

## Cávado + Igual

# DOCUMENTO ESTRATÉGICO INTERMUNICIPAL PARA A IGUALDADE, NÃO DISCRIMINAÇÃO E CONCILIAÇÃO 2023-2027



Operador do Programa:



Promotor:



Parceiros:



# Cávado + Igual

## FICHA TÉCNICA

### Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

### Entidades parceiras

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

KUN Center for Equality and Diversity

Município de Amares

Município de Barcelos

Município de Braga

Município de Esposende

Município de Terras de Bouro

Município de Vila Verde

### Entidade Consultora

XZ Consultores, SA

### Revisão Científica

Sandra Palma Saleiro – CIES, Iscte-IUL

Margarida Barroso – CIES, Iscte-IUL

Sara Franco da Silva – CIES, Iscte-IUL

### Data

Setembro de 2023

### Financiamento:

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

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

# Cávado + Igual

## Índice

Introdução .....	7
<b>I. Metodologia.....</b>	<b>10</b>
<b>II. Caracterização territorial da CIM do Cávado .....</b>	<b>13</b>
Área territorial e População .....	13
População Estrangeira .....	15
Educação .....	16
Desporto .....	18
Ação Social .....	20
Emprego e Mercado de Trabalho .....	22
Movimento associativo .....	24
Segurança.....	25
Saúde.....	25
Paridade no Executivo dos Municípios da CIM.....	25
Recursos Humanos dos Municípios da CIM .....	27
<b>II. Caracterização Organizacional da CIM do Cávado .....</b>	<b>30</b>
Caracterização Sociodemográfica dos Recursos Humanos .....	31
Caraterização dos Órgãos Intermunicipais .....	35
<b>III. Diagnóstico Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação.....</b>	<b>36</b>
Caraterização Sociográfica e Profissional da Amostra .....	37
Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal .....	42
Igualdade, práticas e representações de género.....	59
<b>IV. Referencial estratégico internacional, nacional e regional .....</b>	<b>64</b>
Contexto internacional.....	64
Contexto nacional .....	66
Contexto sub-regional da NUTS III Cávado.....	68
<b>V. Vetores de Ação Prioritários.....</b>	<b>71</b>
<b>VI. Plano de Ação.....</b>	<b>73</b>
<b>VII. Sistema de Governação, Monitorização e Avaliação .....</b>	<b>80</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>81</b>

# Cávado + Igual

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Evolução da População Estrangeira.....	15
Gráfico 2 - Estudantes a frequentar o Ensino Secundário (regular), por sexo e por curso.....	16
Gráfico 3 - Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo.....	19
Gráfico 4 - Taxa de Cobertura das Respostas Sociais .....	21
Gráfico 5 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade.....	22
Gráfico 6 - Diferencial no Ganho Médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem).....	23
Gráfico 7 - Paridade no executivo da CIM e Municípios .....	26
Gráfico 8 - % de trabalhadores/as, por Município e género .....	27
Gráfico 9 - Distribuição por sexo dos/as Trabalhadores/as CIM do Cávado.....	32
Gráfico 10 - Distribuição por concelho de residência dos/as trabalhadores/as da CIM do Cávado .....	33
Gráfico 11 - Autarquia em que trabalha (N=2375).....	37
Gráfico 12 - Situação conjugal (N=2363) .....	39
Gráfico 13 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=1284).....	40
Gráfico 14 - Tipo de dependência (N=1251).....	41
Gráfico 15 - Modalidades de horários de trabalho disponíveis .....	43
Gráfico 16 - Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=2263) .....	45
Gráfico 17 - Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis.....	46
Gráfico 18 - Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género .....	51
Gráfico 19 - Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município....	52
Gráfico 20 - Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal .....	54
Gráfico 21 - Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município.....	55
Gráfico 22 - Obstáculos à conciliação por género .....	56
Gráfico 23 - Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”) (N=1820).....	58
Gráfico 24 - Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”) (N=1811).....	59
Gráfico 25 - Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género .....	60
Gráfico 26 - Índice relativo às representações sobre igualdade de género.....	63
Gráfico 27 - Índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado).....	63

## Cávado + Igual

### Índice de Tabelas

Tabela 1 – Número médio de indivíduos por km <sup>2</sup> .....	14
Tabela 2 - População Residente por sexo do Cávado e Municípios .....	15
Tabela 3 - N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário (profissional), por sexo e por área de educação e formação .....	18
Tabela 4 - Praticantes de desporto escolar .....	20
Tabela 5 - Praticantes de desporto federado .....	20
Tabela 6 - Taxa de Cobertura das Respostas Sociais .....	22
Tabela 7- Empreendedorismo e empresarialidade .....	24
Tabela 8 - Distribuição de Género nos cargos de direção no movimento associativo .....	25
Tabela 9 - Trabalhadores/as, por escalão etário .....	28
Tabela 10 - Trabalhadores/as por tipo de contrato .....	28
Tabela 11 - Trabalhadores/as por categoria profissional .....	29
Tabela 12 - Trabalhadores/as, por escalão etário .....	32
Tabela 13 - Trabalhadores/as, por categoria profissional .....	33
Tabela 14 - Trabalhadores/as, por unidade orgânica .....	34
Tabela 15 - Média Salarial por categoria profissional e género .....	34
Tabela 16 - Composição do Concelho Intermunicipal por Sexo .....	35
Tabela 17 - Composição do Concelho Intermunicipal por Sexo .....	35
Tabela 18 - Taxas de Resposta ao Inquérito aos/às trabalhadores/as dos Municípios e CIM.....	36
Tabela 19 - Número de pessoas dependentes por género (N=1189) .....	40
Tabela 20 - Horário de trabalho por género (N=2337).....	41
Tabela 21 - Sugestões de apoios/ medidas a implementar .....	48
Tabela 22 - Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar por género (N=2184/2170) .....	49
Tabela 23 - Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta “Com que frequência o seu trabalho faz com que...”)..	50
Tabela 24 - Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...”)..	53
Tabela 25 - Representações de género por género .....	61

### Índice de Figuras

Figura 1 - Fase metodológica 1 – Diagnóstico Territorial .....	11
Figura 2 - Fase Metodológica 2 – Plano de Ação .....	12
Figura 3 Mapa Territorial .....	14
Figura 4 - Organograma da CIM do Cávado.....	31
Figura 6 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável mais relevantes para a EIINDC65	
Figura 7 - Pilar Europeu dos Direitos Sociais .....	66
Figura 8 Contexto CIM em IGND.....	69
Figura 9 - Sistema de Governação, Monitorização e Avaliação .....	80

# Cávado + Igual

## Índice de Siglas

**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

**CPLP** – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

**EEA Grants** – Área Económica Europeia

**EIINDC** – Estratégia Intermunicipal para a Igualdade, Não Discriminação e Conciliação

**ENIND** – Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação

**GIIND** – Grupo Intermunicipal 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

**IMIG** – Índice Municipal de Igualdade de Género

**IMH** – Igualdade entre Mulheres e Homens

**IND** – Igualdade e Não Discriminação

**NUTS** – 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

**PMIND** – Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação

**RAP** – Resposta de Apoio Psicológico

**RNAVVD** – Rede nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

**VAP**- Vetores de Ação Prioritários

# Cávado + Igual

## Introdução

A Estratégia Intermunicipal para a Igualdade, Não Discriminação e Conciliação (EIINDC) é um dos produtos do Projeto “Cávado + Igual”. O Projeto desenvolve-se no âmbito dos mecanismos de financiamento da Área Económica Europeia (EEA Grants), tendo como entidade promotora a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Cávado e como parceiros os seis municípios que a constituem (Amares, Barcelos, Braga, Esposende, Terras do Bouro, Vila Verde), o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Iscte-Instituto Universitário de Lisboa (CIES-IUL), como entidade científica, e o KUN - Centre for Equality and Diversity, como parceiro internacional.

A CIM Cávado e os municípios que a compõem têm envidado esforços no sentido de rentabilizar recursos, obter ganhos em escala, acumular créditos na qualificação dos territórios e implementar políticas públicas locais, adotando modelos e abordagens mais construtivas e democráticas.

A expressão dos valores e a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres, justificou o consenso, a vontade e o compromisso assumido pela CIM do Cávado e municípios parceiros na sistematização de uma estratégia intermunicipal para as questões da igualdade de género e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente em matéria de gestão organizacional dos municípios que compõem esta NUTS III.

As entidades envolvidas assumem que a definição e implementação desta estratégia pioneira de promoção da igualdade de género e da conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar é um passo crucial para a promoção de ambientes locais mais saudáveis, igualitários e conciliadores.

Os propósitos subjacentes ao projeto centram-se na assunção de um compromisso municipal e sub-regional com a promoção da Igualdade e Não-Discriminação (IND), através da conceção e implementação de uma estratégia de ação que contribua para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030, a criação de um referencial que apresente os níveis de igualdade de género na ação dos municípios e da comunidade intermunicipal; e que promova a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres.

Para o efeito, desenvolveu-se, a análise diagnóstica da cultura organizacional municipal e intermunicipal em matéria de igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as e do cálculo do Índice

## Cávado + Igual

Municipal de Igualdade de Género (IMIG) de cada um dos municípios e da CIM no Índice Intermunicipal de Igualdade de Género (IIMIG).

Consequentemente, e com o propósito final de sistematizar e agregar as principais linhas e ações estratégicas para o território do Cávado, assumiu-se como crucial, avançar com a elaboração da 1.ª EIINDC que permita dotar a CIM enquanto organização e unidade territorial, de um instrumento centrado na promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Este documento toma em consideração o 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, bem como o cruzamento de informação e agregação das singularidades e regularidades de cada um dos Planos Municipais para a IND desenvolvidos pelos Municípios seus associados.

Neste contexto, 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.”.

A EIINDC tem assim como objetivo central dotar a organização de um documento, a partir do retrato sociológico, centrado nas (des) igualdades em geral e nas (des) igualdade de género, em particular, e que formule uma orientação estratégica e a definição das medidas de ação centradas na promoção da IND no território.

Procurou-se elaborar um documento agregador de toda a informação contida em diferentes documentos já produzidos e desenvolvidos nesta área, estruturando-se a estratégia, nos seguintes pontos:

- **Diagnóstico:** desenvolve-se uma análise diagnóstica, na sua vertente quantitativa e qualitativa, resultante da recolha de indicadores chave nos domínios da igualdade e não-discriminação e da conciliação, de inquéritos por questionário a trabalhadores/as e de sessões de trabalho com as equipas municipais e intermunicipal responsáveis pelas áreas;
- **Plano de Ação:** definição das medidas de ação internas e externas da EIINDC da CIM do Cávado (vetores de ação, objetivos, medidas 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 da estratégia e que explicita a composição (recursos organizacionais) e funções de cada uma das estruturas que o compõem.

## Cávado + Igual

Note-se que esta estratégia foi desenvolvida para um universo temporal de quatro anos (2023-2027), em linha com o definido nos diferentes Planos para a IND dos Municípios da NUTS III Cávado, estando sujeito às alterações necessárias por via de condicionalismos estruturais e/ou institucionais, financiamento das atividades e/ou avaliação efetuada a cada uma das atividades que o compõem.

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



# Cávado + Igual

## I. Metodologia

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 uma dimensão fundamental de proteção e promoção dos direitos humanos.

A assunção de um compromisso pela CIM do Cávado com a elaboração de uma estratégia intermunicipal, 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, tem 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 desta EIINDC posiciona-se como um mecanismo de referência para o *mainstreaming* de género, ao nível sub-regional, e teve por base as seguintes fases metodológicas:

### Fase 1 – Diagnóstico Territorial:

A elaboração deste diagnóstico alicerça-se numa análise diagnóstica a nível territorial (vertente externa) em matéria de IGND nas diferentes esferas da ação/realidade local, em alinhamento com a ENIND e referenciais da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), e que resulta da análise documental realizada a um conjunto de documentos anteriormente produzidos no âmbito da atividade intermunicipal, nomeadamente:

- **Relatórios de aplicação do Índice Municipal de Igualdade de Género<sup>1</sup> à escala municipal e adaptação à escala da NUTS III Cávado.** Estes documentos permitiram obter uma leitura e construir uma base de dados de medição da situação nas Comunidades Intermunicipais, em termos de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.
- **Diagnósticos municipais para a IND**, que sistematizam a recolha de informação, que permitiu identificar as especificidades (internas e externas) de

<sup>1</sup> Desenvolvido pelo Projeto Local Gender Equality – *Mainstreaming* de Género nas Comunidades Locais (2015-2016)

## Cávado + Igual

cada município, e apresentar um conjunto de 38 indicadores de políticas de igualdade a nível local, definidos pela CIG para a elaboração dos Planos Municipais para a IND<sup>2</sup>, e que resultam de bases de dados de estatísticas oficiais e de recolha *in loco* pelas autarquias da NUTS III Cávado.

- **Relatórios Diagnósticos Municipais e Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação da NUTS III Cávado**, no âmbito do Projeto “Cávado + Igual”, que sistematizam os principais resultados obtidos com a aplicação do inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22). Este instrumento permitiu aferir a situação e a perceção do pessoal ao serviço nos municípios e CIM do Cávado, em matéria de igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.



Figura 1 - Fase metodológica 1 – Diagnóstico Territorial

<sup>2</sup> Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”: candidatura do POISE com um *investimento global de 210.000,00€* que visou a elaboração dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação para os seis municípios.

## Cávado + Igual

### Fase 2 – Plano de Ação:

A elaboração do plano de ação da EIINDC realizou-se a partir da análise documental dos planos de ação e principais linhas de intervenção dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), (vertente externa), bem como da identificação das principais necessidades e áreas de melhoria organizacional (vertente interna) para a adoção e prossecução de uma efetiva política de igualdade e não discriminação.

Este exercício foi também desenvolvido através de sessões de trabalho, a nível interno com o serviço de recursos humanos da CIM do Cávado, e a nível externo com as/os interlocutoras/es técnicas/os municipais que integram o grupo de trabalho intermunicipal para a igualdade e não discriminação do Cávado.



Figura 2 - Fase Metodológica 2 – Plano de Ação

# Cávado + Igual

## II. Caracterização territorial da CIM do Cávado

As entidades da administração local, pela sua proximidade social às pessoas nos territórios, possuem um papel preponderante, tornando-se muitas vezes no motor operacional das políticas públicas, e um 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).

A caracterização territorial da CIM do Cávado é realizada, neste capítulo, através da análise de um conjunto de dimensões e indicadores chave das diferentes esferas de ação/realidade local, e que contemplam não só a ação direta da CIM como também das autarquias suas associadas, em linha com as orientações e indicadores de políticas de igualdade a nível local.

### 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 delimitada 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.

## Cávado + Igual

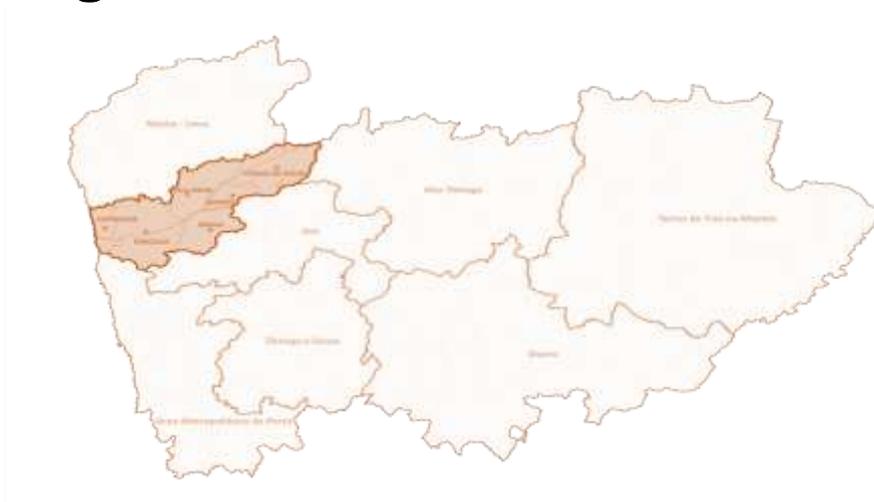


Figura 3 Mapa Territorial

No seio da NUST III Cávado verifica-se que é o Município de Barcelos que tem maior **área territorial**, 378,9 km<sup>2</sup>. Em 2021, apresentava um menor **número médio de indivíduos** por km<sup>2</sup> no município de Braga, com 993,0 residentes por com uma superfície de 183,4 km<sup>2</sup>.

	Número médio de indivíduos por km <sup>2</sup>		Superfície (km <sup>2</sup> ) / 2021
	2011	2021	
<b>Amares</b>	226,1	230,5	81,95
<b>Barcelos</b>	322,1	317,4	378,9
<b>Braga</b>	900,1	993,0	183,4
<b>Esposende</b>	349,8	360,4	95,41
<b>Terras de Bouro</b>	29,9	25,9	277,46
<b>Vila Verde</b>	204,1	209,4	228,7
<b>Cávado</b>	316,1	338,4	1,246

Tabela 1 – Número médio de indivíduos por km<sup>2</sup>

Fonte: Pordata, 2021

## Cávado + Igual

No último período censitário, o Cávado regista 416.605 habitantes, dos quais 217.121 são do sexo feminino (52,1%) e 199.484 são do sexo masculino (47,9%). As residentes do sexo feminino estão em maioria em todos os municípios.

	População Residente		
	Feminino	Masculino	Total
<b>Amares</b>	9.517	9.078	18.595
<b>Barcelos</b>	60.540	56.226	116.766
<b>Braga</b>	101.227	92.122	193.349
<b>Esposende</b>	18.346	16.792	35.138
<b>Terras de Bouro</b>	3.284	3.074	6.358
<b>Vila Verde</b>	24.316	22.456	46.446
<b>Cávado</b>	<b>217.121</b>	<b>199.484</b>	<b>416.605</b>

Tabela 2 - População Residente por sexo do Cávado e Municípios

Fonte: Pordata, 2021

### População Estrangeira

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

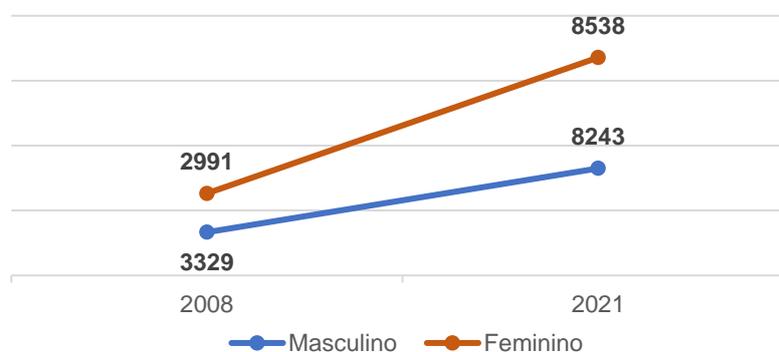


Gráfico 1 - Evolução da População Estrangeira

Fonte: Pordata, 2021

# Cávado + Igual

## Educação

Ao nível da **Educação**, o Cávado 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 (Fonte: IIMIG, 2022; DGEEC/MEC, 2020).

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 a evidência científica continua a revelar que o cuidado dos/as dependentes, sejam crianças, idosos/as ou outras pessoas dependentes, é desproporcionalmente assegurado pelas mulheres refletindo-se negativamente na sua vida profissional (Perista et al., 2016; Wall et al., 2017).

Relativamente às **escolhas dos/as alunos/as de 3º ciclo na passagem para o secundário**, no ano letivo de 2020/2021, como apresentado no gráfico seguinte, verificam-se disparidades de género nos cursos de línguas e humanidades e artes visuais.

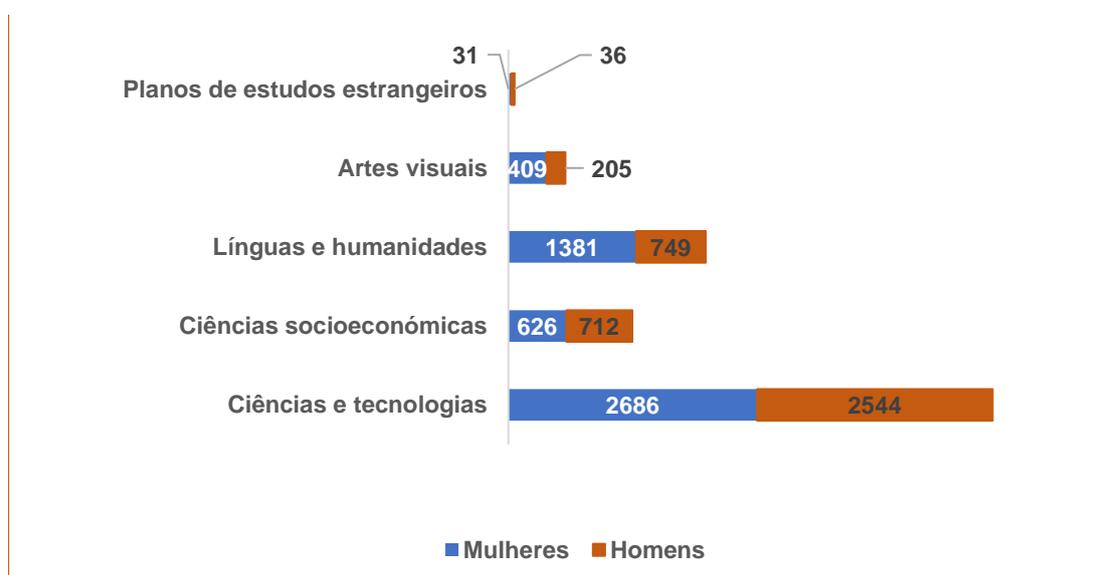


Gráfico 2 - Estudantes a frequentar o Ensino Secundário (regular), por sexo e por curso

Fonte – Planos Municipais para a IND dos Municípios do Cávado, 2022

## Cávado + Igual

Numa análise da **representatividade de género por áreas de educação e formação do ensino secundário profissional**, verifica-se que as raparigas estão mais representadas do que os rapazes nas áreas que se relacionam com o cuidar – da infância à velhice – e nas da saúde. Estão igualmente mais representadas noutras áreas profissionais também socialmente associadas às mulheres, como o secretariado ou a moda. Já os rapazes estão claramente mais representados do que as raparigas nas áreas da informática e da mecânica, as quais chegam a ter valores nulos ou perto disso para as raparigas.

Área de Educação e Formação	Masculino		Feminino	
	N	%	N	%
Artes do Espetáculo	5	0,1	8	0,4
Audiovisuais e Produção dos Media	277	8,0	187	9,5
Ciências Dentárias	23	0,7	27	1,4
Ciências Informáticas	842	24,2	53	2,7
Comércio	226	6,5	221	11,2
Construção e Reparação de Veículos a Motor	268	7,7	4	0,2
Contabilidade e Fiscalidade	52	1,5	77	3,9
Cuidados de Beleza	11	0,3	78	3,9
Desporto	220	6,3	54	2,7
Direito	17	0,5	45	2,3
Eletricidade e Energia	176	5,1	0	0,0
Eletrónica e Automação	518	14,9	14	0,7
Gestão e Administração	7	0,2	12	0,6
Hotelaria e Restauração	297	8,5	201	10,2
Indústrias Alimentares	26	0,7	30	1,5
Indústrias do Têxtil, Calçado e Couro	4	0,1	43	2,2
Marketing e Publicidade	17	0,5	42	2,1
Metalurgia e Metalomecânica	198	5,7	0	0,0
Proteção do Ambiente – Programas transversais	14	0,4	5	0,3
Saúde	58	1,7	289	14,6

## Cávado + Igual

Secretariado e Trabalho Administrativo	33	0,9	170	8,6
Serviço de Apoio a Crianças e Jovens	3	0,1	98	5,0
Trabalho Social e Orientação	21	0,6	118	6,0
Turismo e Lazer	170	4,9	202	10,2
<b>TOTAL</b>	<b>3.483</b>	<b>100,0</b>	<b>1.978</b>	<b>100,0</b>

Tabela 3 - N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário (profissional), por sexo e por área de educação e formação

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2020/2021

Ao nível do **ensino superior** verifica-se que, o território do Cávado já se encontra dotado com 10 estabelecimentos (3 universitários e 7 politécnicos), localizados nos diferentes municípios, sendo Terras de Bouro o único concelho que ainda não possui este tipo de infraestrutura (Fonte: Pordata, 2022).

Ao contrário do que acontecia no passado, nas atuais gerações, e especificamente em 2022, verifica-se que no Cávado as mulheres são mais escolarizadas do que os homens (55,9% e 44,1% respetivamente), estando em maioria na conclusão do ensino superior (Fonte: Pordata, 2022).

Relativamente à **oferta de educação para as pessoas idosas acima de 65 anos**, verifica-se que já existem universidades seniores ou estruturas equivalentes em 4 dos 6 Municípios do Cávado (Fonte: IIMIG, 2020; Planos Municipais para a IND dos Municípios do Cávado, 2022).

### Desporto

Também o desporto, enquanto atividade integrante da esfera pessoal com importantes benefícios para a saúde física e mental, é um domínio onde as questões da representatividade de género se colocam. Os estereótipos de género que atribuem uma maior capacidade física, bem como um maior direito ao usufruto dessa atividade, por parte dos rapazes/homens leva a que muitas vezes as raparigas/mulheres estejam sub-representadas na prática desportiva (CDMIO, 2003).

Esta realidade está presente no contexto territorial da NUTS III Cávado, sendo observável na proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de **desportos**

## Cávado + Igual

**federados**, que é de 22,8% (N=4.106), face aos 77,2% de homens (N=13.942) (Fonte: PMIND dos Municípios do Cávado, 2022), o que confirma que as raparigas/mulheres estão subrepresentadas no total de praticantes de desporto federado na região.

Ao nível do **desporto escolar**, regista-se igualmente um desequilíbrio, embora menos acentuado, em termos de representação de rapazes e raparigas: no universo de 5.124 munícipes, cerca de 47,5% são raparigas (N=2.436) e 52,5% rapazes (N=2.688) (Fonte: PMIND dos Municípios do Cávado, 2022).

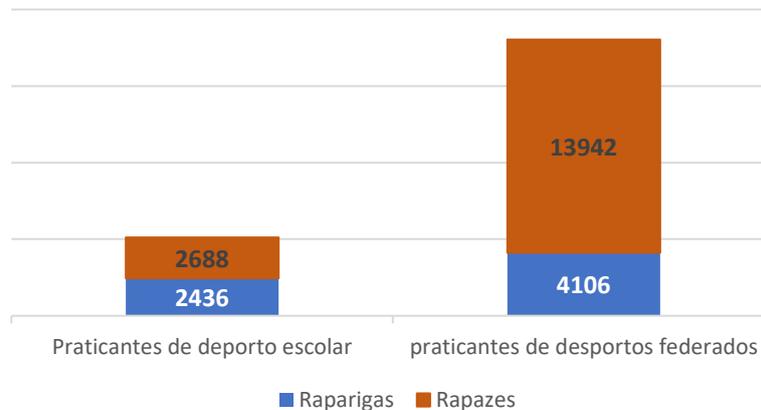


Gráfico 3 - Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo

Fonte – Planos Municipais para a IND dos Municípios do Cávado, 2022

Na **transição do desporto escolar para o federado** existe uma quebra de praticantes que pode estar associada à quantidade de oferta de modalidades/práticas desportivas federadas em cada um dos territórios. Verifica-se que existe uma diminuição de raparigas/mulheres praticantes nos concelhos com menor densidade populacional (Amares e Terras de Bouro) de 214 no escolar para 51 no federado, em detrimento do aumento nos concelhos com maior densidade populacional (Barcelos e Braga) onde a representatividade aumenta de 1.645 no escolar para 3.545 no federado (Fonte: PMIND dos Municípios do Cávado, 2022).

Territórios	Praticantes de Desporto Escolar					
	TOTAL		MULHERES		HOMENS	
	N	%	N	%	N	%
<b>Amares</b>	399	7,8%	168	6,9%	231	8,6%
<b>Barcelos</b>	533	10,4%	213	8,8%	320	11,9%

## Cávado + Igual

<b>Braga</b>	2.754	53,8%	1.432	59%	1.322	49%
<b>Esposende</b>	722	14,1%	274	11,3%	448	16,6%
<b>Terras de Bouro</b>	89	1,7%	46	1,9%	43	1,6%
<b>Vila Verde</b>	627	12,2%	295	12,1%	332	12,3%
<b>Cávado</b>	<b>5.124</b>	<b>100,0</b>	<b>2.428</b>	<b>100,0</b>	<b>2.696</b>	<b>100,0%</b>

Tabela 4 - Praticantes de desporto escolar

Fonte: PMIND dos Municípios do Cávado, 2022

O desequilíbrio de representatividade de géneros dos/as praticantes de desporto federado está igualmente patente na realidade de cada um dos concelhos, como é visível na tabela seguinte. Note-se que existe, na realidade do Cávado, uma disparidade de 19,6% de raparigas/mulheres para 80,4% de rapazes/homens no total de praticantes (Fonte: PMIND dos Municípios do Cávado, 2022).

Territórios	Praticantes de Desporto Federado					
	TOTAL		MULHERES		HOMENS	
	N	%	N	%	N	%
<b>Amares</b>	671	3,2%	41	1%	630	3,7%
<b>Barcelos</b>	6.071	29,0%	677	16,5%	5.394	32,1%
<b>Braga</b>	11.282	53,9%	2.868	69,8%	8.414	50,1%
<b>Esposende</b>	1.891	9,0%	399	9,7%	1.492	8,9%
<b>Terras de Bouro</b>	131	0,6%	10	0,2%	121	0,7%
<b>Vila Verde</b>	870	4,2%	111	2,7%	759	4,5%
<b>Cávado</b>	<b>20.916</b>	<b>100,0</b>	<b>4.106</b>	<b>100,0</b>	<b>16.810</b>	<b>100,0</b>

Tabela 5 - Praticantes de desporto federado

Fonte: PMIND dos Municípios do Cávado, 2022

## 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.

## Cávado + Igual

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% (Fonte: IIMIG, 2022; INE, Estimativas da população residente, 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

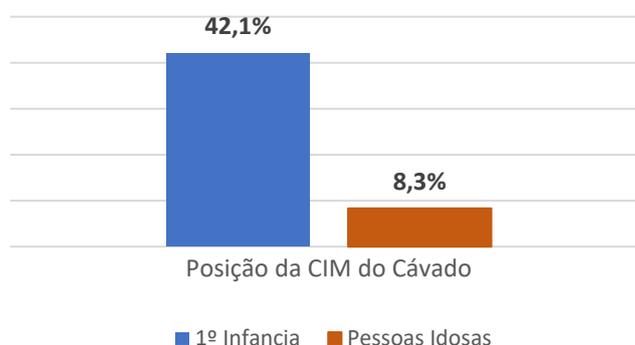


Gráfico 4 - Taxa de Cobertura das Respostas Sociais

Fonte: IIMIG, 2022; INE, Estimativas da população residente, 2020; GEP – MSESS, Carta Social.

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% (Fonte: IIMIG, 2022; INE, Estimativas da população residente, 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

Isto significa que há ainda um grande segmento da população da região com necessidades sociais por satisfazer no plano público local, o que pode traduzir/gerar desigualdades.

Relativamente às **taxas de cobertura municipal nas respostas sociais** para a 1.<sup>a</sup> infância, são os municípios de Esposende e Terras de Bouro que apresentam valores acima dos 48,8% da taxa de cobertura de Portugal Continental, e nas respostas sociais para as pessoas idosas, são os municípios de Terras de Bouro e Vila Verde que se encontram acima dos 12,5% (Fonte: IMIG, 2022; INE, Estimativas da população residente, 2020; GEP – MSESS, Carta Social).

## Cávado + Igual

Território	Taxa de Cobert. 1.ª Infância	Taxa de Cobert. Pessoas Idosas
<b>Amares</b>	Até 33%	Até 12,5%
<b>Barcelos</b>	33,1% a 48,8%	Até 12,5%
<b>Braga</b>	33,1% a 48,8%	Até 12,5%
<b>Esposende</b>	48,9% a 70,0%	Até 12,5%
<b>Terras de Bouro</b>	>=70,1%	>30,1%
<b>Vila Verde</b>	33,1% a 48,8%	12,6% a 20%
<b>Cávado</b>	<b>42,1%</b>	<b>8,3%</b>

Tabela 6 - Taxa de Cobertura das Respostas Sociais

Fonte: IMIG, 2022; INE, Estimativas da população residente, 2020; GEP – MSESS, Carta Social

### 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. Nos gráficos seguintes estão apresentados os ganhos médios mensais por sexo na NUTS III Cávado e em Portugal, no ano de 2019. Nestes é possível verificar uma diferença salarial média de 172,3€ que, embora menor que a observada no total do país (223€), é merecedora de atenção e justifica a intervenção e monitorização neste âmbito.

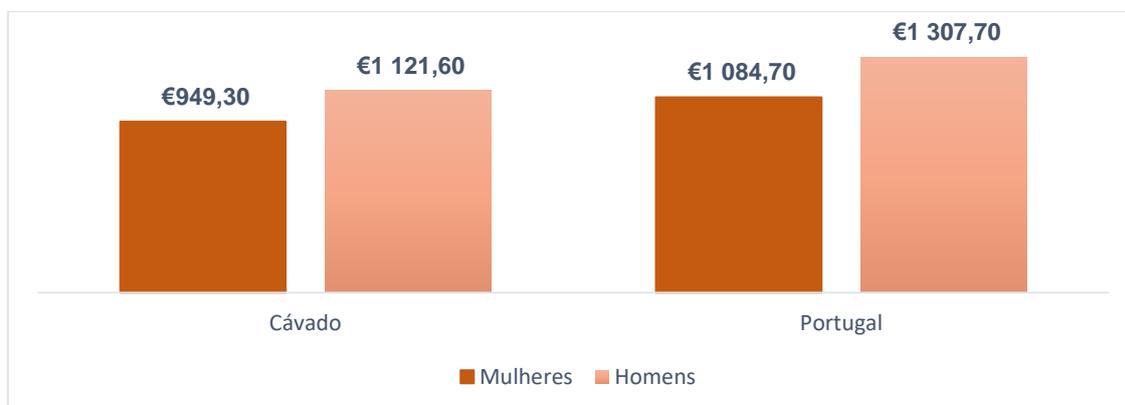


Gráfico 5 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade

Fonte: Pordata, 2019

## Cávado + Igual

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 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 (Fonte: IIMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

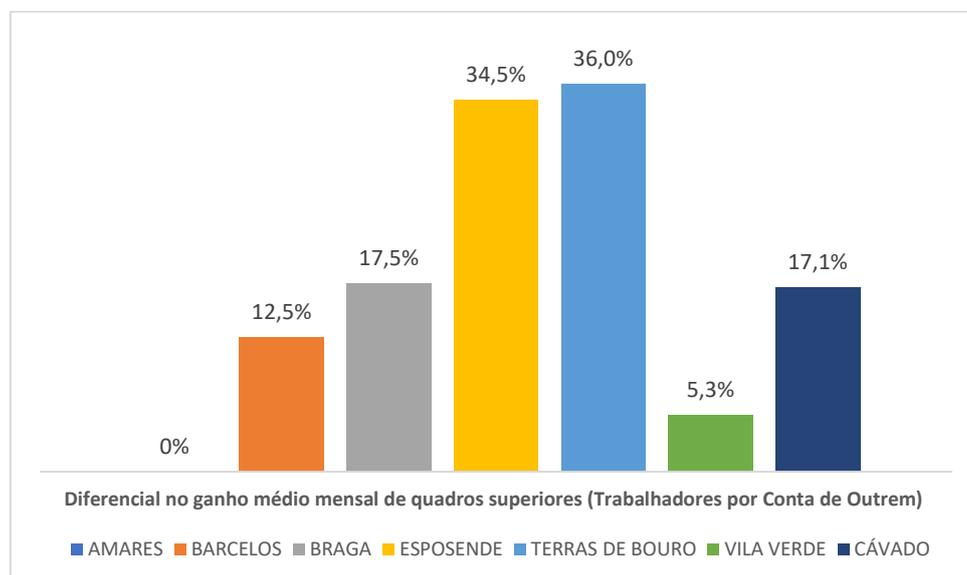


Gráfico 6 - Diferencial no Ganho Médio mensal de quadros superiores (Trabalhadores por Conta de Outrem)

Fonte: IIMIG, 2022; IMIG, 2022; GEE/ME, 2019.

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. 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, que acaba por ser penalizadora em termos de salários e pensões de reforma. Esta é mais significativa, e aproximada ao valor nacional, nos concelhos de Amares e Braga, conforme a tabela 7 evidencia (Fonte IIMIG, 2022; IMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

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

## Cávado + Igual

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, um pouco abaixo do valor de Portugal Continental, que se situa nos 48,8%. Isto significa que a maior parte das mulheres, também no conjunto da CIM do Cávado, continua a não beneficiar de um contrato de trabalho permanente. São os concelhos de Amares e Esposende que registam os valores mais distantes à realidade nacional e à média do Cávado, evidenciando a situação de maior precariedade das mulheres face ao total de trabalhadores/as com contrato sem termo (Fonte IIMIG, 2022; IMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

No que diz respeito ao **empreendedorismo e empresarialidade**, o diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino na região do Cávado total é de 4,5 pontos percentuais acima dos 3,7 pontos percentuais registados a nível nacional (Fonte IIMIG, 2022; GEE/ME, 2019), o que indica que, na região do Cávado, há uma diferença de género considerável no acesso e na experiência de empreendedorismo, seguindo uma tendência também já confirmada pela evidência estatística (EIGE, 2016).

	Proporção de trabalhadoras no total de trabalhadores/as em regime de tempo parcial	Proporção de mulheres no conjunto de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo	Diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino
<b>Amares</b>	66,4%	39,3%	5%
<b>Barcelos</b>	61,5%	53%	5,5%
<b>Braga</b>	65,0%	45,6%	3,9%
<b>Esposende</b>	50,1%	42,6%	3,9%
<b>Terras de Bouro</b>	63,2%	47,7%	5,4%
<b>Vila Verde</b>	63,1%	48,1%	5,2%
<b>Cávado</b>	<b>63,1%</b>	<b>47,9%</b>	<b>4,5%</b>

Tabela 7- Empreendedorismo e empresarialidade

Fonte: IIMIG, 2022; IMIG, 2022; GEE/ME, 2019.

### Movimento associativo

A disparidade de género é também visível no nível de **participação no movimento associativo**<sup>3</sup>, onde podemos verificar que no conjunto dos municípios da CIM do

<sup>3</sup> Informação referente a 293 Organizações (organizações/associações das várias áreas que não detenham o estatuto de IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc.) e de acordo com a informação recolhida pelas autarquias aquando da elaboração dos Planos Municipais para a IND.

## Cávado + Igual

Cávado à semelhança do panorama nacional continua a existir um forte desequilíbrio da representatividade de género nos órgãos sociais das organizações do terceiro sector.

Cargo	Mulheres		Homens	
	N.º	%	N.º	%
Presidentes de Direção	54	19,9%	217	80,1%
Membros das Direções	280	27,9%	725	72,1%
Presidentes da Mesa da Assembleia Geral	60	23,1%	200	76,9%
Membros da Mesa da Assembleia Geral	193	33,5%	384	66,5%
Diretores/as Técnicos/as das Organizações	17	41,4%	24	58,6%
<b>Total</b>	<b>604</b>		<b>1.550</b>	

Tabela 8 - Distribuição de Género nos cargos de direção no movimento associativo

Fonte: Planos Municipais para a IND dos Municípios do Cávado, 2022

### 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. De acordo com os cálculos efetuados no IMIIG (2022), verifica-se que apenas o concelho de Amares (7,8‰) se situa acima do valor nacional.

### Saúde

Na área da saúde, a CIM regista uma **taxa de mortalidade infantil** de 0,9‰ (Pordata, 2022), abaixo do valor médio nacional (2,6‰), mas ainda assim, e como seria desejável, com possibilidade de melhoria.

### Paridade no Executivo dos Municípios da CIM

No território do Cávado regista-se ainda uma presença não equitativa de mulheres nos órgãos municipais, em que as mulheres constituem apenas 32,4% dos executivos

## Cávado + Igual

municipais e 25,1% das assembleias municipais, estando, assim, em ambos casos, bastante sub-representadas.

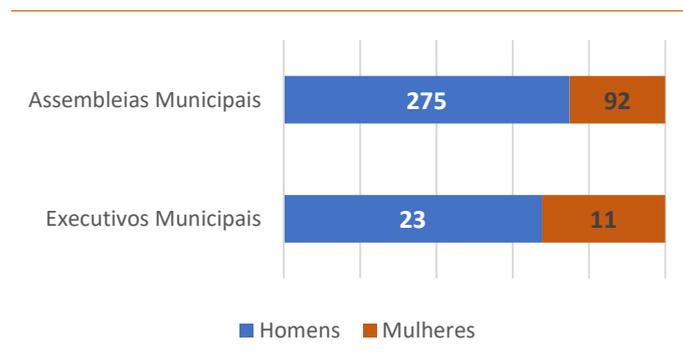


Gráfico 7 - Paridade no executivo da CIM e Municípios

Fonte: Planos Municipais para a IND dos Municípios do Cávado, 2022

### Medidas para a Igualdade

De referir que atualmente os seis municípios do Cávado estão dotados de PMIND, encontrando-se em fase de execução, e que se espera que tragam melhorias significativas em matéria de igualdade.

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 atendimento que integra a Rede nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD). Estas respostas proporcionam o atendimento, apoio, proteção e reencaminhamento de vítimas de violência doméstica e de género, nas dimensões social, psicológica e jurídica.

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. Isto permitiu, reforçar três estruturas de atendimento do Cávado, com esta valência de apoio psicológico para crianças e jovens, garantindo uma organização e cobertura territorial homogênea.

Note-se que apenas dois dos municípios têm estas respostas integradas na sua estrutura orgânica, sendo o caso de Braga e Esposende.

## Cávado + Igual

### Recursos Humanos dos Municípios da CIM

Os dados relativos aos recursos humanos dos municípios e da CIM do Cávado são oriundos dos balanços sociais de 2021 dos municípios da NUTS III Cávado, fornecendo dados quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária.

Na totalidade, as autarquias da CIM do Cávado somam um **total** de 3.959 trabalhadores/as em 2021, dividido em 1.772 trabalhadores (44,8%) e 2.187 trabalhadoras (55,2%). De registar que existe **representação de género** quase absolutamente paritária no Município de Esposende e apenas o Município de Vila Verde trabalhadores é o único em que se regista uma maior proporção de trabalhadores do sexo masculino.

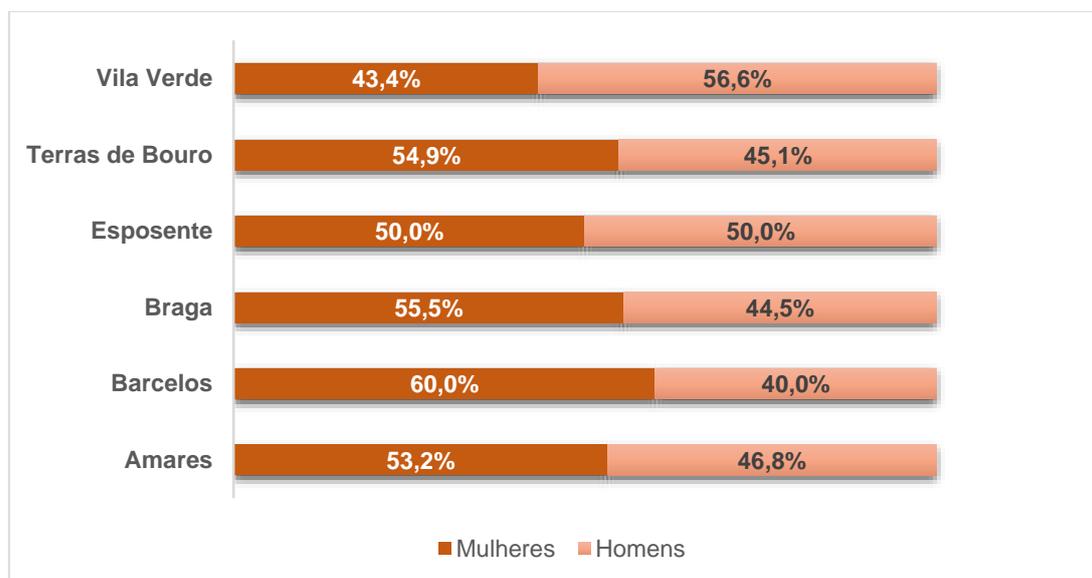


Gráfico 8 - % de trabalhadores/as, por Município e género

Fonte: Balanços Sociais Municipais 2021

No que diz respeito às **faixas etárias dos/as trabalhadores/as**, verifica-se uma predominância feminina em todos escalões, exceto no dos 20 aos 29 anos, o que pode indicar uma inversão da tendência da preponderância de mulheres nas próximas gerações de trabalhadores/as destas autarquias. A faixa etária que concentra a maior

## Cávado + Igual

parte do pessoal ao serviço dos municípios, cerca de 34,4% do total, é a dos 50 aos 59 anos, com 644 trabalhadores e 716 trabalhadoras.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
20-29	90	2,3	38	1,7	52	2,9
30-39	456	11,5	267	12,2	189	10,7
40-49	1.185	29,9	717	32,8	468	26,4
50-59	1.360	34,4	716	32,7	644	36,3
60-69	868	21,9	449	20,5	419	23,6
<b>Total</b>	<b>3.959</b>	<b>100</b>	<b>2.187</b>	<b>100</b>	<b>1.772</b>	<b>100</b>

Tabela 9 - Trabalhadores/as, por escalão etário

Fonte: Balanços Sociais Municipais 2021

Quando analisamos a **modalidade de vinculação entre os trabalhadores/as e o município**, percebemos que a esmagadora maioria (90,7%) regista a modalidade de CTFP por tempo indeterminado.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Comissão de serviço	133	3,4	51	2,3	82	4,6
CTFP por tempo indeterminado	3.589	90,7	1.994	91,2	1.595	90,0
CTFP a termo resolutivo certo	158	4,0	89	4,1	69	3,9
CTFP a termo resolutivo incerto	6	0,2	5	0,2	1	0,1
Outra	73	1,8	48	2,2	25	1,4
<b>Total</b>	<b>3.959</b>	<b>100</b>	<b>2.187</b>	<b>100</b>	<b>1772</b>	<b>100</b>

Tabela 10 - Trabalhadores/as por tipo de contrato

Fonte: Balanços Sociais Municipais 2021

Relativamente à **categoria profissional**, a mais representada é a de Assistente Operacional, com 56,7% dos trabalhadores/as dos municípios, 1.236 mulheres e 1.008 homens. Já as categorias de Técnico/a Superior e Assistente Técnico/a, apresentam,

## Cávado + Igual

respetivamente, 16,2% e 18,2% dos trabalhadores/as das Câmaras Municipais. Na categoria de Informático/a e Bombeiros/as existe um considerável maior número de trabalhadores do que trabalhadoras. É de salientar que na categoria de Polícia Municipal se verifica um relativo equilíbrio entre homens e mulheres, e que se refere ao contexto organizacional de Braga.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
<b>Dirigente superior</b>	3	0,1	1	0,0	2	0,1
<b>Dirigente intermédio</b>	91	2,3	40	1,8	51	2,9
<b>Técnico/a superior</b>	642	16,2	391	17,9	251	14,2
<b>Assistente técnico</b>	720	18,2	469	21,4	251	14,2
<b>Assistente operacional</b>	2.244	56,7	1.236	56,5	1.008	56,9
<b>Bombeiros/as</b>	95	2,4	2	0,1	93	5,2
<b>Informática</b>	49	1,2	11	0,5	38	2,1
<b>Polícia Municipal</b>	51	1,3	24	1,1	27	1,5
<b>Outros</b>	64	1,6	13	0,6	51	2,9
<b>Total</b>	<b>3.959</b>	<b>100</b>	<b>2.187</b>	<b>100</b>	<b>1.772</b>	<b>100</b>

Tabela 11 - Trabalhadores/as por categoria profissional

Fonte: Balanços Sociais Municipais 2021

# Cávado + Igual

## II. Caracterização Organizacional da CIM do Cávado

A CIM do Cávado é uma pessoa coletiva de direito público de natureza associativa e âmbito territorial, constituída a 30 de outubro de 2008, que visa a realização de interesses comuns aos municípios que a integram, regendo-se pela lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, pelos estatutos e pelas demais disposições legais aplicáveis. Esta lei aprovou um novo enquadramento legal e atribuiu às CIM novas perspetivas nas competências estatutárias.

Em termos territoriais abrange a unidade territorial estatística da NUTS III do Cávado, que 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.

Operador do Programa:



Promotor:



Parceiros:



## Cávado + Igual

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

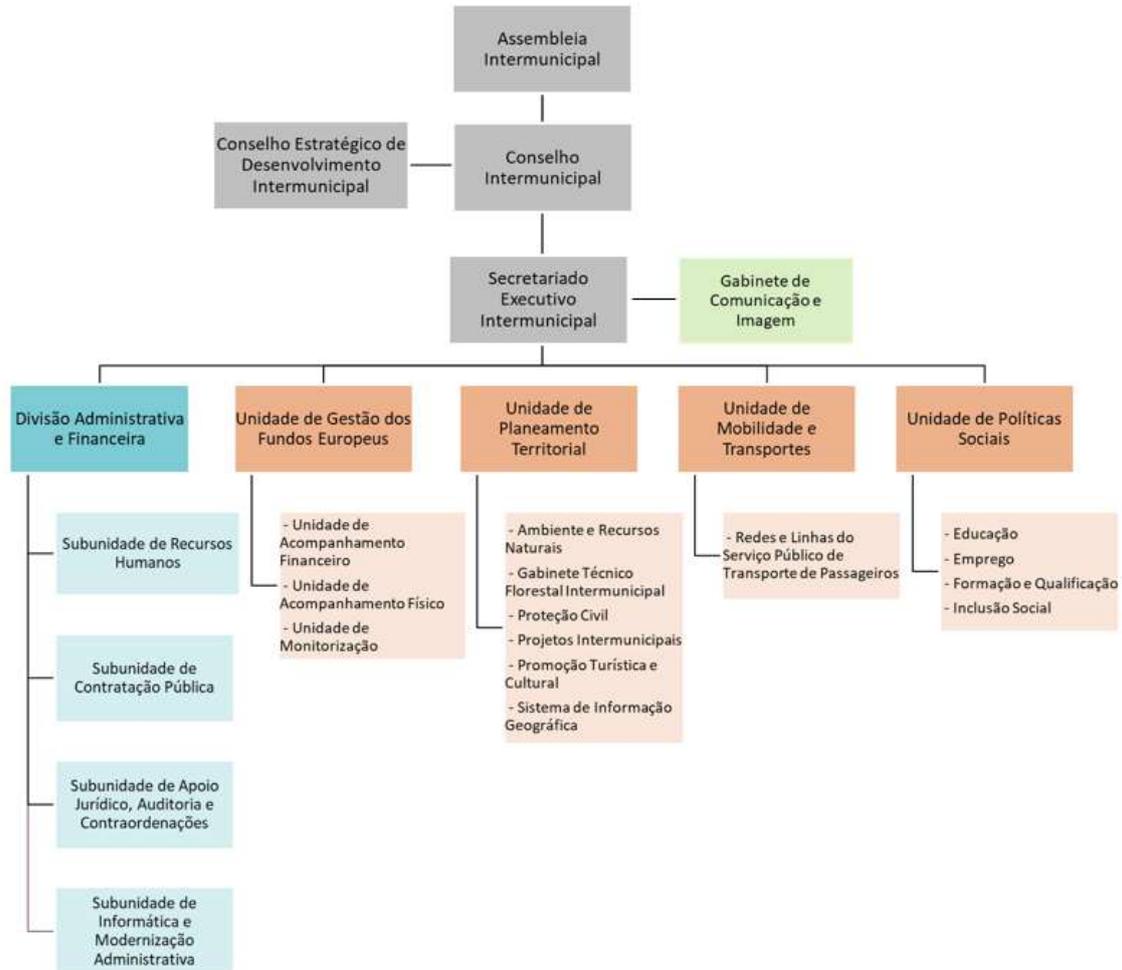


Figura 4 - Organograma da CIM do Cávado

### Caracterização Sociodemográfica dos Recursos Humanos

A CIM conta com um **total** de 22 trabalhadoras/es, dos quais 13 mulheres e 9 homens, (59% e 41% respetivamente) (Fonte: Balanço Social, 2021).

## Cávado + Igual

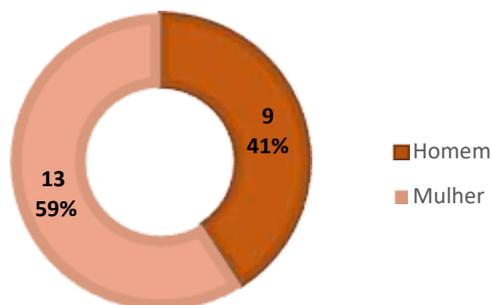


Gráfico 9 - Distribuição por sexo dos/as Trabalhadores/as CIM do Cávado

Fonte: Balanços Sociais Municipais 2021

No que respeita às **faixas etárias** das/os trabalhadoras/es, verifica-se uma predominância feminina em todos os escalões, com exceção dos 40-49 anos. A faixa etária que concentra a maior parte do pessoal ao serviço, cerca de 45,5% do total, é a dos 30 aos 39 anos, com 2 trabalhadores e 7 trabalhadoras.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
20-29	2	9,1	1	7,7	1	11,1
30-39	10	45,5	7	53,8	3	33,3
40-49	6	27,3	2	15,4	4	44,5
50-59	2	9,1	2	15,4	0	0,0
60-69	2	9,1	1	7,7	1	11,1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

Tabela 12 - Trabalhadores/as, por escalão etário

Fonte: Balanço Social 2021

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte reside em Braga e os restantes distribuem-se por diversos concelhos, sobretudo da CIM do Cávado.

## Cávado + Igual

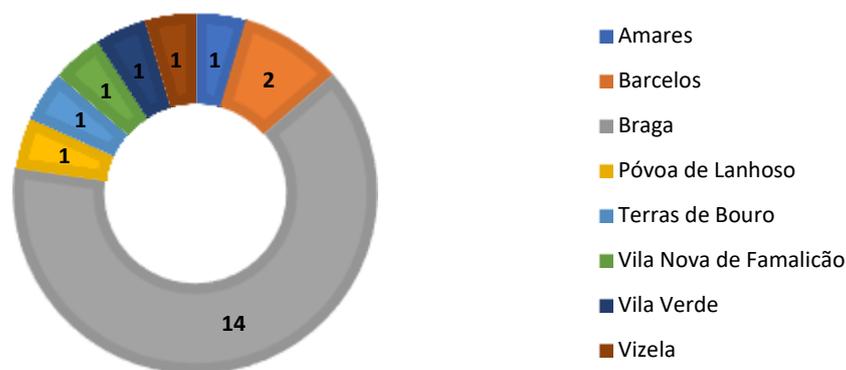


Gráfico 10 - Distribuição por concelho de residência dos/as trabalhadores/as da CIM do Cávado

Fonte: IMIG, 2022.

Quando analisamos a **modalidade de vinculação** das/os trabalhadoras/es da CIM do Cávado, verificamos que na sua totalidade possuem a modalidade de CTFP por tempo indeterminado. É importante dar nota que, ao nível de comissão de serviço ou titulares de cargos de dirigentes, existe uma predominância feminina de 80% (de 4 do sexo feminino para 1 do masculino).

Relativamente à **categoria profissional**, a mais representada é a de técnica/o superior, com 86,4% das/os trabalhadoras/es da CIM, 11 mulheres e 8 homens.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
<b>Técnica/o Superior</b>	19	86,4	11	84,6	8	88,9
<b>Assistente Técnica/o</b>	1	4,5	1	7,7	0	0,00
<b>Assistente Operacional</b>	2	9,1	1	7,7	1	11,1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

Tabela 13 - Trabalhadoras/es, por categoria profissional

Fonte: Balanço Social 2021

Ao nível da **distribuição de trabalhadoras/es, por sexo e unidade orgânica**, verifica-se que na sua maioria estas estruturas são mais feminizadas, com exceção da unidade de mobilidade e transportes que é totalmente masculinizada, conforme quadro infra.

## Cávado + Igual

Unidades Orgânicas	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Divisão Administrativa e Financeira	6	27,3	5	38,5	1	11,1
Unidade de Gestão dos Fundos Europeus	5	22,7	2	15,3	3	33,3
Unidade de Políticas Sociais	4	18,2	3	23,1	1	11,1
Unidade de Planeamento Territorial	4	18,2	3	23,1	1	11,1
Unidade de Mobilidade e Transportes	3	13,6	0	0,0	3	33,3
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>100,0</b>

Tabela 14 - Trabalhadores/as, por unidade orgânica

Fonte: Balanço Social 2021

Relativamente à **média salarial**<sup>4</sup> não se verifica grande diferença entre géneros no exercício de funções equivalentes, existindo apenas uma ligeira diferença na categoria de dirigentes intermédios e de técnica/o superior, que pode estar associado ao número de anos de serviço, níveis de progressão na carreira, ou mesmo pagamento de despesas de representação.

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	2182,53€	2252,31€	69,78 €
Técnico/a 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 15 - Média Salarial por categoria profissional e género

Fonte: Balanço Social 2021

<sup>4</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).

# Cávado + Igual

## Caraterização dos Órgãos Intermunicipais

A representação de mulheres e homens no executivo intermunicipal é um reflexo das dinâmicas de representação de género no plano municipal. A presença equitativa de mulheres no executivo intermunicipal contribuiria para a contemplação da diversidade de opiniões e preocupações nas políticas locais, sendo igualmente um importante veículo de visibilização das possibilidades de participação política e pública das mulheres, sobretudo para as gerações mais jovens.

Na CIM do Cávado verifica-se que, ao nível do **Conselho Intermunicipal**, persiste uma disparidade, de uma mulher para 5 homens. A única mulher representada assume funções de vice-presidente de um dos principais órgãos da CIM do Cávado.

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

Tabela 16 - Composição do Concelho Intermunicipal por Sexo

Fonte: Balanços Sociais 2021

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, numa proporção de 73,3% do sexo masculino para 26,6% do feminino.

Assembleia Intermunicipal	Homens	Mulheres
	N	N
Presidente	1	0
Vice-presidente	1	0
Secretariado	0	1
Membros	20	7
Total	22	8

Tabela 17 - Composição do Concelho Intermunicipal por Sexo

Fonte: Balanços Sociais 2021

## Cávado + Igual

### III. Diagnóstico Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação

O diagnóstico intermunicipal para a igualdade e conciliação foi realizado na 1.ª fase do projeto “Cávado + Igual”, através da aplicação de um inquérito por questionário, com o objetivo de aferir a situação e a opinião dos/as trabalhadores/as dos Municípios e da CIM do Cávado sobre a conciliação entre as diferentes esferas da vida e a igualdade de género.

O inquérito foi aplicado ao universo de trabalhadores/as dos diferentes municípios e da CIM do Cávado, tendo sido validados os questionários que incluíssem respostas para além da secção inicial de caracterização sociográfica e profissional. A taxa de resposta intermunicipal situou-se nos 64,2%, e as taxas de resposta situaram-se entre os 52% e os 88,9%.

	Universo de Trabalhadores/as <sup>5</sup>	N.º de Trabalhadores/as com baixa médica prolongada	Universo Real de Trabalhadores/as/as inquiridos/as	N.º Respostas obtidas	Taxa de Resposta (*)
<b>Município de Amares</b>	216	4	212	168	79,2%
<b>Município de Barcelos</b>	1200	135	1065	821	77,1%
<b>Município de Braga</b>	1738	139	1599	831	52,0%
<b>Município de Esposende</b>	247	5	242	174	71,9%
<b>Município de Terras de Bouro</b>	257	18	239	140	58,6%
<b>Município de Vila Verde</b>	373	40	333	230	69,1%
<b>CIM CÁVADO</b>	18	0	18	16	88,9%
	<b>4049</b>	<b>341</b>	<b>3708</b>	<b>2380</b>	<b>64,2%</b>

(\*) Não inclui ainda os questionários incompletos.

Tabela 18 - Taxas de Resposta ao Inquérito aos/às trabalhadores/as dos Municípios e CIM

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22); Balanços Sociais 2021.

<sup>5</sup> De acordo com o reporte de cada município no respetivo Balanço Social de 2021 conforme as informações referidas nos relatórios municipais e não contabilizando os/as trabalhadores/as em regime de prestação serviços (pessoas singulares).

## Cávado + Igual

Os questionários validados foram tratados estatisticamente, com garantia de confidencialidade, anonimato e proteção dos dados dos/as participantes.

Das respostas obtidas com o inquérito realizado, foi possível chegar a um conjunto de resultados que resumidamente se apresenta, que serviram de base à análise diagnóstica sobre o modelo de gestão da conciliação, e que podem direcionar, mais eficazmente, as medidas a implementar.

### Caraterização Sociográfica e Profissional da Amostra

Os Municípios e a CIM do Cávado reuniam, em 2021, um universo de 4049 trabalhadores/as, dos quais 2380 responderam ao questionário. Note-se que o universo real de trabalhadores/as a quem foi aplicado o inquérito situou-se em 3708, dada a ausência de trabalhadores/as por baixa médica prolongada, o que permitiu alcançar uma **taxa de resposta** de 64,2%.

Destes/as, 62,6% identifica-se como mulheres (N=1488), 37,3% como homens (N=886) e 0,1% identifica-se como outro (N=1), perfazendo 2375 trabalhadores/as respondentes. Note-se que existe uma sobre representação das mulheres na amostra, onde se destaca a CIM do Cávado, com 75% de mulheres, o Município de Barcelos, com 70,3%, e os de Braga e Amares, com 60,2% e 60,1%, respetivamente.

Os/as trabalhadores/as respondentes distribuem-se por município e estrutura da CIM do Cávado do modo como o gráfico seguinte mostra. Verificamos que, em conjunto, os municípios de Braga e Barcelos, os de maior dimensão no conjunto da CIM, representam quase 70% do total de respondentes.

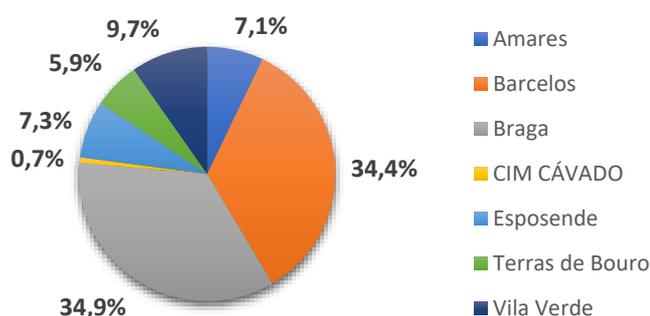


Gráfico 11 - Autarquia em que trabalha (N=2375)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Quanto ao **concelho de residência** dos/as respondentes, em maior número encontram-se os/as que vivem em Braga (N=858) e Barcelos (N=736), seguido de Vila Verde (N=242), com 36,3%, 31,6% e 10,2%, respetivamente. No conjunto dos/as trabalhadores/as respondentes, 97,2% residem num dos municípios que compõem a CIM.

No que se refere às **idades**, mais de  $\frac{2}{3}$  (68,1%), têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. Com 14,8% encontram-se aqueles/as com idades entre os 30 e os 39 anos e com 13,6% os/as com idades entre os 60 e os 69 anos. Em menor número, encontram-se os/as trabalhadores/as com idades entre os 20 e os 29 anos, que correspondem apenas a 3,5% do total. A **média de idades dos/as respondentes** fixa-se nos 49,1 anos, variando entre um mínimo de 20 e um máximo de 69 anos.

Em termos globais, trata-se de uma população relativamente envelhecida. Fazendo esta observação por município e, identificando os/as trabalhadores/as com idades a partir dos 50 anos (N=921), verificamos que o município com mais trabalhadores/as dentro desta faixa etária é Amares (57,1%), fixando-se os restantes entre os 30% e os 40%. Por outro lado, a CIM sobressai pela juventude dos/as seus/suas trabalhadores/as, registando apenas 12,5% de trabalhadores/as nesta faixa etária.

Em **relação ao grau escolaridade**, verifica-se que a maior percentagem, 40,3%, se concentra no ensino secundário, correspondendo a 31,9% do total de homens e 45,2% do total de mulheres respondentes. Analisando a amostra de trabalhadores/as respondentes por município, é o de Vila Verde que apresenta proporcionalmente mais trabalhadores/as com o 1º e 2º ciclos de escolaridade (19,1%), seguido dos de Barcelos (13,8%) e Amares (13,1%).

Por outro lado, o Município de Esposende é o que reúne mais trabalhadores/as com o ensino superior (55,5%), enquanto os restantes municípios se situam entre os 24,4% e os 30,4%.

Quase  $\frac{1}{3}$  dos/as respondentes, 31,1% (N=733) tem o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento) e são as mulheres que nele predominam (32,4% do total de mulheres face a 28,8% do total de homens).

Outro dado relevante para a temática da conciliação é a **situação conjugal**, sendo que quase  $\frac{3}{4}$  dos/as respondentes (72,5%) é *casado/a ou unido/a de facto*. Os/as restantes dividem-se entre solteiro/a, 15,7%, divorciado/a/ separado/a, 9%, e viúvo/a, 2,8%.

## Cávado + Igual

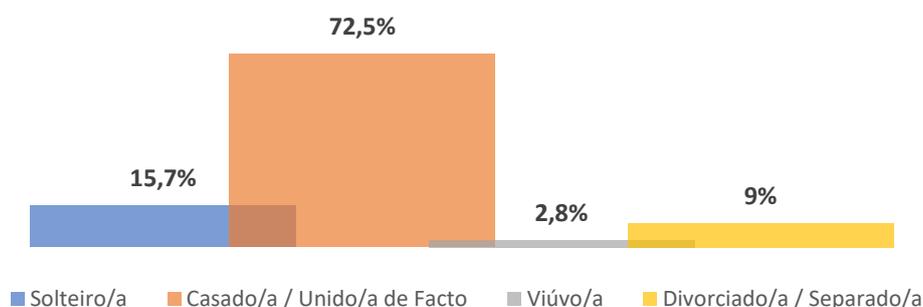


Gráfico 12 - Situação conjugal (N=2363)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Constata-se ainda que 80,1% tem filho/a(s) e, destes/as trabalhadores/as, 52,5% tem 2 filhos/as, 35,1% 1 filho/a e 10,3% indica ter 3 filhos/as. Com 4 filhos/as temos 1,6%, 5 filhos/as, 0,4, e apenas 0,1% indica ter 6 filhos/as.

Relativamente à **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes a nível intermunicipal, 2,9% têm filhos/as com idades entre 40 e 49 anos, 19,8% entre os 30 e os 39 anos, 30,6% entre os 20 e os 29 anos, 29,7% entre os 10 e os 19 anos, e 17% entre 1 e 9 anos. Conclui-se que quase metade (46,5%) tem filho/a(s) em idade escolar, se considerarmos a escolaridade obrigatória, e mais de  $\frac{3}{4}$ , 77,2%, se considerarmos a idade de frequência do ensino superior.

Quanto à **existência de dependentes a cargo**, mais de metade (52,9%) dos/as trabalhadores/as respondentes responde afirmativamente. Destes/as, 55,9% refere ter apenas 1 dependente, 36,9% tem 2 dependentes, 6% tem 3 dependentes e com 4 dependentes, a percentagem é menos expressiva (1%), como visível na tabela seguinte.

No que diz respeito à relação com o **estado civil**, a proporção de pessoas com dependentes a cargo representa 60,4% dos/as casados/a, 49% dos/as divorciados/as, 46% dos/as viúvos/as e 21,3% dos/as solteiros/as.

Interpretando os resultados especificamente por género torna-se perceptível que são as mulheres o grupo que detém mais dependentes a seu cargo.

## Cávado + Igual

Número de Dependentes	Total	H	M	O
1 dependente	55,9%	20,3%	35,6%	-
2 dependentes	36,9%	12,5%	24,4%	-
3 dependentes	6,1%	1,7%	4,4%	-
4 dependentes	1,1%	0,3%	0,7%	0,1%

Tabela 19 - Número de pessoas dependentes por género (N=1189)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Quanto ao **grau de parentesco dos/as dependentes**, a maioria, 85,9%, são os/as filhos/as. Com percentagens menores seguem-se mãe/pai, com 8,4% e marido/mulher/companheiro/a, com 6,5%. Com menor expressão encontram-se outras relações de parentesco como sogros/as e outros (3,6%) nos quais foram identificados avó, tio/a(s), irmão/ã(s), neto/a(s), enteado/a, amigo/a, sobrinho/a, genro/hora e *outros* não especificados.

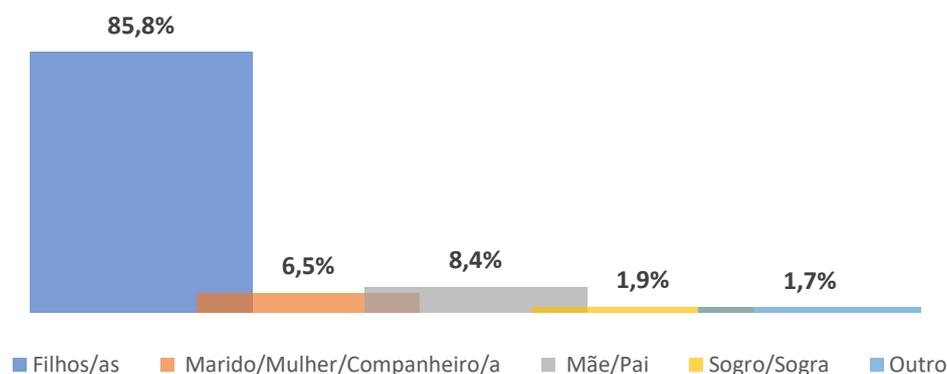


Gráfico 13 – Grau de parentesco dos/as dependentes (N=1284)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Verifica-se ainda, quanto ao **tipo de dependência**, que a maioria, 84,1%, se refere a filho/a(s) menor(es) de idade/ estudante/ sem rendimentos, 10,1% tem, na sua dependência, idosos/as, 4% pessoas com doença crónica, 2,8% assegura o suporte a pessoas com deficiência (física/mental) e 1,8% a *outra* não especificada.

## Cávado + Igual

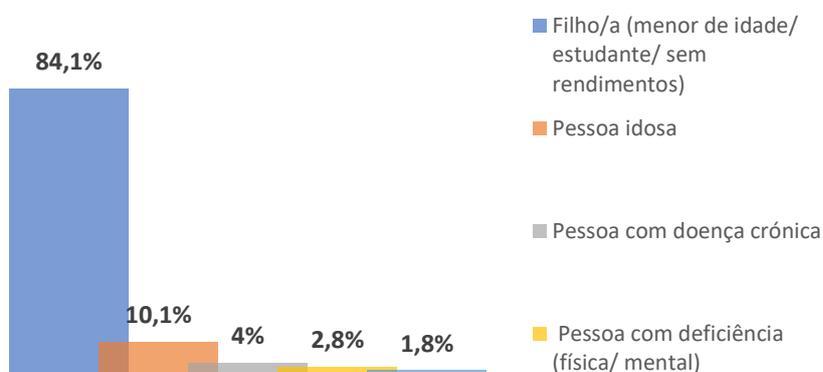


Gráfico 14 - Tipo de dependência (N=1251)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Relativamente ao **número de horas que habitualmente trabalha**, 72,6% dos/as trabalhadores/as respondentes trabalha 35 horas. Por outro lado, 22,5% afirmam trabalhar mais do que 35 horas (28,1% do total de homens e 19,2% do total de mulheres) e 4,9% afirma trabalhar menos de 35 horas (5,2% do total de homens e 4,7% do total de mulheres).

Quanto ao **horário de trabalho praticado**,  $\frac{3}{4}$  (75,4%) da amostra tem horário fixo, 11,6% tem horário flexível, 7,6% trabalha por turnos (fixo/ variável) e apenas 5,4% afirma laborar em jornada contínua. Em termos de representatividade por género verifica-se o seguinte cenário por tipologia de horário de trabalho:

	H	M	O
<b>Horário fixo</b>	67% (N=583)	80,3% (N=1178)	100% (N=1)
<b>Horário flexível</b>	14,9% (N=130)	9,7% (N=142)	-
<b>Jornada contínua</b>	5,2% (N=45)	5,5% (N=80)	-
<b>Trabalho por turnos (fixo/variável)</b>	12,9%(N=112)	4,5% (N=66)	-
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 20 - Horário de trabalho por género (N=2337)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Os resultados intermunicipais, apresentados na tabela 20, permitem-nos verificar que 80,3% das mulheres trabalham com horário fixo em comparação com 67% dos homens, os quais trabalham mais em horário flexível (14,9%) do que as suas colegas (9,7%). Por outro lado, são os homens que mais trabalham em regime de turnos (12,9% em comparação com apenas 4,5% de mulheres). No que se refere à **modalidade de trabalho**, a esmagadora maioria dos/as respondentes (96,9%), indica que o seu trabalho é *presencial*.

### Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Analisando alguns indicadores relativos à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, dos/as trabalhadores/as respondentes a nível intermunicipal, verifica-se que ao **nível da satisfação quanto ao horário de trabalho** atual, 65,1% dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as e 26,1% muito satisfeitos/as. Por outro lado, 6,9% estão *pouco satisfeitos/as* e 1,9% *nada satisfeitos/as*.

Dos/as 8,8% (N=206) que se encontram pouco ou nada satisfeitos/as, 8,9% do total de respondentes são homens e 8,7% são mulheres.

No total das pessoas que afirmou sentir-se insatisfeita, mais de metade (137) tem idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. São os/as técnicos/as superiores que reúnem mais insatisfação face às restantes categorias de trabalhadores/as.

Verifica-se ainda, que 39,3% deste grupo (N=81) têm filho/a(s) menores (32 homens e 49 mulheres).

Relativamente à **possibilidade de adesão às diferentes modalidades de horário de trabalho** existentes, verifica-se que a modalidade que os/as trabalhadores/as respondentes mais indicaram como tendo interesse, é o *trabalho em jornada contínua* (75,1%).

## Cávado + Igual

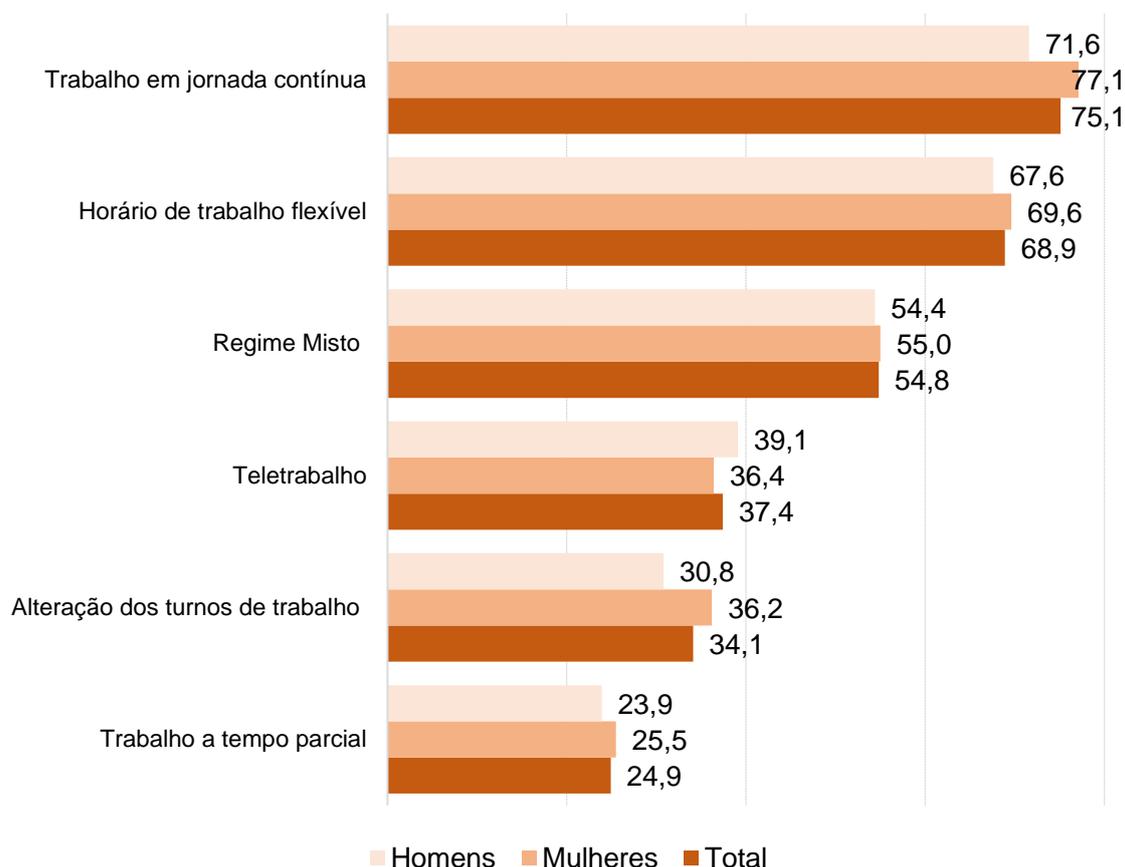


Gráfico 15 - Modalidades de horários de trabalho disponíveis por género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

De realçar que para mais de 30% do total de trabalhadores/as da CIM do Cávado o **horário de trabalho flexível** não está disponível e o mesmo acontece com o teletrabalho para mais de 60% e o regime misto para cerca de 45%.

Os/as 68,9% respondentes que indicam ter acesso, caso tivessem interesse, ao **horário de trabalho flexível**, (correspondente a 67,6% do total de homens e 69,6% do total de mulheres), abrangem sobretudo a categoria de técnico/a superior (375 respondentes). O mesmo acontece com a modalidade mista (presencial + teletrabalho), onde 54,8% afirma a possibilidade de trabalhar nesta modalidade, abrangendo 54,4% do total de homens e 55% do total de mulheres.

## Cávado + Igual

Analisando as respostas por município, é possível perceber que são os/as trabalhadores/as de Esposende que mais consideram ter a possibilidade de aderir ao horário de trabalho flexível (64,8%). Por outro lado, são os/as trabalhadores/as de Terras de Bouro que menos consideram poder aceder a esse horário flexível (46,8%) no total dos municípios pertencentes à CIM Cávado.

Já na opção **alteração dos turnos de trabalho** (se aplicável), 65,9% afirma a impossibilidade de alteração, dos quais 69,2% são homens e 63,8% mulheres. Destes/as, mais de metade têm dependente/s a seu cargo (52,3%, correspondendo a 371 pessoas).

À opção **trabalho a tempo parcial**, 24,9% dos/as respondentes (23,9% do total de homens e 25,5% do total de mulheres) indica não ser possível aderir, destacando-se 76 trabalhadores/as com cargo de direção e supervisão de pessoas. No conjunto de quem não pode aceder a trabalho a tempo parcial, verifica-se também que 667 têm filho/a(s) dos/as quais 351 menor/es. Verifica-se, ainda, que são os/as assistentes operacionais que demonstram maior limitação na adesão a esta modalidade, o que poderá ter ver com o menor nível de rendimento auferido (378).

Quanto à modalidade de **teletrabalho**, 37,4% (39,1% do total de homens e 36,4% do total de mulheres) afirma não ser possível usufruir, onde destacamos mais de metade dos/as respondentes (N=342) com dependente/s. Quanto à categoria profissional de quem refere a impossibilidade na realização de teletrabalho, 43,3% são assistentes técnicos/as, 41,6% assistentes operacionais e 38,2% técnicos/a superiores.

Os/as 54,8% de trabalhadores/as inquiridos/as que responderam ser possível aderir à modalidade de **regime misto (presencial e teletrabalho)** são sobretudo trabalhadores/as com ensino superior (388 em 594 respostas).

Sobre **possibilidade de alterar o horário** para tratar de assuntos familiares ou pessoais, 48,8%, afirma ser possível sempre ou a maior parte das vezes (48,5% homens e 49% mulheres). Já cerca de 24,4% afirma raramente e nunca o consegue fazer, o que deverá ser merecedor de atenção.

Por outro lado, destacam-se 14,2% dos/as respondentes que afirma raramente ser possível fazê-lo e 10,2% refere que nunca o consegue fazer. Dos/as 10,2% (N=231) que referem nunca conseguir alterar o horário, 76 são homens (9% do total de homens) e 155 mulheres (10,9% do total de mulheres), onde mais de metade das respostas foram apresentadas pelos/as assistentes operacionais (N=121).

Destacamos, ainda, um grupo significativo de trabalhadores/as que opta pela resposta “ainda não tive necessidade” (26,8%). Destes, 27,5% são homens e 26,3% são mulheres.

## Cávado + Igual

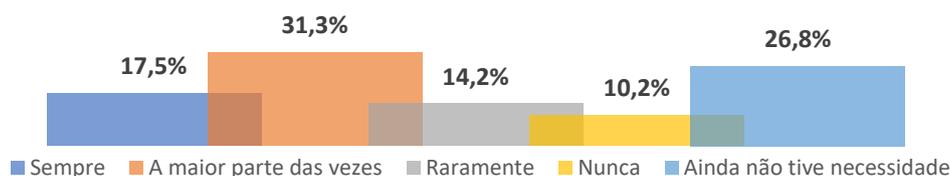


Gráfico 16 - Possibilidade de alteração do horário de trabalho para prestar cuidados à família ou resolver assuntos pessoais (N=2263)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Isto significa que cerca de 24,4% dos/as respondentes tem dificuldade ou nunca consegue alterar o seu horário de trabalho para fazer face a necessidades da vida pessoal ou familiar, o que constitui obstáculo à conciliação do trabalho com as restantes esferas da vida.

Com o objetivo de caracterizar as **necessidades dos/as trabalhadores/as** do município, foram apresentadas um conjunto de medidas/apoios em áreas diversificadas para que selecionassem aquelas que a que provavelmente recorreriam se estivessem disponíveis.

As medidas em que os/as trabalhadores/as demonstram mais interesse são as relativas a atividades desportivas e culturais (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.) com 43,2% dos/as trabalhadores/as a elegerem-na, seguidos dos planos de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar (42,3%) e dos serviços de saúde nas suas instalações disponíveis a familiares dos trabalhadores/as (25,8%).

Na opção que reuniu maior número de escolhas (1026), nomeadamente o apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.), verifica-se que a maior parte dos/as trabalhadores/as que a selecionou têm filhos/as (779 respondentes) do/a(s) qual(ais) 455 menor/es dependentes. Quanto à divisão dos/as respondentes por género, 40,5% são homens e 44,8% mulheres. Verifica-se, pois, que esta é uma opção que suscita interesse sobretudo para as mulheres, o que poderá ser ilustrativo da provável maior

## Cávado + Igual

dificuldade de acesso a atividades relacionadas com a esfera pessoal – nomeadamente a prática desportiva e o usufruto de práticas culturais, por parte das mulheres.

Dos/as 527 trabalhadores/as a manifestar interesse no 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), 23,3% são homens e 21,6% mulheres e, como seria de esperar, a maioria tem filhos/as (462).

Do total de trabalhadores/as que manifestou interesse no apoio à creche/jardim-de-infância (N=432), 183 têm filho/a(s) com até seis anos de idade e, dos/as interessados/as em protocolos/parcerias com creche, jardim-de-infância e ATL (N=314), existem 150 na mesma condição.



Gráfico 17 - Apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis por género

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Mais de metade dos/as trabalhadores/as (227 em 444 respostas) que valorizam as medidas de apoio para trabalhadores/as com familiares com doença crónica/ deficiência são assistentes operacionais, correspondendo a 18,7% do total de assistentes operacionais.

Apresentam-se, ainda, outros apoios/medidas referidos pelos/as trabalhadores/as (apenas os que foram referidos mais que uma vez):

Sugestões de apoios/ medidas	N
Atividades culturais, lúdicas e desportivas	22
Cantina/ refeitório	18
Plano de saúde que inclua familiares	18
Apoio nas deslocações/ transporte	15
Jornada contínua	11
Apoio à educação dos/as filhos/as	9
Incentivo ao desporto	9
Horário flexível	8
Apoio à formação	8
Apoio psicológico	7
Fardas / material de trabalho	7
Redução do preço do saneamento, gestão de resíduos, água, luz, IMI	6
Melhores condições de trabalho	4
Teletrabalho	4
Team building	3
Regime misto	3
Medicina e enfermagem no trabalho	3
ADSE para cônjuge e filhos/as	3
Apoio nas despesas escolares	3
Medidas de apoio à família	3
Medidas de apoio a pessoas com doença crónica e/ou deficiência	3

## Cávado + Igual

Sessões de relaxamento/massagens	3
Prémio de assiduidade	2
Trabalho a tempo parcial	2
Trabalho por turnos	2
Atividades de aprendizagem informal	2
Criação de equipa de acompanhamento a idosos	2

Tabela 21 - Sugestões de apoios/ medidas a implementar

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

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

- 7,8% (N=160) das trabalhadoras respondentes foram mães, estiveram, ou estão grávidas/puérperas/lactantes;
- 6,1% (N=126) dos trabalhadores foram pais, ou acompanhantes de grávida;
- 7,1% dos/as trabalhadores/as (N=149) 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 e a dispensa diária para amamentação/aleitação. No caso dos trabalhadores foi a de licença parental exclusiva do pai (10 a 15 dias úteis).

No que respeita ao **incentivo da entidade empregadora para o gozo do período de licença parental pelos homens conforme previsto na lei**, regista-se que 23,9% responde existir incentivo, enquanto 9,4% considera que não (12,5% do total de homens e 7,4% do total de mulheres respondentes).

Analisando os resultados obtidos por município, é possível identificar os/as trabalhadores/as de Terras de Bouro como os/as que consideram existir maior incentivo por parte da entidade empregadora (29,8%), enquanto os/as trabalhadores/as de Barcelos reúnem as impressões menos favoráveis (20%).

Quanto às duas questões relativas a discriminação de género e de situação familiar apresentadas na tabela 22, a maior parte dos/as trabalhadores/as respondentes indica não se ter sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher ou por ter prestado assistência à família.

## Cávado + Igual

	No exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente, alguma vez se sentiu prejudicado/a por ser um homem ou uma mulher?				No exercício das suas funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família?			
	H		M		H		M	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sim	70	8,7%	105	7,6%	46	5,7%	86	6,3%
Não	675	<b>83,4%</b>	1168	<b>84,9%</b>	689	<b>84,7%</b>	1164	<b>85,8%</b>
Não sei/Não respondo	64	7,9%	102	7,4%	78	9,6%	107	7,9%
<b>Total</b>	<b>809</b>	<b>100%</b>	<b>1375</b>	<b>100%</b>	<b>813</b>	<b>100%</b>	<b>1357</b>	<b>100%</b>

Tabela 22 - Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar por género (N=2184/2170)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Do total de trabalhadores/as respondentes que confirmou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** - 175 em 2184 trabalhadores/as respondentes -, 70 são homens e 105 são mulheres, sem relevância quanto às habilitações literárias ou categoria profissional. Destacamos Vila Verde e Terras de Bouro com percentagens proporcionalmente superiores de trabalhadores/as que se sentem prejudicados por questões relacionadas com o seu género, com 11,9% e 11,8%, respetivamente.

Quanto à questão sobre se **no exercício das funções, alguma vez se sentiu prejudicado/a ou discriminado/a devido à sua situação familiar/por ter prestado assistência à família**, do total de trabalhadores/as respondentes (N=2170), 132 já se sentiram discriminados/as por ter prestado assistência à família, sendo 46 homens e 86 mulheres, onde destacamos 94 deles/as com dependente/s, mas sem relevância quanto à categoria profissional ou exercício de cargo de chefia ou supervisão. Analisando, mais uma vez, proporcionalmente as respostas em cada Município, destacam-se os/as trabalhadores/as de Vila Verde (9,9%) e Esposende (8,7%) como aqueles/as que se sentem mais prejudicados/as ou discriminados/as quanto à prestação de assistência à família.

Todos os/as trabalhadores/as devem ter um tratamento igualitário por parte da entidade empregadora, independentemente do género ou condição familiar. Ainda que os resultados obtidos sejam maioritariamente positivos, não se pode descuidar as respostas em minoria que ilustram a necessidade de implementação de ações.

## Cávado + Igual

A tabela 24 mostra o conjunto de indicadores que pretendem avaliar a **interferência do trabalho nas restantes esferas da vida**.

Com que frequência o seu trabalho faz com que...		Mulher		Homem	
		n	%	n	%
Continue preocupado/a com o seu trabalho quando não estava a trabalhar?	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>313</b>	<b>24,2%</b>	<b>202</b>	<b>26,9%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>600</b>	<b>46,3%</b>	<b>326</b>	<b>43,5%</b>
	Poucas vezes	179	13,8%	89	11,9%
	Raramente ou nunca	203	15,7%	133	17,7%
Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias?	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>254</b>	<b>19,2%</b>	<b>76</b>	<b>10,5%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>769</b>	<b>58,2%</b>	<b>342</b>	<b>47,4%</b>
	Poucas vezes	187	14,1%	155	21,5%
	Raramente ou nunca	112	8,5%	149	20,6%
Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria?	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>128</b>	<b>10,4%</b>	<b>57</b>	<b>8,2%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>469</b>	<b>38,0%</b>	<b>248</b>	<b>35,6%</b>
	Poucas vezes	267	21,6%	172	24,7%
	Raramente ou nunca	371	30,0%	219	31,5%
Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>72</b>	<b>6,2%</b>	<b>25</b>	<b>3,7%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>314</b>	<b>26,9%</b>	<b>174</b>	<b>25,7%</b>
	Poucas vezes	259	22,2%	185	27,3%
	Raramente ou nunca	523	44,8%	294	43,4%
Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>148</b>	<b>12,4%</b>	<b>44</b>	<b>6,4%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>345</b>	<b>28,9%</b>	<b>187</b>	<b>27,1%</b>
	Poucas vezes	268	22,5%	181	26,2%
	Raramente ou nunca	431	36,2%	279	40,4%

Tabela 23 - Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta "Com que frequência o seu trabalho faz com que...")

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Podemos verificar que é bastante comum, tanto para mulheres como para homens, que as preocupações com o trabalho contaminem os tempos não laborais. Essa situação afeta mais de 70% das mulheres (70,5%) e dos homens (70,4%) com pelo menos alguma frequência, mas os homens ressentem-se mais das **preocupações com o trabalho nos tempos pessoais e familiares** numa base quase permanente (26,9% sempre ou quase sempre em comparação com 24,2% das mulheres).

## Cávado + Igual

Já o efeito do **cansaço laboral nas atividades domésticas** afeta consideravelmente com mais frequência – sempre ou quase sempre – as mulheres (19,2%) do que os homens (10,5%). O peso do cansaço do trabalho na chamada “segunda jornada” relacionada com o trabalho doméstico é sentido com alguma frequência por 77,4% das mulheres e 57,9% dos homens.

São também mais as mulheres do que os homens que se ressentem do **peso do trabalho no tempo disponível para a família**. 48,4% das mulheres sente sempre, quase sempre ou algumas vezes que o trabalho as impede de dedicar o tempo que gostaria à família, situação que também é assinalada por 43,8% dos homens.

Os valores descem um pouco quando se trata de ter **dificuldades em conseguir cumprir os compromissos familiares devido aos horários de trabalho**, o que, ainda assim, acontece com alguma frequência (sempre ou quase sempre ou algumas vezes) para 33,1% das mulheres e 29,4% dos homens.

Já quanto à **interferência do trabalho na vida pessoal** continuam a ser as mulheres as mais afetadas, sendo que 41,3% sentem que não têm tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/*hobbies*, ou a atividades de educação ou formação sempre, quase sempre ou algumas vezes, o que acontece com 33,5% dos homens.

Com o objetivo de aferir os **níveis globais de interferência do trabalho na vida familiar e pessoal**, foi construído um **índice sintético** com base na agregação das respostas a todas as afirmações. Os resultados, apresentados em valores médios em que 1 significa baixa interferência e 4 elevada interferência, mostram que essa interferência é ainda expressiva – situando-se nos 2,37 -, sendo maior no caso das mulheres - 2,42 a comparar com 2,28 no caso dos homens (Gráfico 18).

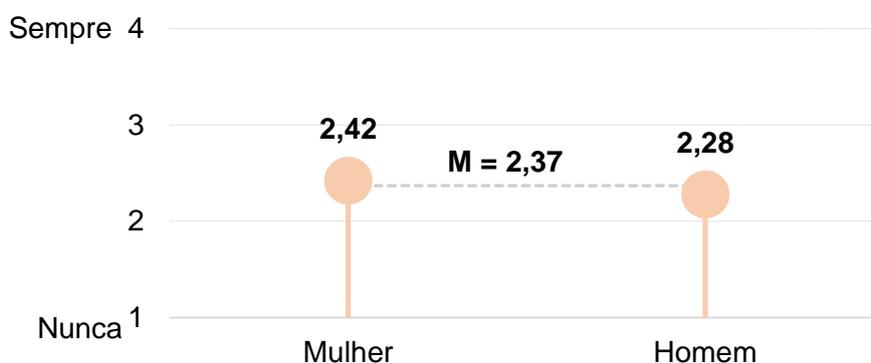


Gráfico 18 - Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Finalmente, a comparação com o conjunto dos municípios da CIM, apresentada no gráfico 19, posiciona a estrutura da CIM como aquela onde os/as trabalhadores/as mais se ressentem da interferência do trabalho nas restantes esferas da vida. O município de Terras de Bouro é aquele cujos/as seus/suas trabalhadores/as menos se ressentem da interferência do trabalho nas restantes esferas da vida.

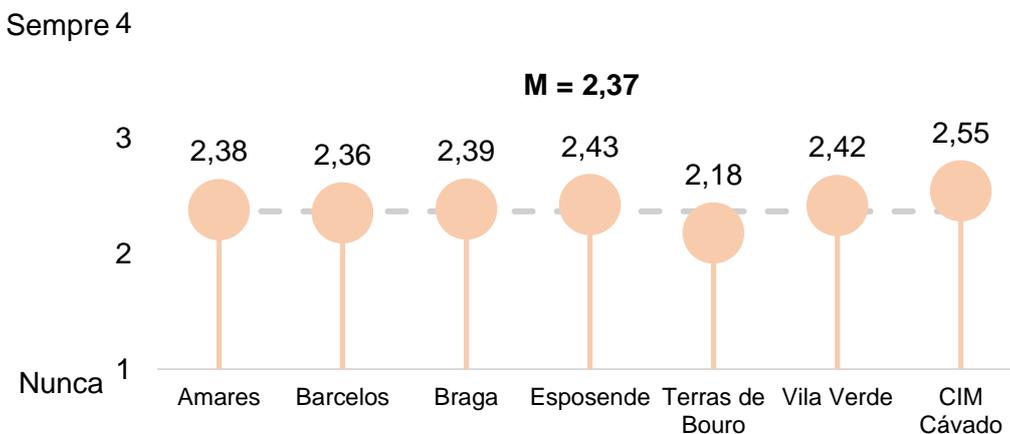


Gráfico 19 - Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Pretendeu-se também analisar a **interferência da vida familiar no trabalho**, através de um conjunto de indicadores apresentados na tabela 25.

Verifica-se que para 20,5% das mulheres e 20,2% dos homens **a vida familiar faz com que não consigam concentrar-se no trabalho** pelo menos algumas vezes. 19,5% das mulheres admite **chegar ao trabalho exausta ou sentir pouca vontade de ir trabalhar devido às responsabilidades familiares** pelo menos algumas vezes, mas esta situação afeta apenas 16% dos homens.

Não existem diferenças entre homens e mulheres quanto ao **evitar assumir responsabilidades ou cargos mais exigentes no trabalho devido à vida familiar** (15,6% das mulheres e 15,9% dos homens fazem-no pelo menos algumas vezes). Embora não sendo uma situação comum, a **necessidade de faltar ao trabalho** afeta com mais frequência as mulheres (5,5% referem ser uma situação que acontece sempre ou quase sempre e algumas vezes) do que os homens (4,1% referem ser uma situação que acontece sempre ou quase sempre ou algumas vezes). Também não muito frequente, quer para mulheres, quer para homens, é o sentimento de que **não dedicam**

## Cávado + Igual

o tempo necessário ao trabalho devido às responsabilidades familiares (6,5% das mulheres e 7,9% dos homens sentem-no pelo menos algumas vezes).

Já quanto à **interferência das responsabilidades familiares nas atividades pessoais**, voltam a ser as mulheres a ressentirem-se mais do que os homens. 39,1% destas e 27,4% dos homens sentem pelo menos algumas vezes que não têm tempo para si (praticar desporto, ir ao cinema, etc.).

Com que frequência as suas responsabilidades familiares fazem com que...	Mulher		Homem		
	n	%	n	%	
Não consiga concentrar-me no trabalho	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>14</b>	<b>1,1%</b>	<b>15</b>	<b>2,1%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>236</b>	<b>19,4%</b>	<b>128</b>	<b>18,1%</b>
	Poucas vezes	362	29,7%	201	28,4%
	Raramente ou nunca	607	49,8%	363	51,3%
Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>15</b>	<b>1,2%</b>	<b>18</b>	<b>2,6%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>223</b>	<b>18,3%</b>	<b>94</b>	<b>13,4%</b>
	Poucas vezes	295	24,3%	181	25,8%
	Raramente ou nunca	683	56,2%	409	58,3%
Falte ao trabalho	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>2</b>	<b>0,2%</b>	<b>7</b>	<b>1,0%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>62</b>	<b>5,3%</b>	<b>25</b>	<b>3,7%</b>
	Poucas vezes	205	17,5%	91	13,5%
	Raramente ou nunca	904	77,1%	551	81,8%
Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>18</b>	<b>1,6%</b>	<b>12</b>	<b>1,8%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>54</b>	<b>4,9%</b>	<b>40</b>	<b>6,1%</b>
	Poucas vezes	150	13,7%	92	14,1%
	Raramente ou nunca	870	79,7%	507	77,9%
Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>49</b>	<b>4,9%</b>	<b>23</b>	<b>3,7%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>108</b>	<b>10,7%</b>	<b>76</b>	<b>12,2%</b>
	Poucas vezes	138	13,7%	84	13,5%
	Raramente ou nunca	710	70,6%	440	70,6%
Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)	<b>Sempre ou quase sempre</b>	<b>155</b>	<b>13,4%</b>	<b>45</b>	<b>6,6%</b>
	<b>Algumas vezes</b>	<b>297</b>	<b>25,7%</b>	<b>142</b>	<b>20,8%</b>
	Poucas vezes	206	17,8%	148	21,7%
	Raramente ou nunca	498	43,1%	347	50,9%

Tabela 24 - Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão "Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...")

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

O **índice de interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal**, calculado a partir da agregação das respostas a todas as afirmações e apresentado em valores médios, numa escala em que 1 corresponde a baixa interferência e 4 a elevada interferência, mostra que existe menor interferência da vida familiar no trabalho por relação à interferência de sentido contrário (1,55 em comparação com 2,37), e que, uma vez mais, o maior peso das responsabilidades familiares é sentido pelas mulheres (gráfico 20).

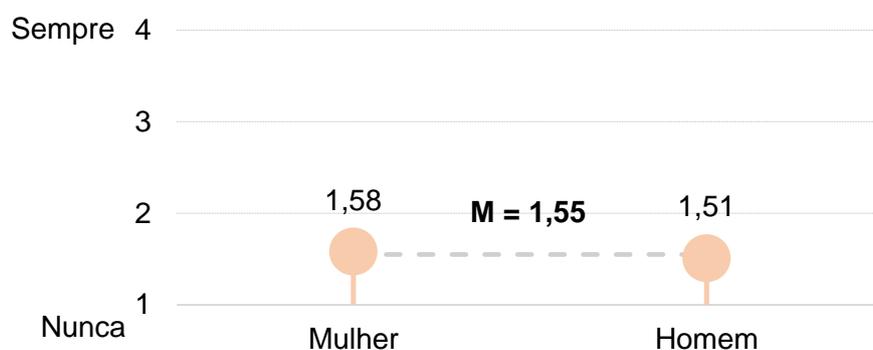


Gráfico 20 - Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Finalmente, na comparação intermunicipal, apresentada no gráfico 21, Vila Verde e Terras de Bouro são os municípios em que as suas trabalhadoras e os seus trabalhadores mais se ressentem do peso das responsabilidades familiares nas restantes esferas da vida. Barcelos é o município em que os/as trabalhadores/as menos se ressentem do peso das responsabilidades familiares nas restantes esferas da vida.

## Cávado + Igual

Sempre 4

M = 1,55

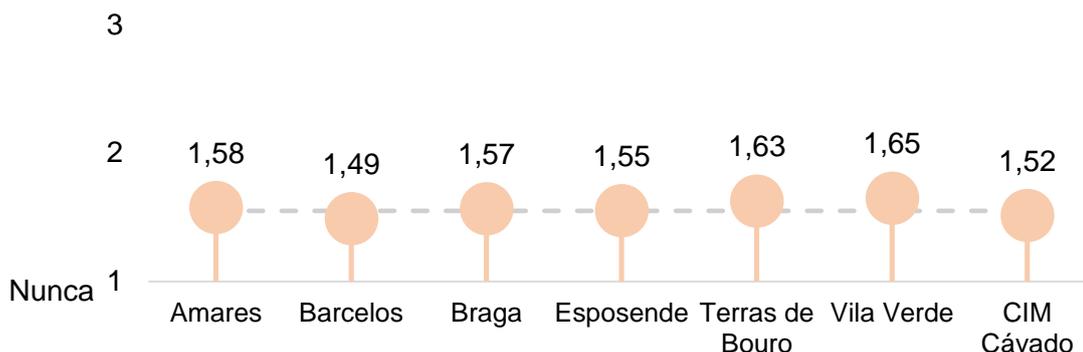


Gráfico 21 - Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Outro dado relevante é que 41,7% dos/as trabalhadores/as respondentes indicam sempre ou quase sempre ou algumas vezes **trabalhar durante o seu tempo livre**, o que poderá constituir obstáculo à conciliação. Do total de trabalhadores/as que responde nesse sentido, 47,4% são homens e 38,3% mulheres. Destes/as, 44,4% são assistentes operacionais (401 em 903 respondentes). Verifica-se ainda que mais de metade refere ter dependente/s a cargo (N=485) e a maioria sem qualquer cargo de direção ou supervisão.

No contexto da CIM do Cávado, é possível verificar que são os Municípios com maior número de trabalhadores/as que apresentam resultados mais favoráveis, uma vez que não atingem 40% de trabalhadores/as respondentes a afirmar exercer atividades durante o seu tempo livre, enquanto os restantes se encontram mais próximos dos 50%.

Quanto à questão de se **“Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares”**, 50,9% afirma ser relativamente fácil e 10,9% refere ser muito fácil. Por outro lado, quase 57% dos/as trabalhadores/as respondentes referem existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (38,2% indica ser relativamente difícil e 18,8% respondeu ser muito difícil).

São mais as mulheres a sentir esta dificuldade (41,6% do total de mulheres face a 32,7% do total de homens). Também é interessante notar que mais de metade dos/as

## Cávado + Igual

trabalhadores/as que manifestam esta dificuldade (431 em 834 respondentes) refere ter dependentes a cargo.

São os/as trabalhadores/as dos municípios mais urbanos - Barcelos, Braga e Esposende - que demonstram maior dificuldade em conseguir tirar algum tempo durante o horário de trabalho.

Ao nível da **satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, verifica-se que 54,3% afirma estar satisfeito/a e 21% muito satisfeito/a. Pese embora o predomínio da avaliação de satisfação, 19,3% encontram-se nem satisfeitos/as nem insatisfeitos/as. São ainda 4,1% que referem estar insatisfeitos/as e 1,3% nada satisfeitos/as, totalizando 119 trabalhadores/as (4,9% dos homens e 5,6% das mulheres) Destes/as, mais de metade tem dependente/s a seu cargo (68 em 119 respondentes).

Quando confrontados/as com alguns possíveis **obstáculos à conciliação**, 29,3% dos/as trabalhadores/as respondentes considera que o trabalho ser exigente ou extenuante constitui um obstáculo à conciliação. Horários de trabalho longos e longas deslocações pendulares (casa-trabalho) foram também indicados como fatores que dificultam a conciliação por 21,8% e 15,4% dos/as trabalhadores/as, respetivamente.

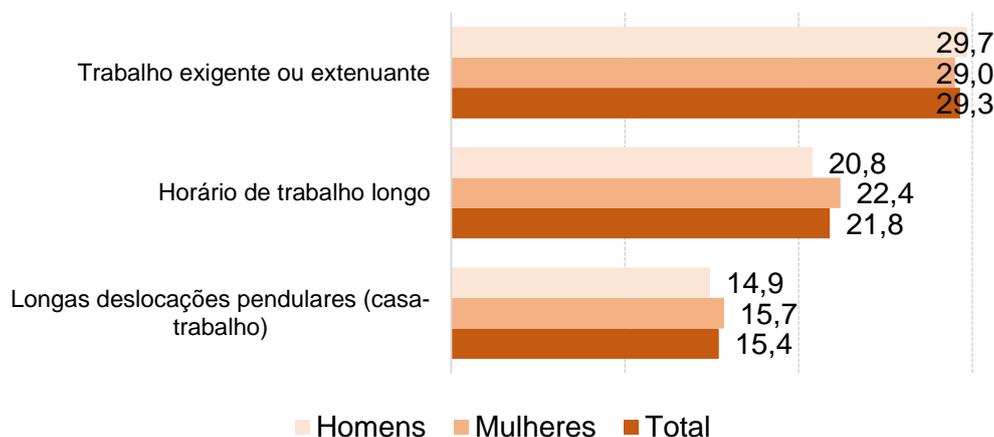


Gráfico 22 - Obstáculos à conciliação por género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

No que concerne aos horários de trabalho longos, são os/as trabalhadores/as dos Municípios de Amares e Vila Verde que menos se ressentem. Quanto à exigência do trabalho, são os/as trabalhadores/as dos Municípios de Braga, Esposende e Vila Verde

## Cávado + Igual

que demonstram maior dificuldade em gerir as questões profissionais, pessoais e familiares. Outros obstáculos identificados pelos/as trabalhadores/as foram:

### Obstáculos associados diretamente ao trabalho

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Trabalho por turnos e fins de semana (13)</li><li>✓ Falta de flexibilidade horária (8)</li><li>✓ Salário (8)</li><li>✓ Trabalhar fora do horário de trabalho (7)</li><li>✓ Stress laboral (6)</li><li>✓ Falta de valorização por parte da chefia (6)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Carga laboral (3)</li><li>✓ Excesso de funções (3)</li><li>✓ Falta de recursos humanos (3)</li><li>✓ Falta de igualdade a vários níveis (1)</li><li>✓ Impossibilidade de trabalhar em jornada contínua (1)</li><li>✓ Pouco tempo de férias (1)</li></ul> |
|--|--|

### Outros obstáculos

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Falta de tempo para as questões familiares e pessoais (18)</li><li>✓ Questões de saúde (8)</li><li>✓ Falta de transportes (5)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Dificuldades enquanto família monoparental (3)</li><li>✓ Idade da reforma tardia (1)</li></ul> |
|---|--|

Dos/as respondentes que afirmam que as longas deslocações são um obstáculo à conciliação, 15,4% (correspondente a 295 em 1911 respondentes), mais de metade (162) tem dependente/s a cargo. Também o horário de trabalho longo, que é assinalado por 21,8% dos/as trabalhadores/as como obstáculo (152 homens e 279 mulheres), 250 referem ter dependente/s.

Foi ainda abordada a **existência de abertura por parte da entidade empregadora para ouvir os/as trabalhadores/as em caso de dificuldade na conciliação** da vida profissional, pessoal e familiar, sendo que 53,7% afirma existir essa abertura. Contudo, 13,7% dos/as trabalhadores/as responderam desfavoravelmente, e 28,9% opta pela opção “não sei/não respondo”.

Analisando os resultados por Município, verifica-se que são os/as trabalhadores/as de Terras de Bouro que mais referem o facto de a entidade empregadora demonstrar abertura quanto aos temas da conciliação, enquanto os/as trabalhadores/as de Barcelos afirmam existir menos disponibilidade por parte no Município.

## Cávado + Igual

Existem, ainda, 32,6% que optam por responder não sei/não respondo o que também pode ser ilustrativo da pouca importância ou atenção atribuída à questão da conciliação, seja por parte do/a próprio/a trabalhador/a, seja por parte da entidade empregadora.

Significativo é o facto de 13,8% dos/as trabalhadores/as já terem “**sofrido algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções**”, dos quais 122 são homens (17,9% do total de homens) e 129 são mulheres (11,4% do total de mulheres).

Analisando quando às habilitações, são os/as que concluíram o ensino secundário ou equivalente que mais responderam afirmativamente (94 em 251 respondentes), correspondente a 37,9%, seguido dos/as trabalhadores/as com o ensino superior, com 31%.

Vila Verde surge como o município com a percentagem mais alta de trabalhadores/as a afirmar já terem sofrido alguma das situações referidas (19,1%), enquanto Terras de Bouro se apresenta como o município com menor percentagem de trabalhadores/as que afirmam ter sofrido discriminação, assédio ameaça ou agressão física (8,8%). Os restantes municípios surgem com percentagens entre os 11,5% e os 15,7%.

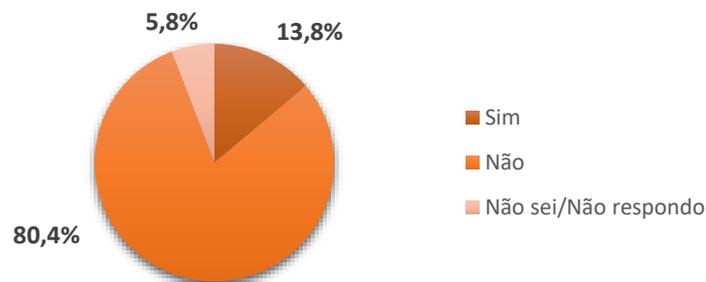


Gráfico 23 - Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”) (N=1820)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Também um pouco menos – 16,2% - **já assistiu a algum tipo de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física no seu local de trabalho, ou no exercício das suas funções** e 7,8% optou pela resposta não sei/não respondo. Embora minoritários, a existência de casos de experiência da discriminação quer direta, quer indiretamente, revela a necessidade de investimento nesta matéria.

## Cávado + Igual

Do total que afirma já ter assistido (N=294) a situações deste tipo, 22,2% são homens e 12,6% são mulheres, dos/as quais mais de metade (N=148) são assistentes operacionais.

Analisando os resultados por município, Terras de Bouro apresenta novamente a menor proporção de trabalhadores/as a admitir já terem assistido a assédio, ameaça e/ou agressão no local de trabalho, registando os restantes municípios valores muito aproximados.



Gráfico 24 - Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão "Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?") (N= 1811)

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

### Igualdade, práticas e representações de género

Quanto ao número de **horas que são gastas com tarefas domésticas semanalmente**, como se pode comprovar no gráfico 25, nos três escalões superiores – 20 horas ou mais, entre 17 a 20 horas e entre 11 a 16 horas –, as mulheres estão mais representadas. A partir do escalão das 7 a 10 horas semanais, a situação reverte-se e passamos a encontrar mais homens do que mulheres. Torna-se, assim, evidente que o cuidado das tarefas domésticas continua a recair mais intensamente sobre as mulheres.

## Cávado + Igual

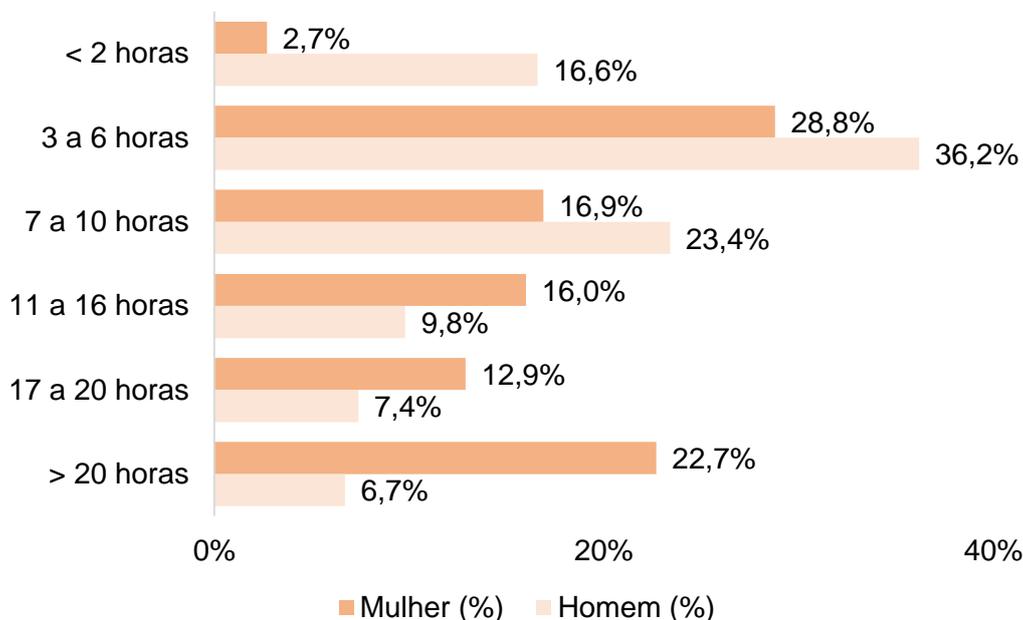


Gráfico 25 - Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Passando à dimensão sobre **igualdade, práticas e representações de género**, reuniu-se informação sobre as perceções dos/as trabalhadores/as do município, a partir da inquirição do seu nível de concordância com um conjunto de afirmações presentes na tabela 26.

		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas	Concordo plenamente	971	70,6%	460	56,9%
	Concordo	396	28,8%	329	40,7%
	Discordo	6	0,4%	15	1,9%
	Discordo plenamente	3	0,2%	5	0,6%
Tudo considerado, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro	Concordo plenamente	189	13,9%	88	11,2%
	Concordo	394	29,0%	248	31,6%
	Discordo	520	38,3%	290	36,9%
	Discordo plenamente	255	18,8%	160	20,4%

## Cávado + Igual

Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família	<b>Concordo plenamente</b>	<b>17</b>	<b>1,3%</b>	<b>23</b>	<b>2,9%</b>
	<b>Concordo</b>	<b>19</b>	<b>1,4%</b>	<b>67</b>	<b>8,5%</b>
	Discordo	429	31,6%	309	39,1%
	Discordo plenamente	894	65,8%	391	49,5%
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as	<b>Concordo plenamente</b>	<b>504</b>	<b>37,7%</b>	<b>318</b>	<b>40,4%</b>
	<b>Concordo</b>	<b>656</b>	<b>49,0%</b>	<b>384</b>	<b>48,8%</b>
	Discordo	141	10,5%	58	7,4%
	Discordo plenamente	37	2,8%	27	3,4%
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano	<b>Concordo plenamente</b>	<b>518</b>	<b>38,5%</b>	<b>233</b>	<b>29,8%</b>
	<b>Concordo</b>	<b>629</b>	<b>46,8%</b>	<b>339</b>	<b>43,4%</b>
	Discordo	169	12,6%	181	23,1%
	Discordo plenamente	29	2,2%	29	3,7%
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional	<b>Concordo plenamente</b>	<b>90</b>	<b>6,6%</b>	<b>105</b>	<b>13,3%</b>
	<b>Concordo</b>	<b>398</b>	<b>29,3%</b>	<b>386</b>	<b>48,9%</b>
	Discordo	680	50,0%	257	32,5%
	Discordo plenamente	191	14,1%	42	5,3%
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres	<b>Concordo plenamente</b>	<b>55</b>	<b>4,1%</b>	<b>52</b>	<b>6,6%</b>
	<b>Concordo</b>	<b>279</b>	<b>20,7%</b>	<b>263</b>	<b>33,4%</b>
	Discordo	712	52,7%	329	41,8%
	Discordo plenamente	305	22,6%	144	18,3%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher	<b>Concordo plenamente</b>	<b>62</b>	<b>4,6%</b>	<b>39</b>	<b>5,0%</b>
	<b>Concordo</b>	<b>171</b>	<b>12,7%</b>	<b>87</b>	<b>11,1%</b>
	Discordo	634	47,1%	407	51,9%
	Discordo plenamente	480	35,6%	251	32,0%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso	<b>Concordo plenamente</b>	<b>18</b>	<b>1,3%</b>	<b>30</b>	<b>3,8%</b>
	<b>Concordo</b>	<b>56</b>	<b>4,1%</b>	<b>89</b>	<b>11,3%</b>
	Discordo	519	38,3%	364	46,3%
	Discordo plenamente	762	56,2%	303	38,5%
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado	<b>Concordo plenamente</b>	<b>159</b>	<b>11,7%</b>	<b>122</b>	<b>15,5%</b>
	<b>Concordo</b>	<b>283</b>	<b>20,9%</b>	<b>268</b>	<b>34,1%</b>
	Discordo	541	39,9%	293	37,2%
	Discordo plenamente	374	27,6%	104	13,2%

Tabela 25 - Representações de género por género

Fonte: Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

Uma análise geral do quadro demonstra que predominam as representações igualitárias, quer na vida profissional, quer na vida familiar, incluindo a parentalidade. No entanto, existem ainda diferenças entre mulheres e homens, demonstrando as mulheres representações mais favoráveis à igualdade de género, bem como uma maior consciência de que esta ainda não se atingiu, quer em geral, quer especificamente na esfera do trabalho.

Neste último aspeto refira-se que 35,9% das mulheres respondentes concorda ou concorda plenamente que **as mulheres já têm as mesmas oportunidades do que os homens a nível da vida profissional**, afirmação com a qual concordam ou concordam totalmente 72,9% dos homens. Também 32,6% das mulheres demonstram concordância com a afirmação de que **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, e o mesmo afirmam 49,6% dos homens.

Permanecem ainda visões tradicionais dos papéis de género na família, **onde a mulher é a cuidadora e o homem o ganha-pão**, em 11,4% dos homens, sendo já residual no caso das mulheres (apenas 2,7% manifestam concordância). Coerentemente, também **na situação de empregos escassos**, 15,1% dos homens concordam que **estes deveriam ser reservados para os homens** e voltam a ser apenas 5,4% das mulheres a ter a mesma opinião. São igualmente os homens os mais favoráveis à segregação de género nas profissões, sendo que 39,7% concordam que **há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros apenas por mulheres**, em comparação com 24,8% das suas colegas.

Para aferir as **representações globais sobre igualdade de género**, foi construído um **índice sintético** com base na agregação das respostas a todas as afirmações. Como mostra o gráfico 26, numa escala em que 1 corresponde a representações menos igualitárias e 4 a representações mais igualitárias<sup>6</sup>, as representações tendem a ser igualitárias (índice de 3,09, acima do ponto médio da escala), mas as mulheres apresentam representações consideravelmente mais igualitárias do que os homens (índice de 3,16 para as mulheres e de 2,98 para os homens).

<sup>6</sup> Procedeu-se à inversão da escala original, para facilitar a leitura.

## Cávado + Igual

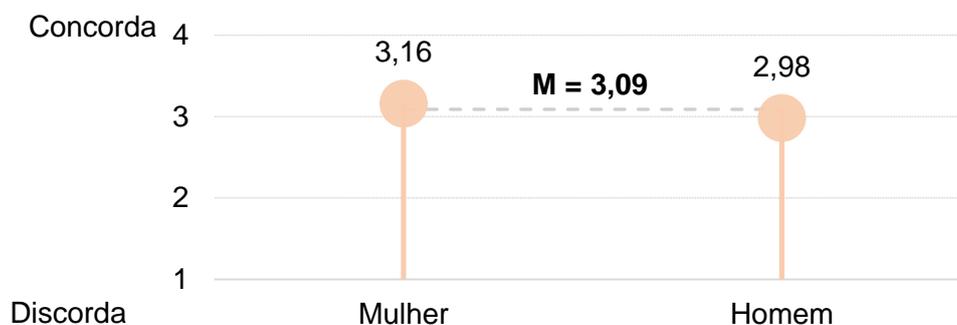


Gráfico 26 - Índice relativo às representações sobre igualdade de género

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

Finalmente, como mostra o gráfico 27, verificamos que a estrutura da CIM é onde se verifica o maior valor do índice de representações sobre igualdade de género, o que indica que as representações tendem a ser mais igualitárias. Dos municípios, é o de Esposende que regista o valor do índice mais elevado. De forma inversa, são os municípios de Terras de Bouro e Amares que apresentam um mais baixo do índice de representações sobre igualdade de género no conjunto dos municípios da CIM, o que indica que as representações tendem a ser menos igualitárias do que nos restantes municípios.

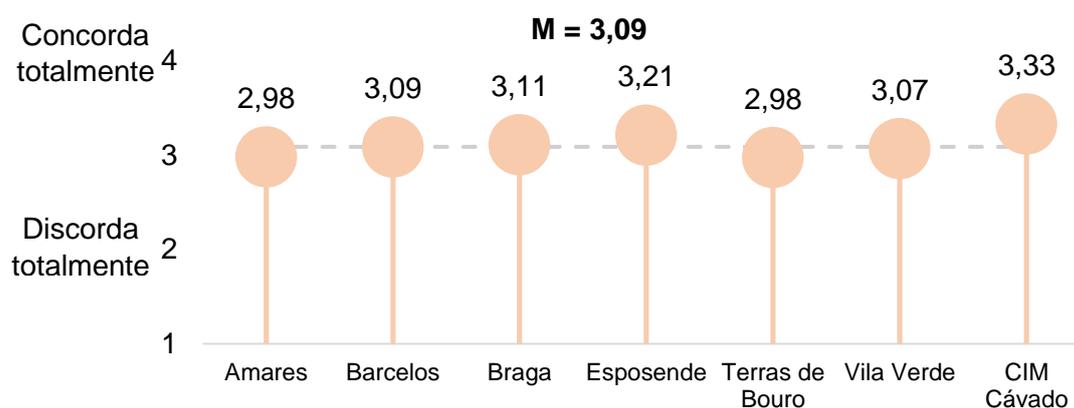


Gráfico 27 - Índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)

**Fonte:** Inquérito por questionário "Igualdade e conciliação na vida pessoal, familiar e profissional" na NUT III Cávado (2021/22).

## Cávado + Igual

### IV. Referencial estratégico internacional, nacional e regional

A EIINDC consubstancia-se um instrumento e compromisso da CIM do Cávado com a promoção da igualdade. Esta 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 da EIINDC tem como pano de fundo a progressiva criação e subscrição de instrumentos vinculativos em diferentes esferas organizacionais, 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, os instrumentos de planeamento estratégico desenvolvido à escala da NUTS III.

#### 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 Organização das Nações Unidas (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).

## Cávado + Igual

A **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável** tem nos seus principais fundamentos a promoção da igualdade de género por parte dos governos e organizações com o compromisso de eliminar as assimetrias de género e, conseqüentemente, promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o trabalho digno para todas as pessoas, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e os direitos laborais de homens e mulheres.

A EIINDC pretende incorporar a expressão dos valores e a adoção de medidas subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres, justificando o compromisso na prossecução dos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).



Figura 5 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável mais relevantes para a EIINDC

Fonte: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

A par da Agenda 2030, esta estratégia procura ainda contribuir para a prossecução do **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, ao nível da promoção da igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção e inclusão social, e que se materializa num conjunto de 20 princípios fundamentais e direitos essenciais para mercados de trabalho justos e equitativos.

## Cávado + Igual

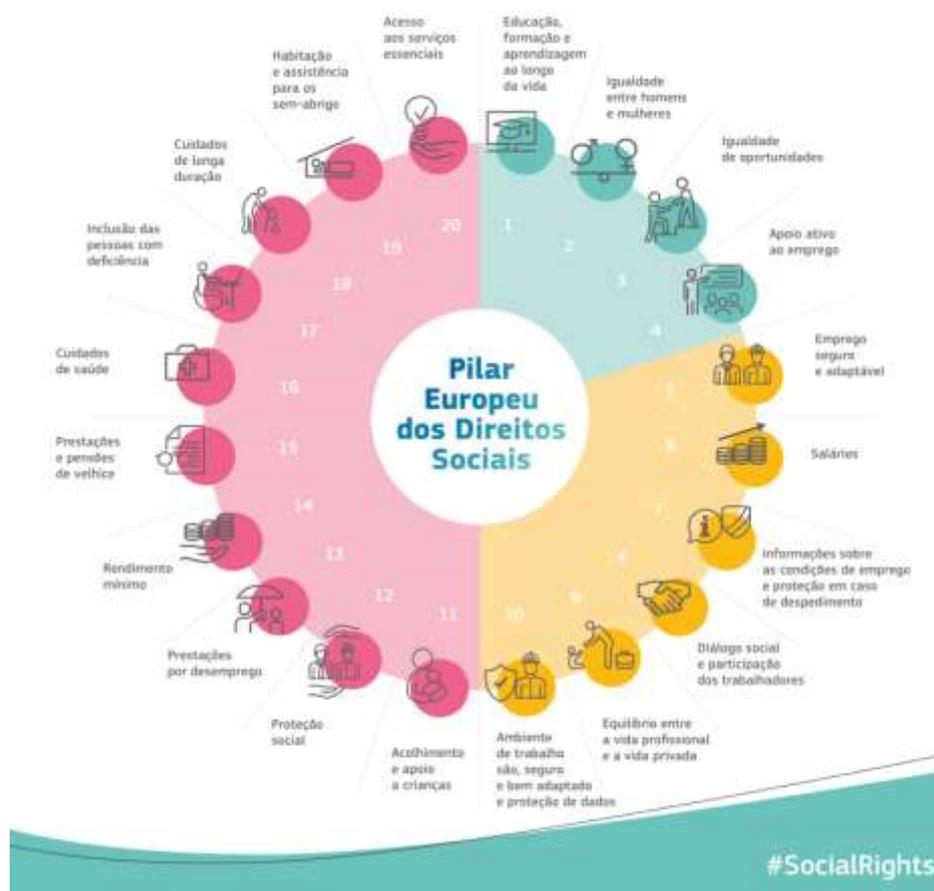


Figura 6 - Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Fonte: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/>

### Contexto nacional

Portugal tem vindo a produzir, 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 nacionais 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, identidade de género e características sexuais.

A **ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”** marca um novo ciclo programático e de planeamento, alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030, e representa

## Cávado + Igual

uma abordagem mais estratégica e ampla no compromisso coletivo de todos os setores, na definição das medidas a implementar.

**Esta estratégia nacional 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).

Neste contexto, a EIINDC do Cávado procura assumir-se como um contributo sub-regional para estes documentos nacionais, da seguinte forma:

- **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 LGBTQIA+ / objetivo 4.1, 4.2 e 4.3;
- **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2023-2026:** contribuir prioritariamente para o objetivo estratégico 5 de “Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico” e 4 de “Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional”;
- **Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019:** eixo 2 — Conciliar na Administração Pública e Medidas 8 e 9 (6 autarquias assumem o compromisso de definir e integrar na ação municipal medidas em prol da igualdade e conciliação); e eixo 4 - Conhecer para conciliar e Medida 29 (supervisão, avaliação e validação científica do programa para transferibilidade de boa prática para outros territórios);
- **Agenda para o Trabalho Digno:** contribuir para a divulgação das alterações legais introduzidas no contexto laboral e integrar medidas específicas nas culturas organizacionais das autarquias locais que promovam a igualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, nomeadamente com o incentivo para a real partilha das responsabilidades familiares, e, as condições para melhorar o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- **Portugal 2030 e Programa Temático Pessoas 2030 – Demografia, Qualificações e Inclusão:** contribuir para a prioridade de investimento subscrita no OP4 – Portugal + Social, e que poderão dar enquadramento a futuras candidaturas, ao nível do Objetivo específico: ESO4.3. de promover uma participação equilibrada

## Cávado + Igual

em termos de género no mercado de trabalho, condições de trabalho equitativas e uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada.

### Contexto sub-regional da NUTS III Cávado

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.

Em termos organizacionais, estas questões já se encontravam integradas em documentos estratégicos que serviram de base e enquadramento ao 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/as (reforço da validação científica).

# Cávado + Igual



Figura 7 Contexto CIM em IGND

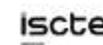
Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



## Cávado + Igual

Para além deste documento estratégico, não podemos descurar o alinhamento e o contributo para com as seguintes referências ao nível **regional, sub-regional e local**:

- **Programa Regional Norte 2030**: contribuir para as prioridades de investimento subscritas no Eixo Prioritário (EP) 4 – Norte + Social, e que poderão dar enquadramento a futuras candidaturas;
- **Estratégia Cávado 2030**: contribuir para o EP4. Políticas Educativas, de Formação e Coesão Social e EP5. Capacitação, Governação Multinível e Comunicação, mais precisamente nos objetivos estratégicos: OE 4.1. Afirmar o Cávado como espaço institucional de concertação e cooperação ao serviço de políticas sociais e de qualificação de nova geração; OE 4.3. Promover níveis socialmente justos de coesão territorial; e OE 5.1. Capacitar a CIM para fazer face aos desafios da descentralização em curso e da Estratégia Integrada de Desenvolvimento Territorial (EIDT) Cávado 2030;
- **Planos Municipais para a Igualdade e Não-Discriminação 2022-2027 dos 6 municípios do Cávado**: documentos que se posicionam como mecanismos de referência para o *mainstreaming* de género, ao nível municipal. Esta estratégia funcionará em estreita articulação e complementaridade com esse Planos.

## Cávado + Igual

### V. Vetores de Ação Prioritários

Decorrente da análise diagnóstica territorial e organizacional apresentada neste documento e da análise documental realizada aos planos de ação e principais linhas de intervenção dos PMIND dos 6 municípios do Cávado, foi possível identificar as principais necessidades e linhas de ação prioritárias para a adoção e prossecução de uma efetiva política de igualdade, não discriminação e conciliação.

Este exercício permitiu identificar, sistematizar e operacionalizar a estratégia intermunicipal em três vetores de ação prioritários (VAP), congregando os traços comuns das necessidades locais dos municípios e as áreas de melhoria organizacionais da CIM do Cávado, conforme se apresenta no quadro seguinte.

Necessidades e Linhas de Ação Prioritárias		
<b>VAP1 – Governação Organizacional e Territorial</b>	<b>VAP2 – Comunicação</b>	<b>VAP3 – Gestão do Capital Humano</b>
<p>Melhorar a quantidade da informação produzida, desagregada por sexo</p>	<p>Adotar a linguagem neutra e inclusiva nos documentos oficiais, e nos meios de comunicação adotados para comunicação interna e externa</p>	<p>Reforçar a integração de formação sobre IGND, para dentro e fora do contexto organizacional</p> <p>Disponibilizar formação sobre os direitos em relação à igualdade e à não discriminação</p>

## Cávado + Igual

<p>Atualizar os códigos de conduta e procedimentos, em caso de assédio moral e sexual no local de trabalho</p> <p>Reforçar o modelo de governança das dinâmicas de trabalho em rede e plataformas de concertação intermunicipal, no domínio da IGND</p> <p>Reforçar projetos e respostas territoriais ao nível da promoção, prevenção e intervenção no domínio da IGND, violência e conciliação</p> <p>Criar mecanismos de partilha e divulgação de boas práticas de IGND</p>	<p>Estimular a divulgação de conteúdos e informações sobre as questões da IG, conciliação e não discriminação</p> <p>Sensibilizar os meios e profissionais de comunicação sobre a importância da integração da perspetiva da IGND na produção de conteúdos</p>	<p>em função do sexo, maternidade e paternidade</p> <p>Reforçar a (in)formação sobre as medidas de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional</p> <p>Reforçar a (in)formação e avaliar possibilidades de adoção de novas modalidades de organização do trabalho</p> <p>Reforçar a formação sobre IGND para parceiros sociais, tecido empresarial e outros agentes</p> <p>Sensibilizar os parceiros sociais, tecido empresarial e outros agentes para as questões da IGND e conciliação</p>
---	--	---

## Cávado + Igual

### VI. Plano de Ação

O Plano de Ação definido para a EIINDC será desenvolvido no universo temporal compreendido entre 2023-2027, estando sujeito às alterações necessárias por via de condicionalismos estruturais e/ou institucionais, financiamento das atividades e/ou avaliação efetuada a cada uma das atividades que o compõem.

Objetivo Geral1: Promover um modelo de governança e de articulação interinstitucional assente na integração da IG e não discriminação no território				
VAP1 – GOVERNAÇÃO ORGANIZACIONAL E TERRITORIAL				
Objetivo Específico	Ação	Meta	Indicadores de Avaliação	Dimensão
Promover ao nível de recolha e gestão da informação produzida a desagregação por sexo, sempre que aplicável	Criação de um dossiê de género por via da atualização da Lista de Indicadores obrigatórios da CIG e do Índice Intermunicipal para a Igualdade de Género	Durante a vigência da estratégica, atualizar com periodicidade bianual o dossiê de género (2024 / 2026).	Dossiê Elaborado, nº de indicadores atualizados.	Interna e Externa
	Ações de sensibilização das unidades orgânicas para o uso de informação desagregada por sexo, sempre que aplicável, na produção de documentos, relatórios etc.	Até 2027, realizar uma ação anual de sensibilização.	Nº de ações de sensibilização realizadas, nº de participantes.	Interna
	Definição e integração de pelo menos um objetivo de promoção da IMH no âmbito do SIADAP1.	Durante a vigência da estratégica, definir anualmente um objetivo no SIADAP1.	Nº de objetivos incluídos no SIADAP. Nº de municípios que incluíram objetivos de IMH no SIADAP	Interna

## Cávado + Igual

	Sensibilizar os municípios associados para a integração de pelo menos um objetivo de promoção da IMH no âmbito do SIADAP1.	Durante a vigência da estratégica, realizar uma ação anual de sensibilização.	Nº de ação de ações de sensibilização realizadas Nº de municípios que incluíram objetivos de IMH no SIADAP	Externa
	Apresentação da informação desagregada por sexo, sempre que aplicável, na elaboração de documentos, relatórios de projetos e atividades intermunicipais	Até 2027, pelo menos 60% das unidades orgânicas da CIM apresentam informação documental desagregada por sexo	N.º de unidades orgânicas com informação documental desagregada por sexo	Interna
<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	Em 2023, é revisto o código de conduta e procedimentos internos	Código de conduta revisto.	Interna
	Divulgação do código de conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação	Até 2027, é realizada uma ação anual de difusão do código (email, plataforma intranet, reuniões)	Nº de ações de difusão do código e meios de difusão.	Interna
	Composição dos júris de procedimentos concursais equilibrada em termos de género	Durante a vigência da estratégia, realiza-se anualmente o balanço da proporção do género num mínimo de 50% na composição do júri, por concurso.	Nº e % de procedimentos anuais com representação de género igualitária nos júris.	Interna
<b>Assegurar a execução da Estratégia, a sua monitorização, sustentabilidade e melhoria contínua.</b>	Elaboração do Planos de ação anuais	Durante a vigência da Estratégia, é elaborado um plano de ação anual.	N.º de Planos elaborados.	Interna e Externa
	Elaboração do relatório de monitorização e avaliação da Estratégia e respetivos projetos	Durante a vigência da Estratégia, é elaborado 1 relatório anual de monitorização e avaliação	N.º de relatório de monitorização e avaliação elaborados	Interna

## Cávado + Igual

	Aprovação pelo Conselho Intermunicipal (CI) dos relatórios de monitorização e avaliação	Anualmente é submetida ao CI a aprovação dos relatórios elaborados pela Unidade de Políticas Sociais	Nº de relatórios validados pelo CI	Interna
	Monitorização e Avaliação da implementação da Estratégia	Até 2027, regista-se uma taxa de 100% de execução da estratégia	% de execução das atividades previstas VS realizadas	Interna e Externa
<b>Garantir a divulgação e partilha de experiências / boas práticas nas áreas da IGND</b>	Comemoração do Dia Intermunicipal para a Igualdade e Diversidade	Anualmente, a CIM e os Municípios dinamizam 1 iniciativa de comemoração do Dia Municipal para a Igualdade	Nº e tipo de iniciativas (ações de sensibilização, workshops, panfletos, teatros, etc.) realizadas	Interna e Externa
	Dinamização de eventos e iniciativas para a apresentação e discussão de boas práticas em matéria de IG e não discriminação	Anualmente, a CIM e os Municípios dinamizam e participam em, pelo menos, 1 evento ou iniciativa	Nº de evento e iniciativas realizadas N.º de participantes	Interna e Externa
	Divulgação da implementação das iniciativas da Estratégia	Até 2027, regista-se uma taxa de 85% divulgação as iniciativas realizadas	N.º e % de ações de divulgação das atividades realizadas	Interna e Externa
<b>Consolidar as dinâmicas de trabalho em rede e de cooperação territorial no domínio da IND</b>	Implementação do Projeto “Cávado + Igual”	Garantir em 2023 o cumprimento de 100% de execução do projeto	% de execução das atividades (prevista vs concluídas) N.º de organizações envolvidas N.º de relatórios de progresso	Interna e Externa
	Implementação, monitorização e avaliação do PMIND dos Municípios do Cávado	Durante a vigência da estratégia, prestar apoio técnico aos 6 PMIND da NUTS III Cávado	% de execução das atividades (prevista vs concluídas) N.º de organizações envolvidas N.º de relatórios de monitorização e avaliação	Externa
	Realização de reuniões do Grupo Intermunicipal para a IND (GIIND) com o objetivo de monitorizar e	Durante a vigência da estratégia, são realizadas 2 reuniões anuais de GIIND	N.º de reuniões realizadas N.º de participantes	Externa

## Cávado + Igual

	acompanhar a execução da Estratégia e respetivos projetos			
	Manutenção e dinamização do Fórum de Cooperação Intermunicipal entre as respostas e estruturas da RNAVVD	Durante a vigência da estratégia, são realizadas 2 reuniões anuais do Fórum	N.º de reuniões realizadas N.º de participantes N.º de organizações / estruturas envolvidas	Externa
	Criação e manutenção do Gabinete de Apoio às Vítimas do Alto Cávado (GAVAC)	Durante a vigência da estratégia, criam-se mecanismos de resposta às vítimas de VMVD nos territórios do Alto Cávado	N.º de estruturas / respostas criadas e/ou mantidas N.º de respostas / estruturas existentes N.º de municípios envolvidos	Externa
	Garantir a existência de mecanismos de articulação e encaminhamento para a resposta de atendimento especializada para a população LGBTQIA+ na região	Durante a vigência da estratégia, criam-se mecanismos de articulação e encaminhamento entre as estruturas da RNAVVD do Cávado e a estrutura de atendimento para pessoas LGBTQIA+	N.º de parceiros da RNAVVD envolvidos N.º de encaminhamentos	Externa
	Elaboração de candidaturas intermunicipais no domínio da IND a mecanismos de financiamento nacionais e internacionais	Durante a vigência da estratégia, são realizadas candidaturas aos mecanismos de financiamento aplicáveis	N.º de candidaturas elaboradas N.º de candidaturas aprovadas N.º de organizações envolvidas	Externa

<b>Objetivo Geral2:</b>	<b>Garantir a integração da perspetiva da IGND e dos requisitos da linguagem inclusiva na comunicação</b>			
<b>VAP2 – COMUNICAÇÃO</b>				
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Ação</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicadores de Avaliação</b>	<b>Dimensão</b>
<b>Promover a prática de uma comunicação institucional promotora</b>	Manutenção e atualização do espaço dedicado à IG e não discriminação no website institucional	Durante a vigência da estratégia, o Website será atualizado com periodicidade trimestral	Espaço dedicado à IGND no website institucional, avaliada a	Interna e Externa

## Cávado + Igual

da IG e não discriminação			atualização em três momentos diferentes.	
	Difusão do guia de comunicação e linguagem inclusiva pelas diferentes unidades orgânicas, incentivando a sua implementação em organizações do território	Até 2027, realizar uma ação de sensibilização anual sobre o guia de comunicação e linguagem inclusiva.	Nº de ações de sensibilização realizadas, nº organizações e pessoas participantes.	Interna
	Revisão e adaptação dos documentos de gestão à luz dos princípios da Igualdade e Não Discriminação, e da linguagem inclusiva	Até 2027, é revisto e atualizado o plano e relatório de atividades	Nº de documentos atualizados.	Interna
	Revisão dos conteúdos dos meios de comunicação institucional à luz da linguagem inclusiva (Ex: Site, Redes Sociais)	Durante a vigência da estratégia, os conteúdos partilhados devem cumprir os requisitos da linguagem inclusiva.	Nº e % de conteúdos atualizados Nº e % de conteúdos produzidos com linguagem inclusiva	Interna e Externa
	Incorporação das orientações do guia de comunicação e linguagem inclusiva na comunicação institucional (notas de imprensa, planos de comunicação dos projetos, etc..)	Durante a vigência da estratégia, a comunicação institucional deve cumprir os requisitos da linguagem inclusiva.	Nº e % de conteúdos produzidos com linguagem inclusiva	Externa
	Workshops na área da Comunicação e Linguagem Inclusiva (“Uso da linguagem inclusiva – na comunicação escrita e audiovisual”)	Ao longo da estratégia, serão realizados workshops com periodicidade bianual, abrangendo 15 participantes (2024 / 2026)	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes	Interna e Externa
	Ações de sensibilização para a revisão de regulamentos e procedimentos – a nível sectorial – de formulários, bases de dados e outros documentos / formas de registo de informação para a inclusão das questões da OIEC	Até 2027, realizar uma ação de sensibilização bianual sobre revisão documental com a inclusão das questões da OIEC (2024 / 2026)	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes N.º de organizações envolvidas	Interna e Externa

## Cávado + Igual

Objetivo Geral3: Promover a integração da perspetiva da IGND no mercado de trabalho e na atividade profissional do capital humano do território				
VAP3 – GESTÃO DO CAPITAL HUMANO				
Objetivo Específico	Ação	Meta	Indicadores de Avaliação	Dimensão
Capacitar o capital humano para a integração da IG e não discriminação na prática profissional	Ações de formação para Dirigentes na área da IG e não discriminação	Até ao final da estratégia, realizar pelo menos uma ação bianual (2024 / 2026)	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	Interna e Externa
	Ações de formação para as/os trabalhadoras/es na área da IG e não discriminação	Até 2027, realizar pelo menos uma ação anual	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	Interna e Externa
	Ação de formação sobre a NP 4552 para as/os trabalhadores	Até ao final de 2023, realizar pelo menos uma ação	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	Interna e Externa
	Ações de sensibilização e (in) formação sobre questões relacionadas com a IND (ex: assédio no trabalho, conciliação, parentalidade/maternidades, etc...)	Durante a vigência da estratégia, realizar pelo menos uma ação bianual (2024/ 2026)	Nº de ações realizadas, nº de participantes.	Interna e Externa
	Inclusão no Plano de Formação Intermunicipal de ações sobre as questões da conciliação e da IGND	Até 2027, incluir anualmente no plano de formação, pelo menos uma ação	Nº de ações incluídas no Plano de formação interno.	Interna e Externa
	Ações de formação sobre a promoção da Igualdade e Não Discriminação a nível local, nos diversos setores de ação local, com recurso aos Guias Práticos do "Local Gender Equality" e outros referenciais da CIG	Até 2027, são realizadas ações bianuais de formação (2024/ 2026)	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes N.º de organizações envolvidas	Externa
	Ações de capacitação sobre as questões da OIEC e LGBTQ+ para a comunidade	Até 2027, são realizadas ação bianuais de formação (2024/ 2026)	Nº de ações desenvolvidas N.º de participantes N.º de organizações envolvidas	Externa

## Cávado + Igual

<b>Promover políticas de promoção da IG e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar a nível territorial</b>	Criação do Programa Interno de Conciliação que documente as medidas organizacionais de conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.	Até ao final de 2023, é criado o Programa Interno de Conciliação	Programa Municipal de Igualdade e Conciliação criado N.º de medidas municipais definidas	Interna
	Ações de divulgação das medidas existentes, direitos de parentalidade, assistência à família e outras promotoras de conciliação	Durante a vigência da Estratégia, são divulgadas anualmente as medidas existentes	N.º de iniciativas de divulgação % de trabalhadores/as que beneficiam de medidas	Interna
	Ações de informação, sensibilização e divulgação de programas / incentivos (ex: 3emlinha, NP 4552:2016) ao combate à disparidade salarial, direitos de parentalidade e medidas promotoras de conciliação	Durante a vigência da Estratégia, é realizada 1 ação anual	N.º de organizações envolvidas N.º de empresas envolvidas Nº de participantes	Externa
	Workshops de capacitação sobre novos modelos e práticas de gestão e organização do trabalho	Durante a vigência da Estratégia, é realizada 1 workshop	N.º de organizações envolvidas Nº de participantes dos RH	Interna e Externa

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



# Cávado + Igual

## VII. Sistema de Governação, Monitorização e Avaliação

A avaliação e monitorização são também pontos importantes nesta estratégia, 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 esta seja de fato um projeto operacional, deve contar com um processo de avaliação interno sistemático e periódico, realizado pela coordenação da Unidade de Políticas Sociais, reunindo-se com a equipa para definir estratégias e avaliar o estado 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 da EIINDC.

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.



Figura 8 - Sistema de Governação, Monitorização e Avaliação

# Cávado + Igual

## Referências Bibliográficas

- Acordo de Parceria Portugal 2030, disponível em: <https://portugal2030.pt/>
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, disponível em: <https://unic.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- Agenda do Trabalho Digno, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>
- Comissão dos Direitos da Mulher e Igualdade de Oportunidades (CDMIO) (2003), *Relatório sobre as Mulheres e o Desporto* (2002/2280(INI)). Disponível em <http://www.europarl.europa.eu/sides/getdoc.do?pubref=-//ep//nonsGMI+report+a5-20030167+0+doc+pdf+v0//pt>
- EIGE (2016), *Gender in Entrepreneurship*, disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-entrepreneurship>
- Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030, disponível em: [https://www.cimcavado.pt/wpcontent/uploads/2021/10/EIDT\\_Cavado2030-QuadroEstrategico\\_FINAL\\_25JUNHO2021.pdf](https://www.cimcavado.pt/wpcontent/uploads/2021/10/EIDT_Cavado2030-QuadroEstrategico_FINAL_25JUNHO2021.pdf)
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/05/09700/0222002245.pdf>
- <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/missao/>
- Norma NP 4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- 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)
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais, disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=pt>
- PMIND Amares, disponível em: <https://amares.pt/atividade-municipal/acao-social/projeto-para-a-igualdade-e-nao-discriminacao/>

## Cávado + Igual

- PMIND Barcelos, disponível em: <https://www.cm-barcelos.pt/wp-content/uploads/2022/11/Plano-Municipal-para-a-Igualdade-e-e-Nao-Discriminacao-Municipio-de-Barcelos-2022-2027.pdf>
- PMIND Braga, disponível em: [https://www.cm-braga.pt/archive/doc/PMIND\\_Braga\\_01.09.22\\_VF.pdf](https://www.cm-braga.pt/archive/doc/PMIND_Braga_01.09.22_VF.pdf)
- PMIND Esposende, disponível em: [https://www.municipio.esposende.pt/cmesposende/uploads/writer\\_file/document/5704/4.pdf](https://www.municipio.esposende.pt/cmesposende/uploads/writer_file/document/5704/4.pdf)
- PMIND Terras de Bouro, disponível em: <https://cm-terrasdebouro.pt/index.php/atividade-municipal/igualdade-e-nao-discriminacao/pro-igualdade-no-cavado>
- PMIND Vila Verde, disponível em: <https://www.cm-vilaverde.pt/viver/apoio-social/igualdade/projeto-pro-igualdade-no-cavado/>
- Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->
- Relatório do IIMIG - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>
- Relatórios de diagnóstico - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>
- Relatórios dos IMIG - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., Rosa, R. (2017). *Livro Branco. Homens e Igualdade de Género em Portugal*, Instituto de Ciências Sociais / Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- [www.ine.pt](http://www.ine.pt)
- [www.pordata.pt](http://www.pordata.pt)