

Cávado + Igual

Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação do Município de Terras de Bouro



Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

FICHA TÉCNICA

Entidade promotora

Comunidade Intermunicipal do Cávado

Página | 1

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

Julho 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	5
I. Metodologia	7
II. Caracterização Geral do Município.....	8
III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação.....	16
IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Terras de Bouro.....	38
A. Objetivos.....	38
B. Alinhamento Estratégico.....	39
C. Plano de Ação para a Conciliação.....	43
Bibliografia	53

Índice de Gráficos

Gráfico 1 População por género	8
Gráfico 2 Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo.....	10
Gráfico 3 Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade.....	11
Gráfico 4 Paridade nos órgãos municipais.....	12
Gráfico 5 % de trabalhadores/as, por género.....	13
Gráfico 6 Situação conjugal.....	17
Gráfico 7 Agregado doméstico (resposta à questão “Com quem vive?”)	17
Gráfico 8 Grau de parentesco dos/as dependentes.....	18
Gráfico 9 Tipo de dependência	19
Gráfico 10 Modalidades de horários de trabalho disponíveis.....	20
Gráfico 11 Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis....	22
Gráfico 12 Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género	27
Gráfico 13 Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município	27
Gráfico 14 Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal.....	30
Gráfico 15 Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal por município	30
Gráfico 16 Obstáculos à conciliação por género.....	32
Gráfico 17 Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”).....	33

Cávado + Igual

Gráfico 18 Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”).....	33
Gráfico 19 Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género	34
Gráfico 20 Índice relativo às representações sobre igualdade de género.....	37
Gráfico 21 Índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)	37

Índice de Tabelas

Tabela 1 N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico/ profissional	9
Tabela 2 Trabalhadores/as, por escalão etário	14
Tabela 3 Trabalhadores/as, por tipo de contrato.....	14
Tabela 4 Trabalhadores/as, por categoria profissional.....	15
Tabela 5 Número de pessoas dependentes a cargo	18
Tabela 6 Sugestões de apoios/ medidas a implementar	23
Tabela 7 Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar	24
Tabela 8 Interferência do trabalho na vida pessoal (resposta à pergunta “Com que frequência o seu trabalho faz com que...”)	25
Tabela 9 Interferência da vida familiar no trabalho (resposta à questão “Com que frequência as responsabilidades familiares fazem com que...”)	29
Tabela 10 Representações de género por género	35
Tabela 11 Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa	45
Tabela 12 Lista das medidas em vigor (práticas laborais) no Município de Terras de Bouro	50
Tabela 13 Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Terras de Bouro	51
Tabela 14 Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Terras de Bouro	52

Índice de Figuras

Figura 1 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	40
Figura 2 Pilar Europeu dos Direitos Sociais.....	41
Figura 3 Domínios do Plano de ação.....	44

Cávado + Igual

Índice de Siglas

APEE - Associação Portuguesa de Ética Empresarial

CIES - Centro de Investigação e Estudos de Sociologia

CIM - Comunidade Intermunicipal

CTFP - Contrato de Trabalho em Funções Públicas

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação

GAVAC – Gabinete de Apoio às Vítimas do Alto Cávado

IMIG - Índice Municipal de Igualdade de Género

IIMIG - Índice Intermunicipal de Igualdade de Género

INE - Instituto Nacional de Estatística

IUL - Instituto Universitário de Lisboa

IPQ - Instituto Português de Qualidade

NP - Norma Portuguesa

NUTS - Nomenclatura da Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

PMIND - Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação

Cávado + Igual

Introdução

O Programa Municipal para a Igualdade e a Conciliação 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 e 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 da 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, dotando-o 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 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, numa 1.ª fase do projeto, a análise diagnóstica da cultura organizacional municipal e intermunicipal em matéria de

Cávado + Igual

igualdade de género e conciliação, por via da aplicação de um inquérito por questionário aos/às trabalhadores/as e do cálculo do Índice Municipal de Igualdade de Género (IMIG) de cada um dos municípios e da CIM.

Consequentemente, e com o propósito final de desenvolver um plano de intervenção para a CIM e municípios constituintes, assume-se como crucial, numa 2.ª fase do projeto, avançar para a elaboração de Programas Municipais para a Igualdade e Conciliação que permitam documentar, identificar, ajustar e definir medidas com vista à modernização organizacional promotora da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional com o intuito de uma efetiva igualdade de tratamento, oportunidades e resultados.

Os Programas Municipais para a Igualdade e Conciliação assumem-se como mais um instrumento orientador da ação e cultura organizacional dos municípios, no sentido de harmonizar as exigências laborais e as necessidades familiares e pessoais, em alinhamento com as diretrizes emanadas pela ENIND 2018-2030 e pelo Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar (2018-2019) – 3 em linha, e simultaneamente criar as condições de base para que as organizações se dotem das condições para a aplicação da Norma Portuguesa (NP) 4552:2022.

A NP 4552:2022 define os requisitos necessários para implementar, manter e gerir um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal baseado em princípios e valores que visam elevar os níveis de bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias da conciliação entre as três esferas da vida.

Este documento, para além da apresentação do Programa para a Igualdade e Conciliação, apresenta, no capítulo seguinte, a metodologia desenvolvida. No segundo capítulo faz-se a caracterização geral do município de Terras de Bouro, à qual se segue a apresentação do diagnóstico do município em matéria de igualdade de género e conciliação, com base nos relatórios desenvolvidos no âmbito do projeto. No quarto capítulo apresentam-se os objetivos deste programa, os documentos e instrumentos que informaram a sua elaboração e, por fim, o plano de ação municipal para a igualdade e conciliação.

Cávado + Igual

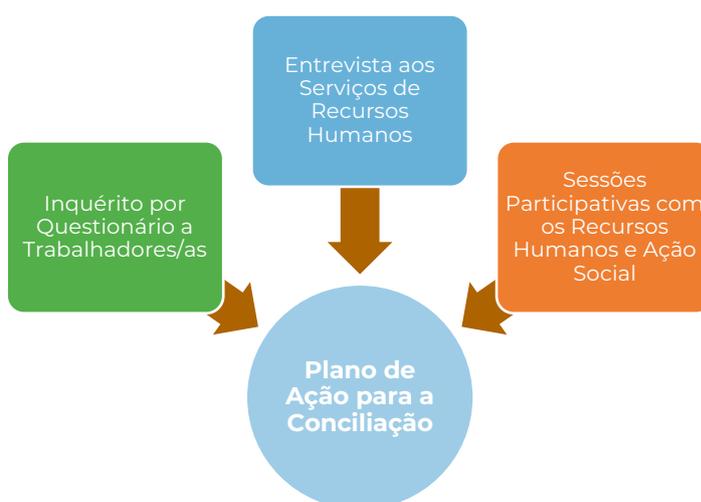
I. Metodologia

As premissas subjacentes à elaboração do Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação estão interligadas com o compromisso assumido pela autarquia local na promoção e adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres.

Página | 7

O processo metodológico subjacente à elaboração deste programa assentou, numa 1.ª fase, no desenvolvimento de uma análise diagnóstica da cultura organizacional municipal 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 Municipal de Igualdade de Género (IMIG)¹.

Consequentemente, e com o propósito final de desenvolver o plano de ação para a conciliação, avançou-se, numa 2.ª fase, com a realização de entrevistas semiestruturadas com os Serviços de Recursos Humanos e de Ação Social, para confrontar os resultados obtidos no diagnóstico e identificar as medidas existentes na cultura organizacional da autarquia. De seguida, realizaram-se sessões participativas com os Serviços de Recursos Humanos e de Ação Social, com o objetivo de definir outras medidas com vista à modernização organizacional promotora da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.



¹ Adaptado a partir da ferramenta concebida no âmbito do projeto LGE – Local Gender Equality, disponível em <https://lge.ces.uc.pt/outputs.php>

Cávado + Igual

II. Caracterização Geral do Município

A caracterização geral do município é realizada através da análise territorial de um conjunto de dimensões e indicadores chave das diferentes esferas de ação/realidade local, e da análise organizacional do capital humano da autarquia, em linha com as orientações e indicadores de políticas de igualdade a nível local.

a) Análise Territorial

Nesta caracterização, utilizam-se os dados do IMIG, já apurados pelo projeto e disponíveis na página web (<https://www.cimcavado.pt/cavado-igual/>), a que se acrescentaram novos indicadores.

O Município de Terras de Bouro é um município localizado na região norte de Portugal pertencente à NUTS III Cávado, com uma extensão de 277,5 Km² e com 6.359 habitantes em 2021, correspondendo a 3.075 homens e 3.284 mulheres (Pordata, 2023).

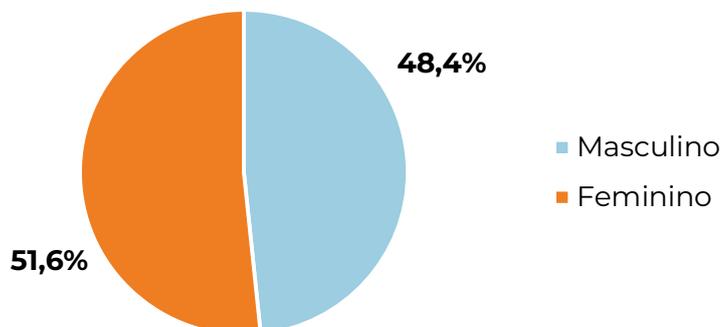


Gráfico 1| População por género

Fonte: Pordata, 2023

Educação

No que diz respeito à educação, Terras de Bouro é um dos quatro municípios que compõem a CIM do Cávado, cuja **taxa real de pré-escolarização** se situa nos 100% (Fonte: IMIG, 2022; DGEEC/MEC, 2020).

Cávado + Igual

Relativamente às **escolhas dos/as alunos/as de 3º ciclo na passagem para o secundário**, verifica-se que os rapazes estão mais concentrados nas Ciências e Tecnologias e as raparigas distribuem-se mais equilibradamente por estas e pelas Línguas e Humanidades (Fonte: IMIG, 2022; DGEEC/MEC, 2020).

Curso	Homens		Mulheres	
	N	%	N	%
Ciências e Tecnologias	20	58,8	28	47,5
Línguas e Humanidades	14	41,2	31	52,5
Total	34	100,0	59	100,0

Tabela 1| N.º de Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico/ profissional

Fonte: DGEEC/ME-MCTES, 2020/2021

Desporto

A representação de género equilibrada continua a ser um desafio no domínio desportivo. Os estereótipos de género ainda prevalecem, atribuindo aos rapazes/homens uma maior capacidade física e um maior direito ao usufruto do desporto, enquanto as raparigas/mulheres continuam sub-representadas na prática desportiva federada. Embora existam iniciativas promotoras da igualdade de género no desporto, ainda há um longo caminho a percorrer para alcançar uma representatividade plena e justa na área desportiva.

Esta realidade está presente no contexto territorial do município de Terras de Bouro, sendo observável na proporção de raparigas/mulheres no total de praticantes de **desportos federados**, que no ano de 2022 é de 8% (N=10), face aos 92% de rapazes/homens (N=121) (Fonte: Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”), o que confirma que as raparigas/mulheres constituem uma minoria no total de praticantes de desporto federado no município.

No entanto, ao nível do **desporto escolar**, verifica-se um maior equilíbrio, uma vez que no ano letivo de 2021/2022, no universo de 89 estudantes, cerca de 52% são rapazes (N=46) e 48% são raparigas (N=43) (Fonte: Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”).

Cávado + Igual

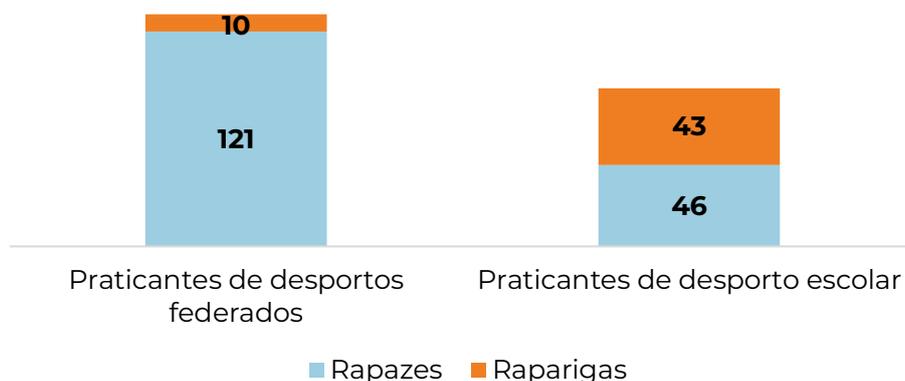


Gráfico 2| Praticantes de Desporto escolar e federado por sexo

Fonte: Projeto “Pró-Igualdade no Cávado”

Ação Social

No que concerne à **cobertura territorial de respostas sociais** para a 1ª infância, o município de Terras de Bouro destaca-se positivamente, apresentando uma taxa superior a 70,1% (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MESS, Carta Social).

Relativamente às respostas sociais para a população idosa o município apresenta uma taxa superior aos 30,1%, destacando-se, também, positivamente neste âmbito (IMIG, 2022; INE, Estimativas da População Residente 2020; GEP – MESS, Carta Social).

Terras de Bouro é mesmo o município com melhor desempenho neste domínio no conjunto dos municípios da CIM do Cávado.

Emprego e Mercado de Trabalho

No que diz respeito aos dados sobre emprego e mercado de trabalho, é essencial considerar a participação das mulheres no mercado de trabalho formal e a sua situação em termos de emprego como indicadores para avaliar os níveis de (des)igualdade existentes.

A **diferença salarial entre homens e mulheres** constitui um dos indicadores-chave para aferir a igualdade de género. Este espelha os valores remuneratórios e o reconhecimento do trabalho de ambos os géneros. Nos gráficos seguintes estão apresentados os ganhos médios mensais por sexo no

Cávado + Igual

município de Terras de Bouro e em Portugal, no ano de 2019. Nestes é possível verificar uma diferença salarial média de 288,6€, maior que a diferença observada para o total do país (203€), corroborando a atenção e justificando a intervenção e monitorização neste âmbito.

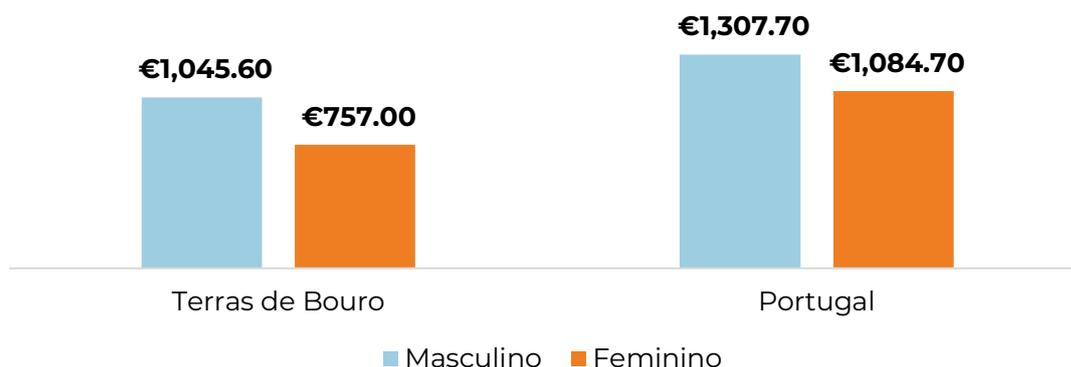


Gráfico 3| Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo e localidade

Fonte: Pordata, 2022

Já no que diz respeito à diferença salarial entre mulheres e homens quadros superiores, trabalhadores/as por conta de outrem, regista-se uma diferença de 36 pontos percentuais, sendo um dos municípios com maior *gap* salarial de género (IMIG 2022; GEE/ME, 2019).

O trabalho a tempo parcial tem sido visto como uma modalidade de trabalho que pode responder às necessidades de conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar. Em Terras de Bouro, as mulheres representam 63,2% do total de trabalhadores/as a tempo parcial, estando, pois, sobre-representadas nesta modalidade de trabalho.

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 é de 5,4 pontos percentuais, sendo o segundo mais alto registado nos municípios que compõem a CIM (IMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

Quanto à **precariedade dos vínculos de emprego**, as mulheres representam 47,7% do total de trabalhadores/as por conta de outrem com contrato sem termo, o que significa que estão menos representadas do que os homens no trabalho com vínculo permanente (IMIG, 2022; GEE/ME, 2019).

Cávado + Igual

Segurança

No que se refere à segurança, nomeadamente aos **crimes contra as pessoas por mil habitantes registados pelas forças de segurança pública**, Terras de Bouro situa-se nos 6,3%, abaixo dos 7,5% de Portugal Continental.

Saúde

No âmbito da Saúde, e seguindo os indicadores utilizados para o cálculo do IMIG, Terras de Bouro regista uma **taxa nula de mortalidade infantil** em 2020 (IMIG, 2022; INE, 2022), dado muito positivo.

Paridade nos Órgãos Municipais

No município de Terras de Bouro verifica-se que as mulheres constituem apenas 25% do executivo municipal, em regime de permanência, e 16,7% da assembleia municipal, estando, assim, em ambos os órgãos, bastante sub-representadas.

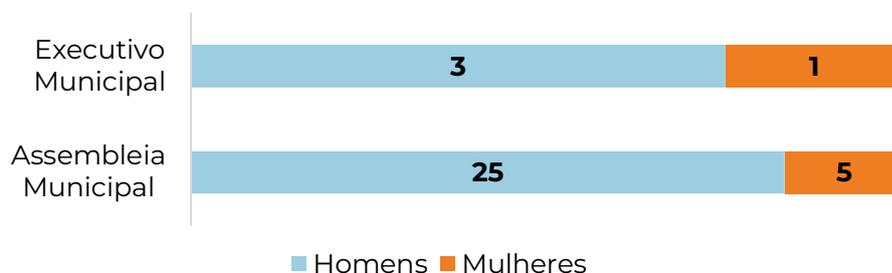


Gráfico 4| Paridade nos órgãos municipais

Fonte: Câmara Municipal de Terras de Bouro, 2022

Medidas para a Igualdade

O município de Terras de Bouro já se encontra dotado de um Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação, estando em fase de execução e que se espera que traga melhorias significativas em matéria de igualdade. Embora não possua um serviço específico destinado às questões da igualdade de género, o município faz referência ao tema no seu website e é um parceiro ativo nos projetos ou iniciativas desenvolvidas nesta matéria por outras organizações locais e sub-regionais.

Cávado + Igual

Relativamente ao tema da violência doméstica, a autarquia não possui internamente uma estrutura própria de atendimento para esse efeito, mas disponibiliza essa resposta no concelho, numa lógica intermunicipal e em parceria com as autarquias de Amares e Vila Verde, através do Gabinete de Apoio às Vítimas do Alto Cávado (GAVAC).

b) Análise Organizacional

Os dados apresentados seguidamente são oriundos do balanço social de 2021 da Câmara Municipal de Terras de Bouro, fornecendo dados relativamente à caracterização demográfica do pessoal ao serviço, quanto ao género, categoria profissional, vínculo contratual e faixa etária.

A Câmara Municipal de Terras de Bouro é constituída por um universo global de 215 trabalhadores/as em 2021, divididos/as por 97 homens e 118 mulheres.

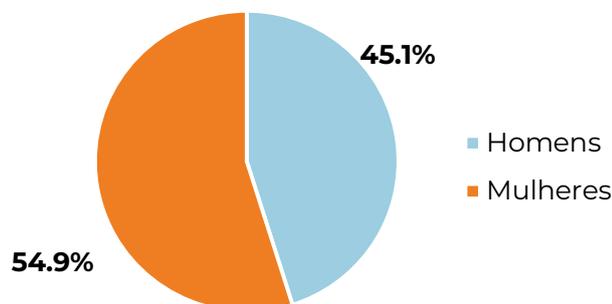


Gráfico 5 | % de trabalhadores/as, por género

Fonte: Balanço Social 2021

No que diz respeito às **faixas etárias dos/as trabalhadores/as**, verifica-se uma predominância masculina no escalão mais alto, a partir dos 60 anos, e dos 30 aos 39 anos. Nos escalões dos 40 aos 49 e dos 50 aos 59 anos existe uma predominância feminina.

A faixa etária que concentra a maior parte do pessoal ao serviço do município, cerca de 33,5% do total, é a dos 50 aos 59 anos, com 31 trabalhadores e 41 trabalhadoras.

Cávado + Igual

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
20-29	3	1,4	2	1,7	1	1,0
30-39	23	10,7	9	7,6	14	14,4
40-49	65	30,2	43	36,4	22	22,7
50-59	72	33,5	41	34,7	31	32,0
60-69	52	24,2	23	19,5	29	29,9
Total	215	100,0	118	100,0	97	100,0

Tabela 2| Trabalhadores/as, por escalão etário

Fonte: Balanço Social 2021

Quando analisamos a **modalidade de vinculação entre os trabalhadores/as e o município**, percebemos que 94% se encontram na modalidade de CTFP por tempo indeterminado. Já em comissão de serviço existe uma predominância de homens.

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Comissão de serviço	6	2,8	1	0,8	5	5,2
CTFP por tempo indeterminado	202	94,0	115	97,5	87	89,6
CTFP a termo resolutivo certo	7	3,2	2	1,7	5	5,2
Total	215	100,0	118	100,0	97	100,0

Tabela 3| Trabalhadores/as, por tipo de contrato

Fonte: Balanço Social 2021

Relativamente à **categoria profissional**, a mais representada é a de Assistente Operacional, com 53,5% dos/as trabalhadores/as do município, 57 mulheres e 58 homens. Já as categorias de Assistente Técnico/a e Técnico/a Superior, apresentam, respetivamente, 21,4% e 18,6% dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Terras de Bouro. Na categoria de Informático/a existem 5 homens e 2 mulheres.

Cávado + Igual

	Total		Mulheres		Homens	
	N	%	N	%	N	%
Dirigente intermédio	4	1,9	0	0,0	4	4,1
Técnico/a superior	40	18,6	28	23,7	12	12,4
Assistente técnico	46	21,4	30	25,4	16	16,5
Assistente operacional	115	53,5	57	48,3	58	59,8
Informática	7	3,3	2	1,7	5	5,2
Outros	3	1,3	1	0,9	2	2,1
Total	215	100,0	118	100,0	97	100,0

Tabela 4| Trabalhadores/as, por categoria profissional

Fonte: Balanço Social 2021

Cávado + Igual

III. Diagnóstico para a Igualdade e Conciliação

Na 1.ª fase do projeto desenvolveu-se um diagnóstico quantitativo, através da aplicação de um inquérito por questionário, com o objetivo de aferir a situação e a opinião dos/as trabalhadores/as do município de Terras de Bouro sobre a conciliação entre as diferentes esferas da vida e a igualdade de género.

Página | 16

Das respostas obtidas com o inquérito realizado, foi possível chegar a um conjunto de resultados que resumidamente se apresentam, e 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

O município de Terras de Bouro reunia, em 2021, um universo de 257 trabalhadores/as, dos quais 140 responderam ao questionário, o que permitiu alcançar uma **taxa de resposta** de 58,6%. Destes/as, 56,4% dos/as trabalhadores/as se identificam como mulheres e 43,6% como homens.

Quanto ao **concelho de residência**, a maior parte dos/as respondentes, 85,7%, reside em Terras de Bouro e os restantes 14,3% distribuem-se por Braga (9,3%), Amares (4,3%) e Vila Verde (0,7%). O que significa que cerca de 14,3% dos/as trabalhadores/as se deslocam entre concelhos.

No que se refere às idades, mais de metade, 75,8%, têm idades compreendidas entre os 40 e os 59 anos. A **média de idades dos/as respondentes** fixa-se nos 47,5 anos, variando entre um mínimo de 24 e máximo de 66 anos.

Em relação ao **grau escolaridade**, 28,6% dos/as trabalhadores/as respondentes não concluiu o ensino secundário, enquanto 28,5% possuem o ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura, Mestrado, Doutoramento).

Outro dado relevante para a temática da conciliação é a **situação conjugal** e os resultados evidenciam que a maioria dos/as respondentes, 77,7% são casados/as / unidos/as de facto. Os/as restantes dividem-se entre solteiros/as, 13,7%, divorciados/as / separados/as, 7,2%, e apenas 1,4% é viúvo/a.

Cávado + Igual

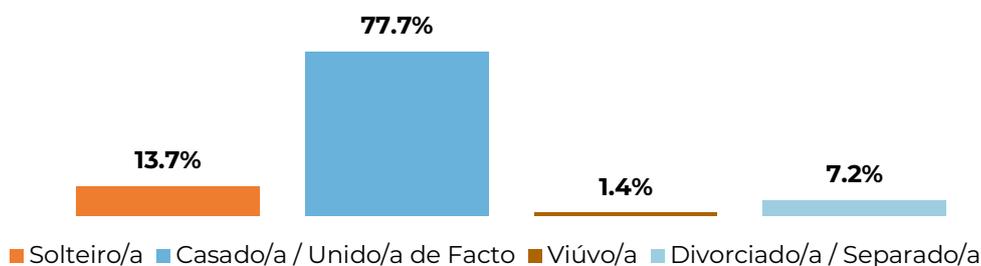


Gráfico 6 | Situação conjugal

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

Em consonância com a situação conjugal, 76,4% vivem com marido/mulher/companheiro/a, 55% com filho/a(s), 12,9% com pai e mãe (ou pai/mãe separadamente) e 5,7% vive sozinho/a. Os/as restantes 8,1% encontram-se distribuídos pelas opções apresentadas no gráfico seguinte.

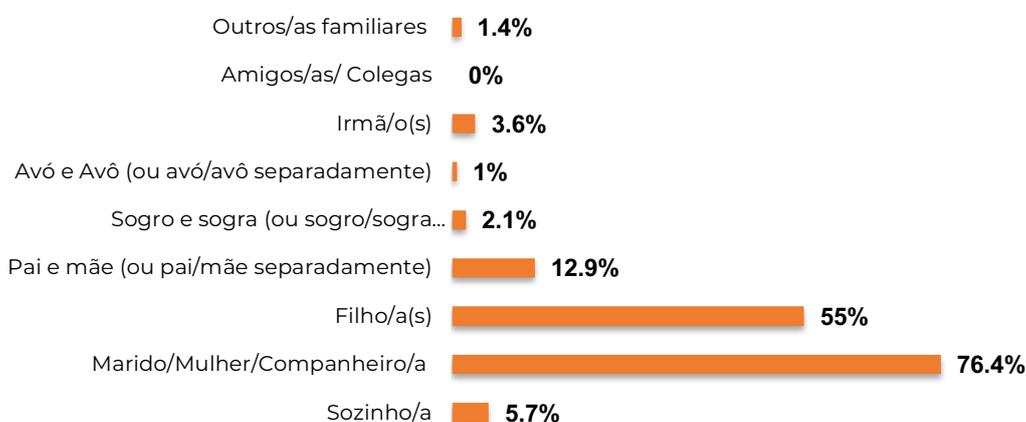


Gráfico 7 | Agregado doméstico (resposta à questão "Com quem vive?")

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

Constata-se ainda que, 82,1% dos/as inquiridos/as tem filho/a(s) e, destes/as, 50,4% têm 2 filhos/as, 39,8% têm 1 filho/a, 8,9% têm 3 filhos/as e 0,9% têm 5 filhos/as.

Cávado + Igual

Analisando a **idade dos/as filhos/as** dos/as respondentes, verifica-se uma grande parcela de filhos/as com uma idade compreendida entre os 10 e os 19 anos (42,8%).

Pode verificar-se, também, que 58,3% dos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as encontram-se em idade escolar, considerando a escolaridade obrigatória. Constata-se, ainda, que 40,6% dos/as filhos/as têm idade compreendida entre os 20 e os 39 anos, e os restantes 1,1% encontram-se entre os 40 e os 49 anos.

Quanto à **existência de pessoas dependentes a cargo**, 56,8% dos/as inquiridos/as responderam positivamente à questão. Destes/as, 60% têm 1 dependente, 34,7% têm 2 dependentes e 5,3% têm 3 dependentes a cargo, como visível na tabela abaixo.

Número de Dependentes	N	%
1 dependente	45	60
2 dependentes	26	34,7
3 dependentes	4	5,3

Tabela 5| Número de pessoas dependentes a cargo

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, 87,8%, são filhos/as dos/as trabalhadores/as. Dos restantes 12,2%, 7,3% correspondem ao/à pai/mãe, 3,7% ao/à marido/mulher/companheiro/a e 1,2% aos sogros.

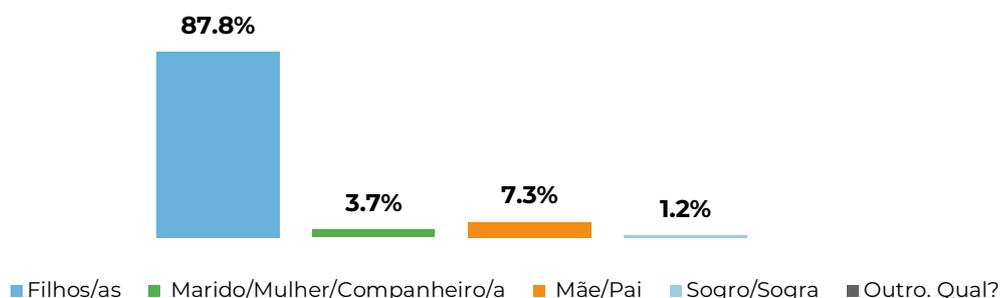


Gráfico 8| Grau de parentesco dos/as dependentes

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

Cávado + Igual

Ainda quanto ao **tipo de dependência**, a grande maioria das pessoas dependentes são filhos/as menores de idade, estudantes e/ou sem rendimentos (87,2%), sendo que os restantes 12,8% encontram-se divididos entre pessoas idosas (6,4%), pessoas com doenças crónicas (2,6%) e outros (3,8%).

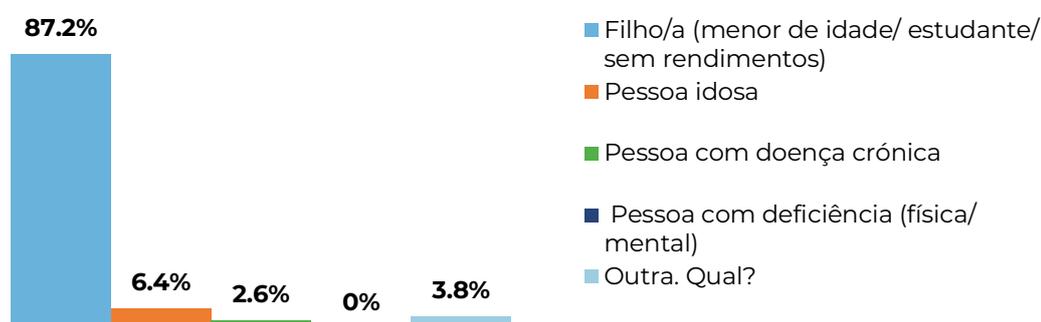


Gráfico 9 | Tipo de dependência

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 trabalham**, 77% dos/as trabalhadores/as respondentes trabalham 35 horas. Já 18,7% afirmam trabalhar mais do que 35 horas e 4,3% afirmam trabalhar menos de 35 horas.

Quanto ao **horário de trabalho praticado**, 93,6% da amostra tem horário fixo, 4,3% tem horário flexível, 1,4% trabalha por turnos e 0,7% em jornada contínua. Em termos de género, são mais os homens que se encontram na modalidade de horário flexível e jornada contínua, e são mais as mulheres que trabalham por turnos.

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 do município de Terras de Bouro, verifica-se que ao **nível da satisfação quanto ao horário de trabalho** atual, 59,7% dos/as trabalhadores/as encontram-se satisfeitos/as e 32,4% muito satisfeitos/as. Por outro lado, 7,9% estão pouco ou nada satisfeitos/as (que abrange 9,8% do total dos homens e 6,4% do total das mulheres).

Cávado + Igual

Relativamente à **possibilidade de adesão às diferentes modalidades de horário de trabalho** existentes, o trabalho em jornada contínua reúne interesse de 71,7% dos/as trabalhadores/as, o regime misto de 58,8% (62,5% de mulheres e 55% de homens) e o horário de trabalho flexível de 58,6% (62% homens e 55,1% mulheres).

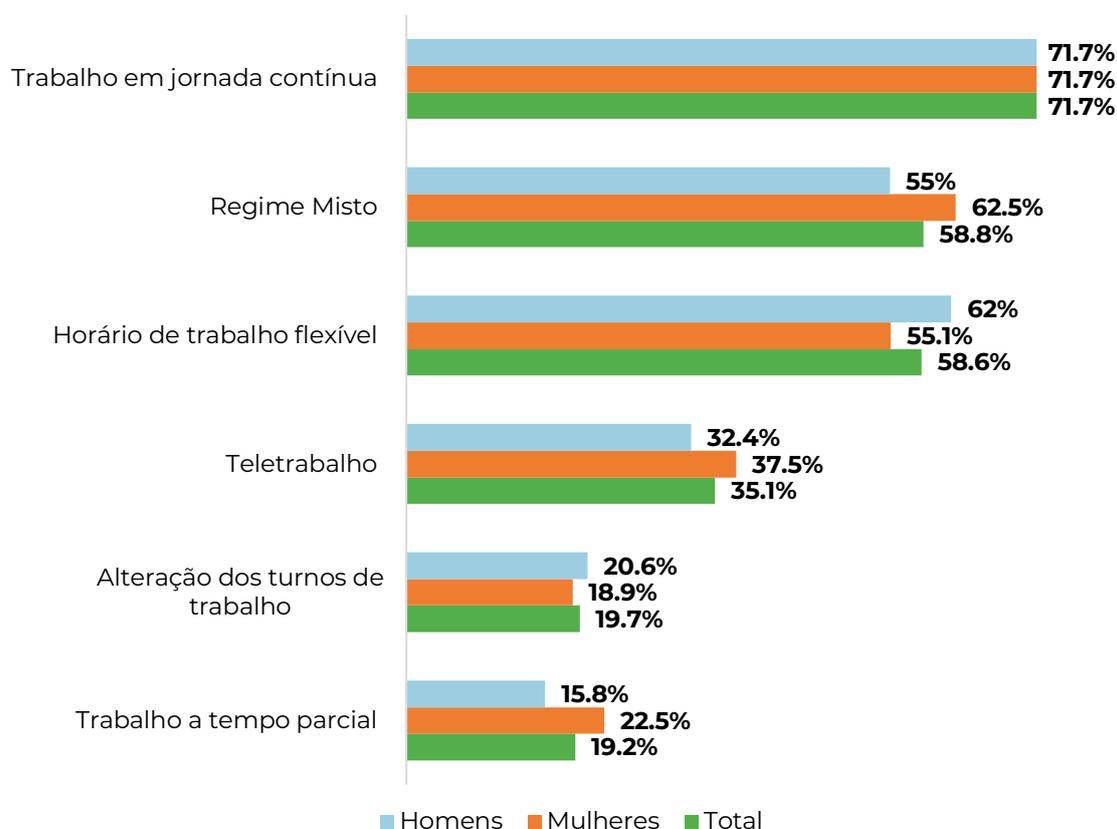


Gráfico 10| Modalidades de horários de trabalho disponíveis

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

Sobre **possibilidade de alterar o horário** para tratar de assuntos familiares ou pessoais, mais de metade dos/as respondentes, 64,4%, afirmam ser possível sempre ou a maior parte das vezes (67,2% homens e 62,2% mulheres). Já cerca de 18,6% das/os respondentes afirmam que raramente ou nunca o consegue fazer, o que deverá ser merecedor de atenção. Os restantes 17% afirmam não ter tido necessidade de alterar o horário de trabalho.

Cávado + Igual

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 (gráfico 14).

Das medidas apresentadas, as que suscitaram maior interesse foram: o plano de saúde familiar/ seguro de saúde que possa incluir elementos do agregado familiar com 45% de respostas, seguido do apoio a atividades desportivas e culturais dos/as trabalhadores/as (ginásio, encontros desportivos ao ar livre, teatro, pintura, coro, etc.) com 31,4% de respostas e, em terceiro lugar, o apoio financeiro no acolhimento e educação dos/as filhos/as (por exemplo, creche, jardim de infância, amas e babysitters, subsídios, bolsas de estudo, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias) com 24,3% de respostas.

Cávado + Igual

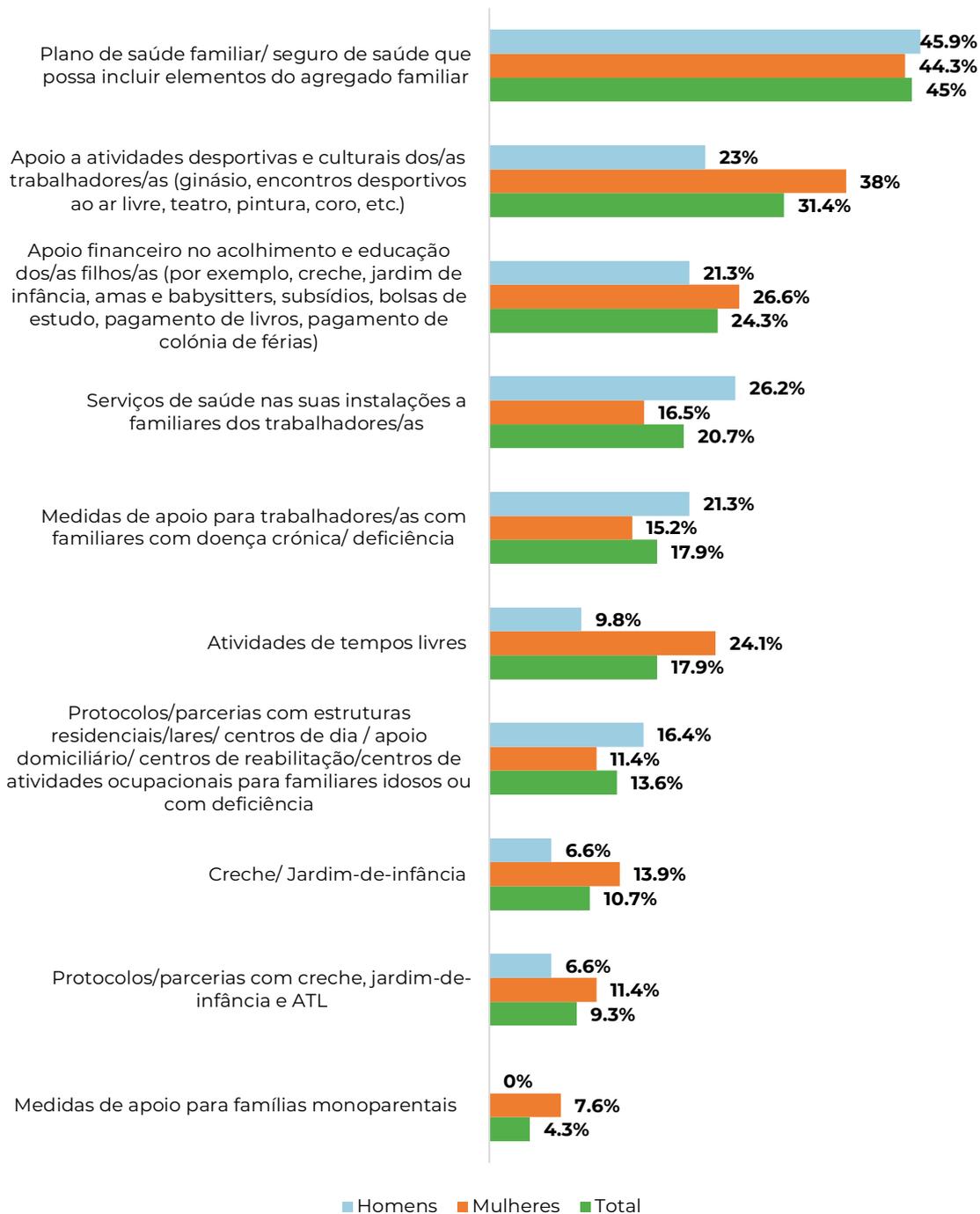


Gráfico 11| Estruturas/apoios a que recorreria caso estivessem disponíveis

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

Cávado + Igual

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
Horário flexível	10
Jornada contínua	4
Teletrabalho	3
Regime de trabalho misto	2
Apoio a familiares diretos	2

Tabela 6| 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:

- 7,2% (N=9) das trabalhadoras respondentes foram mães, estiveram, ou estão grávidas/puérperas/lactantes;
- 3,9% (N=5) dos trabalhadores foram pais, ou acompanhantes de grávida;
- 9,7% dos/as trabalhadores/as (N=12) têm, ou tiveram filhos/as menores ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica ou estiveram em processo de adoção.

As **medidas de parentalidade** mais utilizadas pelas trabalhadoras foram a dispensa diária para amamentação/aleitação e a dispensa do trabalho para consultas pré-natais e para a preparação para o parto. No caso dos trabalhadores foi a de licença parental exclusiva do pai (10 dias úteis) e a de dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais.

Relativamente ao **incentivo da entidade empregadora para o gozo do período de licença parental pelos homens conforme previsto na lei**, 31% das/os trabalhadoras/es consideram existir incentivo, enquanto 14,5% consideram que não (12,5% do total de homens e 16,1% do total de mulheres respondentes).

Quanto às duas questões relativas a discriminação de género e de situação familiar apresentadas na tabela 7, 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

Do total de trabalhadores/as respondentes que afirmou ter-se **sentido prejudicado/a por ser homem ou mulher no exercício da sua atividade profissional na entidade empregadora onde trabalha atualmente** (15 em 127 respondentes), 8 identificam-se como homens e 7 como mulheres, não existindo relevância quanto às habilitações literárias ou categoria profissional.

Página | 24

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**, dos 127 respondentes, 9 afirmou ter-se sentido prejudicado/a. Destes/as, 6 identificam-se como homens e 3 como mulheres.

	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	8	14,0	7	10,0	6	10,5	3	4,3
Não	47	82,5	59	84,3	48	84,2	62	88,6
Não sei/Não respondo	2	3,5	4	5,7	3	5,3	5	7,1
Total	57	100,0	70	100,0	57	100,0	70	100,0

Tabela 7| Já se sentiu prejudicado/a por razões de género e situação familiar

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

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

As questões elencadas na tabela 8 foram apresentadas aos/as trabalhadores/as com o objetivo de avaliar a **interferência do trabalho nas restantes esferas da vida**.

Cávado + Igual

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?	Sempre ou quase sempre	10	15,9	12	22,6
	Algumas vezes	27	42,9	24	45,3
	Poucas vezes	9	14,3	6	11,3
	Raramente ou nunca	17	27,0	11	20,8
Se sinta demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas tarefas domésticas necessárias?	Sempre ou quase sempre	5	8,1	7	15,6
	Algumas vezes	30	48,4	17	37,8
	Poucas vezes	18	29,0	9	20,0
	Raramente ou nunca	9	14,5	12	26,7
Sinta que o trabalho o/a impede de dedicar à sua família o tempo que gostaria?	Sempre ou quase sempre	2	3,4	5	11,4
	Algumas vezes	18	31,0	12	27,3
	Poucas vezes	14	24,1	13	29,5
	Raramente ou nunca	24	41,4	14	31,8
Não consiga cumprir com os seus compromissos familiares devido aos horários?	Sempre ou quase sempre	2	3,6	2	5,1
	Algumas vezes	8	14,5	9	23,1
	Poucas vezes	15	27,3	11	28,2
	Raramente ou nunca	30	54,5	17	43,6
Não tenha tempo para se dedicar às suas atividades pessoais/hobbies educação, ou formação?	Sempre ou quase sempre	3	5,5	2	4,9
	Algumas vezes	14	25,5	10	24,4
	Poucas vezes	12	21,8	14	34,1
	Raramente ou nunca	26	47,3	15	36,6

Tabela 8| 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 afetam negativamente os tempos não laborais. Essa situação atinge 58,8% das mulheres e 67,9% dos homens com, pelo menos, alguma frequência. De realçar que os homens ressentem-se mais do que as mulheres com as **preocupações com o trabalho**

Cávado + Igual

nos tempos pessoais e familiares (22,6% sempre ou quase sempre em comparação com 15,9% das mulheres).

Já o efeito do **cansaço laboral nas atividades domésticas** afeta com mais frequência, sempre ou quase sempre, os homens (15,6%) do que as mulheres (8,1%). O peso do cansaço do trabalho na chamada “segunda jornada” relacionada com o trabalho doméstico é sentido com alguma frequência por 56,5% das mulheres e 53,4% dos homens.

São também mais os homens do que as mulheres que se ressentem do **peso do trabalho no tempo disponível para a família**. 38,7% dos homens sentem sempre, quase sempre ou algumas vezes, que o trabalho os impede de dedicar o tempo que gostariam à família, situação que é acusada por 34,4% das mulheres.

Quando se trata de ter **dificuldades em conseguir cumprir os compromissos familiares devido aos horários de trabalho**, isto acontece, pelo menos algumas vezes para 18,1% das mulheres e 28,2% dos homens.

Já quanto à **possibilidade de dedicar tempo para atividades pessoais, hobbies, educação ou formação**, as mulheres são as mais afetadas, sendo que 31% sentem que não têm tempo para estas atividades sempre, quase sempre ou algumas vezes, o que acontece com 29,3% 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 mediana – situando-se nos 2,18 -, sendo maior no caso dos homens - 2,25 a comparar com 2,13 para as mulheres (Gráfico 12).

Cávado + Igual

Cávado + Igual

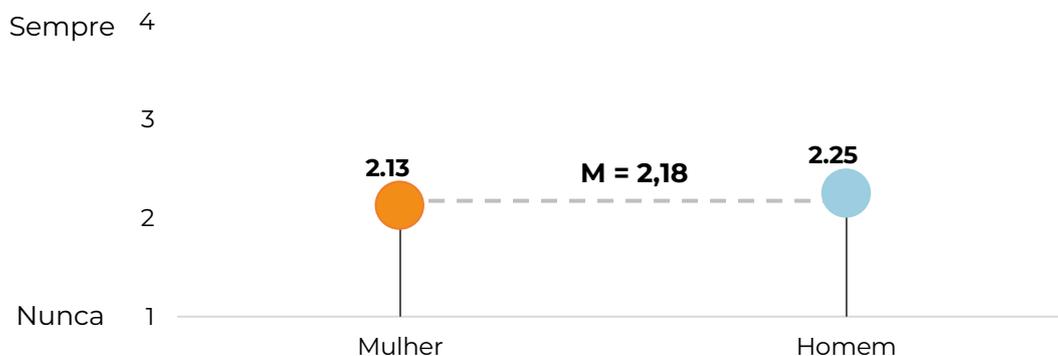


Gráfico 12| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por género

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

Finalmente, a comparação com o conjunto dos municípios da CIM, apresentada no gráfico 13, posiciona o município de Terras de Bouro como aquele cujos/as trabalhadores/as menos se ressentem da interferência do trabalho nas restantes esferas da vida.

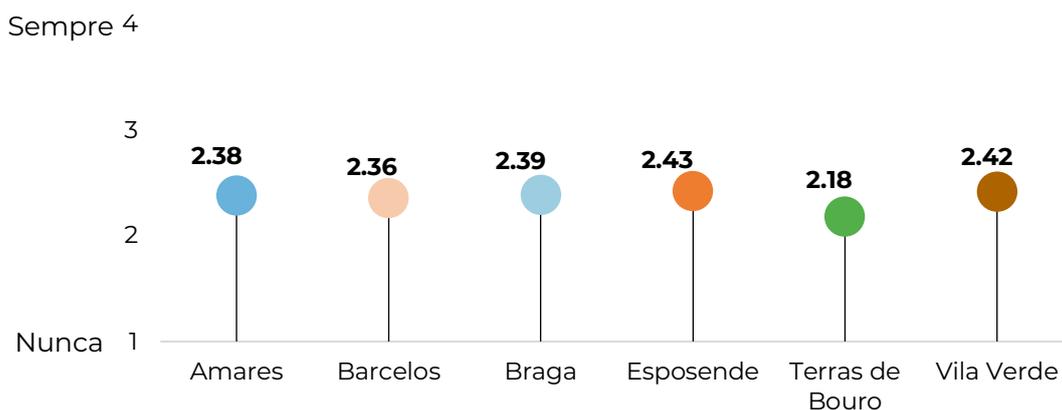


Gráfico 13| Índice sobre a interferência do trabalho na vida pessoal por município

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

Cávado + Igual

Pretendeu-se também analisar a **interferência da vida familiar no trabalho**, através de um conjunto de indicadores apresentados na tabela 9.

Verifica-se que para 27,7% das mulheres e 29,8% dos homens a vida familiar faz com que **não consigam concentrar-se no trabalho**, pelo menos algumas vezes. Mais de 1/5 das mulheres (22,6%) admitem **chegar ao trabalho exaustas ou sentirem pouca vontade de ir trabalhar devido às responsabilidades familiares**, pelo menos algumas vezes, e esta situação afeta também 18,7% dos homens.

São mais os homens do que as mulheres que **evitam assumir responsabilidades ou cargos mais exigentes no trabalho devido à vida familiar** (15,9% dos homens fazem-no, pelo menos, algumas vezes, em comparação com 10,7% das mulheres). Embora não sendo uma situação comum, a **necessidade de faltar ao trabalho** afeta com alguma frequência 6,9% das mulheres e 9,7% dos homens. Com maior frequência, quer para mulheres, quer para homens, surge o sentimento de que **não dedicam o tempo necessário ao trabalho devido às responsabilidades familiares** (10,7% das mulheres e 15,9% dos homens sentem-no algumas vezes).

Já quanto à **interferência das responsabilidades familiares nas atividades pessoais**, são as mulheres a ressentirem-se mais do que os homens, ou seja, 31% das mulheres e 28,5% dos homens sentem pelo menos algumas vezes que não têm tempo para si.

Com que frequência as suas responsabilidades familiares fazem com que...		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
Não consiga concentrar-me no trabalho	Sempre ou quase sempre	2	3,1	4	8,5
	Algumas vezes	16	24,6	10	21,3
	Poucas vezes	18	27,7	10	21,3
	Raramente ou nunca	29	44,6	23	48,9
Chegue ao trabalho exausto/a, ou sinta pouca vontade de ir trabalhar	Sempre ou quase sempre	1	1,6	2	4,7
	Algumas vezes	13	21,0	6	14,0
	Poucas vezes	18	29,0	15	34,9
	Raramente ou nunca	30	48,4	20	46,5
Falte ao trabalho	Sempre ou quase sempre	0	0,0	1	2,4
	Algumas vezes	4	6,9	3	7,3
	Poucas vezes	17	29,3	7	17,1

Cávado + Igual

	Raramente ou nunca	37	63,8	30	73,2
Sinta que não dedico o tempo necessário ao trabalho	Sempre ou quase sempre	1	1,8	3	6,8
	Algumas vezes	5	8,9	4	9,1
	Poucas vezes	12	21,4	7	15,9
	Raramente ou nunca	38	67,9	30	68,2
Evite assumir outras responsabilidades ou aceitar cargos mais exigentes	Sempre ou quase sempre	2	3,6	2	5,1
	Algumas vezes	3	5,4	5	12,8
	Poucas vezes	8	14,3	7	17,9
	Raramente ou nunca	43	76,8	25	64,1
Não tenha tempo para mim (praticar desporto, ir ao cinema, etc.)	Sempre ou quase sempre	5	8,6	3	7,1
	Algumas vezes	13	22,4	9	21,4
	Poucas vezes	12	20,7	8	19,0
	Raramente ou nunca	28	48,3	22	52,4

Tabela 9| 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).

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 do trabalho na vida pessoal e familiar (1,63 em comparação com 2,18). Constatase também que o maior peso das responsabilidades familiares é, no caso deste município, sentido pelos homens (gráfico 14).

Cávado + Igual

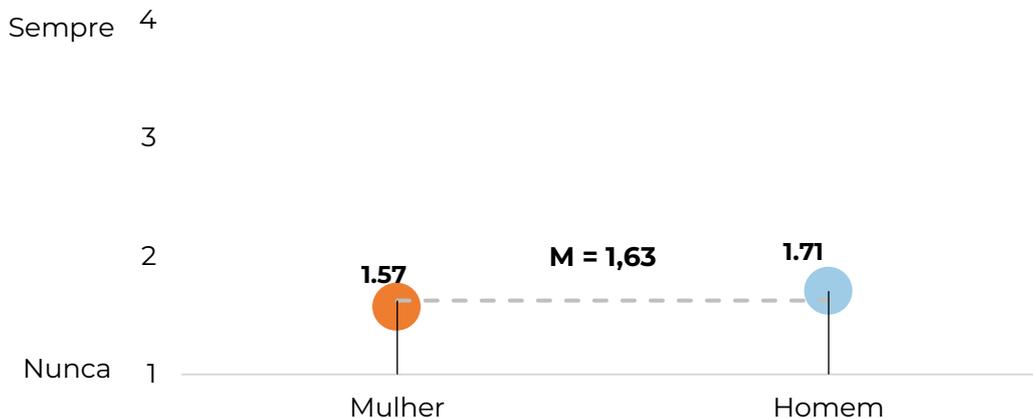


Gráfico 14| Índice sobre a interferência da vida familiar no trabalho e na vida pessoal

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 15, Terras de Bouro já não se destaca como sendo o município da CIM em que as suas e os seus trabalhadores menos se ressentem do peso das responsabilidades familiares nas restantes esferas da vida, ocupando neste indicador a segunda posição.



Gráfico 15| 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).

Cávado + Igual

Outro dado relevante é que 46,3% dos/as trabalhadores/as respondentes indicam sempre, ou quase sempre ou algumas vezes, **trabalhar durante o seu tempo livre** para dar resposta às solicitações do seu trabalho, o que poderá constituir um obstáculo à conciliação. Do total de trabalhadores/as que responde nesse sentido, 58,2% são homens e 36,8% mulheres.

Quanto à questão sobre se “**Consegue tirar 1 ou 2 horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares**”, 56,2% afirma ser relativamente fácil tirar algum tempo durante o horário de trabalho e 24,2% refere ser muito fácil. Por outro lado, 19,6% dos/as trabalhadores/as respondentes refere existir bastante dificuldade em tirar algum tempo durante o horário de trabalho (9,4% indica ser relativamente difícil e 10,2% respondeu ser muito difícil).

Ao **nível da satisfação dos/as trabalhadores/as com a conciliação da sua vida profissional, pessoal e familiar**, 53,9% afirma estar satisfeito/a e 30,5% muito satisfeito/a, resultado que se reflete em 84,5% do total de homens e 84,3% do total de mulheres. Restam ainda 3,9% que indicam estar insatisfeitos/as ou nada satisfeitos/as e 11,7% que optam pela resposta “nem satisfeito/a nem insatisfeito/a”.

Quando confrontados/as com possíveis **obstáculos à conciliação**, ¼ dos/as trabalhadores/as assinalou o facto de ter um horário de trabalho longo, 17,9% assinalou o facto de ter um trabalho exigente ou extenuante (20,6% de mulheres e 14,3% de homens), e 8,8% assinalou as longas deslocações pendulares (casa-trabalho) como obstáculo (10% de homens e 7,8% mulheres).

Cávado + Igual

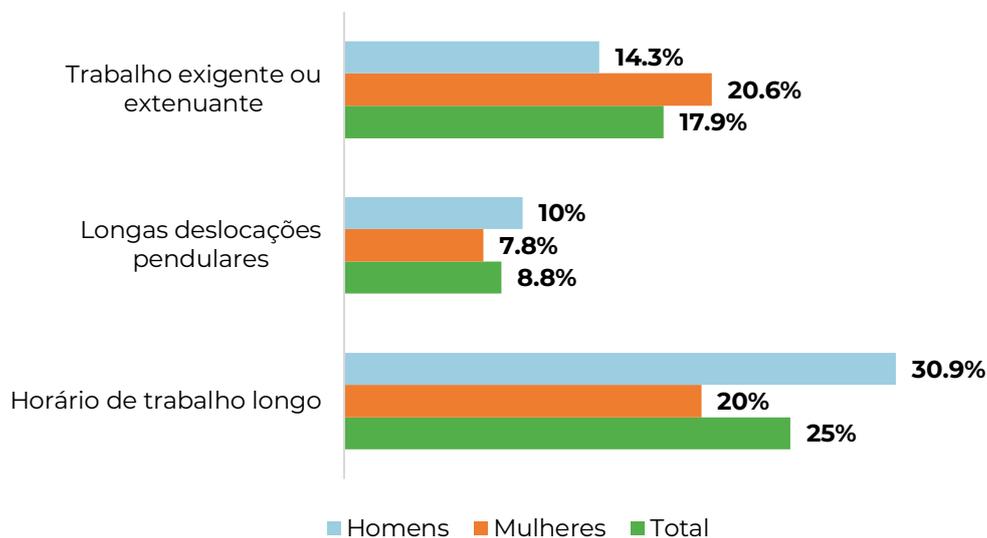


Gráfico 16| Obstáculos à conciliação por género

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

São também considerados pelos/as trabalhadores/as obstáculos à conciliação os seguintes fatores: o cansaço ao final do dia, horário de saída do trabalho e rigidez do horário de trabalho.

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 72,4% afirma existir essa abertura.

Significativo é o facto de 8,8% 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”** e 6,2% optaram pela resposta “não sabe/não responde”.

Cávado + Igual



Gráfico 17| Experiência de discriminação (respostas à questão “Já sofreu discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)

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

É também significativo o facto de 8% dos/as inquiridos/as terem respondido afirmativamente à questão “**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 igual proporção optou pela resposta não sei/não respondo.

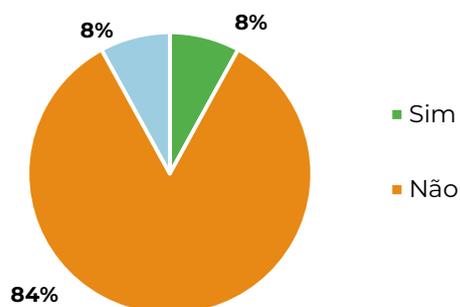


Gráfico 18| Conhecimento de casos de discriminação (respostas à questão “Já assistiu a algum caso de discriminação, assédio, ameaça e/ou agressão física?”)

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 19, em todos os escalões até às 10 horas existe uma maior representação masculina. Já nos escalões

Cávado + Igual

superiores a 10 horas, as mulheres estão mais representadas. Torna-se, assim, evidente que o cuidado das tarefas domésticas continua a recair mais intensamente sobre as mulheres.

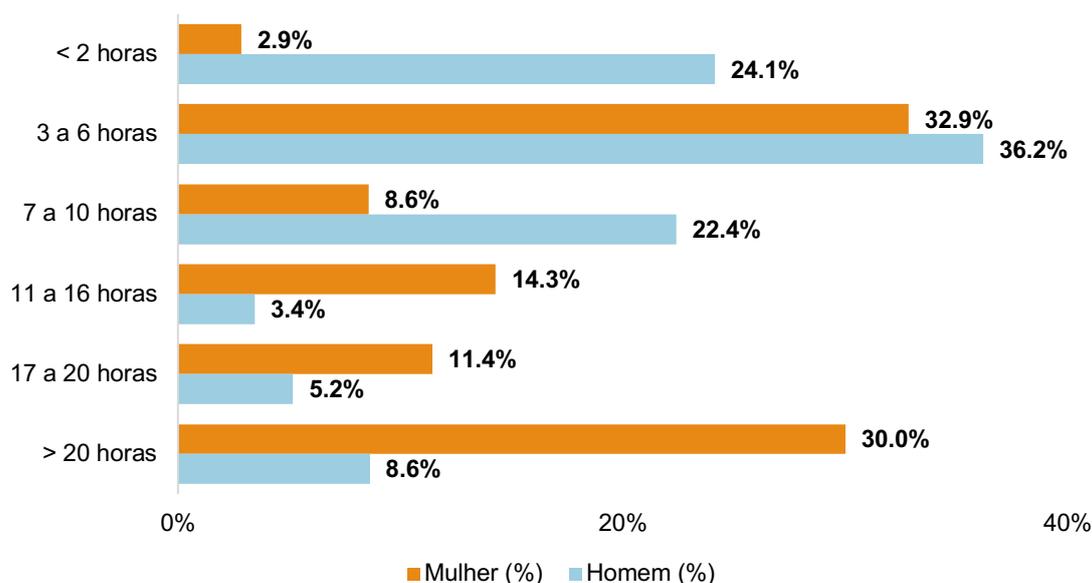


Gráfico 19| Horas gastas em trabalho doméstico semanalmente por género

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 10.

		Mulher		Homem	
		N	%	N	%
Num casal, o homem e a mulher devem dividir de forma igualitária as tarefas domésticas	Concordo plenamente	43	62,3	21	38,2
	Concordo	26	37,7	32	58,2
	Discordo	0	0,0	2	3,6
	Discordo plenamente	0	0,0	0	0,0
Tudo considerado, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro	Concordo plenamente	9	13,2	4	7,7
	Concordo	18	26,5	14	26,9
	Discordo	29	42,6	27	51,9
	Discordo plenamente	12	17,6	7	13,5

Cávado + Igual

Compete ao homem ganhar dinheiro e à mulher cuidar da casa e da família	Concordo plenamente	0	0,0	2	3,8
	Concordo	2	2,9	9	17,3
	Discordo	25	36,8	22	42,3
	Discordo plenamente	41	60,3	19	36,5
As crianças são prejudicadas quando o pai não participa nos cuidados aos/às filhos/as	Concordo plenamente	25	37,3	10	19,2
	Concordo	32	47,8	35	67,3
	Discordo	6	9,0	4	7,7
	Discordo plenamente	4	6,0	3	5,8
O pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um bebé com menos de um ano	Concordo plenamente	18	27,3	10	19,2
	Concordo	35	53,0	28	53,8
	Discordo	11	16,7	10	19,2
	Discordo plenamente	2	3,0	4	7,7
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens ao nível da vida profissional	Concordo plenamente	8	11,8	4	7,7
	Concordo	20	29,4	26	50,0
	Discordo	30	44,1	20	38,5
	Discordo plenamente	10	14,7	2	3,8
Na organização onde trabalho há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres	Concordo plenamente	2	2,9	2	3,8
	Concordo	21	30,9	28	53,8
	Discordo	30	44,1	16	30,8
	Discordo plenamente	15	22,1	6	11,5
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher	Concordo plenamente	0	0,0	6	11,8
	Concordo	8	11,8	7	13,7
	Discordo	31	45,6	28	54,9
	Discordo plenamente	29	42,6	10	19,6
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso	Concordo plenamente	0	0,0	5	9,6
	Concordo	4	6,0	5	9,6
	Discordo	30	44,8	30	57,7
	Discordo plenamente	33	49,3	12	23,1
A desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado	Concordo plenamente	9	13,6	7	13,2
	Concordo	18	27,3	21	39,6
	Discordo	23	34,8	22	41,5
	Discordo plenamente	16	24,2	3	5,7

Tabela 10| 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, sobretudo no caso das mulheres. Estas demonstram 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 41,2% 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 57,7% dos homens. Já 40,9% das mulheres demonstram concordância com a afirmação de que **a desigualdade entre homens e mulheres é uma coisa do passado**, e o mesmo afirmam 52,8 % 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 21,1% dos homens, sendo já residual no caso das mulheres (apenas duas manifestaram concordância). Coerentemente, também **na situação de empregos escassos**, 19,2% dos homens concordam que **estes deveriam ser reservados para os homens** e apenas quatro mulheres têm a mesma opinião. São igualmente os homens os mais favoráveis à segregação de género nas profissões, e concretamente no trabalho da autarquia de Terras de Bouro, sendo que 57,6% concordam que **há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros apenas por mulheres**, em comparação com 33,8% 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 20, numa escala em que 1 corresponde a representações menos igualitárias e 4 a representações mais igualitárias², as representações tendem a ser igualitárias (índice de 2,98, acima do ponto médio da escala), mas as mulheres apresentam representações consideravelmente mais igualitárias do que os homens (índice de 3,10 para as mulheres e de 2,83 para os homens).

² Procedeu-se à inversão da escala original, para facilitar a leitura.

Cávado + Igual

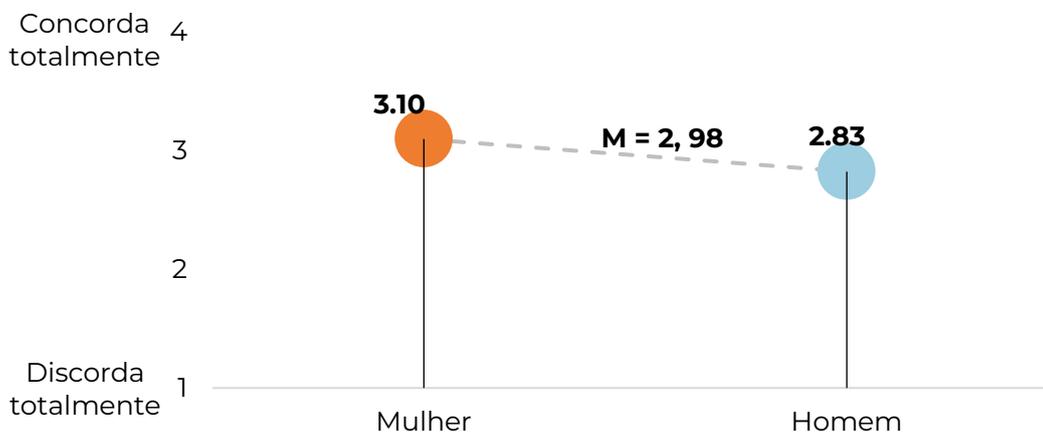


Gráfico 20| índice relativo às representações sobre igualdade de género

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

Finalmente, como mostra o gráfico 21, verificamos que Terras de Bouro tem o mais baixo valor do índice de representações sobre igualdade de género, conjuntamente com Amares, no contexto dos municípios da CIM.

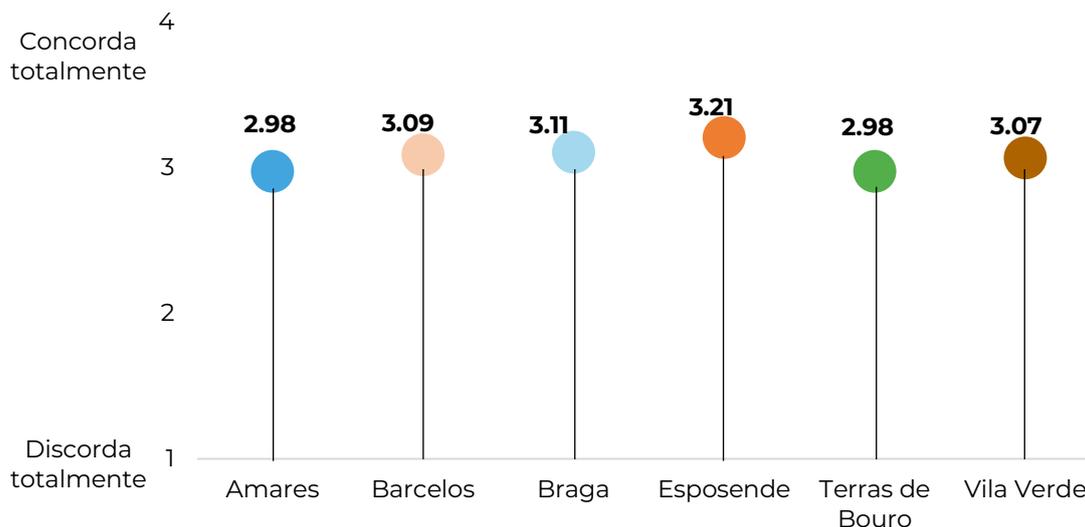


Gráfico 21| índice relativo às representações sobre igualdade de género (CIM Cávado)

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

Cávado + Igual

IV. Programa Municipal para Igualdade e Conciliação do Município de Terras de Bouro

A. Objetivos

Tendo em vista dar resposta às necessidades de equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal e cumprir compromissos nacionais, europeus e internacionais, têm sido implementadas diversas medidas, principalmente nas políticas públicas de promoção da igualdade de género e não-discriminação. Essas políticas têm impacto no desenvolvimento sustentável e requerem a intervenção de diversas entidades, como o governo, parceiros sociais, organizações do trabalho, empresas, sociedade civil e famílias. As organizações que desejam implementar um sistema de gestão de equilíbrio nas diferentes esferas da vida das/os trabalhadoras/es devem ter em conta as políticas públicas relacionadas com este assunto.

Em consonância com o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021 (PAIMH) e a ENIND 2018-2030 "Portugal + Igual", que visa garantir a participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, é essencial promover boas práticas e a igualdade de oportunidades no exercício das profissões.

A promoção de projetos para integração da perspectiva da Igualdade entre Mulheres e Homens (IMH) a nível local e regional, e a garantia da proteção na parentalidade e promoção da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, reforça o reconhecimento de que as autarquias locais e a sua rede de parcerias, são agentes estratégicos do *mainstreaming* da IMH.

No âmbito da Igualdade e Não-Discriminação, o município de Terras de Bouro tem já um documento estratégico mais amplo, mais precisamente, o Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Terras de Bouro (2022-2027), onde reconhece, no seu Eixo Prioritário 3 – Emprego, a importância da implementação de políticas de promoção da igualdade de género e conciliação a nível local.

O Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação tem como propósito ser uma ferramenta central da estratégia do município para a promoção do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, e operacionalizar questões de conciliação na cultura organizacional.

Cávado + Igual

Tendo em consideração que o município integra práticas e iniciativas que se enquadram na temática, mas que se encontram dispersas no sistema organizacional, assume-se a elaboração deste Programa como uma oportunidade de agregar as diferentes medidas existentes em alinhamento com os domínios inscritos na NP4552:2022.

Esta é uma norma que define os requisitos para implementação de um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas organizações, criada com o objetivo de contribuir para a adoção de circuitos e medidas promotoras de um ambiente de trabalho mais saudável e equilibrado.

Assim, o Programa Municipal para Igualdade e Conciliação de Terras de Bouro apresenta a seguinte proposta de objetivos:

- Promoção do equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como contributo para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres;
- Sensibilização para a mudança de comportamentos e mentalidades dos/as trabalhadores/as no âmbito das temáticas de Conciliação e Igualdade;
- Diminuição e prevenção dos conflitos entre as vertentes profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, promovendo o bem-estar, a qualidade de vida e a sua satisfação.

B. Alinhamento Estratégico

A elaboração deste Programa Municipal para a Igualdade e Conciliação não pode deixar de espelhar o alinhamento estratégico e funcionar de forma articulada com vários instrumentos e documentos relevantes a nível internacional, nacional, regional e local, garantindo que existe uma complementaridade com o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido no âmbito da Igualdade e Não-Discriminação, incluindo a conciliação entre as diversas esferas da vida.

Nesse sentido, de forma a fundamentar este documento e toda a sua abrangência e direccionalidade, este Programa procura alinhar-se com os seguintes referenciais / programas estratégicos, sintetizados de forma decrescente de acordo com a sua abrangência territorial, e procura contribuir para a sua territorialização, designadamente:

Cávado + Igual

- a) **No contexto internacional, 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.

O Programa pretende incorporar, na cultural organizacional, a expressão dos valores e a adoção de medidas laborais conciliadoras e subscritoras dos princípios da igualdade e da equidade entre homens e mulheres, justificando o compromisso na prossecução dos seguintes Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:



Figura 1| Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Fonte: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

A par da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Programa 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

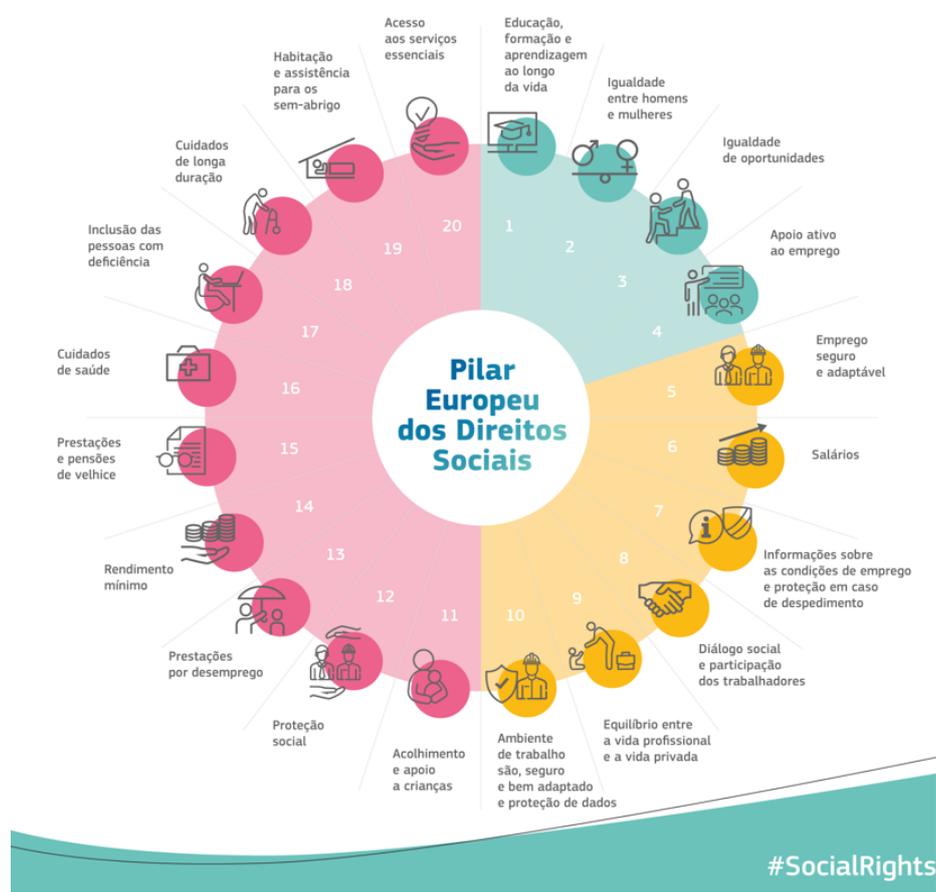


Figura 2| Pilar Europeu dos Direitos Sociais

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

b) No contexto nacional, a ENIND 2018-2030 - Portugal + Igual, o Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019 (3 em Linha) e a NP4552:2022, constituem uma referência inquestionável no desenho das políticas municipais e regionais. O Programa procura assumir-se como um contributo estratégico para estes documentos nacionais, da seguinte forma:

- **ENIND 2018-2030**: contribuir para o Eixo 2 / objetivo estratégico 2 / objetivo específico 2.3 e ao nível do indicador de impacto - municípios envolvidos em projetos para a promoção da conciliação a nível local/regional;

Cávado + Igual

- **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;
 - **NP4552:2022:** contribuir para a adoção de um sistema de gestão da conciliação resultante da tomada de consciência da organização, relativamente à importância da definição de políticas de conciliação 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 em termos de género no mercado de trabalho, condições de trabalho equitativas e uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada.
- c) **No contexto regional, sub-regional e local,** o Programa não pode descurar o seu alinhamento e contributo para com os seguintes documentos estratégicos:

Cávado + Igual

- **Programa Regional Norte 2030:** contribuir para as prioridades de investimento inscritas 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, Governança 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;
- **Plano de Desenvolvimento Social Supramunicipal 2016-2021:** Eixo Prioritário de Intervenção 3 “Igualdade e Violência de Género” 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);
- **Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação de Terras de Bouro 2022-2027:** documento que se posiciona como um mecanismo de referência para o *mainstreaming* de género, ao nível do município, o presente documento funcionará em harmonia com esse Plano, especificamente ao nível do Eixo Prioritário de Intervenção 3 “Emprego”.

C. Plano de Ação para a Conciliação

O plano de ação para a conciliação foi elaborado com base nas sessões participativas realizadas com os/as responsáveis pelo serviço de Recursos Humanos e da equipa técnica da Câmara Municipal de Terras de Bouro que acompanha a operacionalização das medidas de igualdade e conciliação na cultura organizacional.

Num primeiro momento é sustentada por um conjunto de procedimentos de recolha de informação, como o inquérito por questionário ao conjunto dos/as trabalhadores/as do município, as entrevistas semiestruturadas a responsáveis dos recursos humanos, a recolha das medidas de conciliação

Cávado + Igual

implementadas atualmente no município e o nível de integração do tema da igualdade e conciliação na cultura organizacional da autarquia.

A abordagem qualitativa permitiu complementar os resultados obtidos no inquérito por questionário sobre a situação e perceção das/os trabalhadoras/es sobre a igualdade e a conciliação, aprofundar o ponto de situação em que se encontra o município em matéria de promoção da Igualdade e da conciliação, por via da identificação específica das medidas de conciliação em vigor, e criar as condições para, na segunda fase, concretizar a definição de, pelo menos, três novas medidas promotoras de um ambiente laboral mais igualitário e conciliador.

Conforme mencionado ao longo do documento, a NP4552:2022 é uma referência incontornável para qualquer organização que pretenda implementar um sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Esta é uma norma portuguesa desenvolvida pela Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE) e o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e contém os requisitos para a implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação.

Tendo como ponto de partida a identificação das práticas e iniciativas que se enquadram na temática, mas que se encontram dispersas no sistema organizacional, adotou-se na elaboração do programa e respetivo plano de ação uma estrutura alinhada com os domínios inscritos na NP4552:2022.



Figura 3| Domínios do Plano de ação

Fonte: NP4552:2022

Cávado + Igual

Assim, partindo dos domínios do plano de ação, definiram-se para cada um deles, os respetivos objetivos, metas e indicadores, conforme se expõe na tabela seguinte:

Objetivo Geral	Desenvolver medidas para a melhoria do bem-estar e qualidade de vida das/os trabalhadora/es, promovendo o seu desenvolvimento profissional e pessoal e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
PRÁTICAS LABORAIS	
Objetivo Específico	Adotar práticas de gestão organizacional e laboral favoráveis à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Meta	Anualmente é avaliado o nível de satisfação e as necessidades das/os trabalhadoras/es com condições e práticas laborais
Indicadores	% de satisfação com condições e práticas laborais
	N.º de medidas revistas e/ou introduzidas de acordo com as necessidades identificadas
APOIO PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO PESSOAL	
Objetivo Específico	Promover iniciativas que potenciem a aprendizagem ao longo da vida, o desempenho e desenvolvimento pessoal
Meta	Anualmente são implementadas ações de formação / iniciativas ajustadas às necessidades profissionais e pessoais
Indicadores	N.º de ações de formação / iniciativas desenvolvidas para otimização do desempenho profissional e desenvolvimento pessoal
	% de satisfação dos trabalhadores com as ações de formação/iniciativas desenvolvidas
SERVIÇOS E BENEFÍCIOS	
Objetivo Específico	Disponibilizar às/aos trabalhadoras/es o acesso a bens e serviços promotores de bem-estar e qualidade de vida
Meta	Anualmente é avaliado o nível de satisfação e utilização das/os trabalhadoras/es com os bens e serviços disponibilizados
Indicadores	% de satisfação das/os trabalhadoras/es em relação a serviços e benefícios disponíveis
	N.º de trabalhadoras/es que utilizam as bens e serviços disponíveis

Tabela 11| Objetivos, Metas e Indicadoras do Programa

Cávado + Igual

Principais Resultados da Entrevista a responsáveis dos recursos humanos

A entrevista semiestruturada com os responsáveis pelo serviço de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Terras de Bouro que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual” foi realizada em fevereiro de 2023.

Página | 46

Elencamos, de seguida, os principais resultados:

- As chefias e políticos/as já encaram com sensibilidade a temática da conciliação;
- Já garantem flexibilidade em situações pontuais de ausência dos/as trabalhadores/as;
- Existe flexibilidade na gestão das férias;
- O município oferece jantar de Natal;
- O município disponibiliza cantina e bar;
- Existe um passeio anual de convívio para Sócios do Clube de trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro;
- O trabalho extra realizado pode ser convertido em remuneração ou folgas;
- Existe possibilidade de trabalho em horário flexível, teletrabalho e a tempo parcial, mediante análise do enquadramento legal;
- O Município assegura a totalidade do pagamento do passe Cávado Mobilidade (aberto à Comunidade).

Do debate realizado, identificaram-se diferentes medidas de conciliação já adotadas pelo município, e que se sistematizam na tabela seguinte, por domínios da conciliação previstos nos requisitos da NP4552:2022.

Cávado + Igual

Medidas de conciliação em vigor no Município de Terras de Bouro

Dimensão	Designação da prática	Tempo de vigência	Objetivos	Destinatários/as	Recursos mobilizados para a sua implementação	Principais obstáculos e dificuldades de implementação	Impactos esperados e/ou identificados	Processo de monitorização	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Práticas Laborais	Passeio Anual de Convívio	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover um ambiente de trabalho saudável, aumentar a motivação dos/as trabalhadores/as e comunicação entre estes/as.	Sócios/as do Clube de trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Orçamento municipal	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Registo de participantes	  
	Jantar / Convívio de Natal	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover um ambiente de trabalho saudável, aumentar a motivação dos/as trabalhadores/as e comunicação entre estes/as.	Trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Orçamento municipal	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Registo de participantes	 

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

Práticas Laborais	Tolerância de ponto no Carnaval	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/as trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	<p>Página 48</p>  
	Existência Bar e Cantina com “diária” a um preço acessível no Edifício central da Câmara Municipal	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Promover um ambiente de trabalho saudável e hábitos alimentares adequados dos/as trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Recursos Humanos (4 afetos ao serviço) Recursos logísticos (cedência do espaço, manutenção, equipamento)	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Avaliação da satisfação	  

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

Práticas Laborais	Dispensa da segunda-feira seguinte ao primeiro fim de semana de agosto (festas concelhias)	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	  
	Flexibilidade em ausências pontuais em situações devidamente justificadas	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Facilitar a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	Trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	  
	Avaliação de riscos psicossociais	Desde março de 2023	Avaliar um conjunto de fatores que podem afetar a integridade física e mental dos trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Recursos Humanos (1 psicóloga e 1 segurança e saúde no trabalho)	Adesão ao inquérito por questionário "COPSOQ II"	Promover a qualidade laboral e bem-estar dos trabalhadores/as	Aplicação do inquérito por questionário após a implementação do plano de intervenção	  

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

	Tolerância de ponto na segunda-feira de Páscoa	Há mais de 10 anos <i>(Tendo em conta a antiguidade da medida optou-se por delimitar o período de vigência à última década.)</i>	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Não aplicável	Não aplicável	Satisfação dos/as trabalhadores/as	Não aplicável	 
--	--	---	--	--	---------------	---------------	------------------------------------	---------------	---

Tabela 12| Lista das medidas em vigor (práticas laborais) no Município de Terras de Bouro

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:



Cávado + Igual

Medidas a adotar no Município de Terras de Bouro

A definição das novas medidas a adotar teve por base o diagnóstico realizado e as entrevistas à equipa de Recursos Humanos.

Estas medidas foram concretizadas em conjunto com os/as responsáveis pelo serviço de Recursos Humanos e a equipa técnica da Câmara Municipal de Terras de Bouro que acompanha a operacionalização do Projeto “Cávado + Igual”.

De forma sintética, evidenciamos as/os seguintes medidas/apoios que poderão vir a ser adotadas pelo município no futuro:

Dimensão	Designação da prática	Objetivos	Destinatários/as	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Práticas Laborais	Disponibilização de espaço equipado para quem pretender trazer marmitta de casa e aquecer a comida na cantina do Município	Promover um ambiente de trabalho saudável e hábitos alimentares adequados dos/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	  
	Assegurar as condições, nos diferentes serviços descentralizados, para que os/as trabalhadores/as possam fazer as suas refeições (micro-ondas e máquina de café)	trabalhadores/as, facilitando a sua hidratação, preparação e consumo das suas refeições	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	  
	Despensa de ½ dia para acompanhamento dos/as filhos/as até aos 20 anos (biólogo/a ou adotado/a legalmente) na fase de transição de níveis de ensino	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do município, seja em regime de contratação ou prestação de serviço	  

Tabela 13| Lista das medidas (práticas laborais) a adotar no Município de Terras de Bouro

Cávado + Igual

Dimensão	Designação da prática	Objetivos	Destinatários/as	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Serviços e Benefícios	Realização de caminhada temática anual com todos/as trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	Constituir um incentivo e uma fonte de motivação aos/às trabalhadores/as	Todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Terras de Bouro	 

Tabela 14| Lista das medidas (serviços e benefícios) a adotar no Município de Terras de Bouro

Assim, e considerando não só os resultados do Diagnóstico, mas também as entrevistas aos Recursos Humanos que no dia-a-dia, face às suas atividades e funções, se encontram mais próximos dos/as trabalhadores/as e obtêm, junto destes, informações chave sobre as suas diferentes necessidades, são estas as medidas que o município considera prioritárias e viáveis face aos recursos humanos e financeiros ao dispor.

Cávado + Igual

Bibliografia

- 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>
- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), disponível em: <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/05/09700/0222002245.pdf>
- Acordo de Parceria Portugal 2030, disponível em: <https://portugal2030.pt/>
- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, disponível em: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/missao/>
- Estratégia de Desenvolvimento Territorial Cávado 2030, disponível em: https://www.cimcavado.pt/wpcontent/uploads/2021/10/EIDT_Cavado2030-QuadroEstrategico_FINAL_25JUNHO2021.pdf
- Norma NP 4552:2016 – Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais, disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=pt>
- PMIND Terras de Bouro, disponível em: <https://www.cm-terrasdebouro.pt/index.php/atividade-municipal/igualdade-e-nao-discriminacao/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->

Cávado + Igual

- Relatório de diagnóstico - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>
- Relatório do IMIG - <https://www.cimcavado.pt/cavado-igual>
- www.ine.pt
- www.pordata.pt

Iceland 
Liechtenstein
Norway grants

Cávado + Igual

Operador do Programa:



Promotor:



Parcerias:

