

MUNICÍPIO DE FELGUEIRAS

DIAGNÓSTICO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Cofinanciado por:



Índice

Índice de figuras	4
Índice de tabelas.....	9
Lista de abreviaturas e acrónimos	10
1. Objetivos e metodologia	12
2. Legislação.....	16
2.1. Âmbito nacional	17
2.2. Âmbito comunitário	19
2.3. Âmbito internacional	21
3. Diagnóstico do Município de Felgueiras - Análise externa	22
3.1. Enquadramento geográfico	22
3.2. Enquadramento demográfico	23
3.3. Enquadramento socioeconómico	28
3.3.1. Caracterização da estrutura empresarial.....	28
3.3.2. Atividade, emprego, desemprego e salários médios	32
3.4. Educação e formação	38
3.5. Prática desportiva	45
3.6. Parceiros sociais, regimes de trabalho, valências e utentes	51
3.7. Ações de formação, informação e sensibilização.....	61
3.8. Outros projetos na área social que ajudam a promover a igualdade entre famílias	62
3.9. Movimento associativo e participação igualitária.....	64
3.10. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	64
3.11. Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	66
3.12. Projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas	70
3.13. Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas com deficiência, internos ou em parceria	71
3.14. Projetos e atividades alinhados com os ODS Agenda 2030.....	71
3.15. Principais conclusões da análise externa	72
3.16. Análise SWOT da vertente externa	76
4. Diagnóstico do Município de Felgueiras - Análise interna	78
4.1. Caracterização dos Recursos Humanos do Município	78
4.1.1. Distribuição dos RH por categoria profissional e área de trabalho	82
4.1.2. Política retributiva	85

Cofinanciado por:

4.2.	Parceiros da Rede Social	86
4.2.1.	Análise de Recursos Humanos dos Parceiros da Rede Social	87
4.2.2.	Resultados da aplicação do questionário aos Parceiros das Rede Social	90
4.3.	Cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género.....	119
4.3.1.	Formação em igualdade e não-discriminação.....	119
4.3.2.	Medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens	120
4.3.3.	Prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho	121
4.3.4.	Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	122
4.3.5.	Comunicação, linguagem inclusiva e cultura.....	123
4.4.	Principais conclusões da análise interna	124
4.5.	Análise SWOT da vertente interna.....	131
5.	Conclusões no âmbito da ENIND e respetivos planos de ação	133
6.	Anexos	142
6.1.	Ficha de caracterização do Município.....	142
6.2.	Lista de indicadores.....	144
6.3.	Despacho interno de nomeação da EIVL.....	154
6.4.	Despacho interno de nomeação da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade	156
6.5.	Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação – CIG e o Município de Felgueiras – Ratificação de Despacho	158
6.6.	Modelo do questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social	170
7.	Documentação consultada	179

Índice de figuras

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030	16
Figura 2 - Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual	17
Figura 3 - Localização Município de Felgueiras	22
Figura 4 - Freguesias do Município de Felgueiras	22
Figura 5 - Densidade populacional Felgueiras Tâmega e Sousa Norte Portugal	23
Figura 6 - População residente por sexo Felgueiras 2021	24
Figura 7 - Índice de envelhecimento Felgueiras Tâmega e Sousa Norte Portugal	25
Figura 8 - Evolução do índice de envelhecimento Felgueiras 1960 a 2021	25
Figura 9 - População residente por sexo Felgueiras 2021	26
Figura 10 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência 2020	27
Figura 11 - Taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a 1 ano das empresas não financeiras Felgueiras 2009 a 2019	28
Figura 12 - Distribuição das empresas por setor de atividade Felgueiras 2019	30
Figura 13 - Volume de negócios por setor de atividade Felgueiras 2019	31
Figura 14 - Desempregadas e desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual) Felgueiras 2021	33
Figura 15 - Pessoas em situação de desemprego involuntário por grupo etário Felgueiras 2021	33
Figura 16 - Beneficiárias e beneficiários do RSI Felgueiras 2020	34
Figura 17 - Pessoal ao serviço das empresas por sexo Felgueiras 2019	35
Figura 18 - Empregadores e empregadoras por sexo Felgueiras 2019	36
Figura 19 - Escolaridade da população por sexo Felgueiras 2011	39
Figura 20 - Alunas e alunos inscritos por nível de escolaridade Felgueiras 2020	40
Figura 21 - Distribuição das/os estudantes do ensino secundário por área de estudo por sexo Felgueiras 2022	41
Figura 22 - Distribuição das/os estudantes que se encontram no quadro de mérito por área de estudo e por sexo Felgueiras 2022	42
Figura 23 - Estudantes matriculadas/os no ensino superior politécnico, por sexo Felgueiras 2022	42
Figura 24 - Estudantes matriculadas/os no ensino superior politécnico, por curso e por sexo Felgueiras 2022	43
Figura 25 - Composição do corpo docente do Ensino Básico e Secundário, por sexo Felgueiras 2022	44
Figura 26 - Composição do corpo docente do Ensino Politécnico (ESTG-IPP-Felgueiras), por sexo Felgueiras 2022	45
Figura 27 - Distribuição dos/as atletas por modalidade desportiva e por sexo Felgueiras 2021	46
Figura 28 - Distribuição dos prémios recebidos pelas atletas e pelos atletas Felgueiras 2021	48
Figura 29 - Distribuição das treinadoras e dos treinadores Felgueiras 2021	48
Figura 30 - Distribuição das dirigentes e dos dirigentes dos clubes e associações desportivas Felgueiras 2021	49
Figura 31 - Praticantes de desporto escolar por modalidade e por sexo Felgueiras 2022	50
Figura 32 - Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Felgueiras Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	52
Figura 33 - Lar de Santa Quitéria Valência Lar Utentes por sexo e faixa etária 2022	53
Figura 34 - Centro Social de Airães Valência Lar Utentes por sexo e faixa etária 2022	53
Figura 35 - Centro Social de Airães Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	54
Figura 36 - Centro Social de Santão Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	54
Figura 37 - Centro Social Pedra Maria Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	55
Figura 38 - Casa do Povo da Lixa Valência Lar Utentes por sexo e faixa etária 2022	55
Figura 39 - Casa do Povo da Lixa Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	56

Cofinanciado por:

Figura 40 - Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras Valência Lar Utentes por sexo e faixa etária 2022	56
Figura 41 - Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	57
Figura 42 - Associação de Margaride Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	57
Figura 43 - Associação de Várzea Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	58
Figura 44 - ADIB Valência Lar Utentes por sexo e faixa etária 2022	58
Figura 45 - ADIB Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	59
Figura 46 - Centro Social de Moure Valência Lar Utentes por sexo e faixa etária 2022	59
Figura 47 - Centro Social de Moure Valência SAD Utentes por sexo e faixa etária 2022	60
Figura 48 - Lar Maria Viana Utentes por idade 2022.....	60
Figura 49 - Evolução do número de crimes por violência doméstica Felgueiras 2010 a 2020	69
Figura 50 - Número de atendimentos realizados por tipologia Felgueiras 2021.....	69
Figura 51 - Composição do Executivo do Órgão da Câmara Municipal por sexo Felgueiras 2022	78
Figura 52 - Composição do Órgão da Assembleia Municipal por sexo Felgueiras 2022.....	79
Figura 53 - Composição do grupo dos Diretores Municipais (Direção Superior de 1º Grau) por sexo Felgueiras 2022.....	80
Figura 54 - Composição do grupo dos Diretores de Departamento Municipal (Direção Intermédia de 1º Grau) por sexo Felgueiras 2022	80
Figura 55 - Composição do grupo dos Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau) por sexo Felgueiras 2022	81
Figura 56 - Composição do grupo dos Cargos de Direção Intermédia de 3.º grau ou inferior por sexo Felgueiras 2022	81
Figura 57 - Presidentes das Juntas de Freguesia por sexo Felgueiras 2022	82
Figura 58 - Distribuição dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Felgueiras por sexo Felgueiras 2022.....	83
Figura 59 - Distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores da Câmara Municipal de Felgueiras pelas diversas divisões, departamentos e serviços Felgueiras 2022	83
Figura 60 - Profissionais sem contrato de trabalho em funções públicas por sexo Felgueiras 2022	85
Figura 61 - Ganhos médios mensais das/os profissionais da Câmara Municipal de Felgueiras por sexo Felgueiras 2022	85
Figura 62 - Parceiros da Rede Social Presidentes da Direção Desagregação por sexo Felgueiras 2022	87
Figura 63 - Parceiros da Rede Social Membros da Direção Desagregação por sexo Felgueiras 2022.....	88
Figura 64 - Parceiros da Rede Social Presidentes da Mesa de Assembleia Geral Desagregação por sexo Felgueiras 2022	88
Figura 65 - Parceiros da Rede Social Membros da Mesa de Assembleia Geral Desagregação por sexo Felgueiras 2022.....	89
Figura 66 - Parceiros da Rede Social Diretoras/es Técnicas/os Desagregação por sexo Felgueiras 2022.....	89
Figura 67 - Questionário aplicado aos parceiros das redes sociais Género dos/as respondentes Felgueiras 2022	90
Figura 68 - Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? Felgueiras 2022	91
Figura 69 - Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização? Felgueiras 2022	91
Figura 70 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? Felgueiras 2022.....	92
Figura 71 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar? Felgueiras 2022	92
Figura 72 - Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? Felgueiras 2022.....	93
Figura 73 - Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens? Felgueiras 2022.....	93

Cofinanciado por:

Figura 74 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | Felgueiras | 202294

Figura 75 - A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? | Felgueiras | 202294

Figura 76 - Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")? | Felgueiras | 202295

Figura 77 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? | Felgueiras | 202295

Figura 78 - A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos? | Felgueiras | 202296

Figura 79 - A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia? | Felgueiras | 202296

Figura 80 - A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? | Felgueiras | 202297

Figura 81 - A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as? | Felgueiras | 202297

Figura 82 - A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? | Felgueiras | 202298

Figura 83 - A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? | Felgueiras | 202298

Figura 84 - A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? | Felgueiras | 202299

Figura 85 - A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras? | Felgueiras | 202299

Figura 86 - A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)? | Felgueiras | 2022100

Figura 87 - A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | Felgueiras | 2022100

Figura 88 - As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? | Felgueiras | 2022101

Figura 89 - Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? | Felgueiras | 2022101

Figura 90 - A organização incentiva os/as colaboradores/as a dividirem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Felgueiras | 2022102

Figura 91 - A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Felgueiras | 2022102

Cofinanciado por:

Figura 92 - A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? Felgueiras 2022	103
Figura 93 - A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? Felgueiras 2022	103
Figura 94 - Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo? Felgueiras 2022	104
Figura 95 - Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? Felgueiras 2022	104
Figura 96 - Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham")? Felgueiras 2022	105
Figura 97 - Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? Felgueiras 2022	105
Figura 98 - A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? Felgueiras 2022	106
Figura 99 - A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade? Felgueiras 2022	106
Figura 100 - A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Felgueiras 2022	107
Figura 101 - A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Felgueiras 2022	107
Figura 102 - A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Felgueiras 2022	108
Figura 103 - A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Felgueiras 2022	108
Figura 104 - Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as? Felgueiras 2022	109
Figura 105 - A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal? Felgueiras 2022	109
Figura 106 - A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Felgueiras 2022	110
Figura 107 - A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)? Felgueiras 2022	110
Figura 108 - A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização? Felgueiras 2022	111
Figura 109 - A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as? Felgueiras 2022	111
Figura 110 - A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as? Felgueiras 2022 ...	112

Figura 111 - A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)? | Felgueiras | 2022.....112

Figura 112 - A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as? | Felgueiras | 2022.....113

Figura 113 - A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)? | Felgueiras | 2022113

Figura 114 - A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? | Felgueiras | 2022114

Figura 115 - A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores? | Felgueiras | 2022114

Figura 116 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? | Felgueiras | 2022115

Figura 117 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? | Felgueiras | 2022115

Figura 118 - A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? | Felgueiras | 2022116

Figura 119 - A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? | Felgueiras | 2022116

Figura 120 - A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social? | Felgueiras | 2022.....117

Figura 121 - A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | Felgueiras | 2022.....117

Figura 122 - A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | Felgueiras | 2022.....118

Figura 123 - A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental? | Felgueiras | 2022.....118

Índice de tabelas

Tabela 1 - Fases e atividades	12
Tabela 2 - Metodologia, instrumentos e fontes de informação	13
Tabela 3 - Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios	16
Tabela 4 - Legislação Nacional para a igualdade e a não discriminação.....	18
Tabela 5 - Legislação Comunitária para a igualdade e a não discriminação	20
Tabela 6 - Legislação Internacional para a igualdade e a não discriminação.....	21
Tabela 7 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência Felgueiras 2020.....	27
Tabela 8 - Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo Felgueiras 2019	35
Tabela 9 - Ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, por setores de atividade e o sexo Felgueiras 2019	37
Tabela 10 - Indicadores de Educação Felgueiras 2020.....	38
Tabela 11 - Associativismo e modalidades desportivas por sexo Felgueiras 2021.....	47
Tabela 12 - Parceiros Sociais, regimes de trabalho, N.º de pessoas ao serviço e valências Felgueiras 2022	51
Tabela 13 - Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas pelo Município e em parceria Felgueiras 2018 a 2021.....	61
Tabela 14 - Outros projetos na área social que ajudam a promover a igualdade entre famílias Felgueiras 2022	62
Tabela 15 - Infraestruturas, equipamentos, serviços de apoio Felgueiras 2022	65
Tabela 16 - Respostas contra a VMVD Felgueiras 2022	66
Tabela 17 - Protocolos e Acordos de Cooperação celebrados no âmbito da VMVD	67
Tabela 18 - Projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas Felgueiras 2022.....	70
Tabela 19 - Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas com deficiência, internos ou em parceria Felgueiras 2022.....	71
Tabela 20 - Projetos e atividades alinhados com os ODS Agenda 2030 Felgueiras 2022.....	71
Tabela 21 - Análise SWOT da vertente externa Forças e Fraquezas	76
Tabela 22 – Análise SWOT da vertente externa Ameaças e Oportunidades.....	77
Tabela 23 - Masculinização e feminização das divisões, departamentos, serviços e gabinetes da Câmara Municipal de Felgueiras Felgueiras 2022.....	84
Tabela 24 - Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas e frequentadas pelos RH do Município e/ou Redes Sociais, em parceria Felgueiras 2018 a 2021	119
Tabela 25 - Medidas desenvolvidas para a promoção e representação equilibrada de mulheres e de homens Felgueiras 2022.....	120
Tabela 26 - Medidas desenvolvidas para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal Felgueiras 2022.....	122
Tabela 27 - Medidas desenvolvidas para a promoção da comunicação, linguagem inclusiva e cultura Felgueiras 2022.....	123
Tabela 28 – Análise SWOT da vertente interna Forças e Fraquezas	131
Tabela 29 - Análise SWOT da vertente interna Ameaças e Oportunidades	132

Cofinanciado por:

Lista de abreviaturas e acrónimos

ACAPO	Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal
ACM	Alto Comissariado para as Migrações
ADIB	Associação para o Desenvolvimento Integral e Barrosas
ADSFM	Associação para o Desenvolvimento Social da Freguesia de Margaride
AP	Administração Pública
APCL	Associação Portuguesa Contra a Leucemia
CACI	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão
CASA	Centro de Apoio ao Sem Abrigo
CEDAW	Convention of Elimination of All Forms of Discrimination (Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher)
CERCI	Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades
CICDR	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CPR	Conselho Português para os Refugiados
EAPN	European Against Poverty Network
EEA	Iceland, Liechtenstein, Norway
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
ENICC	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
ERPI	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas
ESTG- IPP	Escola Superior da Tecnologia e Gestão – Instituto Politécnico do Porto
GNR	Guarda Nacional Republicana
H	Homens
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INE	Instituto Nacional de Estatística
ISS	Instituto da Segurança Social
JI	Jardim de Infância
km	quilómetro

Cofinanciado por:

M	Mulheres
MGF	Mutilação Genital Feminina
NUT	Nomenclatura de Unidade Territorial
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OE	Objetivo Estratégico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e Características sexuais
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica
POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
R	Resolução
REAP	Regime do Exercício da Atividade Pecuária
RH	Recursos Humanos
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
RSI	Rendimento Social de Inserção
SAAS	Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social
SCM	Santa casa da Misericórdia
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
STEM	Science, Technology, Engineering, and Mathematics
UE	União Europeia
UMAR	União de Mulheres Alternativa e Resposta
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica
WEF	World Economic Forum

Cofinanciado por:

1. Objetivos e metodologia

O atual documento resulta de uma análise externa e interna ao Município de Felgueiras, desenvolvido no âmbito do protocolo de cooperação estabelecido entre a Câmara Municipal de Felgueiras e a CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, que se materializa no desenvolvimento de um diagnóstico do território e pessoas abarcados pelo Município de Felgueiras e do respetivo plano de ação, que se consubstancia num compromisso com a promoção da igualdade e da equidade entre mulheres e homens, tratando-se de um processo dinâmico, participado e contínuo.

A elaboração do diagnóstico teve início no dia 19 de janeiro de 2022, encontrando-se já constituída para o efeito, desde o dia 3 de maio de 2020, a Equipa para a Igualdade da Vida Local (EIVL), em cumprimento do disposto no artigo 56º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (6.3. Despacho interno de nomeação da EIVL). Esta equipa assume como responsabilidades o acompanhamento do diagnóstico, da implementação e a avaliação de resultados do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (PMIND) do Município de Felgueiras, de forma consistente, articulada e complementar, reconhecendo que a sociedade só pode evoluir, quando se colocar em prática todos os princípios inerentes à igualdade de direitos e de oportunidades.

Assim, o trabalho desenvolvido pela EIVL materializa-se na operacionalização dos objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, no alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030.

Este diagnóstico reporta ao trabalho desenvolvido na primeira atividade, que se encontra enquadrada na primeira fase, na qual se pretendem detetar as fragilidades do território, para posterior desenvolvimento do respetivo plano de ação (segunda atividade da primeira fase), de forma a colmatar essas mesmas fragilidades. Este processo encontra-se descrito na tabela seguinte:

Tabela 1 - Fases e atividades

Fase 1		Fase 2
Atividade 1	Atividade 2	Atividade 3
Elaboração do Diagnóstico	Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação	Divulgação e avaliação do Plano para a Igualdade

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

A igualdade entre mulheres e homens, a prevenção e o combate à discriminação em razão do sexo, da origem racial e étnica, da idade, da deficiência, da nacionalidade, da orientação sexual e identidade e expressão de

Cofinanciado por:

género e características sexuais, entre outros fatores, assim como a prevenção e o combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas, e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência¹, assumem-se como os principais vetores de avaliação e de posterior intervenção com o fim último de mitigar assimetrias e potenciar o desenvolvimento sustentado do território.

A metodologia de recolha e de análise de dados, que permitiu a elaboração do presente documento, passou por um conjunto de fontes e ferramentas diversificado. Destaca-se também o envolvimento de um grupo alargado de organizações e de pessoas que contribuiu para a recolha de dados, nomeadamente, e de forma não exaustiva, pessoal técnico e dirigente da autarquia, diversas entidades e parceiros da rede social, pessoas envolvidas no desenvolvimento comunitário, entre outras.

Tabela 2 - Metodologia, instrumentos e fontes de informação

Análise	Metodologia	Instrumentos ²	Fontes
Externa	Quantitativa e descritiva	Análise documental	Instituto Nacional de Estatística (INE)
		Análise estatística e descritiva	Pordata
Interna	Qualitativa e descritiva	Lista de indicadores	Câmara Municipal de Felgueiras Parceiros da Rede Social
		Inquéritos aplicados aos parceiros	
		Análise documental	
		Brainstorming	
		Comunidades de prática	
Focus group			

Fonte: Elaboração própria

O documento encontra-se organizado em sete secções distintas, sequenciais e complementares entre si, tendo como objetivo último detetar as fragilidades do território em questões de igualdade e de equidade, para dar posterior seguimento à elaboração do PMIND.

A secção um visa enunciar os principais objetivos do projeto, bem como a metodologia utilizada, que foi eminentemente quantitativa e descritiva, tanto na realização da análise externa, como na realização da análise interna. Relativamente aos instrumentos utilizados, os mesmos variam, de acordo com o tipo de análise a realizar. Assim, para a elaboração da análise externa, recorreu-se maioritariamente à análise documental, estatística e descritiva de diversos indicadores que caracterizam o território e as pessoas, tendo as fontes utilizadas sido o INE e a Pordata. No que respeita à análise interna do Município, como instrumentos de recolha e análise de dados recorreu-se ao preenchimento da lista de indicadores, aos inquéritos por questionário

¹ De acordo com o Aviso n.º POISE -22-2020-03

² Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf
Cofinanciado por:

aplicados aos Parceiros da Rede Social (que se encontra no 6.5. Modelo do questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social), à análise documental, ao brainstorming, às comunidades de prática e a focus groups, tendo as principais fontes de recolha de dados sido a Câmara Municipal de Felgueiras e os Parceiros da Rede Social.

A secção dois refere-se à principal legislação publicada em matéria de igualdade. Esta secção encontra-se organizada em três subsecções que são a legislação de âmbito nacional, comunitário e internacional. Não sendo uma listagem exaustiva, pretende dar uma visão global e de perspetiva histórica dos principais diplomas legais nesta matéria.

Na secção três é realizada a análise externa ao Município de Felgueiras. Esta secção encontra-se dividida em diversas subsecções, cada uma respeitante a um domínio distinto da análise externa do Município. Assim, esta secção visa fornecer informação sobre o enquadramento geográfico; demográfico e socioeconómico da região (com especial destaque para a caracterização da estrutura empresarial e dos níveis de atividade, emprego, desemprego e salários médios praticados); a educação e formação; a prática desportiva; as ações de formação, informação e sensibilização; os projetos desenvolvidos na área social que ajudam a promover a igualdade entre as famílias; o movimento associativo e participação igualitária; a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; a resposta à violência contra as mulheres e violência doméstica; os projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas; os projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas com deficiência; os projetos e as atividades alinhados com os ODS da Agenda 2030 e as principais conclusões da análise externa.

A secção quatro é totalmente dedicada à análise interna do Município de Felgueiras. Nesta secção pode ser encontrada, na primeira subsecção, a caracterização dos Recursos Humanos do Município, com especial destaque para a divisão destes por categoria profissional e por área de trabalho, assim como informação sobre a política retributiva. A segunda subsecção é dedicada aos Parceiros Sociais, nomeadamente, à análise dos seus Recursos Humanos e à perceção das pessoas que trabalham nas entidades relativamente à igualdade, equidade e inclusão. Destaca-se que esta informação foi recolhida através de um questionário, cujos resultados se encontram integralmente evidenciados nesta subsecção. Na subsecção três é dado especial destaque ao cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género, nomeadamente, através da análise da formação em igualdade e não-discriminação; das medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens; das formas de prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho; da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; da comunicação, linguagem inclusiva e cultura e da integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal. Finalmente, a secção quatro termina com a explanação das principais conclusões relativas à análise interna.

Cofinanciado por:

A secção cinco é totalmente dedicada às principais conclusões (da análise externa e da análise interna) no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, apontando caminhos a seguir para a definição e concretização do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação do Município.

A secção seis é composta pelos anexos inerentes à elaboração do presente documento, nomeadamente, a ficha de caracterização do Município, a lista de indicadores, o despacho interno de nomeação da EIVL e o despacho interno de nomeação da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade e, finalmente, a secção sete integra a listagem da documentação consultada no âmbito do presente diagnóstico.

Cofinanciado por:

2. Legislação

A presente seção integra os principais diplomas legais, que são documentos considerados estruturais, e que estão na base de todas as ações desenvolvidas conducentes para o percurso de um caminho mais igual. Por uma questão de organização, a legislação foi organizada, da mais recente para a mais antiga, em três grupos distintos:

- Legislação de âmbito nacional;
- Legislação de âmbito comunitário;
- Legislação da âmbito internacional.

Os valores conducentes à justiça, inclusão e igualdade são parte integrante dos 20 Princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, evidenciado pela tabela seguinte:

Tabela 3 - Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios

Condições de trabalho justas	Proteção e inclusão social	Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo social • Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada • Condições de emprego e proteção em caso de despedimento • Ambiente de trabalho seguro • Emprego seguro • Salários justos para um nível de vida decente 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusão das pessoas com deficiência • Habitação e assistência para os sem abrigo • Cuidados de longa duração • Acesso aos serviços essenciais • Proteção social • Cuidados de saúde • Prestações de velhice • Rendimento mínimo • Proteção das crianças • Prestações por desemprego 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade entre homens e mulheres • Apoio ativo ao emprego • Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida • Igualdade de oportunidades

Fonte: União Europeia; Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 2022

Estes 20 Princípios encontram-se em alinhamento com os objetivos constantes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030).

Figura 1 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030



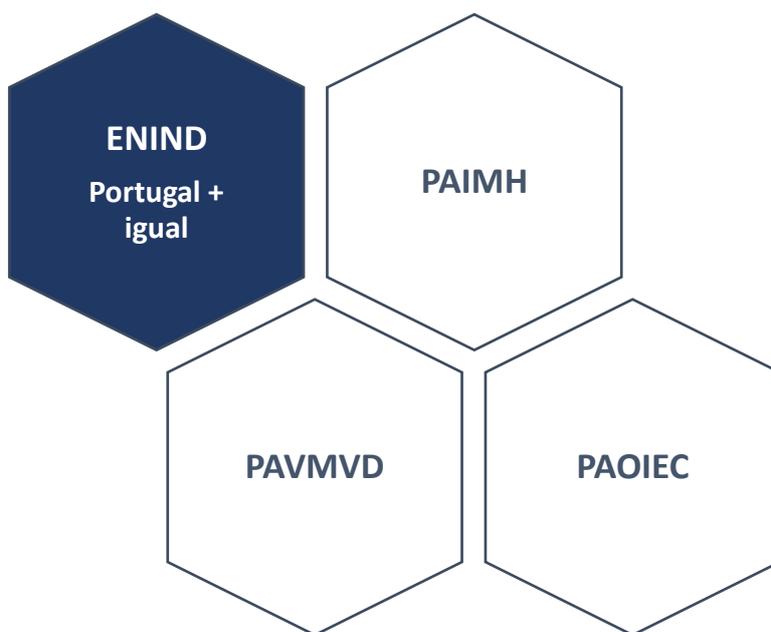
Fonte: <https://www.undp.org/>, 2022

Cofinanciado por:

2.1. Âmbito nacional

Em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual, publicada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, em 21 de maio de 2018, lança um novo ciclo programático apoiado nos seguintes planos de ação:

Figura 2 - Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



Fonte: Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e, 21 de maio de 2018

PAIMH - Plano de ação para a Igualdade entre mulheres e homens;

PAVMVD - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e contra a violência doméstica;

PAOIEC - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Afirma-se como objetivo principal da ENIND “consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”³.

³ <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

Cofinanciado por:

A tabela seguinte evidencia, de forma não exaustiva, diversa legislação portuguesa, com objetivos e princípios subjacentes à igualdade e à não discriminação.

Tabela 4 - Legislação Nacional para a igualdade e a não discriminação

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Aprovada em Conselho de Ministros 22 de julho de 2021	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD)	Visa a inclusão das pessoas com deficiência, como objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs
Lei nº 38/2018 de 7 de agosto		Estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e à expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa.
Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, de 21 de maio	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual	Em alinhamento com a Agenda 2030, define as medidas com o objetivo de eliminar estereótipos. Consubstancia-se em três planos de ação distintos, mas complementares entre si: - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).
Lei n.º 4/2018 de 9 de fevereiro, publicada no D.R., I Série	Regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos	Contempla a utilização de linguagem não discriminatória na redação de normas através da neutralização ou minimização da especificação do género, do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente por via do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.
Despacho nº 6173/2016, publicado no D.R., II Série, nº90, de 10 de maio de 2016	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC)	Tem como missão conceber uma estratégia de Educação para a Cidadania, a implementar nas escolas.
Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro	V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 – III Programa de Ação para a prevenção e eliminação da MGF	Reforça a necessidade do reforço no combate à violência doméstica, apelando à coordenação de todas as entidades intervenientes e ao aprofundamento das medidas de prevenção e de proteção da vítima. Enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais. Assenta precisamente nos pressupostos da Convenção de Istambul, alargando o seu âmbito de aplicação, até aqui circunscrito à violência doméstica, a outros tipos de violência de género, abrangendo outras formas de violência de género como a mutilação genital feminina e as agressões sexuais.
Lei nº 75/2013, de 12 de setembro	Regime Jurídico das Autarquias Locais	(...) q) Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
	Artigo 33º Competências Materiais	
Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2013, de 27 de março	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)	Tem por objetivo a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas.
Lei nº 134/99, de 28 de agosto	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)	Proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos de cor, nacionalidade ou origem étnica.
Constituição da República Portuguesa (10 de abril de 1976)	Artigo 9º Tarefas fundamentais do Estado Português	(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; (...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; (...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres. ⁴
	Artigo 13º Princípio da igualdade	1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. ⁵

Fonte: Legislação diversa, 2022

2.2. Âmbito comunitário

Sendo a igualdade e a não discriminação vetores de atuação fundamentais através dos quais a União Europeia desenvolve a sua atividade, encontram-se definidos os 20 princípios fundamentais que, assentes num compromisso político, irão permitir a continuação do desenvolvimento de uma Europa social mais forte e mais preparada para a transição económica, digital e demográfica, estabelecendo um novo conjunto de regras sociais.

Neste sentido, foram definidos os seguintes grandes objetivos estruturais:

- Pelo menos 78% das pessoas entre os 20 e os 64 anos devem estar empregadas até 2030;
- Pelo menos 60% de todos/as os/as adultos/as devem participar anualmente em ações de formação até 2030;

⁴ Constituição da República Portuguesa

⁵ Idem

Cofinanciado por:

- Reduzir, em pelo menos 15 milhões, o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social até 2030⁶.

Efetivamente, a União Europeia tem potenciado uma transformação enorme na forma de estar e na vida das populações dos Estados que a integram. Desde a assinatura do Tratado de Roma, em 1957, que tem havido grandes alterações, tanto ao nível da forma, como da estrutura da União, alterações essas sempre suportadas pelos seus órgãos e legislação emanada. A tabela seguinte agrega um conjunto, também não exaustivo, de legislação e de textos produzidos pelas instituições comunitárias, com o objetivo de erradicar desigualdades e formas de discriminação.

Tabela 5 - Legislação Comunitária para a igualdade e a não discriminação

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	ODS 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas	Consubstanciado no ODS 5 e transversal a toda a Agenda 2030, reflete a necessidade da igualdade de género não apenas como um direito fundamental, mas como uma base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável.
Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (2012)	Artigo 2º	Afirma como valores comuns aos Estados-Membros, uma sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.
	Artigo 3º	A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.
Livro Verde - Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada		Consubstancia a leitura que a Comissão Europeia faz dos progressos obtidos até à data. Procura ainda conhecer pontos de vista quanto à forma de a UE poder prosseguir e reforçar as respetivas intervenções de combate à discriminação e promoção da igualdade de tratamento, dando resposta aos apelos do Parlamento Europeu e de outras instâncias de organizar uma consulta pública sobre o desenvolvimento futuro da política neste domínio.
Tratado de Nice (2001)	Artigo 137º	A Comunidade apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio (...) da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.
Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)	Capítulo III, Artigo 23º Igualdade entre homens e mulheres	Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

Fonte: Legislação diversa, 2022

⁶ União Europeia - O Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Plano de Ação
Cofinanciado por:

2.3. Âmbito internacional

Em termos internacionais, existem também diversos textos de referência que têm como principais objetivos o tratamento igualitário entre todos os seres humanos, bem como a supressão de situações que envolvam todo e qualquer tipo de discriminação, numa multiplicidade de esferas da sociedade. Alguns destes diplomas encontram-se na tabela seguinte.

Tabela 6 - Legislação Internacional para a igualdade e a não discriminação

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher, 1995		Consolidando cinco décadas de avanços legais, e aprovada por unanimidade pelos 189 países presentes na Conferência, promove uma agenda para o empoderamento das mulheres (assente em 12 vetores estratégicos distintos, mas complementares), afirmando-se como um marco para a igualdade de género.
Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW), 1979	Artigo 4.1.	Contempla a adoção de medidas especiais e de carácter temporário que podem ser adotadas pelos Estados com o objetivo de acelerar a igualdade entre homens e mulheres.
Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres trabalhadoras, OIT, 1975	Artigo 1º	Elimina formas discriminatórias por razão de sexo, em contexto laboral e prevê a discriminação positiva e temporária como forma de aportar a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores.

Fonte: Legislação diversa, 2022

3. Diagnóstico do Município de Felgueiras - Análise externa

3.1. Enquadramento geográfico

O Município de Felgueiras situa-se na região Norte de Portugal e tem uma área de 115,74 km². Pertence ao distrito do Porto e, em termos administrativos, à sub-região do Tâmega e Sousa (NUTS III). Atualmente, integra 20 freguesias/uniões de freguesias, e tem a sua sede na freguesia de Margaride, sendo limitado o seu território a norte, pela Cidade de Fafe, a nordeste pelo município de Celorico de Basto, a sueste por Amarante, a sudoeste por Lousada e a noroeste por Vizela e pela cidade de Guimarães⁷.

Figura 3 - Localização | Município de Felgueiras



Fonte: Pordata, 2022

Relativamente à distribuição das freguesias que integram o concelho de Felgueiras, as mesmas encontram-se distribuídas pelo território, tal com evidencia o mapa seguinte.

Figura 4 - Freguesias do Município de Felgueiras



Fonte: Município de Felgueiras, 2022

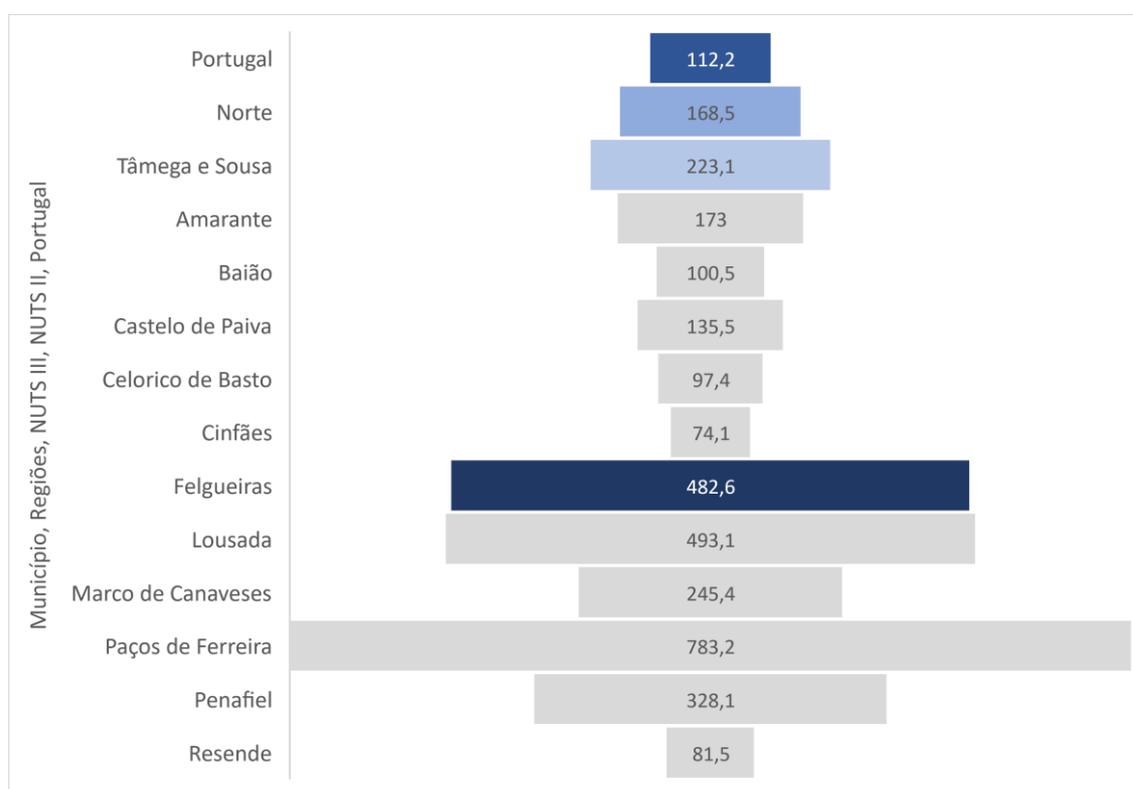
⁷ <https://cm-felgueiras.pt/municipio/concelho-de-felgueiras/>

Cofinanciado por:

3.2. Enquadramento demográfico

De acordo com os dados provisórios do último recenseamento da população portuguesa, o Município de Felgueiras tinha em 2021, 55.855 habitantes, tendo perdido 2.210 habitantes em relação a 2011, a que corresponde uma diminuição de 3,8%. Destaca-se que, na análise realizada em cada década, aquando dos recenseamentos da população, desde 1960, esta foi a primeira vez em que se verificou esta diminuição. A densidade populacional (número médio de habitantes/km²) é de 482,6, correspondendo à terceira mais elevada densidade das 11 regiões que integram a zona do Tâmega e Sousa (esta apresenta uma densidade populacional de 223,1 habitantes/km²). Esta informação pode ser visualizada na figura que se segue.

Figura 5 - Densidade populacional | Felgueiras | Tâmega e Sousa | Norte | Portugal

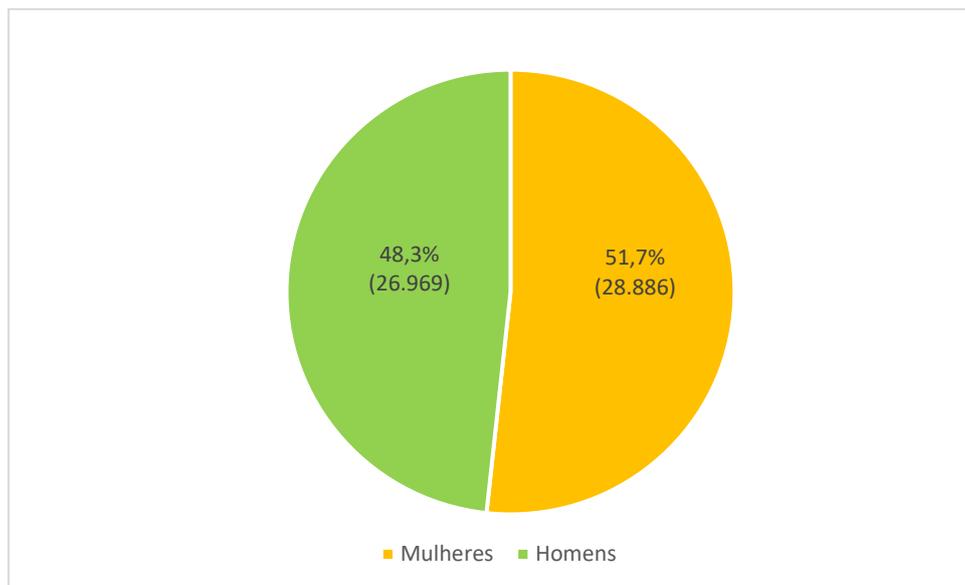


Fonte: Pordata, 2022

A proporção de residentes divide-se em 28.877 mulheres (51,7%) e 26.978 homens (48,2%), sendo congruente com a estrutura populacional portuguesa, em que a população do sexo feminino corresponde a aproximadamente 52% e a população do sexo masculino corresponde a 48%. Para uma melhor perceção destes números, esta informação pode ser visualizada na figura seguinte.

Cofinanciado por:

Figura 6 - População residente por sexo | Felgueiras | 2021



Fonte: INE, 2022

Um fator que é importante analisar é a situação do município relativamente ao envelhecimento da população, uma vez que esta é uma tendência a nível mundial, europeu e nacional. Esta transformação afirma-se como uma das mais significativas no século XXI, tendo grandes implicações nos mais diversos domínios da sociedade, destacando-se o mercado de trabalho e as alterações ao nível do mercado (consumo de bens e de serviços), mas também grandes mudanças que terão de ocorrer nos serviços e redes de apoio e nas estruturas familiares.

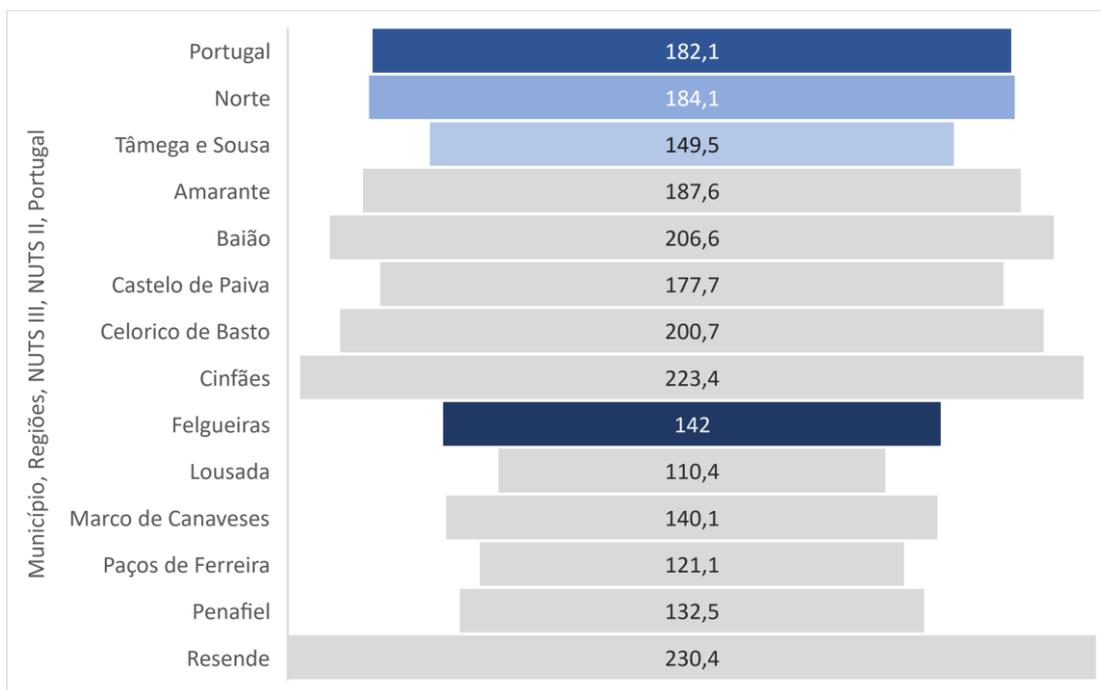
O Município de Felgueiras apresenta um índice de envelhecimento de 142,0, para o ano de 2021, de acordo com os dados do recenseamento do INE, o que significa que existiam 142 pessoas com 65 e mais anos de idade por cada 100 pessoas menores de 15 anos.

Se compararmos a evolução deste indicador nos últimos anos, constata-se que o seu valor duplicou na última década, sendo esta uma tendência generalizada noutras regiões do país. Efetivamente, se analisarmos a posição relativa de Felgueiras, o Município ocupa a 7ª posição comparativamente às restantes regiões do Tâmega e Sousa, tendo um valor inferior a esta, assim como ao valor encontrado para a região Norte e para a totalidade do território nacional, que apresentam valores mais elevados.

Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte, que mostra o posicionamento relativo do Município de Felgueiras face às outras sub-regiões do Tâmega e Sousa, à região do Tâmega e Sousa, à região Norte e ao território nacional.

Cofinanciado por:

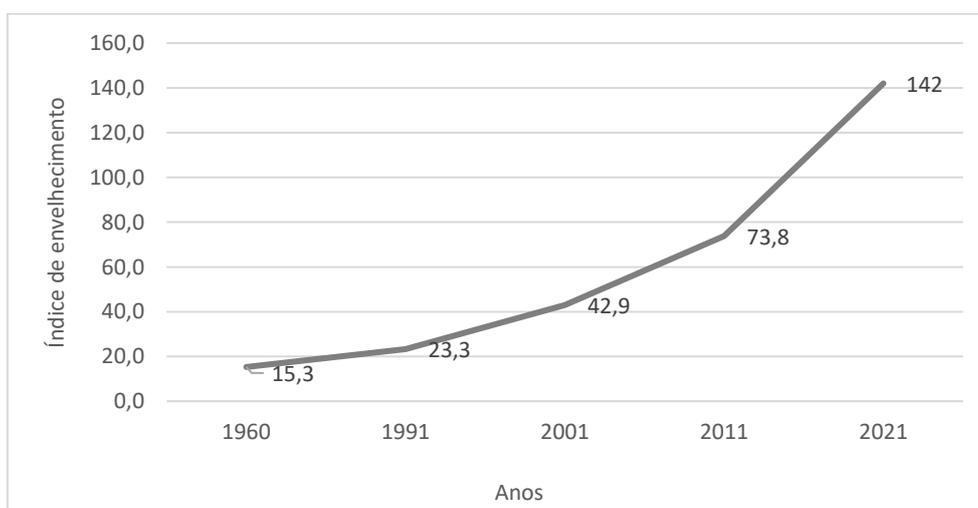
Figura 7 - Índice de envelhecimento | Felgueiras | Tâmega e Sousa | Norte | Portugal



Fonte: INE, 2022

Quando analisamos a evolução deste indicador para o Município, desde 1960, constatamos que o seu crescimento tem seguido uma tendência exponencial, devendo ser alvo de reflexão, uma vez que o grupo de pessoas com mais de 65 anos de idade é um grupo especialmente vulnerável a solidão, exclusão social, abandono, doenças, violência e pobreza. A evolução do índice de envelhecimento, apenas para o Município de Felgueiras pode ser visualizada na figura que se segue.

Figura 8 - Evolução do índice de envelhecimento | Felgueiras | 1960 a 2021

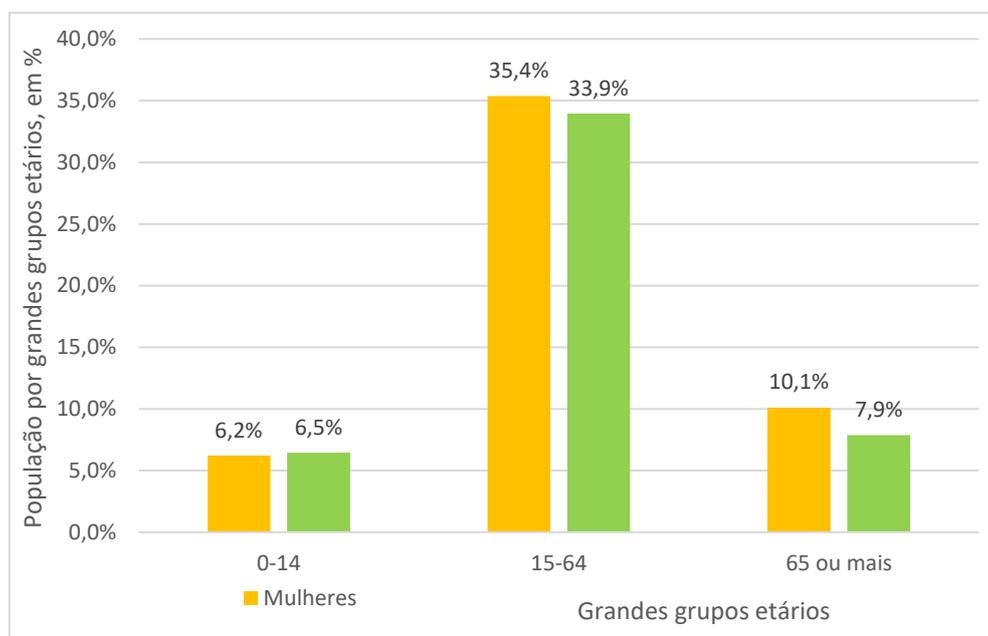


Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:

Relativamente à distribuição da população por sexo, repartida pelos três grandes grupos etários (0-14 anos; 15-64 anos; e 65 ou mais anos de idade), a mesma segue uma tendência semelhante à tendência nacional. A realidade relativa ao Município de Felgueiras encontra-se descrita pela figura seguinte.

Figura 9 - População residente por sexo | Felgueiras | 2021



Fonte: Pordata, 2022

Assim, e de acordo com os dados recolhidos a partir da Pordata, nas faixas etárias de 15 - 64 anos e 65 ou mais anos de idade, a população feminina excede a masculina, sendo nesta última faixa que a diferença é maior, embora pouco acentuada. No caso da faixa etária 0 - 14 anos de idade, o número de crianças e jovens do sexo masculino é superior ao número de crianças e jovens do sexo feminino, verificando-se também uma tendência semelhante a nível nacional. Outra componente da estrutura da população que importa analisar é a população estrangeira que se encontra a residir no Município. Por população estrangeira com estatuto legal de residente, entende-se o conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa, com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor. Neste grupo não se encontram incluídas as pessoas de nacionalidade estrangeira com situação regular ao abrigo da concessão de autorizações de permanência, de vistos de curta duração, de estudo, de trabalho ou de estada temporária, bem como os estrangeiros em situação irregular.⁸ Assim, e relativamente à população estrangeira residente no município de Felgueiras, esta ascende, em 2020, a 387 residentes (ambos os sexos), de acordo com as nacionalidades que constam da tabela seguinte.

⁸ Definição de população estrangeira com estatuto legal de residente disponível em:

https://www.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0010247&lingua=PT

Cofinanciado por:

Tabela 7 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência | Felgueiras | 2020

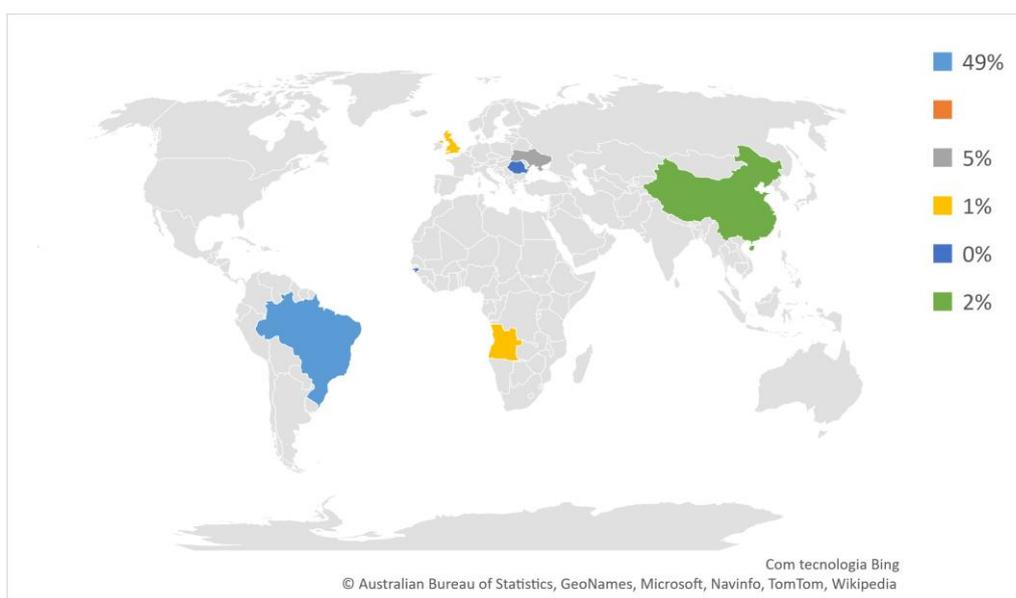
País/Zona de proveniência	Brasil	Ucrânia	Cabo Verde	Roménia	Angola	Guiné-Bissau	Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte	República da Moldávia	China	S. Tomé e Príncipe
N.º de residentes	189	20	2	1	4	1	5	1	9	1
% de residentes	49%	5%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	0%

Fonte: INE, População estrangeira com estatuto legal de residente, em N.º, por Local de residência (NUTS-2013) e nacionalidade; Anual, 2022

Do conjunto de 387 residentes estrangeiros, 180 são do sexo masculino e 207 são do sexo feminino. No que respeita aos países de proveniência, 154 (correspondendo a 40%) são provenientes de outros países não especificados. O país de proveniência do maior número de residentes estrangeiros é o Brasil (com 189 residentes, correspondendo a uma percentagem de 49%), seguido da Ucrânia (com 20 residentes e uma percentagem de 5%) e da China (9 residentes, com uma percentagem de 2%).

A figura seguinte evidencia a distribuição deste grupo de pessoas, de acordo com o seu país/zona de proveniência. Destaca-se que este grupo de residentes merece também uma atenção especial uma vez que, para além de esta ser uma realidade que tem modificado a demografia portuguesa, este é também um grupo que, devido à proveniência culturalmente diversa, bem como às múltiplas condições precárias com que muitas vezes se depara, está especialmente exposto a situações de pobreza e de violência. Uma melhor compreensão deste grupo populacional e das suas fragilidades, permite também uma melhor gestão de diversidade e, conseqüentemente, uma melhoria do seu nível de bem-estar.

Figura 10 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência | 2020



Fonte: INE, População estrangeira com estatuto legal de residente, em N.º, por Local de residência (NUTS-2013) e nacionalidade; Anual, 2022

Cofinanciado por:

3.3. Enquadramento socioeconómico

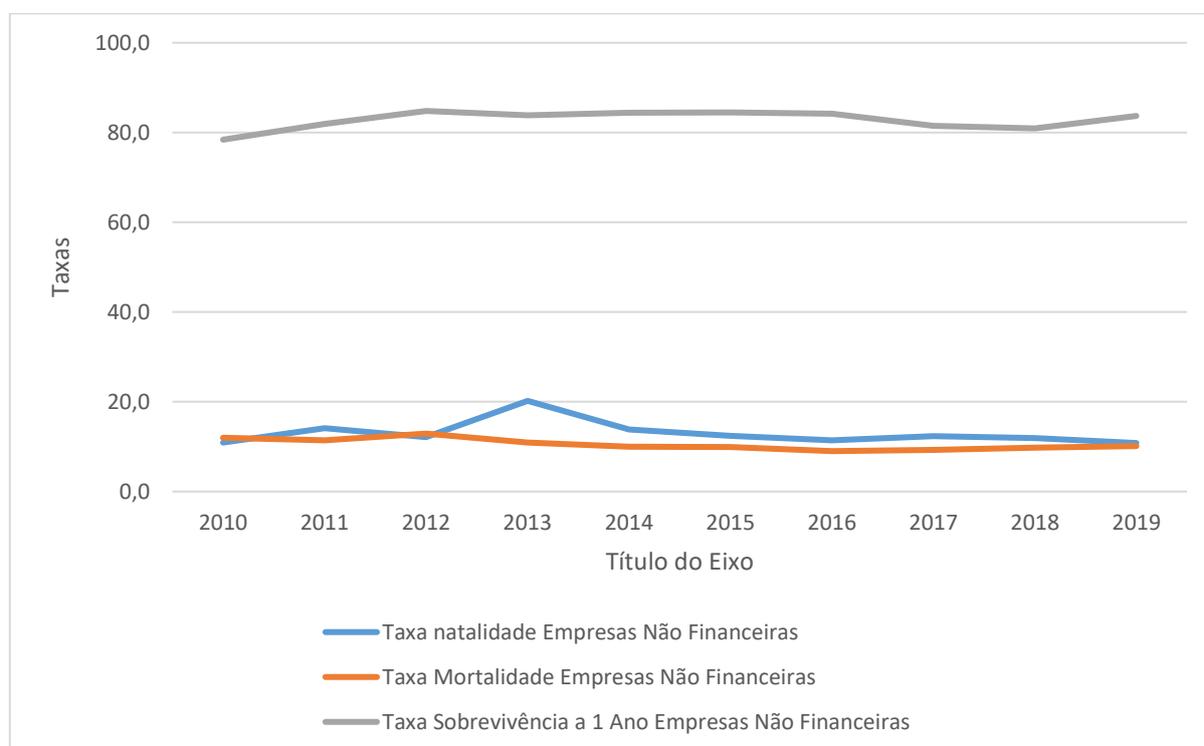
3.3.1. Caracterização da estrutura empresarial

Para melhor se conseguir compreender a realidade de um dado território, é necessário conhecer a sua estrutura empresarial, uma vez que são as empresas que criam empregos para as famílias, providenciando também o seu rendimento. Desta forma, de seguida, e relativamente à estrutura empresarial, irão ser analisadas as seguintes variáveis:

- Número de empresas da região;
- Taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a um ano das empresas;
- Setores de atividade mais relevantes em número de empresas e em volume de negócios.

O Município possuía 6.539 empresas ativas, no ano de 2019 (de acordo com os dados do INE), a operar nos diversos setores de atividade. Na figura seguinte destaca-se a evolução dos indicadores taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a um ano, das empresas não financeiras da região, no período entre 2009 e 2019 (data da última atualização disponível).

Figura 11 - Taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a 1 ano das empresas não financeiras | Felgueiras | 2009 a 2019



Fonte: INE, 2022

Cofinanciado por:

Considerando as definições de:

- Empresa morta - empresa que cessou atividade, e que após a dissolução de uma combinação de fatores de produção, não existem quaisquer outras empresas envolvidas no processo. Não se incluem as empresas que entram devido a fusão, cisão ou reestruturação de um conjunto de empresas, nem as empresas que apenas alteraram a sua atividade;
- Empresa nascida - empresa que resulta da criação de uma combinação de fatores de produção, desde que não existam outras empresas envolvidas neste acontecimento. Da mesma forma que no caso da definição anterior, não são consideradas as empresas que entram devido a fusão, cisão ou reestruturação de um conjunto de empresas, nem, de igual modo, as entradas devido a uma alteração da sua atividade;
- Sobrevivência das empresas - considerando-se aqui as empresas que continuam em atividade em termos de volume de negócios e/ou emprego em qualquer período do ano, ou se a unidade legal a que se encontra ligada tiver cessado a atividade, mas esta tenha sido retomada por uma ou mais unidades novas, criadas especificamente para utilizar fatores de produção dessa empresa;
- Taxa de natalidade das empresas - quociente entre o número de nascimentos reais e o número de empresas ativas no período de referência;
- Taxa de mortalidade das empresas - quociente entre o número de mortes reais e o número de empresas ativas no período de referência;
- Taxa de sobrevivência das empresas - quociente entre o número de empresas ativas no ano n , que tendo nascido em $n-t$, sobreviveram t anos, e o número de nascimentos reais, em $n-t$.⁹

A análise da figura anterior evidencia um pico na abertura de empresas no ano de 2013, que se explica com a aplicação do Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho, que alterou o quadro legislativo vigente, e que procurou responder às necessidades de simplificação e de agilização do processo de autorização das atividades pecuárias e de harmonização dos critérios de aplicação do REAP, revogando o Decreto-Lei n.º 214/2008¹⁰. Assim, neste ano, muitas pessoas que realizavam esta atividade de forma informal, passaram a operar com atividade aberta.

A figura que se segue evidencia, para o ano de 2019, a distribuição percentual de empresas que se encontravam com atividade aberta, em cada um dos setores de atividade.

⁹ De acordo com a metainformação do INE

¹⁰ <https://www.dgadr.gov.pt/reap>

Cofinanciado por:

Figura 12 - Distribuição das empresas por setor de atividade | Felgueiras | 2019



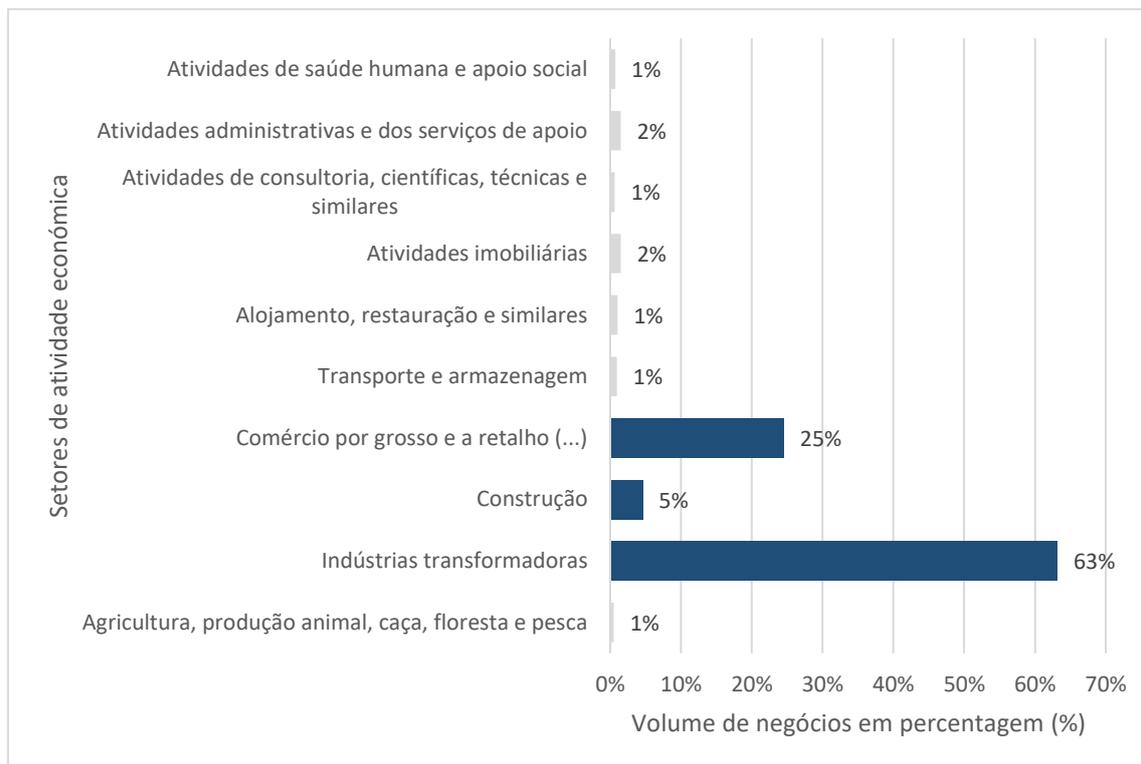
Fonte: Pordata, 2022

O setor de atividade que maior número de empresas agrega é o Comércio por grosso e a retalho (com 23% de representação, a que correspondem 1.476 empresas), seguido das Indústrias transformadoras (com 22% de representação; 1.448 empresas em atividade), e da Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (com 9% de representação, correspondendo a 571 empresas).

Quando se analisa o volume de negócios das empresas não financeiras, também no ano de 2019, constata-se que, no seu conjunto, o volume de negócios global da região ascendeu a 1.862.873 milhares de euros, sendo o setor de atividade com maior volume de negócios, as Indústrias transformadoras (com 63%, correspondendo a 1.176.212 milhares de euros), seguido do Comércio por grosso e a retalho (25%, correspondendo a 456.855 milhares de euros) e da Construção (5%, 85.731 milhares de euros). A figura seguinte evidencia a distribuição percentual do volume de faturação por cada setor de atividade, tendo sido omitidos os setores menos relevantes.

Cofinanciado por:

Figura 13 - Volume de negócios por setor de atividade | Felgueiras | 2019



Fonte: Pordata, 2022

É ainda de mencionar os seguintes indicadores relativos às empresas da região, para o ano de 2019¹¹:

- A densidade empresarial, que traduz o número médio de empresas por Km², é de 56,5 valor muito mais elevado do que o valor da região do Tâmega e Sousa (22,4), da região Norte (21,0) e de Portugal (14,3);
- A percentagem de empresas com menos de 10 pessoas ao serviço é de 91,5%, valor menos elevado (em duas décimas) do que o conjunto da região do Tâmega e Sousa (93,6%), do que o conjunto que integra a região Norte (95,6%) e da globalidade do território nacional (96,2%);
- O número médio de pessoas ao serviço por empresa é de 4,8, enquanto na região do Tâmega e Sousa é de 3,7, na região Norte e na totalidade do território nacional de 3,2;
- O indicador de concentração do volume de negócios nas quatro maiores empresas é de 7,0%, na região do Tâmega e Sousa é de 5,6% e na região Norte de 6,1%;
- O indicador de concentração do valor acrescentado bruto das quatro maiores empresas é de 4,6%, tendo a região do Tâmega e Sousa o mesmo valor e a região Norte 4,1%.

Estes indicadores traduzem a competitividade apresentada pela estrutura empresarial da região.

¹¹ Fonte: Pordata e INE

Cofinanciado por:

3.3.2. Atividade, emprego, desemprego e salários médios

Segundo o Global Gender Gap Report de 2021, documento elaborado pelo World Economic Forum (WEF)¹², a diferença entre os coletivos feminino e masculino, no que respeita à Participação Económica e Oportunidades, continua a ser a segunda maior apresentada por este índice. Apesar de, segundo a mesma fonte, 58% da lacuna entre estes dois coletivos se encontrar recuperada, estima-se que a supressão das diferenças demore aproximadamente 267,6 anos até ser totalmente suprimida.

Face a estes dados, existe ainda um longo caminho a percorrer para que se atinja uma sociedade mais igual e mais justa, pelo que se destaca a importância de se detetarem lacunas e de se intervir a um nível mais local. Não obstante a definição dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 ter permitido uma forte chamada de atenção e um alinhamento para objetivos mais globais, importa também avaliar e agir localmente.

Portugal tem feito grandes progressos no que respeita à evolução das mulheres no mercado de trabalho remunerado, no entanto, permanecem ainda algumas desigualdades, sendo necessário avaliar, para se poder intervir, de forma a reduzir e eliminar estas assimetrias.

De seguida apresentam-se alguns indicadores, para o município de Felgueiras que proporcionam uma visão mais rigorosa do território, nomeadamente, os seguintes:

- Desempregadas e desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual) por sexo;
- Pessoas em situação de desemprego involuntário por grupo etário;
- Beneficiárias e beneficiários do Rendimento Social de Inserção - RSI por sexo;
- Pessoal ao serviço das empresas por sexo;
- Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo;
- Empregadoras e empregadores por sexo;
- Ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, segundo o setor de atividade e o sexo;
- Diferencial do ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, segundo o setor de atividade e o sexo.

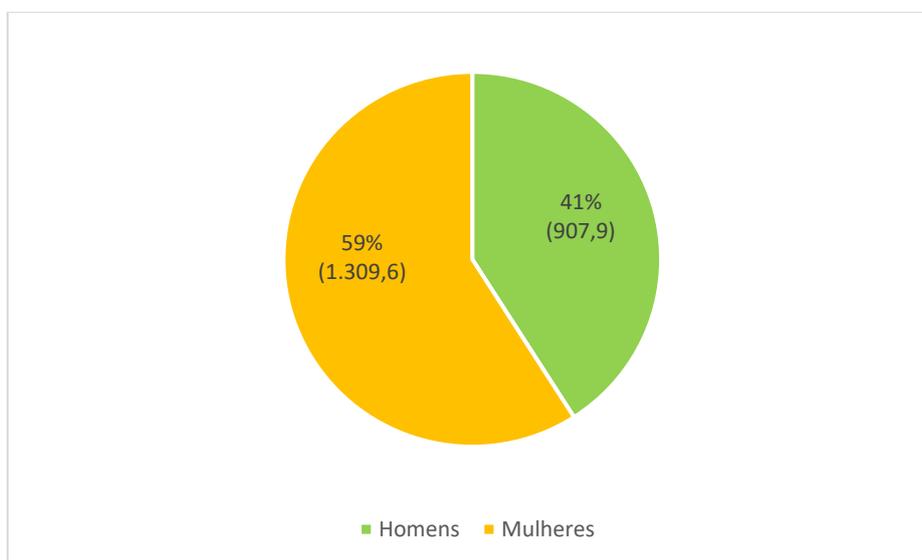
A figura seguinte evidencia a média anual das pessoas que se encontraram em situação de desemprego, e estavam efetivamente inscritas no centro de emprego, no município de Felgueiras, no ano de 2021. Assim, e em

¹² World Economic Forum, Global Gender Gap Report (2021)
Cofinanciado por:

termos médios, estiveram inscritos no centro de emprego (em situação de desemprego involuntário) 1.309,6 mulheres e 907,9 homens, a que correspondem, respetivamente, as percentagens de 59% e 41%.

Figura 14 - Desempregadas e desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual) |

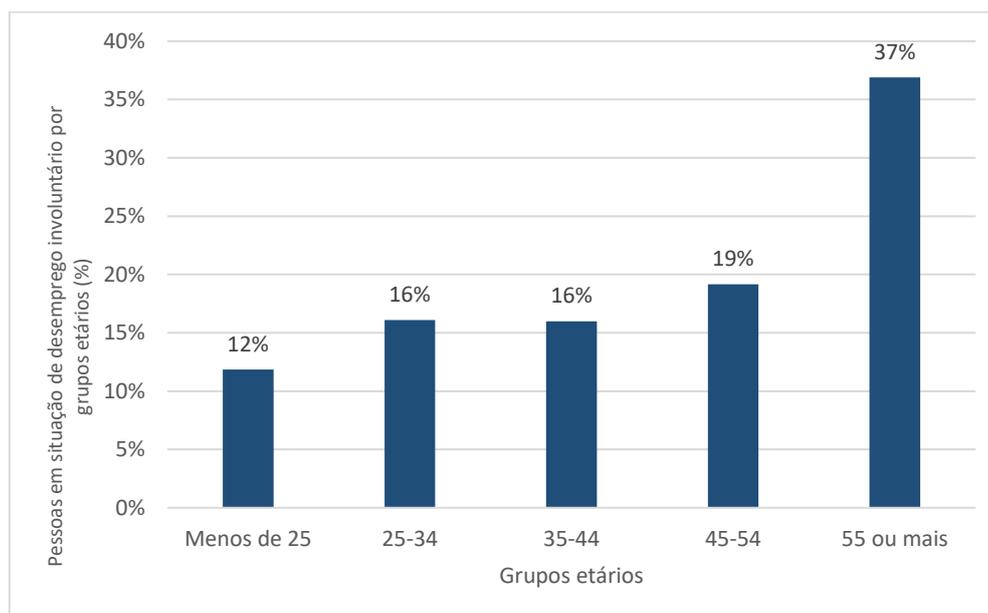
Felgueiras | 2021



Fonte: Pordata, 2022

A figura seguinte integra a informação sobre o número e a percentagem de pessoas em situação de desemprego involuntário, atendendo ao grupo etário a que pertencem.

Figura 15 - Pessoas em situação de desemprego involuntário por grupo etário | Felgueiras | 2021



Fonte: Pordata, 2022

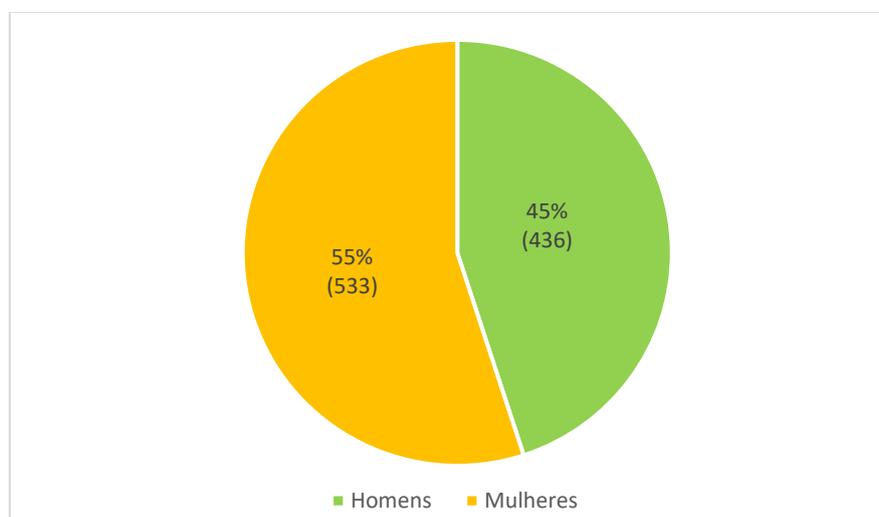
Cofinanciado por:

O grupo etário em que existem mais pessoas em situação de desemprego involuntário é o grupo que engloba as pessoas com idade a partir dos 55 anos, com 37% do total de desemprego registado, no ano de 2021, e a que corresponderam, em média, 818,1 indivíduos; a este grupo segue-se o que engloba os indivíduos entre os 45 e os 54 anos de idade, com 19%, correspondendo a 425,1 indivíduos, em termos médios. Esta situação é congruente com os dados da região do Tâmega e Sousa e Norte.

No ano de 2003 foi criado o Rendimento Social de Inserção (RSI), que constitui uma quantia monetária que a Segurança Social atribui mensalmente às famílias mais carenciadas para apoiar a sua subsistência e progressiva inserção na comunidade e no mercado de trabalho. De acordo com os dados do INE, no ano de 2020, em Felgueiras existiam 19,74% pessoas que beneficiavam deste apoio. Este valor é muito inferior quando comparamos com a região do Tâmega e Sousa (33,85%), da zona Norte (30,85%) e de Portugal (38,96%).

Quando se analisa a decomposição por sexo deste grupo de indivíduos, constata-se que existe um maior número de mulheres que usufruí do mesmo, do que homens. Esta proporção é de 55% para 45%, correspondendo a 533 mulheres, que no ano de 2020 se encontravam a usufruir deste benefício, face a 436 homens. Estas percentagens seguem a mesma tendência da região do Tâmega e Sousa, Norte e Portugal. Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte.

Figura 16 - Beneficiárias e beneficiários do RSI | Felgueiras | 2020

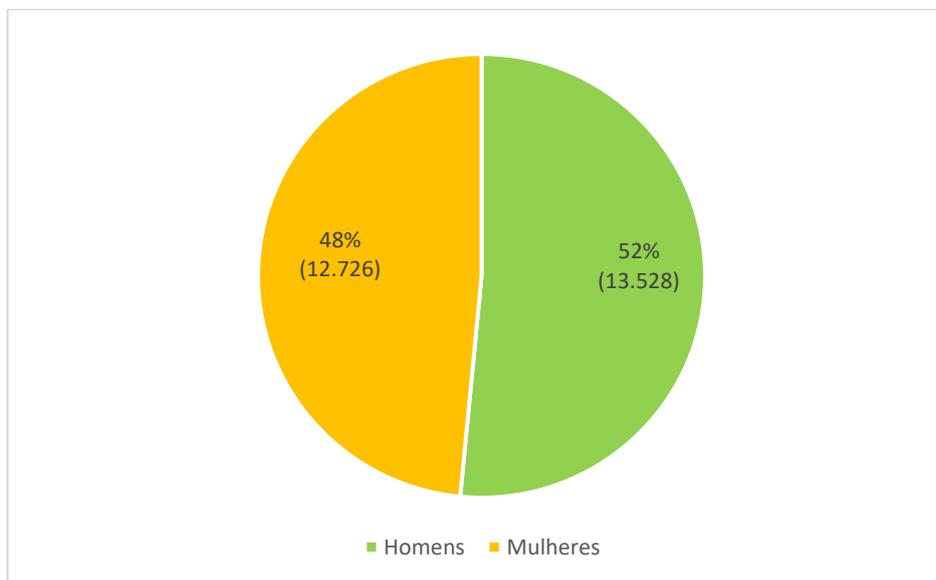


Fonte: INE, 2022

O Município de Felgueiras registava, em 2019 (última data com dados disponíveis), 26.254 pessoas a trabalhar ao serviço das empresas, das quais 12.726 eram trabalhadoras (correspondendo a 48%) e 13.528 eram trabalhadores (correspondendo a 52%). Por pessoas ao serviço da empresa compreendem-se as pessoas que

contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados/as, gerentes ou familiares não remunerados. Esta informação encontra-se na figura seguinte.

Figura 17 - Pessoal ao serviço das empresas por sexo | Felgueiras | 2019



Fonte: Pordata, 2022

A distribuição destas trabalhadoras e destes trabalhadores pode ser ainda desagregada pela sua situação na profissão, nomeadamente, se se trata de: empregador/a, membro ativo de cooperativa de produção, trabalhador/a familiar não remunerado e trabalhador/a por conta de outrem. Esta informação encontra-se descrita na tabela seguinte.

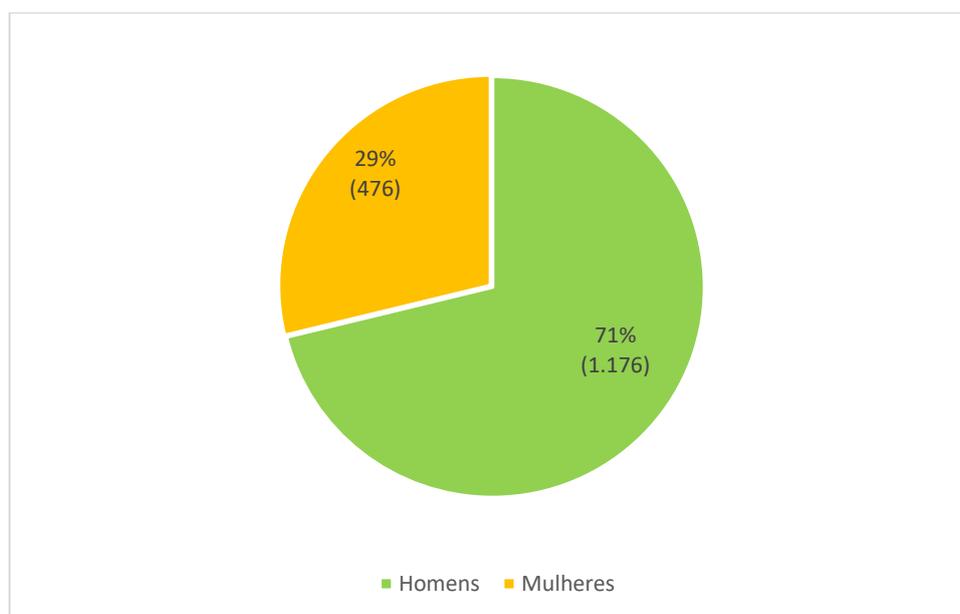
Tabela 8 - Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo | Felgueiras | 2019

Situação na profissão	Empregador/a	Trabalhador/a familiar não remunerado	Trabalhador/a por conta de outrem
Homens	1.176	...	12.352
Mulheres	476	3	12.247
Total	1.652	3	24.599

Fonte: Pordata, 2022

Os dados relativos aos trabalhadores familiares não remunerados do sexo masculino não são divulgados por questões de confidencialidade. Destaca-se que, se no caso das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem a diferença entre os dois coletivos não é significativa, tal não acontece no caso dos empregadores e empregadoras. Efetivamente, existiam, no ano de 2019, 476 mulheres empregadoras, correspondendo a apenas, aproximadamente 29% do total e 1.176 empregadores, ou seja, a 71%. Por se tratar de dados tão discrepantes, os mesmos podem ser visualizados na figura seguinte.

Figura 18 - Empregadores e empregadoras por sexo | Felgueiras | 2019



Fonte: Pordata, 2022

Após a análise da representação dos coletivos feminino e masculino em termos da sua representação na sua situação face ao emprego, de seguida, irá ser realizada uma análise à questão salarial entre trabalhadoras e trabalhadores, uma vez que este tipo de desigualdade continua presente em muitos setores de atividade, e de forma dependente de outros fatores como a idade, a escolaridade, o tipo de profissão, o estado civil, o número de filhos, entre outros fatores.

O gender pay gap resulta na diferença entre o ganho horário bruto médio entre mulheres e homens em termos percentuais face ao ganho bruto dos homens. Na média dos países que integram a União Europeia, existe um diferencial de 13,0 e, em Portugal, esse diferencial é de 11,4. Este indicador faculta informação sobre a disparidade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, em termos de rendimentos e medidas, tornando possível a comparação entre países.

Assim, e de acordo com os dados disponibilizados pela Pordata, a remuneração média mensal auferida pelas trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem das empresas, no Município de Felgueiras, é de 773,3 euros, enquanto na região do Tâmega e Sousa é de 764,6 euros, na região Norte de 924,5 euros e em Portugal de 1.001,5 euros. Quando desagregamos o ganho médio mensal por sexo, na região de Felgueiras, constatamos que esse valor é para os trabalhadores de 966,0 € e para as trabalhadoras de 810,8 €, a que corresponde um diferencial, favorável aos trabalhadores de 155,2 €.

Uma vez que os dados possibilitaram uma análise mais detalhada, embora relativa ao ano de 2019, a tabela seguinte evidencia os diferenciais de ganho médio mensal auferido entre trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, para uma desagregação de cinco setores de atividade económica.

Tabela 9 - Ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, por setores de atividade e o sexo
| Felgueiras | 2019

	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		Indústria, construção, energia e água		Indústrias transformadoras		Construção		Serviços	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	977,6	857,9	1.208,3	1.000,1	1.270,7	970,0	1.017,8	1.089,6	1.387,2	1 110,9
Norte	1 028,3	824,8	1.121,4	910,2	1.167,6	892,9	974,9	1.055,1	1.260,3	1.035,0
Tâmega e Sousa	768,9	729,0	920,7	779,4	930,2	770,5	894,0	903,5	1.011,1	902,1
Felgueiras	769,5	822,9	948,1	786,8	963,9	785,9	833,1	879,5	1.028,8	875,4

Fonte: Pordata, 2022; valores em euros

Pela análise da tabela, constata-se que no Município de Felgueiras, o ganho médio mensal dos trabalhadores é mais elevado do que o das trabalhadoras, nas atividades de Indústria, construção, energia e água, Indústrias transformadoras e no setor dos Serviços. Em termos médios, as trabalhadoras têm um ganho médio mensal mais elevado nas atividades de Agricultura, produção animal, silvicultura e pesca e Construção. No caso do setor da construção, os dados observados vão ao encontro dos dados da região do Tâmega e Sousa, Norte e Portugal, enquanto no setor da Agricultura os dados contrariam a tendência encontrada para a globalidade do território nacional, região Norte e região do Tâmega e Sousa.

3.4. Educação e formação

No que respeita à educação e formação, existem indicadores disponíveis para o ano de 2020, mas que, não se encontram com a desagregação pretendida. Esta informação foi emanada pelo INE, através da publicação anual da ficha de caracterização do município que, relativamente ao Município de Felgueiras, a última atualização data de novembro de 2021.

Tabela 10 - Indicadores de Educação | Felgueiras | 2020

Indicadores/Regiões	Município de Felgueiras	NUTS III	NUTS II	Portugal
Taxa bruta de pré-escolarização (%)	97,1	99,0	100,3	97,1
Taxa bruta de escolarização no ensino básico (%)	111,9	108,0	108,9	108,4
Taxa bruta de escolarização no ensino secundário (%)	115,8	103,8	122,0	122,9
Taxa de retenção e desistência no ensino básico regular (%)	0,8	0,7	1,2	2,2
Taxa de transição/conclusão no ensino secundário regular (%)	94,7	97,8	93,5	91,5

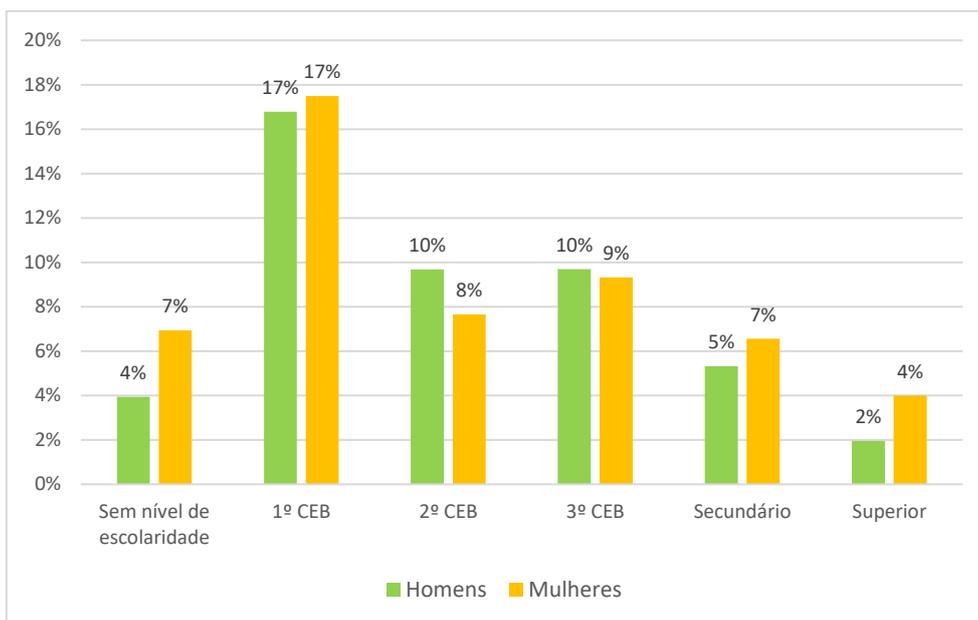
Fonte: INE - Ficha de caracterização do Município de Felgueiras, 2022

De acordo com este documento (ficha de caracterização do município) disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística, o Município de Felgueiras detinha em 2020, uma taxa bruta de pré-escolarização de 97,71, igual à da totalidade do território nacional. A taxa bruta de escolarização do ensino básico era de 111,9 (a de Portugal de 108,4) e a de retenção e desistência no ensino básico regular de 0,8 (inferior à de Portugal, que foi nesse mesmo ano de 2,2). A taxa bruta de escolarização corresponde à proporção da população residente que está a frequentar um grau de ensino, relativamente ao total da população residente do grupo etário correspondente às idades normais de frequência desse mesmo grau de ensino.

O conjunto de dados que permite caracterizar a escolaridade da totalidade da população é recolhido através do recenseamento da população, realizado de dez em dez anos, não se encontrando ainda disponíveis os dados para 2021, apenas para 2011. Desta forma, os dados que se apresentam de seguida referem-se ao ano de 2011 e evidenciam que nesse ano havia mais mulheres sem nenhum nível de escolaridade completo do que homens e mais mulheres com o 1º Ciclo do Ensino Básico completo, mas também maior número de mulheres com Ensino Secundário e com Ensino Superior completo do que homens, seguindo estes dados uma tendência semelhante ao padrão da região do Tâmega e Sousa, da região Norte e da globalidade do território nacional. O gráfico seguinte evidencia a escolaridade da população, para o ano de 2011, com desagregação por sexo.

Cofinanciado por:

Figura 19 - Escolaridade da população por sexo | Felgueiras | 2011



Fonte: Pordata, 2022

A plataforma Pordata publicou ainda a seguinte informação relativamente à educação:

- O número de alunas e de alunos inscritos nas escolas do Município de Felgueiras tem vindo a diminuir desde 2009; assim, em 2020 estavam inscritos 8.657 alunas e alunos, desde o ensino pré-escolar até ao ensino secundário; em 2019 esse número era de 8.864, e em 2009 de 13.868.
- Acompanhando esta tendência, também o número de escolas do 1º Ciclo do Ensino Básico do concelho tem vindo a diminuir; registando um decréscimo de 31% entre 2009 e 2020, a que corresponde uma diminuição de 42 para 29 escolas.
- Relativamente ao abandono escolar, a percentagem de alunas e de alunos do Ensino Secundário que não transitaram de ano, ou que desistiram de estudar, diminuiu em 9,8% em 2018, para 9,1% em 2019.
- No que respeita às trabalhadoras e aos trabalhadores por conta de outrem, a sua média do número de anos de habilitação escolar, aumentou de 6,9 em 2009, para 8,5 em 2019.
- No ano de 2020, 24% das crianças recém-nascidas do município tinham mães com ensino superior, a que corresponde um aumento de 13 pontos percentuais face a 2009, mas a uma redução de 4 pontos percentuais face a 2019.

No que respeita ao número de alunas e de alunos inscritos por nível de escolaridade, e de acordo com os dados da Pordata, a sua distribuição, para o ano de 2020, pode ser observada na figura seguinte.

Cofinanciado por:

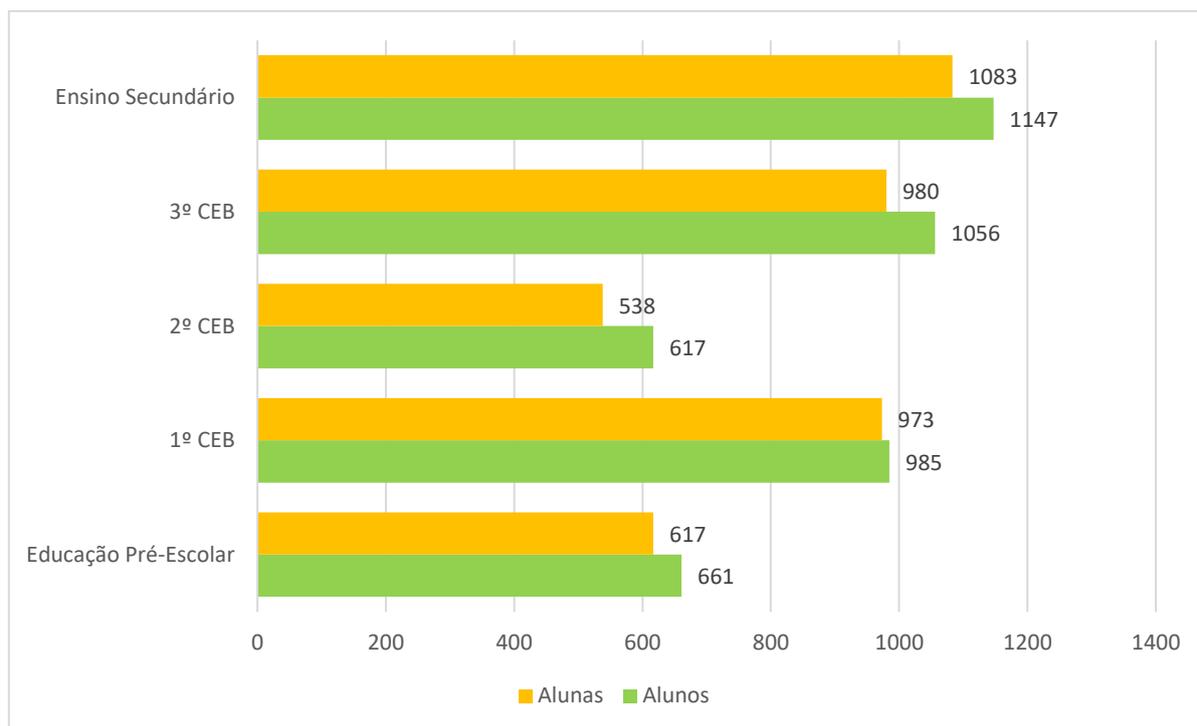


PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundos Social Europeu

Figura 20 - Alunas e alunos inscritos por nível de escolaridade | Felgueiras | 2020



Fonte: Pordata, 2022

O Concelho de Felgueiras dispõe de cinco agrupamentos de escolas, de uma escola secundária não agrupada e de uma escola profissional:

- Agrupamento de Escolas da Lixa;
- Agrupamento de Escolas Dr. Machado de Matos;
- Agrupamento de Escolas de Airões;
- Agrupamento de Escolas de Idães;
- Agrupamento de Escolas D. Manuel de Faria e Sousa;
- Escola Secundária de Felgueiras;
- Escola Profissional de Felgueiras.

As áreas de formação disponibilizadas pelas escolas ou agrupamentos de escolas são as seguintes:

- Ciências e Tecnologia;
- Ciências Económicas;
- Línguas e Humanidades;
- Artes Visuais;
- Cursos Profissionais;

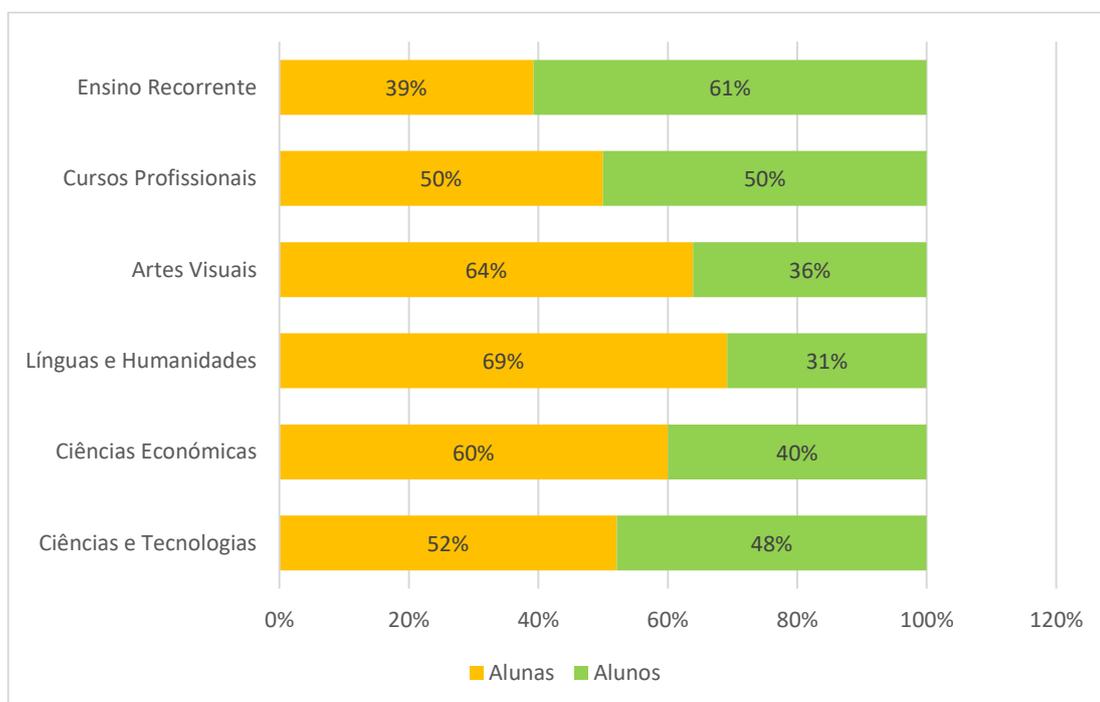
Cofinanciado por:

- Ensino recorrente (apenas oferta do Agrupamento de Escolas da Lixa).

No ano de 2022, na totalidade das escolas encontram-se matriculados no ensino secundário e/ou ensino recorrente 1.118 estudantes, dos quais 639 são alunas e 479 são alunos.

Relativamente à repartição das/dos estudantes por área de estudo, a figura seguinte evidencia essa repartição, para a totalidade das escolas, sendo possível observar uma assimetria, essencialmente, no caso da área das Línguas e Humanidades, escolhida por 69% das alunas e apenas por 31% dos alunos, continuando esta área a seguir uma tendência de predominância feminina e das Artes Visuais, frequentada por 64% de alunas e 36% de alunos. Destaca-se, no entanto, a prevalência das alunas, ainda que por uma diferença percentual reduzida, no caso da frequência de cursos no âmbito das Ciências e Tecnologias, que reforça o importante e necessário posicionamento das mulheres nas áreas STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*).

Figura 21 - Distribuição das/os estudantes do ensino secundário por área de estudo por sexo | Felgueiras | 2022

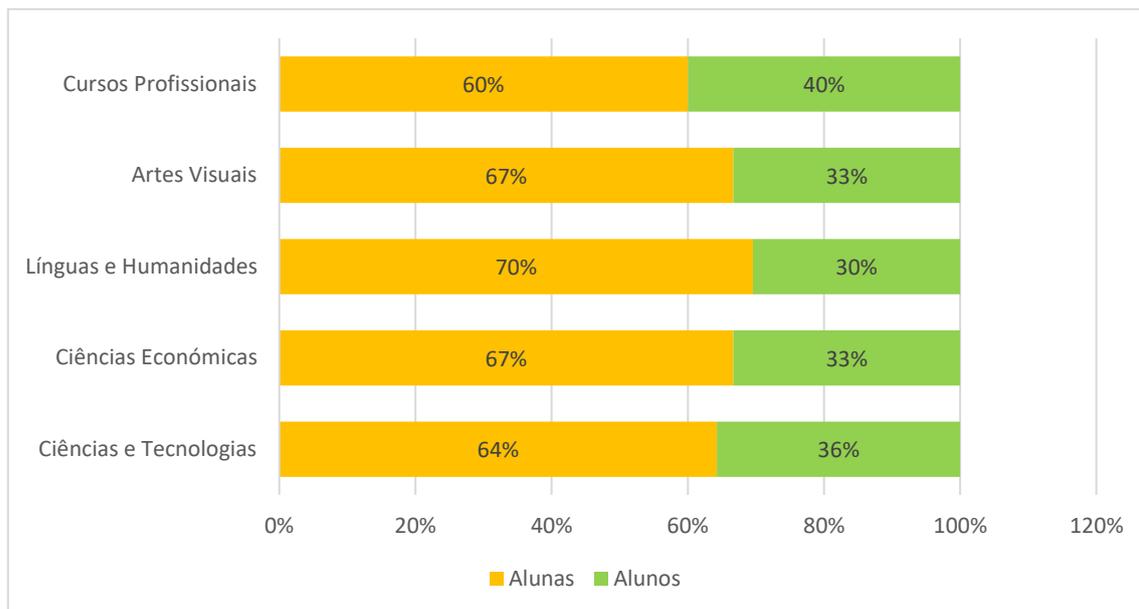


Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Quando se analisa a composição dos quadros de mérito em cada uma das áreas de estudo conclui-se que, em termos percentuais, com a exceção da área de Línguas e Humanidades, a percentagem de alunas que acede ao quadro de mérito é maior do que a percentagem de alunos, comparativamente à proporção de estudantes (com desagregação por sexo) inscritas e inscritos em cada uma das áreas. Esta informação pode ser visualizada na figura que se segue.

Cofinanciado por:

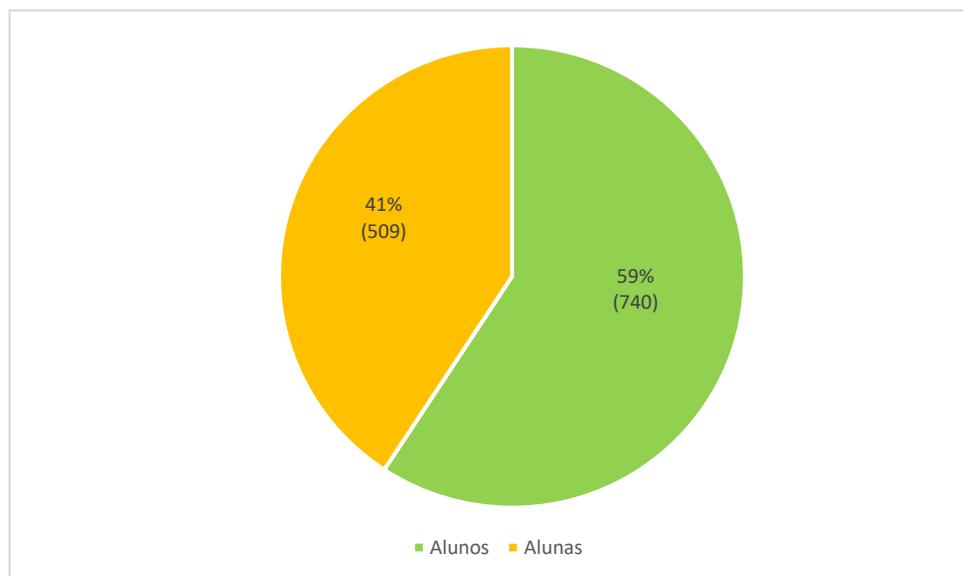
Figura 22 - Distribuição das/os estudantes que se encontram no quadro de mérito por área de estudo e por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Não foram encontradas alunas ou alunos matriculados no ensino universitário, uma vez que na região não existe essa oferta na região. Quanto ao número de alunas e de alunos matriculados no ensino politécnico, o mesmo ascende a 1.249, com uma distribuição de 59% (740 alunos) para os alunos e de 41% para as alunas (509 alunas), tal como se evidencia na figura seguinte.

Figura 23 - Estudantes matriculadas/os no ensino superior politécnico, por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras/ESTG-IPP, 2022

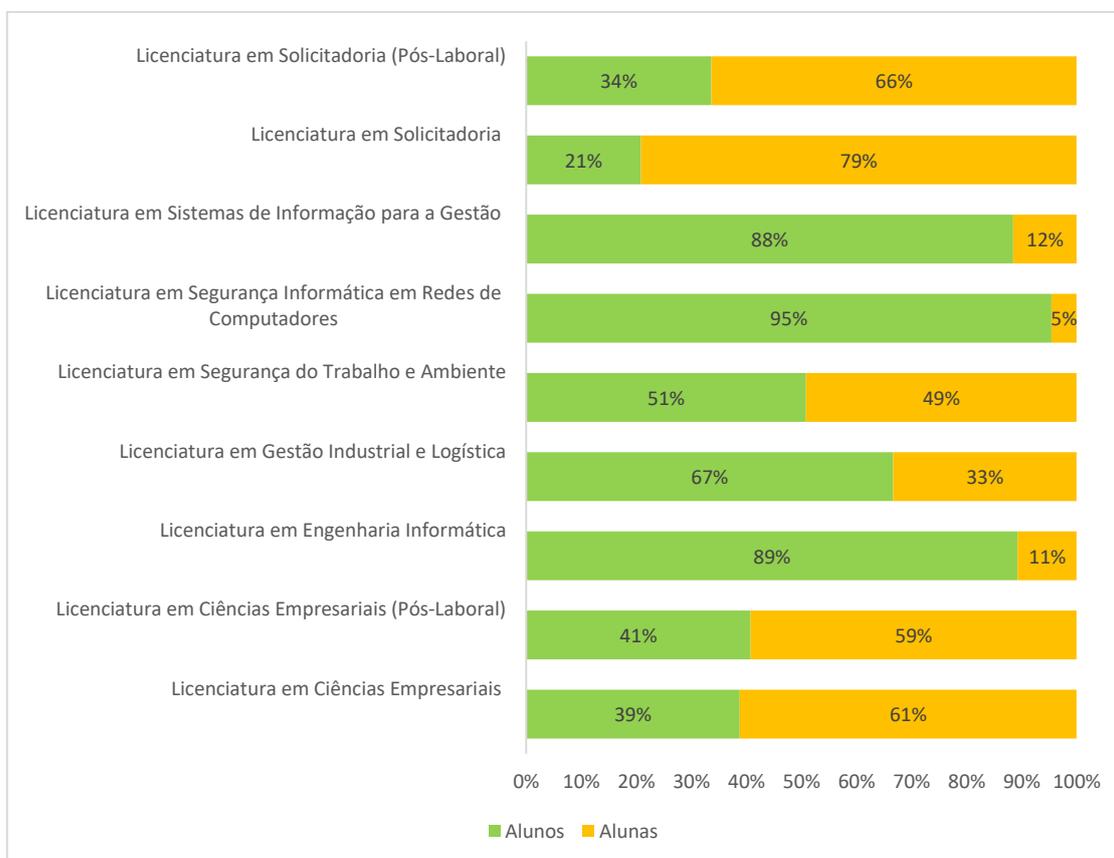
Cofinanciado por:

Em termos de oferta formativa, a Escola Superior de Tecnologia e Gestão Do Instituto Politécnico do Porto, dispõe de 9 licenciaturas, duas delas a funcionar em regime pós-laboral, e que são as seguintes:

- Licenciatura em Ciências Empresariais;
- Licenciatura em Ciências Empresariais (Pós-Laboral);
- Licenciatura em Engenharia Informática;
- Licenciatura em Gestão Industrial e Logística;
- Licenciatura em Segurança do Trabalho e Ambiente
- Licenciatura em Segurança Informática em Redes de Computadores;
- Licenciatura em Sistemas de Informação para a Gestão;
- Licenciatura em Solicitadoria;
- Licenciatura em Solicitadoria (Pós-Laboral).

A repartição das/os estudantes pelos diversos cursos revela assimetrias congruentes com os papéis atribuídos aos coletivos masculino e feminino, assim como uma menos inclinação das mulheres para as áreas STEM, tal como se pode observar no gráfico seguinte.

Figura 24 - Estudantes matriculadas/os no ensino superior politécnico, por curso e por sexo | Felgueiras | 2022



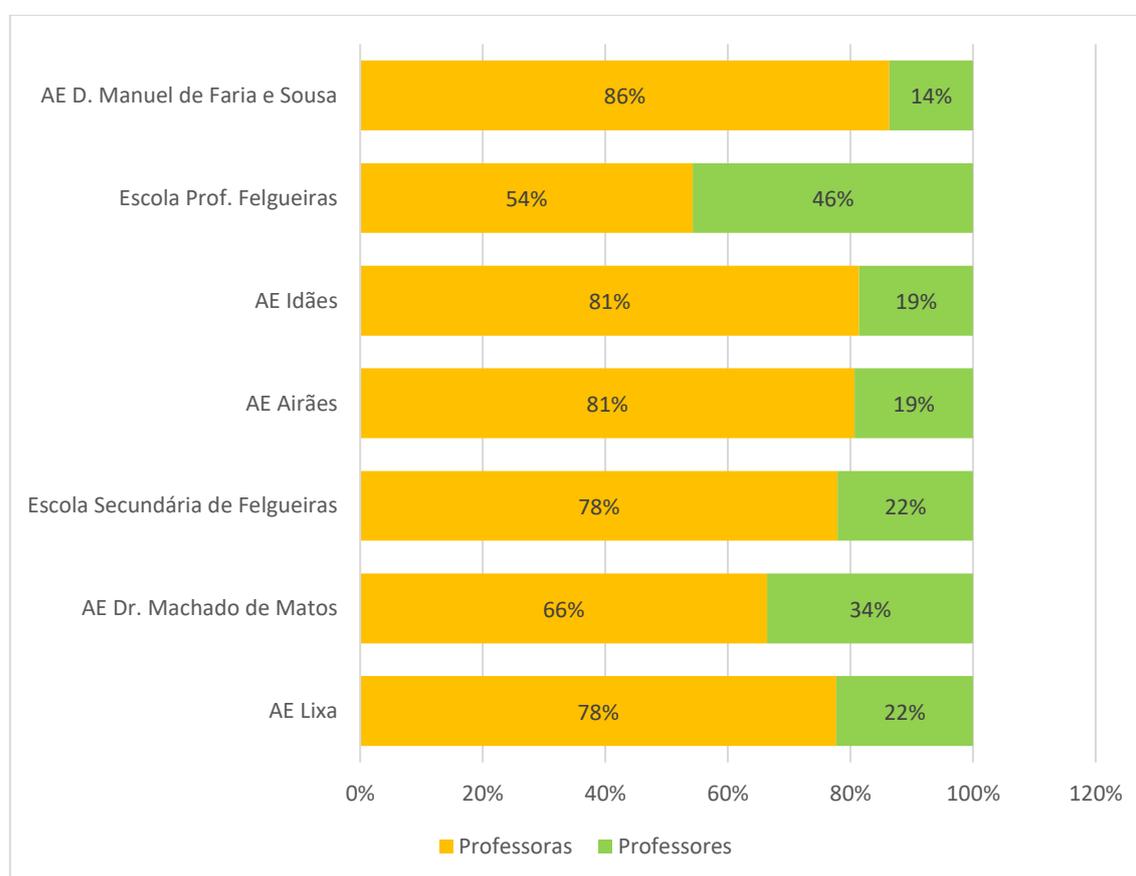
Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras/ESTG-IPP, 2022

Cofinanciado por:

Tal como se pode ver na figura anterior, existe uma maior concentração de estudantes do sexo masculino nas licenciaturas em Segurança Informática em Redes de Computadores (95%), Engenharia Informática (89%), Sistemas de Informação para a Gestão (88%), e também em Gestão Industrial e Logística (67%). Por outro lado, é bastante óbvia a concentração de estudantes do sexo feminino nas licenciaturas em Solicitadoria (79%), Solicitadoria – Pós-Laboral (66%) e Ciências Empresariais (61%).

No que respeita ao corpo docente, do Ensino Básico e Secundário, das seis escolas não agrupadas e/ou agrupamentos de escolas, e também da escola profissional, o número total de docentes ascende a 878, sendo maioritariamente composto por professoras, 77% (que correspondem a 678 docentes do sexo feminino), e apenas 23% de professores (que correspondem a 200 docentes do sexo masculino), tal como mostra a figura seguinte.

Figura 25 - Composição do corpo docente do Ensino Básico e Secundário, por sexo | Felgueiras | 2022



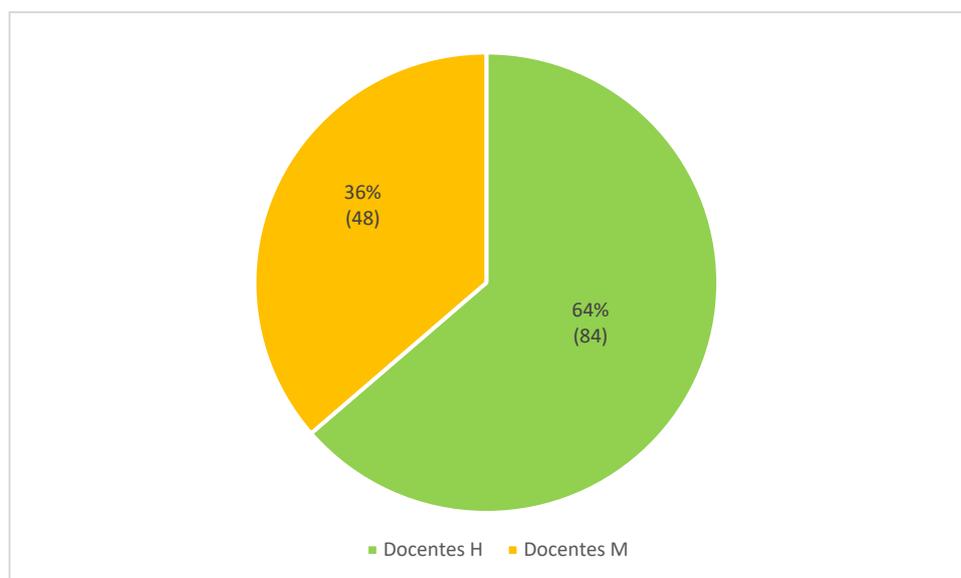
Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Quando se procede à análise do corpo docente que leciona no Ensino Politécnico, na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico do Porto, observa-se que o mesmo é composto por uma percentagem muito mais elevada de docentes do sexo masculino (contrariamente à situação anterior mencionada para o Ensino Básico e Secundário). Assim, na ESTG-Felgueiras do IPP existem, no ano de 2022, um

Cofinanciado por:

total de 132 docentes a lecionar, dos quais 84 (correspondendo a 64%) são do sexo masculino e 48 (correspondendo a 36%) são do sexo feminino. Esta discrepância é muito comum quando se procede à análise do corpo docente do Ensino Básico e Secundário (maioritariamente composto por mulheres) e do Ensino Politécnico e Superior (maioritariamente composto por homens). Os dados relativos aos docentes que lecionam na ESTG do IPP encontram-se na figura seguinte.

Figura 26 – Composição do corpo docente do Ensino Politécnico (ESTG-IPP-Felgueiras), por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras/ESTG-IPP, 2022

3.5. Prática desportiva

Uma das formas possíveis de se analisar a prática desportiva está diretamente relacionada com o facto de se tratar de uma prática com carácter espontâneo ou, pelo contrário, de forma mais organizada. A prática desportiva no Município irá ser analisada em duas vertentes distintas: o associativismo desportivo e o desporto escolar.

Em termos de associativismo desportivo, no Município, foram identificadas as seguintes modalidades:

- Andebol;
- Automobilismo;
- Atletismo;
- Sport Kempo;
- Boccia;
- Natação artística;
- Pólo Aquático;
- Karaté;
- Prática Desportiva;
- Hipismo;

Cofinanciado por:

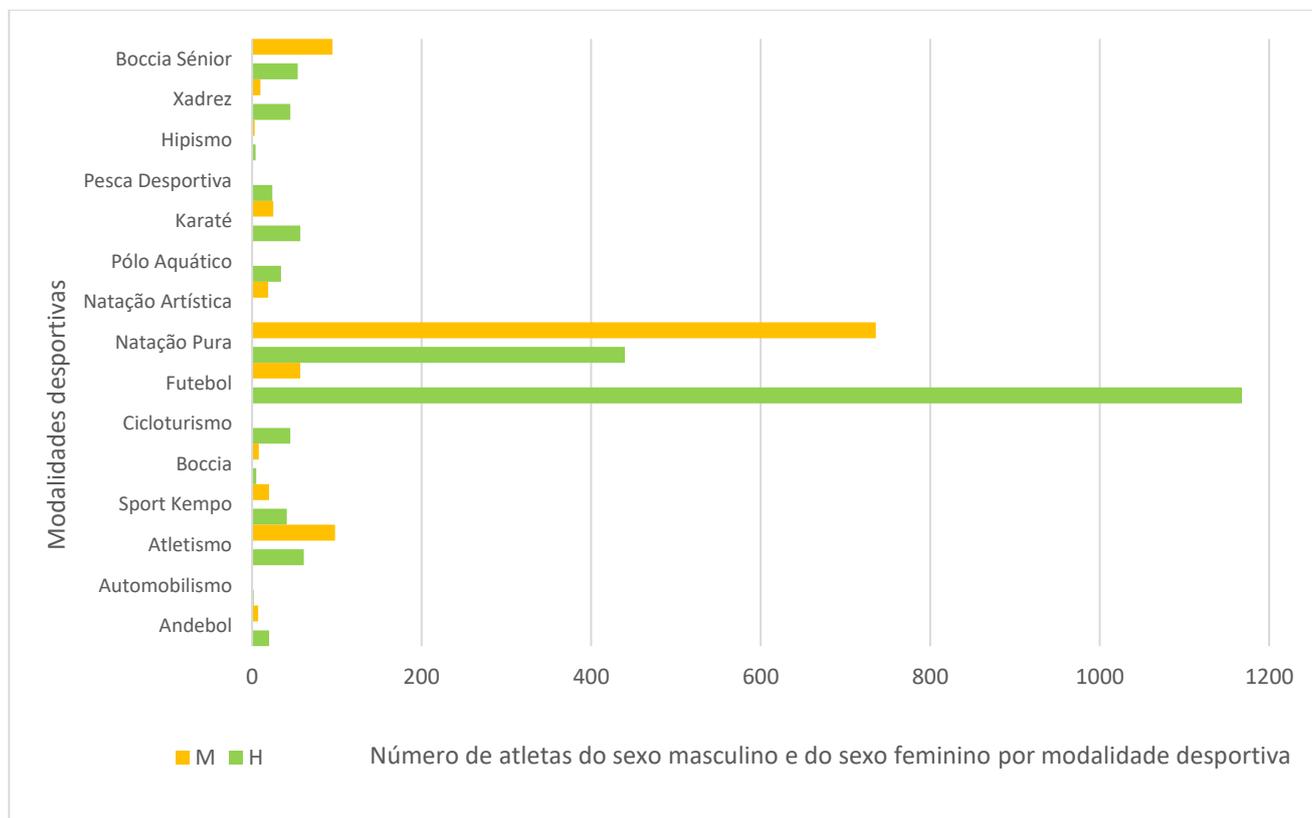
- Cicloturismo;
- Futebol;
- Natação Pura;
- Xadrez;
- Boccia Sénior.

Relativamente a estas modalidades, as variáveis em análise, uma vez que os dados permitem, são as seguintes:

- Treinadores;
- Prémios;
- Atletas;
- Dirigentes.

Primeiramente, quando se procede a uma análise por modalidade, constata-se que a maioria das modalidades são masculinizadas, à exceção da Boccia Sénior, Natação Pura e Atletismo. Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte, que fornece um panorama geral da distribuição de atletas de cada um dos sexos por cada uma das modalidades.

Figura 27 - Distribuição dos/as atletas por modalidade desportiva e por sexo | Felgueiras | 2021



Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações, 2022

O panorama encontrado nas diversas modalidades é o que se encontra evidenciado na tabela seguinte, em que se encontram assinaladas as variáveis masculinizadas e feminizadas. Numa primeira análise, constata-se que o número de atletas do sexo masculino (1.998 atletas do sexo masculino, correspondendo a 65%) quase duplica o número de atletas do sexo feminino (1.080 do sexo feminino, correspondendo a 35%).

Cofinanciado por:

Tabela 11 - Associativismo e modalidades desportivas por sexo | Felgueiras | 2021

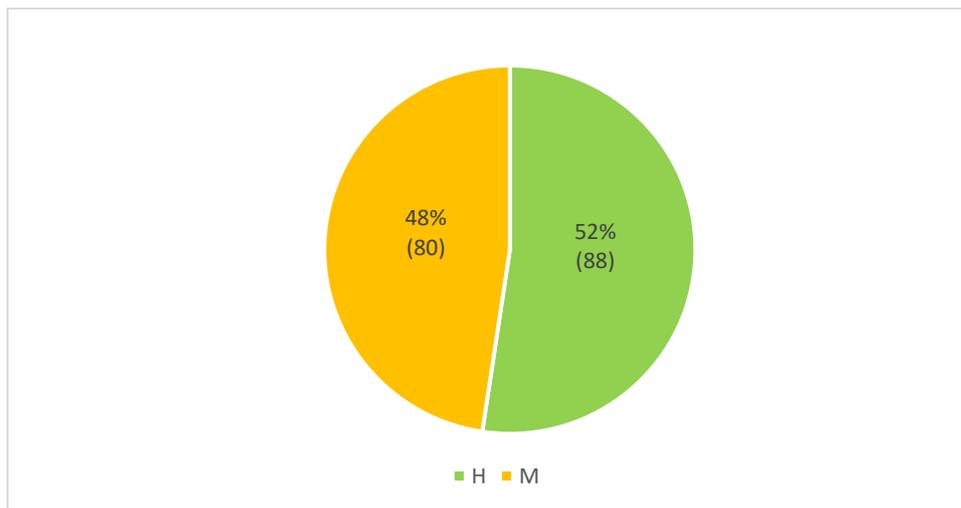
Modalidades	Treinadores		Prémios		Atletas				Dirigentes	
	M	F	M	F	M>18	M<18	F>18	F<18	M	F
Andebol	2	1				20		7		1
Automobilismo			1		2					
NBA	2	1	14	6	7	17	4	26	1	
UD Várzea	1	2	13	21	6	9	3	14	1	
NAI - Atletismo		1		1	1		2	2	1	
Centro Marcha e Corrida		1			21			47		
Atletismo	3	5	27	28	35	26	56	42	3	0
NAI - Kempo	1	1	2	4	10	14	2	2		
Kempo Legends	1		1		11	6	10	6	1	
Sport Kempo	2	1	3	4	21	20	12	8	1	0
Boccia		1		2	5		6	2	1	
S. Cicloturistas Felgueiras	1				16				1	
Airões Pedalar Ass.	1				29				1	
Cicloturismo	2	0	0	0	45	0	0	0	2	0
ACRCD Varziela	3	1			22	41		5	1	
Airões FC	1				22				1	
ADVárzea FC	5	2			28	259		18	1	
CRP Barrosas	4				22	135			1	
FC Felgueiras 1932	8	2	1		56	135	17	10	1	
FC Lagares	5				23	110			1	
FC Lixa	5				83	54				1
GD Pinheiro	3				27				1	
UD Torrados	2				25		7		1	
Futebol Popular	5				126				5	
Futebol	41	5	1	0	434	734	24	33	13	1
Portugal a Nadar	11	4			134	257	446	257		1
FOCA - Natação Pura	3		53	42	13	36	9	24	1	
Natação Pura	14	4	53	42	147	293	455	281	1	1
Natação Artística		2		3			1	18	1	
Pólo Aquático	2		1		14	20		1	1	
Associação Kokusai Karaté	1				10	18	4	8	1	
AKF	3	1			14	15	6	7	1	
Karaté	4	1	0	0	24	33	10	15	2	0
Pesca Desportiva	1			1	24		1		1	
Hipismo			2		2	2	1	2	1	
Xadrez	1		1		8	37	1	9		
Boccia Sénior		1			54		95			
Total	72	21	88	80	813	1185	662	418	27	3

Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações, 2022

Cofinanciado por:

Quando se procede à análise dos prémios recebidos, em termos absolutos, constata-se que existiram na totalidade 168 prémios recebidos, no ano de 2021, dos quais 80 foram obtidos por atletas do sexo feminino, correspondendo a 48%; e 88 recebidos por atletas do sexo masculino, correspondendo a 52%, não existindo, portanto, uma discrepância significativa entre os dois coletivos em termos absolutos.

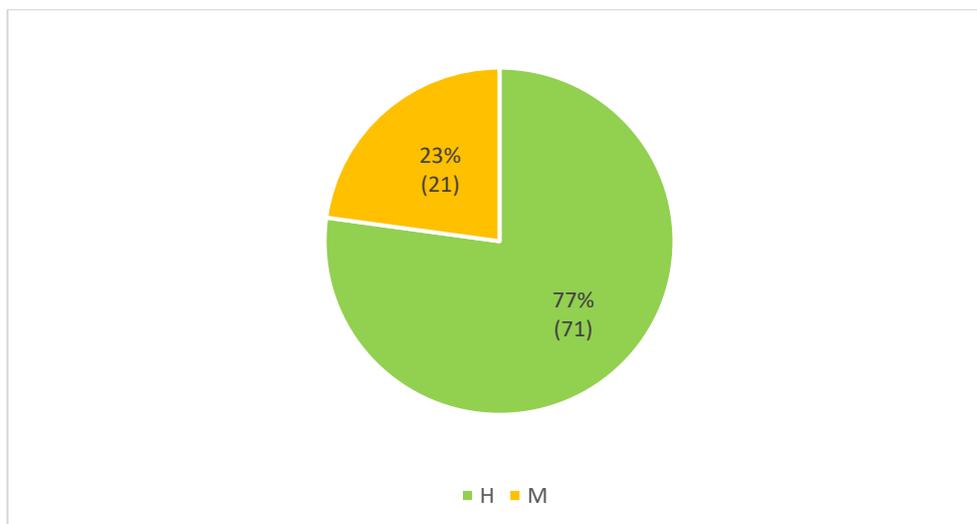
Figura 28 - Distribuição dos prémios recebidos pelas atletas e pelos atletas | Felgueiras | 2021



Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações, 2022

Relativamente à distribuição dos treinadores por sexo, foram encontradas diferenças significativas entre os dois coletivos, uma vez que existem 71 treinadores, que correspondem a 77% e apenas 21 treinadoras, que correspondem a 23% do total. Esta informação pode ser visualizada na tabela seguinte.

Figura 29 - Distribuição das treinadoras e dos treinadores | Felgueiras | 2021

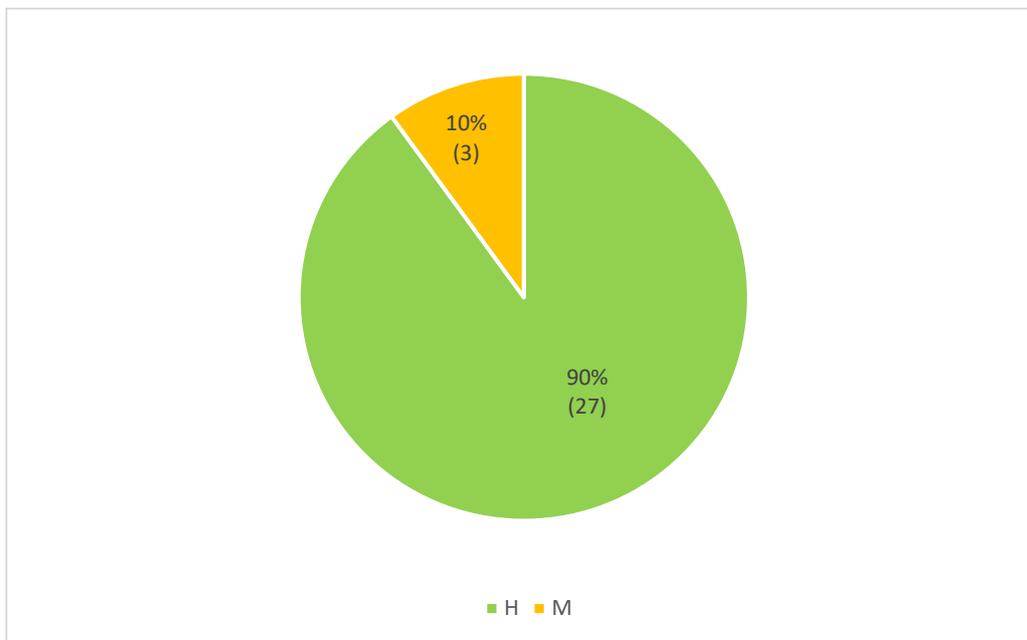


Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações, 2022

Cofinanciado por:

No que respeita à distribuição das dirigentes e dos dirigentes dos clubes e associações desportivas, evidencia-se uma grande assimetria, uma vez que o sexo masculino representa 90% dos dirigentes (27 homens) e o sexo feminino representa apenas 10% (apenas 3 mulheres). Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte, que ilustra esta assimetria.

Figura 30 - Distribuição das dirigentes e dos dirigentes dos clubes e associações desportivas | Felgueiras | 2021



Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações, 2022

No que respeita ao desporto escolar, e de acordo com a oferta de cada um dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, são praticadas as seguintes modalidades desportivas:

- Atletismo;
- Boccia;
- Futsal;
- Ténis de mesa;
- Badminton;
- Natação adaptada;
- Ténis;
- Patinagem;
- Atividades rítmicas expressivas;
- Voleibol;
- Natação;
- Xadrez;
- Hóquei em campo;
- Escola ativa;
- Desporto sobre rodas

A distribuição das/dos desportistas praticantes de cada uma das modalidades, com desagregação por sexo, pode ser visualizada na figura seguinte. Os dados disponibilizados evidenciam que as seguintes modalidades são

Cofinanciado por:

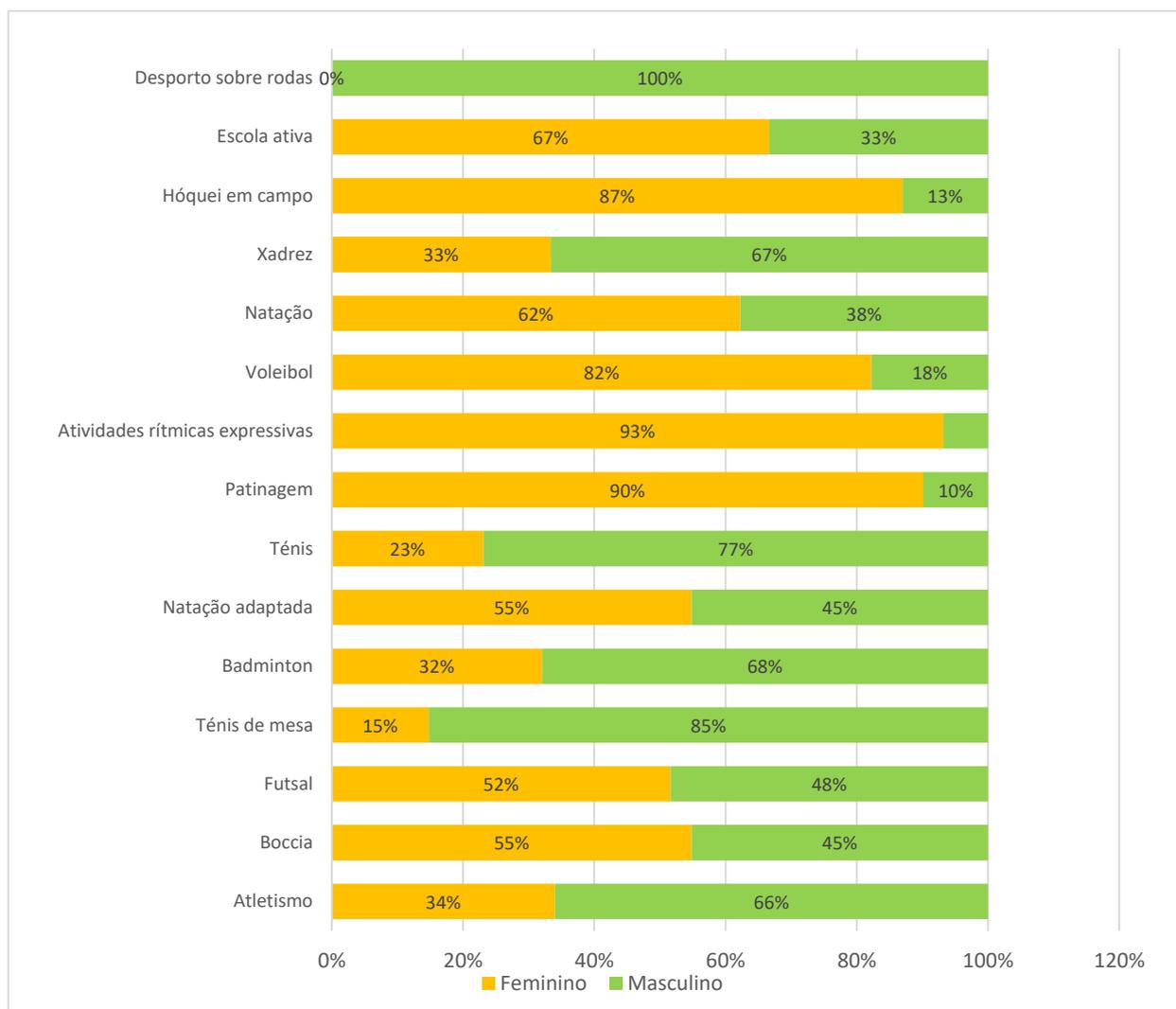
exclusiva ou maioritariamente, praticadas por raparigas (considerou-se uma distribuição percentual superior a 60%):

- Escola ativa;
- Hóquei em campo;
- Natação;
- Voleibol;
- Atividades rítmicas expressivas;
- Patinagem.

E as seguintes modalidades são maioritariamente frequentadas por rapazes:

- Desporto sobre rodas (apenas frequentada por atletas do sexo masculino);
- Xadrez;
- Ténis;
- Badminton;
- Ténis de mesa;
- Atletismo.

Figura 31 - Praticantes de desporto escolar por modalidade e por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

3.6. Parceiros sociais, regimes de trabalho, valências e utentes

Relativamente à rede de parceiros sociais e para esta análise foram consideradas as seguintes instituições, 12 no total:

- Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Felgueiras;
- Lar de Santa Quitéria;
- Centro Social de Airões;
- Centro Social de Santão;
- Centro Social Pedra Maria;
- Casa do Povo da Lixa;
- Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras;
- Associação de Margaride;
- Associação da Várzea;
- ADIB;
- Centro Social de Moure;
- Lar Maria Viana;
- Cercifel.

A distribuição das valências, do regime de trabalho e do número de trabalhadoras e de trabalhadores, à data da recolha de dados, descreve-se na tabela seguinte:

Tabela 12 - Parceiros Sociais, regimes de trabalho, N.º de pessoas ao serviço e valências | Felgueiras | 2022

Instituição	Regime/s de trabalho	N.º de pessoas ao serviço	Valências	
			Lar	SAD
Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Felgueiras	Normal com o devido descanso	5		X
Lar de Santa Quitéria *	1 semana de trabalho e 1 de descanso; Teletrabalho	18 ao serviço+ 2 ausentes por baixa médica + 3 ausentes por gozo de férias	X	
Centro Social de Airões	Normal com o devido descanso; 1 semana de trabalho e 1 de descanso; Teletrabalho	18 ao serviço + 2 em casa por assistência aos filhos+ 14 em casa por encerramento das valências da infância	X	X
Centro Social de Santão	Normal com o devido descanso	7		X
Centro Social Pedra Maria	Normal com o devido descanso; 1 semana de trabalho e 1 de descanso; 2 semanas de trabalho e 1 de descanso; Teletrabalho	6 ao serviço + 2 ausentes por baixa médica + 2 ausentes por encerramento das valências da infância		X
Casa do Povo da Lixa	Normal com o devido descanso; 1 semana de trabalho e 1 de descanso; Teletrabalho	23	X	X
Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras	Normal com o devido descanso; 3 dias trabalho e 3 dias descanso; Teletrabalho	37	X	X

Cofinanciado por:

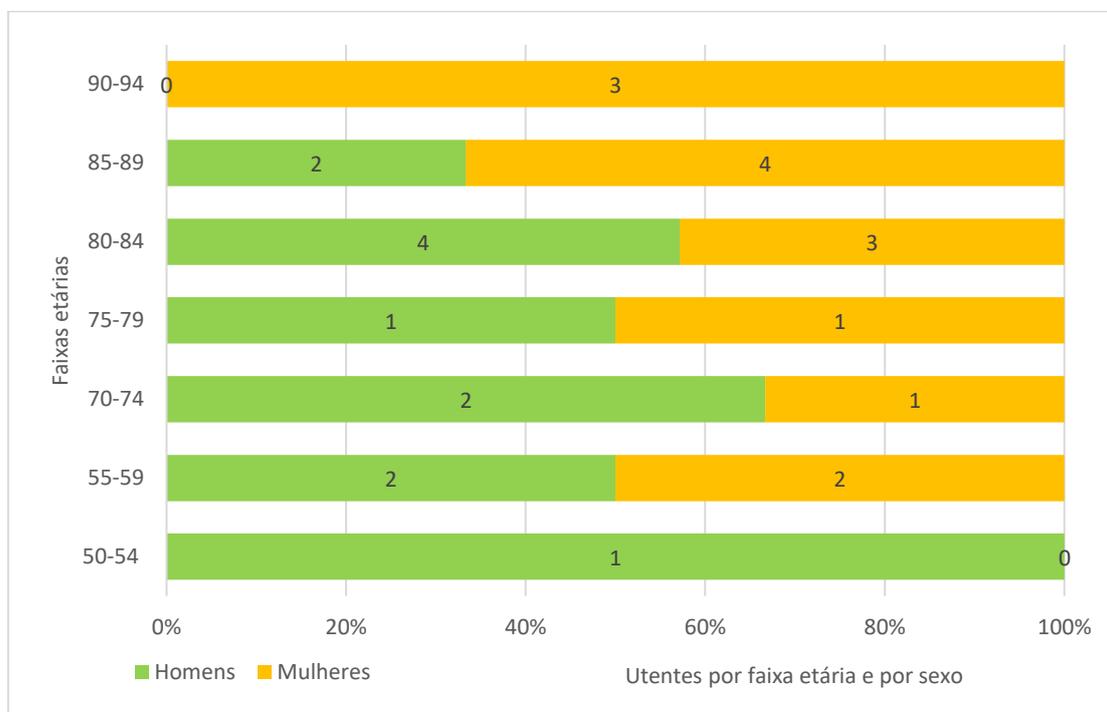
Instituição	Regime/s de trabalho	N.º de pessoas ao serviço	Valências	
			Lar	SAD
Associação de Margaride	Normal com o devido descanso	2		X
Associação de Várzea	Normal com o devido descanso	4		X
ADIB	Normal com o devido descanso; Teletrabalho	55 ao serviço + 4 em casa por assistência aos filhos + 1 em casa por isolamento profilático + 3 em casa por baixa médica	X	X
Centro Social de Moure	Normal com o devido descanso; 1 semana de trabalho e 1 de descanso;	42	X	X
Lar Maria Viana	Lar de meninas e jovens adultas			

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Nota: * No Lar de Santa Quitéria, para além dos utentes da instituição, residem no local oito padres e uma senhora.

A distribuição das/os utentes por sexo e faixa etária que frequentam cada uma das instituições descreve-se nos gráficos seguintes:

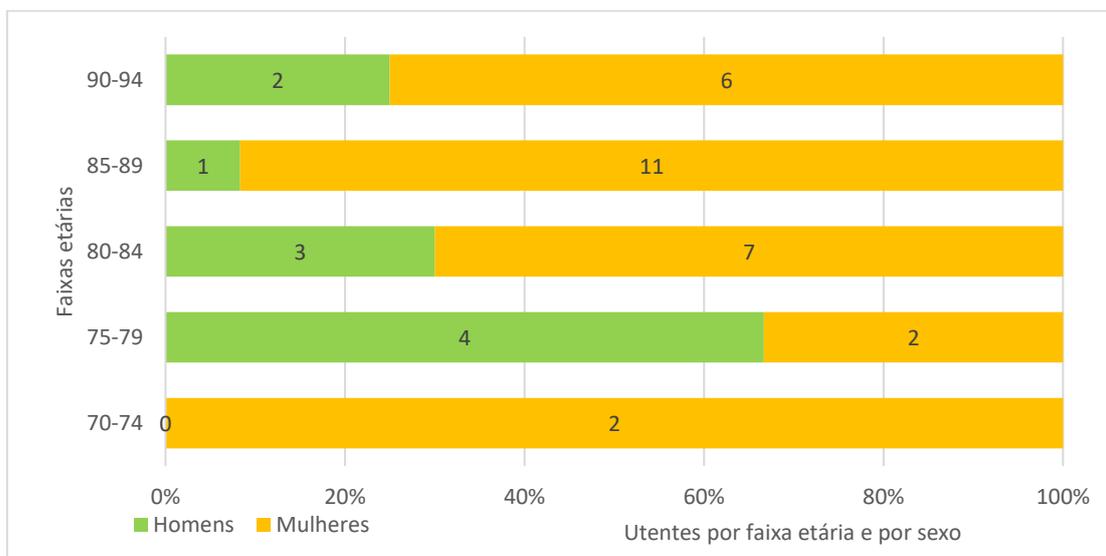
Figura 32 - Cruz Vermelha Portuguesa – Delegação de Felgueiras | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

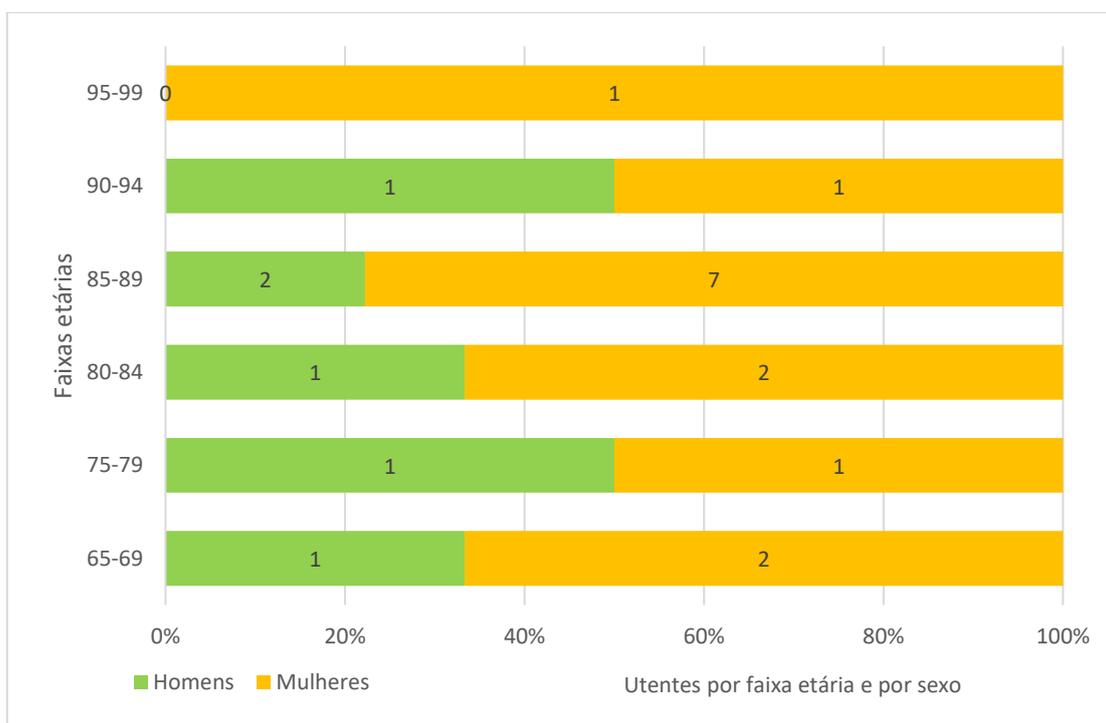
Cofinanciado por:

Figura 33 - Lar de Santa Quitéria | Valência Lar | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

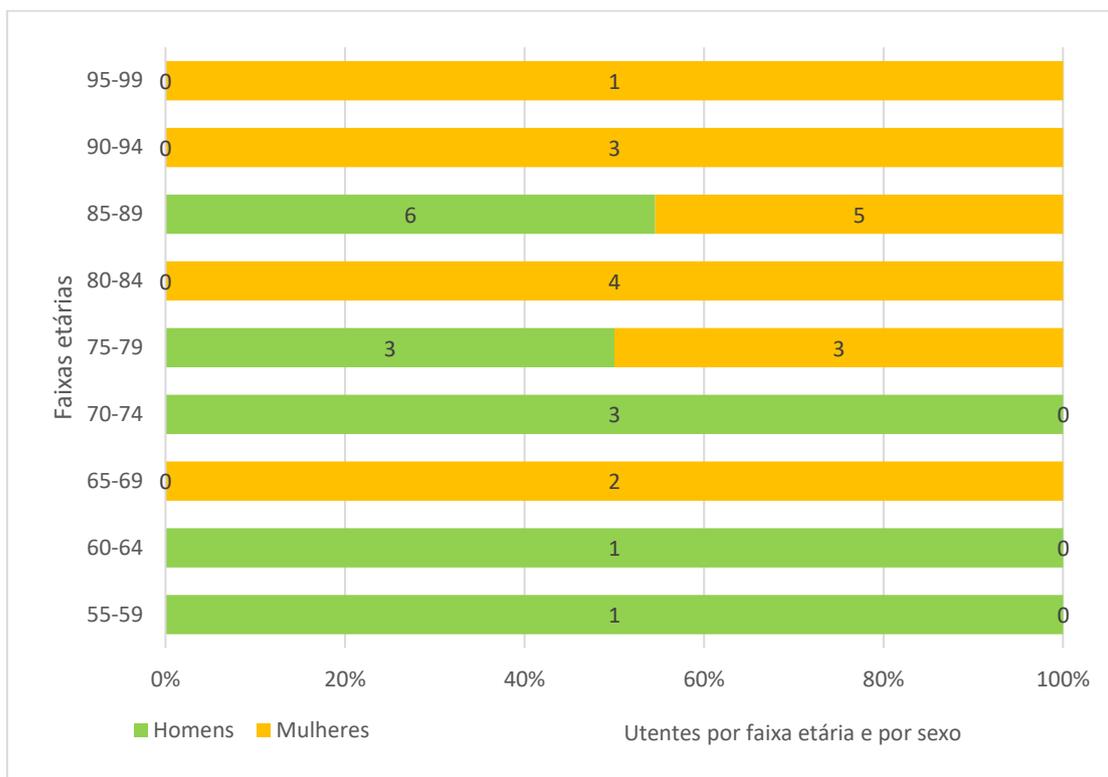
Figura 34 - Centro Social de Airões | Valência Lar | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

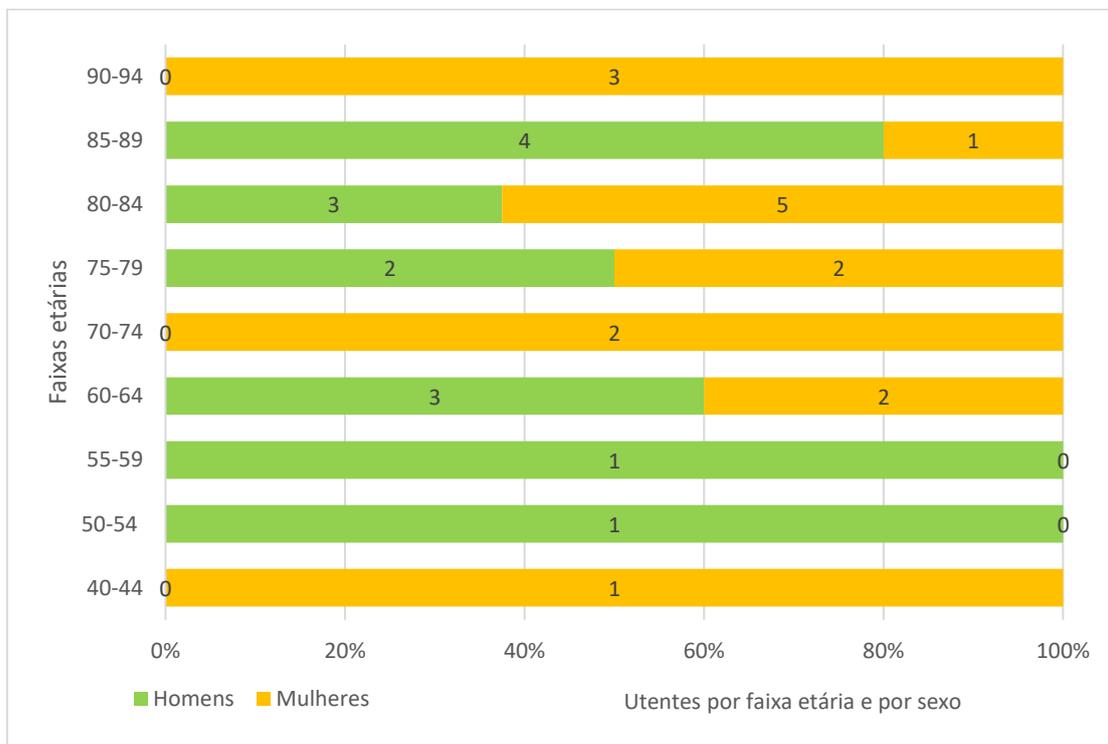
Cofinanciado por:

Figura 35 - Centro Social de Airões | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

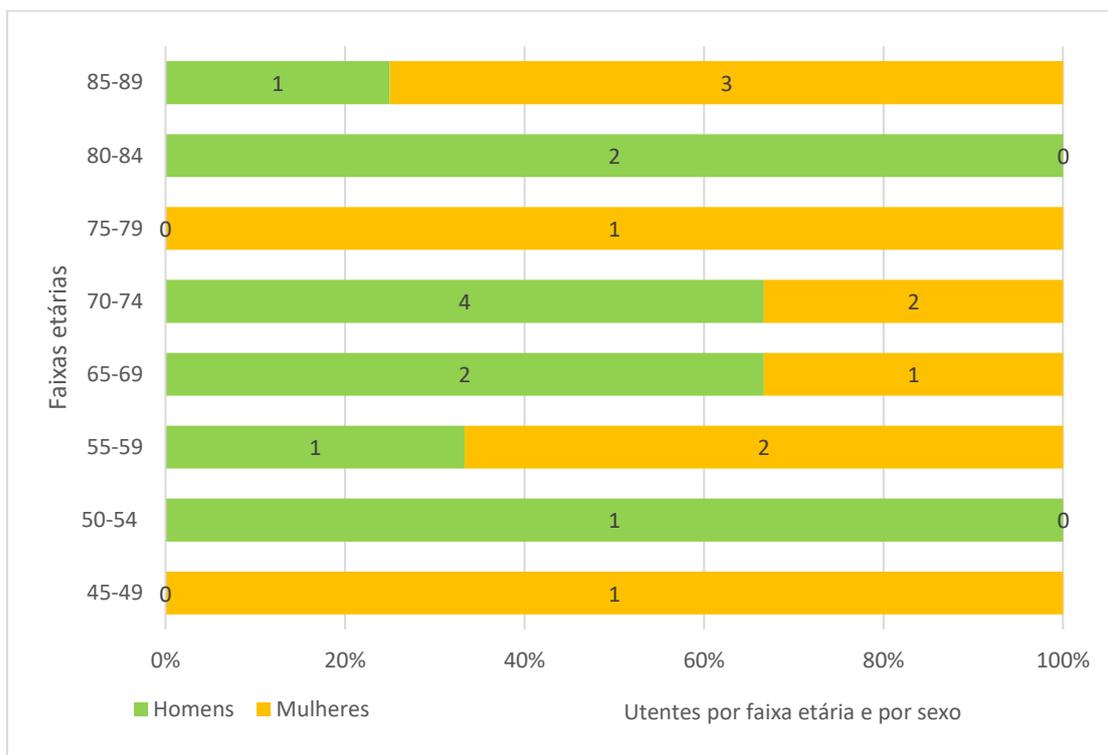
Figura 36 - Centro Social de Santão | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

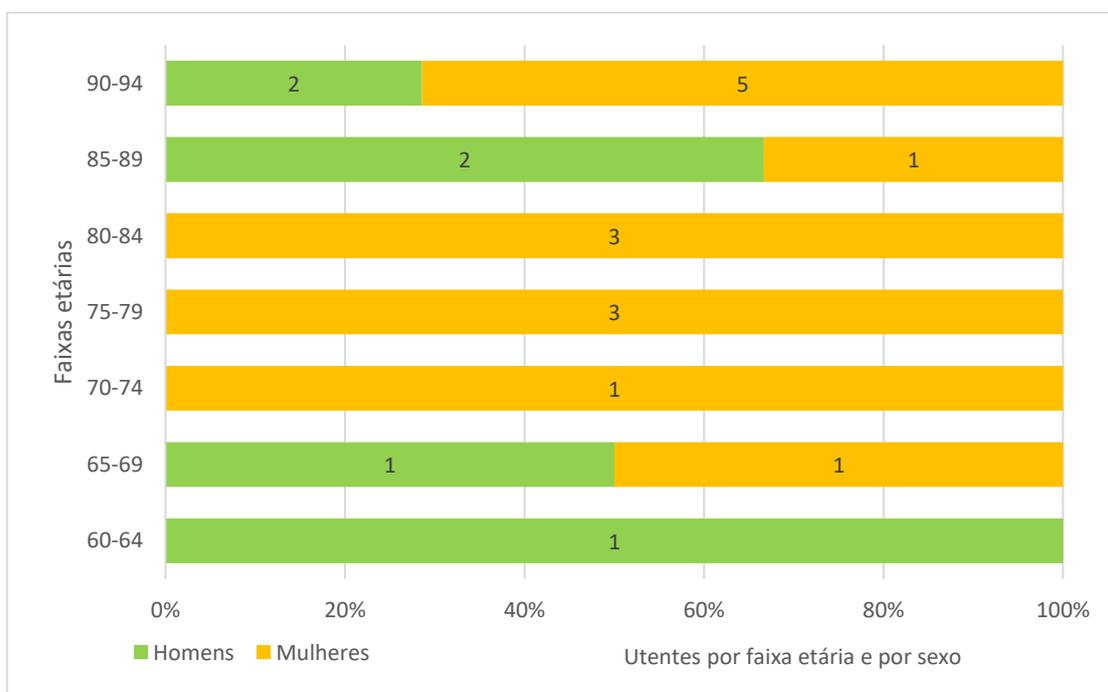
Cofinanciado por:

Figura 37 - Centro Social Pedra Maria | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

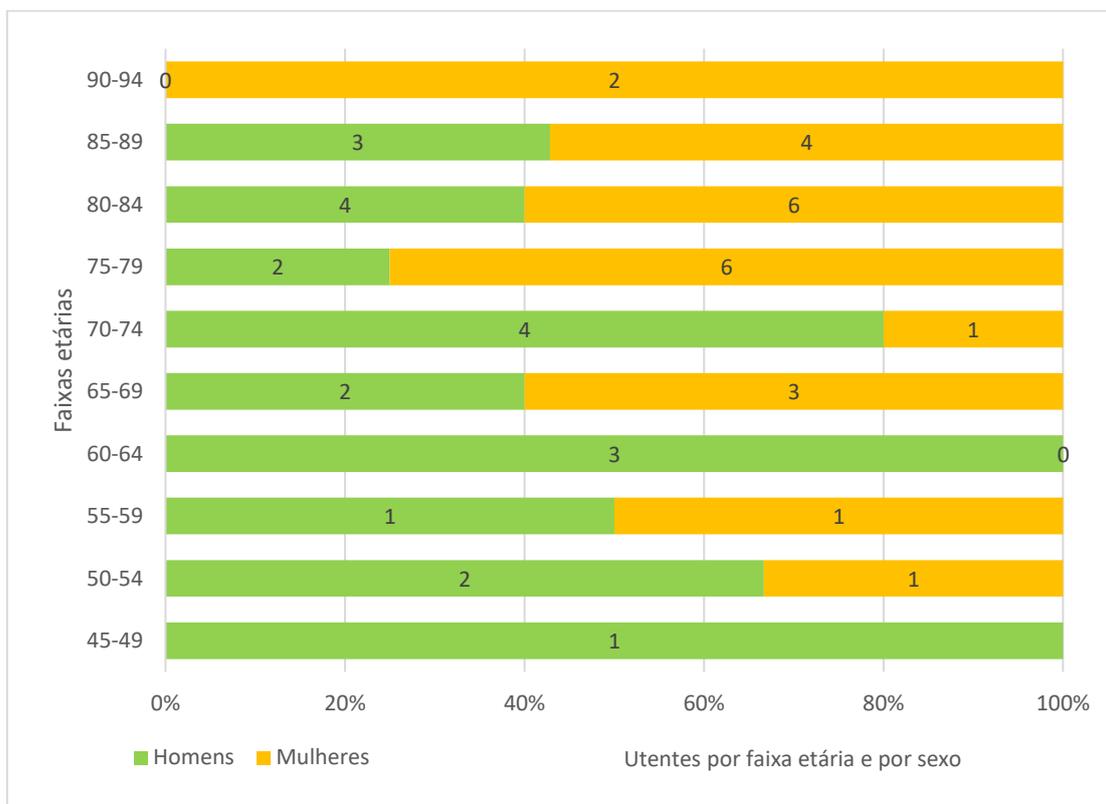
Figura 38 - Casa do Povo da Lixa | Valência Lar | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

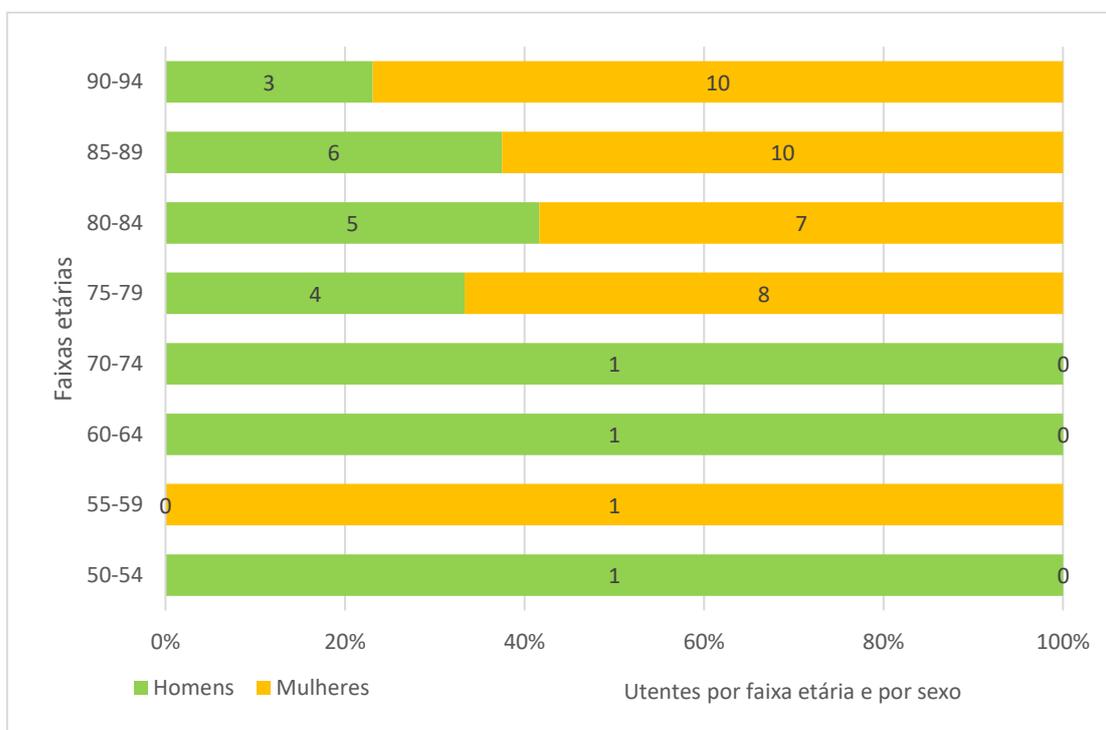
Cofinanciado por:

Figura 39 - Casa do Povo da Lixa | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

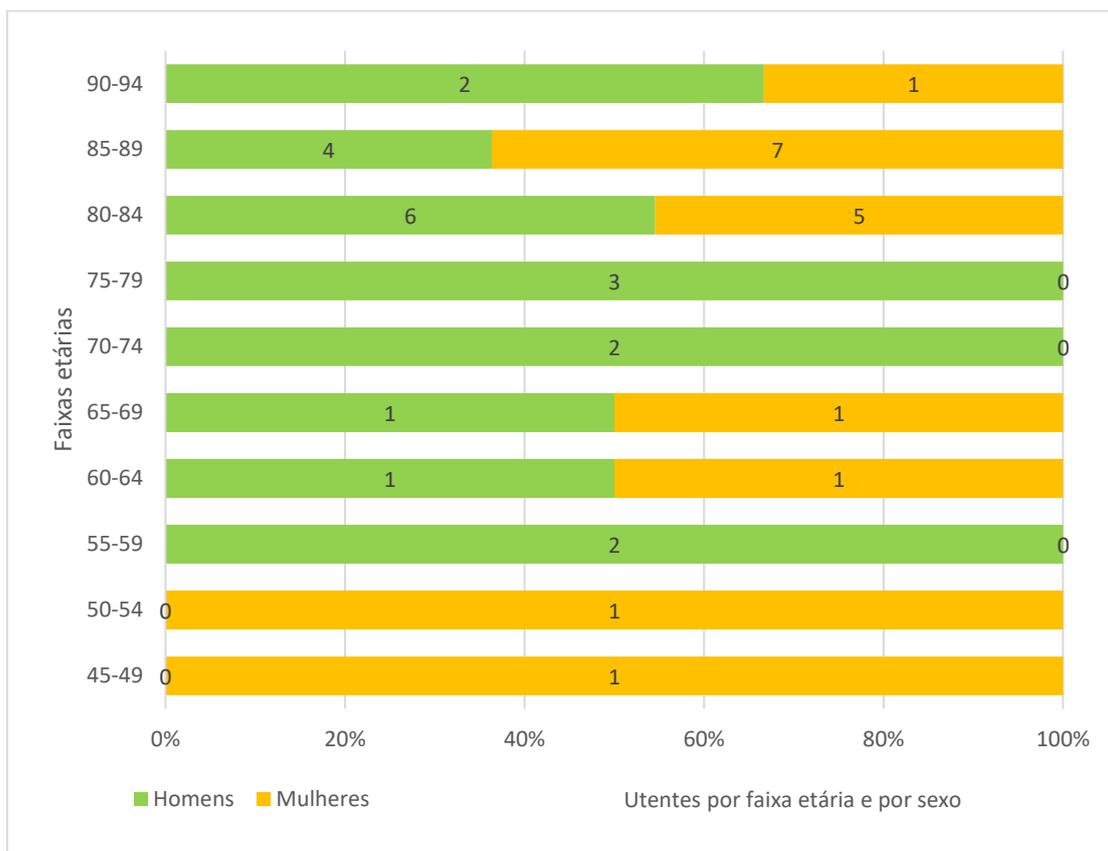
Figura 40 - Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras | Valência Lar | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

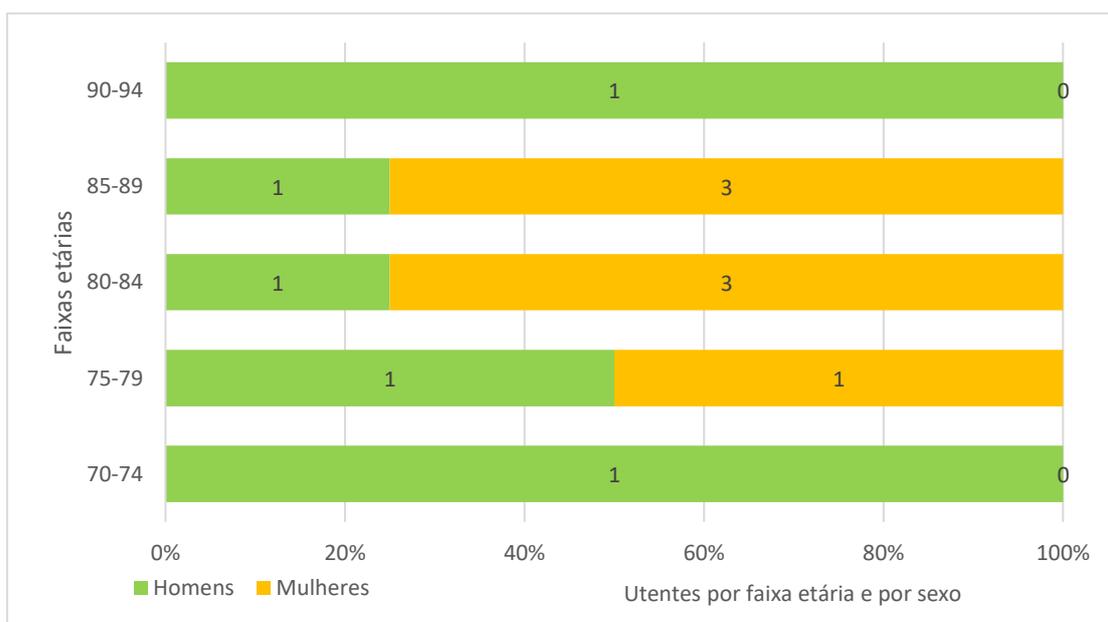
Cofinanciado por:

Figura 41 - Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

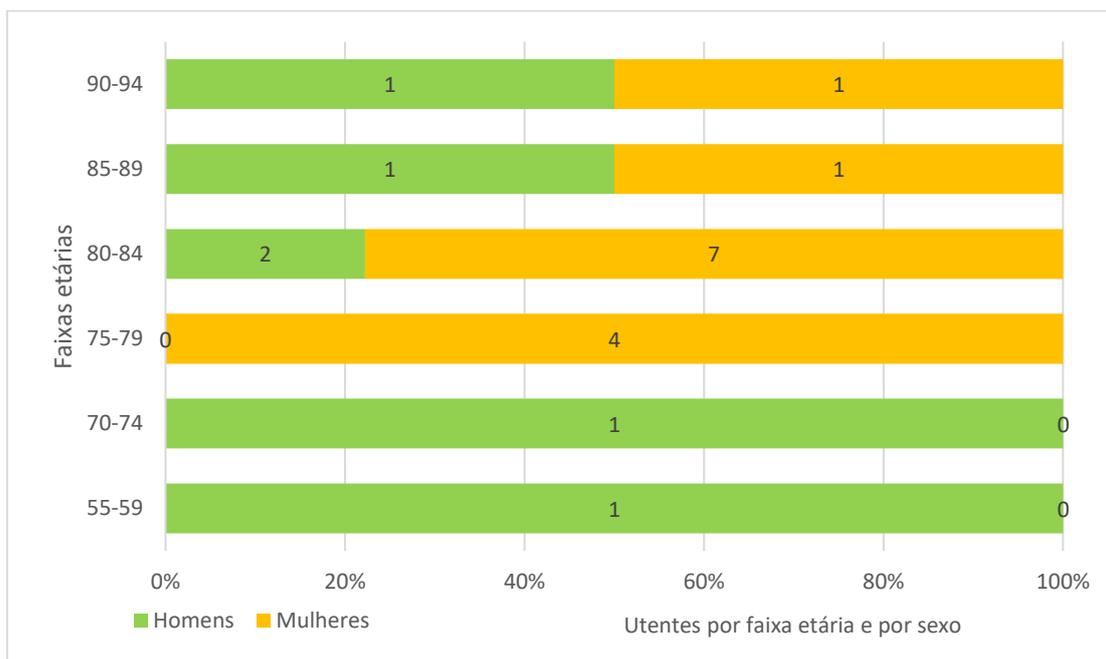
Figura 42 - Associação de Margaride | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

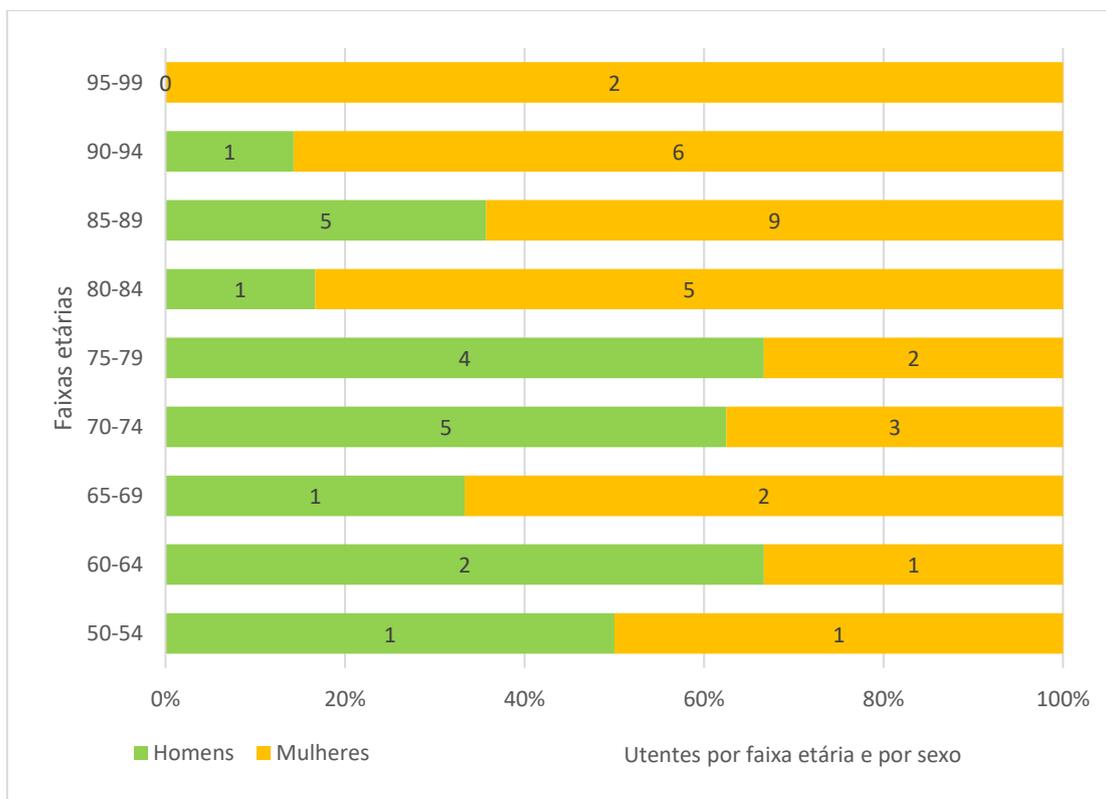
Cofinanciado por:

Figura 43 - Associação de Várzea | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

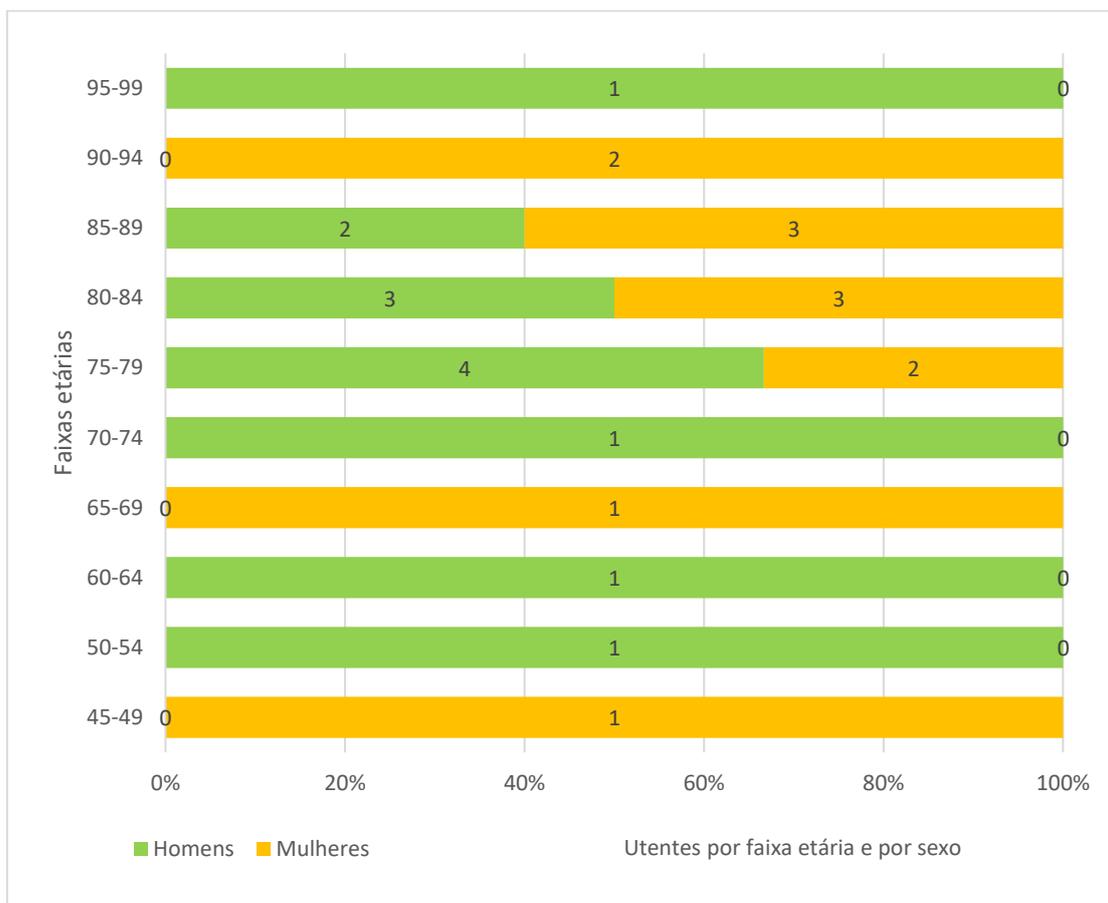
Figura 44 - ADIB | Valência Lar | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

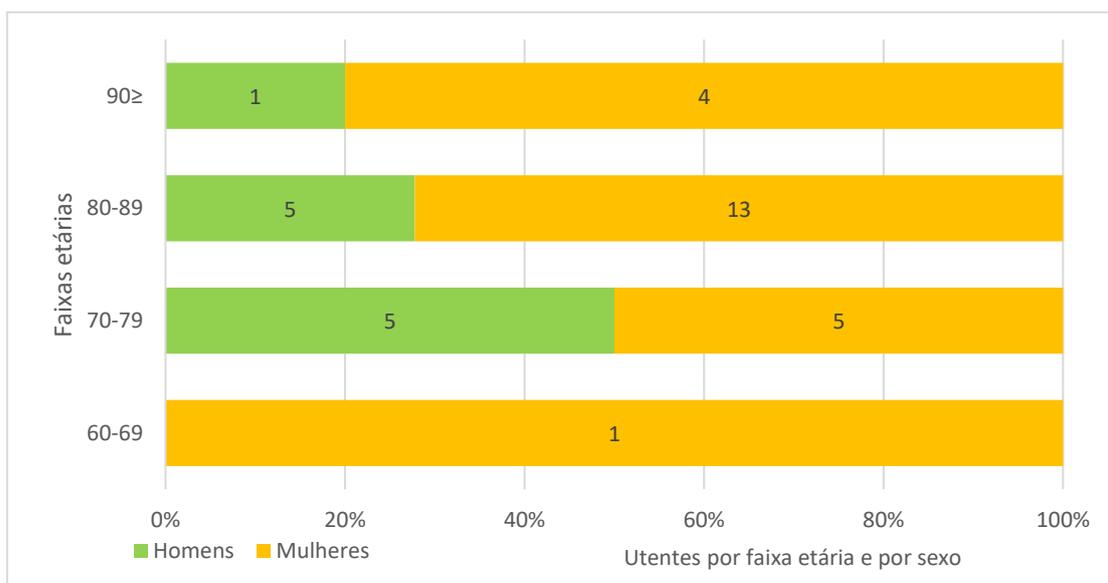
Cofinanciado por:

Figura 45 - ADIB | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

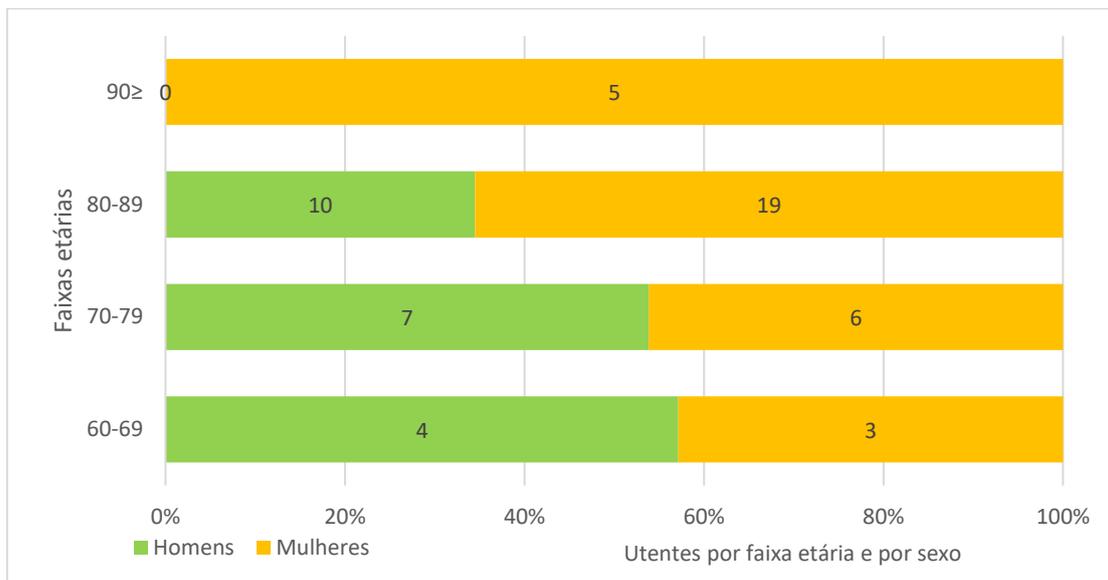
Figura 46 - Centro Social de Moure | Valência Lar | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

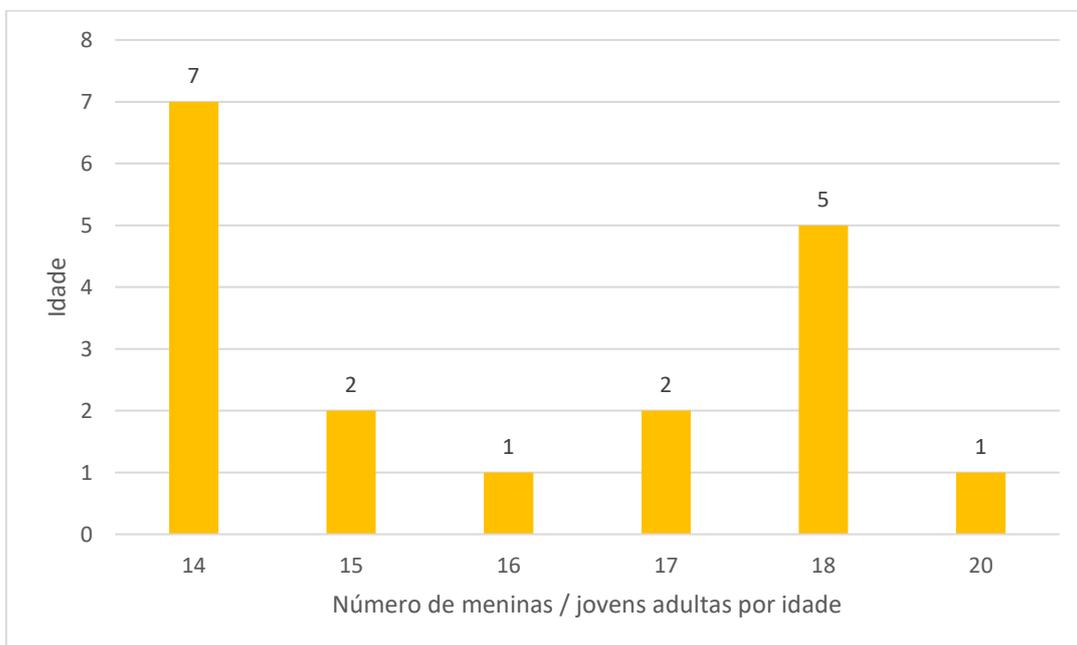
Cofinanciado por:

Figura 47 - Centro Social de Moure | Valência SAD | Utentes por sexo e faixa etária | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Figura 48 - Lar Maria Viana | Utentes por idade | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

3.7. Ações de formação, informação e sensibilização

A consciencialização para determinadas realidades passa também pelo desenvolvimento de ações de formação, informação e sensibilização, que se afirmam como essenciais para a mudança de atitudes e de comportamento dessas mesmas realidades em que importa intervir. Neste sentido, destacam-se as seguintes ações de formação dinamizadas pelo Município do Felgueiras, desenvolvidas em parceria com outras entidades, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

Tabela 13 - Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas pelo Município e em parceria | Felgueiras | 2018 a 2021¹³

Denominação	Tipologia	Parceiros	Local e/ou Público-alvo	Ano
Workshop sobre Planos Municipais para a Igualdade	Workshop	CIG	Chefias do Município	2018
Sessões de sensibilização sobre Violência contra idosos/as	Sensibilização	GNR	Séniore 1 ação por freguesia	2019
Sessões de sensibilização sobre Violência contra idosos/as	Sensibilização	GNR	Séniore 1 ação por freguesia	2020
Formação sobre Linguagem de Género para pontos focais de IG nos serviços municipais	Formação		Colaboradoras e colaboradores dos serviços municipais	2021
Formação de Públicos Estratégicos para obtenção da especialização em IG	Formação		Colaboradoras e colaboradores do Município e Rede Social	2021
Sessões sobre IG e Violência de Género nos Agrupamentos de Escolas	Sensibilização		Alunas e alunos do 3º CEB	2021
Sessões sobre Orientação Sexual e Identidade de Género	Sensibilização		Colaboradoras e colaboradores do Município e da Rede Social	2021
Ações Técnico/a de Apoio à Vítima (3 ações)	Sensibilização		Colaboradoras e colaboradores do Município, da Rede Social e Comunidade	2021
Ação de Informação sobre Tráfico de Seres Humanos	Informação		Colaboradoras e colaboradores do Município, da Rede Social e Comunidade	2021
Ações de sensibilização sobre violência no namoro	Sensibilização	GNR	Alunas e alunos	2021
Participação no 1º Fórum Portugal Contra a Violência	Sensibilização	CIG	Colaboradoras e colaboradores do Município, da Rede Social e Comunidade	2021
Formação Álcool e outras substâncias psicoativas	Formação		Público em geral	2021

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

¹³ A informação, desagregada por sexo, não se encontra disponível.

Cofinanciado por:

No âmbito dos Guiões de Educação Género e Cidadania e Conhecimento, Género e Cidadania no Ensino Secundário, que são materiais científico-pedagógicos destinados à integração da igualdade de género nos currículos dos diferentes ciclos dos ensinos básico e secundário, produzidos e editados pela CIG, e que cuja aplicação pretende dar cumprimento ao artigo 5º da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, das Nações Unidas, nove docentes do sexo feminino frequentaram ações de formação neste âmbito, todas em funções no Agrupamento de Escolas da Lixa.

No que respeita à Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania, foi desenvolvida formação no Agrupamento de Escolas da Lixa e no Agrupamento de Escolas Dr. Machado de Matos.

3.8. Outros projetos na área social que ajudam a promover a igualdade entre famílias

A Câmara Municipal de Felgueiras pretende definir e implementar medidas de desenvolvimento social local e garantir a igualdade entre munícipes. Para tal, promove a articulação entre as diferentes organizações sociais do Município, rentabilizando recursos, colaborando no diagnóstico de situações socialmente desfavoráveis e/ou na sua prevenção. Gerar bem-estar social e implementar medidas e projetos que promovam a elevação da qualidade de vida da população de Felgueiras, principalmente de públicos socialmente desfavorecidos, é outro dos seus propósitos, sempre baseado em diagnósticos fidedignos que conduzem à implementação de medidas de intervenção eficazes. Neste âmbito, destacam-se as seguintes entidades e/ou projetos.

Tabela 14 - Outros projetos na área social que ajudam a promover a igualdade entre famílias | Felgueiras | 2022

Entidade/Projeto	Objeto/Âmbito
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens	A Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) do Município de Felgueiras foi criada em 1996, ao abrigo da Portaria nº 251/96. É uma instituição oficial não judiciária com autonomia funcional, que visa promover os direitos e a proteção das crianças e dos jovens e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral.
Centro Municipal de Voluntariado	A criação do Centro Municipal de Voluntariado de Felgueiras visa promover e valorizar o voluntariado, funcionar como centro promotor e mediador entre os/as agentes de voluntariado, individuais e coletivos, servir como estrutura geradora de conhecimento e divulgação nesta matéria, proporcionar a efetivação de projetos de voluntariado que contribuam para o desenvolvimento local. Criado em Dezembro de 2019, o Centro Municipal de Voluntariado tem como objetivos promover o voluntariado, mobilizar pessoas e recursos para implementar soluções criativas face aos problemas da comunidade e proporcionar capacitação de alta qualidade às ONG, empresas, entidades educativas e voluntários/as para um voluntariado local eficaz.
Habitação	Tem como objetivos: atenuar a pobreza e a exclusão social no Município de Felgueiras; proporcionar melhores condições de vida às famílias carenciadas e promover a inserção social. Neste sentido, foram

Cofinanciado por:

Entidade/Projeto	Objeto/Âmbito
Envelhecimento Ativo	<p>construídos e atribuídos 83 fogos sendo 42 de tipologia T2 e 41 de tipologia T3, distribuídos pelos núcleos de Margaride, S^o Jorge de Várzea e S^o Vicente de Sousa.</p> <p>Ao abrigo do Decreto-Lei nº 226/87, de 6 de Junho, entre o Instituto de Gestão Alienação do Património Habitacional do Estado (IGAPH), o Instituto Nacional de Habitação (INH) e a Autarquia, foi efetuado o acordo de colaboração para a construção de 114 fogos, destinados a arrendamento, no regime de renda apoiada, para famílias residentes em barracas e/ou situações similares.</p> <p>A Câmara Municipal de Felgueiras valoriza o saber e a experiência da comunidade sénior e apostada em garantir um envelhecimento ativo à sua comunidade, tem criado projetos que percorrem o território de todo o concelho. Atividade e Qualidade são dois dos projetos que promovem não apenas o envelhecimento ativo como também a intergeracionalidade. Foi ainda criado o Centro Intergeracional da Lixa, um espaço que tem como objetivo promover o envelhecimento ativo, mas também o convívio intergeracional, numa lógica de ensino-aprendizagem assente na experiência de vida de cada um/a.</p>
Rede Social Felgueiras	<p>A Rede Social pretende constituir um novo tipo de parceria entre entidades públicas e privadas, atuando nos mesmos territórios, baseada na igualdade entre os/as parceiros/as, no respeito pelo conhecimento, pela identidade, potencialidades e valores intrínsecos de cada um/a, na partilha, na participação e na colaboração, com vista à consensualização de objetivos, à concertação das ações desenvolvidas pelos/as diferentes agentes locais e à otimização dos recursos endógenos e exógenos ao território (DL-115, de 14 de junho de 2006).</p>
Apoios Sociais	<p>A Ação Social, integrada no Serviço da Ação Social do Município de Felgueiras, constitui uma resposta às problemáticas de índole social verificadas no concelho e constitui simultaneamente uma estrutura de mediação entre as entidades locais, quer públicas quer privadas e aquele que é o seu público-alvo, grupos específicos e população em geral do concelho de Felgueiras.</p> <p>A Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, nomeadamente o nº 1, alíneas v) do artigo 33º, (...) estipula como competências dos municípios “prestar apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade, em parceria com as entidades competentes da administração central e com instituições particulares de solidariedade social” (...) e ainda as suas atribuições, de que inclui a Ação Social (Lei nº 75/ 2013 de 12 de setembro Capítulo III, Secção 1, Artigo 23 alínea h).</p> <p>Neste âmbito da ação social, o Município criou medidas de apoio e incentivo – apoios sociais:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cartão Múncipe Sénior • Atribuição de Apoios Sociais • Apoio à Natalidade • Teleassistência • Programa ABEM, Rede Solidária do Medicamento • Cabaz de Natal
Gabinete de Inserção Profissional	<p>O GIP – Gabinete de Inserção Profissional é uma estrutura de apoio ao emprego que, em estreita cooperação com o Centro de Emprego, suporta a atuação no desenvolvimento de atividades que contribuem para a inserção ou reinserção profissional de desempregados/as. O principal objetivo é apoiar os/as desempregados/as na definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Tem como principais atividades:</p>

Entidade/Projeto	Objeto/Âmbito
	<ul style="list-style-type: none"> • Informações sobre ofertas de emprego/estágio • Recolha de ofertas de emprego por parte de empresas ou particulares • Apoio à procura ativa de emprego • Atualizar e elaborar um currículo vitae • Preparar a apresentação a uma entrevista de emprego • Responder a um anúncio de oferta de emprego • Redigir uma carta de apresentação • Integração em ações de formação
Felgueiras pela Ucrânia	Disponibilização de contacto, através do site da Câmara Municipal, para oferta de alojamento e oferta de emprego.

Fonte: <https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/>, 2022

3.9. Movimento associativo e participação igualitária

Não existe nenhuma representação de mulheres empregadoras no concelho, por exemplo, numa organização no Município, com eventual assento no CLAS, ou protocolo de cooperação com o Município.

Em termos partidários existem duas estruturas de política feminina: Mulheres Socialistas e Mulheres Sociais Democratas.

3.10. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

A questão da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional assume um papel preponderante nas sociedades contemporâneas. A partilha do trabalho não remunerado no âmbito doméstico e a partilha de responsabilidades com dependentes (sejam filhos ou pessoas idosas), constituem-se como objetivos específicos da Agenda 2030, no âmbito do Objetivo 5 - Igualdade de Género, nomeadamente:

- No reconhecimento e na valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

Destaca-se assim o papel fulcral do desenvolvimento de estruturas de apoio que permitam o desenvolvimento deste objetivo, nomeadamente, em termos de constituição de rede de apoio, assim como em termos de equipamentos sociais e de apoio à família. A tabela seguinte evidencia a realidade do Município de Felgueiras relativamente a infraestruturas, equipamentos e serviços que se encontram disponíveis.

Cofinanciado por:

Tabela 15 - Infraestruturas, equipamentos, serviços de apoio | Felgueiras | 2022

Infraestruturas, equipamentos e serviços disponibilizados	Designação/Observação	Número	Taxa de cobertura ¹⁴
Creches e amas	Existem amas através da segurança Social (responsabilidade do ISS)	n.d.	
	UF Margaride, Várzea, Lagares, Varziela e Moure	8	
	UF Vila Verde e Santão	2	
	Jugueiros	1	
	UF Torrados e Sousa	1	
	Idães	1	
	UF Unhão e Lordelo	1	
	UF Vila Cova da Lixa e Borba de Godim	3	76,7
	Airões	1	
	AE da Lixa - Vila Cova da Lixa	1	
	AE da Lixa - Macieira da Lixa	1	
	AE da Lixa - Santão	1	
	AE da Lixa - Caramos	1	
AE da Lixa - Pinheiro	1		
AE Dr. Machado de Matos	9		
Centros de Dia por freguesia	UF Margaride, Várzea, Lagares, Varziela e Moure	5	
	Idães	1	70,8
	U. F. Vila Cova da Lixa e Borba de Godim	1	
	Airões	1	
Apoio Domiciliário	Apoio Domiciliário do Lar Maria Viana - Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras	1	
	Apoio Domiciliário da Casa do Povo da Lixa	1	
	Apoio Domiciliário do Centro Social e Paroquial Padre António Mendonça	1	
	Apoio Domiciliário da Associação para o Desenvolvimento Social da Freguesia de Margaride	1	78,5
	Apoio Domiciliário do Centro Social e Paroquial de Santão	1	
	Apoio Domiciliário da Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Felgueiras	1	
Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)	Apoio Domiciliário do Centro Social Nossa Senhora Pedra Maria	1	
	Lar Vicentino de Santa Quitéria	1	
	Lar da Associação para o Desenvolvimento Integral de Barrosas	1	
	Lar Nossa Senhora das Vitórias	1	71,1
	Centro Social Paroquial Divino Salvador de Moure	1	
	Centro Social e Paroquial Padre António Mendonça	1	
Lar Nossa Senhora da Conceição (Margaride)	1		
CACI da CERCIFEL	CACI	1	100

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Destacam-se ainda as seguintes estruturas de apoio, ações e projetos:

- Cartão Sénior garantido pelo Município (<https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/apoios-sociais/>);
- Programa de Teleassistência (<https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/apoios-sociais/>);

¹⁴ Informação retirada de: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+cooperacao%3A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

Cofinanciado por:

- Outras atividades de envelhecimento ativo (<https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/envelhecimento-ativo/>);
- Duas Universidades Seniores, uma promovida pelo Rotary Clube e outra promovida pela Casa do Povo da Lixa;
- Projeto Atividade, que consiste na organização semanal de atividades direcionadas para seniores, em todas as freguesias do Concelho de Felgueiras, nas áreas de: lazer, desporto, cultura, culinária, entre outras (<https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/envelhecimento-ativo/#conteudo-110841-info>). Este projeto, devido à pandemia tem sido desenvolvido em casa dos/as séniores isolados/as.
- Projeto Em Boas Mãos, destinado a apoiar os/as cuidadores/as informais, nomeadamente que tomam conta de séniores em casa, que consiste num projeto de voluntariado, que foi lançado, mas imediatamente suspenso devido à pandemia, e que irá ser retomada em breve.
- Programa de promoção da parentalidade, em particular para os homens.
- Protocolo celebrado com o Centro Municipal de Marcha e Desporto.
- Centro Intergeracional da Lixa, que congrega num mesmo espaço atividades para todas as gerações, garantindo ainda um espaço destinado à Juventude e um espaço dedicado aos seniores, combatendo também o isolamento.

3.11. Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica

Relativamente às respostas fornecidas pelo Município no que respeita à violência contra as mulheres e à violência doméstica, o Município dispõe de um espaço físico e virtual (<https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/humanamente-iguais/>), denominado #Humanamente Iguais, dedicado à promoção da Igualdade de Género e ao combate à discriminação e à violência, nomeadamente violência doméstica, encontrando-se já definido e em ação, um plano de atividades promotoras da igualdade dirigidas a públicos-alvo distintos.

Direcionado para públicos diversificados, o espaço #Humanamente Iguais, disponibiliza um conjunto de informações, das quais se evidencia:

Tabela 16 - Respostas contra a VMVD | Felgueiras | 2022

Designação	Objetivo/Âmbito/Descrição
Violência contra idosos/as	Informação sobre formas de violência e <i>flyer</i>
	Aconselhamento jurídico gratuito, promovendo o encaminhamento para pedidos de apoio
	Realização de ações de sensibilização, em sala e porta-a-porta, no contacto direto com pessoas idosas, levadas a cabo pela GNR
	Identificação de contactos

Cofinanciado por:

Designação	Objetivo/Âmbito/Descrição
	<ul style="list-style-type: none"> • GNR da Lixa: 255 49 01 80 • GNR de Felgueiras: 255 34 01 50 • NIAVE Penafiel: 255 71 09 50/96 20 94 130 • Linha de Apoio a Vítima: 116 006 • SOS Pessoa Idosa: 800 99 01 00 • Linha do Cidadão Idoso: 800 20 35 31 • Rede Social de Apoio ao Idoso (Segurança Social): 144 • Linha Saúde 24 Sénior: 808 24 24 24
	<p>Informação sobre formas de violência e <i>flyer</i></p> <hr/> <p>Compromisso alicerçado no Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação que visa o respeito pela igualdade de direitos e de promoção da qualidade de vida de homens e mulheres</p> <hr/> <p>O espaço #Humanamente Iguais contempla:</p>
#Humanamente Iguais	<ul style="list-style-type: none"> • Aconselhamento jurídico • Apoio social • Apoio psicológico • Encaminhamento de vítimas de violência doméstica • Ações de sensibilização • Sessões de esclarecimento
Apartamento de transição	O Município disponibiliza ainda um apartamento de transição, que constitui um espaço de acolhimento temporário para vítimas de violência doméstica.

Fonte: <https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/humanamente-iguais/>, 2022

Neste âmbito foram ainda celebrados os seguintes protocolos e/ou acordos de cooperação:

Tabela 17 - Protocolos e Acordos de Cooperação celebrados no âmbito da VMVD

Designação	Objeto/Âmbito
Protocolo de Atuação sobre Menores em Perigo	Tem por objeto “a disponibilização de recursos físicos e humanos para que, de forma célere e eficaz, sejam desencadeados todos os mecanismos destinados à denúncia dos crimes e maus-tratos e/ou abuso sexual, no sentido da promoção dos direitos e proteção dos menores”.
Protocolo de Cooperação entre a Rede Social/Conselho Local de Ação Social de Felgueiras e o Ministério Público da Comarca de Porto Este	Tem por objeto “a definição dos termos da colaboração entre as partes para a concretização dos objetivos estratégicos/prioridades de investimento fixados no Plano de Desenvolvimento Social de Felgueiras 2015-2020, a saber: o apoio às vítimas de violência doméstica, a prevenção da violência doméstica, e a capacitação do sistema de atores e das organizações que operam no âmbito da violência doméstica”.
Acordo de Cooperação entre a Faculdade de Psicologia e da Ciências da Educação da	Tem por objeto a execução do projeto “Working Generation – No Trabalho e na Vida”, com ações de formação em igualdade de género.

Cofinanciado por:

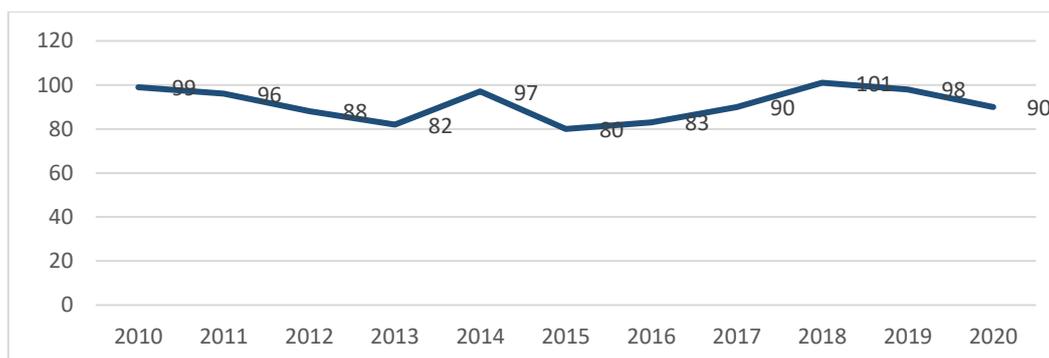
Designação	Objeto/Âmbito
<p data-bbox="167 286 494 313">Universidade do Porto e Câmara</p> <p data-bbox="215 331 454 358">Municipal de Felgueiras</p> <p data-bbox="167 600 494 712">Protocolo de Cooperação entre a CIG e a Câmara Municipal de Felgueiras</p>	<p data-bbox="837 376 1149 403">Tem como principais objetivos:</p> <ul data-bbox="574 421 1468 936" style="list-style-type: none">• “Intervenções pró-ativas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;• Intervenções pró-ativas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;• Intervenções pró-ativas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer atividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;• Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efetivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano”.
<p data-bbox="167 1440 494 1507">Protocolo de Cooperação entre a CIG e o Município de Felgueiras</p>	<p data-bbox="837 958 1149 985">Tem como principais objetivos:</p> <ul data-bbox="574 1003 1468 1993" style="list-style-type: none">• “a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município”;• “contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;• Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da intersecção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;• Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;• Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;• Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;• Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;• Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no (...) protocolo, bem como na ENIND e respetivos

Designação	Objeto/Âmbito
	Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para a mudança social no Município e no País.
Protocolo entre a CIG e a Associação Nacional de Municípios Portugueses	Tem por objeto “instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade”.

Fonte: <https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/humanamente-iguais/>, 2022

Em 2020 registaram-se 90 crimes por violência doméstica, sendo a sua evolução entre 2010 e 2020 a que se evidencia na figura seguinte; sendo, no período em análise, o valor mais baixo registado de 80 crimes (em 2015) e o mais elevado de 101 crimes (em 2018).

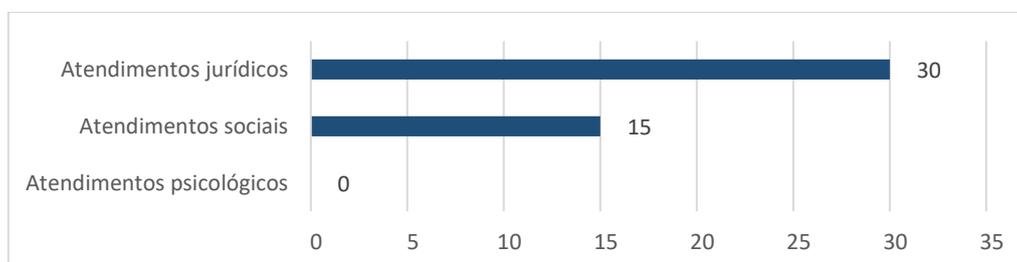
Figura 49 - Evolução do número de crimes por violência doméstica | Felgueiras | 2010 a 2020



Fonte: Pordata, 2022

Relativamente ao número de atendimentos realizados, no ano de 2021 foram realizados 45 atendimentos (dos quais 30 foram atendimentos jurídicos e 15 atendimentos sociais), distribuídos como mostra a figura seguinte. Destaca-se que nesse ano não foi realizado nenhum atendimento psicológico.

Figura 50 - Número de atendimentos realizados por tipologia | Felgueiras | 2021



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

3.12. Projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas

Foram já definidos, encontrando-se em desenvolvimento, os seguintes projetos no âmbito do acolhimento, integração e inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas, internos ou em parceria e outros.

Tabela 18 - Projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas | Felgueiras | 2022

Designação	Objeto/Âmbito	Público-alvo	Parceiros	Ano/Estado
Cursos de Língua Portuguesa Não materna	Programa Municipal	Pessoas que não falem Língua Portuguesa	Alto Comissariado para as Migrações	A delinear um programa municipal
Protocolo com o ACM para acolhimento de famílias de refugiados/as	Acolhimento de uma família de 7 pessoas do Afeganistão		SEF Associações de Imigrantes	Em ação
Atividades específicas para refugiados	Desenvolvimento de atividades específicas para pessoas refugiadas	Pessoas refugiadas	ACM IEFP	Em ação
Programas Ocupacionais para Pessoas de Minorias Étnicas	Desenvolvimento de atividades específicas para pessoas de etnia Cigana	Pessoas de etnia Cigana	IEFP	Em ação (contratação de elementos ao abrigo de programas ocupacionais)
Programas para pessoas em situação de sem abrigo	Desenvolvimento de programas específicos para pessoas em situação de sem abrigo	Pessoas em situação de sem abrigo	SAAS ISS	Em ação
Existência de Centros de Acolhimento	Desenvolvimento de medidas que promovam a integração de crianças, jovens e pessoas adultas em risco em Centros de Acolhimento	Crianças, jovens e pessoas adultas em risco	CPCJ ISS	Em ação
Participação na Semana da Interculturalidade	estimular o diálogo e a relação entre culturas, mostrando que a interculturalidade é, também, uma excelente forma de combater a exclusão social		EAPN Portugal	2021 e 2022
Sessão de capacitação Conselho Português para os/as Refugiados/as	Sensibilizar sobre asilo e pessoas refugiadas		CPR	2022

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

3.13. Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas com deficiência, internos ou em parceria

No âmbito da integração/inclusão de pessoas com deficiência, foram já definidos, encontrando-se também em desenvolvimento, os seguintes projetos, internos ou em parceria.

Tabela 19 - Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas com deficiência, internos ou em parceria | Felgueiras | 2022

Designação	Objeto/Âmbito	Público-alvo	Parceiros	Ano/Estado
Projetos/Atividades/Protocolos	Programa Municipal	Pessoas com deficiência	APCL ACAPO CERCI	Em ação
Projetos no âmbito do transporte	Projetos promovidos pela autarquia como serviço de transporte especial para pessoas com deficiência, residentes no Município	Pessoas com deficiência	CERCI (Concelhos vizinhos)	Em ação
Projetos no âmbito do transporte	transporte dos/as alunos/as da CERCIFEL, bem como para pessoas com deficiência para os respetivos Agrupamentos Escolares, na ausência de outra resposta	Pessoas (adultas e crianças) com deficiência	Agrupamentos de Escolas Cercifel	Em ação
Urbanismo – obras nos centros urbanos com circuitos para pessoas invisuais	Promover a comunicação, linguagem inclusiva e mobilidade	Pessoas com deficiência		Em execução
Reforço da iluminação pública	Melhorar a visibilidade e a mobilidade	Pessoas com visão reduzida		Em execução

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

3.14. Projetos e atividades alinhados com os ODS Agenda 2030

Em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, encontram-se definidos e em desenvolvimento, os seguintes projetos e atividades.

Tabela 20 - Projetos e atividades alinhados com os ODS Agenda 2030 | Felgueiras | 2022

Designação	Objeto/Âmbito	Público-alvo	Parceiros	Ano/Estado
Projeto Yes Igualdade	EEA Grants Promoção da liderança e reforço da participação de jovens raparigas na vida pública	Jovens raparigas	ESTG	Em ação

Cofinanciado por:

Designação	Objeto/Âmbito	Público-alvo	Parceiros	Ano/Estado
(Projeto de âmbito transnacional)				
Projetos/Atividades Culturais e de Comunicação Social	Realização de vigílias, distribuição de <i>flyers</i> , realização de vídeos de desconstrução de estereótipos	Comunidade em geral	GNR Associações Desportivas	Em ação

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

3.15. Principais conclusões da análise externa

Da análise externa ao território do Município de Felgueiras destacam-se as seguintes conclusões:

- A distribuição da população por sexo é congruente com a distribuição da população a nível nacional; no entanto, a região entre os dois últimos recenseamentos, começou a perder população, tal como acontece na maioria dos municípios portugueses. Tal deve-se a que a renovação da população não está a ser suficiente para cobrir o envelhecimento e desaparecimento da mesma.
- Apesar de o Município ocupar a 7ª posição, relativamente ao índice de envelhecimento, comparativamente às restantes regiões que integram o Tâmega e Sousa, o crescimento deste indicador tem sido exponencial, devendo a população sénior, e todos os aspetos inerentes à mesma, serem alvo de reflexão, uma vez que o grupo de pessoas com mais de 65 anos de idade é um grupo especialmente vulnerável a solidão, exclusão social, abandono, doenças, violência e pobreza.
- Também o grupo de população proveniente de outros países deve ser objeto de especial reflexão. Este é um grupo que, face à situação de guerra vivida atualmente no Leste da Europa, tenderá a aumentar. Se por um lado, é um grupo que tendencialmente poderá contribuir para a renovação da população do território (por exemplo, através de famílias jovens que imigram em busca de uma vida melhor e acabam por se estabelecer no nosso país), é também particularmente vulnerável, estando em muitos casos exposto a situações de trabalho precário, exploração e mesmo escravatura, assim como a redes de tráfico de seres humanos, ou a outro tipo de redes criminosas e a violência. Neste caso, e apesar de se tratar de duas realidades muito distintas, podem ser englobados tanto os imigrantes como os refugiados.
- A estrutura empresarial da região evidencia competitividade, uma vez que a maioria dos indicadores analisados (por exemplo, a densidade empresarial, a percentagem de empresas com menos de 10 pessoas ao serviço, o número médio de pessoas ao serviço das empresas, a concentração do volume de negócios nas quatro maiores empresas e o indicador do valor acrescentado bruto) são superiores aos da região do Tâmega e Sousa e da região Norte. Para além disso, são as indústrias transformadoras que geram a maior parte do volume de negócios na região, o que faz com que haja uma maior criação de valor.

Cofinanciado por:

- Relativamente à variável taxa de desemprego, constata-se que a maioria das pessoas desempregadas são do sexo feminino (numa proporção de 59% de mulheres em situação de desemprego involuntário para 41% de homens), devendo também este ser um fator alvo de reflexão.
- Esta situação de desemprego involuntário afeta também um maior número de pessoas a partir dos 55 anos de idade. Este grupo de pessoas está a vivenciar uma transição digital veloz, e caso se trate de pessoas com baixa escolaridade, possivelmente terão uma maior dificuldade na aquisição das atuais competências exigidas pelas empresas, que possibilitem um reingresso ao mercado de trabalho. São pessoas ainda muito novas para se reformarem, mas, em alguns casos, desatualizadas, face às atuais necessidades do mercado de trabalho, que é dinâmico e competitivo.
- Relativamente ao benefício providenciado pelo Rendimento Social de Inserção, existem mais mulheres (55%) do que homens (45%) a usufruírem do mesmo. Uma leitura possível desta situação, é que as mulheres se encontram mais expostas a situações de pobreza e, como tal, têm necessidade de usufruir deste rendimento.
- Quando se analisa o conjunto de pessoas que se encontram ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo, existe uma categoria em que é evidente uma assimetria entre homens e mulheres, que é a categoria de empregador ou empregadora. Ou seja, isto significa que existem ainda poucas mulheres a constituírem empresas (empreendedorismo feminino), sendo esta proporção de 71% de homens para apenas 29% de mulheres.
- Relativamente à questão salarial, existem ainda diferenças, tanto em termos globais, como em termos de setores de atividade. Assim, os homens têm um ganho médio mensal mais elevado na Indústria, construção, energia e água; nas Indústrias transformadoras e nos Serviços; enquanto as mulheres auferem um ganho médio mensal mais elevado na Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca (contrariamente aos dados de Portugal, região Norte e região do Tâmega e Sousa) e no setor da Construção.
- Relativamente à educação há alguns indicadores que devem ser alvo de atenção, nomeadamente, o número de estudantes que tem vindo a diminuir, diminuição esta que é acompanhada pela diminuição do número de escolas. A diminuição do número de escolas faz com que muitas crianças tenham de se deslocar durante percursos mais longos e durante mais tempo, o que não as deixa em igualdade com outras crianças que vivem em zonas mais próximas das escolas que frequentam.
- Apesar de a percentagem de estudantes que abandona a escola, ou que não transita de ano, ter diminuído entre 2018 e 2019, esta é uma realidade que deve ser trabalhada no âmbito dos agrupamentos de escolas ou das escolas não agrupadas, uma vez que o ensino obrigatório atualmente é o 12º ano de escolaridade (Ensino Secundário completo), condição essencial para aceder a muitos empregos.

Cofinanciado por:

- Quando se analisa os estudantes (por razão de sexo) nas diferentes áreas de estudo, verifica-se a existência de assimetrias que são congruentes com os papéis tipicamente associados ao género, de expressividade para as mulheres e de instrumentalidade para os homens, verificando-se uma maior percentagem de alunas a frequentar os cursos de Línguas e Humanidades (69% de alunas e 31% de alunos).
- Relativamente ao quadro de mérito é de destacar a maior presença das alunas do que dos alunos em todas as áreas de estudo.
- A assimetria dos coletivos feminino e masculino prolonga-se também quando analisamos as/os estudantes das licenciaturas por sexo; os alunos predominam nas áreas das informáticas e engenharias, enquanto as alunas tendem mais para as áreas mais ligadas às letras (neste caso concreto, na Licenciatura em Solicitadoria).
- No caso do Ensino Básico e Secundário, a composição do corpo docente é maioritariamente feminina, podendo esta situação ser também associada aos papéis de género (77% de professoras e 23% de professores); já no caso do corpo docente que leciona na ESTG-IPP há uma inversão deste indicador (64% são docentes do sexo masculino e apenas 36% do sexo feminino).
- No que respeita ao associativismo desportivo, para além de existir um número muito maior de atletas do sexo masculino a praticar as diversas atividades, foram detetadas diversas assimetrias, como por exemplo, a masculinização de diversas atividades, tais como, andebol, automobilismo, Sport Kempo, Boccia, polo aquático, futebol, entre outras.
- Contudo, e em termos proporcionais, existe uma maior proporção de atletas do sexo feminino a serem premiadas (Os prémios distribuem-se entre 48% de atletas do sexo feminino e 52% de atletas do sexo masculino, quando a proporção de atletas praticantes é de 65% de atletas do sexo masculino e de 35% de atletas do sexo feminino).
- Relativamente à direção destas associações e clubes desportivos, existe um número muito maior de homens a desempenhar este cargo (90%) do que de mulheres (10%).
- Também no que respeita aos treinadores, existem muito mais homens treinadores (77%) do que mulheres treinadoras (23%).
- No que diz respeito ao desporto escolar, existem também modalidades totalmente masculinizadas (Desporto sobre rodas - 100%), outras com uma grande predominância de frequência masculina (por exemplo, Ténis de mesa - 85%; Ténis - 77%; Xadrez - 67%; Badminton - 68%; entre outras), mas também algumas de predominância feminina (por exemplo, Atividades rítmicas expressivas - 93%; Patinagem - 90%; Hóquei em campo - 87%, entre outras).

Cofinanciado por:

- No que respeita a ações de formação, informação e sensibilização, mesmo em contexto pandémico, foram desenvolvidas diversas ações, de diversas tipologias e dirigidas a públicos distintos, devendo esta prática continuar a ser desenvolvida pelo Município.
- A Câmara Municipal de Felgueiras tem uma boa rede de entidades parceiras que lhe permitem o desenvolvimento dos diversos projetos na área social que contribuem para a promoção da igualdade entre famílias. Estas práticas devem continuar a ser desenvolvidas e implementadas no próximo PMIND.
- Relativamente ao movimento participativo e participação igualitária, existem duas estruturas políticas representativas das mulheres, no entanto, não existe nenhum movimento apartidário, por exemplo, de empresárias ou mulheres empreendedoras, que represente as mulheres da região.
- A conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é um aspeto essencial para uma sociedade equitativa, uma vez que assenta numa partilha justa e adequada nas responsabilidades de gestão do lar e da família, ou seja, numa repartição equilibrada do trabalho não remunerado. O Município encontra-se bem-dotado em termos de infraestruturas que permitam aos residentes aceder a respostas especializadas para apoio à família. Têm também sido desenvolvidos diversos projetos, que têm permitido às pessoas e às famílias obter respostas mais estruturadas e promover o bem-estar individual e familiar, devendo haver uma continuidade do desenvolvimento destas práticas.
- A resposta à violência contra as mulheres e violência doméstica são áreas em que o Município já desenvolveu bastante trabalho, dispondo de diversas estruturas e redes de apoio. Têm também sido realizadas diversas ações de sensibilização, formação, etc., neste âmbito, devendo esta prática continuar a ser realizada, como forma de sensibilizar a população (públicos distintos) para esta temática.
- Também no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas foram já desenvolvidos diversos projetos. Pelas condições mencionadas no presente diagnóstico, esta poderá ser uma área cuja intervenção poderá necessitar de ser reforçada.
- No que respeita a projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas com deficiência, internos ou em parceria, existem diversos projetos já desenvolvidos e outros em desenvolvimento, devendo também nesta área, existir um reforço da atuação por parte da Autarquia.

Cofinanciado por:

3.16. Análise SWOT da vertente externa

Tabela 21 - Análise SWOT da vertente externa | Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade • Equipa para a Igualdade na Vida Local • Território de elevada densidade populacional • Colaboração dos Parceiros da Rede Social • Concertação e parcerias institucionais diversificadas • Estrutura empresarial dinâmica, fortemente apoiada na indústria, geradora de emprego e de VAB • Existência de Ensino Superior Politécnico na região (ESTG do IPP) • Dinamização de diversas ações de formação, informação e sensibilização direcionadas para a população e para públicos distintos (por exemplo, Sessões de sensibilização sobre Violência Contra Idosas/os, Linguagem de Género para Pontos Focais; Orientação Sexual e IG; Tráfico de Seres Humanos, Violência no Namoro, Álcool e substâncias psicoativas, etc.) • Existência de diversos projetos na área social que ajudam a promover a igualdade entre famílias (por exemplo, CPCJ, centro Municipal de Voluntariado, Habitação, Envelhecimento Ativo, Rede Social, Gabinete de Inserção Profissional, Felgueiras pela Ucrânia, entre outros) • Existência de projetos diversificados, complementares às estruturas de apoio, como, por exemplo, Cartão Sénior, Programa de Teleassistência, Duas Universidades Séniores, Atividades de Envelhecimento Ativo, Projeto atividade, Projeto em Boas Mãos, Promoção da Parentalidade, entre outros • Nas respostas contra VMVD existe a estrutura #Humanamente Iguais, o Projeto Violência Contra Idosos e ainda um Apartamento de Transição, espaço de acolhimento temporário para VVD 	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de envelhecimento crescente, mas menos elevado do que a maioria dos territórios que integram a CIM • Diminuição do número estabelecimentos escolares • Diferencial entre o desemprego masculino e feminino, com prejuízo para as mulheres • Baixa representatividade de mulheres empregadoras • Elevada proporção de pessoas desempregadas no grupo etário 55 ou mais anos de idade • Assimetrias salariais entre os coletivos masculino e feminino • Percentagem do coletivo feminino sem qualquer nível de escolaridade completo, superior ao do masculino • No ensino superior existem ainda assimetrias (associadas aos estereótipos de género) na escolha dos cursos pelas alunas e pelos alunos • Composição do corpo docente tanto no Ensino Básico e Secundário, como no Ensino Superior, segue um padrão estereotipado em relação ao género • Na prática desportiva de modalidades diversas, assim como

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> Existência de um conjunto alargado de projetos diversificados e acordos de cooperação no âmbito da VMVD, com diversos Parceiros Sociais Desenvolvimento de diversos projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas, por exemplo, Cursos de Português LNM, Atividades específicas para refugiados/as, Programas Ocupacionais para Pessoas de Minorias Étnicas, Programas para Pessoas em Situação de Sem Abrigo, Existência de Centros de Acolhimento, entre outros Desenvolvimento de Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas com deficiência, internos ou em parceria, como por exemplo, Projetos no âmbito do Transporte, Urbanismo – Obras nos centros urbanos com circuitos para pessoas invisuais, entre outros Desenvolvimento de Projetos e atividades alinhados com os ODS Agenda 2030 – Projeto YES Igualdade (EEA Grants), entre outros 	<p>no grupo de treinadoras/es e dirigentes, existem assimetrias na representação das/os praticantes de cada um dos sexos. A assimetria das/os praticantes verifica-se tanto em relação ao desporto associativo como no desporto escolar</p> <ul style="list-style-type: none"> Não existe nenhuma organização de representação de mulheres (por exemplo, mulheres empregadoras) com assento no CLAS Taxas de cobertura dos JI, Centros de Dia, Apoio Domiciliário e ERPI reduzidas

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Tabela 22 – Análise SWOT da vertente externa | Ameaças e Oportunidades

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> Parcerias estabelecidas e possibilidade de estabelecimento de novas parcerias Voluntariado organizado (especialmente direcionado para a população sénior) Crescimento da população migrante Continuidade do desenvolvimento de ações e dinâmicas que incluam a população em geral e alguns grupos em particular Dinamismo por parte da Autarquia 	<ul style="list-style-type: none"> Fraca participação política das/os portuguesas/es Desconfiança relativamente à classe política Perceção desvirtuada da imagem do trabalho desenvolvido pela função pública Elevado número de trabalhadoras/es precárias/os na função pública

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

4. Diagnóstico do Município de Felgueiras - Análise interna

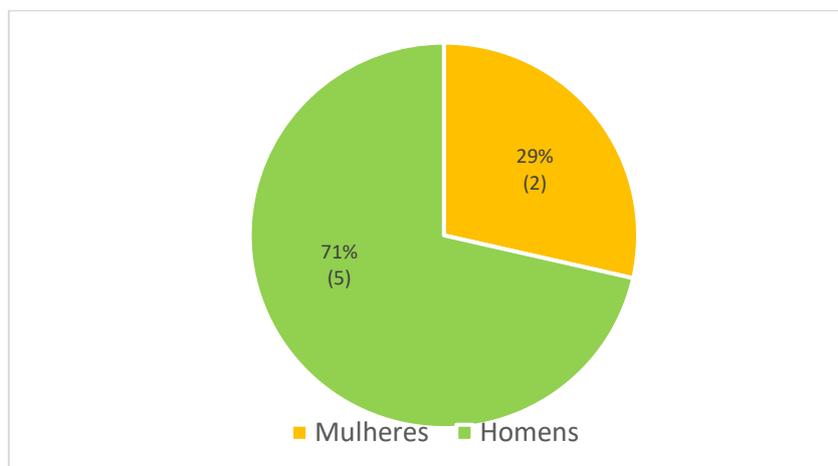
A garantia de “uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações, a todos os níveis da Administração Pública” é um dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), pelo que todas as instituições públicas deverão definir e desenvolver as ações necessárias para que esse objetivo seja cumprido. O tema da igualdade e da inclusão deve estar sempre presente e na base de todas as dimensões da atividade dos diversos organismos que integram a Administração Pública, seja no âmbito da definição de políticas (a um nível macro), seja consubstanciado a um nível micro, isto é, na definição de programas e de ações que conduzam de forma continuada à melhoria da não discriminação, igualdade, equidade e inclusão. Para que o Município de Felgueiras possa continuar a adotar boas práticas no sentido da igualdade, equidade e inclusão, de seguida, irá ser realizada a caracterização do Município relativamente aos seus Recursos Humanos, aos Parceiros das redes Sociais e ao cumprimento atual das medidas para favorecer a igualdade.

4.1. Caracterização dos Recursos Humanos do Município

Os pilares ou grupos fundamentais em que, em termos de estrutura de funcionamento de Recursos Humanos, a administração local se encontra organizada são os seguintes:

- Governo municipal, que é composto pelas pessoas eleitas que ocupam os cargos políticos;
- As pessoas que desempenham cargos técnicos contratados e que desenvolvem a sua atividade nos diversos departamentos funcionais da autarquia.

Figura 51 - Composição do Executivo do Órgão da Câmara Municipal por sexo | Felgueiras | 2022

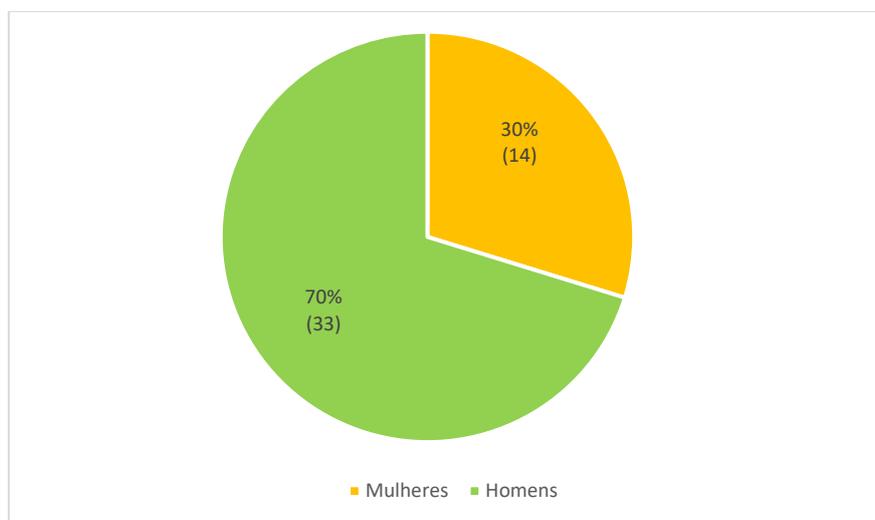


Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2022

Para o Executivo da Câmara Municipal de Felgueiras foram eleitos/as nove vereadores/as, sendo dois sem pelouro por pertencerem à oposição. O Executivo é assim composto por sete vereadores/as, dos quais cinco são homens (correspondendo a 71%) e duas são mulheres (correspondendo a 29%). Salienta-se ainda que um dos vereadores é portador de deficiência.

Relativamente à constituição da Assembleia Municipal, a mesma é atualmente constituída por 47 deputadas e deputados, dos quais 33 são do sexo masculino e apenas 14 são do sexo feminino. Em termos percentuais, a representação destes coletivos é de 70% e 30%, respetivamente. Estes dados encontram-se na figura seguinte.

Figura 52 - Composição do Órgão da Assembleia Municipal por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2022

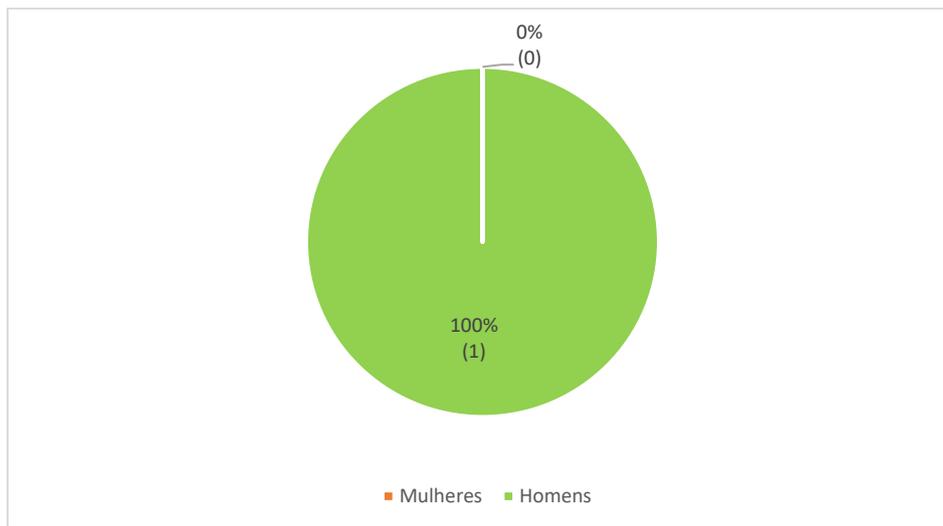
Destaca-se que, relativamente aos itens analisados, não se encontram cumpridos os requisitos referentes à representação paritária entre homens e mulheres, sendo que, de acordo com o artigo 109º da Constituição da República Portuguesa “A participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.”

Outra questão que importa destacar é a dos tetos de vidro, cujo termo se refere a uma barreira metafórica e invisível que impede que certos indivíduos sejam promovidos a cargos de gestão e executivos dentro de uma organização. A frase é comumente usada para descrever as dificuldades enfrentadas por mulheres ao tentar aceder a cargos mais elevados, numa dada hierarquia corporativa dominada por homens. As barreiras não são escritas, o que significa que, neste caso, as mulheres são mais propensas a serem impedidas de avançar por meio de normas não escritas, mas socialmente aceites, e por preconceitos implícitos, em vez de políticas corporativas definidas. Esta situação ocorre tanto no setor privado, na maioria dos setores de atividade, como

Cofinanciado por:

no setor público, ou seja, nos diversos órgãos que integram a Administração Pública. No seguimento da análise aos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Felgueiras e, em relação à direção municipal (direção superior de 1º grau), existe apenas uma pessoa a exercer esse cargo, sendo do sexo masculino, tal como evidencia a figura seguinte.

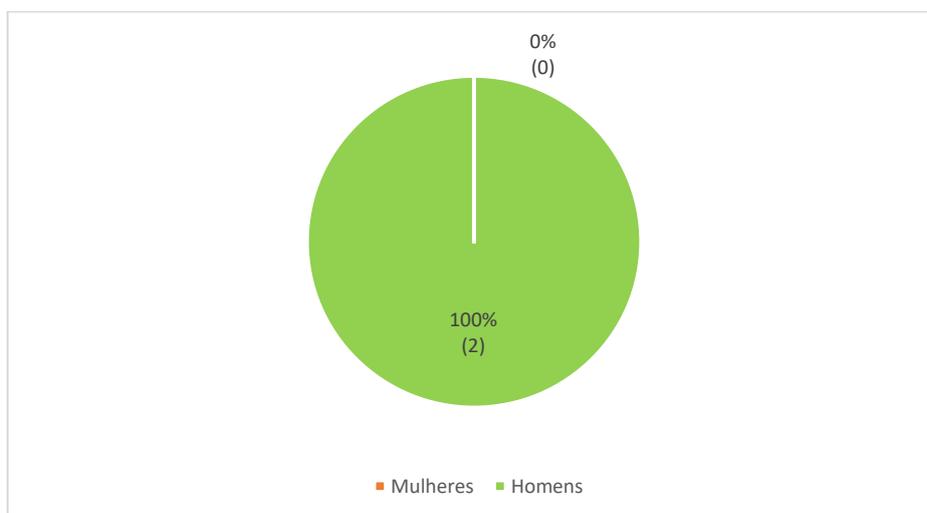
Figura 53 - Composição do grupo dos Diretores Municipais (Direção Superior de 1º Grau) por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2022

O mesmo se passa relativamente à direção de departamento municipal; existem duas pessoas com essa função atribuída, sendo ambas do sexo masculino. De destacar ainda que os departamentos são o Departamento Técnico e o Departamento de Administração.

Figura 54 - Composição do grupo dos Diretores de Departamento Municipal (Direção Intermédia de 1º Grau) por sexo | Felgueiras | 2022

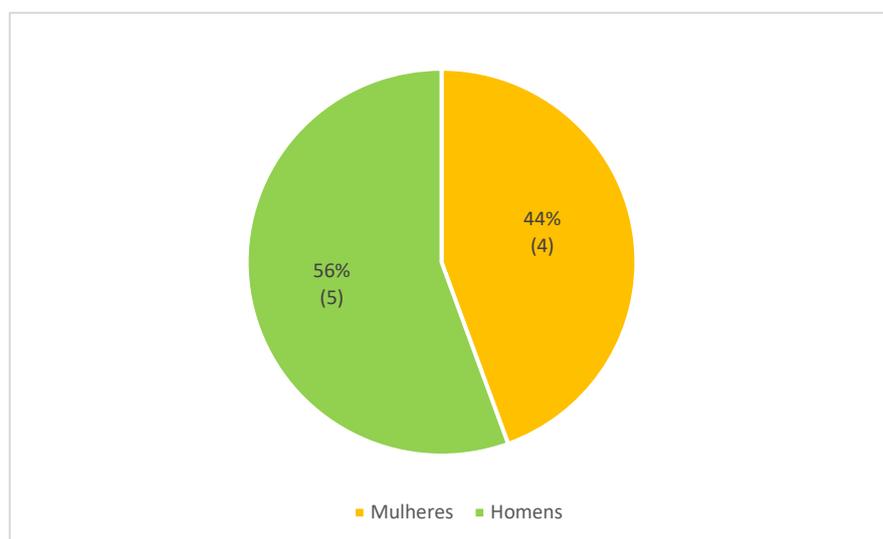


Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2022

Cofinanciado por:

Quando se analisa a composição, quanto ao sexo, do grupo dos Chefes de Divisão Municipal, constata-se que já existe uma representação significativa de mulheres, sendo a relação de 44% de mulheres para 56% de homens. Este grupo é composto por 9 pessoas e encontra-se em destaque na figura seguinte.

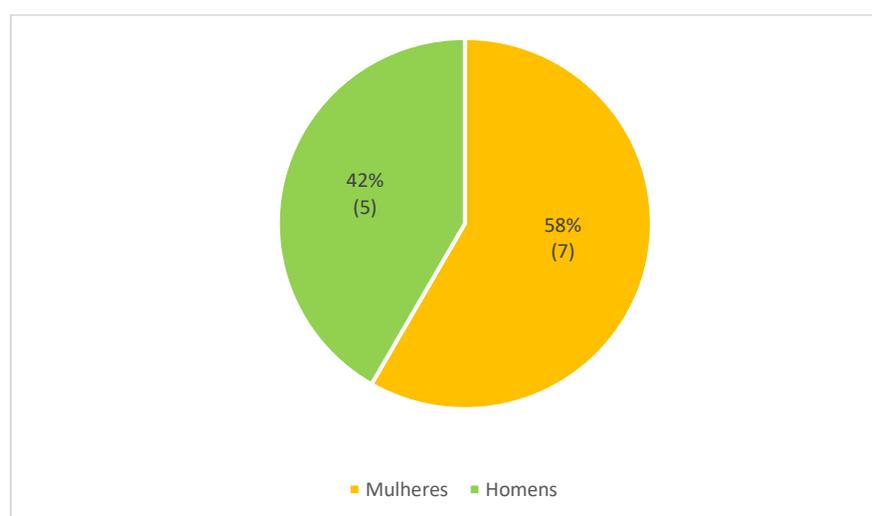
Figura 55 - Composição do grupo dos Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau) por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2022

No que respeita ao grupo de pessoas que desempenha Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou inferior, constata-se que este grupo é formado por 12 pessoas, sendo 7 do sexo feminino (correspondendo a 58%) e 5 do sexo masculino (correspondendo a 42%), tal como mostra a figura.

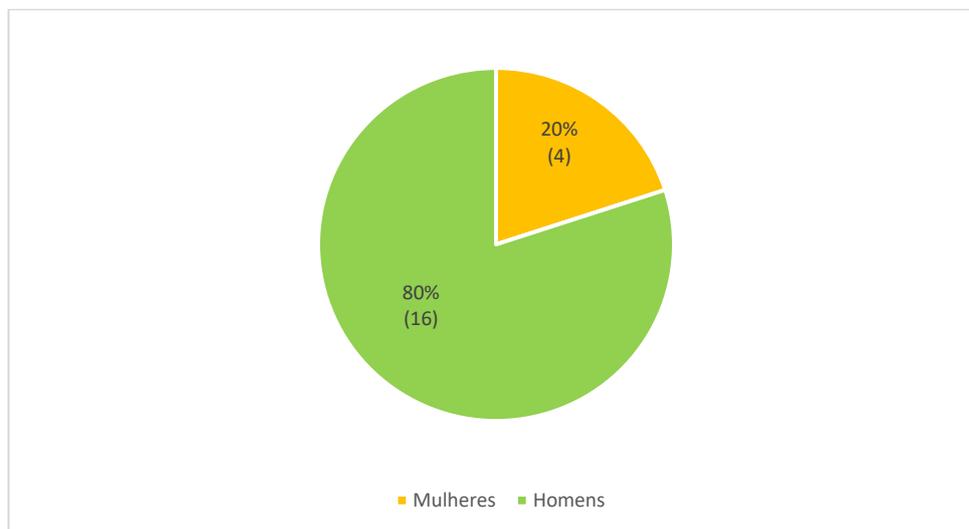
Figura 56 - Composição do grupo dos Cargos de Direção Intermédia de 3.º grau ou inferior por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2022

Relativamente às Juntas de Freguesia, existem 20 presidentes, dos quais apenas 4 são mulheres (20%) e 16 são homens (80%).

Figura 57 - Presidentes das Juntas de Freguesia por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2022

As Juntas de Freguesia são, na sua maioria, de reduzida dimensão, e não têm colaboradoras/as pela além das/os Presidentes de junta.

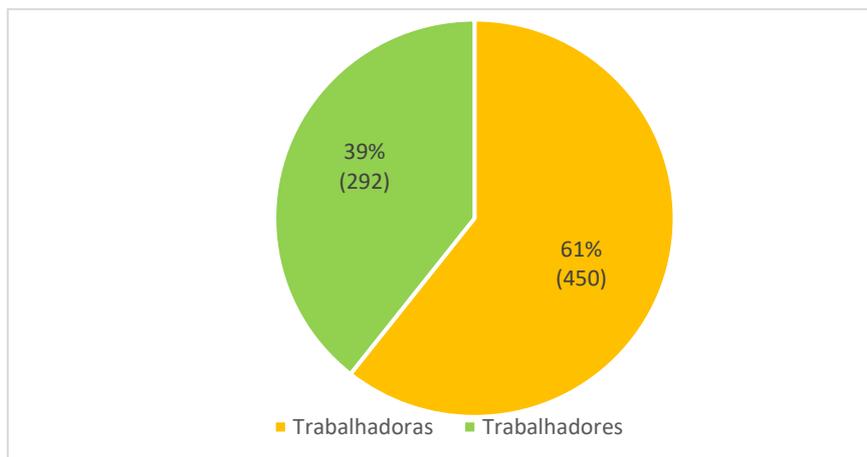
4.1.1. Distribuição dos RH por categoria profissional e área de trabalho

A distribuição dos Recursos Humanos por categoria profissional e por área de trabalho é uma análise importante, uma vez que a distribuição de homens e de mulheres pelas profissões é ainda, na sua generalidade, muito assimétrica, causando desigualdade e ineficiência no mercado de trabalho. A segregação nas profissões pode assumir diversas formas, sendo esta distribuição desigual entre estes dois coletivos, vulgarmente denominada por segregação horizontal. Para analisar a segregação horizontal é necessário proceder-se a uma comparação de distintos coletivos de trabalhadoras e de trabalhadores em grupos profissionais ou grupos de profissões.

Desta forma, de seguida, proceder-se-á à análise da distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores pelas diversas divisões, departamentos e serviços da Câmara Municipal de Felgueiras.

Existem, na sua totalidade, 742 pessoas a exercer funções nesta entidade, das quais 450 são trabalhadoras (correspondendo a 61%) e 292 são trabalhadores (correspondendo a 39%), tal como mostra a figura seguinte.

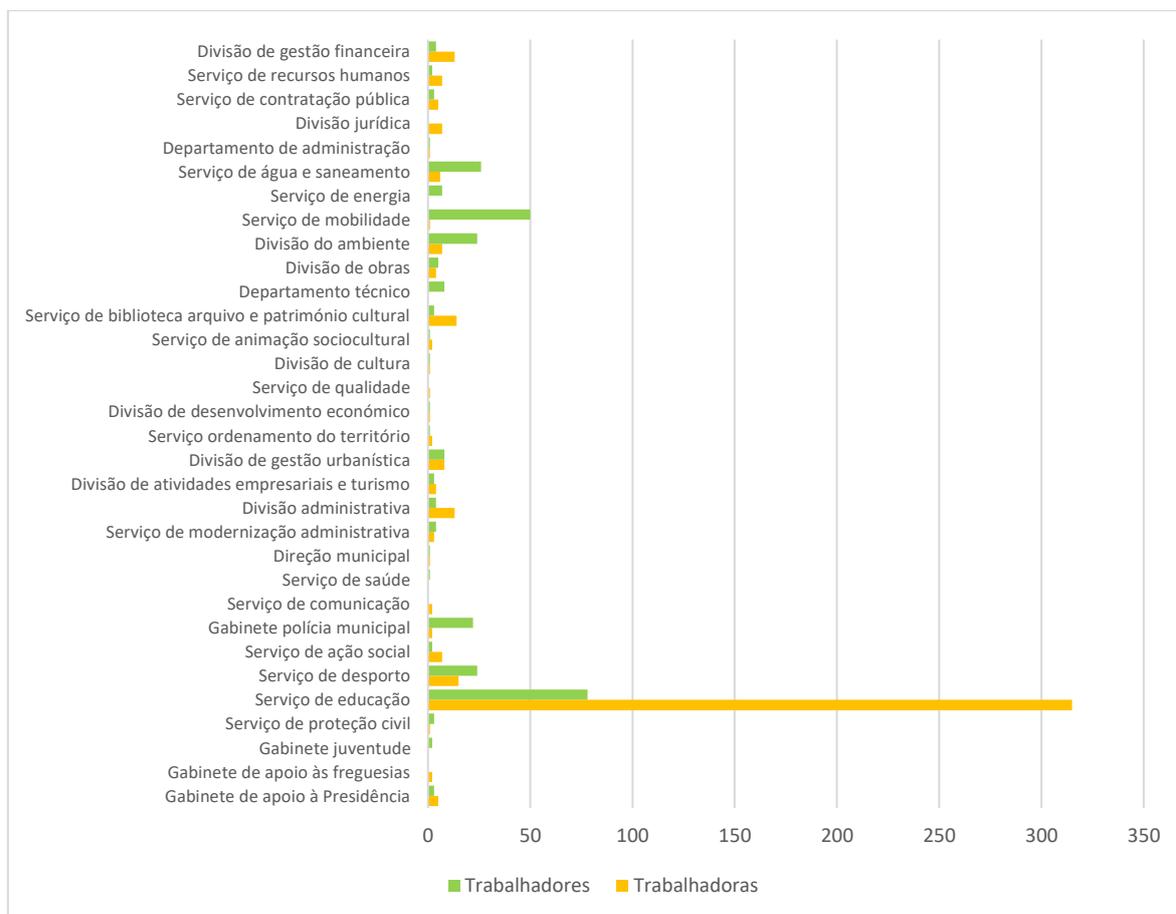
Figura 58 - Distribuição dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Felgueiras por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2022

A distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores pelas diversas divisões, departamentos e serviços da Câmara Municipal de Felgueiras encontra-se representada na figura seguinte.

Figura 59 - Distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores da Câmara Municipal de Felgueiras pelas diversas divisões, departamentos e serviços | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

Pela análise da figura anterior podemos compreender que existem algumas divisões da Câmara que são fortemente masculinizadas ou feminizadas, nomeadamente, as seguintes:

Tabela 23 - Masculinização e feminização das divisões, departamentos, serviços e gabinetes da Câmara Municipal de Felgueiras | Felgueiras | 2022

Divisões, departamentos, serviços e gabinetes feminizados	Divisões, departamentos, serviços e gabinetes masculinizados
Serviço de educação	Serviço de desporto
Serviço de ação social	Gabinete da polícia municipal
Divisão administrativa	Departamento técnico
Serviço de biblioteca, arquivo e património cultural	Divisão de ambiente
Divisão jurídica	Serviço de mobilidade
Serviço de recursos humanos	Serviço de energia
Divisão de gestão financeira	Serviço de água e saneamento

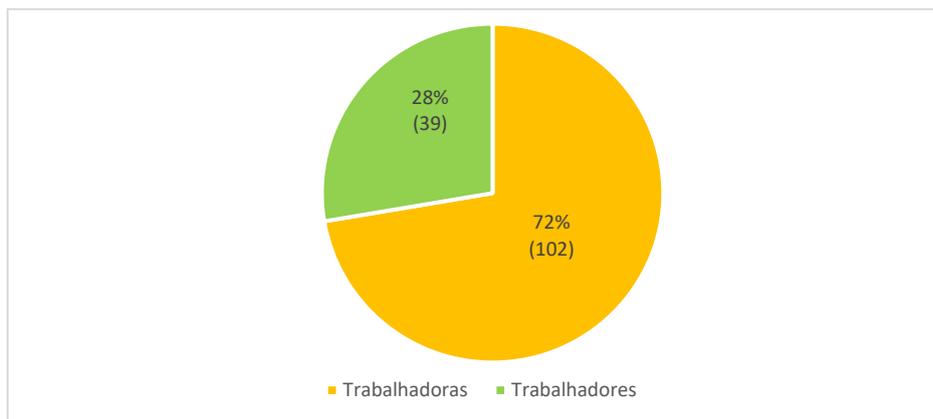
Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Os dados encontrados para as trabalhadoras e para os trabalhadores da Câmara Municipal de Felgueiras, e a forte feminização e masculinização percebida em algumas das divisões, departamentos, serviços e gabinetes são congruentes com determinados estereótipos, de acordo com os quais se encaixam os perfis feminino e masculino, em determinadas profissões ou grupos profissionais. Assim, comumente, profissões associadas ao cuidado de terceiros, como profissões relacionadas com o apoio social e a educação, ou ainda relacionadas com as humanidades, são associadas ao perfil feminino, enquanto profissões técnicas, relacionadas com a instrumentalidade são associadas ao perfil masculino.

Com a consciência de que é imperativa uma mudança positiva, mas também de que essa mudança não será imediata ou mesmo célere, importa começar a desconstruir estas questões nas gerações mais novas, uma vez que será a elas que caberão as suas futuras escolhas, no que respeita às áreas educativas e futuras profissões que irão abraçar.

Ainda no que respeita à distribuição dos Recursos Humanos por categoria profissional e área de trabalho, apurou-se também que no caso das/dos profissionais sem contrato de trabalho em funções públicas, existem 141 profissionais, dos quais 72% (correspondendo a 102) são trabalhadoras e 28% (correspondendo a 39) são trabalhadores nesta condição, tal como evidencia a figura seguinte.

Figura 60 - Profissionais sem contrato de trabalho em funções públicas por sexo | Felgueiras | 2022



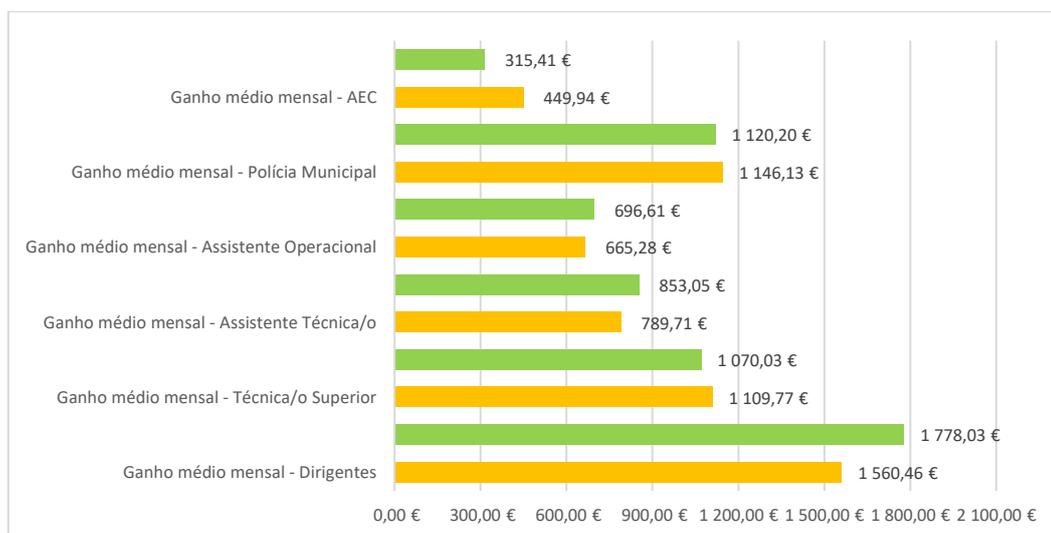
Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

4.1.2. Política retributiva

No que respeita à política retributiva das trabalhadoras e dos trabalhadores associados à Câmara Municipal de Felgueiras, foi realizada a análise do ganho médio mensal das seguintes categorias ou grupos profissionais, com desagregação de sexo, que se encontra refletida na figura seguinte.

- Ganho médio mensal das/dos dirigentes;
- Ganho médio mensal das técnicas e dos técnicos superiores;
- Ganho médio mensal das/dos assistentes técnicas/os;
- Ganho médio mensal das/dos assistentes operacionais;
- Ganho médio mensal na polícia municipal;
- Ganho médio mensal do pessoal das AEC.

Figura 61 - Ganhos médios mensais das/os profissionais da Câmara Municipal de Felgueiras por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

Da análise do ganho médio mensal, foram encontrados salários mais elevados para os trabalhadores no caso das seguintes categorias profissionais:

- Dirigentes (diferencial de 217,57 €);
- Assistente técnica/o (diferencial de 63,34 €);
- Assistente operacional (diferencial de 31,33 €).

Por outro lado, foram encontrados salários mais elevados para as trabalhadoras nos casos das seguintes categorias profissionais:

- Técnica/o superior (diferencial de 39,74 €);
- Polícia municipal (diferencial de 25,93 €);
- Profissionais que desenvolvem atividade nas AEC (diferencial de 134,53 €).

4.2. Parceiros da Rede Social

Relativamente aos Parceiros da Rede Social, os mesmos tiveram um papel ativo na elaboração do presente diagnóstico, destacando-se as seguintes entidades:

- ADSFM - Associação para o Desenvolvimento Social da Freguesia de Margaride;
- ADIB - Associação para o Desenvolvimento Integral e Barrosas;
- Casa Sr.^a do Alívio;
- Centro Infantil S. José;
- Centro Social e Paroquial Divino Salvador de Moure;
- Associação de Solidariedade Bairro João Paulo II;
- Casa do Povo da Lixa;
- Cercifel;
- Centro Social e Paroquial de Santão
- Delegação de Felgueiras da Cruz Vermelha Portuguesa;
- Centro Social e Paroquial Padre António Mendonça;
- CASA - Centro de Apoio ao Sem Abrigo;
- Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras;
- Associação para o Desenvolvimento e Progresso de Várzea;
- Centro Social Nossa Senhora de Pedra Maria;
- Externato Nossa Senhora do Rosário do Unhão;

Cofinanciado por:

- Externato S. Vicente de Paulo;
- Escola Secundária de Felgueiras;
- Agrupamento de Escolas da Lixa;
- Escola Profissional de Felgueiras;
- Agrupamento de Escolas de Airões;
- Agrupamento de Escolas de Idães;
- Agrupamento de Escolas D. Manuel de Faria e Sousa;
- Bombeiros Voluntários da Lixa;
- Bombeiros Voluntários de Felgueiras.

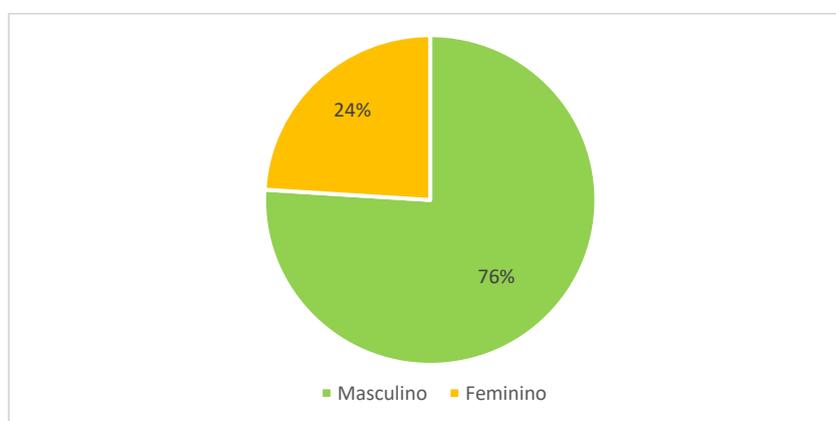
4.2.1. Análise de Recursos Humanos dos Parceiros da Rede Social

Relativamente aos Parceiros da rede Social irão ser analisados os seguintes aspetos, com a respetiva desagregação por sexo:

- Presidentes da Direção;
- Membros da Direção;
- Presidentes da Mesa da Assembleia Geral;
- Membros da Mesa da Assembleia Geral;
- Direção Técnica;
- Elementos da Direção portadores de deficiência.

O tratamento dos dados foi realizado de forma conjunta, ou seja, para a globalidade das instituições, evidenciando que existem, na totalidade das organizações mencionadas, 25 presidentes de direção, dos quais 19 são do sexo masculino (correspondem a 76% do total), e apenas 6 são sexo feminino (correspondendo a 24%), verificando-se uma sub-representação das mulheres neste cargo, podendo esta informação ser visualizada na figura seguinte.

Figura 62 - Parceiros da Rede Social | Presidentes da Direção | Desagregação por sexo | Felgueiras | 2022

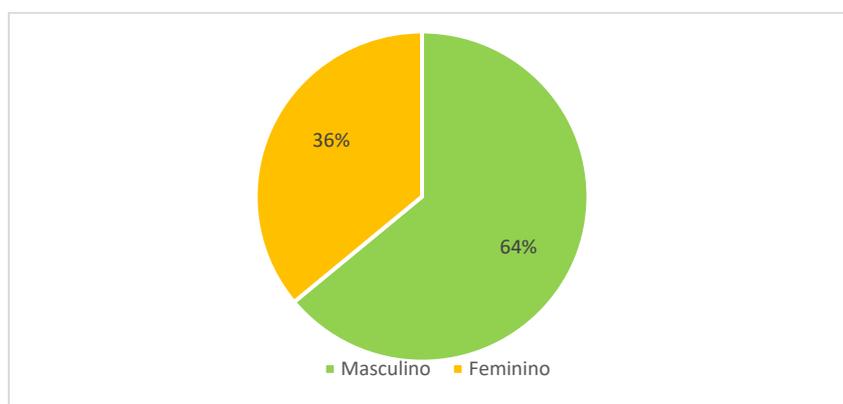


Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

Esta sub-representação feminina vai ao encontro do conceito de glass ceiling (ou teto de vidro, em português), já anteriormente mencionado, que representa as barreiras invisíveis que dificultam o acesso de mulheres aos cargos mais elevados das hierarquias organizacionais, não estando diretamente relacionados com as suas qualificações ou competências, mas sim, com fatores socio culturais associados à questão de género, que impedem a sua progressão e ascensão profissional. Embora com uma diferença menos significativa, no caso dos Membros de Direção, esta diferença é também perceptível, uma vez que existem na totalidade 136 pessoas a ocupar este cargo, das quais 87 são homens (correspondem a 64% to total) e 49 são mulheres (correspondendo aos remanescentes 36%), tal como evidencia a figura seguinte.

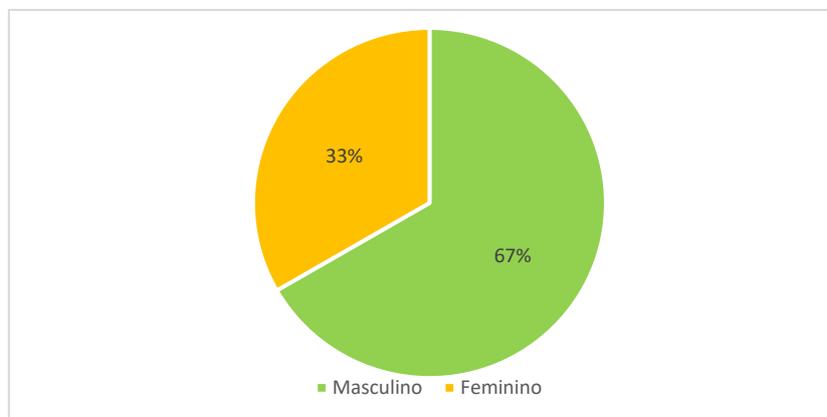
Figura 63 - Parceiros da Rede Social | Membros da Direção | Desagregação por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

No caso dos/as Presidentes da Mesa de Assembleia Geral, a repartição é também semelhante à anterior, embora com uma diferença ainda maior, pois existem 21 pessoas a ocupar este cargo, das quais 14 são homens (correspondem a 67%) e apenas 7 são mulheres (correspondem a 33%), tal como se pode observar na figura seguinte.

Figura 64 - Parceiros da Rede Social | Presidentes da Mesa de Assembleia Geral | Desagregação por sexo | Felgueiras | 2022

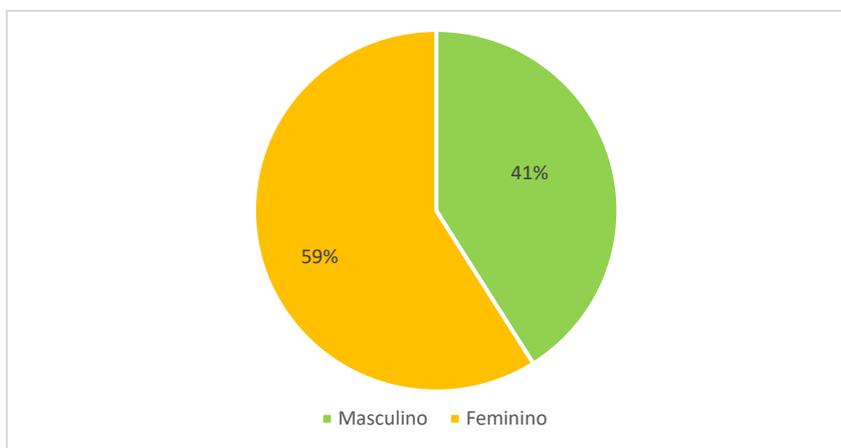


Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

Relativamente ao grupo de pessoas que desempenham cargos como Membros da Mesa da Assembleia Geral, existem 95 pessoas que desempenham este cargo, das quais 56 são mulheres (correspondem a 59%) e 39 são homens (correspondem a 41%), tal como evidencia a figura seguinte.

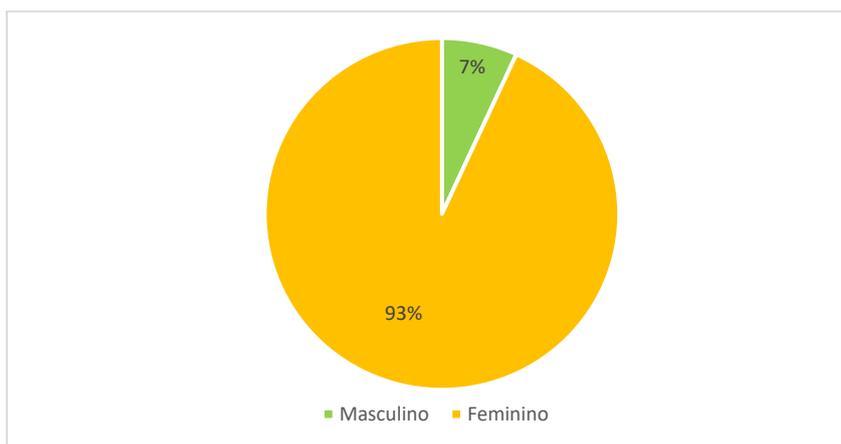
Figura 65 - Parceiros da Rede Social | Membros da Mesa de Assembleia Geral | Desagregação por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Relativamente às direções técnicas, existe uma diferença muito mais acentuada para estes dois coletivos. Existem na totalidade 29 pessoas nesta função, 27 do sexo feminino (correspondendo a 93%) e apenas 2 do sexo masculino (correspondendo a 7%). Esta diferença pode ser mais facilmente percebida na figura que se segue.

Figura 66 - Parceiros da Rede Social | Diretoras/es Técnicas/os | Desagregação por sexo | Felgueiras | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

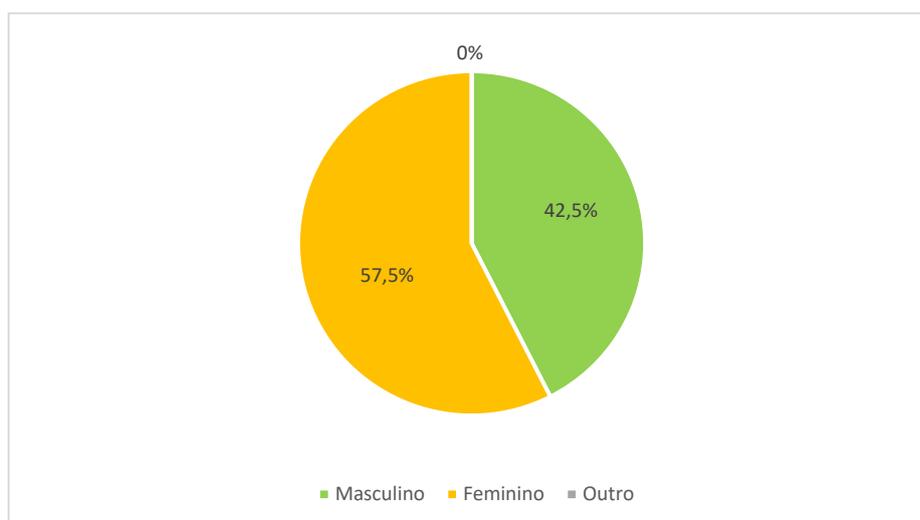
4.2.2. Resultados da aplicação do questionário aos Parceiros das Rede Social

Para avaliar a perceção das colaboradoras e dos colaboradores dos Parceiros da Rede Social relativamente às questões de género, foi aplicado um questionário que se encontra subdividido nos nove grupos de perguntas seguintes:

- I. Missão e valores da organização;
- II. Recrutamento e seleção de pessoal;
- III. Aprendizagem ao longo da vida;
- IV. Remunerações e gestão de carreira;
- V. Diálogo social e participação de colaboradoras e colaboradores e/ou suas organizações representativas;
- VI. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho;
- VII. Informação, comunicação e imagem;
- VIII. Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- IX. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família.

O questionário foi aplicado ao longo dos meses de março e abril de 2022, tendo sido obtidas 40 respostas válidas, das quais 23 foram respostas dadas por colaboradoras das organizações que integram a Rede Social (correspondendo a 57,5% do total de respostas obtidas) e 17 foram dadas por colaboradores (correspondendo a 42,5% do total de respostas obtidas), tal como evidencia a figura seguinte.

Figura 67 - Questionário aplicado aos parceiros das redes sociais | Género dos/as respondentes | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros das Rede Social, 2022

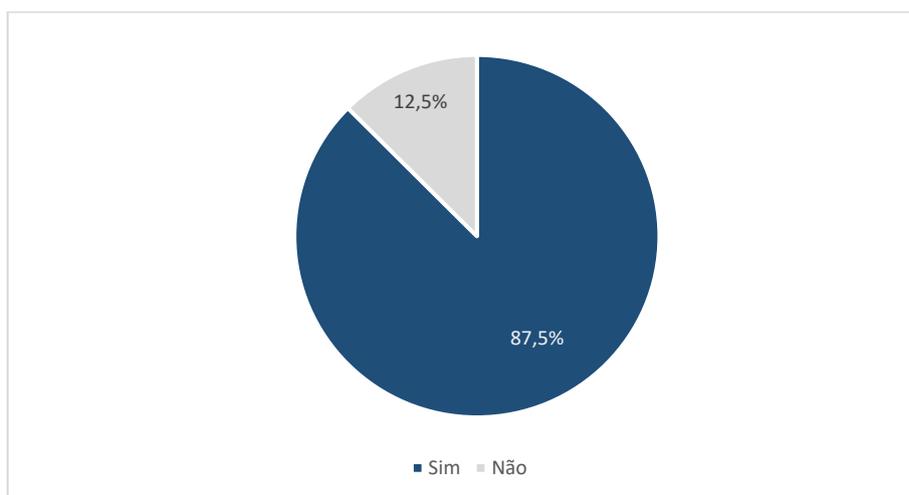
Cofinanciado por:

Os resultados da sua aplicação são os que a seguir se descrevem.

I. Missão e valores da organização

1.1. Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

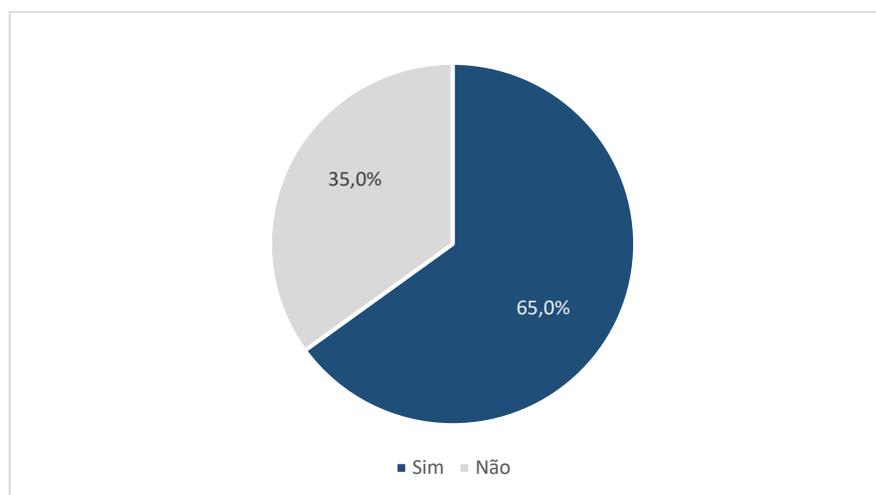
Figura 68 - Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

1.2. Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

Figura 69 - Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização? | Felgueiras | 2022

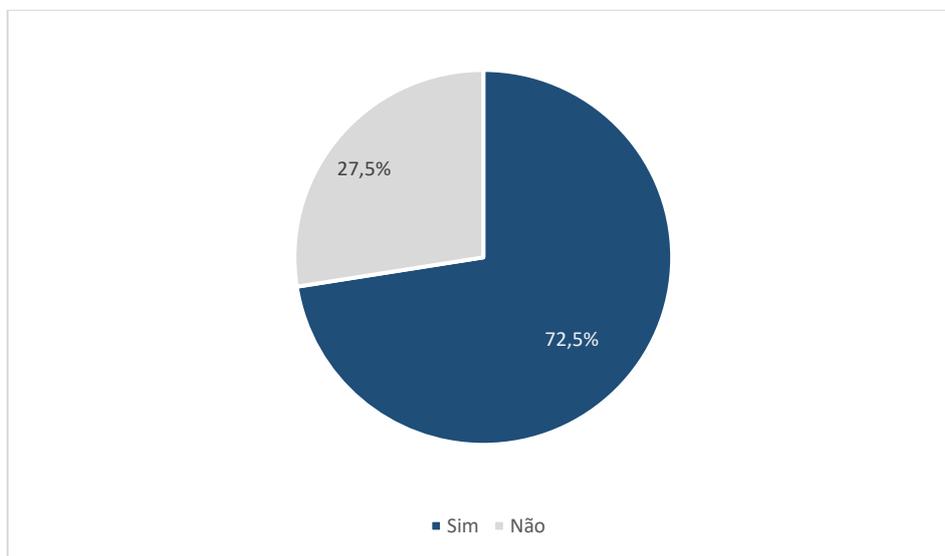


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

1.3. A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?

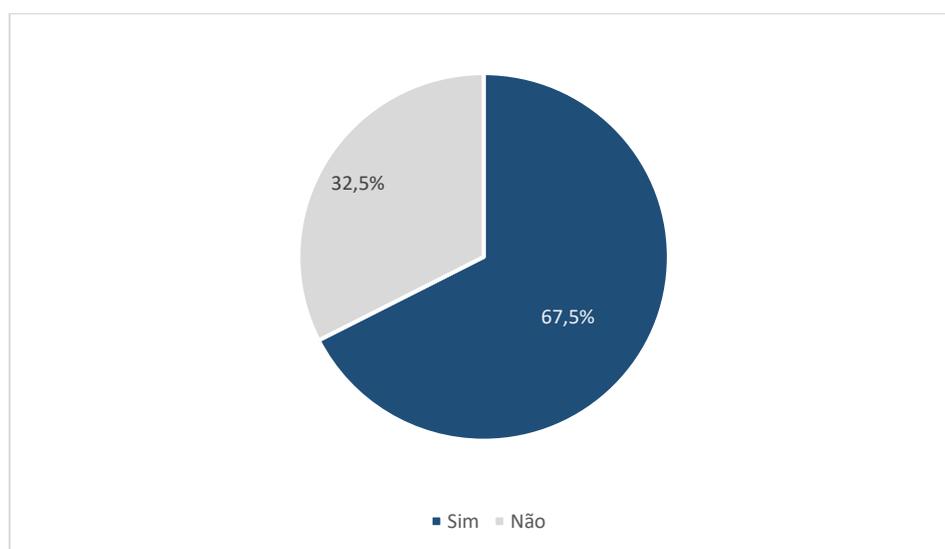
Figura 70 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

1.4. A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar?

Figura 71 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar? | Felgueiras | 2022



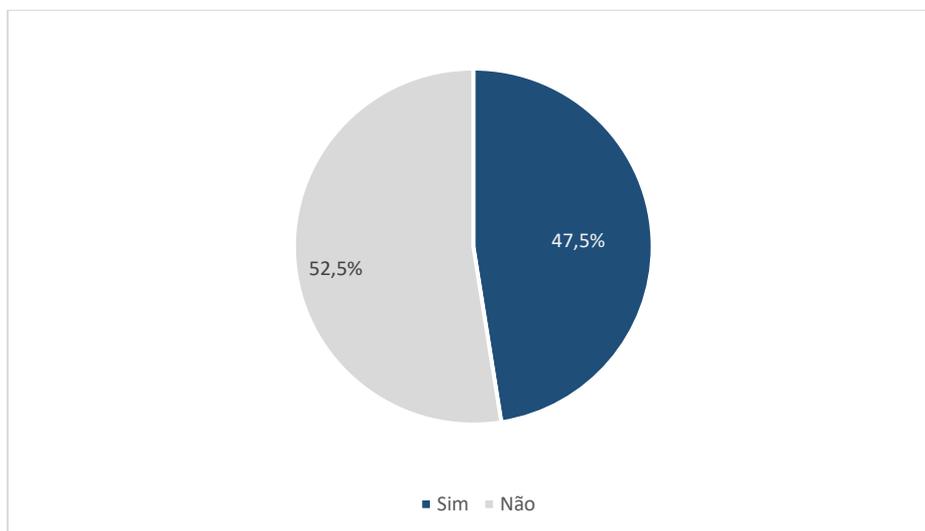
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

1.5. Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

Figura 72 - Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? |

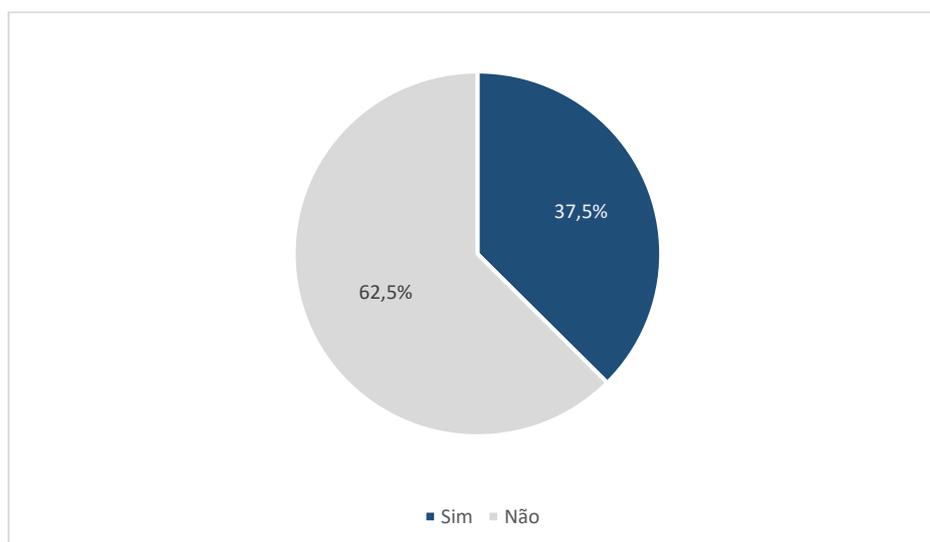
Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

1.6. Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?

Figura 73 - Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens? | Felgueiras | 2022



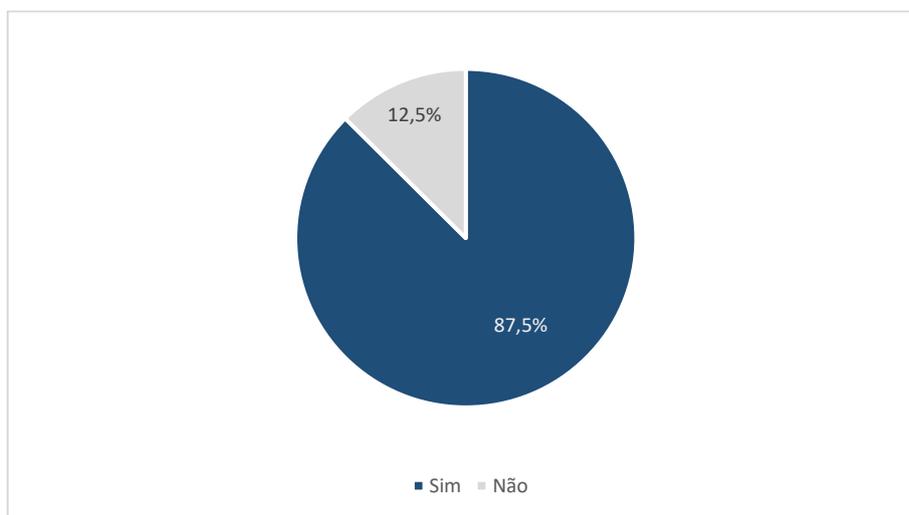
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

II. Recrutamento e seleção de pessoal

2.1. Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

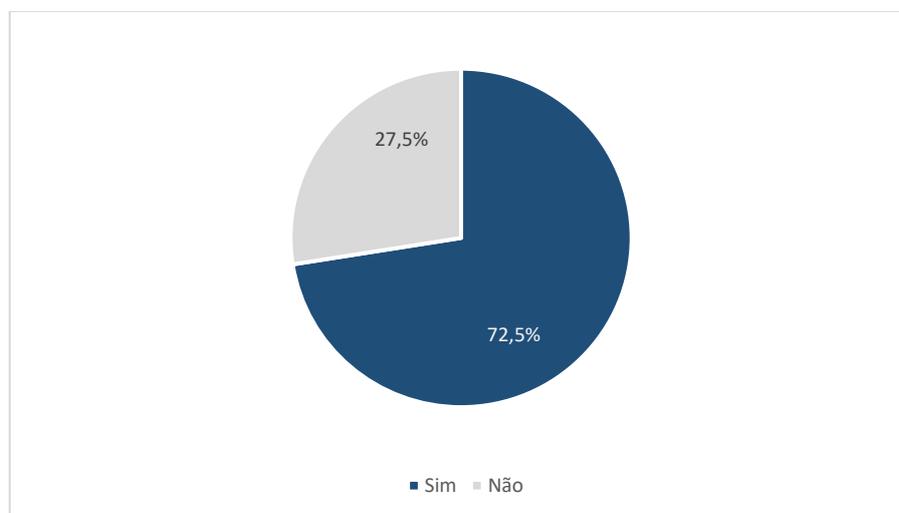
Figura 74 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

2.2. A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?

Figura 75 - A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? | Felgueiras | 2022

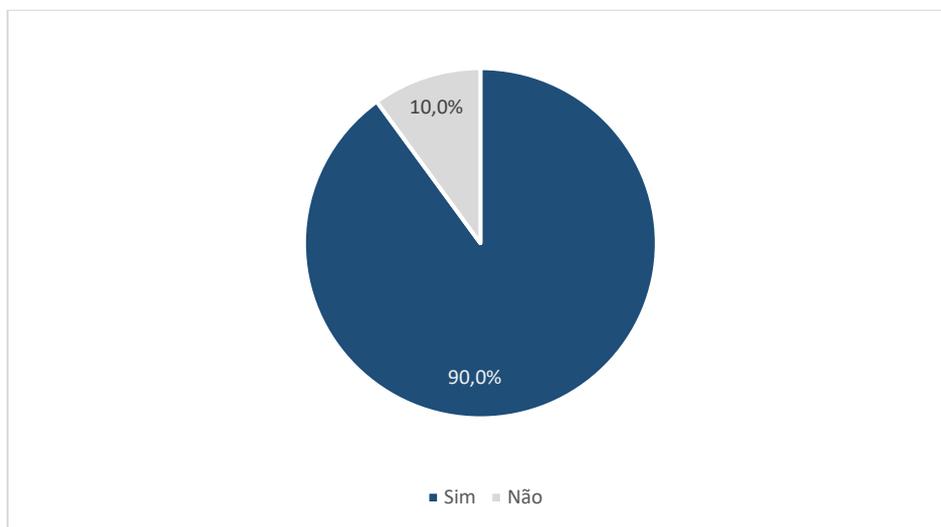


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

2.3. Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?

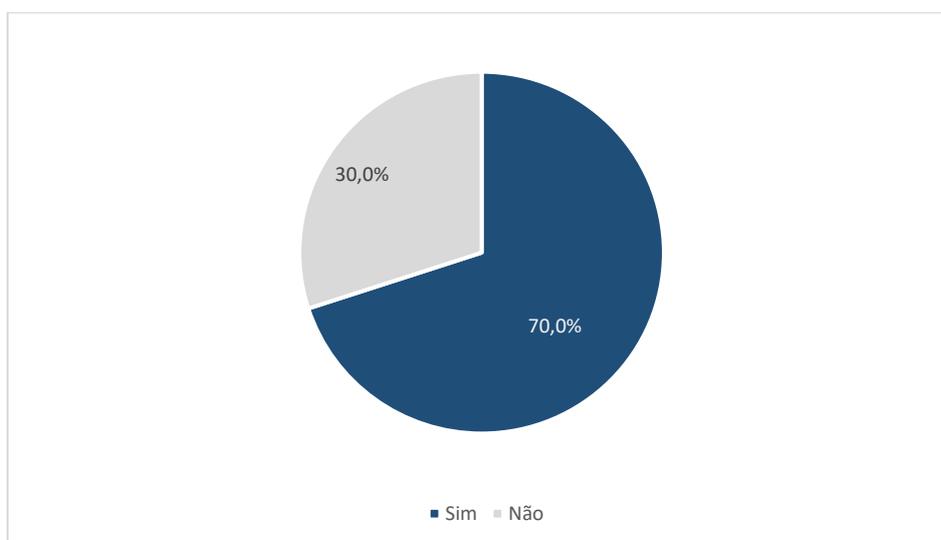
Figura 76 - Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

2.4. Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

Figura 77 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? | Felgueiras | 2022

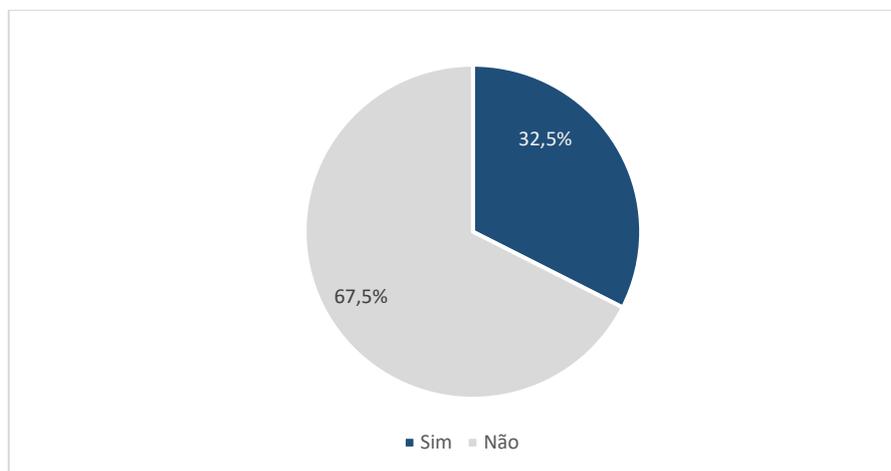


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

2.5. A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?

Figura 78 - A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos? | Felgueiras | 2022

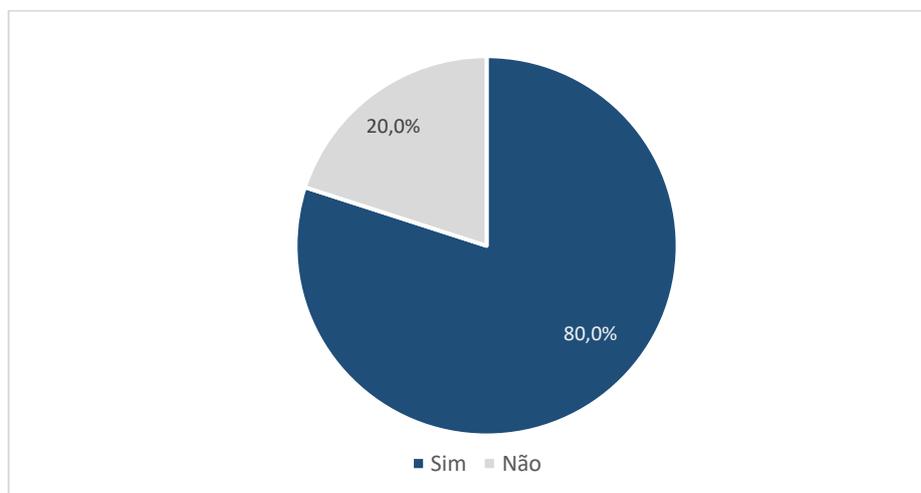


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

III. Aprendizagem ao longo da vida

3.1. A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

Figura 79 - A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia? | Felgueiras | 2022

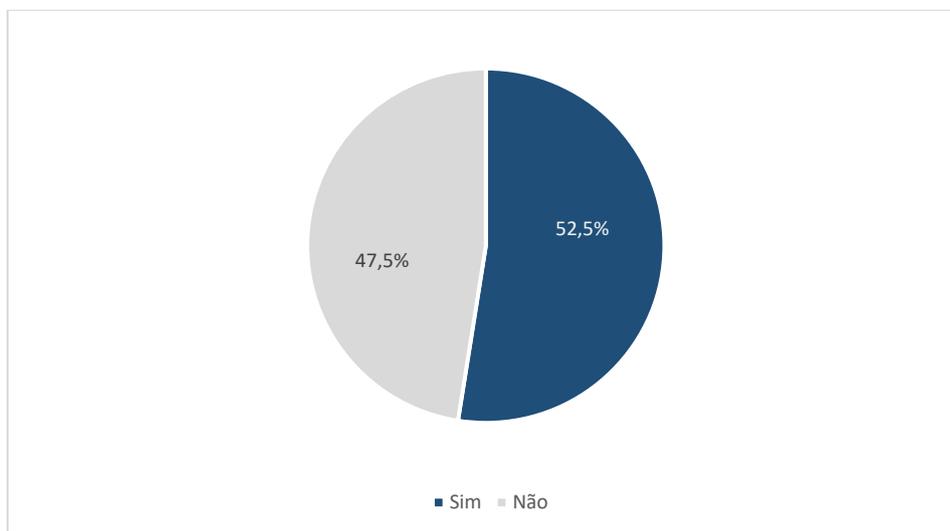


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

3.2. A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

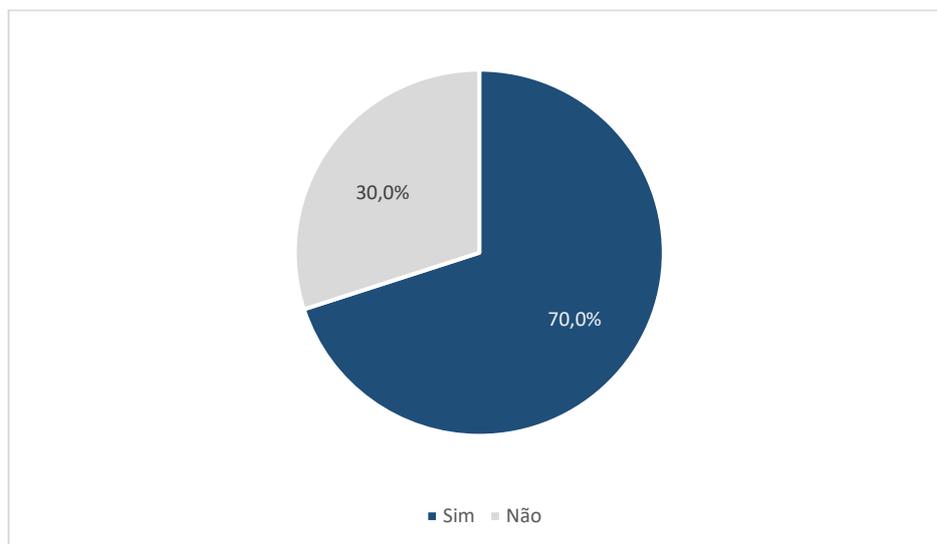
Figura 80 - A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

3.3. A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as?

Figura 81 - A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as? | Felgueiras | 2022

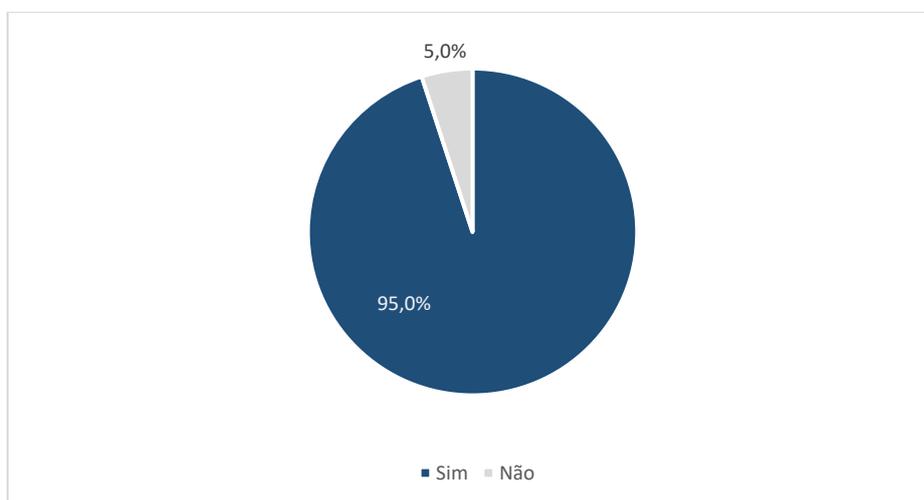


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

3.4. A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?

Figura 82 - A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? |

Felgueiras | 2022

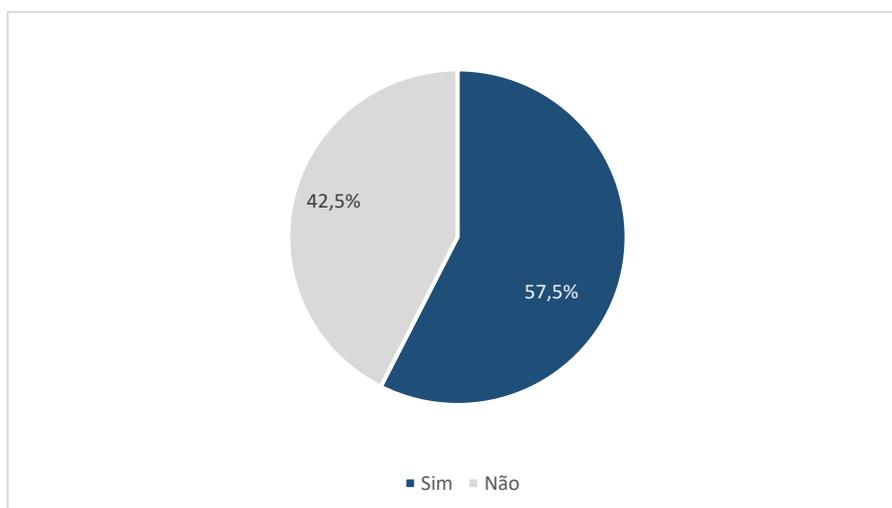


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

3.5. A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?

Figura 83 - A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos

esteja sub-representado? | Felgueiras | 2022

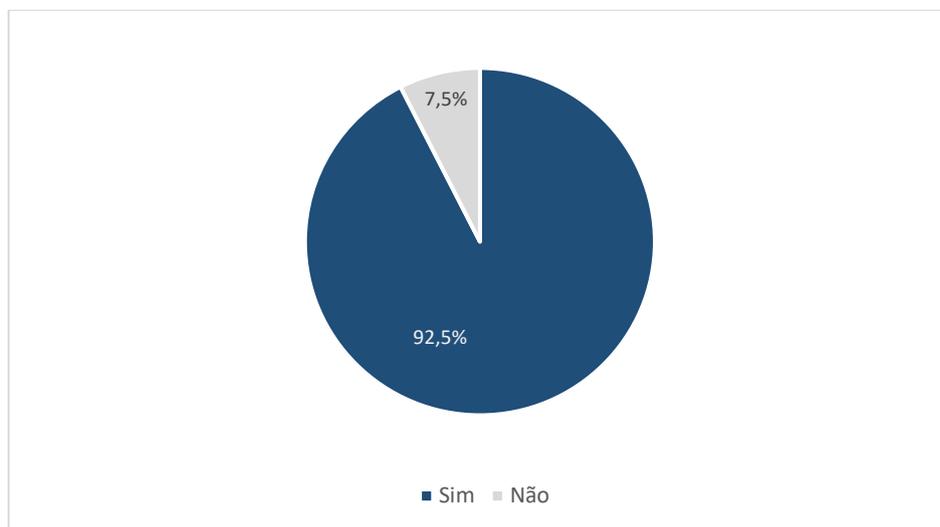


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

3.6. A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?

Figura 84 - A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? | Felgueiras | 2022

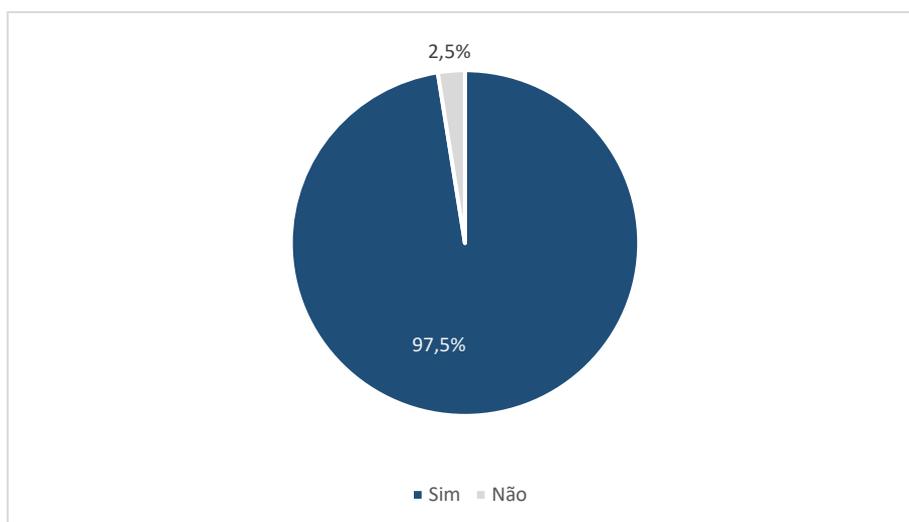


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

IV. Remunerações e gestão de carreira

4.1. A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras?

Figura 85 - A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras? | Felgueiras | 2022



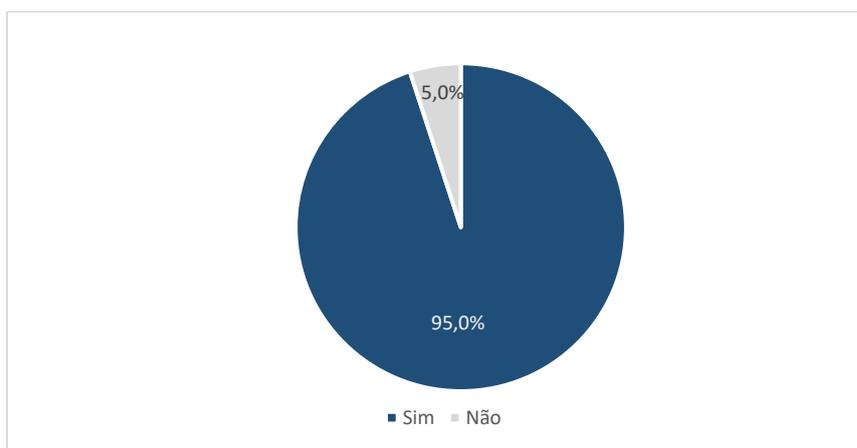
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

4.2. A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?

Figura 86 - A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)? |

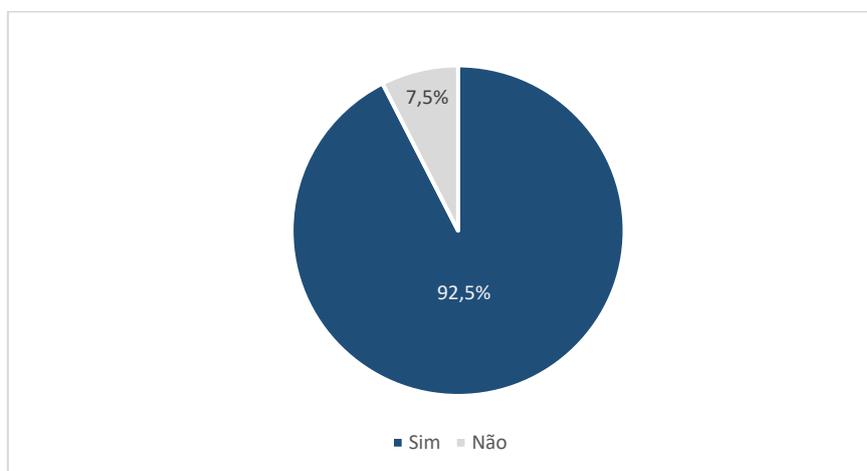
Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

4.3. A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

Figura 87 - A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | Felgueiras | 2022

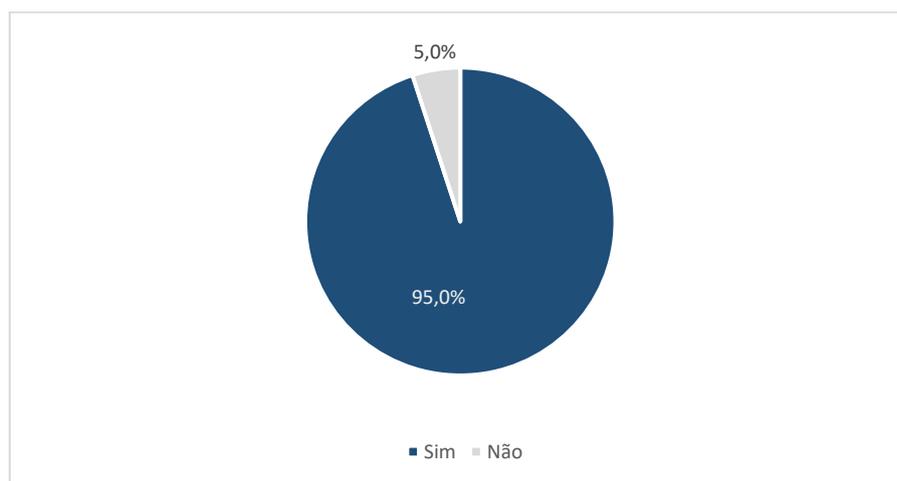


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

4.4. As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?

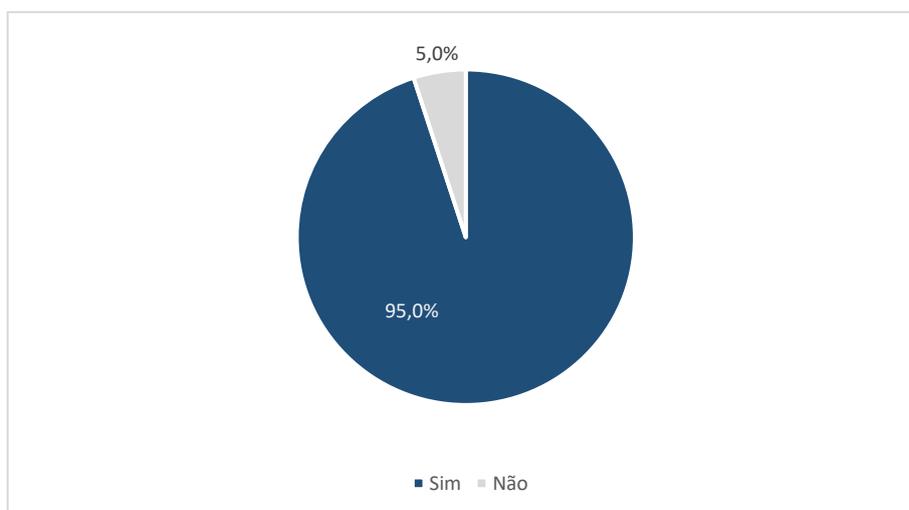
Figura 88 - As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

4.5. Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

Figura 89 - Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? | Felgueiras | 2022

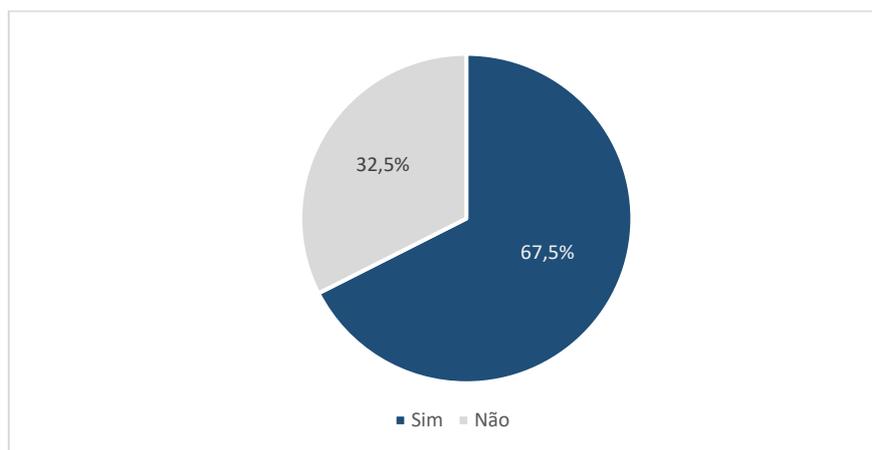


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

- V. Diálogo social e participação de colaboras e colaboradores e/ou suas organizações representativas
- 5.1. A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

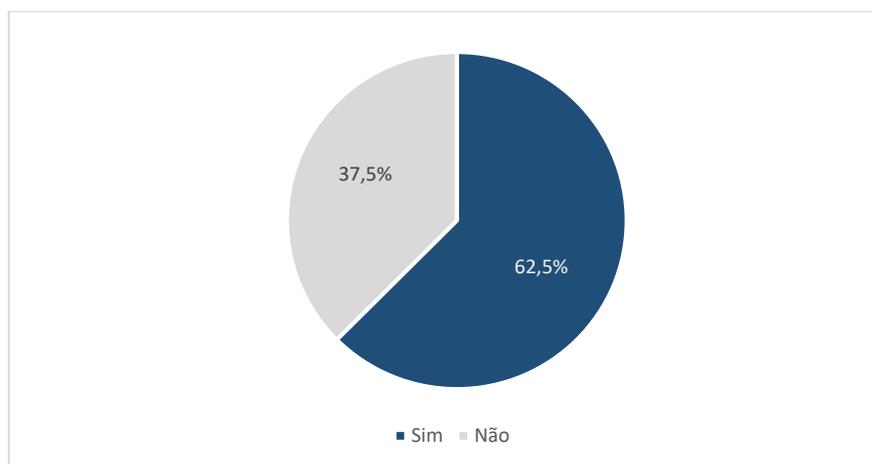
Figura 90 - A organização incentiva os/as colaboradores/as a divulgar/darem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

- 5.2. A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

Figura 91 - A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Felgueiras | 2022

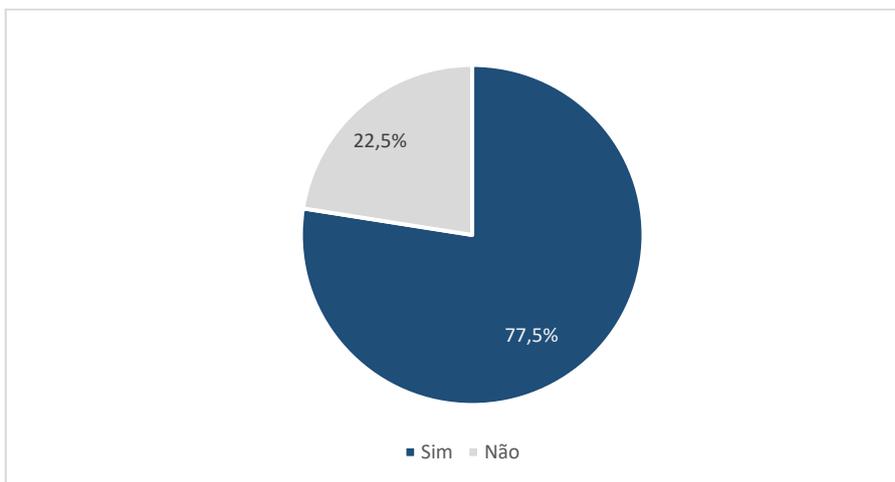


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

5.3. A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

Figura 92 - A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Felgueiras | 2022

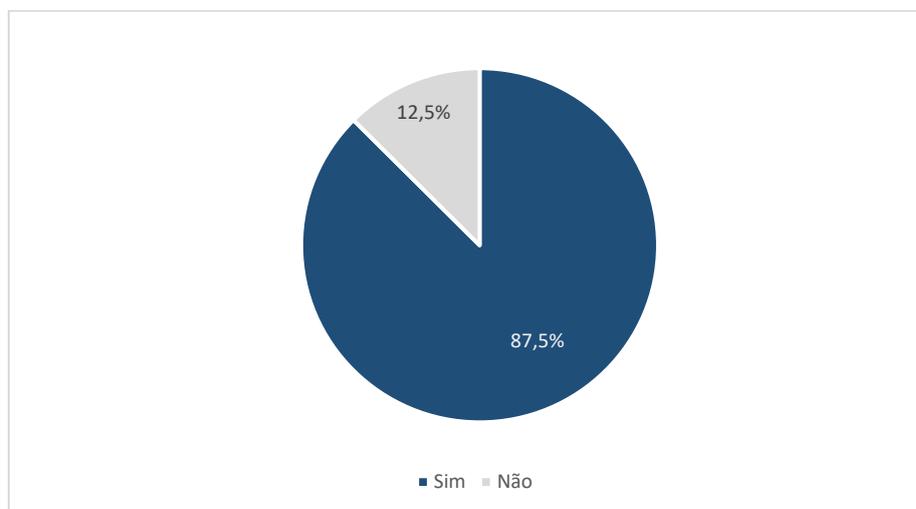


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

VI. Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho

6.1. A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

Figura 93 - A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? | Felgueiras | 2022

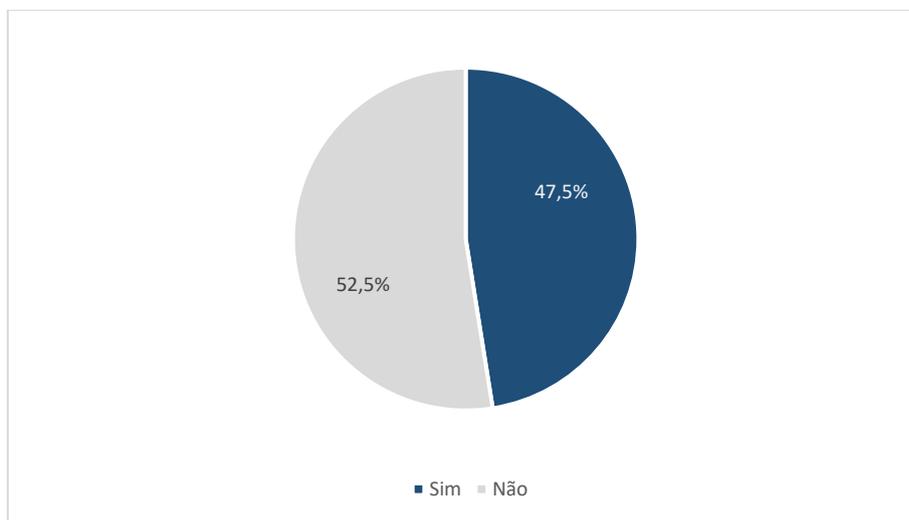


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

6.2. Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

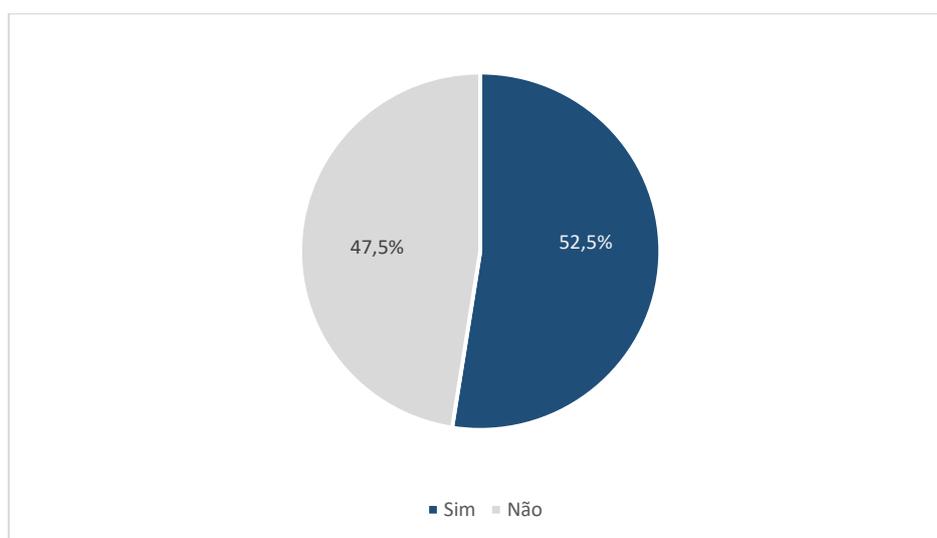
Figura 94 - Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

6.3. Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

Figura 95 - Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? | Felgueiras | 2022



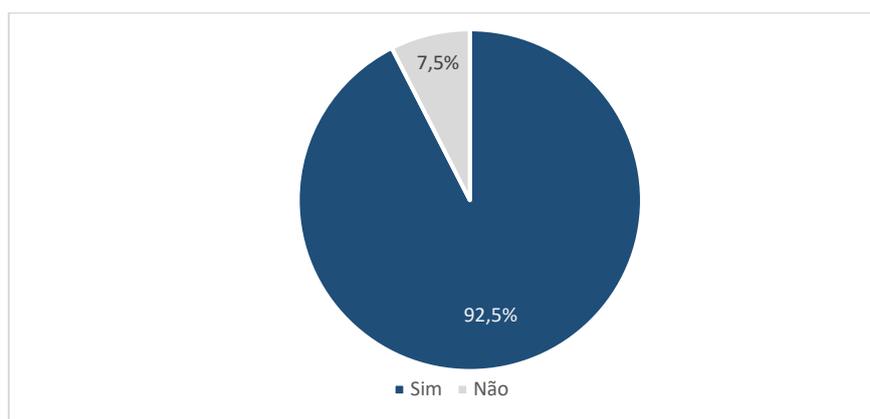
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

VII. Informação, comunicação e imagem

7.1. Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham")?

Figura 96 - Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham")? | Felgueiras | 2022

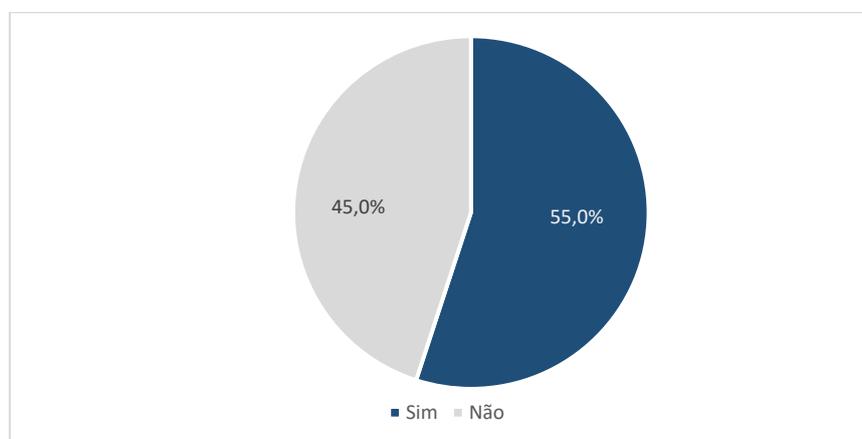


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

7.2. Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

Figura 97 - Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

| Felgueiras | 2022

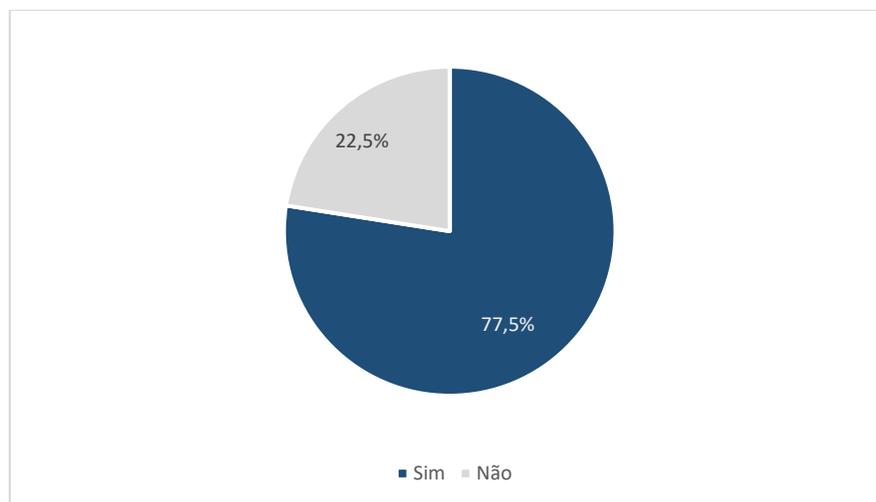


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

7.3. A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

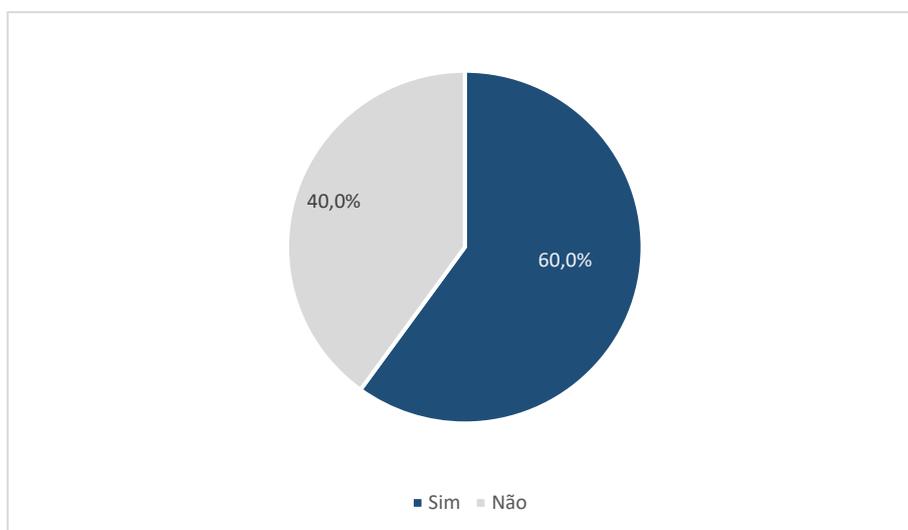
Figura 98 - A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

7.4. A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?

Figura 99 - A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade? | Felgueiras | 2022



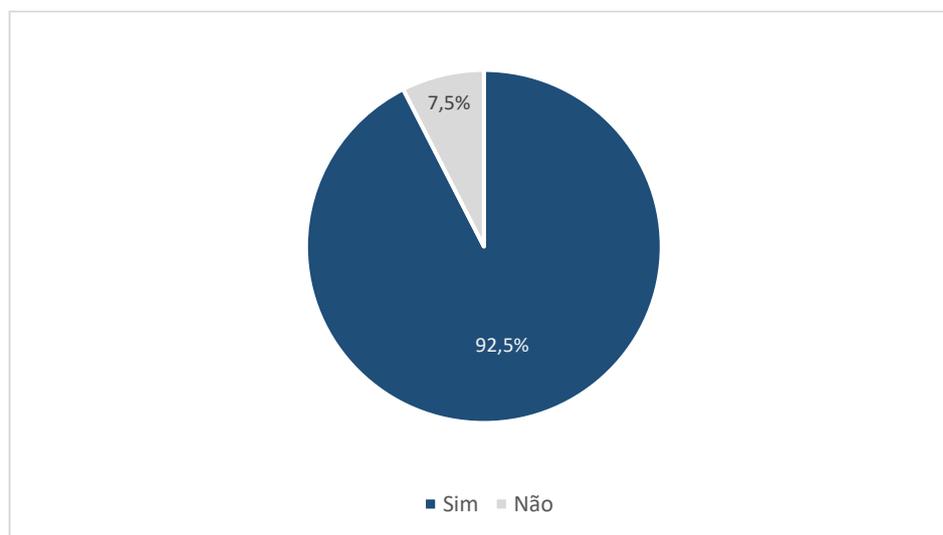
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

VIII. Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

8.1.1. A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

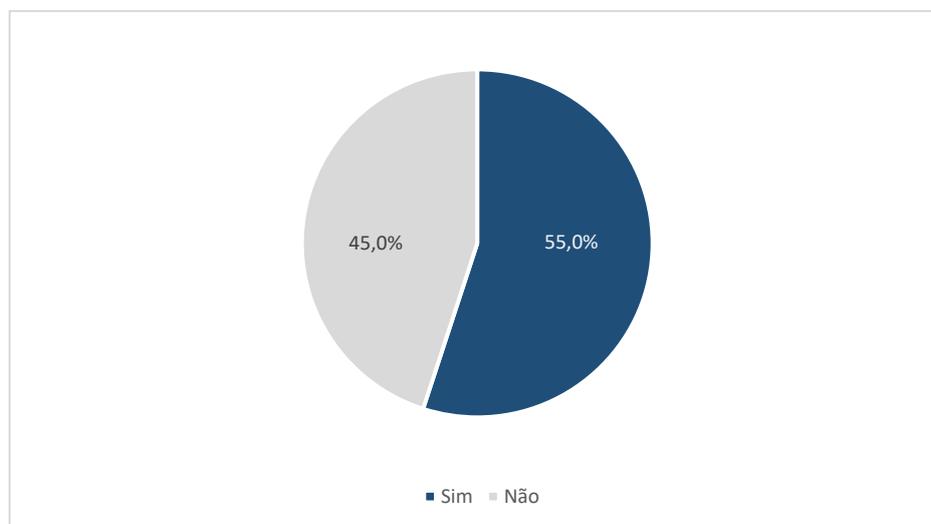
Figura 100 - A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.1.2. A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Figura 101 - A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Felgueiras | 2022



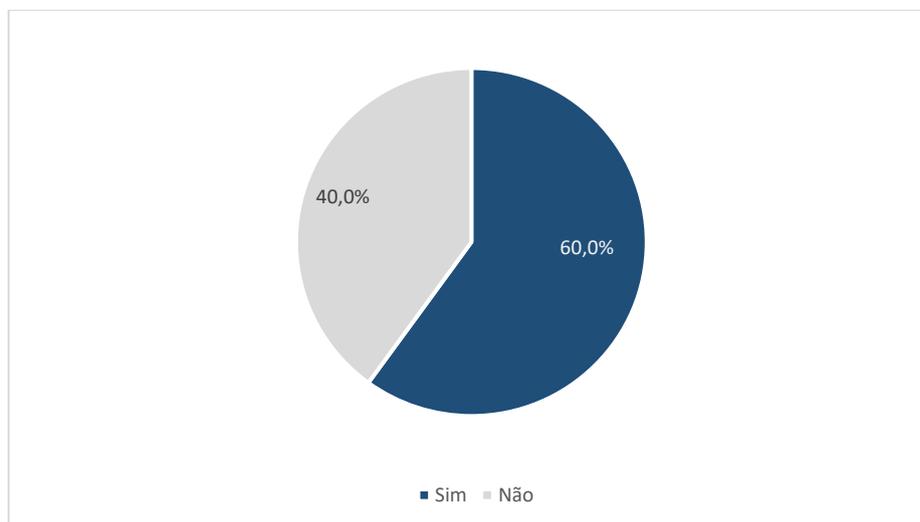
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.1.3. A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Figura 102 - A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? |

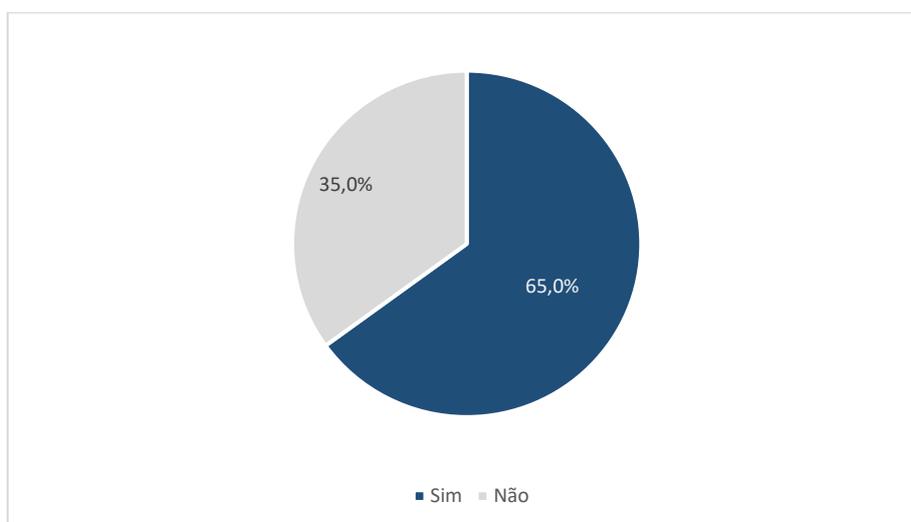
Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.1.4. A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Figura 103 - A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Felgueiras | 2022

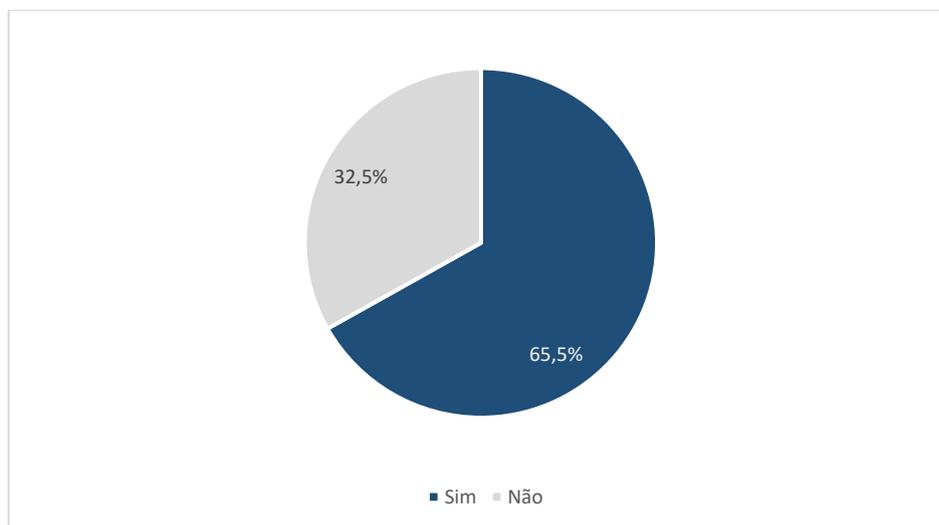


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.1.5. Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as?

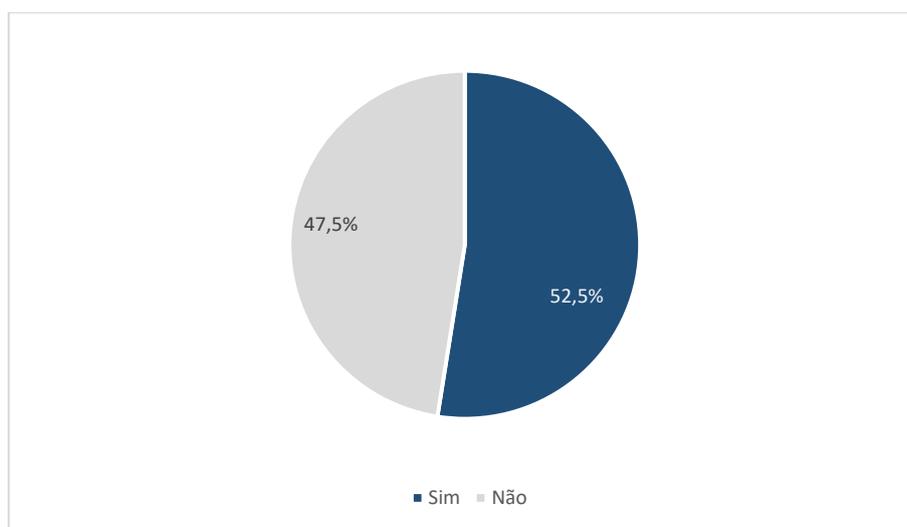
Figura 104 - Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.1.6. A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

Figura 105 - A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal? | Felgueiras | 2022



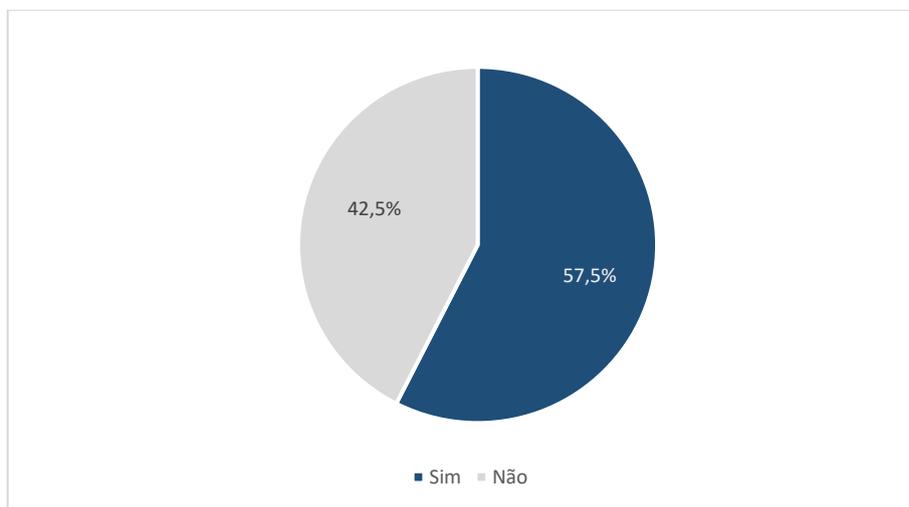
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.1.7. A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Figura 106 - A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? |

Felgueiras | 2022

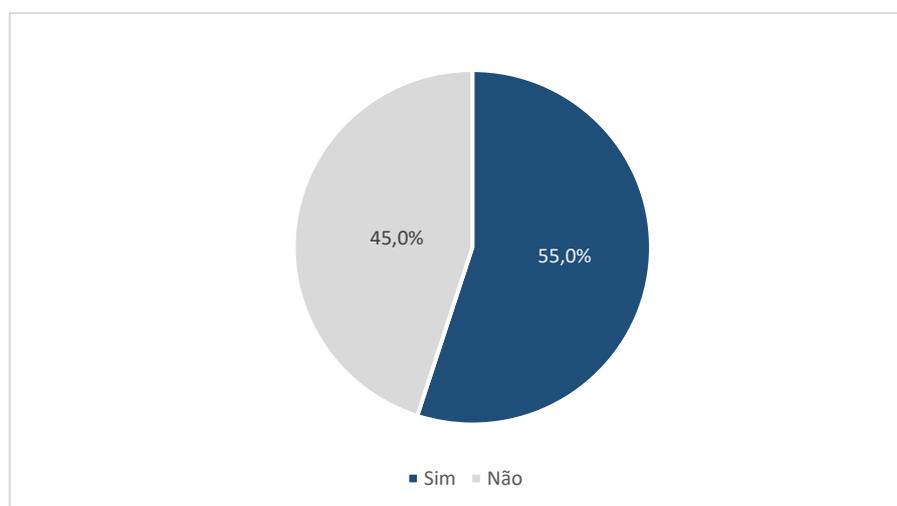


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.2.1. A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?

Figura 107 - A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)? | Felgueiras |

2022



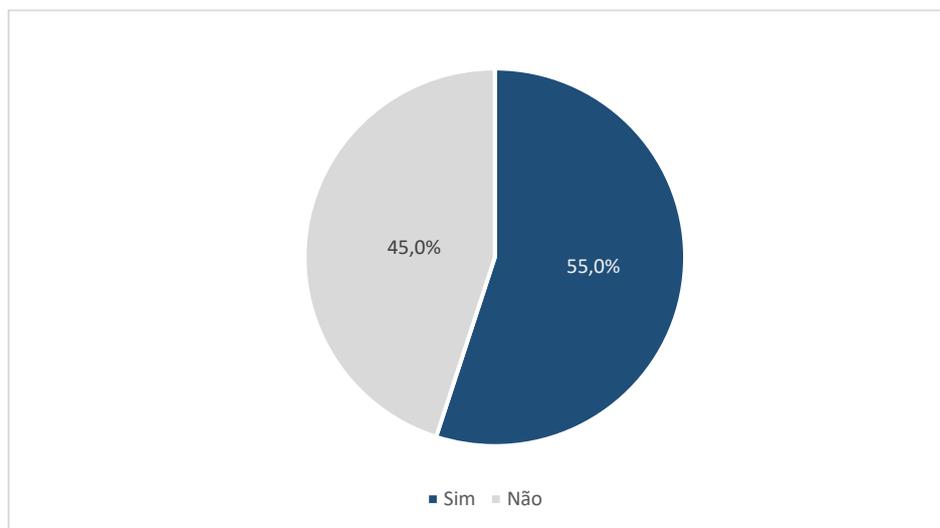
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.2.2. A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização?

Figura 108 - A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização? |

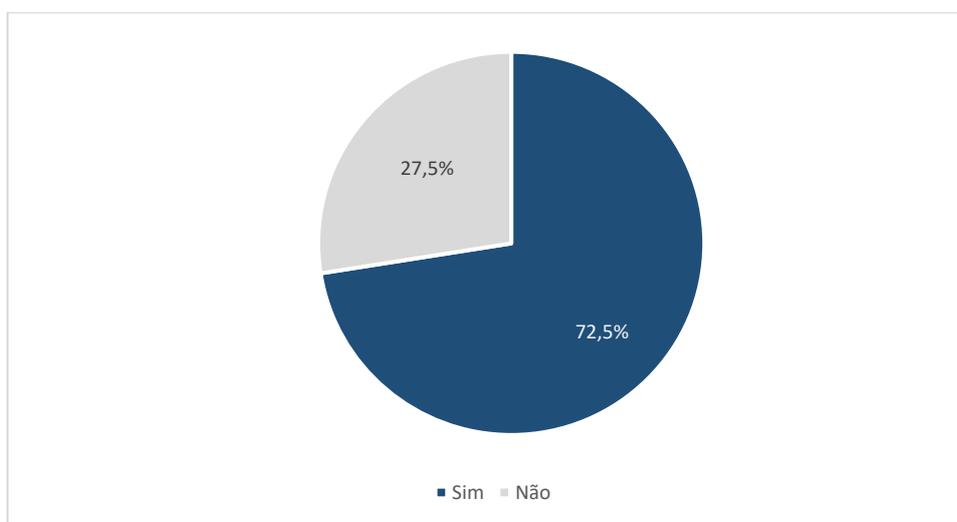
Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.2.3. A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as?

Figura 109 - A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as? | Felgueiras | 2022

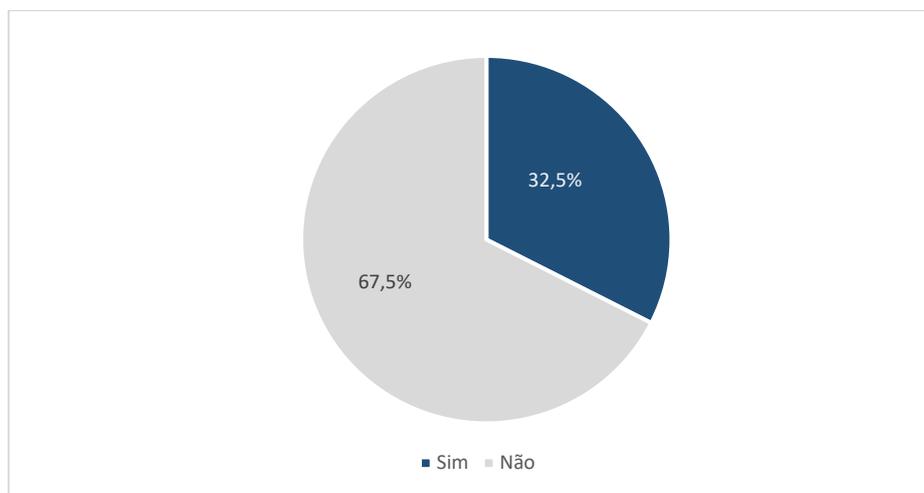


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.2.4. A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as?

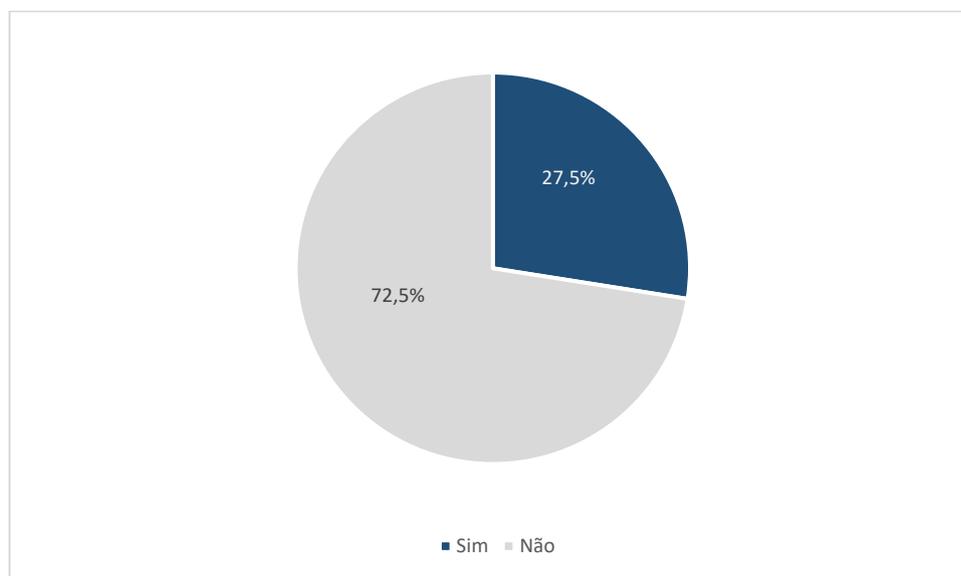
Figura 110 - A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.2.5. A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)?

Figura 111 - A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)? | Felgueiras | 2022

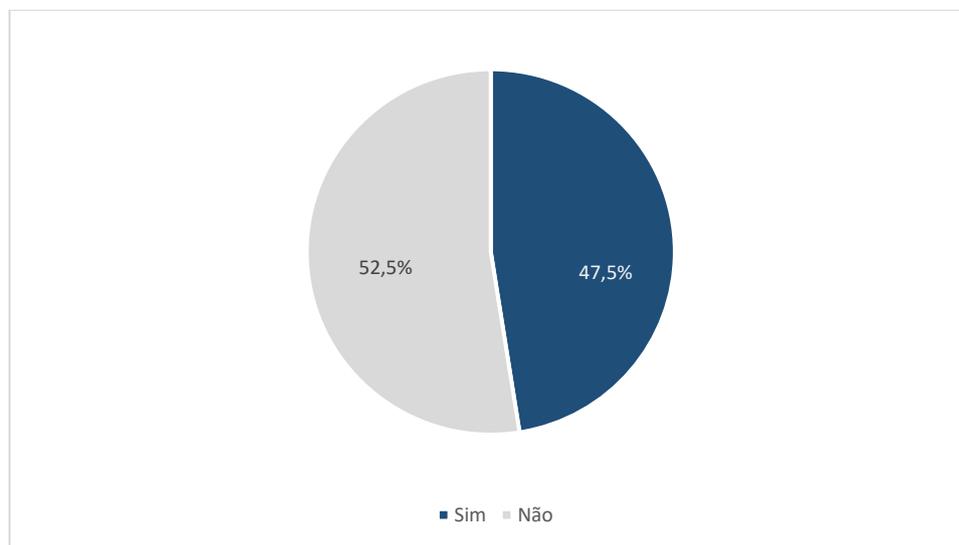


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.2.6. A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as?

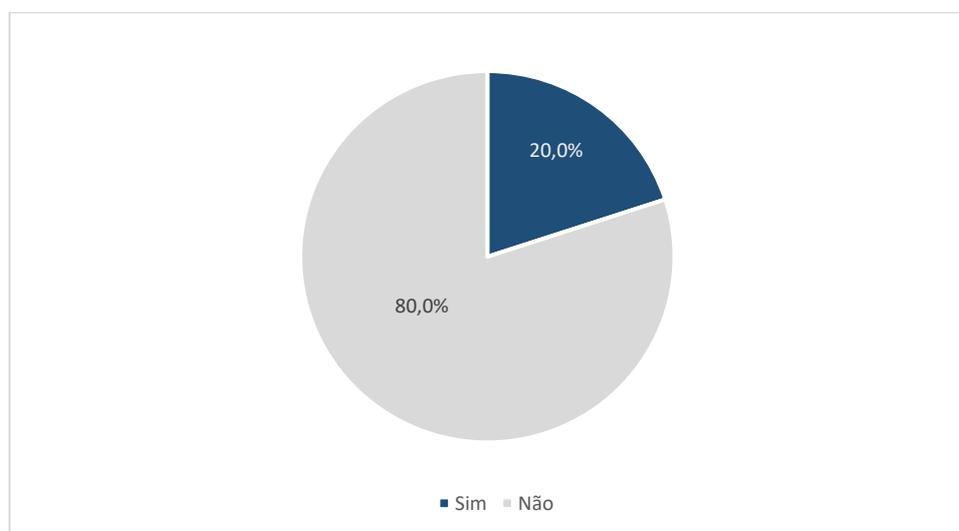
Figura 112 - A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.2.7. A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?

Figura 113 - A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)? | Felgueiras | 2022

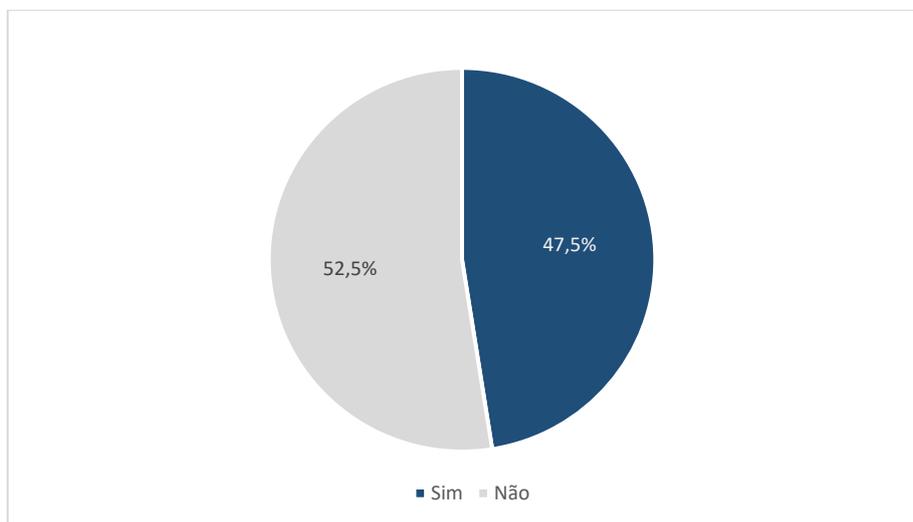


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.2.8. A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?

Figura 114 - A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? | Felgueiras | 2022

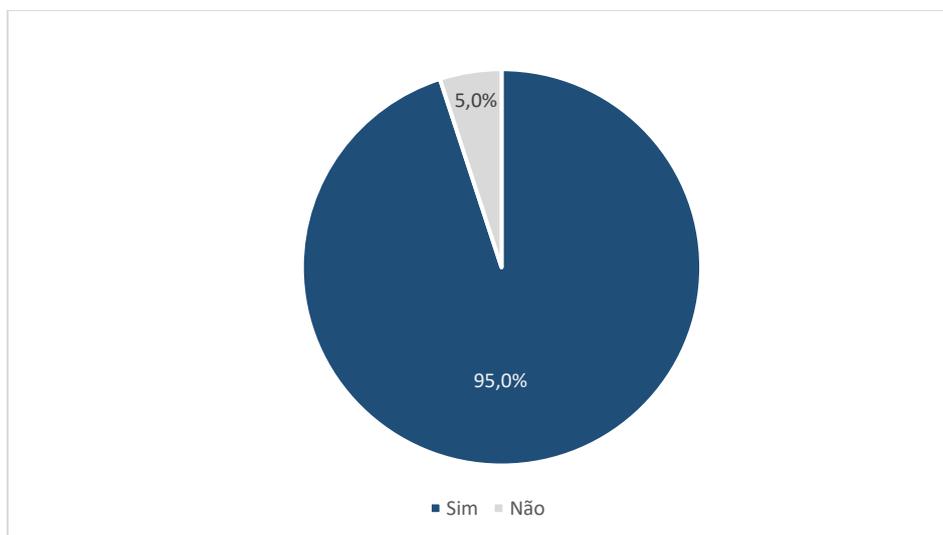


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

IX. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

9.1. A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?

Figura 115 - A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores? | Felgueiras | 2022

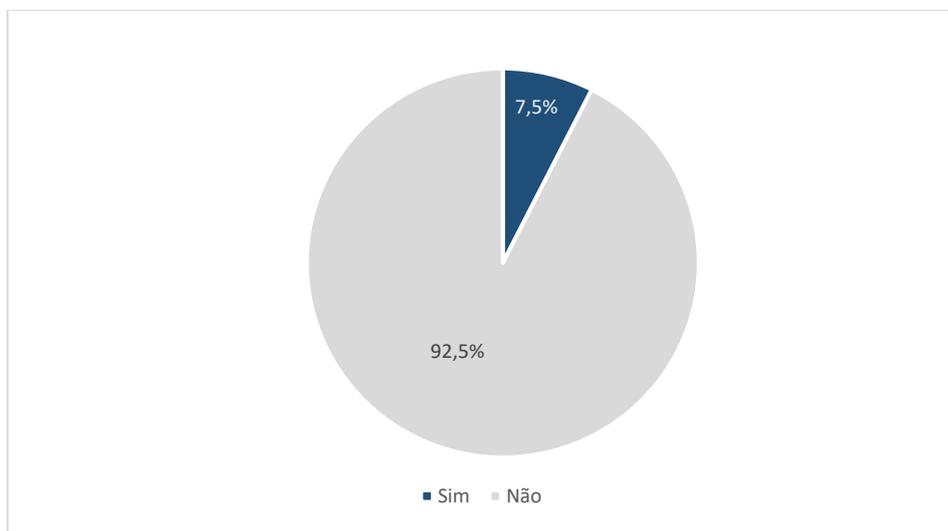


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

9.2. A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?

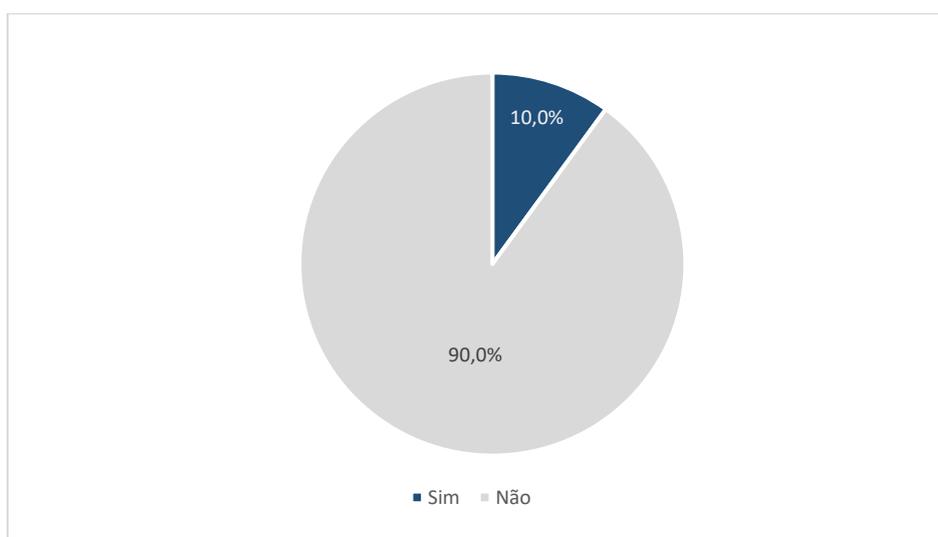
Figura 116 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

9.3. A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?

Figura 117 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores? | Felgueiras | 2022

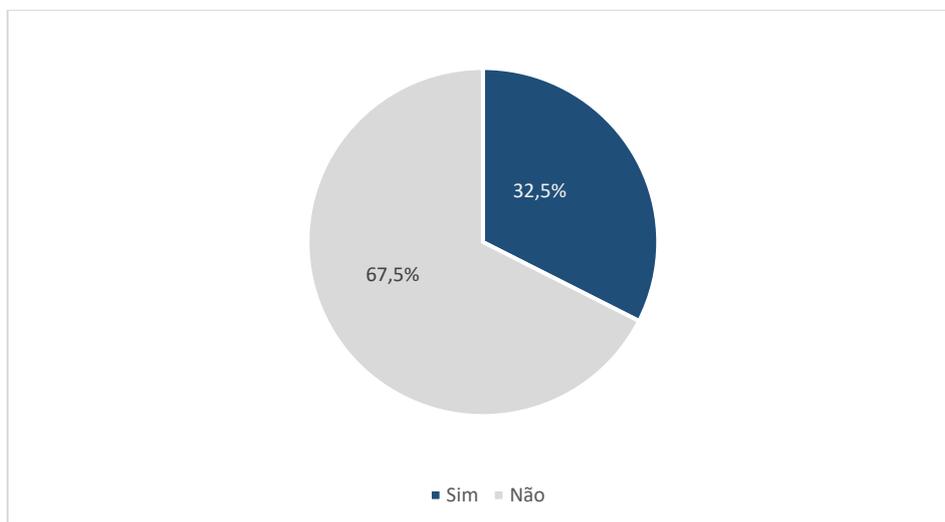


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

9.4. A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

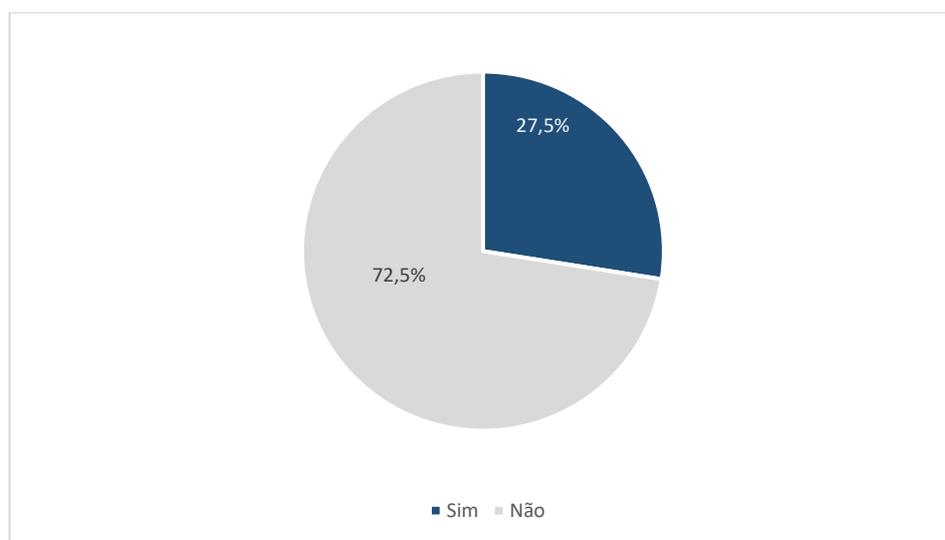
Figura 118 - A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

9.5. A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

Figura 119 - A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? | Felgueiras | 2022

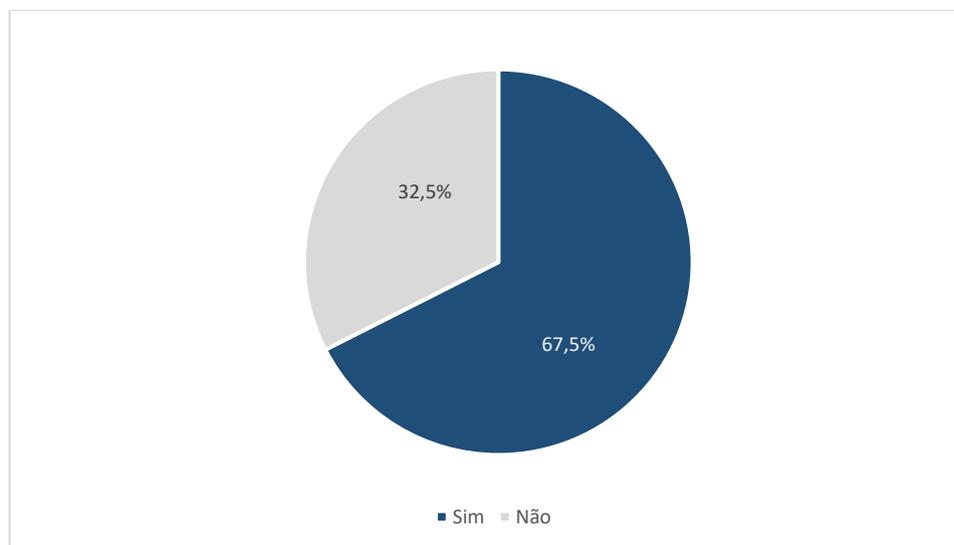


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

9.6. A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?

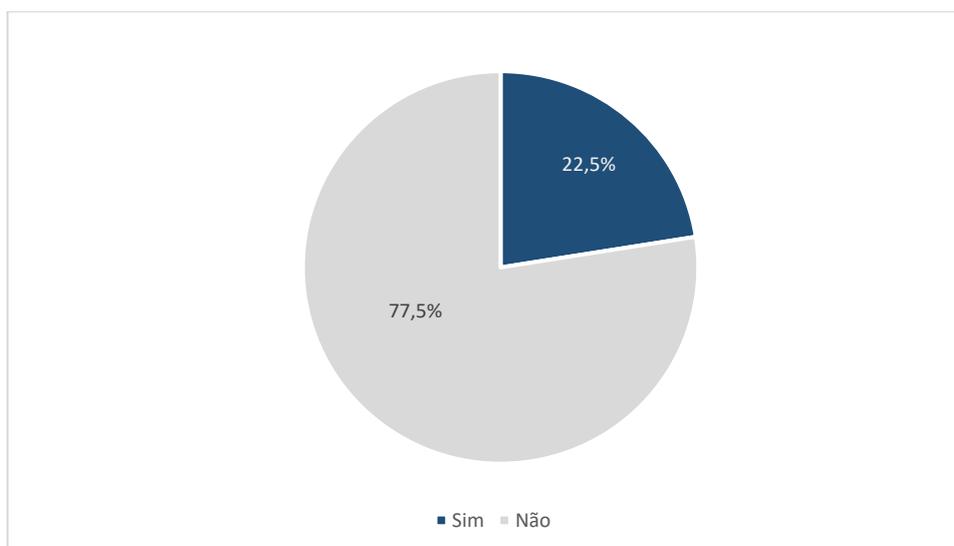
Figura 120 - A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

9.7. A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

Figura 121 - A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | Felgueiras | 2022



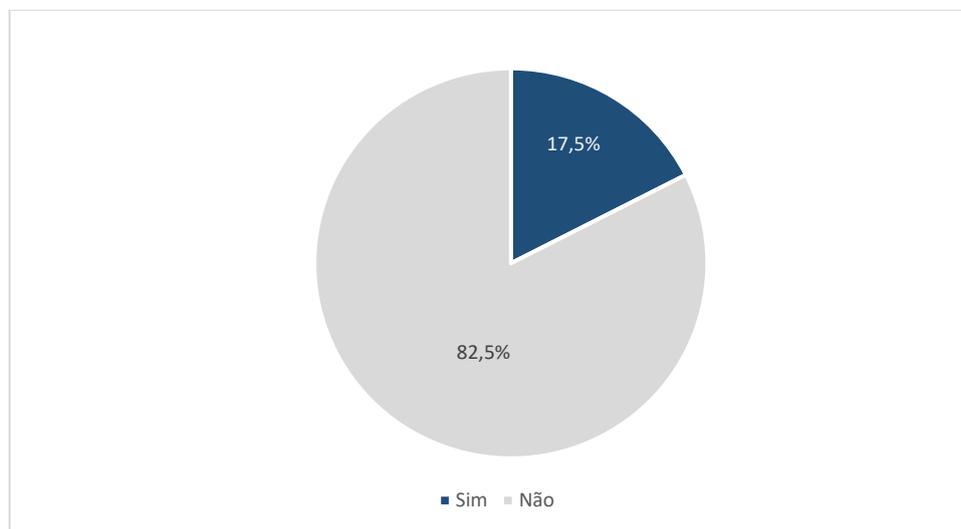
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

9.8. A organização concede a colaboradores licenças por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

Figura 122 - A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? |

Felgueiras | 2022

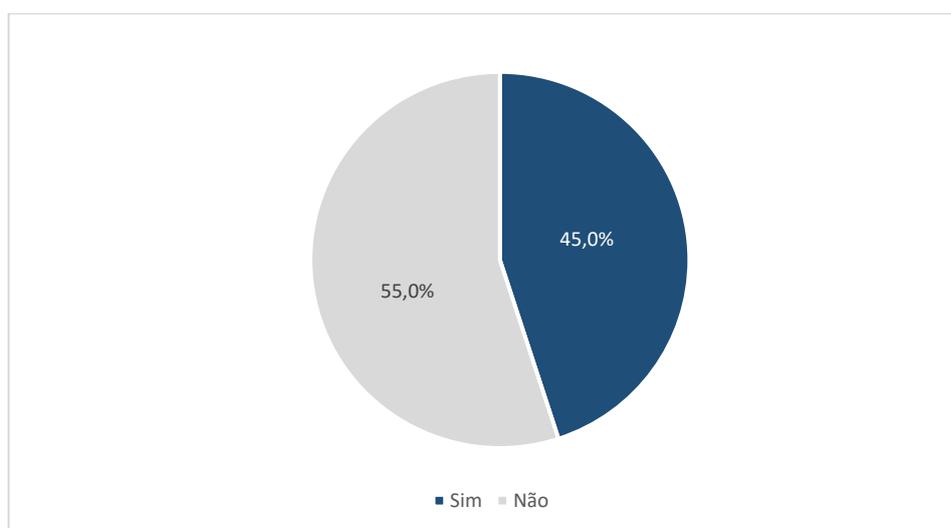


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

9.9. A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?

Figura 123 - A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e

licença parental? | Felgueiras | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

4.3. Cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género

O cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género, em particular, e a igualdade, equidade e a inclusão em geral, assentam nos seguintes pilares fundamentais, que permitem sensibilizar e dotar os recursos humanos dos conhecimentos necessários para a mudança de atitudes e de comportamento face a determinadas realidades em que importa intervir:

- Formação em igualdade e não-discriminação;
- Medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens;
- Prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho;
- Medidas que promovam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Comunicação, e linguagem inclusiva e cultura.

De seguida, irão ser abordados os esforços e ações já desenvolvidos em cada um destes âmbitos.

4.3.1. Formação em igualdade e não-discriminação

Um dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, passa por uma Administração Pública mais igual e inclusiva, afirmando-se como um desafio a integração da perspetiva de género nos mais diversos domínios da sociedade. Assim, as ações de formação e sensibilização em igualdade e não-discriminação afiguram-se como essenciais para que os Recursos Humanos da Administração Pública em geral e das Autarquias em particular, se tornem mais sensíveis a esta questão, começando a induzir os efeitos desejados. Nesse sentido, foram já realizadas em anos anteriores diversas ações de formação e de sensibilização, direcionadas para as colaboradoras e colaboradores do Município, bem como para as restantes organizações parceiras da Rede Social.

Tabela 24 - Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas e frequentadas pelos RH do Município e/ou Redes Sociais, em parceria¹⁵ | Felgueiras | 2018 a 2021

Denominação	Tipologia	Parceiros	Local e/ou Público-alvo	Ano
Workshop sobre Planos Municipais para a Igualdade	Workshop	CIG	Chefias do Município	2018
Formação sobre Linguagem de Género para pontos focais de IG nos serviços municipais	Formação	CIG	Colaboradoras e colaboradores dos serviços municipais	2021

¹⁵ Não existe informação disponível desagregada por sexo.
Cofinanciado por:

Denominação	Tipologia	Parceiros	Local e/ou Público-alvo	Ano
Formação de Públicos Estratégicos para obtenção da especialização em IG	Formação	CIG	Colaboradoras e colaboradores do Município e Rede Social	2021
Sessões sobre Orientação Sexual e Identidade de Género	Sensibilização	CIG	Colaboradoras e colaboradores do Município e da Rede Social	2021
Ações Técnico/a de Apoio à Vítima (3 ações)	Sensibilização		Colaboradoras e colaboradores do Município, da Rede Social e Comunidade	2021
Ação de Informação sobre Tráfico de Seres Humanos	Informação	CIG	Colaboradoras e colaboradores do Município, da Rede Social e Comunidade	2021

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

4.3.2. Medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens

No âmbito do anterior PMIND e no seguimento da sua implementação foram já desenvolvidas as seguintes atividades:

Tabela 25 - Medidas desenvolvidas para a promoção e representação equilibrada de mulheres e de homens | Felgueiras | 2022

Atividades ou medidas	Objetivos	Estado
Realização de um diagnóstico de género	Identificar indicadores-chave e garantir um conhecimento aprofundado da realidade concelhia em termos de IG Recolher prioridades de intervenção	Em execução
Introdução da Linguagem de Género	Promover a utilização da linguagem de género na comunicação interna e externa do Município Dar o exemplo da boa prática à sociedade Educar para a Igualdade	Em execução
Celebração “Dia Internacional do Homem”	Homenagear os colaboradores do Município de Felgueiras	Em ação
Paridade de género na constituição de júris de concursos	Combater estereótipos de género no Recrutamento & Seleção Garantir igual representatividade de homens e mulheres nos processos de decisão	Ainda por realizar, devendo ser incluído no próximo PMIND
IG como tema constituinte de provas de acesso	Combater estereótipos de género no Recrutamento & Seleção Promover a divulgação de conceitos e legislação associada à IG	Ainda por realizar, devendo ser

Cofinanciado por:

Atividades ou medidas	Objetivos	Estado
		incluído no próximo PMIND
Eliminação de perguntas discriminatórias dos guiões de entrevista	Eliminar a discriminação no Recrutamento & Seleção com base no género Eliminar os estereótipos de género no mundo laboral Promover a seleção de colaboradores/as do sexo sub-representado	Em execução
Desporto Misto	Promover a representação de mulheres no Desporto Combater práticas perpetuadoras de estereótipos no Desporto Reforçar o espírito de equipa dos/as colaboradores/as Promover a aceitação das diferenças	Em execução através do projeto Gira Vólei
Compras socialmente responsáveis	Introduzir critérios de qualificação de fornecedores/as com itens referentes ao respeito pelos princípios da IG	Em execução
Toponímia no feminino	Divulgar o papel da Mulher na história de Felgueiras Tornar visível o contributo feminino no desenvolvimento do concelho	Em execução
Participação equilibrada em delegações	Contribuir para a visibilidade e participação do género feminino na tomada de decisão Garantir igualdade de oportunidades	Suspensão devido à pandemia Covid-19, devendo ser incluído no próximo PMIND
Formação sobre IG para bibliotecários/as	Promover a linguagem de género Garantir a difusão de histórias respeitadoras do género Reduzir a difusão de histórias perpetuadoras de estereótipos de género	Ainda por realizar, devendo ser incluído no próximo PMIND

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

4.3.3. Prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho

A Câmara Municipal de Felgueiras não dispõe ainda de um código de conduta interno relativo à prevenção e ao combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho, devendo esta ser uma das medidas a definir e a implementar no próximo PMIND.

4.3.4. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

No âmbito do anterior PMIND e no seguimento da sua implementação foram já desenvolvidas as seguintes atividades:

Tabela 26 - Medidas desenvolvidas para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | Felgueiras | 2022

Atividades ou medidas	Objetivos	Estado
Ação de informação “Lei da Parentalidade”	Sensibilizar os progenitores (homens) para o uso da licença parental	Ainda por realizar, devendo ser incluído no próximo PMIND
Caixa de sugestões	Promover o diálogo interdepartamental Promover a participação dos/as colaboradores/as na organização	Ainda por realizar, devendo ser incluído no próximo PMIND
Voluntariado em família	Promover a conciliação entre as distintas esferas da vida dos/as colaboradores/as Promover a cidadania ativa Promover trocas de experiências inter-geracionais	Suspensão por causa da pandemia, no entanto, foram realizadas algumas ações com famílias
Desenvolvimento de sistemas de apoio pessoais e familiares	Contribuir para a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar Promover a gestão do tempo Promover a qualidade de vida dos/as colaboradores/as e suas famílias	Em execução; os dados já se encontram recolhidos; encontra-se por realizar a execução dos protocolos
Implementação de ginástica laboral	Contribuir para a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar Promover a saúde dos/as colaboradores/as	Em execução
Resposta ao questionário do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis	Promover a partilha de conhecimento das necessidades e problemas das famílias, para a implementação de políticas que lhes deem resposta de forma abrangente, de modo a favorecer um tecido social coeso e que garanta a renovação geracional e a sustentabilidade do país	Realizado em 2021
Candidatura ao Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis		Em execução
Dia de aniversário dos/as colaboradores/as	Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Em execução
Formação em horário laboral aos/às colaboradores/as	Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Em execução
Criação de parques infantis em todas as freguesias	Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Em ação
Protocolo de cooperação e adesão ao Plano Nacional de Marcha e Corrida	Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Em execução

Cofinanciado por:

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

4.3.5. Comunicação, linguagem inclusiva e cultura

A Constituição da República Portuguesa integra como uma das tarefas do Estado, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, assim como o direito fundamental à identidade pessoal, que deve ser protegido contra toda e qualquer forma de discriminação. Nesse sentido, desde 2006 que se encontra a ser introduzida legislação que reconhece a necessidade da integração e utilização de linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, consubstanciada na neutralidade e na minimização da especificação do género (CES, 2021).

A introdução de legislação mais recente (Lei nº 4/2018, de 9 de fevereiro - que aprova o regime jurídico da avaliação do impacto de género de atos normativos; e o Decreto-Lei no 169-B/2019, de 3 de dezembro - que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional), incluem normas que preconizam a utilização de linguagem não discriminatória (CES, 2021).

Neste sentido, a Câmara Municipal de Felgueiras começou já a adotar uma linguagem inclusiva e não discriminatória nos seus documentos oficiais, sendo este um processo que se encontra em desenvolvimento e que deverá continuar a ser trabalhado no âmbito do próximo PMIND. Destacam-se as medidas que de seguida se descrevem.

Tabela 27 - Medidas desenvolvidas para a promoção da comunicação, linguagem inclusiva e cultura | Felgueiras | 2022

Semáforos e mobiliário táctil	Promover a comunicação, linguagem inclusiva e mobilidade	Em execução
Urbanismo – obras nos centros urbanos com circuitos para pessoas invisuais	Promover a comunicação, linguagem inclusiva e mobilidade	Em execução
Reforço da iluminação pública	Melhorar a visibilidade e a mobilidade	Em execução

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

4.4. Principais conclusões da análise interna

Da análise interna à Autarquia do Município de Felgueiras, e respetivos Parceiros da Rede Social, destacam-se as seguintes conclusões:

- A composição do Executivo da Câmara Municipal de Felgueiras é maioritariamente composta por homens, na proporção de 71% para 29%;
- Relativamente à composição do Órgão da Assembleia Municipal a mesma assume um perfil masculinizado, na proporção de 70% deputados e 30% de deputadas.
- Existe apenas uma pessoa com o cargo de Diretor Municipal (Direção Superior de 1º Grau), e essa pessoa é um homem.
- Existem duas pessoas com o cargo de Diretor de Departamento Municipal (Direção Intermédia de 1º Grau), sendo ambos homens.
- A composição do grupo de Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º Grau) é composta por 56% de homens e 44% de mulheres.
- Nos cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou Inferior existe já uma maior representatividade feminina (58% de mulheres e 42% de homens).
- Os cargos de Presidência das Juntas de Freguesias são maioritariamente ocupados por homens (80% homens e, apenas 20% mulheres).
- Os Recursos Humanos da Câmara Municipal de Felgueiras têm na totalidade 742 pessoas no exercício de funções, existindo uma repartição de 61% de trabalhadoras e de 39% de trabalhadores.
- Existem algumas divisões da Câmara que são fortemente masculinizadas ou feminizadas. São divisões masculinizadas: Serviço de desporto, Gabinete da polícia municipal, Departamento técnico, Divisão de ambiente, Serviço de mobilidade, Serviço de energia e Serviço de água e saneamento. São divisões feminizadas: Serviço de educação, Serviço de apoio social, Divisão administrativa, Serviço de biblioteca, arquivo e património cultural, Divisão jurídica, Serviço de recursos humanos e Divisão de gestão financeira.
- Relativamente aos profissionais sem contrato de trabalho em funções públicas existem, na totalidade, 141 profissionais nesta situação, sendo 72% trabalhadoras e 28% trabalhadores.
- Da análise do ganho médio mensal, foram encontrados salários mais elevados para os trabalhadores no caso das seguintes categorias profissionais: Dirigentes (diferencial de 217,57 €); Assistente técnica/o (diferencial de 63,34 €) e Assistente operacional (diferencial de 31,33 €).

Cofinanciado por:

- Por outro lado, foram encontrados salários mais elevados para as trabalhadoras nos casos das seguintes categorias profissionais: Técnica/o superior (diferencial de 39,74 €), Polícia municipal (diferencial de 25,93 €) e Profissionais que desenvolvem atividade nas AEC (diferencial de 134,53 €).
- No que respeita aos Parceiros da Rede Social, a Presidência de Direção é um cargo ocupado maioritariamente por homens (76% dos Presidentes de Direção são homens e apenas 24% são mulheres); assim como os Membros da Direção (64% de homens e 36% de mulheres); e também a Presidência da Mesa da Assembleia Geral (67% de homens e 33% de mulheres).
- Ainda em relação aos Parceiros da Rede Social, os Membros da Mesa de Assembleia Geral são compostos maioritariamente por mulheres (59% de mulheres e 41% de homens); assim como os cargos de Direção Técnica (93% de mulheres e 7% de homens).
- Na sequência da aplicação do questionário aos Parceiros das Redes Sociais, destaca-se que:
 - 87% considera que a igualdade entre mulheres e homens é uma prioridade para o desenvolvimento organizacional;
 - 65% considera que nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) já é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização;
 - 72,5% considera que a organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão;
 - 67,5% considera que a organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar;
 - 47,5% considera que nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens;
 - Apenas 37,5% indica que na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens;
 - 87,5% considera que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo;
 - 72,5% considera que a organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as;
 - 90% considera que os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil");
 - 70% considera que na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens;
 - Apenas 32,5% menciona que a organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos;

Cofinanciado por:

- 80% considera que a organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia;
- Apenas 52,5% considera que a organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens;
- 70% indica que a organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as;
- 95% considera que a organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida;
- Apenas 57,5% considera que a organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado;
- 92,5% considera que a organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei;
- 97,5% considera que a organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras;
- 95% considera que a organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental);
- 92,5% considera que a organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo;
- 95% considera que as competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira;
- 95% considera que na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo;

Cofinanciado por:

- 67,5% considera que a organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade;
- 62,5% indica que a organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade;
- 77,5% considera que a organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade;
- 87,5% considera que a organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- Apenas 47,5% dos/as respondentes considera que existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo;
- Apenas 52,5% considera que existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho;
- 92,5% considera que na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham");
- 55% considera que todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo;
- 77,5% indica que a organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços;
- 60% menciona que a organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade;
- 92,5% indica que a organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- 55% menciona que a organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;

Cofinanciado por:

- 60% considera que a organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- 65% considera que a organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- 65,5% considera que na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as;
- 52,5% afirma que a organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- 57,5% considera que a organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- 55% indica que a organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes);
- 55% considera que a organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização;
- 72,5% declara que a organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as;
- Apenas 32,5% menciona que a organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as;
- Apenas 27,5% menciona que a organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina);
- 47,5% afirma que a organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as;
- Apenas 20% considera que a organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (exemplo: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia);
- 47,5% considera que a organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas);
- 95% dos/as respondentes considera que a organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores;

Cofinanciado por:

- Apenas 7,5% considera que a organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras;
 - Apenas 10% considera que a organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade, aos colaboradores;
 - 32,5% considera que a organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência;
 - 27,5% considera que a organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência;
 - 67,5% considera que a organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social;
 - Apenas 22,5% considera que a organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei;
 - Apenas 17,5% considera que a organização concede a colaboradores licenças por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei;
 - 45% considera que a organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental.
- No que respeita à formação em igualdade e não-discriminação foram já realizadas diversas ações de formação, workshops, sensibilização e informação destinadas às colaboradoras e aos colaboradores do Município, devendo ser definidas mais ações, no próximo PMIND, com o objetivo de fazer chegar esta informação/sensibilização/formação a todas as colaboradoras e colaboradores.
 - No que concerne às medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens foram já realizadas diversas ações e projetos (por exemplo, a celebração do Dia Internacional do Homem, entre outras). Algumas das ações definidas no anterior PMIND estão em execução ou ficaram por realizar, devido à pandemia, devendo ser incluídas no próximo plano.
 - A Câmara Municipal de Felgueiras não dispõe ainda de um código de conduta interno, específico sobre a prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho, devendo a sua elaboração ser considerada no próximo PMIND.
 - No que respeita à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a Autarquia implementou diversas ações promotoras da sua facilitação, de diversas tipologias, por exemplo, Ação de informação sobre a Lei da Parentalidade, Resposta ao questionário do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, possibilidade de frequência de ações de formação em horário laboral, entre outras. No

Cofinanciado por:

entanto, também devido à pandemia, diversas ações definidas no âmbito do anterior PMIND ficaram por concretizar, devendo a sua realização ocorrer assim que tal seja possível.

- Relativamente à comunicação, linguagem inclusiva e cultura foram já conduzidos diversos esforços por parte da Autarquia, nomeadamente, a adoção de semáforos e mobiliário táctil (como forma de prover a mobilidade e a integração de pessoas com deficiência), foram também realizadas obras nos centros urbanos com circuitos para pessoas invisuais e foi efetivado o reforço da iluminação pública. Deverá haver, no próximo PMIND um desenvolvimento e reforço destas e de outras medidas com o objetivo de facilitar a comunicação e promover a linguagem inclusiva, a mobilidade e a acessibilidade das pessoas com deficiência.

Cofinanciado por:



4.5. Análise SWOT da vertente interna

Tabela 28 – Análise SWOT da vertente interna | Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Conselheira e Conselheiro locais para a Igualdade • Equipa para a Igualdade na Vida Local • Colaboração dos Parceiros da Rede Social • Concertação e parcerias institucionais diversificadas • Preocupação da Autarquia em atuar com transparência • Frequência em ações de formação, ação e sensibilização em IG pelas/os colaboradoras/es do Município, nomeadamente, em Planos Municipais para a Igualdade, Linguagem de Género para pontos focais de IG nos serviços municipais, Formação de Públicos Estratégicos para obtenção da especialização em IG, Sessões sobre Orientação Sexual e Identidade de Género, Ações Técnico/a de Apoio à Vítima (3 ações), Ação de Informação sobre Tráfico de Seres Humanos • Desenvolvimento de diversas medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens, nomeadamente, Realização de um diagnóstico de género, Introdução da Linguagem de Género, Celebração “Dia Internacional do Homem”, Compras socialmente responsáveis, entre outras • Desenvolvimento de diversas medidas no âmbito da Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal • Implementação de medidas para a promoção da comunicação, linguagem inclusiva e cultura 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimetria (entre M e H) na composição do Executivo do Órgão da CM, na sua Composição, na Composição do Grupo dos/as Diretores/as Municipais (1º grau), no Grupo dos/as Diretores/as de Departamento Municipal e na Composição do Grupo dos Chefes de Divisão Municipal (2º grau) e na Presidência das JF • Relativamente aos RH da CM existem divisões masculinizadas e feminizadas que vão ao encontro dos estereótipos de género • Política retributiva com assimetrias entre os coletivos feminino e masculino • Estruturas de direção dos Parceiros da Rede Social fortemente masculinizadas no que respeita à Presidência das Direções, aos Membros da Direção e à Presidência das Mesas de Assembleia Geral; estruturas de segundo nível fortemente feminizadas (Membros da Assembleia Geral e Direções Técnicas) • Inexistência de Código de Conduta e Procedimento Interno para a Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio Moral e sexual no Local de Trabalho • Falta de integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

Cofinanciado por:

Tabela 29 - Análise SWOT da vertente interna | Ameaças e Oportunidades

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Parcerias estabelecidas e possibilidade de estabelecimento de novas parcerias • Abertura para participação em projetos diversificados e formação • Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos a colaboradoras/es e família • Adoção de medidas que potenciem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoas das/os colaboradoras/es • Voluntariado organizado (especialmente direcionado para a população sénior) • Continuidade do desenvolvimento de ações e dinâmicas que incluam a população em geral e alguns grupos em particular • Elevado dinamismo por parte da Autarquia 	<ul style="list-style-type: none"> • Fraca participação política das/os portuguesas/es • Desconfiança relativamente à classe política • Fraca perceção do trabalho desenvolvido pela função pública • Elevado número de trabalhadoras/es precárias/os na função pública • Inexistência de atualizações salariais

Fonte: Câmara Municipal de Felgueiras, 2022

5. Conclusões no âmbito da ENIND e respetivos planos de ação

Encontram-se definidos e estabelecidos diversos objetivos estratégicos no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, assim como os seus eixos de intervenção específicos. Estes eixos e respetivos objetivos encontram-se em perfeito alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, constantes da Agenda 2030 (ODS). Tendo já sido percorrido um longo caminho em direção a uma sociedade mais igual, mais inclusiva, mais coesa e, em última instância, mais sustentável, nos seus múltiplos domínios e esferas de intervenção, é objetivo geral da ENIND “consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”. Desta forma, e apesar de os ODS apontarem objetivos gerais e globais, e em virtude da diversidade de territórios, importa agir localmente, de forma a eliminar estereótipos, desigualdade e discriminação. Porque os territórios apresentam características muito distintas, importa primeiro conhecer, diagnosticar, para depois intervir. Esta intervenção espera-se que venha modificar de forma positiva os territórios e as pessoas, em suma, a sociedade, que se espera mais justa, mais igual, mais equitativa e mais inclusiva.

No seguimento da elaboração do presente diagnóstico referente ao Município de Felgueiras, destacam-se as seguintes conclusões:

Cofinanciado por:



Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

OE1 - Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP</p> <p>1.3.1. Protocolos/parcerias da CIG para integração da perspetiva da IMH, incluindo a perspetiva interseccional, nas ações de formação para o pessoal dirigente e técnico da AP</p> <p>Articula com 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC</p>	<p>Apesar de já ter sido incluída no Plano de Formação da Autarquia, formação em igualdade e não discriminação, recomenda-se a inclusão de mais ações de formação desta temática (na perspetiva interseccional e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação. Estas ações devem abranger colaboradoras e colaboradores que ainda não tenham frequentado ações nesta área, ou que pretendam fazer um reforço e atualização das suas competências nesta temática. Estas ações podem assumir a forma de ação de formação, workshop, sensibilização ou outras, podendo ser mais gerais (no caso de se dirigirem a um público-alvo que ainda não tenha frequentado; ou em subáreas mais específicas, para colaboradoras e colaboradores que pretendam aprofundar os seus conhecimentos em áreas-chave).</p>
<p>1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP</p> <p>1.4.1. Concretização do artigo 18.º do Orçamento de Estado sobre gender budgeting</p> <p>1.4.2. Inclusão de objetivos de promoção da IMH no âmbito do SIADAP</p> <p>1.4.4. Promoção de projetos para integração da perspetiva da IMH a nível local e regional</p>	<p>Recomenda-se a inclusão no Plano de Formação da Autarquia da inclusão de uma ação de formação em gender budgeting para o pessoal técnico das áreas da AP</p> <p>Não se encontram ainda incluídos no âmbito do SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, objetivos de promoção da IHM. Recomenda-se a definição e inclusão destes objetivos.</p> <p>Apesar de já terem sido desenvolvidos pela Autarquia diversas ações que potenciam a integração da perspetiva da IMH a nível local e regional, recomenda-se a inclusão no PMIND destas ações e da sua continuidade e desenvolvimento.</p>
<p>1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP</p> <p>1.5.1. Utilização de uma linguagem não discriminatória na AP</p>	<p>A Câmara Municipal de Felgueiras começou já a adotar uma linguagem inclusiva e não discriminatória nos seus documentos oficiais, sendo este um processo que se encontra em desenvolvimento e que deverá continuar a ser trabalhado no âmbito do próximo PMIND. A utilização de uma linguagem inclusiva e não discriminatória deverá, de forma progressiva, abranger todos os documentos oficiais.</p> <p>Esta mudança de paradigma poderá e deverá ser complementada com o desenvolvimento de ações de formação/sensibilização nesta área.</p>

Cofinanciado por:

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

OE2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>2.1. Combater a segregação sexual nas profissões</p> <p>2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões</p>	<p>Da análise externa ao Município conclui-se que a estrutura empresarial da região evidencia competitividade, uma vez que a maioria dos indicadores analisados (por exemplo, a densidade empresarial, a percentagem de empresas com menos de 10 pessoas ao serviço, o número médio de pessoas ao serviço das empresas, a concentração do volume de negócios nas quatro maiores empresas e o indicador do valor acrescentado bruto) são superiores aos da região do Tâmega e Sousa e da região Norte. Para além disso, são as indústrias transformadoras que geram a maior parte do volume de negócios na região, o que faz com que haja uma maior criação de valor. No entanto, há também indicadores que mostram que existe a segregação ocupacional tanto horizontal como vertical, se encontra ainda presente nas organizações. Esta segregação é evidenciada pelas diferenças entre os ganhos médios mensais em alguns setores de atividade e na falta de representatividade de mulheres em determinados cargos, funções ou situações, como é o caso do empreendedorismo e a criação do próprio emprego.</p> <p>Os papéis sociais devem ser trabalhados em contexto familiar e escolar, aquando da socialização primária e secundária, uma vez que é nesta altura que as crianças começam a perceber e a interiorizar o construto social associado ao género. Recomenda-se que se desenvolvam ações de sensibilização nesta área, com o objetivo de desconstruir estereótipos nas idades mais jovens, por exemplo, em termos de jardins de infância (crianças), e das escolas (alunas e alunos), mas também no âmbito da formação de docentes e de educadoras/es de infância.</p> <p>Por outro lado, quando se analisa o conjunto de pessoas que se encontram ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo, existe uma categoria em que é evidente uma assimetria entre homens e mulheres, que é a categoria de empregador ou empregadora. Ou seja, isto significa que existem ainda poucas mulheres a constituírem empresas (empreendedorismo feminino), sendo esta proporção de 71% de homens para apenas 29% de mulheres, sendo, por esta razão, fundamental a dinamização de ações de formação e de sensibilização direcionadas para públicos específicos (por exemplo para mulheres em situação de desemprego involuntário, beneficiárias do RSI; entre outras), que potenciem e promovam o empreendedorismo feminino.</p>

Cofinanciado por:

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

OE2 - Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</p>	<p>2.2.4. Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho</p> <p>Recomenda-se que os sistemas de avaliação devam ser transparentes, comunicados formalmente e não permitindo enviesamentos de qualquer tipo.</p>
<p>2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</p>	<p>No que respeita à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a Autarquia implementou diversas ações promotoras da sua facilitação, de diversas tipologias, por exemplo, Ação de informação sobre a Lei da Parentalidade, Resposta ao questionário do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, possibilidade de frequência de ações de formação em horário laboral, entre outras. No entanto, também devido à pandemia, diversas ações definidas no âmbito do anterior PMIND ficaram por concretizar, devendo a sua realização ocorrer assim que tal seja possível. Devem ser incluídas no PMIND mais ações que promovam a parentalidade, complementares as que se encontram definidas e que não foram realizadas pelo motivo indicado.</p>
<p>2.3.6. Promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias (p.ex., Grupos ABC, Programa Escolhas)</p> <p>2.3.7. Avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades Ocupacionais (CAO)</p>	<p>No que respeita à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a Autarquia implementou diversas ações promotoras da sua facilitação, de diversas tipologias, por exemplo, Ação de informação sobre a Lei da Parentalidade, Resposta ao questionário do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, possibilidade de frequência de ações de formação em horário laboral, entre outras. No entanto, também devido à pandemia, diversas ações definidas no âmbito do anterior PMIND ficaram por concretizar, devendo a sua realização ocorrer assim que tal seja possível, pelo que devem também ser contempladas no novo PMIND.</p>

Cofinanciado por:

Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

OE3 - Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes</p>	<p>3.1.1. Implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) no que se refere ao domínio da "Igualdade de Género" e ao seu cruzamento com outros domínios e temáticas Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC</p> <p>3.1.2. Distribuição dos Guiões de Educação, Género e Cidadania para os vários níveis escolares em todos os estabelecimentos de ensino, e formação sobre os mesmos para docentes de todos os grupos disciplinares e de todos os ciclos de ensino, no quadro do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores</p> <p>3.1.3. Integração da IMH na formação de docentes e outros/as profissionais de educação</p> <p>A questão da igualdade, da equidade e da inclusão devem ser trabalhadas desde muito cedo. É importante que docentes e educadoras/es se sensibilizem para todas estas questões, para que a desconstrução (ou a não construção) de estereótipos ocorra no início do desenvolvimento da criança. É, pois, fundamental, que estas/es profissionais se encontrem dotados das ferramentas que lhes permitam trabalhar as questões de género, discriminação, inclusão, etc., em contexto escolar, preferencialmente, em articulação interdisciplinar. Recomenda-se que as ações de formação e sensibilização sejam direcionadas para todos/as os/as profissionais de educação e intervenientes no processo de ensino e aprendizagem de crianças e de estudantes.</p>
<p>3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas</p>	<p>3.2.1. Integração da perspetiva da IMH na formação para pessoal não docente Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC</p>

Cofinanciado por:



Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)

OE7 - Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana</p>	<p>7.1.2. Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas</p> <hr/> <p>7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas</p> <hr/> <p>7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC</p> <hr/> <p>7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade</p>

A maioria de pessoas desempregadas, e que se encontram inscritas no Centro de Emprego, é do sexo feminino, assim como a maioria das beneficiárias do RSI. Por outro lado, o recenseamento de 2011 aponta para uma percentagem muito elevada de mulheres sem qualquer nível de escolaridade completa, o que é um fator adicional de vulnerabilidade. Pelo exposto, recomenda-se que sejam desenvolvidas medidas que promovam a igualdade, para públicos diversificados, mas com condições de vulnerabilidade distintas, nomeadamente: pessoas desempregadas (mulheres e homens), apoio a famílias monoparentais, beneficiárias e beneficiários do RSI, idosas e idosos, pessoas com deficiência, migrantes, refugiados e minorias étnicas. Dado o elevado número de mulheres e de homens sem qualquer nível de escolaridade completo, recomenda-se o desenvolvimento de ações de alfabetização e capacitação de pessoas idosas de ambos os sexos que, mediante diagnóstico prévio poderão incluir uma vertente TIC, como forma de potenciar um possível reingresso no mercado de trabalho e a diminuir a infoexclusão.

Cofinanciado por:



Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)

OE1 - Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação

Objetivos específicos		Estado atual e sugestões de melhoria
1.1. Transversalizar a temática da VMVD	1.1.3. Integração da temática da VMVD nas políticas locais e regionais	A Autarquia desenvolveu já bastante trabalho no que respeita à consciencialização para determinadas realidades relacionadas com a VMVD, nomeadamente, através de diversas ações de formação, informação e sensibilização, que se afirmam como essenciais para a mudança de atitudes e de comportamento dessas mesmas realidades em que importa intervir. Neste sentido, esta prática deve continuar a ser incluída e realizada durante o próximo PMIND.

Cofinanciado por:



Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD)

OE2 - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção

Objetivos específicos		Estado atual e sugestões de melhoria
2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção	2.1.1. Criação e manutenção de respostas de acolhimento de emergência a nível distrital e de estruturas de atendimento a nível municipal	Relativamente às respostas fornecidas pelo Município no que respeita à violência contra as mulheres e à violência doméstica, o Município dispõe de um espaço físico e virtual (https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/humanamente-iguais/), denominado #Humanamente Iguais, dedicado à promoção da Igualdade de Género e ao combate à discriminação e à violência, nomeadamente violência doméstica, encontrando-se já definido e em ação, um plano de atividades promotoras da igualdade dirigidas a públicos-alvo distintos. O espaço #Humanamente Iguais, disponibiliza um conjunto de informações direcionado para públicos diversificados. O Município assinou também diversos protocolos neste mesmo âmbito, pelo que este trabalho deve continuar a ser realizado no âmbito do próximo PMIND.
	2.1.2. Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis	
2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas	2.2.1. Garantia e reforço da qualidade técnica das entidades que integram a RNAVVD e da intervenção	
	2.2.2. Reforço do trabalho em rede e implementação de protocolos/fluxogramas de atuação	
2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas	2.4.1. Reforço da confidencialidade da localização das vítimas de VMVD, através da criação de uma rede de Apartados (com um endereço associado), para receção de correspondência e oficialização da morada do agregado	
	2.4.2. Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	
2.5. Promover o empoderamento das vítimas	2.5.1. Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas de VMVD	

Cofinanciado por:

Plano de ação de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021 (PAOIEC)

OE2 - Garantir a transversalização das questões da OIEC

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC</p> <p>2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais</p>	<p>O Município tem já estabelecido um protocolo com a CIG no sentido de prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da intersecção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros. Desenvolveu também diversas ações de sensibilização nesta matéria. Neste sentido, deve continuar o trabalho desenvolvido até ao presente, com a inclusão de novas dinâmicas e ações que promovam o desenvolvimento de mecanismos de transversalização e capacitação desta temática.</p>

Cofinanciado por:



6. Anexos

6.1. Ficha de caracterização do Município

A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, Protocolos e Equipas

Designação	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Sim
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	2º
Período de vigência do atual Plano	2019-2023
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Liliane Guedes de Queirós Milton Sérgio Alves Brochado
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	2011-11-10
Renovação (caso tenha havido renovação)	05-06-2019
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	05-02-2019
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Liliane Guedes de Queirós Milton Sérgio Alves Brochado
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Gabinete de Apoio à Vereação / Externo
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Integram a EIVL, designadamente:	
- Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Liliane Guedes de Queirós
- Conselheiro Local para a Igualdade (Externo)	Milton Sérgio Alves Brochado
- Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	
- Vereadora da Coesão e Ação Social	Rosa Maria de Sousa Pinto
- Chefe do Serviço de Recursos Humanos	Paula Carina Carvalho e Silva
- Chefe do Serviço de Educação	Sandra Cristina de Sousa Lobão
- Chefe do Serviço de Ação Social	Sandra Maria da Costa Teixeira
- Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG	
- GNR	Nasser Costa Zidane
- UMAR	Fábia Daniela Rodrigues Pinheiro Oliveira
- Um/a investigador/a ou especialista	NA

B) Prémio Viver em Igualdade

Designação	Comentários
A Autarquia concorreu ao prémio	Sim
A Autarquia ganhou o prémio	Não
Ano(s) em que foi distinguida	NA
A autarquia ganhou menção honrosa	Sim
Ano(s) em que foi distinguida	2020

C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs

Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade	Cargos ocupados na estrutura da Câmara
Liliane Guedes de Queirós	Gabinete de Apoio à Vereação
Milton Brochado	Externo

Nomes das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outros
Fábia Daniela Rodrigues Pinheiro Oliveira	UMAR
Liliane Guedes de Queirós	Conselheira Municipal para a Igualdade
Milton Sérgio Alves Brochado	Conselheiro Municipal para a Igualdade
Nasser Costa Zidane	GNR
Paula Carina Carvalho e Silva	Chefe do Serviço de Recursos Humanos
Rosa Maria de Sousa Pinto	Vereadora da Coesão e Ação Social
Sandra Cristina de Sousa Lobão	Chefe do Serviço de Educação
Sandra Maria da Costa Teixeira	Chefe do Serviço de Ação Social

D) Protocolos e programas

Designação	Comentários
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim
Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não

6.2. Lista de indicadores

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 1	Composição do órgão Câmara NOTA: um dos vereadores é portador de deficiência	5	71%	2	29%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	33	70%	14	30%
Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:					
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	1	100%	0	0%
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	2	100%	0	0%
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	5	56%	4	44%
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	5	42%	7	58%
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	292		450	
	a) No SIADAP estão incluídos pelo menos 2 objetivos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, não discriminação e conciliação?	Ainda não se encontram definidos			
	b) São praticadas pela autarquia medidas conducentes à promoção da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente apoios, creches, refeitórios, às famílias e descendentes, etc.?	Para além dos mecanismos previstos na lei, a autarquia pratica horários flexíveis, isenção de horário de trabalho, entre outras medidas indicadas ao longo do presente documento			
	c) É disponibilizada informação sobre estas matérias aos/às funcionários/as através de folhetos, no website ou outro, por exemplo?	Existe um separador no site da CM Felgueiras e a informação é enviada também por e-mail			
	d) Adoção de Linguagem Inclusiva nos documentos oficiais da autarquia?	Apenas, parcialmente, ainda.			
	Presidentes de Junta de Freguesia	16	80%	4	20%
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)					
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	1.778,03		1.560,46 €	

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior	1.070,03 €		1.109,77 €	
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a	853,05 €		789,71 €	
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	696,61 €		665,28 €	
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	1.120,20 €		1.146,13€	
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC; AAF ou outros)	315,41 €		449,94 €	
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) e/ou portadores de deficiência	39		102	
	Se possível, Informação idêntica sobre as Juntas de Freguesia do Município	A grande maioria das Juntas de Freguesia são pequenas e não têm colaboradores/as.			
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	19	76%	6	24%
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	87	64%	49	36%
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	14	67%	7	33%
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	39	41%	56	59%
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	2	7%	27	93%
	E/ou portadoras/es de deficiência	0	0%	0	0%
	Referência às Direções das Escolas, IPSS, Forças de Segurança, Bombeiros, Centro de Saúde				
	Associação para o Desenvolvimento Social da Freguesia de Margaride	1	100%		
	Associação para o Desenvolvimento Integral e Barrosas	1	100%		
	Casa Sr.ª do Alívio	1	100%		
	Centro Infantil S. José	1	100%		
	Centro Social e Paroquial Divino Salvador de Moure	1	100%		
Associação de Solidariedade Bairro João Paulo II	1	100%			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	Casa do Povo da Lixa	1	100%		
	Cercifel			1	100%
	Centro Social e Paroquial de Santão	1	100%		
	Delegação de Felgueiras da Cruz Vermelha Portuguesa			1	100%
	Centro Social e Paroquial Padre António Mendonça	1	100%		
	CASA - Centro de Apoio ao Sem Abrigo	1	100%		
	Santa Casa da Misericórdia de Felgueiras	1	100%	0	0%
	Associação para o Desenvolvimento e Progresso de Várzea			1	100%
	Centro Social Nossa Senhora de Pedra Maria	1	100%		
	Externato Nossa Senhora do Rosário do Unhão	1	100%		
	Escola Secundária de Felgueiras			1	100%
	Agrupamento de Escolas da Lixa	1	50%	1	50%
	Agrupamento de Escolas de Airões	1	100%		
	Agrupamento de Escolas de Idães	1	100%		
	Agrupamento de Escolas D. Manuel de Faria e Sousa	1	100%		
	Escola Profissional de Felgueiras			1	100%
	Bombeiros Voluntários da Lixa	1	100%		
	Bombeiros Voluntários de Felgueiras	1	100%		
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho: a) Ex de Organizações existentes no Município, com eventual assento no CLAS, ou Protocolo de Cooperação com o Município	1.176	71%	476	29%

Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes:
Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho; Fonte: Pordata (Ano 2019; acedido em 2022)	966,00 €		810,80 €	
Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas	76,7			
	Existência de amas através do ISS, IP ou outra modalidade	Sim, existem amas através da Segurança Social, responsabilidade do ISS.			
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	Jardins de Infância da Rede Pública: Jardins de Infância Rede Privada/IPSS: UF Margaride, Várzea, Lagares, Varziela e Moure: 8 UF Vila Verde e Santão: 2 Jogueiros: 1 UF Torrados e Sousa: 1 Idães: 1 UF Unhão e Lordelo: 1 UF Vila Cova da Lixa e Borba de Godim: 3 Airães: 1 AE da Lixa - Vila Cova da Lixa: 1 AE da Lixa - Macieira da Lixa: 1 AE da Lixa - Santão: 1 AE da Lixa - Caramos: 1 AE da Lixa - Pinheiro: 1 AE De. Machado de Matos: 9			
	a) N.º de JI por freguesia. Está previsto a abertura de outros em breve?	Para já não.			
	b) Algum projeto de relevância a identificar?	Para já não.			
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	70,8			
	c) Por freguesia	Centros de Dia por Freguesia: UF Margaride, Várzea, Lagares, Varziela e Moure:5 Idães: 1 U. F. Vila Cova da Lixa e Borba de Godim: 1 Airães: 1			
	d) Eventuais projetos de relevância a identificar como a existência de Cartão Sénior ou outro apoio	Existe o Cartão Sénior garantido pelo Município (https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/apoios-sociais/)			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
		Existe o programa de Teleassistência: https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/apoios-sociais/)			
	e) Existência de Universidade Sénior?	Existem duas Universidades Sêniores no Município: uma em Felgueiras, promovida pelo Rotary Clube, e uma na Lixa, promovida pela Casa do Povo da Lixa			
	f) Projetos para a promoção do envelhecimento ativo	Outras atividades de Envelhecimento ativo: https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/envelhecimento-ativo/ projetos que promovem não apenas o envelhecimento ativo como também a intergeracionalidade. Foi ainda criado o Centro Intergeracional da Lixa, um espaço que tem como objetivo promover o envelhecimento ativo, mas também o convívio intergeracional, numa lógica de ensino-aprendizagem assente na experiência de vida de cada um/a.			
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	78,5			
	a) Algum projeto a decorrer no âmbito de Protocolo com o Município?	Não existe protocolo com o Município nesta área. Existe um projeto “Atividade” cuja descrição pode ser consultada em https://cm-felgueiras.pt/viver/coesao-e-acao-social/envelhecimento-ativo/#conteudo-110841-info Devido à pandemia tem sido desenvolvido em casa dos/as sêniores isolados/as. Temos ainda um programa de Teleassistência para sêniores que vivem isolados/as			
	b) Prática do exercício de Voluntariado nesta atividade ou outra?	Relativamente ao Voluntariado, existe um projeto que foi lançado, mas imediatamente suspenso devido à pandemia, mas que será brevemente retomado: “Em boas mãos” destinado a apoiar os/as cuidadores/as informais, nomeadamente que tomam conta de sêniores em casa.			
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares - Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)	71,1			
	a) Algum apoio ou Protocolo específico?	Nada a referir.			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind.26.1	Taxa de cobertura de CAO - Centro de Atividades Ocupacionais	100			
<p>Informação disponível no âmbito da Plataforma Supraconcelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência. Fonte: Rede Social local e distrital.</p>					
Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho				
	a) Existência de alguma Rede neste âmbito?	1 estrutura – Gabinete #Humanamente Iguais Rede Intermunicipal e Integrada de Apoio à Vítima (UNIDAS)			
	b) Existência de Protocolo com APAV ou outro?	Protocolo de Territorialização entre CIG, Municípios da CIM-TS e outras entidades			
	c) Algum projeto específico de apoio, por exemplo, linha de apoio, habitação, apoio aos descendentes, formação, etc.?	Apoio psicológico, jurídico e social; Existência de um apartamento de transição			
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	2018 – Workshop sobre Planos Municipais para a Igualdade (com a CIG) – chefias do Município 2019 e 2020 – Sessões de sensibilização sobre Violência contra idosos/as, em colaboração com a GNR: uma em cada freguesia para séniores			
	a) Existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, por exemplo	2020 - Formação sobre Linguagem de Género para pontos focais de IG nos serviços municipais Formação de Públicos Estratégicos para obtenção da especialização em IG – colaboradores/as do Município e Rede Social			
	b) Qual ou quais os públicos-alvo? Interno/Externo?	2021 - Sessões sobre IG e Violência de Género nos Agrupamentos de Escolas (alunos/as do 3º ciclo) Orientação Sexual e Identidade de Género para colaboradores/as do Município e da Rede Social 3 Ações de Técnico/a de Apoio à Vítima para colaboradores/as do Município, Rede Social e Comunidade 1 Ação sobre Tráfico de Seres Humanos para colaboradores/as do Município, Rede Social e comunidade			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local (interno e/ou externo)	2 (Sessões sobre IG e Violência de Género nos Agrupamentos de Escolas)			
	a) Existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, por ex. Existe CFAE?	CFAE Sousa Nascente GNR			
	b) Qual ou quais os públicos-alvo? Pessoal docente, não docente e famílias?	Ações de sensibilização sobre IG, violência de género e violência no namoro, nas escolas, a pedido das mesmas, para alunos/as.			
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	0	0%	9	100%
	Nº total de docentes a lecionar no concelho – Ensino Básico e Secundário	200	23%	678	77%
	Nº total de docentes a lecionar no concelho – Ensino Superior Politécnico	84	64%	48	36%
Ind. 31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia	Nada a referir, de momento.			
	a) Existência de algum Protocolo específico neste âmbito?				
	b) Encontra-se em curso ou já existiu alguma atividade/projeto neste âmbito?				
Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)					
Ind. 32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias	237	48%	258	52%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	50	36%	90	64%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	7	50%	7	50%
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas	38	40%	57	60%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	9	33%	18	67%
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Línguas e Humanidades	107	31%	240	69%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	14	30%	32	70%

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	3	43%	4	57%
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais	13	36%	23	64%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	3	33%	6	66%
	Estudantes a frequentar cursos profissionais	19	50%	19	59%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	2	40%	3	60%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	4	50%	4	50%
	c) Existência de Parlamento de Jovens ou outro semelhante?	Sim			
	Escola Secundária de Felgueiras (Parlamento dos Jovens)	Sim			
Ensino Superior Politécnico – Estudantes a frequentar as Licenciaturas		740	59%	509	41%
	Licenciatura em Ciências Empresariais	83	39%	131	61%
	Licenciatura em Ciências Empresariais (Pós-Laboral)	51	41%	74	59%
	Licenciatura em Engenharia Informática	284	89%	34	11%
	Licenciatura em Gestão Industrial e Logística	50	67%	25	33%
	Licenciatura em Segurança do Trabalho e Ambiente	30	51%	29	49%
	Licenciatura em Segurança Informática em Redes de Computadores	125	95%	6	5%
	Licenciatura em Sistemas de Informação para a Gestão	46	88%	6	12%
	Licenciatura em Solicitadoria	35	21%	133	79%
	Licenciatura em Solicitadoria (Pós-Laboral)	36	34%	71	66%
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	Estava previsto, mas foi suspenso por causa da pandemia. Será retomado ainda este ano, em parceria com a ESTG – Escola Superior de Tecnologia e Gestão, do Instituto Politécnico do Porto.			
	a) Existência de algum Projeto/atividade neste âmbito				
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar				
	a) Referência ao tipo de desporto				

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	Atletismo	33	66%	17	34%
	Boccia	28	45%	34	55%
	Futsal	30	48%	32	52%
	Ténis de mesa	150	85%	26	15%
	Badminton	104	68%	49	32%
	Natação adaptada	14	45%	17	55%
	Ténis	30	77%	9	23%
	Patinagem	7	10%	64	90%
	Atividades rítmicas expressivas	3	7%	41	93%
	Voleibol	19	18%	88	82%
	Natação	34	38%	56	62%
	Xadrez	34	67%	17	33%
	Hóquei em campo	2	13%	20	87%
	Escola ativa	15	33%	30	67%
	Desporto sobre rodas	19	100%	0	0%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	n.d.			
Ind. 38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados; Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações				
	a) Referência ao tipo de desporto (discriminado no documento)	1998	65%	1080	35%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	88	52%	80	48%
Existência de projetos no âmbito da Acolhimento/Integração/Inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas, internos ou em parceria, e outros:					
a) Cursos de Língua Portuguesa (Não materna) On-line; estamos a delinear um programa municipal					
b) Protocolos ou parceria com o SEF, Associações de Imigrantes, ACM, Embaixadas, IEFP, etc. Protocolo com o ACM para acolhimento de uma família de refugiados/as do Afeganistão, de 7 elementos					
c) Atividades específicas para esta população					

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	d) Comunidade de etnia Cigana Temos uma comunidade, tendo já contratado alguns elementos ao abrigo de programas ocupacionais e) Comunidade LGBTQI+ ou outra f) Pessoas em situação de sem abrigo Articulação constante com o SAAS, do ISS g) Promoção da parentalidade, em particular para os homens h) Combate ao abandono escolar para públicos vulneráveis Programa PIICIE – Programa Inovador de Intervenção e Combate ao Insucesso Escolar i) Iniciativas com comunidades religiosas, no combate à MGF, por exemplo. j) Existência de Centros de Acolhimento para crianças, jovens e pessoas adultas Outras medidas levadas a cabo pela autarquia, como campanhas, seminários, etc.				
	Existência de projetos no âmbito da Integração/Inclusão de pessoas com deficiência, internos ou em parceria a) Projetos/Atividades/Protocolos ou parceria com APCL, ACAPO, CERCI, ou outros regionais b) Projetos promovidos pela autarquia como serviço de transporte especial para pessoas deficientes, por ex. Promoção de cidadãos e cidadãs residentes no Município para CERCI de concelhos vizinhos; asseguramos o transporte dos/as alunos/as da CERCIFEL, bem como para pessoas com deficiência para os respetivos Agrupamentos Escolares, na ausência de outra resposta Pessoas da região que se destaquem, que sejam uma referência, por ex. Temos um vereador a meio tempo, portador de mobilidade reduzida (é tetraplégico)				
	Existência de projetos/atividades alinhadas com os objetivos do desenvolvimento sustentável, Agenda 2030 Locais, Regionais ou Transnacionais Projeto Yes, Igualdade, no âmbito dos EEA Grants (internacional) – promoção da liderança e reforço da participação de jovens raparigas na vida pública				
	Projetos/Atividades Culturais e comunicação social com o objetivo da promoção da Igualdade e não discriminação – Realização de vigílias, distribuição de <i>flyers</i> , realização de vídeos de desconstrução de estereótipos				

¹⁰ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

¹¹ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GEP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

Cofinanciado por:

6.3. Despacho interno de nomeação da EIVL



CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

= EDITAL =

----**Nuno Alexandre Martins da Fonseca**, Presidente da Câmara Municipal de Felgueiras: -----

----**TORNA PÚBLICO**, em cumprimento do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o Despacho 28 de abril de 2020, de nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), o qual faz parte integrante do presente edital. -----

---Para constar e devidos efeitos se publica o presente edital e outros de igual teor, que vão ser afixados nos lugares de estilo. -----

----Paços do Concelho de Felgueiras, 4 de maio de 2020. -----

O Presidente,


(Nuno Fonseca)



Praça da República - Margeride
4610-116 Felgueiras

T. 255 318000 F. 255 318170
geral@cm-felgueiras.pt

www.cm-felgueiras.pt

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

DESPACHO

Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Considerando que a Câmara Municipal de Felgueiras assinou com a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um protocolo de cooperação para a Igualdade e a Não-Discriminação;

Considerando que uma das obrigações do Município decorrentes do referido protocolo é a criação de uma EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local (cláusula quarta, alínea b);

Considerando que são competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo, designadamente do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação (cláusula quinta, número 4);

No uso da competência que me foi delegada pela Câmara Municipal, na reunião de Executivo de 30 de outubro de 2017, designo para a **integração na EIVL**:

- Fábía Daniela Rodrigues Pinheiro Oliveira, UMAR;
- Liliane Guedes de Queirós, Conselheira Local para a Igualdade;
- Milton Sérgio Alves Brochado, Conselheiro Local para a Igualdade;
- Nasser Costa Zidane, GNR;
- Paula Carina Carvalho e Silva, Chefe do Serviço de Recursos Humanos;
- Sandra Cristina de Sousa Lobão, Chefe do Serviço de Educação;
- Sandra Maria da Costa Teixeira, Chefe do Serviço de Ação Social.

Felgueiras, 28 de abril de 2020

O Presidente da Câmara,

(Nuno Fonseca)



Praça da República - Margarede
4610-116 Felgueiras

T. 255 318 000 F. 255 318 170
geral@cm-felgueiras.pt

www.cm-felgueiras.pt

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

6.4. Despacho interno de nomeação da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade



CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

DESPACHO N.º 010/2019

Designação do (s) Conselheiro (s) Local (is) para a Igualdade de Género

Considerando que a promoção de uma efetiva igualdade entre mulheres e homens constitui um dever fundamental do Estado no âmbito da defesa e promoção dos direitos humanos e que a criação, por parte dos municípios, da figura das conselheiras ou conselheiros locais enquadra-se, neste contexto de integração progressiva da dimensão de género nas políticas e ações desenvolvidas e promovidas pelas autarquias locais,

Considerando o Protocolo de Cooperação assinado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Câmara Municipal, na sua Cláusula Quarta, alínea a), em 5 de junho de 2019 e a Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, que aprova o Quadro de Referência Indicativo do Estatuto destas Conselheiras ou Conselheiros Locais,

No uso da competência que me foi delegada pela Câmara Municipal, na reunião de Executivo de 30 de outubro de 2017, **designo para Conselheiro(a)s Local para a Igualdade do Município** a Senhora Dra. Liliane Guedes de Queirós, Secretária do Gabinete de Apoio à Vereação, e o Senhor Dr. Milton Sérgio Alves Brochado, técnico superior da Divisão Jurídica do Departamento de Administração.

Paços do Concelho de Felgueiras, 5 de junho de 2019

O Presidente da Câmara Municipal,


(Nuno Fonseca)



Praça da República - Margeride
4610-116 Felgueiras

T. 255 318 000 F. 255 318 170
geral@cm-felgueiras.pt

www.cm-felgueiras.pt

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

= EDITAL =

-----**Nuno Alexandre Martins da Fonseca**, Presidente da Câmara Municipal de Felgueiras: -----

-----**TORNA PÚBLICO**, em cumprimento do disposto no artigo 56.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o Despacho n.º 010/2019, de 5 de junho de 2019, o qual faz parte integrante do presente edital. -----

-----Para constar e devidos efeitos se publica o presente edital e outros de igual teor, que vão ser afixados nos lugares de estilo. -----

-----Paços do Concelho de Felgueiras, 5 de junho de 2019. -----

O Presidente,

(Nuno Fonseca)



Praça da República - Margaride
4610-116 Felgueiras

T. 255 318000 F. 255 318170
geral@cm-felgueiras.pt

www.cm-felgueiras.pt

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

6.5. Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação – CIG e o Município de Felgueiras – Ratificação de Despacho



CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

Ordem do dia
Ponto n.º 11

Ata n.º 11
2019.06.06

ADESÃO AO PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO - COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO (CIG) E O MUNICÍPIO DE FELGUEIRAS - RATIFICAÇÃO DE DESPACHO - Presente a proposta da Senhora Vereadora Rosa Pinto, acompanhada da minuta do protocolo de cooperação, em anexo.-----

O Senhor Presidente da Câmara exarou o seguinte despacho: "Aprovo a proposta. À reunião de Câmara para ratificação do presente despacho."-----

Deliberação – A Câmara Municipal delibera ratificar o despacho. Esta deliberação foi tomada por unanimidade.-----



Prça da República - Alameda
4610-116 Felgueiras

T. 255 318 000 F. 255 318 170
geral@cm-felgueiras.pt

www.cm-felgueiras.pt

1 | 1

Cofinanciado por:





CÂMARA MUNICIPAL DE FELGUEIRAS

PROPOSTA – RATIFICAÇÃO

Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e Município de Felgueiras

Considerando que a eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND);

Considerando que a CIG é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão;

Considerando que as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND,

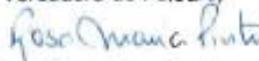
Proponho:

A adesão, por parte do Município de Felgueiras, ao referido Protocolo, cuja minuta se anexa.

Considerando que até à data da realização do evento não irá reunir ordinariamente nem se afigura possível reunir extraordinariamente a Câmara Municipal, proponho ao Senhor Presidente que, usando da faculdade prevista no n.º 3 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, nesta circunstância excepcional, despache no sentido da aprovação da presente proposta, sujeitando tal despacho a ratificação na primeira reunião que ocorrer após a data do despacho.

Felgueiras, 20 de Maio de 2019

A Vereadora do Pelouro,


(Rosa Pinto)

Aprovo a proposta.

À reunião de Câmara para ratificação do presente despacho,

Felgueiras, 21 de Maio de 2019

O Presidente,


(Nuno Fonseca)



Plaza da República - Felgueiras
4610-116 Felgueiras

T. 255 328020 F. 255 538370
geral@cm-felgueiras.pt

www.cm-felgueiras.pt

1 | 1

Cofinanciado por:

(Handwritten signature)

Homologo

Rosa Monteiro

Logo do Município

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE

Cofinanciado por:



Logo do Município



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.



Logo do Município

Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE _____, pessoa coletiva de direito público com o n.º _____, com sede na _____, em _____, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, _____, doravante designado por Município,

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
 - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a

Financiado por:



Logo do Município

nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;

- c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:



Página 4 de 10

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
 - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
 - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;



Logo do Município

- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;



Logo do Município

- iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EILV, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EILV propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EILV dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com o área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;



Logo do Município

- b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
 - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
 - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
 - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários";
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
 - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.



Logo do Município

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

CLÁUSULA NONA

Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.



Logo do Município

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

_____, aos ___ dias do mês de _____ de 2019

Pela Presidente da CIG

O Presidente da Câmara Municipal de

6.6. Modelo do questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social

O presente inquérito visa o desenvolvimento de um diagnóstico de género com o objetivo de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. O inquérito é anónimo. Por favor, responda com sinceridade às questões que lhe são colocadas.

1. Por favor, indique o seu género:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Feminino	<input type="checkbox"/>
Outro	<input type="checkbox"/>

I. MISSÃO E VALORES DA ORGANIZAÇÃO

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis incorporam na sua missão e valores os princípios da igualdade de género e implementam práticas nesse domínio, tendo como base uma estratégia coerente assente no reconhecimento do igual valor social das mulheres e dos homens e do seu respetivo estatuto na sociedade, com vista ao equilíbrio dos indicadores

Sim Não

1.1 Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?

1.2 Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

1.3 A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?

1.4 A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar?

1.5 Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

1.6 Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?

Cofinanciado por:

II. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, recrutam e selecionam o seu pessoal valorizando de igual forma competências, aspirações, necessidades e responsabilidades de mulheres e de homens

Sim Não

2.1 Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

2.2 A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?

2.3 Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?

2.4 Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

2.5 A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?

III. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, incentivam mulheres e homens de igual forma à aprendizagem ao longo da vida e utilizam plenamente as suas capacidades e conhecimentos

Sim Não

3.1 A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

3.2 A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

3.3 A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as?

3.4 A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?

3.5 A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?

3.6 A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?

IV. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, promovem a igualdade e não discriminação entre mulheres e homens nas promoções e progressão na carreira, eliminando todo o tipo de obstáculos em função do sexo

Sim Não

4.1 A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras?

4.2 A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?

4.3 A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

4.4 As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?

4.5 Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

V. DIÁLOGO SOCIAL E PARTICIPAÇÃO DE COLABORADORES/AS E/OU SUAS ORGANIZAÇÕES REPRESENTATIVAS

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, privilegiam o diálogo com os/as colaboradores/as, e/ou as suas organizações representativas, e a sua participação na definição e implementação de medidas que promovam a igualdade entre mulheres e homens

Sim Não

5.1 A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

5.2 A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

5.3 A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

VI. DEVER DE RESPEITO PELA DIGNIDADE DE MULHERES E DE HOMENS NO LOCAL DE TRABALHO

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, garantem o respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, definindo e implementando normas para o efeito

Sim Não

6.1 A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

6.2 Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

6.3 Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

Cofinanciado por:

VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, empregam uma linguagem inclusiva ou neutra e recorrem a imagens que respeitam de igual modo mulheres e homens

Sim Não

7.1 Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham")?

7.2 Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

7.3 A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

7.4 A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?

VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, promovem uma organização do trabalho adequada às necessidades pessoais e familiares de colaboradores/as

8.1 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Sim Não

8.1.1 A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

8.1.2 A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

8.1.3 A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

8.1.4 A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

8.1.5 Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as?

8.1.6 A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?

8.1.7 A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

8.2 BENEFÍCIOS DIRETOS A COLABORADORES/AS

Sim Não

8.2.1 A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?

8.2.2 A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização?

8.2.3 A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as?

8.2.4 A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as?

8.2.5 A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)?

8.2.6 A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as?

8.2.7 A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?

8.2.8. A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?

IX. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

Organizações de excelência que visam ser socialmente responsáveis, com práticas de igualdade de género, encorajam homens e mulheres para o exercício das responsabilidades familiares, em especial através de incentivos ao exercício das licenças a que o pai tem direito e à partilha entre mulheres e homens dos direitos de assistência à família

Sim Não

9.1 A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?

9.2 A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?

9.3 A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?

9.4 A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

9.5 A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

9.6 A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?

9.7 A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

9.8 A organização concede a colaboradores licenças por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

9.9 A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?

Cofinanciado por:

7. Documentação consultada

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf

Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>

Carta Social Europeia. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) (2018). Carta Social - Rede de serviços e equipamentos. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/carta-social>

CIG. (2013). *Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género: a Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005)*. <http://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Acao-Pequim-PT.pdf>

Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW). <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contra-mulheres-0>

Conselho Económico e Social. (2021). Manual de Linguagem Inclusiva. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/05/ces_manual_linguagem_inclusiva.pdf

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

Município de Felgueiras. (2019). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2019-2023.

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2018). *A importância dos orçamentos sensíveis ao género*. <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2018/04/Brochura-Orcamentos-Sensiveis-Genero.pdf>

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2016). *Afinal, o que é a Democracia Paritária? a participação de mulheres e homens na organização social*.

Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018.

Quinn, S. (2013). *Orçamentos Sensíveis ao Género. Manual Sobre Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf

Segurança Social. (2017). Taxa de Cobertura de Cooperação. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional

www.ilo.org

www.parlamento.pt

www.dge.mec.pt

Fontes de informação estatística

www.ine.pt

www.pordata.pt

Cofinanciado por:

