

---

***PLANO INTERNO PARA A IGUALDADE E  
NÃO DISCRIMINAÇÃO DA COMUNIDADE  
INTERMUNICIPAL DO CÁVADO***

***2023-2027***

---

#### FICHATÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

#### Equipa Técnica

Alexandra Pardal

Unidade de Políticas Sociais da Comunidade Intermunicipal do Cávado

#### Título

Plano Interno para a Igualdade e Não Discriminação da Comunidade Intermunicipal do Cávado

#### Data

fevereiro 2023

## Índice

1	INTRODUÇÃO .....	7
2	CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL .....	9
3	DIAGNÓSTICO.....	12
3.1	DIAGNÓSTICO - VERTENTE EXTERNA .....	13
	Área territorial e População .....	13
	População Estrangeira.....	13
	Educação .....	13
	Desporto.....	14
	Ação Social .....	15
	Emprego e Mercado de Trabalho.....	15
	Movimento associativo ou associações .....	17
	Segurança .....	17
	Violência doméstica .....	17
	Saúde.....	18
	Paridade no Executivo dos Municípios da CIM .....	18
	Medidas para a Igualdade .....	19
3.2	DIAGNÓSTICO INTERNO .....	20
	Caracterização Sociodemográfica dos Recursos Humanos.....	21
	PERCEÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO .....	24
	Caraterização Sociográfica da Amostra.....	24
	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal .....	26
	Parentalidade / Maternidade.....	27
	Igualdade, práticas e representações de género .....	30
4	CONCLUSÃO DO DIAGNÓSTICO .....	31
5	REFERENCIAL ESTRATÉGICO INTERNACIONAL, NACIONAL E REGIONAL .....	34
5.1	CONTEXTO INTERNACIONAL .....	34
5.2	CONTEXTO NACIONAL.....	37
5.3	CONTEXTO SUB-REGIONAL DA NUTS III CÁVADO / ORGANIZACIONAL.....	39
6	Vetores de Ação Prioritários .....	42
7	Plano de ação .....	43
8	Sistema de Governação, Monitorização e Avaliação .....	47

9	Referências Bibliográficas .....	48
10	Documentos legais .....	50
11	Bases de dados eletrónicas .....	50

## Índice de Figuras

Figura 1	Organograma da CIM do Cávado .....	10
Figura 2	Mapa Territorial .....	13

## Índice de Tabelas

Tabela 1	- Situação Profissional Fonte PORDATA.....	17
Tabela 2	- Distribuição de Género nos cargos de direção no movimento associativo - Fonte projeto "Pró-Igualdade no Cávado" .....	17
Tabela 3	- Evolução nº de profissionais de Medicina - Fonte - PORDATA .....	18
Tabela 4	- Composição do Concelho Intermunicipal por Sexo.....	22
Tabela 5	- Representatividade dos RH da CIM do Cávado por unidade orgânica.....	23
Tabela 6	- Média salarial CIM do Cávado por categoria e género .....	23
Tabela 7	- Modalidades de Trabalho existentes Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022	26

## Índice de Gráficos

Gráfico 1	- Habitantes da NUTT III Cávado Fonte/ ano PORDATA 2021 .....	13
Gráfico 2	- Evolução da População Estrangeira Fonte/ ano PORDATA 2021 .....	13
Gráfico 3	- Estudantes a frequentar o Ensino Superior, por sexo e por curso - Fonte – Projeto “Pró-Igualdade no Cávado” .....	14
Gráfico 4	- Praticantes de Desporto escola e federado por sexo Fonte – Projeto “Pró-Igualdade no Cávado” .....	15
Gráfico 5	- Cobertura de Respostas Sociais – Fonte Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG) – Cávado + Igual .....	15
Gráfico 6	- Diferencial do ganho médio mensal por sexo – Fonte IIMIG – Cávado + Igual.....	16
Gráfico 7	- Diferença de valor do ganho mensal – Fonte PORDATA.....	16
Gráfico 8	- Proporção d trabalhadoras/es a part-time – Fonte IIMIG – Cávado + Igual. ....	16
Gráfico 9	- Proporção por sexos de contrato de trabalho permanentes – Fonte IIMIG – Cávado + Igual. ....	16
Gráfico 10	- Crimes registados contra pessoas - Fonte IIMIG – Cávado + Igual.....	17
Gráfico 11	- Estruturas da RNAVVD por Município - Fonte projeto "Pró-Igualdade no Cávado" .....	18
Gráfico 12	- Paridade nos órgãos municipais.....	18
Gráfico 13	- Distribuição por sexo RH CIM do Cávado.....	21

Gráfico 14 - Distribuição por faixas etárias divisão por sexo dos RH CIM do Cávado.....	21
Gráfico 15 - Distribuição por concelho de residência dos RH CIM do Cávado.....	21
Gráfico 16 - Tempo de serviço desagregado por sexo nos RH CIM do Cávado .....	22
Gráfico 17 - Distribuição por género categoria profissional dos RH da CIM do Cávado.....	22
Gráfico 18 - Composição da Assembleia Intermunicipal divisão por sexo.....	22
Gráfico 19 - Distribuição de RH em cargos dirigentes por sexo.....	23
Gráfico 20 - Divisão por Género do RH da CIM do Cávado - Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022.....	24
Gráfico 21 - Estado Civil divisão por género Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022 .....	24
Gráfico 22 - Agregado doméstico dos RH divisão por género Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022 .....	25
Gráfico 23 - Existência de Filhos, divisão por género - Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022 .....	25
Gráfico 24 - Dependentes a cargo Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022 .....	25
Gráfico 25 - Dependentes a cargo divididos por género Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022.....	25
Gráfico 26 - Satisfação com horário laboral Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022 .....	26
Gráfico 27 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença parental pelos homens Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022 .....	27
Gráfico 28 - Referência ao não ter tempo para as suas atividades pessoais Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022.....	28
Gráfico 29 - Referência ao não conseguir concentrar-se no trabalho Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022.....	28
Gráfico 30 - Horas gastas em tarefas domésticas divisão por género Fonte   ano - "Projeto Cávado + Igual"   2022.....	30

## Índice de Siglas e acrónimos

CEDAW - Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CIM – Comunidade Intermunicipal

CM – Câmara Municipal

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

ENIND – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

IG – Igualdade de Género

IGND – Igualdade de Género e Não Discriminação

IIMIG – Índice Intermunicipal de Igualdade de Género

IMH - Igualdade entre Mulheres e Homens

IND – Igualdade e Não Discriminação

NUT – Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

ODS - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

OIEC - Identidade e Expressão de Género, e características sexuais

ONU – Organização das Nações Unidas

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

PDS – Plano Diagnóstico Social

PDSS – Plano Desenvolvimento Social Supraconcelhio

PIIND- Plano Interno para a Igualdade e Não Discriminação

PMIND – Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

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

RAP – Resposta de Apoio à Vítima

RAP – Resposta de Apoio Psicológico

RH – Recursos Humanos

RH – Recursos Humanos

RNAVVD – Rede nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

TIC – Tecnologias da Informação e Comunicação

UE – União Europeia

VMVV – Vítimas Mulheres de Violência Doméstica

VVDG – Vítimas de Violência de Género

## 1 INTRODUÇÃO

Igualdade é a ausência de diferença, e só é igualdade quando todas as partes estão ao mesmo nível em termos de valores possuídos, condições e interpretações quando sujeitas ao mesmo ponto de vista e situações.

A igualdade e a não discriminação (IND) estão consagradas no Artigo 13º da constituição da República Portuguesa, sendo por isso mesmo promovida pelo Estado enquanto aspeto de intervenção comunitária basilar no combate às desigualdades e parte da premissa que todos os indivíduos, estão sujeitos à mesma base legal, devendo obedecer aos mesmos direitos e deveres.

Em 2022 a Organização das Nações Unidas (ONU) dedicou o seu debate em exclusivo à promoção da igualdade de género e ao empoderamento feminino, o que revela a importância que o mesmo alcançou no contexto interno.

Num contexto onde se verifica conquistas diárias no movimento para a transformação da sociedade para um lugar mais igualitário, e após gerações a criar políticas públicas para a não discriminação entre mulheres e homens, continuam a existir dificuldades de adaptação e participação em função do género. A plena e igual participação de ambos os sexos nos mais variados contextos, é o caminho para uma sociedade igual.

O mercado de trabalho, o poder económico, a participação política, a organização dos territórios, a utilização da internet e o uso do tempo são algumas das dimensões sociais que melhor revelam e demonstram o grau de (des) igualdade entre a vida de mulheres e de homens e a discriminação em razão do sexo, existentes numa dada sociedade (CIG, 2023).

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

Organizações comprometidas com a promoção da Igualdade permitem que sejam adotadas e implementadas metodologias e instrumentos de gestão que contribuam de forma deliberada para a promoção da Igualdade entre mulheres e homens, com medidas ajustadas às necessidades de melhoria de cada realidade organizacional e/ ou territorial.

Face ao progressivo investimento a nível europeu, nacional e regional, na promoção da igualdade e não discriminação (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais) enquanto princípio de justiça social e alicerce da democracia, considerou a Comunidade intermunicipal (CIM) do Cávado, estratégico e basilar, elaborar o Plano Interno para IND, em alinhamento com os Planos desenvolvidos pelos Municípios seus associados.

Este documento é, tal como previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 “Portugal + Igual”, um instrumento de “... mainstreaming nas diferentes áreas de política da administração local (...) que traduzam, à escala local, a estrutura

da ENIND e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional.”

O Plano Interno para IND da CIM do Cávado tem assim como objetivo central dotar a organização de um documento que faça o retrato sociológico, centrado nas (des) igualdades em geral e nas (des) igualdade de género, em particular, e que fundamente a formulação de uma orientação estratégica e a definição das medidas internas centradas na promoção da IND.

Procurou-se elaborar um documento agregador de toda a informação contida em diferentes documentos já produzidos em prol e desenvolvidos nesta área, pelo que se estrutura em síntese o plano, nos seguintes pontos:

**Diagnóstico:** desenvolve-se uma análise diagnóstica, na sua vertente quantitativa, por via da recolha e análise de indicadores chave nos domínios temáticos em apreço, e na sua vertente qualitativa com os resultados obtidos nos instrumentos de aferição da perceção e expectativas das pessoas que trabalham na organização sobre o domínio da igualdade, não discriminação e da conciliação;

**Plano Interno de Ação:** definição dos alicerces do Plano Interno para a IND da CIM do Cávado (vetores de intervenção, objetivos, linhas de ação e calendarização), bem como uma contextualização do alinhamento com o referencial estratégico europeu, nacional e regional;

**Modelo de Governação:** que assegure a implementação e coordenação do Plano e que explicita a composição (recursos organizacionais) e funções de cada uma das estruturas que o compõem.

## 2 CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL

A Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado é uma pessoa coletiva de direito público de natureza associativa, constituída a 30 de outubro de 2008, e âmbito territorial que visa a realização de interesses comuns aos municípios que a integram, regendo-se pela lei nº 75/2013, de 12 de setembro, pelos estatutos e pelas demais disposições legais aplicáveis. Esta lei aprovou um novo enquadramento legal e atribuiu às CIMs novas perspetivas nas competências estatutárias.

Em termos territoriais abrange a unidade Territorial Estatística NUT III do Cávado, engloba os concelhos de Amares, Braga, Barcelos, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde

A CIM destina-se à prossecução dos seguintes fins públicos: promoção do planeamento e da gestão da estratégia de desenvolvimento económico, social e ambiental do território; Articulação dos investimentos municipais de interesse intermunicipal; Participação na gestão de programas de apoio ao desenvolvimento regional; e, Planeamento das atuações de entidades públicas, de carácter intermunicipal.

Enquanto espaço institucional de cooperação municipal/intermunicipal, a CIM procura fomentar a articulação das atuações entre municípios e demais parceiros, e promover uma abordagem integrada das intervenções de desenvolvimento territorial, enquanto atores-chave do desenvolvimento e plataforma central da coesão territorial.

Em termos organizacionais assume como estrutura orgânica a que se materializa no organograma que se apresenta.

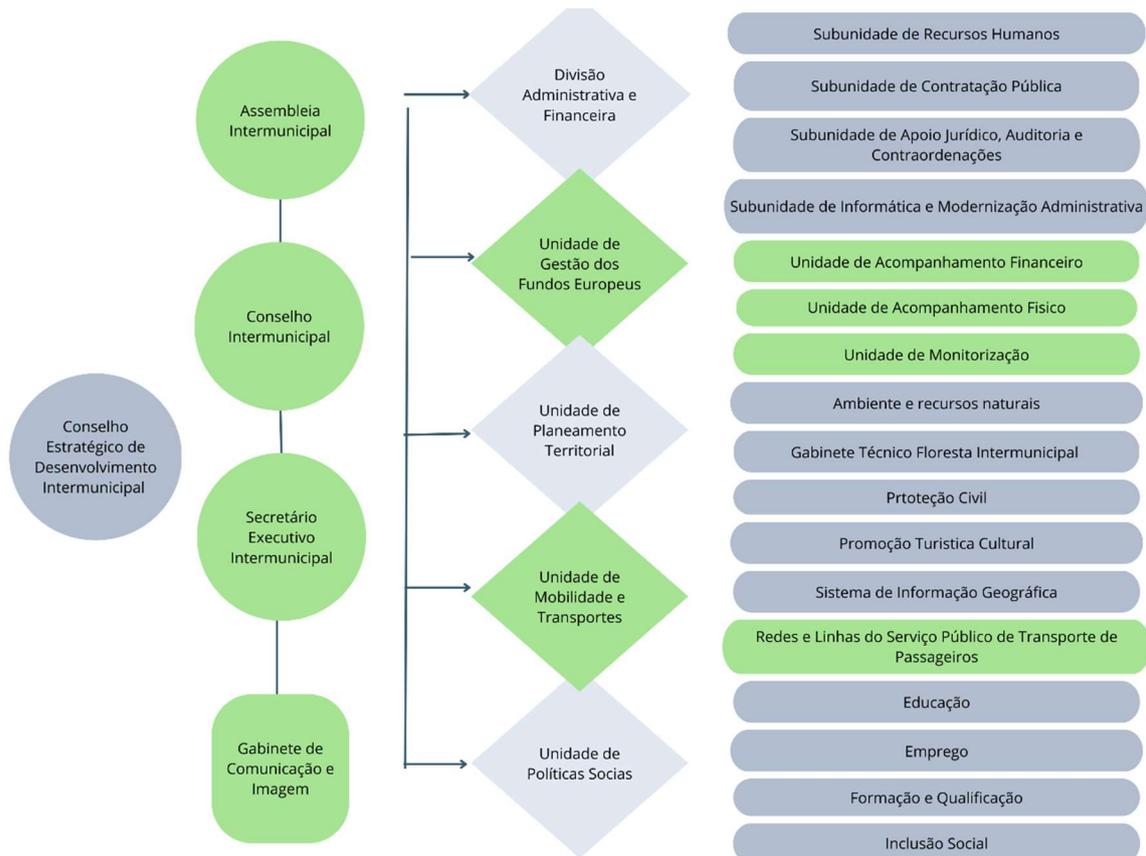


Figura 1 Organograma da CIM do Cávado

---

***PARTE I***

***DIAGNÓSTICO PARA IGUALDADE E NÃO  
DISCRIMINAÇÃO***

---

### 3 DIAGNÓSTICO

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

É neste enquadramento que a CIM do Cávado tem desenvolvido um trabalho em prol de uma maior equidade de oportunidades entre homens e mulheres no seu território, através da participação, dinamização e concertação de iniciativas, ações e projetos a nível organizacional (vertente interna) e em sede de parceria local (vertente externa).

Para o efeito, a elaboração deste plano alicerça-se numa primeira instância numa análise sumária diagnóstica a nível territorial (vertente externa) em matéria de IND nas diferentes esferas da ação/realidade local, em alinhamento com a Estratégia nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) e referenciais da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).

Esta análise diagnóstica intermunicipal externa para a Igualdade de Género e Não Discriminação (IGND) é feita com base:

1. No relatório desenvolvido em 2022, no âmbito do Projeto “Cávado + Igual”<sup>1</sup>, e que efetuou a adaptação aplicação do Índice Municipal de Igualdade de Género<sup>2</sup> à escala da NUTS III Cávado, o que permitiu construir uma baseline de medição da situação nas Comunidades Intermunicipais, em termos de igualdade de oportunidade entre mulheres e homens; e,
2. Inclui-se a enquadramento sociopolítico de alguns dos indicadores de políticas de igualdade a nível local, definidos pela CIG para a elaboração dos Planos Municipais para a IND<sup>3</sup>.

Este documento não analisa apenas indicadores que contemplam a ação direta da CIM, mas ao mesmo tempo traz-nos uma perceção das dinâmicas locais, permitindo-nos assim uma análise ponto a ponto mais concertada impulsionando esforços conjuntos para tratar questões relacionadas com a igualdade de oportunidades.

---

<sup>1</sup> Projeto “Cávado + Igual”: candidatura ao Mecanismo Financeiro EEA Grants com um *Investimento Total de 226.077,00€ e cofinanciado a 100%*, e pretende materializar a primeira abordagem, em matéria de gestão organizacional dos Municípios da CIM, direcionada para as questões da igualdade e da conciliação com a vida pessoal, familiar e profissional.

<sup>2</sup> Desenvolvido pelo Projeto Local Gender Equality – Mainstreaming de Género nas Comunidades Locais (2015-2016)

<sup>3</sup> Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”: candidatura do POISE com um *investimento global de 210.000,00€* o que representa um investimento elegível (FSE) de 178.500,00€ e de CPN de 31.500,00€, e pretende elaborar os Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação para os 6 municípios.

### 3.1 DIAGNÓSTICO - VERTENTE EXTERNA

#### Área territorial e População

A CIM do Cávado corresponde à NUTS III Cávado, e integra os concelhos de **Amares, Braga, Barcelos, Esposende, Terras de Bouro e Vila Verde**, com uma área de 1.246 km<sup>2</sup> e 170 freguesias.

Esta unidade territorial é estruturada pela bacia do Rio Cávado e desenvolve-se no sentido Sudoeste e Nordeste, confinando com o mar e com Espanha. É um território heterogéneo, integrando concelhos muito rurais junto ao mar, até concelhos muito rurais de montanha junto à fronteira, passando por concelhos muito urbanos e densos como Braga. Esta associação prende os seus interesses sobretudo no desenvolvimento territorial da região do Vale do Cávado.

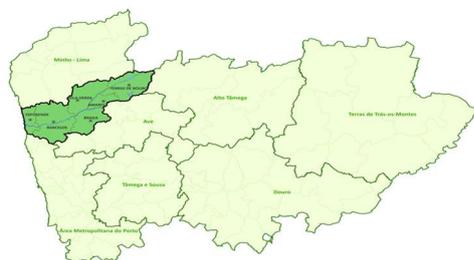


Figura 2 Mapa Territorial

Segundo os dados da PORDATA 2021, o Cávado tinha 416.605 habitantes, dos quais 217.121 são do sexo feminino (52,1%) e 199.484 são do sexo masculino (47,9%).

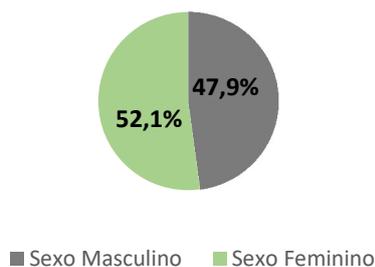


Gráfico 1 - Habitantes da NUTS III Cávado Fonte/ ano  
PORDATA 2021

#### População Estrangeira

A percentagem da **população estrangeira no território** com estatuto legal de residente aumentou consideravelmente nos últimos anos, passando no ano de 2008 de 6.320 habitantes para 16.781 habitantes em 2021 (PORDATA). Regista-se um maior aumento na população do sexo feminino, o que nos leva a concluir que à semelhança do que tem vindo acontecer no resto do país e segundo o observatório das migrações verifica-se um aumento significativo da migração feminina deixando esta de estar associada ao reagrupamento familiar e cada vez mais a migração por decisão própria e autónoma, conforme quadro infra.

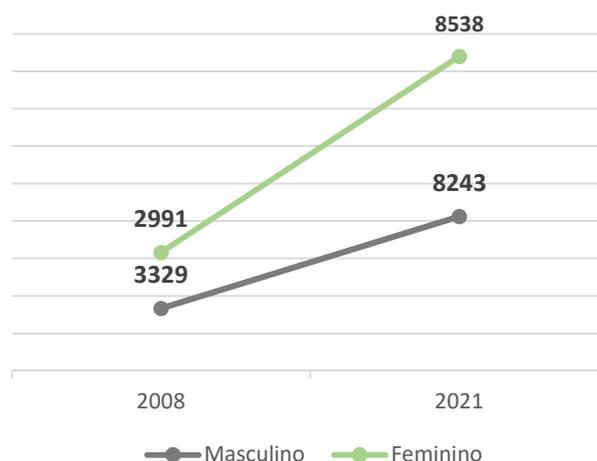


Gráfico 2 - Evolução da População Estrangeira Fonte/ ano  
PORDATA 2021

#### Educação

Ao nível da **Educação** a CIM apresenta um valor de 100% relativo à taxa real de Pré-escolarização, sendo uma das dez regiões (NUTS III) de Portugal continental com a pré-escolarização plena da população residente [Ind. 22 e 23] (Índice intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG) - Cávado + Igual).

Este valor revela-se extremamente positivo não só pelo facto de ser este um indicador de igualdade de oportunidades no **acesso à educação formal**, mas também, porque numa análise sabemos que a evidência científica continua apresentar que o cuidado dos dependentes, sejam crianças, idosos ou outras

peças dependentes é desproporcionalmente assegurado pelas mulheres, sendo esta realidade particularmente importante porque reflete uma desigualdade penalizadora da vida profissional (Perista et al., 2016;Wallet al., 2017).

Ainda no tópic da educação, relativamente às **escolhas dos alunos de 2º ciclo na passagem para o secundário**, verifica-se que há ainda disparidades de género nas escolhas dos alunos. Existe um fosso maior de representatividade de géneros nos cursos de línguas e humanidades e artes visuais, com um nível de frequência superior das pessoas do sexo feminino face ao universo. Em contrapartida nos cursos de ciências e tecnologias, ciências socioeconómicas e planos e estudos estrangeiros, regista-se um maior equilíbrio entre géneros, conforme podemos visualizar no gráfico 3 [Ind. 32,33,34 e 35].



Gráfico 3 - Estudantes a frequentar o Ensino Superior, por sexo e por curso - Fonte – Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”

Relativamente à oferta de educação para as pessoas idosas acima de 65 anos, a CIM, já dispõe em 4 de 6 Municípios de universidades seniores ou estruturas equivalentes. Ao contrário do que acontece nas atuais gerações em Portugal as mulheres são mais escolarizadas do que os homens, estando em maioria

no ensino superior (54,1% em 2021) [Ind. 26.1] – (Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”).

Numa análise retrospectiva em que as mulheres eram impedidas de frequentar a escola este tipo de estruturas permite que haja, sem sombra de dúvida, um caminho para a promoção do capital humano e de igualdade de oportunidades e de género. A par das estruturas acima mencionadas, verifica-se que existem no território da CIM do Cávado, iniciativas que já permitiram a 415 mulheres de idade superior aos 65 anos de adquirirem formação na área das TIC (Tecnologias da Informação e Comunicação) [Ind. 36] - Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”).

### Desporto

O desporto é uma área que envolve duas perspetivas diferentes, uma ao nível do **desporto profissional** e a outra vendo o **desporto como atividade de lazer, e promoção de saúde e bem-estar**, representando sempre formas de crescimento da economia, que contribui de forma significativa para crescimento e emprego.

É transversal às várias gerações, permitindo interação social e até intergeracional, igualmente o desporto é um motor de promoção de educação, trabalho em equipa, na capacidade de negociação e liderança, melhorando as formas de comunicação entre todas as pessoas sendo todas estas fundamentais para a promoção de igualdade.

É no entanto um domínio onde as questões da representatividade continuam a colocar-se. Os estereótipos de género continuam a perpetuar e a atribuir aos rapazes/homens uma maior capacidade física, bem como um maior direito ao usufruto dessa atividade, e continuam a dar-se passos muito pequenos na representatividade das raparigas/mulheres na prática desportiva federada.

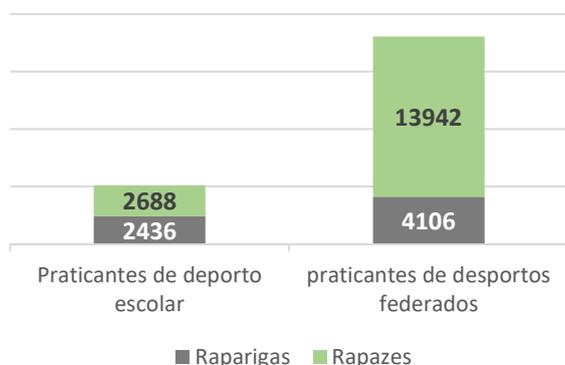


Gráfico 4 - Praticantes de Desporto escola e federado por sexo  
Fonte – Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”

Esta realidade não é exceção no contexto territorial da CIM do Cávado e é visível na proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de desportos federados, que é de 22,8% (N=4106), face aos 77,3% de homens (N=13942), o que confirma que as raparigas/ mulheres constituem uma minoria no total de praticantes de desporto federado na região. Pese embora estes resultados, verificamos que ao nível dos/ as praticantes de desporto escolar há um muito maior equilíbrio [Ind. 37 e 38].

### Ação Social

No que concerne à **cobertura territorial de respostas sociais** tanto para a primeira infância, como para a população idosa no território abrangido pela CIM do Cávado, verifica-se que há ainda progressos a desenvolver [Ind. 22, 23, 24, 25 e 26].

Na primeira infância, do nascimento aos 3 anos de idade, a CIM do Cávado apresenta uma taxa de cobertura de respostas sociais de 42,1%, abaixo da taxa de cobertura de Portugal Continental, que se situava, em 2020, nos 48,8%.

Relativamente ao cuidado da população idosa, a cobertura de respostas sociais (centros de dia, estruturas residenciais e/ou apoio domiciliário) é ainda insuficiente, situando-se nos 8,3%, igualmente abaixo do valor registado para Portugal Continental, que se situou, em 2020, nos 12,5%.

Isto significa que há ainda um grande segmento da população da região, bem mais do que o espetável, com necessidades sociais por satisfazer no plano público local, este indicador acaba por ser gerador de desigualdades.

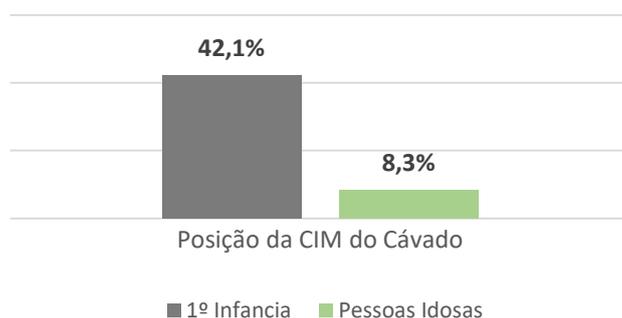


Gráfico 5 - Cobertura de Respostas Sociais – Fonte Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG) – Cávado + Igual

### Emprego e Mercado de Trabalho

Em relação aos dados do **emprego e mercado de trabalho**, a participação das mulheres no mercado de trabalho formal e a sua situação ao nível do emprego são importantes indicadores para avaliarmos os níveis (des) igualdades existentes.

A **diferença salarial** entre mulheres e homens constitui ainda o indicador-chave para aferir a igualdade de género, este espelha, o valor atribuído e como é reconhecido o trabalho de uns e de outras [Ind. 21]. De um modo geral, a desigualdade salarial de género é mais acentuada nos grupos ocupacionais de topo, nomeadamente, nos quadros superiores das organizações. Quanto ao diferencial no ganho médio mensal de mulheres e homens nos quadros superiores que trabalham por conta de outrem, verifica-se que o território CIM do Cávado apresenta um gap de 17,1 pontos percentuais, que é inferior ao valor médio nacional, mas que não deixa de merecer atenção e justificar intervenção e monitorização contínuas (IIMIG – Cávado + Igual).

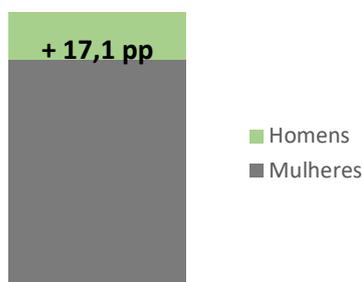


Gráfico 6 - Diferencial do ganho médio mensal por sexo – Fonte IIMIG – Cávado + Igual.

No território da CIM do Cávado uma mulher ganha em média menos 172,30€, sendo este valor uma diferença considerável.

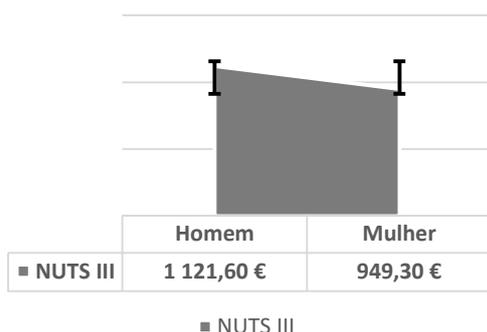


Gráfico 7 - Diferença de valor do ganho mensal – Fonte PORDATA

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.

Na CIM do Cávado, as mulheres representam 63,1% do total de trabalhadores/as a tempo parcial, abaixo do valor nacional de 67,5%, mas que confirma a sua sobre representação nesta modalidade de trabalho.

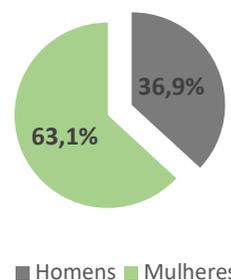


Gráfico 8 – Proporção de trabalhadoras/es a part-time – Fonte IIMIG – Cávado + Igual.

Quanto ao **vínculo de emprego**, há também evidência de que as mulheres, mais do que os homens, tendem a trabalhar ao abrigo de relações de emprego instáveis e não permanentes, e por isso, a estar mais expostas a situações de precariedade laboral (EIGE, 2016).

Na região do Cávado, as mulheres representam 47,9% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo, em linha com o valor de Portugal Continental, que se situa nos 48,8%. Isto significa que a maior parte das mulheres continua a não beneficiar de um contrato de trabalho permanente.

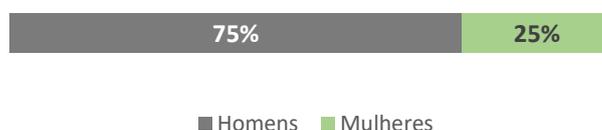


Gráfico 9 – Proporção por sexos de contrato de trabalho permanentes – Fonte IIMIG – Cávado + Igual.

Já no que diz respeito ao diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino, há uma diferença de género considerável no acesso e na experiência de **empreendedorismo**, seguindo uma tendência também já confirmada pela evidência estatística (EIGE, 2016). Isto é verificável na tabela que se segue [Ind.20].

Situação Profissional	Homens	Mulheres
Empregador	6.437	2.422
Membro Ativo de Cooperativa de Produção	13	4
Trabalhador Familiar não Remunerado	13	39
Trabalhador por Conta de Outrem	69.984	59.755
<b>Total - Empregados</b>	<b>76.660</b>	<b>62.395</b>

Tabela 1 - Situação Profissional Fonte PORDATA

### Movimento associativo ou associações

Um dado também de relevância na disparidade de género prende-se com o nível de **participação no movimento associativo**, podemos verificar que nos municípios da CIM do Cávado à semelhança do panorama nacional continua a existir um forte desequilíbrio da representatividade de género nos constituintes dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector [Ind. 15, 16, 17, 18 e 19].

INDICADOR	Mulheres	Homens
Ind. 15 - Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	54	217
Ind. 16 - Membros das Direções, por sexo, nas organizações	280	725
Ind. 17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	60	200
Ind. 18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	193	384
Ind. 19 - Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	17	24
<b>Total</b>	<b>604</b>	<b>1550</b>

Tabela 2 - Distribuição de Género nos cargos de direção no movimento associativo - Fonte projeto "Pró-Igualdade no Cávado"

### Segurança

No que se refere à segurança, nomeadamente aos **crimes contra as pessoas** por mil habitantes registados pelas polícias, a CIM do Cávado situa-se nos 6,5%, abaixo dos 7,5% de Portugal Continental.



■ CIM do Cávado ■ Portugal Continental

Gráfico 10 - Crimes registados contra pessoas - Fonte IIMIG – Cávado + Igual.

### Violência doméstica

No caso específico da **violência doméstica e de género**, em todos os municípios que compõem a CIM do Cávado existe algum tipo de estrutura de atendimentos que integram a Rede nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD). Estas respostas, proporcionam o atendimento, apoio, proteção e encaminhamento de vítimas de violência doméstica/ género, nas dimensões social, psicológica e jurídica [Ind. 27].

Recentemente a RNAVVD reforçou as estruturas de resposta com a criação das Resposta de Apoio Psicológico (RAP) para crianças e jovens, numa lógica de atuação e de trabalho em rede, por forma a dar respostas de proximidade no apoio e intervenção multidisciplinar e especializada às vítimas.

Note-se que apenas dois dos municípios têm estas respostas integradas na sua estrutura orgânica.

Existem 7 estruturas integrantes da RNAVVD no território, podendo as mesmas ser de apoio a crianças e jovens ou adultos:

1. Espaço de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica do Grupo de Ação Social Cristã – Projeto SER IGUAL (medida 3.17 POISE, com estrutura de atendimento);

2. SOPRO - SOLIDARIEDADE E PROMOÇÃO;
3. Gabinete de Apoio à Vítima da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima de Braga, da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima;
4. Espaço Igual – Centro de Informação e Acompanhamento a Vítimas de Violência Doméstica da Cáritas Arquidiocesana de Braga;
5. Gabinete de Informação e Acolhimento para a Igualdade do Município de Braga;
6. Espaço UNI+ - Apoio a Vítimas de Violência no Namoro da Associação Plano I; e,
7. Espaço Bem-me-Querem – Espaço de Atendimento a Vítimas do Município de Esposende.

Evolução do nº de profissionais de Medicina			
Ano	Total	Homem	Mulher
2011	42.796	21.046	21.750
2012	43.863	21.251	22.612
2013	45.289	21.652	23.637
2014	46.739	21.995	24.744
2015	48.487	22.490	25.997
2016	50.239	23.017	27.222
2017	51.937	23.524	28.413
2018	53.657	23.975	30.922
2019	55.432	24.510	30.922
2020	57.198	25.019	32.179

Tabela 3 - Evolução nº de profissionais de Medicina - Fonte - PORDATA

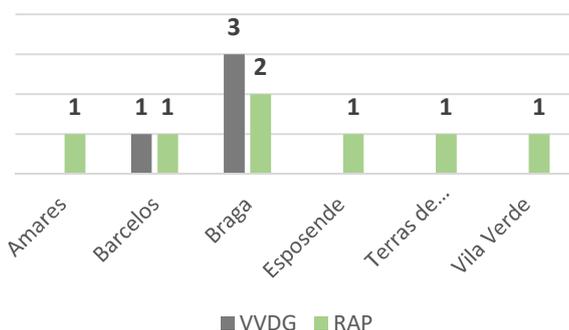


Gráfico 11 – Estruturas da RNAVVD por Município - Fonte projeto "Pró-Igualdade no Cávado"

## Saúde

No âmbito da **Saúde** a CIM regista uma taxa de mortalidade infantil de 1,5‰, abaixo do valor médio nacional (2,4‰), sendo este um indicador que, como não podia deixar de ser, se quer que seja ainda mais baixo (IIMIG – Cávado + Igual).

Ao analisarmos a evolução dos **profissionais de medicina** de 2011 a 2020 verificamos que há um crescimento de mais de 10 mil mulheres, não chegando aos mais de 5 mil homens, numa evolução de 15 mil pessoas na área profissional.

## Paridade no Executivo dos Municípios da CIM

A CIM do Cávado apresenta uma presença não equitativa de mulheres nos órgãos municipais, não beneficiando do contributo nas opiniões diversas e preocupações nas políticas locais, falar de política é também falar de valores fundamentais permitindo melhores condições para o acesso das mulheres à tomada de decisão política e económica, sobretudo para que esta presença se torne a regra.

Na CIM do Cávado verifica-se que as mulheres constituem apenas 32,4% dos executivos municipais, e 25,1% das assembleias municipais, estando, assim, em ambos casos, bastante sub-representadas [Ind. 1 e

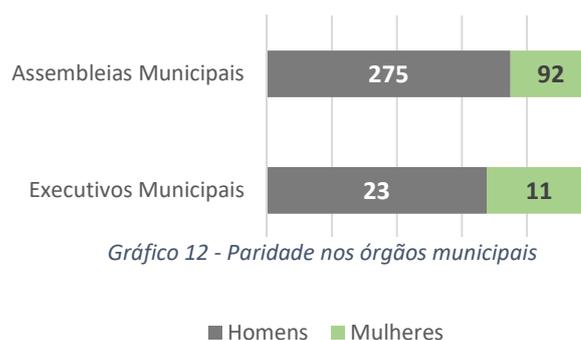


Gráfico 12 - Paridade nos órgãos municipais

### Medidas para a Igualdade

Quando se consideram as medidas concretas para a promoção da igualdade de género, os dados apurados permitem concluir que os instrumentos existentes na região abrangida pela CIM do Cávado ainda não garantem igualdade entre mulheres e homens. Concretamente, os Municípios ainda não disponibilizam estruturas específicas para reporte e tratamento das situações de assédio sexual e moral no local de trabalho, não incluem cláusulas de género na contratação quer de fornecedores e/ou nos contratos, programas com IPSS e outro tipo de entidades.

De referir que estão 6 municípios do Cávado dotados de **Planos Municipais para Igualdade e não discriminação**, estando em fase de execução uma série de ações que trarão melhorias significativas em matéria de igualdade [Ind. 28, 29, 30 e 31].

## 3.2 DIAGNÓSTICO INTERNO

A CIM do Cávado, consciente das metas da ENIND até 2030 e da urgência e importância da intervenção no âmbito da IND, tem vindo a promover a implementação de medidas que evidenciem uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, enquanto como uma dimensão fundamental da de proteção e promoção dos direitos do ser humano.

A assunção de um compromisso pela CIM do Cávado, para com a elaboração do seu próprio Plano Interno, irá permitir o alinhamento estratégico e operacional no domínio da IND entre os Municípios do Cávado, reforçando-se por esta via o trabalho em rede, a maximização de recursos, a harmonização de procedimentos e linguagens.

É neste contexto que a CIM do Cávado em articulação com os Municípios que a compõem têm envidado esforços no desenvolvimento de projetos, ações e iniciativas promotoras de uma efetiva IND, enquanto dever fundamental do poder local. São exemplo disso, as candidaturas do Projeto “Cávado + Igual” e “Pró-Igualdade no Cávado”.

Para o efeito, a elaboração deste plano alicerça-se numa segunda instância numa análise diagnóstica a nível organizacional (vertente interna) em matéria de IGND, a partir de uma análise quantitativa ao Balanço Social, que permite a caracterização demográfica do pessoal ao serviço, bem como da recolha de uma diversidade de indicadores considerados necessários para uma melhor leitura deste universo, organizada por sexo, e por áreas de intervenção, em alinhamento com a ENIND e referenciais da CIG.

A análise diagnóstica qualitativa da perceção do pessoal ao serviço na CIM do Cávado, sobre as questões de IND, é feita com base no relatório desenvolvido em 2022, no âmbito do Projeto “Cávado + Igual”, onde foi possível obter a visão das pessoas envolvidas na identificação das vulnerabilidades e fragilidades da organização, mas, ao mesmo tempo, as suas potencialidades e recursos. O objetivo foi produzir uma mudança consciente e proactiva, com base numa auscultação real e efetiva da sua comunidade.

## Caracterização Sociodemográfica dos Recursos Humanos

A Caracterização dos Recursos Humanos (RH) da CIM do Cávado incorpora dois momentos distintos, num primeiro momento a **caracterização dos atuais recursos humanos**<sup>4</sup>.

Num segundo momento apresentamos a **perceção dos recursos humanos da CIM do Cávado** que responderam ao questionário aplicados aos colaboradores/as no âmbito do Projeto Cávado + Igual, com o intuito de implementar na CIM uma estratégia de promoção de igualdade de género e conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

A caracterização sociodemográfica integra indicadores ao nível da gestão de recursos humanos analisando a quantidade de homens e mulheres, de acordo com: **escalões etários, distribuição de RH por concelho de residência, antiguidade no serviço, tipo de contrato e função, disparidades salariais, progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual**, sendo este retrato feito com base no quadro de pessoal atual.

Relativamente à **distribuição por sexo nos recursos humanos na CIM do Cávado** observa-se uma divisão muito equitativa entre homens e mulheres (gráfico). Atualmente a CIM conta com 13 mulheres e 9 homens, representando, respetivamente, 59% e 41% do total de Recursos humanos.

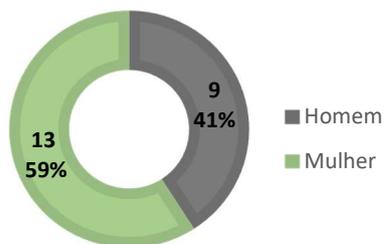


Gráfico 13 - Distribuição por sexo RH CIM do Cávado

No que respeita às **faixas etárias** dos RH, verifica-se equilíbrio de género nas faixas dos 20-29 e 60-69 anos, mas existe uma predominância feminino nos níveis etários entre os 50-59 e os 30-39 anos, sendo a última a faixa etária que também concentra maior número de RH, e por fim a predominância masculina na faixa dos 40-49 anos.

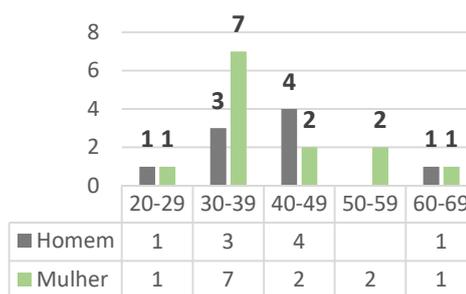


Gráfico 14 - Distribuição por faixas etárias divisão por sexo dos RH CIM do Cávado

Quanto ao **concelho de residência**, a maioria dos RH 14, reside em Braga e os restantes 8 distribuem-se de acordo com os dados apresentados no gráfico seguinte.

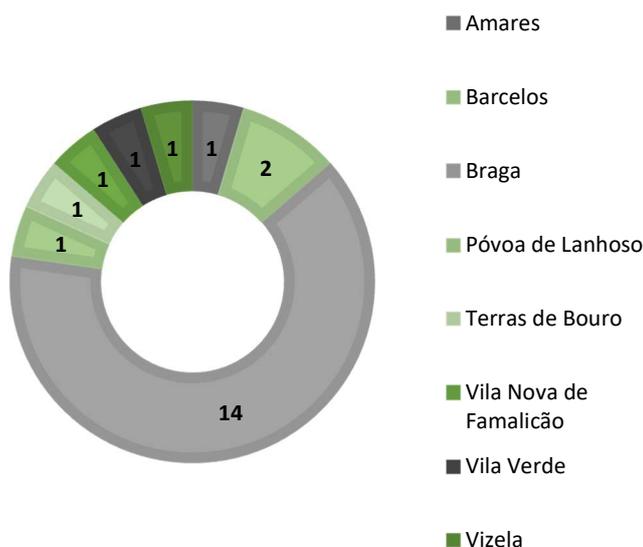


Gráfico 15 - Distribuição por concelho de residência dos RH CIM do Cávado

<sup>4</sup> Fonte – Mapa Salarial 2023

Relativamente ao **tempo de serviço** verificamos que não há grande disparidade de representatividade das pessoas que trabalham na CIM por género, com exceção no tempo de serviço dos 16 aos 20 anos. Importa dar relevância ao nível de rejuvenescimento do quadro técnico que tem vindo a existir e que é visível no facto de 50% das pessoas se encontrarem a trabalhar na CIM do Cávado há menos de 5 anos e 18,2% entre os 16 e 20 anos.



Gráfico 16 - Tempo de serviço desagregado por sexo nos RH CIM do Cávado

O capital humano da CIM do Cávado centra-se maioritariamente (86,4%) na **categoria profissional** de técnica/o superior, onde se regista uma representatividade de género de 11 pessoas do sexo feminino (57,9%) e 8 pessoas do sexo masculino (42,1%). A título residual os 13,6% estão distribuídos pelas categorias conforme gráfico infra.

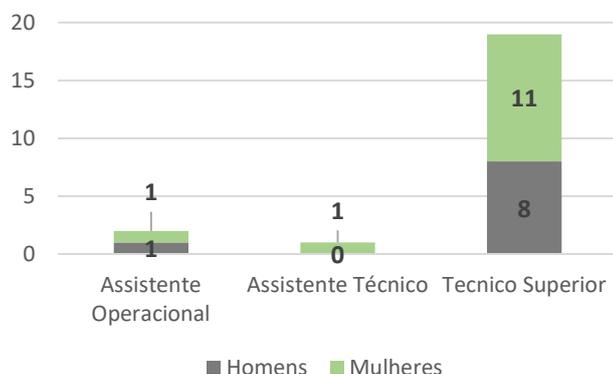


Gráfico 17 - Distribuição por género categoria profissional dos RH da CIM do Cávado

Quando incidimos sobre o **tipo de contrato** que as pessoas que trabalham na CIM do Cávado tem estabelecido com a organização verificamos que na sua totalidade estas possuem contrato por tempo indeterminado (efetivo). É importante dar nota que, ao nível de comissão de serviço ou titulares de cargos de dirigentes, existe uma predominância no feminino, de 80% (de 4 do sexo feminino para 1 do masculino).

Passando para a análise da **composição do Conselho intermunicipal**, verificamos que persiste uma disparidade, de uma mulher para 5 homens, mas esta assume funções de vice-presidente de um dos principais órgãos da CIM do Cávado [Ind. 1].

Conselho Intermunicipal	Género	
	Homem	Mulher
Presidente	1	0
Vice-presidente	1	1
Membros	3	0

Tabela 4 - Composição do Conselho Intermunicipal por Sexo

Ao nível da **composição da assembleia intermunicipal**, verifica-se que a presidência e vice-presidência são compostas por 2 homens, sendo o secretariado assegurado por uma mulher. Quanto aos membros da assembleia intermunicipal regista-se uma clara disparidade de representatividade de género, visível numa proporção de 76,7% do sexo masculino para 23,3% do feminino [Ind. 2].

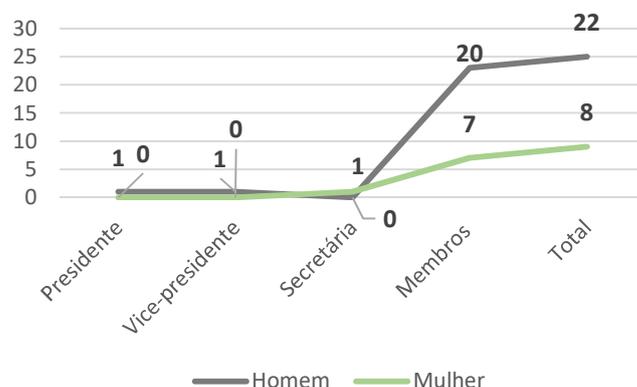


Gráfico 18 - Composição da Assembleia Intermunicipal divisão por sexo

No retrato do capital humano da CIM, apresenta-se a **distribuição do conjunto de RH, por sexo, por cada unidade orgânica**, mostrando em simultâneo, a representação de mulheres e homens nos cargos dirigentes. Note-se que sendo o capital humano da CIM maioritariamente constituída por mulheres também os cargos dirigentes, são ocupados maioritariamente por mulheres.

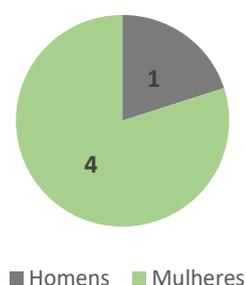


Gráfico 19 - Distribuição de RH em cargos dirigentes por sexo

A análise por sexo, permite-nos identificar a representatividade das pessoas que trabalham na CIM do Cávado por unidade orgânica e verificar que na sua maioria estas são mais feminizadas, com exceção da unidade de mobilidade e transportes que é totalmente masculinizada, conforme quadro infra [Ind. 2, 3, 4, 5 e 6].

Unidades orgânicas	Trabalhadoras		Trabalhadores	
	Nº	%	Nº	%
Unidade de Gestão dos Fundos europeus	3	50	3	50
Unidade de Planeamento Territorial	3	75	1	25
Unidade de Mobilidade e Transportes	0	0	3	100
Unidade de Políticas Sociais	3	75	1	25
Divisão Administrativa e Financeira	5	88,3	1	16,7

Tabela 5 - Representatividade dos RH da CIM do Cávado por unidade orgânica

Ao analisarmos a **média salarial** na CIM do Cávado verificam-se diferenças entre géneros no exercício de funções equivalentes. Verifica-se assim que apesar das diferenças, estas correspondem a questões associadas<sup>5</sup> diferentes da questão de género, sejam estas referentes a anos de serviço, níveis de progressão na carreira, ou mesmo pagamento de despesas de representação [Ind. 8, 9, 10 e 11].

Categoria	Ganho médio mensal		Diferença Salarial
	Mulheres	Homens	
Direção Intermédia de 2º Grau	2 997,20 €	N/A	N/A
Direção Intermédia de 3º Grau ou inferior	2 182,53€	2 252,31€	69,78 €
Técnico Superior	1 626,71 €	1 686,46 €	59,75 €
Assistente técnico	1 156,66 €	N/A	N/A
Assistente operacional	859,08 €	905,76 €	46,68 €

Tabela 6 - Média salarial CIM do Cávado por categoria e género

<sup>5</sup> Montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efetuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas mas não efetuadas. Inclui para além da remuneração de base todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades,

subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias. (metainformação – GEE/ME)

## PERCEÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO

A CIM do Cávado desenvolveu entre setembro de 2021 e janeiro de 2022, no âmbito do Projeto “Cávado + Igual”, um diagnóstico da realidade organizacional em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação, em formato digital (online) e em suporte de papel, de um inquérito por questionário às pessoas que trabalham na CIM do Cávado.

O inquérito por questionário teve como objetivos: i) aferir em que pontos de situação se encontram a CIM do Cávado em matéria de promoção da Igualdade e da conciliação; ii) obter uma leitura da cultura organizacional, perceção e expectativas no domínio da igualdade e da conciliação; e, iii) identificar áreas lacunares que concorrem para a plena conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, assumindo como público-alvo os/as dirigentes e colaboradores/as dos diferentes serviços.

A informação recolhida com a aplicação deste inquérito, culminou na elaboração de um relatório diagnóstico, e que demonstra ainda um nível de informação bastante recente, pelo que na elaboração deste plano incorporam-se os resultados obtidos para analisar a perceção dos recursos humanos na matéria de igualdade, bem como analisar a perceção dos mesmos na conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar, ficando a salvaguarda deste levantamento ser datado de janeiro de 2022.

## Caraterização Sociográfica da Amostra

A quando da aplicação do inquérito por questionário a CIM do Cávado contava com um universo de 18 a trabalhar na CIM do Cávado, dos quais, 16 responderam ao questionário aplicado (88,9%). Na totalidade de respondentes 12 são mulheres e 4 homens, com uma média de idades de 31,9 anos, variando entre um mínimo de 25 e um máximo de 51 anos.

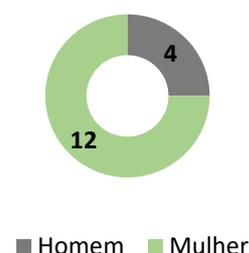


Gráfico 20 - Divisão por Género do RH da CIM do Cávado - Fonte | ano - "Projeto Cávado + Igual" | 2022

Com o objetivo de caracterizar o universo dos respondentes ao questionário, serão apresentados indicadores como **estado civil, agregado doméstico, número de filhos/as, existência de dependentes a cargo, grau de parentesco e tipo de dependência e horários.**

No que se refere ao **estado Civil**, verificamos que 10 dos respondentes, são casados/ as ou unido/a de facto e apenas 6 são solteiros/as.

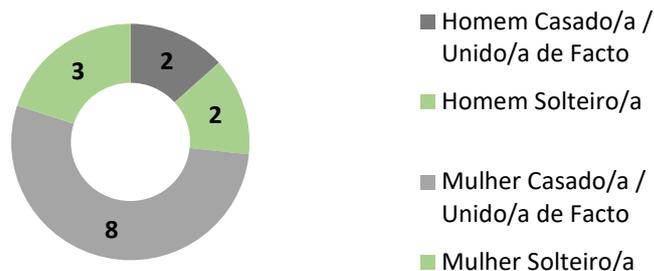


Gráfico 21 - Estado Civil divisão por género Fonte | ano - "Projeto Cávado + Igual" | 2022

Em consonância os resultados relativos à questão **com quem vive**, 11 respondentes afirmaram viver com marido/mulher/ companheiro/a, destes 8 afirmam viver também com os filhos, restando 5 pessoas que afirmam viver com pai e mãe ou pai e mãe separadamente e uma dessas pessoas com irmão.

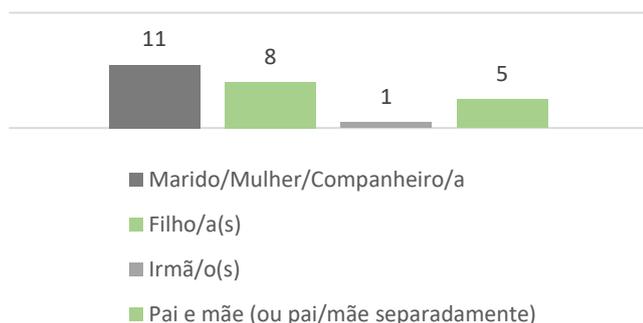


Gráfico 22 - Agregado doméstico dos RH divisão por género Fonte| ano - "Projeto Cávado + Igual" |2022

Confirma-se que, dos 16 respondentes, como podemos verificar no gráfico infra, 8 mulheres e 1 homem afirmam ter filhos.

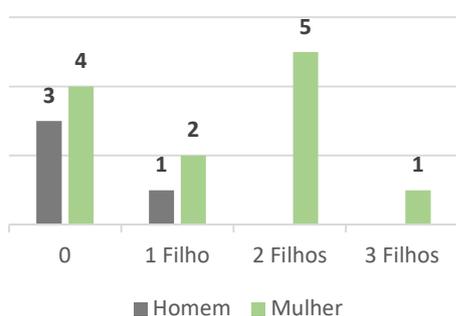


Gráfico 23 - Existência de Filhos, divisão por género - Fonte| ano - "Projeto Cávado + Igual" |2022

Quando inquiridos relativamente a **dependentes a cargo**, 8 respondem ter dependentes, e verificamos que o tipo de dependência se refere a filhos/as menores, estudante ou sem rendimentos.

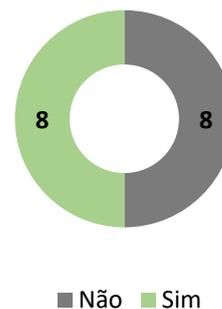


Gráfico 24 - Dependentes a cargo Fonte | ano - "Projeto Cávado + Igual" | 2022

Complementarmente podemos verificar no gráfico infra, que 7 em 6 mulheres tem dependentes a cargo, e 5 em 8 homens também. Sendo este valor tão próximo analisaremos mais à frente se um número tão próximo de pessoas com **dependentes a cargo** se reflete na divisão equitativa das **funções de cuidadores**.

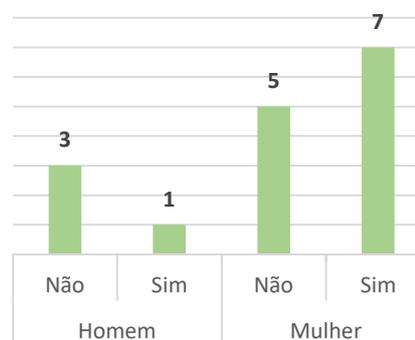


Gráfico 25 - Dependentes a cargo divididos por género Fonte| ano - "Projeto Cávado + Igual" |2022

## Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Relativamente à perceção das pessoas que trabalham na CIM do Cávado sobre as questões de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal analisaremos dados como: **satisfação com horário de trabalho, modalidades de horário de trabalho disponíveis, necessidades das pessoas que trabalham na CIM, interesse em determinadas medidas de apoio, proteção na parentalidade, proteção contra a discriminação, e prevenção e combate ao assédio no trabalho.**

Relativamente à **satisfação com o horário de trabalho** verifica-se que as respostas são bastante positivas, na medida em que 73,3% das pessoas que trabalham na CIM do Cávado encontram-se satisfeitos/as e 26,7% muito satisfeitos/as, não existindo nenhuma resposta negativa a este respeito.



Gráfico 26 - Satisfação com horário laboral Fonte| ano - "Projeto Cávado + Igual" | 2022

Relativamente à adesão às diferentes **modalidades de horário de trabalho existentes**, verifica-se que o trabalho em jornada contínua reúne interesse de 73,4% dos/as trabalhadores/as e o trabalho em horário flexível e misto (presencial + teletrabalho) 73,3% (13,3% do total de homens e 60% do total de mulheres). Já 40% (25% do total de homens e 27,3% do total de mulheres) dos/as respondentes indica não ser possível aderir à modalidade trabalho a tempo parcial.

Modalidades De Trabalho	Sim %	Não %	Não Sei/ Não Se Aplica %
Horário de trabalho flexível	73,3	6,7	20
Alteração dos turnos de trabalho (s/a)	26,7	20	53,30
Trabalho a tempo parcial	26,7	40	33,30
Trabalho em jornada contínua	73,4	13,3	13,30
Teletrabalho	46,7	33,3	20
Misto (presencial + teletrabalho)	73,3	6,7	20

Tabela 7 - Modalidades de Trabalho existentes Fonte | ano - "Projeto Cávado + Igual" | 2022

Neste contexto por forma a caracterizar as necessidades das pessoas que trabalham na CIM do Cávado, valorizando o salário emocional, foram apresentadas nos questionários uma série de estruturas em variadíssimas áreas para que seleccionassem aquelas a que recorreriam se estivessem disponíveis, isto também para perceber as necessidades mais prementes das pessoas que trabalham na CIM do Cávado.

De oito hipóteses diversificadas, em áreas como **educação, cultura, saúde e apoios sociais**, as pessoas que trabalham na CIM escolheram como as **3 estruturas/apoios com maior relevância de interesse**, as seguintes:

1. Apoio a atividades desportivas e culturais (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.), verifica-se que 5 dos 10 respondentes tem filhos/as menor(es) e correspondem a 2 homens e 8 mulheres;
2. Plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar, verifica-se que 6 respondentes 4 mulheres e 2 homem;
3. Apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e baby-sitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias), este interesse parte de 1 homem e 4 mulheres e quase todos/as têm filhos/as.

## Parentalidade / Maternidade

Passando para outro tópico em análise, falemos então do quão consensual que uma das enormes distinções homens e mulheres está nas medidas de apoio diretamente associadas à maternidade/ paternidade.

Ao **nível da parentalidade**, regista-se que nos últimos 5 anos:

- 33,3% (N=5) das trabalhadoras respondentes foram mães, estiveram, ou estão grávidas/puérperas/lactantes;
- 0% (N=0) dos trabalhadores foram pais, ou acompanhantes de grávida; e,
- 13,3% dos/as trabalhadores/as (N=2) tem, ou teve filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou esteve em processo de adoção.

As **medidas de parentalidade** mais utilizadas pelas trabalhadoras foram a de *licença parental inicial exclusiva da mãe, a dispensa do trabalho para consultas e a dispensa diária para amamentação/aleitação*.

No que ao **incentivo da entidade empregadora para o gozo do período de licença parental pelos homens conforme previsto na lei**, uma parte significativa de respondentes opta por não responder a esta questão, 60%. Dos/as que responderam, 40% considera que a entidade empregadora incentiva o gozo da licença, resultado que se encontra dividido em 25% do total de homens e 45,5% do total de mulheres respondentes.

Registou-se ainda que 33,3% trabalhadores/as respondentes (1 homem, 25% e 4 mulheres, 36,4%) **considera que a entidade empregadora incentiva os homens a partilhar com a mãe a licença parental**, enquanto 66,7% opta por não responder.

- Não sei/ Não respondo Homem
- Não sei/ Não respondo Mulher
- Sim Homem
- Sim Mulher

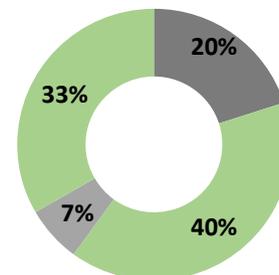


Gráfico 27 - Incentivo da entidade empregadora ao gozo do período de licença parental pelos homens Fonte| ano - "Projeto Cávado + Igual" |2022

**A interferência do trabalho nas restantes esferas da vida** foi captada sobre a opinião de qual a frequência que o trabalho faz com que:

- **continue preocupado/a quando já não se encontra a trabalhar**, onde 25% (1) dos homens e 81,8% (9) das mulheres responde afirmativamente;
- se sinta **demasiado/a cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas, em que 60%** indica *algumas vezes* e 6,7% *sempre, ou quase sempre*. Esta situação destaca-se nas mulheres como únicas respondentes (10 mulheres de 15 respondentes que optaram por estas duas opções de resposta, ou seja, 90,9% das mulheres).
- sinta que **o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria, verifica-se que 60% responde afirmativamente**. Esta situação abrange 50% do total de homens e 63,6% do total de mulheres da amostra.
- não consiga **cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários**, onde 40% responde *sempre, ou quase sempre* e *algumas vezes*, grupo que se divide em 16,7% do total de homens e 83,3% do total de mulheres respondentes.

- não **tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação** acontece a 46,6% que responde sempre, ou quase sempre ou algumas vezes, sendo admitida por 14,3% do total de homens e 87,7% do total de mulheres respondentes, conforme é verificado em gráfico Infra.

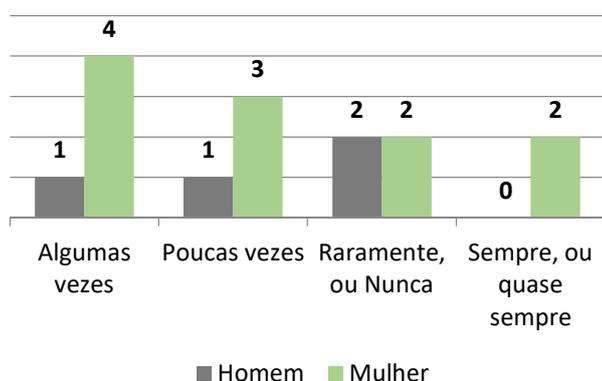


Gráfico 28 - Referência ao não ter tempo para as suas atividades pessoais Fonte| ano - "Projeto Cávado + Igual" | 2022

**A interferência da vida familiar no trabalho** a mesma foi captada sobre a opinião da frequência com que as responsabilidades familiares fazem com que:

- **não consiga concentrar-me no trabalho**, existe relevância quanto ao género relativamente a quem respondeu algumas vezes uma vez que foram apenas mulheres (27,3% do total das mulheres).

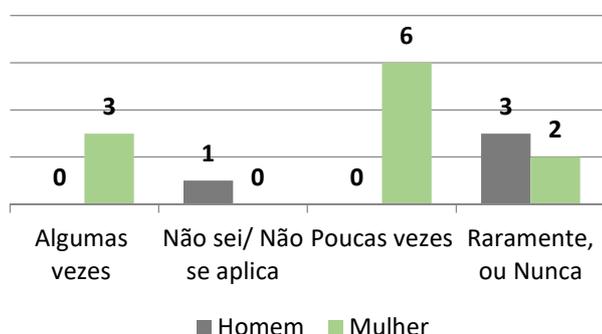


Gráfico 29 - Referência ao não conseguir concentrar-se no trabalho Fonte| ano - "Projeto Cávado + Igual" | 2022

- **chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar**, são novamente as mulheres a responder algumas vezes (2 de 15 respostas), sem relevância nas habilitações e/ou existência de cargo de supervisão ou chefia, contudo, ambas com filho/a(s) menor/es.

- **falte ao trabalho**, nenhum/a dos/as colaboradores/as respondeu sempre, ou quase sempre e algumas vezes, no entanto, 20% respondeu poucas vezes, novamente apenas mulheres, sendo todas casadas, com filho/a(s) menor/es e com algum cargo de direção e supervisão.

- **não dedico o tempo necessário ao trabalho**, também não houve colaboradores/as respondentes a indicar as opções sempre, ou quase sempre e algumas vezes, no entanto, 26,7% respondeu poucas vezes (1 homem, 25% do total dos homens e 3 mulheres, 27,3% do total das mulheres).

- **evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes**, 6,7% respondeu algumas vezes, correspondendo a 1 homem.

- **tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)**, verifica-se que são mais as mulheres que demonstram dificuldade, tendo respondido 7 mulheres (63,6% das mulheres e 25% dos homens) às opções sempre, ou quase sempre e algumas vezes, num total de 15 colaboradores/as respondentes.

- 53,4% dos/as trabalhadores/as respondentes indicam algumas vezes, **trabalhar durante o seu tempo livre**, o que poderá constituir obstáculo à conciliação. Do total de respondentes a esta opção (N=8), 25% são homens e 63,6% são mulheres. Destes, ¼ são técnicos/as superiores, dos/as quais metade com algum cargo de direção ou supervisão. Por outro lado, 33,3% afirma trabalhar poucas vezes, e ainda 13,3% indica que raramente, ou nunca trabalha durante o seu tempo livre.

Algumas características do trabalho podem constituir-se como possíveis **obstáculos para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**, nomeadamente o **horário de trabalho** longo e as longas deslocações

pendulares (casa-trabalho) para 33,3% e 20% respetivamente. Dos/as respondentes que afirmam que as longas deslocações são um obstáculo à conciliação, 33,3%, correspondente a 5 em 15 respondentes, onde destacamos mais de metade (3) destes/as com dependente/s a cargo, dado pertinente para a análise.

Ao **nível da satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, verifica-se que 80% afirma estar *satisfeito/a*, resultado que se reflete em (75% do total de homens e 81,8% do total de mulheres). Restam ainda 20% opta por dar a resposta *nem satisfeito/a nem insatisfeito/a*, resultado que se divide em 25% do total de homens e 18,2% do total de mulheres.

## Igualdade, práticas e representações de género

Ao entrar em questões das práticas e representações de género, a situação parece ainda dividir opiniões, vamos a **opinião dos/as trabalhadores/as sobre igualdade entre homens e mulheres, práticas e representações de género**, onde se verifica que:

- Mais de metade dos homens (3) e a totalidade das mulheres (11) *concordam ou concordam plenamente* com a afirmação *num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas*.

- 53,4% menciona concordar e concordar plenamente que *a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro*, abrangendo 50% dos homens e 54,6% das mulheres.

- destacamos a total discordância dos homens e das mulheres com a afirmação de que compete *ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família*.

- a totalidade dos/as respondentes concorda com a afirmação *as crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as*.

- a maioria concorda ou concorda totalmente (86,7%) com a afirmação de *o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano* (75% do total dos homens e 90,9% do total das mulheres).

- todos os homens concordam com a afirmação que *as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional* e apenas 36,4% das mulheres, o que significa que 63,6% das mulheres respondentes discorda ou discorda plenamente.

- Relativamente a se a **desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, a maioria discorda (73,3%). Contudo, são ainda 26,7% que concordam (25% do total dos homens e 27,3% do total das mulheres respondentes).

Quanto ao **n.º de Horas que são gastas com tarefas domésticas** verifica-se que nos intervalos menores (entre 3 a 6 e 7 a 10) se regista 86,6% (100% do total dos homens e 81,8% do total das mulheres respondentes) e nos intervalos maiores (entre 17 e 20 e + de 20 horas) 13,4% das respostas obtidas (0% do total dos homens e 18,2% do total das mulheres). São mais as mulheres que referem despende mais horas para as tarefas domésticas.

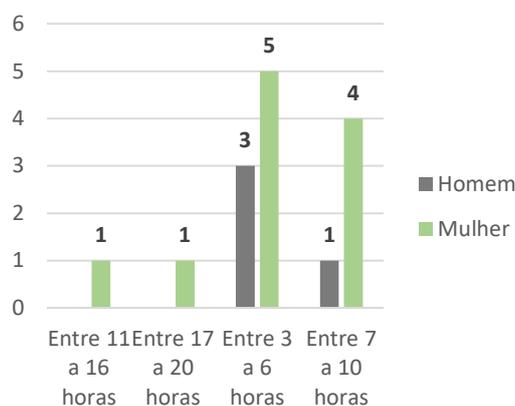


Gráfico 30 - Horas gastas em tarefas domésticas divisão por género Fonte | ano - "Projeto Cávado + Igual" | 2022

Posto isto, e ao analisar os gráficos anterior, na questão quantas horas gasta com tarefas domésticas semanalmente 13 das respostas confirma que é o/a próprio/aa realizar com mais frequência tarefas domésticas, destes, 50% são homens (N=2) e 91,7% mulheres (N=11), onde se verifica que são as mulheres quem mais realiza estas tarefas.

Verifica-se ainda, que 46,7% afirma ser o/a marido/mulher/companheiro/a e destes, 3 são homens (75%) e 4 são mulheres (33,3%).

As restantes respostas distribuem-se em 6,7% que indica ser/em o/s filho/s (1 resposta) e a/s filha/s (1 respostas). Em suma é sobre as raparigas/mulheres que continua a recair principalmente a responsabilidade dos cuidados com as tarefas domésticas.

## 4 CONCLUSÃO DO DIAGNÓSTICO

Na elaboração do presente diagnóstico fica claro o trabalho desenvolvido pela CIM em matéria de IND, e pese embora alguns dos indicadores não se apresentem em valores desejáveis, a CIM tem desenvolvido mais do que o espectável e mantém sempre uma postura de proatividade no que toca ao tema. O território é bastante heterogéneo e só num trabalho concertado é possível que este produza uma verdadeira mudança.

Baseando-nos na caracterização diagnóstica desenvolvida é possível, em jeito de síntese conclusa, apresentar um conjunto de pistas orientadoras e recomendações de melhoria, bem como identificar as áreas mais prementes com necessidade de atuação, no sentido de criar efetivos pilares de base organizacional promotores de uma efetiva igualdade de oportunidades.

Em suma as primeiras conclusões relativamente às necessidades organizacionais a pensar como prioridades, no âmbito da **dimensão interna** da CIM do Cávado são:

### Conclusões no âmbito da dimensão interna da CIM do Cávado

Existem algumas lacunas na sistematização da comunicação da promoção e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal para colaboradores/as;

Importa criar um código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho;

Importa criar ferramentas destinadas à promoção do diálogo social interno entre os/as colaboradores/ as;

Sistematizar a adoção de linguagem neutra e inclusiva nos documentos oficiais da estrutura, nem nos meios de comunicação adotados para comunicação interna e externa;

Disponibilizar formação para os recursos humanos e divulgação de informação sobre os direitos em relação à igualdade e à não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade;

Melhoras na CIM práticas de recursos a formas inovadoras de organização do trabalho;

É importante para garantir níveis de equilíbrio de satisfação e conciliação dos trabalhadores adoção de protocolos para promoção de atividades desportivas e culturais para os recursos humanos;

É importante promover protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar;

É importante adotar programas de Atividades de Tempos Livres e de férias para filhos/as de trabalhadores/as;

No âmbito da **dimensão externa**, o diagnóstico permitiu identificar as seguintes assimetrias:

**Conclusões  
no âmbito da  
dimensão  
Externa da  
CIM do  
Cávado**

Composição do Executivo do Órgão da CM e do Órgão da Assembleia Municipal masculinizadas;

Existência de desequilíbrio na representatividade de ambos os sexos nos cargos dirigentes da Câmara Municipal.

Existência ainda muito fraca da adesão dos dirigentes às temáticas debatidas;

Nem todos os Municípios que constituem a CIM do Cávado possuem estruturas internas de apoio à violência;

Nem todos os Municípios que constituem a CIM do Cávado possuem universidades séniores ou estruturas semelhantes que atuem numa maior capacitação de fchas etárias outrora vítimas de desigualdades de género;

Melhoria na adoção de linguagem neutra e inclusiva nos documentos oficiais das autarquias, nem nos meios de comunicação adotados pelos municípios para comunicação interna e externa;

Melhoria na sensibilização e enraizamento das temáticas para os projetos existentes de prevenção da violência no namoro, promoção da igualdade de género na comunidade escolar;

Necessidade de integração de temas ligados à igualdade de género e não-discriminação na oferta cultural de alguns municípios;

Diferencial no ganho médio mensal de trabalhadores que é superior ao das trabalhadoras e mais acentuado que a diferença encontrada na remuneração base média mensal;

Baixas taxas de cobertura nas respostas sociais dirigidas a idosos/as (centros de dia);

Existência de assimetria na prática de desporto federado, quando no desporto escolar o equilíbrio é visível;

Nem sempre há para todos os dados uma recolha de informação estatística que contemple a desagregação de dados por sexo;

---

**PARTE II**

**PLANO INTERNO PARA IGUALDADE E  
NÃO DISCRIMINAÇÃO DA COMUNIDADE  
INTERMUNICIPAL DO CÁVADO**

---

## 5 REFERENCIAL ESTRATÉGICO INTERNACIONAL, NACIONAL E REGIONAL

O plano Interno para igualdade e não discriminação consubstancia um instrumento e compromisso das organizações com a promoção da igualdade em todos os domínios da sua atuação. Este, tem de conter estratégias de transformação das relações sociais entre homens e mulheres, com objetivos a curto e médio prazo, numa lógica de constante monitorização das metas a alcançar.

A elaboração do diagnóstico de necessidades e do PIIND tem como pano de fundo a progressiva criação e subscrição de instrumentos vinculativos em diferentes esferas organizacionais mundiais, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, a nível internacional, a ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, a nível nacional, e no âmbito regional a CIM do Cávado tem integrado ao longo dos últimos anos nos seus instrumentos de planeamento estratégico.

### 5.1 CONTEXTO INTERNACIONAL

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

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

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

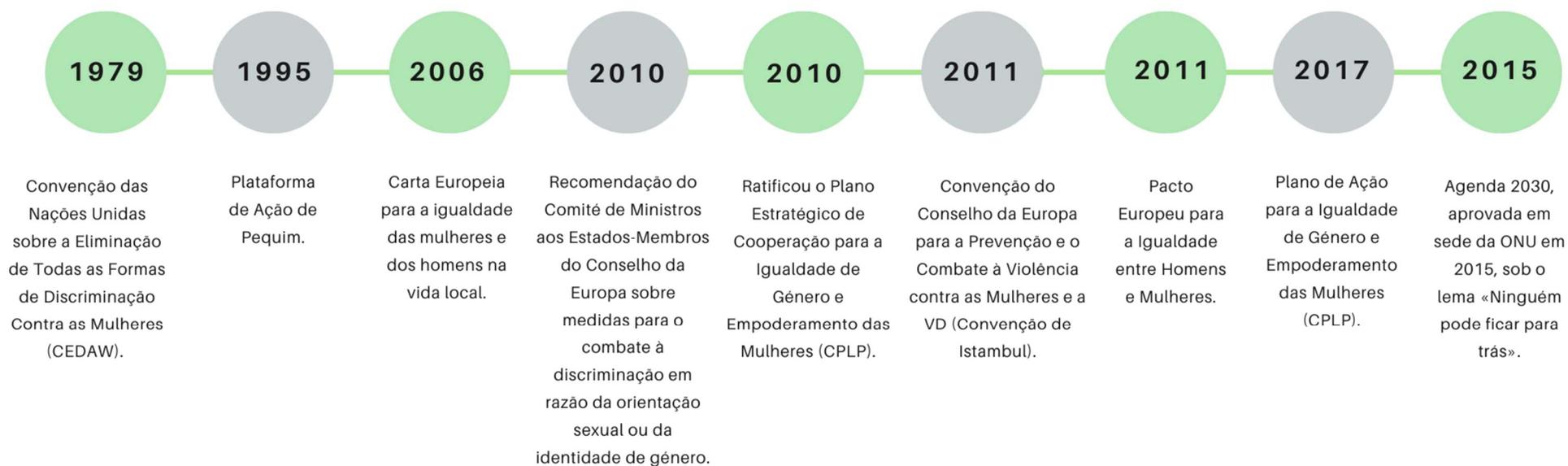
**Ao nível da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP)**, Portugal ratificou o Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP)

de 2010 e o Plano de Ação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (CPLP 2017-2020).

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



## CONTEXTO INTERNACIONAL



## 5.2 CONTEXTO NACIONAL

A temática da igualdade e não discriminação constitui, desde o início da democracia em Portugal, um dos princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa.

Por força do Artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, uma das tarefas fundamentais do Estado Português e, nos termos do Tratado que institui a Comunidade Europeia, uma das missões da União Europeia, na sua Carta dos Direitos Fundamentais, organiza os direitos dos cidadãos num único documento jurídico inteiramente dedicado à Igualdade. Aqui deixa claro no Artigo 23º que a igualdade entre homens e mulheres é um princípio de cidadania basilar, acrescentando ainda que *"O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado"*.

Neste contexto, Portugal tem vindo a produzir, neste sentido e ao longo das últimas décadas, um conjunto relevante de documentos e estratégias promotoras da Igualdade e não discriminação, enquadradas no domínio de política pública da UE. Após cinco planos que consubstanciaram as políticas públicas para a não discriminação em razão do sexo e a igualdade entre mulheres e homens, integra mais recentemente a área da orientação sexual e identidade de género.

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

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

1. *"Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens"*, consiste em ações distribuídas por áreas chave tais como governança, mercado de trabalho, educação, desenvolvimento científico e tecnológico, saúde, comunicação social, cultura, e pobreza e exclusão social;
2. *"Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica"* tem como principais objetivos a consolidação e o reforço da política pública em matéria de violência de género que tem vindo a ser desenvolvida. Este plano inclui, para além de outras medidas, a formação em diversas áreas profissionais, tais como na justiça, na educação e na economia, com o propósito de

melhorar a prevenção e a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica; e,

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

O PIIND da CIM do Cávado pretende ser documento agregador do trabalho desenvolvido da organização na prossecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável de 2030 e da ENIND 2018-2030. Esta estratégia nacional assume a territorialização como prioridade, estabelecendo *“as medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização”*.

Assumem-se, assim, as comunidades intermunicipais, como um dos agentes estratégicos do mainstreaming da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH). No âmbito do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (2018/2021) – PAIMH a Estratégia procura reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na Administração Pública, e a promoção de projetos para integração da perspetiva da IMH a nível local e regional.

A ENIND constitui assim uma referência inquestionável no desenho deste plano, que se enquadra estrategicamente nestes documentos nacionais e procura contribuir para a sua territorialização, designadamente:

- **ENIND 2018-2030:** contribuir para o Eixo 2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada / objetivo 2.1, 2.3 e 2.5; e, Eixo 4 — Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica exercida contra as pessoas LGBTI / objetivo 4.1, 4.2 e 4.3.;
- **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021:** Eixo 1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública, objetivo específico 1.4 - Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP e Medida 1.4.4. Promoção de projetos para integração da perspetiva da IMH a nível local e regional; Eixo 2 – Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, objetivo específico – 2.3 e Medida 2.3.3. Promoção da perspetiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais;
- **Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021:** objetivo estratégico 2. Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção, objetivos específicos 2.1 / 2.2 / 2.4 e respetivas medidas; e,

objetivo estratégico 4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção, objetivos específicos 4.1 e Medida 4.1.2.

### 5.3 CONTEXTO SUB-REGIONAL DA NUTS III CÁVADO / ORGANIZACIONAL

Decorrente deste referencial estratégico nacional, a CIM do Cávado tem vindo ao longo dos últimos anos a reconhecer a importância do princípio da igualdade e não discriminação, e tem efetuado um percurso significativo neste domínio, por via da participação ativa em diferentes iniciativas com os parceiros locais, constituição de um grupo de trabalho específico, desenvolvimento de projetos nestes domínios e na elaboração de documentos no âmbito da igualdade e não discriminação.

A integração das questões relacionadas com a igualdade e não discriminação, devem ser encaradas como um processo em constante evolução e como “algo” inacabado, que apela a uma dinâmica de reforço de capacidades, conhecimentos e instrumento que nos permitam atuar de forma ajustada à realidade organizacional e territorial.

## CONTEXTO SUB-REGIONAL DA NUTS III CÁVADO / ORGANIZACIONAL



Em termos organizacionais, estas questões já se encontravam integradas em documentos estratégicos que serviram de base e enquadramento do quadro comunitário Portugal 2020 e que deram origem ao **Plano de Desenvolvimento Social Supramunicipal 2016-2021**. Este documento contempla como Eixo Prioritário de Intervenção 3 a “Igualdade e Violência de Género” e reconhece que a constituição de uma plataforma colaborativa intermunicipal potencia o reforço da intervenção em rede e o desenvolvimento de situações de experimentação de novas abordagens de intervenção em articulação com investigadores (reforço da validação científica).

É neste contexto que a CIM do Cávado não poderia por isso deixar de integrar, no processo de preparação, elaboração e aprovação da sua **Estratégia de Desenvolvimento Territorial do Cávado 2030**, e que servirá de base e enquadramento do quadro comunitário Portugal 2030, eixos prioritários (agendas) que acautelem de forma transversal os princípios de orientações da igualdade e não discriminação em processos de planeamento estratégico, e sobretudo ao nível do EP4 “*Políticas Educativas, de Formação e Coesão Social*” e EP5 “*Capacitação, Governação Multinível e Comunicação*”.

## 6 Vetores de Ação Prioritários

Decorrente da análise diagnóstica territorial (vertente externa) e organizacional (vertente interna) desenvolvida na parte 1 deste documento, e no sentido de fundamentar as opções estratégicas para o PIIND da CIM do Cávado, cabe, nesta fase, sistematizar os vetores de ação prioritários, com base nas principais lacunas e oportunidades de atuação identificadas no exercício anterior.

Neste sentido, sistematizam-se quatro vetores de ação prioritários que:

1. **Organização:** assumir a integração da IN e não discriminação como um desígnio transversal a toda a cultura organizacional, e que atente para a necessidade de melhorar a quantidade e qualidade da informação, desagregada por sexo, nas dinâmicas internas e ao nível do território.
2. **Comunicação:** centra-se na promoção de uma comunicação institucional sensível às questões da IG e não discriminação, na comunicação interna e externa da organização, numa lógica assertiva e inclusiva. Esta comunicação deverá ser assumida não só ao nível da linguagem, mas também na incorporação, nos documentos estratégicos e operacionais.
3. **Recursos humanos e Formação:** prioriza a necessidade de integração da perspectiva da IG e não discriminação na formação dirigida aos recursos humanos, como alicerce para uma governança que assuma o combate à discriminação na sua ação, a todos os níveis.
4. **Governança:** estruturar um modelo de governança para as dinâmicas de trabalho em rede intermunicipal, no domínio da IN e não discriminação, e que envolvam a CIM do Cávado como parceiro de 1.ª linha nas plataformas de concertação, bem como assumir uma prática de monitorização e avaliação contínua.



## 7 Plano de ação

Tem existido um progressivo investimento a nível europeu, nacional e regional, na promoção da igualdade e não discriminação (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais) enquanto princípio de justiça social e alicerce da democracia, considerou a CIM do Cávado estratégico e basilar elaborar o PIIND, em alinhamento com os Planos desenvolvidos pelos Municípios seus associados.

Este documento é, tal como previsto na ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, um instrumento de “... *mainstreaming nas diferentes áreas de política da administração local (...) que traduzam, à escala local, a estrutura da ENIND e respetiva articulação e concretização em planos setoriais locais, salvaguardando a autonomia das autarquias e a especificidade regional.*”

O PIIND da CIM do Cávado, tem como objetivo central dotar a organização de um documento que faça o retrato sociológico, centrado nas (des) igualdades em geral e nas (des)igualdade de género, em particular, e que fundamente a formulação de uma orientação estratégica e a definição das medidas internas centradas na promoção da IND.

A conceção de um plano de ação dever obedecer às especificidades e desafios de cada realidade territorial e organizacional, definindo para isso objetivos e medidas que respondam às necessidades de intervenção identificadas na fase de diagnóstico.

A elaboração do Plano de Ação, revelou-se dinâmico e assentou numa reflexão participada das opções metodológicas de intervenção para cada um dos vetores de atuação, tendo como finalidade maximizar as possibilidades de atuação, sinergias organizacionais e as oportunidades de financiamento disponíveis a nível nacional e transnacional.

Assim, partindo dos vetores de atuação definidos com base no diagnóstico realizado, organiza-se este plano na seguinte matriz de enquadramento lógico:

<b>Objetivo Geral1:</b>	<b>Promover uma política promotora de igualdade, sensibilizar, capacitar todas as pessoas que trabalham na CIM do Cávado para a igualdade de oportunidades e de género, bem como para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sensibilizando a todos/as para a temática, num plano de ação adequado à realidade da entidade, ao mesmo tempo que comunica de forma clara para parceiros e toda a área de atuação, sensibilizando a comunidade para a temática.</b>			
<b>VETOR: ORGANIZAÇÃO</b>				
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Ação</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicadores de Avaliação</b>	<b>Calendarização</b>
<b>Promover ao nível de recolha e gestão da informação produzida a desagregação por sexo, sempre que aplicável</b>	Criação de um dossiê de género por via da atualização (bianual) da Lista de Indicadores obrigatórios CIG e do Índice intermunicipal para a Igualdade de Género na Ação	Até ao final do Plano, atualizar com periodicidade bianual o dossiê de género.	Dossiê Elaborado, nº de indicadores atualizados.	2023
	Ações de sensibilização das unidades orgânicas para o uso de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável, na produção de documentos, relatórios etc.	Até ao final do Plano, realizar uma ação de sensibilização ano.	Nº de ações de sensibilização realizadas, nº de participantes.	2023
	Definição e integração de pelo menos um objetivo de promoção da IMH no âmbito do SIADAP1.	Definir um objetivo até ao final do Plano.	Nº de objetivos incluídos no SIADAP.	2023
<b>Assumir uma política pró-ativa na gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos da organização</b>	Revisão do código de conduta e procedimentos internos para integração das questões de violência, assédio e não discriminação para a organização	Código revisto e divulgação juntos dos serviços.	Código de conduta criado.	2023
	Divulgação do código de conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação	Uma ação de difusão do código (email, site, reuniões)	Nº de ações de difusão do código.	2023
	Composição dos júris de procedimentos concursais equilibrada em termos de género, sempre que aplicável	Proporção do género num mínimo de 50% na composição do júri, por concurso.	Nº de procedimentos anuais em que os sexos se encontram igualmente representados nos júris.	2023

<b>Objetivo Geral2:</b>	<b>Promover uma política promotora de igualdade, sensibilizar, capacitar todas as pessoas que trabalham na CIM do Cávado para a igualdade de oportunidades e de género, bem como para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sensibilizando a todos/as para a temática, num plano de ação adequado à realidade da entidade, ao mesmo tempo que comunica de forma clara para parceiros e toda a área de atuação, sensibilizando a comunidade para a temática.</b>			
<b>VETOR: COMUNICAÇÃO</b>				
<b>Garantir o acompanhamento, divulgação e partilha de experiências/boas práticas nas áreas da IGND</b>	Manutenção e atualização do espaço dedicado à IG e não discriminação no website institucional	Até ao final de 2023 o Website terá de estar atualizado.	Espaço dedicado à IGND no website institucional, avaliada a atualização em três momentos diferentes.	2023
	Difusão do guia de comunicação e linguagem inclusiva pelas diferentes unidades orgânicas, incentivando a sua implementação organizações do território, incentivando a sua implementação	Até ao final do Plano, realizar uma ação pelas diferentes unidades orgânicas, de sensibilização sobre o Guia de Comunicação e linguagem inclusiva.	Nº de ações de sensibilização realizadas, nº de participantes.	2023
	Revisão e adaptação dos documentos de gestão à luz dos princípios da Igualdade e Não Discriminação, e da linguagem inclusiva	Até ao final de 2023 os documentos devem estar atualizados.	Nº de documentos atualizados.	2023
	Revisão dos conteúdos dos meios de comunicação institucional à luz da linguagem inclusiva (EX: Site, Redes Sociais)	Até ao final de 2023 os conteúdos partilhados devem estar à luz do aprendido em termos de linguagem inclusiva.	Nº de conteúdos atualizados.	2023
	Incorporação das orientações do guia de comunicação e linguagem inclusiva na comunicação institucional (notas de imprensa, planos de comunicação dos projetos, etc..)	Até ao final de 2023 os conteúdos partilhados devem estar à luz do aprendido em termos de linguagem inclusiva.	Nº de conteúdos atualizados.	2023
<b>Objetivo Geral3:</b>	<b>Promover uma política promotora de igualdade, sensibilizar, capacitar todas as pessoas que trabalham na CIM do Cávado para a igualdade de oportunidades e de género, bem como para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sensibilizando a todos/as para a temática, num plano de ação adequado à realidade da entidade, ao mesmo tempo que comunica de forma clara para parceiros e toda a área de atuação, sensibilizando a comunidade para a temática.</b>			

<b>VETOR: RECURSOS HUMANOS E GESTÃO/ FORMAÇÃO</b>				
<b>Capacitar o capital humano para a integração da IG e não discriminação na prática profissional</b>	Ações de formação para Dirigentes na área da IG e não discriminação	Até ao final do Plano, realizar pelo menos uma ação.	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	2023
	Ações de formação para as/os trabalhadores na área da IG e não discriminação	Até ao final do Plano, realizar pelo menos uma ação.	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	2023
	Formação da NP 4552	Até ao final do Plano, realizar pelo menos uma ação.	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	2023
	Formação Interna sobre linguagem inclusiva.	Até ao final do Plano, realizar pelo menos uma ação.	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	2023
	Ações de sensibilização e (in) formação sobre questões relacionadas com a IND (ex: assédio no trabalho, conciliação, parentalidade/maternidades, etc...)	Até ao final do Plano, realizar pelo menos uma ação.	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	2023
	Inclusão no Plano de Formação Interno de ações sobre as questões da conciliação, a Igualdade de género e não discriminação.	Até ao final do Plano, incluir no plano de formação interno, pelo menos uma ação.	Nº de ações incluídas no Plano de formação interno.	2023
<b>Objetivo Geral4:</b>	<b>Promover uma política promotora de igualdade, sensibilizar, capacitar todas as pessoas que trabalham na CIM do Cávado para a igualdade de oportunidades e de género, bem como para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sensibilizando a todos/as para a temática, num plano de ação adequado à realidade da entidade, ao mesmo tempo que comunica de forma clara para parceiros e toda a área de atuação, sensibilizando a comunidade para a temática.</b>			
<b>VETOR: GOVERNAÇÃO</b>				
<b>Assegurar a execução do Plano, a sua monitorização, sustentabilidade e melhoria contínua.</b>	Elaboração do Plano de ação anuais	No final de cada ano civil	Avaliação positiva dos relatórios elaborados.	2023
	Elaboração do relatório de monitorização e avaliação do Plano Interno para a Igualdade	No final do Plano.	Avaliação positiva dos relatórios elaborados.	2023
	Aprovação pelo CI dos relatórios	A quando da elaboração de cada relatório.	Validação dos relatórios.	2023

## 8 Sistema de Governação, Monitorização e Avaliação

A Avaliação e monitorização são também pontos importantes neste Plano Interno para a Igualdade e não Discriminação, pois só nesta fase será possível perceber a relevância e o cumprimento dos objetivos propostos, bem como a sua eficácia, eficiência, impacto e sustentabilidade.

Assim, para que este Plano seja de fato um projeto operacional, deve contar com um processo de avaliação sistemático e periódico, realizado pela coordenação da Unidade de Políticas Sociais, reunindo-se com a equipa para definir estratégias e avaliar o estados de implementação do Plano.

A monitorização dos objetivos será feita com base nos indicadores e nas metas previstas em cada ação.

A Avaliação deve ter por base um relatório intermédio que verifique o estado de concretização das ações e um relatório final que apresente um balanço dos objetivos atingidos durante a vigência do plano.

A avaliação de cada eixo de intervenção terá por base:

1. Se os objetivos foram alcançados;
2. Quais os principais resultados;
3. Expectativas de resultado por medida;
4. Sustentabilidade da mudança;
5. Ajustes necessários;
6. Passos futuros.



## 9 Referências Bibliográficas

- A Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) (2017) Governo de Portugal, Grupo de Trabalho de Educação para a Cidadania
- Abranches, G. (2009). Guia para uma linguagem promotora da Igualdade entre Homens e Mulheres na Administração Pública. Lisboa: CIG
- Balanço Social do Município de Braga (2021)
- Canço, D. (2014). A Igualdade de Género em Portugal. Lisboa: CIG
- Carta Desportiva de Braga (2014) Câmara Municipal de Braga
- Carta Educativa do Município de Braga (2019) Câmara Municipal de Braga.
- Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (2006) Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (CEMR)
- Carta Social de Braga (2012) Câmara Municipal de Braga.
- Casaca, Sara, et al. (2016) Projeto Igualdade de Género nas Empresas – Break Even Guião de Referência para a Elaboração do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
- Casaca, Sara; Perista, Heloisa (2019) Guião para a Elaboração dos Planos para a Igualdade. Lisboa: CITE
- CENSOS (2011 – 2021)
- Centro Regional de Informação para a Europa ocidental (2022). ONU News.
- Comissão das Comunidades Europeias (2006). Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010. Bruxelas
- Comunidade Intermunicipal do Cávado (2014) Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial Cávado 2014-2020
- Comunidade Intermunicipal do Cávado (2016) Plano de Desenvolvimento Social Supraconcelhio 2016-2021
- Comunidade Intermunicipal do Cávado (2021) Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030
- Comunidade Intermunicipal do Cávado (2023) Apresentação <https://www.cimcavado.pt/cim-cavado/>
- Escola Superior de Educação do Porto (2021) Guia P. Porto Para Uma Comunicação Inclusiva
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).

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

Ferreira, V.& Almeida, H. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. Coimbra: CES

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

INE (1960 – 2022)

InvestBraga (2018) Plano estratégico para o desenvolvimento económico de braga 2014-2026

Leite C., Almeida J., Vais, R. & Ferreira, V. (coord) (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego. Coimbra: CES

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

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

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

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

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](https://cite.gov.pt/documents/14333/16933/INUT_livro_digital.pdf/0047dba2-150f-48a3-a050-c0564eaf1eba)

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

Plano de mobilidade urbana sustentável da cidade de braga (2019) Câmara Municipal de Braga

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

PORDATA (2009 – 2022)

Projetos Educativos do Município de Braga (2019) Câmara Municipal de Braga

Rede Social de Braga (2015) Plano de Desenvolvimento Social 2016-2021

Rede Social de Braga (2016) Plano Operacional 2016-2017

Saleiro, S. & Ferreira, V. (coord) (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação. Coimbra: CES

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

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

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

## 10 Documentos legais

Aviso n.º 7114/2020, de 28 de abril. Diário da República n.º 135 - 2.ª série;

Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro. Diário da República n.º 191 - 1.ª série;

Despacho normativo n.º 18/2019, de 17 de junho. Diário da República n.º 117 - 2.ª série.

Despacho n.º 31/2022, de 3 de janeiro. Diário da República n.º 1 - 2.ª série.

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Diário da República n.º 176 - 1.ª série;

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. Diário da República n.º 147 - 1.ª série;

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto. Diário da República n.º 160 - 1.ª série;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2012, de 8 de março.

Diário da República n.º 49 - 1.ª série.

## 11 Bases de dados eletrónicas

CIG: [www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

CIM região de Coimbra: [www.cim-regiaodecoimbra.pt](http://www.cim-regiaodecoimbra.pt)

DGERT: [www.dgert.gov.pt](http://www.dgert.gov.pt)

EIGE: <https://eige.europa.eu/>

INE: [www.ine.pt](http://www.ine.pt)

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Segurança Social: <https://www.seg-social.pt/>