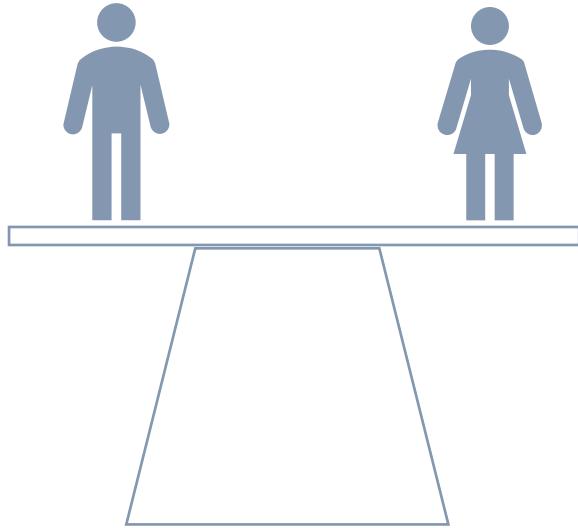


DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO



MUNICIPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA





Artigo 13.º

(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.*

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

Índice de Tabelas:	5
Índice de Figuras:	6
1. Enquadramento e Objetivos	9
1.1 Protocolos com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género	9
2. Diagnóstico - Vertente Externa	12
2.1 Caracterização Sócio Demográfica do concelho de Vila Nova de Cerveira	12
2.1.1 Território e População	12
2.1.2. Indicadores Sociais	14
2.1.3 Equipamentos Sociais	15
2.1.4 Educação	15
2.1.5 Emprego e Desemprego	16
2.1.6 Saúde	17
2.1.7 Segurança e Justiça	18
2.1.8 Participação Política	19
3. Diagnóstico – Vertente Interna	21
3.1 Caracterização dos Recursos Humanos do Município	21
4. Boas práticas municipais em matéria de Promoção da Igualdade	26
➤ Ação Social e Saúde:	26
➤ Administrativa/Financeira:	28
➤ Cultura e Turismo:	28
➤ Desporto:	30
➤ Educação:	31
➤ Estudos, Projetos e Planeamentos	32
➤ Recursos Humanos	32
5. Metodologia	33
5.1 Amostra: Amostragem Aleatória Estratificada	33
6. Análise dos resultados	35
I. Caraterização do Inquirido/a	35
II. Estratégia, Missão e Valores do Organismo	39
III. Gestão de Carreiras e Remunerações	40
IV. Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores/as	41
V. Respeito pela Dignidade das Mulheres e Homens no Local de Trabalho	43
VI. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	44
VII. Benefícios Diretos a Trabalhadores/as, e suas Famílias	45
VIII. Proteção na Parentalidade e Assistência à Família	47
IX. Comunicação Interna e Externa	48



X. Uso do Tempo na Esfera Pessoal e Familiar	49
XI. Perceção Acerca da Igualdade de Género	52
XII. Relação com a Comunidade.....	54
Conclusão.....	56
Referências Bibliográficas e Sites Consultados	57
Anexos.....	59
Protocolo CIG e Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira.....	60
Proposta da Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVIL) e Proposta de Regimento de Funcionamento da EIVIL.....	70

Índice de Tabelas:

Tabela 1 População residente (N.º) no Concelho de Vila Nova de Cerveira à data dos Censos 2021, segundo o Sexo (2011-2021).....	12
Tabela 2 População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos (2021) (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário (2021)	13
Tabela 3 Índices Demográficos de 2011 - 2021.....	13
Tabela 4 Índice de Envelhecimento, Índice de Longevidade e Índice de Dependência Idosos	13
Tabela 5 População estrangeira com estatuto legal de residente (N.º) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o Sexo e o Grupo etário (2011-2022)	14
Tabela 6 Pensões da Segurança Social: total, de sobrevivência, de invalidez e de velhice, 2022	14
Tabela 7 IPSS no Concelho de Vila Nova de Cerveira (n.º), por respostas sociais, capacidade e utentes, 2024	15
Tabela 8 População residente (n.º) por local de residência (à data dos censos 2021),	15
Tabela 9 Taxa de Analfabetismo (%) por Local de residência (à data dos Censos 2021) e Sexo	16
Tabela 10 Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o grupo etário (2022).....	16
Tabela 11 Ganho médio mensal (€) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o sexo (2011-2019)	17
Tabela 12 Utentes inscritos na UCSP Vila Nova de Cerveira, segundo faixa etária (dezembro 2023)	18
Tabela 13 Utentes inscritos na UCSP Vila Nova de Cerveira, segundo faixa etária (dezembro 2023)	18
Tabela 14 Indicadores de Saúde (por 1000 habitantes), Vila Nova de Cerveira (2011-2022) ..	18
Tabela 15 Taxa de criminalidade (%) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, por categoria de crime (2011-2021).....	19
Tabela 16 Crimes registados (N.º) pelas autoridades policiais no Concelho de Vila Nova de Cerveira, por Categoria de crime (2022).....	19
Tabela 17 Elementos da Assembleia Municipal, Câmara Municipal, Juntas de Freguesia e Assembleias de Freguesia (N.º), por Sexo.....	20
Tabela 18 Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras portadores e portadoras de deficiência do Município, segundo o cargo/carreira e género	23
Tabela 19 Representação da amostra	34
Tabela 20 N.º de trabalhadores/as da autarquia e quantidade de questionários a aplicar por grupo profissional	34

Índice de Figuras:

Figura 1 Caracterização Genérica do Concelho.....	12
Figura 2 Abono de Família no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo os/as	14
Figura 3 Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção no concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o sexo (2022)	14
Figura 4 Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o sexo (2022).....	16
Figura 5 Beneficiários do subsídio de desemprego da Segurança Social, segundo o sexo (2022)	16
Figura 6 Taxa de Emprego, segundo os Censos 2021, por sexo	17
Figura 8 Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, por género; Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023	21
Figura 9 Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o cargo/carreira e género	21
Figura 10 Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo a mobilidade de vinculação e género	22
Figura 11 Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o escalão etário	22
Figura 12 Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o nível de escolaridade e género	23
Figura 13 Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o nível de antiguidade e género;	23
Figura 14 Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género	24
Figura 15 Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género	24
Figura 16 Total de participantes em ações de formação profissional, segundo cargo/carreira	25
Figura 17 Caracterização do inquirido/a, por sexo	35
Figura 18 Caracterização do Inquirido/a, por Grau de Escolaridade	36
Figura 19 Caracterização do Inquirido/a, por Idade.....	36
Figura 20 Estado Civil	36
Figura 21 N.º Filhos/as e/ou Enteados/as.....	37
Figura 22 Pessoas a Cargo	37
Figura 23 Categoria Profissional.....	37
Figura 24 Vínculo Contratual.....	38
Figura 25 Tempo de Trabalho	38
Figura 26 Tipo de Horário.....	38
Figura 27 Horário Pretendido.....	39
Figura 28 Nos documentos da autarquia (relatórios, planos de atividades, regulamentos) consta a Igualdade de Género enquanto valor a promover?	39
Figura 29 A autarquia implementa medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género?	39
Figura 30 Na autarquia existe alguém ou equipa que se dedique às questões da Igualdade de Género?.....	40
Figura 31 Tem conhecimento na autarquia da nomeação da Conselheira Municipal Para a Igualdade?	40

Figura 32 A autarquia, na atribuição de prémios/regalias, tem presente o princípio da Igualdade, e não penalização por ausências de trabalho por apoio à família, Licenças da Parentalidade?	40
Figura 33 Quando se nomeia um trabalhador e uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da Igualdade de Género?.....	41
Figura 34 A autarquia realiza ações que contribuam para mulheres e homens se possam candidatar, em condições de Igualdade, a funções de dirigentes?	41
Figura 35 Os trabalhadores/as apresentam sugestões sobre Igualdade, Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Proteção da Parentalidade?.....	41
Figura 36 São realizadas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras onde se abordem as questões de Igualdade e Conciliação da Vida Familiar e Profissional?	42
Figura 37 É realizada uma avaliação que contemple a satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras no seu local de trabalho?.....	42
Figura 38 Tem conhecimento das atividades realizadas pelos outros serviços da autarquia, para além do serviço a que pertence?	42
Figura 39 A autarquia, no âmbito da formação foi dado algum módulo sobre a Igualdade de Género?.....	42
Figura 40 A autarquia possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de Trabalho?	43
Figura 41 Verifica-se na autarquia queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?	43
Figura 42 Na autarquia, alguma vez foi alvo de algum tipo de violência, assédio, ou situação discriminatória no trabalho?	43
Figura 43 A autarquia concede a opção por horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	44
Figura 44 A autarquia possibilita a adaptação do horário de trabalho consoante a situação familiar e profissional?	44
Figura 45 A autarquia possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras por motivos da vida familiar e pessoal?	44
Figura 46 Serviços para a Autarquia.....	45
Figura 47 Existem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica?.....	45
Figura 48 A autarquia possui creche ou espaço para os filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras por motivos do alargamento do horário de trabalho?.....	46
Figura 49 A autarquia possui parcerias com clínicas ou ginásios para beneficiar os trabalhadores e trabalhadoras em termos de saúde ou lazer?	46
Figura 50 A autarquia possui casas de banho adaptadas para amamentação e fraldário para os trabalhadores e trabalhadoras?	46
Figura 51 A autarquia encara de modo igual, o exercício dos direitos parentais por parte dos Trabalhadores e das Trabalhadoras?	47
Figura 52 A autarquia incentiva que os homens usufruam da Licença de Parentalidade?.....	47
Figura 53 A autarquia incentiva que os homens partilhem com as mulheres a Licença Parental?	47
Figura 54 A autarquia concede benefícios monetários ou em espécie, para além dos previstos na lei, na área da Parentalidade e assistência à família, aos trabalhadores e trabalhadoras? ..	48
Figura 55 A autarquia utiliza linguagem neutra e inclusiva nos seus documentos (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras)?	48

Figura 56 Os documentos internos são tratados e apresentados de forma organizada por sexo?	48
Figura 57 A autarquia divulga informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre a Igualdade de Género?	49
Figura 58 A autarquia utiliza, na comunicação externa, linguagem e imagens não discriminatórias em função do género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	49
Figura 59 Tarefas domésticas	49
Figura 60 Ir às Compras	50
Figura 61 Fazer reparações em casa	50
Figura 62 Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes	50
Figura 63 Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes	51
Figura 64 Levar/buscar crianças à escola	51
Figura 65 Acompanhamento dos filhos e das filhas nos estudos, reuniões de pais e mães....	51
Figura 66 Tarefas administrativas (bancos, seguros, pagamentos, entre outros)	52
Figura 67 A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar	52
Figura 68 As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.....	52
Figura 69 Muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira	53
Figura 70 No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres	53
Figura 71 Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira	53
Figura 72 A autarquia realiza ações sobre a Igualdade de Género, Violência de Género, ou bullying?	54
Figura 73 A autarquia apoia iniciativas de prevenção na área da saúde dirigidas a mulheres e homens?.....	54
Figura 74 A autarquia dispõe de um gabinete de atendimento, para apoio social, psicológico e jurídico para os cidadãos e cidadãs?	54
Figura 75 Os transportes públicos locais satisfazem a sua necessidade pessoal e profissional enquanto cidadão e cidadã?	55

1. Enquadramento e Objetivos

O Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Vila Nova de Cerveira, surge da necessidade de criar um Plano Municipal da Igualdade no concelho.

Este primeiro documento consiste num estudo a nível interno e externo do concelho de Vila Nova de Cerveira, tendo em conta diferentes assuntos relacionados com a Igualdade.

O Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação tem como objetivo identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos no concelho em matéria da Igualdade. A vertente externa incidiu numa caracterização sociodemográfica do concelho, enquanto a vertente interna se centrou no balanço social da autarquia, ou seja, nos seus funcionários e suas funcionárias.

E foi internamente que o diagnóstico focou a sua maior atenção, através da realização de um inquérito por questionário, de forma a conseguirmos ter uma análise e percepção das condições e modos de vida dos colaboradores e colaboradoras da autarquia.

1.1 Protocolos com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Com o objetivo de consolidar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas políticas municipais, o Município de Vila Nova de Cerveira e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género assinaram a 09/12/2015 um protocolo de cooperação para a implementação de boas práticas.

Posteriormente, com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais devem promover os interesses próprios das respetivas populações e 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, assumindo um papel impulsor 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 Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND).

Assim sendo, com a implementação das medidas e ações da ENIND, procedeu-se à assinatura de um novo protocolo, designado de 3^a geração. A formalização do protocolo, efetuou-se a 22/04/2022 entre o Município de Vila Nova de Cerveira e Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, ponto fulcral para a concretização do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de forma a executar medidas da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação.

Através deste acordo, compete ao Município de Vila Nova de Cerveira promover o desenvolvimento integrado entre o género e a igualdade de oportunidades nas políticas municipais, através dos 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 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.

Para além dos objetivos elencados, compete à autarquia as seguintes obrigações:

- 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;
 - 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.

Duas das medidas, entretanto, já implementadas foi a nomeação de dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada, de forma a acompanhar as políticas e ações planeadas. Outra medida é a criação da EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local e o seu respetivo regimento.

No entanto, há um vasto conjunto de ações a desenvolver, que dará origem ao Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, de forma a integrar políticas e ações para o Concelho de Vila Nova de Cerveira.

2. Diagnóstico - Vertente Externa

2.1 Caracterização Sócio Demográfica do concelho de Vila Nova de Cerveira

2.1.1 Território e População

O concelho de Vila Nova de Cerveira, com uma área de 108,6 km² localiza-se na Região do Norte de Portugal (NUT II), na sub-região Minho-Lima (NUT III) e na Região Agrária de Entre Douro e Minho. Situa-se na margem esquerda do rio Minho e é confinando a nordeste pelo concelho de Valença, a leste pelo de Paredes de Coura, a sueste por Ponte de Lima, a sudoeste por Caminha e a Noroeste pelo rio Minho e pela Galiza.

Figura 1 | Caracterização Genérica do Concelho



Recentemente, a revisão administrativa ordena Vila Nova de Cerveira em 11 freguesias e uniões de freguesia, nos 108,6 km². De acordo com os Censos (2011 e 2021), em 2021, a população residente no concelho de Vila Nova de Cerveira é de 8921 pessoas, apresentando um ligeiro decréscimo populacional relativamente aos Censos de 2011. De salientar, o fato de existirem mais mulheres que homens no concelho.

Tabela 1 | População residente (N.º) no Concelho de Vila Nova de Cerveira à data dos Censos 2021, segundo o Sexo (2011-2021)

Vila Nova de Cerveira	Período de Referência	Homens	Mulheres	Total
		2011	4419	4834
	2021	4320	4601	8921

Fonte: Decenal - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

Através da análise da tabela 2 contata-se que o grupo etário com mais população é o dos 25-64 anos, e comparando os homens e as mulheres, nota-se que em 2021, é a partir desta faixa etária que o número das mulheres supera o dos homens.

Tabela 2 | População residente (N.º) por Local de residência à data dos Censos (2021) (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário (2021)

Vila Nova de Cerveira	Grupo Etário	Homens	Mulheres	Total
	0 - 14 anos	546	505	1051
	15 - 24 anos	473	383	856
	25 - 64 anos	2296	2306	4602
	65 e mais anos	1005	1407	2412
	Total	4320	4601	8921

Fonte: Anual - INE, Recenseamento da população e habitação – Censos 2021

A tabela 3 indica uma alteração nos indicadores demográficos, em que a taxa bruta de natalidade (6,0 %) não teve alterações e a de mortalidade (15,4 %)

Tabela 3 | Índices Demográficos de 2011 - 2021

Período de Referência	Taxa Bruta de Natalidade (%)	Taxa Bruta de Mortalidade (%)
2021	6,0	15,4
2011	6,0	13,3

Fonte: Anual - INE, Indicadores Demográficos

No que concerne à Taxa Bruta de Mortalidade, e de acordo com a Tabela 3, Vila Nova de Cerveira continua a apresentar uma taxa elevada. Em 2021 a Taxa Bruta de Mortalidade (15,4%) aumentou ligeiramente em 2021. Esta situação deve-se ao envelhecimento da população, que conduzirá a um aumento da taxa de mortalidade nos próximos anos.

De acordo com a análise da tabela seguinte constatamos que a população do concelho entre o período de 2011-2021 envelheceu, aumentando os índices de envelhecimento e dependência. Em 2021, o concelho apresentava por cada 229,50 idosos em 100 jovens.

Tabela 4 | Índice de Envelhecimento, Índice de Longevidade e Índice de Dependência Idosos

Período de Referência	Índice de Envelhecimento (N.º)	Índice de Longevidade (N.º)	Índice de Dependência Idosos (N.º)
2022	229,50	50,21	44,19
2011	177,0	50,67	37,2

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2011

No que respeita ao índice de dependência de idosos em 2021, situava-se nos 44,19, o que espelha o número elevado número de indivíduos (com mais de 65 anos) inativos que estão a cargo dos indivíduos ativos (entre os 15 e os 64 anos). O índice de longevidade que relaciona a população com 75 ou mais anos com o total das pessoas idosas com 65 anos é de 50,67 em 2011 e 50,21 em 2021, quase não sofreu alterações.

No que diz respeito à população estrangeira com estatuto legal de residente em Vila Nova de Cerveira, constatamos que entre 2011 e 2022 houve um acréscimo acentuado. Salienta-se também o facto de existirem mais homens que mulheres na população estrangeira com estatuto legal de residente.

Tabela 5 | População estrangeira com estatuto legal de residente (N.º) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o Sexo e o Grupo etário (2011-2022)

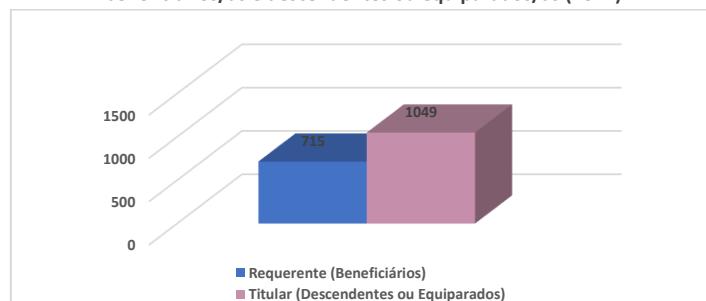
Período de Referência	Homens	Mulheres	Total
2022	460	273	733
2011	117	112	229

Fonte: Anual - INE, População estrangeira com estatuto legal de residente

2.1.2. Indicadores Sociais

Na categoria, indicadores sociais, verifica-se que quem requer o abono de família são essencialmente os titulares, ou seja, os descendentes ou equiparados. Na totalidade requereram no ano 2022, 1764 beneficiários de abono de família.

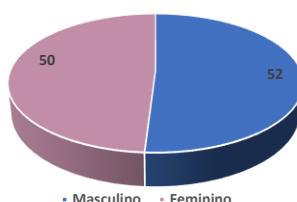
Figura 2 | Abono de Família no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo os/as beneficiários/as e descendentes ou equiparados/as (2022)



Fontes de Dados: ISS/MTSSS/Fonte: PORDATA

No que diz respeito, ao rendimento social de inserção, beneficiaram deste apoio 102 pessoas, das quais 52 são homens e 50 são mulheres.

Figura 3 | Beneficiários do Rendimento Mínimo Garantido e Rendimento Social de Inserção no concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o sexo (2022)



Fontes de Dados: ISS/MTSSS/Fonte: PORDATA

Considerando os dados indicados na Tabela 6, verifica-se que em 2022, a maioria das pensões da Segurança Social são essencialmente de velhice, este indicador retrata o aumento do envelhecimento da população.

Tabela 6 | Pensões da Segurança Social: total, de sobrevivência, de invalidez e de velhice, 2022

Período de Referência	Pensões de Velhice (n.º)	Pensões de Invalidez (n.º)	Pensões de Sobrevivência (n.º)
2022	1.908	137	743

Fontes de Dados: ISS/MTSSS/Fonte: PORDATA

2.1.3 Equipamentos Sociais

A nível de equipamentos sociais no concelho verificamos que grande parte dos equipamentos são na área de intervenção das pessoas idosas. Este facto deve-se ao aumento do envelhecimento da população e aos problemas a ela ligados, como são o isolamento, as carências económicas, os problemas habitacionais, entre outros, causando uma maior procura destas respostas sociais.

Tabela 7 | IPSS no Concelho de Vila Nova de Cerveira (n.º), por respostas sociais, capacidade e utentes, 2024

Instituição	Valências	Capacidade	N.º Utentes	Horário
Centro Social e Paroquial de Campos	Creche	77	77	05:30 - 19:00
	Serviço Apoio Domiciliário	35	24	08:00 - 17:30
	Centro de Convívio	20	14	13:30 - 17:30
	Centro de Atividades de Tempos Livres	40	40	08:30 - 18:30
Centro Paroquial de Promoção Social e Cultural de Reboreda	Serviço Apoio Domiciliário	135	40	08:00 - 17:00
	Centro de Dia	30	18	09:00 - 17:00
	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (Lar de Idosos e Residência)	41	30	24H
Centro Paroquial de Covas	Centro de Dia	20	12	09:00 - 17:00
	Serviço de Apoio Domiciliário (Idosos)	45	25	09:00 - 17:00
	Apoio Domiciliário Integrado	15	8	09:00 - 17:00
Centro Social e Paroquial de Gondarém	Serviço de Apoio Domiciliário (Idosos)	30	25	08:00 - 17:00
Santa Casa da Misericórdia de Vila Nova de Cerveira	Creche	45	45	07:15 - 18:30
	Estabelecimento Pré-Escolar	50	37	07:30 - 19:00
	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas (Lar de Idosos e Residência)	80	70	24H
	Centro de Dia	25	12	09:00 - 17:00
Associação de Desenvolvimento Social e Local de Vila Nova de Cerveira (Espaço Sénior de Gondarém)		25	14	09:00-17:00
	Centro de Dia			

Fonte: [in http://www.cartasocial.pt](http://www.cartasocial.pt)

2.1.4 Educação

Na categoria da educação, e de acordo com os valores representados, verifica-se a predominâncias das mulheres com nenhum nível de escolaridade e com o ensino superior. Enquanto que os homens predominam nos restantes níveis.

Tabela 8 | População residente (n.º) por local de residência (à data dos censos 2021), nível de escolaridade

	Nenhum nível de escolaridade	Ensino Básico	Ensino Secundário	Ensino Pós-Secundário	Ensino Superior	Total
Homens	469	2431	937	48	435	4320
Mulheres	660	2379	934	39	589	4601
Total	1129	4810	1871	87	1024	8921

Fonte: INE, recenseamento da população e habitação – Censos 2021

No entanto, verifica-se que a taxa de analfabetismo é superior nas mulheres em relação aos homens, apresentando uma taxa de 4.56%.

Tabela 9 | Taxa de Analfabetismo (%) por Local de residência (à data dos Censos 2021) e Sexo

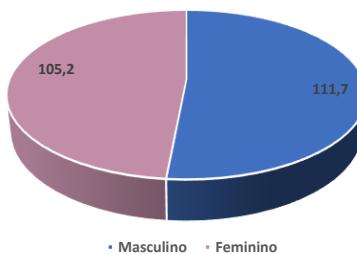
Taxa de Analfabetismo (%)	
Homens	1,83
Mulheres	4,56
Total	3,24

Fonte: INE, Recenseamento da População e Habitação – Censos 2021

2.1.5 Emprego e Desemprego

Após análise dos dados publicados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional no ano 2022, verificamos que, no concelho de Vila Nova de Cerveira existia em média 216,9 utentes inscritos. A maioria dos inscritos têm idade superior a 55 anos, sendo este o grupo com mais dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

Figura 4 | Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o sexo (2022)



Fontes de Dados: IEFP/MTSSS-MEM/Fonte: PORDATA

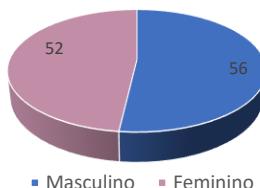
Tabela 10 | Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o grupo etário (2022)

	Menos de 25 anos	25-34 anos	35-44 anos	45-54 anos	Mais de 55 anos
Desempregados Inscritos	17,9	40,7	46,2	53,6	58,5

Fontes de Dados: IEFP/MTSSS-MEM/Fonte: PORDATA

Em relação aos beneficiários de Subsídio de Desemprego, no ano 2022, 56 são do sexo masculino e 52 são do sexo feminino.

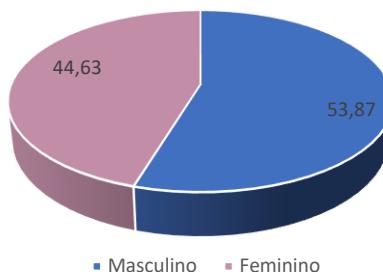
Figura 5 | Beneficiários do subsídio de desemprego da Segurança Social, segundo o sexo (2022)



Fontes de Dados: ISS/MTSSS- MEM/Fonte: PORDATA

A nível de emprego, tendo em conta os Censos de 2021, verifica-se uma taxa superior dos homens em relação às mulheres, conforme Figura 6.

Figura 6 | Taxa de Emprego, segundo os Censos 2021, por sexo



Fontes de Dados: INE - Recenseamento da População e Habitação – Censos 2021

Fonte: PORDATA

A nível de ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, o mesmo cresceu desde 2011 até 2019 em ambos os sexos, verificando-se, no entanto, ser sempre inferior nas mulheres.

Tabela 11 | Ganho médio mensal (€) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, segundo o sexo (2011-2019)

	Masculino	Feminino	Total
2019	1187,0	974,9	1086,1
2011	1.007,7	803,6	905,5

Fontes de Dados: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEC (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013) - Quadros de

Pessoal/**Fonte:** PORDATA

2.1.6 Saúde

O Centro de Saúde de Vila Nova de Cerveira engloba três Unidades Funcionais: a Unidade de Cuidados Personalizados (UCSP) que presta cuidados de saúde personalizados à população inscrita no Centro de Saúde do concelho, a Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC) “Saúde em Movimento” que contribui para a melhoria do estado de saúde da população da sua área geográfica de intervenção, visando a obtenção de ganhos em saúde, e, a Unidade de Serviços e Apoio Geral (USAG).

No total, as Unidades de Cuidados de Saúde Primários do concelho (UCSP, UCC e USAG) contam com 7 médicos, 8 enfermeiros, 6 secretários clínicos, 1 interno e dois técnicos superiores (Serviço Social e Nutrição e Dietética).¹

¹ In SNS – BI-CSP (consultado em abril, 2024)

Tabela 12 | Utentes inscritos na UCSP Vila Nova de Cerveira, segundo faixa etária (dezembro 2023)

N.º Inscritos	Utentes Inscritos	65 - 74 anos		>75 anos	Total
		< 6 anos	7 - 64 anos		
Masculino	236	3.229	518	487	4470
Feminino	219	3.093	614	788	4714
Total	455	6.322	1.132	1.275	9184

Fontes de Dados: RNU referente a dezembro, 2023/Fonte: SNS-BI-CSP (consultado em abril, 2024)

O número de utentes inscritos na UCSP do concelho de Vila Nova de Cerveira, à data de dezembro de 2023, totaliza 9.184 utentes, comprovando-se que a faixa etária com mais inscritos situa-se entre os 7 aos 64 anos.

Tabela 13 | Utentes inscritos na UCSP Vila Nova de Cerveira, segundo faixa etária (dezembro 2023)

	Com Médico de Família	Sem Médico de Família	Sem Médico por Opção
	UCSP Vila Nova de Cerveira	7407	1767
	80,65%	19,24%	0,11%

Fontes de Dados: RNU referente a dezembro, 2023/Fonte: SNS-BI-CSP (consultado em abril, 2024)

De acordo, com a tabela 13 observa-se que a maioria dos utentes inscritos têm médico de família, correspondendo a 80,65% dos utentes. A percentagem de utentes sem médico de família é de 19,24%, (correspondendo a 1767 utentes) e 10 utentes que não têm médico de família por opção.

Relativamente aos indicadores de saúde do INE entre o ano 2011 e 2022 constatamos que o número de enfermeiros por 1000 habitantes em Vila Nova de Cerveira no ano 2022 era de 3,6 sendo este número igual ao ano de 2011.

O número de Médicos em Vila Nova de Cerveira é de 3,1 em 2021, uma ligeira subida relativamente a 2011.

Tabela 14 | Indicadores de Saúde (por 1000 habitantes), Vila Nova de Cerveira (2011-2022)

	ENFERMEIROS POR 1000 HABITANTES		MÉDICOS POR 1000 HABITANTES	
	2022	3,6	2022	3,1
2011	3,6		3,0	

Fonte: INE

2.1.7 Segurança e Justiça

A nível de segurança e justiça, a taxa de criminalidade no concelho de Vila Nova de Cerveira apresenta uma ligeira diminuição em relação a 2011, situando-se em 2021, nos 32.2%. A maioria dos crimes incidem na condução sem crimes contra o património habilitação legal, a registar 16.7% e de seguida os crimes contra a integridade física com 4.8%.

Tabela 15 | Taxa de criminalidade (%) no Concelho de Vila Nova de Cerveira, por categoria de crime (2011-2021)

	2021	2011
Crimes contra a integridade física	7,2	3,8
Furto/roubo por esticão e na via pública	0,0	...
Furto de veículo e em veículo motorizado	1,9	4,8
Condução de veículo com taxa de álcool igual ou superior a 1,2g/l	1,6	1,4
Condução sem habilitação legal	2,2	1,1
Condução sem Crimes contra o património habilitação legal	15,1	21,5
Total	32,2	33,6

Fonte de dados: INE/ Anual - Direcção-Geral da Política de Justiça

Segundo os dados do INE/Direção-Geral da Política da Justiça, a criminalidade mais registada em 2022 foi contra o património (141), contra a vida em sociedade (98) e contra as pessoas (95).

Tabela 16 | Crimes registados (N.º) pelas autoridades policiais no Concelho de Vila Nova de Cerveira, por Categoria de crime (2022)

Categoria de Crime	N.º
Crimes contra pessoas	95
Crimes de homicídio voluntário consumado	x
Crimes contra a integridade física	59
Ofensa à integridade física voluntária simples	20
Violência doméstica contra cônjuge ou análogos	28
Crimes contra o património	141
Roubo por esticão e na via pública	...
Furto de veículo e em veículo motorizado	18
Crimes contra a identidade cultural e integridade pessoal	x
Crimes contra a vida em sociedade	98
Condução de Veículo com taxa de álcool igual ou superior a 1,2 g/l	64
Crimes contra o Estado	...
Crimes contra animais de companhia	...
Crimes previstos em legislação avulsa	45
Condução sem habilitação legal	34
Total	400

Fonte de dados: INE/ Anual - Direcção-Geral da Política de Justiça

Legenda: x: Dado não disponível; ...: Dado confidencial; -: Dado nulo ou não aplicável

2.1.8 Participação Política

A participação política é fundamental para o bom funcionamento da sociedade e essencial para o desenvolvimento local.

A Assembleia Municipal de Vila Nova de Cerveira é composta por 26 elementos, sendo 15 membros eleitos diretamente e 11 Presidentes de Junta de Freguesia, dos quais 15 são homens e 11 mulheres.

Tabela 177 | Elementos da Assembleia Municipal, Câmara Municipal, Juntas de Freguesia e Assembleias de Freguesia (N.º), por Sexo

	Homens	Mulheres	Total
Assembleia Municipal de Vila Nova de Cerveira	15	11	26
Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira	2	3	5
Juntas de Freguesia	18	15	33
Assembleias de Freguesia	38	41	79

Fonte de dados: Dados fornecidos pela CMVNC e juntas de freguesia

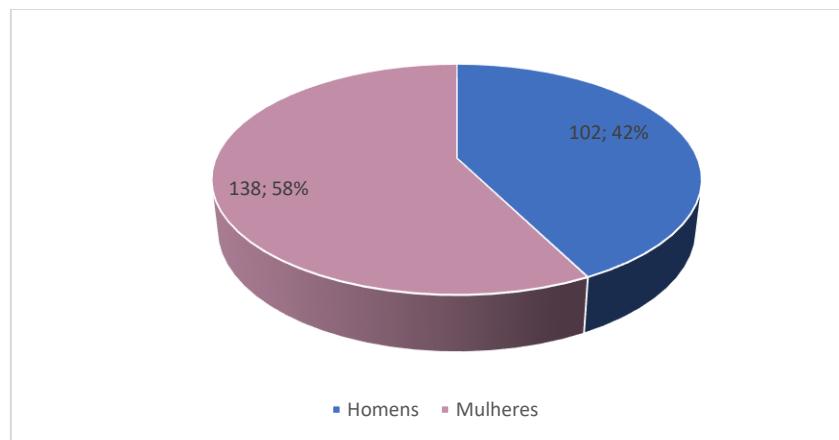
A Câmara Municipal é composta por 3 mulheres e por dois homens. No que diz respeito, às juntas de freguesia os homens superam as mulheres, enquanto que nas assembleias de freguesia predominam as mulheres.

3. Diagnóstico – Vertente Interna

3.1 Caracterização dos Recursos Humanos do Município

A caracterização dos recursos humanos da autarquia tem em conta o Relatório do Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira – Ano 2023. Segundo, a Figura 8, na autarquia existem 240 trabalhadores e trabalhadoras. A distribuição deste universo por sexo permite identificar uma percentagem superior das mulheres (58%) face aos homens (42%).

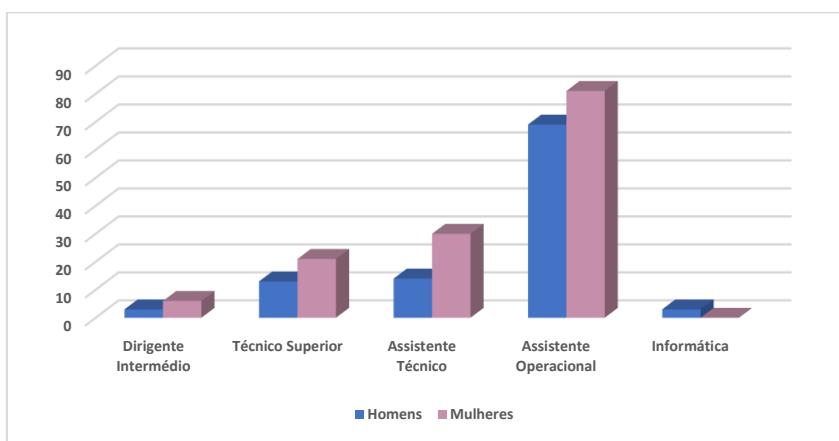
Figura 7 | Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, por género; Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023



Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

No que respeita a cargo/carreira segundo o género, a representação das mulheres é evidente em todos os cargos, exceto na carreira de Informática.

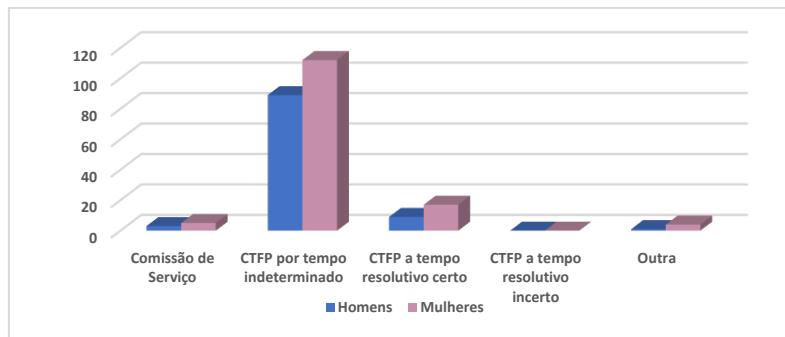
Figura 8 | Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o cargo/carreira e género



Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

Em termos de mobilidade de vinculação, verifica-se uma maior representação de mulheres com “Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado”.

Figura 9 | Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo a mobilidade de vinculação e género

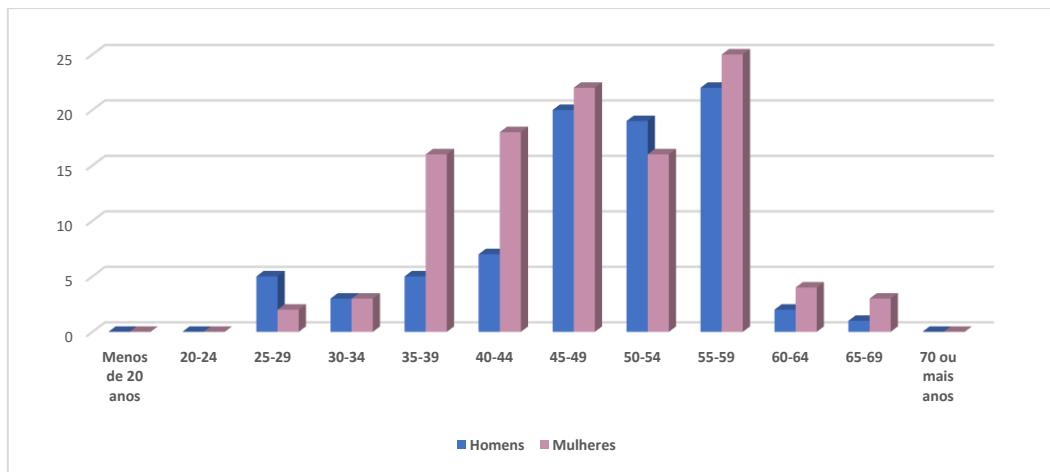


Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

Segundo a Figura 11, o escalão etário predominante nas colaboradoras é entre os 55-59 anos, e nos colaboradores entre os 50-54 anos.

Na maioria dos escalões etários existem mais mulheres que homens, com exceção dos escalões etários dos 25-29 anos, dos 30-34 anos e dos 50-54 anos.

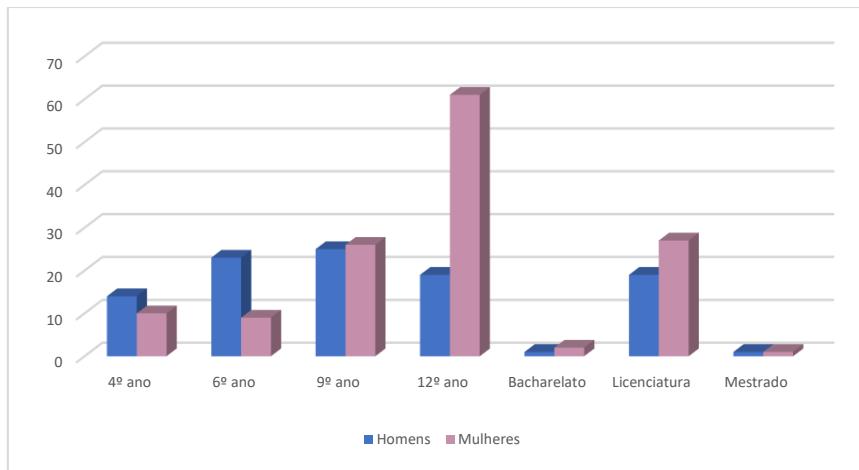
Figura 10 | Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o escalão etário



Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

A nível de escolaridade predomina o Ensino Secundário, em que existem mais mulheres que homens. De seguida, surge o 9º ano de escolaridade, com 51 trabalhadores, dos quais 25 são homens e 26 são mulheres.

Assim sendo, constatamos que existe uma predominância do sexo masculino nos níveis de escolaridade mais baixos, até o 6º ano de escolaridade. Esta tendência altera-se a partir do 9º ano até à Licenciatura, havendo maior representação do sexo feminino.

Figura 11 | Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o nível de escolaridade e género


Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

Na análise do Figura 13, verifica-se que o maior número de trabalhadores e trabalhadoras tem entre 20 a 24 anos de antiguidade (30%). Seguem-se os que tem entre 15 a 19 anos com 21% e os que tem até 5 anos com 19%.

Figura 12 | Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, segundo o nível de antiguidade e género;


Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

A nível de antiguidade e género, as mulheres predominam, exceto nos intervalos dos 5-9 anos, dos 25-29 anos, dos 30-34 anos e 40 ou mais anos, onde se regista um valor superior de homens.

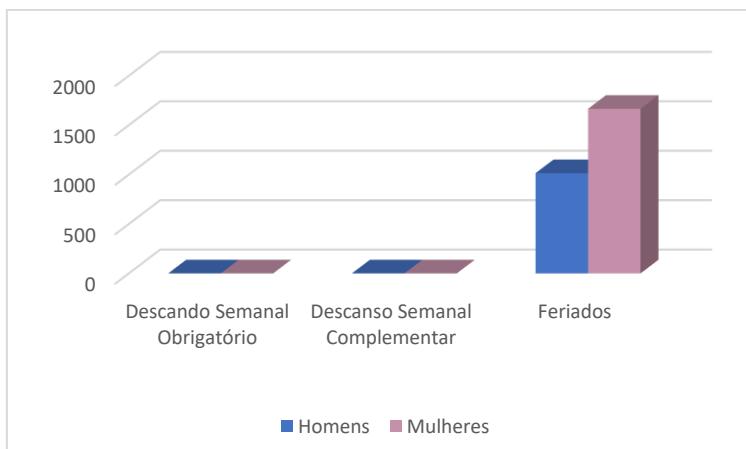
Tabela 18 | Distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras portadores e portadoras de deficiência do Município, segundo o cargo/carreira e género

	Homens	Mulheres
Dirigente Intermédio	0	0
Técnico Superior	0	0
Assistente Técnico	0	1
Assistente Operacional	5	0
Informática	0	0
TOTAL	5	1

Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

No ano 2023, existiam 6 trabalhadores portadores de deficiência no mapa de pessoal do Município, sendo 5 do sexo masculino e um do sexo feminino.

Figura 13 | Contagem das horas em dias de descanso semanal e feriados, segundo o género



Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

No Balanço Social de 2023, verificou-se que não foram efetuadas horas extra em dias de descanso semanal obrigatório e complementar. Nos feriados as mulheres registam um valor superior de horas face aos homens, representando 1665 horas para as mulheres e 1014 horas para os homens.

Figura 14 | Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género

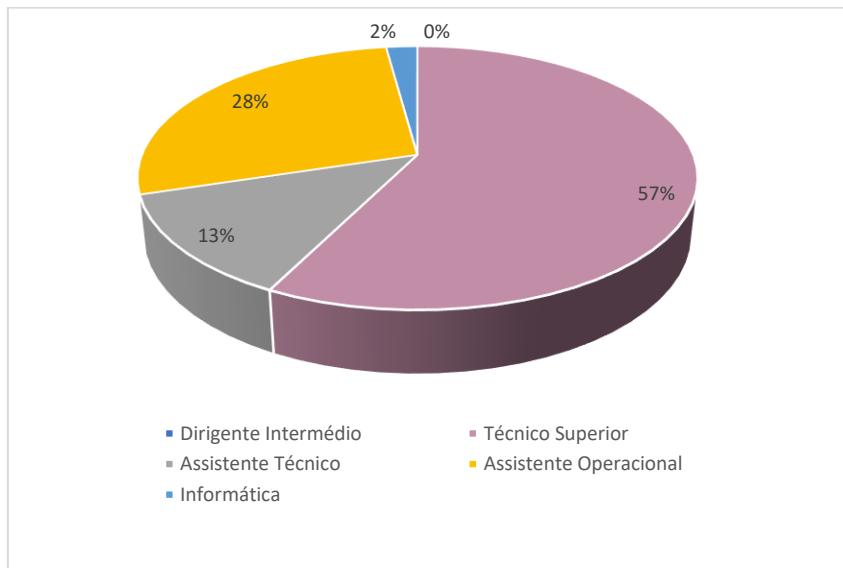


Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

No ano 2023 houve um total 7131.50 horas de ausência do trabalho, maioritariamente no sexo feminino. O motivo desta ausência é sobretudo por doença com 6149.50 horas e a seguir por proteção na Parentalidade, com 229 horas.

De acordo com a Figura 16, participaram 47 trabalhadores e trabalhadoras em ações de formação profissional. Tendo em conta o cargo/a carreira, os que frequentaram mais ações de formação foram os Técnicos Superiores Assistentes Operacionais e Assistentes Técnicos.

Figura 15 | Total de participantes em ações de formação profissional, segundo cargo/carreira



Fonte: Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira, 2023

4. Boas práticas municipais em matéria de Promoção da Igualdade

Para além da análise estatística do concelho e dos recursos humanos da autarquia, será importante verificar a existência de boas práticas municipais em matéria da igualdade.

Assim sendo, após uma análise exaustiva, constatou-se um conjunto de ações com influência direta nas questões da igualdade:

➤ **Ação Social e Saúde:**

❖ **GAE (Gabinete de Apoio ao Emigrante)**

Estrutura de apoio aos emigrantes que foi criada em janeiro de 2011, através da celebração de um acordo de cooperação entre o Município de Vila Nova de Cerveira e Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas (DGACCP). Visa prestar auxílio aos munícipes que estejam ou tenham estado emigrados, aos que estão em vias de regresso, aos que residem ainda no país de acolhimento e àqueles que desejam emigrar; e informa sobre diversos assuntos, sendo os que remetem para as questões da segurança social (pensões de velhice, viuvez, doença; prestações de doença, familiares, invalidez, maternidade, sobrevivência; subsídio de desemprego) os mais procurados pelos munícipes, sendo também os que constituem a grande maioria dos processos.

❖ **GIP (Gabinete de Inserção Profissional)**

Regulamentado, em 30 de janeiro, pela Portaria n.º 127/2009, sendo definidos como “estruturas de apoio ao emprego que, em estreita cooperação com os Centros de Emprego, prestam apoio a jovens e adultos desempregados para a definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho”.

❖ **Gabinete de Apoio ao Consumidor**

O Município de Vila Nova de Cerveira garante a todos os consumidores no concelho, e de forma totalmente gratuita, o acesso a informação e à resolução dos seus conflitos de consumo, numa parceria celebrada, em dezembro de 2012, entre a Câmara Municipal e o CIAB – Centro de Informação, Mediação e Arbitragem de Consumo (Tribunal Arbitral de Consumo).

❖ **Loja Social**

Surge como uma estratégia de intervenção social integrada direcionada para as populações mais carenciadas visando atenuar as consequências imediatas e diretas da

pobreza e exclusão social da população mais carenciada, através da entrega, a título gratuito, de bens alimentares.

❖ **Grupo “Dar Vida aos Anos”**

No âmbito da Rede Social de Vila Nova de Cerveira, foi criado, em 2006, o grupo de trabalho “Dar Vida aos Anos”, formado por cinco instituições particulares de solidariedade social (IPSS) do concelho que promovem respostas sociais para a terceira idade e a Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira. Como objetivos deste grupo, salienta-se a necessidade de promover mais espaços de participação para os idosos, fomentar intercâmbios entre as instituições e valorizar o cidadão idoso através da sua integração nas diversas atividades dinamizadas ao longo do ano.

❖ **Comissão de Proteção de Crianças e Jovens – CPCJ**

Instituição oficial não judiciária com autonomia funcional, que visa promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral.

❖ **Banco Local de Voluntariado (BLV)**

Foi criado em novembro de 2008, mediante a assinatura de um Protocolo de Colaboração entre a Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira e o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado. A sua missão é promover e divulgar o voluntariado facilitando o encontro entre a oferta e a procura de voluntários e organizações promotoras das atividades de interesse social e comunitário.

❖ **Rede Social de Vila Nova de Cerveira**

Contribuiu para o desenvolvimento de políticas municipais concertadas e integradoras, nomeadamente através da elaboração de instrumentos de planeamento (Diagnóstico Social e Plano de Desenvolvimento Social).

❖ **Cartão Municipal do Idoso – Idade +**

Apoia os idosos e pensionistas por invalidez, economicamente mais carenciados e facilita o acesso a determinados serviços municipais, a Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira implementou o Cartão Municipal do Idoso “Idade +”. De acordo com o Regulamento do Cartão Municipal Idade +, os seus portadores poderão beneficiar de apoios nas seguintes áreas de intervenção: social, cultural e saúde.

❖ **Habitação Social**

As políticas sociais de habitação são compostas por medidas de apoio que visam a valorização da qualidade de vida da população. As autarquias têm competências ao nível da promoção da habitação social e da gestão do património municipal de habitação.

❖ **Promoção à Construção de Habitação Própria e à Reabilitação de Habitação Degradada para Estratos Sociais Desfavorecidos**

Com o objetivo de favorecer a inserção social e a melhoria das condições de vida dos agregados familiares mais vulneráveis, o Município de Vila Nova de Cerveira pretende promover medidas de apoio à construção de habitação própria e à reabilitação de habitações degradadas.

❖ **Cerveira Saudável**

A Rede Social Local prevê um conjunto de iniciativas semanais integradas no ‘Cerveira Saudável’. Estas prendem-se com a prática desportiva regular, que contribuiu para o controlo de vários fatores de risco quer ao nível físico, quer para o bem-estar mental.

❖ **Saúde na Comunidade**

A “Saúde na Comunidade” percorre as várias freguesias de Vila Nova de Cerveira, levando dicas importantes para a prevenção de doenças prolongadas. Promove a educação para a saúde através da adoção e modificação de comportamentos que previnam a doença, incapacidade e morte prematura.

➤ **Administrativa/Financeira:**

❖ **Balcão Único**

❖ **Isenção de taxas**

Isenção ou Redução das taxas e outras receitas municipais

➤ **Cultura e Turismo:**

❖ **Hora do Conto**

As sessões da Hora do Conto, decorrem aos sábados na Biblioteca Municipal de Vila Nova de Cerveira. Esta atividade gera uma oportunidade para motivar as crianças para a leitura, ouvindo e contando histórias, com o envolvimento da família, e, uma forma de contribuir para reforçar a ideia de que a família deve ser o berço da leitura.

❖ Tertúlias ao Serão

Estas tertúlias pretendem envolver os utentes dos Centros de Dia e Lares de Idosos do concelho. Têm uma regularidade mensal, que conduzem para o convívio dos seniores que participam ativamente nas sessões de leitura e conversa à volta de temáticas que são do seu interesse. A partir de textos selecionados e preparados pelos colaboradores técnicos da biblioteca que orientam estas sessões, surge a tertúlia, a partilha de histórias de vida, o recordar de cantigas populares, costumes, festas e vivências familiares, memórias que provocam um brilho nos olhares.

❖ TIC na Biblioteca

A Biblioteca Municipal proporciona apoio tecnológico a todos os que solicitam esse apoio pontual ou regularmente, através da disponibilização de equipamento informático e resolução pontual de dificuldades por parte dos utilizadores. Dirigida ao público sénior, esta ação aborda essencialmente as ferramentas de iniciação à utilização da Internet como meio de comunicação e pesquisa de informação. Para as crianças e jovens, a atividade pretende promover a utilização das TIC a partir da exploração dos conteúdos disponíveis na Internet, com o objetivo de motivar para a leitura de lazer e a pesquisa de informação e promover a utilização segura da Internet.

❖ Férias na Biblioteca

Nos períodos de férias escolares, a Biblioteca Municipal dinamiza atividades lúdicas de leitura e expressão plástica, a partir da apresentação de contos, cuja exploração se cruza com outras artes de expressão, quer através de oficinas de escrita, de expressão dramática ou plástica e da utilização de tecnologias de informação e comunicação.

As atividades decorrem normalmente durante uma semana, cuja participação obriga à inscrição prévia por parte dos encarregados de educação, não tendo qualquer custo associado. Este programa de atividades prevê ainda a programação de sessões dirigidas a grupos de crianças integradas em ATL's, mediante a marcação prévia por parte das respetivas instituições.

❖ Férias com o Aquamuseu

O Aquamuseu dinamiza atividades pedagógicas nos períodos de férias da Páscoa e do Verão, relacionadas com a sensibilização ambiental. Destinadas aos jovens com idades compreendidas entre os 7 e os 13 anos, pretende-se que os participantes desenvolvam

um espírito crítico sobre aspectos relacionados com a Natureza, e, ocupar as crianças no período de férias.

❖ **TUR4all - "Turismo Acessível"**

Pelas excelentes condições de acessibilidade e pela prestação de um atendimento inclusivo, o Aquamuseu do Rio Minho passa a integrar a plataforma e a app ibérica. O Equipamento permite que pessoas com necessidades de mobilidade possam visitar e desfrutar da experiência deste museu sem quaisquer impedimentos. Após avaliação in loco por um técnico especializado, o Aquamuseu do Rio Minho apresenta-se como um destino e experiência acessível, preenchendo os requisitos necessários ao nível da entrada, da zona de atendimento, da circulação interior, das instalações sanitárias adaptadas nas zonas comuns, dos serviços e equipamento e do próprio estacionamento reservado para Pessoas com Mobilidade Reduzida.

➤ **Desporto:**

❖ **Apoio ao Associativismo e Desporto Concelhio**

Programa de apoio anual às entidades associativas e desportivas concelhias, através de apoio financeiro e institucional no âmbito da prossecução dos seus planos de atividades. Este apoio visa a promoção do movimento associativo e desportivo Concelhio.

❖ **Desporto para Todos**

Integrado na Agenda Estratégica para a Cooperação Transfronteiriça de Cerveira-Tomiño, este novo projeto visa oferecer à comunidade de Vila Nova de Cerveira e de Tomiño com mais de 55 anos de idade, sessões semanais de atividade desportiva saudável, controlada e adaptada. O objetivo é implementar um plano de treino que vise o convívio, o bem-estar psicológico e físico, a evolução/manutenção da motricidade grossa e fina, e o intercâmbio cultural entre as duas comunidades vizinhas.

❖ **Projeto “In Common Sports”**

O projeto ‘In Common Sports – Intergenerational Competition as Motivation for Sport and Healthy Lifestyle of Senior Citizens’ tem como objetivo aprofundar o conhecimento dos fatores motivacionais para a prática continuada de exercício físico na população idosa e o impacto da competição “Olimpíadas Intergeracionais” no estado de aptidão física e mental do idoso, e, contribuir para cimentar o espírito de uma Europa verdadeiramente sem fronteiras, em todas as suas vertentes. Este projeto advém de uma candidatura, submetida pelo Município cerveirense ao programa Erasmus + Sport.

➤ **Educação:**

❖ **Ação Social Escolar**

A política Educativa Municipal aposta na promoção de igualdade de oportunidades no acesso e sucesso escolar a todos alunos do Pré-Escolar ao Ensino Secundário. É através dos auxílios económicos, que a autarquia apoia os agregados familiares mais carenciados, comparticipando a aquisição de material escolar e assegurando o fornecimento de refeições, consoante o escalão de abono de família em que o aluno se encontra posicionado. Têm direito a beneficiar dos apoios de Ação Social Escolar os alunos pertencentes aos agregados integrados no 1.º e no 2.º escalão.

O executivo municipal oferece os cadernos de atividades a todos os alunos, desde o ensino básico até ao ensino secundário. É também disponibilizado a todos os alunos, o acesso gratuito à plataforma educativa- Escola Virtual. O Transporte Escolar, é assegurado pela Câmara Municipal, independentemente das condições sócio - económicas dos agregados familiares. A autarquia participa em 100% o custo de transporte a alunos com limitações, portadores de deficiência ou grave carência económica devidamente comprovada e também em 100% a pessoas portadoras de deficiências que se encontrem institucionalizadas. A Câmara Municipal colabora, ainda, no transporte de apoio às atividades extracurriculares, bem como nas visitas de estudo inseridas no Plano de Atividades Escolares, dentro da disponibilidade logística, recorrendo excepcionalmente a serviços de empresas privadas.

❖ **Bolsas de Estudo**

O Município de Vila Nova de Cerveira, consciente do seu papel social, no sentido de contrariar esta tendência e de fomentar a justiça social e uma maior igualdade de oportunidades, favorecendo, em simultâneo, os alunos mais esforçados, entende ser importante promover a formação superior, através da atribuição de incentivos, ou seja, de bolsas de estudos para alunos do ensino superior. Com a concessão de bolsas de estudo aos alunos mais carenciados do concelho, a autarquia pretende promover a formação superior dos seus residentes, apoiando a continuação dos estudos dos jovens, oriundos de famílias mais vulneráveis e visa a formação de quadros técnicos (médios e superiores), que possam contribuir, no futuro, com o seu trabalho e dedicação, para o desenvolvimento social, económico e cultural do concelho.

➤ **Estudos, Projetos e Planeamentos**

❖ **Execução e Melhoramento dos Edifícios e Infraestruturas Públicas**

Esta resposta visa preservar ou melhorar todos os edifícios, ruas, arruamentos para que estejam asseguradas as acessibilidades a todas as pessoas que de alguma forma estejam, do ponto de vista de locomoção, limitadas. A reabilitação urbana com a reabilitação do edificado através da melhoria da eficiência energética e da eliminação de barreiras arquitetónicas.

❖ **Rede de Cidades e Vilas de Excelência**

Vila Nova de Cerveira e Tomiño (Galiza) aderiram à Rede de Cidades e Vilas de Excelência, tendo como objetivo a apresentação futura de projetos comuns, de forma a reforçar o conceito “um destino, dois países”. Os dois concelhos aderiram aos eixos: “Cidade ou Vila Ciclável e de Mobilidade Amigável” e “Cidade ou Vila de Regeneração e Vitalidade Urbana”. É um compromisso prático de qualificação dos territórios e das suas dinâmicas socioculturais e económicas, de forma a estimular a regeneração dos tecidos urbanos ou periurbanos, do ambiente urbano, da empregabilidade local e do turismo. Assim sendo, Vila Nova de Cerveira e Tomiño posicionam-se como Concelhos preocupados com as questões sóciourbanas, adequando uma política inclusiva ao seu território, tal como é preconizado pela estratégia Europa 2020.

➤ **Recursos Humanos**

❖ **Recrutamento e seleção**

Na publicação dos procedimentos concursais é mencionada a igualdade de género na candidatura entre homens e mulheres.

5. Metodologia

Na elaboração do Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Vila Nova de Cerveira foi utilizada como técnica de recolha de dados, para os colaboradores e as colaboradoras do Município, o inquérito por questionário, uma vez que permite obter informações sobre as representações relativas às medidas e práticas desenvolvidas, utilizando questões fechadas e questões abertas para aprofundamento de alguns temas.

Nestes questionários foram abordadas várias áreas temáticas de análise, tendo em conta: a caracterização do/a inquirido/a; estratégia, Missão e Valores do Organismo; Gestão de Carreiras e Remunerações; Diálogo Social e Participação de Trabalhadores/as; Respeito pela Dignidade das Mulheres e Homens no Local de Trabalho; Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadoras e suas Famílias; Comunicação Interna e Externa; Uso do Tempo na Esfera Pessoal/Familiar; Perceção Acerca da Igualdade de Género e Relação com a Comunidade.

Contudo, além da informação recolhida dos inquéritos por questionários, procedeu-se à análise documental sobre a temática da igualdade. O diagnóstico incide na vertente interna e externa. A vertente interna debruçou-se sobretudo no Balanço Social do Município de Vila Nova de Cerveira e documentação interna. Relativamente à vertente externa foram pesquisados dados estatísticos do INE e PORDATA, centros de documentação, documentos estratégicos concelhios, o portal municipal, entre outros.

5.1 Amostra: Amostragem Aleatória Estratificada

A aplicação dos questionários foi efetuada através do envio do inquérito por correio eletrónico ou entregue em mão. O tipo de amostra utilizada foi a amostragem aleatória estratificada. Esta escolha prende-se com a existência de subgrupos nos recursos humanos da autarquia, que desta forma serão representados proporcionalmente. A amostra consiste na identificação de subgrupos significativos que consideramos por estratos, calculamos o peso relativo (%) de cada um dos estratos dos recursos humanos da autarquia e utilizamos em cada um dos estratos, um procedimento de amostragem aleatória simples para selecionar o número de inquiridos.

Tabela 19 | Representação da amostra

Estrato	Género	Cargo/Carreira	Recursos Humanos		Amostra	
			N	%	N	%
1		Dirigente Intermédio	2	0.9	1	0.9
2		Técnico Superior	15	6.5	7	6.5
3		Assistente Técnico	11	4.7	5	4.7
4		Assistente Operacional	78	33.6	36	33.6
5		Informática	1	0.4	+/- 1	0.4
6		Dirigente Intermédio	4	1.7	2	1.7
7		Técnico Superior	16	6.9	9	6.9
8		Assistente Técnico	27	11.6	15	11.6
9		Assistente Operacional	78	33.6	42	33.6
		Informática	-	-	-	-
Total			232	100	118	100

Dos 232 trabalhadores da autarquia (Balanço Social 2018), 107 são homens e 125 mulheres. Na aplicação dos inquéritos, segundo a amostra, serão aplicados 118, dos quais 50 a homens e 68 a mulheres, conforme a Tabela 18 e 19. Em todo este processo foi sempre garantido a confidencialidade das respostas.

Tabela 20 | N.º de trabalhadores/as da autarquia e quantidade de questionários a aplicar por grupo profissional

Grupo Profissional	Género	Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total	
Número Total Trabalhadores		-	2	15	11	78	1	-	107	232
		-	4	16	27	78	-	-	125	
Quantidade Questionários		-	1	7	5	36	1	-	50	118
		-	2	9	15	42	-	-	68	

6. Análise dos resultados

No âmbito da vertente interna foi implementado um inquérito por questionário, onde se irá recolher informações/opiniões dos trabalhadores e trabalhadoras da autarquia sobre a temática da Igualdade. Assim sendo, foi utilizada uma amostra de 118 trabalhadores e trabalhadoras, cuja distribuição foi proporcional, por género em cada grupo profissional.

Responderam ao questionário 75 trabalhadores e trabalhadoras, isto é, a taxa de respostas foi de 59.05%. O questionário contemplava 24 questões, organizadas em 12 temáticas. Passo a salientar:

- I. Caracterização do/a Inquirido/a;
- II. Estratégia, Missão e Valores do Organismo;
- III. Gestão de Carreiras e Remunerações;
- IV. Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores e das Trabalhadoras;
- V. Respeito pela Dignidade das Mulheres e Homens no Local de Trabalho;
- VI. Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar;
- VII. Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadora, e suas Famílias;
- VIII. Proteção na Parentalidade e Assistência À Família;
- IX. Comunicação Interna e Externa;
- X. Uso do Tempo na Esfera Pessoal e Familiar;
- XI. Perceção Acerca da Igualdade de Género;
- XII. Relação com a Comunidade.

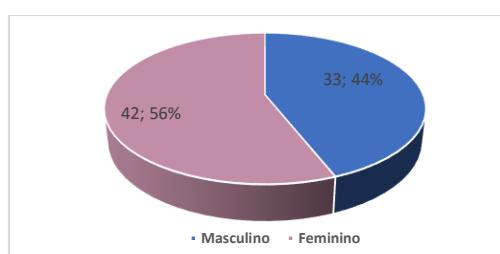
Deste modo será feita a análise parcial a cada questão.

A análise dos dados foi realizada com recurso do Programa Excel, uma vez que não detemos o programa de processamento estatístico SPSS (Statistic Package for Social Science).

I. Caraterização do Inquirido/a

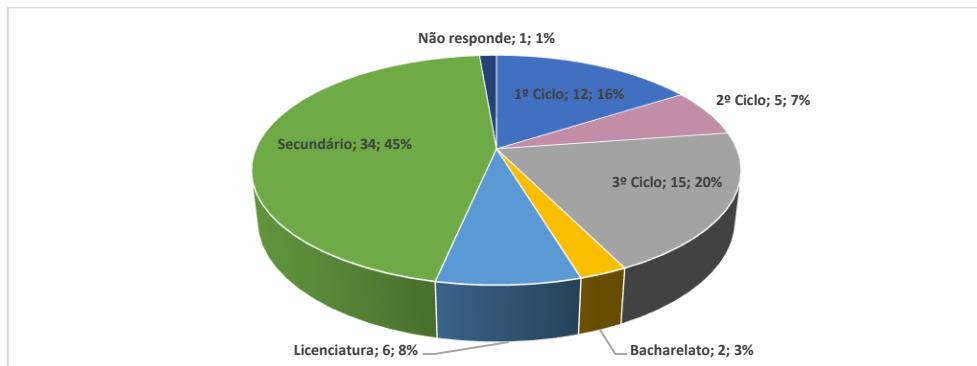
A amostra foi constituída por 75 participantes, todos eles funcionários e funcionárias da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, sendo que 56% (n= 42) são do sexo feminino e 44% (n=33) do sexo masculino.

Figura 16 | Caracterização do inquirido/a, por sexo



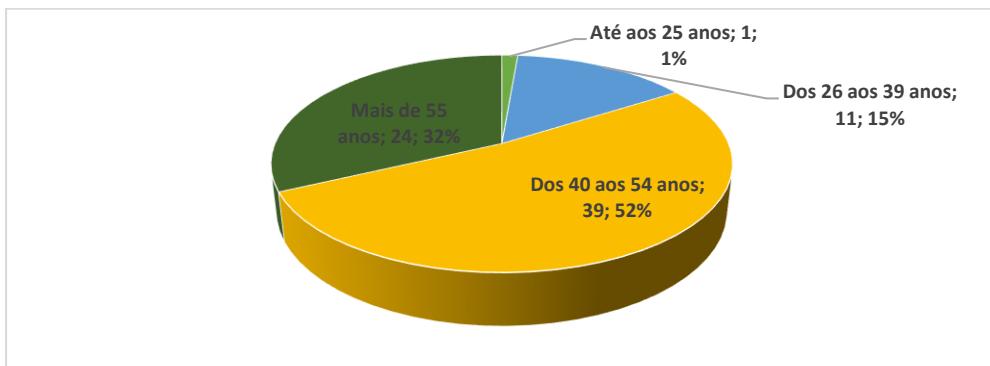
Dos colaboradores e colaboradas do Município, que participaram no estudo, 34 (45%) apresentam habilitações ao nível do ensino secundário, 15 (20%) possuem o 3º Ciclo, 12 (16%) com o 1º ciclo, 6 (8%) com Licenciatura, 5 (7%) com o 2º Ciclo, e 2 (3%) a nível de Bacharelato. Um participante não respondeu a esta questão.

Figura 17 | Caracterização do Inquirido/a, por Grau de Escolaridade



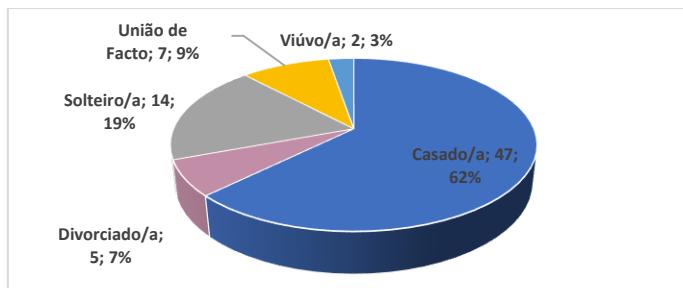
A nível da idade, a maioria situa-se na faixa dos 40 aos 54 anos (52%) e a seguir os que têm mais de 55 anos (32%).

Figura 18 | Caracterização do Inquirido/a, por Idade



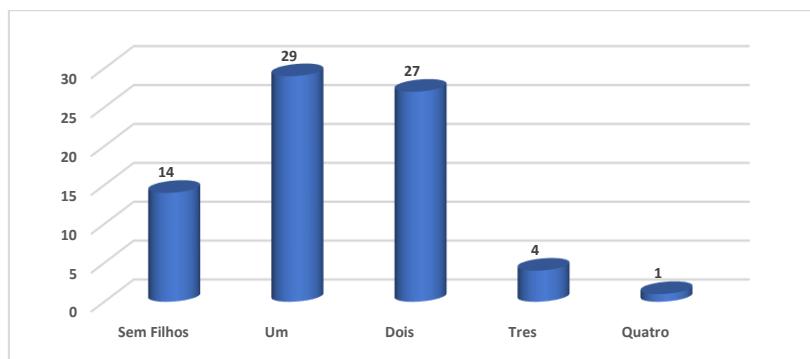
Na categoria de Estado civil, a maioria dos inquiridos estão casados (62%), segue-se os solteiros/as (19%) e em menor número os de união de facto (9%), divorciados/as (7%) e os viúvos/as (3%).

Figura 19 | Estado Civil



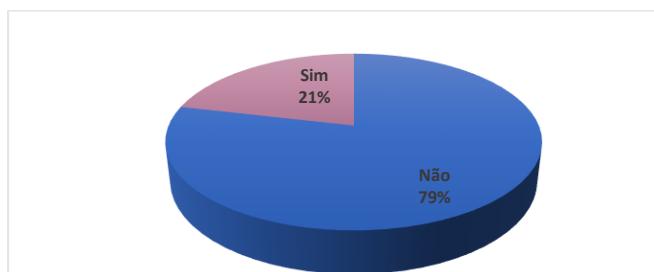
No que diz respeito a número de filhos, a maioria tem entre um e dois filhos, seguindo-se os que não têm filhos. Existindo ainda, um número reduzido que têm entre três e quatro filhos.

Figura 20 | N.º Filhos/as e/ou Enteados/as



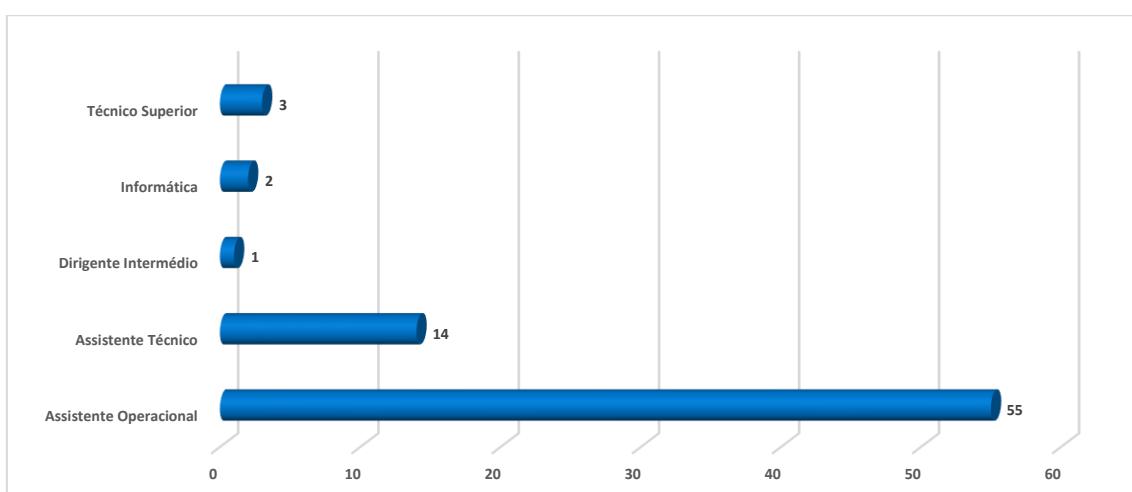
No questionário também lhes foi perguntado se tinham pessoas a cargo no agregado familiar, o que a maioria respondeu negativamente (79%), mas de salientar que 21% responderam ter pessoas a cargo na família.

Figura 21 | Pessoas a Cargo



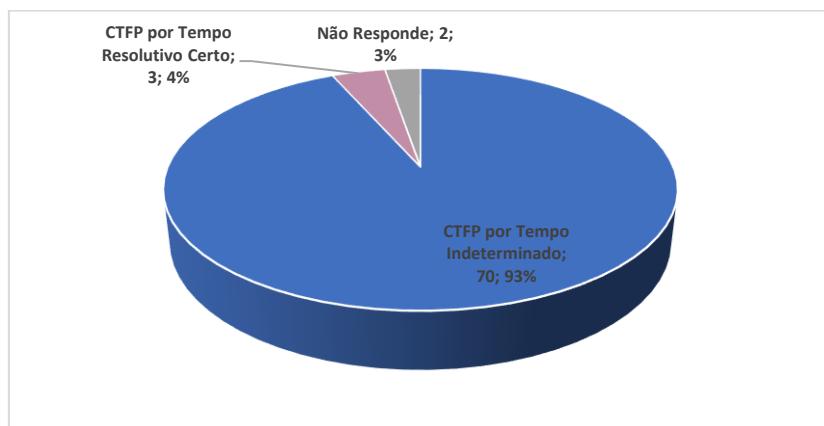
Dos 75 participantes neste inquérito, a nível de categoria profissional, 55 são Assistentes Operacionais, 14 Assistentes Técnicos/as, 3 Técnicos/as Superiores, 2 Informáticos/as e 1 Dirigente Intermédio.

Figura 22 | Categoria Profissional



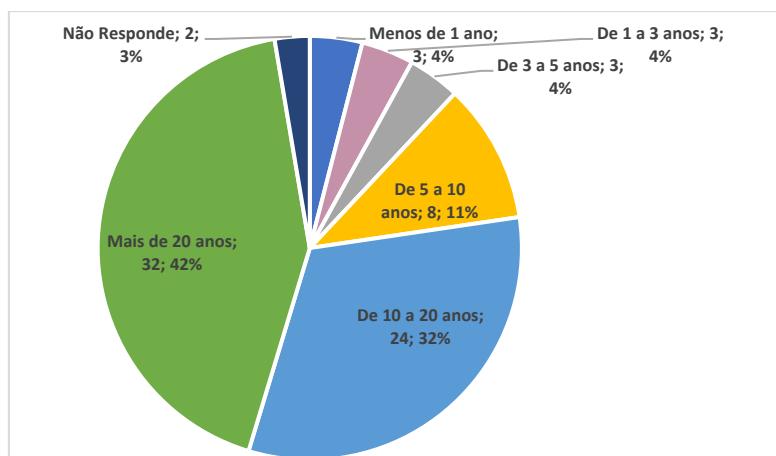
A maioria detém um vínculo contratual por tempo indeterminado (93%), sendo que apenas 4% ainda têm um contrato por tempo certo.

Figura 23 | Vínculo Contratual



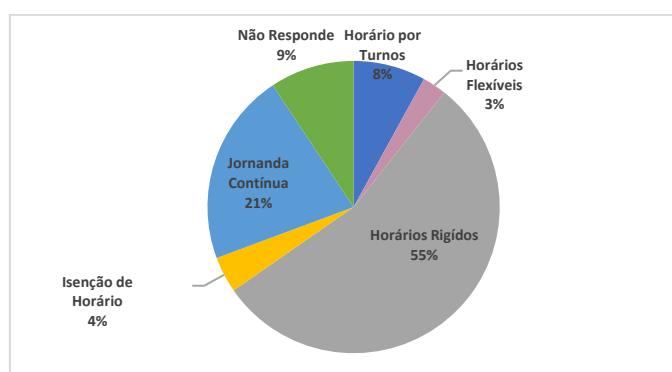
No que diz respeito ao tempo que trabalham para a autarquia, 42% trabalha há mais de 20 anos, 32% de 10 a 20 anos, 11% de 5 a 10 anos e minoritariamente com menos de 5 anos.

Figura 24 | Tempo de Trabalho



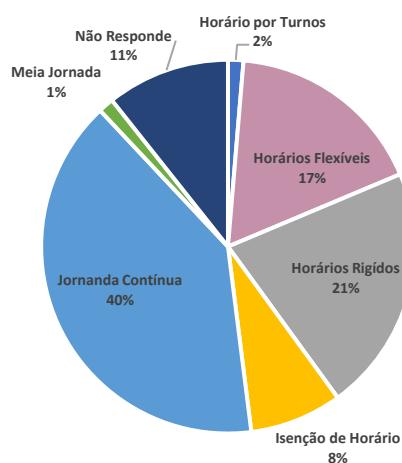
A maioria dos inquiridos afirma ter um horário rígido no trabalho, seguindo-se com 21% a jornada contínua e com uma percentagem mais reduzida os outros tipos de horário.

Figura 25 | Tipo de Horário



Tendo em conta o horário pretendido, 40% preferia ter um horário de jornada contínua, 21% um horário rígido, e 17% um horário flexível.

Figura 26 | Horário Pretendido



II. Estratégia, Missão e Valores do Organismo

No que diz respeito à Estratégia, Missão e Valores da Autarquia, realça-se que a maioria dos colaboradores/as que participaram neste projeto desconhecem que existem documentos na autarquia, em que conste a Igualdade de Género, a implementação de medidas e ações nesta área, a existência de alguém ou de uma equipa que se dedique às questões da Igualdade de Género e que esteja nomeada uma Conselheira Municipal Para a Igualdade.

Figura 27 | Nos documentos da autarquia (relatórios, planos de atividades, regulamentos) consta a Igualdade de Género enquanto valor a promover?

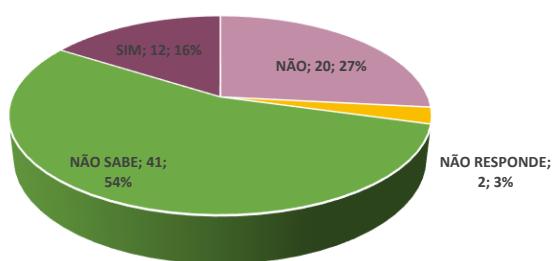


Figura 28 | A autarquia implementa medidas e ações no âmbito da Igualdade de Género?

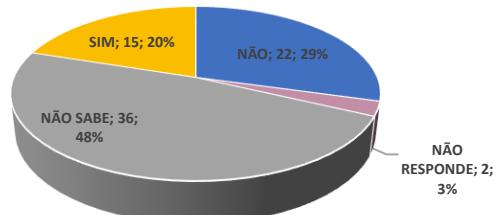


Figura 29| Na autarquia existe alguém ou equipa que se dedique às questões da Igualdade de Género?

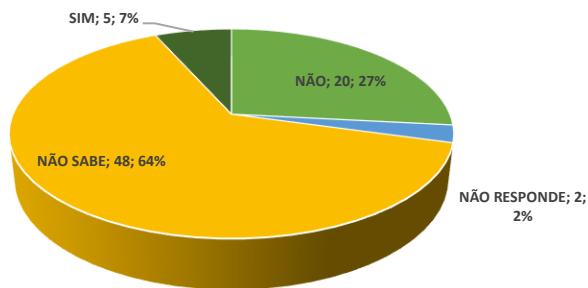
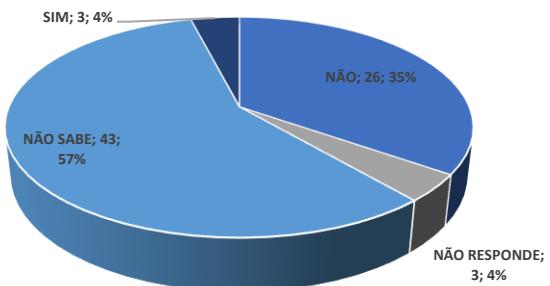


Figura 30| Tem conhecimento na autarquia da nomeação da Conselheira Municipal Para a Igualdade?

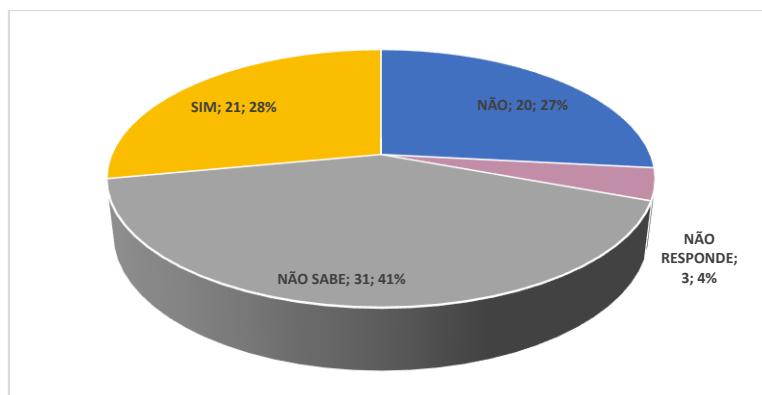


III. Gestão de Carreiras e Remunerações

Relativamente a questões referentes à Gestão de Carreiras e Remunerações, verificou-se que, os colaboradores/as também desconhecem a atribuição de prémios/regalias, tendo em conta o princípio da Igualdade, a não penalização por ausências de trabalho por apoio à família, e as Licenças da Parentalidade.

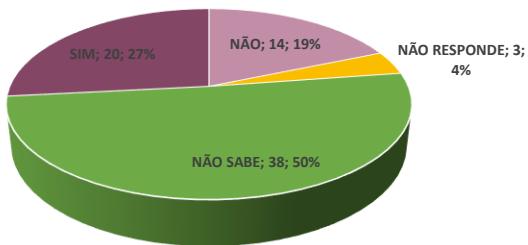
No entanto, temos uma dualidade de resposta entre os que conhecem e os que não conhecem estas mesmas situações, área que se tornará alvo de discussão e intervenção.

Figura 31| A autarquia, na atribuição de prémios/regalias, tem presente o princípio da Igualdade, e não penalização por ausências de trabalho por apoio à família, Licenças da Parentalidade?



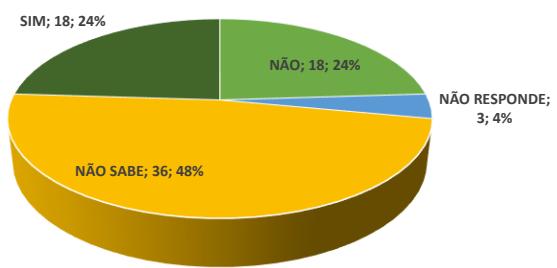
De salientar que a grande maioria refere não saber se a autarquia afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens, nem se existe um plano de ação para a igualdade de género.

Figura 32| Quando se nomeia um trabalhador e uma trabalhadora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, está presente o princípio da Igualdade de Género?



Existe, igualmente, desconhecimento relativamente a nomeações para cargos de chefia ou órgão de decisão, tendo em conta a igualdade. O mesmo acontece com a realização de ações que contribuam para mulheres e homens se candidatarem a funções de dirigentes.

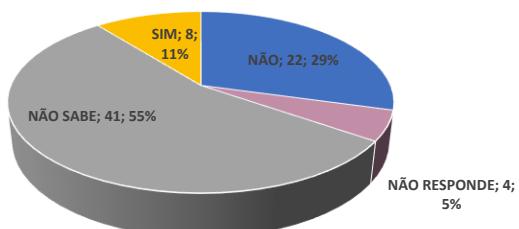
Figura 33| A autarquia realiza ações que contribuam para mulheres e homens se possam candidatar, em condições de Igualdade, a funções de dirigentes?



IV. Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores/as

Relativamente, às questões sobre o Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores/as, os inquiridos na sua maioria responderam não saber se os/as trabalhadores/as apresentam sugestões sobre Igualdade, Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Proteção da Parentalidade.

Figura 34| Os trabalhadores/as apresentam sugestões sobre Igualdade, Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal e Proteção da Parentalidade?



Nas seguintes questões, a maioria respondeu negativamente, quanto à realização de reuniões com trabalhadores e trabalhadoras onde se abordem as questões de Igualdade e Conciliação da Vida Familiar e Profissional, na avaliação que contemple a satisfação dos trabalhadores/as no seu local de trabalho, no conhecimento das atividades realizadas pelos outros serviços da autarquia, para além do serviço a que pertence e se na autarquia houve da formação na área da Igualdade de Género.

Figura 35 | São realizadas reuniões com trabalhadores e trabalhadoras onde se abordem as questões de Igualdade e Conciliação da Vida Familiar e Profissional?

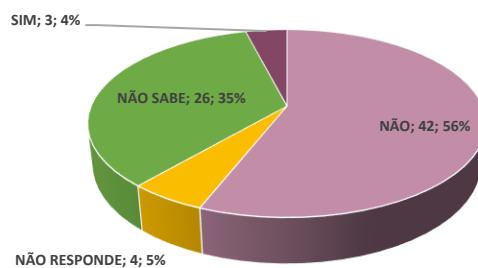


Figura 36 | É realizada uma avaliação que contemple a satisfação dos trabalhadores e trabalhadoras no seu local de trabalho?

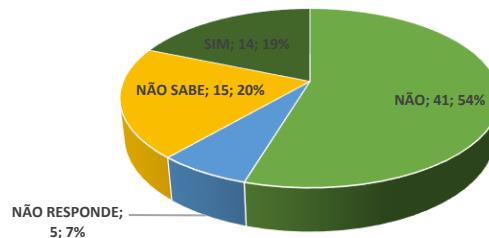


Figura 37 | Tem conhecimento das atividades realizadas pelos outros serviços da autarquia, para além do serviço a que pertence?

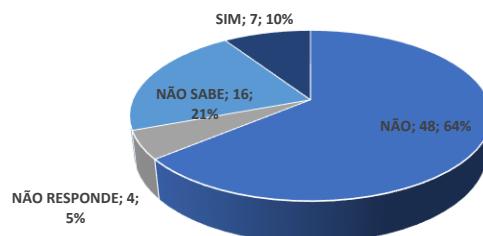
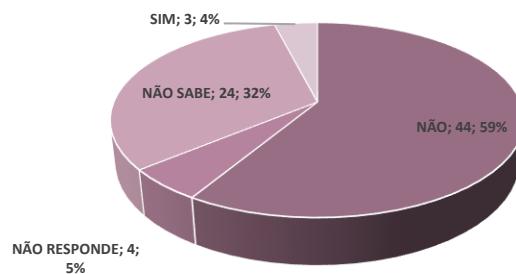


Figura 38 | A autarquia, no âmbito da formação foi dado algum módulo sobre a Igualdade de Género?



V. Respeito pela Dignidade das Mulheres e Homens no Local de Trabalho

Relativamente às questões referentes ao Respeito e Dignidade de Mulheres e de Homens no Local de Trabalho, denotou-se alguma falta de informação acerca de procedimentos formais para apresentação de queixa, em caso de situações de discriminação em função do género e procedimentos específicos, para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, pelo que esta questão deverá ser alvo de maior discussão, no sentido de aumentar a sua divulgação.

Figura 39 | A autarquia possui regras escritas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens, no local de Trabalho?

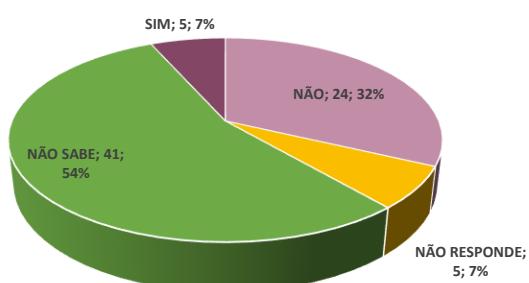


Figura 40 | Verifica-se na autarquia queixas formais de casos de discriminação em função do sexo?

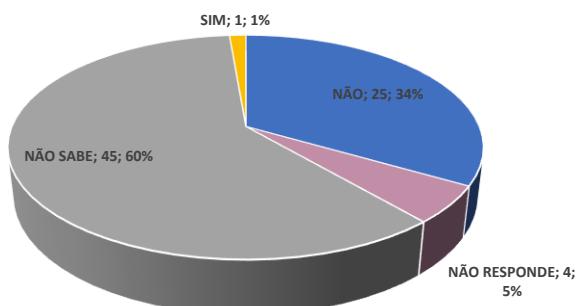
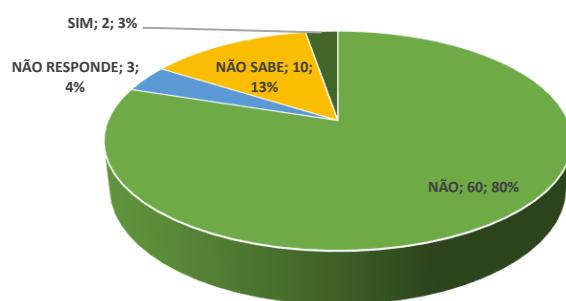


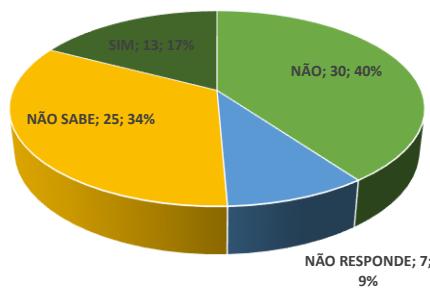
Figura 41 | Na autarquia, alguma vez foi alvo de algum tipo de violência, assédio, ou situação discriminatória no trabalho?



VI. Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

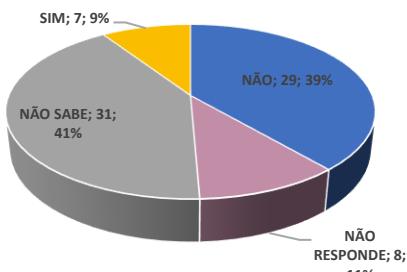
No que diz respeito à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, os inquiridos referem que a autarquia não concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, havendo uma outra parte não saber se existe esta opção.

Figura 42 | A autarquia concede a opção por horários de trabalho flexíveis ou jornada contínua com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?



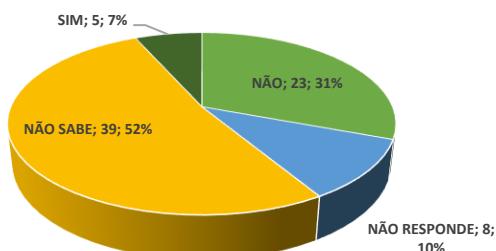
Quando questionados/as se a autarquia possibilita a adaptação do horário de trabalho consoante a situação familiar e profissional, uma percentagem refere não saber, enquanto que uma outra refere não existir essa possibilidade.

Figura 43 | A autarquia possibilita a adaptação do horário de trabalho consoante a situação familiar e profissional?



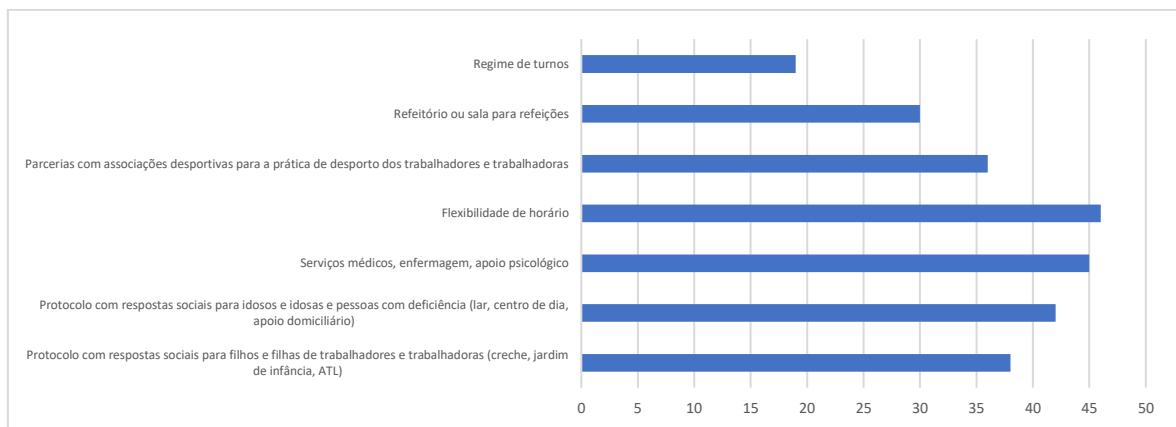
O mesmo acontece, quando interrogados/as se a autarquia possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores/as, quando necessário, à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, uma percentagem refere não saber, enquanto que uma outra refere não existir essa possibilidade.

Figura 44 | A autarquia possibilita o trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras por motivos da vida familiar e pessoal?



Tendo em conta, ainda a Conciliação entre a Vida Pessoal, Familiar e Pessoal, os funcionários/as foram questionados sobre quais os serviços que gostariam de ter na autarquia, no sentido de melhorar a conciliação entre a atividade profissional com a vida familiar e pessoal. Dos serviços apresentados, os que mostraram mais interesse foi pela flexibilidade de horário, serviços médicos/enfermagem/apoio psicológico e protocolo com respostas sociais para idosos e idosas e pessoas com deficiência (lar, centro de dia, apoio domiciliário).

Figura 45 | Serviços para a Autarquia



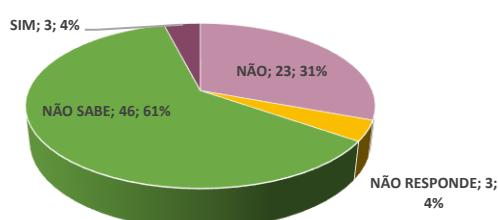
De salientar, que para além destes serviços, também deram bastante relevância ao protocolo com respostas sociais para filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (creche, jardim de infância, ATL), a parcerias com associações desportivas para a prática de desporto dos trabalhadores e trabalhadoras e a criação de um refeitório.

Desta forma, são serviços a ter em conta para a construção de medidas/ações para o Plano Municipal da Igualdade.

VII. Benefícios Diretos a Trabalhadores/as, e suas Famílias

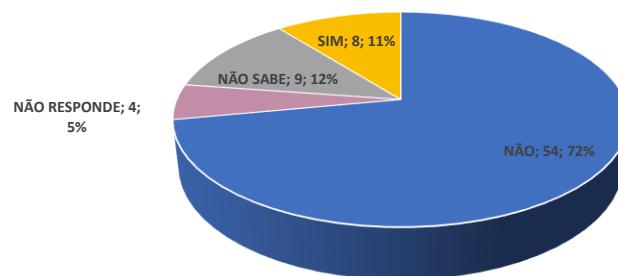
A nível de benefícios diretos aos trabalhadores/as, relativamente a medidas de apoio a trabalhadores/as em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiência e familiares com doença crónica, a maioria refere não saber se existem medidas para estas situações e uma outra parte refere não existirem quaisquer medidas.

Figura 46 | Existem medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras em situações de famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica?



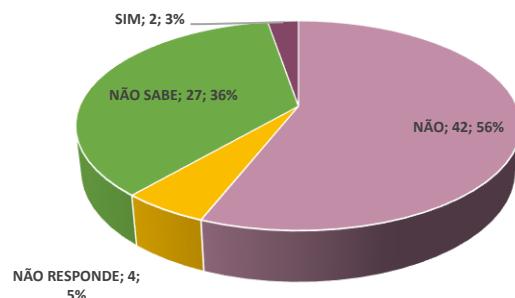
Quando questionados se a autarquia possui creche para os filhos/as dos trabalhadores/as por motivo de alargamento do horário de trabalho, estes responderam negativamente.

Figura 47 | A autarquia possui creche ou espaço para os filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras por motivos do alargamento do horário de trabalho?



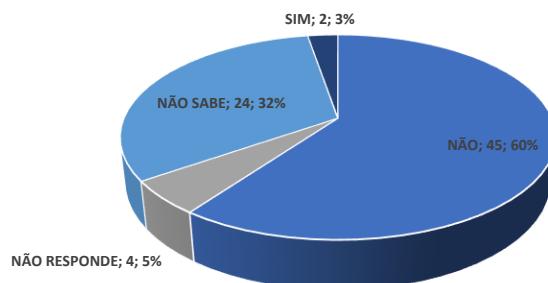
Também responderam negativamente, relativamente há existência de parcerias com clínicas ou ginásios para trabalhadores/as.

Figura 48 | A autarquia possui parcerias com clínicas ou ginásios para beneficiar os trabalhadores e trabalhadoras em termos de saúde ou lazer?



Por último, também maioritariamente referiram que não existem casas de banho na autarquia, adaptadas para a amamentação e fraldário.

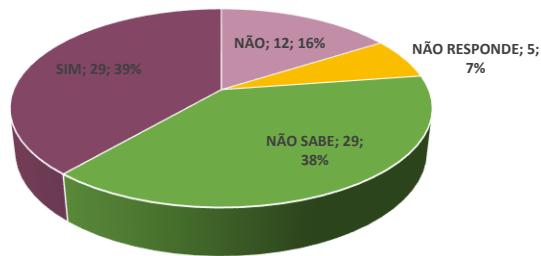
Figura 49 | A autarquia possui casas de banho adaptadas para amamentação e fraldário para os trabalhadores e trabalhadoras?



VIII. Proteção na Parentalidade e Assistência à Família

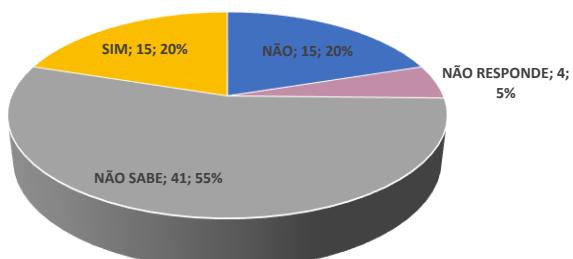
Relativamente à Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família, responderam positivamente quanto à autarquia encarar de modo igualitário, o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade, por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores, mas de salientar que também há um grande número que desconhece esta situação.

Figura 50 | A autarquia encara de modo igual, o exercício dos direitos parentais por parte dos Trabalhadores e das Trabalhadoras?



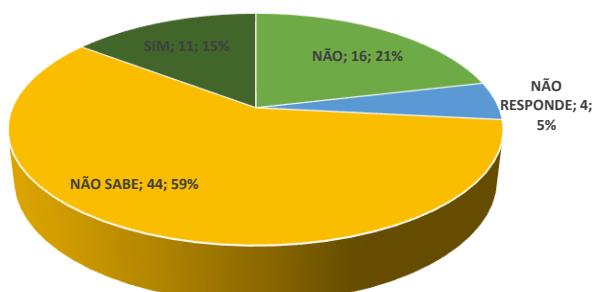
No que diz respeito, à autarquia incentivar os homens para a Licença de Parentalidade, existe uma grande parte que desconhece este direito. Um resultado a ter em conta, uma vez que nos remete para a possibilidade de ainda não existir muita informação acerca deste tema. Sendo este, um direito previsto na lei, que permite os homens gozar os 15 dias de licença parental.

Figura 51 | A autarquia incentiva que os homens usufruam da Licença de Parentalidade?



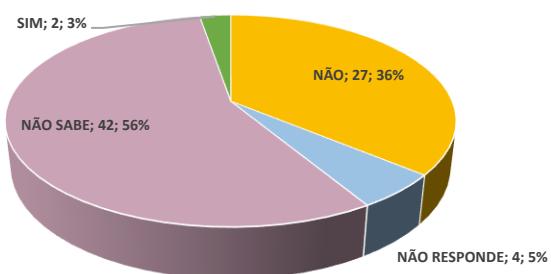
E o mesmo acontece quando são questionados sobre a partilha da Licença Parental com as mulheres, em que mais uma vez existe um desconhecimento sobre esta matéria.

Figura 52 | A autarquia incentiva que os homens partilhem com as mulheres a Licença Parental?



Relativamente a benefícios monetários ou em espécie, para além dos previstos na lei, na área da Parentalidade e Assistência à família, que a autarquia concede aos trabalhadores e trabalhadoras, referem na sua maioria não saber ou então referem não existir qualquer apoio.

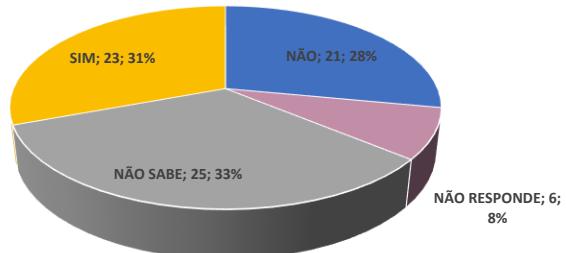
Figura 53 | A autarquia concede benefícios monetários ou em espécie, para além dos previstos na lei, na área da Parentalidade e assistência à família, aos trabalhadores e trabalhadoras?



IX. Comunicação Interna e Externa

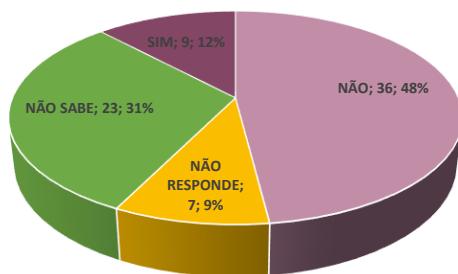
No que respeita à Comunicação Interna e Externa da autarquia, 33% dos colaboradores/as do Município responderam não saber se a autarquia utiliza linguagem inclusiva nos seus documentos.

Figura 54 | A autarquia utiliza linguagem neutra e inclusiva nos seus documentos (ex.: os trabalhadores e as trabalhadoras)?



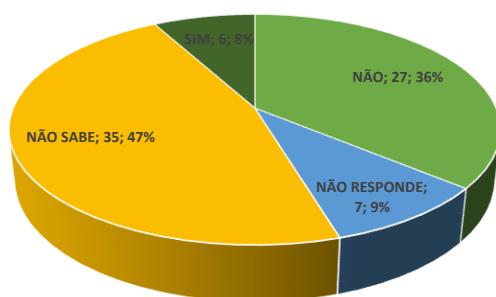
Em relação à existência de documentos internos tratados, apresentados e organizados por sexo, a maioria respondeu não haver.

Figura 55 | Os documentos internos são tratados e apresentados de forma organizada por sexo?



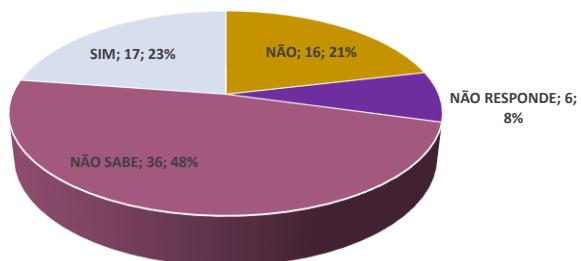
O mesmo acontece com a divulgação de informação sobre direito e deveres dos trabalhadores/as tendo em conta a Igualdade de Género, que demonstraram não saber e não existir essa divulgação.

Figura 56 | A autarquia divulga informação sobre os direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre a Igualdade de Género?



A nível da comunicação externa, linguagem e imagens não discriminatórias em função do género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços, também revelam desconhecimento sobre o assunto.

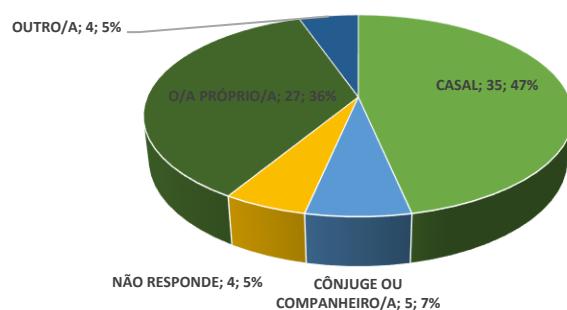
Figura 57 | A autarquia utiliza, na comunicação externa, linguagem e imagens não discriminatórias em função do género na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?



X. Uso do Tempo na Esfera Pessoal e Familiar

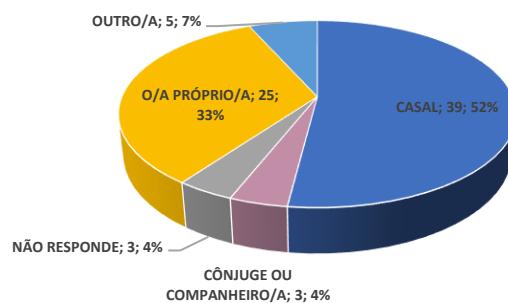
Relativamente ao Uso do Tempo na Esfera Pessoal e Familiar, os/as funcionários/as foram questionados/as sobre quem realiza com maior frequência certas tarefas. Nas tarefas domésticas, 47% responderam que são o casal e 36% assumem ser o próprio ou a própria.

Figura 58 | Tarefas domésticas



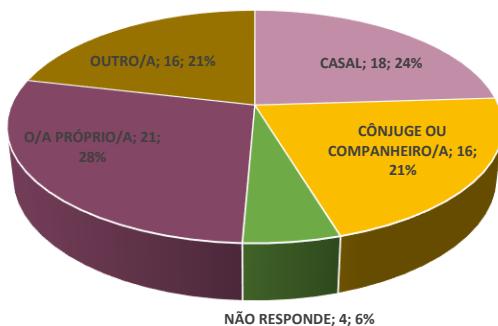
No ir às compras, 52% responderam que é o casal e 33% assumem ser o próprio ou a própria.

Figura 59 | Ir às Compras



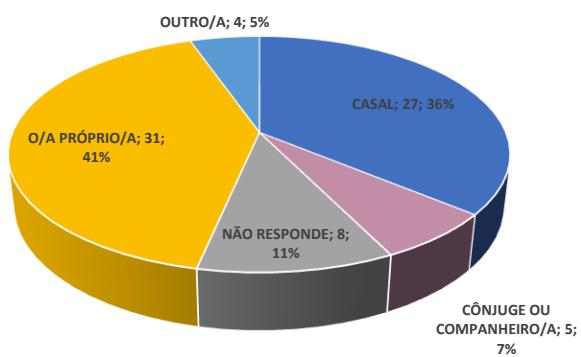
Nas reparações em casa, as respostas divergem entre os 28% que assumem ser o próprio ou a própria, 24% o casal e com 21% tanto o cônjuge ou companheiro/companheira, como outra pessoa.

Figura 60 | Fazer reparações em casa



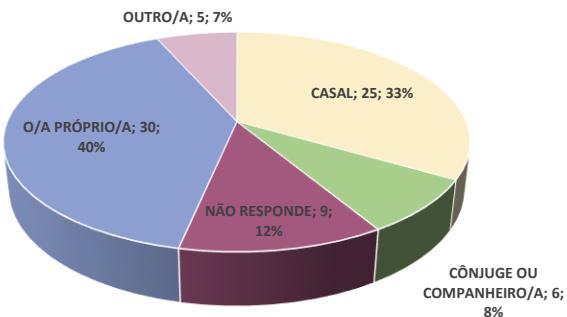
No acompanhamento a consultas com os seus descendentes e ascendentes, a maioria respondeu ser o próprio ou a própria (41%) e o casal (36%).

Figura 61 | Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes



O mesmo acontece no acompanhamento em situações de doença dos seus descendentes e ascendentes, a maioria respondeu ser o próprio ou a própria (40%) e o casal (33%).

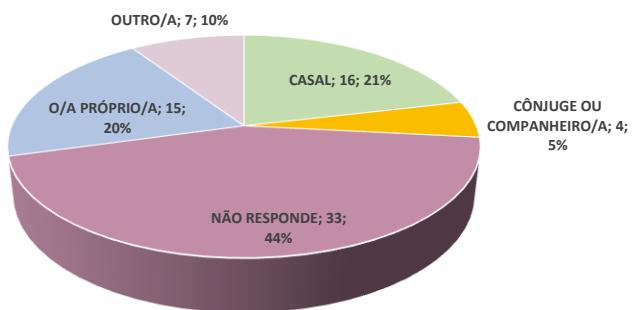
Figura 62 | Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes



No levar/buscar crianças à escola, temos uma elevada percentagem que não responde, esta situação deve-se ao fato de uma parte das pessoas não ter filhos ou então já têm filhos maior de idade que não frequentam a escola.

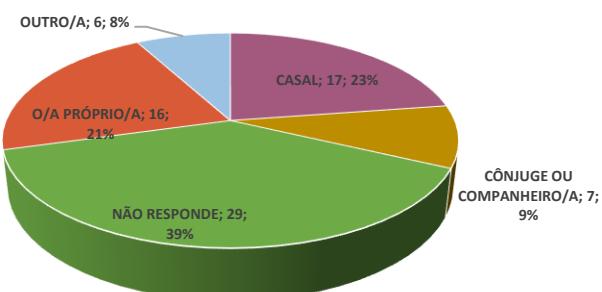
Os que têm filhos a frequentar a escola responderam que tanto pode ser o casal (21%) como o próprio ou a própria (20%).

Figura 63 | Levar/buscar crianças à escola



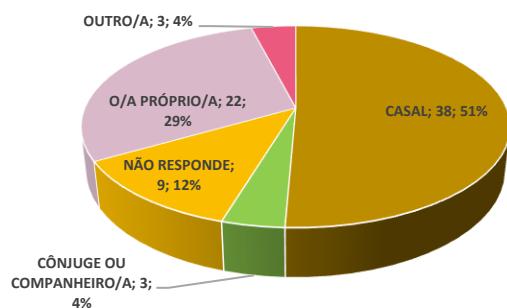
A mesma situação ocorre para o acompanhamento dos filhos e das filhas nos estudos e reuniões de pais, os quais responderam que tanto pode ser o casal (23%) como o próprio ou a própria (21%).

Figura 64 | Acompanhamento dos filhos e das filhas nos estudos, reuniões de pais e mães



Por último, nas tarefas administrativas (bancos, seguros, pagamento, entre outros), a grande maioria respondeu que são o casal (51%), seguindo-se o próprio ou a própria com 29%.

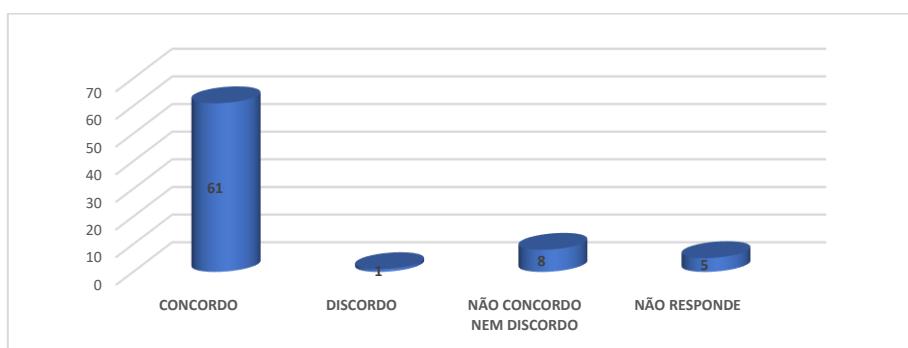
Figura 65 | Tarefas administrativas (bancos, seguros, pagamentos, entre outros)



XI. Perceção Acerca da Igualdade de Género

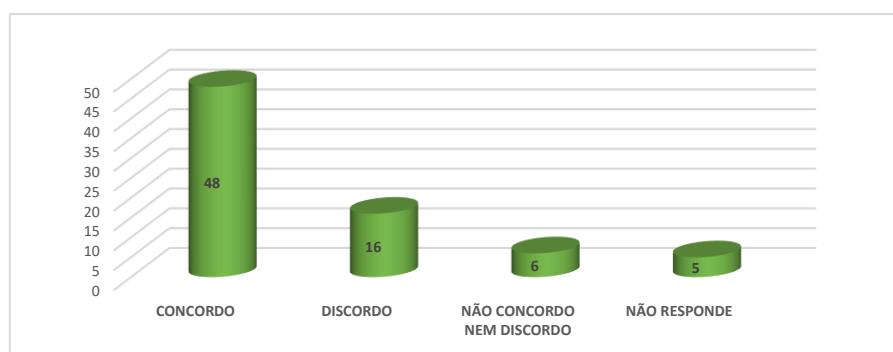
A nível de Perceção acerca da Igualdade de Género, a maioria concorda que cada vez mais os homens participam nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos e filhas.

Figura 66 | A participação dos homens nas tarefas domésticas e nos cuidados diários aos filhos e às filhas tem vindo a aumentar

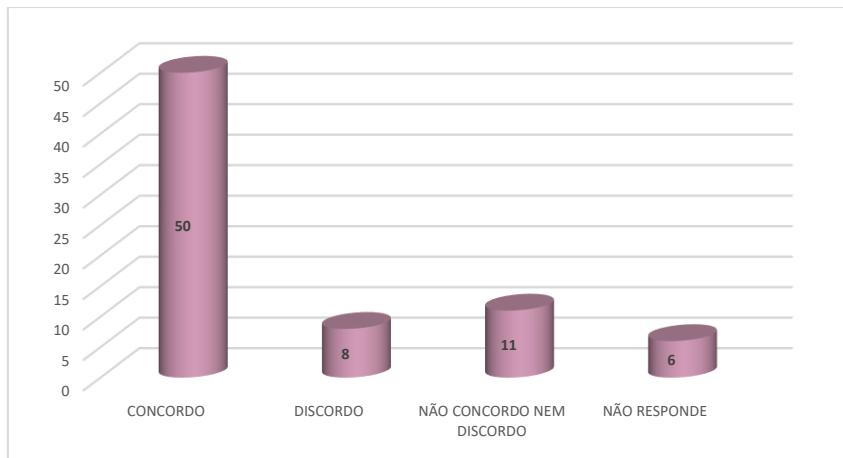


Também a maioria concorda que as mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares.

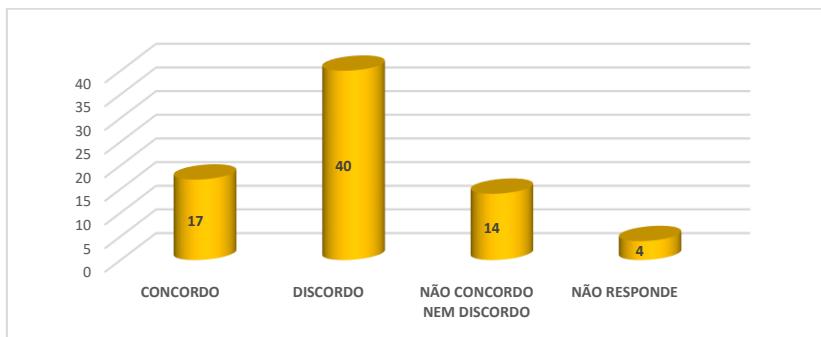
Figura 67 | As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares



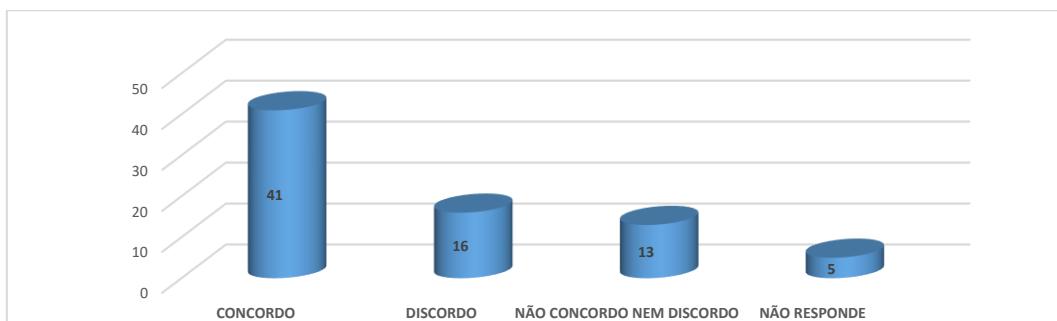
O mesmo sucede com a concordância de que existem muitas mulheres que adiam a maternidade para se dedicarem à carreira.

Figura 68 | Muitas mulheres adiam a maternidade para se dedicarem à carreira

No que refere, aos homens terem melhores condições para progressão na carreira do que a mulheres, as opiniões divergem, a maior parte discorda, mas uma parte substancial concorda e outra não concorda nem discorda.

Figura 69 | No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres

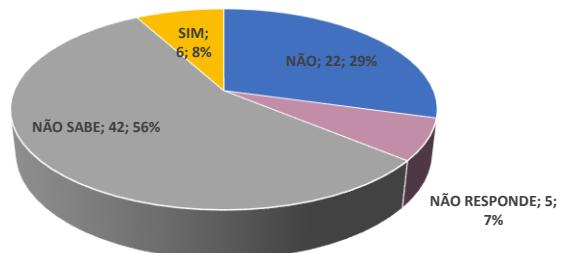
Quanto à organização familiar dos casais, em que permite que tantos os homens como as mulheres disponham de iguais condições de carreira, a maioria dos inquiridos e das inquiridas concorda com esta afirmação.

Figura 70 | Hoje em dia, a organização familiar dos casais permite que homens e mulheres disponham de iguais condições de carreira

XII. Relação com a Comunidade

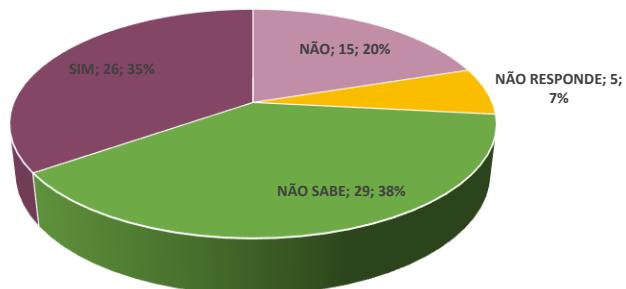
Em relação com a comunidade, os trabalhadores e as trabalhadoras da autarquia desconhecem que esta realize ações sobre Igualdade de Género, Violência de Género ou bullying.

Figura 71 | A autarquia realiza ações sobre a Igualdade de Género, Violência de Género, ou bullying?



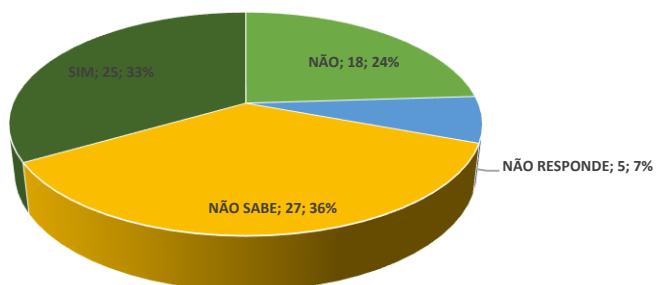
Nas iniciativas na área da saúde dirigidas a mulheres e homens existe um grupo que desconhece, mas existe outro que afirma a existências de atividades nesta área.

Figura 72 | A autarquia apoia iniciativas de prevenção na área da saúde dirigidas a mulheres e homens?



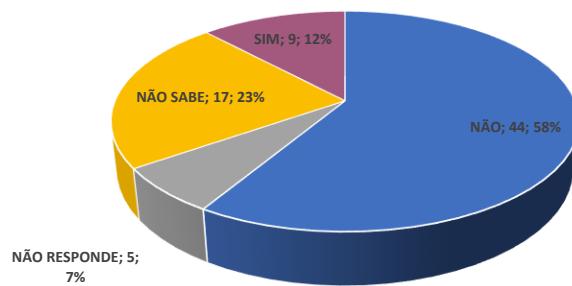
Uma parte dos funcionários e das funcionárias da autarquia não sabe se existe um gabinete de atendimento para apoio social, psicológico e jurídico para os cidadãos e cidadãs e uma outra refere que existe. Mas de salientar que cerca de 24% refere que não há um gabinete com estes serviços.

Figura 73 | A autarquia dispõe de um gabinete de atendimento, para apoio social, psicológico e jurídico para os cidadãos e cidadãs?



A nível de transportes públicos locais, a maioria dos inquiridos e das inquiridas referem não haver transportes adequados à necessidade pessoal e profissional dos cidadãos e cidadãs.

Figura 74 | Os transportes públicos locais satisfazem a sua necessidade pessoal e profissional enquanto cidadão e cidadã?



Conclusão

Em termos conclusivos e de reflexão sobre a temática da Igualdade de Género, foram diagnosticadas e discutidas as principais constrangimentos e potencialidades que a autarquia detém sobre esta temática.

Verificou-se que a nível de Igualdade de Género ainda há muito a batalhar, pois existe uma necessidade de incutir nos trabalhadores e nas trabalhadoras do município a promoção igualitária dos direitos e deveres.

Apesar do progresso na sociedade portuguesa no que respeita igualdade de género, ainda é necessário combater alguns estereótipos e comportamentos discriminatórios.

Assim sendo, devemos começar este longo trajeto internamente, ou seja, na autarquia e posteriormente abrir o leque para a comunidade em geral. Precisamos ser autocríticos, reflexionar sobre o nosso dia-a-dia, de forma a poder mudar estereótipos.

Contudo, este diagnóstico pretendeu que os funcionários da autarquia reflexionassem sobre a Igualdade de Género em diversas temáticas.

Assim sendo, tendo em conta, a Estratégia, Missão e Valores da Autarquia, a Gestão de Carreiras e Remunerações, o Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores e das Trabalhadoras dos/as, o Respeito pela Dignidade das Mulheres e Homens no Local de Trabalho, a Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar; os Benefícios Diretos a Trabalhadores e Trabalhadora, e suas Famílias; a Proteção na Parentalidade e Assistência À Família; a Comunicação Interna e Externa; o Uso do Tempo na Esfera Pessoal e Familiar; a Perceção Acerca da Igualdade de Género; e a Relação com a Comunidade, denotou-se uma falta de informação sobre estas temáticas, pelo que se deverá ter em conta na construção do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Contudo, não se pretende que este diagnóstico seja um documento final, mas sim enquanto contributo para construção de medidas/iniciativas a implementar. A partir desta ferramenta de análise e reflexão pretende-se obter informação necessária para posteriormente incutir aos seus trabalhadores e trabalhadoras a necessidade de promoção direitos e deveres igualitários.

Este contributo será explanado na criação do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação, em que será um documento estratégico e operativo, capaz de promover a Igualdade de Género e sinalizar estratégias de intervenção nesta área, através de medidas/iniciativas.

Referências Bibliográficas e Sites Consultados

- Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira. Balanço Social Vila Nova de Cerveira Ano 2023
- Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira. Diagnóstico Social de Vila Nova de Cerveira 2021
- Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira. Plano de Desenvolvimento Social do Concelho de Vila Nova de Cerveira 2022-2025
- CESIS (2008) *Igualdade de género na vida local: resultados de alguns diagnósticos municipais*. Abóboda: Centro de Estudos para a Intervenção Social
- CIG (2009) *Igualdade de Género na Vida Local. O papel dos Municípios na sua promoção in Trilhos da Igualdade 3*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- CIG (2009) *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública in Trilhos da Igualdade 4*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- CIG (2010) *Guia para o combate à discriminação nos Municípios. Planejar para todos e todas, planejar a diversidade*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- CIG (2017) *Igualdade de Género em Portugal - Indicadores Chave*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
- CITE (2003) *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Comunidade Intermunicipal do Minho Lima (2013). Estratégia & Plano Global de Ação “Alto Minho 2020”.
- ISCTE (2018) *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa
- Protocolo de Cooperação entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Município de Vila Nova de Cerveira
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 92/2023, de 14 de agosto

Sites consultados:

<https://ec.europa.eu/eurostat>

<https://www.ine.pt>

www.cartasocial.pt

<https://www.pordata.pt>

<https://www.cm-vncerveira.pt/>



<http://www.inr.pt>

<https://www.sns.gov.pt/>

<https://infoeuropa.eurocid.pt>

<http://www.ulSAM.min-saude.pt/>

<https://eurocidadeceveiratomino.eu/pt-pt/cerveira-tomino/>

<http://www.arsnorte.min-saude.pt>



Anexos

Protocolo CIG e Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira

Homologo

Isabel Almeida Rodrigues
Secretaria de Estado da Igualdade
e Migrações



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA





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

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 impulsor enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e



REPÚBLICA
PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



PORTUGAL
MAIS IGUAL
2018-2030 ESTRÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Página 2 de 10

medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506 896 625, com sede na Praça do Município, 4920-284, em Vila Nova de Cerveira, neste ato representado pelo Presidente da respectiva Câmara Municipal, Rui Pedro Teixeira Ferreira da Silva, doravante designada 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



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**
SECRETARIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



**PORTUGAL
MAIS IGUAL**
2018-2030 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Página 3 de 10

discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a 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:

- 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;
 - 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, sedeada ou a desenvolver atividade no 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 EIVL, 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 EIVL 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 EIVL 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 a 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 (governação, 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;
 - 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.

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 quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.

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.

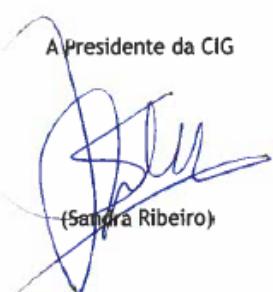
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

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.

Vila Nova de Cerveira, aos 22 dias do mês de abril de 2022

A Presidente da CIG



(Sandra Ribeiro)

O Presidente da Câmara Municipal
de Vila Nova de Cerveira



(Rui Pedro Teixeira Ferreira da Silva)

Proposta da Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e Proposta de Regimento de Funcionamento da EIVL



MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 16/2022

28 DE JULHO DE 2022

SERVIÇOS MUNICIPAIS

(06) PROPOSTA DE CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL E PROPOSTA DE REGIMENTO DE FUNCIONAMENTO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Foi presente uma proposta da senhora Vereadora Carla Segadães, datada de 20 de julho, para a criação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, que seguidamente se transcreve:

"PROPOSTA DE CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Considerando que:

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018/2030 – “Portugal + Igual” (ENIND) – Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 2 de maio – assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, é num compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta estratégia assume como central a eliminação dos esteriótipos de género, definindo Eixos, Orientações e Objetivos Estratégicos e Específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género, e violência doméstica e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género;

Compete à Câmara Municipal: “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” (alínea q) do n.º 1 do art. 33º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 18 de setembro, na sua redação atual;

Sob o Protocolo de Cooperação estabelecido entre a Comissão de Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Vila Nova de Cerveira, assinado em 31 de Março de 2022, que visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, ao nível do Município;

O Protocolo de Cooperação estabelece um conjunto de obrigações que o Município se compromete a cumprir, designadamente:

- a) Nomeação de um/a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade, na vertente externa, com competência especializada nas áreas do protocolo;
- b) Nomeação de um/a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade interno, que assume a função de articulação regular e permanente com a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e ou entidade que esta venha a indicar;
- c) Criação de uma EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local.

É crucial que o Município se prepare para as obrigações decorrentes da assinatura do referido protocolo, sendo por isso imprescindível a criação da EIVL e a nomeação dos/as Conselheiros/as para a Igualdade.

Assim, em consonância com as razões de fato e lei acima estabelecidas, propõe-se que o executivo camarário aprove a seguinte proposta:

- a) Que seja nomeado/a o/a Conselheiro/a para a Igualdade, na vertente interna e externa, Dra. Susana Carvalho, técnica dos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira;
- b) Que crie a EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local, conforme estabelecido no Protocolo de Cooperação, a qual deverá ser composta pelos seguintes elementos:

Página 4 de 10

**MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA****CÂMARA MUNICIPAL**

ATA N.º 16/2022

28 DE JULHO DE 2022

- a. Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
- b. O/A Conselheiro/a externo para a Igualdade, Dr.º Ângela Mendes – técnica dos Serviços de Atendimento Local da Segurança Social de Cerveira;
- c. O/A Conselheiro/a interno para a Igualdade, Dra. Susana Carvalho – técnica dos Serviços Sociais da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira;
- d. Chefe de Divisão Administrativa e Financeira – Dr.º Ivone Marinho;
- e. Chefe de Divisão de Planeamento, Obras e Gestão Urbanística – Dr. Renato Martins;
- f. Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural e Desportivo – Dr. Nuno Correia;
- g. O/A representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município, Dr.º Samanta Filipe, técnica superior de psicologia da Santa Casa da Misericórdia de Cerveira.

- c) Que aprove os termos de funcionamento da EIVL, conforme proposta que junto se anexa e dê conhecimento da mesma à Assembleia Municipal."

A Câmara Municipal deliberou, por unanimidade, aprovar a proposta apresentada e remeter para conhecimento da Assembleia Municipal.