

Cávado + Igual

Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG)

Comunidade Intermunicipal do Cávado



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

FICHA TÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Entidades parceiras

Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES) do Instituto Universitário de Lisboa (Iscte-IUL)

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

Elaboração:

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

Data

abril 2022

Financiamento:

Projeto financiado pela Islândia, Liechtenstein e Noruega, através dos EEA Grants.

Open Call#5 - Projetos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens

Cávado + Igual

Conteúdo

Introdução.....	3
1. O Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG).....	3
1.1. Cálculo e análise do IIMIG.....	5
Conclusões e recomendações.....	16
Bibliografia.....	18

Cávado + Igual

Introdução

Este documento corresponde a uma das atividades do projeto Cávado + Igual, nomeadamente, a elaboração, cálculo e análise do Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG) para a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado. Tendo como base os fundamentos e a estrutura do IMIG, desenvolvido pelo projeto Local Gender Equality – *Mainstreaming* de Género nas Comunidades Locais (2015-2016), com financiamento das EEA Grants (<https://lge.ces.uc.pt/outputs.php>), e aplicado, com os devidos ajustes, no âmbito do projeto Cávado + Igual, para calcular e analisar os IMIG dos seis municípios que compõem a região, o IIMIG que aqui se apresenta resulta da adaptação dos indicadores de igualdade de género à escala intermunicipal, com vista a retratar a realidade da região de forma agregada.

No primeiro ponto do documento apresentam-se os objetivos, a lógica e a composição do IIMIG. O segundo é dedicado ao cálculo do Índice para a CIM do Cávado, analisando não apenas o resultado final, mas também as áreas em que a CIM se encontra mais bem posicionada e aquelas onde existe margem de melhoria. Nas conclusões, são destacadas as principais áreas de intervenção com vista à melhoria dos indicadores de igualdade de género na região do Cávado.

1. O Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG)

O Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG) apresenta-se como uma ferramenta de medição da situação das Comunidades Intermunicipais (CIM) em termos de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Segue a estrutura de indicadores do Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG), sendo composto por 20 indicadores que remetem para as dinâmicas territoriais num conjunto diversificado de áreas: Ação Social; Educação; Emprego e Mercado de Trabalho; Segurança; Violência Doméstica; Saúde; Paridade no Executivo; Medidas para a Igualdade nas práticas internas da CIM ou na prestação de serviços; e Desporto. Constitui uma ferramenta de (auto)monitorização das CIM, traduzindo os esforços empreendidos e, desejavelmente, motivando o conjunto das partes interessadas para a melhoria da situação de mulheres e homens no respetivo território intermunicipal.

Trata-se de uma ferramenta de *diagnóstico*, de *consciencialização* da posição relativa de cada CIM no conjunto das CIM (ou Áreas Metropolitanas) nacionais e de *monitorização*, no sentido em que permite ir acompanhado o impacto das medidas implementadas na evolução da posição do território. Finalmente, tem ainda como objetivo a *sensibilização dos/as decisores/as políticos/as* para a importância do investimento em políticas de igualdade de género, a

Cávado + Igual

mobilização para a sua implementação, numa estratégia competitiva de elevação da posição no *ranking*, bem como de reconhecimento dos esforços e investimentos já realizados. Produzirá desejavelmente efeitos também ao nível interno da CIM, dado que a evolução e boa posição de cada município tem impacto na posição da CIM. Pretende-se, assim, que seja igualmente um instrumento que permita evidenciar os eventuais ritmos e investimentos diferenciados em termos de igualdade de género num determinado território, impulsionando esforços conjuntos para avançar em matéria de igualdade de género em todo o território.

O Índice, seguindo a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (CMRL, 2006), contempla indicadores que cobrem as diversas vertentes de atuação das CIM e respetivas autarquias enquanto *entidades empregadoras, prestadoras de bens e serviços e reguladoras das atividades desenvolvidas nos seus territórios*. No entanto, o IIMIG não contempla apenas indicadores que remetem para a ação direta das CIM/autarquias e de sua exclusiva ou principal responsabilidade, mas é mais abrangente e recobre as dinâmicas locais em dimensões como as do emprego e mercado de trabalho ou a segurança. Para além da diversidade de áreas sectoriais, cobre ainda várias fases da vida (das crianças às pessoas idosas).

Uns indicadores, os de processo, reportam diretamente a medidas de promoção da igualdade de género (existência de Planos para a Igualdade e de áreas ou serviços de igualdade de género; existência de estruturas de atendimento a vítimas de violência doméstica, formação em igualdade de género de pessoal ao serviço da CIM, etc.), outros, contribuem para, ou têm impacto, na igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (nível de cobertura das respostas sociais, existência de universidade sénior ou estrutura semelhante, crimes contra as pessoas), outros ainda, de resultado, traduzem e visibilizam as (des)igualdades de género (proporção de homens e mulheres empregadores/as, diferencial no ganho médio mensal de homens e mulheres, proporção de mulheres na Assembleia e no Conselho Intermunicipal).

O IIMIG, tal como as próprias CIM, não é uma mera soma das partes – os municípios e respetivos IMIG -, havendo indicadores que medem diretamente o desempenho da CIM, sobretudo no que concerne aos mais diretamente relacionados com as medidas de promoção da igualdade de género (existência de Plano Intermunicipal de Igualdade de Género, serviço/área direcionada para a igualdade de género, formação em igualdade de género para as pessoas ao serviço na CIM). Também os indicadores que se relacionam com a vertente de entidade empregadora (medidas de conciliação entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, reporte de casos de assédio) remetem diretamente para as práticas da CIM, que se pode constituir como um exemplo de boas práticas ou de pioneirismo na implementação de práticas inovadoras com efeitos de replicação/transferibilidade para os respetivos municípios. Já outros, como os de resultado, que traduzem a igualdade ao nível socioeconómico (*gap* salarial, situação na profissão, segurança no trabalho), são obtidos através dos valores apurados para o conjunto dos municípios da CIM. Outros ainda, embora apurados para a CIM, medem indiretamente as dinâmicas dos municípios, casos da composição em termos de género da Assembleia e do Conselho intermunicipais.

Cávado + Igual

Uma parte dos indicadores encontra-se disponível nas estatísticas oficiais com desagregação por município/CIM, principalmente através da “Área Municípios” da Pordata, acessível online (<http://www.pordata.pt/Municipios>). Quando esses dados não se encontram disponíveis com a desagregação territorial da CIM (casos dos indicadores da ação social, apenas acessíveis por intervalos e por município) opta-se pelo seu cálculo através de aplicação da média ponderada. Para outra parte, a fonte é a própria CIM ou as autarquias que a compõem, havendo a preocupação, para garantir a transparência e o controlo das respostas, que os dados indicados possam ser confirmados através de documentos ou informações constantes no respetivo *website*.

1.1. Cálculo e análise do IIMIG

Neste ponto apresentam-se, para a CIM do Cávado, a tabela com os indicadores, as fontes e o valor/resposta apurados e o resultado final, seguida de uma análise.

Tabela 2.1. IIMIG da CIM do Cávado

Indicador	Fonte	Valores Instruções e classificação	Posição da CIM
AÇÃO SOCIAL			
1. Taxa de cobertura das respostas sociais para a 1.ª infância ¹	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social (http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/cso_cial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e)	<i>Instruções:</i> 1) Identificar, na Carta Social, os valores correspondentes a cada concelho que integra a CIM; 2) Identificar, no INE ou no PORDATA, os valores absolutos da população residente em cada concelho e no total da CIM; 3) Calcular a proporção da população residente em cada concelho no total da CIM (pop. residente no concelho/pop. residente na CIM * 100); 4) Caso os valores estejam apresentados em intervalo, calcular o ponto médio do intervalo correspondente a cada concelho (limite mínimo do intervalo + limite máximo do intervalo / 2) e calcular a média ponderada dos valores do total de concelhos, por proporção da população residente em cada um deles (ponto médio do intervalo do concelho 1 * proporção da população residente do concelho 1 + ponto médio do intervalo do concelho 2 * proporção da população residente do concelho 2 + ponto médio do intervalo do concelho 3 * proporção da população residente do concelho 3 / 100) 5) Caso os valores estejam apresentados em percentagem, calcular a média ponderada dos	42,1%

¹ Dada a indisponibilidade de dados, por parte do Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, à data da realização deste relatório, procedeu-se ao cálculo do indicador com base na média ponderada dos municípios do Cávado.

Cávado + Igual

		<p>valores do total de concelhos, por proporção da população residente em cada um deles (Valor concelho 1* proporção da população residente do concelho 1 + Valor concelho 2* proporção da população residente do concelho 2 + Valor concelho 3* proporção da população residente do concelho 3/100).</p> <p>Exemplo para a CIM do Cávado:</p> <p>Classificações por município e ponto médio do intervalo:</p> <p>Amares: até 33%; 16,5 Barcelos: de 33,1% a 48,8%; 41 Braga: de 33,1% a 48,8%; 41 Esposende: de 48,9% a 70%; 59,5 Terras de Bouro: >70,1%; 85,1 Vila Verde: de 33,1% a 48,8%; 41</p> <p>População residente na CIM do Cávado: 404,152 mil habitantes</p> <p>População residente por município e proporção na CIM do Cávado:</p> <p>Amares: 18,1; 4,5% Barcelos: 115,9; 28,7% Braga: 182,8; 45,2% Esposende: 34,2; 8,5% Terras de Bouro: 6,3; 1,6% Vila Verde: 46,8; 11,6%</p> <p>Cálculo: $16,5 * 4,5 + 41 * 28,7 + 41 * 45,2 + 59,5 * 8,5 + 85,1 * 1,6 + 41 * 11,6 / 100 = 42,1$</p> <p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - >=70,1% - De 48,9% a 70,0% - De 33,1% a 48,8% - Até 33,0% 	
2. Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas ²	<p>Carta Social</p> <p>Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MESS, Carta Social (http://www.cartasocial.pt/docs/10182/13834/cso2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e)</p>	<p><i>Instruções:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Identificar, na Carta Social, os valores correspondentes a cada concelho que integra a CIM; 2) Identificar, no INE ou no PORDATA, os valores absolutos da população residente em cada concelho e no total da CIM; 3) Calcular a proporção da população residente em cada concelho no total da CIM (pop. residente no concelho/pop. residente na CIM * 100); 4) Caso os valores estejam apresentados em intervalo, calcular o ponto médio do intervalo 	8,3%

² Dada a indisponibilidade de dados, por parte do Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, à data da realização deste relatório, procedeu-se ao cálculo do indicador com base na média ponderada dos municípios do Cávado.

Cávado + Igual

		<p>correspondente a cada concelho (limite mínimo do intervalo + limite máximo do intervalo / 2) e calcular a média ponderada dos valores do total de concelhos, por proporção da população residente em cada um deles (ponto médio do intervalo do concelho 1*proporção da população residente do concelho 1 + ponto médio do intervalo do concelho 2*proporção da população residente do concelho 2 + ponto médio do intervalo do concelho 3*proporção da população residente do concelho 3 / 100)</p> <p>5) Caso os valores estejam apresentados em percentagem, calcular a média ponderada dos valores do total de concelhos, por proporção da população residente em cada um deles (Valor concelho 1* proporção da população residente do concelho 1 + Valor concelho 2* proporção da população residente do concelho 2 + Valor concelho 3* proporção da população residente do concelho 3/100).</p> <p>Exemplo para a CIM do Cávado:</p> <p>Classificações por município e ponto médio do intervalo: Amares: até 12,5%; 6,3 Barcelos: até 12,5%; 6,3 Braga: até 12,5%; 6,3 Esposende: até 12,5%; 6,3 Terras de Bouro: >30%; 65,1 Vila Verde: 12,6% a 20%; 16,3</p> <p>População residente na CIM do Cávado: 404,152 mil habitantes</p> <p>População residente por município e proporção na CIM do Cávado: Amares: 18,1; 4,5% Barcelos: 115,9; 28,7% Braga: 182,8; 45,2% Esposende: 34,2; 8,5% Terras de Bouro: 6,3; 1,6% Vila Verde: 46,8; 11,6%</p> <p>Cálculo: $6,3*4,5 + 6,3*28,7 + 6,3*45,2 + 6,3*8,5 + 65,1*1,6 + 16,3*11,6 / 100 = 8,3$</p> <p>Classificação: - >=30,1% - 20,1% a 30,0% - 12,6% a 20,0% - Até 12,5%</p>	
EDUCAÇÃO			
3) Taxa real de pré-escolarização	DGEEC/MEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação	Instruções: 1) Identificar o indicador Taxa real de escolarização;	100%

Cávado + Igual

	<p>e Ciência do Ministério da Educação e Ciência (Dados atualizados em novembro de 2019/20) Anos mais recentes: (2019/20) (https://www.dgeec.mec.pt/np4/248/)</p>	<p>2) Abrir a versão [xlsx] 3) Situar-se no ano mais recente; 4) Situar-se na unidade territorial pretendida; 5) Situar-se no valor apresentado para “educação pré-escolar”</p> <p><i>Classificação (2019/2020):</i> - > de 97,7% - De 92,7% a 97,7% - De 87,6% a 92,6% - Menos de 87,6%</p>	
EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO			
<p>4) Diferencial no ganho médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem)</p>	<p>PORDATA Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>Indicador: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo: quadros superiores</p> <p>(https://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+masculino+por+conta+de+outrem+total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-280)</p> <p>(https://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+feminino+por+conta+de+outrem+total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-281)</p>	<p><i>Instruções:</i> 1) Ter em consideração que os dados para homens e para mulheres estão apresentados separadamente; 2) Situar-se no ano mais recente; 3) Situar-se no valor apresentado para “quadros superiores”; 4) Calcular a % de ganho mensal das M em relação aos H (valor das M/valor dos H*100. Ex para a média nacional: 2.048,6/2.793,2*100=73,3%); 5) Calcular o gap do ganho entre M e H (100% - o resultado anterior. Ex. para a média nacional: 26,7 pp).</p> <p><i>Classificação:</i> - De menos 0 a 9,9pp - De 10pp a 19,9pp - De 20pp a 29,9pp - De 30pp a 39,9pp - 40pp e mais</p>	17,1 pp
<p>5) Proporção de trabalhadoras no total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial</p>	<p>PORDATA Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>Indicador: Trabalhadores do sexo feminino em % de trabalhadores por conta de outrem: regime de tempo parcial</p> <p>(http://www.pordata.pt/Municipios/Trabalhadores+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+regime+de+dura%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho-407)</p>	<p><i>Instruções:</i> 1) Situar-se na coluna do “tempo parcial”; 2) Situar-se no ano mais recente; 3) Verificar o valor.</p> <p><i>Classificação:</i> - Até 54,9% - De 55% a 69,9% - 70% e mais</p>	63,1%
6)	PORDATA	<i>Instruções:</i>	

Cávado + Igual

Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019) Indicador: Trabalhadores do sexo feminino em % de trabalhadores por conta de outrem: contrato sem termo (http://www.pordata.pt/Municipios/Trabalhadores+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+tipo+de+contrato-395)	1) Situar-se na coluna “contrato permanente/ sem termo”; 2) Situar-se no ano mais recente; 3) Verificar o valor. <i>Classificação:</i> - 60% e mais - De 40 a 59,9% - De 30% a 39,9% - Até 29,9%	47,9%
7) Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino	PORDATA Fontes de Dados: GEE/ME (Dados até 2019) - Quadros de Pessoal Números absolutos Indicador: Pessoal ao serviço nas empresas: empregador/a (http://www.pordata.pt/Municipios/Pessoal+do+sexo+masculino+ao+servi%C3%A7o+nas+empresas+total+e+por+situ%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o-293) (https://www.pordata.pt/Municipios/Pessoal+do+sexo+feminino+ao+servi%C3%A7o+nas+empresas+total+e+por+situ%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o-294)	<i>Instruções:</i> 1) Ter em consideração que os dados para homens e para mulheres estão apresentados separadamente; 2) Situar-se no ano mais recente; 3) Situar-se no valor apresentado para “empregador”; 4) Calcular a % de empresários e a % de empresárias no conjunto total da respetiva população ao serviço nas empresas; 5) Calcular o diferencial. Exemplo, para a população portuguesa: H: Homens na situação “empregador”/Total de H ao serviço nas empresas* 100. Ex: 123.395/1.718.250*100= 7,2pp M: Mulheres na situação “empregadora”/Total de M ao serviço nas empresas* 100. Ex: 53.385/1.512.709*100= 3,5pp 7,2%-3,5%= 3,7pp <i>Classificação:</i> - De Menos de 0pp a 1,9pp - De 2pp a 3,9pp - De 4pp a 5,9pp - 6pp e mais	4,5 pp
SEGURANÇA			
8) Crimes contra as pessoas registados pelas polícias por mil habitantes*	PORDATA Fontes de dados: DGPJ/MJ (dados disponíveis até 2020) (https://www.pordata.pt/Municipios/Crimes+registados+pelas+pol%C3%ADcias+total+e+por+tipo+de+crime-599) População residente: (estimativa a 31/12) (http://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++estimativa+a+31+de+Dezembro-120)	1) Situar-se no valor apresentado para “crimes contra as pessoas”; 2) Situar-se no ano mais recente; 3) No indicador “estimativas da população residente a 31/12, situar-se no ano mais recente; 5) Calcular a ‰ de crimes ocorridos Exemplo para a população portuguesa: Ex para a população portuguesa: 77.243/10.298.252*1000= 7,5‰ <i>Classificação:</i> - Até 5‰ - De 5,1‰ a 10‰ - De 10,1‰ a 20‰ - Mais de 20 ‰	6,5‰
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA			
9) Estruturas de atendimento a	Autarquias , visíveis nos respetivos s	Entende-se por “estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica” núcleos de	

Cávado + Igual

<p>peçoas afetadas pela violência doméstica</p> <p>IMIG: Existência de, pelo menos, uma estrutura de atendimento a peçoas afetadas pela violência doméstica</p>	<p>Consultar o Guia de Recursos na Área da Violência Doméstica da CIG</p> <p>http://www.guiaderecursosvd.cig.gov.pt/#/</p>	<p>atendimento, gabinetes de apoio, espaços de apoio, etc., promovidos pelas autarquias, associações de mulheres, de apoio à vítima, etc.</p> <p><i>Instruções:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Selecionar a categoria “estruturas de apoio à vítima”; 2) Selecionar o distrito; 3) Verificar, no conjunto dos resultados apresentados, as estruturas localizadas nos concelhos que integram a CIM. <p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Todas as autarquias da CIM possuem estruturas próprias de atendimento a VVD = 8 - Em todos os concelhos da CIM existe algum tipo de estruturas de atendimento a VVD = 6 - Em pelo menos um concelho da CIM não existe estruturas de atendimento a VVD = 0 	<p>Em todos os concelhos da CIM existe algum tipo de estruturas de atendimento a VVD</p>
POPULAÇÃO e SAÚDE			
<p>10) Taxa de mortalidade infantil (óbitos de crianças com menos de um ano por 1000 habitantes)</p>	<p>PORDATA Fontes/Entidades: INE (Dados de 2020)</p> <p>https://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+mortalidade+infantil-371</p>	<p><i>Instruções:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Situar-se no ano mais recente; 2) Verificar o valor. <p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 0‰ - De 0,1‰ a 4,9‰ - De 0,5‰ a 9,9‰ - 10‰ e mais 	<p>1,5‰</p>
PARIDADE NO EXECUTIVO			
<p>11) Proporção de mulheres membros da Assembleia Intermunicipal</p>	<p>CIM</p> <p>https://www.cimcavado.pt/assembleia-intermunicipal/</p>	<p><i>Instruções:</i></p> <p>Calcular a % de mulheres no total de peçoas membros da Assembleia Intermunicipal (excluindo repetição de peçoas)</p> <p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 19,9% - De 20% a 29,9% - De 30 a 39,9% - De 40 a 59,9% - 60% e mais 	<p>25%</p>
<p>12) Proporção de mulheres no Conselho Intermunicipal</p>	<p>CIM</p> <p>https://www.cimcavado.pt/conselho-intermunicipal/</p>	<p><i>Instruções:</i></p> <p>Calcular a % de mulheres no total de peçoas do Conselho Intermunicipal</p> <p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 60% e mais - De 40% a 59,9% - De 30% a 39,9% - De 20% a 29,9% - Até 19,9% 	<p>20%</p>
MEDIDAS PARA A IGUALDADE			
<p>13) Existência de Plano Intermunicipal para a Igualdade</p>	<p>CIM</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Plano para a Igualdade em implementação - Plano para a Igualdade em elaboração - Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado 	<p>Plano para a Igualdade em elaboração</p>

Cávado + Igual

		- Nunca teve Plano para a Igualdade nem se encontra em elaboração	
14) Existência de uma área/serviço específico na CIM destinado às questões da Igualdade de Género	CIM , visível no respetivo website	Tal área/serviço deve fazer referência à Igualdade de Género ou à Igualdade entre Mulheres e Homens na sua designação, e assim constar na orgânica da CIM. <i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
15) Implementação de medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho na CIM	CIM , consubstanciado em Código ou Regulamento, disponível no website da CIM	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
16) Proporção de trabalhadores/as da CIM com formação em Igualdade de Género	CIM , disponível no respetivo website	Entende-se por “formação em IG” uma atividade integrada no plano anual de formação, visível no relatório anual de atividades, disponível no website da CIM <i>Classificação:</i> - 20% ou mais - De 15% a 19,9% - De 10% a 14,9% - De 0,1% a 9,9% - 0%	0,1% a 9,9%
17) Inclusão de cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programas com IPSS, etc.	CIM , consubstanciado em Código de Boas Práticas, disponível no website da CIM	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
18) Possibilidade dada a trabalhadores/as de reorganização do período de trabalho semanal, permitindo alguma margem de gestão aos trabalhadores e trabalhadoras (para além do que está consagrado na lei)	CIM	Contemplar medidas para além das que estão consagradas na lei. Por exemplo, libertação de uma tarde por semana, cumprimento flexível das horas de trabalho semanais, etc. <i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
DESPORTO			
19) Proporção de raparigas/mulheres no	Autarquias Indicador: % de raparigas/mulheres no total de praticantes	São consideradas todas as modalidades federadas <i>Classificação:</i> - 50% e mais - De 33,4% a 49,9% - De 26% a 33,3%	20,5%*

Cávado + Igual

total de praticantes de desportos federados ³	federados/as de todos os municípios da CIM	- Até 25,9%	
EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS			
20) Existência de universidade ou estrutura semelhante dirigida à população adulta e/ou idosa	Autarquia	Por exemplo, universidade sénior, universidade intergeracional Classificação: - Em todos os municípios da CIM existem universidades ou estruturas semelhantes dirigidas à população adulta e/ou idosa - Em pelo menos metade dos concelhos da CIM existem universidades ou estruturas semelhantes dirigidas à população adulta e/ou idosa - Em menos de metade dos concelhos da CIM existem universidade ou estrutura semelhante dirigida à população adulta e/ou idosa	Em pelo menos metade dos concelhos da CIM existem universidades ou estruturas semelhantes dirigidas à população adulta e/ou idosa

A CIM do Cávado soma um total de 45 pontos em 100 pontos possíveis no IIMIG. A pontuação obtida, que coloca a região abaixo do ponto médio do índice, evidencia que há ainda grande margem de melhoria no que diz respeito aos indicadores de igualdade de género considerados.

A CIM destaca-se pela positiva no indicador de educação, relativo à taxa real de pré-escolarização (indicador 3), no qual apresenta um valor de 100%, sendo uma das dez regiões (NUTS III) de Portugal continental com a pré-escolarização plena da população residente. Este indicador é particularmente importante para a igualdade de género, não só porque é um indicador de igualdade de oportunidades no acesso à educação formal, como porque é promotor de uma melhor conciliação do trabalho com a vida familiar, ao garantir também o cuidado das crianças entre os 3 e os 6 anos de idade.

A evidência científica e os dados disponíveis continuam a demonstrar que o cuidado das crianças e de outras pessoas dependentes, nomeadamente, das pessoas idosas, é desproporcionalmente assegurado pelas mulheres (Perista et al., 2016; Wall et al., 2017). Esta desigualdade é, muitas vezes, penalizadora da vida profissional, e nesse sentido, a existência de respostas sociais para crianças e para outras pessoas dependentes é um instrumento essencial para a conciliação das várias esferas da vida. Os indicadores de ação social considerados nesta análise, que correspondem à cobertura territorial de respostas sociais tanto para a primeira infância, como para a população idosa na CIM do Cávado, demonstram que há ainda progressos a desenvolver.

No que diz respeito à primeira infância (indicador 1), que abrange desde o nascimento aos 3 anos de idade, a CIM do Cávado apresenta uma taxa de cobertura de respostas sociais de 42,1%,

³ Dada a inexistência de valores exatos por parte das autarquias que compõem a CIM do Cávado, este valor foi obtido através do cálculo de média ponderada.

Cávado + Igual

abaixo da taxa de cobertura de Portugal Continental, que se situava, em 2020, nos 48,8%. Quanto ao cuidado da população idosa, a cobertura de respostas sociais, como centros de dia, estruturas residenciais e/ou apoio domiciliário (indicador 2), é ainda mais insuficiente, situando-se nos 8,3%, igualmente abaixo do valor registado para Portugal Continental, que se situou, em 2020, nos 12,5%. Isto significa que há ainda um segmento considerável da população da região com necessidades sociais por satisfazer no plano público local.

No mesmo sentido, no que respeita à educação das pessoas idosas (aqui consideradas como as que têm idade igual ou superior a 65 anos), e especificamente a garantia de igualdade de oportunidades neste grupo etário, estão disponíveis universidades sénior ou estruturas equivalentes em quatro dos seis municípios que compõem a CIM do Cávado (indicador 20). No entanto, em dois municípios, este tipo de resposta social é ainda inexistente. Note-se que, ao contrário do que acontece com as novas gerações em Portugal, em que as mulheres são mais escolarizadas do que os homens, estando em maioria no ensino superior (54,1% em 2021⁴), as mulheres idosas são menos escolarizadas do que os homens⁵ e viram-se muitas vezes impedidas de frequentar a escola ou, ainda mais frequentemente, de prosseguir os seus estudos. Nesse sentido, pode considerar-se que a possibilidade de frequência de uma universidade sénior ou estrutura semelhante dirigida à população idosa é, para além de um indicador de promoção do capital humano e de igualdade de oportunidades, também um indicador de igualdade de género.

Quando se consideram as medidas concretas para a promoção da igualdade de género, os dados apurados permitem concluir que os instrumentos existentes na CIM do Cávado podem, ainda, ser desenvolvidos com vista a garantir uma maior igualdade entre mulheres e homens. Concretamente, a CIM do Cávado, enquanto entidade empregadora, não disponibiliza quaisquer medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho (indicador 15), nem inclui cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programas com IPSS e outro tipo de entidades (indicador 17). De igual modo, os/as trabalhadores/as da CIM não gozam da possibilidade de reorganizar o seu período de trabalho semanal, através de medidas que vão para além das que estão consagradas na lei (por exemplo, libertação de uma tarde por semana, cumprimento flexível das horas de trabalho, etc.) (indicador 18). Já relativamente à disponibilização e investimento em formação em igualdade de género para os/as trabalhadores/as, suscetível de produzir efeitos quer na vida dos/as mesmos/as, quer na sua ação enquanto decisores/as, dirigentes/as ou funcionários/as

4

<https://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+%C3%A1rea+de+educa%C3%A7%C3%A3o+e+forma%C3%A7%C3%A3o+-1051>

⁵ Em 1960, o total de homens diplomados era de 1,5% e o total de mulheres diplomadas ficava-se pelos apenas 0,4%, <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++segundo+os+Censos++com+o+ensino+superior+completo+em+percentagem+da+popula%C3%A7%C3%A3o+residente+total+e+por+sexo-677-6951>

Cávado + Igual

municipais, a proporção de trabalhadores/as da CIM do Cávado que frequentaram esse tipo de ações não chega aos 10% (indicador 16).

Enquanto entidade com um papel central na formulação, desenvolvimento e implementação de políticas locais, a CIM do Cávado não dispõe ainda de um plano intermunicipal para a igualdade (indicador 13), não tendo também nenhuma área ou unidade específica, no seu organograma, dirigida especificamente às questões da igualdade de género (indicador 14).

A igualdade de género no mercado de trabalho foi outra das dimensões consideradas no cálculo do IIMIG. A participação das mulheres no mercado de trabalho formal e a sua situação ao nível do emprego são importantes indicadores para medir a igualdade de género num determinado território. A diferença salarial entre mulheres e homens constitui um indicador-chave para aferir a igualdade de género, na medida em que espelha, de forma muito evidente, o valor do trabalho de uns e de outras, e a forma como este é reconhecido. De um modo geral, a desigualdade salarial de género é mais acentuada nos grupos ocupacionais de topo, nomeadamente, nos quadros superiores das organizações (Boll e Lageman, 2019). Nesta dimensão, no que concerne ao diferencial no ganho médio mensal de mulheres e homens quadros superiores que trabalham por conta de outrem (indicador 4), a CIM do Cávado apresenta um *gap* de 17,1 pontos percentuais, que é inferior ao valor médio nacional, mas que não deixa de merecer atenção e justificar intervenção e monitorização contínuas.

O trabalho a tempo parcial tem-se constituído como uma modalidade de trabalho que responde à necessidade de conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar, sendo assim uma opção assumida sobretudo pelas mulheres, que continuam a ser as principais responsáveis pelos cuidados com a casa e as pessoas dependentes. No entanto, o trabalho a tempo parcial tem efeitos desfavoráveis na progressão na carreira, no valor dos salários e, conseqüentemente, no das pensões de reforma (Barbieri et al., 2019; Beham et al., 2019). Na CIM do Cávado, as mulheres representam 63,1% do total de trabalhadores/as a tempo parcial (indicador 5), abaixo do valor nacional de 67,5%, mas que confirma a sua sobre-representação nesta modalidade de trabalho.

Quanto ao vínculo de emprego, há também evidência de que as mulheres, mais do que os homens, tendem a trabalhar ao abrigo de relações de emprego instáveis e não permanentes, e por isso, a estar mais expostas a situações de precariedade laboral (Kalleberg, 2018). Na região do Cávado, as mulheres representam 47,9% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo (indicador 6), em linha com o valor de Portugal Continental, que se situa nos 48,8%. Isto significa que a maior parte das mulheres continua a não beneficiar de um contrato de trabalho permanente. Já no que diz respeito ao diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino (indicador 7), verifica-se que este é de 4,5 pontos percentuais, acima dos 3,7 pontos percentuais registados a nível nacional, o que indica que, na região do Cávado, há uma diferença de género

Cávado + Igual

considerável no acesso e na experiência de empreendedorismo, seguindo uma tendência também já confirmada pela evidência estatística (EIGE, 2016).

No que se refere à segurança, nomeadamente aos crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias, a CIM do Cávado situa-se nos 6,5‰ (indicador 8), abaixo dos 7,5‰ de Portugal Continental. No caso específico da violência doméstica e de género (indicador 9), em todos os municípios que compõem a CIM do Cávado existe algum tipo de estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica, embora apenas dois tenham uma estrutura própria para esse efeito no interior da autarquia.

Na área da saúde, a CIM regista uma taxa de mortalidade infantil de 1,5‰ (indicador 10), abaixo do valor médio nacional (2,4‰), mas ainda assim, e como seria desejável, com possibilidade de melhoria.

A representação de mulheres e homens no executivo intermunicipal é um reflexo indireto das dinâmicas de representação de género no plano municipal. A presença equitativa de mulheres no executivo municipal contribui para a contemplação da diversidade de opiniões e preocupações nas políticas locais, sendo igualmente um importante veículo de visibilização das possibilidades de participação política e pública das mulheres, sobretudo para as gerações mais jovens. Na CIM do Cávado verifica-se que as mulheres constituem apenas um quinto do executivo intermunicipal (indicador 12), e um quarto da assembleia intermunicipal (indicador 11), estando, assim, em ambos casos, bastante sub-representadas.

Também o desporto, enquanto atividade integrante da esfera pessoal com importantes benefícios para a saúde física e mental, é um domínio onde as questões da representatividade se colocam. Os estereótipos de género que atribuem uma maior capacidade física, bem como um maior direito ao usufruto dessa atividade, por parte dos rapazes/homens leva a que muitas vezes as raparigas/mulheres estejam sub-representadas na prática desportiva (CDMIO, 2003). O valor indicado para a proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados na CIM do Cávado é de 20,5% (indicador 19), confirmando-se que constituem uma minoria no total de praticantes de desporto na região.

Cávado + Igual

Conclusões e recomendações

A elaboração do presente instrumento para cálculo do Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG), e a sua aplicação na CIM do Cávado, permitem apurar que a região se encontra perto do ponto médio do índice, mas ainda assim, muito abaixo do que seria desejável. Tendo em conta que muitos dos indicadores considerados resultam do valor médio dos municípios que compõem a CIM, e que, tal como evidenciado pelo Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG), calculado para cada um dos municípios da CIM no âmbito do projeto Cávado + Igual, o território em análise é bastante heterogéneo, é importante atender à realidade concreta da CIM para compreender e intervir sobre os domínios com menor desempenho.

Analisando em pormenor a pontuação obtida, é possível identificar as áreas de atuação mais premente, e ao alcance da CIM, em matéria de igualdade de género.

A curto prazo, embora não contemplado na candidatura do projeto Pró-Igualdade no Cávado, do qual resultará a produção de Planos Municipais para a Igualdade e a Não-Discriminação, sustentados por um diagnóstico, em todos os municípios do Cávado, este investimento deveria ser também canalizado para o desenvolvimento de um Plano Intermunicipal de Igualdade e Não-Discriminação.

A opção pela criação de uma área ou unidade específica, na orgânica da CIM, dirigida às políticas de igualdade de género, orquestrando e agregando sinergias, visibilizaria essa preocupação e atenção a esta importante temática com impacto na qualidade de vida e na justiça social no território. Havendo evidências do alinhamento da CIM com a ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação e desenvolvimentos recentes da atenção à igualdade de género por parte da CIM, de que são exemplo este projeto, bem como o projeto Pró-Igualdade no Cávado, seria de ponderar a sua evidenciação ao nível do organigrama da CIM.

Enquanto entidade empregadora, há um conjunto de medidas de fácil aplicação para a CIM, mas com um grande potencial de promoção do bem-estar dos/as trabalhadores/as, da conciliação do trabalho com a vida familiar, e da igualdade de género. Uma delas é a de alargar a oferta de horários de trabalho mais flexíveis aos recursos humanos da CIM, para além do que está definido na lei. Exemplos deste tipo de práticas, já bastante comuns na realidade portuguesa, incluem, por exemplo, horários de entrada e de saída flexíveis, dentro de intervalos de tempo pré-estabelecidos, ou a possibilidade de organizar os dias ou semanas de trabalho, tirando algumas horas para resolver assuntos pessoais ou familiares. O comprometimento dos municípios na adoção de medidas deste tipo no âmbito do projeto Cávado Mais Igual, deverá igualmente ser extensível à CIM.

A implementação de mecanismos e procedimentos claramente definidos e ao alcance de todos/as os/as trabalhadores/as para reporte e tratamento de situações de assédio sexual e

Cávado + Igual

moral no local de trabalho constitui também outra medida fundamental para garantir não só o cumprimento da lei, como a promoção de um clima de bem-estar, confiança e justiça social para mulheres e homens no local de trabalho.

Com menor expressão nas práticas das organizações portuguesas encontra-se a inclusão de cláusulas de género na contratação de fornecedores, contratos programa ou outros tipos de contratos e serviços. Por isso mesmo, o estudo da viabilidade da implementação desta medida seria um sinal muito claro do compromisso da CIM com a promoção da igualdade de género, sendo, igualmente, um meio de consciencializar e influenciar as entidades e agentes do ambiente mais próximo.

No que diz respeito à formação em igualdade de género, enquanto entidade empregadora, a CIM tem a possibilidade não só de expandir a formação dos seus recursos humanos nesta matéria, assim como de a promover junto das suas partes interessadas.

A médio prazo, seria fundamental alargar as taxas de cobertura das respostas sociais de apoio à primeira infância e à população idosa, como forma de garantir não só a igualdade de oportunidades e o bem-estar das populações nestas faixas etárias, como de facilitar a conciliação do trabalho com a vida familiar da população residente na região do Cávado.

No domínio do desporto, a desproporção entre homens e mulheres no número de praticantes federados pode ser contrariada através de medidas de ação positiva desenvolvidas pela CIM, no sentido de atrair mais raparigas e mulheres para a prática desportiva em geral, e para os desportos maioritariamente praticados por homens em particular, e também de atrair mais rapazes e homens para os desportos maioritariamente praticados por mulheres.

Outras dimensões analisadas neste índice, nomeadamente, os indicadores referentes ao mercado de trabalho, à saúde, e à segurança nos quais a CIM do Cávado segue as tendências identificadas a nível nacional, constituem indicadores mais estruturais, cujo comportamento está diretamente associado a dinâmicas mais amplas das instituições e da sociedade portuguesa no geral. No entanto, a sua monitorização e o estudo da viabilidade de desenvolver medidas de contra tendência, como por exemplo, de ação positiva no mercado de trabalho, poderão também constituir um importante passo qualitativo no território.

O investimento da CIM do Cávado na área da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, nomeadamente através da promoção do projeto Cávado + Igual, faz antever mudanças significativas quanto ao seu posicionamento no Índice Intermunicipal de Igualdade de Género. Estas terão certamente impacto na construção de um território mais justo e igualitário, também em termos de igualdade de género.

Cávado + Igual

Bibliografia

Barbieri, P., Cutuli, G., Guetto, R., Scherer S. (2019), "Part-time employment as a way to increase women's employment: (Where) does it work?", *International Journal of Comparative Sociology*. 60(4):249-268. doi:[10.1177/0020715219849463](https://doi.org/10.1177/0020715219849463)

Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., Baierl, A., Eckner, J. (2020), "Part-time work and gender inequality in Europe: a comparative analysis of satisfaction with work-life balance", *European Societies*, 21:3, 378-402, doi: 10.1080/14616696.2018.1473627

Boll, C., Lagemann, A. (2019), "The Gender Pay Gap in EU Countries — New Evidence Based on EU-SES 2014 Data", *Intereconomics*, 54, 101–105 doi:10.1007/s10272-019-0802-7

CMRL - Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (2006), *Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Disponível em [efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_pt.pdf](https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_pt.pdf)

Comissão dos Direitos da Mulher e Igualdade de Oportunidades (CDMIO) (2003), *Relatório sobre as Mulheres e o Desporto (2002/2280(INI))*. Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getdoc.do?pubref=-//ep//nonsGMI+report+a5-20030167+0+doc+pdf+v0//pt>.

Comissão Mulheres e Desporto do Comité Olímpico de Portugal (COI) (2020), *Igualdade de Género. Recomendações de Boas Práticas*, Lisboa, COI.

EIGE (2016), Gender in Entrepreneurship, disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-entrepreneurship>

Kalleberg, A. L., Vallas, S. P. (2018), "Probing Precarious Work: Theory, Research, and Politics", in Kalleberg, A.L. e Vallas, S.P., (eds) *Precarious Work. Research in the Sociology of Work, Vol. 31*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 1-30. doi:[10.1108/S0277-283320170000031017](https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017).

Perista, H., Cardoso, A., Brásia, A., Abrantes, M., Perista, P. (2016), *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*, Lisboa, Cesis/CITE, disponível em https://cite.gov.pt/documents/14333/16933/INUT_livro_digital.pdf/0047dba2-150f-48a3-a050-c0564eaf1eba

Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., Rosa, R. (2017). *Livro Branco. Homens e Igualdade de Género em Portugal*, Instituto de Ciências Sociais / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.