a discriminação de género quando ocorre e impedi-la, é importante estar ciente dos estereótipos de género, do seu conteúdo, das suas origens e dos mecanismos em que exercem influência.¹¹³</p> <p>As perceções e desenvolvimento de comportamentos estereotipados de género começam muito cedo e podem ter impacto significativo no comportamento e nas escolhas das raparigas e rapazes, mulheres e homens durante toda a vida. A perceção dos professores do que é considerado normalmente "masculino" e "feminino" também tende a determinar as relações com os alunos. Os estereótipos de género também podem ser reforçados no material escolar. Para promover a diversidade e incentivar as crianças a desenvolverem interesses em diferentes áreas, é recomendável tomar medidas destinadas a prevenir os estereótipos na educação, tal como a formação ou revisão do material educativo.¹¹⁴</p>

¹¹² <http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>

¹¹³ <http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>

¹¹⁴ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 14.1 (Opcional)</p> <p>Existência de medidas específicas para garantir um bom estado de saúde para homens e mulheres na autoridade local.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode incluir campanhas de sensibilização em torno de doenças específicas de homens e mulheres.</i></p> <p><i>Também pode incluir medidas específicas para adaptar de melhor forma os serviços de cuidados de saúde às necessidades específicas de mulheres e homens. Podem utilizar-se, para este efeito, estatísticas separadas por género para identificar necessidades específicas.</i></p> <p>Campanhas de sensibilização (realizadas pela autoridade local e destinadas ao público) – são campanhas de comunicação de um tópico específico que visam criar oportunidades para troca de informações e assim melhorar a compreensão mútua e desenvolver competências e aptidões necessárias para permitir alterações nas atitudes e nos comportamentos sociais¹¹⁵.</p> <p>“Estatísticas separadas por género” ou “Dados repartidos por sexo”: dados recolhidos e apresentados separadamente sobre homens e mulheres.¹¹⁶</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 14.º – Saúde
Contexto de intervenção	<p>Devido a diferenças físicas e diferentes hábitos de estilo de vida, mulheres e homens estão expostos a riscos de saúde diferentes, têm relatórios de saúde diferentes e até o acesso à saúde não é o mesmo. Para prestar serviços de saúde de qualidade, estas diferenças devem ser consideradas no planeamento e administração dos mesmos.¹¹⁷</p> <p>A estratégia para a saúde da UE recomenda que os Estados-Membros tenham em consideração a dimensão de género da política de saúde e salienta a necessidade de combater as desigualdades na saúde entre os grupos sociais.¹¹⁸</p>

¹¹⁵ “Principles of awareness-raising: Information literacy, a case study” (Princípios de sensibilização: leitura informativa, um estudo de caso), Ayers Richard, UNESCO Bangkok, 2006

¹¹⁶ Definição pela UNESCO:

http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAAahUKEwj3z6eQ5pbGAhXEwiwKHb82AEo&url=http%3A%2F%2Fportal.unesco.org%2Fen%2Ffiles%2F11483%2F10649049699Definitions.doc%2FDefinitions.doc&ei=O3GBVbfGHcS1sQG_7YDQBA&usq=AFQjCNG_X5iyO4dWs00t2Jj6ZRXX_YXz4w&bvm=bv.96041959.d.bGg

¹¹⁷ http://ec.europa.eu/health/population_groups/gender/index_en.htm

¹¹⁸ http://ec.europa.eu/health/strategy/policy/index_en.htm

Título completo do indicador	<p>Indicador 15.1 (Opcional)</p> <p>Existência de medidas específicas que incorporem as questões de género no planeamento e na prestação de apoio e serviços sociais</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode incluir uma avaliação (ex ante) das necessidades dos homens e das mulheres aquando do planeamento de apoio e serviços sociais e uma avaliação (ex post) do impacto desse apoio e serviços.</i></p> <p><i>Se forem utilizadas medidas específicas que incorporem questões relativas ao género em algumas áreas ou em determinada medida no planeamento e prestação de apoio e serviços sociais, responda "sim" e identifique se estes métodos podem ser transferidos para outros serviços.</i></p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 15.º – Apoio e serviços sociais
Contexto de intervenção	<p>O género é um fator significativamente importante que influencia as preferências e as necessidades do apoio e serviços sociais. Devido a uma série de fatores, incluindo o fato de as mulheres serem sobre-representadas no grupo de pessoas em risco de pobreza na maioria dos Estados-Membros da UE, as mulheres tendem, no geral, a utilizar mais os apoios e serviços sociais do que os homens. Outros fatores contribuintes são a maior probabilidade de as mulheres terem carreiras mais curtas e/ou interrompidas e, em média, rendimentos mais baixos do que os homens. O acesso a apoio e serviços sociais de qualidade é essencial para promover o emprego (consulte o Indicador 11.1 - 11.8) e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (consulte o Indicador 11.7) entre os cidadãos. ¹¹⁹</p> <p>Além disso, o apoio e serviços sociais devem incluir a integração da perspetiva de género (consulte os Indicadores horizontais 1-6) e ter em consideração as diferentes necessidades e preferências das mulheres e dos homens.</p>

¹¹⁹ Políticas de inclusão ativas da integração da perspetiva de género, Comissão Europeia, DG Emprego, Assuntos Sociais e Oportunidades Iguais (2009)

Título completo do indicador	Indicador 16.1 (Principal) Percentagem de crianças que receberam cuidados através de acordos formais, por faixa etária e por tempo semanal passado em cuidados. <table><tr><td></td><td></td><td>Ano X</td></tr><tr><td rowspan="2">Menos de 3 anos de idade</td><td>De 1 a 29 horas</td><td></td></tr><tr><td>30 horas ou mais</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">3 anos de idade até à escolaridade obrigatória</td><td>De 1 a 29 horas</td><td></td></tr><tr><td>30 horas ou mais</td><td></td></tr></table>			Ano X	Menos de 3 anos de idade	De 1 a 29 horas		30 horas ou mais		3 anos de idade até à escolaridade obrigatória	De 1 a 29 horas		30 horas ou mais	
		Ano X												
Menos de 3 anos de idade	De 1 a 29 horas													
	30 horas ou mais													
3 anos de idade até à escolaridade obrigatória	De 1 a 29 horas													
	30 horas ou mais													
Definição	<p><i>Este indicador deve apresentar, em primeiro lugar, a percentagem de crianças com idade inferior a 3 anos que receberam cuidados em infraestruturas formais de assistência à infância da população total de crianças nessa faixa etária por tempo semanal passado em cuidados em 2013 (1-29 horas ou mais de 30 horas).</i></p> <p><i>Em segundo lugar, deve apresentar a percentagem de crianças entre os 3 anos de idade e a idade de escolaridade obrigatória que receberam cuidados em infraestruturas formais de assistência à infância da população total de crianças nessa faixa etária por tempo semanal passado em cuidados em 2013 (1-29 horas ou mais de 30 horas).</i></p> <p><i>Quatro tipos de assistência à infância e de educação seriam considerados neste indicador: Ensino pré-escolar, Ensino obrigatório, Assistência à infância em centros fora do horário escolar (antes/depois) e Cuidados infantis em creches.</i></p> <p><i>Portanto, os acordos formais incluem todo o tipo de cuidados organizados/controlados por uma estrutura (pública, privada). Os cuidados prestados por amas sem qualquer estrutura entre o cuidador e os pais (acordos diretos) seriam excluídos da definição de "cuidados formais", a fim de ter em conta apenas a assistência à infância reconhecida como cumprindo certos padrões de qualidade.</i></p>													
Tipo de indicador	Resultado													
Artigo relevante da Carta	Artigo 16.º – Assistência à infância													
Contexto de intervenção	<p>As estatísticas demonstram que as mulheres tendem a assumir maiores responsabilidades nos cuidados não remunerados em casa, resultando em interrupções das carreiras ou horas de trabalho reduzidas (trabalho a tempo parcial), que, por sua vez, têm impacto negativo na situação económica das mulheres. Prestar serviços de assistência à infância acessíveis e de qualidade poderá ajudar as mulheres e os homens a reconciliarem o trabalho e a vida familiar, com efeitos positivos na igualdade dos sexos¹²⁰.</p> <p>O Indicador 16.1 foi definido após as "metas de Barcelona" estabelecidas pelo Conselho Europeu em 2002. Estes objetivos indicam que os “Estados-Membros devem remover os desincentivos à participação da força de trabalho feminina, tendo em consideração a necessidade de instalações de assistência à infância e em linha com os padrões nacionais de provisão de cuidados infantis até 2010 a, pelo menos, 90% das crianças entre os 3 anos de idade e a idade escolar obrigatória e a, pelo menos, 33% das crianças com menos de 3 anos de idade.”¹²¹</p>													

¹²⁰ Comissão Europeia (2013), O impacto da crise económica na situação das mulheres e dos homens e nas políticas de igualdade dos sexos - Relatório resumido, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo. Disponível em: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf.

¹²¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 16.2 (Opcional)</p> <p>Horário de funcionamento dos serviços de assistência à infância por faixa etária (Ano X - Ano Y)</p> <table border="1" data-bbox="485 421 1238 613"> <tr> <td></td><td>Horário de funcionamento em Ano X</td></tr> <tr> <td>Menos de 3 anos de idade</td><td></td></tr> <tr> <td>3 anos de idade à escolaridade obrigatória</td><td></td></tr> </table>		Horário de funcionamento em Ano X	Menos de 3 anos de idade		3 anos de idade à escolaridade obrigatória	
	Horário de funcionamento em Ano X						
Menos de 3 anos de idade							
3 anos de idade à escolaridade obrigatória							
	<p><i>Este indicador examina o horário de funcionamento (por exemplo, das 7:00h às 18:30h) dos serviços de assistência à infância para crianças com menos de 3 anos de idade e com idades entre os 3 anos e a idade da escolaridade obrigatória. Se o horário de funcionamento variar consoante o tipo de creche, deve ser apresentada a média de horas de abertura.</i></p>						
Tipo de indicador	Processo						
Artigo relevante da Carta	Artigo 16.º – Assistência à infância						
Contexto de intervenção	<p>As estatísticas demonstram que as mulheres tendem a assumir maiores responsabilidades nos cuidados não remunerados em casa, resultando em interrupções das carreiras ou horas de trabalho reduzidas (trabalho a tempo parcial), que, por sua vez, têm impacto negativo na situação económica das mulheres. Prestar serviços de assistência à infância acessíveis e de qualidade poderá ajudar as mulheres e os homens a reconciliarem o trabalho e a vida familiar, com efeitos positivos na igualdade dos sexos.¹²².</p>						

¹²² Comissão Europeia (2013), O impacto da crise económica na situação das mulheres e dos homens e nas políticas de igualdade dos sexos - Relatório resumido, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo. Disponível em: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf.

Título completo do indicador	Indicador 16.3 (Opcional) Existência de serviços públicos fora da escola na autoridade local
Definição	<i>Este indicador pode incluir uma série de atividades educativas e/ou de lazer, como ocupação de tempos livres, música, línguas ou desporto.</i>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 16.º – Assistência à infância
Contexto de intervenção	As estatísticas demonstram que as mulheres tendem a assumir maiores responsabilidades nos cuidados não remunerados em casa, resultando em interrupções das carreiras ou horas de trabalho reduzidas (trabalho a tempo parcial), que, por sua vez, têm impacto negativo na situação económica das mulheres. Prestar serviços de assistência à infância acessíveis e de qualidade poderá ajudar as mulheres e os homens a reconciliarem o trabalho e a vida familiar, com efeitos positivos na igualdade dos sexos ¹²³ .

¹²³ Comissão Europeia (2013), O impacto da crise económica na situação das mulheres e dos homens e nas políticas de igualdade dos sexos - Relatório resumido, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo. Disponível em: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf.

Título completo do indicador	<p>Indicador 17.1 (Opcional)</p> <p>Prestação de cuidados institucionais (por exemplo, hospitais, infraestruturas de enfermagem e serviços de assistência residencial) para pessoas dependentes, pela autoridade local</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Os serviços em questão podem incluir quaisquer estruturas formais organizadas diretamente pelo órgão signatário com a finalidade de prestar cuidados a pessoas que não apenas crianças.</i></p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 17.º – Cuidados prestados a outras pessoas a cargo
Contexto de intervenção	<p>Os estudos demonstram que os "Cuidados prestados a outras pessoas a cargo" são significativamente caracterizados por normas de género. Para além de tratarem das crianças, as mulheres tendem a assumir maiores responsabilidades nos cuidados de outros dependentes, como pais idosos, adultos ou crianças com deficiência, etc. As responsabilidades familiares constituem também uma das principais razões para as mulheres (e em pequenas proporções, também os homens) decidirem não se envolver em atividades que geram rendimentos.</p> <p>As responsabilidades familiares limitam especialmente as oportunidades sociais e de emprego das mulheres e, por isso, as autoridades locais devem tentar reduzir o seu impacto ao oferecerem serviços públicos de cuidados de idosos e de outras pessoas necessitadas.¹²⁴</p>

¹²⁴ Janta B. (2014), *Caring for Children in Europe, How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe* (Assistência à infância na Europa; como a assistência à infância, as licenças parentais e o trabalho flexível interagem na Europa), Rand Europe.

Título completo do indicador	<p>Indicador 17.2 (Opcional)</p> <p>Existência de mecanismos de apoio a prestadores de cuidados a tempo inteiro e a tempo parcial para os ajudar a assumir a responsabilidade da prestação de cuidados</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode incluir:</i></p> <p>(i) <i>uma avaliação dos cuidados comunitários ao adulto de que o cuidador está a cuidar no caso de ser deficiente ou de estar frágil devido à idade ou doença prolongada;</i></p> <p>(ii) <i>Avaliações para crianças, que podem ser realizadas para uma criança deficiente ou que possa ser descrita como uma criança com necessidades;</i></p> <p>(iii) <i>uma avaliação do cuidador,, sendo que se trata de uma avaliação das necessidades do próprio;</i></p> <p>(iv) <i>outras formas personalizadas de apoio dependendo do resultado das avaliações.</i></p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 17.º – Cuidados prestados a outras pessoas a cargo
Contexto de intervenção	<p>Os estudos demonstram que os "Cuidados prestados a outras pessoas a cargo" são significativamente caracterizados por normas de género. Para além de tratarem das crianças, as mulheres tendem a assumir maiores responsabilidades nos cuidados de outros dependentes, como pais idosos, adultos ou crianças com deficiência, etc. As responsabilidades familiares também é uma das principais razões para as mulheres (e em pequenas proporções, também os homens) decidirem não se envolver em atividades que geram rendimentos.</p> <p>As responsabilidades familiares limitam especialmente as oportunidades sociais e de emprego das mulheres e, por isso, as autoridades locais devem tentar reduzir o seu impacto ao oferecerem serviços públicos de cuidados de idosos e de outras pessoas necessitadas.¹²⁵</p>

¹²⁵ Janta B. (2014), *Caring for Children in Europe, How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe* (Cuidados das crianças na Europa; como as disposições de cuidados infantis, licença parental e trabalho flexível interagem da Europa), Rand Europe.

Título completo do indicador	<p>Indicador 17.3 (Opcional)</p> <p>Existência de campanhas de sensibilização contra estereótipos nas responsabilidades de cuidados familiares (por exemplo, para incentivar os homens a assumir responsabilidades de cuidados familiares)</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador examina se o signatário tomou medidas para lutar contra os estereótipos nas responsabilidades de cuidados familiares, incluindo ações para incentivar os homens a assumir responsabilidades de cuidados familiares.</i></p> <p>"Estereótipos de género": Os estereótipos e percepções sobre masculinidade e feminilidade estão profundamente enraizados nas nossas sociedades e consciências. São provenientes de modelos e normas históricos, culturais e sociais. De acordo com um relatório do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) sobre as percepções de género, ¹²⁶</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 17.º – Cuidados prestados a outras pessoas a cargo
Contexto de intervenção	<p>Os estudos demonstram que os "Cuidados prestados a outras pessoas a cargo" são significativamente caracterizados por normas de género. Para além de tratarem das crianças, as mulheres tendem a assumir maiores responsabilidades nos cuidados de outros dependentes, como pais idosos, adultos ou crianças com deficiência, etc. As responsabilidades familiares também é uma das principais razões para as mulheres (e em pequenas proporções, também os homens) decidirem não se envolver em atividades que geram rendimentos.</p> <p>As responsabilidades familiares limitam especialmente as oportunidades sociais e de emprego das mulheres e, por isso, as autoridades locais devem tentar reduzir o seu impacto ao oferecerem serviços públicos de cuidados de idosos e de outras pessoas necessitadas. ¹²⁷</p>

¹²⁶ <http://eige.europa.eu/sites/default/files/EIGE-study-on-collected-narratives-on-gender-perceptions-MH3112337ENC.pdf>

¹²⁷ Janta B. (2014), *Caring for Children in Europe, How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe* (Cuidados das crianças na Europa; como as disposições de cuidados infantis, licença parental e trabalho flexível interagem da Europa), Rand Europe.

Título completo do indicador	<p>Indicador 18.1 (Principal)</p> <p>Proporção de homens e mulheres que beneficiam de programas geridos pela autoridade local destinados à proteção contra a pobreza e a exclusão social.</p> <p><i>O inquirido tem a opção de responder indicando dados/valores ou números absolutos de mulheres e homens em cargos eleitos na autoridade local.</i></p> <table border="1"> <tr> <td></td><td>Ano X</td></tr> <tr> <td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr> <tr> <td>% / N.º Homens</td><td></td></tr> </table> <p>: = não disponível; nc = sem competência nesta área</p>		Ano X	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens	
	Ano X						
% / N.º Mulheres							
% / N.º Homens							
Definição	<p>Os "programas geridos pela autoridade local destinados à proteção contra a pobreza e a exclusão social" referem-se a qualquer tipo de subsídios, gabinetes que prestem aconselhamento jurídico ou serviços de apoio social prestado a indivíduos ou famílias de baixo rendimento.</p> <p><i>Estes tipo de programas depende em grande parte da situação em cada autoridade local, podendo ser dedicados a grupos específicos de cidadãos, tais como desempregados, famílias monoparentais e refugiados ou dedicados a bairros menos desenvolvidos do ponto de vista socioeconómico, por exemplo.</i></p> <p>O Banco Mundial define a inclusão social como o processo através do qual se garantem melhores termos de participação de indivíduos e grupos na sociedade. A inclusão social destina-se a capacitar pobres e marginalizados, para que possam tirar partido das oportunidades globais crescentes. Garante que as pessoas têm uma palavra a dizer nas decisões que afetam as suas vidas e que usufruem de um acesso igual aos mercados, serviços e espaços políticos, sociais e físicos.¹²⁸</p>						
Tipo de indicador	Resultado						
Artigo relevante da Carta	Artigo 18.º – Inclusão social						
Contexto de intervenção	<p>O género é um fator significativamente importante que influencia as preferências e as necessidades do apoio e serviços sociais. Devido a uma série de fatores, incluindo o fato de as mulheres serem sobre-representadas no grupo de pessoas em risco de pobreza na maioria dos Estados-Membros da UE, as mulheres tendem, no geral, a utilizar mais os apoios e serviços sociais do que os homens. Outros fatores contribuintes são a maior probabilidade de as mulheres terem carreiras mais curtas e/ou interrompidas e, em média, rendimentos mais baixos do que os homens. O acesso ao apoio e serviços sociais de qualidade é essencial para promover o emprego (consulte o Indicador 11.1 - 11.8) e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (consulte o Indicador 11.7) entre os cidadãos.¹²⁹</p> <p>Desde 2006, a proporção de pessoas em risco de pobreza na UE aumentou, com alguma convergência entre mulheres e homens. No entanto, as mulheres continuam em risco ligeiramente superior de pobreza no geral na UE em comparação com os homens. As mulheres mais velhas (devido aos rendimentos mais baixos e contribuições limitadas para a segurança social) e mães solteiras (devido à obrigação de conciliar os cuidados infantis com o emprego) são dois grupos em especial risco de pobreza.¹³⁰</p>						

¹²⁸ <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion>

¹²⁹ Políticas de inclusão ativas da integração da perspetiva de género, Comissão Europeia, DG Emprego, Assuntos Sociais e Oportunidades Iguais (2009)

¹³⁰ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_poverty_and_social_exclusion

Título completo do indicador	<p>Indicador 18.2 (Opcional)</p> <p>Existência de programas específicos com foco nas necessidades específicas de homens e mulheres de grupos socioeconómicos desfavorecidos (por exemplo, migrantes, minorias e idosos isolados)</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<i>Este indicador pode incluir a implementação de programas para sair da pobreza direcionados a homens e mulheres de grupos socioeconómicos desfavorecidos.</i>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 18.º – Inclusão social
Contexto de intervenção	<p>O género é um fator significativamente importante que influencia as preferências e as necessidades do apoio e serviços sociais. Devido a uma série de fatores, incluindo o fato de as mulheres serem sobre-representadas no grupo de pessoas em risco de pobreza na maioria dos Estados-Membros da UE, as mulheres tendem, no geral, a utilizar mais os apoios e serviços sociais do que os homens. Outros fatores contribuintes são a maior probabilidade de as mulheres terem carreiras mais curtas e/ou interrompidas e, em média, rendimentos mais baixos do que os homens. O acesso a apoio e serviços sociais de qualidade é essencial para promover o emprego (consulte o Indicador 11.1 - 11.8) e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (consulte o Indicador 11.7) entre os cidadãos.¹³¹</p> <p>Desde 2006, a proporção de pessoas em risco de pobreza na UE aumentou, com alguma convergência entre mulheres e homens. No entanto, as mulheres continuam em risco ligeiramente superior de pobreza no geral na UE em comparação com os homens. As mulheres mais velhas (devido aos rendimentos mais baixos e a contribuições limitadas para a segurança social) e mães solteiras (devido à obrigação de conciliar os cuidados infantis com o emprego) são dois grupos em especial risco de pobreza.¹³²</p>

¹³¹ *Políticas de inclusão ativas da integração da perspetiva de género*, Comissão Europeia, DG Emprego, Assuntos Sociais e Oportunidades Iguais (2009)

¹³² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_poverty_and_social_exclusion

Título completo do indicador	<p>Indicador 19.1 (Opcional)</p> <p>Existência de medidas relacionadas com o género para melhorar a atribuição de habitação social [por exemplo, prioridade para as famílias monoparentais, idosos...]</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p>Nota: Este indicador examina se a autoridade local tomou medidas específicas de género para dar prioridade a homens e mulheres vulneráveis na atribuição de habitação social. Neste contexto, as mulheres e os homens vulneráveis poderiam ser pais solteiros, idosos e pessoas com deficiência, entre outros.</p> <p>Habitação social: As definições do que a habitação social constitui variam bastante de um país para outro. Alguns países consideram que inclui habitações criadas por empresas privadas sem fins lucrativos, enquanto outros pensam que consiste em porções do património habitacional do estado.¹³³</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 19.º – Habitação
Contexto de intervenção	<p>O género é um fator significativamente importante que influencia as preferências e as necessidades do apoio e serviços sociais. Devido a uma série de fatores, incluindo o fato de as mulheres serem sobre-representadas no grupo de pessoas em risco de pobreza na maioria dos Estados-Membros da UE, as mulheres tendem, no geral, a utilizar mais os apoios e serviços sociais do que os homens. Outros fatores contribuintes são a maior probabilidade de as mulheres terem carreiras mais curtas e/ou interrompidas e, em média, rendimentos mais baixos do que os homens. O acesso a apoio e serviços sociais de qualidade é essencial para promover o emprego (consulte o Indicador 11.1 - 11.8) e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (consulte o Indicador 11.7) entre os cidadãos.¹³⁴</p> <p>Desde 2006, a proporção de pessoas em risco de pobreza na UE aumentou, com alguma convergência entre mulheres e homens. No entanto, as mulheres continuam em risco ligeiramente superior de pobreza no geral na UE em comparação com os homens. As mulheres mais velhas (devido aos rendimentos mais baixos e contribuições limitadas para a segurança social) e as mães solteiras (devido à obrigação de conciliar os cuidados infantis com o emprego) são dois grupos em especial risco de pobreza.¹³⁵</p>

¹³³ <http://www.urbancentre.utoronto.ca/pdfs/elibrary/UNHabitatRentalHousing.pdf>

¹³⁴ Políticas de inclusão ativas da integração da perspetiva de género, Comissão Europeia, DG Emprego, Assuntos Sociais e Oportunidades Iguais (2009)

¹³⁵ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_poverty_and_social_exclusion

Título completo do indicador	<div>Indicador 20.1 (Principal)</div> <div>Existência de campanhas e ações de sensibilização para combater os estereótipos de género no desporto e na cultura:</div> <table><tr><td></td><td>Sim</td><td>Não</td><td>Sem competência nesta área</td><td>Não sei</td></tr><tr><td>Desporto</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Cultura</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>		Sim	Não	Sem competência nesta área	Não sei	Desporto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sim	Não	Sem competência nesta área	Não sei												
Desporto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
Cultura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
Definição	<div>"Campanhas de sensibilização" a este respeito referem-se às campanhas ou eventos organizados para sensibilizar sobre os estereótipos de género no desporto e na cultura. Podem assumir, por exemplo, a forma de eventos organizados na biblioteca municipal para destacar o papel de autoras do sexo feminino na literatura ou uma campanha para incentivar que mais mulheres comecem a jogar futebol ou rapazes mais jovens leiam livros.</div> <div>"Estereótipos de género": Os estereótipos e perceções sobre masculinidade e feminilidade estão profundamente enraizados nas nossas sociedades e consciências. São provenientes de modelos e normas históricos, culturais e sociais.</div>															
Tipo de indicador	Processo															
Artigo relevante da Carta	Artigo 20.º – Cultura, desporto e lazer															
Contexto de intervenção	<div>Os estudos demonstram que o género é um fator significativo que influencia as preferências em atividades de lazer. Os estereótipos baseados no género podem ter um impacto negativo nas atitudes das crianças e adultos em relação à cultura e ao desporto. Por exemplo, os estudos demonstram que os rapazes e os homens tendem a ler menos livros do que as raparigas e as mulheres.¹³⁶ Por outro lado, as mulheres e as raparigas têm, no geral, menos acesso a instalações desportivas e as respetivas taxas de participação são inferiores.¹³⁷</div> <div>O Conselho da União Europeia adotou conclusões sobre a igualdade dos sexos no desporto no dia 21 de maio de 2014¹³⁸.</div>															

¹³⁶ <http://www.innovade.eu/index.php/projects/item/390-supporting-boys-reading-habits-boys-reading>

¹³⁷ http://ec.europa.eu/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf

¹³⁸ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614\(09\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614(09)), Conclusões do Conselho de 21 de maio de 2014 sobre a Igualdade dos sexos no desporto. Consulte também: http://ec.europa.eu/sport/news/2014/gender_equality_sport_en.htm

Título completo do indicador	<div>Indicador 20.2 (Opcional)</div> <div>Proporção de homens e mulheres com funções de gestão nas duas maiores associações culturais e desportivas geridas pela autoridade local</div> <div>Responda em percentagens/valores ou números absolutos de mulheres e homens em 2 organizações culturais selecionadas e 2 organizações desportivas selecionadas.</div> <table><tr><td></td><td></td><td>Ano X</td></tr><tr><td rowspan="2">Associação cultural 1</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Associação cultural 2</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Associação desportiva 1</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Associação desportiva 2</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr></table>			Ano X	Associação cultural 1	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Associação cultural 2	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Associação desportiva 1	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Associação desportiva 2	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens	
		Ano X																						
Associação cultural 1	% / N.º Mulheres																							
	% / N.º Homens																							
Associação cultural 2	% / N.º Mulheres																							
	% / N.º Homens																							
Associação desportiva 1	% / N.º Mulheres																							
	% / N.º Homens																							
Associação desportiva 2	% / N.º Mulheres																							
	% / N.º Homens																							
Definição	Esta questão refere-se a dados sobre as duas principais associações ou às associações para as quais estão disponíveis dados (mesmo que não sejam as maiores/mais importantes) na autoridade local na área das associações culturais e na área das associações desportivas.																							
Tipo de indicador	Resultado																							
Artigo relevante da Carta	Artigo 20.º – Cultura, desporto e lazer																							
Contexto de intervenção	Os estudos demonstram que apesar da distribuição de utilizadores em atividades culturais e desportivas, as mulheres tendem a estar sub-representadas em cargos da direção em associações culturais e desportivas. Portanto, para melhorar esta distribuição desigual do poder, é necessário monitorizar a situação sobre o equilíbrio entre os dois sexos. ¹³⁹																							

¹³⁹ http://ec.europa.eu/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf

Título completo do indicador	<div>Indicador 20.3 (Opcional)</div> <div>Existência de uma avaliação do uso de equipamentos e serviços recreativos por homens e mulheres, por tipo de atividade.</div> <table><tr><td></td><td>Sim</td><td>Nã o</td><td>Não aplicável</td><td>Não sei</td><td>Sem competência a nesta área</td></tr><tr><td>Piscina pública</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Biblioteca pública</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Estádio público</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td>Equipamentos multidesportivos públicos</td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></table>		Sim	Nã o	Não aplicável	Não sei	Sem competência a nesta área	Piscina pública	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Biblioteca pública	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Estádio público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Equipamentos multidesportivos públicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sim	Nã o	Não aplicável	Não sei	Sem competência a nesta área																										
Piscina pública	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Biblioteca pública	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Estádio público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Equipamentos multidesportivos públicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Definição	<div>Este indicador determina se a autoridade local avalia o uso de infraestruturas desportivas e recreativas (geridas pela autoridade) por homens e mulheres.</div> <div>Infraestruturas recreativas significa "parques internos ou externos, edifícios, locais ou outras instalações dedicadas a fins recreativos e administrados por agências privadas ou sem fins lucrativos para servir as necessidades recreativas dos residentes na comunidade". Deverá dar-se especial destaque às infraestruturas públicas facilmente acessíveis por parte dos bairros residenciais, incluindo centros comunitários multiúso que têm a recreação como uma das suas principais finalidades, mas excluindo grandes estádios desportivos, áreas de exposições e salas de conferências utilizadas principalmente para desportos comerciais, atividades com o público ou de exibição.¹⁴⁰</div> <div>Equipamentos multidesportivos públicos refere-se a equipamento de exercícios disponível no exterior ou para o público para uso recreativo, como máquinas de exercício, equipamentos para parques infantis, equipamentos desportivos em parques, etc.</div>																														
Tipo de indicador	Processo																														
Artigo relevante da Carta	Artigo 20.º – Cultura, desporto e lazer																														
Contexto de intervenção	<div>Os estudos demonstram que o género tem um impacto significativo na escolha e nas preferências das atividades de lazer. A provisão de atividades de lazer também implica diferentes custos para as autoridades locais. Por exemplo, um inquérito Eurobarómetro de 2010 demonstrou que significativamente menos mulheres do que homens incluem o desporto nas suas atividades de lazer, “43% dos homens afirmam estar envolvidos em atividades desportivas pelo menos uma vez por semana, em comparação com apenas 37% das mulheres. Estes resultados são confirmados a nível nacional, embora existam grandes variações de um país para o outro.¹⁴¹</div> <div>As recomendações fornecidas pelo Conselho da Europa no manual “Access for Girls and Women to Sports Practices” (Acesso para raparigas e mulheres a práticas desportivas) (2011) incluem incentivar “as autoridades locais e nacionais a realizar inquéritos quantitativos sobre a participação</div>																														

¹⁴⁰ <http://definitions.uslegal.com/r/recreational-areas-and-facilities/>

¹⁴¹ http://www.coe.int/t/DG4/EPAS/Publications/Handbook_2%20Gender_equality_in_sport.pdf

	<p><i>das raparigas e mulheres em desportos e atividades escolares ao ar livre...".¹⁴²</i></p> <p>Realizar a avaliação do impacto no género do número de visitantes de certas atividades de lazer pode fornecer informações importantes à autoridade local sobre as necessidades, preferências e hábitos dos cidadãos. Ter acesso a estes valores pode ajudar a autoridade local no desenvolvimento de novos serviços recreativos ou na melhoria dos serviços existentes.</p>
--	---

¹⁴² http://www.coe.int/t/DG4/EPAS/Publications/Handbook_2%20Gender_equality_in_sport.pdf

Título completo do indicador	<div>Indicador 21.1 (Opcional)</div> <div>Proporção de homens e mulheres vítimas de crime, repartidos por tipo de crime (Ano X)</div> <div>Responda em percentagens/valores ou número absoluto de mulheres e homens de acordo com cada categoria.</div> <table><tr><td></td><td></td><td>Ano X</td></tr><tr><td rowspan="2">Total de crimes registados</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Homicídio doloso</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Violação</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Outras agressões sexuais ou atos lesivos de natureza sexual</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Uso/fornecimento de droga</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">Outras</td><td>% / N.º Mulheres</td><td></td></tr><tr><td>% / N.º Homens</td><td></td></tr></table>			Ano X	Total de crimes registados	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Homicídio doloso	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Violação	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Outras agressões sexuais ou atos lesivos de natureza sexual	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Uso/fornecimento de droga	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens		Outras	% / N.º Mulheres		% / N.º Homens	
		Ano X																																
Total de crimes registados	% / N.º Mulheres																																	
	% / N.º Homens																																	
Homicídio doloso	% / N.º Mulheres																																	
	% / N.º Homens																																	
Violação	% / N.º Mulheres																																	
	% / N.º Homens																																	
Outras agressões sexuais ou atos lesivos de natureza sexual	% / N.º Mulheres																																	
	% / N.º Homens																																	
Uso/fornecimento de droga	% / N.º Mulheres																																	
	% / N.º Homens																																	
Outras	% / N.º Mulheres																																	
	% / N.º Homens																																	
Definição	<div>Este indicador mede a proporção de homens e mulheres vítimas de quatro tipos de crime diferentes (homicídio doloso, violação, outras agressões sexuais ou atos lesivos de natureza sexual e uso/fornecimento de droga). A categoria "violação" inclui: Violação com uso de força, Violação sem uso de força, Atos sexuais com adolescentes e Outro tipo de violação.</div> <div>A categoria "outras agressões sexuais ou atos lesivos de natureza sexual" inclui: Agressão sexual física e não física, Outras agressões sexuais que não são violação, Exploração sexual de adultos, Exploração sexual de menores, Pornografia infantil, Prostituição infantil, Aliciamento sexual de crianças, Outras formas de exploração sexual de crianças, Outros atos de exploração sexual, Outros atos lesivos de natureza sexual.</div>																																	
Tipo de indicador	Resultado																																	
Artigo relevante da Carta	Artigo 21.º – Proteção e segurança																																	
Contexto de intervenção	Para adaptar de melhor forma a proteção e segurança na autoridade local, é necessário conhecer o número de vítimas de crime, mas também se mulheres ou homens tendem a ser mais afetados por certos tipos de crimes. ¹⁴³																																	

¹⁴³ <http://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/E-book.pdf>

Título completo do indicador	<p>Indicador 21.2 (Opcional)</p> <p>Existência de ações relacionadas com o género para melhorar a segurança dos homens e mulheres nos transportes públicos.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	Este indicador poderia, por exemplo, incluir o uso de paragens de autocarro flexíveis à noite, melhoria da iluminação em paragens de autocarros, etc.
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 21.º – Proteção e segurança
Contexto de intervenção	Os estudos demonstram que a sensação de insegurança quando se viaja em transportes públicos à noite pode impedir que os cidadãos utilizem os transportes públicos. Especialmente as mulheres tendem a sentir-se inseguras quando utilizam transportes públicos durante a noite. ¹⁴⁴

¹⁴⁴ <http://www.endvawnow.org/en/articles/252-safe-public-transit-for-women-and-girls-.html>

Título completo do indicador	Indicador 21.3 (Opcional) Existência de ações relacionadas com o género para melhorar a segurança de homens e mulheres em espaços públicos. <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei
Definição	<i>Este indicador poderia incluir melhorias na iluminação de espaços públicos e adaptações arquitetónicas para evitar espaços isolados, como parques à noite.</i>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 21.º – Proteção e segurança
Contexto de intervenção	Os estudos demonstram que as mulheres tendem a sentir-se menos seguras em espaços públicos. Por exemplo, a falta de iluminação de espaços públicos pode influenciar a sensação de segurança das mulheres quando andam em espaços públicos à noite. ¹⁴⁵

¹⁴⁵ <http://www.endvawnow.org/en/articles/251-safe-public-spaces-for-women-and-girls.html>

Título completo do indicador	<p>Indicador 22.1 (Principal)</p> <p>Existência de um compromisso formal para combater a violência sexual contra mulheres (que inclui a violência doméstica contra mulheres, violação, assédio sexual, tráfico de mulheres).</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Pode, por exemplo, incluir um documento legislativo específico, uma decisão formal, um plano de ação, uma política, etc.</i></p> <p>A violência de género é violência direcionada contra uma pessoa com base no género. Constitui uma transgressão do direito fundamental à vida, à liberdade, à segurança, à dignidade, à igualdade entre homens e mulheres, à não-discriminação e à integridade física e mental.¹⁴⁶</p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 22.º – Violência de género
Contexto de intervenção	<p>A UE estabeleceu o combate à violência de género como uma das principais prioridades nas suas políticas relativas à igualdade dos sexos e está ativamente a trabalhar neste sentido, de várias formas: através de legislação que proteja os direitos das vítimas, no apoio a campanhas de sensibilização, na recolha de dados e através de projetos sobre a prevenção e o combate à violência de género.¹⁴⁷</p> <p>De acordo com um relatório publicado pela Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) em 2014, uma em cada três mulheres na UE sofreu algum tipo de violência física ou sexual desde os 15 anos de idade.¹⁴⁸</p>

¹⁴⁶ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁴⁷ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁴⁸ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

Título completo do indicador	<p>Indicador 22.2 (Principal)</p> <p>Existência de estruturas de apoio específicas para as mulheres que são vítimas de violência de género (incluindo as vítimas de tráfico de seres humanos).</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode, por exemplo, incluir abrigos, serviços de aconselhamento às vítimas de violência de género, etc.</i></p> <p><i>Também pode incluir serviços de aconselhamento jurídico, linhas de apoio às mulheres, serviços de emergência e guias disponibilizados ao público sobre como obter ajuda; pessoal especializado para apoiar as vítimas de violência, orientação oficial no sítio Web, formações para as vítimas para as ajudar a reintegrar o mercado de trabalho, etc.</i> ¹⁴⁹</p> <p>A violência de género é violência direcionada contra uma pessoa com base no género. Constitui uma transgressão do direito fundamental à vida, à liberdade, à segurança, à dignidade, à igualdade entre homens e mulheres, à não discriminação e à integridade física e mental.¹⁵⁰</p> <p>Tráfico humano: O tráfico de pessoas sob a forma de recrutamento, transporte, transferência, refúgio ou receção de pessoas, através da ameaça ou utilização da força ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de poder ou posição de vulnerabilidade ou ao dar ou receber pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa com controlo sobre outra pessoa, para fins de exploração. O conceito de exploração deve incluir, no mínimo, a exploração da prostituição de outras pessoas ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, servidão ou remoção de órgãos. Fonte: Gabinete das Nações Unidas para o Controlo da Droga e a Prevenção do Crime (UNODC).¹⁵¹</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 22.º – Violência de género
Contexto de intervenção	<p>A UE estabeleceu o combate à violência de género como uma das principais prioridades nas suas políticas relativas à igualdade dos sexos e está ativamente a trabalhar neste sentido, de várias formas: através de legislação que proteja os direitos das vítimas e relativas à prevenção e combate ao tráfico de seres humanos e proteção das suas vítimas (Diretiva 2011/36/UE), no apoio a campanhas de sensibilização, na recolha de dados e através de projetos sobre a prevenção e combate à violência de género.¹⁵²</p> <p>De acordo com um relatório publicado pela Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) em 2014, uma em cada três mulheres na UE sofreu algum tipo de violência física ou sexual desde os 15 anos de idade.¹⁵³ O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) identificou num relatório, <i>"Preventing domestic violence – Good practices"</i> (Prevenção da violência doméstica - Boas práticas) (2015), a sensibilização, a formação,</p>

¹⁴⁹ <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Support%20for%20women%20victims%20of%20intimate%20partner%20violence.pdf>

¹⁵⁰ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁵¹ http://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/what-is-human-trafficking.html#What_is_Human_Trafficking

¹⁵² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁵³ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

	os serviços de apoio (apoio às vítimas de violência, tal como aconselhamento jurídico, linhas de apoio, refúgio, aconselhamento, proteção) como métodos eficientes para combater a violência de género ¹⁵⁴
--	---

¹⁵⁴ http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0114678ENN_WEB.PDF

Título completo do indicador	<p>Indicador 22.3 (Opcional)</p> <p>Existência de uma rubrica orçamental destinada à luta contra a violência de género na autoridade local.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode consistir num programa específico para financiar centros de acolhimento para as mulheres vítimas de violência, linhas de apoio para as mulheres vítimas de violência, fornecer uma unidade com pessoal especializado que possa prestar assistência às vítimas de violência, etc.</i></p> <p>A violência de género é violência direcionada contra uma pessoa com base no género. Constitui uma transgressão do direito fundamental à vida, à liberdade, à segurança, à dignidade, à igualdade entre homens e mulheres, à não-discriminação e à integridade física e mental.¹⁵⁵</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 22.º – Violência de género
Contexto de intervenção	<p>A UE estabeleceu o combate à violência de género como uma das principais prioridades nas suas políticas relativas à igualdade dos sexos e está ativamente a trabalhar neste sentido, de várias formas: através de legislação que proteja os direitos das vítimas, no apoio a campanhas de sensibilização, na recolha de dados e através de projetos sobre a prevenção e combate à violência de género.¹⁵⁶</p> <p>De acordo com um relatório publicado pela Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) em 2014, uma em cada três mulheres na UE sofreu algum tipo de violência física ou sexual desde os 15 anos de idade.¹⁵⁷</p> <p>O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) identificou num relatório, <i>"Preventing domestic violence – Good practices"</i> (Prevenção da violência doméstica - Boas práticas) (2015), a sensibilização, a formação, os serviços de apoio (apoio às vítimas de violência, tal como aconselhamento jurídico, linhas de apoio, refúgio, aconselhamento, proteção) como métodos eficientes para combater a violência sexual.¹⁵⁸ Estes tipo de serviços exige financiamento de longa duração para garantir a sustentabilidade das atividades apesar da situação económica.</p>

¹⁵⁵ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁵⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁵⁷ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

¹⁵⁸ http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0114678ENN_WEB.PDF

Título completo do indicador	<p>Indicador 22.4 (Opcional)</p> <p>Existência de um acordo de coordenação entre os diferentes intervenientes na luta contra a violência de género.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode, por exemplo, consistir num programa coordenado entre a autoridade local e um ou mais dos seguintes intervenientes: prestadores de serviços policiais, sociais e de saúde, associações</i></p> <p>A violência de género é violência direcionada contra uma pessoa com base no género. Constitui uma transgressão do direito fundamental à vida, à liberdade, à segurança, à dignidade, à igualdade entre homens e mulheres, à não-discriminação e à integridade física e mental.¹⁵⁹</p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 22.º – Violência de género
Contexto de intervenção	<p>A UE estabeleceu o combate à violência de género como uma das principais prioridades nas suas políticas relativas à igualdade dos sexos e está ativamente a trabalhar neste sentido, de várias formas: através de legislação que proteja os direitos das vítimas, no apoio a campanhas de sensibilização, na recolha de dados e através de projetos sobre a prevenção e o combate à violência sexual.¹⁶⁰</p> <p>De acordo com um relatório publicado pela Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) em 2014, uma em cada três mulheres na UE sofreu algum tipo de violência física ou sexual desde os 15 anos de idade.¹⁶¹</p> <p>O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) identificou num relatório, <i>"Preventing domestic violence – Good practices"</i> (Prevenção da violência doméstica - Boas práticas) (2015), métodos de vários níveis e setores que envolvem uma vasta gama de intervenientes, grupos locais e instituições governamentais como um método eficaz para prevenir e combater a violência de género.¹⁶²</p>

¹⁵⁹ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁶⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁶¹ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

¹⁶² http://eige.europa.eu/sites/default/files/MH0114678ENN_WEB.PDF

Título completo do indicador	<p>Indicador 22.5 (Opcional)</p> <p>Existência de ações específicas para a prevenção da violência de género.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode, por exemplo, incluir programas de sensibilização, workshops, formação, etc.</i></p> <p>Campanhas de sensibilização (realizadas pela autoridade local e destinadas ao público) – são campanhas de comunicação de um tópico específico com vista a criar oportunidades para trocar informações de modo a melhorar a compreensão mútua e desenvolver competências e aptidões necessárias para permitir alterações nas atitudes e comportamentos sociais¹⁶³.</p> <p>A violência de género é violência direcionada contra uma pessoa com base no género. Constitui uma transgressão do direito fundamental à vida, à liberdade, à segurança, à dignidade, à igualdade entre homens e mulheres, à não-discriminação e à integridade física e mental.¹⁶⁴</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 22.º – Violência de género
Contexto de intervenção	<p>A UE estabeleceu o combate à violência de género como uma das principais prioridades nas suas políticas relativas à igualdade dos sexos e está ativamente a trabalhar neste sentido, de várias formas: através de legislação que proteja os direitos das vítimas, no apoio a campanhas de sensibilização, na recolha de dados e através de projetos sobre a prevenção e o combate à violência sexual.¹⁶⁵</p> <p>De acordo com um relatório publicado pela Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) em 2014, uma em cada três mulheres na UE sofreu algum tipo de violência física ou sexual desde os 15 anos de idade.¹⁶⁶</p>

¹⁶³ “Principles of awareness-raising: Information literacy, a case study” (Princípios de sensibilização: leitura informativa, um estudo de caso), Ayers Richard, UNESCO Bangkok, 2006

¹⁶⁴ <http://eige.europa.eu/content/what-is-gender-based-violence>

¹⁶⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-violence/index_en.htm

¹⁶⁶ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-results-glance>

Título completo do indicador	<p>Indicador 23.1 (Opcional)</p> <p>Existência de ações específicas para a prevenção de tráfico de mulheres e meninas.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode, por exemplo, incluir programas de sensibilização, workshops e ações específicas para reduzir a procura.</i></p> <p>Tráfico humano: O tráfico de pessoas sob a forma de recrutamento, transporte, transferência, refúgio ou receção de pessoas, através da ameaça ou utilização da força ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de poder ou posição de vulnerabilidade ou ao dar ou receber pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa com controlo sobre outra pessoa, para fins de exploração. O conceito de exploração deve incluir, no mínimo, a exploração da prostituição de outras pessoas ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, servidão ou remoção de órgãos.¹⁶⁷</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 23.º – O tráfico de seres humanos
Contexto de intervenção	<p>A UE reconhece o tráfico de seres humanos com um crime grave e uma violação dos direitos humanos. A <i>Estratégia da UE para a erradicação do tráfico de seres humanos</i> foi adotada em 2012, englobando as normas e os procedimentos para combater e prevenir o tráfico de seres humanos.¹⁶⁸</p> <p>A UE adotou uma nova Diretiva relativa à prevenção e ao combate do tráfico de seres humanos e proteção das vítimas em 2011. Esta diretiva reconhece claramente a dimensão de género do tráfico, incentiva os Estados-Membros a colaborar com as organizações da sociedade civil, <i>"...em particular, em iniciativas de decisões políticas, informações e campanhas de sensibilização, programas de investigação e educação e na formação, bem como na monitorização e avaliação do impacto de medidas antitráfico."</i> A Diretiva também incentiva os Estados-Membros a implementarem medidas de assistência e apoio para as vítimas de forma consensual e informada.¹⁶⁹</p> <p>As mulheres e meninas constituem a maioria das vítimas de tráfico tanto dentro como fora da UE. De acordo com um documento de trabalho estatístico da Eurostat sobre o tráfico de seres humanos (2015),¹⁷⁰</p>

¹⁶⁷ http://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/what-is-human-trafficking.html#What_is_Human_Trafficking

¹⁶⁸ http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/trafficking-in-human-beings/index_en.htm

¹⁶⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:101:0001:0011:EN:PDF>

¹⁷⁰ <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/content/20141203STO82703/html/Human-trafficking-80-of-victims-in-the-EU-are-women-and-girls>

Título completo do indicador	<p>Indicador 24.1 (Opcional)</p> <p>Existência de medidas específicas para integrar a perspetiva de género nos programas de desenvolvimento sustentável.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Este indicador pode, por exemplo, incluir uma avaliação (ex ante) das necessidades dos homens e mulheres aquando do planeamento de programas de desenvolvimento sustentável e a avaliação (ex post) do impacto desses programas.</i></p> <p>Programas para o desenvolvimento sustentável: O desenvolvimento sustentável é o desenvolvimento que cumpre as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações suprirem as suas próprias necessidades. Engloba dois conceitos principais: o conceito de necessidades, em particular as necessidades essenciais dos pobres de todo o mundo, aos quais deve ser dada prioridade absoluta; e a ideia de limitações impostas pelo estado da tecnologia e pela organização social quanto à capacidade ambiental em suprir as necessidades presentes e futuras.¹⁷¹</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 24.º – Desenvolvimento sustentável
Contexto de intervenção	<p>As ligações entre género e desenvolvimento sustentável são reconhecidas a nível global e estabelecidas numa série de acordos internacionais, tal como na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995).¹⁷²</p> <p>As mulheres têm um papel fundamental na modelação da agenda política relativa ao desenvolvimento sustentável. Além disso, as mulheres tendem a estar sub-representadas entre os cientistas que trabalham em questões ambientais e menos presentes nas consultas públicas, o que pode afetar o conceito de como as políticas são modeladas.¹⁷³</p> <p>Em contrapartida, os estudos demonstram que existe uma maior probabilidade de as mulheres adotarem hábitos sustentáveis e ecológicos.¹⁷⁴ Por conseguinte, é importante considerar a dimensão de género no planeamento de serviços ambientais.</p> <p>Além disso, num relatório do EIGE de 2012 “<i>Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment, Gender Equality and Climate Change</i>” (Revisão da implementação na UE da área K da Plataforma de Ação de Pequim: mulheres e o ambiente, igualdade de género e alteração climática) é demonstrado que as mulheres na UE continuam a estar sub-representadas em cargos de tomada de decisões relativas à alteração climática e ao ambiente. Em 2011, as mulheres ocupavam cerca de 25% (valor médio para os setores do ambiente e dos transportes) dos cargos de tomada de decisões relativas à mudança climática.</p>

¹⁷¹ *Our Common Future* (O nosso futuro comum), também conhecido como o Relatório Brundtland - Comissão Mundial para o Ambiente e o Desenvolvimento (WCED) - Oxford University Press, 1987 p. 43.

¹⁷² http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/

¹⁷³ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/statistics_indicators/120614_council_conclusions_climate_change_en.pdf

¹⁷⁴ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462453_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT(2012)462453_EN.pdf)

Título completo do indicador	<p>Indicador 25.1 (Opcional)</p> <p>Existência de um compromisso para incluir as necessidades específicas das mulheres e dos homens no planeamento urbano e na conceção de acessos a serviços públicos.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p><i>Pode, por exemplo, incluir um documento legislativo específico, uma decisão formal, um plano de ação, uma política, etc.</i></p> <p>Planeamento urbano: pode ser descrito como um processo técnico e político relativo ao bem-estar das pessoas, ao controlo da utilização do solo, ao planeamento do ambiente urbano incluindo redes de transportes e de comunicação e à proteção e melhoria do ambiente natural.¹⁷⁵</p>
Tipo de indicador	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 25. ^o – Planeamento urbano e local
Contexto de intervenção	Os estudos demonstram que o género é um fator significativo que influencia os hábitos, necessidades e preferências dos cidadãos no planeamento urbano e nos serviços públicos. Por exemplo, a falta de iluminação de espaços públicos pode influenciar especialmente a sensação de segurança das mulheres quando andam em espaços públicos à noite. Os estudos também demonstram que as mulheres e os homens tendem a ter diferentes hábitos e preferências em termos de mobilidade e atividades ao ar livre, o que pode ser considerado no planeamento urbano e modelação de serviços públicos. ¹⁷⁶

¹⁷⁵ <https://mcgill.ca/urbanplanning/planning>

¹⁷⁶ <http://www.endvawnow.org/en/articles/251-safe-public-spaces-for-women-and-girls.html>

Título completo do indicador	<p>Indicador 26.1 (Opcional)</p> <p>Existência de um mapeamento ou de uma avaliação do uso de transportes privados, bem como dos hábitos de utilização de transportes públicos, por homens e mulheres.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	n/a
Tipo de indicador	Resultado
Artigo relevante da Carta	Artigo 26.º – Mobilidade e transportes
Contexto de intervenção	<p>Os estudos demonstram que o género é um fator significativo que influencia as necessidades em termos de mobilidade e hábitos de deslocação. No geral, as mulheres tendem a percorrer distâncias mais curtas, a usar transportes públicos e viajar fora das horas de ponta. Além disso, existe uma maior probabilidade de as mulheres adotarem comportamentos de deslocação sustentáveis. Uma vez que a mobilidade é um fator importante que influencia a independência dos cidadãos, é vital ter em consideração não só as diferenças nos hábitos e necessidades de deslocação, como também determinadas questões, como a segurança e a acessibilidade durante o planeamento dos transportes públicos.¹⁷⁷</p> <p>Além disso, o Comité Económico e Social Europeu publicou no dia 1 de julho de 2015 uma opinião sobre as mulheres e os transportes. Este relatório indica que as mulheres continuam a estar sub-representadas no setor dos transportes e que a política dos transportes, como resultado, está orientada para os homens. O relatório recomenda, entre outras coisas, concentrar as ações no sentido de conseguir uma melhor integração das mulheres no setor dos transportes, recolher dados para identificar e desconstruir as barreiras para as mulheres entrarem no setor dos transportes e promover de forma proativa o papel das mulheres na atividade empresarial.¹⁷⁸</p>

¹⁷⁷ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462453_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT(2012)462453_EN.pdf)

¹⁷⁸ <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.ten-opinions.35338>

Título completo do indicador	<p>Indicador 27.1 (Principal)</p> <p>Proporção de homens e mulheres empreendedores do total de empresários registados</p> <p><i>O inquirido tem a opção de responder indicando dados/valores ou números absolutos.</i></p> <table border="1"> <tr> <td></td><td>Ano X</td></tr> <tr> <td>% /N.º Mulheres</td><td></td></tr> <tr> <td>% /N.º Homens</td><td></td></tr> </table>		Ano X	% /N.º Mulheres		% /N.º Homens	
	Ano X						
% /N.º Mulheres							
% /N.º Homens							
Definição	"Empreendedorismo" é a capacidade de um indivíduo transformar ideias em ações. Inclui a criatividade, a inovação, a assunção de riscos, a capacidade de planear e de gerir os projetos para alcançar os objetivos. ¹⁷⁹						
Tipo de indicador	Resultado						
Artigo relevante da Carta	Artigo 27.º – Desenvolvimento económico						
Contexto de intervenção	<p>As estatísticas de 2012 demonstram que as mulheres constituem apenas 31% dos cidadãos europeus que trabalham por conta própria e apenas 10% das mulheres que estão a trabalhar o fazem por conta própria. Este valor também varia significativamente de país para país.¹⁸⁰ Além disso, os estudos demonstram que as mulheres tendem a enfrentar uma série de desafios para entrar na área do trabalho independente, tal como a falta de acesso a finanças, falta de informação e falta de apoio no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.</p> <p>A ausência de mulheres no empreendedorismo não só é um potencial subaproveitado de crescimento, mas também é um fator que poderia contribuir significativamente para a própria emancipação das mulheres e respetiva situação económica.</p> <p>A Comissão Europeia apoia o empreendedorismo das mulheres através da <i>"Lei das pequenas empresas"</i> e do <i>"Plano de ação para o espírito empresarial de 2020"</i> que resume de que forma a UE pode apoiar os empreendedores e os trabalhadores independentes¹⁸¹ através de ações e ferramentas concretas, como uma plataforma eletrónica que ajude as mulheres a tornarem-se empreendedoras e dirigirem negócios bem-sucedidos.¹⁸² Além disso, o guia <i>"How to use Structural Funds for SME & Entrepreneurship Policy"</i> (Como utilizar fundos estruturais para PME e Política de empreendedorismo) menciona que o empreendedorismo das mulheres é promovido nos fundos do FSE.¹⁸³</p>						

¹⁷⁹ http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/index_en.htm

¹⁸⁰ Dados estatísticos sobre mulheres empreendedoras na Europa – Comissão Europeia, setembro de 2014 -

<http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CCoQFjABahUKEwiB0eyxyP3GAhUDzxQKHUYiBh0&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2FDocsRoom%2Fdocuments%2F7481%2Fattachments%2F1%2Ftranslations%2Fen%2Frenditions%2Fnative&ei=eVK3VcGwMYOeU4XFmOgB&usq=AFQjCNHe2ieZDV88dE5xtGrNMedeuALs8A>

¹⁸¹ http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/index_en.htm

¹⁸² http://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women/index_en.htm

¹⁸³ http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/regional-sme-policies/documents/no.6_cookbook_en.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 27.2 (Opcional)</p> <p>Existência de programas promovidos pela autoridade local para incentivar os empregadores a recrutar homens e mulheres em empregos tradicionalmente dominados pelo sexo oposto (por exemplo, polícia, saúde pública e assistência à infância).</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	n/a
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 27. ^o – Desenvolvimento económico
Contexto de intervenção	<p>A segregação entre os sexos no mercado de trabalho refere-se à tendência de as mulheres e homens serem frequentemente sobre-representados em diferentes tipos de cargos profissionais. Esta questão deve-se a diferentes preferências, mas também é um resultado das normas culturais existentes baseadas nos estereótipos de género em que algumas tarefas profissionais são, tradicionalmente, consideradas "trabalho de mulher ou de homem".</p> <p>Em termos de igualdade dos sexos, a segregação no mercado de trabalho pode ser problemática, uma vez que pode afetar a qualidade dos postos de trabalho, das condições de trabalho e ter um impacto nos salários que, por sua vez, tem um impacto direto na situação económica e social geral das mulheres e homens. ¹⁸⁴</p>

¹⁸⁴ Comissão Europeia, em 2009, quanto à Segregação entre os sexos no mercado de trabalho publicou “*Origem, implicações e respostas políticas na UE*”, http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgGI8IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fg

Título completo do indicador	<p>Indicador 27.3 (Opcional)</p> <p>Existência de programas de formação para incentivar homens e mulheres a adquirir competências e qualificações para entrar em setores do mercado de trabalho tradicionalmente dominados pelo sexo oposto.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<i>Este indicador pode, por exemplo, incluir programas de formação ao longo da vida organizados ou financiados pela autoridade local, etc.</i>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 27. ^o – Desenvolvimento económico
Contexto de intervenção	<p>A segregação entre os sexos no mercado de trabalho refere-se à tendência de as mulheres e homens serem frequentemente sobre-representados em diferentes tipos de cargos profissionais. Esta questão deve-se a diferentes preferências, mas também é um resultado das normas culturais existentes baseadas nos estereótipos de género em que algumas tarefas profissionais são, tradicionalmente, consideradas "trabalho de mulher ou de homem".</p> <p>Em termos de igualdade dos sexos, a segregação no mercado de trabalho pode ser problemática, uma vez que pode afetar a qualidade dos postos de trabalho, das condições de trabalho, das políticas e ter um impacto nos salários que, por sua vez, tem um impacto direto na situação económica e social geral das mulheres e homens.¹⁸⁵</p>

¹⁸⁵Comissão Europeia, em 2009, quanto à Segregação entre os sexos no mercado de trabalho, “*Origem, implicações e respostas políticas na UE*”, http://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FblobServlet%3FdocId%3D4028%26langId%3Den&ei=7OqTVdj1BIHRsgGI8IDQBQ&usq=AFQjCNGqDDnnc_zg94G2icxxcLSp4-c3Fg

Título completo do indicador	<p>Indicador 27.4 (Opcional)</p> <p>Existência de programas para promover o emprego e a criação do próprio emprego entre as mulheres.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<i>Este indicador pode, por exemplo, incluir a orientação para programas de empreendedorismo, programas de formação de competências, etc.</i>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 27. ^o – Desenvolvimento económico
Contexto de intervenção	<p>As taxas de emprego na UE são geralmente inferiores entre as mulheres em comparação com os homens. Em 2013, a taxa de emprego para os homens manteve-se nos 64,9%; na UE-28, em comparação com 58,8% para as mulheres.¹⁸⁶ cerca de um terço do número total de empreendedores e trabalhadores independentes na UE-28. As mulheres estão ainda sobre-representadas nos trabalhos a tempo parcial e nos trabalhos em setores com um salário geralmente baixo.</p> <p>Identificou-se uma série de fatores que impedem a entrada das mulheres no mercado de trabalho. Muitos destes dizem respeito ao fato de as mulheres, no geral, terem tendência a assumir uma maior responsabilidade das tarefas domésticas e uma participação maior nos cuidados infantis e a outras pessoas a cargo. Para promover com êxito a participação das mulheres na população ativa, é necessário estabelecer ações dedicadas que se destinem a apoiar e a promover a integração, a reintegração e a permanência das mulheres no mercado de trabalho.¹⁸⁷</p>

¹⁸⁶ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

¹⁸⁷ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-07-295_en.htm?locale=en

Título completo do indicador	<p>Indicador 28.1 (Opcional)</p> <p>Prestação de serviços ambientais adaptados às necessidades e estilos de vida específicos de homens e mulheres que residem no território e que respeitam o princípio da solidariedade entre gerações.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p>"Serviços ambientais" refere-se às políticas locais em relação aos resíduos, ruído, qualidade do ar, biodiversidade e políticas para prevenir a mudança climática.</p> <p><i>As mulheres e os homens têm direitos iguais a beneficiarem deste tipo de serviços, mas uma vez que os respetivos estilos de vida, necessidades e preferências podem ser diferentes, as políticas ambientais devem ser mais bem adaptadas ao suprimento das necessidades específicas dos sexos.</i></p>
Tipo de indicador	Resultado
Artigo relevante da Carta	Artigo 28.º – Ambiente
Contexto de intervenção	<p>As ligações entre igualdade de género e desenvolvimento sustentável são reconhecidas ao nível global numa série de acordos internacionais, tal como na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995).¹⁸⁸</p> <p>Os estudos demonstram que o género tem um impacto significativo nos hábitos, preferências e necessidades. Por exemplo, os estudos demonstram que, no geral, as mulheres têm estilos de vida mais sustentáveis e têm uma maior probabilidade de adotarem hábitos sustentáveis.¹⁸⁹ Além disso, as mulheres tendem a estar sub-representadas entre os cientistas que trabalham em questões ambientais, o que pode afetar o conceito de como as políticas são modeladas.¹⁹⁰</p>

¹⁸⁸ http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/

¹⁸⁹ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462453_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462453/IPOL-FEMM_NT(2012)462453_EN.pdf)

¹⁹⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/statistics_indicators/120614_council_conclusions_climate_change_en.pdf

Título completo do indicador	<p>Indicador 29.1 (Opcional)</p> <p>Uso de avaliações do impacto nos dois sexos para avaliar os diferentes impactos da legislação proposta ou existente a nível local nos homens e nas mulheres</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p>Este indicador visa determinar até que ponto a autoridade local avalia se a aplicação de determinadas leis produzidas pela autoridade local pode ter um impacto diferenciado nos homens e nas mulheres (incluindo os efeitos não intencionais),</p> <p>ao contrário do Indicador 9.1, que incide sobre as avaliações do impacto das políticas e programas nos dois sexos.</p>
Tipo de indicador	Processo
Artigo relevante da Carta	Artigo 29.º - Governo local como regulador
Contexto de intervenção	<p>Realizar avaliações do impacto no género ou análise do impacto no género é um método que faz parte da estratégia de integração da perspetiva de género.</p> <p>A integração da perspetiva de género é uma abordagem reconhecida internacionalmente para alcançar a igualdade dos sexos ¹⁹¹ utilizada pela UE para integrar uma perspetiva de género em todas as políticas e programas. A UE recomenda igualmente que a integração da perspetiva de género seja implementada nos Estados-Membros. Na UE, foi originalmente definido pela Comissão Europeia em 1996 e posteriormente pelo Conselho Europeu em 1998 da seguinte forma: “<i>A integração da perspetiva de género é a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo a que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, em todos os níveis e em todas as etapas, pelos intervenientes normalmente envolvidos na definição de políticas.</i>”¹⁹²</p>

¹⁹¹ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>

¹⁹² <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-mainstreaming-methods-and-tools>

Título completo do indicador	<p>Indicador 30.1 (Opcional)</p> <p>Exigência da inclusão de cláusulas de igualdade dos sexos em todos os projetos/programas de Geminação e Cooperação Internacional apresentados pela autoridade local.</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p>Projetos de geminação: Nos "<i>Projetos de geminação</i>" os municípios são associados uns aos outros através de um acordo de geminação municipal formal. Essa parceria destina-se a incentivar a cooperação entre cidades e a compreensão mútua entre os seus cidadãos: incentiva a troca de experiências relativas a uma série de assuntos de interesse comum, sensibilizando desta forma as pessoas quanto às vantagens de encontrar soluções concretas ao nível europeu. Proporciona igualmente oportunidades únicas para aprender sobre as vidas diárias dos cidadãos noutros países europeus, para falar com essas pessoas e muito frequentemente desenvolver amizades com as mesmas.¹⁹³</p> <p>Cooperação descentralizada internacional: são cooperações para o desenvolvimento entre as autoridades locais e regionais com os países parceiros, frequentemente países menos desenvolvidos em termos socioeconómicos fora da UE.</p>
Fonte	Estrutural
Artigo relevante da Carta	Artigo 30.º – Geminação e cooperação internacional
Contexto de intervenção	<p>As Cláusulas sobre a igualdade dos sexos em programas de geminação e internacionais ajudam a promover a igualdade dos sexos em projetos de cooperação internacional e contribuem para a transferência de conhecimentos e experiências aos países parceiros em todo o mundo.</p> <p>A UE estabeleceu muitas iniciativas sobre como incluir a igualdade dos sexos e a emancipação das mulheres na cooperação para o desenvolvimento. O "Plano de ação para a igualdade dos sexos e emancipação das mulheres no desenvolvimento" mais recente da UE estabelece os objetivos quanto à forma como a UE e os Estados-Membros devem apoiar os direitos e a emancipação das mulheres.¹⁹⁴</p> <p>A Comissão Europeia publicou em 2008 "<i>Local Authorities, Actors for Development</i>" (Autoridades locais, intervenientes no desenvolvimento), uma publicação que salienta a relevância das autoridades locais na cooperação para o desenvolvimento. O Comité das Regiões também reconhece o papel importante das autoridades locais e regionais na prestação de assistência e auxílio adaptado às necessidades das autoridades locais parceiras que podem contribuir para reforçar a capacidade e fomentar o desenvolvimento social e económico.¹⁹⁵</p>

¹⁹³ http://eacea.ec.europa.eu/citizenship/programme/action1_measure1_en.php

¹⁹⁴ <https://europa.eu/eyd2015/en/eu-european-parliament/posts/economic-and-political-discrimination-undermines-womens-opportunity>

¹⁹⁵ <http://cor.europa.eu/en/activities/networks/Pages/atlas.aspx>

Título completo do indicador	<p>Indicador 30.2 (Opcional)</p> <p>Existência de projetos de Geminação e Cooperação Internacional que abordem as questões de género como uma prioridade</p> <p> <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Sem competência nesta área <input type="checkbox"/> Não sei </p>
Definição	<p>Este indicador diz respeito a:</p> <p>a) Projetos de geminação e cooperação internacional dedicados à igualdade dos sexos ou a questões dos direitos das mulheres, tais como programas para emancipar as mulheres na tomada de decisões, reforçar o empreendedorismo das mulheres, prevenir a violência de género, etc.</p> <p>b) Projetos de geminação e cooperação internacional que incluam a integração da perspectiva de género e que abordem as questões dos direitos das mulheres como uma prioridade</p> <p>Projetos de geminação: Nos "<i>Projetos de geminação</i>" os municípios são associados uns aos outros através de um acordo de geminação municipal formal. Essa parceria destina-se a incentivar a cooperação entre cidades e a compreensão mútua entre os seus cidadãos: incentiva a troca de experiências relativas a uma série de assuntos de interesse comum, sensibilizando desta forma as pessoas quanto às vantagens de encontrar soluções concretas ao nível europeu. Proporciona igualmente oportunidades únicas para aprender sobre as vidas diárias dos cidadãos noutros países europeus, para falar com essas pessoas e muito frequentemente desenvolver amizades com as mesmas.¹⁹⁶</p> <p>Cooperação descentralizada internacional: são cooperações para o desenvolvimento entre as autoridades locais e regionais com os países parceiros, frequentemente países menos desenvolvidos em termos socioeconómicos fora da UE.</p>
Tipo de indicador	Resultado
Artigo relevante da Carta	Artigo 30.º – Geminação e cooperação internacional
Contexto de intervenção	<p>Abordar as questões de igualdade dos sexos como prioridade nos projetos de geminação e cooperação internacional contribui para a transferência de conhecimentos e experiências para os países parceiros em todo o mundo.</p> <p>A UE estabeleceu muitas iniciativas sobre como incluir a igualdade dos sexos e a emancipação das mulheres na cooperação para o desenvolvimento. O "Plano de ação para a igualdade dos sexos e emancipação das mulheres no desenvolvimento" mais recente da UE estabelece os objetivos quanto à forma como a UE e os Estados-Membros devem apoiar os direitos e a emancipação das mulheres.¹⁹⁷</p> <p>A Comissão Europeia publicou em 2008 "<i>Local Authorities, Actors for Development</i>" (Autoridades locais, intervenientes no desenvolvimento), uma publicação que salienta a relevância das autoridades locais na</p>

¹⁹⁶ http://eacea.ec.europa.eu/citizenship/programme/action1_measure1_en.php

¹⁹⁷ <https://europa.eu/eyd2015/en/eu-european-parliament/posts/economic-and-political-discrimination-undermines-womens-opportunity>

	cooperação para o desenvolvimento. O Comité das Regiões também reconhece o papel importante das autoridades locais e regionais na prestação de assistência e auxílio adaptado às necessidades das autoridades locais parceiras que podem contribuir para reforçar a capacidade e fomentar o desenvolvimento social e económico. ¹⁹⁸
--	--

¹⁹⁸ <http://cor.europa.eu/en/activities/networks/Pages/atlas.aspx>

COMO OBTER PUBLICAÇÕES DA UNIÃO EUROPEIA

Publicações gratuitas:

- um exemplar:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- mais do que um exemplar/cartazes/mapas:
nas representações da União Europeia (http://ec.europa.eu/represent_pt.htm);
nas delegações em países fora da UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_pt.htm);
contactando a rede Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_pt.htm) ou
pelo telefone 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuito em toda a UE) (*).

(*) As informações prestadas são gratuitas, tal como a maior parte das chamadas, embora alguns operadores, cabines telefónicas ou hotéis as possam cobrar.

Publicações pagas:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

