

Cávado + Igual

Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG)

Aplicação aos Municípios da 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:

Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu, EEA Grants 2014-2021

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

Cávado + Igual

Conteúdo

Introdução.....	3
1. O Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG).....	3
2. Cálculo e análise do IMIG	4
2.1. Amares	5
2.2. Barcelos	13
2.3. Braga	21
2.4 Esposende	29
2.5 Terras de Bouro.....	37
2.6. Vila Verde	45
Síntese conclusiva	53
Bibliografia	56

Cávado + Igual

Introdução

Este documento corresponde a uma das atividades do projeto Cávado + Igual, nomeadamente o cálculo do Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG) para o conjunto dos seis municípios que integram a Comunidade Intermunicipal do Cávado: Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde. O IMIG foi desenvolvido no âmbito do Projeto *Local Gender Equality – Mainstreaming* de Género nas Comunidades Locais (2015-2016) e financiado pelas EEA Grants, encontrando-se disponível em <https://lge.ces.uc.pt/outputs.php>. Num ou noutro caso devidamente assinalados, procedeu-se a uma atualização, decorrente de alterações entretanto ocorridas nas fontes de referência para o cálculo do índice.

No primeiro ponto do documento apresentam-se os objetivos, a lógica e a composição do IMIG. O segundo é dedicado ao cálculo do Índice para cada um dos municípios que compõem a CIM do Cávado, analisando não apenas o resultado final, mas também as áreas em que os mesmos estão mais bem posicionados e aquelas onde existe margem de melhoria. No ponto final procede-se à comparação entre os seis municípios.

1. O Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG)

O Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG) apresenta-se como uma ferramenta de medição da situação dos municípios em termos de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. É 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 autarquia ou na prestação de serviços; e Desporto. Constitui uma ferramenta de (auto)monitorização dos municípios, traduzindo os esforços empreendidos e, desejavelmente, motivando o conjunto das partes interessadas para a melhoria da situação de mulheres e homens no respetivo concelho.

Trata-se de uma ferramenta de *diagnóstico*, de *consciencialização* da posição relativa de cada município no conjunto dos municípios nacionais e de *monitorização*, no sentido em que permite ir acompanhando o impacto das medidas implementadas na evolução da posição do município. Finalmente, tem ainda como objetivo a *sensibilização dos/as decisores/as políticos/as* para a importância do investimento em políticas de igualdade de género e a mobilização para a sua implementação, numa estratégia competitiva de elevação da posição no *ranking*, bem como de reconhecimento dos esforços e investimentos já realizados. Deixa ainda margem para progresso, nomeadamente pela introdução de indicadores que remetem para práticas

Cávado + Igual

importantes, mas ainda raras, ou mesmo inexistentes no panorama nacional das medidas de promoção de igualdade entre mulheres e homens (como, por exemplo, a “Inclusão de cláusulas de género ou de igualdade entre mulheres e homens na contratação com fornecedores e/ou nos contratos-programa com IPSS e outras entidades, ou ainda a “Implementação de medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho na autarquia”).

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 autarquias enquanto *entidades empregadoras, prestadoras de bens e serviços e reguladoras das atividades desenvolvidas nos seus territórios*. No entanto, o IMIG não contempla apenas indicadores que remetem para a ação direta das 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, de serviços de igualdade de género e de atendimento a vítimas de violência doméstica, formação em igualdade de género de pessoal ao serviço da autarquia, 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 no executivo ou a assembleia municipal).

Uma parte dos indicadores encontra-se disponível nas estatísticas oficiais com desagregação por município, principalmente através da “Área Municípios” da Pordata, acessível online (<http://www.pordata.pt/Municipios>). Para outra parte, a fonte é a própria autarquia, 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*.

2. Cálculo e análise do IMIG

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

Cávado + Igual

2.1. Amares

Tabela 2.1. IMIG de Amares

Indicador	Fonte	Valores Instruções e classificação	Posição do município
AÇÃO SOCIAL			
1. Taxa de cobertura das respostas sociais para a 1.ª infância* *Anteriormente “Taxa de cobertura de creche e ama (0-3 anos)”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social (http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e)	<i>Classificação*:</i> - >=70,1% - De 48,9% a 70,0% - De 33,1% a 48,8% - Até 33,0% *Anteriormente: - Maior ou igual a 80,1% - De 60,1% a 80,0% - De 40,1% a 60,0% - De 20,1% a 40,0% - Até 20%	Até 33%
2. Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas* *Anteriormente “Taxa de cobertura das respostas Centro de Dia, Estrutura Residencial para pessoas Idosas e Serviço de Apoio Domiciliário”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social (http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e)	<i>Classificação*:</i> - >=30,1% - 20,1% a 30,0% - 12,6% a 20,0% - Até 12,5% *Anteriormente: - 20% e mais - De 16,9% a 19,9% - De 11,2% a 16,8% - De 5,7% a 11,1% - Até 5,6%	Até 12,5%
EDUCAÇÃO			
3. Taxa real de pré-escolarização	DGEEC/MEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação 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/)	<i>Classificação*:</i> - > de 97,7% - De 92,7% a 97,7% - De 87,6% a 92,6% - Menos de 87,6% *Anteriormente: - Mais de 87,7% - De 82,7% a 87,7% - De 77,6% a 82,6% - Menos 77,6%	96,3%
EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO			
4. Diferencial no ganho médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem)	PORDATA Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019) Indicador: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo: quadros superiores	<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	Opp

Cávado + Igual

	http://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		
5. Proporção de trabalhadoras no total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial	<p>PORDATA</p> <p>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 http://www.pordata.pt/Municipios/Trabalhadores+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+regime+de+duram%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho-407</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 54,9% - De 55% a 69,9% - 70% e mais 	66,4%
6. Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	<p>PORDATA</p> <p>Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>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</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% - Até 29,9% 	39,3%
7. Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de Dados: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>- Quadros de Pessoal Números absolutos</p> <p>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+situam%C3%A7%C3%A3o+na+profiss%C3%A3o-293</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De Menos de 0pp a 1,9pp - De 2pp a 3,9pp - De 4pp a 5,9pp - 6pp e mais 	5pp
SEGURANÇA			
8. Crimes contra as pessoas registados pelas polícias por mil habitantes*	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de dados:</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 5‰ - De 5,1‰ a 10‰ 	7,8‰

Cávado + Igual

	DGPJ/MJ (dados disponíveis até 2014) (http://www.pordata.pt/Municipios/Crimes+registados+pelas+policias+total+e+por+algumas+categorias+de+crime-600) População residente: (estimativa a 31/12) (http://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++estimativas+a+31+de+Dezembro-120)	- De 10,1% a 20% - Mais de 20 %	
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA			
9. Existência de, pelo menos, uma estrutura de atendimento a pessoas afetadas pela violência doméstica	Autarquia , visível no respetivo website Consultar o Guia de Recursos na Área da Violência Doméstica da CIG (http://www.igualdade.gov.pt/guiaderecursosvd)	<i>Classificação:</i> a) A autarquia possui estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica b) Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho c) Não existe estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho	Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho
POPULAÇÃO e SAÚDE			
10. Taxa de mortalidade infantil	PORDATA Fontes/Entidades: INE (Dados de 2020) (http://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+mortalidade+infantil-371)	<i>Classificação:</i> - 0% - De 0,1% a 4,9% - De 5% a 9,9% - 10% e mais	0%
PARIDADE NO EXECUTIVO			
11. Proporção de mulheres membros da Assembleia Municipal	Autarquia	<i>Classificação:</i> - Até 19,9% - De 20% a 29,9% - De 30 a 39,9% - De 40 a 59,9% - 60% e mais	30,6%
12. Proporção de mulheres no executivo municipal	Autarquia	<i>Instruções:</i> Considerar apenas vereadores e vereadoras com pelouros atribuídos <i>Classificação:</i> - 60% e mais - De 40% a 59,9% - De 30% a 39,9% - De 20% a 29,9% - Até 19,9%	25%
MEDIDAS PARA A IGUALDADE			
13. Existência de Plano para a Igualdade	Autarquia	<i>Classificação:</i> a) Plano para a Igualdade em implementação, sustentado pela realização de um diagnóstico	Nunca teve Plano para a Igualdade

Cávado + Igual

		<p>b) Plano para a Igualdade em implementação, não sustentado por um diagnóstico</p> <p>c) Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado</p> <p>d) Nunca teve Plano para a Igualdade</p>	
14. Existência de um serviço específico na autarquia destinado às questões da Igualdade de Género	Autarquia , visível no respetivo website	<p><i>Instruções:</i></p> <p>Tal serviço deve fazer referência à Igualdade de Género ou à Igualdade entre Mulheres e Homens na sua designação, e assim constar na orgânica da autarquia.</p> <p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sim - Não 	Não
15. Implementação de medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho na autarquia	Autarquia , consubstanciado em Código ou Regulamento, disponível no website da autarquia	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sim - Não 	Não
16. Proporção de trabalhadores/as da autarquia com formação em Igualdade de Género	Autarquia , disponível no respetivo website	<p><i>Instruções:</i></p> <p>Entende-se por “formação em IG” uma atividade integrada no plano anual de formação, visível no relatório anual de atividades, disponível no website da autarquia</p> <p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.	Autarquia , consubstanciado em Código de Boas Práticas, disponível no website da autarquia	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)	Autarquia	<p><i>Instruções:</i></p> <p>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.</p> <p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sim - Não 	Não
DESPORTO			

Cávado + Igual

19. Proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados	Autarquia Indicador: % de raparigas/mulheres no total de praticantes federados/as	<i>Classificação:</i> - 50% e mais - De 33,4% a 49,9% - De 26% a 33,3% - Até 25,9%	Até 25,9%
EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS			
20. Existência de universidade ou estrutura semelhante dirigida à população adulta e/ou idosa	Autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Sim

Amares soma um total de 38 em 100 pontos possíveis no IMIG, o que é revelador da margem que o município tem para melhorar os seus indicadores de igualdade de género. Começando pela representação de homens e mulheres no poder local, o município está bastante aquém da paridade, apresentando apenas 1/4 de mulheres no executivo municipal (indicador 12), e cerca de 30% na assembleia municipal (Indicador 11). Para além de uma questão de justiça social (as mulheres eram, em 2020, 51,8% da população residente do concelho¹), a presença equitativa de mulheres nos lugares de decisão contribui para a contemplação da sua situação, desejos e necessidades nas políticas locais. Para além disso, a ocupação de cargos de liderança por mulheres é um importante veículo de visibilização das possibilidades de participação política e pública das mulheres, sobretudo para as gerações mais jovens.

O cuidado de crianças e outras pessoas dependentes continua ainda a ser uma responsabilidade desproporcionalmente assumida pelas mulheres (Perista et al., 2016; Wall et al., 2017), muitas vezes prejudicando as esferas laboral e pessoal. É nesse sentido que a existência de respostas sociais para crianças e para outras pessoas dependentes é essencial para a viabilização da vida profissional, sobretudo para as mulheres. Amares apresenta uma taxa de cobertura bastante baixa, que não ultrapassa os 33% nas respostas sociais para a 1ª infância (indicador 1) e os 12,5% nas principais respostas sociais para as pessoas idosas (indicador 2).

A situação para as crianças em idade pré-escolar apresenta um panorama melhor do que o traçado para as crianças dos 0 aos 3 anos em termos de respostas sociais, atingindo o município uma taxa real de pré-escolarização de 92,7% (indicador 3), ainda assim a mais baixa dos municípios que constituem a CIM do Cávado.

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 2021²), as

¹ INE, PORDATA (2021),

<https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++m%C3%A9dia+anual+total+e+por+sexo-357>

²<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>

Cávado + Igual

mulheres idosas são menos escolarizadas do que os homens³ 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. É, pois, bastante positiva a existência da Universidade Sénior de Amares (indicador 20).

A presença no mercado de trabalho formal e a situação das mulheres ao nível do emprego são também importantes indicadores para aferir a igualdade de género num determinado território. 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, sobretudo para as mulheres, que assim libertam uma parte do seu dia para as responsabilidades domésticas e familiares. 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). No caso de Amares, as mulheres representam cerca de 2/3 do total de trabalhadores/as a tempo parcial (indicador 5), confirmando-se, portanto, a sua sobrerrepresentação nesta modalidade de trabalho. As mulheres encontram-se também numa situação de maior precariedade, não chegando a 40% do total de trabalhadores/as com contrato sem termo (indicador 6) e estão sub-representadas na categoria de “empregadoras”, com um diferencial de 5 pontos percentuais entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino (indicador 7). Destacando-se pela positiva nos indicadores relativos ao emprego, não existe qualquer diferença entre o ganho médio mensal de mulheres e homens quadros superiores que trabalham por conta de outrem (indicador 4).

Amares obtém igualmente um resultado bastante positivo ao nível da taxa de mortalidade infantil, que regista um valor nulo (indicador 10), o que acontece na maioria, mas não em todos, os municípios que compõem a CIM.

O desporto é uma atividade integrante da esfera pessoal com importantes benefícios para a saúde física e mental. No entanto, 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). Isso é confirmado no caso de Amares, onde a proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados não ultrapassa a faixa “até aos 25,9%” (indicador 19), ficando ainda abaixo do valor nacional de 29,7% em 2017 (COI, 2020: 7). É, pois, recomendável que a autarquia intervenha ativamente nesta situação, promovendo e

³ 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

apoiando a prática desportiva das raparigas/mulheres, nomeadamente diversificando as modalidades disponíveis e reforçando o apoio às que têm maior adesão por parte das mulheres.

No que se refere à segurança, nomeadamente aos crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias, Amares regista 7,8‰ (indicador 8), um valor ligeiramente acima dos restantes municípios que compõem a CIM.

Passando agora à análise das medidas específicas de promoção da igualdade por parte da autarquia, estas podem dividir-se entre as que respeitam à autarquia enquanto entidade empregadora e enquanto responsável pelas políticas locais. Os Planos Municipais para a Igualdade contemplam estas duas vertentes da autarquia. Sendo desejavelmente suportado por um diagnóstico interno e externo, constitui-se como um importante instrumento de políticas públicas locais para a igualdade, incluindo a igualdade de género. Amares nunca teve plano para a igualdade (indicador 13), prevenindo-se, contudo, a reversão dessa situação a breve prazo, com o desenvolvimento do projeto Pró-Igualdade no Cávado (<https://www.cimcavado.pt/coesao-social/>). Amares também não possui um serviço específico destinado às questões da igualdade de género (indicador 14). O facto de se tratar de um município relativamente pequeno em termos de população residente não retira pertinência e viabilidade à existência de um serviço deste tipo, como acontece em outros municípios de dimensão semelhante.

No que respeita especificamente à violência doméstica, a autarquia não possui uma estrutura própria de atendimento para esse efeito, mas existe essa resposta no concelho (indicador 9) na lógica de projeto. Convinha assegurar a existência de uma estrutura permanente. Alerta-se, ainda, que no Guia de Recursos da CIG, que constitui a fonte deste indicador no IMIG, e também um recurso para potenciais vítimas, surge apenas a menção à valência de “Resposta de Apoio Psicológico a crianças e jovens”⁴, pelo que se recomenda a correção desta informação para a extensão às vítimas adultas de violência doméstica.

A inclusão de cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programas com IPSS e outro tipo de entidades seria uma medida eficaz de promoção da igualdade de género nos territórios locais (por exemplo, no financiamento de atividades desportivas, já mencionado). A existência de Código de Boas Práticas, disponível no *website* da autarquia, poderia incentivar as entidades a adotarem esse tipo de medidas. Amares, tal como os restantes municípios portugueses, ainda não deu esse passo (indicador 17).

Bem mais comum na realidade dos municípios portugueses, e fazendo parte das responsabilidades de promoção da igualdade e da conciliação entre as diferentes esferas da vida da autarquia enquanto entidade empregadora, é a possibilidade dada aos/às trabalhadores/as de reorganização do 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

⁴ <http://www.guiaderecursosvd.cig.gov.pt/#/>

Cávado + Igual

flexível das horas de trabalho, etc.). No entanto, Amares não dispõe (ainda) de medidas de flexibilidade horária que facilitem a conciliação (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 municipais, a proporção de trabalhadores/as do município de Amares que frequentaram esse tipo de ações não chega aos 10% (indicador 16). Prevê-se que esta situação seja pelo menos parcialmente revertida com o desenvolvimento do Projeto Cávado + Igual, que contempla ações de formação deste tipo.

Por fim, a autarquia de Amares ainda não implementou medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho. Para além da vantagem de possuir um guia de atuação nestes casos, a existência de um código ou regulamento e a sua visibilização no *website* da autarquia, poderia ainda produzir efeitos no incremento da denúncia de casos. No mesmo sentido, seria um instrumento fundamental para a consciencialização do que são casos de assédio, podendo inclusivamente ter um efeito dissuasor em possíveis pessoas agressoras, ao transmitir a mensagem de que não são situações admissíveis, e de que existem mecanismos de atuação previstos.

Cávado + Igual

2.2. Barcelos

Tabela 2.2. IMIG de Barcelos

Indicador	Fonte	Valores Instruções e classificação	Posição do município
AÇÃO SOCIAL			
1. Taxa de cobertura das respostas sociais para a 1.ª infância* *Anteriormente “Taxa de cobertura de creche e ama (0-3 anos)”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação*:</i> - >=70,1% - De 48,9% a 70,0% - De 33,1% a 48,8% - Até 33,0% <i>*Anteriormente:</i> - Maior ou igual a 80,1% - De 60,1% a 80,0% - De 40,1% a 60,0% - De 20,1% a 40,0% - Até 20%	33,1% a 48,8%
2. Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas* *Anteriormente “Taxa de cobertura das respostas Centro de Dia, Estrutura Residencial para pessoas Idosas e Serviço de Apoio Domiciliário”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=30,1% - 20,1% a 30,0% - 12,6% a 20,0% - Até 12,5% <i>*Anteriormente:</i> - 20% e mais - De 16,9% a 19,9% - De 11,2% a 16,8% - De 5,7% a 11,1% - Até 5,6%	Até 12,5%
EDUCAÇÃO			
3. Taxa real de pré-escolarização	DGEEC/MEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação 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/	<i>Classificação:</i> - > de 97,7% - De 92,7% a 97,7% - De 87,6% a 92,6% - Menos de 87,6% <i>*Anteriormente:</i> - Mais de 87,7% - De 82,7% a 87,7% - De 77,6% a 82,6% - Menos 77,6%	>97,7%
EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO			
4. Diferencial no ganho médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem)	PORDATA Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019) Indicador: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo: quadros superiores http://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+m+asculino+por+conta+de+outrem+	<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	12,5pp

Cávado + Igual

	total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-280)		
5. Proporção de trabalhadoras no total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial	<p>PORDATA</p> <p>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 (http://www.pordata.pt/Municipios/Trabalhadores+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+regime+de+dur%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho-407)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 54,9% - De 55% a 69,9% - 70% e mais 	61,5%
6. Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	<p>PORDATA</p> <p>Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>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)</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% - Até 29,9% 	53%
7. Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de Dados: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>- Quadros de Pessoal Números absolutos</p> <p>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)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De Menos de 0pp a 1,9pp - De 2pp a 3,9pp - De 4pp a 5,9pp - 6pp e mais 	5,5pp
SEGURANÇA			
8. Crimes contra as pessoas registados pelas polícias por mil habitantes	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de dados: DGPJ/MJ (dados disponíveis até 2014) (http://www.pordata.pt/Municipios/Crimes+registados+pelas+poli)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 5‰ - De 5,1‰ a 10‰ - De 10,1‰ a 20‰ - Mais de 20 ‰ 	6,2‰

Cávado + Igual

	cias+total+e+por+algumas+categorias+de+crime-600)		
*Anteriormente “Crimes contra as pessoas registados pela GNR, PSP e PJ por mil habitantes”	População residente: (estimativa a 31/12) (http://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++estimativas+a+31+de+Dezembro-120)		
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA			
9. Existência de, pelo menos, uma estrutura de atendimento a pessoas afetadas pela violência doméstica	Autarquia , visível no respetivo website Consultar o Guia de Recursos na Área da Violência Doméstica da CIG (http://www.igualdade.gov.pt/guiaderecursosvd)	Classificação: a) A autarquia possui estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica b) Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho c) Não existe estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho	Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho
POPULAÇÃO e SAÚDE			
10. Taxa de mortalidade infantil	PORDATA Fontes/Entidades: INE (Dados de 2020) (http://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+mortalidade+infantil-371)	Classificação: - 0‰ - De 0,1‰ a 4,9‰ - De 5‰ a 9,9‰ - 10‰ e mais	2,3‰
PARIDADE NO EXECUTIVO			
11. Proporção de mulheres membros da Assembleia Municipal	Autarquia	Classificação: - Até 19,9% - De 20% a 29,9% - De 30 a 39,9% - De 40 a 59,9% - 60% e mais	24,4%
12. Proporção de mulheres no executivo municipal	Autarquia	Instruções: Considerar apenas vereadores e vereadoras com pelouros atribuídos Classificação: - 60% e mais - De 40% a 59,9% - De 30% a 39,9% - De 20% a 29,9% - Até 19,9%	33,3%
MEDIDAS PARA A IGUALDADE			
13. Existência de Plano para a Igualdade	Autarquia	Classificação: a) Plano para a Igualdade em implementação, sustentado pela realização de um diagnóstico b) Plano para a Igualdade em implementação, não sustentado por um diagnóstico	Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado

Cávado + Igual

		c) Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado d) Nunca teve Plano para a Igualdade	
14. Existência de um serviço específico na autarquia destinado às questões da Igualdade de Género	Autarquia , visível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Tal serviço deve fazer referência à Igualdade de Género ou à Igualdade entre Mulheres e Homens na sua designação, e assim constar na orgânica da autarquia. <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 autarquia	Autarquia , consubstanciado em Código ou Regulamento, disponível no website da autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
16. Proporção de trabalhadores/as da autarquia com formação em Igualdade de Género	Autarquia , disponível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Entende-se por "formação em IG" uma atividade integrada no plano anual de formação, visível no relatório anual de atividades, disponível no website da autarquia <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.	Autarquia , consubstanciado em Código de Boas Práticas, disponível no website da autarquia	<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)	Autarquia	<i>Instruções:</i> 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			

Cávado + Igual

19. Proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados	Autarquia Indicador: % de raparigas/mulheres no total de praticantes federados/as	<i>Classificação:</i> - 50% e mais - De 33,4% a 49,9% - De 26% a 33,3% - Até 25,9%	Até 25,9%
EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS			
20. Existência de universidade ou estrutura semelhante dirigida à população adulta e/ou idosa	Autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Sim

Barcelos soma um total de 48 em 100 pontos possíveis no IMIG, ocupando um lugar intermédio no conjunto dos municípios da CIM, mas evidenciando ainda uma grande margem de progresso em termos dos indicadores de igualdade de género. Com uma grande participação em termos de assembleia municipal, não vai, contudo, além de ¼ de representação de mulheres (indicador 11). No executivo municipal o panorama é um pouco mais paritário, ainda assim ficando por 1/3 de mulheres (indicador 12) num concelho onde as mulheres representam 52,3% do total da população⁵. A presença equitativa de mulheres nos lugares de decisão ao nível local 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.

O cuidado de crianças e outras pessoas dependentes continua ainda a ser uma responsabilidade desproporcionalmente assumida pelas mulheres (Perista et al., 2016; Wall et al., 2017), muitas vezes prejudicando as esferas laboral e pessoal. É nesse sentido que a existência de respostas sociais para crianças e para outras pessoas dependentes é essencial para a viabilização da vida profissional, sobretudo para as mulheres. Barcelos apresenta uma taxa de cobertura nas respostas sociais para a 1ª infância abaixo dos 50% (indicador 1) e o valor é especialmente preocupante para as pessoas idosas, onde não ultrapassa os 12,5% (indicador 2).

O panorama para as crianças em idade pré-escolar apresenta-se bem mais favorável do que o traçado para as crianças dos 0 aos 3 anos em termos de respostas sociais, atingindo o município uma taxa real de pré-escolarização de 100% (indicador 3), situação que partilha com mais três dos seis municípios que constituem a CIM do Cávado.

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 2021⁶), as

⁵ INE, PORDATA, 2021,

<https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++m%C3%A9dia+anual+total+e+por+sexo-357>

⁶<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>

Cávado + Igual

mulheres idosas são menos escolarizadas do que os homens⁷ 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. É, pois, bastante positiva a existência de uma estrutura deste tipo em Barcelos (indicador 20).

A presença no mercado de trabalho formal e a situação das mulheres ao nível do emprego são também importantes indicadores para aferir a igualdade de género num determinado território. 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, sobre as quais continuam a recair as responsabilidades dos 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).

No caso de Barcelos, as mulheres representam 61,5% do total de trabalhadores/as a tempo parcial (indicador 5), confirmando-se, portanto, a sua sobrerrepresentação nesta modalidade de trabalho. Regista-se também um *gap* de 12,5 pontos percentuais no ganho médio mensal de mulheres e homens quadros superiores que trabalham por conta de outrem (indicador 4). O diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino é de 5,5 pontos percentuais, o maior registado nos municípios que compõem a CIM (indicador 7). Já no que respeita ao indicador que pretende medir a precariedade, as mulheres apresentam uma situação bastante favorável, sendo 53% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo (indicador 6). Barcelos é mesmo o único município da CIM do Cávado em que as mulheres são mais de metade dos/as trabalhadores por conta de outrem com contrato sem termo.

No indicador relativo à saúde, Barcelos obtém o pior resultado do conjunto dos municípios da CIM, com uma taxa de mortalidade infantil de 2,3‰ (indicador 10) em 2020, mas, ainda assim abaixo da registada a nível nacional (2,4‰).

O desporto é uma atividade integrante da esfera pessoal com importantes benefícios para a saúde física e mental. No entanto, 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). Isso é confirmado no caso de Barcelos, onde, segundo a Carta

⁷ 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

Desportiva de 2021⁸, as atletas femininas representam apenas cerca de 11% do total de atletas do concelho (p. 102). No futebol, que abarca 61,3% do total de atletas de todas as modalidades desportivas do concelho, as raparigas/mulheres são apenas 2% (p. 103). No que concerne ao indicador selecionado para o IMIG, a proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados não ultrapassa a faixa “até aos 25,9%” (indicador 19), ficando ainda abaixo do valor nacional de 29,7% em 2017 (COI, 2020: 7). É, pois, recomendável que a autarquia intervenha ativamente nesta situação, promovendo e apoiando a prática desportiva das raparigas/mulheres, nomeadamente diversificando as modalidades disponíveis e reforçando o apoio às que têm maior adesão por parte destas. A referida Carta Desportiva do Município de Barcelos 2021, ao disponibilizar dados desagregados por sexo, constitui um diagnóstico da situação do concelho e deverá sustentar e informar as necessárias intervenções em prol de uma desejada maior igualdade de género no desporto.

No que se refere à segurança, nomeadamente aos crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias, Barcelos regista 6,2‰ (indicador 8), o valor mais baixo do conjunto de municípios que compõem a CIM.

Passando agora à análise das medidas específicas de promoção da igualdade por parte da autarquia, estas podem dividir-se entre as que respeitam à autarquia enquanto entidade empregadora e enquanto responsável pelas políticas locais. Os Planos Municipais para a Igualdade contemplam estas duas vertentes da autarquia. Sendo desejavelmente suportado por um diagnóstico interno e externo, constituem-se como um importante instrumento de políticas públicas locais para a igualdade, incluindo a igualdade de género. Barcelos é um dos dois municípios da CIM que já deu esse passo, embora não conte atualmente com um plano em vigor e atualizado (indicador 13). Prevê-se, contudo, a reversão dessa situação a breve prazo, com o desenvolvimento do projeto Pró-Igualdade no Cávado (<https://www.cimcavado.pt/coesao-social/>).

Barcelos também não possui um serviço específico destinado às questões da igualdade de género (indicador 14), embora faça referência à temática no seu *website* “A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa. Por esta razão, o Município assume uma responsabilidade maior no incentivo à participação e representação dos munícipes na vida política, social, económica e cultural, procurando defender os seus direitos civis e sociais, através de políticas e medidas inclusivas, tendo por base a erradicação de estereótipos ligados ao género, às raças, às religiões e às etnias”⁹. Assumida que está a responsabilidade do município na implementação das medidas de igualdade de género, haveria vantagem em avançar para a retoma de um instrumento orientador dessa política e da sua contemplação na sua estrutura orgânica.

⁸ <https://www.cm-barcelos.pt/viver/desporto/carta-desportiva-municipal/>

⁹ <https://www.cm-barcelos.pt/viver/coesao-social-saude-publica/igualdade-e-nao-discriminacao/>

Cávado + Igual

Considera-se, ainda, que a autarquia reúne as condições para esta concretização, que este e outros projetos na área ajudam a cimentar.

No que respeita especificamente à violência doméstica, a autarquia não possui uma estrutura própria de atendimento para esse efeito, mas existe essa resposta no concelho (indicador 9). O site da autarquia contém um separador relacionado com a violência doméstica, onde consta a respetiva definição, as linhas de apoio e as ligações úteis. No Guia de Recursos da CIG, que constitui a fonte deste indicador no IMIG, surgem três respostas disponíveis. Reitera-se, contudo, a conveniência de assegurar a existência de uma estrutura permanente no concelho (ou seja, não apenas na lógica de projeto) de atendimento a vítimas de violência doméstica.

A inclusão de cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programas com IPSS e outro tipo de entidades seria uma medida eficaz de promoção da igualdade de género nos territórios locais (por exemplo, no financiamento de atividades desportivas, já mencionado). A existência de Código de Boas Práticas, disponível no *website* da autarquia, poderia incentivar as entidades a adotarem esse tipo de medidas. Barcelos, tal como os restantes municípios portugueses, ainda não deu esse passo (indicador 17).

Bem mais comum na realidade dos municípios portugueses, e fazendo parte das responsabilidades de promoção da igualdade e da conciliação entre as diferentes esferas da vida da autarquia enquanto entidade empregadora, é a possibilidade dada aos/às trabalhadores/as de reorganização do 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.). No entanto, Barcelos não dispõe (ainda) de medidas de flexibilidade horária que facilitem a conciliação (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 municipais, a proporção de trabalhadores/as do município de Barcelos que frequentaram esse tipo de ações não chega aos 10% (indicador 16). Prevê-se que esta situação seja pelo menos parcialmente revertida com o desenvolvimento do Projeto Cávado + Igual, que contempla ações de formação deste tipo.

Por fim, a autarquia de Barcelos ainda não implementou medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho. Para além da vantagem de possuir um guia de atuação nestes casos, a existência de um código ou regulamento e a sua visibilização no *website* da autarquia, poderia ainda produzir efeitos no incremento da denúncia de casos. No mesmo sentido, seria um instrumento fundamental para a consciencialização do que são casos de assédio, podendo inclusivamente ter um efeito dissuasor em possíveis pessoas agressoras, ao transmitir a mensagem de que não são situações admissíveis, e de que existem mecanismos de atuação previstos.

Cávado + Igual

2.3. Braga

Tabela 2.3. IMIG de Braga

Indicador	Fonte	Valores Instruções e classificação	Posição do município
AÇÃO SOCIAL			
1. Taxa de cobertura das respostas sociais para a 1.ª infância* *Anteriormente “Taxa de cobertura de creche e ama (0-3 anos)”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=70,1% - De 48,9% a 70,0% - De 33,1% a 48,8% - Até 33,0% <i>*Anteriormente:</i> - Maior ou igual a 80,1% - De 60,1% a 80,0% - De 40,1% a 60,0% - De 20,1% a 40,0% - Até 20%	33,1% a 48,8%
2. Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas* *Anteriormente “Taxa de cobertura das respostas Centro de Dia, Estrutura Residencial para pessoas Idosas e Serviço de Apoio Domiciliário”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=30,1% - 20,1% a 30,0% - 12,6% a 20,0% - Até 12,5% <i>*Anteriormente:</i> - 20% e mais - De 16,9% a 19,9% - De 11,2% a 16,8% - De 5,7% a 11,1% - Até 5,6%	Até 12,5%
EDUCAÇÃO			
3. Taxa real de pré-escolarização	DGEEC/MEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação 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/	<i>Classificação:</i> - > de 97,7% - De 92,7% a 97,7% - De 87,6% a 92,6% - Menos de 87,6% <i>*Anteriormente:</i> - Mais de 87,7% - De 82,7% a 87,7% - De 77,6% a 82,6% - Menos 77,6%	>97,7%
EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO			
4. Diferencial no ganho médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem)	PORDATA Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019) Indicador: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo: quadros superiores http://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+m+asculino+por+conta+de+outrem+	<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	17,5pp

Cávado + Igual

	total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-280)		
5. Proporção de trabalhadoras no total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial	<p>PORDATA</p> <p>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 (http://www.pordata.pt/Municipios/Trabalhadores+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+regime+de+dur%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho-407)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 54,9% - De 55% a 69,9% - 70% e mais 	65%
6. Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	<p>PORDATA</p> <p>Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>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)</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% - Até 29,9% 	45,6%
7. Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de Dados: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>- Quadros de Pessoal Números absolutos</p> <p>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)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De Menos de 0pp a 1,9pp - De 2pp a 3,9pp - De 4pp a 5,9pp - 6pp e mais 	3,9pp
SEGURANÇA			
8. Crimes contra as pessoas registados pelas polícias por mil habitantes	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de dados: DGPJ/MJ (dados disponíveis até 2014) (http://www.pordata.pt/Municipios/Crimes+registados+pelas+poli)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 5‰ - De 5,1‰ a 10‰ - De 10,1‰ a 20‰ - Mais de 20‰ 	6,4‰

Cávado + Igual

	cias+total+e+por+algumas+categorias+de+crime-600)		
*Anteriormente “Crimes contra as pessoas registados pela GNR, PSP e PJ por mil habitantes”	População residente: (estimativa a 31/12) (http://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++estimativas+a+31+de+Dezembro-120)		
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA			
9. Existência de, pelo menos, uma estrutura de atendimento a pessoas afetadas pela violência doméstica	Autarquia , visível no respetivo website Consultar o Guia de Recursos na Área da Violência Doméstica da CIG (http://www.igualdade.gov.pt/guiaderecursosvd)	Classificação: a) A autarquia possui estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica b) Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho c) Não existe estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho	A autarquia possui estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica
POPULAÇÃO e SAÚDE			
10. Taxa de mortalidade infantil	PORDATA Fontes/Entidades: INE (Dados de 2020) (http://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+mortalidade+infantil-371)	Classificação: - 0‰ - De 0,1‰ a 4,9‰ - De 5‰ a 9,9‰ - 10‰ e mais	1,8‰
PARIDADE NO EXECUTIVO			
11. Proporção de mulheres membros da Assembleia Municipal	Autarquia	Classificação: - Até 19,9% - De 20% a 29,9% - De 30 a 39,9% - De 40 a 59,9% - 60% e mais	25,3%
12. Proporção de mulheres no executivo municipal	Autarquia	Instruções: Considerar apenas vereadores e vereadoras com pelouros atribuídos Classificação: - 60% e mais - De 40% a 59,9% - De 30% a 39,9% - De 20% a 29,9% - Até 19,9%	50%
MEDIDAS PARA A IGUALDADE			
13. Existência de Plano para a Igualdade	Autarquia	Classificação: a) Plano para a Igualdade em implementação, sustentado pela realização de um diagnóstico b) Plano para a Igualdade em implementação, não sustentado por um diagnóstico	Nunca teve Plano para a Igualdade

Cávado + Igual

		c) Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado d) Nunca teve Plano para a Igualdade	
14. Existência de um serviço específico na autarquia destinado às questões da Igualdade de Género	Autarquia , visível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Tal serviço deve fazer referência à Igualdade de Género ou à Igualdade entre Mulheres e Homens na sua designação, e assim constar na orgânica da autarquia. <i>Classificação:</i> - Sim - Não	Sim
15. Implementação de medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho na autarquia	Autarquia , consubstanciado em Código ou Regulamento, disponível no website da autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
16. Proporção de trabalhadores/as da autarquia com formação em Igualdade de Género	Autarquia , disponível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Entende-se por "formação em IG" uma atividade integrada no plano anual de formação, visível no relatório anual de atividades, disponível no website da autarquia <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.	Autarquia , consubstanciado em Código de Boas Práticas, disponível no website da autarquia	<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)	Autarquia	<i>Instruções:</i> 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			

Cávado + Igual

19. Proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados	Autarquia Indicador: % de raparigas/mulheres no total de praticantes federados/as	<i>Classificação:</i> - 50% e mais - De 33,4% a 49,9% - De 26% a 33,3% - Até 25,9%	26% a 33,3%
EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS			
20. Existência de universidade ou estrutura semelhante dirigida à população adulta e/ou idosa	Autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Sim

Braga soma um total de 58 em 100 pontos possíveis no IMIG, sendo o município que regista o valor mais elevado no conjunto dos municípios da CIM e um dos dois que ultrapassa a fasquia dos 50 pontos. Apesar da boa posição relativa no conjunto dos municípios da CIM do Cávado, a pontuação obtida evidencia a margem de melhoria em termos de indicadores de igualdade de género. O município destaca-se pela positiva na composição do executivo municipal, com a paridade plena (indicador 12), sendo o único município da CIM nessa situação. Já o mesmo não acontece ao nível da assembleia municipal, onde as mulheres representam apenas um ¼ do total (indicador 11). 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. Pode também servir de exemplo para próximos executivos deste e dos outros municípios.

O cuidado de crianças e outras pessoas dependentes continua ainda a ser uma responsabilidade desproporcionalmente assumida pelas mulheres (Perista et al., 2016; Wall et al., 2017), muitas vezes prejudicando as esferas laboral e pessoal. É nesse sentido que a existência de respostas sociais para crianças e para outras pessoas dependentes é essencial para a viabilização da vida profissional, sobretudo para as mulheres. Braga regista uma taxa de cobertura nas respostas sociais para a 1ª infância que se situa no intervalo dos 33,1% aos 48,8% (indicador 1), apresentando um panorama ainda mais desfavorável para as pessoas idosas, onde a cobertura das principais respostas sociais não ultrapassa os 12,5% (indicador 2).

O cenário para as crianças em idade pré-escolar apresenta-se bem mais favorável do que o traçado para as crianças dos 0 aos 3 anos em termos de respostas sociais, atingindo o município uma taxa real de pré-escolarização de 100% (indicador 3), situação que partilha com mais três dos seis municípios que constituem a CIM do Cávado.

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 2021¹⁰), as

¹⁰<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>

Cávado + Igual

mulheres idosas são menos escolarizadas do que os homens¹¹ 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. É, pois, bastante positiva a existência de estruturas deste tipo no concelho de Braga (indicador 20).

A presença no mercado de trabalho formal e a situação das mulheres ao nível do emprego são também importantes indicadores para aferir a igualdade de género num determinado território. 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).

No caso de Braga, as mulheres representam 65% do total de trabalhadores/as a tempo parcial (indicador 5), confirmando-se, portanto, a sua sobrerrepresentação nesta modalidade de trabalho. Regista-se também um *gap* de 17,5 pontos percentuais no ganho médio mensal de mulheres e homens quadros superiores que trabalham por conta de outrem (indicador 4). O diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino é de 3,9 pontos percentuais, valor partilhado pelo município de Esposende e que, sendo ainda considerável, é o mais baixo registado nos municípios que compõem a CIM (indicador 7). Já no que respeita ao indicador que pretende medir a precariedade, as mulheres representam 45,6% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo (indicador 6).

No indicador relativo à saúde, Braga regista a segunda pior taxa de mortalidade infantil do território da CIM, 1,8‰ (indicador 10), apenas suplantada pelos 2,3‰ de Barcelos. Cifra-se, ainda assim, aquém da registada a nível nacional (2,4‰).

O desporto é uma atividade integrante da esfera pessoal com importantes benefícios para a saúde física e mental. No entanto, 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). Braga é um dos dois municípios da CIM que possui uma Carta

¹¹ 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

Desportiva, embora esta data já de 2014¹². Este é um instrumento muito útil para, entre outros aspetos, medir o usufruto da prática desportiva por parte de raparigas/mulheres e de rapazes/homens, assim como dos recursos e apoios existentes nas diferentes modalidades praticadas. Na carta de Desportiva de Braga é possível perceber a evidente predominância do futebol sobre todas as outras modalidades desportivas. Só o futebol contava com 67 clubes e 3770 atletas todos do género masculino, enquanto a segunda maior modalidade, o voleibol contabilizava apenas 17 clubes e era praticado por 672 raparigas/mulheres e 115 rapazes/homens (cf. p. 146). O valor indicado para a proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados em Braga é “de 26% a 33,3%” (indicador 19), ficando, pois, abaixo de 1/3. Embora carecendo de atualização, com a Carta Desportiva a autarquia de Braga dispõe de uma base de diagnóstico de suporte ao conjunto de medidas necessárias à redução do diferencial de prática desportiva entre géneros, nomeadamente promovendo ativamente a prática desportiva das raparigas/mulheres e investindo no apoio às modalidades que têm maior adesão por parte destas.

No que se refere à segurança, nomeadamente aos crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias, Braga fica nos 6,4‰ (indicador 8), um valor intermédio no conjunto de municípios que compõem a CIM.

Passando agora à análise das medidas específicas de promoção da igualdade por parte da autarquia, estas podem dividir-se entre as que respeitam à autarquia enquanto entidade empregadora e enquanto responsável pelas políticas locais. Os Planos Municipais para a Igualdade contemplam estas duas vertentes da autarquia. Sendo desejavelmente suportado por um diagnóstico interno e externo, constituem-se como um importante instrumento de políticas públicas locais para a igualdade, incluindo a igualdade de género. Braga nunca teve plano para a igualdade (indicador 13), prevendo-se, contudo, a reversão dessa situação a breve prazo, com o desenvolvimento do projeto Pró-Igualdade no Cávado (<https://www.cimcavado.pt/coesao-social/>). A autarquia é, contudo, uma das duas da CIM do Cávado que possui um serviço específico na sua estrutura orgânica destinado às questões da igualdade de género (indicador 14). O Gabinete de Informação e Acolhimento para a Igualdade (GI-API) “tem como missão desenvolver no concelho de Braga uma resposta municipal integrada, de apoio a Vítimas de Violência Doméstica, de combate à violência doméstica e de promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades”¹³ e é no seu âmbito que se integra a estrutura própria de atendimento para vítimas de violência doméstica (indicador 9). Para além da estrutura própria para ao efeito, a consulta do Guia de Recursos da CIG permite verificar a existência no concelho de um conjunto vasto e diversificado de respostas.

¹² <https://www.cm-braga.pt/pt/0101/viver/desporto/carta-desportiva>

¹³ <https://www.cm-braga.pt/pt/1101/viver/accao-social/intervencao-social/informacao-e-orientacao-social/item/item-1-6886>

Cávado + Igual

A inclusão de cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programas com IPSS e outro tipo de entidades seria uma medida eficaz de promoção da igualdade de género nos territórios locais (por exemplo, no financiamento de atividades desportivas, já mencionado). A existência de Código de Boas Práticas, disponível no *website* da autarquia, poderia incentivar as entidades a adotarem esse tipo de medidas. Braga, tal como os restantes municípios portugueses, ainda não deu esse passo (indicador 17).

Bem mais comum na realidade dos municípios portugueses, e fazendo parte das responsabilidades de promoção da igualdade e da conciliação entre as diferentes esferas da vida da autarquia enquanto entidade empregadora, é a possibilidade dada aos/às trabalhadores/as de reorganização do 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.). No entanto, Braga não dispõe (ainda) de medidas de flexibilidade horária que facilitem a conciliação (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 municipais, a proporção de trabalhadores/as do município de Braga que frequentaram esse tipo de ações não chega aos 10% (indicador 16). Prevê-se que esta situação seja pelo menos parcialmente revertida com o desenvolvimento do Projeto Cávado + Igual, que contempla ações de formação deste tipo.

Por fim, a autarquia de Braga ainda não implementou medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho. Para além da vantagem de possuir um guia de atuação nestes casos, a existência de um código ou regulamento e a sua visibilização no *website* da autarquia, poderia ainda produzir efeitos no incremento da denúncia de casos. No mesmo sentido, seria um instrumento fundamental para a consciencialização do que são casos de assédio, podendo inclusivamente ter um efeito dissuasor em possíveis pessoas agressoras, ao transmitir a mensagem de que não são situações admissíveis, e de que existem mecanismos de atuação previstos.

Cávado + Igual

2.4 Esposende

Tabela 2.4 IMIG de Esposende

Indicador	Fonte	Valores Instruções e classificação	Posição do município
AÇÃO SOCIAL			
1. Taxa de cobertura das respostas sociais para a 1.ª infância* *Anteriormente “Taxa de cobertura de creche e ama (0-3 anos)”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=70,1% - De 48,9% a 70,0% - De 33,1% a 48,8% - Até 33,0% <i>*Anteriormente:</i> - Maior ou igual a 80,1% - De 60,1% a 80,0% - De 40,1% a 60,0% - De 20,1% a 40,0% - Até 20%	48,9% a 70,0%
2. Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas* *Anteriormente “Taxa de cobertura das respostas Centro de Dia, Estrutura Residencial para pessoas Idosas e Serviço de Apoio Domiciliário”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=30,1% - 20,1% a 30,0% - 12,6% a 20,0% - Até 12,5% <i>*Anteriormente:</i> - 20% e mais - De 16,9% a 19,9% - De 11,2% a 16,8% - De 5,7% a 11,1% - Até 5,6%	Até 12,5%
EDUCAÇÃO			
3. Taxa real de pré-escolarização	DGEEC/MEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação 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/	<i>Classificação:</i> - > de 97,7% - De 92,7% a 97,7% - De 87,6% a 92,6% - Menos de 87,6% <i>*Anteriormente:</i> - Mais de 87,7% - De 82,7% a 87,7% - De 77,6% a 82,6% - Menos 77,6%	>97,7%
EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO			
4. Diferencial no ganho médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem)	PORDATA Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019) Indicador: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo: quadros superiores http://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+m+asculino+por+conta+de+outrem+	<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	34,5pp

Cávado + Igual

	total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-280)		
5. Proporção de trabalhadoras no total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial	<p>PORDATA</p> <p>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 (http://www.pordata.pt/Municipios/Trabalhadores+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+regime+de+dur%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho-407)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 54,9% - De 55% a 69,9% - 70% e mais 	50,1%
6. Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	<p>PORDATA</p> <p>Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>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)</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% - Até 29,9% 	42,6%
7. Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de Dados: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>- Quadros de Pessoal Números absolutos</p> <p>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)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De Menos de 0pp a 1,9pp - De 2pp a 3,9pp - De 4pp a 5,9pp - 6pp e mais 	3,9pp
SEGURANÇA			
8. Crimes contra as pessoas registados pelas polícias por mil habitantes	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de dados: DGPJ/MJ (dados disponíveis até 2014) (http://www.pordata.pt/Municipios/Crimes+registados+pelas+poli)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 5‰ - De 5,1‰ a 10‰ - De 10,1‰ a 20‰ - Mais de 20‰ 	6,6‰

Cávado + Igual

	cias+total+e+por+algumas+categorias+de+crime-600)		
*Anteriormente “Crimes contra as pessoas registados pela GNR, PSP e PJ por mil habitantes”	População residente: (estimativa a 31/12) (http://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++estimativas+a+31+de+Dezembro-120)		
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA			
9. Existência de, pelo menos, uma estrutura de atendimento a pessoas afetadas pela violência doméstica	Autarquia , visível no respetivo website Consultar o Guia de Recursos na Área da Violência Doméstica da CIG (http://www.igualdade.gov.pt/guiaderecursosvd)	<i>Classificação:</i> a) A autarquia possui estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica b) Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho c) Não existe estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho	A autarquia possui estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica
POPULAÇÃO e SAÚDE			
10. Taxa de mortalidade infantil	PORDATA Fontes/Entidades: INE (Dados de 2020) (http://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+mortalidade+infantil-371)	<i>Classificação:</i> - 0‰ - De 0,1‰ a 4,9‰ - De 5‰ a 9,9‰ - 10‰ e mais	0‰
PARIDADE NO EXECUTIVO			
11. Proporção de mulheres membros da Assembleia Municipal	Autarquia	<i>Classificação:</i> - Até 19,9% - De 20% a 29,9% - De 30 a 39,9% - De 40 a 59,9% - 60% e mais	16,7%
12. Proporção de mulheres no executivo municipal	Autarquia	<i>Instruções:</i> Considerar apenas vereadores e vereadoras com pelouros atribuídos <i>Classificação:</i> - 60% e mais - De 40% a 59,9% - De 30% a 39,9% - De 20% a 29,9% - Até 19,9%	20%
MEDIDAS PARA A IGUALDADE			
13. Existência de Plano para a Igualdade	Autarquia	<i>Classificação:</i> a) Plano para a Igualdade em implementação, sustentado pela realização de um diagnóstico b) Plano para a Igualdade em implementação, não sustentado por um diagnóstico	Nunca teve Plano para a Igualdade

Cávado + Igual

		c) Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado d) Nunca teve Plano para a Igualdade	
14. Existência de um serviço específico na autarquia destinado às questões da Igualdade de Género	Autarquia , visível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Tal serviço deve fazer referência à Igualdade de Género ou à Igualdade entre Mulheres e Homens na sua designação, e assim constar na orgânica da autarquia. <i>Classificação:</i> - Sim - Não	Sim
15. Implementação de medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho na autarquia	Autarquia , consubstanciado em Código ou Regulamento, disponível no website da autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
16. Proporção de trabalhadores/as da autarquia com formação em Igualdade de Género	Autarquia , disponível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Entende-se por "formação em IG" uma atividade integrada no plano anual de formação, visível no relatório anual de atividades, disponível no website da autarquia <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.	Autarquia , consubstanciado em Código de Boas Práticas, disponível no website da autarquia	<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)	Autarquia	<i>Instruções:</i> 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			

Cávado + Igual

19. Proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados	Autarquia Indicador: % de raparigas/mulheres no total de praticantes federados/as	<i>Classificação:</i> - 50% e mais - De 33,4% a 49,9% - De 26% a 33,3% - Até 25,9%	Até 25,9%
EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS			
20. Existência de universidade ou estrutura semelhante dirigida à população adulta e/ou idosa	Autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Sim

Esposende soma um total de 52 em 100 pontos possíveis no IMIG, sendo um dos municípios que ultrapassa os 50 pontos no total da CIM do Cávado. Apesar da boa posição relativa no conjunto dos municípios da CIM, a pontuação obtida demonstra que há ainda uma margem de melhoria relativamente aos indicadores de igualdade de género do município. O município destaca-se por ter um serviço específico na estrutura orgânica da autarquia destinado às questões de género (indicador 14), e por ter também uma estrutura própria de atendimento a vítimas de violência doméstica (indicador 9). Recomenda-se, no entanto, a desejável expansão do serviço destinado às questões de igualdade de género (<https://www.municipio.esposende.pt/pages/360>) para além da área da violência doméstica e a inclusão na sua designação da menção à igualdade de género ou igualdade entre homens e mulheres para uma maior identificação e visibilização da temática.

Esposende também se destaca positivamente quanto à cobertura de respostas sociais para a 1ª infância, com uma taxa que se situa no intervalo entre 48,9% e 70% (indicador 1). Já no que diz respeito às respostas sociais para as pessoas idosas, a taxa de cobertura não ultrapassa os 12,5% (indicador 2). O cuidado de crianças e outras pessoas dependentes continua ainda a ser uma responsabilidade desproporcionalmente assumida pelas mulheres (Perista et al., 2016; Wall et al., 2017), muitas vezes prejudicando as esferas laboral e pessoal. É nesse sentido que a existência de respostas sociais para crianças e para outras pessoas dependentes é essencial para a viabilização da vida profissional, sobretudo para as mulheres.

Embora Esposende não atinja os 100%, o que acontece em quatro dos municípios que compõem a CIM do Cávado, a taxa real de pré-escolarização (indicador 3), que constitui a resposta social para a educação e o cuidado de crianças em idade pré-escolar, encontra-se perto desse valor, situando-se nos 99,2%.

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 2021¹⁴), as

¹⁴<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>

Cávado + Igual

mulheres idosas são menos escolarizadas do que os homens¹⁵ 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. É, pois, bastante positiva a existência de uma estrutura deste tipo no município de Esposende (indicador 20).

A presença no mercado de trabalho formal e a situação das mulheres ao nível do emprego são também importantes indicadores para aferir a igualdade de género num determinado território. 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).

Em Esposende, as mulheres representam 50,1% do total de trabalhadores/as a tempo parcial (indicador 5), sendo o único município da CIM onde essa desproporção não se verifica. Por outro lado, no que diz respeito à diferença salarial entre mulheres e homens quadros superiores, trabalhadores/as por conta de outrem (indicador 4), regista-se uma diferença de 34,5 pontos percentuais, sendo um dos municípios com maior *gap* salarial de género. O diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino é de 3,9 pontos percentuais, valor partilhado pelo município de Braga e que, sendo ainda considerável, é o mais baixo registado nos municípios que compõem a CIM (indicador 7). Já no que respeita à precariedade dos vínculos de emprego, as mulheres representam 42,6% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo (indicador 6).

No que se refere à segurança, nomeadamente aos crimes contra as pessoas registados pelas polícias, Esposende situa-se nos 6,46‰ (indicador 8), sendo o terceiro município com valor mais elevado por mil habitantes no conjunto de municípios da CIM do Cávado.

Na área da saúde, o indicador utilizado para o IMIG é a taxa de mortalidade infantil. Neste indicador (indicador 10), Esposende regista um valor de 0‰, estando, portanto, na situação desejável neste domínio.

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

¹⁵ 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

veículo de visibilização das possibilidades de participação política e pública das mulheres, sobretudo para as gerações mais jovens. Pode também servir de exemplo para próximos executivos deste e dos outros municípios. Nesta área, Esposende compara desfavoravelmente com os restantes municípios, apresentando uma proporção de apenas 16,7% de mulheres na assembleia municipal (indicador 11), e de 20% no executivo municipal (indicador 12).

As medidas específicas de promoção da igualdade por parte da autarquia, podem dividir-se entre as que respeitam à autarquia enquanto entidade empregadora e enquanto responsável pelas políticas locais. Os Planos Municipais para a Igualdade contemplam estas duas vertentes da autarquia. Sendo desejavelmente suportado por um diagnóstico interno e externo, constituem-se como um importante instrumento de políticas públicas locais para a igualdade, incluindo a igualdade de género. Esposende nunca teve plano para a igualdade (indicador 13), prevendo-se, contudo, a reversão dessa situação a breve prazo, com o desenvolvimento do projeto Pró-Igualdade no Cávado (<https://www.cimcavado.pt/coesao-social/>).

A inclusão de cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programas com IPSS e outro tipo de entidades seria uma medida eficaz de promoção da igualdade de género nos territórios locais. A existência de Código de Boas Práticas, disponível no *website* da autarquia, poderia incentivar as entidades a adotarem esse tipo de medidas. Esposende, tal como os restantes municípios portugueses, ainda não deu esse passo (indicador 17).

Mais frequente na realidade dos municípios portugueses, e fazendo parte das responsabilidades de promoção da igualdade e da conciliação entre as diferentes esferas da vida da autarquia enquanto entidade empregadora, é a possibilidade dada aos/as trabalhadores/as de reorganização do 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.). No entanto, Esposende não dispõe (ainda) de medidas de flexibilidade horária que facilitem a conciliação (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 municipais, a proporção de trabalhadores/as do município de Esposende que frequentaram esse tipo de ações não chega aos 10% (indicador 16). Prevê-se que esta situação seja pelo menos parcialmente revertida com o desenvolvimento do Projeto Cávado + Igual, que contempla ações de formação deste tipo.

No mesmo sentido, a autarquia de Esposende ainda não implementou medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho (indicador 15). Para além da vantagem de possuir um guia de atuação nestes casos, a existência de um código ou regulamento e a sua visibilização no *website* da autarquia, poderia ainda produzir efeitos no incremento da denúncia de casos. Seria igualmente um instrumento fundamental para a consciencialização do que são casos de assédio, podendo inclusivamente ter um efeito dissuasor

Cávado + Igual

em possíveis pessoas agressoras, ao transmitir a mensagem de que não são situações admissíveis, e de que existem mecanismos de atuação previstos.

Finalmente, no que diz respeito ao desporto, a proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federado (indicador 19), não chega aos 25,9%, ficando abaixo do valor nacional de 29,7% em 2017 (COI, 2020: 7). O desporto é uma atividade integrante da esfera pessoal com importantes benefícios para a saúde física e mental. No entanto, 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). Nesse sentido, o desenvolvimento de medidas que potenciem o acesso das raparigas e mulheres à prática desportiva, assume-se como central no quadro da promoção da igualdade de género.

Cávado + Igual

2.5 Terras de Bouro

Tabela 2.5. IMIG Terras de Bouro

Indicador	Fonte	Valores Instruções e classificação	Posição do município
AÇÃO SOCIAL			
1. Taxa de cobertura das respostas sociais para a 1.ª infância* *Anteriormente “Taxa de cobertura de creche e ama (0-3 anos)”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=70,1% - De 48,9% a 70,0% - De 33,1% a 48,8% - Até 33,0% <i>*Anteriormente:</i> - Maior ou igual a 80,1% - De 60,1% a 80,0% - De 40,1% a 60,0% - De 20,1% a 40,0% - Até 20%	>=70,1%
2. Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas* *Anteriormente “Taxa de cobertura das respostas Centro de Dia, Estrutura Residencial para pessoas Idosas e Serviço de Apoio Domiciliário”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=30,1% - 20,1% a 30,0% - 12,6% a 20,0% - Até 12,5% <i>*Anteriormente:</i> - 20% e mais - De 16,9% a 19,9% - De 11,2% a 16,8% - De 5,7% a 11,1% - Até 5,6%	>30,1%
EDUCAÇÃO			
3. Taxa real de pré-escolarização	DGEEC/MEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação 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/	<i>Classificação:</i> - > de 97,7% - De 92,7% a 97,7% - De 87,6% a 92,6% - Menos de 87,6% <i>*Anteriormente:</i> - Mais de 87,7% - De 82,7% a 87,7% - De 77,6% a 82,6% - Menos 77,6%	>97,7%
EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO			
4. Diferencial no ganho médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem)	PORDATA Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019) Indicador: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo: quadros superiores http://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+masculino+por+conta+de+outrem+	<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	36pp

Cávado + Igual

	total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-280)		
5. Proporção de trabalhadoras no total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial	<p>PORDATA</p> <p>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 (http://www.pordata.pt/Municipios/Trabalhadores+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+regime+de+dur%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho-407)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 54,9% - De 55% a 69,9% - 70% e mais 	63,2%
6. Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	<p>PORDATA</p> <p>Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>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)</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% - Até 29,9% 	47,7%
7. Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de Dados: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>- Quadros de Pessoal Números absolutos</p> <p>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)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De Menos de 0pp a 1,9pp - De 2pp a 3,9pp - De 4pp a 5,9pp - 6pp e mais 	5,4pp
SEGURANÇA			
8. Crimes contra as pessoas registados pelas polícias por mil habitantes	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de dados: DGPJ/MJ (dados disponíveis até 2014) (http://www.pordata.pt/Municipios/Crimes+registados+pelas+poli)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 5‰ - De 5,1‰ a 10‰ - De 10,1‰ a 20‰ - Mais de 20‰ 	6,3‰

Cávado + Igual

	cias+total+e+por+algumas+categorias+de+crime-600)		
*Anteriormente “Crimes contra as pessoas registados pela GNR, PSP e PJ por mil habitantes”	População residente: (estimativa a 31/12) (http://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++estimativas+a+31+de+Dezembro-120)		
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA			
9. Existência de, pelo menos, uma estrutura de atendimento a pessoas afetadas pela violência doméstica	Autarquia , visível no respetivo website Consultar o Guia de Recursos na Área da Violência Doméstica da CIG (http://www.igualdade.gov.pt/guiaderecursosvd)	Classificação: a) A autarquia possui estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica b) Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho c) Não existe estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho	Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho
POPULAÇÃO e SAÚDE			
10. Taxa de mortalidade infantil	PORDATA Fontes/Entidades: INE (Dados de 2020) (http://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+mortalidade+infantil-371)	Classificação: - 0‰ - De 0,1‰ a 4,9‰ - De 5‰ a 9,9‰ - 10‰ e mais	0‰
PARIDADE NO EXECUTIVO			
11. Proporção de mulheres membros da Assembleia Municipal	Autarquia	Classificação: - Até 19,9% - De 20% a 29,9% - De 30 a 39,9% - De 40 a 59,9% - 60% e mais	27,6%
12. Proporção de mulheres no executivo municipal	Autarquia	Instruções: Considerar apenas vereadores e vereadoras com pelouros atribuídos Classificação: - 60% e mais - De 40% a 59,9% - De 30% a 39,9% - De 20% a 29,9% - Até 19,9%	25%
MEDIDAS PARA A IGUALDADE			
13. Existência de Plano para a Igualdade	Autarquia	Classificação: a) Plano para a Igualdade em implementação, sustentado pela realização de um diagnóstico b) Plano para a Igualdade em implementação, não sustentado por um diagnóstico	Nunca teve Plano para a Igualdade

Cávado + Igual

		c) Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado d) Nunca teve Plano para a Igualdade	
14. Existência de um serviço específico na autarquia destinado às questões da Igualdade de Género	Autarquia , visível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Tal serviço deve fazer referência à Igualdade de Género ou à Igualdade entre Mulheres e Homens na sua designação, e assim constar na orgânica da autarquia. <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 autarquia	Autarquia , consubstanciado em Código ou Regulamento, disponível no website da autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
16. Proporção de trabalhadores/as da autarquia com formação em Igualdade de Género	Autarquia , disponível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Entende-se por "formação em IG" uma atividade integrada no plano anual de formação, visível no relatório anual de atividades, disponível no website da autarquia <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.	Autarquia , consubstanciado em Código de Boas Práticas, disponível no website da autarquia	<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)	Autarquia	<i>Instruções:</i> 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			

Cávado + Igual

19. Proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados	Autarquia Indicador: % de raparigas/mulheres no total de praticantes federados/as	<i>Classificação:</i> - 50% e mais - De 33,4% a 49,9% - De 26% a 33,3% - Até 25,9%	Até 25,9%
EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS			
20. Existência de universidade ou estrutura semelhante dirigida à população adulta e/ou idosa	Autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não

Terras de Bouro soma um total de 49 em 100 pontos possíveis no IMIG, encontrando-se numa posição intermédia no conjunto de municípios que compõem a CIM do Cávado, mas estando, ainda assim, abaixo do valor médio do índice, o que é revelador da margem que o município tem para melhorar os seus indicadores de igualdade de género.

Terras de Bouro destaca-se bastante favoravelmente no que diz respeito à cobertura de respostas sociais para a 1ª infância (indicador 1), apresentando uma taxa superior a 70,1%, e de respostas sociais para a população idosa (indicador 2), com uma taxa superior a 30,1%. O cuidado de crianças e outras pessoas dependentes continua ainda a ser uma responsabilidade desproporcionalmente assumida pelas mulheres (Perista et al., 2016; Wall et al., 2017), muitas vezes prejudicando as esferas laboral e pessoal. É nesse sentido que a existência de respostas sociais para crianças e para outras pessoas dependentes é essencial para a viabilização da vida profissional, sobretudo para as mulheres. Neste domínio, é o município com melhor desempenho na CIM do Cávado.

No mesmo sentido, a taxa real de pré-escolarização no município é exemplar, situando-se nos 100% (indicador 3).

Por outro lado, quanto às possibilidades de educação e formação da população mais idosa, há ainda margem para melhoria, nomeadamente na medida em que Terras de Bouro não dispõe de uma universidade sénior ou estrutura semelhante (indicador 20). 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 2021¹⁶), as mulheres idosas são menos escolarizadas do que os homens¹⁷ 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

¹⁶ <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>

¹⁷ 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

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.

A presença no mercado de trabalho formal e a situação das mulheres ao nível do emprego são também importantes indicadores para aferir a igualdade de género num determinado território. 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, sobretudo para as mulheres, que assim libertam uma parte do seu dia para as responsabilidades domésticas e familiares. No entanto, o trabalho a tempo parcial tem efeitos desfavoráveis na progressão na carreira, no valor dos salários e consequentemente no das pensões de reforma (Barbieri et al., 2019; Beham et al., 2019).

No caso de Terras de Bouro, as mulheres representam 63,2% do total de trabalhadores/as a tempo parcial (indicador 5), confirmando-se, portanto, a sua sobrerrepresentação nesta modalidade de trabalho. Quanto ao vínculo de emprego, representam 47,7% do trabalho sem termo (indicador 6), o que significa que a maior parte das mulheres trabalhadoras por conta de outrem no município têm um emprego não permanente.

No que diz respeito à diferença salarial entre mulheres e homens quadros superiores, trabalhadores/as por conta de outrem (indicador 4), regista-se uma diferença de 36 pontos percentuais, sendo o município com maior *gap* salarial de género. O diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino é de 5,4 pontos percentuais, sendo também um dos valores mais elevados na CIM do Cávado (indicador 7).

No que se refere à segurança, nomeadamente aos crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias, Terras de Bouro regista 6,3‰ (indicador 8), um valor abaixo do da generalidade dos municípios que compõem a CIM.

No que respeita especificamente à violência doméstica, a autarquia não possui uma estrutura própria de atendimento para esse efeito, mas existe essa resposta no concelho (indicador 9) na lógica de projeto. Convinha assegurar a existência de uma estrutura permanente. Alerta-se, ainda, que no Guia de Recursos da CIG¹⁸, que constitui a fonte deste indicador no IMIG, não há indicação da estrutura de resposta existente no concelho de Terras de Bouro, pelo que se recomenda a correção desta informação para que esta possa ser mais facilmente identificável, nomeadamente pelas vítimas.

À semelhança do que acontece na maior parte dos municípios da CIM do Cávado, Terras de Bouro tem um resultado bastante positivo ao nível da taxa de mortalidade infantil, que regista um valor nulo (indicador 10).

¹⁸ <http://www.guiaderecursosvd.cig.gov.pt/#/>

Cávado + Igual

Quanto à representação de mulheres e homens no poder local, Terras de Bouro apresenta uma proporção de 27,6% mulheres membros da assembleia municipal (indicador 11), valor que, sendo bastante reduzido, constitui o segundo mais elevado da CIM do Cávado. Por outro lado, a presença de mulheres no executivo municipal (indicador 12) tem uma proporção de 25%, sendo uma das mais reduzidas no total da região. Para além de uma questão de justiça social, a presença equitativa de mulheres nos lugares de decisão contribui para a contemplação da sua situação, desejos e necessidades nas políticas locais. Para além disso, a ocupação de cargos de liderança por mulheres é um importante veículo de visibilização das possibilidades de participação política e pública das mulheres, sobretudo para as gerações mais jovens.

As medidas específicas de promoção da igualdade por parte da autarquia, podem dividir-se entre as que respeitam à autarquia enquanto entidade empregadora e enquanto responsável pelas políticas locais. Os Planos Municipais para a Igualdade contemplam estas duas vertentes da autarquia. Sendo desejavelmente suportado por um diagnóstico interno e externo, constitui-se como um importante instrumento de políticas públicas locais para a igualdade, incluindo a igualdade de género. Terras de Bouro nunca teve plano para a igualdade (indicador 13), prevendo-se, contudo, a reversão dessa situação a breve prazo, com o desenvolvimento do projeto Pró-Igualdade no Cávado (<https://www.cimcavado.pt/coesao-social/>).

Terras de Bouro também não possui um serviço específico destinado às questões da igualdade de género (indicador 14). O facto de se tratar de um concelho relativamente pequeno em termos de população residente não retira pertinência e viabilidade à existência de um serviço deste tipo, como acontece em outros concelhos de dimensão semelhante.

A inclusão de cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programas com IPSS e outro tipo de entidades seria uma medida eficaz de promoção da igualdade de género nos territórios locais. A existência de Código de Boas Práticas, disponível no *website* da autarquia, poderia incentivar as entidades a adotarem esse tipo de medidas. Terras de Bouro, tal como os restantes municípios portugueses, ainda não deu esse passo (indicador 17).

Frequente na realidade dos municípios portugueses, e fazendo parte das responsabilidades de promoção da igualdade e da conciliação entre as diferentes esferas da vida da autarquia enquanto entidade empregadora, é a possibilidade dada aos/as trabalhadores/as de reorganização do 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.). No entanto, Terras de Bouro não dispõe (ainda) de medidas de flexibilidade horária que facilitem a conciliação (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 municipais, a proporção de trabalhadores/as do município de Terras de Bouro que frequentaram esse tipo de ações não

Cávado + Igual

chega aos 10% (indicador 16). Prevê-se que esta situação seja pelo menos parcialmente revertida com o desenvolvimento do Projeto Cávado + Igual, que contempla ações de formação deste tipo.

A autarquia de Terras de Bouro ainda não implementou medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho. Para além da vantagem de possuir um guia de atuação nestes casos, a existência de um código ou regulamento e a sua visibilização no *website* da autarquia, poderia ainda produzir efeitos no incremento da denúncia de casos. No mesmo sentido, seria um instrumento fundamental para a consciencialização do que são casos de assédio, podendo inclusivamente ter um efeito dissuasor em possíveis pessoas agressoras, ao transmitir a mensagem de que não são situações admissíveis, e de que existem mecanismos de atuação previstos.

Finalmente, no que diz respeito ao desporto, a proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados em Terras de Bouro não ultrapassa a faixa “até aos 25,9%” (indicador 19), ficando ainda abaixo do valor nacional de 29,7% em 2017 (COI, 2020: 7). O desporto é uma atividade integrante da esfera pessoal com importantes benefícios para a saúde física e mental. No entanto, 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). É, pois, recomendável que a autarquia intervenha ativamente nesta situação, promovendo e apoiando a prática desportiva das raparigas/mulheres, nomeadamente diversificando as modalidades disponíveis e reforçando o apoio às que têm maior adesão por parte das mulheres.

Cávado + Igual

2.6. Vila Verde

Tabela 2.6. IMIG Vila Verde

Indicador	Fonte	Valores Instruções e classificação	Posição do município
AÇÃO SOCIAL			
1. Taxa de cobertura das respostas sociais para a 1.ª infância* *Anteriormente “Taxa de cobertura de creche e ama (0-3 anos)”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=70,1% - De 48,9% a 70,0% - De 33,1% a 48,8% - Até 33,0% <i>*Anteriormente:</i> - Maior ou igual a 80,1% - De 60,1% a 80,0% - De 40,1% a 60,0% - De 20,1% a 40,0% - Até 20%	33,1 a 48,8%
2. Taxa de cobertura das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas* *Anteriormente “Taxa de cobertura das respostas Centro de Dia, Estrutura Residencial para pessoas Idosas e Serviço de Apoio Domiciliário”	Carta Social Fontes/Entidades: INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MSESS, Carta Social http://www.cartasocial.pt/documentos/10182/13834/csosocial2020.pdf/54b90a92-0a88-4d78-b99a-c53b7061fd0e	<i>Classificação:</i> - >=30,1% - 20,1% a 30,0% - 12,6% a 20,0% - Até 12,5% <i>*Anteriormente:</i> - 20% e mais - De 16,9% a 19,9% - De 11,2% a 16,8% - De 5,7% a 11,1% - Até 5,6%	12,6% a 20%
EDUCAÇÃO			
3. Taxa real de pré-escolarização	DGEEC/MEC – Direção Geral de Estatísticas da Educação 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/	<i>Classificação:</i> - > de 97,7% - De 92,7% a 97,7% - De 87,6% a 92,6% - Menos de 87,6% <i>*Anteriormente:</i> - Mais de 87,7% - De 82,7% a 87,7% - De 77,6% a 82,6% - Menos 77,6%	>97,7%
EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO			
4. Diferencial no ganho médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem)	PORDATA Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019) Indicador: Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação e sexo: quadros superiores http://www.pordata.pt/Municipios/Ganho+m%C3%A9dio+mensal+dos+trabalhadores+do+sexo+m+asculino+por+conta+de+outrem+	<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	5,3pp

Cávado + Igual

	total+e+por+n%C3%ADvel+de+qualifica%C3%A7%C3%A3o-280)		
5. Proporção de trabalhadoras no total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial	<p>PORDATA</p> <p>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 (http://www.pordata.pt/Municipios/Trabalhadores+do+sexo+feminino+em+percentagem+dos+trabalhadores+por+conta+de+outrem+total+e+por+regime+de+dur%C3%A7%C3%A3o+de+trabalho-407)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 54,9% - De 55% a 69,9% - 70% e mais 	63,1%
6. Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	<p>PORDATA</p> <p>Fontes/Entidades: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>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)</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% - Até 29,9% 	48,1%
7. Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de Dados: GEE/ME (Dados até 2019)</p> <p>- Quadros de Pessoal Números absolutos</p> <p>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)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - De Menos de 0pp a 1,9pp - De 2pp a 3,9pp - De 4pp a 5,9pp - 6pp e mais 	5,2pp
SEGURANÇA			
8. Crimes contra as pessoas registados pelas polícias por mil habitantes	<p>PORDATA</p> <p>Fontes de dados: DGPJ/MJ (dados disponíveis até 2014) (http://www.pordata.pt/Municipios/Crimes+registados+pelas+poli)</p>	<p><i>Classificação:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 5‰ - De 5,1‰ a 10‰ - De 10,1‰ a 20‰ - Mais de 20 ‰ 	7,2‰

Cávado + Igual

	cias+total+e+por+algumas+categorias+de+crime-600)		
*Anteriormente “Crimes contra as pessoas registados pela GNR, PSP e PJ por mil habitantes”	População residente: (estimativa a 31/12) (http://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente++estimativas+a+31+de+Dezembro-120)		
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA			
9. Existência de, pelo menos, uma estrutura de atendimento a pessoas afetadas pela violência doméstica	Autarquia , visível no respetivo website Consultar o Guia de Recursos na Área da Violência Doméstica da CIG (http://www.igualdade.gov.pt/guiaderecursosvd)	Classificação: a) A autarquia possui estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica b) Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho c) Não existe estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho	Existe(m) estrutura(s) de atendimento a vítimas de violência doméstica no concelho
POPULAÇÃO e SAÚDE			
10. Taxa de mortalidade infantil	PORDATA Fontes/Entidades: INE (Dados de 2020) (http://www.pordata.pt/Municipios/Taxa+de+mortalidade+infantil-371)	Classificação: - 0‰ - De 0,1‰ a 4,9‰ - De 5‰ a 9,9‰ - 10‰ e mais	0‰
PARIDADE NO EXECUTIVO			
11. Proporção de mulheres membros da Assembleia Municipal	Autarquia	Classificação: - Até 19,9% - De 20% a 29,9% - De 30 a 39,9% - De 40 a 59,9% - 60% e mais	25,4%
12. Proporção de mulheres no executivo municipal	Autarquia	Instruções: Considerar apenas vereadores e vereadoras com pelouros atribuídos Classificação: - 60% e mais - De 40% a 59,9% - De 30% a 39,9% - De 20% a 29,9% - Até 19,9%	40%
MEDIDAS PARA A IGUALDADE			
13. Existência de Plano para a Igualdade	Autarquia	Classificação: a) Plano para a Igualdade em implementação, sustentado pela realização de um diagnóstico b) Plano para a Igualdade em implementação, não sustentado por um diagnóstico	Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado

Cávado + Igual

		c) Plano para a Igualdade já terminado e não atualizado d) Nunca teve Plano para a Igualdade	
14. Existência de um serviço específico na autarquia destinado às questões da Igualdade de Género	Autarquia , visível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Tal serviço deve fazer referência à Igualdade de Género ou à Igualdade entre Mulheres e Homens na sua designação, e assim constar na orgânica da autarquia. <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 autarquia	Autarquia , consubstanciado em Código ou Regulamento, disponível no website da autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não
16. Proporção de trabalhadores/as da autarquia com formação em Igualdade de Género	Autarquia , disponível no respetivo website	<i>Instruções:</i> Entende-se por "formação em IG" uma atividade integrada no plano anual de formação, visível no relatório anual de atividades, disponível no website da autarquia <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.	Autarquia , consubstanciado em Código de Boas Práticas, disponível no website da autarquia	<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)	Autarquia	<i>Instruções:</i> 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			

Cávado + Igual

19. Proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados	Autarquia Indicador: % de raparigas/mulheres no total de praticantes federados/as	<i>Classificação:</i> - 50% e mais - De 33,4% a 49,9% - De 26% a 33,3% - Até 25,9%	Até 25,9%
EDUCAÇÃO DE PESSOAS ADULTAS			
20. Existência de universidade ou estrutura semelhante dirigida à população adulta e/ou idosa	Autarquia	<i>Classificação:</i> - Sim - Não	Não

Vila Verde soma um total de 54 em 100 pontos possíveis no IMIG, sendo um dos municípios com valor médio de IMIG mais elevado no conjunto de municípios que compõem a CIM do Cávado. No entanto, a pontuação obtida é reveladora da margem que o município tem para melhorar os seus indicadores de igualdade de género.

Vila Verde destaca-se favoravelmente no que diz respeito à representação de mulheres no poder executivo local (indicador 12), com uma proporção de 40%. Por outro lado, a presença de mulheres na assembleia municipal (indicador 11) é ainda relativamente reduzida, apresentando o município uma proporção de 25,4%. Para além de uma questão de justiça social, a presença equitativa de mulheres nos lugares de decisão contribui para a contemplação da sua situação, desejos e necessidades nas políticas locais. Para além disso, a ocupação de cargos de liderança por mulheres é um importante veículo de visibilização das possibilidades de participação política e pública das mulheres, sobretudo para as gerações mais jovens.

No que diz respeito à cobertura de respostas sociais para a 1ª infância (indicador 1), Vila Verde apresenta uma taxa que se situa entre os 33,1% e os 48,8%. A taxa de cobertura de respostas sociais para a população idosa situa-se entre os 12,6% e os 20%. O cuidado de crianças e outras pessoas dependentes continua ainda a ser uma responsabilidade desproporcionalmente assumida pelas mulheres (Perista et al., 2016; Wall et al., 2017), muitas vezes prejudicando as esferas laboral e pessoal. É nesse sentido que a existência de respostas sociais para crianças e para outras pessoas dependentes é essencial para a viabilização da vida profissional, sobretudo para as mulheres. Neste domínio, apesar do município se encontrar numa posição intermédia na CIM do Cávado quanto ao indicador 1, e acima dos valores modais do indicador 2, os valores das taxas de cobertura evidenciam que há ainda uma margem significativa de melhoria.

Tal como verificado para a maior parte dos municípios do Cávado, a taxa real de pré-escolarização no município é exemplar, situando-se nos 100% (indicador 3).

Por outro lado, quanto às possibilidades de educação e formação da população mais idosa, há ainda margem para melhoria, nomeadamente na medida em que Vila Verde, tal como Terras de Bouro, ainda não dispõe de uma universidade sénior ou estrutura semelhante (indicador 20). Ao contrário do que acontece com as novas gerações em Portugal, em que as mulheres são mais

Cávado + Igual

escolarizadas do que os homens, estando em maioria no ensino superior (54,1% em 2021¹⁹), as mulheres idosas são menos escolarizadas do que os homens²⁰ 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.

A presença no mercado de trabalho formal e a situação das mulheres ao nível do emprego são também importantes indicadores para aferir a igualdade de género num determinado território. 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, sobretudo para as mulheres, que assim libertam uma parte do seu dia para as responsabilidades domésticas e familiares. 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).

No caso de Vila Verde, as mulheres representam 63,1% do total de trabalhadores/as a tempo parcial (indicador 5), confirmando-se, portanto, a sua sobrerrepresentação nesta modalidade de trabalho. Quanto ao vínculo de emprego, representam 48,1% do trabalho sem termo (indicador 6), o que significa que a maior parte das mulheres trabalhadoras por conta de outrem no município têm um emprego não permanente. O diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino é de 5,2 pontos percentuais, sendo um dos valores mais elevados na CIM do Cávado (indicador 7).

Por outro lado, no que se refere à diferença salarial entre mulheres e homens quadros superiores, trabalhadores/as por conta de outrem (indicador 4), o município apresenta uma realidade bastante positiva, registando uma diferença de 5,3 pontos percentuais, sendo o segundo município com menor *gap* salarial da região.

No que se refere à segurança, nomeadamente aos crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas polícias, Vila Verde situa-se nos 7,2‰ (indicador 8), o que constitui o segundo valor mais elevado nos municípios que compõem a CIM do Cávado.

No que respeita especificamente à violência doméstica, a autarquia não possui uma estrutura própria de atendimento para esse efeito, mas existe essa resposta no concelho (indicador 9) na

¹⁹ <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>

²⁰ 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

lógica de projeto. Convinha assegurar a existência de uma estrutura permanente. Alerta-se, ainda, que no Guia de Recursos da CIG²¹, que constitui a fonte deste indicador no IMIG, não há indicação da estrutura de resposta existente no concelho de Vila Verde, pelo que se recomenda a correção desta informação para que esta possa ser mais facilmente identificável, nomeadamente pelas vítimas.

À semelhança do que acontece na maior parte dos municípios da CIM do Cávado, Vila Verde tem um resultado bastante positivo ao nível da taxa de mortalidade infantil, que regista um valor nulo (indicador 10).

As medidas específicas de promoção da igualdade por parte da autarquia, podem dividir-se entre as que respeitam à autarquia enquanto entidade empregadora e enquanto responsável pelas políticas locais. Os Planos Municipais para a Igualdade contemplam estas duas vertentes da autarquia. Sendo desejavelmente suportado por um diagnóstico interno e externo, constitui-se como um importante instrumento de políticas públicas locais para a igualdade, incluindo a igualdade de género. Vila Verde já teve um plano para a igualdade (indicador 13), que se encontra terminado, e que não foi, entretanto, atualizado. Prevê-se, contudo, a reversão dessa situação a breve prazo, com o desenvolvimento do projeto Pró-Igualdade no Cávado (<https://www.cimcavado.pt/coesao-social/>).

A autarquia de Vila Verde também não possui um serviço específico destinado às questões da igualdade de género (indicador 14). O facto de se tratar de um concelho relativamente pequeno em termos de população residente não retira pertinência e viabilidade à existência de um serviço deste tipo, como acontece em outros concelhos de dimensão semelhante.

A inclusão de cláusulas de género na contratação com fornecedores e/ou nos contratos programas com IPSS e outro tipo de entidades seria uma medida eficaz de promoção da igualdade de género nos territórios locais. A existência de Código de Boas Práticas, disponível no *website* da autarquia, poderia incentivar as entidades a adotarem esse tipo de medidas. Vila Verde, tal como os restantes municípios portugueses, ainda não deu esse passo (indicador 17).

Mais frequente na realidade dos municípios portugueses, e fazendo parte das responsabilidades de promoção da igualdade e da conciliação entre as diferentes esferas da vida da autarquia enquanto entidade empregadora, é a possibilidade dada aos/às trabalhadores/as de reorganização do 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.). No entanto, Vila Verde não dispõe (ainda) de medidas de flexibilidade horária que facilitem a conciliação (indicador 18). Já relativamente à disponibilização e investimento em formação em igualdade de género para os/as

²¹ <http://www.guiaderecursosvd.cig.gov.pt/#/>

Cávado + Igual

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 municipais, a proporção de trabalhadores/as do município de Vila Verde que frequentaram esse tipo de ações não chega aos 10% (indicador 16). Prevê-se que esta situação seja pelo menos parcialmente revertida com o desenvolvimento do Projeto Cávado + Igual, que contempla ações de formação deste tipo.

A autarquia de Vila Verde ainda não implementou medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho (indicador 15). Para além da vantagem de possuir um guia de atuação nestes casos, a existência de um código ou regulamento e a sua visibilização no *website* da autarquia, poderia ainda produzir efeitos no incremento da denúncia de casos. No mesmo sentido, seria um instrumento fundamental para a consciencialização do que são casos de assédio, podendo inclusivamente ter um efeito dissuasor em possíveis pessoas agressoras, ao transmitir a mensagem de que não são situações admissíveis, e de que existem mecanismos de atuação previstos.

Finalmente, no que diz respeito ao desporto, a proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados em Vila Verde não ultrapassa a faixa “até aos 25,9%” (indicador 19), ficando ainda abaixo do valor nacional de 29,7% em 2017 (COI, 2020: 7). O desporto é uma atividade integrante da esfera pessoal com importantes benefícios para a saúde física e mental. No entanto, 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). Recomenda-se, assim, que a autarquia intervenha ativamente nesta situação, promovendo e apoiando a prática desportiva das raparigas/mulheres, nomeadamente diversificando as modalidades disponíveis e reforçando o apoio às que têm maior adesão por parte das mulheres.

Cávado + Igual

Síntese conclusiva

O cálculo do IMIG e a análise dos indicadores que o compõem em cada um dos municípios que formam a CIM do Cávado permitiram apurar que, de um modo geral, os municípios da região se situam em torno do ponto médio do índice. O município com valor de IMIG mais elevado é Braga, e o que apresenta o índice mais reduzido é Amares. Poderá existir alguma associação, de certo modo expectável, entre a dimensão dos concelhos, medida pelo número de pessoas residentes e pela densidade populacional, e os resultados obtidos no IMIG, nomeadamente, por via da maior ou menor demanda e capacidade de resposta dos municípios em determinados indicadores. No entanto, a dimensão dos concelhos, isoladamente, não explica todas as variações encontradas. Tome-se como exemplo Terras de Bouro, o município com menos população residente e menor densidade populacional, cujos resultados gerais se equiparam a Barcelos, um município de maior dimensão. Apesar de existir alguma homogeneidade no desempenho dos municípios nalguns indicadores analisados, o que se verifica é uma grande variação nos indicadores mais e menos pontuados em cada município.

Importa, assim, considerar a análise por município apresentada neste relatório, e dentro da realidade concreta de cada um deles, analisar a viabilidade de desenvolver e implementar melhorias nas áreas com menor desempenho.

De um modo geral, os indicadores que apresentam maior pontuação em todos os casos considerados são a taxa real de pré-escolarização, que é superior à média de Portugal Continental em todos os municípios, e a taxa de mortalidade infantil, que é inferior à média nacional em todos os municípios.

Por outro lado, os indicadores em que todos os municípios apresentam menor pontuação, e que representam, por isso, áreas a melhorar são os indicadores relativos a medidas específicas de promoção da igualdade de género, como a implementação de medidas de reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho, a proporção de trabalhadores/as com formação em igualdade de género, a inclusão de cláusulas de género na contratação com fornecedores e outros agentes externos, ou a possibilidade de reorganização do período de trabalho semanal na autarquia para além do que está definido na lei. No mesmo sentido, quase todos os indicadores de igualdade de género no mercado de trabalho poderiam ser melhorados na generalidade dos municípios da CIM do Cávado, nomeadamente, a desproporcionalidade de mulheres trabalhadoras a tempo parcial (à exceção de Esposende) e com contrato não permanente, e de mulheres empregadoras no total da região. Também no desporto, a proporção de raparigas e mulheres praticantes de desportos federados é reduzida em todos os municípios em análise.

Cávado + Igual

Já as áreas de atuação em matéria de igualdade de género que mais diferenciam os municípios, ou seja, onde os níveis de desempenho são mais díspares são: a) o *domínio da ação social*, no qual se destaca Terras de Bouro por ter uma boa cobertura tanto de respostas sociais para a primeira infância, como para a população idosa, mas no qual outros municípios têm ainda algum caminho a percorrer quanto à cobertura de creches ou equivalente (Amares), ou respostas como Centro de Dia, Estrutura Residencial para pessoas Idosas e Serviço de Apoio Domiciliário (Amares, Barcelos, Braga, Esposende); b) o *domínio da igualdade de género* no mercado de trabalho, concretamente, no que respeita ao diferencial no ganho médio mensal dos quadros superiores, com Amares e Vila Verde a registarem diferenciais nulo (Amares) e reduzido (Vila Verde), e outros a apresentarem ainda uma discrepância muito sublinhada neste indicador, como Esposende ou Terras de Bouro; c) no *domínio da representação de mulheres no poder local executivo*, onde Braga e Vila Verde se destacam positivamente, diferenciando-se, por exemplo, de Esposende, Terras de Bouro e Amares, e no *poder local ao nível da assembleia municipal*, onde Esposende regista menos de 20% de mulheres representadas, diferenciando-se de todos os outros municípios; d) na *existência de serviços específicos na autarquia para a igualdade de género*, disponíveis apenas em Braga e em Esposende, e de um plano para a igualdade, desenvolvido apenas por Barcelos e Vila Verde, mas já desatualizados; f) na *educação* de pessoas adultas, com Terras de Bouro e Vila Verde a diferenciarem-se dos restantes municípios por não disporem de universidade sénior ou equivalente.

O panorama aqui traçado em termos de igualdade de género para o conjunto de municípios que compõem a CIM do Cávado, utilizando como instrumento de medição o Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG), não se apresenta muito favorável, incluindo três municípios no intervalo dos 50 pontos, dois no intervalo dos 40 e um no dos 30 pontos em 100 pontos possíveis. No entanto, o investimento articulado que se está a verificar na área da igualdade de género e na conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal, nomeadamente através do desenvolvimento de projetos promovidos pela CIM, de que o projeto Cávado + Igual é um dos exemplos, têm condições para se constituir como pedras de toque e alicerces da construção de um território mais justo e igualitário, também em termos de igualdade de género.

Ao nível mais imediato, a produção de diagnósticos, seguidos dos respetivos planos, em termos da conciliação entre as diferentes esferas da vida e o comprometimento de adoção de medidas de conciliação em cada um dos municípios no âmbito do projeto Cávado + Igual desejavelmente impactará diretamente nas medidas de igualdade de género ao nível interno da autarquia e, consequentemente, nessa componente do IMIG.

Já a produção de diagnósticos de igualdade de género, construídos segundo o referencial da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030, no âmbito do também já aprovado projeto Pró-Igualdade no Cávado, financiado pelo POISE, resultará na produção de Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação, sustentados por um diagnóstico, em todos os municípios do Cávado. Para além do impacto

Cávado + Igual

imediate favorável no IMIG, espera-se que a existência dos Planos e a concretização das medidas neles incluídas, a formação de protagonistas chave em termos de igualdade de género e a assunção plena das políticas locais de igualdade e não discriminação ao nível municipal e intermunicipal permitam traçar um panorama cada vez mais favorável no curto, médio e longo prazo. O cálculo anual do IMIG poderá constituir-se como um importante instrumento para medição e evidenciação dessa evolução.

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



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.

CMRL - Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (2006), *Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Disponível em [efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/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.

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.