



no cavado
PRÓ-IGUALDADE

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Município de Terras de Bouro | 2022-2027

Entidade Promotora



Entidade Parceira



Entidades Financiadoras



FICHA TÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Entidade parceira

Câmara Municipal de Terras de Bouro

Entidade consultora

Semeiateclas Lda.

Título

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Equipa do projeto

Serviço de Ação Social do Município de Terras de Bouro
Equipa para Igualdade na Vida Local de Terras de Bouro
Unidade de Políticas Sociais da Comunidade Intermunicipal do Cávado

Data

agosto 2022

Financiamento

Fundo Social Europeu através do POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego/ CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

INDÍCE

INDÍCE.....	2
ÍNDICE DE TABELAS	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS	6
ÍNDICE DE SIGLAS E ACRÓNIMOS.....	9
Introdução	12
Percurso metodológico	14
Diagnóstico do Município de Terras de Bouro – Vertente Externa.....	19
Caracterização geográfica	19
Caracterização demográfica.....	19
Dinâmica demográfica.....	19
População	21
Movimentos da população.....	27
Educação e desporto	29
Escolaridade da população.....	29
Rede escolar	33
Desporto escolar e federado	35
Caracterização social - proteção social e cidadania	35
Respostas Sociais.....	36
Prestações Sociais.....	37
Emprego e mercado de trabalho.....	40
Emprego/ desemprego no município.....	40
Atividade Económica	47
Poder económico.....	49
Tecido Empresarial do Município	50
Saúde	53
Rede de Saúde e População	54
Justiça e segurança - criminalidade e violência doméstica	56
Intervenção municipal ao nível da IG e Não Discriminação	59
Estruturas/Respostas de apoio no âmbito da violência	59
Projetos no âmbito da violência, igualdade e não discriminação	60
Ações de formação, informação e sensibilização.....	60
Participação Política	62

Perceções de IGND: inquéritos por questionário - vertente externa	63
Organizações do 3º setor e parceiros sociais	63
Organizações do setor empresarial.....	68
Diagnóstico do Município de Terras de Bouro – Vertente Interna	74
Perceções de IGND no município: inquéritos por questionário - vertente interna	82
Recursos humanos do município	82
Trabalhadoras e trabalhadores do município	83
Diagnóstico participativo.....	87
Análise SWOT	88
Análise de necessidades: eixos de intervenção prioritários.....	90
Governança	90
Educação e Formação.....	90
Emprego	91
Violência e Diversidade	91
Síntese e Recomendações para a Intervenção.....	92
PMIND: alinhamento estratégico	95
Contexto Internacional.....	95
Contexto Nacional	95
Plano de ação	98
Governança	100
Educação Formação.....	104
Emprego	106
Violência e Diversidade	108
Sistema de monitorização e avaliação do PMIND	110
Avaliação e monitorização: vertente externa	110
Avaliação e monitorização: vertente INTERNA	111
Modelo de Governança	111
Bibliografia.....	113
ANEXOS.....	116
Anexo 1 – FICHA CARACTERIZAÇÃO DO MUNICIPIO DE TERRAS DE BOURO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG	116
Anexo 2 – Lista de Indicadores Obrigatórios.....	118
Anexo 3 – Nomeação da EIVL de terras de bouro.....	122

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 Atividades da Operação POISE-01-3422-FSE-000066	13
Tabela 2 Evolução da população residente: comparação intermunicipal NUTS III.....	20
Tabela 3 Evolução da densidade populacional do concelho.....	20
Tabela 4 Evolução da população residente do concelho: total e por sexo	21
Tabela 5 População residente por sexo, por freguesia	22
Tabela 6 Evolução da relação de masculinidade: comparação por NUTS.....	23
Tabela 7 Número de óbitos- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS	24
Tabela 8 População residente: total e por sexo e por grandes grupos etários.....	24
Tabela 9 Evolução do Índice de Sustentabilidade Potencial: comparação por NUTS	26
Tabela 10 Nados-vivos de mães residentes em Portugal- Nº total e por nacionalidade da mãe (%): comparação por NUTS.....	28
Tabela 11 Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo	29
Tabela 12 População residente (n.º) por local de residência, sexo e níveis de ensino.....	30
Tabela 13 Nº de matrículas no ensino pré-escolar: total e por sexo	30
Tabela 14 Alunas em % das matrículas nos ensinos pré-escolar, básico e secundário- total e por nível de ensino: comparação por NUTS.....	31
Tabela 15 Nº de estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso.....	31
Tabela 16 Evolução da taxa de retenção e desistência no ensino básico: comparação por NUTS.....	32
Tabela 17 Evolução das Principais Taxas de Escolarização	32
Tabela 18 Evolução da taxa de analfabetismo da população residente com 10 e mais anos segundo os Censos: total e por sexo- comparação por NUTS	33
Tabela 19 Nº de estabelecimentos de ensino	33
Tabela 20 Nº de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino, por sexo, em 2020	34
Tabela 21 Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino: comparação por NUTS.....	34
Tabela 22 Nº de Docentes a lecionar no concelho.....	34
Tabela 23 Beneficiários/as do subsídio de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS.....	38
Tabela 24 Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS	38
Tabela 25 Nº Beneficiários/as do subsídio de doença da SS- total e por sexo: comparação por NUTS ...	38
Tabela 26 Taxa de atividade (%): total e por sexo- comparação por NUTS	41
Tabela 27 Taxa de emprego segundo os Censos- total e por sexo (%): comparação por NUTS	42

Tabela 28 População empregada do sexo feminino segundo os Censos: total e por setor de atividade económica 43

Tabela 29 População do sexo feminino empregada: por situação na profissão principal..... 43

Tabela 30 Evolução da população desempregada inscrita em % da população residente, dos 15 aos 64 anos: comparação por NUTS 45

Tabela 31 Evolução do poder de compra per capita: comparação por NUT 49

Tabela 32 Evolução do nº de empresas por 100 habitantes: comparação por NUTS..... 50

Tabela 33 Evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem (euros): total e por sexo – comparação por NUTS 52

Tabela 34 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades: total e principais categorias de crime 58

Tabela 35 Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes 77

Tabela 36 Nº de trabalhadores/as, por sexo, por cada unidade orgânica da autarquia 77

Tabela 37 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria..... 79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Evolução da população residente: município de Terras de Bouro	20
Gráfico 2 Densidade populacional: comparação por NUTS, em 2021	21
Gráfico 3 População residente do sexo feminino no município, por grupo etário, 2020	23
Gráfico 4 Taxa de natalidade (%): comparação por NUTS, em 2020	24
Gráfico 5 Evolução da população residente, por grandes grupos etários (%)	25
Gráfico 6 Evolução do índice de envelhecimento (rácio%): comparação da evolução por NUTS	25
Gráfico 7 Evolução da dimensão dos agregados familiares (%)	26
Gráfico 8 Evolução dos saldos populacionais anuais: total, natural e migratório	27
Gráfico 9 Saldo total por cada mil habitantes (%): comparação por NUT, em 2020	27
Gráfico 10 População estrangeira residente no município de Terras de Bouro	28
Gráfico 11 População estrangeira (% da população residente): comparação por NUTS, em 2020	29
Gráfico 12 Nº de rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	35
Gráfico 13 Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	35
Gráfico 14 Taxa de cobertura de cooperação da SS, 2020	36
Gráfico 15 Evolução da % das pensões da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações, no total da população residente, com 15 e mais anos	37
Gráfico 16 Evolução do nº de beneficiários e beneficiárias do RMG e RSI da SS: total e por sexo	39
Gráfico 17 Evolução dos/as titulares da bonificação por deficiência	40
Gráfico 18 Taxa de inatividade por sexo: comparação por NUTS	41
Gráfico 19 Evolução da % da população empregada: por setor de atividade económica	42
Gráfico 20 Taxa de emprego segundo os censos (%): por grupos etários	44
Gráfico 21 Evolução do nº de desempregados/as inscritos/as no IEFP: média anual	44
Gráfico 22 Evolução da população desempregada inscrita no IEFP (média anual) por sexo	45
Gráfico 23 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por grupo etário, em 2021	46
Gráfico 24 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por nível de escolaridade completo, em 2021	46
Gráfico 25 Valor acrescentado bruto das empresas não financeiras: por setor de atividade	47
Gráfico 26 Evolução da % de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) em 5 dos principais setores de atividade	48
Gráfico 27 Relação de masculinidade da população empregada Censos (2011): por setor de atividade económica	49
Gráfico 28 Proporção do poder de compra, em 2019: comparação NUTS III	50
Gráfico 29 Evolução do número de empresas no município de Terras de Bouro	51

Gráfico 30 Evolução do pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão 51

Gráfico 31 Evolução das trabalhadoras por conta de outrem: total e por tipo de contrato 52

Gráfico 32 Evolução da disparidade salarial por ganho médio mensal, por sexo- município..... 53

Gráfico 33 Pirâmide Etária dos/as utentes inscritos/as 54

Gráfico 34 Evolução do nº de profissionais de medicina: total e por sexo 55

Gráfico 35 Evolução do nº de habitantes por profissionais de medicina e farmacêutica: rácio..... 55

Gráfico 36 Óbitos, por principais causas de morte (%) (2019)..... 56

Gráfico 37 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades 56

Gráfico 38 Crimes registados pelas autoridades: por principais tipos de crime 57

Gráfico 39 Evolução do número de crimes de VD registados pelas autoridades 58

Gráfico 40 (%) de crime de VD, no total de crimes registados _ comparação NUT III 58

Gráfico 41 Taxa de abstenção: por tipologia de eleições 62

Gráfico 42 Amostra por sexo..... 63

Gráfico 43 Tipo de direito da organização 63

Gráfico 44 Natureza jurídica..... 64

Gráfico 45 Nº de pessoas ao serviço 64

Gráfico 46 Norma 4552:2016- implementação..... 64

Gráfico 47 Grau de importância atribuído à IGND 67

Gráfico 48 Nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo município 68

Gráfico 49 Amostra por sexo 68

Gráfico 50 Setor de atividade 68

Gráfico 51 Nº de pessoas ao serviço 69

Gráfico 52 Norma 4552:2016- implementação..... 69

Gráfico 53 Grau de importância atribuído à IGND 72

Gráfico 54 Nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo Município..... 73

Gráfico 55 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por sexo 74

Gráfico 56 Evolução do nº de trabalhadoras e trabalhadores: total e por sexo..... 74

Gráfico 57 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por escalão etário 75

Gráfico 58 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por nível de escolaridade completo 75

Gráfico 59 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por nível de antiguidade 76

Gráfico 60 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por tipo de contrato 76

Gráfico 61 Composição do órgão Câmara, por sexo 76

Gráfico 62 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo 77

Gráfico 63 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por categoria..... 79

Gráfico 64 Nº de trabalhadoras e trabalhadores com diversidade funcional, por categoria profissional 80

Gráfico 65 Nº de horas de trabalho extraordinário, por sexo..... 80

Gráfico 66 Absentismo: por motivo e proporção (%) por sexo..... 81

Gráfico 67 Caracterização da amostra, por sexo 83

Gráfico 68 Grau de satisfação profissional, por sexo 83

Gráfico 69 Situações de desigualdade entre homens e mulheres no seio da autarquia, por sexo 83

Gráfico 70 Violência no Trabalho: % de formação e preparação..... 86

Gráfico 71 Importância subjetiva da IGND, por sexo 86

Gráfico 72 Grau de satisfação da atuação do município, ao nível da IGND, por sexo 86

ÍNDICE DE SIGLAS

ACES - Agrupamento de Centros de Saúde

APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

ARS - Administração Regional de Saúde

BS – Balanço Social

BI-CSP - Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários

CACI – Centro de Atividades de Capacitação para a Inclusão

CATL - Centro de Atividades de Tempos Livres

CD – Centro de Dia

CE – Centro Escolar

CEB – Ciclo do Ensino Básico

CEI – Contrato de Emprego Inserção

CGA – Caixa Geral de Aposentações

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CIM – Comunidade Intermunicipal

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CLAS – Conselho Local de Ação Social

CMT – Câmara Municipal Terras de Bouro

CNQ - Catálogo Nacional de Qualificações

CSF - Comissões Sociais de Freguesia (CSF)

CSI – Complemento Solidário para Idosos

CSIF - Comissões Sociais Inter-Freguesias

CTFP – Contrato de Trabalho em Funções Públicas

DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência

DGPJ - Direção-Geral da Política de Justiça

DGS - Direção-Geral de Saúde

DMIG – Diagnóstico Municipal de Igualdade de Género

DS – Diagnóstico Social

EFA – Educação e Formação de Adultos

EIVIDA – Equipa de Intervenção para a Problemática da Violência Doméstica

EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENICC – Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

ERPI – Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas

GAS - Gabinete de Ação Social

GEP - Gabinete de Estratégia e Planeamento

GMS – Gabinete Municipal de Saúde

GNR – Guarda Nacional Republicana

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IG – Igualdade de Género

IGND – Igualdade de Género e Não Discriminação

IMH – Igualdade entre Mulheres e Homens

INE – Instituto Nacional de Estatística

IPDJ – Instituto Português do Desporto e Juventude

IPSS – Instituição Particular de Solidariedade Social

ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

ISS – Instituto da Segurança Social

Jl - Jardim de Infância

LGBTI – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgénero e Intersexo

MAI – Ministério da Administração Interna

MCTES - Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

ME – Ministério da Educação

METD - Ministério da Economia e da Transição Digital

MJ- Ministério da Justiça

MS - Ministério da Saúde

MSESS -Ministério da Solidariedade, do Emprego e da Segurança Social

MTSS - Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

NUTS – Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

OIEC – Orientação sexual, Identidade e Expressão de género e características sexuais

OP- Orçamento Participativo

PAIMH – Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

PAVMVD – Plano de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

PDS – Plano Desenvolvimento Social

PDSS – Plano Desenvolvimento Social Supraconcelhio

PEL – Projeto Educativo Local

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

PNI – Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação

PSP – Polícia de Segurança Pública

RATF – Reorganização Administrativa do Território das Freguesias

RMG – Rendimento Mínimo Garantido

RNU – Registo Nacional de Utentes

RSI – Rendimento Social de Inserção

SAD – Serviço de Apoio Domiciliário

SEF- Serviço Estrangeiro e Fronteiras

SNS – Serviço Nacional de Saúde

SS – Segurança Social

UCC – Unidade de Cuidados na Comunidade

UCSP – Unidade de Cuidados de Saúde Primários

UE – União Europeia

ULS – Unidade Local de Saúde

USF – Unidade de Saúde Familiar

VAB – Valor Acrescentado Bruto

VD - Violência Doméstica

VMVD – Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

Introdução

A igualdade e a respetiva não discriminação está consagrada no Artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, e é fundamental à vida numa sociedade democrática, sendo, por isso mesmo, promovida pelo Estado, enquanto aspeto de intervenção comunitária basilar.

O combate às desigualdades de género deve ser colocado em ação por todos os setores da sociedade, pelo governo, pelas autarquias, pelas empresas, pelos trabalhadores e trabalhadoras, pela comunidade em geral, com vista a uma vivência plena da cidadania, um pré-requisito para uma sociedade justa e equitativa.

As autarquias, pela sua proximidade social, possuem um papel preponderante, tornando-se muitas vezes no motor operacional das políticas públicas, e o maior influenciador das boas práticas, com impacto direto e real nos membros da sua comunidade.

Consciente deste papel de proximidade e em alinhamento com o progressivo investimento que tem existido a nível europeu, nacional e regional, na promoção da Igualdade e a Não Discriminação (IGND) (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais), enquanto princípio de justiça social e alicerce da democracia, promove-se a elaboração deste documento, tal como previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 “Portugal + Igual” como instrumento de “... *mainstreaming nas diferentes áreas de política da administração local (...) que traduzam, à escala local, a estrutura da ENIND e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional.*”

O Município de Terras de Bouro e a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado, conscientes da necessidade interventiva no âmbito da igualdade de género e não discriminação (IGND) (e por perceber a sua importância), apostou num diagnóstico sob a perspetiva da IGND, procurando identificar as vulnerabilidades e fragilidades do município, mas, ao mesmo tempo, as suas potencialidades e recursos. O objetivo é de produzir uma mudança consciente e proativa, com base numa auscultação real e efetiva da sua comunidade.

O Município de Terras de Bouro tem, ao longo dos anos, vindo a reconhecer a importância do princípio da IGND, e tem efetuado um percurso significativo neste domínio, ainda que com níveis de ação diferenciados e ao ritmo das dinâmicas do território local.

No que à experiência do Município de Terras de Bouro diz respeito, na gestão e participação de projetos no domínio da IGND, verificamos que este celebrou em 2013 o Protocolo de Cooperação para a Promoção da Igualdade de Género, com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), e aderiu, em 2011, ao desafio lançado pela CIG, acolhendo e participando na “Formação para Conselheiras e Conselheiros Municipais”.

O Município tem sido parceiro em várias iniciativas de sensibilização sobre IGND e de combate à Violência Doméstica (VD), nomeadamente a celebração da parceria com a Organização Não Governamental (ONG) SOPRO – Solidariedade e Promoção nos projetos ENVOLVER e CHEGA + com a criação de um conselho consultivo e a abertura de um Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica e ações de promoção da igualdade de género (IG) junto da comunidade local e escolar.

A assinatura entre o Município de Terras de Bouro e a CIG, em junho de 2019, do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração, foi constituída e nomeada a Equipa

para a Igualdade na Vida Local (EIVL), por via da aprovação em Reunião de Câmara de setembro de 2020 (cf. Anexo 3).

A EIVL de Terras de Bouro assume, em linha com o previsto no âmbito do protocolo celebrado, um papel e competências preponderantes no acompanhamento do diagnóstico territorial e na coordenação, implementação, monitorização e avaliação das medidas/ações do PMIND do Município de Terras de Bouro, enquanto fórum de reflexão e atuação em prol da territorialização da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”.

Desta forma, o trabalho desenvolvido na construção deste documento realizou-se a partir da construção de um retrato sociológico do município de Terras de Bouro centrado nas (des)igualdades em geral e nas (des)igualdade de género, em particular, fomentando a formulação de políticas sociais locais e a mobilização social em torno das prioridades do concelho e da CIM do Cávado.

O presente documento estrutura-se em três partes centrais do processo de planeamento estratégico neste domínio de intervenção, que vai desde a realização de uma análise diagnóstica (quantitativa e qualitativa), a definição dos alicerces do plano municipal para a igualdade (eixos prioritários, objetivos, linhas de ação, parcerias e calendarização), até ao sistema de monitorização e avaliação da execução do plano.

Este documento reporta ao trabalho desenvolvido na primeira e em parte na segunda atividade, no âmbito da Operação POISE-01-3422-FSE-000066, aprovada no pelo Aviso n.º POISE - 22-2020-03 do Programa Operacional Temático da Inclusão Social e Emprego (POISE), conforme descrito na tabela seguinte:

Tabela 1 Atividades da Operação POISE-01-3422-FSE-000066

Atividade 1	Atividade 2	Atividade 3
Elaboração do Diagnóstico	Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação	Divulgação e avaliação do Plano para a Igualdade

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Note-se que o Plano será desenvolvido para um universo temporal de cinco anos (2022-2027), estando sujeito às alterações necessárias por via de condicionalismos estruturais e/ou institucionais, financiamento das atividades e/ou avaliação efetuada a cada uma das atividades que o compõem.

Importa dar nota que todo o trabalho desenvolvido não seria possível sem a participação de diversas entidades e organizações, sociais, públicas e privadas, instaladas no município, assim como a contribuição da CIM do Cávado, dos serviços do Município e da EIVL de Terras de Bouro na disponibilização de informação crucial para a realização deste documento. Só com este contributo foi possível fazer um retrato da realidade do município. A todas e a todos, o nosso profundo agradecimento.

Percurso metodológico

A elaboração de um diagnóstico representa o primeiro passo, fundamental, para a construção de um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND). Este documento posiciona-se como um mecanismo de referência para o Mainstreaming de Género, ao nível local.

Esta centralidade política e social do (diagnóstico e) PMIND é plenamente assumida pela ENIND 2018-2030 – “Portugal + Igual”, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, quando identifica as autarquias locais e a sua rede de parcerias como “*agentes estratégicos do mainstreaming do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da Igualdade entre homens e mulheres.*”

Esta tarefa de planeamento envolve, assim, uma leitura da realidade municipal, numa ótica dos estudos culturais, em geral, e dos estudos de género, em particular, por forma a abranger as multiplicidades e complexidades que compõem os territórios. Isto impõe uma leitura transversal e uma observação compreensiva das condições e modos de vida das pessoas que habitam as comunidades, procurando correlações provenientes das diferentes variáveis, narrativas e indicadores.

Assim, o percurso metodológico utilizado para a elaboração deste documento foi desenvolvido à luz dos guias para a integração local a nível da perspetiva de género e das orientações do kit de ferramentas para diagnósticos participativos¹, produzidos pelo **Projeto Local Gender Equality (LGE)**, e a partir de um conjunto de etapas estruturantes que constituem o corpo metodológico deste produto, que passaremos a explicar.

1.ª Etapa – Revisão Documental

A primeira etapa inclui a revisão dos documentos e mecanismos estruturantes em matéria de IG nomeadamente: revisão do estado da arte (consulta de planos municipais e intermunicipais); revisão bibliográfica (leitura de artigos, guiões e outros documentos de referência); e, revisão normativa (revisão de mecanismos normativos nacionais e internacionais).

Esta revisão de carácter mais geral serviu de enquadramento para uma análise mais incisiva dos documentos estratégicos que traçam as realidades e as políticas públicas locais do território concelhio, tais como: Balanço Social (BS) 2021, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) 2016-2021, PDS Supraconcelhio 2016-2021, (e demais documentação organizacional disponível como planos estratégicos; regulamento interno; planos de atividades interna), fundamental para a sua concretização.

Esta contextualização forneceu o suporte para a recolha de informação, qualitativa e quantitativa, que permitiu identificar as especificidades do município, tendo por referência o alinhamento com a ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”. Este trabalho foi realizado a partir de duas dimensões estruturantes: uma dimensão com uma tónica interna, focada e voltada para a organização da autarquia, para os seus trabalhadores e trabalhadoras, para as suas dinâmicas e políticas organizacionais em matéria de IG; e uma dimensão assumidamente externa, focada no território, nas pessoas, nas organizações, nas comunidades, nas suas formas de interação e sinergias criadas.

¹ Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

2ª Etapa – Recolha e Análise de Informação Quantitativa

A vertente quantitativa desta análise teve por base a recolha e análise de alguns dos indicadores que os diferentes guias para a integração local a nível da perspetiva de género contemplam, o conjunto de 38 indicadores das políticas de igualdade ao nível local previstos no Anexo 1 do Aviso Nº POISE- 22-2020-03 e os dados estatísticos desagregados por sexo, sempre que possível, provenientes do INE, PORDATA e outras entidades públicas como o GEP, o SNS, e alguns mais específicos recolhidos com a colaboração de alguns elementos da EIVL, por forma a construir um retrato, o mais completo possível, das características e especificidades do município.

As dimensões de análise espelharam o conceito Mainstreaming de Género, a partir das orientações metodológicas e sugestões de operacionalização dos guias do LGE nas comunidades locais, ao nível da caracterização demográfica, educação e desporto, social, emprego e mercado de trabalho, saúde, e justiça e segurança.

Paralelamente às estratégias apresentadas, foi realizado um inquérito por questionário, a partir da construção de um conjunto de instrumentos específicos, para a auscultação das representações, políticas e práticas no âmbito da igualdade de género e não discriminação na vertente interna e externa do município. Estes inquéritos autodiagnósticos tiveram por base as orientações do LGE e do “*Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*”.

Ao nível interno destacámos a construção de três modelos de inquérito por questionário, tendo em consideração as especificidades dos públicos-alvo, tais como: executivo; chefes de departamento ou divisão de recursos humanos; e, trabalhadores e trabalhadoras da autarquia. Ao nível externo destacámos dois modelos de inquérito por questionário, dirigidos às organizações do setor empresarial e às organizações do terceiro setor/parceiros sociais.

3ª Etapa – Recolha e Análise de Informação Qualitativa (diagnóstico e planeamento participativo)

No sentido de concretizar a estratégia prioritária da ENIND 2018-2030 – “Portugal + Igual” de promoção de parcerias, e tendo por base as orientações do kit de ferramentas para diagnósticos participativos do LGE, foi utilizada a metodologia participativa de *focus group*, entendida como uma técnica de pesquisa qualitativa por excelência para a produção de informação de qualidade, a partir da recolha de dados específicos e detalhados da temática da igualdade, e das suas dimensões-chave. A elaboração do guião que serviu de base para o desenvolvimento destes grupos focais teve a colaboração da CIM, do Município de Terras de Bouro e da EIVL.

As interações e reflexões, e os respetivos registos e observações, foram um recurso de grande importância para a compreensão das perceções, comportamentos, e representações subjetivas e sociais das pessoas, e das pessoas em grupo, no município, e na comunidade.

Pretendeu-se com esta metodologia potenciar e reforçar o envolvimento e corresponsabilização dos diferentes stakeholders e coletividades, nomeadamente dos elementos da EIVL do nível interno e externo do Município, no processo de elaboração deste documento, através da realização de sessões de *focus group*, entre maio e junho de 2022, de natureza e finalidades distintas:

- ao nível interno do Município, procurou auscultar sobre as necessidades, oportunidades, desafios e interesses (diagnóstico) e, posteriormente, identificar linhas de ação prioritárias e

possíveis medidas que fossem ao encontro do diagnóstico realizado ou que permitissem alavancar a integração da perspetiva de IGND na ação municipal (plano de ação);

- a nível externo, aberto a diferentes stakeholders e coletividades, procurou auscultar as perceções individuais e institucionais da rede social, das instituições, e outros parceiros sociais, bem como os constrangimentos e as mais valias que o quotidiano, no terreno, revela e pode impulsionar como medidas de promoção da IGND no território.

Convém realçar, neste ponto, o contributo desta metodologia para a prossecução da estratégia de interseccionalidade da ENIND 2018-2030 – “Portugal + Igual”. A natureza do *focus group* permitiu abranger e aprofundar fenómenos sociopolíticos extremamente complexos tais como o cruzamento da discriminação em razão do sexo com outros fatores de discriminação: a idade, a origem étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, o local de residência, etc.



Etapa Metodológica Transversal

Em todas as fases do processo foram efetuadas reuniões de acompanhamento com as equipas da CIM do Cávado, dos serviços do município e EIVL de Terras de Bouro, com o intuito de organizar e planear o trabalho, definir prioridades, rever metodologias e processos para a introdução de alterações, quando necessário, para manter em sintonia todas as partes envolvidas no projeto.

A complexidade do objeto de trabalho, reforça a necessidade de manter todo este processo em aberto, numa postura crítica, em constante evolução e atualização. Este esforço de desenvolvimento e aprendizagem foi feito com o envolvimento de todos os agentes que fizeram parte deste trabalho inicial, mantendo a tônica da consciencialização e responsabilização coletiva.

A elaboração do diagnóstico e PMIND teve sempre presente, como pano de fundo estratégico, o alinhamento com a ENIND 2018-2030 – “Portugal + Igual” em matéria de igualdade entre mulheres e homens; prevenção e combate à discriminação em razão do sexo e da interseção com outros fatores de discriminação (etnia, a idade, deficiência, nacionalidade, rendimentos, local de residência, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, etc.); e prevenção e combate a todas as formas de violência de género, contra as mulheres e violência doméstica, incluindo os grupos vulneráveis.

O tratamento e análise dos dados, nas suas mais diversas formas, possibilitou o trabalho de identificação das necessidades do município (vertente interna) e do território (vertente externa). Este trabalho assumiu a metodologia SWOT como estratégia de síntese dos dados através da categorização das forças ou pontos fortes (Strengths), das fraquezas ou pontos fracos (Weaknesses), das oportunidades (Opportunities) e das ameaças (Threats).

A base de trabalho e proposta para PMIND surge do cruzamento entre as necessidades identificadas, eixos de intervenção priorizados e as recomendações elaboradas para o efeito. O esquema seguinte resume e estrutura o percurso metodológico desenhado para a elaboração do diagnóstico e PMIND do município de Terras de Bouro.

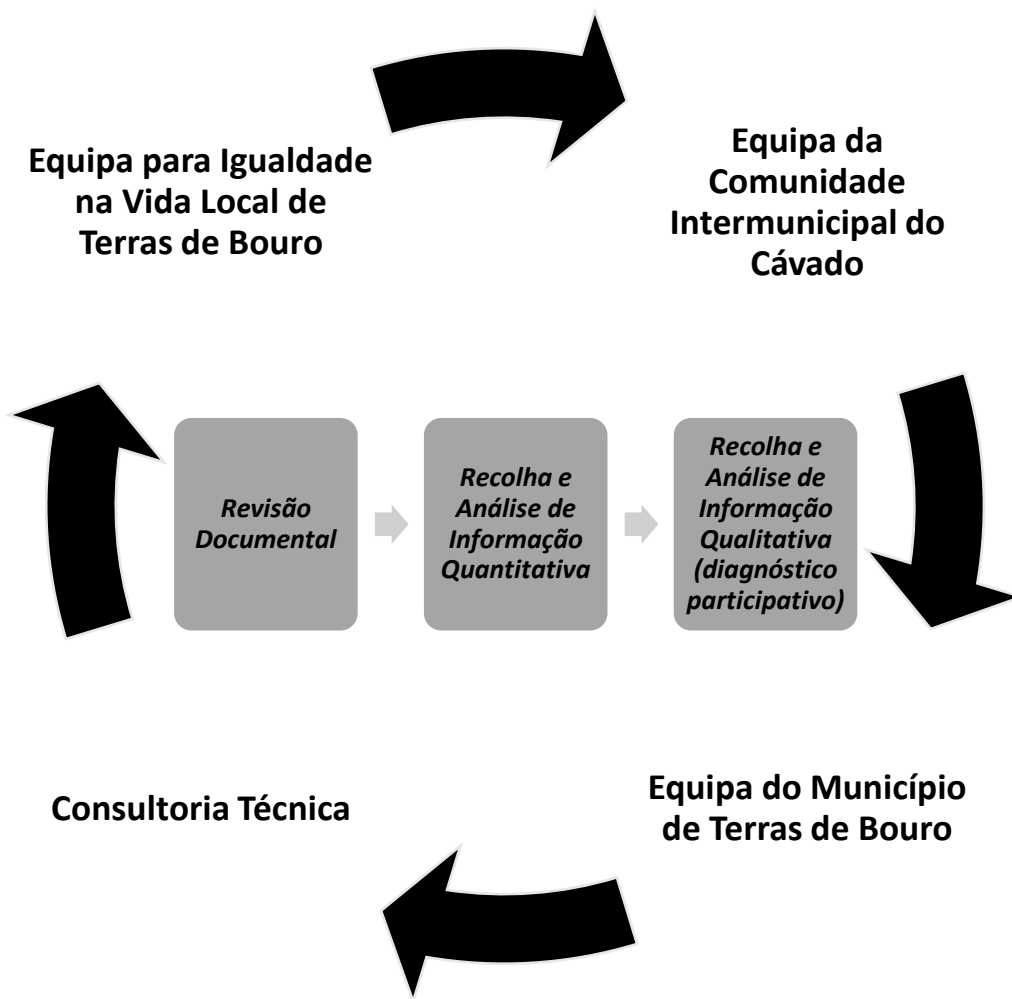


Figura 1 Percurso Metodológico



PARTE I

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Diagnóstico do Município de Terras de Bouro – Vertente Externa

O diagnóstico municipal para a IGND, na sua vertente externa, é realizado a partir de um enquadramento sociopolítico dos indicadores das políticas de igualdade ao nível do concelho de Terras de Bouro, e posteriormente apresentam-se os dados e informações recolhidos através dos inquéritos por questionário aplicados aos parceiros sociais e tecido empresarial local.

Caracterização geográfica

O concelho de Terras de Bouro situa-se na região Norte do país (NUTS II), sendo parte integrante do distrito de Braga. Com uma extensão de 270 km², o concelho é limitado a norte por Ponte da Barca e Espanha, a este por Montalegre, a sul por Vieira do Minho e a Oeste por Amares e Vila Verde. Abrange grande parte do Parque Nacional da Peneda-Gerês, sendo atravessado pelos rios Caldo, Homem, Gerês e Cávado.

Do ponto de vista administrativo, o município de Terras de Bouro pertence à CIM do Cávado, NUTS III do Cávado, juntamente com os municípios de Amares, Barcelos, Braga, Esposende e Vila Verde (Figura 1). Relativamente às unidades territoriais de menor dimensão, o município de Terras de Bouro possui um total de 14 freguesias.

Figura 2 O concelho de Terras de Bouro na NUTS III Cávado



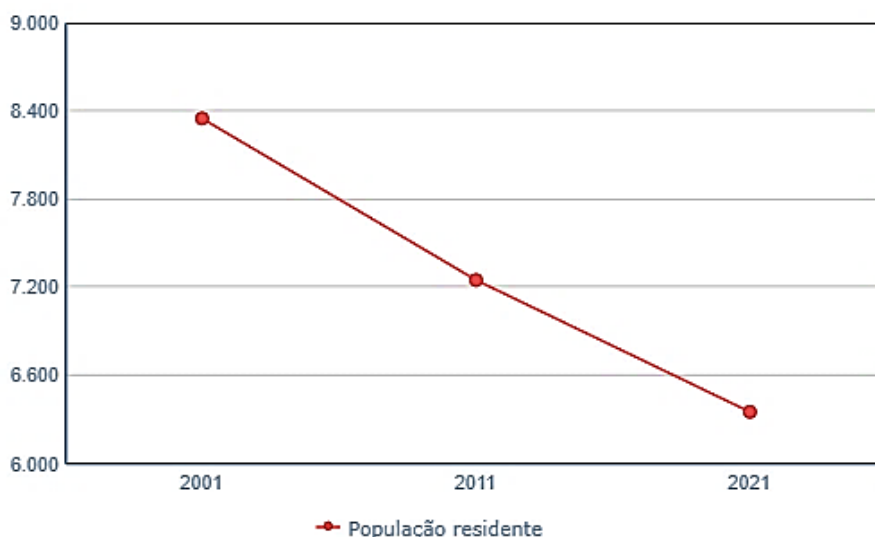
Fonte: PORDATA

Caracterização demográfica

DINÂMICA DEMOGRÁFICA

A população residente no concelho de Terras de Bouro tem vindo a diminuir, sucessivamente, nas últimas duas décadas. O Gráfico 1 evidencia, por um lado, esta tendência decrescente nos últimos 3 momentos censitários, e, por outro, um abrandamento gradual da diminuição demográfica no município. De 2001 a 2011 verificamos um decréscimo populacional na ordem dos 13% (de 8.350 habitantes para 7.253), enquanto no segundo período, de 2011 a 2021, esse decréscimo foi na ordem dos 12% (os dados provisórios dos censos 2021 indicam uma população residente de 6.358).

Gráfico 1 Evolução da população residente: município de Terras de Bouro



Fonte/Ano: Censos 2001 ,2011,2021 (dados provisórios); Pordata/2022

Quando analisamos os dados ao nível intermunicipal, na sub-região do Cávado (Tabela 2), percebemos que o concelho de Terras de Bouro é o que apresenta um decréscimo mais expressivo, com menos 895 munícipes. A maioria dos municípios do Cávado apresenta uma diminuição na sua população residente, com exceção de Braga e Esposende. São estes dois últimos territórios que permitem o saldo positivo na sub-região do Cávado, com mais 6.483 habitantes.

Tabela 2 Evolução da população residente: comparação intermunicipal NUTS III

Territórios	População residente		
	2001	2011	2021
Cávado	393.063	410.169	Pro 416.652
Amares	18.521	18.889	Pro 18.595
Barcelos	122.096	120.391	Pro 116.766
Braga	164.192	181.494	Pro 193.349
Esposende	33.325	34.254	Pro 35.138
Terras de Bouro	8.350	7.253	Pro 6.358
Vila Verde	46.579	47.888	Pro 46.446

Fonte/Ano: Censos 2001, 2011, 2021 (dados provisórios); Pordata/2022

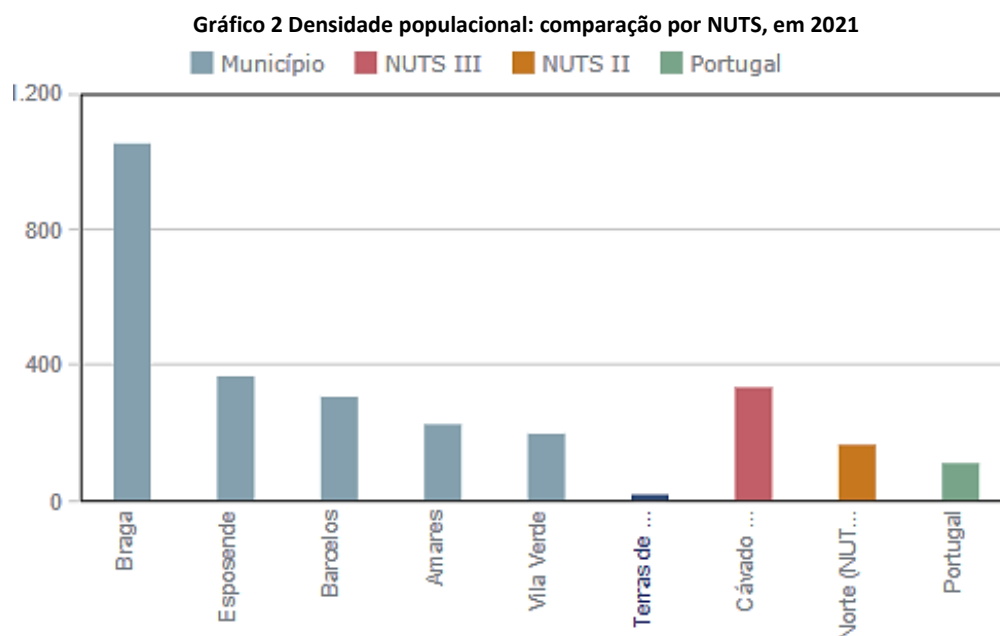
A densidade populacional, que é definida pela intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado) (INE), acompanha a tendência de diminuição da população residente (Tabela 3).

Tabela 3 Evolução da densidade populacional do concelho

Âmbito Geográfico	Anos	Densidade populacional		
		2001	2011	2021
Município	Terras de Bouro	29,9	26	22,9

Fonte/Ano: Censos 2001 ,2011, 2021 (dados provisórios); Pordata/2022

O Gráfico 2 compara a densidade populacional nos concelhos que constituem a sub-região do Cávado, região norte e Portugal Continental. O concelho de Terras de Bouro apresenta uma densidade populacional de 22,9 habitantes/Km², a mais baixa das unidades em análise. O concelho de Braga apresenta a maior densidade, em termos de população, com 1.054,2 habitantes por quilómetro quadrado.



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

POPULAÇÃO

Ao analisarmos a população residente, em termos de distribuição por sexo (Tabela 4), podemos conferir um predomínio de residentes do sexo feminino no concelho, em linha com os dados à escala nacional. Nas últimas duas décadas, e relativamente à média global, a população residente em Portugal é composta por 52% de pessoas do sexo feminino e 48% do sexo masculino (INE, 2022).

No município de Terras de Bouro esta discrepância foi menor no último momento censitário. Em 2011, a população residente era constituída por 52% de mulheres (3.775) e 48% de homens (3.478). Os dados provisórios de 2021 indicam uma proporção de 51,7% de mulheres (3.284) para 48,3% de homens (3.074).

Tabela 4 Evolução da população residente do concelho: total e por sexo

Âmbito Geográfico / Anos		Sexo								
		Total			Masculino			Feminino		
		2001	2011	2021	2001	2011	2021	2001	2011	2021
Município	Terras de Bouro	8.350	7.253	6.358	4.038	3.478	3.074	4.312	3.775	3.284

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

Incidindo a análise da população residente no último momento censitário (2021, dados provisórios), mas à escala geográfica das freguesias do município (Tabela 5), verificamos que a freguesia com maior número de habitantes é Vilar da Veiga, com 1.074 residentes (520 homens e 676 mulheres). Esta freguesia

apresenta uma taxa de variação de – 14,8% relativamente ao recenseamento anterior. A freguesia com menos residentes é a de Campo do Gerês, com 149 habitantes, sendo 81 homens e 68 mulheres. Esta freguesia, juntamente com a freguesia de Valdosende, são as únicas que, mesmo por uma margem mínima, têm mais elementos do sexo masculino a residir nas suas áreas. No total de 14 freguesias, 12 acompanham a tendência da população do concelho, na variável sexo, embora com proporções bastante diversas.

Tabela 5 População residente por sexo, por freguesia

Sexo	H			M			Total			
	Freguesia	2021	2011	Var.	2021	2011	Var.	2021	2011	Var.
Balança		150	158	-5,1%	157	183	-14,2%	307	341	-10,0%
Campo do Gerês		81	81	0,0%	68	81	-16,0%	149	162	-8,0%
Carvalheira		139	186	-25,3%	153	200	-23,5%	292	386	-24,4%
Chamoim e Vilar		170	205	-17,1%	179	235	-23,8%	349	440	-20,7%
Choreense e Monte		253	278	-9,0%	285	302	-5,6%	538	580	-7,2%
Cibões e Brufe		146	200	-27,0%	158	221	-28,5%	304	421	-27,8%
Covide		129	171	-24,6%	144	172	-16,3%	273	343	-20,4%
Gondoriz [Terras de Bouro]		147	147	0,0%	149	148	0,7%	296	295	0,3%
Moimenta [Terras de Bouro]		357	353	1,1%	426	388	9,8%	783	741	5,7%
Ribeira [Terras de Bouro]		98	113	-13,3%	114	129	-11,6%	212	242	-12,4%
Rio Caldo		379	433	-12,5%	391	459	-14,8%	770	892	-13,7%
Souto [Terras de Bouro]		229	239	-4,2%	232	255	-9,0%	461	494	-6,7%
Valdosende		276	304	-9,2%	274	326	-16,0%	550	630	-12,7%
Vilar da Veiga		520	610	-14,8%	554	676	-18,0%	1 074	1 286	-16,5%
Total		3 074	3 478	-11,6%	3 284	3 775	-13,0%	6 358	7 253	-12,3%

Fonte/Ano: INE – Plataforma de divulgação dos resultados provisórios/2022

Um indicador interessante para este registo da população residente, na ótica de género, é o de relação de masculinidade. Esta relação representa o número de homens por cada 100 mulheres. Um valor superior a 100 significa que há mais homens do que mulheres.

Em Terras de Bouro podemos verificar uma tendência negativa ao longo dos últimos 20 anos, sendo que, em 2021, existiam 93,6 homens para cada 100 mulheres, no município (Tabela 6). Este número é o mais alto das unidades territoriais consideradas. Existem mais residentes do sexo masculino, por cada 100 do sexo feminino, no município, do que no continente (90,7), região Norte (90,9), e NUTS III do Cávado (91,9).

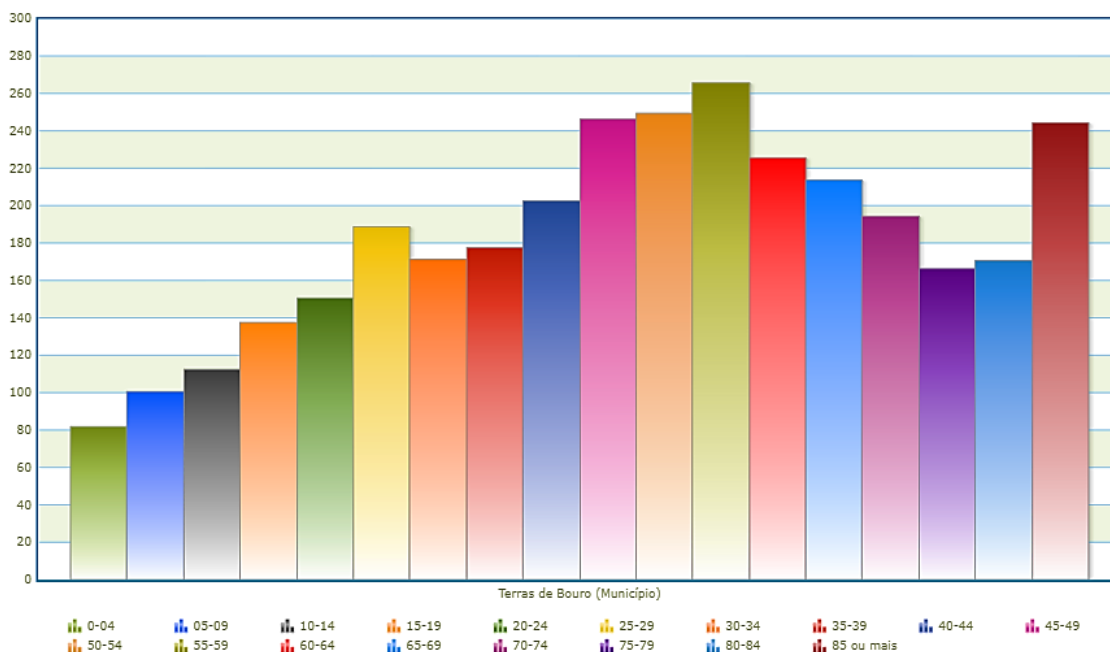
Tabela 6 Evolução da relação de masculinidade: comparação por NUTS

Territórios		Relação de masculinidade		
Âmbito Geográfico / Anos		2001	2011	2021
NUTS I	Continente	93,4	91,4	Pro 90,7
NUTS II	Norte	93,6	91,8	Pro 90,9
NUTS III	Cávado	93,5	92,3	Pro 91,9
Município	Terras de Bouro	93,6	92,1	Pro 93,6

Fonte/Ano: INE - XIV, XV e XVI Recenseamentos Gerais da População; PORDATA/2021

Os números da população do sexo feminino residente, por faixa etária, são também indicadores importantes para o retrato social, numa perspetiva de género, de uma determinada comunidade. No município de Terras de Bouro, no ano de 2020, a população de muncípes do sexo feminino era de 3.308. O grupo mais representativo foram as muncípes entre os 55-59 anos, com 266 residentes (Gráfico 3). Com pesos muito semelhantes no total da categoria estão os grupos etários dos 50 aos 54 anos, 85 ou mais anos, e 45 aos 49 anos, com 250, 245, e 247, respetivamente. As faixas etárias com menos de 15 anos são os grupos com menor impacto na população residente feminina: 82 meninas dos 0 ou 4; 101 meninas dos 5 aos 9 anos; e 114, dos 10-14 anos.

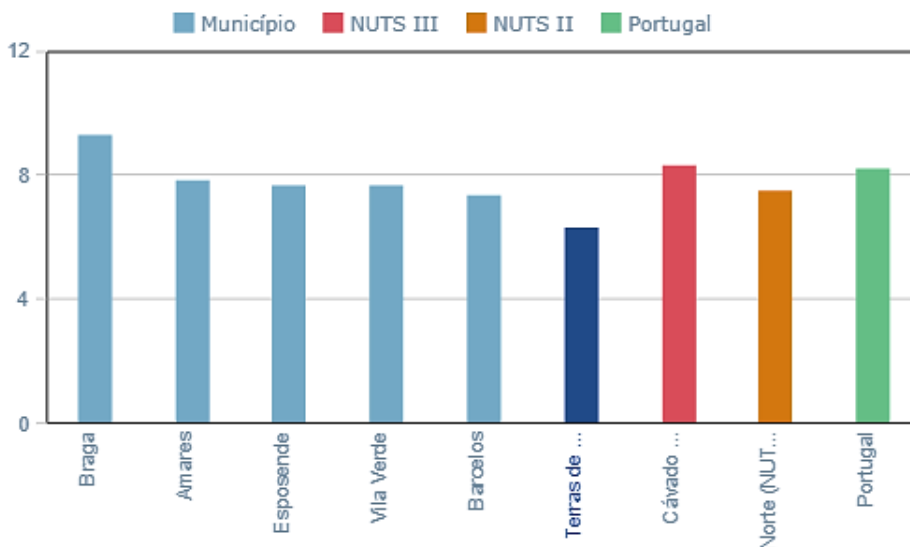
Gráfico 3 População residente do sexo feminino no município, por grupo etário, 2020



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

A taxa bruta de natalidade do município, ou seja, o número de nados-vivos ocorrido durante ano civil de 2020, referente à população média desse ano, foi de 6,3%. O Gráfico 4 elucida este valor como o mais baixo, comparativamente às várias unidades territoriais, e em linha com os dados relativos à população com menos de 15 anos, evidenciados no ponto anterior.

Gráfico 4 Taxa de natalidade (%): comparação por NUTS, em 2020



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

A análise do número total de óbitos de residentes, por NUTS (Tabela 7), assenta que em Terras de Bouro morreram, no ano de 2020, 87 pessoas, 41 do sexo feminino e 46 do sexo masculino, numa proporção de 47,1% para 52,9%. Esta proporção, no feminino, é a mais baixa de todas as unidades territoriais representadas.

Tabela 7 Número de óbitos- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	118.193	49,7	50,3
NUTS II	Norte	40.022	50,2	49,8
NUTS III	Cávado	3.715	48,7	51,3
Município	Terras de Bouro	87	52,9	47,1

Fonte/Ano: INE – Estatísticas de Óbitos; PORDATA/2021

Ao considerarmos os grandes grupos etários temos, em 2020, no município de Terras de Bouro: 630 jovens, 331 do sexo masculino e 299 do sexo feminino; 3.991 residentes em idade ativa, sendo que 1.959 são do sexo masculino e 2.032 do sexo feminino (neste grupo etário a predominância é do sexo feminino); com mais de 65 anos registavam-se 1.718 residentes, 730 do sexo masculino e 988 do sexo feminino. Também neste grande grupo etário é possível verificar mais elementos do sexo feminino. (Tabela 8).

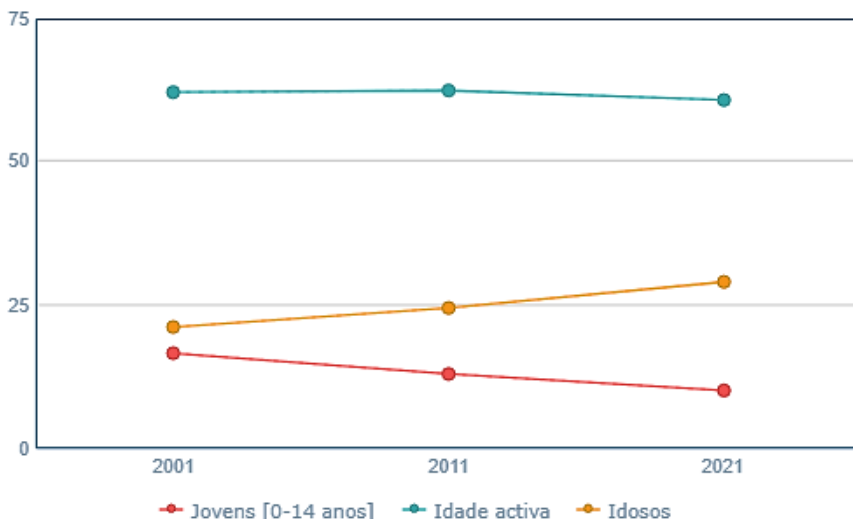
Tabela 8 População residente: total e por sexo e por grandes grupos etários

		Grandes grupos etários							
		Total		0-14		15-64		65 ou mais	
Ano	2020								
Total	6.338		630		3.991		1.718		
HM	H	M	H	M	H	M	H	M	
	3.020	3.318	331	299	1.959	2.032	730	988	

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

O Gráfico 5 representa a evolução, em termos percentuais, destes grandes grupos, nas duas últimas décadas. É possível visualizar uma queda percentual da população ativa, relativamente ao total da população residente, bem como o aumento da diferença entre o número de jovens e idosos e idosas do concelho.

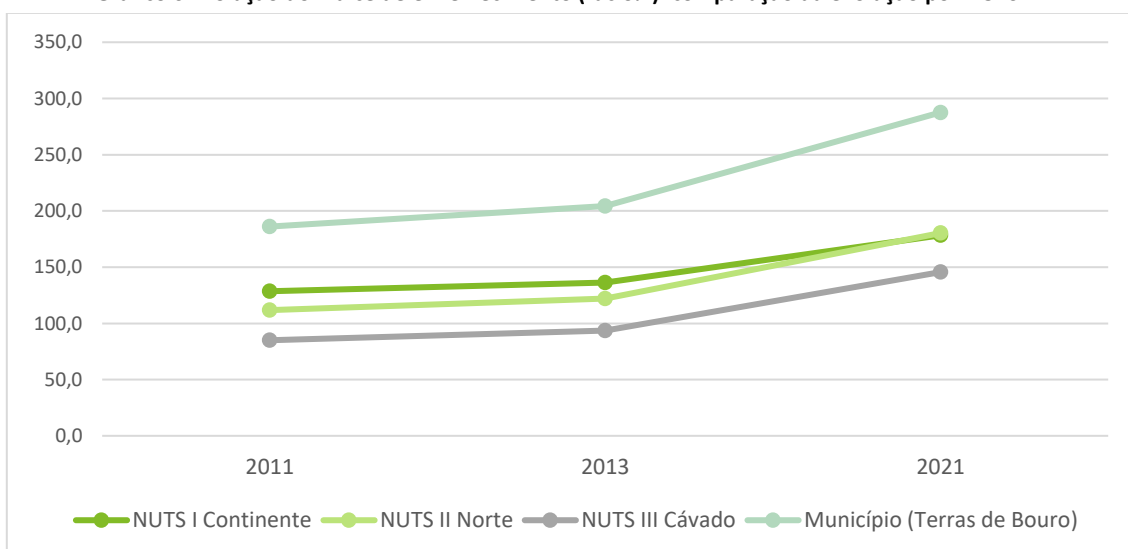
Gráfico 5 Evolução da população residente, por grandes grupos etários (%)



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

A leitura anterior contempla outro indicador importante na caracterização da população residente, o índice de envelhecimento. Este estabelece a relação entre a população idosa e a população jovem (o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos). O Gráfico 6 evidencia a tendência crescente do índice de envelhecimento populacional no município de Terras de Bouro, que em 2021 era de 287,6 idosos e idosas para cada 100 jovens. De ressaltar que este rácio está muito além do índice de Portugal Continental (178,3), do valor da região Norte (180,3) e da região do Cávado (145,6).

Gráfico 6 Evolução do índice de envelhecimento (rácio%): comparação da evolução por NUTS



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2021

Outro indicador pertinente, para esta leitura, é o Índice de Sustentabilidade Potencial, que estabelece o quociente entre a população com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos e a população com 65 ou mais anos. No concelho de Terras de Bouro, este índice acompanha a tendência nacional decrescente, e apresenta um valor de 2,3. Comparativamente às restantes unidades em análise (Tabela 9), Terras de Bouro apresenta o rácio mais baixo de toda a sub-região do Cávado, região Norte e Portugal Continental.

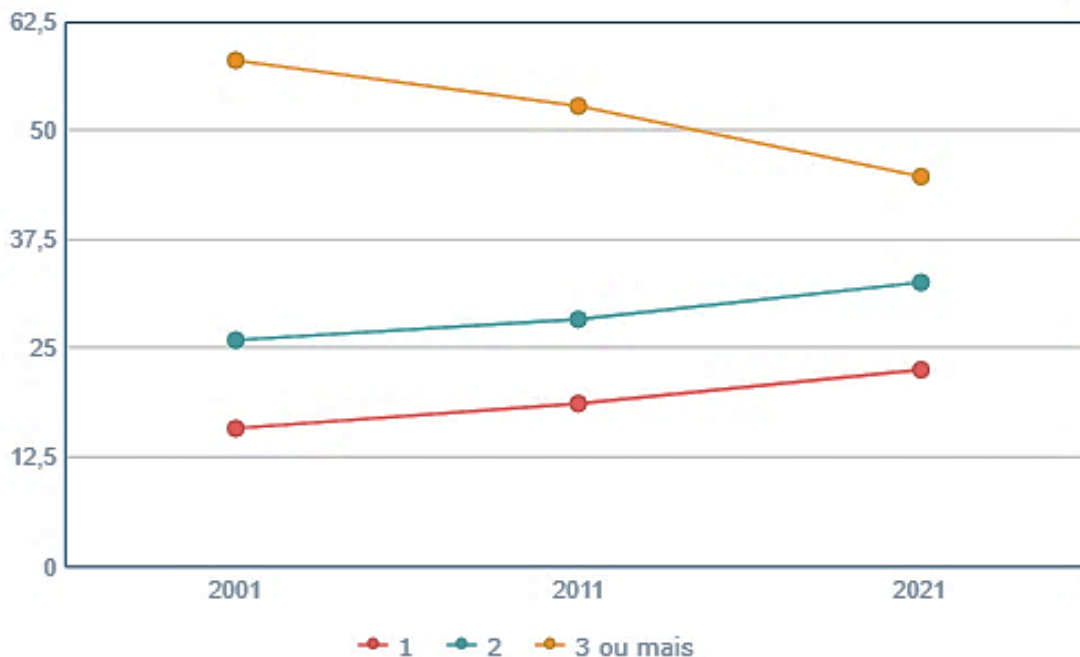
Tabela 9 Evolução do Índice de Sustentabilidade Potencial: comparação por NUTS

Territórios		Índice de Sustentabilidade Potencial	
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2020
NUTS I	Continente	3,4	2,8
NUTS II	Norte	4,0	3,1
NUTS III	Cávado	5,0	3,8
Município	Terras de Bouro	2,6	2,3

Fonte/Ano: INE; Pordata/2021

Os dados relativos à dimensão dos agregados familiares no concelho, nas últimas duas décadas (Gráfico 7) indicam uma redução na percentagem do número de famílias com 3 ou mais elementos, de 58% em 2001, para 44,7%, em 2021. Os agregados constituídos por 2 elementos apresentam uma tendência crescente, e representavam no último ano 32,6% das famílias do município. Os agregados de uma pessoa apresentavam em 2021 um valor percentual de 22,6, no total da categoria.

Gráfico 7 Evolução da dimensão dos agregados familiares (%)



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; PORDATA/2022

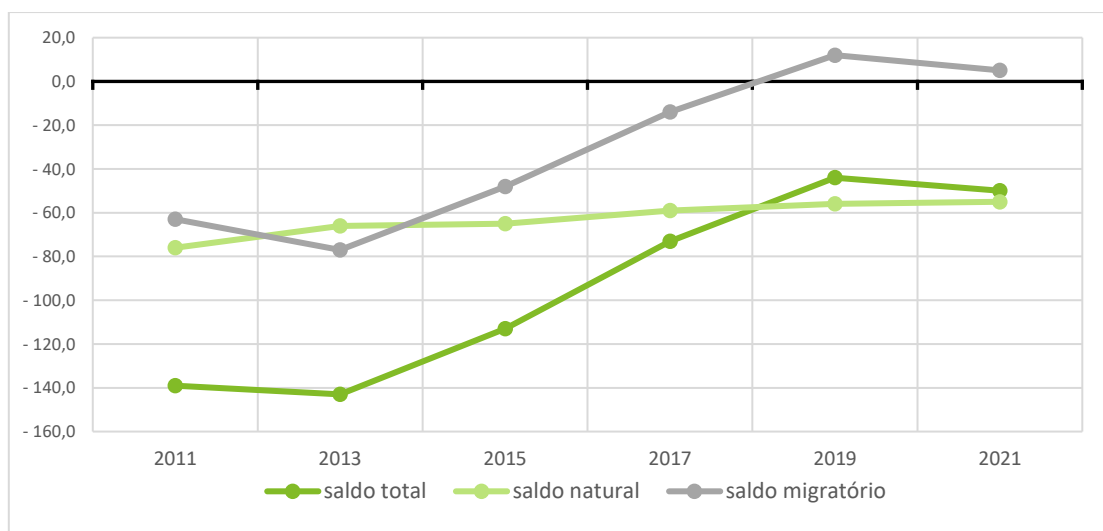
MOVIMENTOS DA POPULAÇÃO

Ao analisar os movimentos da população num determinado território, é importante considerar os saldos populacionais natural, migratório, e o saldo total.

No município de Terras de Bouro, ao observamos a diferença entre o número de nascimentos e o número de óbitos (saldo natural), desde 2011 (Gráfico 8), percebemos que este, embora negativo, apresenta uma tendência crescente (-76 em 2011, -65 em 2015, e -55 em 2021).

O saldo migratório, que representa a diferença entre a imigração (entrada) e a emigração (saída) de pessoas numa determinada região, durante um ano, foi positivo, de 5, em 2021. O saldo total destes dois indicadores foi, em 2021, de -50.

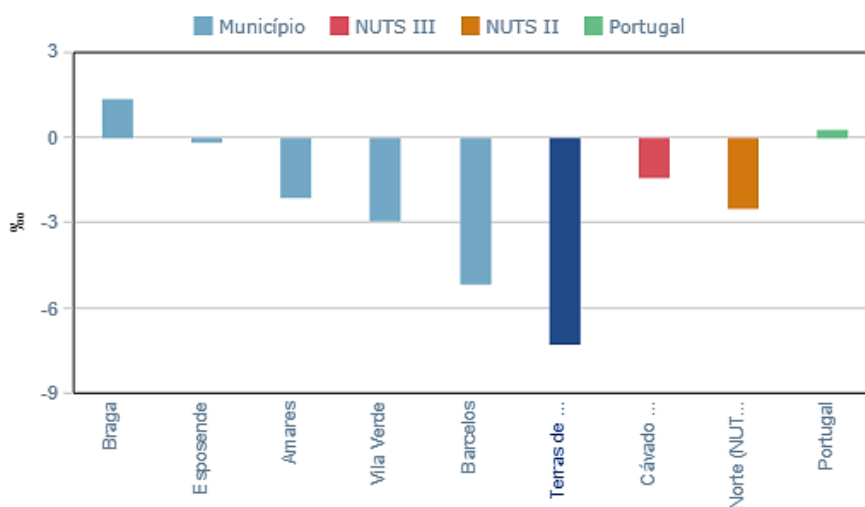
Gráfico 8 Evolução dos saldos populacionais anuais: total, natural e migratório



Fonte/Ano: PORDATA/2022

Ao compararmos os movimentos da população, em termos de saldo total, com outros territórios, percebemos que o município de Terras de Bouro apresenta o valor mais baixo de todas as unidades consideradas. O Gráfico 9 representa estes valores, em percentagem, por cada mil habitantes.

Gráfico 9 Saldo total por cada mil habitantes (%): comparação por NUT, em 2020



Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Outro indicador pertinente para a caracterização demográfica, em geral, e para a análise dos movimentos da população, em particular, é o número total de nados vivos de mães residentes em Portugal, mas considerando, em proporção, a nacionalidade da mãe. (Tabela 10). No município de Terras de Bouro, dos 40 nados vivos nascidos em 2020, 97,5% das mães eram de nacionalidade portuguesa e 2,5% de nacionalidade estrangeira. Esta percentagem é a mais baixa de todas as unidades em análise.

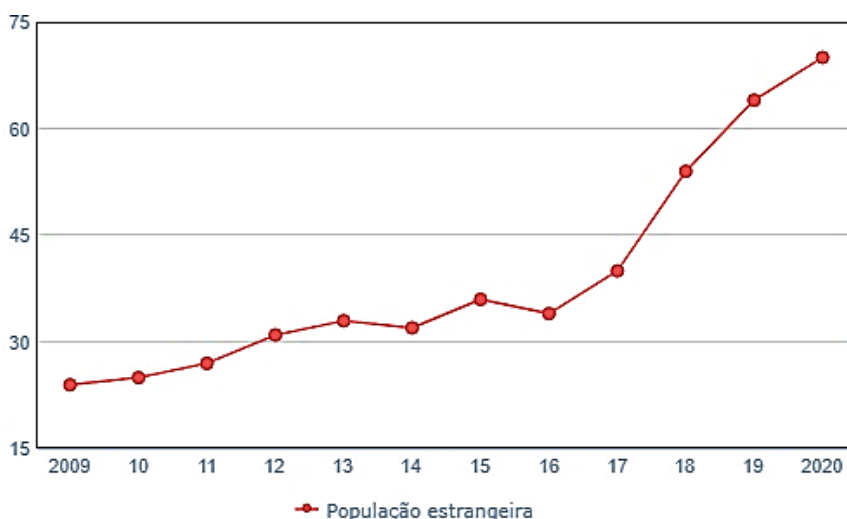
Tabela 10 Nados-vivos de mães residentes em Portugal- Nº total e por nacionalidade da mãe (%): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Portuguesa	Estrangeira
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	80.464	86,1	13,9
NUTS II	Norte	26.856	94,2	5,8
NUTS III	Cávado	3.357	92,3	7,7
Município	Terras de Bouro	40	97,5	2,5

Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Ao incidirmos sobre os números totais da população estrangeira residente no concelho (Gráfico 10), percebemos que o seu número aumentou consideravelmente nos últimos anos. Em 2016, a população estrangeira com autorização de residência era de 34 pessoas. Em 2020, essa população era constituída por 70 elementos, representando um aumento de mais de 100% da população estrangeira residente no concelho.

Gráfico 10 População estrangeira residente no município de Terras de Bouro



Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

Se olharmos para a caracterização desta população residente, em termos de sexo (Tabela 11), percebemos que existem mais elementos do sexo feminino, e que esta tendência é mais notória no último ano em análise: em 2020, havia 41 mulheres para 29 homens, ou seja, uma proporção na ordem dos 58% do sexo feminino para 42% do sexo masculino.

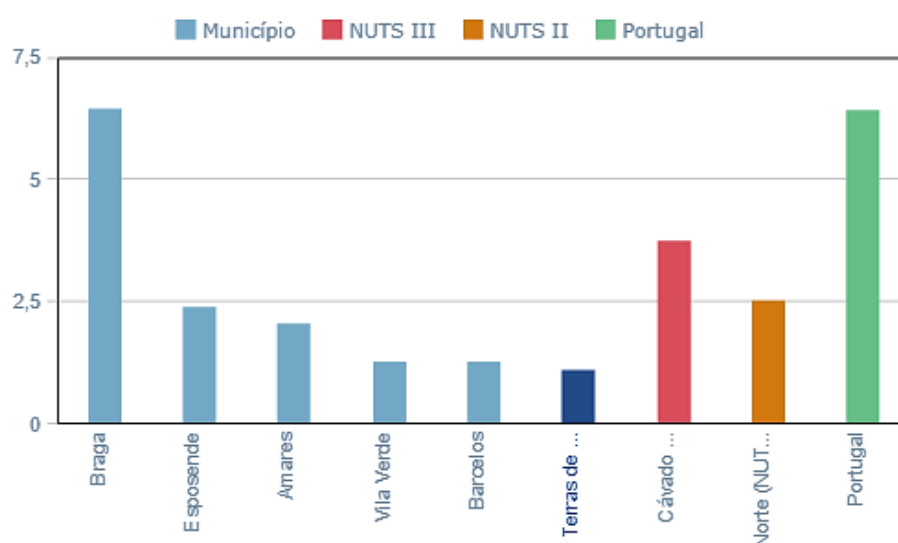
Tabela 11 Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente: total e por sexo

Anos	Sexo					
	Total		Masculino		Feminino	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Terras de Bouro	27	70	13	29	14	41

Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

A percentagem da população estrangeira a residir no município de Terras de Bouro, em 2020, era a mais baixa dos municípios e NUTS ponderadas, com um valor proporcional de 1,1%. Este valor é significativamente inferior aos valores da sub-região do Cávado (3,7%), da região Norte (2,5%), e da média nacional, de 6,4% da população total (Gráfico 11).

Gráfico 11 População estrangeira (% da população residente): comparação por NUTS, em 2020



Fonte/Ano: INE; SEF; MAI; PORDATA/2021

Educação e desporto

ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO

De acordo com o Censos de 2021 (INE- dados provisórios), sistematizados na Tabela 12, o nível de escolaridade mais representativo no concelho de Terras de Bouro é o do ensino básico, com 3.782 munícipes, 1.946 do sexo masculino e 1.836 do sexo feminino. Estes números traduzem mais de 51% do total da população residente. Com o ensino secundário e ensino superior completos existem 1.218 e 487 munícipes, respetivamente. Em termos percentuais estes níveis representam 19% e 7,7% do total da categoria.

Em termos proporcionais, da variável sexo, destacámos a predominância do sexo feminino nestes níveis, em particular no ensino superior, já que mais de 65% da população com este nível de escolaridade completo são mulheres. Sem qualquer tipo de escolaridade temos uma população de 871 munícipes, 496 do sexo feminino e 375 do sexo masculino. Também aqui existe uma maior representação do sexo

feminino, com mais de 56% do total. É importante ressaltar, neste ponto, que estes números são referentes à população total residente, incluindo as crianças com menos de 10 anos.

Tabela 12 População residente (n.º) por local de residência, sexo e níveis de ensino

Ano	Local de residência	Níveis de ensino	Sexo		
			HM	H	M
			N.º	N.º	N.º
2021	Terras de Bouro	Total	6.358	3.074	3.284
		Nenhum	871	375	496
		Ensino básico	3.782	1.946	1.836
		1º ciclo do ensino básico (CEB)	1.935	974	961
		2º ciclo do ensino básico (CEB)	760	424	336
		3º ciclo do ensino básico (CEB)	1.087	548	539
		Ens. secundário e pós-secundário	1.218	584	634
		Ensino superior	487	169	318

Fonte/Ano: INE – Plataforma de divulgação dos resultados provisórios/2022

Ao incidir sobre a população escolar destacámos, em primeiro lugar, o ensino pré-escolar. Do total de 126 matrículas do ensino pré-escolar no ano de 2020, no município de Terras de Bouro, 56 eram do sexo feminino e 70 do sexo masculino. Estes valores representam uma predominância de alunos, numa proporção de 55,5% para 44,5 %. Em todas as NUTS veiculadas, a percentagem de crianças do sexo masculino a frequentar creches ou jardins de infância do ensino público ou privado é maior, relativamente ao sexo feminino.

Tabela 13 N.º de matrículas no ensino pré-escolar: total e por sexo

Âmbito Geográfico		2020		
		Total	Masculino	Feminino
NUTS I	Continente	238.618	123.563	115.055
NUTS II	Norte	82.226	42.526	39.700
NUTS III	Cávado	10.550	5.485	5.065
Município	Terras de Bouro	126	70	56

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Quando ampliámos esta análise por sexo para todos os níveis de ensino não superior, percebemos que existem menos alunas do que alunos, no território concelhio de Terras de Bouro, numa proporção da ordem dos 47,5%. Esta sub-representação acontece em todos os níveis, exceto no ensino secundário, onde em cada 100 matrículas, 57,9 são do sexo feminino. Em todos os outros níveis de ensino existem mais alunos e essa discrepância é maior no 1º CEB, com 42,4 % de alunas (Tabela 14). Esta proporção, neste indicador, acompanha todas as NUTS que fazem parte desta síntese. Terras de Bouro apresenta um valor bastante abaixo da média do continente, da região Norte, e da sub-região do Cávado.

Tabela 14 Alunas em % das matrículas nos ensinos pré-escolar, básico e secundário- total e por nível de ensino: comparação por NUTS

Territórios		Nível de ensino					
		Total	Educação Pré-Escolar	Ens. Básico - 1º Ciclo	Ens. Básico - 2º Ciclo	Ens. Básico - 3º Ciclo	Ens. Secundário
Âmbito Geográfico / Anos		2020					
NUTS I	Continente	48,6	48,2	48,8	48,1	48,2	49,6
NUTS II	Norte	48,7	48,3	48,9	48,3	48,1	49,6
NUTS III	Cávado	48,3	48,0	48,7	47,5	48,2	48,4
Município	Terras de Bouro	47,5	44,4	42,4	49,1	49,0	57,9

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

A análise do número de estudantes a frequentar o Ensino *Secundário (Indicador 32 a 35 do Anexo 1 do Aviso)*, por curso científico-humanístico, na modalidade de ensino recorrente, e desagregado por sexo, apresenta-nos uma predominância de alunas em todas as áreas, em termos absolutos de matrículas, acompanhando os totais da categoria. O sexo feminino está maioritariamente representado quer na área de Ciências e Tecnologias quer em Línguas e Humanidades, constituindo 58% do número total de alunos/as.

Tabela 15 Nº de estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso

Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente	Mulheres		Homens		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Ciências e tecnologias	22	58%	16	42%	38
Ciências socioeconómicas	0	0%	0	0%	0
Línguas e humanidades	22	58%	16	42%	38
Artes visuais	0	0%	0	0%	0
Total	44	----	32	----	76

Fonte/Ano: DGEEC/ DGEEC 2019/2020

Quando observamos a evolução da taxa de retenção e desistência no território concelhio, ao nível do ensino básico e secundário, percebemos um decréscimo acentuado ao longo dos últimos anos: comparativamente a 2015, e no ensino básico, percebe-se uma variação na ordem dos -100% no 1º e 2º ciclos e de -94% no 3º CEB. No ensino secundário houve um decréscimo na taxa de retenção e abandono, mas menos evidente, com uma taxa de variação de -57,3%.

Este indicador acompanha, de forma acentuada, as tendências das outras unidades territoriais em que está inserido (Tabela 16). As taxas do município de Terras de Bouro e da sub-região do Cávado, em termos de retenção e desistência no ensino básico, são significativamente inferiores, quando comparadas com a região Norte e com os valores do continente.

Tabela 16 Evolução da taxa de retenção e desistência no ensino básico: comparação por NUTS²

Territórios		Ens. Básico – 1º Ciclo		Ens. Básico – 2º Ciclo		Ens. Básico – 3º Ciclo		Ens. Secundário	
		2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020
Âmbito Geográfico / Anos		2015	2020	2015	2020	2015	2020	2015	2020
NUTS I	Continente	4,0	1,4	8,5	2,4	12,1	3,0	16,4	8,4
NUTS II	Norte	3,1	0,7	6,4	1,1	10,9	1,7	14,0	6,5
NUTS III	Cávado	2,4	0,5	4,4	0,9	8,4	1,2	13,8	6,1
Município	Terras de Bouro	0,0	0,0	5,4	0,0	8,5	0,0	17,8	7,9

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2020

A taxa bruta de escolarização relaciona o número de alunos matriculados num ciclo de estudos e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudos. Pela análise da tabela seguinte, verifica-se que o concelho de Terras de Bouro regista uma tendência de aumento progressivo nas diferentes taxas de pré e de escolarização, sendo que onde se verifica a variação mais significativa é nas taxas brutas de pré-escolarização e na de escolarização no ensino secundário.

Tabela 17 Evolução das Principais Taxas de Escolarização³

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Taxa bruta de pré-escolarização	102,4	96,9	90,7	112,6	116,7
Taxa bruta de escolarização - Ensino básico	113,9	112,3	115,4	114,1	111,9
Taxa bruta de escolarização - Ensino secundário	38,5	43,8	53,4	47,9	42,7
Taxa real de pré-escolarização	100,0	89,1	90,7	100,0	100,0

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2019/2020

No que diz respeito à taxa e analfabetismo na população residente, com mais de 10 anos, segundo o Censos de 2011 (Tabela 18), o município de Terras de Bouro apresentava um valor percentual de 9,4. Quando comparado com o valor do momento censitário anterior, percebe-se uma diminuição de 6,2% da população com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, isto é, incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa. Ainda assim, neste momento censitário, a taxa de analfabetismo é significativamente mais alta quando comparada com os territórios do Cávado, região Norte, e com os valores médios em Portugal continental. A taxa de analfabetismo nas mulheres é significativamente superior à dos homens, nos dois momentos em análise. Em termos de evolução, percebe-se que a taxa de variação no masculino foi ligeiramente superior ao feminino. Em 2011, a taxa no sexo feminino era de 12,2% e no masculino, 6,2%.

² Não foram encontrados dados desagregados por sexo

³ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Tabela 18 Evolução da taxa de analfabetismo da população residente com 10 e mais anos segundo os Censos: total e por sexo- comparação por NUTS

Territórios		Sexo					
		Total		Masculino		Feminino	
Âmbito Geográfico / Anos		2001	2011	2001	2011	2001	2011
NUTS I	Continente	8,9	5,2	6,1	3,4	11,5	6,8
NUTS II	Norte	8,3	5,0	5,5	3,2	10,9	6,6
NUTS III	Cávado	7,6	4,5	4,7	2,6	10,3	6,2
Município	Terras de Bouro	15,6	9,4	10,4	6,2	20,3	12,2

Fonte/ano: Censos 2011 e Pordata/2015

REDE ESCOLAR

A rede escolar de Terras de Bouro era constituída, em 2020, por 15 ofertas de ensino (Tabela 19) distribuída da seguinte forma:

- Pré-escolar: Jardim de Infância de Carvalheira; Jardim de Infância de Chorense; Jardim de Infância de Terras de Bouro; Escola Básica do Gerês; Escola Básica de Rio Caldo e dois estabelecimentos do ensino privado
- 1º CEB – Escola Básica e Secundária de Terras de Bouro; Escola Básica do Gerês; Escola Básica de Rio Caldo
- 2º CEB – Escola Básica e Secundária de Terras de Bouro; Escola Básica de Rio Caldo
- 3º CEB – Escola Básica e Secundária de Terras de Bouro; Escola Básica de Rio Caldo
- Secundário – Escola Básica e Secundária de Terras de Bouro

Tabela 19 Nº de estabelecimentos de ensino

Âmbito Geográfico / Ano		Níveis de Ensino				
		Pré-Escolar	Ens. Básico 1º ciclo	Ens. Básico 2º ciclo	Ens. Básico 3º ciclo	Ens. secundário
		2020				
Município	Terras de Bouro	7	3	2	2	1

Fonte/Ano: DGEEC; ME-MCTES; Recenseamento Escolar; Pordata/2021

Ao observarmos o número de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário, por sexo e a percentagem de docentes do sexo feminino nestes níveis de (Tabelas 20/21), percebemos que a representação feminina é esmagadora: 79% no total da categoria. Este é o valor mais alto de todas as escalas consideradas. Ao nível do pré-escolar esta representação é de 100%, no 1ºCEB de 69%, 80% no 2ºCEB e aproximadamente 76% no 3º CEB e secundário. Estes dados do concelho de Terras de Bouro estão em linha com os dados de Portugal Continental, região Norte e território do Cávado, com algumas oscilações pontuais, mas mantendo a predominância do universo feminino em todas as escalas.

Tabela 20 Nº de docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino, por sexo, em 2020

Territórios		Nível de ensino									
		Total	Pré	1º CEB	2º CEB	3º CEB/ SEC	Total	Pré	1º CEB	2º CEB	3º CEB/ SEC
Âmbito Geográfico		H					M				
NUTS I	Continente	29.799	139	3.453	5.958	20 249	106.792	15.326	24.095	15.758	51.613
NUTS II	Norte	11.018	40	1.391	2.186	7 401	38.226	5.417	8.422	5.686	18.701
NUTS III	Cávado	1.349	3	193	278	875	4.585	674	1.031	640	2.240
Município	Terras de Bouro	17	0	4	3	10	64	11	9	12	32

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Tabela 21 Docentes do sexo feminino em % dos docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino: comparação por NUTS

Territórios		Nível de ensino				
		Total	Educação Pré-Escolar	Ens. Básico - 1º Ciclo	Ens. Básico - 2º Ciclo	Ens. Básico - 3º Ciclo Ens. Secundário
Âmbito Geográfico	Anos	2020				
NUTS I	Continente	78,2	99,1	87,5	72,6	71,8
NUTS II	Norte	77,6	99,3	85,8	72,2	71,6
NUTS III	Cávado	77,3	99,6	84,2	69,7	71,9
Município	Terras de Bouro	79,0	100,0	69,2	80,0	76,2

Fonte/Ano: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA/2021

Do universo de docentes a lecionar no concelho (Tabela 22) e relativamente à realidade formativa de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania (**Indicador 30 do Anexo 1 do Aviso**), verificamos que nos últimos 2 anos, não houve qualquer certificação.

Tabela 22 Nº de Docentes a lecionar no concelho

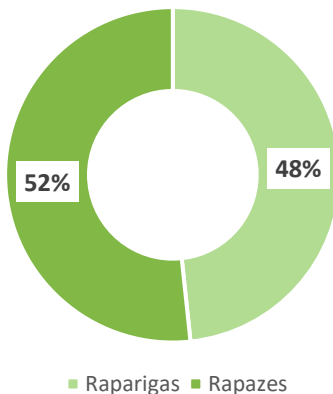
Concelho	Docentes de Carreira			Docentes Contratados		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Terras de Bouro	46	15	61	12	4	16

Fonte/Ano: Direção Geral da Administração Escolar (DGAE)/2022

DESPORTO ESCOLAR E FEDERADO

O desporto no município apresenta, a nível escolar, um equilíbrio em termos de representação de rapazes e raparigas; no universo de 89 munícipes, cerca de 52% são raparigas e 48% rapazes (**Indicador 37 do Anexo 1 do Aviso**).

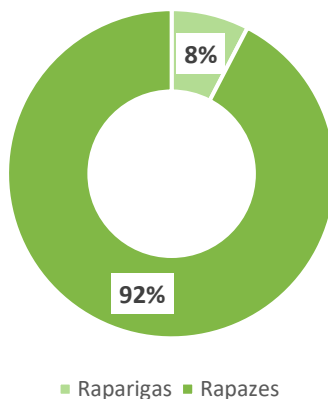
Gráfico 12 Nº de rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar



Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro

Ao nível dos desportos federados, existe uma discrepância acentuada na representação das mulheres e jovens mulheres (8%) e dos rapazes e homens (92%), no município. Dos/as 131 praticantes, 10 são do sexo feminino e 121 do sexo masculino (**Indicador 38 do Anexo 1 do Aviso**).

Gráfico 13 Nº de rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados



Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro

Caracterização social - proteção social e cidadania

A proteção social a todos os cidadãos e cidadãs, em situação vulnerável, é um direito consagrado no artigo 63.º da Constituição da República Portuguesa, efetivado pelo Sistema de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, que define as suas bases gerais, princípios, objetivos e estrutura.

A Segurança Social (SS) é um sistema que pretende assegurar direitos básicos dos cidadãos e das cidadãs e a igualdade de oportunidades, assim como promover o bem-estar e a coesão social para os cidadãos e cidadãs portugueses/as ou estrangeiros/as que exerçam atividade profissional ou residam no território nacional.

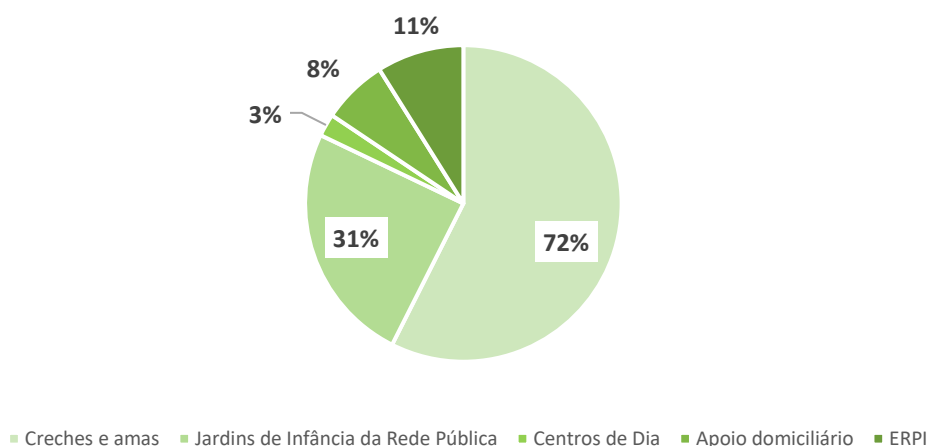
Neste sentido, podemos afirmar que a SS tem por objeto de existência garantir a todos/as os cidadãos e cidadãs, um conjunto de condições que potenciam uma vida digna, minimizando as desigualdades sociais, salvaguardando situações de risco social e económico.

São inúmeras as ferramentas criadas pela SS para garantir esse fim e que abrangem todas as fases da nossa vida, desde o nascimento até à morte. Neste contexto, evidenciamos apenas as ferramentas que dizem respeito aos dados mais pertinentes, no concelho de Terras de Bouro.

RESPOSTAS SOCIAIS

Em termos de taxa de cobertura de cooperação da SS (**Indicador 22 a 26 do Anexo 1 do Aviso**), em 2020, verificámos que 72% das crianças com menos de 3 anos frequentam creches e creches familiares e 31% frequenta os Jardins de Infância da rede pública. A população residente com idade igual ou superior a 65 anos e inferior a 75 anos coberta por centros de dia é de 3%. A população residente com idade igual ou superior aos 65 anos abrangida pelo serviço de apoio domiciliário é de 8%. A taxa de cobertura de ERPI para população residente com idade igual ou superior aos 75 anos tem um valor de 11%.

Gráfico 14 Taxa de cobertura de cooperação da SS, 2020



Fonte: GEP_ Carta Social

A Carta Social⁴ elenca a composição das respostas sociais, no Município de Terras de Bouro:

- Creches: 3 equipamentos, com uma capacidade de 100 lugares e frequência de 82 utentes;
- Jardins de Infância da Rede Pública: 7 equipamentos, com uma capacidade de 195 lugares e frequência de 136 utentes;
- Centros de dia: 2 equipamentos, com uma capacidade de 24 lugares e frequência de 21 utentes;

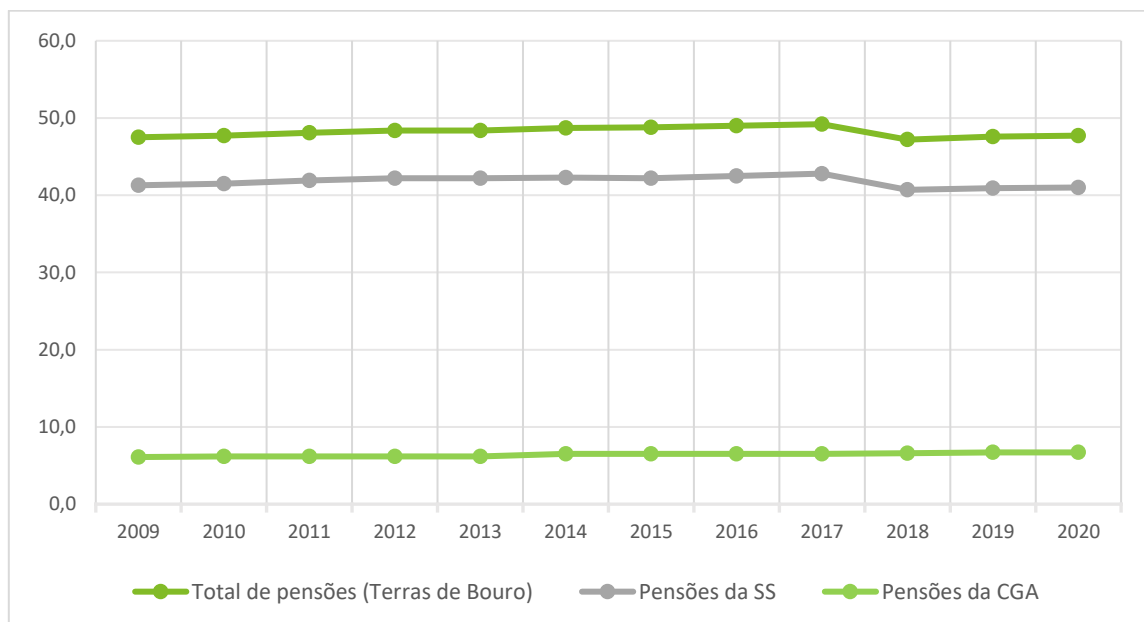
⁴ Dados atualizados em <https://www.cartasocial.pt/>

- Apoio domiciliário: 7 equipamentos, com uma capacidade de 220 lugares e frequência de 139 utentes;
- ERPI: 6 equipamentos, com uma capacidade de 124 lugares e utilização por 115 utentes.

PRESTAÇÕES SOCIAIS

O Gráfico 15 representa as percentagens de pensões de aposentação, invalidez ou sobrevivência, atribuídas pela SS e pela Caixa Geral de Aposentações (CGA), a residentes do concelho de Terras de Bouro, nos últimos anos. O ano de 2017 registou o seu valor mais alto (49,2% dos/as residentes com 15 ou mais anos) e o ano de 2018 o valor mais baixo, com 47,2 de valor percentual. Do total de pensões atribuídas no ano de 2020, 41% dos 47,7% foram da responsabilidade da SS, e somente 6,7% do total da categoria corresponderam à CGA.

Gráfico 15 Evolução da % das pensões da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações, no total da população residente, com 15 e mais anos⁵



Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

Ao observarmos os dados relativos aos beneficiários e beneficiárias do subsídio de desemprego da SS, [número totais e proporção, por sexo, em 2020], percebemos que, no município de Terras de Bouro, 51,3% do total da categoria era do sexo feminino, comparativamente aos 48,7% do sexo masculino (Tabela 23). Esta predominância, no feminino, é a mais baixa, comparativamente aos valores médios do Cávado, região Norte e território Continental.

⁵ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Tabela 23 Beneficiários/as do subsídio de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	196.717	43,9	56,1
NUTS II	Norte	70.823	42,7	57,3
NUTS III	Cávado	6.823	40,1	59,9
Município	Terras de Bouro	119	48,7	51,3

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

Os dados relativos aos beneficiários e beneficiárias do subsídio social de desemprego da SS, em 2020, apresentam uma disparidade, na variável sexo, bastante acentuada (Tabela 24). Se assumirmos que o subsídio social de desemprego é o montante compensatório atribuído pela segurança social a desempregados/as com baixo rendimento familiar e que não podem aceder ao subsídio de desemprego (INE), percebemos que as munícipes se encontram mais fragilizadas, já que ocupam 82% do total da categoria. Este valor, no feminino, é o mais alto de todas as unidades territoriais consideradas.

Tabela 24 Beneficiários/as do subsídio social de desemprego da SS- total (número) e por sexo (proporção): comparação por NUTS

Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº	Proporção (%)	
NUTS I	Continente	33.267	38,2	61,4
NUTS II	Norte	12.729	38,9	61,0
NUTS III	Cávado	935	36,1	63,9
Município	Terras de Bouro	50	18,0	82,0

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

No sentido de clarificar se existiam mais ou menos homens ou mulheres a receber o apoio da SS, enquanto estão incapacitados/as para trabalhar, podemos observar a Tabela 25, que sintetiza os dados relativos aos beneficiários e beneficiárias do subsídio por doença. No ano em análise, de 2020, existiram 164 beneficiárias e 150 beneficiários deste apoio da SS: em termos proporcionais, temos novamente um predomínio das munícipes, com cerca de 52,9% do total de beneficiários/as.

Tabela 25 Nº Beneficiários/as do subsídio de doença da SS- total e por sexo: comparação por NUTS

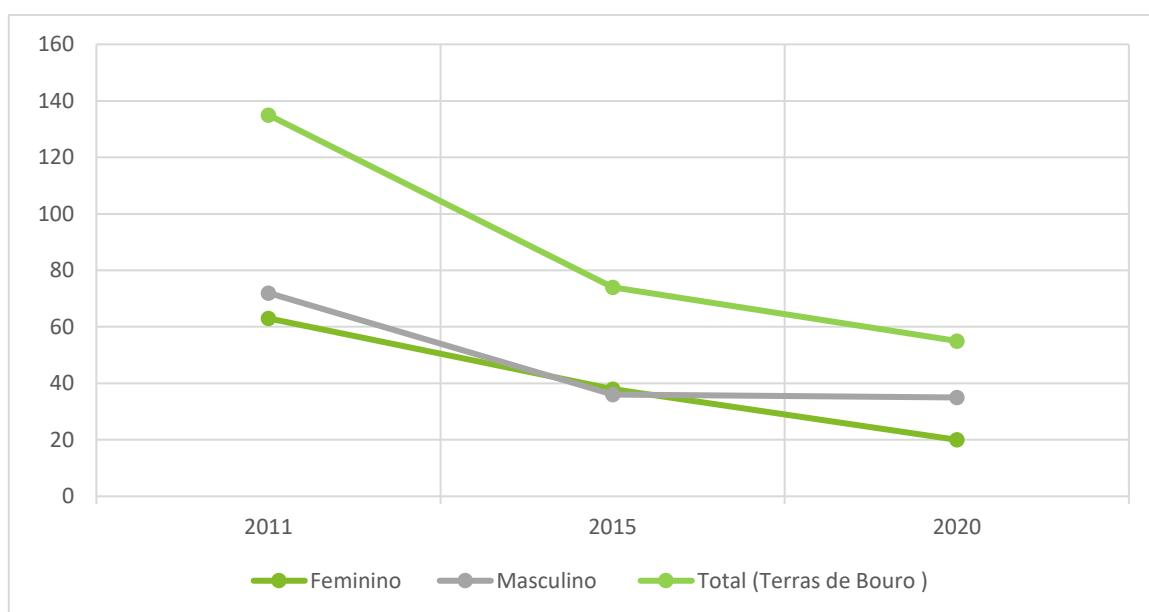
Territórios		2020		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico		Nº		
NUTS I	Continente	686.811	286.232	400.579
NUTS II	Norte	294.622	126.866	167.756
NUTS III	Cávado	33.808	14.144	19.664
Município	Terras de Bouro	314	150	164

Fonte/Ano: INE; CGA; MTSSS; PORDATA/2022

No que diz respeito à proteção social em situação de maior vulnerabilidade socioeconómica, traduzida na atribuição do Rendimento Social de Inserção (RSI), e ao analisarmos a percentagem de beneficiários/as do RMG e RSI da Segurança Social no total da população residente no município de Terras de Bouro, nos últimos anos, verificamos um decréscimo acentuado na percentagem de beneficiários e beneficiárias do Rendimento Mínimo Garantido e RSI. No total da população residente com 15 e mais anos, em 2003, o valor percentual de beneficiários e beneficiárias era de 7. Em 2020, a percentagem de beneficiários/as era de 1. (PORDATA, 2021).

O Gráfico 16 ilustra este decréscimo e faz a distinção por sexo. No período considerado assistimos a uma inversão da população mais representada, na variável sexo: até 2015 havia mais beneficiárias do que beneficiários, mas desde 2016 os residentes do sexo masculino foram em maior número. Em 2020, havia 20 residentes do sexo feminino e 35 do sexo masculino a receber RSI.

Gráfico 16 Evolução do nº de beneficiários e beneficiárias do RMG e RSI da SS: total e por sexo



Fonte/Ano: II/MTSSS/PORDATA/2021

COMPLEMENTO SOLIDÁRIO PARA IDOSOS

O Complemento Solidário para Idosos (CSI) é uma prestação extraordinária de combate à pobreza da população idosa. Destina-se a pensionistas com mais de 65 anos de idade, uma vez que este grupo está mais exposto a situações de privação monetária, porque auferem, muitas vezes, rendimentos exclusivamente provenientes das pensões mínimas.

Têm direito ao CSI os idosos e idosas titulares de pensões de velhice, sobrevivência ou equiparadas de qualquer sistema de proteção social nacional ou estrangeiro, que residam legalmente em território nacional há mais de 6 anos.

No distrito de Braga⁶, em 2021, e segundo os dados da SS, 12.499 seniores tiveram direito a este complemento, 4.123 do sexo masculino e 8.376 do sexo feminino. Uma vez que este benefício é uma

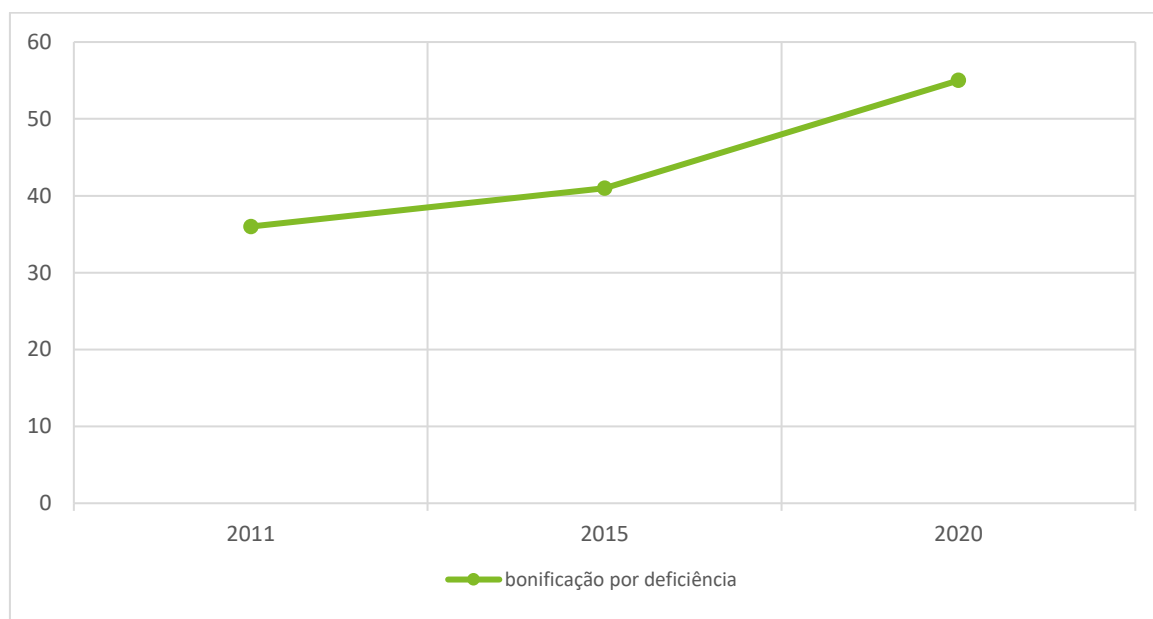
⁶ Não foram encontrados dados por concelho

prestação pecuniária extraordinária de combate à pobreza da população idosa, é possível inferir que a população feminina, por comparação, é mais carenciada que a masculina, auferindo rendimentos de pensões inferiores.

BONIFICAÇÃO POR DEFICIÊNCIA

A Bonificação por Deficiência é outra prestação social pertinente para questões da IGND. Representa uma bonificação acrescida, atribuída pela SS ao subsídio familiar, a crianças e jovens com idade inferior a 24 anos, com deficiência. O Gráfico 17⁷ representa a evolução do número de titulares de Terras de Bouro desta bonificação, com uma tendência crescente, em particular desde 2015. Em 2020, 55 pessoas receberam este acréscimo, mais 34% dos apoios registados em 2015, com 41 entradas.

Gráfico 17 Evolução dos/as titulares da bonificação por deficiência



Fonte/Ano: II/MTSSS/PORDATA/2021

Emprego e mercado de trabalho

EMPREGO/ DESEMPREGO NO MUNICÍPIO

Segundo os Censos de 2011, a taxa de atividade representa o número de pessoas ativas por cada 100 pessoas, com 15 e mais anos. Por sua vez, a população ativa representa a mão-de-obra disponível para trabalhar, incluindo as pessoas que estão empregadas e desempregadas.

A taxa de população ativa do município de Terras de Bouro, em 2011, era de 42,7% (Tabela 26). Este valor é o mais baixo da sub-região do Cávado, e é inferior à média da região Norte e território continental. O desdobramento do indicador em termos de género apresenta uma taxa de atividade feminina mais baixa do que a masculina, no concelho, e essa diferença é bastante significativa, de 14 pontos percentuais. A

⁷ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

taxa de atividade feminina acompanha os totais da categoria e é a mais baixa das unidades territoriais consideradas.

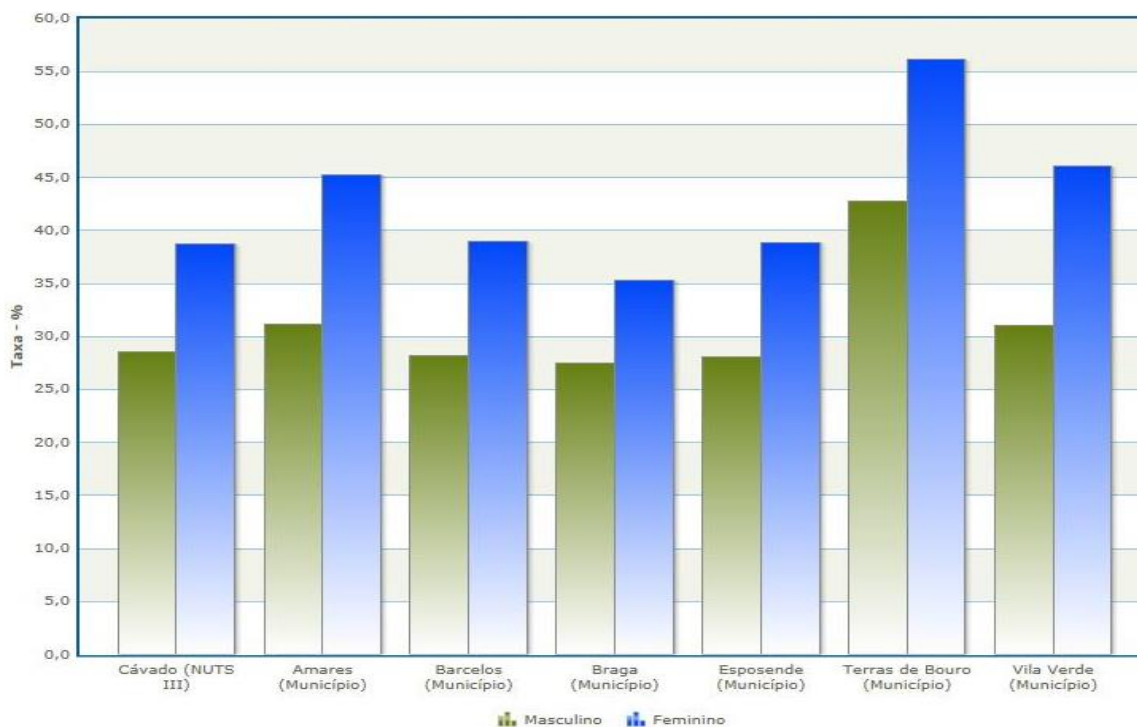
Tabela 26 Taxa de atividade (%): total e por sexo- comparação por NUTS

Territórios		Sexo		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico / Anos		2011		
NUTS I	Continente	55,8	61,2	51,0
NUTS II	Norte	56,1	62,4	50,4
NUTS III	Cávado	59,4	65,2	54,1
Município	Terras de Bouro	42,7	50,1	36,1

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

Em linha com as observações anteriores, e na representação gráfica da taxa de inatividade, por sexo (Gráfico 18), é notoriamente superior o universo feminino, em qualquer dos territórios em análise.

Gráfico 18 Taxa de inatividade por sexo: comparação por NUTS



Fonte/Ano: Censos 2011; Pordata/2015

A Tabela 27 sistematiza a taxa de emprego total e por sexo das várias NUTS em que está inserido o município de Terras de Bouro. Podemos verificar que, no total da categoria, o território concelhio apresenta a taxa de emprego mais baixa, com 35,4 pessoas empregadas por cada 100 munícipes com 15 e mais anos. O foco em termos de sexo evidencia uma predominância da representação masculina, em todas as NUTS. Terras de Bouro apresenta uma disparidade entre a taxa de emprego no feminino e a taxa de emprego no masculino de 16,1 pontos percentuais.

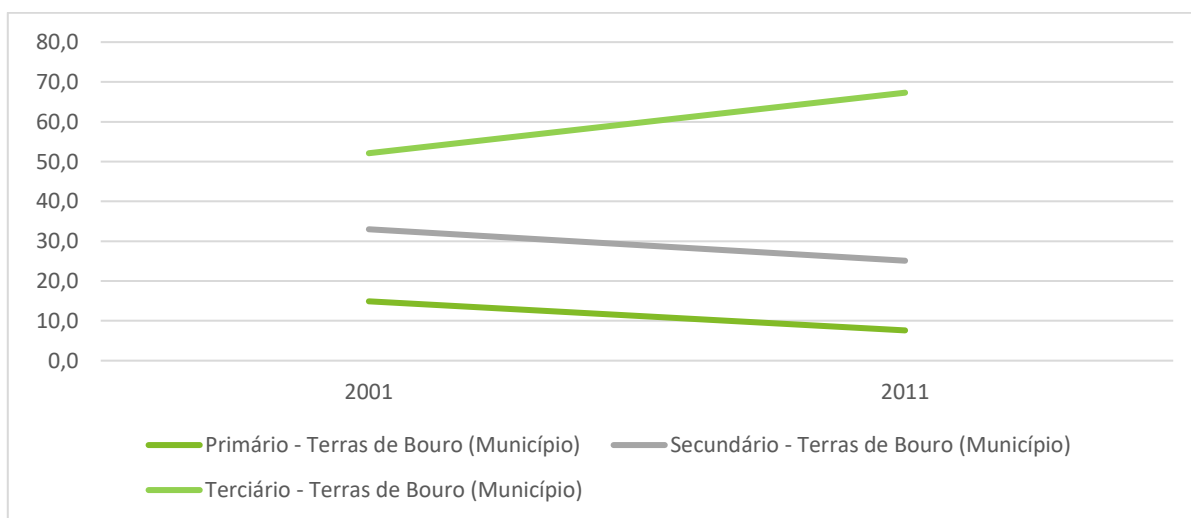
Tabela 27 Taxa de emprego segundo os Censos- total e por sexo (%): comparação por NUTS

Territórios		Sexo		
		Total	Masculino	Feminino
Âmbito Geográfico / Anos		2011		
NUTS I	Continente	48,5	53,5	43,9
NUTS II	Norte	47,9	54,3	42,3
NUTS III	Cávado	51,8	58,0	46,3
Município	Terras de Bouro	35,4	43,9	27,8

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

No total da população empregada, e na análise por setor de atividade, em 2011, 67.3 % estava alocada ao setor terciário, 25,1% ao setor secundário e 7,6% ao setor primário. Assiste-se a uma efetiva terciarização da economia do concelho, já que, comparativamente a 2001, o setor terciário foi o único a registar ganhos, na ordem dos 15 pontos percentuais. O setor secundário registou uma quebra de 8 % no total da atividade económica e o setor primário apresentou uma quebra de 7,3% no total da categoria (Gráfico 19).

Gráfico 19 Evolução da % da população empregada: por setor de atividade económica



Fonte/Ano: Censos 2001 e 2011; Pordata/2015

A Tabela 28 sistematiza os números no feminino da população empregada, no seguimento da análise anterior. No mesmo recenseamento havia, em Terras de Bouro, 923 trabalhadoras, 51 das quais afetas ao setor primário, 47 ao secundário, e 825 ao terciário. Estes números acompanham a generalidade da população residente, em termos percentuais, mas acentuam a terciarização apontada no parágrafo anterior: 89,3% das mulheres trabalhadoras exercem a sua atividade no setor terciário. O setor secundário tem um peso de, aproximadamente, 5% e o primário de 5,5%, no total da categoria.

Tabela 28 População empregada do sexo feminino segundo os Censos: total e por setor de atividade económica

Territórios		Setores de atividade económica			
		Total	Primário	Secundário	Terciário
Âmbito Geográfico	Anos	2011			
NUTS I	Continente	1.986.962	36.641	317.049	1.633.272
NUTS II	Norte	697.594	12.845	173.767	510.982
NUTS III	Cávado	83.534	1.719	24.643	57.172
Município	Terras de Bouro	923	51	47	825

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

Quando nos debruçamos sobre a situação, na profissão principal, da população do sexo feminino empregada (Tabela 29), os dados indicam que, em 2011, 719 das 993 trabalhadoras trabalhava por conta de outrem, representando 78% das situações profissionais, no feminino. Verifica-se que 84 mulheres trabalhavam por conta própria e 77 por conta própria como empregadora. A situação menos representativa é a da trabalhadora familiar não remunerada (31).

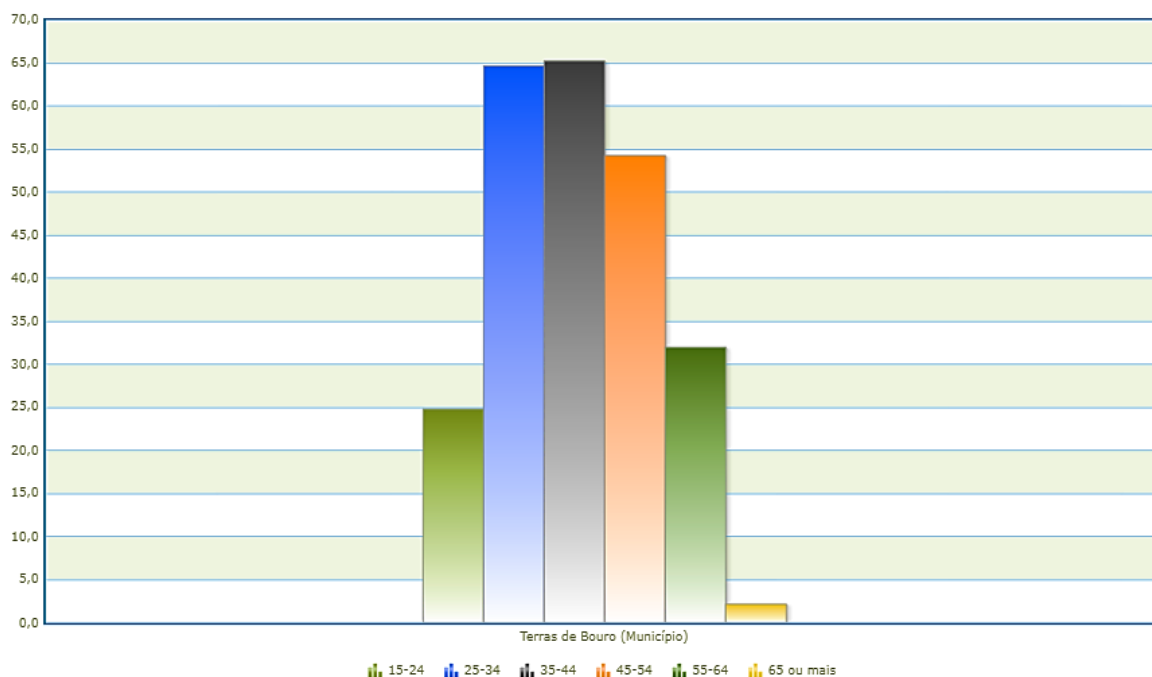
Tabela 29 População do sexo feminino empregada: por situação na profissão principal

Territórios		Situação na profissão principal						
		Total	por conta própria empregador	por conta própria isolado	familiar não remunerado	por conta de outrem	cooperativa	outra
Âmb. Geográfico	Anos	2011						
NUTS I	Continente	1.986.962	156.040	114.325	14.099	1.675.319	774	26.405
NUTS II	Norte	697.594	52.439	41.646	5.856	588.835	364	8.454
NUTS III	Cávado	83.534	6.428	5.085	816	70.057	38	1.110
Município	Terras de Bouro	923	77	84	31	719	0	12

Fonte/Ano: INE, Censos 2011; Pordata/2015

O Gráfico 20 esquematiza a taxa de emprego da população ativa, em 2011, por grupos etários. O grupo com mais pessoas empregadas por cada 100 pessoas com 15 ou mais anos era o das pessoas com idades compreendidas entre os 35 e os 44 anos, com uma taxa de emprego de 65,4%. O grupo etário entre os 25 e 34 anos apresentava uma taxa de 64,8%. Na faixa etária entre os 45 e os 54 anos existiam 54,3% das pessoas empregadas, 32,1% entre os 55 e os 64 anos, e o valor percentual das pessoas empregadas entre os 15 e os 24 anos era de 24,9%. Registava-se, ainda que, 2,1 munícipes em cada 100, com mais de 65 anos, estavam empregadas ou empregados, neste momento censitário.

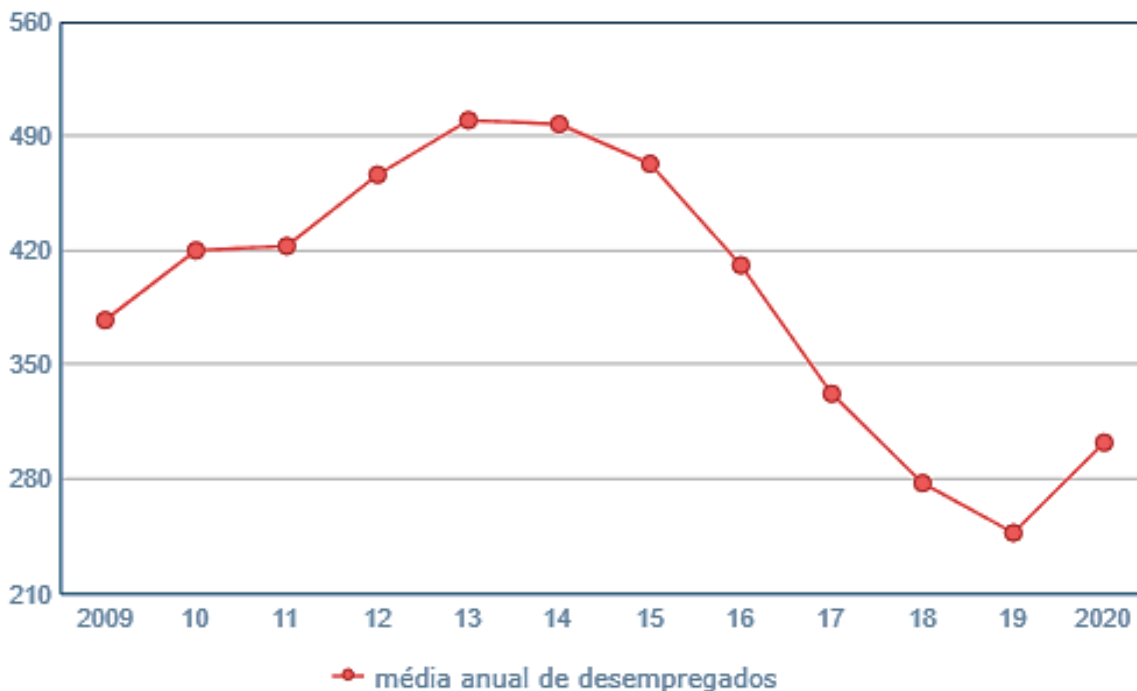
Gráfico 20 Taxa de emprego segundo os censos (%): por grupos etários



Fonte/Ano: Censos 2011; Pordata/2015

Ao analisarmos o desemprego no município, em termos de números de munícipes inscritos e inscritas no IEFP, Terras de Bouro registou uma subida de 2009 a 2013, atingindo, nesse ano, o máximo de 500 registos (Gráfico 21). Desde então, os números têm caído consideravelmente, chegando a um mínimo de 248 inscritos/as, em 2019. No último ano em análise, em 2020, houve um aumento de inscrições, fixando a média anual em 303.

Gráfico 21 Evolução do nº de desempregados/as inscritos/as no IEFP: média anual



Fonte/Ano: IEFP; MTSS; METD; PORDATA/2022

Ao estabelecermos a comparação, deste indicador, com as outras unidades territoriais em análise (Tabela 30), mas utilizando a percentagem de população desempregada inscrita no IEFP, no total da população residente, dos 15 aos 64 anos, percebemos que a sua evolução acompanha a tendência nacional: um aumento de valores percentuais de 2009 a 2015 (com a exceção de Barcelos e Esposende) e depois uma tendência decrescente nos últimos 5 anos. Terras de Bouro, em 2020, apresentava um valor de 7,6%, uma percentagem acima da média da NUT I, NUT II e da NUT III.

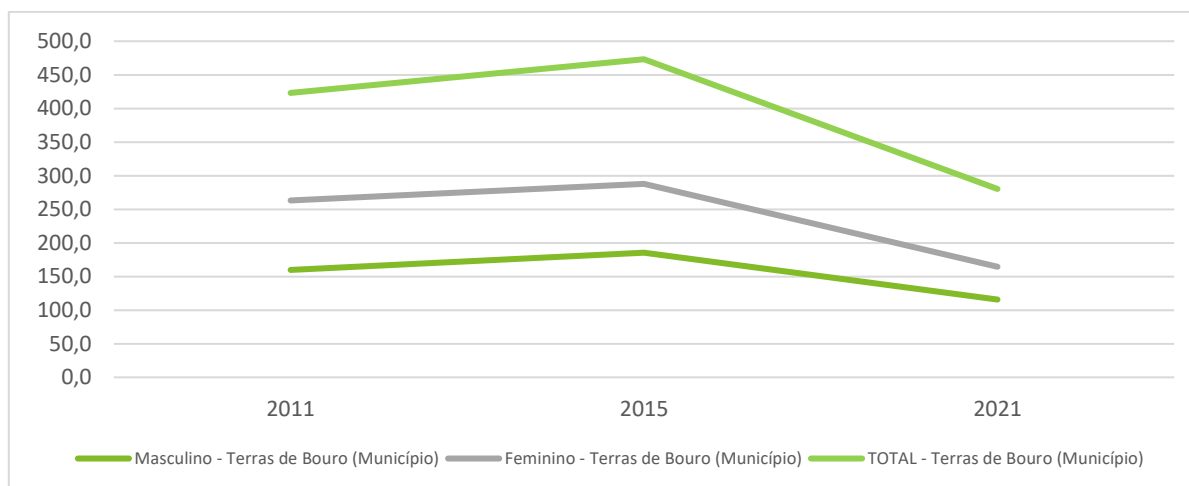
Tabela 30 Evolução da população desempregada inscrita em % da população residente, dos 15 aos 64 anos: comparação por NUTS

Âmbito Geográfico / Anos		2009	2011	2015	2020
NUTS I	Continente	7,2	7,9	8,2	5,7
NUTS II	Norte	8,6	9,4	9,7	6,2
NUTS III	Cávado	6,7	7,6	7,6	4,7
Município	Terras de Bouro	8,1	9,4	11,3	7,6

Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

Analisando os números da população desempregada inscrita no IEFP (média anual), por sexo (Gráfico 22), verificámos que ambos os sexos acompanham a tendência do total da categoria, mas não da mesma forma. Os números no feminino mostram uma predominância de mulheres desempregadas, mas a décalage entre sexos têm vindo a diminuir ao longo da última década: em 2011, 62,3 % da população desempregada era do sexo feminino; em 2021, o valor percentual de mulheres desempregadas era de 58,7. Em termos absolutos, no ano de 2021, das 280,2 inscrições, 164,5 eram do sexo feminino e 115,5 do sexo masculino.

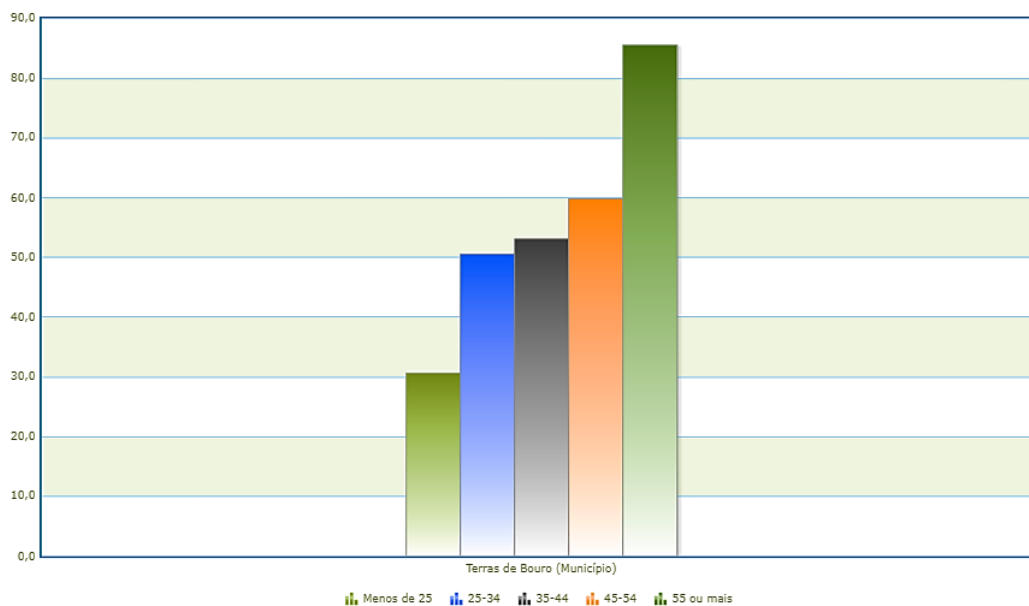
Gráfico 22 Evolução da população desempregada inscrita no IEFP (média anual) por sexo



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2021

Se tivermos em consideração os grupos etários da população desempregada, inscrita no IEFP, em 2021, verificamos que o desemprego atinge, em maior grau, as pessoas com mais de 55 anos, representando 87,7 do total de 208,2 registos (Gráfico 23). Todas as outras faixas etárias apresentam valores muito semelhantes, entre as 50 e 60 inscrições, exceto as pessoas com menos de 25 anos, com 30,7 inscrições. Teremos que equacionar, neste ponto, a frequência da escolaridade obrigatória.

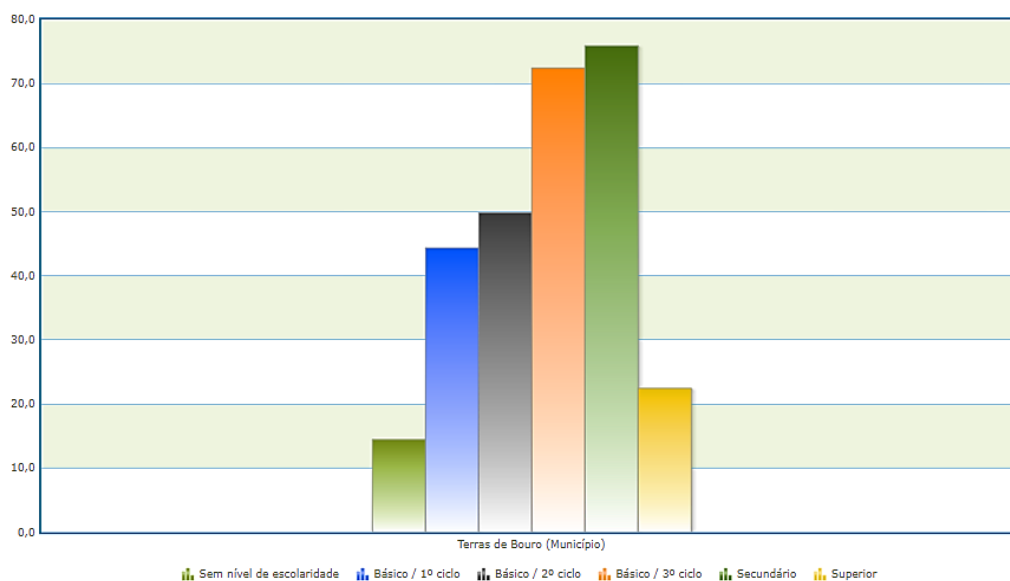
Gráfico 23 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por grupo etário, em 2021



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

Ao analisarmos o mesmo universo de pessoas, no mesmo ano, mas em termos de nível de escolaridade completo (Gráfico 24), verificamos que o desemprego atinge, em maior grau, as pessoas com o ensino secundário completo, representando 76 dos 208,2 registos. O 3º CEB ocupa o segundo lugar, com 72,6 pessoas inscritas com este nível de escolaridade completo inscritas. As pessoas com o 1º e 2º CEB completo perfazem 44,5 e 49,9 registos, respetivamente. O Ensino superior perfaz 22,6 inscrições e o menor número de registos são os/as munícipes sem qualquer tipo de escolaridade, com 14,6.

Gráfico 24 Nº de pessoas inscritas no IEFP, por nível de escolaridade completo, em 2021



Fonte/Ano: INE - Estimativas Anuais da População Residente; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2022

ATIVIDADE ECONÓMICA

A atividade económica de uma determinada unidade territorial engloba o conjunto de atividades que resultam de uma combinação de recursos, tais como equipamentos, mão-de-obra, técnicas de fabricação, redes de informação e produtos, que conduzem à criação de determinados bens ou de serviços determinados. Qualquer atividade se caracteriza por uma entrada de produtos (bens ou serviços), um processo de produção, e uma saída de produtos.

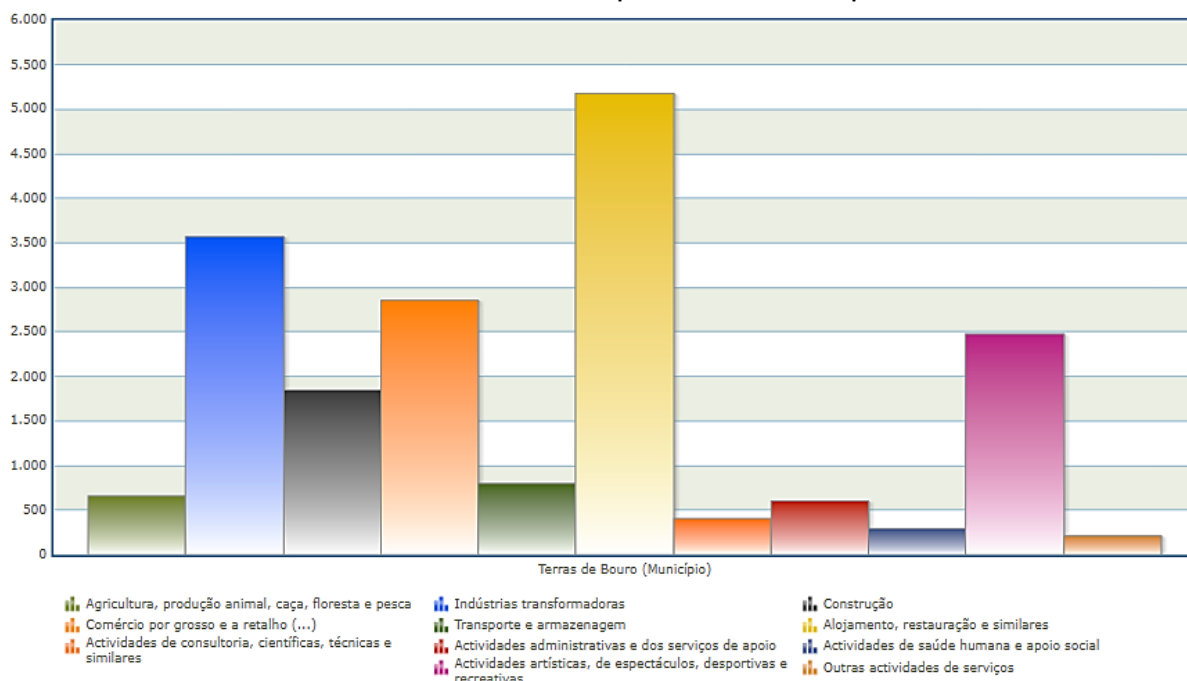
É frequente agrupar as atividades económicas em três grandes sectores:

- primário, incluindo agricultura, floresta, caça, pesca e extração mineral;
- secundário, incluindo indústria transformadora e construção;
- terciário, incluindo os serviços, tais como comércio, transportes, administração pública, educação ou saúde.

Tal como já foi referido, o município de Terras de Bouro concentra atualmente a sua atividade económica no setor terciário, mas será pertinente, neste ponto, aprofundar o retrato económico do concelho.

O Gráfico 25 apresenta o valor acrescentado bruto das empresas não financeiras do município de Terras de Bouro, em euros (milhares). A meta informação (INE) define valor acrescentado bruto (VAB) como a riqueza gerada na produção, descontando o valor dos bens e serviços consumidos para a obter, tais como as matérias-primas. Estes dados remontam ao ano de 2020 e englobam os setores de atividade que mais contribuíram para o total do indicador, de 19.203 euros. O setor mais representativo é o do alojamento e similares, com 5.192 euros. Em 2º lugar encontram-se as indústrias transformadoras, com um VAB de 3.580 euros. O setor do comércio por grosso ocupa o 3º lugar, com 2.859 euros. A atividade de construção registou um valor de 1.853 euros.

Gráfico 25 Valor acrescentado bruto das empresas não financeiras: por setor de atividade

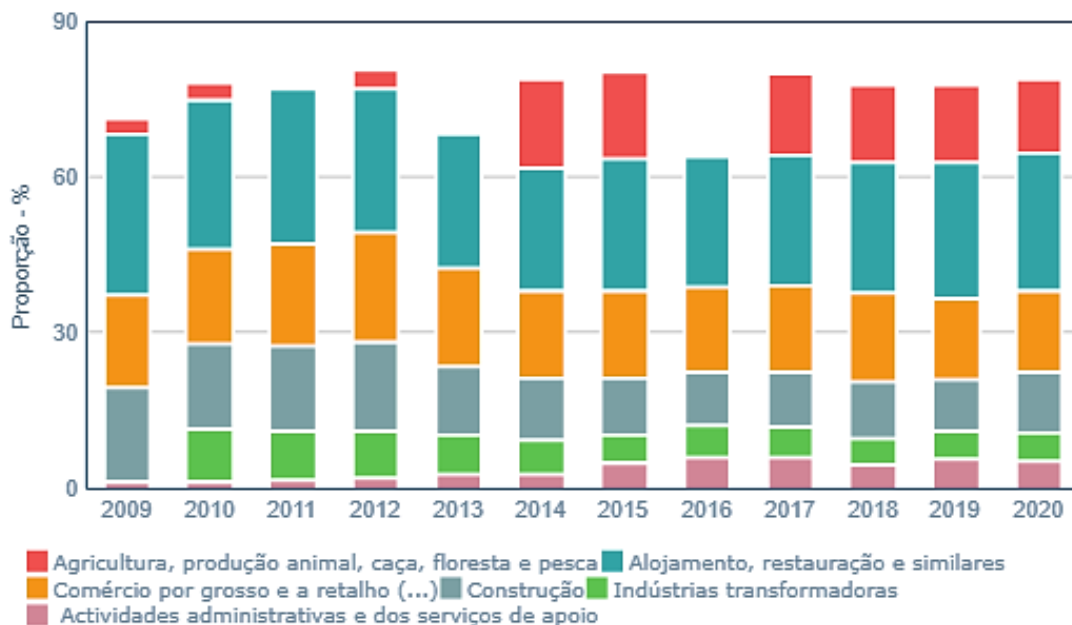


Fonte/Ano: INE - Sistema de Contas Integradas das Empresas; PORDATA/2022

Ao olharmos para a evolução da percentagem de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) em 6 dos principais setores de atividade (Gráfico 26), verificamos que o setor do alojamento, restauração e

similares concentra a maior percentagem de pessoal, com 26,7%, com um aumento de 0.4%, em relação ao ano anterior. Destaca-se, em seguida, o comércio grosso e a retalho e a agricultura, com 15,3 e 14,1% do pessoal ao serviço das empresas, respetivamente. Estes dois setores apresentam, no entanto, uma tendência decrescente em termos percentuais, relativamente aos anos anteriores.

Gráfico 26 Evolução da % de pessoal ao serviço nas empresas (proporção) em 5 dos principais setores de atividade⁸

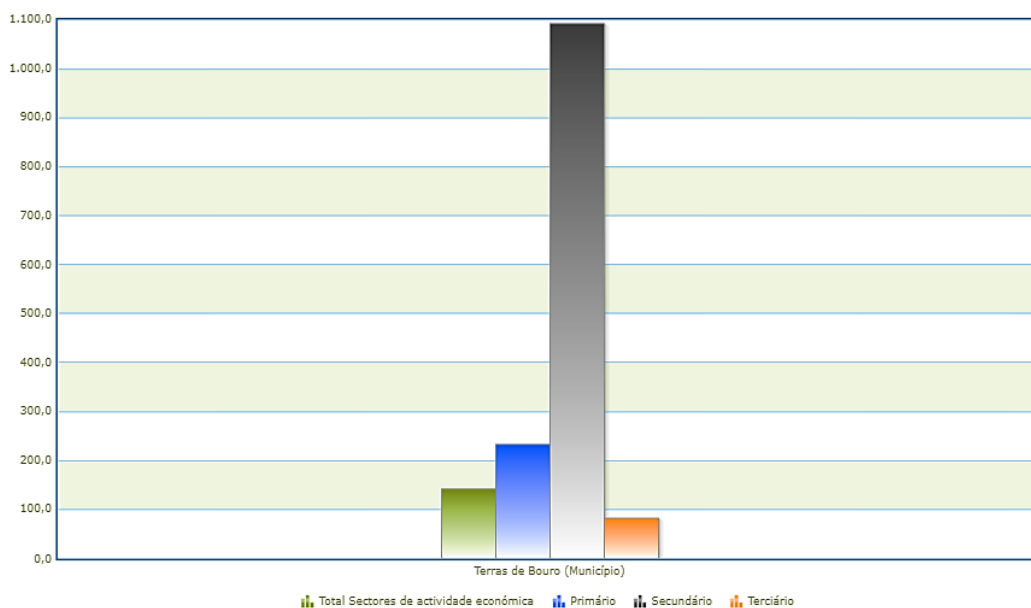


Fonte/Ano: INE; GEP; IEFP; MTSSS; METD; PORDATA/2021

Quando incidimos sobre a relação de masculinidade da população empregada (Gráfico 27), segundo o Censos 2011, e tendo por base o setor de atividade económica, percebemos que existem mais homens a trabalhar, no total dos setores de atividade económica, com o valor de 142,1. Por setor económico, verificamos que há mais trabalhadoras no setor terciário, com um rácio de 82,3 trabalhadores para cada 100 trabalhadoras. Verifica-se o oposto no setor primário e secundário. No setor primário temos um rácio de 233 homens para cada 100 mulheres. No setor secundário o valor de 1093, é absolutamente expressivo da disparidade da representação dos sexos neste setor, tradicionalmente masculino, em termos de empregabilidade.

⁸ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Gráfico 27 Relação de masculinidade da população empregada Censos (2011): por setor de atividade económica



Fonte/Ano: INE; PORDATA/2015

PODER ECONÓMICO

O poder de compra per capita representa um número índice, com o valor 100 na média do país, que compara o poder de compra manifestado quotidianamente, nos diferentes municípios e regiões. A partir da sua definição, percebe-se a importância deste indicador composto para a análise do conforto, condições e qualidade de vida das pessoas, dentro dos seus territórios, e nas suas comunidades.

Comparando o poder de compra dos/as munícipes de Terras de Bouro, e a sua evolução, com as NUTS, verifica-se que é o município com o menor de poder de compra da região do Cávado, e apresentando valores significativamente inferiores ao território do Cávado, da região Norte, e ao continente (Tabela 31). No primeiro intervalo de tempo em análise (2007 a 2015) o poder de compra per capita no concelho aumentou consideravelmente, com uma subida percentual de sensivelmente 13 pontos. No segundo momento (de 2015 a 2019) o município registou uma diminuição de 0,2%.

Tabela 31 Evolução do poder de compra per capita: comparação por NUT⁹

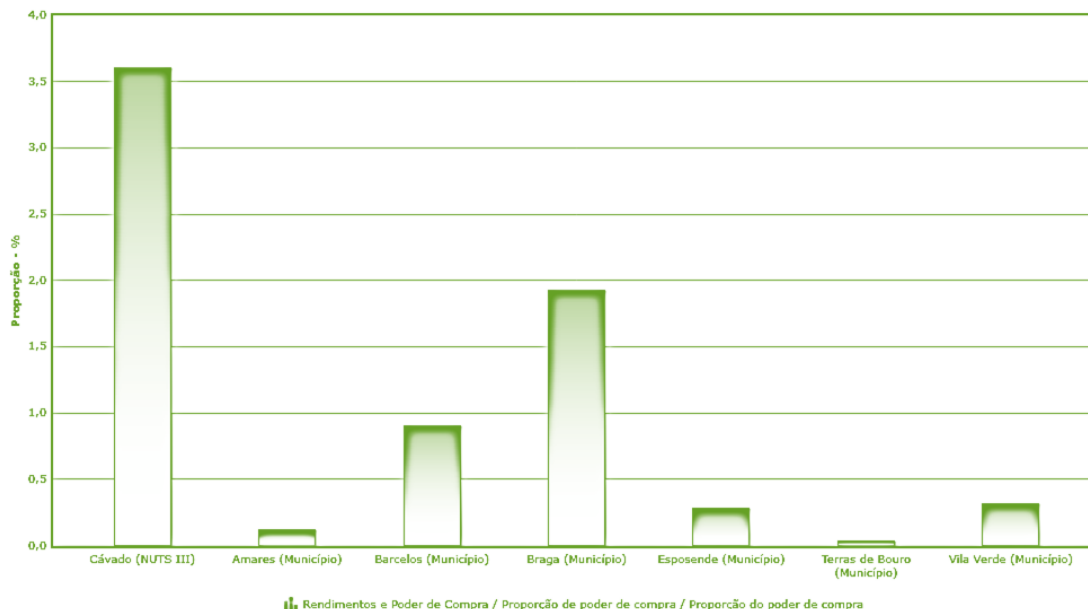
Territórios		Poder de compra		
Âmbito Geográfico / Anos		2007	2015	2019
NUTS I	Continente	100,5	100,7	100,6
NUTS II	Norte	86,2	92,1	93,0
NUTS III	Cávado	82,3	88,8	91,7
Município	Terras de Bouro	51,1	64,0	63,8

Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

⁹ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Em termos de proporção do poder de compra (peso do poder de compra de cada município ou região, no total do país, para o qual a proporção de poder de compra assume o valor 100%) o município de Terras de Bouro representava, em 2019, 0,039% do total nacional. O Gráfico 28 evidencia o peso do município, no total do território do Cávado, cuja proporção, em percentagem, é de 3,604.

Gráfico 28 Proporção do poder de compra, em 2019: comparação NUTS III



Fonte/Ano: INE Estudo sobre o Poder de Compra Concelhio; PORDATA/2021

TECIDO EMPRESARIAL DO MUNICÍPIO

Ao analisarmos o tecido empresarial do concelho, em termos de números de empresas por cada 100 habitantes, percebemos que o seu número tem vindo a aumentar, sucessivamente, desde 2011 (Tabela 32). No território concelhio, o rácio de empresas por cem habitantes, é de 13,3, estando acima da média de todas as unidades territoriais em análise.

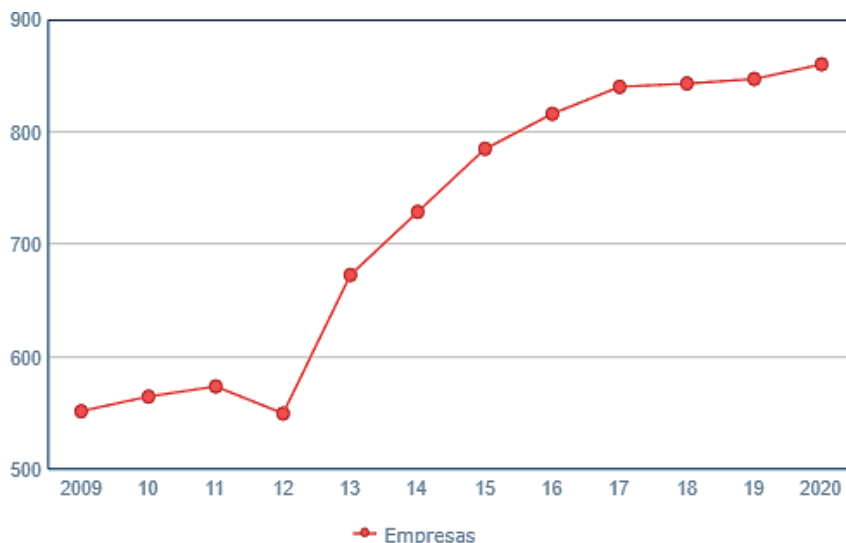
Tabela 32 Evolução do nº de empresas por 100 habitantes: comparação por NUTS

Territórios		Empresas por 100 habitantes		
Âmbito Geográfico	Anos	2011	2015	2019
NUTS I	Continente	10,6	11,3	12,9
NUTS II	Norte	9,8	11,0	12,5
NUTS III	Cávado	10,0	10,6	12,3
Município	Terras de Bouro	8,0	11,7	13,3

Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

O número de empresas não financeiras, em termos absolutos, tem vindo a aumentar no território concelhio. O Gráfico 29 ilustra o rápido crescimento do tecido empresarial de 2011, com 550 empresas, até 2017, com 840. A partir desse ano o crescimento é mais gradual e em 2020 existiam 860 empresas, mais 13 do que o ano anterior.

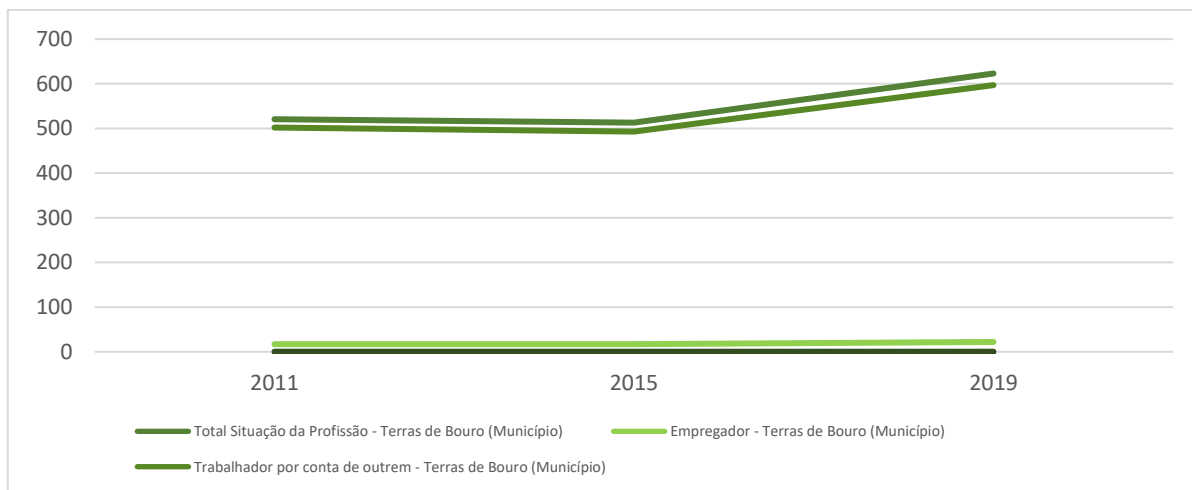
Gráfico 29 Evolução do número de empresas no município de Terras de Bouro



Fonte/Ano: INE; PORDATA/2021

Ao incidirmos sobre a situação das mulheres trabalhadoras, ao nível concelhio (Gráfico 30), total e por situação na profissão, verificamos que o número de trabalhadoras tem vindo a aumentar nos últimos anos. Em termos de situação na profissão, a esmagadora maioria das profissionais trabalha por conta de outrem e a tendência desta categoria acompanha o total do indicador. Em 2019, 95,8% das 623 mulheres trabalhadoras no concelho eram trabalhadoras por conta de outrem, com 597 registos. No mesmo ano, existiam 22 mulheres empregadoras, cerca de 3,5% do total de categoria, mais 0,2% do que nos anos anteriores.

Gráfico 30 Evolução do pessoal do sexo feminino ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão

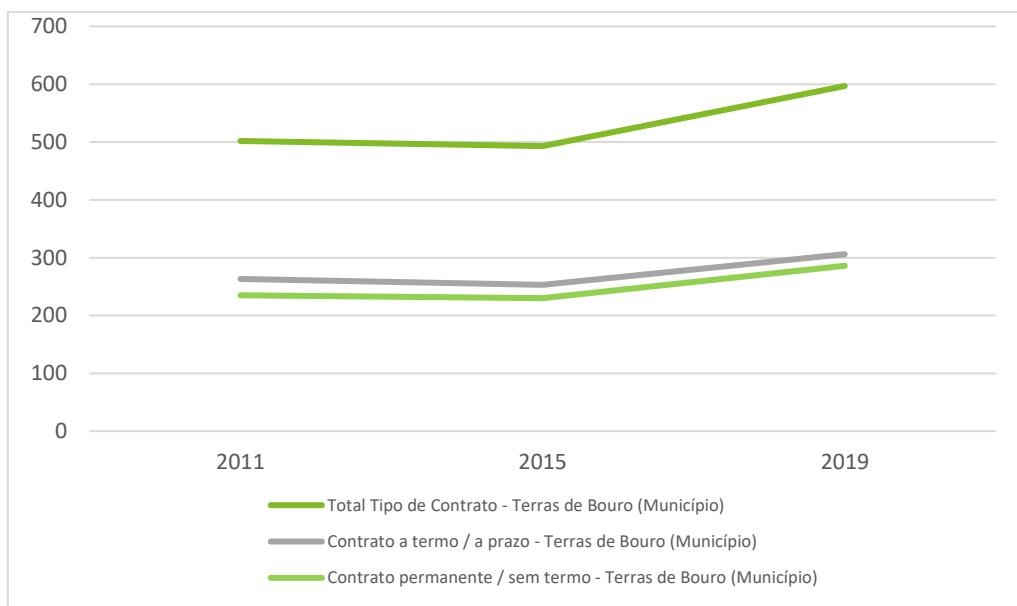


Fonte/Ano: GEP; MSESS, MTSSS; PORDATA/2021

Se atendermos ao tipo de contrato que as trabalhadoras, por conta de outrem, estabeleceram com as entidades empregadoras (Gráfico 31) percebemos que, em termos totais, o número de mulheres trabalhadoras por conta de outrem diminuiu de 2011 a 2015 (de 502 para 493 trabalhadoras) e que, a partir desse ano, tem vindo a aumentar de forma gradual, sendo que, em 2019, havia 597 mulheres, nesta categoria. Relativamente ao tipo de contrato de trabalho, os contratos a termo têm acompanhado este aumento de forma proporcional, e passaram de 263, em 2011, para 286, em 2019. Os contratos

permanentes, a relação contratual mais comum, representaram 61,8% do total em 2019 (enquanto em 2011 compunham 65,9% dos totais da categoria).

Gráfico 31 Evolução das trabalhadoras por conta de outrem: total e por tipo de contrato



Fonte/Ano: GEP; MSESS; MTSSS; PORDATA/2021

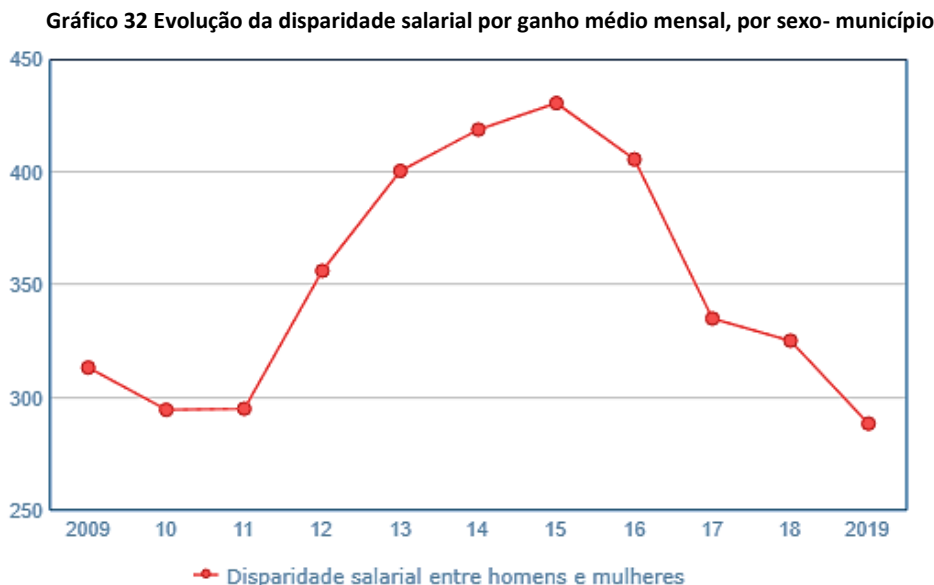
Ao analisarmos a evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, por sexo (Tabela 33), é evidente a disparidade salarial no concelho de Terras de Bouro, em termos de género. No último ano em análise, de 2019, uma trabalhadora auferia uma remuneração base média de 683,2 €, enquanto um trabalhador, no exercício de funções equiparadas, auferia uma remuneração base média mensal de 880,1€. Estes valores representam uma disparidade salarial, na remuneração base, de 197€. Esta disparidade acompanha, aliás, os números representados nas outras NUTS.

Tabela 33 Evolução da remuneração base média mensal dos trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem (euros): total e por sexo – comparação por NUTS

Territórios		Sexo					
		Total		Masculino		Feminino	
Âmbito Geográfico / Anos		2011	2019	2011	2019	2011	2019
NUTS I	Continente	906,1	1.005,1	985,2	1.073,8	808,4	922,6
NUTS II	Norte	802,4	924,5	864,4	983,3	723,2	851,9
NUTS III	Cávado	743,7	882,7	804,1	935,9	671,0	816,9
Município	Terras de Bouro	709,9	773,2	837,4	880,1	590,7	683,2

Fonte/Ano: GEP; MSESS; MTSSS; PORDATA/2021

O Gráfico 32 ilustra a evolução da disparidade salarial, nos últimos 10 anos, em Terras de Bouro. No ano de 2009, a diferença remuneratória entre homens e mulheres no município, era de 313 euros. Entre 2011 e 2015 a disparidade aumentou e atingindo o máximo de 430 euros, nesse ano. A partir de 2015 voltou a apresentar uma tendência decrescente e, em 2019, foi na ordem dos 289 euros.



Fonte/Ano: GEP; MSESS; MTSSS; PORDATA/2021

Saúde

O acesso a uma proteção associada à saúde é um direito previsto na Constituição da República Portuguesa, no seu Artigo nº 64, independentemente das condições económicas e sociais dos cidadãos e cidadãs.

É um dever do País, com o contributo de todos e de todas, garantir as condições económicas, sociais, culturais e ambientais que garantam a proteção da saúde de todos os cidadãos e cidadãs, durante todos os ciclos de vida.

Com a Lei de Bases da Saúde, ao Estado ficou atribuída a responsabilidade de garantia de prestação universal de cuidados de saúde, tendo justificado a criação do Serviço Nacional de Saúde (SNS) com a premissa de providenciar, com prestadores/as de cuidados de saúde em rede, o acesso a um serviço gratuito ou com taxas de valor reduzido, a todos/as os/as cidadãos e cidadãs.

Assim, o Estado assegura o direito à proteção da saúde com um SNS, constituído por todos os serviços e entidades públicas prestadoras de cuidados de saúde, agrupamentos de centros de saúde, estabelecimentos hospitalares e unidades locais de saúde. Os cuidados de saúde primários e os cuidados diferenciados passaram a integrar, em sintonia, hospitais e centros de saúde, agora com a designação de Unidade Local de Saúde (ULS).

As Unidades Locais de Saúde constituem, neste sentido, o primeiro acesso da população à prestação dos cuidados de saúde, daí designados como primários, adotando relevantes funções de promoção da saúde e prevenção da doença, prestação de cuidados na doença e ligação a outros serviços para a continuidade dos cuidados.

REDE DE SAÚDE E POPULAÇÃO

Segundo o Diagnóstico Social (2016-2021), a rede de equipamentos e serviços de saúde disponíveis no concelho de Terras de Bouro era constituída, em 2015, ao nível dos cuidados de saúde primários, pelo Centro de Saúde de Terras de Bouro, com a descentralização de serviços em dois polos (Terras de Bouro e Rio Caldo). Estas unidades fazem parte do Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) do Cávado II - Gerês/ Cabreira.

O AGRUPAMENTO DE CENTROS DE SAÚDE (ACES) DO CÁVADO II -GERÊS/ CABREIRA

Na sua Missão, o ACES Cávado II Gerês/Cabreira procura garantir a prestação de cuidados de saúde primários, contribuindo para a melhoria dos níveis de saúde da população, promovendo a equidade e a igualdade de direitos das utentes e dos utentes.

Assume como Valores o Humanismo, a Equidade, o Serviço Público, a Multidisciplinarietàade a Cooperação Inter-serviços, a Proximidade e a Cidadania.

Segundo o Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários (BI-CSP) do Serviço Nacional de Saúde (SNS) este ACES é constituído, em 2022, em termos de recursos humanos por 85 Médicos/as de Família; 152 Enfermeiros/as; 91 Secretários/as Clínicos/as, 27 Internos/as e 95 Outros/as Profissionais. O número de utentes inscritos/as é de 106.989, sendo 55.562 mulheres e 51.427 homens.

REDE DE SAÚDE EM TERRAS DE BOURO

O número de utentes inscritos/as é de 6.222, sendo 3.198 mulheres e 3.024 homens, cuja distribuição por sexo e faixa etária se encontra representada no Gráfico 33 (Fonte/Ano: BI-CSP /2022).

Em termos de caracterização dos recursos humanos que compõem a rede de saúde do município, o Gráfico 34 evidencia a evolução do número de médicos e médicas de 2011 a 2020, total e por sexo. Podemos observar que os/as profissionais de medicina têm vindo a aumentar no concelho, sendo que esse aumento foi maior no segundo momento em análise, de 2015 (com o registo de 5 profissionais) a 2020 (com 10). É possível constatar, na variável de género, que houve uma inversão da predominância de sexo, em 2012, e que, a partir desse ano, sempre houve mais mulheres a exercer a profissão. Essa diferença tem-se vindo a acentuar nos últimos 5 anos. Em 2020, existiam 8 médicas e 2 médicos a exercer no concelho.

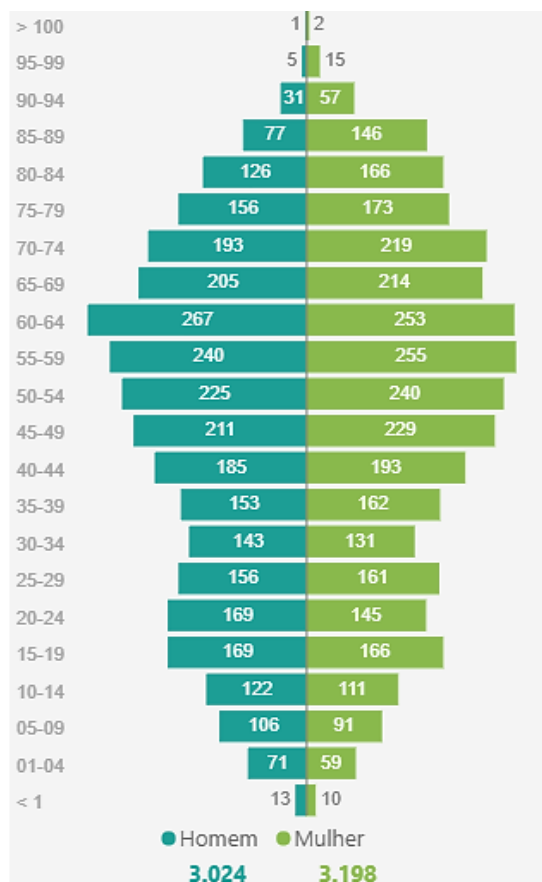
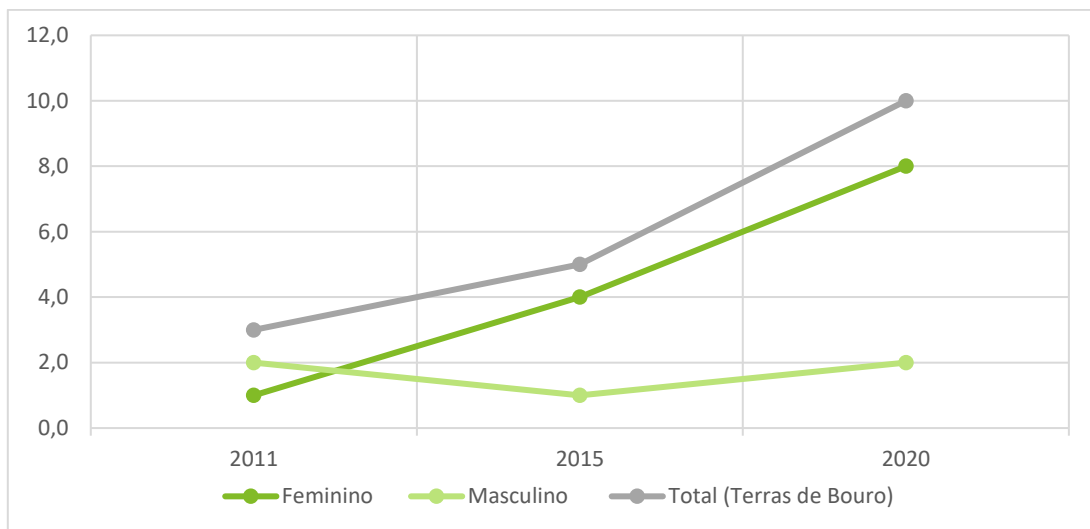


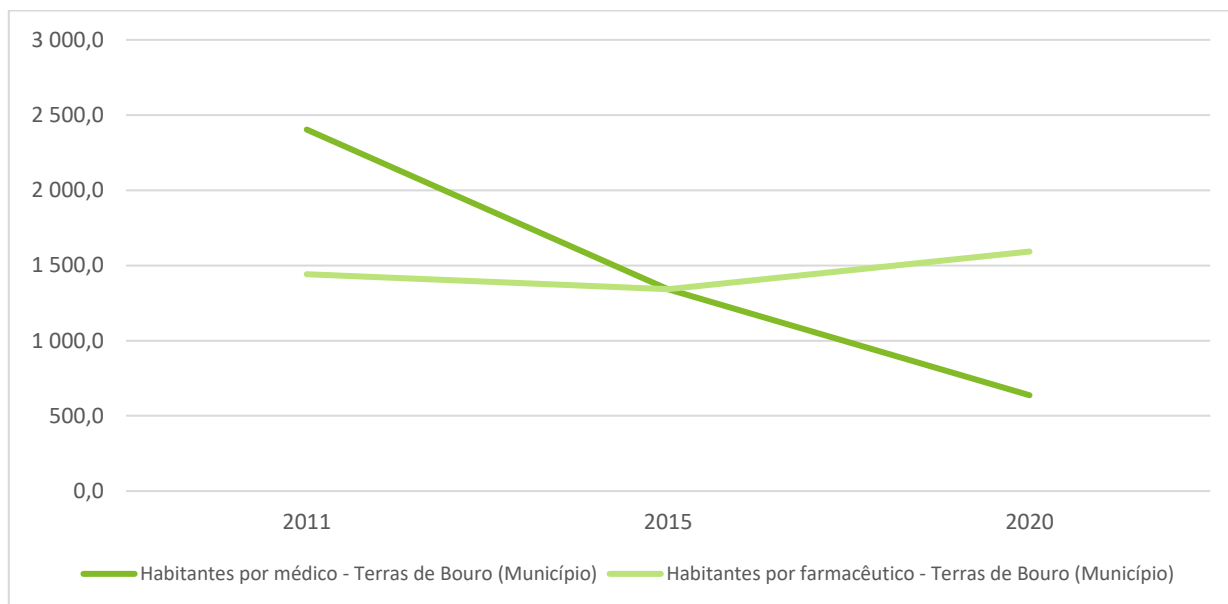
Gráfico 34 Evolução do nº de profissionais de medicina: total e por sexo



Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

Outro dado pertinente para caracterizar a rede de saúde é o rácio de profissionais de medicina e farmacêutica, por habitante. O Gráfico 35 representa a evolução deste indicador e apresenta uma tendência decrescente, relativamente aos/às profissionais de medicina, e uma tendência crescente quando observamos os/as profissionais de farmacêutica. Em 2011, existiam 2043 habitantes por cada médico/a, enquanto em 2020 esse número era de 637. Na área da farmacêutica o rácio era, em 2011, de 1.442 e em 2020 de 1592.

Gráfico 35 Evolução do nº de habitantes por profissionais de medicina e farmacêutica: rácio¹⁰

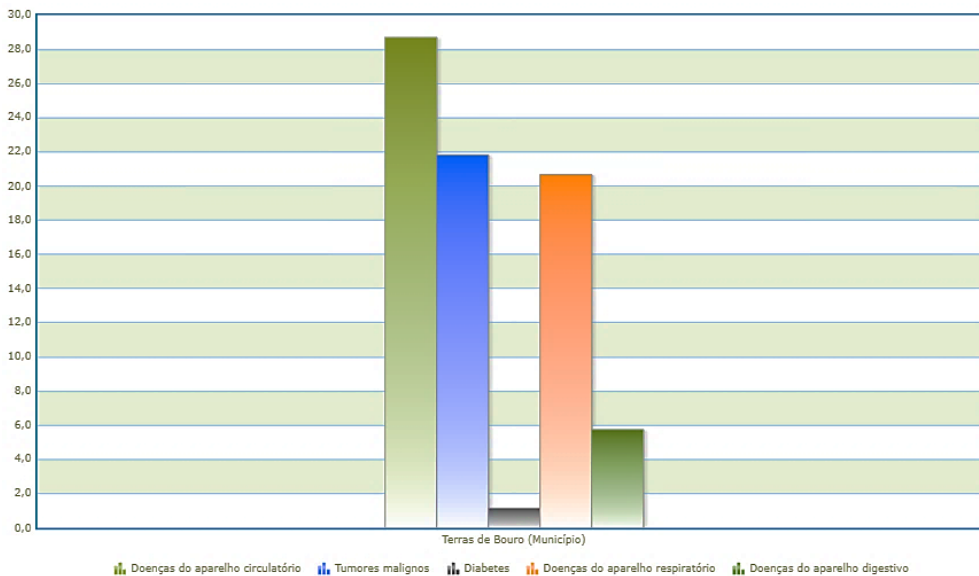


Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

¹⁰ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Ao focarmos a nossa análise nas principais causas de morte, em percentagem (Gráfico 36), observamos que a principal causa de morte do ano de 2019 foram as doenças do aparelho circulatório, com 28,7% dos óbitos. As doenças do foro oncológico representaram 21,8% do total da categoria e são a segunda principal causa de morte do ano em análise. As doenças do aparelho respiratório representam a terceira causa de morte, com 20,7% dos óbitos.

Gráfico 36 Óbitos, por principais causas de morte (%) (2019)

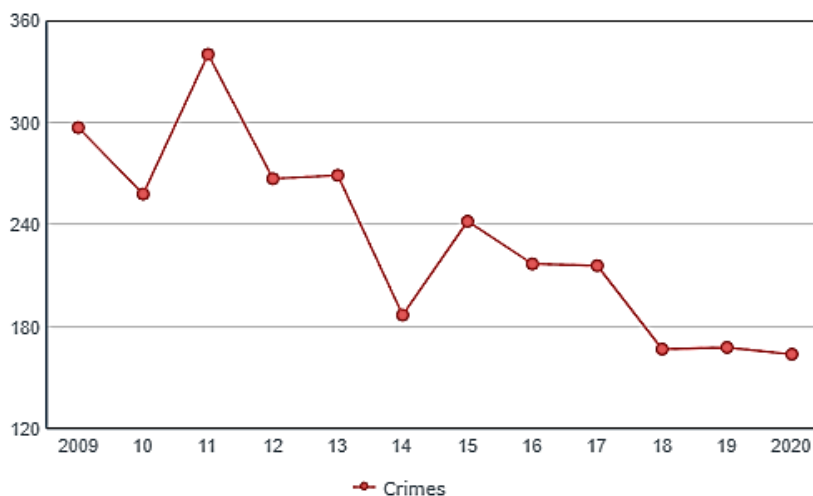


Fonte/Ano: INE; DGS; MS; Pordata/2022

Justiça e segurança - criminalidade e violência doméstica

Quando observamos a evolução do número de crimes registados pelas autoridades no concelho de Terras de Bouro, nos últimos anos (Gráfico 37), percebe-se uma tendência decrescente a partir de 2011, ano em que houve o maior número de registos, com 344 crimes. Após uma oscilação em 2015, com uma subida de 55 crimes, manteve-se a tendência decrescente. O ano de 2020 foi aquele que registou o menor número de crimes do período em análise, com 164 ocorrências.

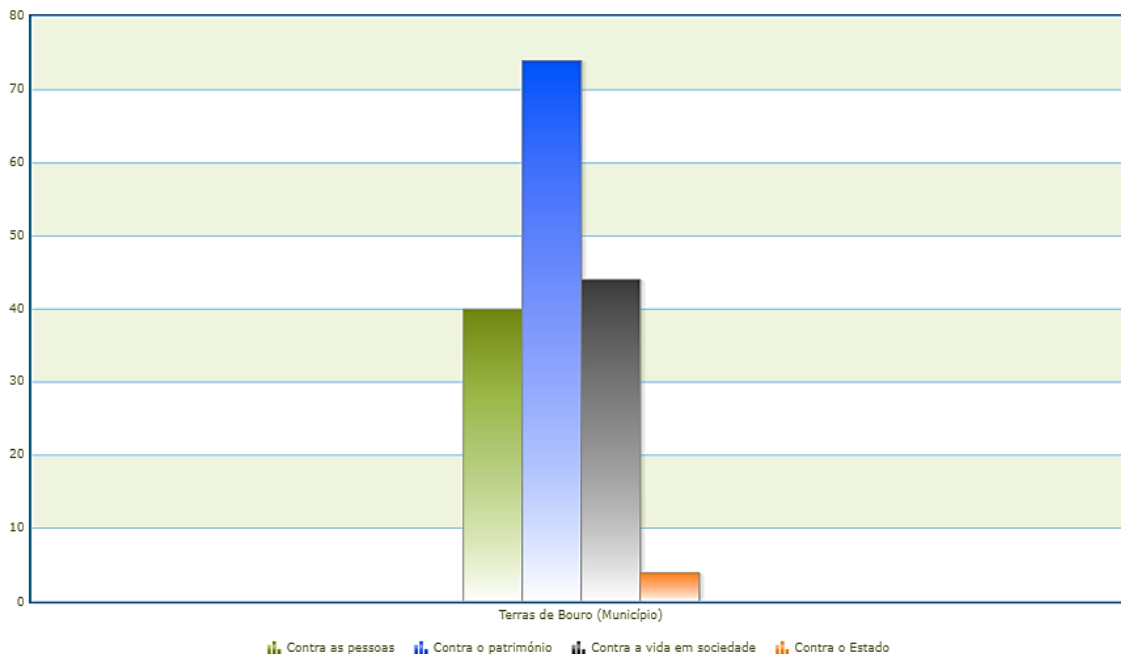
Gráfico 37 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades



Fonte/Ano: DGPJ; MJ; Pordata/2021

Do valor total de crimes registados interessa perceber a sua distribuição, por tipo de crimes. Assim, e tal como atesta o Gráfico 38, no ano de 2020 o tipo de crime mais ocorrente foi o crime contra o património, que representa 74 dos registos. Os crimes contra a vida em sociedade tiveram 44 respostas e contra pessoas representaram 40 ocorrências.

Gráfico 38 Crimes registados pelas autoridades: por principais tipos de crime



Fonte/Ano: DGPJ; MJ; Pordata/2021

Fazendo uma leitura, sob a ótica de género, do sistema de segurança de uma comunidade, importa realçar, desde logo, a caracterização do crime de Violência Doméstica (VD), enquadrado no contexto geral do sistema de justiça. Segundo o Código Penal, no seu artigo 152º, n.º 1, pratica o crime de VD “Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus-tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade, ofensas sexuais ou impedir o acesso ou fruição aos recursos económicos e patrimoniais próprios ou comuns:

- a) Ao cônjuge ou ex-cônjuge;
- b) A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação de namoro ou uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação;
- c) A progenitor de descendente comum em 1.º grau;
- d) A pessoa particularmente indefesa, nomeadamente em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite;
- e) A menor que seja seu descendente ou de uma das pessoas referidas nas alíneas a), b) e c), ainda que com ele não coabite; é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal.”

Ao observarmos os dados relativos a crimes registados pelas autoridades, no concelho de Terras de Bouro, mas distribuídos pelas principais categorias de crime (Tabela 34), percebemos que todas as categorias, à exceção do furto em edifício comercial ou industrial, acompanham a taxa de variação do total do indicador, que é de menos 50%. A categoria de VD teve 23 respostas em 2011 e 8, em 2020, o que representa uma diminuição de 65% das ocorrências. O furto em residência é a categoria de crime que apresenta um decréscimo mais acentuado, com menos 91% das ocorrências, nos anos em análise.

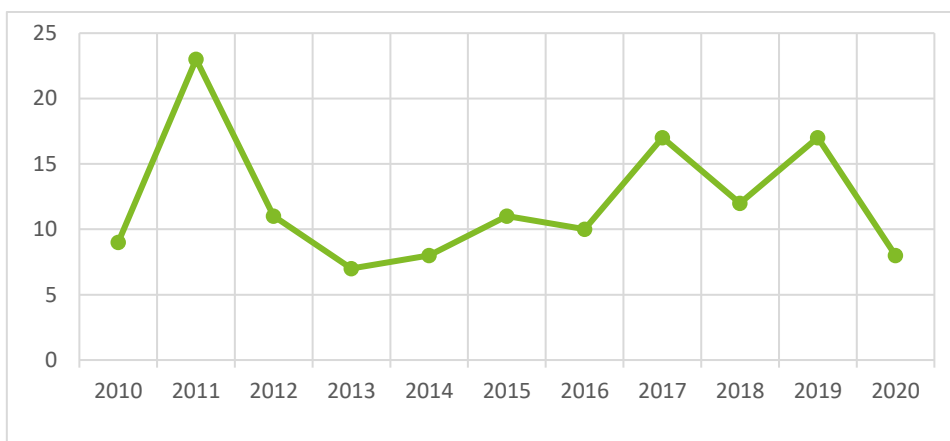
Tabela 34 Evolução do número de crimes registados pelas autoridades: total e principais categorias de crime

Anos	Categoria de crime									
	Total		Violência doméstica contra cônjuge ou análogos		Furto em veículo motorizado		Furto em residência		Furto em edifício comercial ou industrial	
	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020	2011	2020
Terras de Bouro	340	164	23	8	56	25	36	3	3	3

Fonte/Ano: DGPI; MJ; Pordata/2021

O Gráfico 39 ilustra a evolução do crime de VD no total de crimes registados pelas autoridades durante o período de 2010 a 2020. O segundo ano em análise, de 2011, regista o maior número de casos, com 23 ocorrências. Ao longo da década existiram várias oscilações, sendo que o ano em que se registou menos crimes nesta categoria foi o de 2013, com 7. Entre 2019 e 2020 o número de registos voltou a diminuir de 17 para 8, o que representa uma diminuição na ordem dos 53%.

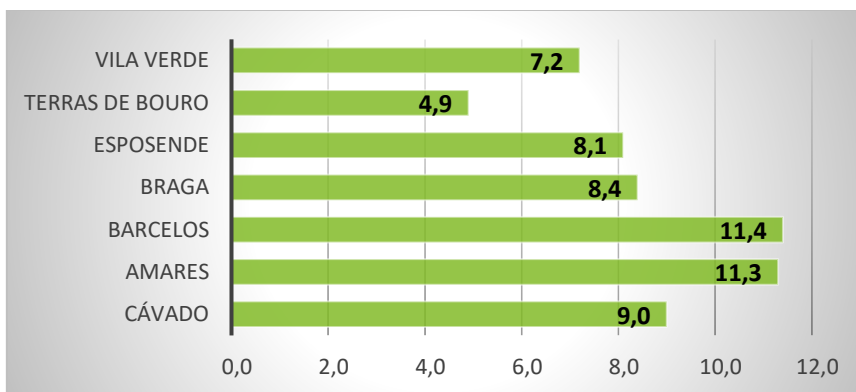
Gráfico 39 Evolução do número de crimes de VD registados pelas autoridades



Fonte/Ano: DGPI; MJ; Pordata/2021

Se compararmos, à escala intermunicipal, o valor percentual do crime de VD no total de crimes registados pelas autoridades, em 2020 (Gráfico 40), percebemos que o peso desta tipologia, em Terras de Bouro, é o mais baixo da sub-região do Cávado (4,9). Este valor encontra-se significativamente abaixo do registado a nível nacional (7,8) e da região Norte (8,3), bem como abaixo do território do Cávado (9,0).

Gráfico 40 (%) de crime de VD, no total de crimes registados _ comparação NUT III



Fonte/Ano: DGPI; MJ; Pordata/2021

Intervenção municipal ao nível da IG e Não Discriminação

O Município de Terras de Bouro tem, ao longo dos anos, vindo a reconhecer a importância do princípio da igualdade e não discriminação, e tem efetuado um percurso significativo neste domínio, ainda que com níveis de ação diferenciados e ao ritmo das dinâmicas do território local.

De foram sucinta e numa cronologia de trabalho mais inicial, verificamos que o Município de Terras de Bouro em outubro de 2011 aderiu ao desafio lançado pela CIG, acolhendo e participando na “Formação para Conselheiras e Conselheiros Municipais”, e tem vindo a subscrever e a celebrar um conjunto de protocolos e documentos no âmbito da igualdade, conforme se enuncia na tabela por ordem cronológica:

Designação	Objeto/Âmbito	Ano
Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação	Cria os princípios de ação para o desenvolvimento de políticas locais de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Têm a duração de um ano e são renovados por iguais e sucessivos períodos de forma automática.	2013
Carta europeia Para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local	Convida as coletividades locais e autarquias para assumirem o princípio de igualdade das mulheres e dos homens na sua ação implementando assim, no seu território, os compromissos latentes na subscrição da carta.	2016
Adesão Portugal Concilia ou Medida Simplex	Inserida no Programa Simplex+ 2016, a medida Portugal Concilia, teve como objetivo disponibilizar online o mapeamento de serviços de apoio à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal junto da população em geral. Esta medida foi desenvolvida em parceria com algumas autarquias para apoiar a população	2016
Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração	Estabelece linhas orientadoras para o desenvolvimento de políticas locais de promoção da igualdade entre mulheres e homens e de combate à violência contra as mulheres e à discriminação das pessoas LGBTI, alinhadas com a ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”. A nova geração de protocolos prevê a designação de conselheiros/as locais para a igualdade, externo/a e interno/a, bem como a criação de uma EIVL que tem como principal competência garantir a coordenação, o acompanhamento e avaliação das medidas e ações do Plano Municipal para a Igualdade.	2019

ESTRUTURAS/RESPOSTAS DE APOIO NO ÂMBITO DA VIOLÊNCIA

Em termos de estrutura de apoio às vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica (*Indicador 27 do Anexo 1 do Aviso*), o concelho de Terras de Bouro dispõe de um gabinete que proporciona o atendimento, apoio, proteção e reencaminhamento de vítimas de violência doméstica/género, nas dimensões social, psicológica e jurídica. Este gabinete atua numa lógica de trabalho em rede, por forma a dar respostas de proximidade no apoio e intervenção multidisciplinar e especializada às vítimas.

Estrutura de Apoio	Público-Alvo
Gabinete de Atendimento às Vítimas de Violência Doméstica	Vítimas de Violência Doméstica e Género Crianças e/ou jovens vítimas ou expostas a situação de violência doméstica e género (RAP – Resposta de Apoio Psicológico)

Note-se que esta estrutura emerge de uma parceria estabelecida com a ONG SOPRO – Solidariedade e Promoção, e em parceria com os Municípios de Amares e Vila Verde, no âmbito dos Projetos CHEGA + e Aurora, que se descreve no quadro infra.

PROJETOS NO ÂMBITO DA VIOLÊNCIA, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Em termos de projetos de intervenção centrados na prevenção/intervenção na violência no namoro/doméstica e (des)igualdade de género, verificamos que entre 2018-2022, o Município de Terras de Bouro tem sido um parceiro ativo e empenhado na implementação dos seguintes:

Designação do Projeto	Breve Descrição	Parcerias	Fonte de Financiamento
<p>Projeto Envolver https://sopro.org.pt/envolver/</p>	<p>Este projeto tem, como desafio, dotar a região com ferramentas e conhecimentos direcionados para o desenvolvimento das respostas ausentes, proporcionando, dessa forma, uma melhor estrutura de serviços de apoio e intervenção à população local.</p>	<p>SOPRO – ONG Municípios de Amares e Vila Verde</p>	<p>POISE</p>
<p>Projeto Chega+ https://sopro.org.pt/chega-mais/</p>	<p>Este projeto tem como objetivos potenciar a prevenção/intervenção no âmbito do atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género, proporcionando uma estrutura de serviços de apoio e intervenção às populações locais.</p>	<p>SOPRO – ONG Municípios de Amares e Vila Verde</p>	<p>POISE</p>
<p>Projeto Aurora https://sopro.org.pt/projeto-aurora/</p>	<p>O projeto visa implementar ações de atendimento, acompanhamento e apoio especializado, na dimensão psicológica, psicoterapêutica e psicossocial para crianças e/ou jovens vítimas de violência doméstica, quer individual e/ou em grupo dos concelhos de Amares, Terras de Bouro e Vila Verde.</p>	<p>SOPRO – ONG Municípios de Amares e Vila Verde</p>	<p>POISE</p>
<p>Projeto Cávado + Igual https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/</p>	<p>Trata-se de um projeto intermunicipal que pretende materializar a primeira abordagem, em matéria de gestão organizacional dos Municípios da CIM, direcionada para as questões da igualdade de género e da conciliação com a vida pessoal, familiar e profissional.</p>	<p>CIM do Cávado Municípios do Cávado CIES-ISCTE KUN</p>	<p>Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants 2014-2021</p>

AÇÕES DE FORMAÇÃO, INFORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

A consciencialização para determinadas realidades passa, também, pelo desenvolvimento de ações de formação, informação e sensibilização, que se afirmam como essenciais para a mudança de atitudes e de comportamento dessas mesmas realidades em que importa intervir. Neste sentido, destacam-se as seguintes ações de formação dinamizadas no Município de Terras de Bouro, desenvolvidas em parceria com outras entidades, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadram nos objetivos da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”:

Denominação	Tipologia	Parceiros	Público-alvo	Ano
Igualdade e Não Discriminação, à luz da nova Estratégia Nacional	Formação (2 ações)	CIM do Cávado Delegação Regional Norte da CIG	Técnicos/as Municipais 2 participantes	2018
Prevenção da Violência no namoro e promoção de relacionamentos funcionais	Sensibilização (5 ações)	SOPRO - ONG	Alunos/as 88 participantes	2020
Violências - violência no namoro/doméstica: prevenção de comportamentos abusivos	Sensibilização (2 ações)	SOPRO - ONG	Comunidade em Geral 250 participantes	2020
A Intervenção na Violência Doméstica – Boas Práticas Profissionais	Workshop	SOPRO - ONG Escola de Psicologia UM	Técnicos/as 14 participantes	2021
Aspetos Jurídicos/Tramitação dos processos legais em casos de Violência Doméstica	Workshop	SOPRO - ONG Escola de Direito UM	Técnicos/as 14 participantes	2021
Prevenção da Violência no namoro e promoção de relacionamentos funcionais	Sensibilização (3 ações)	SOPRO - ONG	Alunos/as 45 participantes	2021
Violências - violência no namoro/doméstica: prevenção de comportamentos abusivos	Sensibilização	SOPRO - ONG	Comunidade em Geral 200 participantes	2021
Intervenção com a Pessoa Agressora	Workshop	SOPRO - ONG Departamento de Psicologia Aplicada da UM	Técnicos/as 15 participantes	2022
A Igualdade de Género na Administração Pública	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Trabalhadores/as Municipais 7 participantes	2022
Integração da perspetiva de género na Violência no Trabalho	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Trabalhadores/as Municipais 3 participantes	2022
Integração da perspetiva de género na Educação	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Trabalhadores/as Municipais 1 participante	2022
Integração da perspetiva de género no Urbanismo e Ambiente	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Trabalhadores/as Municipais 2 participantes	2022
Integração da perspetiva de género na Ação Social	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Trabalhadores/as Municipais 2 participantes	2022
Integração da perspetiva de género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego	Formação	CIM do Cávado Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do ISCTE	Dirigentes e Trabalhadores/as Municipais 1 participante	2022

Em síntese, podemos verificar que no âmbito das ações de formação e/ou sensibilização (**Indicador 28 a 31 do Anexo 1 do Aviso**) realizadas no território concelhio, promovidas pela autarquia ou em parceria, para a promoção da igualdade e não discriminação ou prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, enquadradas nos objetivos da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, percebemos que:

- Ind. 28 - Foram realizadas 11 ações e/ou workshops de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”;
- Ind. 29 – Foram desenvolvidos 14 ações de sensibilização e 3 projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência, conforme expostos anteriormente;

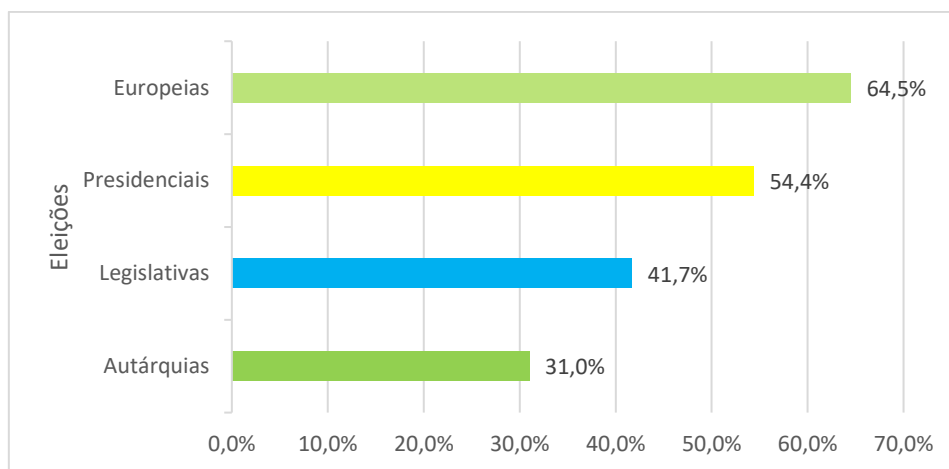
- Ind. 30 – Foram envolvidos 0 docentes em ações de formação certificada em igualdade de género, de acordo com a informação disponibilizada pelos Centros de Formação de Professores do concelho.

Participação Política

Todas e todos, enquanto membros de uma comunidade, temos direitos e deveres que pautam a nossa vida em sociedade, sendo o poder de participação eleitoral um excelente exemplo de um direito que, ao mesmo tempo, se transforma num dever. Se olharmos para a participação cívica invocada no ato de votar, no município de Terras de Bouro, constata-se, à semelhança da tendência nacional, um aumento da taxa de abstenção, ao longo dos últimos anos.

A taxa de abstenção nas eleições para o Parlamento Europeu, em 2019, foi de 64,4%, o valor mais elevado, comparativamente às outras eleições (Gráfico 41). Ainda assim, a abstenção foi inferior à média nacional que, nestas eleições, foi de 69,3%. As eleições para a Presidência da República apresentaram, em 2021, valores de abstenção na ordem dos 54,4%, enquanto as últimas eleições para a Assembleia da República apresentaram uma taxa de abstenção de 41,7%. Este valor está, uma vez mais, abaixo da média nacional, que foi de 48,6%. O valor de abstenção mais baixo registou-se nas eleições para as autarquias locais, em 2021, com uma taxa de 31%. Este valor é significativamente inferior à taxa registada ao nível nacional, de 46,4%.

Gráfico 41 Taxa de abstenção: por tipologia de eleições ¹¹



Fonte/Ano: SGMAI; Pordata/2022

¹¹ Não foram encontrados dados desagregados por sexo

Perceções de IGND: inquéritos por questionário - vertente externa

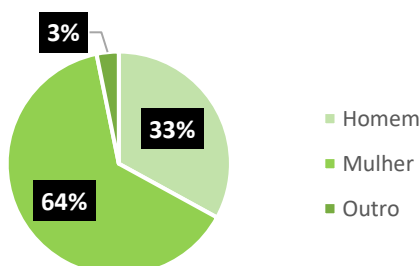
Como já foi explicitado anteriormente, foram realizados inquéritos, a partir da construção de um conjunto de instrumentos específicos, para a auscultação das representações e práticas no âmbito da IGND, na vertente interna e externa do município. Ao nível da dimensão externa e em estreita colaboração com a CIM e os municípios do Cávado, foram distribuídos, em formato eletrónico, os questionários aos parceiros das redes sociais e ao tecido empresarial de todos os territórios da NUTS III Cávado.

Em termos de representatividade da taxa de resposta obtida aos inquéritos, verificou-se que a amostra apresentou um desfasamento em relação ao universo, o que implicou que os dados fossem tratados à escala intermunicipal, onde se registou uma amostra de 69 empresas e 94 organizações do 3º setor e parceiros sociais. Não obstante este constrangimento de representatividade da amostra, realçamos a importância da análise e leitura destas representações para a caracterização e diagnóstico dos concelhos, pelo que os dados que se apresentam serão sempre referentes à proporção de respostas obtidas na amostra intermunicipal.

ORGANIZAÇÕES DO 3º SETOR E PARCEIROS SOCIAIS

Das 94 respostas obtidas das organizações do 3º setor e parceiros sociais dos municípios que compõem a CIM Cávado, 64% da amostra foram obtidas por mulheres, 33% por homens e 3% por não binários.

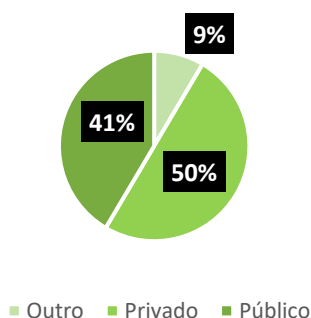
Gráfico 42 Amostra por sexo



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

O tipo de organização mais representativo é o privado, com 50% da amostra, seguido do público, com 41%, e outros tipos, com 9%.

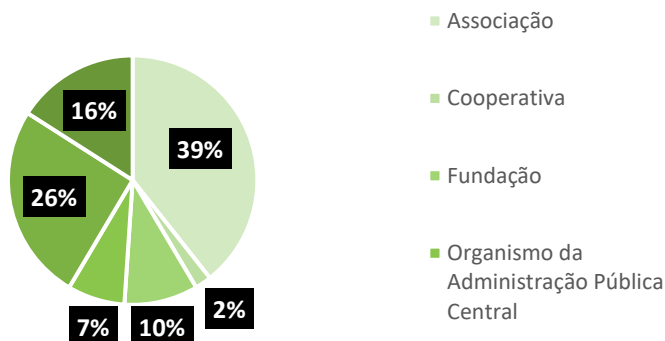
Gráfico 43 Tipo de direito da organização



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

A natureza jurídica das organizações em análise é muito diversificada, sendo as associações (39%) e os organismos da administração pública local (26%) as mais representadas. Com menor representatividade estão as fundações (10%), os organismos da administração pública central (7%) e as cooperativas (2%).

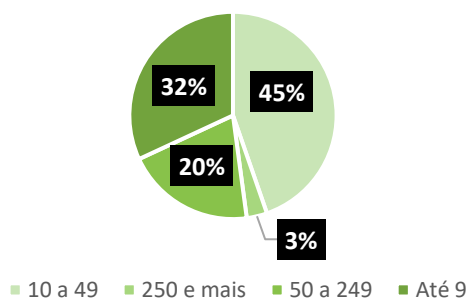
Gráfico 44 Natureza jurídica



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

Da amostra em estudo, 45% das organizações são constituídas por 10 a 49 trabalhadores/as e 32% têm até 9 trabalhadoras e trabalhadores. Com um capital humano de 50 a 249 pessoas, estão representadas 20% das entidades. Apenas 3% das organizações da amostra tem mais de 250 pessoas ao serviço.

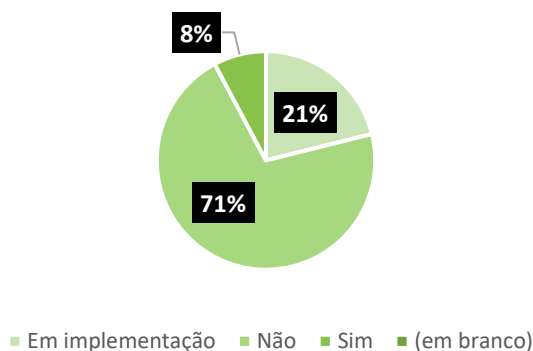
Gráfico 45 Nº de pessoas ao serviço



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

Ao nível da implementação na organização da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, 71% das entidades responderam que não a possuem, 8% que já está implementada, e 21% afirmaram estar em processo de implementação.

Gráfico 46 Norma 4552:2016- implementação



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO MUNICÍPIO

No que diz respeito à perceção global, subjetiva, em termos de existência de situações de desigualdades no município, a maioria das respostas do sexo masculino discorda com esta afirmação. Já as pessoas do sexo feminino adotam uma postura neutra (não discordo nem concordo) ou tendem a concordar com a afirmação.

Quanto ao posicionamento relativo à representação equilibrada dos sexos masculino e feminino nas profissões, também existe uma diferenciação, em termos de sexo: a maioria dos homens concorda com a afirmação, e a maioria das mulheres discorda.

Os homens inquiridos concordam que as situações de violência de género e violência doméstica diminuíram. As mulheres têm uma perspetiva contrária, indicando a sua discordância relativamente a esta afirmação.

As respostas indicam que a linguagem adotada pelo município na sua comunicação institucional é promotora da igualdade de género e não discriminação e que o mesmo tem desenvolvido iniciativas relevantes que promovem uma maior consciencialização coletiva sobre a importância da igualdade de género e não discriminação.

MEDIDAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM VIGOR NA ORGANIZAÇÃO

A análise das respostas identificou um conjunto de medidas claramente em vigor nas organizações em análise, por parte dos trabalhadores e trabalhadoras, tais como: a utilização de formas gramaticais inclusivas; a promoção do princípio da igualdade e da não discriminação nos anúncios de vagas de emprego e aquando da nomeação de uma pessoa para níveis de decisão; o incentivo à igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida; a atribuição justa e igualitária de remunerações complementares; o incentivo do gozo de homens e mulheres, de igual forma, do período de licença parental legalmente previsto, bem como o incentivo dos homens ao uso de parte da licença parental que pode ser partilhado com as mulheres; e a facilitação da apresentação de sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, para a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e para a proteção da parentalidade (maternidade e paternidade).

As medidas identificadas com maior necessidade de intervenção foram a revisão dos documentos estratégicos, a inclusão de módulos sobre a igualdade de género e não discriminação nas ações de formação internas, e a implementação formal de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.

A implementação (ou o processo de implementação) de um Plano para a Igualdade, na organização, não existe na maioria das organizações representadas.

PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Os posicionamentos relativos aos direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional afirmam, na generalidade da amostra, que as organizações devem promover a igualdade entre homens e mulheres, e que esta igualdade tem um impacto positivo na imagem, ambiente interno e produtividade das organizações. É também dever do Estado criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias entre homens e mulheres. É

pertinente observar que estas afirmações têm uma concordância maior (posicionamento concordo totalmente) nas mulheres do que nos homens.

Existe uma discordância (mais acentuada no universo feminino) nas afirmações de que uma organização que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos, e que, para promoverem a igualdade entre homens e mulheres, basta às organizações cumprirem a legislação em vigor.

Perante a afirmação de que existem situações de desigualdade de género na minha organização, 55% dos homens e 42% das mulheres discordaram totalmente, e 39% dos homens e 30% das mulheres discordaram, o que indica uma perceção muito igualitária das questões de género, em contexto organizacional.

MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

Ao analisar as formas de conciliação em vigor nas organizações em amostra foram destacadas, pela positiva, as seguintes medidas: horários de trabalho flexíveis; adequação de horário de trabalho ao acompanhamento a filhos e filhas com deficiência ou até aos 12 anos de idade; facilidade no gozo de férias após a licença parental; redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação/ aleitação de duração superior à prevista na legislação.

As medidas menos implementadas são: meio-dia livre por troca de horário prolongado no resto da semana; licença de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na legislação; benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na legislação, por paternidade ou maternidade; apoios financeiros ligados à educação dos filhos e das filhas das pessoas trabalhadoras.

Outro dado significativo é a percentagem global de homens e mulheres que desconhecem a existência, ou não, destas medidas na organização: 16% dos homens e 20% das mulheres posicionaram-se no Não sei.

PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E E PROFISSIONAL

Perante a afirmação de que *os direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional são excessivos para os pais, porque aos homens não cabe o cuidado dos filhos e das filhas*, todas e todos discordam, e mais de 50% discordou totalmente.

Ao afirmar que estes direitos são insuficientes para as mulheres, *porque as crianças precisam de estar mais tempo com as mães*, a maioria discorda, embora as respostas sejam muito dispersas. Interessante observar que, 14% das mulheres e 0% dos homens, concordam totalmente.

Quando questionados/as se os direitos laborais são bons para as famílias, a maioria dos homens concorda e a maioria das mulheres discorda.

Perante as afirmações de que *os direitos laborais em vigor são suficientes, porque a sua ampliação iria trazer consequências negativas às famílias e às organizações*, a esmagadora maioria das respostas aponta para uma discordância e uma discordância absoluta.

PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IGND

Perante a afirmação já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher, 13% dos homens concordaram e 3% concordaram totalmente. O universo feminino regista valores bastante dispares, com 32% de concordância e 22% de concordância total.

De destacar que 61% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a vida pessoal, familiar e profissional e 13% facilidade total. Já em relação às inquiridas, 42% tem facilidade e 7% facilidade total.

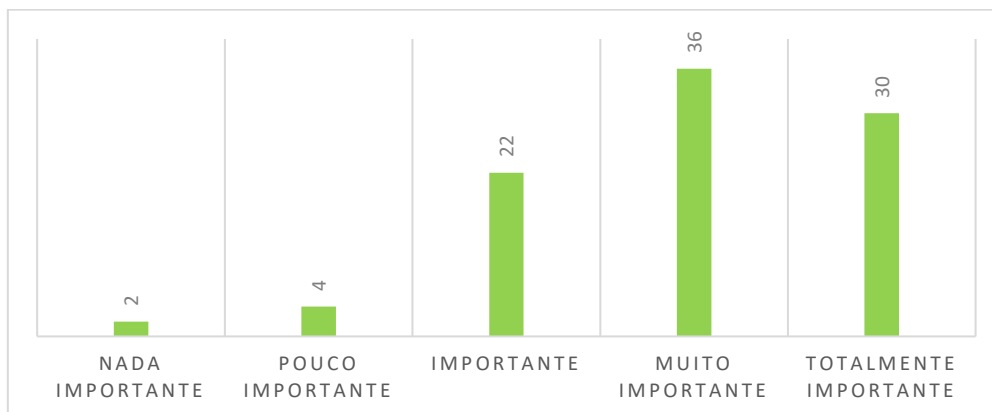
Embora a maioria concorde com a afirmação de que *a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar*, também é verdadeiro, para a esmagadora maioria de homens e mulheres, que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas e organização domésticas. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na percepção de que muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional.

Perante a afirmação de que, no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres, verifica-se uma discrepância: a maioria dos homens discorda e a esmagadora maioria das mulheres concorda ou concorda totalmente.

Cerca de 83% das mulheres considera que deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão. Esta necessidade está presente em 55% dos homens.

Ao debruçarem-se acerca do grau de importância pessoal atribuído à IGND, a maioria considera muito importante e totalmente importante. Apenas uma percentagem muito pequena considera o tema pouco importante (4%) ou nada importante (2%).

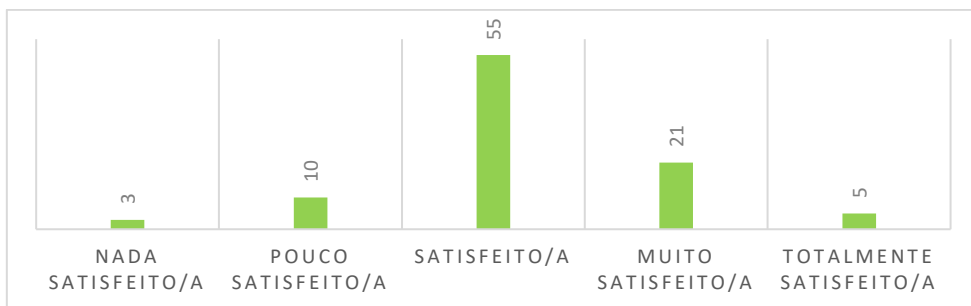
Gráfico 47 Grau de importância atribuído à IGND



Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

O nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo município é satisfatório para aproximadamente 60% da amostra. Cerca de 22% apresenta um nível muito satisfatório. As categorias extremas são aquelas que têm menos peso nas respostas: 5% apresenta total satisfação e 3% nenhuma satisfação.

Gráfico 48 Nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo município

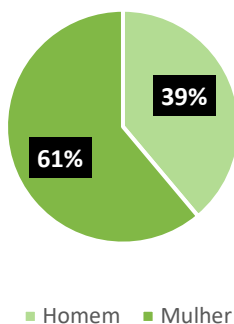


Fonte: Organizações do 3º setor e parceiros sociais/ resposta aos inquéritos

ORGANIZAÇÕES DO SETOR EMPRESARIAL

Das 72 respostas obtidas pelas organizações do setor empresarial dos municípios que compõem a CIM Cávado, 61% da amostra foram obtidas por mulheres e 39% por homens.

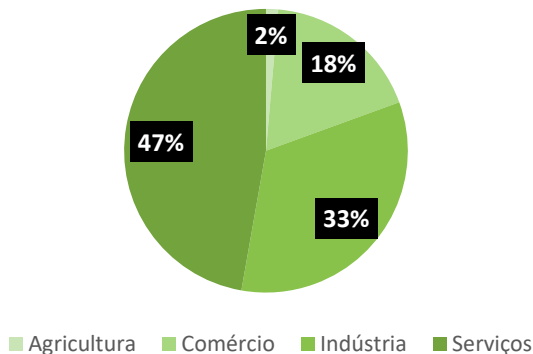
Gráfico 49 Amostra por sexo



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

O setor de atividade mais representativo é o de serviços, com 47% da amostra, seguido da indústria, com 33%, e o comércio, com 18%. A agricultura representa 2% das organizações em análise.

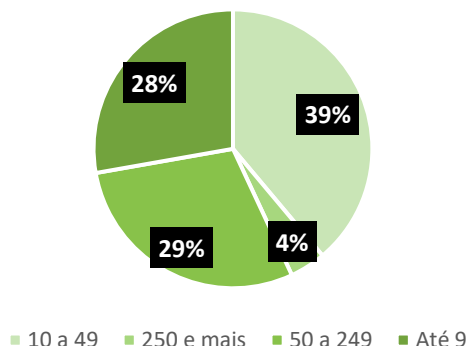
Gráfico 50 Setor de atividade



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

Da amostra em estudo, 39% das organizações são constituídas por 10 a 49 trabalhadores/as e 28% têm até 9 trabalhadoras e trabalhadores. Com um capital humano de 50 a 249 pessoas, estão representadas 29% das entidades. Apenas 4% da amostra tem mais de 250 pessoas ao serviço, nas organizações.

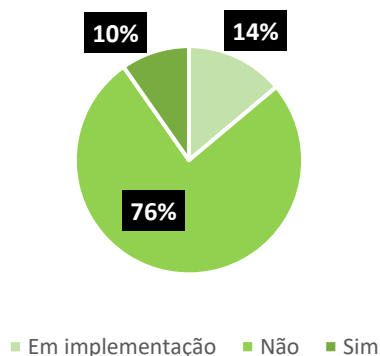
Gráfico 51 Nº de pessoas ao serviço



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

Ao nível da implementação na organização da Norma Portuguesa 4552:2016 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, 76% das entidades responderam que não têm a norma implementada, em 10% já está implementada, e 14% afirmaram estar em processo de implementação.

Gráfico 52 Norma 4552:2016- implementação



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

IGUALDADE DE GÉNERO E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO MUNICÍPIO

No que diz respeito à perceção global pessoal, em termos de existência de situações de desigualdades no município, a maioria das respostas do sexo masculino discorda com esta afirmação. Já as pessoas do sexo feminino adotam uma postura neutra (45% não discorda nem concorda) ou tendem a concordar com a afirmação.

Para 82% dos inquiridos, as desigualdades em função do género no acesso ao emprego têm diminuído. No universo feminino, 52% concorda com esta afirmação.

Quanto ao posicionamento relativo à representação equilibrada dos géneros masculino e feminino nas profissões, também existe uma diferenciação, em termos de sexo: a maioria dos homens concorda com a afirmação (47%) ou adota uma posição neutra (39%). A maioria das mulheres (62%) discorda.

Os homens inquiridos concordam que as situações de violência de género e violência doméstica diminuíram, ou assumem uma postura neutra relativa a esta questão. As mulheres têm uma perspetiva contrária, indicando a sua discordância relativamente a esta afirmação.

As respostas indicam que a linguagem adotada pelo município na sua comunicação institucional é promotora da IGND em ambos os sexos. Quanto ao município desenvolver iniciativas relevantes que promovem uma maior consciencialização coletiva sobre a importância da igualdade de género e não discriminação, ambos os sexos optam por uma postura neutra, não concordando nem discordando.

MEDIDAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM VIGOR NA ORGANIZAÇÃO

A análise das respostas identificou um conjunto de medidas claramente em vigor nas organizações em análise, por parte dos trabalhadores e trabalhadoras, tais como: a utilização de formas gramaticais inclusivas; a promoção do princípio da IGND nos anúncios de vagas de emprego e aquando da nomeação de uma pessoa para níveis de decisão; o incentivo à igual participação de homens e mulheres em processos de aprendizagem ao longo da vida; a atribuição justa e igualitária de remunerações complementares; o exercício de direitos de parentalidade por parte de homens e mulheres; o incentivo do gozo de homens e mulheres, de igual forma, do período de licença parental legalmente previsto, bem como o incentivo dos homens ao uso de parte da licença parental que pode ser partilhado com as mulheres; a facilitação da apresentação de sugestões que contribuam para a igualdade entre homens e mulheres, para a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e para a proteção da parentalidade (maternidade e paternidade); e a implementação formal de medidas de prevenção e de combate ao assédio sexual e moral na organização.

As medidas identificadas com maior necessidade de intervenção foram: a revisão dos documentos estratégicos; a inclusão de módulos sobre a igualdade de género e não discriminação nas ações de formação internas, a promoção de candidaturas e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as.

A implementação (ou o processo de implementação) de um plano para a igualdade, na organização, é a medida com menos representação, de todas as elencadas.

As trabalhadoras apresentam uma maior percentagem de desconhecimento das medidas em vigor na sua organização, cerca de 19% das respostas (em comparação com os 11% dos trabalhadores).

PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE DIREITOS LABORAIS EM VIGOR EM MATÉRIA DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Os posicionamentos relativos aos direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional afirmam de forma categórica, na esmagadora maioria da amostra, que as organizações devem promover a igualdade entre homens e mulheres. A maioria concorda que esta igualdade tem um impacto positivo na imagem, ambiente interno e produtividade das organizações. É também dever do Estado criar incentivos materiais para as organizações desenvolverem práticas mais igualitárias entre homens e mulheres. É pertinente observar que estas afirmações têm uma concordância maior (posicionamento concordo totalmente) nas mulheres do que nos homens.

Existe uma discordância (mais acentuada no universo feminino) nas afirmações de que *uma organização que se responsabilize por promover a igualdade entre homens e mulheres tem mais custos*. O

posicionamento na afirmação *para promoverem a igualdade entre homens e mulheres basta às organizações cumprirem a legislação em vigor*; existe uma maior discordância no masculino, com metade das respostas.

Perante a afirmação de *que existem situações de desigualdade de género na minha organização*, 61% dos homens e 33% das mulheres discordaram totalmente, e 33% dos homens e 34% das mulheres discordaram, o que indica uma perceção muito igualitária das questões de género, em contexto organizacional, sendo que somente 7% das colaboradoras estiveram em concordância com este item.

MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO

Ao analisar as formas de conciliação em vigor nas organizações em amostra foram destacadas, pela positiva, as seguintes medidas: horários de trabalho flexíveis; adequação de horário de trabalho ao acompanhamento a filhos e filhas com deficiência ou até aos 12 anos de idade; facilidade no gozo de férias após a licença parental; redução de horário de trabalho para efeitos de amamentação/ aleitação de duração superior à prevista na legislação.

As medidas menos implementadas são: meio-dia livre por troca de horário prolongado no resto da semana; licença de maternidade e paternidade de duração superior à prevista na legislação; benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na legislação, por paternidade ou maternidade; apoios financeiros ligados à educação dos filhos e das filhas das pessoas trabalhadoras.

Outro dado significativo é a percentagem global de homens e mulheres que desconhecem a existência, ou não, destas medidas na organização: 16% dos homens e 20% das mulheres posicionaram-se no Não sei.

PERCEÇÃO SUBJETIVA SOBRE A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Perante a afirmação de que *os direitos laborais em vigor em matéria de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional são excessivos para os pais, porque aos homens não cabe o cuidado dos filhos e das filhas*, todas e todos discordam na esmagadora maioria, sendo que 43% dos colaboradores e 50% das colaboradoras discordou totalmente.

Ao afirmar que *estes direitos são insuficientes para as mulheres, porque as crianças precisam de estar mais tempo com as mães*, a maioria dos homens discorda ou discorda totalmente (60%), enquanto as mulheres apresentam respostas muito dispersas. Interessante observar que 7% das mulheres e 0% dos homens concordam totalmente.

Quando questionados/as se os direitos laborais são bons para as famílias, a maioria dos homens concorda e a maioria das mulheres assume uma posição neutra.

Perante as afirmações de que *os direitos laborais em vigor são suficientes, porque a sua ampliação iria trazer consequências negativas às famílias e às organizações*, a esmagadora maioria das respostas aponta para uma postura neutra.

PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IGND

Perante a afirmação *já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher*, 4% dos homens concordaram e 0% concordaram totalmente. O universo feminino regista valores bastante díspares, com 30% de concordância e 11% de concordância total.

Note-se que 54% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a vida pessoal, familiar e profissional e 4% facilidade total. Já as inquiridas, 48% tem facilidade e 5% facilidade total.

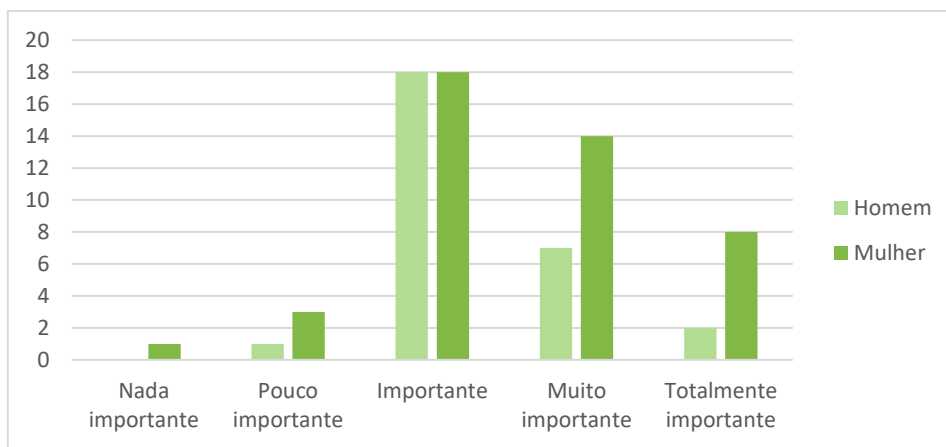
Embora a esmagadora maioria concorde com a afirmação de que *a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar*, também é verdadeiro que a maioria dos homens e mulheres concordam que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas e organização domésticas. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na perceção de que muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional, embora seja mais evidente nas colaboradoras do que nos colaboradores.

Perante a afirmação de que *no trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres*, verifica-se uma discrepância: a maioria dos homens discorda ou assume uma postura neutra, enquanto a maioria das mulheres concorda ou concorda totalmente.

Cerca de 75% das mulheres considera que deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão. Esta necessidade está presente em 52% dos homens.

Ao debruçarem-se acerca do grau de importância pessoal atribuído à IGND, a maioria, cerca de 64%, considera importante. Cerca de 25% considera muito importante, mas o desdobramento por sexo assinala o dobro de respostas no feminino nesta categoria. O grau de total importância é assumido por 7% da amostra e o universo feminino é 4 vezes maior neste grau, comparativamente ao masculino. Apenas uma percentagem muito pequena considera o tema pouco importante (4%).

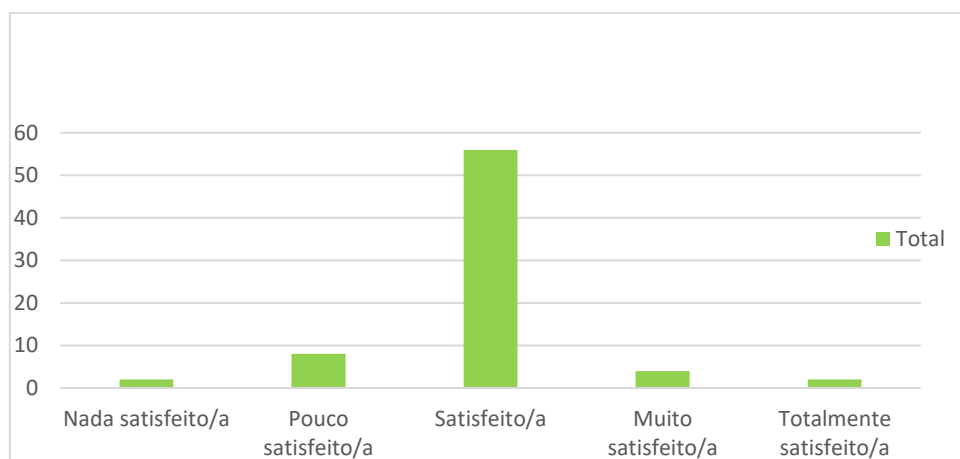
Gráfico 53 Grau de importância atribuído à IGND



Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

O nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo município é satisfatório para cerca de 78% da amostra. Cerca de 11% apresenta um nível pouco satisfatório. Com um grau muito satisfatório encontramos 5% da amostra. As categorias extremas são aquelas que têm menos peso nas respostas: 3% apresenta total satisfação e 3% nenhuma satisfação.

Gráfico 54 Nível de satisfação face à forma como a temática da IGND é tratada pelo Município



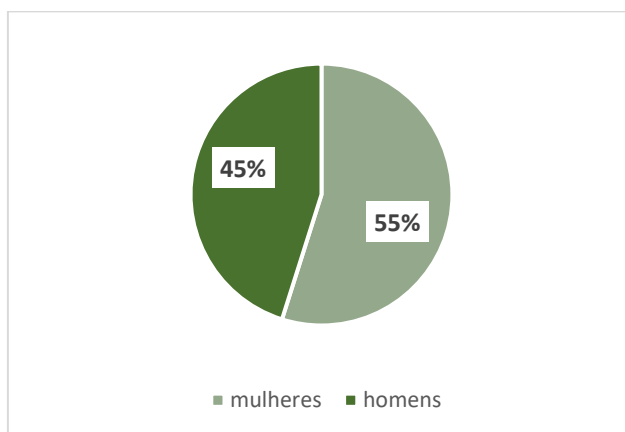
Fonte: Organizações do setor empresarial/ resposta aos inquéritos

Diagnóstico do Município de Terras de Bouro – Vertente Interna

A primeira parte do diagnóstico interno do município é feito a partir do Balanço Social (BS) da Câmara Municipal de Terras de Bouro, que permite a caracterização demográfica do pessoal ao serviço, bem como o resultado da recolha de uma diversidade de indicadores considerados necessários para uma melhor leitura deste universo, organizada por sexo, e por áreas de intervenção.

A Câmara Municipal de Terras de Bouro, constituída por um universo global de 215 trabalhadores e trabalhadoras em 2021, apresentava mais trabalhadoras (118) do que trabalhadores (97). A desagregação por sexo evidencia a sua proporção: 55% no feminino para 45% no masculino.

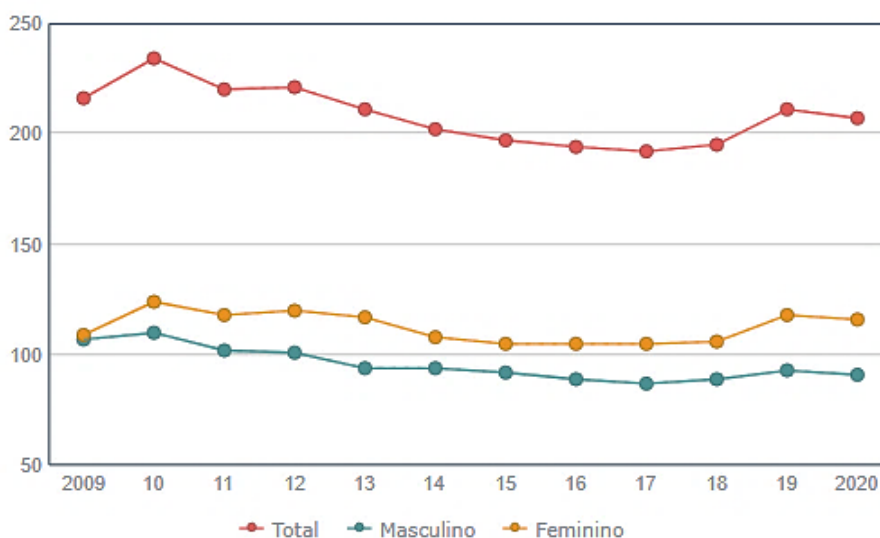
Gráfico 55 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por sexo



Fonte: Balanço Social 2021

A evolução do número de pessoas ao serviço do município, total e por sexo, indica que sempre existiu um predomínio de trabalhadoras, e esta discrepância atingiu o seu máximo em 2019, com mais 174 mulheres. O ano de 2015 registou um nível mínimo de discrepância, com mais 25 trabalhadoras.

Gráfico 56 Evolução do nº de trabalhadoras e trabalhadores: total e por sexo

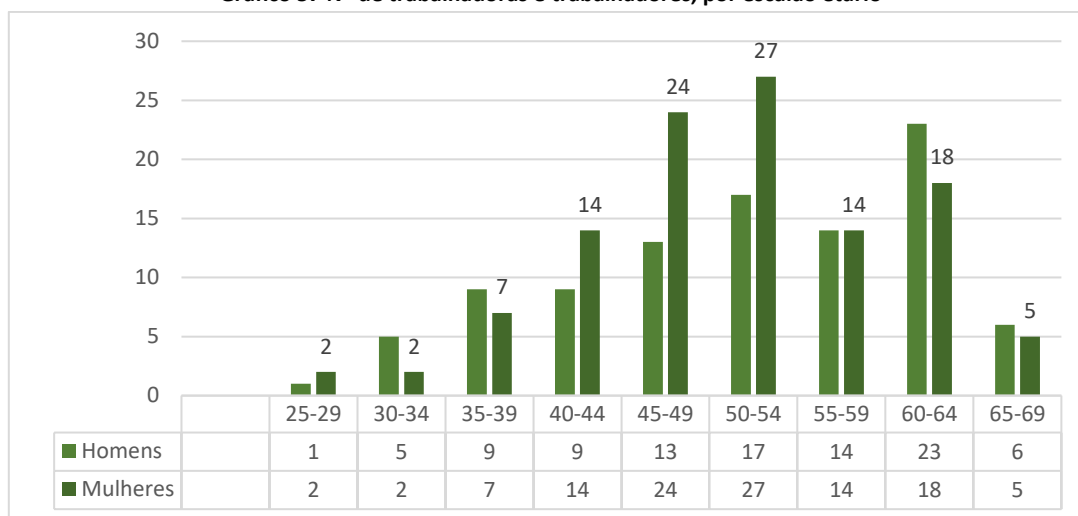


Fonte: PORDATA

No que diz respeito às faixas etárias dos/as trabalhadores/as, verifica-se uma predominância masculina nos níveis etários 25-29, 30-34 anos e nos escalões mais altos (60-64 e 65-69 anos). Todos os outros níveis etários apresentam uma predominância no feminino, com particular destaque para a faixa etária dos 50

aos 54 anos, com 27 trabalhadoras e 17 trabalhadores, numa proporção de 61% para 39%. Esta faixa etária é também aquela que concentra a maior parte de pessoas ao serviço do Município, cerca de 20% do total.

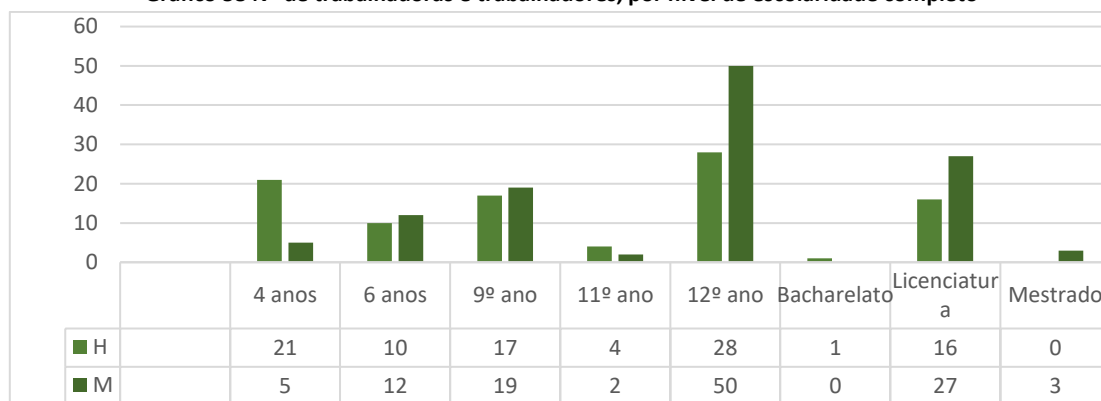
Gráfico 57 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por escalão etário



Fonte: Balanço Social 2021

Nos níveis de escolaridade mais baixos, até ao 6º ano, verifica-se uma predominância do sexo masculino. A partir do 9º ano de escolaridade registam-se mais elementos do sexo feminino em todas as respostas, exceto no 11º ano completo. O nível de escolaridade completo mais representativo é o do 12º ano, com 78 registos, 65% dos quais são trabalhadoras e 35% trabalhadores.

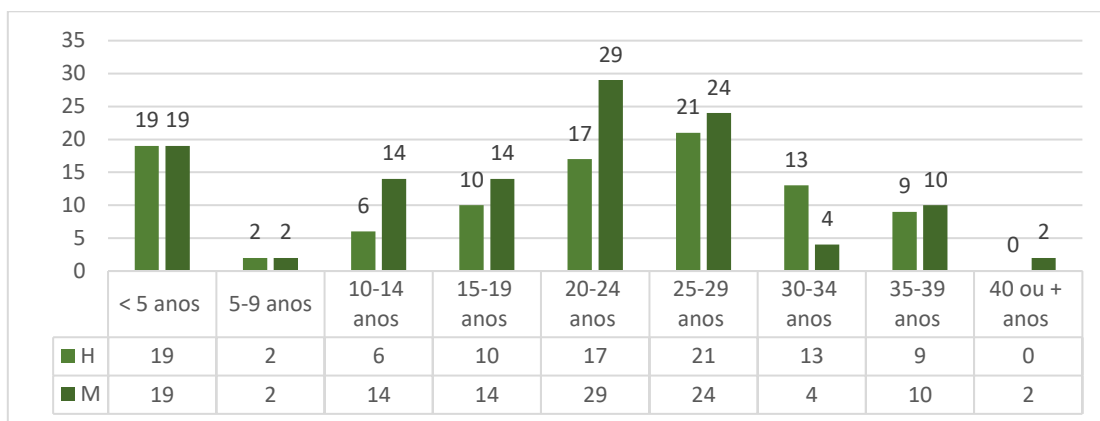
Gráfico 58 Nº de trabalhadoras e trabalhadores, por nível de escolaridade completo



Fonte: Balanço Social 2021

Do universo em análise, a maior percentagem dos trabalhadores e trabalhadoras, cerca de 21%, trabalha no município de Terras de Bouro há mais de 20 e menos de 24 anos. Deste universo, cerca de 63% são trabalhadoras e 37% são trabalhadores. O segundo intervalo de tempo mais representativo é o de 25 a 29 anos, com 20% do total da categoria e com uma representação aproximada, em termos de sexo. A maior disparidade, na desagregação por sexo, encontra-se no intervalo de antiguidade entre os 30 e os 34 anos, com cerca de 73% de elementos do masculino.

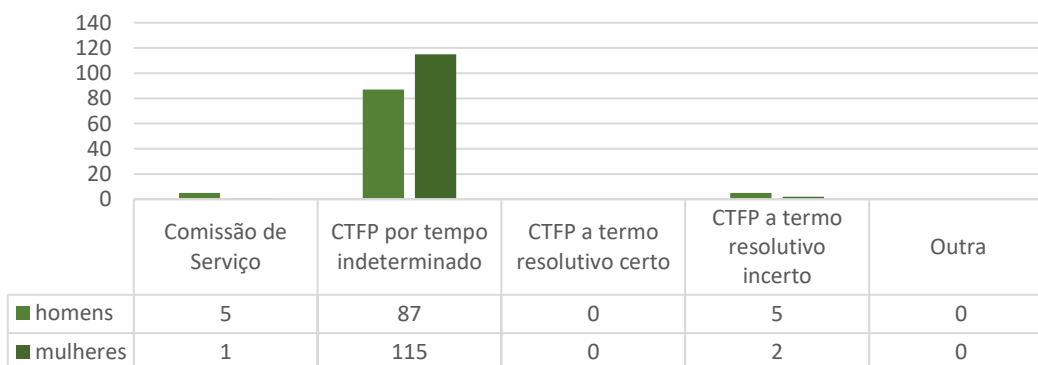
Gráfico 59 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por nível de antiguidade



Fonte: Balanço Social 2021

Quando incidimos sobre a modalidade de vinculação entre as trabalhadoras e trabalhadores e o município, percebemos que 9,3 em cada 10 regista a modalidade de CTFP por tempo indeterminado. Neste tipo de relação contratual existem 56% de trabalhadoras e 44% de trabalhadores. Em comissão de serviço existe uma predominância no masculino, na ordem dos 83%.

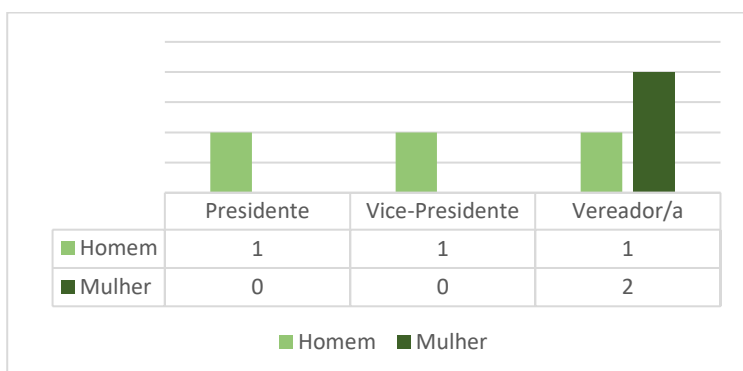
Gráfico 60 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por tipo de contrato



Fonte: Balanço Social 2021

Analisando a composição do órgão da **Câmara Municipal (Indicador 1 do Anexo 1 do Aviso)**, desagregado por sexo, verifica-se que a presidência e a vice-presidência do órgão executivo do Município é composta por elementos do sexo masculino. A vereação é constituída por dois elementos do sexo masculino e dois elementos do sexo feminino, sendo que 2 estão a tempo inteiro (1 homem e 1 mulher), outro está a meio tempo (1 homem) e 1 mulher em regime de não permanência).

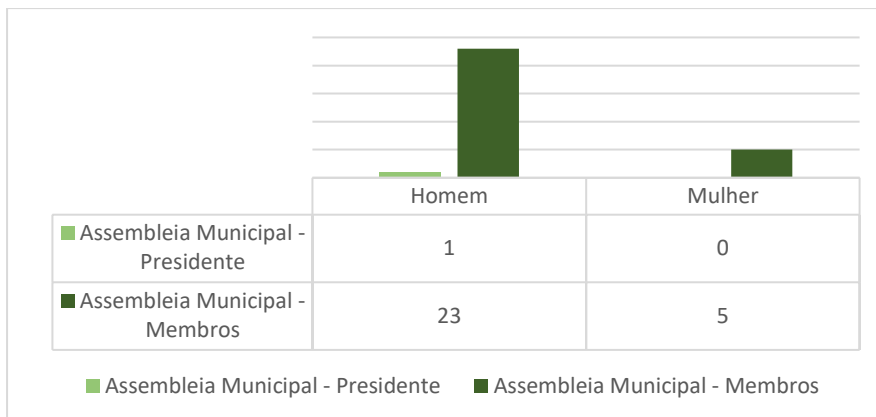
Gráfico 61 Composição do órgão Câmara, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro

Ao nível da composição dos órgãos da Assembleia **Municipal (Indicador 2 do Anexo 1 do Aviso)**, desagregado por sexo, verifica-se que a presidência é composta por um elemento do sexo masculino. Nos restantes membros da assembleia estão representadas 5 mulheres e 23 homens, numa proporção de 17% no feminino para 83% no masculino, do total do hemiciclo.

Gráfico 62 Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro

Ao incidirmos sobre a representação de mulheres e homens nos cargos de direção do município (**Indicadores 3 a 6 do Anexo 1 do Aviso**), percebemos que só existem homens no total da categoria.

Tabela 35 Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes

Indicadores	Mulheres		Homens		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau)	0	0%	0	0%	0
Diretores de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau)	0	0%	0	0%	0
Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau)	0	0%	4	100%	4
Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior	0	0%	0	0%	0
Total de Trabalhadores/as por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal	118	55%	97	45%	215

Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro

No sentido de retratar, de forma mais completa, o capital humano da autarquia, expõe-se o conjunto de Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal (**Indicador 7 do Anexo 1 do Aviso**).

Tabela 36 Nº de trabalhadores/as, por sexo, por cada unidade orgânica da autarquia

Unidade Orgânica da Autarquia	Trabalhadoras		Trabalhadores	
	N.º Abs.	%	N.º Abs.	%
Divisão de Planeamento e Urbanismo	6	46%	7	54%
Divisão de Obras Municipais, Água e Saneamento	18	25%	54	75%
Divisão Administrativa e Financeira	14	67%	7	33%

Divisão de Turismo, Educação, Cultura e Desporto	70	74%	25	26%
Gabinete de Apoio à Presidência	1	50%	1	50%
Gabinete de Veterinário Municipal	1	100%	0	0%
Gabinete de Inserção Profissional	1	100%	0	0%
Gabinete de Apoio ao Emigrante e Cidadãos Estrangeiros	1	100%	0	0%
Gabinete de Apoio Jurídico e Contencioso	4	100%	0	0%
Gabinete de Proteção Civil	1	100%	0	0%
Gabinete de Gestão de Fundos Comunitários	0	0%	1	100%
Serviço Municipal de Apoio ao Consumidor	1	100%	0	0%
TOTAL	118	54%	99	46%

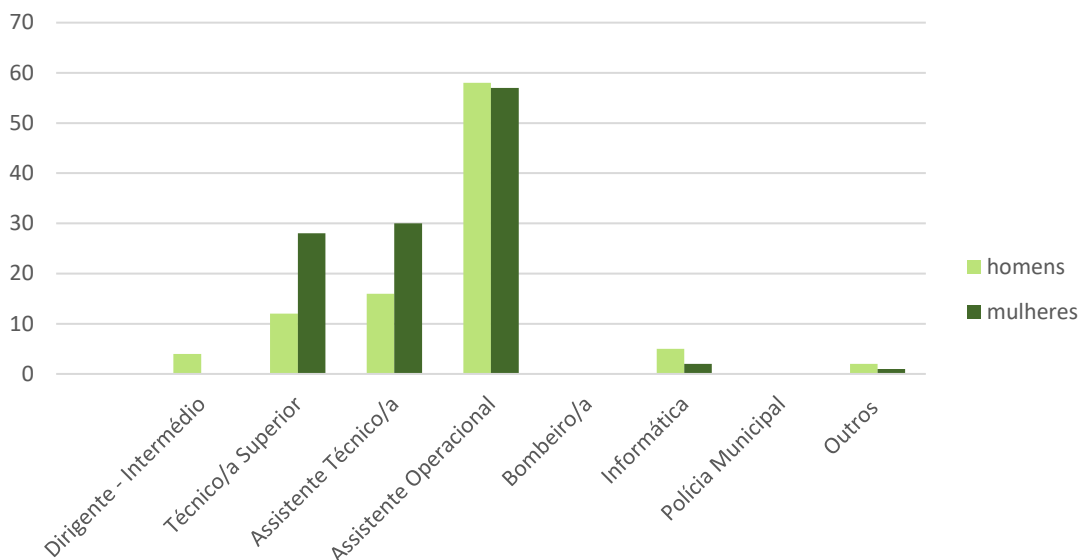
Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro

Para facilitar a leitura desagregada por sexo, apresenta-se de seguida uma tabela de masculinização e feminização das divisões, serviços e gabinetes da Câmara Municipal de Terras de Bouro.

Divisões, departamentos, serviços e gabinetes feminizados	Divisões, departamentos, serviços e gabinetes masculinizados
<ol style="list-style-type: none"> 1. Divisão Administrativa e Financeira 2. Divisão de Turismo, Educação, Cultura e Desporto 3. Gabinete de Veterinário Municipal 4. Gabinete de Inserção Profissional 5. Gabinete de Apoio ao Emigrante e Cidadãos Estrangeiros 6. Gabinete de Apoio Jurídico e Contencioso 7. Gabinete de Proteção Civil 8. Serviço Municipal de Apoio ao Consumidor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divisão de Planeamento e Urbanismo 2. Divisão de Obras Municipais, Água e Saneamento 3. Gabinete de Gestão de Fundos Comunitários
N.º Total de Serviços – 8	N.º Total de Serviços – 3

A análise do capital humano do município, por categoria profissional, permite-nos identificar a categoria de Assistente Operacional como a mais representativa, com mais de 53% dos trabalhadores e trabalhadoras do município. A desagregação por sexo indica uma representatividade igualitária nesta categoria profissional. A segunda categoria mais representativa é a de Assistente Técnico/a, com cerca de 21% de pessoas ao serviço do Município. A terceira categoria é a de Técnico/a Superior, com 18% do total, e é nesta que se verifica o maior predomínio de trabalhadoras, numa proporção de 70% para 30%. Na categoria de Informático/a a representação masculina é maior, com 71%, e nas direções intermédias é absoluta, como já foi aprofundado no ponto anterior.

Gráfico 63 Nº de trabalhadoras e trabalhadores por categoria



Fonte: Balanço Social 2021

Os indicadores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as do município, por sexo e por categoria (**Indicadores 8 a 14 do Anexo 1 do Aviso**), registam valores diferenciais muito diversos: na categoria de técnico/a superior os trabalhadores ganham mais 75,49€; na de assistente técnico mais 22,60€; na de assistente operacional mais 100,34€. Os outros indicadores não podem ser considerados.

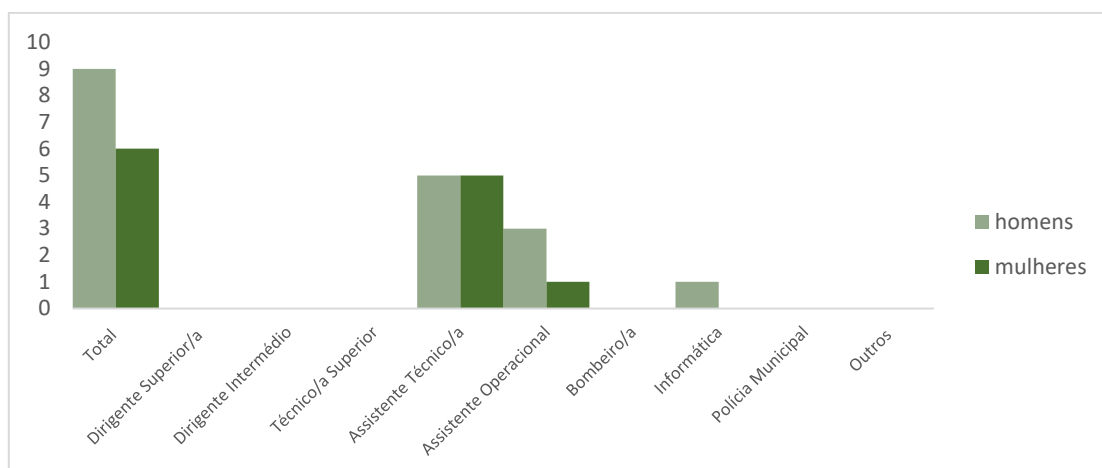
Tabela 37 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal por categoria	Total	Mulheres	Homens	Diferencial valor€
Dirigentes	4	0,00 €	2.645,29 €	2.645,29 €
Técnico Superior, Informática e Coordenadores Técnicos	65	1.465,27 €	1.540,76 €	75,49 €
Assistente Técnico e Fiscal	30	934,34 €	956,94 €	22,60 €
Assistente Operacional	114	776,53 €	876,87 €	100,34 €

Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro

Ao analisarmos os trabalhadores e trabalhadoras com diversidade funcional, percebemos que no universo de 15 pessoas, 9 são trabalhadores e 5 são trabalhadoras. Das categorias assinaladas, aquela que tem maior representatividade (66%) é de assistente operacional, com 50% de trabalhadoras e trabalhadores.

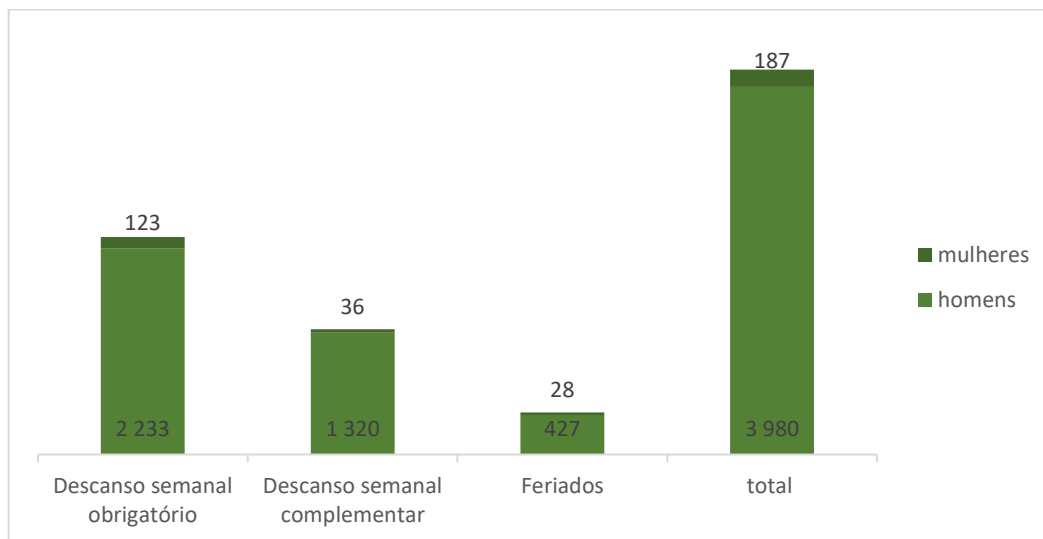
Gráfico 64 Nº de trabalhadoras e trabalhadores com diversidade funcional, por categoria profissional



Fonte: Balanço Social 2021

O registo do número de horas de trabalho extraordinário durante o ano de 2021 indica-nos uma predominância masculina, de 95% do total da categoria. O maior volume de trabalho extraordinário, cerca de 56%, é realizado no descanso semanal obrigatório e 94% é efetuado por trabalhadores. O período de descanso semanal complementar é aquele que apresenta maior disparidade em termos de sexo, com 97% das horas de trabalho extraordinário realizadas por elementos do sexo masculino.

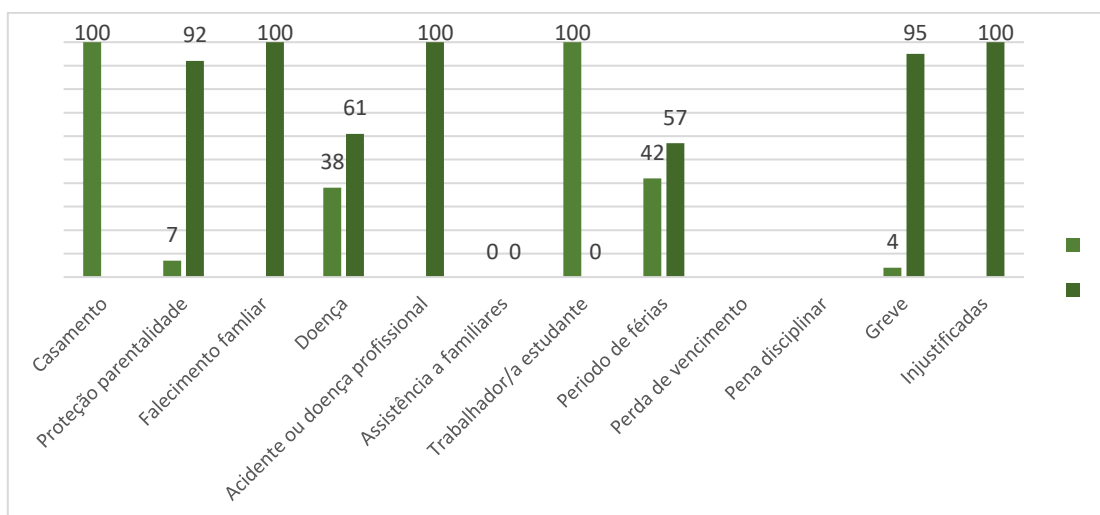
Gráfico 65 Nº de horas de trabalho extraordinário, por sexo



Fonte: Balanço Social 2021

A análise do absentismo, desagregado por sexo, e tendo por base o motivo da ausência aos dias de trabalho, apresenta uma maior taxa no feminino, com cerca de 67% dos totais da categoria. O motivo de doença ocupa 51% dos registos e tem uma representação feminina de 61%. Para além deste, os motivos a realçar, no feminino, são a proteção da parentalidade (92%). A ausência devido a acidentes de trabalho ou doença profissional também é exclusiva das trabalhadoras.

Gráfico 66 Absentismo: por motivo e proporção (%) por sexo



Fonte: Balanço Social 2021

Perceções de IGND no município: inquéritos por questionário - vertente interna

No seguimento da estratégia metodológica, já apresentada, foram elaborados três inquéritos por questionário para a dimensão interna da Câmara Municipal de Terras de Bouro. Estes instrumentos foram disponibilizados, durante os meses de março e abril de 2022, ao executivo, às chefias do departamento ou divisão de recursos humanos, e aos seus trabalhadores e trabalhadoras.

Estes inquéritos foram criados com os principais objetivos de recolher informação relevante para o diagnóstico em termos de perceções individuais e subjetivas sobre as questões da IGND.

Importa dar nota que, em termos de representatividade da taxa de resposta obtida ao inquérito, a amostra apresenta alguns desfasamentos em relação ao universo de trabalhadores e trabalhadoras da autarquia, pelo que os dados que iremos apresentar serão sempre referentes à proporção de respostas obtidas na amostra.

RECURSOS HUMANOS DO MUNICÍPIO

O instrumento criado para as chefias do departamento ou divisão de recursos humanos apresenta cinco grandes categorias de análise: recrutamento e seleção; formação contínua; gestão de carreiras e remunerações; diálogo social e participação; respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho.

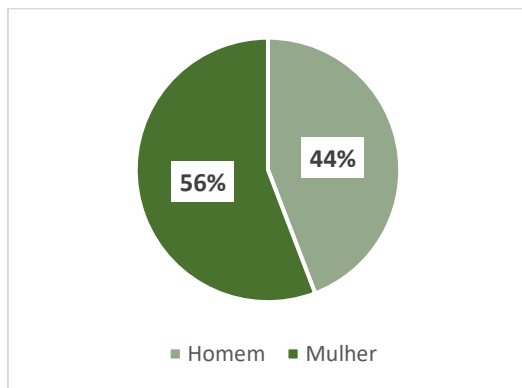
Apresenta-se de seguida o quadro resumo com as principais notas conclusivas e aspetos a considerar, nas temáticas de IGND:

Categories	Aspetos (de melhoria) a considerar
Recrutamento e seleção	Estratégias de encorajamento a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para funções onde estejam sub-representados/as, na autarquia
Formação Contínua	Tratar os dados relativos à frequência de ações de formação desagregados por sexo
Gestão de carreiras	Realizar avaliações que contemplem a satisfação dos/das trabalhadores/as no seu local de trabalho
Diálogo social e participação	Considerar aspetos das temáticas da igualdade e conciliação na avaliação da satisfação das trabalhadoras e trabalhadores.
Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho	Melhorar o registo, por escrito, de normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de trabalho. Rever procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação. Rever procedimentos formais para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

TRABALHADORAS E TRABALHADORES DO MUNICÍPIO

Do universo das 32 respostas obtidas ao inquérito, 56% (18) são do sexo feminino e 44% (14) são do sexo masculino.

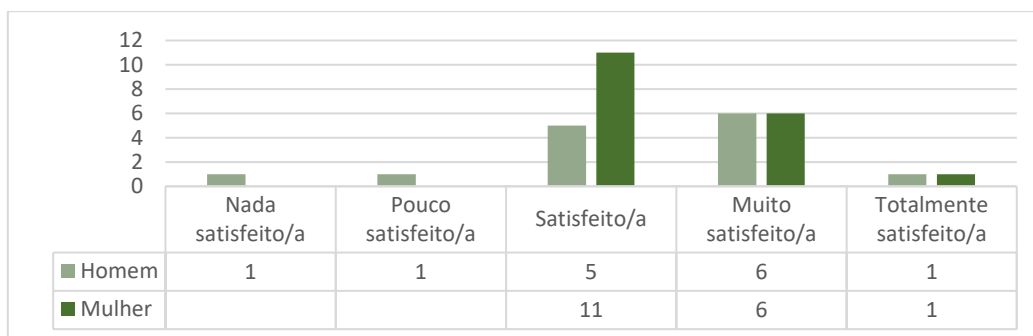
Gráfico 67 Caracterização da amostra, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

A maioria dos trabalhadores e trabalhadoras sente-se satisfeito/a com a sua situação profissional, com 16 das respostas. Na desagregação por sexo, percebemos que esta foi a opção de 11 das trabalhadoras e de 5 dos trabalhadores. O segundo nível de *Muito Satisfeito/a* teve 12 respostas, 6 de homens e 6 de mulheres.

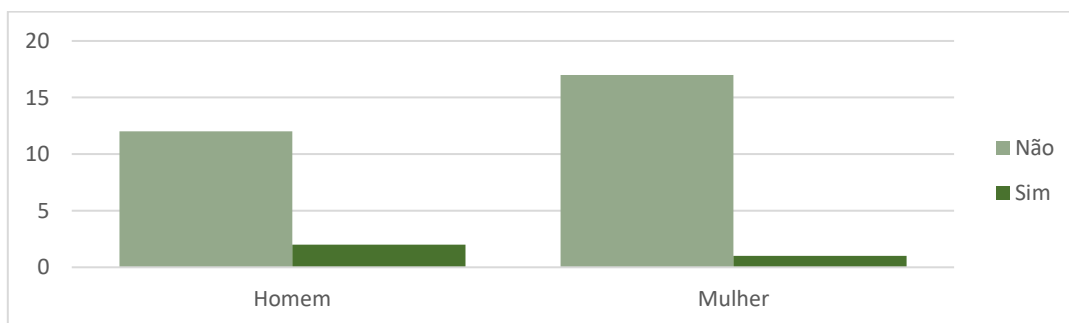
Gráfico 68 Grau de satisfação profissional, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

Quanto questionados/as se existem atualmente situações de desigualdade entre homens e mulheres, no seio da autarquia em que trabalham, cerca de 90% das respostas indicam que não existem, enquanto cerca de 10% confirmam a sua existência. Não existe diferença significativa, no desdobramento por sexo.

Gráfico 69 Situações de desigualdade entre homens e mulheres no seio da autarquia, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

FREQUÊNCIA DE REALIZAÇÃO DE TAREFAS DO QUOTIDIANO PESSOAL, POR SEXO

A categoria das tarefas da esfera pessoal e familiar, e a frequência da sua realização, revela discrepâncias, quando analisada no desdobramento por sexo. As tarefas a realçar no universo dos trabalhadores são o pagamento das despesas da casa, que é feita sempre por 50% dos inquiridos, e as reparações em casa, que 64% assume exclusivamente.

No universo feminino as tarefas de responsabilidade exclusiva são em maior número e com percentagens mais significativas: 61% paga sempre as despesas; 67% limpa a casa; 61% lava e/ou passa toda a roupa; 61% prepara todas as refeições; 56% assume as compras de bens alimentares; 64% acompanha os/as filhos/as às consultas; 53% assume o apoio dos estudos dos/as filhos/as; e 76% vai às reuniões escolares. Em contrapartida, nenhuma das inquiridas respondeu que nunca paga as despesas, limpa a casa, lava e passa a roupa, prepara as refeições ou compra as refeições. As categorias que obtiveram nunca como resposta foram as reparações em casa (6%) e as tarefas relacionadas com os filhos/as (ressalva-se, neste ponto, que a opção Nunca foi utilizada por quem não tem filhos/as).

PERCEÇÃO INDIVIDUAL EM TERMOS DE IGND

Perante a afirmação *já estive em situações em que me senti discriminado ou discriminada por ser homem ou mulher*, 7% dos homens concordaram e 0% concordaram totalmente. No universo feminino 17% concordaram e 0% concordaram totalmente. A grande maioria discorda da afirmação, independentemente do sexo.

As situações de desigualdade entre homens e mulheres afetam colaboradores e colaboradoras de forma pouco significativa: 11% dos números no feminino e 7% no masculino.

De sublinhar que 57% dos inquiridos têm facilidade em conciliar a vida pessoal, familiar e profissional e 21% facilidade total. Nas inquiridas, 61% tem facilidade e 11% facilidade total.

A maioria da amostra (73% dos homens e 62% das mulheres) considera que a sua organização familiar *permite-me dispor de iguais condições de acesso/promoção na carreira profissional*.

Embora a esmagadora maioria concorde com a afirmação de que *a participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar*, também é verdadeiro para a esmagadora maioria de homens e mulheres que *as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas e organização domésticas*. Este nível de concordância e concordância total também se verifica na perceção de que *muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira profissional*.

Perante a afirmação de que, no trabalho, *os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira profissional do que as mulheres*, 36% dos homens e 56% das mulheres concorda ou concorda totalmente, o que indica uma perceção divergente, na desagregação por sexo, das desigualdades na esfera profissional.

Cerca de 78% das mulheres considera que *deveriam ser tomadas medidas de promoção da representação das mulheres nos níveis mais elevados de decisão*. Esta necessidade está presente em 43% dos homens.

PERCEÇÃO DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO NA AUTARQUIA

A grande maioria dos trabalhadores e trabalhadoras considera que a sua autarquia se preocupa com o clima laboral e a satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras, adota uma postura de imparcialidade face aos trabalhadores e trabalhadoras, adota medidas de promoção da igualdade de género e não discriminação e incentiva os/as trabalhadores/as a apresentar sugestões que contribuam para a IGND. A distribuição por sexo equilibrada nos cargos de chefia foi a única medida que, na opinião da amostra, não é assumida pelo município.

De realçar a percentagem significativa de respostas *Não sei*, nesta categoria: 40% nos trabalhadores e 29% nas trabalhadoras.

PERCEÇÃO SUBJETIVA DAS POLÍTICAS DE IG E NÃO DISCRIMINAÇÃO, AO NÍVEL LOCAL

Quando incidimos a nossa análise na perspetiva, pessoal, acerca da integração da perspetiva de género no desenho das políticas municipais, o primeiro dado de leitura relevante prende-se com a percentagem ao posicionamento *Não sei*: 67% no masculino e 56% no feminino. Estes valores podem ser justificados tanto pelo défice de quantidade e qualidade de informação desagregada por sexo, ao nível local, como pelas estratégias de divulgação dos dados existentes.

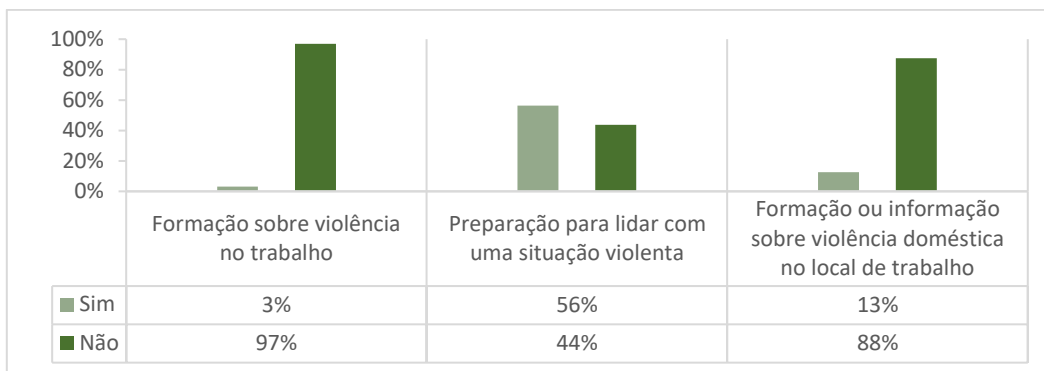
A maioria do universo em análise considerou existir ou ser importante existir, ao nível local, as seguintes políticas em matéria de IGND: existir uma presença paritária de homens e mulheres na estrutura política; políticas promotoras de igualdade nos transportes; a promoção de soluções TIC para prevenir a violência no espaço público; estas temáticas estarem presentes nas políticas, práticas e regulamentos educativos; a existência de transporte público que facilite os fluxos quotidianos em caso de não ser viável a deslocação a pé.

As medidas relacionadas com o desporto foram aquelas que mais desconhecimento apresentaram, sendo que entre 79% e 94% das respostas trabalhadoras se posicionaram no *Não sei* nas seguintes questões: *Existe uma presença paritária de homens e mulheres nas diferentes comissões desportivas? O desenvolvimento desportivo incentiva a participação das mulheres nos diversos níveis do desporto? Elaborou-se um mapa de entidades desportivas, com o número de desportistas (segundo o sexo e a idade)?*

VIOLÊNCIA NO TRABALHO

A esmagadora maioria dos trabalhadores e trabalhadoras (97%) não possui qualquer tipo de formação sobre violência no trabalho e 88% não tem informação acerca da temática de violência doméstica no local de trabalho. Podemos inferir que esta falta de formação seja responsável, pelo menos em parte, pela falta de preparação para lidar com uma situação violenta por 44 % da amostra.

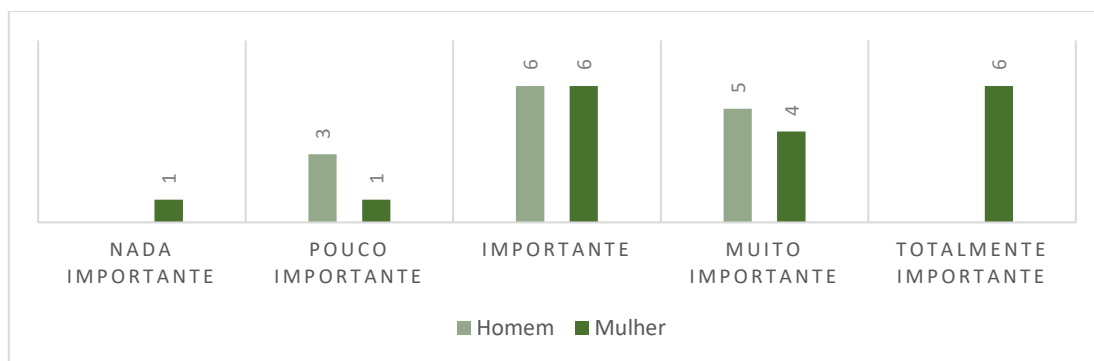
Gráfico 70 Violência no Trabalho: % de formação e preparação



Fonte: Inquéritos por questionário

Debruçando-nos sobre o acerca do grau de importância, pessoal, atribuído à IGND, cerca de 38% considera importante e não existe diferenciação por sexo. Cerca de 28% considera muito importante, com números absolutos de 5 homens e 4 mulheres. O grau de total importância é assumido por 19% da amostra, exclusivamente no feminino. 3 trabalhadores e 1 colaboradora consideram esta questão pouco importante e 1 colaboradora considera nada importante.

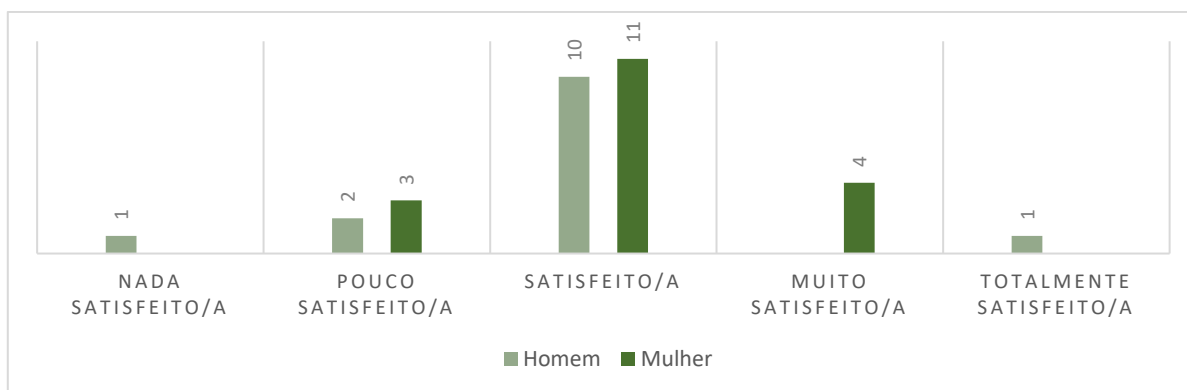
Gráfico 71 Importância subjetiva da IGND, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

O nível de satisfação, face à forma como a temática da IGND é tratada pelo Município, é satisfatório para aproximadamente 69% da amostra. Cerca de 16% apresenta um nível pouco satisfatório e 12% muito satisfatório, sendo que este último grau deve respostas exclusivamente no feminino. Com menos peso na amostra estão as categorias de total satisfação (9%) e nenhuma satisfação (4%).

Gráfico 72 Grau de satisfação da atuação do município, ao nível da IGND, por sexo



Fonte: Inquéritos por questionário

Diagnóstico participativo

Como já foi referido anteriormente, a metodologia participativa de eleição foi o *focus group*, entendida como uma técnica de pesquisa qualitativa de produção de informação em que pessoas são reunidas “em grupo para discutirem um tema de interesse, sob a moderação de alguém que vai apresentando questões e estimulando a diversidade de opiniões” (Dawson, Manderson and Tallo, 1993, in Ferreira e Almeida, 2016).

O principal objetivo dos *focus group* foi proporcionar uma recolha de dados específica e detalhada acerca das temáticas da IGND, e das suas dimensões chave, a partir de um grupo de elementos previamente selecionado. Estes grupos focais incidiram sobre as duas dimensões chave deste diagnóstico: uma vertente interna, virada para a orgânica do Município, e uma vertente externa, focada no território e na comunidade.

Para a elaboração do guião/ matriz que serviu de base para o desenvolvimento destes grupos, foi utilizado o kit de ferramentas para diagnósticos participativos produzidos pelo Projeto Local Gender Equality (LGE), com os contributos da EIVL do município, do Núcleo Executivo da Rede Social, bem como os serviços da autarquia e a equipa da CIM.


<p>Notas Conclusivas da Sessão de Diagnóstico Participativo</p>	Reforçar a formação de pessoal docente e não docente (IGND) nas escolas
	Criar sinergias entre a escola e a família e investir na parentalidade positiva
	Sensibilizar e capacitar públicos estratégicos para estas temáticas
	Promover a autonomia económica das mulheres, no sentido do seu empoderamento
	Aumentar a literacia económica e a capacidade de gestão financeira da comunidade, em particular nos grupos mais vulneráveis
	Encontrar formas inovadoras para incentivar a adesão da comunidade sénior às iniciativas e projetos promovidos pela autarquia
	Incentivar a participação cívica e o envolvimento nas questões de cidadania
	Manter os projetos e respostas ao nível da violência

Análise SWOT

O tratamento, leitura e interpretação dos dados de todo o processo de diagnóstico possibilitou a elaboração de um retrato do município, tanto numa perspetiva interna de organização, como numa perspetiva externa, de território. Este trabalho de análise e síntese cruza dados quantitativos e qualitativos, de fontes e naturezas diversas, e assumiu a metodologia SWOT como estratégia, a partir da categorização das forças ou pontos fortes (Strengths), das fraquezas ou pontos fracos (Weaknesses), das oportunidades (Opportunities) e das ameaças (Threats).

Apresentamos de seguida as principais conclusões, resultantes desta metodologia.

SWOT TERRAS DE BOURO

FORÇAS (STRENGTHS)		FRAQUEZAS (WEAKNESS)		OPORTUNIDADES (OPORTUNITIES)		AMEAÇAS (THREATS)	
<ul style="list-style-type: none"> - Diversificação da população residente, através do aumento da população estrangeira - Valor da taxa de cobertura das respostas sociais para a 1.ª infância - Tendência decrescente da disparidade salarial por ganho médio mensal entre homens e mulheres - Educação: valor da taxa real de pré-escolarização; valores da taxa de retenção e desistência no ensino básico; representação igualitária de estudantes a frequentar o ensino secundário nas áreas das ciências e tecnologias e línguas e humanidades; tendência decrescente da taxa de analfabetismo - Estruturas de apoio e respostas no âmbito da violência (estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho, RAP [Resposta de Apoio Psicológico] a crianças e/ou jovens vítimas ou expostas a situação de violência doméstica e género). - Ações de formação, informação e sensibilização para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica (enquadradas nos objetivos da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual” 		<ul style="list-style-type: none"> - População: decréscimo populacional. - Educação: taxa de analfabetismo feminino muito superior ao masculino; frequência do pessoal docente nas ações de formação certificada em IG, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania. - Desporto: representação desigual de praticantes no desporto federado, com predominância no masculino; falta de informação desagregada por sexo no âmbito da ação municipal. - Taxa de cobertura dos centros de dia. - Emprego: baixa empregabilidade, em especial no feminino. - Economia: baixo poder de compra; estagnação do número de mulheres empreendedoras nos últimos anos; e, aumento do número de contratos a termo 		<ul style="list-style-type: none"> - Produzir informação de qualidade, desagregada por sexo, tanto na dinâmica interna do município, como nas áreas da ação municipal. - Envolver e sensibilizar o capital humano da autarquia nas temáticas de IGND. - Assumir expressamente, através do PMIND, o mainstreaming de género e os princípios da IGMD nas dinâmicas da autarquia. - Incorporar, na execução do PMIND, a manutenção dos projetos e respostas ao nível da violência. - Transparecer, para o PMIND, o conjunto de boas práticas em matéria de IGND já implementadas no território, com o objetivo de sustentar novas práticas 		<ul style="list-style-type: none"> - Diminuição da população residente; baixa taxa de natalidade; Índice de envelhecimento elevado; baixo índice de sustentabilidade potencial; aumento das famílias monoparentais; saldo total negativo. - Fragilidades ao nível de apoio e manutenção das repostas existentes ao nível da VMVD. - Falta de conhecimento / informação desagregada por sexo em várias esferas da ação municipal como o desporto; a cultura; formação; etc. - Falta de sensibilização / informação / formação na temática da violência no trabalho nas organizações do 3º setor; empresas e pessoal ao serviço da autarquia. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Representação igualitária de praticantes de desporto escolar - Aumento do tecido empresarial - Diminuição do rácio de profissionais de medicina por habitante - Diminuição do número de crimes registados pelas autoridades, baixo número de crimes contra pessoas e VD - Diversidade de projetos de intervenção e atividades centrados na prevenção/intervenção na violência no namoro/doméstica e (des)igualdades de género no território. - Celebração de um conjunto de protocolos e documento no âmbito da IGND. - Conselheiro/a Local para a Igualdade e EIVL nomeados/as. - Grau de satisfação profissional e importância dada às questões de IGND dos trabalhadores e trabalhadoras do município. - Representação igualitária de homens e mulheres no capital humano da câmara. - Reduzida taxa de desigualdades e discriminação em razão do sexo no município 	<ul style="list-style-type: none"> - Representação desigual de mulheres e homens na assembleia municipal, e nula nos cargos dirigentes da câmara, com predominância no masculino. - Escassez de informação desagregada por sexo em várias esferas da ação municipal. - Falta de conhecimento dos trabalhadores e trabalhadoras em políticas específicas de IGND no município. - Baixo envolvimento e níveis de participação nos inquéritos por questionário e envolvimento nos <i>focus group</i>, quer a nível interno e externo. 	<p>decorrentes do PMIND, numa lógica de integração e exequibilidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perspetivar o PMIND como uma plataforma para o fortalecimento de parcerias, em todo o território. - Encontrar, através da operacionalização do PMIND, formas inovadoras para incentivar a adesão da comunidade em geral e públicos específicos às iniciativas e projetos promovidos pela autarquia. - Criar as bases para um turismo mais inclusivo. - Envolver ativamente o executivo, parceiros sociais e tecido empresarial, através da implementação PMIND. 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de sensibilização / informação / formação das temáticas de IG e violência, nas escolas. - Falta de sensibilização / informação / formação relacionadas com a comunidade LGBTQI+. - Rede empresarial pouco sensível às temáticas de IGND.
---	--	---	--

Análise de necessidades: eixos de intervenção prioritários

Tendo em conta o propósito do presente diagnóstico, no sentido de fundamentar as opções estratégicas para o primeiro PMIND de Terras de Bouro, cabe, nesta fase, sistematizar os eixos de intervenção prioritários em linha com os principais contributos recolhidos nas sessões de *focus group* e resultados da reflexão com os agentes locais envolvidos, sobre as suas perceções, práticas e necessidades de intervenção em matéria de igualdade e não discriminação.

GOVERNAÇÃO

Numa vertente interna, é possível realçar, desde já, a importância de conhecer a realidade do município, numa ótica de género. A **produção e gestão da informação da ação municipal, desagregada por sexo**, apresenta-se como um ponto de partida fundamental para a integração da perspetiva de género, para dentro e para fora da autarquia. A consecução deste ponto pode passar pela incorporação, nos documentos estratégicos e operacionais do município, de uma linguagem inclusiva.

A **promoção de uma comunicação institucional promotora da IGND** deve ser também uma prioridade, não só ao nível da formação e sensibilização dos recursos humanos, mas também na criação de guias orientadores para uma comunicação assertiva e inclusiva, e na utilização das TIC ao serviço destas temáticas. Este compromisso deve ser assumido numa vertente externa, para o território e comunidades, no sentido de divulgação e partilha de boas práticas.

As linhas de atuação ao nível da **conciliação**, na vertente interna do município, resultam do trabalho de manutenção e continuidade das medidas implementadas, por um lado, e na criação de formas eficazes de auscultação das trabalhadoras e trabalhadores nestas matérias, por outro. A partir deste trabalho de diagnóstico será possível identificar outras necessidades e estabelecer prioridades, numa lógica de melhoria contínua.

A **necessidade de integração da perspetiva da IGND na formação dirigida aos recursos humanos da autarquia**, como alicerce para uma governança que assuma o combate à discriminação na sua ação, a todos os níveis, é também essencial. A realização de ações de sensibilização e de formação nas várias temáticas no âmbito da IG, não discriminação e violência é, neste sentido, importante.

Será igualmente importante criar as condições para a inclusão, nas dinâmicas da ação municipal, de programas e iniciativas sensíveis às questões de IGND, nas mais diversas áreas de intervenção, em particular na educação, desporto, juventude, urbanismo, ambiente e saúde. Como já foi referido, o conhecimento da realidade municipal através do mapeamento e produção da informação desagregada por sexo é um pré-requisito para uma intervenção sustentada em matéria de IGND.

Estas linhas de ação ditam os alicerces para *“garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP”* (ENIND, PAIMH, OE 1), ao nível local.

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

Para *“garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género”* (ENIND, PAIMH, OE 3) é necessária uma aposta na educação, em geral, e na educação para a diversidade, em particular, como estratégia central no trabalho de desconstrução de estereótipos e prevenção

primária da violência interpessoal. Uma escola mais igualitária, inclusiva e não-violenta implica, por sua vez, o compromisso de todos e todas na/da comunidade escolar. Com base nestas premissas, foi identificada a **necessidade de capacitar tecnicamente o pessoal docente e discente nas temáticas de IG, não discriminação e violência de género**, em linha com as orientações da ENEC.

Por outro lado, a **sensibilização de toda a comunidade escolar** para estas temáticas apresenta-se como prioritária no sentido de envolver as famílias, as associações de pais e estudantes, numa lógica de *Advocacy*. A rede de bibliotecas e bibliotecas escolares pode assumir aqui uma posição privilegiada no cruzamento da educação, cultura e comunidade.

Também as **questões de igualdade nas acessibilidades, às profissões e ao mercado de trabalho**, devem ser amplamente trabalhadas nas instituições escolares, muitas vezes associadas às escolhas “genderizadas” que perpetuam estereótipos na oferta e procura vocacional/profissional. Outro aspeto a realçar, como fundamental para traçar o caminho para a igualdade entre alunos e alunas de Terras de Bouro, é o do conhecimento das realidades educativas, desagregadas por sexo.

Numa escala mais alargada, de educação e formação de adultos, será imprescindível a integração faseada da perspetiva da IGND na formação dirigida ao capital humano do território, tanto numa vertente interna do município, já abordada, como numa vertente externa, a dizer: parceiros sociais, rede empresarial; prestadores/as de serviços nas áreas da saúde, cultura, juventude; desporto, etc.

EMPREGO

Outra área de intervenção prioritária que foi tomando forma ao longo deste trabalho de diagnóstico prende-se com a igualdade de oportunidades de mulheres, homens e não binários, no acesso ao mercado de trabalho, e no exercício da sua profissão.

Em linha com o objetivo estratégico do PAIMH, da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, “*Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional*” é fundamental promover **ações de sensibilização para o combate à segregação sexual nas profissões e à violência em contexto de trabalho**. Esta divulgação e informação deve ser feita nas organizações empresariais, mas também nos centros de emprego e formação profissional para um trabalho ao nível da promoção das boas práticas e a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho.

A **implementação de políticas de promoção da IG e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a nível local** pode passar pela criação de parcerias com as entidades empregadoras, divulgação de apoios, e criação de medidas que premeiem as boas práticas de IG, não discriminação e conciliação, nas organizações do território concelhio.

VIOLÊNCIA E DIVERSIDADE

A importância da prevenção e combate contra a violência nas relações interpessoais, nas suas mais diversas formas, foi sustentada pelos vários indicadores, respostas aos inquéritos, e através do diagnóstico participativo, ao longo de todo este trabalho. É fundamental assumir, neste primeiro PMIND de Terras de Bouro, o intuito de “*Prevenir – Erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação*” (PAVMVD, OE 1).

As estratégias passam pela realização de **ações de sensibilização/formação na temática da VMVD, divulgação de instrumentos e guias de apoio**. A prevenção primária da violência ao nível das crianças e jovens nas escolas é também uma estratégia a considerar.

Existe uma **necessidade consciente de melhorar a quantidade e qualidade da informação sobre a temática VMVD na prestação dos serviços municipais**. A criação de instrumentos e canais de comunicação adequados e eficazes nesta temática é, neste sentido, muito pertinente.

Foi identificada a importância de promover a capacidade e qualidade dos serviços prestados às vítimas, no território concelhio. No sentido de *“Prevenir – Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção”* (PAVMVD, OE 2) sugere-se a **criação e/ou manutenção das respostas existentes, após a elaboração de um diagnóstico de necessidades e audição do pessoal técnico, e dos parceiros sociais**.

Ainda com o foco no terreno e na intervenção direta com as vítimas, será importante *“Qualificar profissionais e serviços para a intervenção”* (PAVMVD, OE 4), não só ao nível da formação contínua da VMVD, mas também em outras áreas específicas.

As questões LGBTIQ+ têm pouco visibilidade nas opções políticas e estratégicas da ação municipal. Seria pertinente, neste sentido, *“Garantir a transversalização das questões da OIEC”* (PAOIEC, OE 2), através da **dinamização de iniciativas que promovam a sensibilização para as questões das minorias sexuais, numa perspetiva de desconstrução de estereótipos e educação para a diversidade**.

Síntese e Recomendações para a Intervenção

Tendo em conta o trabalho de caracterização e análise, e dentro da ótica dos estudos culturais e dos estudos de género, cabe, nesta fase, apresentar uma síntese e um conjunto de recomendações com vista a uma plena adequação do PMIND às especificidades do território, e das pessoas e comunidades que o constituem.

Numa vertente interna, virada para as dinâmicas do município, é possível destacar a importância de:

- Promover o envolvimento ativo do Executivo, através da sensibilização para a importância da IGND para o crescimento, sustentabilidade e competitividade do território;
- Encarar a IGND como uma dimensão fundamental para o planeamento estratégico e desenvolvimento sustentável do território;
- Assumir em pleno o papel de “entidade empregadora” e garantir o direito à igualdade em todas as matérias relacionadas com o emprego, nomeadamente nas questões da conciliação e dignidade no trabalho;
- Melhorar a comunicação interna para divulgação e difusão da informação no âmbito da IGND;
- Promover os princípios da IGND nas dinâmicas das empresas municipais, outros/as prestadores/as de serviços e outsourcing;
- Promover os princípios da IGND, em termos de acessibilidade, na prestação de serviços, em todas as áreas: educação, saúde, à proteção social, habitação, cultura, desporto, entretenimento, etc.;
- Assumir o mainstreaming de género nas dinâmicas do município, através do envolvimento efetivo de todas as suas estruturas orgânicas, que se assumem como agentes estratégicos no

combate à discriminação em razão do sexo e na promoção da igualdade entre homens e mulheres;

- Assumir expressamente os princípios da IGND nos principais documentos estratégicos do município;
- Facilitar e promover o papel da EIVL e dos/as Conselheiros/as para a dinamização e monitorização do PMIND;
- Promover políticas e medidas de discriminação positiva para os grupos mais vulneráveis a múltiplas formas de discriminação e/ou discriminação sistémica, numa ótica de Interseccionalidade;
- Garantir a alocação de recursos (humanos e materiais) e de dotação financeira à execução das atividades propostas no PMIND, em todo o seu horizonte temporal;
- Produzir informação de base, desagregada por sexo, nos diversos domínios de intervenção, a partir de diagnósticos e estudos realizados para o efeito;
- Elaborar PMIND exequíveis, pensados em torno das especificidades do território, e cuja matriz de trabalho defina clara e inequivocamente os objetivos, medidas, população alvo, resultados e entidades responsáveis, bem como parceiros, custos associados e tempos previstos;
- Transparecer, para o PMIND, o conjunto de boas práticas em matéria de IGND já implementadas no território, com o objetivo de sustentar as novas práticas a implementar, numa lógica de integração e exequibilidade;
- Monitorizar e avaliar a implementação do PMIND ao longo de toda a sua execução de uma forma transversal e sistematizada, numa perspetiva de melhoria contínua;
- Definir, à priori, uma política de divulgação do PMIND e dos respetivos relatórios, por forma a assegurar a sua transparência e acessibilidade.

Numa vertente externa, virada para as dinâmicas do território, é possível destacar a importância de:

- Promover os princípios da IGND nos parceiros estratégicos, em todas as áreas: social, económica, científica e política;
- Promover o empoderamento do associativismo feminino;
- Promover a informação e sensibilização das populações para as questões da IGND, com o objetivo de alertar e consciencializar a comunidade para a sua importância;
- Promover o trabalho em rede dentro e fora do território concelhio com todos os atores estratégicos, e assumir um papel central e proativo na manutenção e continuidade das parcerias.



PARTE II

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

PMIND: alinhamento estratégico

A elaboração do diagnóstico de necessidades e do PMIND tiveram sempre presente, como pano de fundo, o enquadramento dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, a nível internacional, e a ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, a nível nacional. Destacámos estes e outros documentos estruturantes do quadro conceptual e metodológico deste trabalho.

CONTEXTO INTERNACIONAL

No quadro das Nações Unidas destacámos, em primeiro lugar, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW). Este tratado, aprovado em assembleia geral da ONU em 1979, assume -se, ainda hoje, como a Magna Carta para os direitos humanos das mulheres. Portugal ratificou este instrumento em 1980.

A Plataforma de Ação de Pequim, assinada em 1995 por 189 governos, foi o produto da última grande conferência das Nações Unidas sobre os direitos das mulheres e é um compromisso global para a igualdade e não discriminação. É uma referência para as políticas nacionais e internacionais em matéria de igualdade e não-discriminação.

A Agenda 2030, aprovada em sede da ONU em 2015, sob o lema «Ninguém pode ficar para trás», é uma referência de carácter profundamente transformador, operacionalizada a partir dos 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável. As questões de Igualdade de Género são assumidas ao longo de todo o documento e concretizadas a partir do ODS 5 “*alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas*”.

Para além destes marcos estruturantes, importa destacar outros instrumentos vinculativos ao nível do Conselho da Europa e da União Europeia, tais como: a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2011-2020 e a Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-Membros do Conselho da Europa sobre medidas para o combate à discriminação em razão da orientação sexual ou da identidade de género (2010). Ainda neste âmbito, realçamos a Carta Europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local que, desde 2006, estende o convite às coletividades locais e autarquias para assumirem o princípio de igualdade das mulheres e dos homens na sua ação, implementando, assim, no seu território os compromissos latentes na subscrição da Carta.

Ao nível da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP), Portugal ratificou o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP) de 2010 e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020).

CONTEXTO NACIONAL

A temática da igualdade e não discriminação constitui, desde o início da democracia em Portugal, um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa. Portugal tem vindo a produzir, neste sentido e ao longo das últimas décadas, um conjunto relevante de documentos e estratégias promotoras da Igualdade e não discriminação, enquadradas no domínio de política pública da UE.

Após cinco planos que consubstanciaram as políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens (e mais recentemente na área da orientação sexual e identidade

de género), o Conselho de Ministros aprovou, em 2018, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação.

A ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual” marca um novo ciclo programático e de planeamento, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030, e representa uma abordagem mais estratégica e ampla no compromisso coletivo de todos os setores, na definição das medidas a adotar, e nas ações a implementar.

A ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual” assenta em três Planos de Ação, com medidas a 4 anos, que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).

O primeiro plano, intitulado “Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens”, consiste em ações distribuídas por áreas chave tais como governança, mercado de trabalho, educação, desenvolvimento científico e tecnológico, saúde, comunicação social, cultura, e pobreza e exclusão social.

O segundo, o “Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica” tem como principais objetivos a consolidação e o reforço da política pública em matéria de violência de género que tem vindo a ser desenvolvida. Este plano inclui, para além de outras medidas, a formação em diversas áreas profissionais, tais como na justiça, na educação e na economia, com o propósito de melhorar a prevenção e a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.

O terceiro e último plano, o “Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais” pretende diagnosticar as necessidades das pessoas LGBTI+, capacitar profissionais de várias áreas no sentido de prevenir discriminações, combater a homofobia, a bifobia, a transfobia e a interfobia, bem como garantir e efetivar os direitos no domínio do trabalho e da educação.

QUADRO RESUMO DO ALINHAMENTO ESTRATÉGICO

Agenda 2030 ODS	ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”.		PMIND de Terras de Bouro	
	Planos de ação	Objetivos Estratégicos	Eixo	Objetivos Específicos
ODS 3, 4, 5, 9, 10, 16 e 17	PAIMH Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens	OE1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.	Governança	1.A.; 1.B.; 1.C.; 1.D.; 1.E.
ODS 1, 3, 5, 8, 10, 16 e 17		OE2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.		

ODS 1, 3, 5, 8, 10, 16 e 17		OE3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.	Educação / Formação	2.A.; 2.B.; 2.C.; 3.A.; 3.B.
ODS 3, 4, 5, 10, 16 e 17	PAVMVD <i>Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica</i>	OE1 — Prevenir / erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.	Violência / Diversidade	6.A.
ODS 3, 5, 10, 11, 16 e 17		OE2 — Apoiar e proteger: ampliar e consolidar a intervenção.	Violência / Diversidade	6.C.
ODS 5, 10, 16 e 17		OE4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.	Violência / Diversidade	6.B.
ODS 3, 5, 10, 11, 16 e 17	PAOIEC <i>Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais</i>	OE2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC.	Violência / Diversidade	7.A.

Plano de ação

A conceção de um plano de ação deve obedecer às especificidades e desafios de cada realidade territorial e organizacional, definindo, para isso, objetivos que concretizem a promoção da igualdade e não discriminação na ação municipal local (seja na dimensão interna e externa) e medidas que respondam às necessidades de intervenção identificadas na fase de diagnóstico.

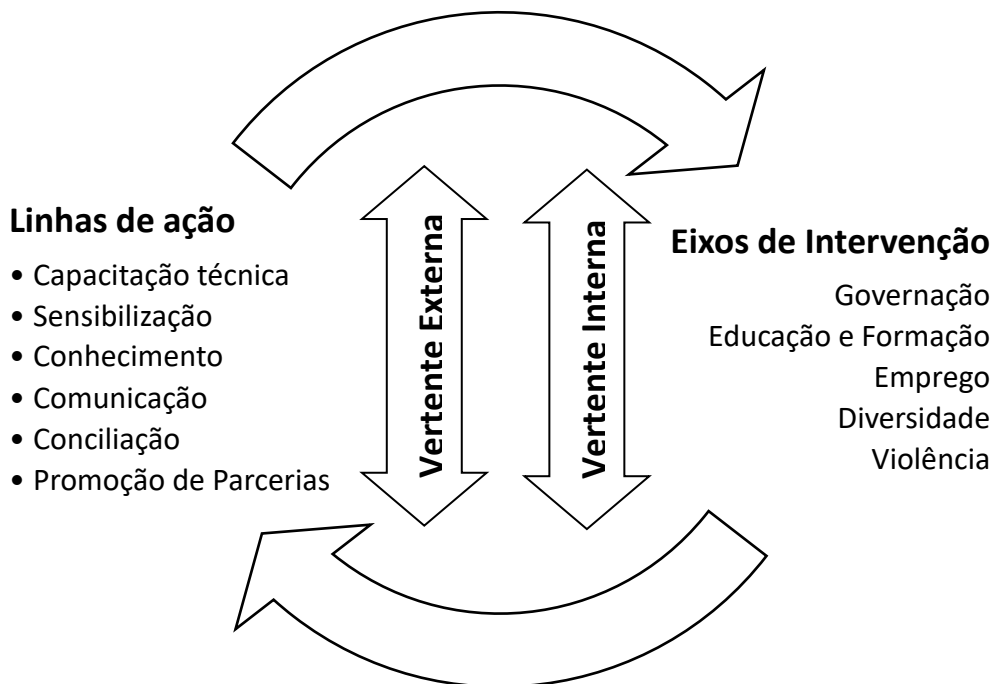
Para o efeito, no segundo momento da metodologia participativa delineada para a elaboração do PMIND, foi realizado (em colaboração com os serviços municipais da autarquia, a CIM Cávado, o Núcleo Executivo da Rede Social e a Equipa para a Igualdade na Vida Local) uma segunda sessão de *focus group* com dois objetivos-chave: divulgação/devolução dos resultados do processo de diagnóstico e auscultação no sentido dos objetivos e medidas, concretos e exequíveis, para a matriz do PMIND.

A devolução de alguns indicadores e notas do processo de diagnóstico foi importante para a partilha da caracterização do território, em termos de IGND, que este trabalho permitiu desenvolver.

Assim, esta segunda sessão de *focus group* teve como ponto de partida as principais conclusões da sessão de *focus group* anterior. A reflexão crítica, que daí adveio, resultou nas seguintes principais conclusões:

Notas Conclusivas da Sessão de Planeamento Participativo	Reforçar a prevenção e o combate à violência doméstica, violência do namoro na comunidade escolar, em particular nos primeiros ciclos de escolaridade
	Investir na relação escola-família para efetivar as questões da IGND nos/as alunas e alunas do município
	Cultivar uma linguagem e comunicação inclusivas, para dentro e para fora do município
	Reforçar parcerias entre a rede empresarial e o IEFP, de forma a agilizar o empoderamento do empreendedorismo feminino e do emprego inclusivo
	Fazer um mapeamento das acessibilidades, no território
	Sensibilizar e envolver os dirigentes e chefias da câmara para estas temáticas
	Reforçar as competências de IGND nos serviços de atendimento do município
	Investir na sensibilização para a IGND nos serviços de proximidade já existentes, por forma a atuarem como agentes mobilizadores.
	Investir nos canais de comunicação e divulgação das medidas e iniciativas decorrentes do PMIND

O esquema seguinte estrutura os eixos de intervenção prioritários e as respetivas linhas de ação, nas suas dimensões interna e externa. É deste cruzamento e interseção que surge a proposta para a matriz de ação do PMIND de Terras de Bouro.



As dimensões interna e externa são claramente identificadas na matriz do PMIND, e operacionalizadas de forma autónoma, através das medidas que contemplam cada uma das vertentes. Esta opção estratégica de trabalhar a partir da interseção dos eixos de intervenção e linhas de ação (e não das dimensões interna e externa) foi assumido, e tomando forma e pertinência, ao longo de todo o processo de diagnóstico da matriz do PMIND.

Assim, partindo dos eixos prioritários de intervenção definidos com base no diagnóstico realizado, definiram-se, para cada um deles, os respetivos objetivos gerais e específicos, medidas a implementar, dimensão de intervenção, público-alvo, metas e indicadores, entidades a envolver e a sua calendarização, conforme se expõe nas páginas seguintes.

GOVERNAÇÃO

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP

Objetivo Geral 1	Promover um modelo de governança e de articulação interinstitucional assente na integração da IG e não discriminação no território								
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
1.A Promover ao nível de recolha e gestão da informação produzida sobre a ação municipal, a desagregação por sexo, sempre que aplicável	Criação de um dossiê de género por via da atualização (bianual) da Lista de Indicadores obrigatórios CIG e do Índice Municipal para a Igualdade de Género na Ação Municipal	Interna / Externa	Comunidade em geral	Até ao final do Plano, atualizar com periodicidade bianual o dossiê de género	Nº de indicadores atualizados, bianualmente	Município de Terras de Bouro	CIM Cávado EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano (bianual)
	Inclusão do compromisso com a igualdade de género e não discriminação e apresentação de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável, nos documentos municipais: - Plano e Relatório de Atividades e Orçamento; - Balanço Social; - Diagnóstico e PDS; - Carta Social; - Estratégia Local de Habitação; - Carta Educativa; - Plano de Formação Interno.	Interna (sempre que aplicável)	Comunidade em geral	Até ao final do Plano, 40% destes documentos expressam o compromisso do Município com a IGND	Nº de documentos do município com informação desagregada por sexo	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano
	Ações de sensibilização dos órgãos municipais, divisões e outras unidades orgânicas para o uso de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável	Interna	Executivo Municipal Dirigentes Trabalhadores/as	Até ao final do Plano, realizar 1 ação de sensibilização p/ ano	N.º de ações de sensibilização realizadas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano (anual)
	Ações de sensibilização dos parceiros sociais para o uso de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável	Externa	Parceiros Sociais	Até ao final do Plano, realizar 1 ação de sensibilização p/ ano	N.º de ações de sensibilização realizadas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro CLAS da Rede Social	N.A.	Durante a vigência do plano (anual)

	Definição e integração de pelo menos 1 objetivo de promoção da IMH no âmbito do SIADAP1 e 2	Interna	Trabalhador es/as	Durante o ano de 2023, é definido um objetivo no SIADAP 1 e 2	Nº de objetivos incluídos no SIADAP1 e no SIADAP2	Município de Terras de Bouro (Serv. Recursos Humanos)		N.A.	Durante a vigência do plano (anual)
1.B Assumir uma política pró-ativa na gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos da autarquia	Criação de um código de conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação para a autarquia	Interno	Trabalhador es/as	Até ao final de 2022, é criado o código de conduta	Código de conduta criado	Município de Terras de Bouro (Serv. Recursos Humanos)	EIVL de Terras de Bouro	POISE	1.º Semestre de vigência do Plano
	Divulgação do código de conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação	Interno	Trabalhador es/as	Até ao final do plano, é realizada 1 ação anual de difusão do código (email, plataforma intranet, reuniões)	Nº de ações de difusão do código	Município de Terras de Bouro (Serv. Recursos Humanos)	EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano (anual)
	Composição dos júris de procedimentos concursais equilibrada em termos de género, sempre que aplicável	Interno	Trabalhador es/as	Proporção de género (min. 40%-60%) na composição de júri, por concurso	% de procedimentos anuais em que os sexos se encontram igualmente representados nos júris	Município de Terras de Bouro (Serv. Recursos Humanos)	EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano (anual)
1.C. Promover a prática de uma comunicação institucional promotora da IG e não discriminação na comunicação interna e externa do município	Ações de Formação na área da Comunicação e Linguagem Inclusiva	Interna	Trabalhador es/as Divisão de Recursos humanos Gabinete de comunicação	Ao longo do plano, serão realizadas ações de formação com periodicidade bianual, abrangendo 10 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	CIM do Cávado CIG	Plano de formação interno Portugal 2030	Durante a vigência do plano (bianual)
	Workshops na área da Comunicação e Linguagem Inclusiva (“Uso da linguagem inclusiva – na comunicação escrita e audiovisual”)	Externa	Parceiros sociais	Ao longo do plano, serão realizados workshops com periodicidade bianual, abrangendo 10 participantes	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	CIM do Cávado EIVL de Terras de Bouro	Portugal 2030	Durante a vigência do plano (bianual)

	Elaboração de um Guia de normas orientadoras para a adoção da linguagem e da comunicação audiovisual inclusiva nos serviços	Interna	Municípios Cávado	Até ao final de 2022, é criado 1 Guia de Normas para a linguagem inclusiva	Guia de comunicação e linguagem inclusiva elaborado	Município de Terras de Bouro (Depart. Recursos Humanos)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	Out. a Dez de 2022
	Difusão do guia de comunicação e linguagem inclusiva pelas organizações do território, incentivando a sua implementação	Interna / Externa	Trabalhadores/as Parceiros sociais Juntas de Freguesia	Até ao final do plano, é realizada 1 ação anual de difusão do guião (email, plataforma intranet, reuniões)	Nº de organizações participantes Nº de ações de divulgação do guia	Município de Terras de Bouro (Depart. Recursos Humanos)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	1.º em jan. 2023 (+3 Durante a vigência do Plano)
	Revisão e adaptação/atualização dos documentos de gestão municipais à luz dos princípios da Igualdade e Não Discriminação, e da linguagem inclusiva	Interna	Municípios Cávado	Até ao final do Plano, 1 documento de gestão municipais integram a linguagem inclusiva	Nº de documentos revistos	Município de Terras de Bouro (Depart. Recursos Humanos)	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	1.º Trimestre de 2023 (p/ a meta)
1.D. Garantir o acompanhamento, divulgação e partilha de experiências/boas práticas nas áreas da IGND	Criação do espaço dedicado à IG e não discriminação no website institucional da autarquia	Interna	Comunidade em geral	Até ao final de 2022, é criado no site da autarquia um espaço dedicado à IGND	Espaço dedicado IG e não discriminação no website institucional da autarquia	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano
	Realização de reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local com o objetivo de monitorizar e acompanhar a execução do Plano Municipal para a Igualdade	Interna/ Externa	Equipa para a Igualdade na Vida Local	Até ao final do plano, são realizadas 1 reunião anual de EIVL	N.º de reuniões realizadas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano (anual)
	Edição de uma brochura do Plano Municipal para a Igualdade para difundir nos meios de comunicação e organizações territoriais	Interna/ Externa	Comunidade em geral	Até ao final de 2022, é editada a brochura do PMIND	Brochura do PMIND criada e disponibilizada no site da autarquia	Município de Terras de Bouro	CIM do Cávado Municípios do Cávado	POISE	2.º semestre de 2022
	Elaboração, divulgação, monitorização e avaliação do Plano Municipal para a Igualdade	Interna/ Externa	Comunidade em geral	Até ao final do plano, é elaborado e divulgado 1 relatório anual de monitorização e avaliação do PMIND	% de execução das atividades N.º de ações de divulgação realizadas N.º de organizações envolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro	POISE	2.º semestre de 2022 + 1.º semestre de 2023 + Durante a vigência do Plano (anual)

	Comemoração do Dia Municipal para a Igualdade	Externa	Comunidade em geral	Anualmente, o Município e os parceiros sociais dinamizam 1 ação comemorativa do Dia Municipal para a Igualdade	Nº de iniciativas (ações de sensibilização, workshops, panfletos, teatros, etc.) realizadas	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano (anua)
	Dinamização de eventos e iniciativas para a apresentação e discussão de boas práticas em matéria de IG e não discriminação	Externa	Comunidade em geral	Durante a vigência do Plano, o Município e os parceiros sociais dinamizam 1 evento sobre a IGND	Nº de evento e iniciativas realizadas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	CIM do Cávado Municípios do Cávado	N.A.	Durante a vigência do plano
1.E. Promover um urbanismo sensível às questões de IG e não discriminação	Mapeamento e Identificação de Equipamentos adequados às pessoas cuidadoras, pessoas idosas e pessoas com diversidade funcional	Externa	Comunidade em geral	Até ao final do Plano é realizado o mapeamento	Nº de equipamentos identificados	Município de Terras de Bouro		N.A.	Durante a vigência do plano

EDUCAÇÃO | FORMAÇÃO

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género									
Objetivo Geral 2	Integrar a perspetiva da IND na formação dirigida ao capital humano do território								
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
2.A Capacitar tecnicamente o pessoal docente e não docente para a prática profissional assentes nos princípios da IG e não discriminação, no âmbito da ENEC	Ações de formação acreditada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	Externa	Pessoal docente e não docente	Até ao final do Plano, são realizadas 2 ações de formação acreditada, com 20 participantes	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	Estabelec. de Ensino CIM do Cávado CFAE Alto Cávado	POISE Portugal 2030	1.º Trimestre de 2023 + Durante a vigência do Plano (+1 ação)
2.B Capacitar o capital humano da autarquia para a integração da IG e não discriminação na prática profissional	Ações de formação para dirigentes na área da IG e não discriminação	Interna	Dirigentes/Chefias Intermédias	Até ao final do Plano, são realizadas ações anuais de formação, com a participação de 50% dos dirigentes	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	CIM do Cávado CIG	POISE Plano de Formação Interno Portugal 2030	2.º Semestre de 2022 + Durante a vigência do Plano (anual)
	Ações de formação sobre a promoção da IGND a nível local, nos diversos setores de ação do município, com recurso aos Guias Práticos do "Local Gender Equality" e outros referenciais da CIG	Interna	Trabalhadores/as Serviços de atendimento ao público	Até ao final do Plano, são realizadas ações bianuais de formação, com 12 participantes	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	CIM do Cávado CIG	POISE Portugal 2030	1.º Trimestre de 2023 + Durante a vigência do Plano (+1 ação)
	Inclusão no Plano de Formação Interno de ações sobre as questões da conciliação, a Igualdade de género e não discriminação.	Interna	Trabalhadores/as	Em cada plano anual de formação, é incluída, pelo menos, 1 ação de formação na temática da IGND	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	CIM do Cávado	Orçamento Municipal Portugal 2030	Durante a vigência do Plano (anual)
2.C Capacitar o capital humano do território para a integração da IG e não discriminação na prática profissional	Ações de sensibilização sobre a promoção da IGND a nível local, nos diversos setores de ação local, com recurso aos Guias Práticos do "Local Gender	Externa	Parceiros sociais Tecido empresarial Juntas de Freguesia Profissionais de	Até ao final do Plano, são realizadas ação bianuais de formação, abrangendo 15 participantes	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes N.º de	Município de Terras de Bouro	CLAS da Rede Social CIM do Cávado CIG ACES	POISE Portugal 2030	1.º Trimestre de 2023 + Durante a vigência do Plano (+1 ação)

	Equality" e outros referenciais da CIG		Saúde, Ação Social		organizações envolvidas				
Objetivo Geral 3	Promover uma educação assente nos princípios da IND e livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes								
Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
3.A. Incentivar a integração da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas práticas educativas formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes	Identificação das iniciativas e boas práticas de IND, desenvolvidas pela comunidade escolar	Externa	Comunidade da rede escolar	Até ao final do Plano é realizado o mapeamento	Nº de projetos, iniciativas, medidas, etc. identificados	Município de Terras de Bouro	Estabelec. de Ensino EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano
	Levantamento e disseminação de recursos didáticos e pedagógicos para abordar temáticas da IND junto do público infantojuvenil	Externa	Comunidade da rede escolar	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é realizado o levantamento e um catálogo de recursos existentes	N.º de recursos identificados N.º de catálogos distribuídos Nº de iniciativas de disseminação realizadas	Município de Terras de Bouro	Estabelec. de Ensino EIVL de Terras de Bouro	POISE	1.º Semestre de 2023
	Campanhas de sensibilização nas escolas para combate aos estereótipos de género em algumas áreas profissionais sub-representadas	Externa	Todos os ciclos de ensino	Até ao final do Plano é realizada 1 campanha por ano	Nº de Iniciativas desenvolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	Estabelec. de Ensino EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano (anual)
3.B. Incentivar a integração da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas práticas culturais	Inclusão de iniciativas no âmbito da IG e não discriminação no programa da rede de bibliotecas (ex.: tertúlias/ciclos de leitura, exposições, etc.)	Externa	Comunidade em geral	Até ao final do Plano é realizada 1 iniciativa bianual	Nº de Iniciativas desenvolvidas N.º de entidades envolvidas N.º de participantes	Rede Intermunicipal de Bibliotecas de Leitura Pública do Cávado	CIM Cávado Bibliotecas Municipais e Escolares do Cávado	POISE	1.º Semestre do Plano + Durante a vigência do Plano (+1 ação)

EMPREGO

Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
Objetivo Geral 4	Promover a IG e não discriminação no acesso ao mercado de trabalho e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, no exercício das profissões								
4.A. Promover políticas de promoção da IG e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar a nível territorial	Criação do Programa Municipal de Igualdade e Conciliação que defina medidas municipais promotoras da igualdade e conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.	Interna	Trabalhadores/as	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Programa Municipal de Igualdade e Conciliação	Programa Municipal de Igualdade e Conciliação criado N.º de medidas municipais definidas	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	2.º Semestre de 2022 + 1.º Semestre de 2023
	Workshops temáticos com entidades representativas dos vários setores de atividade locais a fim de promover o diálogo, conhecimento e a partilha de boas práticas sobre medidas promotoras da igualdade e conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.	Externa	Parceiros Sociais Tecido Empresarial local	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é realizado 1 workshop sobre igualdade e conciliação, abrangendo 10 participantes	N.º de workshops realizados N.º de participantes	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	2.º Semestre de 2022 + 1.º Semestre de 2023
	Criação do Selo para a Igualdade e Conciliação Municipal	Interna / Externa	Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Selo para a Igualdade e Conciliação	Selo para a Igualdade e Conciliação do Cávado + Igual N.º de selos atribuídos / N.º de organizações premiadas	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	2.º Semestre de 2022 + 1.º Semestre de 2023
	Elaboração de um Guia de Boas Práticas Municipal, com a colaboração de parceiros nacionais e internacional, no domínio da igualdade e da conciliação.	Externa	Parceiros Sociais Tecido Empresarial local	Até ao final do 1.º Trimestre de 2023, é criado o Guia de Boas Práticas de Igualdade e Conciliação	Guia de Boas Práticas Municipal criado N.º de Boas Práticas identificadas	CIM do Cávado	Municípios do Cávado CIES-ISCTE	EEA Grants	1.º Semestre de 2023

	Mapeamento e disponibilização da informação, a nível municipal, sobre os equipamentos locais facilitadores da conciliação	Externa	Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia	Até março de 2023, é efetuado o mapeamento dos equipamentos locais facilitadores de conciliação	N.º de organizações mapeadas	Município de Terras de Bouro	CIM Cávado Municípios do Cávado	POISE	1.º Semestre de 2023
	Ações de divulgação das medidas existentes na autarquia, direitos de parentalidade, assistência à família e outras promotoras de conciliação	Interna	Trabalhadore s/as	Durante a vigência do plano, são divulgadas anualmente as medidas existentes	N.º de iniciativas de divulgação % de trabalhadores/as que beneficiam de medidas	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro CIG / CITE	N.A.	Durante a vigência do plano (anual)
	Ações de informação e divulgação de programas / incentivos (ex.: 3emlinha, NP 4552:2016) ao combate à disparidade salarial, direitos de parentalidade e medidas promotoras de conciliação	Externa	Parceiros sociais Tecido empresarial local Juntas de Freguesia	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação envolvendo 10 participantes	N.º de organizações envolvidas N.º de empresas envolvidas Nº de participantes	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro CIG / CITE	N.A.	Durante a vigência do plano
4.B Promover as boas práticas e a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e ao exercício das profissões	Realização de ações de informação e divulgação de instrumentos e metodologias para combater e prevenir o assédio sexual e moral no local de trabalho à luz da nova legislação	Interno / Externo	Trabalhadore s/as Tecido empresarial Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, são realizadas 2 ações de informação e divulgação	N.º de organizações envolvidas N.º de empresas envolvidas Nº de participantes	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro CITE IEFP	N.A.	Durante a vigência do plano

VIOLÊNCIA E DIVERSIDADE

Objetivo Estratégico da ENIND: Prevenir – Erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e e não discriminação

Objetivo Geral 6 Transversalizar a temática da VMVD

Objetivo Específico	Medida / Ação	Dimensão	Público-Alvo	Meta	Indicador(es)	Entidade(s)		Recursos	Cronograma
						Responsável	Parceira(s)		
6.A. Intervir na prevenção e combate de todas as VDVM no território	Realização de ações de sensibilização, informação e formação certificada (CIG) nas temáticas de intervenção junto de vítimas de VMVD e/ou outras temáticas específicas (interseccionalidade)	Externa	Profissionais das entidades locais da RNAVVD, da área da justiça e segurança e CPCJ Parceiros Sociais	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação bianual com 15 participantes	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	Entidades da RNAVVD Parceiros Sociais Forças de Segurança	POISE Portugal 2030	Durante a vigência do plano (bianual)
	Realização de ações de informação/sensibilização que promovam a desocultação e a prevenção de fenómenos de violência para crianças e jovens (violência de género, bullying, violência no namoro)	Externa	Crianças e jovens	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação bianual de informação / sensibilização	N.º de ações desenvolvidas N.º de participantes N.º de escolas participantes	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro Estabelec. de Ensino	Orçamento Municipal Portugal 2030	Durante a vigência do plano (bianual)
	Celebração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres	Externa	Comunidade em geral	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação anual de celebração	N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	EIVL de Terras de Bouro	N.A.	Durante a vigência do plano (anual)

Objetivo Estratégico da ENIND: Qualificar profissionais e serviços para a intervenção

6.B. Qualificar os serviços municipais e organizações do território em matéria de VMVD	Criação de um Plano de Intervenção Intermunicipal para a VD com a informação de base ao nível da rede de apoio à vítima de violência	Externa	Profissionais de Intervenção Social	Até ao final de 2022, é criado 1 Plano Intermunicipal para a VD,	Plano criado N.º de Municípios envolvidos	Município de Terras de Bouro	Município de Amares e Vila Verde SOPRO ONG	POISE	2.º Semestre de 2022
	Difusão do Plano de Intervenção Intermunicipal para a VD com a informação de base ao nível da rede de apoio à vítima de violência	Externa	Profissionais de Intervenção Social	Durante a vigência do plano, é realização 1 ação de divulgação	N.º de organizações envolvidas N.º de	Município de Terras de Bouro	Município de Amares e Vila Verde SOPRO ONG	POISE	2.º Semestre de 2022

					profissionais envolvidos				
Objetivo Estratégico da ENIND: Prevenir – Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção									
6.C. Garantir a existência das estruturas de atendimento e apoio a VMVD a nível municipal	Manutenção de respostas da RNAVVD e dos protocolos com as entidades locais da RNAVVD para as respostas às vítimas de violência	Externa	Vítimas de violência	Durante a vigência do plano, são mantidas as respostas municipais às vítimas de VMVD	N.º de acordos/ protocolos para respostas criados e/ou mantidos N.º de respostas existentes	Município de Terras de Bouro	Município de Amares e Vila Verde EIVL de Terras de Bouro	POISE Portugal 2030	Durante a vigência do plano
	Manutenção dos protocolos e procedimentos de intervenção com as entidades locais da RNAVVD que têm respostas de especialização da intervenção ao nível de crianças e jovens	Externa	Crianças e jovens vítimas de violência	Durante a vigência do plano, são mantidas as respostas especializadas para crianças e jovens em situação de VMVD	N.º de acordos/ protocolos para respostas criados e/ou mantidos N.º de respostas existentes	Município de Terras de Bouro	Município de Amares e Vila Verde EIVL de Terras de Bouro	POISE Portugal 2030	Durante a vigência do plano
Objetivo Estratégico da ENIND: Garantir a transversalização das questões da OIEC									
Objetivo Geral 7	Promover a integração da perspetiva da interseccionalidade e da OIEC nas dinâmicas coletivas e organizacionais do território								
7.A Sensibilizar e capacitar para as questões da Interseccionalidade, IG e não discriminação	Realização de ações de informação e sensibilização na área da educação para a diversidade, interculturalidade e desconstrução de preconceitos e estereótipos socioculturais	Interna / Externa	Trabalhadores/as do serv. de educação Comunidade da rede escolar	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas N.º de escolas envolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	Associação Plano i Estabelec. de Ensino CIG	POISE	1.º Semestre do Plano + Durante a vigência do plano (+1 ação)
	Ações de sensibilização e workshops sobre as questões da OIEC e LGBTIQ+ para a comunidade	Externa	Comunidade da rede escolar	Durante a vigência do plano, é realizada 1 ação bianual	Nº de ações desenvolvidas N.º de organizações envolvidas N.º de participantes	Município de Terras de Bouro	Associação Plano i CIG	POISE	1.º Semestre do Plano + Durante a vigência do plano (+1 ação)

Sistema de monitorização e avaliação do PMIND

O PMIND de Terras de Bouro apresenta uma matriz de implementação de 5 anos, a partir de 2022. O processo de acompanhamento, monitorização e avaliação de um plano com este horizonte temporal assume uma importância acrescida, tanto ao nível de manutenção do foco nas prioridades identificadas, como no ajustamento estratégico necessário para a concretização dos objetivos e medidas definidos.

Para monitorizar e avaliar a implementação do presente plano pretende-se atuar a dois níveis distintos: um processo de avaliação externo e independente, realizado por uma equipa especializada em matéria de IGND, e, uma monitorização, ao nível interno, que vai muito para além dos indicadores de resultados para cada objetivo/medida sistematizados na matriz do plano. Pretende-se um acompanhamento e aferição mais abrangentes, não só por parte da EIVL, mas das próprias estruturas do município.

AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO: VERTENTE EXTERNA

A vertente externa de acompanhamento, monitorização e avaliação do PMIND assume a territorialização, a transparência e a proximidade como princípios de ação. Este processo tem por base a recolha de dados e indicadores de natureza qualitativa e quantitativa específicos, que permitirão a triangulação da informação e a consequente produção de relatórios finais. Pretende-se que estes produtos respondam às necessidades e prioridades efetivas, em matéria de IGND, do município de Terras de Bouro.

Esta estratégia tem como objetivos: acompanhar a implementação do PMIND; identificar pontos fortes e resistências à implementação; produzir recomendações ajustadas à natureza do território; articular os relatórios produzidos com o enquadramento nacional e internacional em Igualdade de Género; potenciar a sustentabilidade e mudança estrutural através do PMIND; sustentar a atualização do PMIND.

A operacionalização da estratégia de monitorização e concretização dos objetivos propostos é feita a partir da articulação dos seguintes instrumentos e fontes:

- Análise Documental - leitura e análise do PMIND e outros documentos relevantes;
- Acompanhamento de atividades - definição prévia de 3 atividades onde a equipa responsável fará um acompanhamento mais proximal, quer ao nível da execução, quer das recetividades das iniciativas, mais compreensivo do processo de estabelecimento, implementação e avaliação do PMIND;
- Inquérito de perceção da implementação - instrumento de sistematização das principais perceções dos/as munícipes face à implementação do PMIND.

A avaliação de cada eixo de intervenção terá por base:

- se os objetivos foram alcançados;
- quais os principais resultados;
- expectativas de resultado por medida;
- sustentabilidade da mudança;
- ajustes necessários;
- passos futuros.

As ações levadas a cabo pela equipa permitirão, ainda, potenciar a identificação de estratégias de sustentabilidade e a articulação com um enquadramento internacional, como são os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável 2030.

O relatório de monitorização e acompanhamento, nos primeiros 6 meses de execução do plano, realizado pela FPCEUP e validado pela EVIL, terá aqui um papel fundamental para alargar a quantidade e qualidade de informação de base para este processo de acompanhamento.

Este relatório irá sustentar a elaboração de uma análise SWOT com a identificação das principais linhas de força, conclusões e recomendações para o futuro do município em IGND, quer em termos de intervenções, mas também de eventuais políticas públicas e estratégias de concretização.

AVALIAÇÃO E MONITORIZAÇÃO: VERTENTE INTERNA

A vertente interna de acompanhamento, monitorização e avaliação do PMIND será assumida pela Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), que reunirá regularmente com o propósito de planear o conjunto de medidas a operacionalizar e, conseqüentemente, monitorizar e avaliar o nível de execução dos objetivos e medidas, rever estratégias, reajustar prioridades, coordenar parcerias e fortalecer redes.

Para assegurar este processo de acompanhamento serão desenvolvidos pela equipa técnica interna do Município, em articulação com a EIVL, os planos de ação anuais, relatórios intercalares e finais que sistematizem o balanço anual do PMIND.

MODELO DE GOVERNAÇÃO

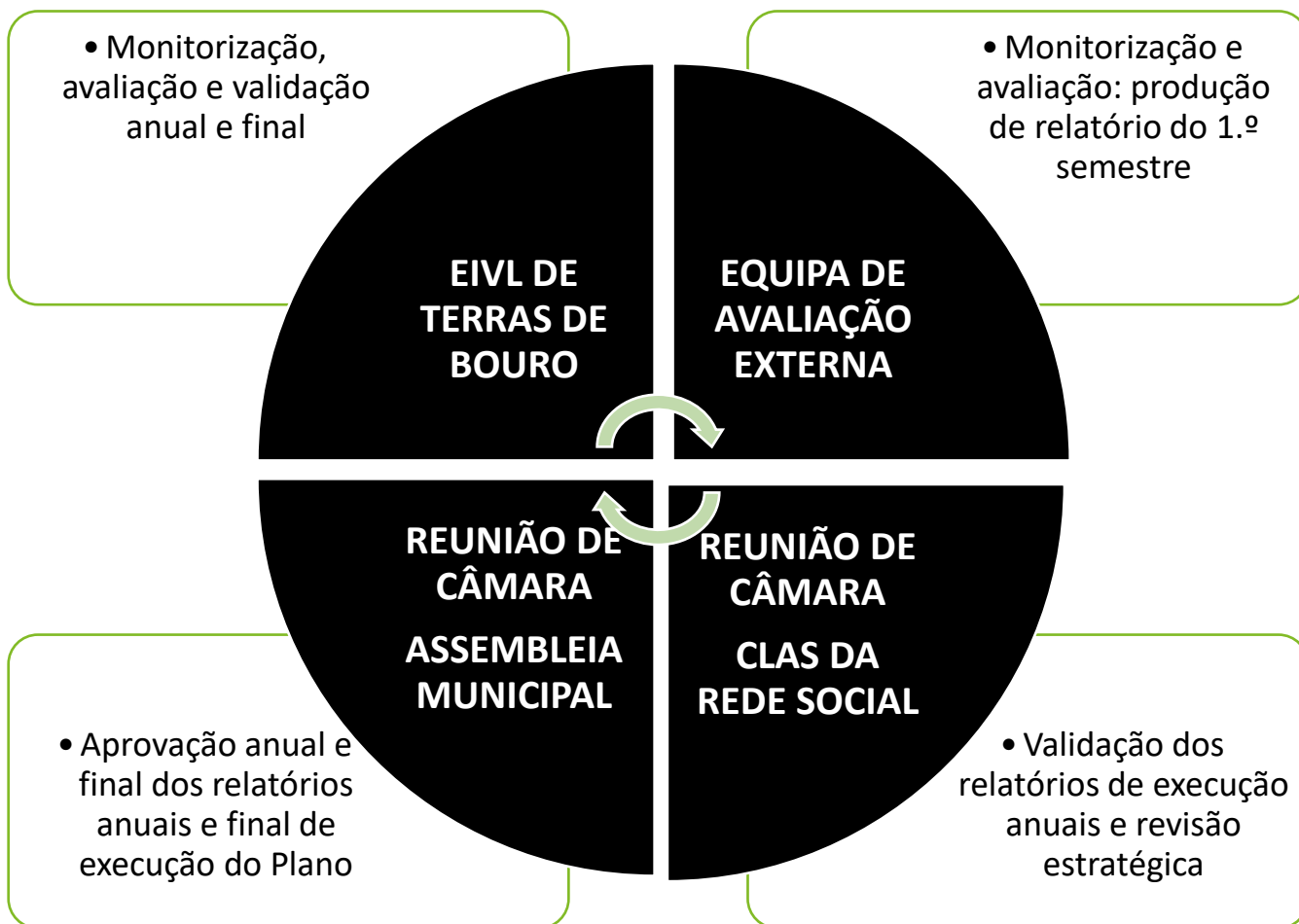
A estratégia de comunicação e divulgação do PMIND contempla, na sua vertente interna, a divulgação do PMIND, por e-mail, à grande maioria dos colaboradores e colaboradoras. Para além do PMIND, todos os planos de ação anuais, relatórios intercalares e finais de monitorização e avaliação do plano estarão disponíveis no sítio da autarquia.

Ao nível externo, o PMIND estará em destaque no sítio da autarquia e será divulgado, via e-mail, a todos os parceiros, rede social, rede escolar, rede empresarial e associativa do território.

Será realizada uma sessão de apresentação do PMIND, com a presença de todos os/as intervenientes no processo, estendendo o convite aos meios de comunicação locais e regionais e à comunidade em geral.

No último ano da vigência do plano será efetuada uma avaliação final do PMIND, que será apresentada e sujeita a aprovação em reunião de Câmara e submetida à Assembleia Municipal. Este relatório final terá a validação da Equipa para a Igualdade na Vida Local.

ESQUEMA: INTERVENIENTES E TAREFAS-CHAVE



Bibliografia

A Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) (2017) Governo de Portugal, Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania.

Abranches, G. (2009). Guia para uma linguagem promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres na Administração Pública. Lisboa: CIG.

Acordo de Parceria 2014-2020 - Portugal 2020; Governo de Portugal, Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional.

Balanço Social do Município de Terras de Bouro (2021).

Canço, D. (2014). A Igualdade de Género em Portugal. Lisboa: CIG.

Carta Social de Terras de Bouro (2012) Câmara Municipal Terras de Bouro.

Casaca, Sara, et al. (2016) Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

Casaca, Sara; Perista, Heloisa (2019) Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. Lisboa: CITE.

CENSOS (2011 – 2021)

Comissão das Comunidades Europeias (2006). Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010. Bruxelas, COM

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2013), V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros.

Comunidade Intermunicipal do Cávado (2008) Manual de identidade visual

Comunidade Intermunicipal do Cávado (2014) Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial Cávado 2014-2020

Comunidade Intermunicipal do Cávado (2016) Plano de Desenvolvimento Social Supraconcelhio 2016-2021

Comunidade Intermunicipal do Cávado (2021) Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030

Escola Superior de Educação do Porto (2021) Guia P. Porto Para Uma Comunicação Inclusiva

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).

Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género – A Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005) (2005), Lisboa CIDM

Ferreira, V & Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Coimbra: CES. Figueiredo, C. & Sousa, C. (2019). Diagnóstico Social (DS) | 2018-2021. Câmara Municipal de Seia.

Igualdade de Género em Portugal: Indicadores-Chave (2021) Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) / Unidade de Apoio à Estratégia e Planeamento. Lisboa

INE (1960 – 2022)

Loureiro, J. (2014). Direito da Segurança Social. Coimbra

Monteiro, Rosa; Agostinho, Luísa; Daniel, Fernanda (2015) Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações Revista de Administração Pública, n. 49.

Monteiro, Rosa; Ferreira, Virgínia (2013) Planos para a igualdade gênero nas organizações: Contributo para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais. Revista Sociedade e Trabalho, n. 44, p. 123-136,

Panorama da luta contra a exclusão social. Conceitos e estratégias (2003). Programa Estratégias e Técnicas contra a Exclusão Social e a Pobreza. Genebra, Bureau Internacional do Trabalho

PERNAS, Gonçalo; FERNANDES, Manuel; GUERREIRO, Maria. D. (2008) Guião para a implementação de planos de igualdade na administração pública local. Lisboa: ISCTE/CIG

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (2017) Localização dos objetivos de desenvolvimento sustentável numa perspetiva de género

PORDATA (2009 – 2022)

Rede Social de Terras de Bouro (2015). Plano de Desenvolvimento Social 2016-2021

Rede Social de Terras de Bouro (2015) Diagnóstico Social 2015

Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2010, de 17 de dezembro, IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação.

TORRES, A. (2004). Homens e Mulheres entre Família e Trabalho. Lisboa: CITE.

Vilaça, T., Maia, C.B., Rossi, C.R., Teixeira, F., Chagas, I., Martins I.P, Ribeiro, P.R.M., Ribeiro, P., Mendes, P.O.S.P em nome dos participantes no 5º CISES (2019). Carta de Braga em Sexualidade e Educação Sexual: Interação, Interdependência e Interseccionalidade na Promoção da Saúde Sexual, Respeito pela Igualdade de Género e Diversidade Sexual. Disponível online em: <http://www.eventos.ciec-uminho.org/5cises/index.html>

Xavier, C., Rodrigues, P., & Saraiva S. (2014). Igualdade de Género: Guia de Boas Práticas e Responsabilidade Social para Empresas. Lisboa: AHME



ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1 – FICHA CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE TERRAS DE BOURO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

(Conforme previsto no Anexo 1 - [Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local do Aviso Nº POISE –22-2020-03](#))

A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas:

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Não
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	---
Período de vigência do atual Plano	---
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim (com aprovação em Reunião de Câmara de 20.09.2022)
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pela Câmara Municipal.	Sim (com aprovação em Reunião de Câmara de 20.09.2022)
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Protocolos de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação – nova geração)
Data de assinatura (do protocolo)	05/06/2019
Renovação (caso tenha havido renovação)	---
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Não
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira Interna - Liliana Clementina Machado Sousa Conselheira Externa – SOPRO: Solidariedade e Promoção ONGD
Contacto	Conselheira Interna - lilianamachado@cm-terrasdebouro.pt Conselheira Externa - geral@sopro.org.pt
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Conselheira Interna - Chefe de Gabinete de Apoio à Presidência
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Integram a EIVL, designadamente:	
<input type="radio"/> Presidente da Câmara Municipal	Sim
<input type="radio"/> Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
<input type="radio"/> Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	Sim
Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre	
<input type="radio"/> Um/a investigador/a ou especialista	Não
<input type="radio"/> Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividades no município	Não
<input type="radio"/> Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Sim (SOPRO)

B) Prémio Viver em Igualdade

	Comentários
A autarquia concorreu ao prémio	Não
A autarquia ganhou menção honrosa	Não

C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs:

	Conselheira/o Interno/a	Conselheiro/a Externo/a
Nome	Liliana Clementina Machado Sousa	SOPRO – Solidariedade e Promoção ONGD
Entidade que representa	Câmara Municipal de Terras de Bouro	SOPRO – Solidariedade e Promoção ONGD
Cargo/ Função:	Chefe de Gabinete de Apoio à Presidência	_____
Contacto	lilianamachado@cm-terrasdebouro.pt	geral@sopro.org.pt

Nome	Entidade	Cargo / Função
Manuel João Sampaio Tibo	Câmara Municipal de Terras de Bouro	Presidente da Câmara Municipal
Liliana Clementina Machado de Sousa		Chefe de Gabinete de Apoio à Presidência
Cristóvão Rodrigues de Carvalho		Chefe de Divisão de Turismo, Educação, Cultura e Desporto
Paulo José Pereira Antunes		Chefe da Divisão Administrativa e Financeira
Benvinda dos Anjos da Silva Cosme		Técnica Superior do Serviço de Ação
Manuel Fernandes Martins da Silva		Chefe da Divisão de Obras Municipais, Águas e Saneamento
Jerónimo Oliveira Correia		Chefe de Divisão de Planeamento, Urbanismo e Ambiente
Joana Miranda	SOPRO – Solidariedade e Promoção ONGD	Coordenadora de Projeto
Aída Filipa Moreira Silva	Assembleia Municipal	Presidente da Junta de Freguesia de Carvalheira
Vítor Manuel Abreu Fernandes		Deputado Municipal
Alvim dos Santos Azevedo		Deputado Municipal
Óscar Manuel Martins Silva		Deputado Municipal

D) Protocolos e programas

	Comentários
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim (06/10/2016)
Adesão Portugal Concilia ou Medida Simplex	Sim

ANEXO 2 – LISTA DE INDICADORES OBRIGATÓRIOS

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
A) Composição dos órgãos Câmara e Assembleia Municipal, por sexo					
Ind. 1	Composição do órgão Câmara	3	60%	2	40%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	23	82%	5	18%
Ind. 2.1.	Presidentes de Junta de Freguesia	13	93%	1	7%
B) Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes (prevista no art.º 4º, nº 1, e art.º. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto)¹²					
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	0	0%	0	0%
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	0%	0	0%
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	4	100%	0	0%
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	0	0%	0	0%
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	99	46%	118	54%
Ind. 7.1.	Divisão de Planeamento e Urbanismo	7	54%	6	46%
Ind. 7.2.	Divisão de Obras Municipais, Água e Saneamento	54	75%	18	25%
Ind. 7.3.	Divisão Administrativa e Financeira	7	33%	14	67%
Ind. 7.4.	Divisão de Turismo, Educação, Cultura e Desporto	25	26%	70	74%
Ind. 7.5.	Gabinete de Apoio à Presidência	1	50%	1	50%
Ind. 7.6.	Gabinete de Veterinário Municipal	0	0%	1	100%
Ind. 7.7.	Gabinete de Inserção Profissional	0	0%	1	100%
Ind. 7.8.	Gabinete de Apoio à Imigrante	0	0%	1	100%
Ind. 7.9.	Gabinete de Apoio Jurídico e Contencioso	0	0%	4	100%
Ind. 7.10.	Gabinete de Proteção Civil	0	0%	1	100%
Ind. 7.11.	Gabinete de Gestão de Fundos Comunitários	1	100%	0	0%
Ind. 7.12.	Serviço Municipal de Apoio ao Consumidor	0	0%	1	100%

¹² Fonte: Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Terras de Bouro.

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria¹³					
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	2.645,29 €		0,00€	
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior	1.540,76 €		1.465,27 €	
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a	956,94 €		934,34 €	
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	876,87 €		776,53 €	
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	----		----	
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC; AAAF ou outros)	----		----	
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) e/ou portadores de deficiência	----		----	
D) Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções¹⁴					
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	20	80%	5	20%
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	102	73%	37	27%
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	19	68%	9	32%
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	47	66%	24	34%
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	----	----	----	----
E) Representação de mulheres empregadoras e diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho¹⁵					
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	51	71,3%	22	28,7%
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho; Fonte: Pordata (Ano 2019; acedido em 2022)	1.045,60€		757,00€	
F) Taxa de cobertura de respostas sociais, no concelho¹⁶					
Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas	TCC – 72,2%		TCCSC – 230,8%	

¹³ Fonte: Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Terras de Bouro.

¹⁴ Informação referente a 25 Organizações e de acordo com a informação recolhida pela autarquia.

¹⁵ Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado no PORDATA.

¹⁶ Dados disponibilizados em abril de 2022 pelo ISS, IP\ Gabinete de Planeamento e Estratégia, referentes às Taxas de cobertura da cooperação 2020: TCC (Taxas de Cobertura de Cooperação) e TCCSC (taxa de cobertura da cooperação estandardizada pela cobertura do continente).

Nas respostas sociais para pessoas com deficiência recolheu-se a informação no seguinte documento online: <https://www.seg-social.pt/publicacoes?kw=taxas+de+cobertura>

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	0 (Nada a referir, de momento) ¹⁷			
Ind. 23.1	N.º de crianças que frequentam os Jardins de Infância da Rede Pública	57	58%	41	42%
Ind. 23.2	N.º de Estabelecimentos com Jardins de Infância da Rede Pública	5 Estabelec. Ensino			
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	TCC – 2,9%		TCCSC – 82,4%	
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	TCC – 8,4%		TCCSC – 268,8%	
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares - Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)	TCC – 11,2%		TCCSC – 195,2%	
Ind.26.1	Taxa de cobertura de CACI - Centro de Atividade e Capacitação para a Inclusão	----		TCCSC – 190,0%	
Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho ¹⁸	1 (Cf. Consultar detalhes)			
G) Nº de ações de formação/ sensibilização realizadas no concelho¹⁹					
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da ENIND 2018-2030, Portugal + Igual.	11 (Cf. Consultar detalhes)			
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local	17 (3 Projetos e 14 ações de sensibilização) (Cf. Consultar detalhes)			
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho ²⁰	0 (Nada a referir, de momento)			
	Nº total de docentes a lecionar no concelho – Docentes de Carreira ²¹	15	24,6%	46	75,4%
	Nº total de docentes a lecionar no concelho – Docentes Contratados ²²	4	25,0%	12	75,0%
Ind. 31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia	0 (Nada a referir, de momento)			

¹⁷ Não se encontra disponível informação sobre este indicador, pelo que se recolheu o n.º de crianças que frequentaram em 2021/22 os JI da Rede Pública, desagregado por sexo.

¹⁸ Fonte: Rede Social local.

¹⁹ Fonte: Rede Social local.

²⁰ Fonte: CFAE Alto Cávado.

²¹ Fonte: DGAE, maio de 2022.

²² Fonte: DGAE, maio de 2022.

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
H) Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)²³					
Ind. 32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias	16	50%	22	50%
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas	0	0%	0	0%
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Línguas e Humanidades	16	50%	22	50%
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais	0	0%	0	0%
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	0 (Nada a referir, de momento)			
J) Desporto²⁴					
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	46	52%	43	48%
Ind. 38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados	121	92%	10	8%

²³ Fonte: DGEEC, 2019/20.

²⁴ Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro.

ANEXO 3 – NOMEAÇÃO DA EIVL DE TERRAS DE BOURO
