

PLANO MUNICIPAL PARA A **2022-2025**
IGUALDADE DE GÉNERO
MUNICÍPIO DE VIZELA

Cofinanciado por:



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Plano Municipal para a Igualdade de Género
2022-2025

PROMOTOR

Câmara Municipal de Vizela
Praças do Município, 522
4815-013 Vizela

ORGANISMO INTERMÉDIO

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

ELABORAÇÃO

ValeConsultores – Consultoria Social

COFINANCIADO POR



ÍNDICE

NOTA DE ABERTURA	09
ENQUADRAMENTO	10
METODOLOGIA	14
1. MUNICÍPIO DE VIZELA – DIMENSÃO EXTERNA	16
1.1. CRIAÇÃO DO MUNICÍPIO	17
1.2. POPULAÇÃO E FAMÍLIA	18
1.3. EDUCAÇÃO	30
1.4. SAÚDE	41
1.5. EMPREGO E QUALIFICAÇÃO	48
1.6. AÇÃO SOCIAL	58
1.7. DESPORTO E CULTURA	63
1.8. CIDADANIA, SOCIEDADE E SEGURANÇA	68
1.9. AÇÕES/MEDIDAS QUE O MUNICÍPIO JÁ PROMOVEU OU PROMOVE	77
1.10. DIAGNÓSTICO – PRINCIPAIS RESULTADOS	80
2. DIMENSÃO INTERNA	82
2.1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS – BALANÇO SOCIAL	83
2.2. PERCEÇÕES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO	87
3. ANÁLISE SWOT	97
4. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO VIZELA	102
4.1. PLANO DE AÇÃO 2022-2025	104
4.2. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO	112
4.3. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO	114
BIBLIOGRAFIA	115

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - DENSIDADE POPULACIONAL (N.º/KM2) E POPULAÇÃO RESIDENTE ((N.º), POR LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, 2020	18
TABELA 2 - POPULAÇÃO RESIDENTE (N.º) POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, SEXO, 2011 E 2020	19
TABELA 3 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA (N.º) POR FREGUESIA, SEXO, 2011	19
TABELA 4 - POPULAÇÃO RESIDENTE (N.º) POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, GRUPO ETÁRIO, 2020	20
TABELA 5 - POPULAÇÃO RESIDENTE (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, ESTADO CIVIL, 2011	23
TABELA 6 - NÚCLEOS FAMILIARES (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA E TIPO DE NÚCLEO FAMILIAR, 2011	24
TABELA 7 - NÚCLEOS FAMILIARES MONOPARENTAIS E NÍVEL DE ESCOLARIDADE	24
TABELA 8 - POPULAÇÃO ESTRANGEIRA COM ESTATUTO LEGAL DE RESIDENTE (N.º), POR SEXO, NACIONALIDADE, 2020	28
TABELA 9 - TAXA DE ANALFABETISMO (%), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, SEXO	30
TABELA 10 - ESTABELECIMENTOS NOS ENSINOS PRÉ-ESCOLAR, BÁSICO E SECUNDÁRIO PÚBLICO E PRIVADO (N.º), POR LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, NÍVEL DE ENSINO – 2010 E 2020	31
TABELA 11 - CRECHES E JARDINS DE INFÂNCIA NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), 2021	31
TABELA 12 - TAXAS BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO (%), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, NÍVEL DE ENSINO, SEXO – ANO LETIVO 2019/2020	33
TABELA 13 - CURSOS CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS NO CONCELHO DE VIZELA (N.º E %), POR ÁREA ESPECÍFICA, SEXO, ANO LETIVO 2020/2021	36
TABELA 14 - CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS (EFA) NO CONCELHO DE VIZELA (N.º E %), POR SEXO, ANO 2019/2020	37
TABELA 15 - CURSOS PROFISSIONAIS NO CONCELHO DE VIZELA (N.º E %), POR SEXO, ANO 2019/2020	37
TABELA 16 - ALUNOS(AS) MATRICULADOS(AS) NO ENSINO SUPERIOR EM PORTUGAL (N.º E %), POR SEXO, ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO, ANO LETIVO 2020/2021	39
TABELA 17 - ALUNOS(AS) COM NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS IDENTIFICADOS NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), 2017 A 2020	40
TABELA 18 - ÓBITOS EM VIZELA, POR SEXO E CAUSA DE MORTE (LISTA SUCINTA EUROPEIA)	44
TABELA 19 - NÚMERO DE UTENTES DA UCC VIZELA, POR SEXO E TOTAL	46
TABELA 20 - PROFISSIONAIS DA UCC DE VIZELA (N.º), SEGUNDO GRUPO PROFISSIONAL E SEXO	47
TABELA 21 - POPULAÇÃO DESEMPREGADA (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, SEXO, MAIO 2021	52
TABELA 22 - POPULAÇÃO DESEMPREGADA (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, MAIO DE 2021	52
TABELA 23 - POPULAÇÃO DESEMPREGADA (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, MAIO DE 2021	53
TABELA 24 - POPULAÇÃO RESIDENTE (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, 2011	53
TABELA 25 - BENEFICIÁRIOS(AS) DE SUBSÍDIO DE DESEMPREGO DA SEGURANÇA SOCIAL, SUBSÍDIO POR DOENÇA DA SEGURANÇA SOCIAL E RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO (RSI) (N.º E %), VIZELA, POR SEXO, 2020	59
TABELA 26 - RESPOSTAS SOCIAIS PARA PESSOAS IDOSAS, POR FREGUESIA	59

TABELA 27 - CARATERIZAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DAS IPSS'S DO CONCELHO (N.º), POR SEXO, 2021	61
TABELA 28 - NÚMERO DE BENEFICIÁRIOS/AS DOS SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL, SEGUNDO APOIO E O SEXO	63
TABELA 29 - PRATICANTES DE DESPORTO NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR MODALIDADE E SEXO, 2019	64
TABELA 30 - MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DAS ASSOCIAÇÕES/ENTIDADES DESPORTIVAS, POR SEXO, 2021	65
TABELA 31 - ESTUDANTES DO DESPORTO ESCOLAR DO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR MODALIDADE, NÍVEL DE ENSINO, SEXO, 2021	67
TABELA 32 - COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS AUTÁRQUICOS EM VIZELA (N.º), POR SEXO	69
TABELA 33 - ENTRADA E SAÍDA DE PROCESSOS DA CPCJ DE VIZELA	71
TABELA 34 - MISSÃO E VALORES DAS EMPRESAS NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO	75
TABELA 35 - PERCEÇÕES EMPRESARIAIS RELATIVAMENTE À IGUALDADE DE GÉNERO	76
TABELA 36 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A EXISTÊNCIA DE MEDIDAS QUE FACILITEM A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL	88
TABELA 37 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE OS DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE	89
TABELA 38 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO	91
TABELA 39 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A DIVISÃO DAS TAREFAS FAMILIARES	92
TABELA 40 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO COM BASE NO GÉNERO NA SOCIEDADE	93
TABELA 41 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE O IMPACTO DO COVID-19 NA DINÂMICA FAMILIAR	95
TABELA 42 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE O IMPACTO DO COVID-19 NA DINÂMICA FAMILIAR, POR FAMÍLIAS COMPOSTAS POR FILHOS	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - RELAÇÃO DE MASCULINIDADE (%), VIZELA, 2011 – 2020	20
GRÁFICO 2 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA COM PIRÂMIDE ETÁRIA (%), POR SEXO, 2011 - 2020	21
GRÁFICO 3 - ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO (%), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, 2001, 2011, 2020	22
GRÁFICO 4 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA (%), POR SEXO E ESTADO CIVIL, 2011	23
GRÁFICO 5 - TAXA DE FECUNDIDADE GERAL NO CONCELHO DE VIZELA (‰), 2010 A 2020	25
GRÁFICO 6 - ÍNDICE DE DEPENDÊNCIA TOTAL, IDOSOS E JOVENS NO CONCELHO DE VIZELA (%), 2010 A 2020	25
GRÁFICO 7 - TAXA BRUTA DE NUPCIALIDADE (‰) ENTRE 2011 E 2020	26
GRÁFICO 8 - POPULAÇÃO ESTRANGEIRA COM ESTATUTO LEGAL DE RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), TOTAL E POR SEXO, 2010 - 2020	27
GRÁFICO 9 - SALDO POPULACIONAL ANUAL (INDIVÍDUO), TOTAL, NATURAL E MIGRATÓRIO, 2010 - 2020	29

GRÁFICO 10 - TAXA BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO NO CONCELHO DE VIZELA (%), POR NÍVEL DE ENSINO — ANOS LETIVOS 2010/11 A 2019/20	32
GRÁFICO 11 - TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA NO CONCELHO DE VIZELA (%), POR NÍVEL DE ENSINO, SEXO, ANO LETIVO 2019/20	34
GRÁFICO 12 - TOTAL DE ALUNOS(AS) MATRICULADOS(AS) NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR ANO-LETIVO, 2010/11 A 2019/20	34
GRÁFICO 13 - ALUNOS(AS) MATRICULADOS(AS) NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR NÍVEL DE ENSINO, 2010/11 A 2019/20	35
GRÁFICO 14 - ALUNOS(AS) MATRICULADOS(AS) NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR NÍVEL DE ENSINO, SEXO, ANO LETIVO 2019/2020	36
GRÁFICO 15 - ALUNOS(AS) INSCRITOS(AS) NO ENSINO SUPERIOR (%) POR LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, SEXO, ANO LETIVO 2020/2021	38
GRÁFICO 16 - PESSOAL DOCENTE EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES (N.º), POR NÍVEL DE ENSINO E SEXO, ANO LETIVO 2019/2020	40
GRÁFICO 17 - ESPERANÇA DE VIDA À NASCENÇA EM PORTUGAL (IDADE), 2010 A 2019	41
GRÁFICO 18 - ESPERANÇA DE VIDA AOS 65 ANOS EM PORTUGAL (IDADE), 2010 A 2019	42
GRÁFICO 19 - TAXA DE MORTALIDADE (%), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, 2011 E 2020	43
GRÁFICO 20 - PIRÂMIDE ETÁRIO DOS/AS UTENTES ABRANGIDOS/AS, SEGUNDO SEXO	46
GRÁFICO 21 - UTENTES ABRANGIDOS POR FREGUESIA	47
GRÁFICO 22 - POPULAÇÃO ATIVA (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, SEXO, 2011	48
GRÁFICO 23 - POPULAÇÃO INATIVA NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO, SEXO, 2011	49
GRÁFICO 24 - POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR SEXO, 2010 A 2019	50
GRÁFICO 25 - POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR TIPO DE CONTRATO, SEXO, 2019	50
GRÁFICO 26 - POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (%), POR DURAÇÃO DO TRABALHO E SEXO, 2019	51
GRÁFICO 27 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR SEXO, NÍVEL DE ENSINO, 2011	54
GRÁFICO 28 - REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM DO CONCELHO DE VIZELA (€), POR SEXO, 2011 A 2019	55
GRÁFICO 29 - GENDER PAY GAP (%) DA REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM DO CONCELHO DE VIZELA, 2011 A 2019	56
GRÁFICO 30 - REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (€), POR SEXO, SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICO, 2019	56
GRÁFICO 31 - GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (€), TOTAL E POR SEXO, 2011 A 2019	57
GRÁFICO 32 - GENDER PAY GAP (%) DO GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA, 2011 A 2019	57
GRÁFICO 33 - GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (€), POR SEXO, NÍVEL DE ESCOLARIDADE, 2019	58
GRÁFICO 34 - NÚMERO DE TITULARES DE CONTRATOS DE HABITAÇÃO SOCIAL POR SEXO E TIPO DE FAMÍLIA	60
GRÁFICO 35 - NÚMERO DE BENEFICIÁRIOS/AS DO APOIO À RENDA DE CASA, POR TIPO DE FAMÍLIA	61
GRÁFICO 36 - GANHO MÉDIO MENSAL DOS/AS TRABALHADORES/AS DAS IPSS (€), POR SEXO	62
GRÁFICO 37 - CRIMES REGISTRADOS PELAS POLÍCIAS NOS ÚLTIMO 10 ANOS, EM VIZELA	69

GRÁFICO 38 - NÚMERO DE MULHERES E HOMENS POR POSTO DE TRABALHO, EM EMPRESAS DAS ÁREAS DO CALÇADO E TÊXTIL	74
GRÁFICO 39 - TRABALHADORES E TRABALHADORAS POR CARGO/CARREIRA	83
GRÁFICO 40 - TRABALHADORES E TRABALHADORAS, POR SEXO, POR CADA DIREÇÃO, DEPARTAMENTO MUNICIPAL, E/OU DIVISÃO MUNICIPAL, NA CÂMARA MUNICIPAL	84
GRÁFICO 41 - TRABALHADORES E TRABALHADORAS SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E SEXO	85
GRÁFICO 42 - TRABALHADORES E TRABALHADORAS SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E SEXO	85
GRÁFICO 43 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS QUE PROMOVAM A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES	90
GRÁFICO 44 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A COMUNICAÇÃO MUNICIPAL NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO	90

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - ENQUADRAMENTO TERRITORIAL DO CONCELHO DE VIZELA	17
FIGURA 2 - IMPLICAÇÕES DE INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS AÇÕES MUNICIPAIS	103

NOTA DE ABERTURA

No sentido de unir esforços e vontades, o Poder Local e a Sociedade Civil têm acrescentado aos territórios abordagens concertadas e articuladas, capazes de alertar para a necessidade de contribuir para a igualdade no tratamento dos homens e das mulheres favorecendo a construção de uma cidadania mais plena, mais justa e mais igual.

Mais do que ser uma competência material da câmara municipal, queremos que esta temática seja transversal nos fóruns de discussão e na política local, nas diversas áreas da intervenção autárquica, como o emprego, a saúde, a habitação, a educação, entre outros, contribuindo para estimular a cidadania e servindo para alertar, que todos/as somos um elo da cadeia de vontades, que trazem à consciência as preocupações referentes às desigualdades.

Reconhecendo a importância desta estratégia concertada por todos/as e para todos/as, a Câmara Municipal de Vizela, junta à sua estratégia de crescimento, a integração da dimensão da igualdade de género nas suas práticas internas e externas, desejando com isto, ser um bom exemplo de governação na administração pública local para os/as seus/suas munícipes.

A materialização deste Plano para a Igualdade de Género, tem em vista a definição e implementação de uma estratégia integrada neste domínio, e em geral, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, prevenindo, combatendo e tendencialmente eliminando todas as formas de discriminação.

É responsabilidade indelegável de cada um/a de nós, contribuir para o desenvolvimento de uma cultura, local e global, de direitos humanos, de não discriminação e de não-violência, onde o género, a cultura, a etnia, a religião, a orientação sexual não são e nunca poderão ser, critérios diferenciadores e condicionadores para a igualdade de oportunidades e de tratamento.

O PRESIDENTE DA CÂMARA
VICTOR HUGO SALGADO

ENQUADRAMENTO



A igualdade e não discriminação são princípios vitais para o desenvolvimento sustentável, equitativo e inclusivo de uma sociedade justa, democrática, desenvolvida e respeitadora dos direitos humanos, onde se assegura a participação de todos e todas. Estes fatores, têm vindo a ser reconhecidos como uma componente indispensável e qualificante dos programas e projetos de desenvolvimento local, no sentido em que deverão ter em conta as necessidades, expectativas e aspirações de toda a comunidade, adequando as respostas prestadas e integrando, de forma transversal, o objetivo da promoção da igualdade entre homens e mulheres.

No decurso das últimas décadas, já muito foi feito pela promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens, sendo considerado cada vez menos aceitável que as diferenças de sexo, de carácter biológico, continuem a conduzir à desigualdade de género. Neste ponto, é de salientar o reconhecimento deste princípio da igualdade (artigo 13º) pela Constituição da República Portuguesa, como uma das tarefas fundamentais do estado (artigo 9º), que asseguram como deveres, por exemplo:

- *Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais*
- *Promover a igualdade entre homens e mulheres.*
- *Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.*
- *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.*

Acrescentando ainda, a mesma Constituição no seu artigo 26º:

- *A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.”*
- *A lei estabelecerá garantias efetivas contra a obtenção e utilização abusivas, ou contrárias à dignidade humana, de informações relativas às pessoas e famílias.*
- *A lei garantirá a dignidade pessoal e a identidade genética do ser humano, nomeadamente na criação, desenvolvimento e utilização das tecnologias e na experimentação científica.*
- *A privação da cidadania e as restrições à capacidade civil só podem efetuar-se nos casos e termos previstos na lei, não podendo ter como fundamento motivos políticos.*

Perante este quadro jurídico favorável, podemos dizer que hoje em dia, em Portugal, não existe na lei discriminações baseadas no sexo, mas a realidade continua a ser bem distante das palavras e continuamos a assistir à existência de profissões tendencialmente femininas e tendencialmente masculinas, resultando daí diversas barreiras para as mulheres no acesso ao mercado de trabalho e cargos de chefia,

bem como à participação na esfera pública, nomeadamente, no acesso à participação na atividade política, e para os homens no usufruto do tempo para a participação na vida familiar e das regalias parentais.

Os planos municipais para a igualdade, afiguram-se assim bastante pertinentes, como instrumentos que refletem o envolvimento das autarquias neste objetivo e que procuram dar resposta a estes e outros artigos da nossa constituição. Desta forma, são estes planos que promovem a reflexão e o planeamento de políticas públicas para a igualdade a nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género, integrando medidas de mainstreaming de género e ações específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação.

O desenvolvimento e execução dos Planos Municipais para a Igualdade estão em consonância com a Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto no Artigo 33º, nº 1, alínea q), e que remete como competência da 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” e para além disso, estão enquadrados na **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio e alinhada com a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (CIG, 2020)**.

A referida Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 foi concebida para dar resposta aos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais e europeias, com destaque para a Organização das Nações Unidas, o Conselho da Europa e a União Europeia, designadamente, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, a Agenda 2030, constituída por 17 objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a Convenção do Conselho da Europa, assentando em 4 eixos assumidos como as grandes metas de ação global e estrutural:

- **A integração** da dimensão da igualdade entre mulheres e homens e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
- **A participação** plena e igualitária na esfera pública e privada;
- **O desenvolvimento** científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- **A eliminação** de todas as formas de violência contra as mulheres e da violência doméstica e da violência exercida contra as pessoas LGBTI.

A ENIND contempla ainda, três planos de ação que estipulam os objetivos estratégicos em “matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018).

Assim, a implementação das medidas inscritas neste Plano, devem ter em conta estes eixos de intervenção e a articulação com outras estratégias, planos e programas locais, onde a autarquias locais são agentes estratégicos e fundamentais no combate à reprodução das desigualdades que espelham a discriminação numa lógica de corresponsabilização, partilha de práticas e de conhecimento e otimização de meios, privilegiando a participação ativa na implementação e acompanhamento deste plano.

No âmbito das suas competências, são as instituições que podem e devem, em cooperação com o conjunto dos atores locais, empreender ações para a promoção dos direitos humanos e de cidadania, assumindo um papel de crucial importância em termos de promoção da igualdade como fator de dinamização de políticas internas de gestão de recursos humanos na Administração Pública (vertente interna) e, por outro lado, a promoção, incentivo e dinamização de iniciativas comunitárias e políticas locais favorecedoras da eliminação de desigualdade e discriminação (vertente externa).

Neste sentido, este instrumento de diagnóstico proposto permite fazer uma identificação de necessidades, para elaboração e implementação do plano de ação correspondente, sendo através dele que o Município conseguirá elencar e diagnosticar as suas práticas a nível da igualdade de género, passando a conhecer os pontos fortes e os pontos fracos a esse respeito, o que facilita uma definição objetiva e mensurável das suas prioridades. Pretende-se, assim, que todas as pessoas tenham condições para tomarem opções na sua vida pessoal e profissional, sem constrangimentos baseados em estereótipos de género, e que, homens e mulheres, na sua participação coletiva na sociedade, tenham o mesmo nível de decisão e de reconhecimento.

O Município de Vizela, está comprometido na sua visão global com a implementação da Agenda 2030 e dos respetivos ODS, nomeadamente, neste caso, com o **ODS 5 Igualdade de Género - Alcançar a Igualdade de Género e empoderar todas as mulheres e raparigas**, no sentido de possibilitar a integração igualitária de todos e todas na esfera pública, numa tentativa de estancar a reprodução da desigualdade de género, sendo que este diagnóstico, constitui uma fonte de informação local imprescindível e orientadora para a definição de um conjunto de práticas, alinhando as várias áreas de intervenção da autarquia, no sentido que reconheçam homens e mulheres como iguais, nas diferentes esferas da sua vida.

METODOLOGIA



O Plano Municipal para a Igualdade de Género do Município de Vizela é um documento formal, baseado nos contributos ativos e num esforço conjunto de colaboração, promovido e concertado entre todas as suas entidades parceiras. Este documento dinâmico, pretende também, que todos se sintam impelidos na concretização da sua implementação, considerando que todos/as são responsáveis pelo seu sucesso.

Este presente diagnóstico, foi elaborado, tendo como base uma metodologia participativa, onde os diversos contributos foram analisados e a maioria integrados no documento final, desde que considerados viáveis pela equipa de trabalho. Foi realizada uma recolha de informação, nomeadamente de dados estatísticos em diversas plataformas (INE, Pordata, DGEEC, ACES Norte, ARS Norte, DGEEC), mas também uma recolha estatística local, através da solicitação direta às instituições ou entidades locais, de inquéritos administrados a colaboradores do Município e da análise documental/ bibliográfica, contemplando um diagnóstico social onde é feita uma caracterização do concelho apresentando alguns elementos, distribuídos pelas dimensões externas e internas.

Desta forma, este Plano Municipal para a Igualdade de Género, define as suas prioridades em duas vertentes distintas:

- A nível externo serão abordadas as áreas de atuação do Município, nomeadamente população e família, educação, saúde, ação social, emprego e qualificação, cultura e desporto, cidadania, sociedade e segurança.
- A nível interno, será realizada uma caracterização dos recursos humanos do Município e apresentados dados relativos ao levantamento feito junto dos/dos colaboradores/as relativamente a perceções sobre questões no âmbito da igualdade de género.

1. MUNICÍPIO DE VIZELA

DIMENSÃO EXTERNA



1.1. CRIAÇÃO DO MUNICÍPIO

O Município de Vizela foi criado em 19 de março de 1998. Este momento constitui um marco fundamental no percurso histórico do concelho. Após vários anos de luta, Vizela é elevada a concelho, facto este, confirmado em Diário da República a 1 de setembro através da Lei n.º 63/98.

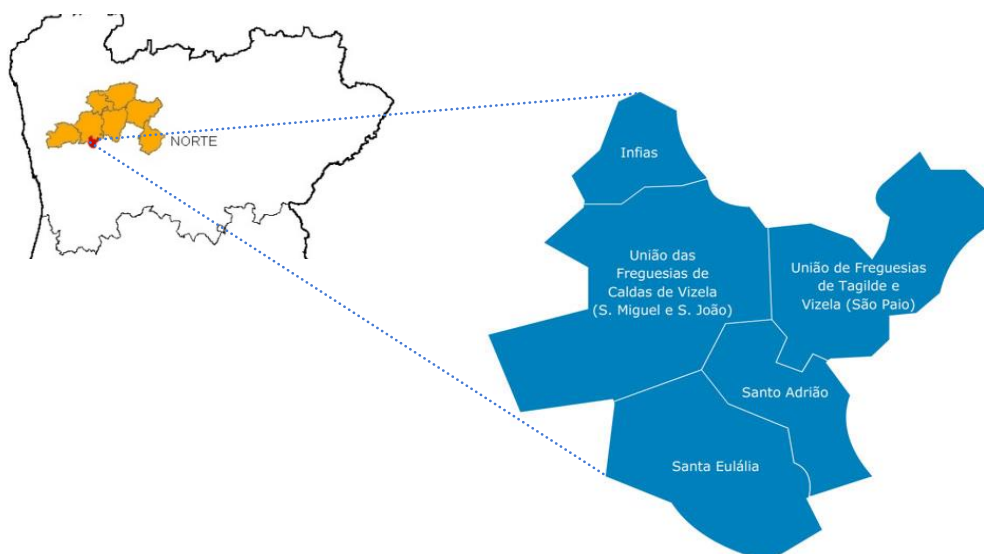
Os Romanos foram o povo que maiores marcas deixaram da sua presença, sobretudo no que se refere à exploração das suas águas quentes e à rede viária. A partir do século I a. C., construíram-se os primeiros “banhos”, aproveitando as qualidades das águas sulfúreas, que em alguns locais, brotam da terra a uma temperatura superior a 60°C. Atualmente, as águas termais, apresentam qualidades únicas para o tratamento de terminadas doenças, entre as quais o reumatismo e as doenças relacionadas com as vias respiratórias, sendo um dos núcleos dinamizadores de toda a região.

Em meados do século XX, o concelho assiste a um declínio das termas, em contraste com um surto industrial, nomeadamente nos setores têxtil, calçado e construção civil que, ao longo do tempo, absorvem a quase totalidade de mão-de-obra da região e dinamizam a atividade económica de Vizela.

Situado na Região Norte (noroeste) do país, o concelho de Vizela pertence ao distrito de Braga e integra o agrupamento de concelhos da Sub-Região do Vale do Ave (NUTIII Ave) e a CIM do Ave. Está limitado a norte e noroeste pelo concelho de Guimarães, a sul e sudeste pelo concelho de Felgueiras, a sul pelo concelho de Lousada e a poente pelo concelho de Santo Tirso.

Vizela é um concelho com aproximadamente 24,7 km² de território (INE, 2020) e é composto por cinco freguesias: União das Freguesias de Caldas de Vizela (S. Miguel e S. João); Infias; Santa Eulália; Santo Adrião e União de Freguesias de Tagilde e Vizela (São Paio).

FIGURA 1 – ENQUADRAMENTO TERRITORIAL DO CONCELHO DE VIZELA



1.2. POPULAÇÃO E FAMÍLIA

ENQUADRAMENTO DEMOGRÁFICO

Com uma população de 23 898 habitantes (INE, 2020)¹, o concelho de Vizela apresenta uma densidade populacional de 967,6 indivíduos por km², sendo o território com maior concentração populacional e o que regista um menor número de residentes, quando comparado com os concelhos limítrofes.

TABELA 1 - DENSIDADE POPULACIONAL (N.º/km²) E POPULAÇÃO RESIDENTE ((N.º), POR LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, 2020

Local de residência	Densidade populacional	População residente
	N.º/km ²	N.º
Guimarães	629,1	151 621
Vizela	967,6	23 898
Santo Tirso	495,0	67 600
Felgueiras	485,0	56 128
Lousada	484,8	46 580

Fonte: INE – Estimativas Anuais da População Residente, 2020

De acordo com as Estimativas anuais da população residente, divulgadas pelo INE, em 2020, a população residente em Portugal é de 10 298 252 indivíduos, dos quais 53% são mulheres e 47% são homens. Entre 2011 e 2020, o país assistiu a um decréscimo populacional de 262 926 pessoas, que se traduz numa redução de 2,5%

A região do Ave assistiu também a uma diminuição da sua população residente, entre o período de 2011 e 2020, tendo perdido 15187 residentes, o que perfaz um decréscimo de 4%. Em contrapartida, no período em análise, o concelho de Vizela assistiu a um acréscimo populacional, ainda que residual, de 1%, correspondendo a um aumento de 162 efetivos. Destaca-se que dos 9 concelhos que compõe a sub-região do Ave, bem como dos concelhos limítrofes, Vizela é o único que registou um aumento da população residente, o que se pode explicar pelo saldo natural que, entre 2011 e 2020, apresentou sempre valores positivos, verificando-se que o número de nascimentos tem sido superior ao número de óbitos nos últimos anos.

Em 2020, a população feminina a residir no concelho representa 52% do total da população residente e a população masculina 48%. Neste sentido, podemos verificar que as mulheres continuam a ser predominantes no concelho, com um aumento de 284 residentes (Variação + 2%), em comparação com o ano de 2011.

¹ INE - Estimativas Anuais da População Residente- Sendo que os dados provisórios dos Censos 2021, apontam para 23. 901 habitantes.

TABELA 2 - POPULAÇÃO RESIDENTE (N.º) POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, SEXO, 2011 E 2020

Local de residência	2011			2020		
	HM	H	M	HM	H	M
Portugal	10 562178	5 046600	5 515 578	10298 252	4 858749	5 439503
Sub-Região do Ave	425 411	205 593	219 818	410 224	195 569	214 655
Vizela	23 736	11 653	12 083	23 898	11 531	12 367

Fonte: INE – Censos 2011; INE – Estimativas Anuais da População Residente, 2020

À data dos Censos de 2011, a União de Freguesias de Caldas de Vizela (São Miguel e São João) é a mais populosa do concelho, com 5 130 homens e 5 503 mulheres.

Santa Eulália é a segunda freguesia do concelho mais populosa, e verifica-se também um maior número de residentes mulheres (2 848), em relação aos residentes homens (2 771).

Infias é a freguesia do concelho com menos residentes, contabilizando 912 homens e 928 mulheres. A freguesia de Santo Adrião é a segunda menos populosa, e contrariamente à tendência, apresenta um maior número de residentes homens (1 142) em relação às residentes mulheres (1 138). Por fim, a União de Freguesias de Tagilde e Vizela é a terceira menos populosa do concelho, albergando 1 698 habitantes homens e 1 666 habitantes mulheres.

TABELA 3 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA (N.º) POR FREGUESIA, SEXO, 2011

Freguesia / União de Freguesias	2011		
	HM	H	M
Caldas de Vizela (São Miguel e São João)	10 633	5 130	5 503
Infias	1 840	912	928
Santa Eulália	5 619	2 771	2 848
Tagilde e Vizela (São Paio)	3 364	1 698	1 666
Santo Adrião	2 280	1 142	1 138

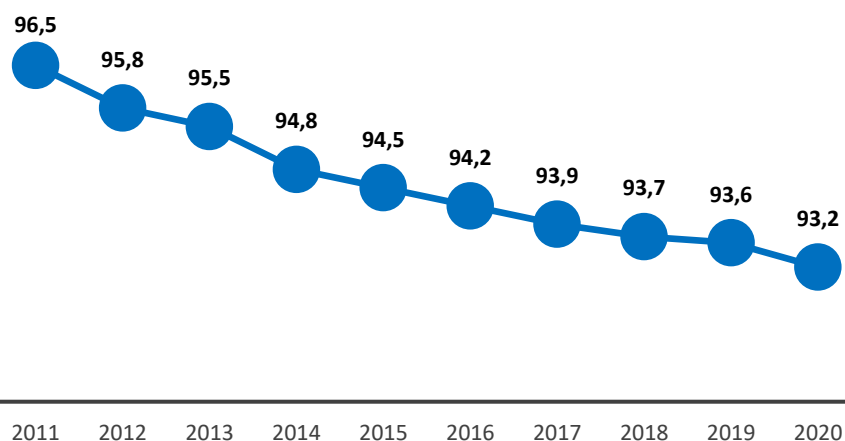
Fonte: INE – Censos 2011

Em Portugal, no ano de 2020, a relação de masculinidade² é de 89,3% (INE, 2020), o que significa que há cerca de 89 homens por cada 100 mulheres no nosso país, ou seja, existem mais mulheres do que homens a viver em território nacional. A sub-região do Ave reflete essa mesma tendência, com uma relação de masculinidade de 91,1% (INE, 2020).

² De acordo com o INE, a relação de masculinidade mede o quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por (10^{^2})100 mulheres).

O concelho de Vizela, em 2020, apresenta uma relação de masculinidade de 93,2%, isto é, por cada 100 mulheres existem cerca de 93 homens (INE, 2020). Este valor indica que a diferença entre homens e mulheres não é tão expressiva comparativamente ao nível nacional. Destaca-se ainda que, entre 2011 e 2020, esta diferença tem vindo a diminuir progressivamente, tendo-se registado um decréscimo da relação de masculinidade na ordem dos 3%.

GRÁFICO 1 - RELAÇÃO DE MASCULINIDADE (%), VIZELA, 2011 – 2020



Fonte: INE – Censos 2011; INE – Estimativas Anuais da População Residente, 2020

No que diz respeito à população residente por grupo etário, constata-se que a maior parte da população concelhia encontra-se no grupo etário entre os 25 e os 64 anos, com um total de 14 048 indivíduos, segue-se o grupo etário com 65 e mais anos (3 903). A população mais jovem reúne o menor número de residentes, assim, o grupo etário dos 0 aos 14 contabiliza 3 058 habitantes e o grupo dos 15 aos 24 anos, 2 889 habitantes.

TABELA 4 - POPULAÇÃO RESIDENTE (N.º) POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, GRUPO ETÁRIO, 2020

Local de residência	2020			
	0 – 14 anos	15 – 24 anos	25 – 64 anos	65 e mais
Portugal	1 382 628	1 100 234	5 505 742	2 309 648
Sub-região do Ave	50 647	47 145	232 841	79 591
Vizela	3 058	2 889	14 048	3 903

Fonte: INE – Estimativas Anuais da População Residente, 2020

Em 2020, o concelho de Vizela, registou um total de 170 óbitos, sendo que 99 falecidos eram residentes do sexo masculino (58%), e 71 eram residentes do sexo feminino (42%).

A taxa bruta de mortalidade tem vindo a aumentar em Portugal, no entanto, no concelho de Vizela, entre 2019 e 2020, verificou-se uma diminuição desta taxa de 6,9‰ para 5,4‰, respetivamente.

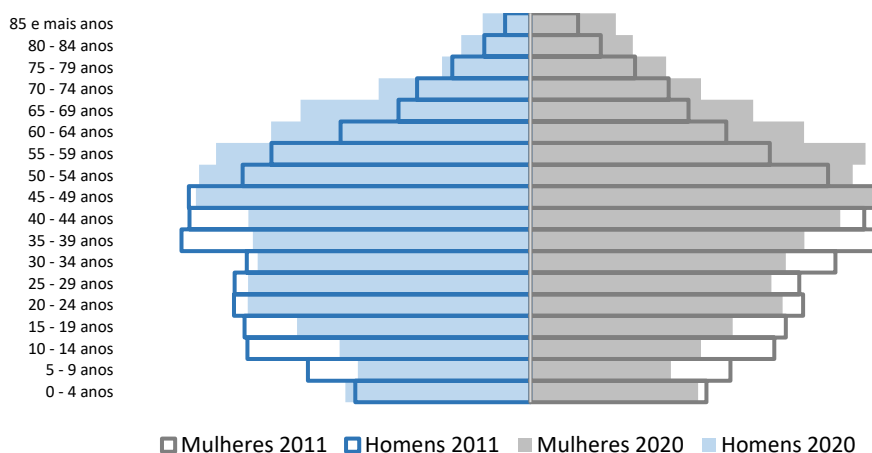
Quanto à evolução da taxa bruta de natalidade no concelho, podemos constatar que, entre o período de 2011 e 2015, esta é inferior à média nacional. No entanto, a partir de 2017, esta tendência inverte-se, registando-se constantemente uma taxa bruta de natalidade no concelho, superior à média nacional e à região do Ave. Entre 2011 e 2014, o concelho assiste a uma diminuição da taxa de natalidade, passando de 8,7‰ para 7,8‰, sendo este período marcado pelo início e o fim da última crise financeira em Portugal. Neste sentido, a partir de 2015, a taxa bruta de natalidade inicia uma tendência de crescimento, atingindo em 2018 uma taxa de 10,0‰, apresentando o valor mais elevado registado no período em análise (2011-2020). No entanto, entre 2019 e 2020, verifica-se uma diminuição da taxa bruta de natalidade, assim, em 2020, esta é de 8,3‰, ou seja, por cada 1000 residentes nascem 8 bebés (INE, 2020).

O indicador índice sintético de fecundidade, permite-nos aferir o número médio de crianças nascidas por cada mulher em idade fértil, e se este é suficiente para garantir a substituição das gerações, que deverá ser igual ou acima de 2,1. Entre 2011 e 2020, no concelho de Vizela, o índice sintético de fecundidade aumentou de 1,15 para 1,24. No entanto, apesar do aumento, ainda não é suficiente para assegurar a substituição das gerações seguintes.

A pirâmide etária da população residente no concelho de Vizela, em 2020, reflete a tendência de envelhecimento demográfico, que se tem vindo a verificar no nosso país, de uma forma mais acentuada, desde a década de 80 do século XX. Analisando a estrutura da pirâmide etária, tendo como referência os anos 2011 e 2020, observamos o estreitamento da base, com uma diminuição da população residente entre os 0 e os 49 anos, traduzindo assim, a baixa taxa de natalidade no concelho ao longo dos anos. Ao mesmo tempo, verificamos um alargamento do topo, com um aumento da população residente entre 54 e mais anos, indicando a baixa mortalidade e a elevada esperança média de vida.

No que concerne às diferenças entre homens e mulheres, verificamos níveis de envelhecimento mais significativos entre as mulheres, sendo que em 2020, a população feminina representa cerca de 57% da população do grupo etário com mais de 65 anos.

GRÁFICO 2 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA COM PIRÂMIDE ETÁRIA (%), POR SEXO, 2011 - 2020

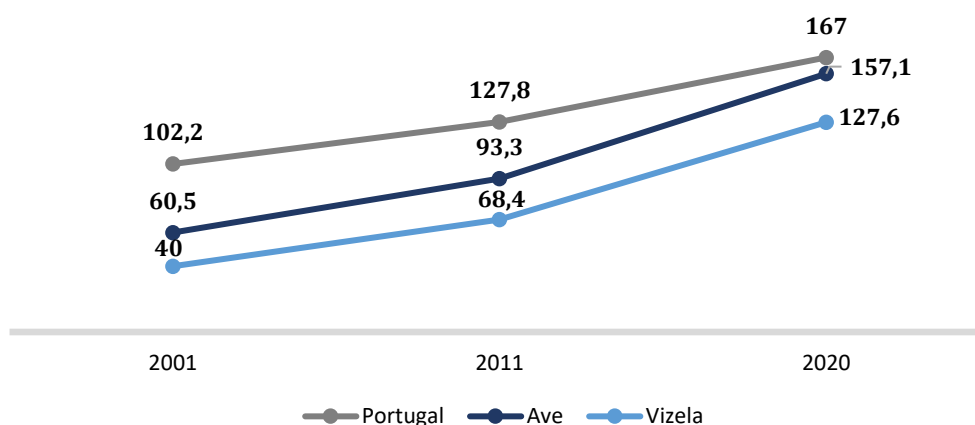


Fonte: INE – Estimativas Anuais da População Residente, 2020

O índice de envelhecimento³ traduz a relação entre o número de pessoas idosas com mais de 65 anos e o número de jovens entre os 0 e os 14 anos. A evolução do índice de envelhecimento em Portugal demonstra a tendência, já enunciada, de crescente envelhecimento demográfico. Em 2020, o índice é de 165,1%, ou seja, por cada 100 jovens com menos de 15 anos existem aproximadamente 165 pessoas idosas.

O concelho de Vizela acompanha essa mesma tendência, mas com menos expressividade quando comparado como território nacional. Simultaneamente, tendo como referência a sub-região do Ave, essa tendência é menos significativa. Desta forma, o índice de envelhecimento do concelho tem vindo a crescer. Desde 2001 até 2020, registou-se um aumento, sendo que, à data, o índice de envelhecimento do concelho de Vizela situa-se nos 123,6%, assim, por cada 100 jovens com menos de 15 anos existem aproximadamente 124 pessoas idosas.

GRÁFICO 3 - ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO (%), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, 2001, 2011, 2020



Fonte: INE – Censos 2001, 2011; INE – Estimativas Anuais da População Residente, 2020

DIMENSÃO DAS FAMÍLIAS

De acordo com os dados dos Censos de 2011, em Portugal, a maioria da população residente possuía o estado civil casado. O mesmo se verifica na sub-região do Ave, representando 51% do total da população residente.

Este resultado vai de encontro à realidade do concelho de Vizela, em 2011 a população residente com estado civil casado representa 52% da totalidade.

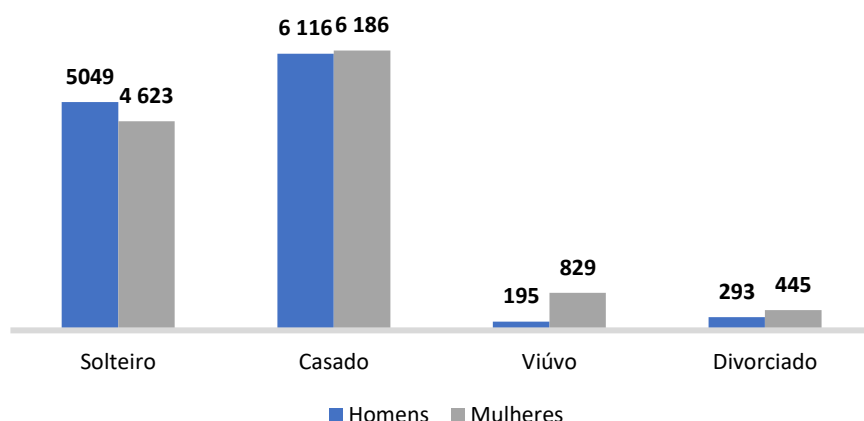
³ Índice de envelhecimento: Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 pessoas dos 0 aos 14 anos) (metainformação – INE).

TABELA 5 - POPULAÇÃO RESIDENTE (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, ESTADO CIVIL, 2011

Local de residência	2011				
	Total	Solteiro	Casado	Viúvo	Divorciado
Portugal	10 562 178	4 272 977	4 924 870	770 664	593 667
Sub-região do Ave	425 411	168 153	217 835	25 024	14 399
Vizela	23 736	9 672	12 302	1 024	738

Fonte: INE – Censos 2011

Quando cruzadas as variáveis sexo e estado civil, e de acordo com os Censos de 2011, consta-te que existem mais mulheres casadas (6 186) do que homens (6 116). Dos 738 vizelenses divorciados(as), 445 são mulheres e 293 são homens. Quanto ao estado civil viúvo, observa-se que as mulheres continuam em maioria (829) relativamente aos homens (195), o que se pode justificar pela maior esperança média de vida superior das mulheres. Por sua vez, verificamos que à data dos Censos de 2011, existem mais homens solteiros (5 049) do que mulheres (4 623).

GRÁFICO 4 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA (%), POR SEXO E ESTADO CIVIL, 2011

Fonte: INE – Censos 2011

Quanto ao número de famílias presentes no território, à data dos últimos censos de 2011, no concelho existiam 8 504 núcleos familiares compostos em média por 3,0 indivíduos, média superior à nacional (2,6 indivíduos) e superior à sub-região do Ave (2,9 indivíduos). À data, Caldas de Vizela (São Miguel) e Santa Eulália eram as freguesias com maior número de núcleos familiares, 2 423 e 2 030, respetivamente. Do total dos núcleos familiares residentes no concelho, 15% eram famílias monoparentais, das quais 90% eram constituídas por mães com filhos.

TABELA 6 - NÚCLEOS FAMILIARES (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA E TIPO DE NÚCLEO FAMILIAR, 2011

Freguesia	Total	Casal de direito com filhos	Casal de facto com filhos	Monoparental sexo masculino	Monoparental do sexo feminino
Santa Eulália	2 030	1 712	81	17	220
Caldas de Vizela (São João)	1 184	927	52	17	188
Caldas de Vizela (São Miguel)	2 423	1 864	115	47	397
Infias	668	539	19	15	95
Tagilde	739	624	34	10	71
Vizela (Santo Adrião)	873	709	50	9	105
Vizela (São Paio)	587	522	18	10	37
Santa Eulália	2 030	1 712	81	17	220
Caldas de Vizela (São João)	1 184	927	52	17	188

Fonte: INE – Censos 2011

Nota: Os dados disponibilizados remontam à anterior reorganização administrativa do território das freguesias em 2013.

Da análise dos núcleos familiares monoparentais verifica-se que em ambos os casos (monoparental do sexo feminino e do sexo masculino) possuem maioritariamente escolaridade ao nível do ensino básico, seguido de nenhum nível de ensino. Estes são dados com especial enfoque, na medida em que baixas qualificações académicas podem traduzir salários mais baixos e acesso a emprego mais dificultado.

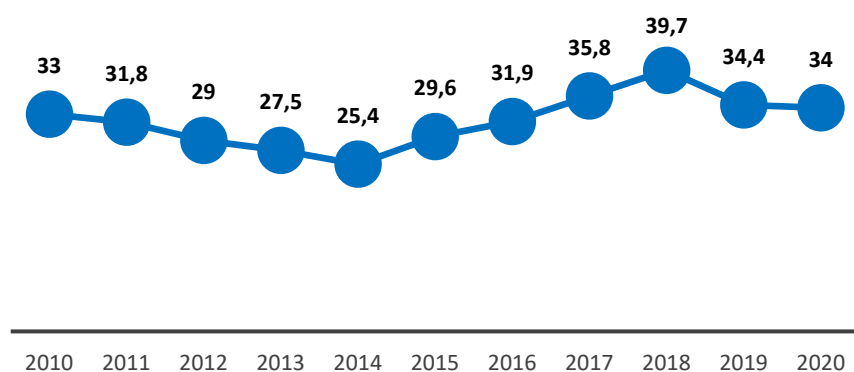
TABELA 7 - NÚCLEOS FAMILIARES MONOPARENTAIS E NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Nível de escolaridade	Pai com filhos					Mãe com filhos				
	Total	Nenhum nível de escolaridade	Ensino básico	Ensino secundário/ Pós-secundário	Ensino superior	Total	Nenhum nível de escolaridade	Ensino básico	Ensino secundário/ Pós-secundário	Ensino superior
Número	100	20	68	12	0	764	111	515	97	41
Percentagem		20%	68%	12%	0%		15%	67%	13%	5%

Fonte: INE – Censos 2011

No que diz respeito à evolução da taxa de fecundidade geral no concelho, verificamos que, entre o período de 2010 e 2014, esta taxa sofreu um decréscimo significativo, passado de 33‰ para 25,4‰. Entre 2015 e 2018, a taxa de fecundidade geral no concelho aumenta significativamente, registando o maior valor do período em análise, 39,7‰. No entanto, nos dois anos seguintes a taxa de fecundidade volta a descer para 34‰, o que representa uma diminuição de 5,7%.

GRÁFICO 5 - TAXA DE FECUNDIDADE GERAL NO CONCELHO DE VIZELA (‰), 2010 A 2020



Fonte: INE – Estimativas Anuais da População Residente; Estatísticas de Nados-Vivos, 2020

Tendo em conta a evolução do índice de dependência total⁴ no concelho, entre o período de 2010 a 2015, verificou-se uma diminuição muito pouco acentuada, de 38,7% para 37,3%. No entanto, nos anos seguintes até 2020, este índice aumentou até 40,6%, o que significa que por cada 100 indivíduos entre os 15 e os 64 anos, existe um total de 41 pessoas com menos de 15 anos e de pessoas com mais de 65 anos.

Como podemos constatar a partir da análise do gráfico 6, o índice de dependência de jovens⁵ e o de idosos⁶ apresentam padrões evolutivos contrários, assim, a partir de 2015 o primeiro iniciou uma trajetória ascendente e o segundo adotou uma trajetória descendente, refletindo, por sua vez, o fenómeno de crescente envelhecimento populacional e a diminuição da população jovem.

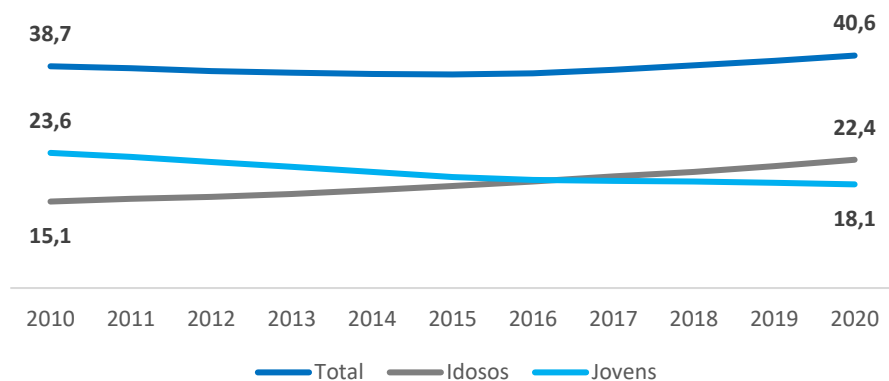
Em 2020, o índice de dependência de jovens é 18,1%, ou seja, em cada 100 indivíduos em idade ativa há 23 jovens entre os 0 e 14 anos. O índice de dependência de idosos é de 22,4%, isto é, em cada 100 pessoas entre os 15 e os 64 anos há 22 idosos.

⁴ Índice de dependência total define-se como, a relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10^{^2}) pessoas com 15-64 anos) (metainformação – INE).

⁵ Índice de dependência de jovens define-se como, a relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10^{^2}) pessoas com 15-64 anos) (metainformação – INE).

⁶ Índice de dependência de idosos define-se como, a relação entre a população idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10^{^2}) pessoas com 15-64 anos) (metainformação – INE).

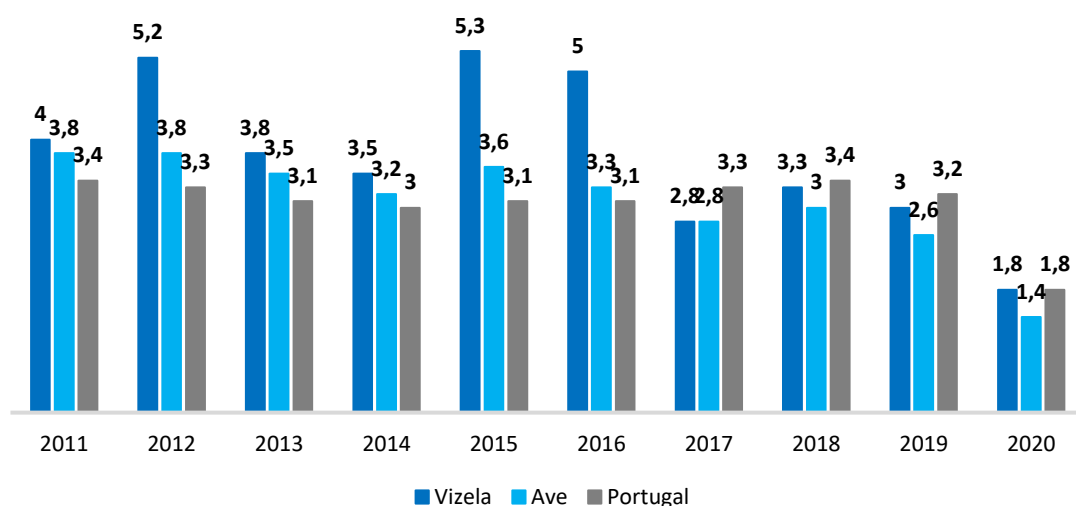
GRÁFICO 6 - ÍNDICE DE DEPENDÊNCIA TOTAL, IDOSOS E JOVENS NO CONCELHO DE VIZELA (%), 2010 A 2020



Fonte: INE – Estimativas Anuais da População Residente, 2020

Analisando a taxa bruta de nupcialidade, verifica-se que no concelho de Vizela, a taxa de nupcialidade mantém-se consistentemente superior à média nacional e da região do Ave, destacando-se uma ténue tendência de diminuição do indicador. Esta diminuição deve ser avaliada no ano de 2020 no contexto da adoção de medidas de contenção da pandemia COVID – 19, que tiveram impacto nos resultados deste indicador.

GRÁFICO 7 - TAXA BRUTA DE NUPCIALIDADE (‰) ENTRE 2011 E 2020



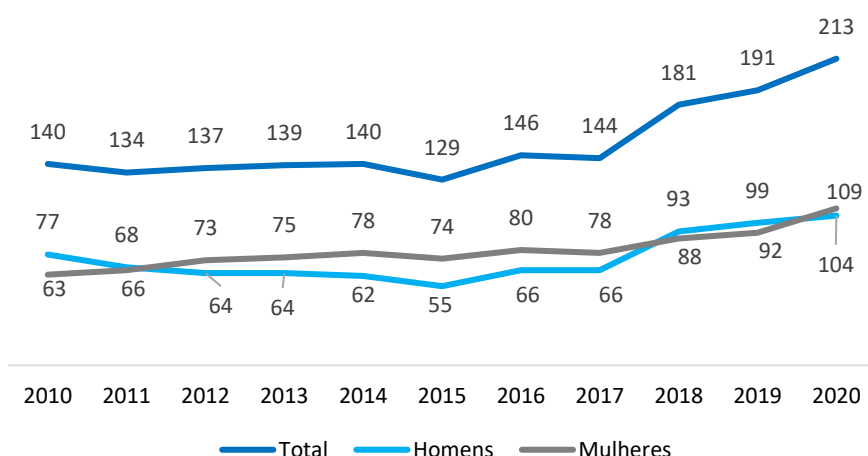
Fonte: INE – Estimativas Anuais da População Residente, Estatísticas de Casamentos, 2020

POPULAÇÃO IMIGRANTE E EMIGRANTE

Segundo dados divulgados pelo Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, entre 2010 e 2020, o número de população estrangeira residente no concelho de Vizela não sofreu variações substanciais. No entanto, desde 2018 verificou-se um crescendo desta população, assim em 2020 contabilizam-se 213 imigrantes a residirem no concelho, sendo 109 do sexo feminino e 104 do sexo masculino.

A partir dos anos 80 do século XX, assistiu-se a um aumento da participação feminina na imigração, o que resulta do aumento da participação da mulher no mundo laboral e a sua consequente emancipação na esfera pessoal e profissional. Neste sentido, a evolução da população estrangeira feminina no concelho reflete essa mesma tendência, com um número de efetivos de ambos os sexos muito próximos.

GRÁFICO 8 - POPULAÇÃO ESTRANGEIRA COM ESTATUTO LEGAL DE RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), TOTAL E POR SEXO, 2010 - 2020



Fonte: SEF (SEFSTAT, Portal de Estatística), 2020

Tendo em conta a distribuição dos imigrantes residentes no concelho por nacionalidade, constata-se que a maioria é de nacionalidade brasileira, representando 65% da totalidade. Destacamos que dos 138 imigrantes brasileiros/as, 62% são mulheres e 38% são homens.

A nacionalidade chinesa é a segunda mais predominante no concelho, apesar de representar apenas 7% do total da população estrangeira residente, tendo igual número de homens (7) e mulheres (7).

TABELA 8 - POPULAÇÃO ESTRANGEIRA COM ESTATUTO LEGAL DE RESIDENTE (N.º), POR SEXO, NACIONALIDADE, 2020

Local de residência	2020		
	Total	Homens	Mulheres
Portugal	662 095	336 123	325 972
Sub-região do Ave	1 235	587	648
Vizela	213	104	109
Alemanha	1	1	0
Angola	2	2	0
Bélgica	1	1	0
Brasil	138	52	86
Cabo Verde	1	1	0
China	14	7	7
Costa do Marfim	2	2	0
Espanha	1	0	1
Estónia	1	0	1
Finlândia	1	1	0
França	7	4	3
Gana	6	6	0
Geórgia	1	0	1
Guiné	1	1	0
Guiné-Bissau	3	3	0
Itália	4	4	0
Marrocos	3	2	1
Nigéria	6	4	2
Países Baixos	4	3	1
Reino Unido	1	0	1
Rússia	2	1	1
Senegal	1	1	0
Ucrânia	1	1	0
Uzbequistão	6	3	3
Venezuela	4	4	0
Zâmbia	1	0	1

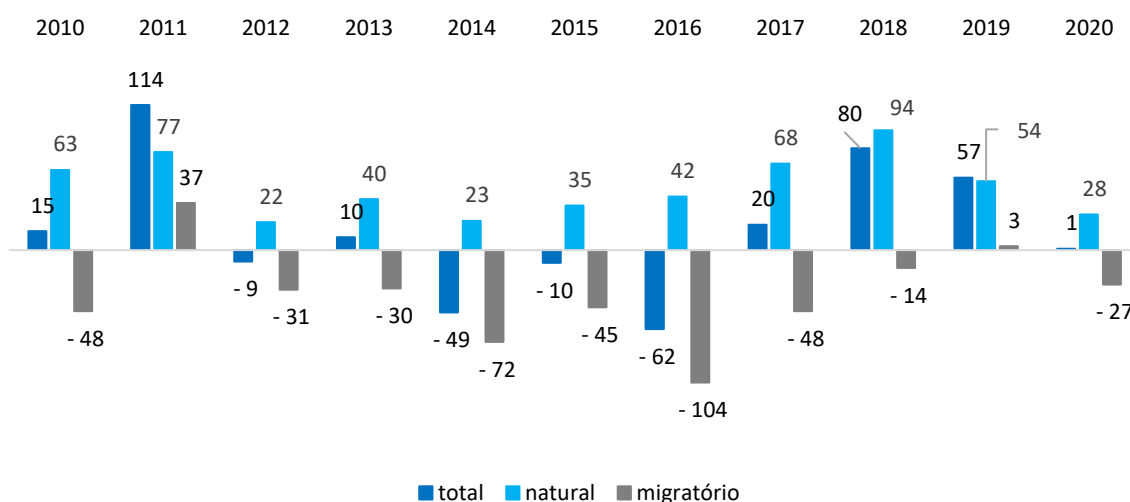
Fonte: SEF (SEFSTAT, Portal de Estatística), 2020

A análise do Gráfico 9 resume os indicadores relativos à dinâmica natural do concelho de Vizela, no período compreendido entre 2010 e 2020. O saldo total sofreu diversas variações ao longo destes anos, com subidas e descidas, no entanto, desde 2018 até 2020 tem-se registado uma queda de 80 indivíduos para 1 indivíduo em 2020, o que corresponde a uma diminuição de aproximadamente 99%.

O saldo natural, durante o período em análise manteve-se sempre positivo, assim podemos concluir que o número de nascimentos tem sido superior ao número de óbitos nos últimos anos. No ano de 2020, o saldo natural foi de mais 28 indivíduos.

Em contrapartida, o saldo migratório em 2020 foi de menos 27 indivíduos. Entre 2010 e 2020, à exceção dos anos 2011 e 2019, o saldo migratório apresentou sempre valores negativos, o que revela que o número de emigrantes é superior ao número de imigrantes que chegam ao concelho.

GRÁFICO 9 - SALDO POPULACIONAL ANUAL (INDIVÍDUO), TOTAL, NATURAL E MIGRATÓRIO, 2010 - 2020



Fonte: SEF (SEFSTAT, Portal de Estatística), 2020

1.3. EDUCAÇÃO

A educação é o pilar de uma sociedade moderna, igualitária e combatente das desigualdades, permitindo que todos possam responder às exigências sociais, económicas e políticas da vida, e como tal, representa um fator imprescindível na melhoria das condições de vida dos homens e das mulheres (INE – Boletim Estatístico, 2021).

Segundo os Censos de 2011, a taxa de analfabetismo em Portugal era de 5,22%, sendo mais elevada na população feminina, com 6,77%, em comparação com a população masculina, que apresentava o valor de 3,51%. Por sua vez, o concelho de Vizela apresentava uma taxa de analfabetismo de 4,96%, inferior ao valor nacional e ligeiramente superior à sub-região do Ave. À data, as mulheres vizelenses apresentavam uma taxa de analfabetismo superior à dos homens (6,45% e 4,4%, respetivamente), com uma diferença percentual de 2,05%.

TABELA 9 - TAXA DE ANALFABETISMO (%), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, SEXO

Local de residência	Taxa de analfabetismo		
	2011		
	HM	H	M
Portugal	5,22	3,51	6,77
Sub-região do Ave	4,65	3,04	6,14
Vizela	4,96	3,40	6,45

Fonte: INE – Censos 2011

O Município dispõe de uma rede escolar educativa composta por 2 Agrupamentos de Escolas: O Agrupamento de Escolas de Caldas de Vizela, no qual se integram estabelecimentos de educação pré-escolar e 1º ciclo do ensino básico, bem como uma Escola EB com o 2º e 3º ciclo e uma Escola Secundária, quanto ao Agrupamento de Escolas de S. Bento, cuja sede é a Escola Básica e Secundária S. Bento, onde se incluem o 2º e 3º Ciclo do ensino básico e secundário, possui também quatro estabelecimentos de ensino básico do 1º ciclo e quatro de educação pré-escolar.

Deste modo, segundo dados divulgados pela PORDATA, em 2020, verificamos que o concelho possui num conjunto de 2 agrupamentos, 26 estabelecimentos de ensino público, menos 2 em relação em relação a 2010. No que concerne aos estabelecimentos de ensino privado, num período de 10 anos (2010 até 2020), passaram de 6 estabelecimentos para apenas 1, representando um decréscimo de 83%.

TABELA 10 - ESTABELECIMENTOS NOS ENSINOS PRÉ-ESCOLAR, BÁSICO E SECUNDÁRIO PÚBLICO E PRIVADO (N.º), POR LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, NÍVEL DE ENSINO – 2010 E 2020

Local de residência		Educação Pré-Escolar		Ensino Básico						Ensino secundário	
				1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo			
		Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
2010	Portugal	4 250	2 454	5 151	560	909	262	1 181	343	569	368
	Ave	205	84	246	8	35	9	42	15	14	14
	Vizela	10	1	11	1	2	2	3	2	2	0
2020	Portugal	3 518	2 270	3 589	519	916	261	1 181	320	587	381
	Ave	10	84	154	8	35	6	38	13	15	15
	Vizela	9	1	10	0	2	0	3	0	2	0

Fonte: PORDATA (DGEEC/ME-MCTES-Recenseamento Escolar), 2020

Em Vizela é possível encontrar em todas as freguesias do concelho respostas ao nível do pré-escolar para as crianças a partir dos 3 anos de idade. As creches e amas dão resposta a crianças com idade inferior a 3 anos e situam-se na União de Freguesias de Caldas de Vizela (S. Miguel e S. João) e na Freguesia de Santa Eulália.

TABELA 11 - CRECHES E JARDINS DE INFÂNCIA NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), 2021

Território	Creches e amas	Jardins de Infância/Pré-escolar (público)	Solidária
Infias	0	2	1
União das Freguesias de Caldas de Vizela (S. Miguel e S. João)	2	2	0
União de Freguesias de Tagilde e Vizela (São Paio)	0	2	0
Freguesia de Santo Adrião	0	2	0
Santa Eulália	1	1	0
Vizela	3	9	1

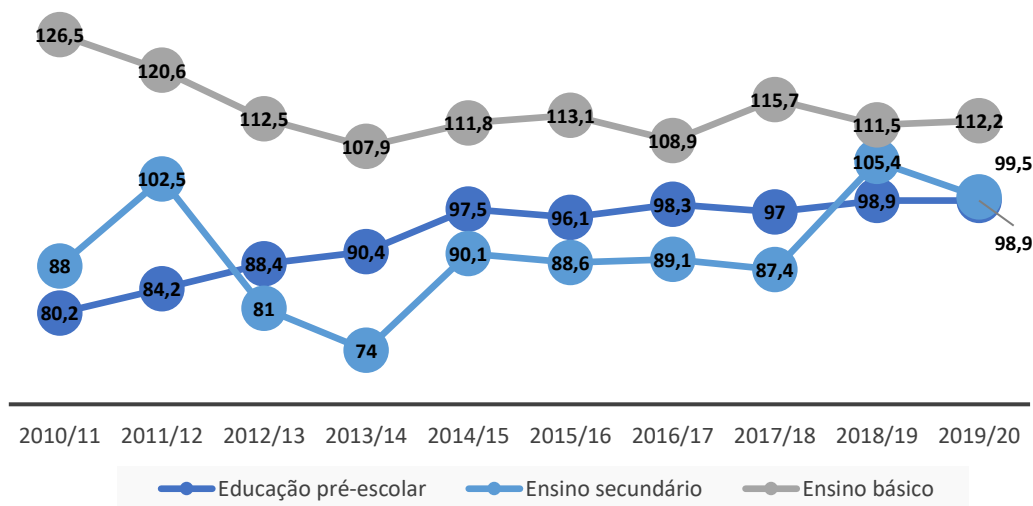
Fonte: Rede Social, 2021 e Carta Educativa de Vizela, 2021

A taxa de cobertura média no continente das respostas sociais para a 1ª infância, em 2018, situou-se em 48,4 %. Já em Vizela, a taxa de cobertura média não é superior a 33% (Carta Social- Rede de Serviços e Equipamentos, 2018). Para o mesmo ano, a taxa de utilização das respostas sociais para a 1ª infância era de 85,5% no continente. Em Vizela, esta taxa é igual ou superior a 90,1%.

Estes indicadores salientam algum desfasamento entre a taxa de cobertura e de utilização, o que poderá indicar que o acesso a estes serviços é feito através da rede solidária e privada. Aliás, no ano letivo 2019/2020 existiam 12 alunos(as) a frequentar o ensino privado.

No que diz respeito à taxa bruta de escolarização⁷, o concelho de Vizela, desde o ano letivo 2010/11 até ao ano letivo 2019/20, assistiu a uma oscilação em todos os anos letivos. No entanto, nesse intervalo de tempo, a taxa bruta de escolarização foi sempre mais elevada no ensino básico e superior a 100%, o que significa que nesse nível de ensino existiam mais alunos(as) matriculadas(os), do que população residente em idade normal de frequência desse grau de ensino. A taxa bruta de pré-escolarização manteve sempre a tendência mais ou menos ascendente, o que mostra que a frequência do pré-escolar se tem expandido a um maior número de crianças totalizando, no ano letivo de 2019/2020, 98,9%, ou seja, em cada 100 crianças do concelho 99 crianças acedem ao ensino pré-escolar. Quanto ao ensino secundário, regista-se no último período em análise uma taxa bruta de escolarização de 99,5%

GRÁFICO 10 - TAXA BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO NO CONCELHO DE VIZELA (%), POR NÍVEL DE ENSINO – ANOS LETIVOS 2010/11 A 2019/20



Fonte: DGEEC/ME-MCTES-Recenseamento Escolar), 2020

⁷ Taxa bruta de escolarização – relação percentual entre o número total de alunos(as) matriculados(as) num determinado ciclo de estudos (independentemente da idade) e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudo.

A taxa bruta de escolarização no concelho de Vizela, no ano letivo 2019/2020, não revela diferenças significativas entre o número de homens e mulheres, tal como podemos observar a partir da tabela 12. No entanto, na grande maioria dos níveis de ensino a taxa bruta de escolarização é superior nas alunas do sexo feminino e superior a 100%. Assim, apenas na educação pré-escolar e no 1º ciclo se verifica um valor de taxa bruta de escolarização superior nos alunos do sexo masculino, comparativamente às alunas.

TABELA 12 - TAXAS BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO (%), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, NÍVEL DE ENSINO, SEXO – ANO LETIVO 2019/2020

Local de residência	Educação pré-escolar			Ensino Básico									Ensino secundário		
	HM	H	M	1º ciclo			2º ciclo			3º ciclo			HM	H	M
				HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M			
Continente	96,9	98	95,8	103,6	104	103,2	108,9	110,8	107	113,8	115,5	112	123,5	121,9	125,2
Ave	105,5	106,1	104,9	104,5	104,9	104,1	102,7	104,1	101,3	107,5	113,3	103,6	107,3	106,8	107,8
Vizela	98,9	101,8	95,8	103,5	105,3	101,6	115,3	112,9	117,6	120,3	119,4	121,3	99,5	93,4	105,7

Fonte: DGEEC/ME-MCTES-Recenseamento Escolar), 2020

Em relação à taxa de abandono precoce nos cursos de educação e formação, no ano 2020 o país registou uma taxa de 8,9%, sendo maior nos homens (12,6%), comparativamente às mulheres (5,1%). Para o concelho de Vizela, os últimos dados disponibilizados pelo INE em relação à taxa de abandono escolar remontam aos Censos de 2011, que era de 1,44%, sendo significativamente baixa. De acordo com os dados recolhidos junto do Agrupamento de Escolas do concelho de Vizela, no ano letivo 2019/2020 contabilizou-se 2 estudantes do sexo feminino e 2 estudantes do sexo masculino em situação de abandono escolar.

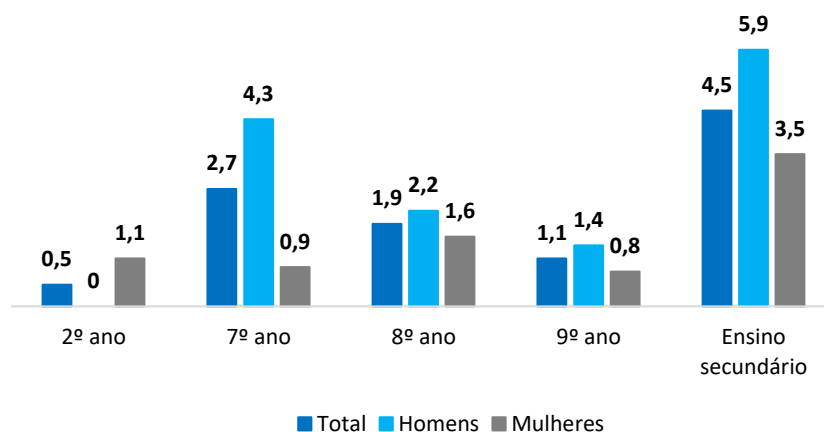
O indicador, taxa de retenção e desistência, é fundamental visto que pode determinar situações de exclusão social, uma vez que níveis baixos de escolaridade podem traduzir-se em dificuldades na inserção no mercado de trabalho, e consequentemente, em condições profissionais mais precárias e até no desemprego.

A Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC) inclui na taxa de desistência: o abandono, a anulação da matrícula e a exclusão por excesso de faltas, por sua vez, a taxa de retenção refere-se ao aproveitamento sem êxito do(a) aluno(a) pelo não cumprimento dos requisitos previstos na legislação em vigor (meta informação – DGEEC).

Neste sentido, a análise da taxa de retenção e desistência no concelho de Vizela por sexo e nível de ensino, no ano letivo 2019/2020, permite-nos concluir que estas situações ocorrem com mais frequência no ensino secundário, e em particular, entre os alunos rapazes, sendo esse valor de 5,9%, em comparação com as raparigas, cujo valor é de 3,5%. No 1º ciclo e 2º ciclo do ensino básico estas situações são praticamente inexistentes, no ano letivo 2019/2020, verificou-se uma taxa de retenção de apenas 0,5% no 2º ano do 1º ciclo. É a partir do 3º ciclo que estas situações começam a fazer-se notar, principalmente nos alunos do sexo masculino.

No 7º ano a taxa de retenção e desistência, no período em análise, é de 2,7%, sendo significativamente maior no caso dos rapazes, com 4,3%, em relação às raparigas, com 0,9%. No 8º e 9º ano as taxas de retenção e desistência são muito reduzidas, no entanto estas continuam maiores nos alunos rapazes.

GRÁFICO 11 - TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA NO CONCELHO DE VIZELA (%), POR NÍVEL DE ENSINO, SEXO, ANO LETIVO 2019/20

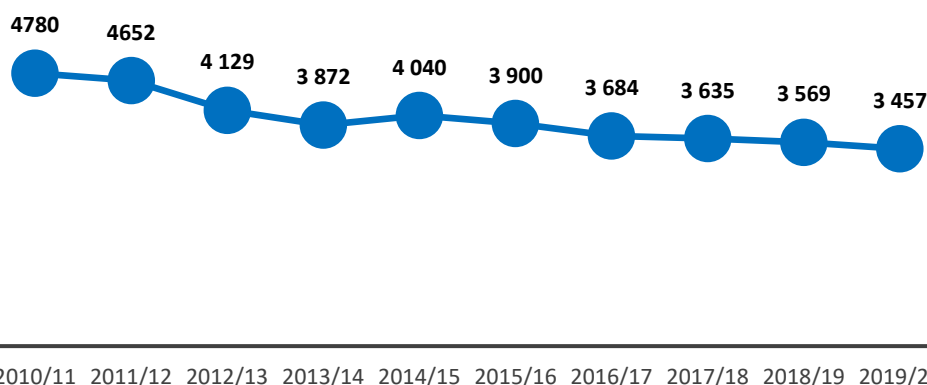


Fonte: DGEEC/ME-MCTES-Recenseamento Escolar, 2020

NÍVEL DE ESCOLARIDADE

O número de alunos(as) matriculados(as) no ensino obrigatório, entre os anos letivos 2010/2011 e 2019/2020, tem vindo a diminuir progressivamente, de uma forma não muito acentuada, no concelho, exceto no ano letivo 2014/2015, no qual se verificou um ligeiro aumento de 168 alunos(as) (de 3 872 no ano letivo 2013/2014 para 4 040 no ano letivo 2014/2015).

GRÁFICO 12 - TOTAL DE ALUNOS(AS) MATRICULADOS(AS) NO CONCELHO DE VIZELA (Nº), POR ANO-LETIVO, 2010/11 A 2019/20

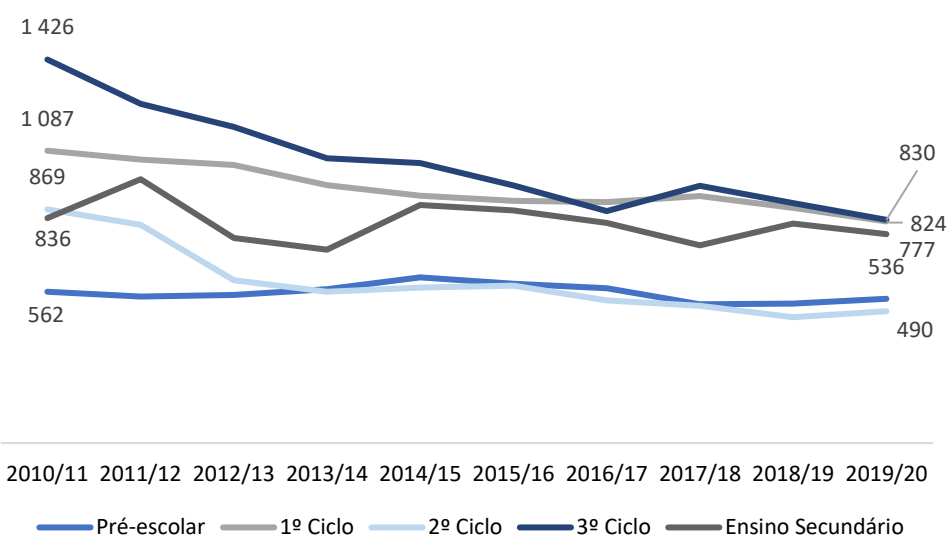


Fonte: DGEEC/ME-MCTES-Recenseamento Escolar, 2020

Quando analisada a evolução do número de alunos(as) matriculados(as) por nível de ensino, no concelho de Vizela, entre o mesmo período, constata-se que o 3º ciclo do ensino básico foi o que conheceu um maior decréscimo no número de alunos(as) matriculados(as). No ano letivo de 2010/2011 estavam a frequentar o 3º ciclo do ensino básico 1 426 alunos(as), e no ano 2019/2020 esse valor desceu para os 830 alunos(as), representando um decréscimo de 42%.

A distribuição dos(as) aluno(as) por nível de ensino no concelho, no último ano letivo em análise, permite-nos concluir que do total de 3 457 alunos(as), 16% estão matriculados(as) no ensino pré-escolar, o ensino básico engloba a maioria dos(as) alunos(as), com 62%, dos quais 24% no 1º Ciclo, 14% no 2º Ciclo e 24% no 3º Ciclo. Por sua vez, o ensino secundário reúne 22% do total da população estudantil matriculada no concelho.

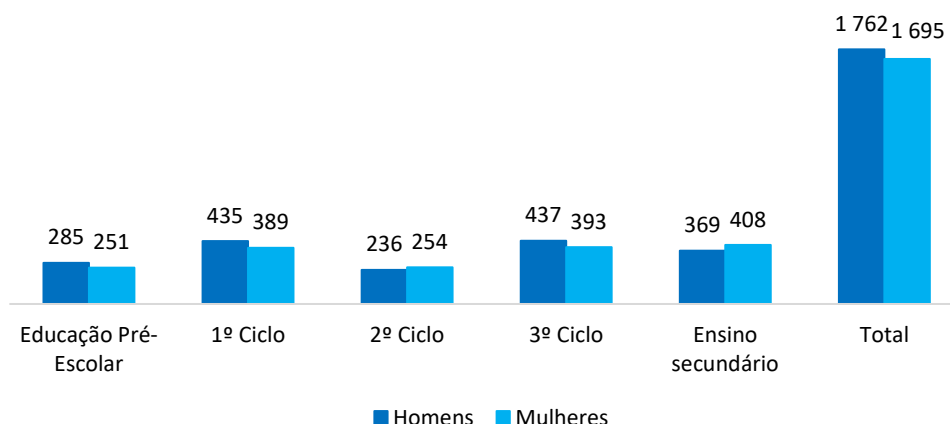
GRÁFICO 13 - ALUNOS(AS) MATRICULADOS(AS) NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR NÍVEL DE ENSINO, 2010/11 A 2019/20



Fonte: DGEEC/ME-MCTES-Recenseamento Escolar, 2020

No que concerne à distribuição dos alunos(as) matriculados(as) no concelho de Vizela por sexo, no ano letivo 2019/2020, verifica-se que mais de metade do total da população estudantil são rapazes, com um valor percentual de 51%. Na maioria dos níveis de ensino, rapazes predominam em relação às raparigas. Assim, nos níveis de ensino pré-escolar, 1º Ciclo e o 3º Ciclo, os rapazes representam 53% e as raparigas 47%. Excetua-se o 2º Ciclo e o ensino secundário, nos quais a percentagem de alunas do sexo feminino é superior à de alunos do sexo masculino.

GRÁFICO 14 - ALUNOS(AS) MATRICULADOS(AS) NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR NÍVEL DE ENSINO, SEXO, ANO LETIVO 2019/2020



Fonte: DGEEC/ME-MCTES-Recenseamento Escolar, 2020

■ ENSINO SECUNDÁRIO

Segundo informação disponibilizada pelos Agrupamentos de Escolas do concelho de Vizela, no ano letivo 2020/2021, a escolha por cursos científico-humanísticos revela uma maior predisposição por parte das raparigas. Do total de 427 estudantes inscritos(as), 226 são raparigas, o que corresponde a uma taxa de feminização de 53%.

TABELA 13 - CURSOS CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS NO CONCELHO DE VIZELA (N.º E %), POR ÁREA ESPECÍFICA, SEXO, ANO LETIVO 2020/2021

Cursos científico-humanísticos	Ano letivo de 2020/2021			
	HM (n.º)	H (n.º)	M	
			n.º	%
Ciências e tecnologias	195	89	106	54,3
Ciências socioeconómicas	81	38	43	53,1
Línguas e humanidades	142	71	71	50
Artes visuais	9	3	6	66,7

Fonte: Agrupamentos de Escolas do concelho de Vizela, 2021

A partir da tabela anterior, conseguimos concluir que, na grande maioria das áreas específicas dos cursos científico-humanísticos, verifica-se uma maior taxa de feminização, ao contrário das Línguas e Humanidades, na qual o número de alunos do sexo masculino é igual ao número de alunas do sexo feminino.

No ano letivo de 2019/2020, frequentaram os Cursos de Educação e Formação de Jovens (CEF) apenas 15 homens na área de Instalador – Reparador de Computadores.

Quanto aos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), identificou-se a distribuição por género referida na tabela abaixo.

TABELA 14 - CURSOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO DE ADULTOS (EFA) NO CONCELHO DE VIZELA (N.º E %), POR SEXO, ANO 2019/2020

EFA	Ano letivo de 2019/2020			
	HM (n.º)	H (n.º)	M	
			n.º	%
Técnico(a) de Instalações Elétricas	16	16	0	0
Operador(a) de Distribuição	9	2	7	63,6
Outros(as)	24	12	12	50

Fonte: DGEEC, 2020

Relativamente à frequência dos cursos profissionais lecionados no concelho, constata-se, em algumas áreas, diferenças evidentes de género, como é o caso do curso de Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos que é frequentado somente por homens, e de Técnico de Apoio Psicossocial maioritariamente frequentado por mulheres. Estas áreas evidenciam a existência de uma tendência geral, onde áreas ligadas às TIC são mais frequentadas por alunos, enquanto as áreas relacionadas com Ciências Sociais e Humanas são mais frequentadas por alunas.

TABELA 15 - CURSOS PROFISSIONAIS NO CONCELHO DE VIZELA (N.º E %), POR SEXO, ANO 2019/2020

Cursos Profissionais	Ano letivo de 2019/2020			
	HM (n.º)	H (n.º)	M	
			n.º	%
Técnico/a Comercial	27	8	19	70,4
Técnico/a de Apoio Psicossocial	30	5	25	83,3
Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	19	19	0	0
Técnico/a de Multimédia	41	22	19	46,3
Técnico/a de Restaurante/Bar	45	27	18	40

Fonte: DGEEC, 2021

No ano letivo 2019/2020 estavam em processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC) 35 homens e 16 mulheres, encontrando-se maioritariamente nas faixas etárias entre 28-37 e 38- 46 anos de idade. Ao longo dos últimos 4 anos letivos, o maior número de participantes neste processo ocorreu nos anos letivos 2017-2018 (33 homens e 17 mulheres) e 2018-2019 (37 homens e 30 mulheres), sendo, no entanto, sempre evidente, um maior número de homens neste processo do que mulheres (Inquérito aos Agrupamentos de Escolas de Vizela, 2021).

Já em escolas de formação privadas, verificou-se que em 2019-2020, 74 mulheres e 50 homens estavam inscritos na certificação RVCC (DGEEC,2020).

Dos indicadores expostos, podemos aferir que se verificam assimetrias nas escolhas das diferentes áreas de formação. Isto é, nos cursos profissionais e profissionalizantes manifestam-se escolhas mais diferenciadas entre estudantes do sexo masculino e feminino e no que respeita aos processos de RVCC, também aqui se denotam assimetrias de género, pois é onde os homens estão mais ausentes.

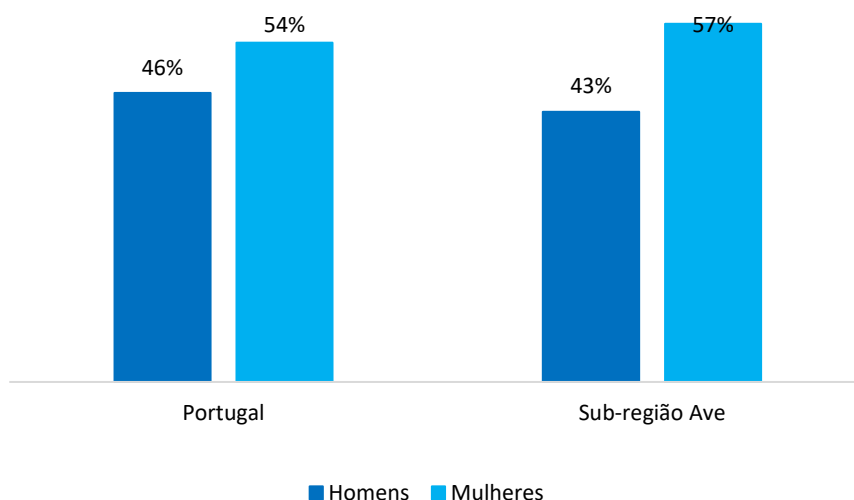
Tendo em linha de conta o ávido desenvolvimento da tecnologia na sociedade, existe a necessidade da promoção de um envelhecimento ativo, onde o objetivo primordial é a capacitação e integração das pessoas mais velhas na Sociedade de Informação, pelo que se torna importante reforçar as suas competências ao nível das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Não foi possível aferir, à data do estudo, o número de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC destinadas a mulheres idosas, pelo que torna pertinente não só desenvolver ações neste âmbito, como a identificação por género dos participantes nestas ações.

■ ENSINO SUPERIOR

Quando nos reportamos à proporção de alunos(as) inscritos(as) no ensino superior em Portugal por sexo, é possível verificar que as alunas do sexo feminino estão em maioria relativamente aos alunos do sexo masculino. Assim, do total de 411 995 inscritos(as) no ensino superior, 54% são mulheres (220 851) e 46% são homens (191 144).

Esta mesma distribuição observa-se na sub-região do Ave, deste modo, do total de 2 193 inscritos(as) no ensino superior, 57% são mulheres (1 242) e 43% são homens (951) perfazendo uma diferença percentual significativa de 14%.

GRÁFICO 15 - ALUNOS(AS) INSCRITOS(AS) NO ENSINO SUPERIOR (%) POR LOCALIZAÇÃO GEOGRÁFICA, SEXO, ANO LETIVO 2020/2021



Fonte: INE (DGEEC), 2021

Em Portugal, no que concerne à área de educação e formação escolhida pelos alunos(as) matriculados(as) no ensino superior, no ano letivo de 2020/2021, constatamos que a grande maioria das áreas apresenta uma elevada taxa de feminização, com exceção das Ciências, Matemática e Informática, Engenharia, Indústrias Transformadoras e de Construção e Serviços. Importa referir que, esta predominância das mulheres no ensino superior em relação aos homens é também reflexo do maior número de inscritas do sexo feminino, mas não só.

Quando analisadas as áreas que apresentam elevadas taxas de feminização, temos nomeadamente, a Educação (77%), a Saúde e a Proteção Social (77%), as Artes e Humanidades (60%), as Ciências Sociais, o Comércio e o Direito (59,8%) e a Agricultura (57,8%), sendo que conseguimos facilmente verificar uma segregação das escolhas educacionais “...impulsionadas pelo facto das escolas e sociedades promoverem diferentes níveis de autoconfiança, motivação e interesses por diferentes áreas temáticas entre meninos e meninas” (OCDE, 2015 citado in INE – Boletim Estatístico, 2021: 10).

TABELA 16 - ALUNOS(AS) MATRICULADOS(AS) NO ENSINO SUPERIOR EM PORTUGAL (N.º E %), POR SEXO, ÁREA DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO, ANO LETIVO 2020/2021

Área de Educação e Formação	Ano letivo de 2020/2021			
	HM (n.º)	H (n.º)	M	
			n.º	%
Educação	13 781	3 173	10 608	77,0
Artes e Humanidades	42 069	16 811	25 258	60,0
Ciências Sociais, Comércio e Direito	138 283	55 526	82 757	59,8
Ciências, Matemática e Informática	35 607	20 457	15 150	42,5
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	84 262	61 429	22 833	27,1
Agricultura	9 055	3 818	5 237	57,8
Saúde e Proteção Social	62 748	14 413	48 335	77,0
Serviços	25 882	15 409	10 473	40,5

Fonte: PORDATA (DGEEC/ME-MECTES – DIMAS/RAIDES), 2021

■ NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS

No seguimento do questionário realizado junto dos Agrupamentos de Escolas do concelho de Vizela, verifica-se uma tendência de crescimento em relação ao número de alunos(as) com necessidades educativas especiais a frequentar os estabelecimentos de ensino do concelho. Entre 2019 e 2020, assistiu-se a um crescimento significativo do número de alunos do sexo masculino com necessidades educativas especiais, quando comparado com o número de alunas do sexo feminino. Assim, em 2020, dos 177 alunos(as) referenciados com necessidades educativas especiais, mais de metade (55%), são rapazes.

TABELA 17 - ALUNOS(AS) COM NECESSIDADES EDUCATIVAS ESPECIAIS IDENTIFICADOS NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), 2017 A 2020

Sexo	2017	2018	2019	2020
Feminino	59	79	55	79
Masculino	60	77	81	98
Total	119	156	136	177

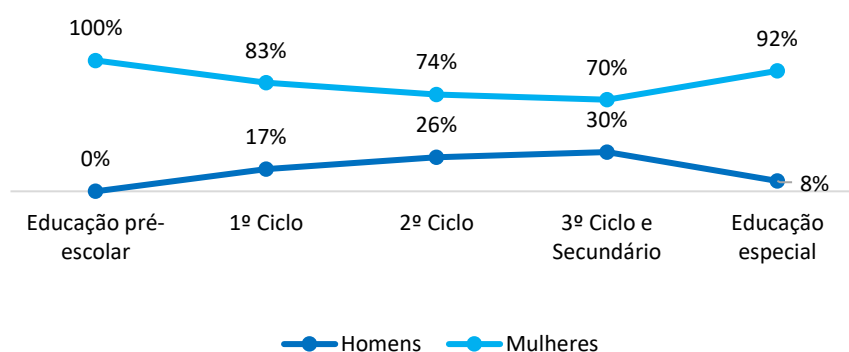
Fonte: Questionário Agrupamento de Escolas, 2021

■ DOCENTES

No que diz respeito ao pessoal docente em exercício no concelho de Vizela, no ano letivo 2019/2020, verifica-se uma predominância das docentes do sexo feminino (254 docentes -77%), com uma significativa diferença percentual de mais de 50%, comparativamente aos docentes do sexo masculino (75 docentes - 23%).

O fenómeno de feminização na docência faz-se notar de uma forma transversal em todos os níveis de ensino, mas em particular na educação pré-escolar, com uma taxa de feminização de 100%, o que nos permite concluir que a profissão de educador(a) de infância no concelho continua a refletir o estereótipo de profissões tipicamente femininas e tipicamente masculinas, no qual se remete o papel da mulher para o âmbito do cuidado e da educação das crianças.

GRÁFICO 16 - PESSOAL DOCENTE EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES (N.º), POR NÍVEL DE ENSINO E SEXO, ANO LETIVO 2019/2020



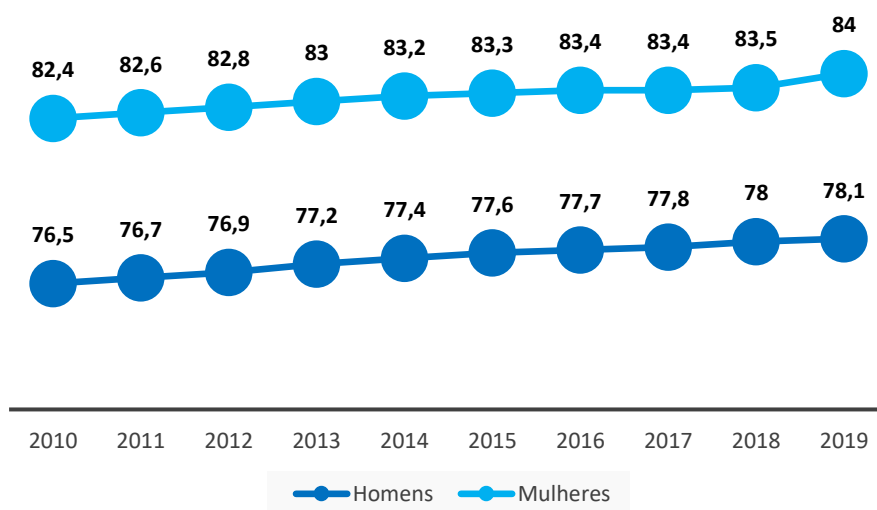
Fonte: DGEEC – Estatísticas da Educação, 2020

1.4. SAÚDE

ESPERANÇA MÉDIA DE VIDA

A esperança de vida à nascença, em Portugal, tem aumentado tanto para homens como para mulheres, no entanto, tendo como referência o período entre 2011 e 2019, verificamos que esta é tendencialmente superior no caso das mulheres. No ano de 2019, as mulheres vivem em média 84 anos, enquanto os homens vivem em média 78 anos, assim as mulheres vivem, em média, quase mais 6 anos do que os homens.

GRÁFICO 17 - ESPERANÇA DE VIDA À NASCENÇA EM PORTUGAL (IDADE), 2010 A 2019

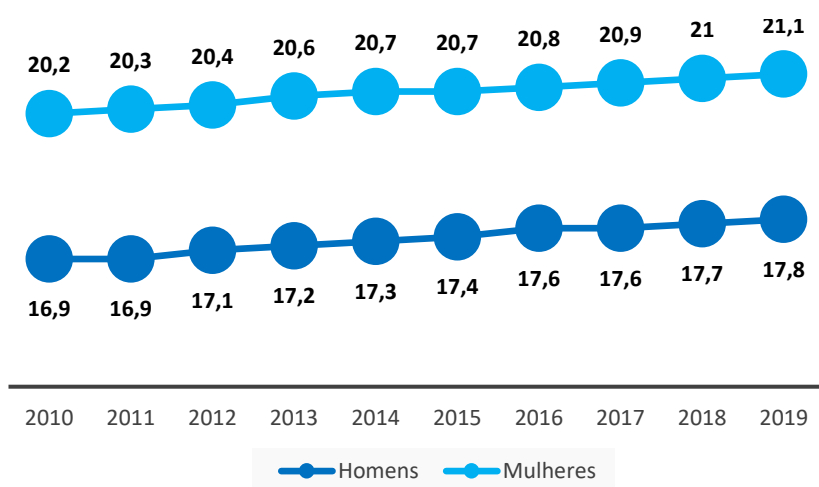


Fonte: PORDATA - INE – Estatísticas de Óbitos, 2020

Entre 2010 e 2019, a esperança de vida aos 65 anos também tem vindo a conhecer um trajeto de evolução ascendente, ainda que pouco significativo, com as mulheres a viverem mais do que os homens depois dos 65 anos. Assim, em 2019 podemos constatar que as mulheres depois dos 65 anos vivem mais 3 anos do que os homens.

De acordo com a Eurostat (citado in INE - Boletim Estatístico 2021), em 2019, apesar de as mulheres viverem mais anos do que os homens, acima dos 65 anos, os homens podem esperar viver mais anos de vida saudável do que as mulheres (7,9 anos e 6,9 anos, respetivamente).

GRÁFICO 18 - ESPERANÇA DE VIDA AOS 65 ANOS EM PORTUGAL (IDADE), 2010 A 2019



Fonte: PORDATA (INE), 2019

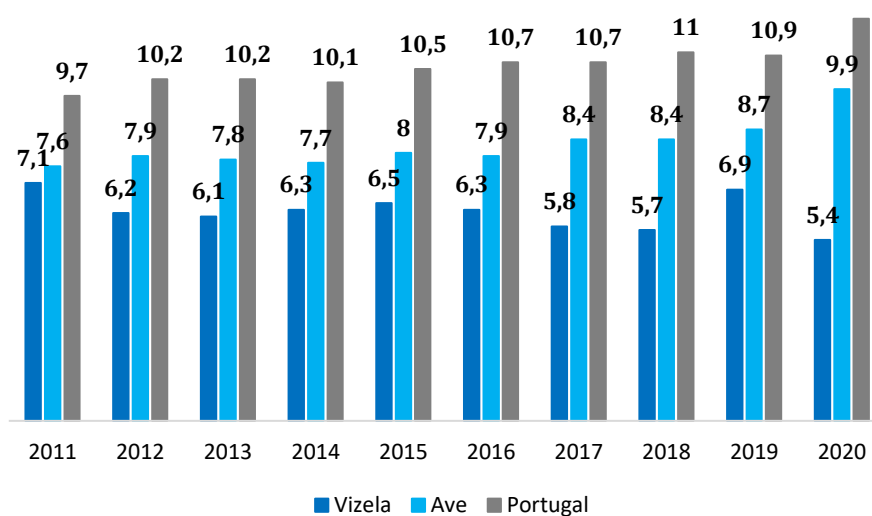
A tendência do envelhecimento demográfico da população do concelho, acarreta um maior impacto nas mulheres residentes, uma vez que em média as mulheres com 65 anos ou mais têm uma esperança média de vida mais elevada do que os homens, o que as torna as principais potenciais beneficiárias dos apoios relacionados com a velhice.

MORTALIDADE

Em 2020, o concelho de Vizela, registou um total de 170 óbitos na população residente, sendo que 99 falecidos eram do sexo masculino (58%), e 71 eram do sexo feminino (42%).

A análise da evolução da taxa de mortalidade no concelho, entre 2011 e 2020, permite-nos concluir que esta é sempre inferior face à média nacional e à da sub-região do Ave. Em Portugal a taxa de mortalidade tem vindo a aumentar ao longo dos anos, principalmente no ano de 2020, associado ao envelhecimento populacional e a uma ligeira pressão causada pelo contexto de pandemia. No entanto, no concelho de Vizela esta taxa tem oscilado variavelmente ao longo do período em análise, verificando-se até uma diminuição da taxa de mortalidade entre 2019 e 2020 (de 6,9‰ para 5,4‰).

GRÁFICO 19 - TAXA DE MORTALIDADE (‰), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, 2011 E 2020



Fonte: INE, 2020

Importa referir que, em 2020, não se registou no concelho qualquer mortalidade infantil, ao contrário da sub-região do Ave cuja taxa de mortalidade infantil é de 1,5%, bem como do território nacional, que apresenta uma taxa de 2,4%.

Estes indicadores denotam globalmente uma maior utilização dos serviços de saúde pelas mulheres residentes no concelho.

Relativamente às causas de óbito no território, em 2019 morreram 84 homens e 65 mulheres. Uma análise mais fina demonstra que as causas de morte ocorreram maioritariamente devido a tumores para ambos os sexos. Além disto, com doenças do aparelho respiratório verificou-se essencialmente óbitos em mulheres (13 em mulheres e 5 em homens). Para o tumor (neoplasma) maligno da laringe, da traqueia, dos brônquios e dos pulmões, apenas se identificou óbitos em homens.

TABELA 18 - ÓBITOS EM VIZELA, POR SEXO E CAUSA DE MORTE (LISTA SUCINTA EUROPEIA)

Causa de morte	Homens	Mulheres
Total	84	65
Algumas doenças infecciosas e parasitárias	0	1
Tumores (neoplasmas)	30	15
Tumores (neoplasmas) malignos	29	15
Tumor (neoplasma) maligno do lábio, cavidade bucal e faringe	1	0
Tumor (neoplasma) maligno do esófago	1	0
Tumor (neoplasma) maligno do estômago	1	4
Tumor (neoplasma) maligno do cólon	1	1
Tumor (neoplasma) maligno (neoplasma) da junção rectossigmoideia, recto, ânus e canal anal	2	1
Tumor (neoplasma) maligno do fígado e das vias biliares intra-hepáticas	2	0
Tumor (neoplasma) maligno do pâncreas	0	0
Tumor (neoplasma) maligno da laringe, da traqueia, dos brônquios e dos pulmões	10	0
Melanoma maligno da pele	0	0
Tumor (neoplasma) maligno da mama	1	2
Tumor (neoplasma) maligno do colo do útero	...	0
Tumor (neoplasma) maligno da bexiga	3	0
Tumor (neoplasma) maligno do tecido linfático e hematopoético e tecidos relacionados	1	0
Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	5	5
Diabetes mellitus	2	4
Transtornos mentais e comportamentais	3	2
Doenças do sistema nervoso e dos órgãos dos sentidos	7	1
Doenças do aparelho circulatório	17	17
Doenças isquémicas do coração	2	3
Outras doenças cardíacas (exceto transtornos valvulares não-reumáticos e doenças valvulares)	7	3
Doenças cérebro-vasculares	5	6
Doenças do aparelho respiratório	5	13
Pneumonia	2	2
Doenças crónicas das vias aéreas inferiores	2	7
Asma e estado de mal asmático	0	1
Doenças do aparelho digestivo	6	4
Doenças crónicas do fígado	1	1
Doenças do aparelho geniturinário	4	2
Doenças do rim e ureter	4	2
Complicações da gravidez, parto e puerpério	...	1
Malformações congénitas, deformidades e anomalias cromossómicas	0	2

Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório não classificados em outra parte	3	1
Outras mortes súbitas de causa desconhecida, mortes sem assistência, outras causas mal definidas e as não especificadas	3	1
Causas externas de lesão e envenenamento	4	1
Acidentes	2	0
Acidentes de transporte	1	0
Quedas acidentais	1	0
Suicídios e lesões autoprovocadas voluntariamente	1	0
Homicídios e lesões provocadas intencionalmente por outras pessoas	0	0
Lesões em que se ignora se foram acidentais ou intencionalmente infligidas	1	1

Fonte: INE, 2019

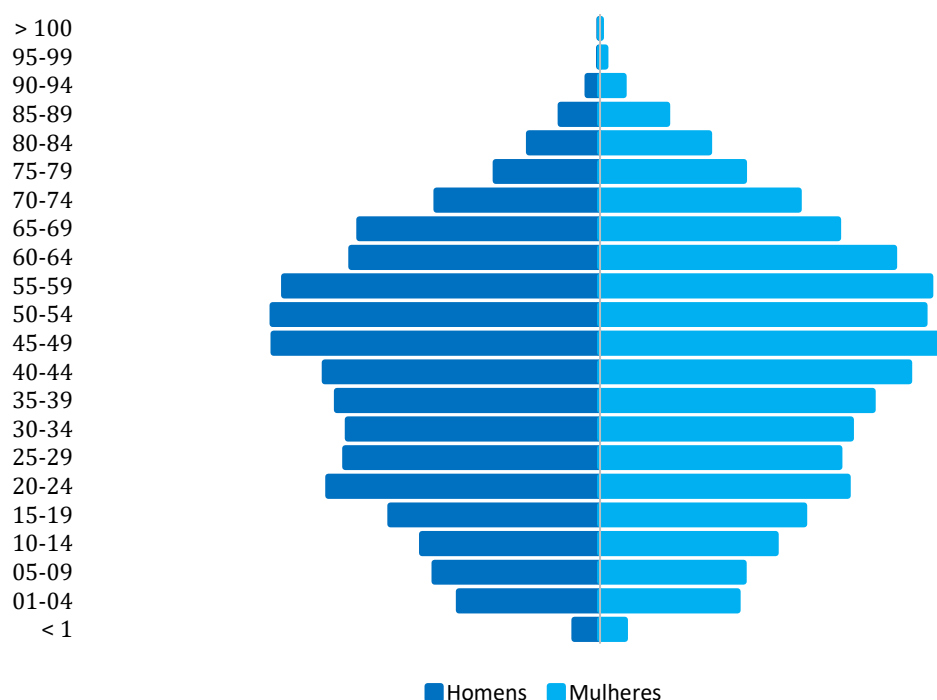
UNIDADES DE SAÚDE

O concelho de Vizela pertence à ARS Norte e integra a ACES do Alto Cávado - ACES Alto Ave - Guimarães, Vizela e Terras de Basto.

A unidade de cuidados na comunidade (UCC) tem como missão contribuir para a melhoria do estado de saúde da população da sua área geográfica de intervenção, visando a obtenção de ganhos em saúde e concorrendo assim, de um modo direto, para o cumprimento da missão do ACES em que se integra. É uma unidade “de prestação de cuidados de saúde, apoio psicológico e social, de âmbito domiciliário e comunitário, especialmente às pessoas, famílias e grupos vulneráveis, em situação de maior risco ou dependência física e funcional ou doença que requeira acompanhamento próximo.

De acordo com os dados consultados, em julho de 2021, no Bilhete de Identidade dos Cuidados Primários (BI-CSP), a UCC Vizela abrangia 23 647 utentes, dos quais, 12 103 são mulheres e 11 544 são homens. Analisando a pirâmide etária dos(as) utentes abrangidos(as), verifica-se que os homens se encontram em maioria, comparativamente às mulheres, nas faixas etárias entre os 45 e os 49 anos, os 55 e os 54 anos e os 55 e 59 anos.

GRÁFICO 20 - PIRÂMIDE ETÁRIO DOS/AS UTENTES ABRANGIDOS/AS, SEGUNDO SEXO



Fonte: BI-CSP UCC Vizela, consultado julho 2021

Analisando por grandes grupos etários, as utentes do sexo feminino encontram-se em maior número em todos os grupos etários, com exceção nas idades iguais ou menores aos 6 anos de idade.

TABELA 19 - NÚMERO DE UTENTES DA UCC VIZELA, POR SEXO E TOTAL

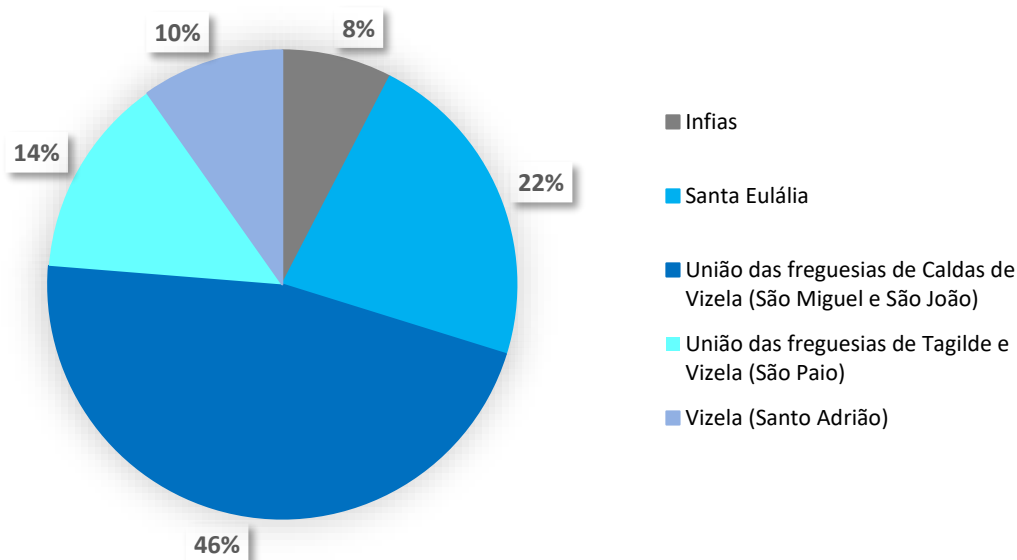
Grupos etários	Homens	Mulheres	Total
≤ 6 anos	681	649	1330
07-64 anos	8982	9118	18100
65-74 anos	1201	1297	2498
≥75 anos	680	1039	1719

Fonte: BI-CSP UCC Vizela, consultado julho 2021

De notar, que à data da consulta, tinham sido atendidas nas UCC de Vizela 5 522 utentes em idade fértil (15-49 anos), 76 rapazes e 74 raparigas com menos de 1 ano de vida, 425 rapazes e 418 raparigas em exames globais de vacinação com idade compreendidas entre os 10 e os 13 anos de idade, e foram vacinados 391 rapazes e 340 raparigas nas faixas etárias entre os 15 anos e os 17 (BI-CSP UCC Vizela, consultado julho 2021).

Do total dos(as) utentes que frequentam a UCC de Vizela, a maioria, 40%, reside na União das freguesias de Caldas de Vizela (São Miguel e São João), seguidos dos residentes da freguesia de Santa Eulália (22%).

GRÁFICO 21 - UTENTES ABRANGIDOS POR FREGUESIA



Fonte: BI-CSP UCC Vizela, consultado julho 2021

A tabela abaixo mostra o número de profissionais da UCC de Vizela segundo o grupo profissional e sexo. Esta Unidade é composta maioritariamente por mulheres, incluindo apenas 2 profissionais do sexo masculino, num total de 13 profissionais.

TABELA 20 - PROFISSIONAIS DA UCC DE VIZELA (N.º), SEGUNDO GRUPO PROFISSIONAL E SEXO

Grupo Profissional	Homens	Mulheres
Enfermeiro/a (tempo inteiro)	1	3
EER (tempo inteiro)	0	3
EESMO (tempo inteiro)	0	1
EESC (tempo inteiro)	0	1
Coordenadora (tempo inteiro)	0	1
Assistente Técnico (tempo parcial)	0	1
Técnico/a Superior de Serviço Social(tempo parcial)	0	1
Psicólogo/a (tempo parcial)	1	0

Fonte: UCC Vizela- Regulamento Interno, 2019

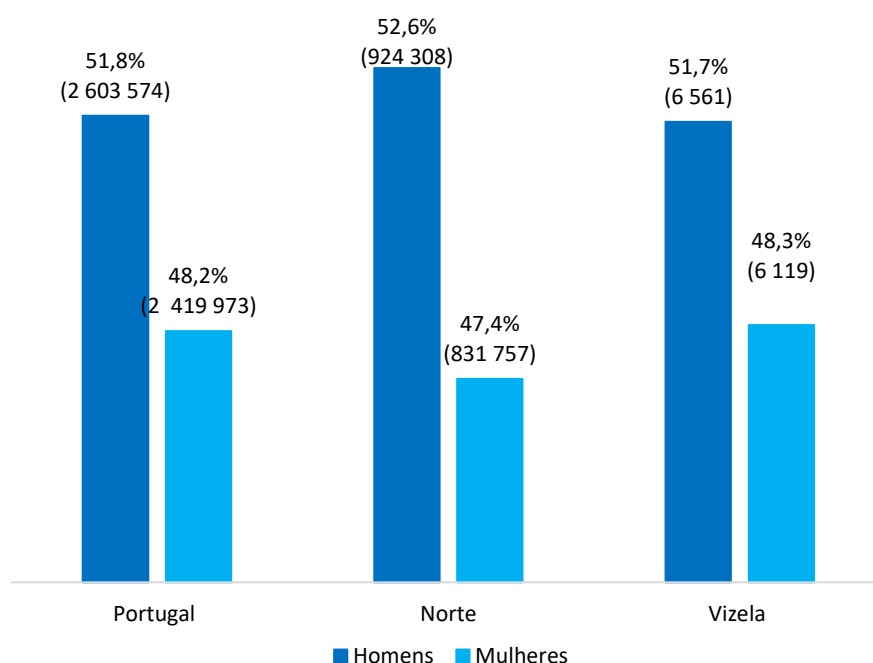
1.5. EMPREGO E QUALIFICAÇÃO

POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA

Em Portugal, à data dos Censos de 2011, a população ativa é constituída 5 023 367 indivíduos, dos quais 51,8% são homens e 48,2% são mulheres. O mesmo se verifica na região Norte, em que os homens estão em maioria no total da população ativa em 2021.

No concelho de Vizela, em 2011, a população ativa é de 12 680, sendo que 51,7% são homens e 48,3% são mulheres.

GRÁFICO 22 - POPULAÇÃO ATIVA (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, SEXO, 2011



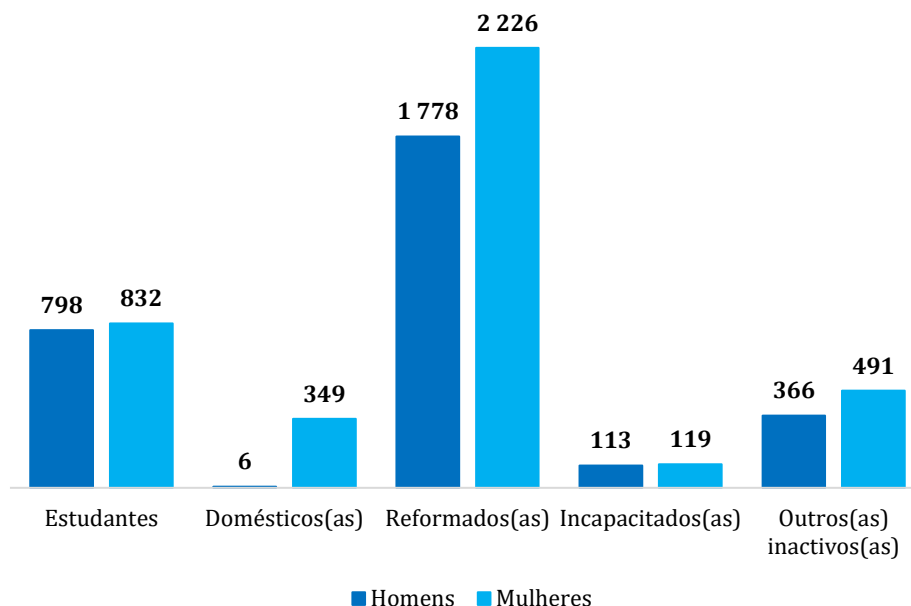
Fonte: INE - Censos 2011

No que diz respeito à população inativa, o Boletim Estatístico de 2021 (INE, 2021), conclui que em Portugal, as diferenças que se verificam entre homens e mulheres encontram-se sobretudo na condição perante o trabalho de domésticos(as), com uma taxa de feminização de 95,4%.

Recorrendo novamente aos Censos de 2011 para obter a população inativa no concelho de Vizela, verificamos que na altura era predominante a presença das mulheres na categoria de pessoas domésticas, representando 98,9% da totalidade. No entanto, quando analisamos a distribuição da população inativa pelas diferentes condições perante o trabalho, observa-se que a condição doméstica(o) representa apenas 5% do total da população inativa (7 078).

O maior número de população inativa encontra-se na categoria Reformados(as), sendo que as mulheres estão em maioria relativamente aos homens, apresentando uma taxa de feminização de 56%.

GRÁFICO 23 - POPULAÇÃO INATIVA NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO, SEXO, 2011

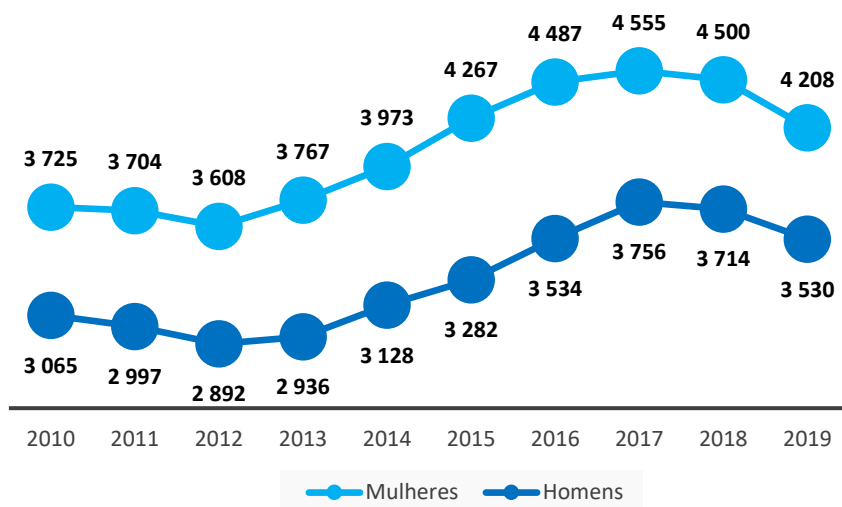


Fonte: INE - Censos 2011

■ EMPREGO

A evolução do número da população empregada, entre o período de 2010 e 2019, no concelho de Vizela, fez-se de forma semelhante, tanto para homens como para mulheres, sendo tendencialmente superior entre as mulheres. Entre 2010 e 2012 o número de trabalhadores por conta de outrem diminuiu de 6 790 para 6 500, o que corresponde a um decréscimo de 4,3%. Em contrapartida, entre 2013 e 2017 assistiu-se a um aumento significativo de 19,3% dos(as) trabalhadores(as) por conta de outrem. Nos últimos dois anos em análise, verificou-se novamente uma tendência evolutiva decrescente. Assim, em 2019 registou-se 7 738 trabalhadores(as) por conta de outrem, no concelho de Vizela, sendo que 4 208 são mulheres (54%) e 3 530 são homens (46%).

GRÁFICO 24 - POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR SEXO, 2010 A 2019

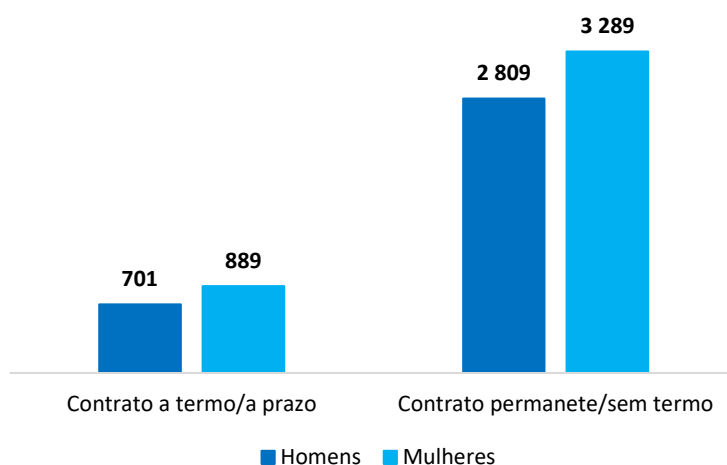


Fonte: PORDATA, 2019

Os dados relativos à distribuição da população empregada, no concelho de Vizela, por setor de atividade económica, remontam aos Censos de 2011, no qual grande parte da população estava empregada no setor secundário, representando 63% da totalidade, seguindo-se o setor terciário, com 36,6% e o primário, com uma percentagem residual de 0,5%. Quanto à diferença entre homens e mulheres, verifica-se que a maioria dos homens estão empregados no setor secundário, e a maioria das mulheres no setor terciário.

No que concerne ao tipo de contrato estabelecido em regime de trabalho por conta de outrem, constata-se que em 2019, no concelho de Vizela, apenas se registam contratos a termo e sem termo, nos quais se regista um maior número de mulheres. Assim, nos contratos a termo, 56% são mulheres e 44% são homens. Por sua vez, nos contratos sem termo, 54% são mulheres e 46% são homens.

GRÁFICO 25 - POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR TIPO DE CONTRATO, SEXO, 2019

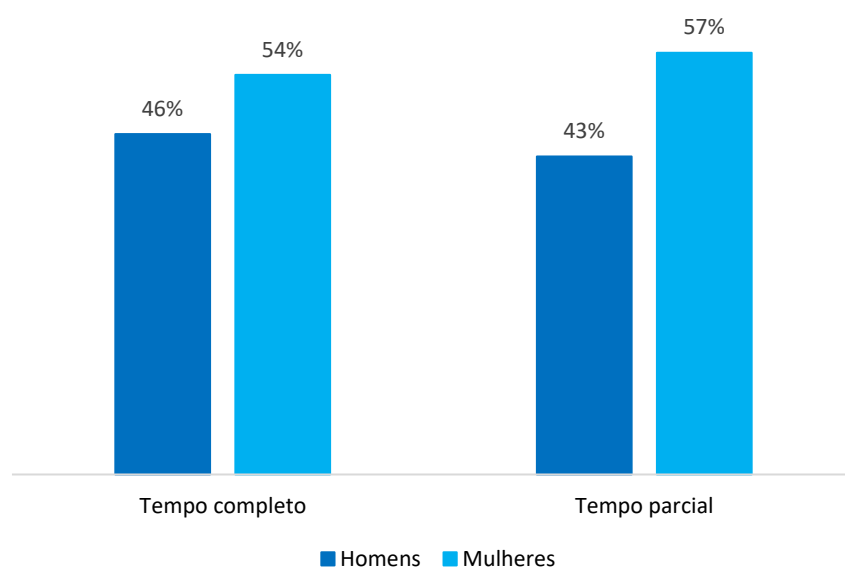


Fonte: PORDATA, 2019

Segundo dados divulgados pelo INE no Boletim Estatístico de 2021, em Portugal, no ano de 2020, a maioria da população empregada que trabalha a tempo completo são homens (51,7%) e a tempo parcial são mulheres (58%). Destaca-se ainda que das mulheres que trabalham a tempo parcial, 46,3% não o fazem voluntariamente, mas porque não conseguem encontrar um emprego a tempo inteiro. Por origem o emprego a tempo parcial surgiu como uma possível solução para promover a maior articulação entre a esfera familiar e o campo profissional, no entanto, na prática, esta modalidade tem “perpetuado a ideia de que as mulheres são “naturalmente” cuidadoras, remetendo-as para o espaço doméstico, limitando as suas carreiras profissionais ao mesmo tempo que reforça o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao espaço doméstico” (INE – Boletim Estatístico, 2021: 51).

Neste sentido, considerando o concelho de Vizela, podemos constatar que, em 2019, as mulheres que trabalham a tempo parcial representam 57% da totalidade, e os homens 43%, indo de encontro à realidade do país. Em contrapartida, na população empregada a tempo completo, regista-se igualmente que as mulheres estão em maioria (54%), relativamente aos homens (46%).

GRÁFICO 26 - POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (%), POR DURAÇÃO DO TRABALHO E SEXO, 2019



Fonte: PORDATA, 2019

■ EMPREGO

A problemática do desemprego atinge maioritariamente a população do sexo feminino. Em Portugal, em maio de 2021, registaram-se 226 366 mulheres em situação de desemprego, o que representa 56% do total da população desempregada.

No concelho de Vizela verifica-se essa mesma realidade, dos 907 desempregados(as) registados em maio de 2021 pelo IEFP, 60% são mulheres e 40% são homens.

TABELA 21 - POPULAÇÃO DESEMPREGADA (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, SEXO, MAIO 2021

Local de residência	2021		
	HM	H	M
Portugal	402 183	175 817	226 366
Sub-região do Ave	16 019	6 562	9 457
Vizela	907	366	541

Fonte: SIE – IEFP, maio 2021

Quanto à distribuição da população desempregada pelos grupos etários, concluímos que, em maio de 2021, no concelho de Vizela, o maior número de desempregados(as) situa-se no grupo etário com 55 ou mais anos (420 indivíduos), seguido do grupo etário entre os 35 e os 54 anos (313 indivíduos). A população desempregada abaixo dos 25 anos é a que reúne o menor número de desempregados(as).

TABELA 22 - POPULAÇÃO DESEMPREGADA (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, MAIO DE 2021

Local de residência	2021				
	Total	<25 anos	25 – 34 anos	35 – 54 anos	55 mais anos
Portugal	402 183	45 070	357 113		
Sub-região do Ave	16 019	1 516	2 566	6 903	5 844
Vizela	907	51	123	313	420

Fonte: SIE – IEFP, maio 2021

Tendo em conta o período de maio de 2021, no concelho de Vizela, verificamos que os níveis de escolaridade que reúnem o maior número de desempregados são o 1.º Ciclo, com 284 indivíduos desempregados, representando 31% do total e o Secundário, com 190 indivíduos desempregados, o que perfaz 21% da totalidade. Segue-se o 2.º Ciclo e o 3.º Ciclo que representam cada um 17% do total de indivíduos desempregados. Por sua vez, os(as) desempregados(as) com ensino superior e grau de ensino inferior ao 1.º Ciclo, registam o número mais reduzido da população desempregada, totalizando 9% e 4%, respetivamente.

TABELA 23 - POPULAÇÃO DESEMPREGADA (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, MAIO DE 2021

Local de residência	2021						
	Total	< 1º Ciclo	1º Ciclo	2º Ciclo	3º Ciclo	Secundário	Superior
Portugal	402 183	31 096	56 802	56 929	81 820	124 464	51 072
Sub-região do Ave	16 019	633	3 715	2 907	3 041	3 962	1 761
Vizela	907	40	284	157	156	190	80

Fonte: SIE – IEFP, maio 2021

Deste modo, podemos concluir que a população desempregada no concelho de Vizela tem como principais características a elevada taxa de feminização e com escolaridades como o 1º Ciclo e o secundário, e situa-se na faixa etária acima dos 35 anos.

No que diz respeito ao tempo de inscrição, no concelho de Vizela, em maio de 2021, existem 389 desempregados(as) inscritos há menos de 1 ano, e 533 desempregados(as) inscritos há 1 ano e mais. Por fim, de um total de 907 desempregados(as), apenas 29 estão à procura de 1º Emprego e os restantes estão à procura de novo emprego (878).

QUALIFICAÇÕES

No concelho de Vizela, em 2011, o 1º ciclo do Ensino básico reunia um maior número de habitantes, com 33% da população. Segue-se o grupo sem nenhuma escolaridade (19%), o 2º ciclo (18%) e o 3º ciclo (16%). Com menor representatividade, encontrava-se o ensino pós-secundário e pós-secundário, constituindo 10% da totalidade e o ensino superior, com 5%, o que fica muito aquém do território nacional.

TABELA 24 - POPULAÇÃO RESIDENTE (N.º), POR LOCAL DE RESIDÊNCIA, NÍVEIS DE ESCOLARIDADE, 2011

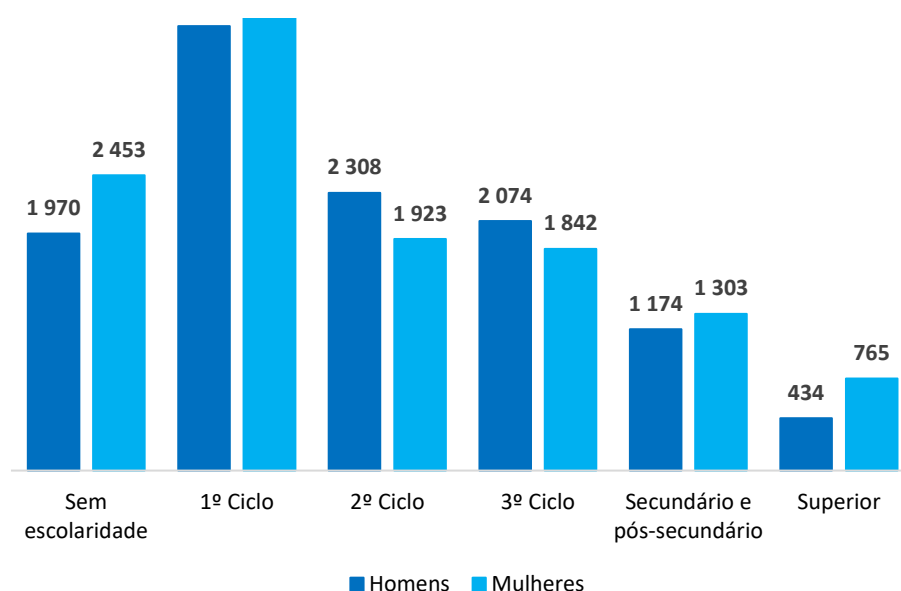
Local de residência	2011						
	Total	Nenhum	Ensino Básico			Ensino secundário e pós-secundário	Ensino Superior
			1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo		
Portugal	10562178	1 994 204	2690296	1413475	1413475	1 500 286	1 245 744
Ave	425 411	79 730	121 734	74 156	68 848	40 077	31 866
Vizela	23 736	4 423	7 940	4 231	3 916	2 477	1 199

Fonte: INE - Censos 2011

Quanto à distribuição dos diferentes níveis de ensino por sexo na população vizelense, verificamos que, em 2011, existiam algumas diferenças significativas em termos de níveis de habilitação entre homens e mulheres. Neste sentido, a partir da análise do Gráfico 27, conseguimos observar que as mulheres se destacam no nível de ensino superior, representando 64% do total, e os homens 36%. A mesma tendência verifica-se quanto à população sem escolaridade, em que as mulheres representam mais de metade dos homens, com 55% da totalidade. No que concerne ao 1º Ciclo do ensino básico, também se verificam diferenças significativas entre a população masculina e a população feminina, sendo que as mulheres representam 53% e os homens 47%.

Esta tendência inverte-se no 2º Ciclo e 3º Ciclo, onde os homens estão em maioria relativamente às mulheres.

GRÁFICO 27 - POPULAÇÃO RESIDENTE NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR SEXO, NÍVEL DE ENSINO, 2011



Fonte: INE - Censos 2011

Nesta sequência, concluímos que a população feminina vizelense é mais escolarizada quando comparada com a população masculina, e paradoxalmente está em maioria no grupo que não possui nenhum nível de escolaridade, o que poderá refletir a falta de escolarização da população feminina mais idosa.

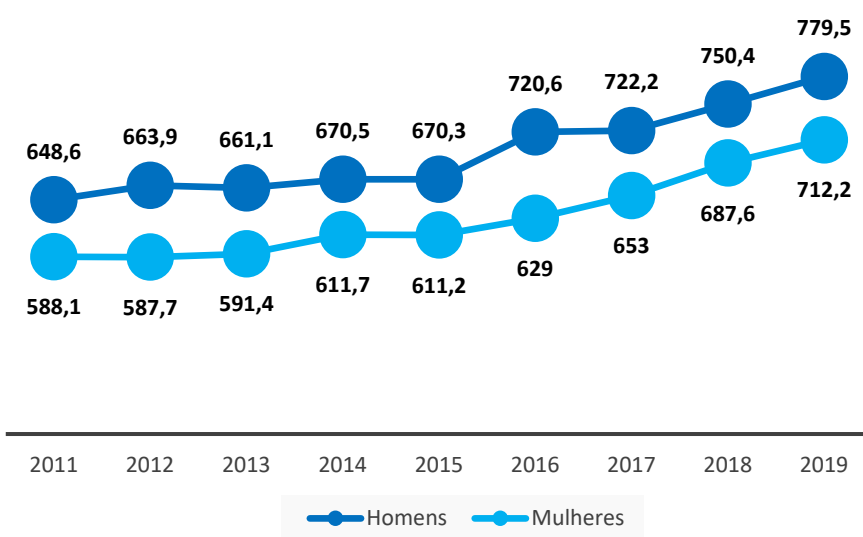
REMUNERAÇÕES E DISPARIDADE SALARIAL

Segundo os dados divulgados pelo INE no Boletim Estatístico de 2021, a participação das mulheres no mercado de trabalho em Portugal é das mais elevadas no contexto da União Europeia, no entanto, continuam a ser notórias as disparidades salariais entre homens e mulheres, que são medidas através do Gender Pay Gap, ou seja, o diferencial salarial entre homens e mulheres.

Da análise do Gráfico 28 constata-se que, genericamente, a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, no concelho de Vizela, evolui de forma ascendente, entre o período de 2011 e 2019, quer no caso dos trabalhadores do sexo masculino, quer nos trabalhadores do sexo feminino.

No entanto, quando analisamos as diferenças salariais verificamos que, no período referido, os homens ganham sempre mais do que as mulheres. Em 2019, a remuneração base média mensal dos trabalhadores do sexo feminino é de 712,2€ e dos trabalhadores do sexo masculino é de 779,5€, o que perfaz um Gender Pay Gap⁸ de 8,6%.

GRÁFICO 28 - REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM DO CONCELHO DE VIZELA (€), POR SEXO, 2011 A 2019



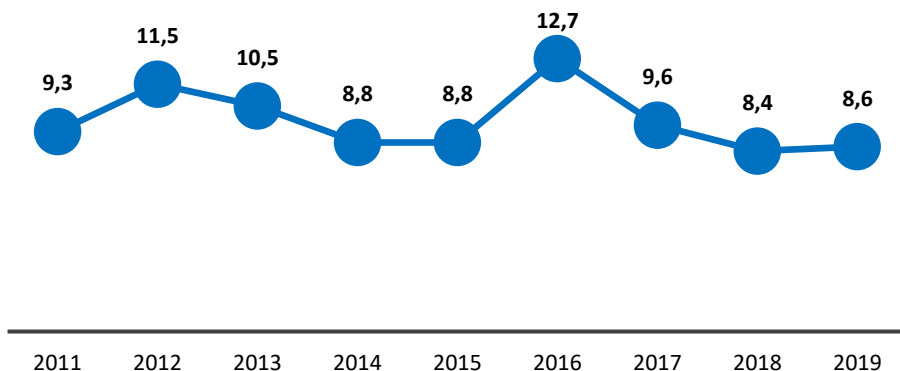
Fonte: PORDATA, 2019

Tendo como base a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem, entre o período de 2011 e 2019, verifica-se que a evolução do Gender Pay Gap, no concelho de Vizela, se caracteriza por uma flutuação constante de acréscimos e decréscimos, verificando-se o valor mínimo em 2018 (8,4%) e o máximo em 2016 (12,7%). Entre 2011 e 2016, o Gender Pay Gap subiu de 9,3% para 11,5%. No entanto, em 2011, a diferença entre salários de homens e mulheres inicia uma tendência decrescente atingindo, em 2015, o valor de 8,8%. Não obstante, em 2016, o Gender Pay Gap volta a subir, registando-se um diferencial salarial de 12,7%. A partir de 2017, este indicador adota uma tendência maioritariamente decrescente, sendo que entre 2016 e 2019, registou-se uma diminuição de 4,1%. Esta propensão poderá refletir os esforços por parte das entidades políticas no combate das disparidades salariais entre homens e mulheres, de realçar que, em 2018, foi publicada a Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual

⁸ Importa referir que o valor do Gender Pay Gap tem sempre como referência os homens e reflete a percentagem a mais que os homens recebem nos salários em relação às mulheres.

valor em Portugal. Neste sentido, espera-se que nos próximos anos este Gender Pay Gap continue um caminho decrescente.

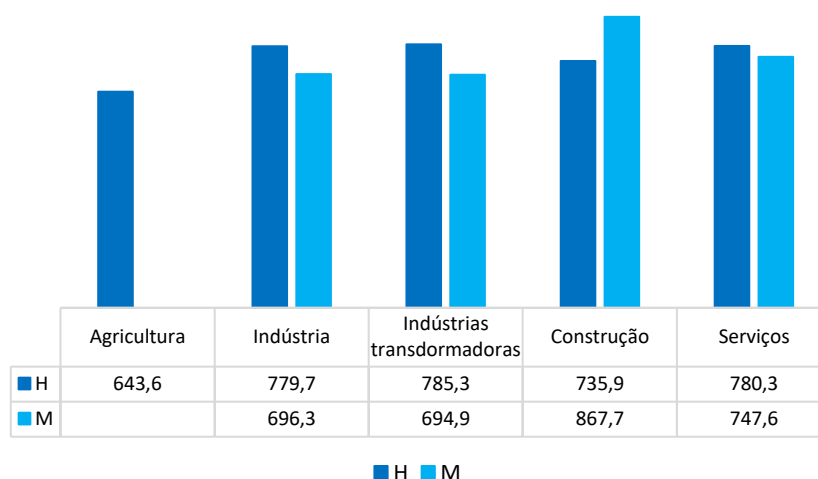
GRÁFICO 29 - GENDER PAY GAP (%) DA REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM DO CONCELHO DE VIZELA, 2011 A 2019



Fonte: PORDATA, 2019

Quanto à disparidade na remuneração base média mensal dos trabalhadores do concelho de Vizela por setor de atividade, no ano de 2019, verifica-se que as mulheres ganham menos do que os homens em todos os setores, com exceção do setor da Construção. O maior Gender Pay Gap encontra-se no setor de atividade económico das indústrias transformadoras, com o valor de 17,2%. Segue-se o setor da Indústria com um Gender Pay Gap de 10,7% e por fim o setor dos Serviços com um diferencial menos significativo de 4,2%.

GRÁFICO 30 - REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (€), POR SEXO, SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICO, 2019

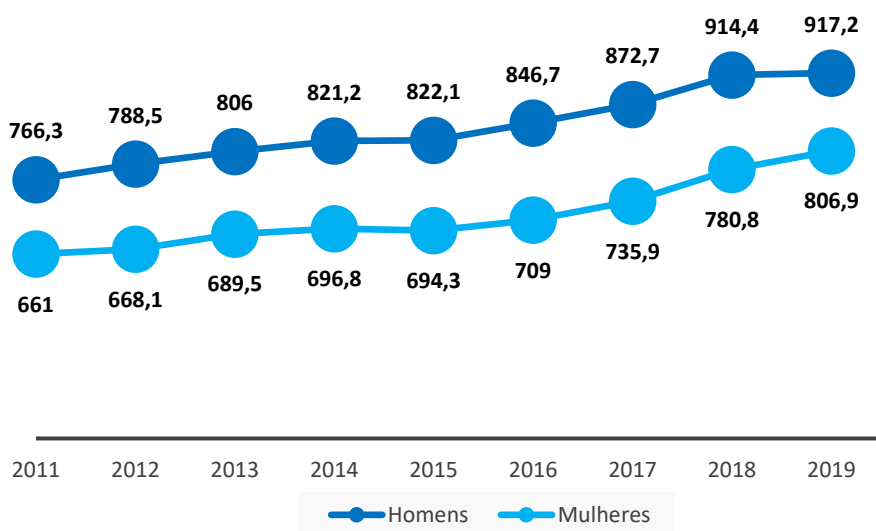


Fonte: PORDATA, 2019

Nota: O valor da remuneração base média mensal dos trabalhadores do sexo feminino no setor da agricultura, em 2019, é confidencial.

Esta diferença salarial é maior quando nos reportamos ao ganho médio mensal, no qual se inclui para além da remuneração de base todos os prémios e subsídios regulares, bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias (metainformação – GEE/ME). Assim, em 2019, o ganho médio mensal no caso das mulheres a trabalhar por conta de outrem é de 806,9€ e dos homens é de 917,2€, representando um Gender Pay Gap de 12,0%.

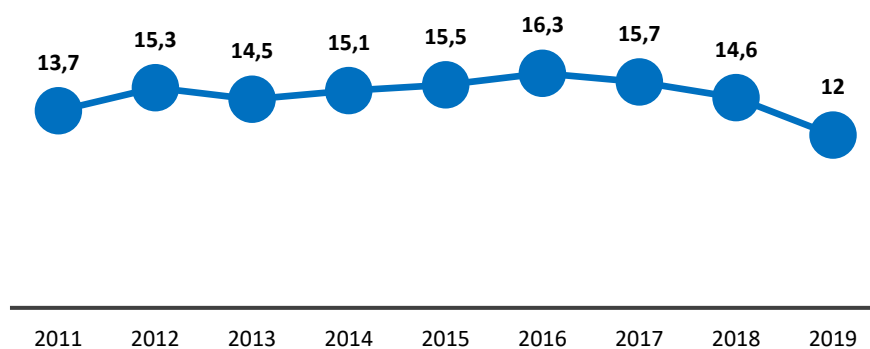
GRÁFICO 31 - GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (€), TOTAL E POR SEXO, 2011 A 2019



Fonte: PORDATA, 2019

Analisando o Gráfico 32, constata-se que, entre 2011 e 2020, a evolução do Gender Pay Gap do ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem não tem sido marcada por oscilações significativas, ainda que se verifique acréscimos e decréscimos ao longo destes anos. O Gender Pay Gap médio, entre 2011 e 2020, é de 15%. A partir de 2017, à imagem do que se verificou com a remuneração base média mensal, a diferença salarial entre homens e mulheres, tendo como base o ganho médio mensal, iniciou uma tendência decrescente, registando-se em 2019, o Gender Pay Gap de 12%, sendo o valor mais baixo observado no período em análise.

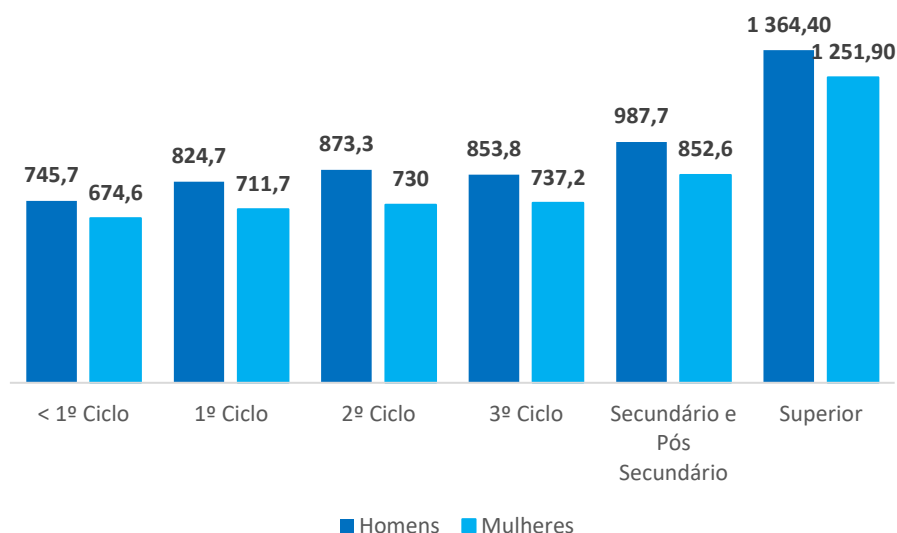
GRÁFICO 32 - GENDER PAY GAP (%) DO GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA, 2011 A 2019



Fonte: PORDATA, 2019

Cruzando o sexo e o nível de escolaridade dos trabalhadores por conta de outrem do concelho, no ano de 2019, observamos que para todos os níveis de escolaridade o ganho médio mensal é superior para os homens em relação às mulheres. No que diz respeito à diferença salarial entre homens e mulheres, este é maior no nível do ensino básico 2º Ciclo.

GRÁFICO 33 - GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES POR CONTA DE OUTREM NO CONCELHO DE VIZELA (€), POR SEXO, NÍVEL DE ESCOLARIDADE, 2019



Fonte: PORDATA, 2019

1.6. Ação Social

No que diz respeito à proteção social, analisamos num primeiro momento os apoios direcionados à população ativa, nomeadamente o subsídio de desemprego, o subsídio de doença e o Rendimento Social de Inserção (RSI).

Quanto ao subsídio de desemprego da Segurança Social, em 2020, no concelho de Vizela, registam-se 728 beneficiários(as), sendo que destes(as) 64% são mulheres, o que traduz a maior incidência de desemprego sobre as mulheres.

Em 2020, existem 2 672 pessoas no concelho de Vizela que por incapacidade temporária para o trabalho, auferem o subsídio por doença da Segurança Social. Assim, destes, 56% são beneficiárias do sexo feminino e 44% são beneficiários do sexo masculino.

No caso do Rendimento Social de Inserção, verificamos que existem mais homens (58%) a receber este apoio da Segurança Social, dirigido a famílias carenciadas, do que mulheres (42%).

TABELA 25 - BENEFICIÁRIOS(AS) DE SUBSÍDIO DE DESEMPREGO DA SEGURANÇA SOCIAL, SUBSÍDIO POR DOENÇA DA SEGURANÇA SOCIAL E RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO (RSI) (N.º E %), VIZELA, POR SEXO, 2020

Apoio Social	2020				
	HM (n.º)	H		M	
		n.º	%	n.º	%
Subsídio de Desemprego	728	264	36	464	64
Subsídio de Doença	2 672	1 165	44	1 507	56
Rendimento Social de Inserção	106	61	58	45	42

Fonte: PORDATA, 2020

No que concerne ao tipo de pensões auferidas pela população inativa, no concelho de Vizela, verificamos que, do total de 6 297 pensões pagas pela segurança social, em 2020, 4 488 são de velhice (71%), 1 284 são de sobrevivência (20%), e por fim, 525 pessoas auferem a prestação de invalidez (8%). Na impossibilidade de analisar o número de pensões por sexo, e tendo em conta a tendência de feminização do envelhecimento demográfico no concelho, podemos afirmar que as mulheres são as potenciais beneficiárias de apoios relacionados com a velhice.

A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, define no seu artigo 18º que “qualquer pessoa tem o direito de ser protegida contra a pobreza e a exclusão social e que, na verdade, as mulheres são geralmente mais sujeitas a exclusão social por terem menor acesso às medidas, recursos, bens, serviços e oportunidades que os homens”. Com esperança média de vida superior à dos homens, as mulheres idosas com 65 anos ou mais vivem sós e em maior percentagem.

De notar, que as respostas Centro de Dia, ERPI e SAD são as respostas com maior representatividade na tipologia das respostas a Pessoas Idosas, ao nível nacional (Carta Social- Rede de Serviços e Equipamentos, 2018). Relativamente aos equipamentos sociais direcionados para os idosos, à data existem 7 estruturas no concelho, como podemos ver na tabela abaixo.

TABELA 26 - RESPOSTAS SOCIAIS PARA PESSOAS IDOSAS, POR FREGUESIA

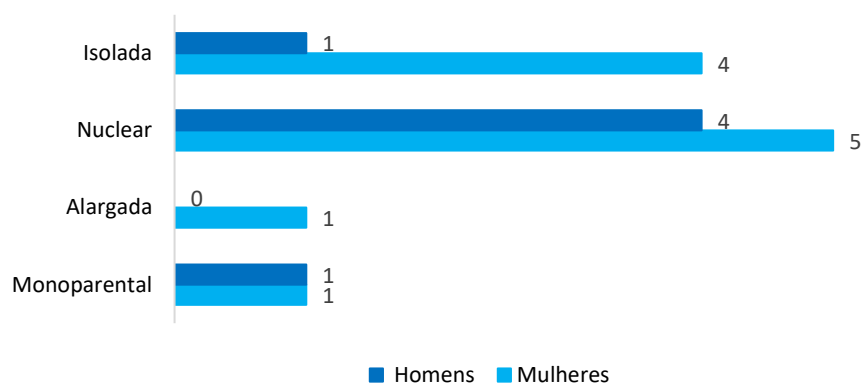
Localização	Centros de Dia	Apoio domiciliário	Lares/ERPIS
União das Freguesias de Caldas de Vizela (S. Miguel e S. João)	1	2	1
Santa Eulália	1	1	1

Fonte: Rede Social de Vizela, 2021

Nos últimos 10 anos, a nível nacional, a taxa de cobertura de respostas para Pessoas idosas apresenta uma tendência positiva, contudo, o aumento acelerado da população com 65 anos ou mais não limita o crescimento mais expressivo da taxa de cobertura destas respostas (Carta Social - Rede de Serviços e Equipamentos, 2018), sendo que a taxa de cobertura média das principais respostas situou-se nos 12,6 % no país, tendo se observado a mesma tendência em Vizela, uma vez que de acordo com o último relatório referente à Carta Social nacional, as taxas de cobertura das principais respostas sociais para pessoas idosas no território, não eram superior a 12,6%. Já a taxa de utilização das principais respostas sociais para as Pessoas Idosas situava-se entre os 80,1% e os 90% (Carta Social- Rede de Serviços e Equipamentos, 2018).

Relativamente à habitação social, constata-se que os titulares de contratos de habitação social são maioritariamente mulheres. Estas estão inseridas em 5 famílias do tipo nuclear, 4 do tipo isoladas, 1 família é monoparental e 1 é alargada. Dos 6 homens titulares de contratos de habitação social, 4 pertencem a famílias nucleares, 1 a família monoparental e 1 vive isolado.

GRÁFICO 34 - NÚMERO DE TITULARES DE CONTRATOS DE HABITAÇÃO SOCIAL POR SEXO E TIPO DE FAMÍLIA

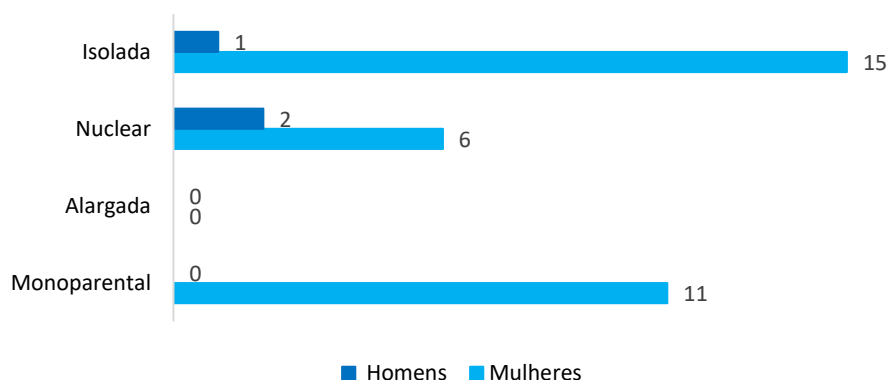


Fonte: Ação Social, 2021

Do total dos 64 pedidos registados para apoio à habitação social, 64% foram realizados por mulheres e 36% por homens. Destes pedidos, 41% das famílias são isoladas, 33% são nucleares, 20% monoparentais e 6% alargadas. Infere-se que das famílias monoparentais todos os pedidos foram realizados por mulheres (Ação Social, 2021).

Quanto ao número de beneficiários e beneficiárias de apoio à renda, verifica-se que existe um maior número de famílias isoladas e monoparentais neste apoio, sendo também observável que são as mulheres, maioritariamente, titulares do contrato/pedido.

GRÁFICO 35 - NÚMERO DE BENEFICIÁRIOS/AS DO APOIO À RENDA DE CASA, POR TIPO DE FAMÍLIA



Fonte: Ação Social, 2021

Ainda no âmbito dos apoios fornecidos ao nível da habitação social, não se verifica em Vizela, à data desta análise, a atribuição de casas a pessoas imigrantes/refugiadas, ou habitações atribuídas a mulheres com deficiência, nem a mulheres vítimas de violência doméstica (Ação Social, 2021).

O conjunto dos indicadores relativos à área de ação social demonstram a posição de maior vulnerabilidade social das mulheres no concelho.

As instituições sociais desenvolvem um papel essencial no apoio prestado à comunidade, impactando os(as) seus(suas) utentes, bem como a economia local, na medida em que fomentam postos de trabalho nas áreas sociais e humanas. Atuam no concelho 4 instituições particulares de solidariedade social (IPSS), nas áreas de apoio domiciliário, deficiência e doença mental, Creche, Jardim-de-Infância, ERPI, Centro de Dia, SAD, UCCI, GAAS e Cantina Social.

Foi realizado um levantamento junto destas instituições de forma a perceber se existem diferenças de género, nomeadamente ao nível da constituição dos órgãos sociais e categoria profissional. Pretendeu-se ainda compreender se são promovidas ações no âmbito da igualdade de género nas organizações e quais as principais necessidades sentidas pelas instituições neste domínio.

Os órgãos sociais das IPSS são maioritariamente compostos por homens, não havendo nenhuma mulher a ocupar os cargos de Presidente de Direção, ou como Presidente ou Membro da Assembleia Geral.

TABELA 27 - CARATERIZAÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DAS IPSS'S DO CONCELHO (N.º), POR SEXO, 2021

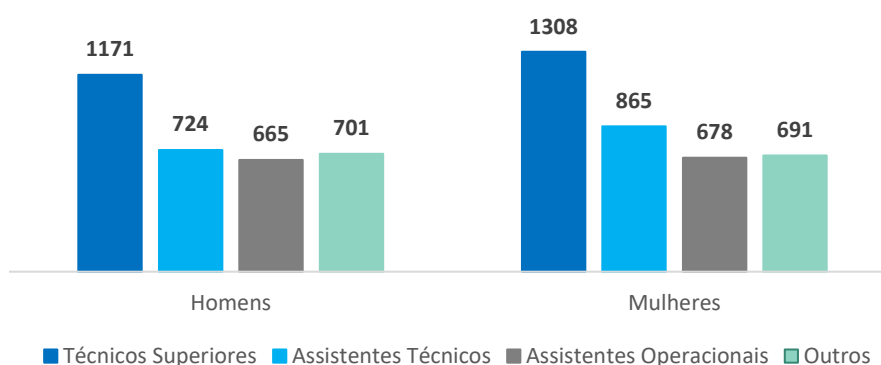
Cargos dos órgãos sociais	Mulheres	Homens
Nº de Presidentes de Direção	0	4
Nº de Membros da Direção	8	13
Nº de Presidentes da Assembleia Geral	0	2
Nº de Membros da Assembleia Geral	0	5
Nº de Membros do Conselho Fiscal	0	3

Fonte: Levantamento às IPSS do concelho, 2021

Quanto aos(as) Diretores(as) Técnicos(as) das associações, verifica-se a existência de 9 mulheres e 2 homens a desempenhar esta função.

No que respeita ao ganho médio mensal dos(as) trabalhadores(as) das IPSS, à exceção das categorias outros(as), as mulheres auferem em média ordenados superiores aos homens (ver gráfico 36).

GRÁFICO 36 - GANHO MÉDIO MENSAL DOS/AS TRABALHADORES/AS DAS IPSS (€), POR SEXO



Fonte: Levantamento às IPSS do concelho, julho 2021

Relativamente ao tempo dispensado para tratar de assuntos pessoais ou familiares, de acordo com os dados fornecidos pelas instituições, as mulheres despenderam 283 horas em 2020 para o efeito, enquanto que os homens gastaram 123 horas.

Quanto à capacitação/formação das equipas das instituições no domínio da Igualdade de Género, apenas foi referido por uma IPSS a participação dos/das seus/suas colaboradores/colaboradoras em ações deste tipo. Assim, numa das organizações, participaram em 2018, 13 mulheres em ações de sensibilização e/ou programas/projetos relacionados com a conciliação entre vida pessoal e profissional dos/as trabalhadores/as, e em 2019 participaram 43 mulheres e 16 homens em ações de formação promovidas pela organização no âmbito da igualdade de género.

Foi também realizado o mesmo levantamento de informação junto de outras associações locais (20) (sem estatuto de IPSS), nas áreas da solidariedade social, cultura e associação juvenil. Destas obteve-se respostas de apenas 2 organizações (1 de solidariedade social e outra de solidariedade social e cultural), que apresentam a mesma tendência na composição dos órgãos sociais, isto é, são maioritariamente compostos por homens (44) quando comparado com o número de mulheres (27).

A diminuta participação das associações locais neste estudo, poderá ser indicativo da necessidade serem criadas ações que visem capacitar os elementos que compõem os órgãos sociais por forma a desmistificar estereótipos associados à temática e concertar ações locais no âmbito da igualdade de género e não discriminação.

A Ação Social do Município de Vizela presta serviço em diferentes áreas, nomeadamente em serviços de apoio a estratos sociais desfavorecidos. De acordo com os dados da Ação Social Municipal, os principais apoios fornecidos centraram-se no apoio às rendas, eletricidade/ água e medicação. Neste sentido, foram auxiliados 42 pedidos em 2020 e 73 pedidos até junho de 2021. Em ambos os anos, o número de beneficiárias apoiadas foi sempre superior (tabela 28)

TABELA 28 - NÚMERO DE BENEFICIÁRIOS/AS DOS SERVIÇOS DE AÇÃO SOCIAL, SEGUNDO APOIO E O SEXO

	2020		2021	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Renda	31	4	36	6
Eletricidade/água	4	0	7	1
Pedido excecional	2	0	16	6
Medicação	0	1	0	1

Fonte: Ação Social, junho de 2021

Além dos serviços elencados na tabela anterior, verificou-se um aumento no número de casos de pessoas apoiadas pelo fundo de emergência social, tendo sido apoiadas 2 mulheres e 6 homens em 2020 e 16 mulheres em 2021 (dados até junho de 2021) (CM de Vizela, Ação Social, 2021). O Município disponibiliza ainda consultas de psicologia, em 2021, contabilizam-se 524 atendimentos, sendo que destes, 413 são mulheres e 111 são homens (Ação Social, 2021).

1.7. DESPORTO E CULTURA

DESPORTO

Segundo a Resolução de Assembleia da República nº80/2010, o Governo é responsável por criar medidas de combate à discriminação entre homens e mulheres nas competições desportivas, respeito pela legislação em vigor e promoção da igualdade entre homens e mulheres.

No que diz respeito às infraestruturas desportivas existentes no concelho de Vizela, contabilizam-se:

- 7 Campos de Futebol de 11 (3 relvados);
- 3 Campos de Futebol de 7 (1 relvado);
- 8 Pavilhões Gimnodesportivos, dos quais 2 são municipais;
- 12 Polidesportivos;
- 2 Polivalentes;
- 3 Piscinas (2 cobertas);
- 1 Campo de Minigolfe;

- 2 Campos de Ténis;
- 1 Campo de Tiro;
- 1 Circuito de Manutenção;
- 3 Ginásios;
- 1 sala de Karaté.

Importa referir que, das 44 infraestruturas desportivas enunciadas, só apenas 6 apresentam condições adequadas à frequência de homens e mulheres (Departamento Municipal de Desporto – CM Vizela, julho 2021). Segundo a Associação Portuguesa Mulheres e Deporto existe discriminação quando por exemplo as equipas femininas não têm instalações desportivas.

As associações desportivas vizelenses promovem um conjunto diversificado de modalidades desportivas (ver Tabela 29). Em 2020, regista-se 20 equipas femininas e 69 masculinas, totalizando 1 628 praticantes de desporto. Destes, 84% são desportistas homens e apenas 16% são mulheres. Deste modo, e tendo por base o total da população residente no concelho no ano de 2020 (23 898), apenas 7% pratica desporto (6% homens e 1% mulheres) (Departamento Municipal de Desporto – CM Vizela, julho 2021).

Apesar da participação da comunidade concelhia no desporto ser ainda reduzida, tem-se registado um aumento, refletindo as medidas de apoio da Câmara nesse âmbito. Tendo em conta o ano de 2019, contabilizavam-se 1 466 pessoas na prática desportiva, sendo que destes 86% eram homens e 14% mulheres. Neste sentido, em 2020 assistimos a um aumento da prática desportiva em 10%, destacando-se igualmente o aumento da participação feminina em 2%.

Segundo os dados disponibilizados pelo Departamento Municipal de Desporto, da Câmara Municipal de Vizela, em 2019, a modalidade de Desportos de Combate reunia o maior número de participantes do sexo feminino (85 mulheres), representando aproximadamente 38% do total de participantes. Por sua vez, o Futebol integrava o maior número de participantes do sexo masculino (601), não registando qualquer participante do sexo feminino. A ausência de desportistas do sexo feminino faz-se notar em várias modalidades, como o BTT Downhill, Airsoft, Matraquilhos, Bilhar, Damas Clássicas, Motociclismo e Columbofilia. O contrário também se verifica na modalidade de Andebol.

TABELA 29 - PRATICANTES DE DESPORTO NO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR MODALIDADE E SEXO, 2019

Modalidades	Homens	Mulheres
Mergulho	59	19
Canoagem	19	3
Futsal	94	15
BTT Downhill	13	0
Airsoft	18	0
Ténis de Mesa	19	1
Matraquilhos	4	0
Desportos de Combate	141	85
Bilhar	2	0

Modalidades	Homens	Mulheres
Futebol	601	0
Atletismo	18	18
Karaté	82	20
Andebol	0	10
Damas Clássicas	9	0
BTT	22	3
Tiro com arma	21	1
Pesca	35	4
Basquetebol	15	4
Motociclismo	5	0
Columbofilia	12	0
Minigolfe	76	18
Total	1 265	201

Fonte: CM de Vizela, departamento de Desporto, 2019

No sentido de incentivar a prática desportiva no Concelho, a câmara atribui apoios financeiros às Associações Desportivas, sem distinção de género. O apoio atribuído é referente ao dobro do somatório de seguro desportivo, inscrição na associação, cartão de atleta e exame médico desportivo (Departamento Municipal de Desporto – CM Vizela, julho 2021).

Entre 2015 e 2018 foram desenvolvidas 10 ações por ano junto das associações desportivas, sendo que destas, 8 incluem a temática das atividades desportivas inclusivas. No entanto, não se regista a promoção de ações sobre a problemática da igualdade de género na prática desportiva. Tendo em conta a baixa participação da população feminina no desporto, seria importante desenvolver atividades que promovessem a desconstrução de estereótipos de género relacionados com a prática desportiva, como a dicotomia entre desportos tipicamente femininos e tipicamente masculinos.

Assim sendo, poderão ser realizadas campanhas de promoção da prática de desporto/exercício físico, aliadas à promoção da igualdade de género nas atividades desportivas (utilização de linguagem e imagens inclusivas), integrando um ponto passível de ser desenvolvido no âmbito do Plano de Igualdade Municipal do concelho de Vizela.

Para a construção deste diagnóstico, solicitou-se a participação e contributos junto das entidades desportivas concelhias. Neste sentido, foi realizado um levantamento junto das 25 entidades desportivas do concelho sobre a distribuição por sexo dos membros dos órgãos sociais das associações/entidades desportivas, dos(as) treinadores(as) e atletas federados(as). No total foram obtidas 12 respostas (48% do universo total), incluindo as áreas do futebol, atletismo, basquetebol, patinagem, desportos de combate, canoagem, mergulho, BTT, ténis de mesa e golfe.

No que diz respeito aos membros dos órgãos sociais das associações/entidades desportivas, e tendo em conta a amostra em estudo, conseguimos aferir que estes são compostos maioritariamente por homens.

TABELA 30 - MEMBROS DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DAS ASSOCIAÇÕES/ENTIDADES DESPORTIVAS, POR SEXO, 2021

Modalidades	Mulheres	Homens
Nº de Presidentes de Direção	2	13 ⁹
Nº de Membros da Direção	11	100
Nº de Presidentes da Assembleia Geral	1	11
Nº de Membros da Assembleia Geral	6	30
Nº Diretores/as Técnicos/as das Organizações	13	26
Outros	11	8
Total	44	188

Fonte: Levantamento realizado às organizações do concelho, julho 2021

Quanto à distribuição por sexo dos(as) treinadores(as) e atletas federados(as), percebemos que segue a mesma tendência, verificando-se uma predominância dos homens nos diferentes papéis.

Relativamente ao número de treinadores/as, da amostra analisada, 86% eram homens e 16% mulheres. Estes números acompanham e refletem as diferenças género no âmbito desportivo, coadunando a tendência nacional, uma vez que em 2019 4 294 homens e 749 mulheres eram treinadores/as de Desporto, 1 069 homens e 523 eram técnicos/as de exercício físico e 411 homens e 191 eram Diretores/as Técnicos/as (IPDJ, 2020).

Encontra-se a mesma tendência no número de atletas federados/as, uma vez que foram indicados pelas associações/entidades desportivas locais que 86% de homens e 16% de mulheres eram federados/as. Estes dados encontram-se, uma vez mais, de acordo com os números nacionais, pois em 2019, os homens inscritos nas Federações Desportivas encontravam-se em maior número, salvo exceção na Federação Desportiva de Ginástica e Atletismo, onde se verifica um número superior de mulheres (IPDJ, 2020).

O projeto Desporto Escolar é uma atividade extracurricular que tem como principal objetivo estimular a prática da atividade física e da formação desportiva, tornando-as acessíveis a todos os(as) estudantes do 2º e 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário. A prática desportiva permite fomentar o sucesso escolar, estilos de vida saudáveis, bem como, o desenvolvimento de valores e princípios associados a uma cidadania ativa.

No ano letivo 2020/2021, o desporto escolar reunia um total de 225 praticantes, sendo que os rapazes continuam em maioria, representando 53% (119) do total, e as raparigas 47% (106). De notar que na modalidade Atividades rítmicas e expressivas apenas frequentam estudantes do sexo feminino, e na modalidade Futsal é frequentada na sua grande maioria por rapazes, registando-se apenas uma rapariga. Deste modo, o projeto desporto escolar seria uma ferramenta importante

⁹ Uma das organizações, indicou que tem 3 presidentes do género masculino e uma do género feminino. Assim, foram contabilizados todos os valores indicados pelas entidades. Deste modo, os valores apresentados nesta alínea são superiores a 12 (número de entidades que responderam ao levantamento de dados).

para promover a igualdade de género no desporto, incentivando as raparigas a integrarem atividades desportivas consideradas masculinas, e vice-versa.

TABELA 31 - ESTUDANTES DO DESPORTO ESCOLAR DO CONCELHO DE VIZELA (N.º), POR MODALIDADE, NÍVEL DE ENSINO, SEXO, 2021

Modalidade	Nº de rapazes				Nº de raparigas			
	Total	2º ciclo	3º ciclo	Secund.	Total	2º ciclo	3º ciclo	Secund.
Boccia	2	0	0	2	6	2	4	0
Badmington (vários escalões)	46	36	10	0	44	31	13	0
Futsal	17	4	13	0	1	0	1	0
Atividades Rítmicas e Expressivas	0	0	0	0	20	18	2	0
Padel	26	2	23	1	17	0	15	2
Ténis de mesa	28	10	18	0	18	8	10	0

Fonte: Agrupamentos de Escolas, 2021

Face ao enunciado, é notório um maior número de homens na esfera desportiva no concelho, seja em cargos sociais, em número de praticantes ou como treinadores, pelo que se torna necessário promover ações concertadas que sensibilizem crianças, jovens e adultos para uma disseminação da prática desportiva inclusiva, sem um género associado a uma modalidade.

CULTURA

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), no seu artigo 13º define que “Os Estados-Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres em outros domínios da vida económica e social, com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular (...) c) “O direito de participar nas atividades recreativas, nos desportos e em todos os aspetos da vida cultural “.

O acesso à participação na cultura é ainda desigual entre homens e mulheres, especialmente devido aos estereótipos vigentes associados à divisão sexual do trabalho, que mantém as mulheres numa esfera doméstica. São fatores que tendem a excluir a participação das mesmas em atividades lúdicas e culturais (Local Gender Equality, Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, 2016). Face a estes pressupostos, pretendeu-se, neste ponto, caracterizar o papel desenvolvido pela autarquia no incentivo à participação e reconhecimento das mulheres na vida cultural local, através dos seguintes indicadores:

- Nº de prémios no concelho direcionados exclusivamente para o público feminino: 4;

- Nº de prémios no concelho com evocação de uma personalidade feminina, segundo o tipo de prémio: 0;
- Iniciativas que visibilizem o papel das mulheres na cultura (exposições, programas de rádio, prémios, cartazes: sem dados;
- Nomes masculinos e femininos de ruas ou outros espaços públicos do concelho: 52 masculinos e 7 femininos;
- Nº de iniciativas de valorização da produção artística e artesanal das mulheres do concelho: 4;
- Nº de artesãos/ãs do concelho: 21 artesãs e 6 artesãos.

Os dados apresentados refletem o trabalho iniciado pelo Município neste âmbito, sendo, contudo, fundamental fomentar processos de monitorização que permitam avaliar a participação das mulheres na cultura local, bem como, potenciar concorrer a prémios e a iniciativas que mostrem o trabalho desenvolvido pelas mulheres.

1.8. CIDADANIA, SOCIEDADE E SEGURANÇA

PARTICIPAÇÃO NA VIDA POLÍTICA

A introdução de “quotas voluntárias dos partidos” e a “Lei da Paridade” vigente, são medidas que pretendem promover a igualdade de género da política. Contudo, “a política continua a ser estruturada pela divisão sexual do trabalho e a “feminização” ainda não é acompanhada por uma verdadeira partilha do poder entre os homens e as mulheres políticos(as). “Tal significa que, na política, as mulheres continuam a ser uma minoria, não só por serem menos numerosas do que os homens no contexto, mas, e sobretudo, porque eles continuam a dominá-lo e elas continuam a ter de lutar para legitimar o seu lugar” (Santos, 2017).

A Lei da Paridade nos Órgãos Colegiais Representativos do Poder Político, estabelece “As listas de candidaturas apresentadas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para os órgãos eletivos das autarquias locais, bem como a lista de candidatos a vogal das juntas de freguesia, são compostas de modo a assegurar a paridade entre homens e mulheres (artigo 1º), sendo que paridade significa “(...) a representação mínima de 40% de cada um dos sexos (...)” (artigo 2º). Além destas medidas impulsionadoras da paridade entre homens e mulheres na política, verifica-se que esta área ainda é amplamente caracterizada pela maior participação do género masculino.

Ao analisar a composição dos órgãos autárquicos, podemos verificar que, no concelho de Vizela, ainda encontramos uma reduzida representação de mulheres, nomeadamente no cargo de Presidente, uma vez que não há nenhuma mulher a ocupar esta função.

TABELA 32 - COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS AUTÁRQUICOS EM VIZELA (Nº), POR SEXO

Cargo	Mulheres	Homens
Presidente	0	1
Vereadores/as (com e sem pelouro)	2	4
Presidente Assembleia Municipal	0	1
Secretário/a da Assembleia Municipal	1	1
Restantes membros Assembleia Municipal	6	12
Presidentes de Junta de Freguesia	0	5

Fonte: CM Vizela, 2021

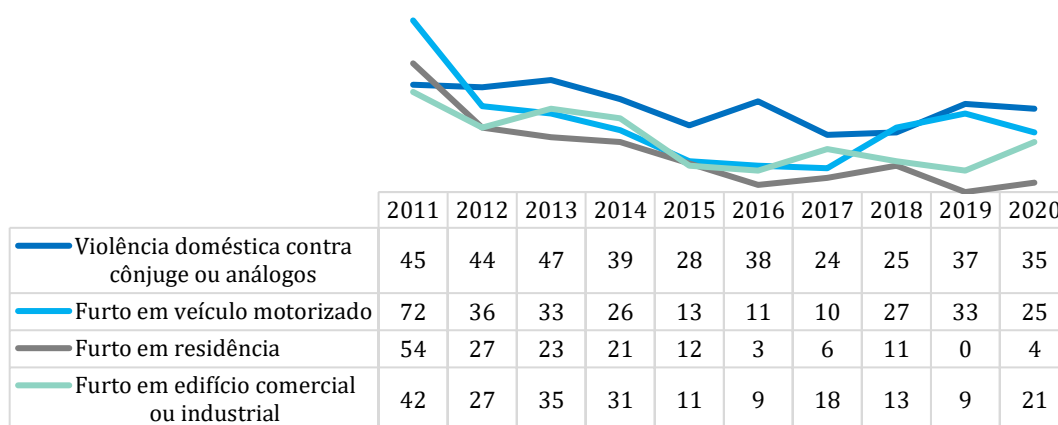
Das 308 câmaras municipais existentes em Portugal, nas últimas eleições autárquicas (2017) foram eleitas 32 mulheres presidentes, sendo que atualmente existem 28 a exercer funções (Portal Autárquico, 2021). Assim, e considerando que a participação cívica e política é essencial para o bom funcionamento da sociedade torna-se fulcral fomentar uma maior paridade nesta área, nomeadamente no que toca aos cargos superiores, como é o caso do cargo de Presidente.

SEGURANÇA

De um modo global, os crimes no concelho de Vizela diminuíram 49% nos últimos 10 anos. Furtos a residências foi a categoria onde se deu um maior decréscimo de crimes (-93%), seguido dos furtos em veículos motorizados (-65%), furtos em edifício comercial ou industrial (-50%) e por fim, os crimes de violência doméstica (-22%).

Apesar de em 2020o crime de violência doméstica apresentar o maior número de ocorrências no concelho de Vizela, ainda está muito atrás da realidade do território nacional.

GRÁFICO 37 - CRIMES REGISTRADOS PELAS POLÍCIAS NOS ÚLTIMO 10 ANOS, EM VIZELA



Fonte: PORDATA, 2020

A Guarda Nacional Republicana (GNR) de Vizela, disponibilizou um conjunto de dados quanto aos crimes de violência doméstica:

- Em 2018, houve um total de 26 crimes participados, sendo que em 23 as vítimas eram do género feminino e 3 do género masculino;
- Em 2019, identificou-se um total de 35 crimes participados, sendo que em 31 as vítimas eram do género feminino e 4 do género masculino;
- Em 2020, do total dos 42 crimes participados, 36 das vítimas eram do género feminino e 6 do género masculino;
- Em 2021, até data de 29/04/2021, foram participados 15 crimes, sendo que todas as vítimas eram do género feminino.

Neste sentido, podemos constatar que, a grande maioria das vítimas de violência doméstica, cujos crimes foram participados à GNR de Vizela, são mulheres.

A igualdade de género e a prevenção da violência em meio escolar, onde se inclui a violência do namoro e o bullying, são áreas abrangidas na Educação para a Cidadania lecionada nas escolas. Além de serem abordados estes temas em sala de aula, cabe também às escolas identificar e sinalizar estes casos. Partindo deste pressuposto, foi realizado um levantamento com o intuito de perceber se estas situações se sucedem em meio escolar. Assim, desde 2010 até 2020 não ocorreram participações por violência no namoro nas escolas do concelho. Quanto a incidentes de bullying detetou-se 1 caso em 2019 e 5 casos em 2020, tendo sido 2 vítimas do sexo feminino e 4 vítimas do sexo masculino. Quanto aos agressores foram identificados 2 alunos e 2 alunas em 2020.

De acordo com os dados nacionais da GNR, “em 2019, foi criada na Guarda a Comissão para a Igualdade de Género e Não Discriminação, para estimular a adequação das melhores práticas para a integração da perspetiva de género, motivando a implementação de medidas que impliquem uma representação equilibrada de homens e mulheres nas esferas de tomada de decisão e de apoio à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. A GNR possui atualmente 33 mulheres em funções de comando, designadamente 15 em Postos Territoriais e 18 em Destacamentos Territoriais, destacando-se que, em 131 Postos Territoriais, as mulheres representam mais de 10% do efetivo” (Gnr.pt). Face a estes dados, visou-se perceber a constituição dos órgãos sociais do posto territorial de Vizela, pelo que, atualmente, é composto por um efetivo total de 28 elementos divididos em: Comandante e Adjunto (2 elementos); Secretaria (2 elementos); Equipa de Investigação (2 elementos); Serviço de Patrulha (22 elementos). Quanto ao género, este posto territorial engloba 3 elementos femininos (2 na Secretaria e 1 no serviço de Patrulha).

Ainda neste ponto da segurança, foi elaborado e disponibilizado um questionário online à população, onde se visava perceber as perceções dos habitantes locais. Contudo, a adesão foi escassa não sendo possível obter uma amostra significativa que permita dar validade aos dados recolhidos. Face a isto, conclui-se a necessidade de trabalhar diretamente na comunidade, através das escolas, empresas e entidades locais, estas questões relacionadas com a igualdade de género e não discriminação, com intuito de capacitar a comunidade para a importância do seu papel neste âmbito, especialmente nas questões de sensibilização e prevenção da violência doméstica.

Importa por fim, analisar os dados de 2020 relativos ao trabalho desenvolvido na CPCJ de Vizela. Optou-se por incluir estes dados neste diagnóstico, uma vez que enquanto instituições oficiais não judiciais com autonomia funcional, visam promover os direitos da criança e dos jovens e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral. Partindo deste pressuposto e considerando o plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD) estipulado na ENIND, analisa-se de seguida os dados da CPCJ de Vizela.

No ano de 2019 transitaram 23 processos e foram instaurados 16 processos (15 novos processos e 1 recebido de outras CPCJ's). Foram reabertos 5 processos. No total, a CPCJ de Vizela efetivou 44 entradas. Destas, 18 foram arquivadas, das quais 1 na fase preliminar e 17 na fase pós-preliminar. 4 processos foram enviados para outras CPCJ. Tal significa que houve 22 processos que saíram e que foram 44 os processos ativos no decorrer de 2020.

TABELA 33 - ENTRADA E SAÍDA DE PROCESSOS DA CPCJ DE VIZELA

	2020
Processos transitados do ano anterior	23
Processos instaurados	16
Processos reabertos	5
Volume processual anual	44
Processos arquivados	18
Processos ativos em 31 de dezembro	22

Fonte: CPCJ de Vizela, 2020

A 31 de dezembro de 2020 encontravam-se 22 processos em acompanhamento. Das 44 crianças/jovens acompanhados, a maior proporção situava-se no escalão etário 15-17 anos (14), logo seguido do escalão etário 11-14 anos (12). Do total (44), 28 eram do sexo masculino e 16 do sexo feminino, 42 eram de nacionalidade portuguesa e 2 de nacionalidade brasileira.

Em relação à problemática que originou a sinalização, identifica-se a seguinte informação:

- Violência doméstica (8);
- Aliciamento sexual (3);
- Absentismo escolar (2);
- Exposição a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança/jovem (2);
- Negligência ao nível da saúde (2);
- Negligência por falta de supervisão e acompanhamento familiar (1);
- Comportamentos graves antissociais e/ou de indisciplina (1);
- Ofensa física por castigo corporal (1);
- Consumo de álcool (1);

- Importunação sexual pela linguagem ou pela prática perante a criança de atos de caráter exibicionista ou constrangimento a contacto (1);
- Outros comportamentos (2).

As entidades que mais sinalizaram à CPCJ de Vizela, em 2020, foram as autoridades policiais (8), seguidas dos estabelecimentos de ensino (5) e estabelecimentos de saúde (2), instituições locais (2) e autarquia local (2). A modalidade de contacto prevaiente foi a informação por escrito, via correio eletrónico (15), logo seguida das sinalizações por escrito (5) e por contacto presencial (1) e contacto telefónico (1).

Foram celebrados 38 acordos de promoção e proteção e aplicadas as seguintes medidas de promoção e proteção:

- Apoio junto dos pais (32);
- Apoio junto de outro familiar (3);
- Acolhimento residencial (3).

Sobre processos cessados liminarmente, registou-se 1 situação, com remessa ao Ministério Público, sendo que 1 foi arquivado na fase preliminar e também remetido ao Ministério Público.

No decorrer de 2020 foram arquivados um total de 18 processos. Quanto aos motivos destacam-se:

- A situação de perigo não se confirma (4);
- Cessação da medida - A situação de perigo já não subsiste (2);
- Cessação da medida – Decorreu o prazo de duração ou prorrogação da medida e a situação de perigo já não subsiste (2);
- Cessação da medida – O jovem atingiu a maioridade ou completou 21/25 anos (4);
- Remessa de processo ao MP – abuso sexual nas situações previstas na alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º (1);
- Remessa de processo ao MP – Não cumprimento reiterado do Acordo de Promoção e Proteção (1);
- Remessa de processo ao MP – Não prestação de consentimento art.º 9, n.º 8 (1)
- Remessa de processo ao MP – Retirada de Consentimento para a Intervenção (2)
- Para o Tribunal foram remetidos um total de 5 processos, pelas seguintes situações:
 - Abuso sexual (1);
 - Ausência de consentimento para a intervenção (1);
 - Retirada de consentimento para a intervenção (2).
 - Não cumprimento reiterado do acordo de promoção e proteção (1).

Das crianças e jovens acompanhadas no decorrer de 2020, com idades compreendidas entre os 6 e os 18 anos, 25 encontravam-se integradas no ensino regular, 3 no ensino profissional e 1 no ensino especial. Na faixa etária dos 0-6 anos, 3 encontravam-se integrados em creche e ama da segurança social.

PERCEÇÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS DO CONCELHO: RESULTADOS DO INQUÉRITO

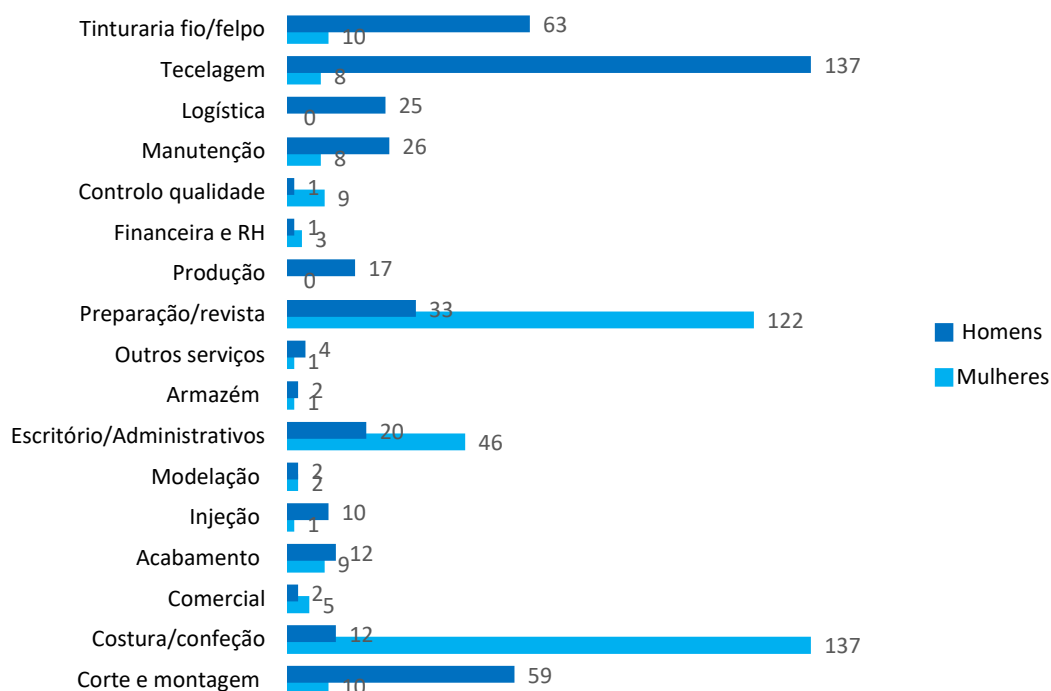
Por forma a realizar um diagnóstico amplo, participado e caracterizador da realidade concelhia em matéria de igualdade de género, procedeu-se à aplicação de questionários junto das empresas locais. Para tal, foi realizada uma pesquisa onde foram identificadas 9 empresas que foram convidadas a participar neste estudo. Para a realização deste levantamento, do universo de 21 empresas do concelho, dividiu-se as empresas por áreas de atividade, sendo posteriormente retirados os nomes aleatoriamente, por forma a garantir a participação de diferentes empresas e indústrias.

Com este questionário visou-se caracterizar as empresas ao nível dos recursos humanos e no âmbito da missão e valores das empresas. Pretendeu-se, acima de tudo, perceber a constituição dos órgãos sociais, a distribuição dos recursos humanos pelas funções exercidas, bem como, entender a perspetiva da cultura organizacional relativamente às questões de igualdade de género e conciliação entre a vida pessoal e profissional.

Do presente inquérito, foram validadas as respostas de 5 empresas nas áreas do calçado, transportes, tecelagem e têxteis (exceto vestuário), que empregam, o total de 875 trabalhadores/as (46% mulheres e 54% homens). Por forma a garantir o anonimato das empresas inquiridas, os dados recolhidos serão apresentados de um modo global e não específico, por empresa. Os inquéritos foram aplicados a responsáveis dos RH de cada empresa, por via online.

Relativamente à constituição dos órgãos sociais das empresas, ocupam o conselho de administração 7 homens e 5 mulheres. O conselho executivo é composto por 3 homens e 2 mulheres e 1 mulher ocupa o conselho fiscal. Já no que concerne à distribuição de homens e mulheres por divisão/departamento das empresas constata-se uma maior variação. Nas empresas da área da indústria, as mulheres encontram-se maioritariamente a desempenhar funções na área de costura/confeção, e os homens na tecelagem.

GRÁFICO 38 - NÚMERO DE MULHERES E HOMENS POR POSTO DE TRABALHO, EM EMPRESAS DAS ÁREAS DO CALÇADO E TÊXTIL



Fonte: Questionário efetuado às empresas concelhias, 2021

Quanto ao ganho médio, verifica-se que é nas categorias de comercial, financeira e recursos humanos onde se identificam salários superiores. Um/a trabalhador/a comercial auferem um rendimento mediano de 1 154€/mês, já um/a trabalhador/a que desempenhe funções na categoria financeira/recursos humanos tem um rendimento mediano de 1 450€/mês. Os/as funcionários/as que recebem salários inferiores desenvolvem as suas funções no âmbito da costura, um valor mediano de 850€/mês. Nestas áreas empresariais, apenas foi identificada uma empresa com distinção de rendimentos por sexo. Neste caso, e nos quadros médios e superiores as mulheres recebem em média 7,51€ a mais que os homens, nos quadros médios e chefias os homens auferem mais 167,37€ e nos restantes quadros os homens auferem em média mais 81,35€.

Relativamente aos dados referentes às empresas do ramo de transportes, salienta-se que não foi possível aferir o número exato de homens e mulheres a desempenhar as diferentes funções, contudo, as tarefas de motorista e fiel de armazém são executadas apenas por elementos do sexo masculino. Além disto, nas funções de escriturário/a e comercial, os homens auferem, em média, mais 140€ que as mulheres. As telefonistas, auferem mais 40€ mensais que os telefonistas.

Após a caracterização geral dos recursos humanos, apresenta-se de seguida, as perceções das empresas que participaram no estudo, relativamente à relevância e importância de desenvolver ações no âmbito da igualdade de género dentro das suas organizações. Assim, no que toca à missão e valores neste âmbito, salienta-se que 100% das empresas consideram que a igualdade de género entre mulheres e homens é uma prioridade no desenvolvimento da organização, contudo, nenhuma delas tem

um plano específico para o efeito. A totalidade das empresas responderam que usam linguagem inclusiva, mas em 20% dos casos não é feita a menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa ou em documentos estratégicos. Em 80% dos casos, as empresas divulgam os direitos dos/as trabalhadores/as, concedem prazos mais alargados do que legalmente estipulado para o exercício da parentalidade, possuem flexibilidade de horário e concedem apoios (protocolos, seguros de saúde, etc.) aos trabalhadores e trabalhadoras.

TABELA 34 - MISSÃO E VALORES DAS EMPRESAS NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO

	Sim	Não
A igualdade entre mulheres e homens é uma prioridade no desenvolvimento da organização?	100%	0%
Nos documentos estratégicos (ex: relatório, planos, regulamentos) é feita a menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da empresa?	80%	20%
A empresa possui medidas específicas que encorajam a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão?	20%	80%
A empresa afetou verbas, nos últimos 5 anos, para ações no âmbito a igualdade de género?	20%	80%
Existe na empresa um plano de ação relativo à igualdade ente mulheres e homens?	0%	100%
A empresa concede prazos alargados, face ao que é previsto na lei, de licenças parentais ou de apoio a filhos ou ascendentes?	80%	20%
A empresa concede apoios, como protocolos, seguros de saúde, etc., aos trabalhadores e trabalhadoras?	80%	20%
A empresa fomenta formas alternativas de organização do trabalho, como flexibilidade nos horários de entrada/saída, possibilidade de trabalho a partir de casa, concentração do horário?	80%	20%
A empresa trata e desagrega dados por sexo?	20%	80%
A empresa usa linguagem inclusiva?	100%	0%
A empresa divulga os direitos/deveres dos/das trabalhadores/as no que toca por exemplo à parentalidade?	80%	20%

Fonte: Questionário efetuado às empresas concelhias, 2021

No que toca à perceção relativamente à Igualdade de género, de um modo geral, as empresas consideram ser importante ou muito importante desenvolver, encorajar e conceder ações que, por um lado, promovam a conciliação profissional e pessoal dos/as colaboradores, e que fomentam uma cultura organizacional equitativa e igualitária para ambos os sexos. Neste ponto, destaca-se que todos os/as envolvidos no estudo consideram muito importante o “exercício dos direitos igualitários de maternidade e paternidade”, tendo sido esta a única dimensão considerada como muito importante por todos/as.

TABELA 35 - PERCEÇÕES EMPRESARIAIS RELATIVAMENTE À IGUALDADE DE GÉNERO

	Importante	Muito importante	Não sei
Promover ações no âmbito da igualdade de género e não discriminação no local de trabalho é...	20%	60%	20%
A empresa deve acautelar ações que promovam a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	0%	80%	20%
Apostar numa cultura organizacional que permita o igual acesso entre homens e mulheres a cargos de chefia é...	40%	40%	20%
Os procedimentos de recrutamento e seleção devem ter presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo	20%	60%	20%
Encorajar mulheres e homens para se candidatarem a funções onde estejam sub-representadas/dos é...	40%	40%	20%
O princípio “salário igual para trabalho igual ou de igual valor” é...	0%	80%	20%
Incentivar os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da Igualdade de Género é...	20%	60%	20%
Conceder horários flexíveis tendo em vista a conciliação entre a vida pessoal e profissional é ...	20%	60%	20%
Ter medidas de apoio a trabalhadores e trabalhadoras com situações familiares especiais (ex: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, etc.) é...	20%	60%	20%
O exercício dos direitos igualitários de maternidade e paternidade é ...	0%	100%	0%

Fonte: Questionário efetuado às empresas concelhias, 2021

1.9. AÇÕES/MEDIDAS QUE O MUNICÍPIO JÁ PROMOVEU OU PROMOVE

O Município tem vindo a levar a cabo o compromisso no combate às desigualdades de género e não discriminação. Ao abrigo do **protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação entre o Município de Vizela e a CIG**, foi criada a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) com o intuito de territorializar a Estratégia Portugal+: Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 -2030. São competências desta equipa propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo. O Sr. Presidente de Câmara define e aprova os termos de funcionamento da EIVL, dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando-o a conhecimento da Assembleia Municipal. Acresce ainda que o Sr. Presidente de Câmara ou o Vereador com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes.

Salientam-se ainda parcerias/ações desenvolvidas que fomentaram este compromisso no âmbito da igualdade de género, nomeadamente:

Parceria com o Projeto “Equal Rights & Equal Duties”, pela Associação Humanitária de Mulheres Empreendedoras: Em julho de 2013, o Município de Vizela estabeleceu com a Associação Humanitária de Mulheres Empreendedoras (AHME) um Protocolo de Parceria tendo como principal objetivo a partilha mútua de conhecimento e desenvolvimento de atividades em prol da sociedade civil, sobretudo no âmbito do projeto “Equal Rights & Equal Duties” aprovado pelo POPH e pela Comissão para a Cidadania. Como resultado desta parceria, entretanto já concluída, no Município de Vizela foram realizadas ações no âmbito da sensibilização, informação e promoção da Igualdade de Género:

- **Campanha “É um Pai Presente?”:** Esta iniciativa foi levada a cabo de julho a agosto de 2013 com a divulgação de cartazes e folhetos no âmbito da temática dos direitos parentais, porém com enfoque nas questões inerentes à paternidade, salientando a importância do papel ativo do pai na educação e vida da criança.
- **Ação de sensibilização “Igualdade de Género”:** Iniciativa com a duração de dois dias, realizada com o objetivo de salientar questões de género relacionadas com a situação das mulheres e dos homens em Portugal, a evolução de mentalidades e a intervenção integrada para a Mudança.
- **Exposição “Mulher sem Título” e Workshop de pintura:** A igualdade de género e a violência doméstica têm inspirado o trabalho da artista Milita Doré cujas obras, além do aspeto artístico, evidenciam uma mensagem de independência e de respeito de cada ser em relação ao outro, não obstante a importância do aspeto íntimo e dos sentimentos de cada um.
- **Sensibilização “Prevenção e Combate da Violência de Género”:** Ação realizada em dois dias com o objetivo de potenciar momentos de sensibilização e reflexão acerca dos aspetos inerentes à problemática da violência de género, desde os estereótipos, a cidadania e a exclusão social, às instituições de apoio, ao enquadramento jurídico e às questões legais.

- **Seminário “Pai, brinca comigo?”** – o impacto do envolvimento paterno no desenvolvimento e progressão das famílias e das crianças”: Numa alusão ao Dia do Pai, esta ação foi levada a cabo no dia 20 de março com o objetivo de promover a participação ativa dos pais na vida familiar. A iniciativa contou com a colaboração da Federação Nacional das Associações Juvenis (FNAJ) e teve como destinatários: jovens e associações juvenis, pais, mães, encarregados/as de educação, técnicos/as e profissionais de entidades da sociedade civil, ficando também aberta à participação da população geral com especial interesse na área.
- **Seminário “Saúde e Violência”**: Esta ação, desenvolvida com a colaboração da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Vizela, focou em especial a temática do namoro, contextualizando as questões de Saúde e Violência no âmbito da adolescência. O seminário foi direcionado para profissionais que atuam junto de jovens, designadamente profissionais de saúde, educação, psicologia, serviço social, agentes de autoridade policial, técnicos de CPCJ e outros/as profissionais com interesse na temática. No decorrer do seminário, e para um público-alvo de jovens/adolescentes, esteve presente para visita e prestação de esclarecimentos diversos, a unidade móvel do projeto “CUIDA-TE” do Instituto Português do Desporto e da Juventude (IPDJ) que contou com a adesão de aproximadamente 40 alunos/as.

Adesão à Rede de Municípios Solidários

Entre o Governo e a Associação Nacional de Municípios Portugueses foi assinado um Protocolo de Cooperação com vista a criar uma Rede de Municípios Solidários, atendendo à importância e necessidade de apoiar as mulheres vítimas de violência doméstica no seu processo de autonomização, após saída das casas abrigo. Vizela, em junho de 2020, subscreveu a adesão a esta rede, dentro das especificidades do seu contexto, assumindo prestar, através do serviço de Ação Social, o apoio necessário às mulheres vítimas de violência doméstica que pretendam instalar-se no concelho, para construção de uma nova vida em segurança, longe do agressor. Esta atuação foca a procura de habitação no mercado de arrendamento da área territorial do concelho, mediante as possibilidades económicas da vítima, uma vez que a questão da habitação foi identificada, a nível nacional, como uma das que maior dificuldade coloca no momento de saída da casa abrigo.

Acordo de Cooperação com o Projeto “Working Genderation: no trabalho e na vida”

Em junho de 2015, a Câmara Municipal estabeleceu um Acordo de Cooperação com a Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, para adesão ao Projeto “Working Genderation: no trabalho e na vida”, desenvolvido em parceria com o programa EEA Grants e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG.

Estabelecido acordo com o Município, o projeto passou a incluir Vizela com o objetivo de contribuir para a mobilização dos parceiros sociais para a temática da igualdade de género, incorporando estes princípios nas políticas e estratégias de

intervenção das empresas do setor têxtil de vestuário e calçado. O projeto promoveu também formação certificada no âmbito interno da Autarquia, no sentido de diagnosticar necessidades, com vista à implementação de medidas de igualdade na Câmara Municipal.

Todos os protocolos assinados, atividades e parcerias desenvolvidas pelo Município de Vizela nos últimos anos surgem do compromisso que o executivo assumiu e pretende perpetuar ao nível da participação igualitária de mulheres e homens em todas as esferas sociais, nomeadamente, em processos de governação. Para tal, e por forma a dar passos qualitativos na igualdade entre mulheres e homens, é fundamental construir um Plano para a Igualdade concertado a nível local e nacional (de acordo com as políticas públicas e a ENIND), que permita eliminar estereótipos de género e sensibilize a comunidade e os órgãos municipais para a urgência de implementação desta temática.

1.10. DIAGNÓSTICO - PRINCIPAIS RESULTADOS

Em 2020 a população residente no concelho de Vizela é maioritariamente composta por mulheres. Esta tendência pode ser explicada pelo facto de as mulheres apresentarem uma esperança média de vida superior à dos homens, e pela maior taxa de mortalidade masculina. Assim, a nível demográfico o concelho de Vizela caracteriza-se pelo crescente fenómeno de envelhecimento que é marcado por um outro, o da sua feminização.

Ao nível das configurações familiares, constata-se que a maioria das famílias monoparentais do concelho correspondem a núcleos de mães com filhos (90%).

Quanto à educação, à data da realização deste diagnóstico, existiam mais mulheres analfabetas e sem escolaridade, do que homens, e simultaneamente, mais mulheres com habilitações de nível superior. No que diz respeito à taxa de retenção e desistência, no ano letivo 2019/2020, constatou-se que esta é maior entre os rapazes a frequentar o ensino secundário.

Verifica-se ainda, no âmbito da educação, o fenómeno de feminização na docência que se faz notar em todos os níveis de ensino, mas em particular na educação pré-escolar, em que as mulheres representam a totalidade dos docentes.

No âmbito do mercado de trabalho é evidente a segregação entre homens e mulheres. Assim, apesar de as mulheres representarem mais de metade da população empregada por conta de outrem no concelho, o desemprego e o trabalho a tempo parcial continua a atingi-las mais. Importa referir que a nível nacional, constata-se que uma grande parte das mulheres que trabalham a tempo parcial não o fazem voluntariamente, mas porque não conseguem encontrar um emprego a tempo inteiro.

À data dos Censos de 2011, entre a população inativa a condição doméstica é constituída predominantemente por mulheres (98%). Estes dados podem refletir a perpetuação da antiga divisão sexual do trabalho, que remete as mulheres ao espaço doméstico, enquanto cuidadora da casa e das crianças, e os homens ao sustento da família.

Apesar de mais escolarizadas do que os homens, as mulheres continuam a auferir salários mais reduzidos. Neste sentido, ao nível da remuneração média, tanto para a remuneração base, como para os ganhos, são sempre superiores para os homens em todos os níveis de habilitações. Salienta-se que o diferencial salarial é sempre maior se tivermos em consideração o ganho médio. Em 2019, o ganho médio mensal nas mulheres é de 806,9€ e dos homens é de 917,2€, o que perfaz um Gender Pay Gap de 12%.

Dado a longevidade das mulheres, e de estas representarem o grupo mais penalizado no mercado de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito, às disparidades salariais e à própria manutenção do emprego, a população feminina apresenta riscos de pobreza e de exclusão ainda mais acentuados do que os homens, que se estende inclusive à reforma.

Neste sentido ao nível da proteção social, as mulheres representam a maior parte dos(as) beneficiários(as) dos apoios direcionados à população ativa, como o subsídio de desemprego e o subsídio de doença.

Relativamente à habitação social municipal, constata-se que os titulares dos contratos são maioritariamente mulheres, e dos pedidos registados até à data deste diagnóstico, mais de metade foram realizados por mulheres. O Departamento de Ação Social, registou em 2021, um acréscimo do número de beneficiários(as) dos apoios municipais, sendo que destes 81% são mulheres.

Ao nível do desporto, e tendo em conta a reduzida participação da comunidade concelhia, verifica-se um predomínio da participação masculina, em relação à participação feminina. A distribuição dos participantes pelas diferentes modalidades revela diferenças significativas entre homens e mulheres, como é o caso do futebol. Assim, seria importante promover ações concertadas que sensibilizem crianças, jovens de adultos para uma disseminação da prática desportiva inclusiva, sem um género associado a uma modalidade.

Outra análise que nos parece alvo de reflexão é o facto de as mulheres se encontrarem em minoria nos cargos de poder e tomada de decisão, nomeadamente ao nível da composição dos órgãos autárquicos.

De facto, a educação e a comunicação, podem constituir fortes mecanismos de reprodução de preconceitos e estereótipos de género, mas com o propósito correto podem ser também fortes aliados para questionar e transformar. Assim, promover a igualdade de género é contribuir para a construção de uma sociedade mais consciente e justa, transformando os indivíduos em agentes de mudança de valores e comportamentos no contexto familiar, pessoal e profissional.

2. DIMENSÃO INTERNA



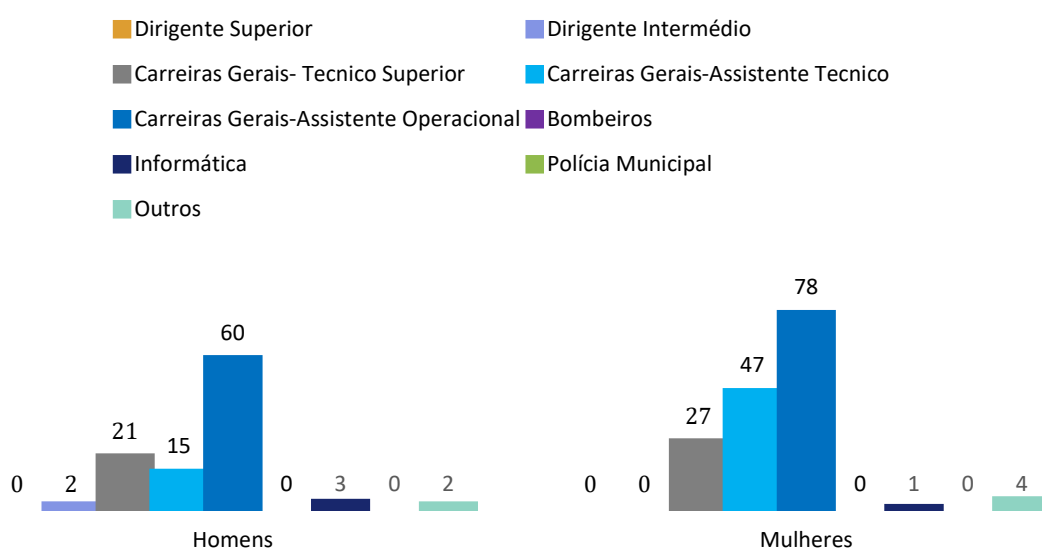
Após a realização da caracterização externa, irá de seguida ser feito um levantamento de informação e uma caracterização ao nível interno dos Recursos Humanos do Município. Para tal, além de ser analisado o balanço social vigente, procedeu-se à aplicação de um questionário online junto de 279 funcionários e funcionárias do Município, dos quais foram obtidas e validadas 50 respostas, o que corresponde a uma taxa de resposta de 18%.

De facto, a igualdade de género e todos os subtemas que a compõem, são ainda desconhecidos e, possivelmente, pouco relevantes para a maioria da população. O facto de não se ter conseguido obter uma resposta por parte de todos/as os/as colaboradores/as do Município, denota a necessidade de desmitificar as questões de género e de sensibilizar para a relevância do tema dentro da organização.

2.1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS – BALANÇO SOCIAL

Segundo o Balanço Social de 2020, os Recursos Humanos do Município de Vizela são compostos por 279 trabalhadores (as), dos quais 171 são mulheres (61%) e 108 são homens (39%), sendo que a maioria se encontra na categoria/carreira de Assistente Operacional.

GRÁFICO 39 - TRABALHADORES E TRABALHADORAS POR CARGO/CARREIRA



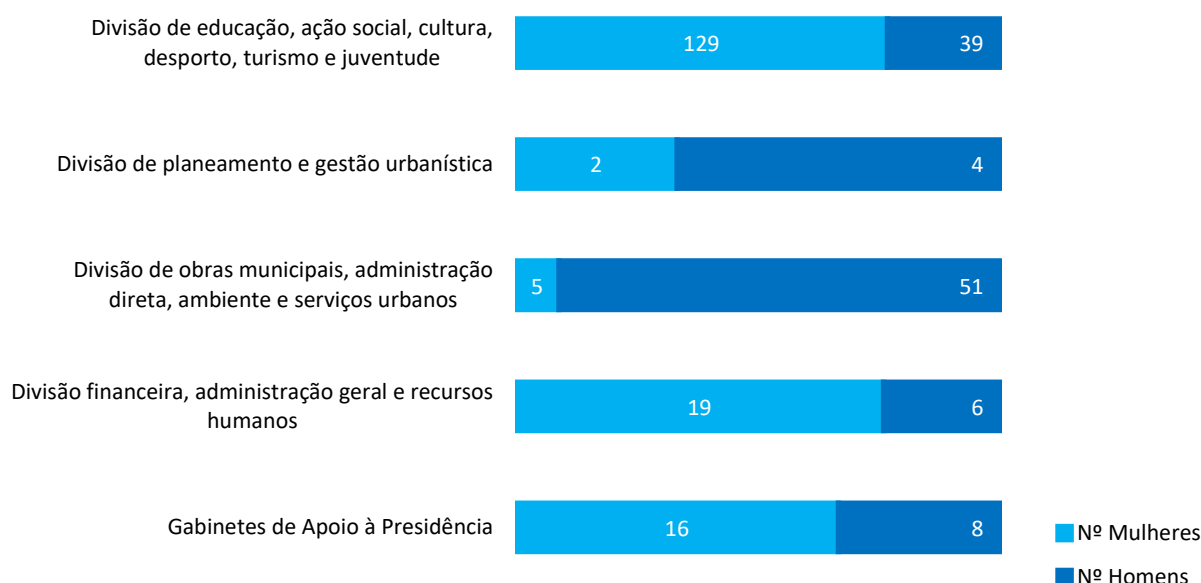
Fonte: Balanço Social, 2020

A maioria dos/as trabalhadores/as do Município tem contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado, dos quais 97 são homens e 155 são mulheres, sendo que na sua maioria se situam na categoria de assistente operacional (65 homens e 85 mulheres), seguidos de assistentes técnicos/as (16 homens e 52 mulheres) e de Técnicos/as Superiores (23 homens e 26 mulheres). Observa-se a existência de 2 homens a ocupar o cargo de dirigente intermédio, 3 homens e 1 mulher nos cargos de Informática e 2 homens e 4 mulheres na categoria

Outros. Existe, ainda, um total de 10 homens e 9 mulheres que possuem contrato de trabalho com termo resolutivo certo e 1 mulher apresenta outro tipo de contrato de trabalho. Destaque para 108 trabalhadores/as que se encontram sem contrato de trabalho em função pública, nomeadamente em Contratos Emprego Inserção (31 mulheres e 9 homens), Contratos Emprego Inserção+ (5 mulheres e 4 homens), Contratos a termo (3 mulheres) e regime de avenças (33 mulheres e 23 homens).

A existência de mais trabalhadoras torna-se evidente à luz da distribuição interna, sendo observável um maior número de trabalhadoras em quase todos os departamentos. É na divisão de “obras municipais, administração direta, ambiente e serviços urbanos” e na divisão de “educação, ação social, cultura, desporto, turismo e juventude” que se denota uma maior diferenciação de género. Paralelamente, existe um maior número de homens a exercer funções na primeira e um número mais elevado de mulheres na segunda.

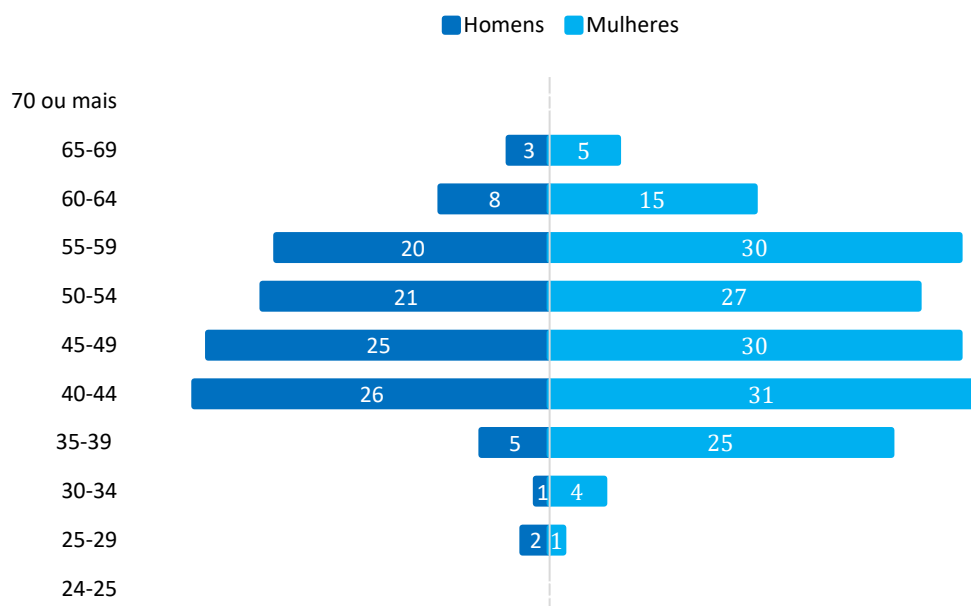
GRÁFICO 40 - TRABALHADORES E TRABALHADORAS, POR SEXO, POR CADA DIREÇÃO, DEPARTAMENTO MUNICIPAL, E/OU DIVISÃO MUNICIPAL, NA CÂMARA MUNICIPAL



Fonte: Balanço Social, 2020

É no escalão etário entre os 40-44 anos que se encontra o maior número de trabalhadores e trabalhadoras, seguido do escalão dos 55-59 anos de idade.

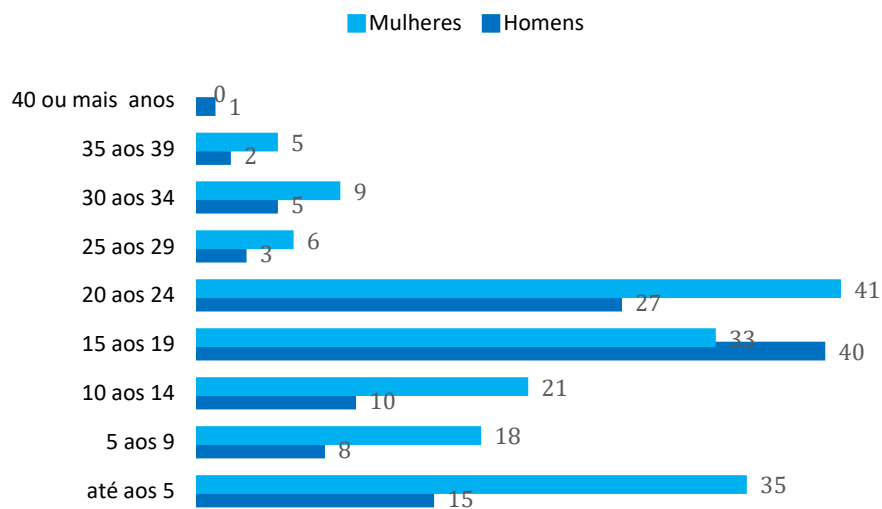
GRÁFICO 41 - TRABALHADORES E TRABALHADORAS SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E SEXO



Fonte: Balanço Social, 2020

Quanto à antiguidade por sexo, constata-se que a maioria dos RH estão a trabalhar no Município entre 15 e 19 anos (33 mulheres e 40 homens) e entre 20 e 24 anos (41 mulheres e 27 homens).

GRÁFICO 42 - TRABALHADORES E TRABALHADORAS SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E SEXO



Fonte: Balanço Social, 2020

Analisado a distribuição de mulheres e homens por cargo/categoria e nível de escolaridade, observa-se que 40% (27 homens e 84 mulheres) tem o 12º ano ou equivalente e 19% são detentores/as de licenciatura (25 homens e 27 mulheres), existindo apenas 4% (6 homens e 5 mulheres) com Mestrado. De salientar que nos níveis de escolaridade mais baixos, entre o 4º ano de escolaridade e o 6º ano de escolaridade, observa-se um maior número de homens, estando as mulheres em percentagem superior nos níveis de escolaridade seguintes (até ao 12º ano ou equivalente) (Balanço Social, 2020).

Quanto ao ganho médio verifica-se que: Dirigentes auferem 2 622€/mês; Técnicos/as; Superiores 1 579€/mês; Assistentes Técnicos 842,29€/mês; Assistentes Operacionais 628,21€/mês; e funcionários/as de AECS 335€/mês. Já os trabalhadores e trabalhadoras sem contrato em função pública, auferem mensalmente (RH, 2020):

- Em Contrato Emprego Inserção: 87,61€ + Subsídio de refeição (31 mulheres e 9 homens);
- Em Contrato Emprego Inserção+: 438,81€ (5 mulheres e 4 homens);
- Contrato a Termo: 665€ (3 mulheres);
- Avenças: 816,42€ (33 mulheres e 23 homens).

Da análise global dos dias de ausência ao trabalho durante o ano de 2020, dos 6 840,50 dias de ausência verificados, 57% foram realizados por trabalhadoras e 43% por trabalhadores. Foi na categoria de doença, que se verificou uma percentagem superior de ausências, com 41% de homens e 59% de mulheres ausentes (Balanço Social, 2020).

No que concerne à proteção da parentalidade, no ano 2020 contabilizaram-se 829 dias de ausência ao trabalho. É, contudo, notório que são as mulheres quem maioritariamente gozam da proteção à parentalidade, tendo usufruído de 803 dias, face aos 26 dias utilizados pelos homens. Contabilizou-se, em 2020, 7 retomas ao trabalho após licença de paternidade (6 mulheres e 1 homem) com uma taxa de retenção de 100% (RH, 2020).

Em termos dos motivos de saída, verifica-se que a maioria se regista por Caducidade (8 homens e 12 mulheres), seguido de outros motivos (2 homens e 4 mulheres), de reforma/pensão (4 mulheres) e por resolução ou exoneração, por iniciativa do empregador (1 homem e 1 mulher). Registaram-se, portanto, 32 saídas no ano 2020 (Balanço Social, 2020). Usufruíram, ainda, de mobilidade interna 3 mulheres e 2 homens (RH, 2020).

Em suma, a maioria dos/as trabalhadores/as possui contrato por tempo indeterminado, na sua maioria mulheres, enquanto os homens estão mais representados entre os/as trabalhadores/as com contratos de trabalho a termo resoluto (e sem contrato de trabalho). São também as mulheres que detêm níveis de escolaridade superiores e que, globalmente, mais se ausentam do trabalho. Sendo nos motivos associados à parentalidade que as diferenças são mais evidentes entre homens e mulheres.

2.2. PERCEÇÕES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO

De modo a desenvolver um diagnóstico participado e mais completo, disponibilizou-se um questionário online a todos/as os/as funcionários/as do Município, tendo-se obtido e validado 50 respostas, o que corresponde a 18% dos RH. Do total de respostas obtidas 72% são do sexo feminino e são 28% do sexo masculino. Não sendo este inquérito de cariz obrigatório e olhando para o número global de colaboradores/as, conclui-se a necessidade de continuar a trabalhar, sensibilizar e divulgar informação relativa às questões de Género.

Neste questionário, além da participação ativa, visou-se obter informação relativa às perceções dos trabalhadores e trabalhadoras sobre esta temática, pelo que o mesmo estava dividido nos seguintes tópicos: (i) conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar; (ii) igualdade de género e direitos laborais: paternidade e maternidade; (iii) participação na definição e implementação de medidas que promovam a igualdade entre homens e mulheres; (iv) diálogo social e comunicação interna; (v) perceção da comunicação municipal no âmbito da igualdade de género; (vi) perceção/organização do espaço doméstico; (vii) perceção geral relativamente à igualdade de género; (viii) perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade e a igualdade de género face à situação pandémica atual (covid-19). Detalham-se em seguida alguns dos resultados mais relevantes.

CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

As questões associadas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, são ainda hoje, umas das principais preocupações em matéria de promoção da igualdade de género.

Os/as participantes foram inquiridos/as quanto à disponibilização e utilização de um conjunto de medidas comumente referidas como promotoras da conciliação (tabela 36). De entre as opções apresentadas as medidas de teletrabalho e flexibilidade de horário foram as que os/as inquiridos/as indicaram como as que mais utilizaram. Torna-se, assim, importante refletir se estas medidas já eram utilizadas antes da pandemia ou se são reflexo do contexto atual.

De salientar que 64% responderam que não sabem se existem medidas de reintegração profissional após ausência prolongada por motivos familiares e 62% desconhecem que existem medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com condições especiais no seio familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes, etc...). Importa sublinhar que muitas medidas obtiveram como resposta a opção “não sei”, o que remete para a existência de alguma margem de progressão no sentido do conhecimento das medidas promovidas pelo Município.

TABELA 36 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A EXISTÊNCIA DE MEDIDAS QUE FACILITEM A CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

	Sim e já utilizei	Sim, mas nunca utilizei	Não	Não se aplica à minha função	Não sei
Teletrabalho	74%	18%	0%	6%	2%
Flexibilidade de horário	44%	32%	6%	8%	10%
Banco de horas	26%	12%	18%	16%	28%
Trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras	10%	16%	8%	16%	50%
Serviços de saúde, bem-estar e de gestão do stress disponíveis para as trabalhadoras e trabalhadores	42%	32%	12%	4%	10%
Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar	12%	18%	12%	4%	54%
Apoio médico e/ou psicológico	28%	34%	8%	4%	26%
Concessão de períodos de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges, para além dos previstos por lei	22%	22%	12%	4%	40%
Medidas de reintegração profissional após ausência prolongada por motivos familiares	22%	2%	8%	4%	64%
Apoios financeiros na educação dos filhos	4%	14%	30%	4%	48%
Medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com condições especiais no seio familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes, etc....)	8%	14%	12%	4%	62%

Fonte: Inquérito aos/às trabalhadores/as da CMV

IGUALDADE DE GÉNERO E DIREITOS LABORAIS: PATERNIDADE E MATERNIDADE

Neste ponto visou-se entender as perceções relativas ao conhecimento dos direitos laborais em questões de maternidade e paternidade. De um modo global, os/as inquiridos/as responderam que o Município encara a maternidade e a paternidade de forma igualitária, não havendo entraves ao cumprimento das obrigações legais e à promoção dos direitos de assistência à família por questões de género.

TABELA 37 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE OS DIREITOS DE MATERNIDADE E PATERNIDADE

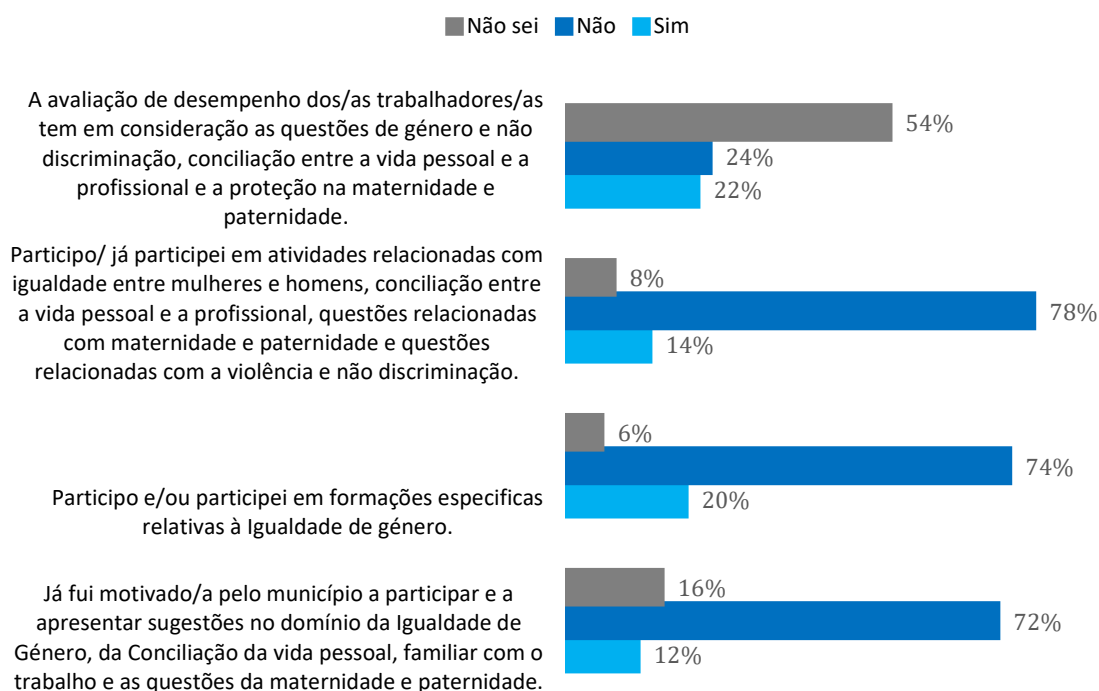
	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente
A maternidade e paternidade é encarada de modo igual no Município	2%	0%	68%	30%
O Município de Vizela incentiva à natalidade através de outros benefícios, além dos legalmente previstos	2%	12%	32%	54%
O Município de Vizela incentiva e promove o usufruto da licença de paternidade e incentiva a partilhá-la com a mãe	2%	8%	78%	12%
O Município informa os seus colaboradores dos direitos legais para o exercício da maternidade e paternidade, como por exemplo o direito: de dispensa para consulta pré-natal; a 2 horas por dia para amamentação; de o pai poder faltar para assistência a criança doente ou acidentada; ao subsídio de assistência a criança com deficiência; à dispensa do trabalho para consultas pré-natais e preparação para o parto, etc...	4%	18%	64%	14%
O exercício dos direitos de assistência à família é encarado de igual modo pelo Município quer sejam exercidos por parte das trabalhadoras quer dos trabalhadores	2%	2%	68%	28%

Fonte: Inquérito aos/as trabalhadores/as da CMV

PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS QUE PROMOVAM A IGUALDADE DE GÉNERO: DIÁLOGO SOCIAL E COMUNICAÇÃO INTERNA

Os/as inquiridos/as demonstram não terem participado em atividades concretas relativas às questões de género ou à promoção da conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar. Mais de 50% não sabe se a avaliação de desempenho tem em consideração questões de género e não discriminação e/ou engloba as questões de conciliação. Simultaneamente, 74% afirma não ser motivado/a a apresentar sugestões no âmbito das questões de conciliação e de maternidade e paternidade. Denota-se, a necessidade de o Município criar, internamente, mecanismos de comunicação e participação neste âmbito, junto dos trabalhadores e das trabalhadoras.

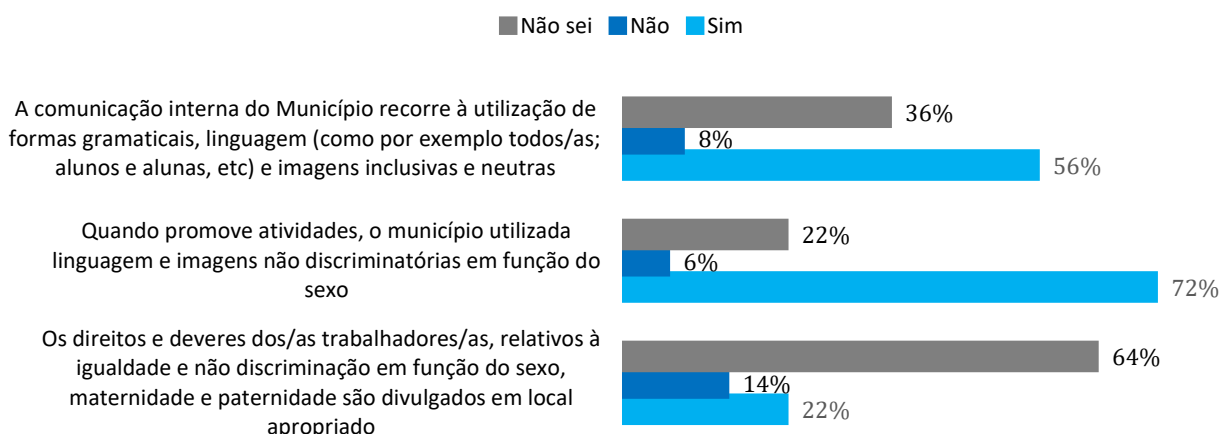
GRÁFICO 43 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A PARTICIPAÇÃO NA DEFINIÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS QUE PROMOVAM A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES



Fonte: Inquérito aos/as trabalhadores/as da CMV

Ainda no campo da comunicação interna, 64% responderam que não sabem se os direitos e deveres dos/as trabalhadores/as, relativos à igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade são divulgados em local apropriado. Por sua vez, 72% consideram que o Município utiliza imagens não discriminatórias em função do sexo e, por fim, 56% consideram que a comunicação interna é feita com recurso a linguagem e imagens inclusivas e neutras.

GRÁFICO 44 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A COMUNICAÇÃO MUNICIPAL NO ÂMBITO DA IGUALDADE DE GÉNERO



Fonte: Inquérito aos/as trabalhadores/as da CMV

PERCEÇÃO GERAL RELATIVAMENTE À IGUALDADE DE GÊNERO

Quanto à importância da promoção da temática da Igualdade de Género na comunidade, a maioria das respostas obtidas indicam que o Município deverá continuar a fomentar ações concretas nesta área e continuar a apostar numa cultura de conciliação, não discriminação e de educação para a igualdade de género.

TABELA 38 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO

<i>Indique em que medida considera importante que o Município...</i>	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante
Realize ações relacionadas com a Igualdade de Género junto da comunidade	0%	2%	64%	34%
Promova ações no âmbito da igualdade de género e não discriminação no local de trabalho	0%	2%	60%	38%
Promova ações para facilitar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional	0%	0%	36%	64%
Aposte numa cultura organizacional que permita o igual acesso entre homens e mulheres a cargos de chefia	0%	0%	40%	60%
Desenvolva ações para Educar para a Igualdade de Género	0%	2%	52%	46%

Fonte: Inquérito aos/às trabalhadores/as da CMV

ORGANIZAÇÃO DO ESPAÇO DOMÉSTICO

“A família e o trabalho são indiscutíveis fontes de valorização da vida humana, independentemente da sociedade e da cultura em questão. Atualmente, em algumas sociedades, parece, contudo, verificar-se um aumento do atrito entre estas duas esferas, uma vez que ambas consomem um mesmo recurso escasso: o tempo” (Cunha et. al, 2018, p.8). Neste sentido, pretendeu-se entender as perceções dos trabalhadores e trabalhadoras do município relativamente à organização do espaço doméstico.

Constatou-se que a dimensão média dos agregados dos/as trabalhadores/as do Município se situava nas 3,28 pessoas. Maioritariamente são agregados constituídos por cônjuge e filhos (66%), havendo também quem viva sozinho/a (8%), agregados alargados (14%), monoparentais (4%) e a residir apenas com o/a cônjuge (8%).

Quando inquiridos/as sobre as tarefas domésticas, 50% das mulheres responderam que são as próprias que acompanham os familiares a consultas médicas (descendentes e ascendentes). Em simultâneo, 58% menciona que participa em atividades de lazer/voluntariado de igual modo que o cônjuge, e 61% afirma que as tarefas domésticas são divididas por ambos. De ressaltar que, nas restantes atividades, há mais mulheres que dizem acompanhar e cuidar de pessoas idosas/dependentes e a acompanhar os trabalhos de casa e as reuniões de pais. Já 50% dos homens, considera que ambos os cônjuges acompanham os familiares a consultas médicas (descendentes e ascendentes) e 64% afirma que as tarefas

domésticas são divididas no seio familiar. Também nas restantes atividades, os homens indicam que são realizadas por ambos os cônjuges, não se destacando qualquer atividade que seja particularmente realizada por estes.

TABELA 39 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A DIVISÃO DAS TAREFAS FAMILIARES

Mulheres	O/A Próprio (a)	O/A Conjugu e/	A /O Emprega da/o	Ambos	Outros	Não se aplica à minha situação
Acompanhar consultas médicas (descendentes e ascendentes)	50%	6%	0%	31%	0%	14%
Acompanhar/cuidar de pessoas idosas/dependentes	33%	0%	3%	22%	0%	42%
Levar/ ir buscar os filhos/as à escola	8%	3%	0%	50%	3%	36%
Acompanhar os trabalhos de casa	31%	0%	0%	28%	0%	42%
Participar nas reuniões de pais	42%	0%	0%	22%	0%	36%
Participar em atividades de lazer /voluntariado, etc.	14%	3%	0%	58%	0%	25%
Realizar tarefas domésticas	25%	0%	3%	61%	6%	6%
Homens	O/A Próprio (a)	O/A Conjugu e	A /O Emprega da/o	Ambos	Outros	Não se aplica à minha situação
Acompanhar consultas médicas (descendentes e ascendentes)	29%	7%	0%	50%	0%	14%
Acompanhar/cuidar de pessoas idosas/dependentes	14%	7%	0%	36%	0%	43%
Levar/ ir buscar os filhos/as à escola	7%	0%	0%	29%	7%	57%
Acompanhar os trabalhos de casa	7%	0%	0%	21%	7%	64%
Participar nas reuniões de pais	7%	21%	0%	7%	0%	64%
Participar em atividades de lazer /voluntariado, etc.	0%	21%	0%	43%	0%	36%
Realizar tarefas domésticas	14%	7%	0%	64%	7%	7%

Fonte: Inquérito aos/as trabalhadores/as da CMV

PERCEÇÕES E RECONHECIMENTO DA DISCRIMINAÇÃO COM BASE NO GÉNERO NA SOCIEDADE

Pretendeu-se, ainda, captar a perceção dos/as inquiridos/as acerca da existência de discriminação na sociedade em geral tendo por base o género. Da análise das respostas obtidas, constata-se um claro posicionamento na afirmação a divisão de tarefas no seio familiar deve ser realizada de forma igualitária (havendo 86% de respostas que concordam totalmente) ainda que 92% reconheçam que as mulheres que trabalham são quem continua a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e familiares. O posicionamento é também bastante claro na afirmação um padrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho, na qual 68% responderam que discordam totalmente. Nos restantes

indicadores, é de salientar uma relativa distribuição pelas opções de concordância e discordância em questões relacionadas com a existência de iguais oportunidades para mulheres e homens na política e na carreira. Enquanto 46% dos/as respondentes discordam que as mulheres têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política, 54% concorda. Similarmente, 40% discorda que as mulheres tenham menos oportunidades de formação e carreira devido a responsabilidades familiares, enquanto 60% concorda. Assiste-se, ainda, a uma maior perceção de desigualdade no que toca aos impactos da família e da gravidez nas oportunidades de carreira das mulheres, com 68% (vs. 30%) de respostas que concordam que há mais dificuldades para as mulheres obterem um emprego porque podem ficar grávidas. Concomitantemente, 80% discorda que as mulheres não estejam em lugares de chefia por pretenderem dedicar-se à família. Curiosamente, temos uma distribuição 50/50 nas opções de concordância e discordância com a afirmação de que existem trabalhos específicos para homens e outros para mulheres e uma distribuição 48/50 na afirmação de que existem melhores condições de progressão na carreira para os homens do que para as mulheres. Estes indicadores articulados com o facto de ocorrerem escolhas profissionais e vocacionais ainda algo estereotipadas em termos de género pode denotar uma área de intervenção importante no plano de igualdade.

De salientar, ainda, que 58% discorda que a palavra “Homem” inclua homens e mulheres, o que pode ser reflexo dos esforços já existentes por parte do Município em fazer uso de comunicação inclusiva, esforço já evidenciado pelos/as participantes do inquérito.

Verifica-se, em muitas respostas, uma percentagem superior no Concordo parcialmente, o que indica que os temas abordados não são claros aos/as inquiridos/as, pelo que se pode concluir, a necessidade de promover atividades que visem desconstruir estereótipos socialmente enraizados, que são normalmente bloqueadores de uma mudança social efetiva.

TABELA 40 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE A DISCRIMINAÇÃO COM BASE NO GÉNERO NA SOCIEDADE

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sei
As mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política	20%	26%	42%	12%	0%
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares	16%	24%	32%	28%	0%
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas	12%	18%	36%	32%	2%
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos	14%	24%	36%	24%	2%
As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões	14%	18%	30%	32%	6%

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sei
Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho	68%	10%	6%	8%	8%
As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família	44%	36%	18%	0%	2%
Quando se diz “Homem” quer logo dizer homem e mulher e está bem assim	34%	24%	26%	8%	8%
A participação dos homens nas tarefas domésticas e no cuidado diário aos filhos tem vindo a aumentar	0%	6%	42%	50%	2%
A divisão de tarefas no seio familiar deve ser realizada de forma igualitária	0%	4%	6%	86%	4%
As mulheres que trabalham continuam a desempenhar a maior parte das tarefas domésticas e responsabilidades familiares	0%	6%	48%	44%	2%
Muitas mulheres adiam a maternidade para melhor se dedicarem à carreira.	6%	6%	38%	46%	4%
No trabalho, os homens dispõem de melhores condições de progressão na carreira do que as mulheres.	16%	32%	28%	22%	2%
Existem trabalhos específicos para mulheres e trabalhos específicos para homens	20%	30%	38%	12%	0%

Fonte: Inquérito aos/as trabalhadores/as da CMV

A IGUALDADE DE GÉNERO FACE À SITUAÇÃO PANDÉMICA ATUAL (COVID-19)

Este estudo foi desenvolvido durante a pandemia Covid-19 o que proporcionou aferir um período de mudanças drásticas que ocorreram socialmente, como os confinamentos, as aulas à distância e o teletrabalho. Nesse sentido, pretendeu-se perceber em que medida estas alterações tiveram consequências ao nível familiar e em função do género.

Os/as respondentes dividem-se quanto à facilidade em gerir a dinâmica pessoal, familiar e profissional durante a pandemia, sendo que 40% discorda e 38% concorda. Destaque para 70% dos respondentes que concorda que durante o confinamento houve ajuda nas tarefas domésticas por parte dos/as companheiros/as e 40% discorda ter sido o/a único/a responsável por acompanhar as aulas online dos filhos/as menores a cargo. Um dado algo curioso é o de 40% afirmar desconhecer se terá sido o único responsável por este acompanhamento, o que pode indiciar dificuldades na compreensão da questão. Embora uma grande maioria, 80%, concorde que as novas rotinas impostas pela pandemia acarretaram maior stress pessoal e familiar, 74% discorda que durante este período de confinamento os conflitos familiares se tenham agravado. Denota-se que 78% consideraram que os laços familiares foram fortalecidos a partir desta nova vivência.

TABELA 41 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE O IMPACTO DO COVID-19 NA DINÂMICA FAMILIAR

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sei
Durante o confinamento foi fácil gerir a dinâmica escolar e profissional da minha família	16%	24%	20%	18%	22%
Durante o confinamento, o/a meu/minha companheiro/a ajudou nas tarefas domésticas, havendo distribuição igualitária das mesmas	10%	2%	28%	42%	18%
Durante o confinamento, fui a/o único/a responsável por acompanhar as aulas online dos meus filhos e filhas/menores a cargo	32%	8%	0%	20%	40%
As novas rotinas impostas pela pandemia acarretaram maior stress pessoal e familiar	10%	4%	28%	52%	6%
Com a pandemia deixei de ter tempo pessoal, tempo para mim	30%	18%	34%	16%	2%
Durante a pandemia e confinamento, os conflitos familiares agravaram-se, levando à rutura da relação do casal	58%	16%	2%	8%	16%
Durante a pandemia e confinamento, as dinâmicas familiares foram facilmente adaptadas, tendo todos/as colaborado no processo	4%	8%	42%	36%	10%
Durante a pandemia e confinamento, as relações familiares foram fortalecidas e houve uma melhoria significativa na relação conjugal	4%	4%	50%	28%	14%

Fonte: Inquérito aos/às trabalhadores/as da CMV

Procedeu-se a uma análise mais minuciosa, na qual se avaliaram as respostas dadas pelas famílias compostas por filhos, com o intuito de perceber se as respostas obtidas eram similares, ou se estes agregados sentiram maiores dificuldades. Neste caso, 49% dos/as inquiridos/as discorda e 43% concorda que durante o confinamento foi fácil gerir a dinâmica escolar e profissional da família e 9% não souberam responder. Mais ainda se destaca que 54% discorda e 29% concorda que durante o confinamento, foi o/a único/a responsável por acompanhar as aulas online dos filhos e filhas/menores a cargo. Além disto, 86% discorda que durante a pandemia e confinamento os conflitos familiares se tenham agravado, levando à rutura da relação do casal. A mesma percentagem (86%) concorda que as dinâmicas familiares foram facilmente adaptadas, tendo todos/as colaborado no processo e que, ainda, as relações familiares foram fortalecidas e houve uma melhoria significativa na relação conjugal (89%).

Esta análise encontra-se na mesma linha da anterior, sendo importante referir que uma das grandes preocupações dos pais e mães no que toca à conciliação entre a vida pessoal e profissional é a escassez de tempo para a família e para os filhos. Assim, o confinamento causado pela pandemia COVID-19 foi para muitas famílias também uma oportunidade para passar mais tempo em família e com os filhos, o

que pode justificar esta coexistência de perceções relativas ao aumento do stress e tensão, mas também ao reforço das relações familiares.

TABELA 42 - PERCEÇÃO DOS/AS INQUIRIDOS/AS SOBRE O IMPACTO DO COVID-19 NA DINÂMICA FAMILIAR, POR FAMÍLIAS COMPOSTAS POR FILHOS

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sei
Durante o confinamento foi fácil gerir a dinâmica escolar e profissional da minha família	20%	29%	23%	20%	9%
Durante o confinamento, o/a meu/minha companheiro/a ajudou nas tarefas domésticas, havendo distribuição igualitária das mesmas	11%	3%	31%	51%	3%
Durante o confinamento, fui a/o único/a responsável por acompanhar as aulas online dos meus filhos e filhas/menores a cargo	43%	11%	0%	29%	17%
As novas rotinas impostas pela pandemia acarretaram maior stress pessoal e familiar	11%	6%	37%	46%	0%
Com a pandemia deixei de ter tempo pessoal, tempo para mim	23%	20%	46%	11%	0%
Durante a pandemia e confinamento, os conflitos familiares agravaram-se, levando à rutura da relação do casal	69%	17%	0%	9%	6%
Durante a pandemia e confinamento, as dinâmicas familiares foram facilmente adaptadas, tendo todos/as colaborado no processo.	6%	9%	49%	37%	0%
Durante a pandemia e confinamento, as relações familiares foram fortalecidas e houve uma melhoria significativa na relação conjugal	6%	6%	60%	29%	0%

Fonte: Inquérito aos/às trabalhadores/as da CMV

3. ANÁLISE SWOT



De seguida será apresentada uma análise SWOT, que procura sintetizar pontos de força e constrangimentos no âmbito interno e externo, permitindo planejar e delinear estratégias e objetivos que componham o plano municipal para a igualdade face ao diagnóstico realizado.

PONTOS FORTES	PONTOS FRACOS
<ul style="list-style-type: none"> • Maioria dos/as trabalhadores/as do Município tem contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado; • O Município encara a maternidade e paternidade de igual modo, não havendo entraves ao cumprimento das obrigações legais e direitos de assistência à família por questões de sexo; • O Município informa e incentiva ao uso de várias medidas de apoio à parentalidade e conciliação; • Impacto pouco significativo do confinamento nas famílias dos/as inquiridos/as, uma vez que a maioria considerou que foi fácil gerir a dinâmica pessoal familiar e profissional; • Uma maioria dos/as inquiridos revela utilizar medidas de conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar; • O Município utiliza e promove uma comunicação inclusiva no âmbito da Igualdade de Género; • A maioria dos RH do Município inquiridos/as consideram de elevada importância a promoção de ações para facilitar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, 	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa adesão dos trabalhadores e trabalhadoras ao preenchimento do questionário interno, o que demonstra necessidade de trabalhar a temática internamente; por outro lado os dados recolhidos podem ser o espelho de uma amostra já por si mais sensível às questões da igualdade de género, ocultando outros indicadores de desigualdade; • São as mulheres trabalhadoras do Município quem maioritariamente goza das medidas de apoio e proteção à parentalidade; • Ausência de mecanismos sustentados de comunicação e participação no âmbito da igualdade de género com trabalhadores e trabalhadoras; • Identificada a necessidade de o Município fomentar ações concretas neste âmbito e apostar numa cultura de conciliação, não discriminação e de educação para a Igualdade de Género.

promover a igualdade de género e para mudanças na cultura organizacional para a promoção de igualdade de género;

- A maioria dos RH dizem partilhar uma boa parte das atividades familiares com os/as seus/suas companheiros/as.

OPORTUNIDADES

- Aumento da população residente (1%) em contraste com a tendência de decréscimo da zona do Ave e uma tendência de saldos positivos populacionais nos últimos anos;
- Empresas concelhias consideram a igualdade de género entre mulheres e homens uma prioridade no desenvolvimento da organização e fazem a divulgação dos direitos dos/as trabalhadores/as, concedendo benefícios e apoios mais alargados do que legalmente estipulado para o exercício da parentalidade;
- Valor residual de bullying em contexto escolar (2 casos nos últimos 2 anos). Além de não existirem números alarmante sobre esta problemática é importante o desenvolvimento continuo de ações preventivas, de modo não se tornar uma ameaça futura;

AMEAÇAS

- Elevada percentagem de famílias monoparentais, na sua grande maioria constituídas por mães com filhos e com baixa escolaridade;
- Mais mulheres desempregadas e à procura do 1º emprego, menor número de mulheres empregadoras, maior número de mulheres com contrato a termo e mais desvantagem salarial para as mulheres;
- Grande maioria da população residente (83% dos homens e 79,6% das mulheres) com 15 e mais anos têm habilitações inferiores ao ensino secundário;
- Observam-se assimetrias de género nas áreas de educação e formação, sendo que os homens estão mais representados em cursos ligados às TIC e as mulheres em cursos de Apoio Psicossocial a afins;
- Desigualdades nas escolhas de atividades para a prática desportiva,

- A taxa de mortalidade infantil em Vizela situou-se nos 0%;
- Os crimes no concelho de Vizela diminuíram 49% nos últimos 10 anos;
- Instalações diversificadas para a prática desportiva;
- Distribuição relativamente equilibrada dos e das estudantes pelas diferentes áreas dos cursos científico-humanísticos;
- Necessidade de serem desenvolvidas ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local. à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia;
- Ausência de prémios e iniciativas que mostrem o trabalho desenvolvido pelas mulheres na cultura local.

- onde “Atividades Rítmicas e Expressivas” são frequentadas por alunas e o futsal só maioritariamente por alunos;
- Baixa adesão das associações locais para o preenchimento dos questionários sobre igualdade de género, o que pode indiciar menor sensibilização para o tema;
- Órgãos sociais das IPSS, associações locais e organizações desportivas maioritariamente constituídos por homens;
- Quanto ao número de beneficiários e beneficiárias de apoio à renda, verifica-se que existe um maior número de famílias isoladas e monoparentais neste apoio, sendo também observável que são as mulheres, maioritariamente, titulares do contrato/pedido;
- Em ambos os sexos a principal causa de morte são tumores;
- Os crimes de violência doméstica foram os que menos diminuíram nos últimos 10 anos no concelho apenas 2% e não se identificam estruturas/respostas de atendimento a vítimas de violência doméstica e contra as mulheres;
- Baixa percentagem (6% homens e 1% mulheres) da população pratica desporto, sendo as atividades desportivas altamente diferenciadas

por género (e.g. desportos como futebol, BTT, BTT Downhill, Airsoft, Matraquilhos, Damas Clássicas, Motociclismo ou Columbofilia, não existiam praticantes mulheres em 2019);

- Baixa representação feminina nos atletas federados/as;
- Número inferior de mulheres na composição dos órgãos autárquicos municipais, não existindo nenhuma mulher a exercer o cargo de Presidente.

4. PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO VIZELA

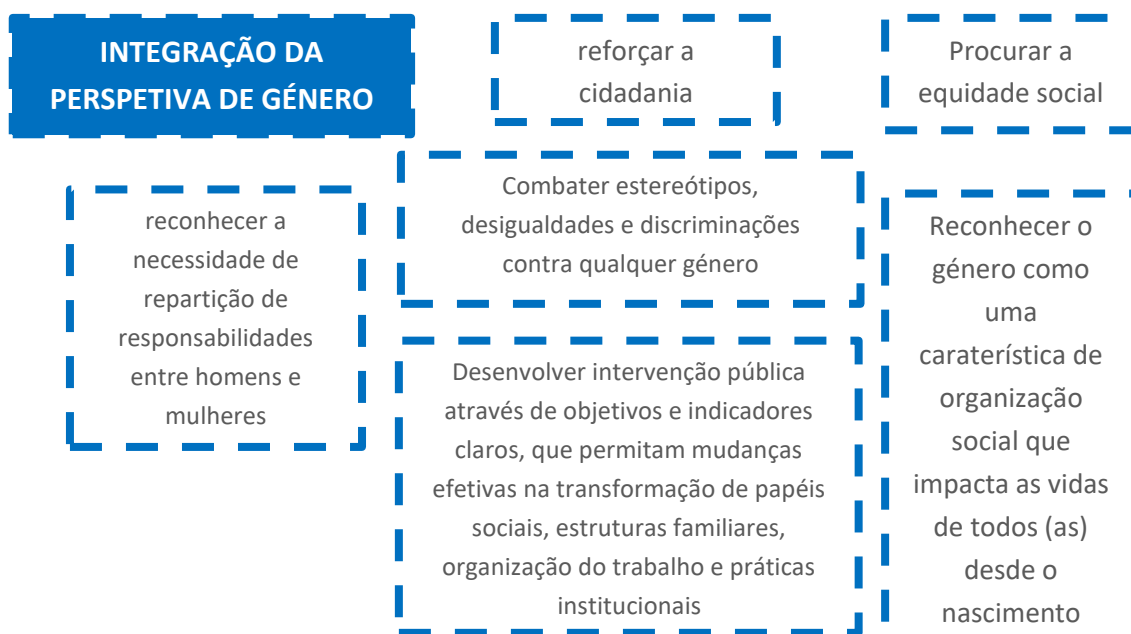


Os planos municipais no âmbito da igualdade de género são instrumentos fundamentais para delinear estratégias para a obtenção de resultados mensuráveis e ações replicáveis. O Município de Vizela, enquanto entidade pública preconiza a promoção da igualdade de género assente na ENIND 2018-2030 – Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual. A ENIND tem como principal objetivo a eliminação de estereótipos de género que fomentam e eternizam modelos sociais vigentes de base discriminatória histórica e estrutural, que impelem a real igualdade entre homens e mulheres.

A Administração Pública Local desempenha um papel essencial na eliminação de tais desigualdades e discriminações pela sua relação de proximidade com as populações que serve. Para tal é necessária uma outra forma de fazer política – uma forma que integre a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política e pública ao nível local – o designado *mainstreaming* da igualdade de género: “A implementação da estratégia de *mainstreaming* de género não só promove efetiva igualdade entre mulheres e homens e responde mais efetivamente aos desejos e necessidades de todas as categorias de cidadãos, mas resulta também numa melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, melhora o processo de tomada de decisão e realça o funcionamento da democracia.” (Perista e Silva, p 18, 2009).

Através da implementação do seu Plano para a Igualdade, o Município de Vizela irá operacionalizar localmente a integração de género na sua ação, o que implicará o desenvolvimento de ações que visem a equidade social.

FIGURA 2 - IMPLICAÇÕES DE INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS AÇÕES MUNICIPAIS



Fonte: Adaptado do Guia Equal sobre a Integração da Perspetiva do Género, 2005)

1.1. PLANO DE AÇÃO 2022-2025

Implementar e garantir uma política de igualdade de género implica mudança de políticas “institucionalizadas”, doutrinas, valores e mentalidades enraizadas que exigem o empenho e a colaboração de um vasto leque de entidades. Deste modo, para a realização do presente Plano de Ação, os dados recolhidos em fase de diagnóstico, foram apresentados e discutidos através da realização de uma reunião com membros do Município, nomeadamente com a Conselheira Local para a Igualdade.

Para a realização desta ação foi disponibilizada antecipadamente informação relativa aos dados obtidos no diagnóstico, bem como uma tabela síntese para posterior discussão e apresentação de dados. Assim, nesta sessão apresentou-se numa primeira fase os dados obtidos através do diagnóstico, sendo posteriormente os mesmos discutidos por grupos e áreas de intervenção. Por fim, discutiu-se e definiu-se ações de intervenção face aos problemas/necessidades identificadas.

Da reflexão efetuada, foi estabelecido que a promoção da temática seria desenvolvida através da inserção de ações de igualdade de género nas atividades que o Município já realiza, ou participa em conjunto com as entidades locais. O Município pretende inserir a dimensão de género em atividades já desenvolvidas localmente e não apenas criar dias específicos ou ações particulares sobre este tema, de modo a não incorrer no risco de desenvolver apenas ações pontuais incapazes de promover as mudanças sociais pretendidas.

Face ao exposto, foram definidos 3 grandes Eixos Estratégicos de Ação:

- 1. Formação e Capacitação de Recursos Humanos ao nível Interno (Município) e ao nível externo (organizações locais);**
- 2. Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género nas áreas de Emprego, Educação, Ação Social/Solidariedade Social (Associações e IPSS), Saúde, Segurança, Desporto, Cultura, Comunicação;**
- 3. Disseminação de informação e conhecimento sobre a temática da igualdade de género entre os/as colaboradores/as do Município.**

Como se observa de seguida, cada eixo estratégico de ação engloba os objetivos, ações e metas definidos, bem como os indicadores a considerar na sua análise e os responsáveis pela sua implementação.



NÍVEL EXTERNO E INTERNO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.	FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS AO NÍVEL INTERNO (MUNICÍPIO) E AO NÍVEL EXTERNO (ORGANIZAÇÕES LOCAIS)
-------------------------	--

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES	METAS	INDICADORES	ENTIDADES RESPONSÁVEIS
Externo: Emprego Educação Ação Social/Solidariedade Social (Associações e IPSS) Saúde Segurança Desporto Cultura Interno	OE1.1: Integração a Nível Local da Perspetiva de Género nos diferentes domínios	A1.1: Formar Públicos Estratégicos na área da Igualdade de Género e Não Discriminação	M1.1: 4 ações de formação	Nº de Pessoas/ RH/ Docentes e Técnicos/as formados/as	EIVL / organizações locais
		A1.2: Formar RH na área da Igualdade de Género e Não Discriminação, incluindo comunicação e linguagem inclusiva	M1.2: 3 ações de formação, incluídas na formação interna	Nº de RH afetos ao Município formados Nº de ações desenvolvidas	CM / EIVL

Legenda: CM (Câmara Municipal; EIVL (equipa para a Igualdade na vida local)

NÍVEL EXTERNO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.	PROMOÇÃO DE MEDIDAS QUE PROMOVAM A INCLUSÃO DA DIMENSÃO DE GÉNERO NAS ÁREAS DE EMPREGO, EDUCAÇÃO, AÇÃO SOCIAL/SOLIDARIEDADE SOCIAL (ASSOCIAÇÕES E IPSS), SAÚDE, SEGURANÇA, DESPORTO, CULTURA, COMUNICAÇÃO
--------------------------------	--

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES	METAS	INDICADORES	ENTIDADES RESPONSÁVEIS
Emprego e Empresas	OE2.1: Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no domínio do Emprego e das Empresas	A2.1: Ações de sensibilização/formação profissional e escolhas profissionais em parceria com entidades locais	M2.1: 3 Ações/formações	Nº de pessoas formadas/sensibilizadas	Empresas locais / EIVL
		A2.2: Promover o desenvolvimento de Planos para a Igualdade nas empresas a longo prazo	M2.2: 1 Plano para Igualdade de Género	Nº de Planos para a Igualdade de Género nas Empresa desenvolvidos	Empresas
	OE2.2: Promover ações de sensibilização de combate à segregação sexual das profissões	A2.3: Participação das empresas/empresários em atividades locais de promoção de emprego	M2.3: 1 participação na feira de emprego das jornadas para a educação	Nº de empresários/as e empresas envolvidas em ações municipais	Empresas / Equipa EIVL
	OE2.3: Conciliação entre a vida pessoal e profissional	A2.4: Ações de sensibilização para as questões de conciliação em parceria com as empresas locais	M2.4: 3 ações de sensibilização nas empresas locais	Nº de Ações de sensibilização desenvolvidas	Empresas / Equipa EIVL

Educação/ Educação de Adultos	OE2.4: Quebra de estereótipos relativos à Orientação Sexual e Identidade de Género/ LGBTIQA+	A2.5: Desenvolver ações de sensibilização sobre o bullying/orientação sexual, identidade e género/violência de género	M2.5: 1 ação/ano	Nº de ações desenvolvidas	AE/ CM Educação/ EIVL
	OE2.5: Prevenir o Bullying, a Violência de Género e Familiar	A2.6: Desenvolvimento de atividades em contexto escolar relacionadas com a temática (de acordo com o plano anual de atividades)	M2.5: 1 ação/ano	Nº de atividades desenvolvidas	AE/ CM Educação/ EIVL
	OE2.6: Desenvolver atividades que visam quebra de estereótipos de género desde o 1º ciclo	A2.7: Desenvolver ações não-formais, com a Associação de Pais e a Associação de Estudantes	M2.5: 1 ação/ano	Nº de ações desenvolvidas	Associação de Pais/ Estudantes / EIVL
		A2.8: Aderir a programas externos existentes na área da educação	M2.8: Aderir 1 programa	Nº de programas aderidos	EIVL
	OE2.7: Promover atividades locais direcionadas às pessoas mais velhas	A2.9: Desenvolver competências para as TIC das pessoas mais velhas	M2.9: 1 atividade/ano	Nº de atividades desenvolvidas	Universidade Sénior /SCMV/ Casal Telhado/ Centro Social e Paroquial de São Miguel/ EIVL
Ação Social/Solidariedade Social (Associações e IPSS)	OE2.8: Promover estratégias nas organizações que incluam perspetiva	A2.10: Desenvolver planos para igualdade nas instituições, organizações e associações locais	M2.10: 3 planos para a igualdade	Nº de planos para a igualdade desenvolvidos e aplicados	Instituições/ organizações locais/EIVL

	de Género, nomeadamente a Conciliação entre a vida pessoal e profissional	A2.11: Adotar linguagem inclusiva nas instituições, organizações e associações locais	M2.11: Linguagem adotada em 3 instituições/organizações	Nº de instituições que adotam linguagem inclusiva	Instituições/ organizações locais/EIVL
		A2.12: Sensibilizar chefias/direções para a temática	M2.12: Sensibilizar 3 chefias/direções	Nº de chefias/direções que participaram em ações de sensibilização	Instituições/ organizações locais/EIVL
	OE2.9: Territorialização de ações de respostas e ações no domínio da Igualdade de Género (IG)	A2.13: Criação de respostas ao nível de habitação social de emergência para vítimas de violência doméstica	M2.13: 1 habitação social	Nº de habitações de emergência social criadas	Ação Social / EIVL
		A2.14: Promover que as associações locais, de diferentes áreas, participem em atividades locais relacionadas com Igualdade de Género	M2.14: Participação em 3 atividades locais	Nº de associações que participaram	Instituições/ organizações locais/EIVL
		A2.15: Englobar atividades desenvolvidas na CPCJ de Vizela	M2.15: De acordo com o Plano de atividades interno	Nº de atividades desenvolvidas	CPCJ / EIVL
	Segurança OE2.10: Sensibilizar para as questões da violência doméstica; bullying e cyberbullying	A2.16: Desenvolver ações sobre violência doméstica, bullying e cyberbullying	M2.16: 1 ação/ano	Nº de atividades desenvolvidas	GNR/ Equipa EIVL

	OE2.11: Colmatar estereótipos sobre a violência e segurança em espaço público	A2.17: Desenvolver ações conjuntas com a CPCJ, Escola e associações locais sobre violência doméstica, violência e insegurança no espaço público, negligência e comportamentos de risco por parte dos jovens	M2.17: 1 ação/ano	Nº de atividades desenvolvidas	AE/ Associações locais/ CPCJ/ Equipa EIVL/ GNR
Desporto	OE2.12: Promover estratégias nas organizações e clubes que incluam perspetiva de Género	A2.18: Desenvolver planos para Igualdade nas organizações/clubes, a longo prazo	M2.18: 2 Planos para a Igualdade	Nº de Planos para a Igualdade desenvolvidos e aplicados	EIVL / Associações e Clubes
	OE2.13: Promover o incentivo à prática desportiva junto da população feminina	A2.19: Sensibilizar para a prática desportiva por parte das mulheres	M2.19: Participação de 5 associações/clubes nas jornadas educação	Nº de clubes/associações desportivas que participaram	EIVL / Associações e Clubes
		A2.20: Sensibilizar para desmistificar preconceito da prática de modalidades tendo por base o género			
Cultura, Participação Política e Social	OE2.14: Falta de informação sobre género e discriminação	A2.21: Sistematizar/ publicar informação relativa a mulheres com impacto na cultura	M2.20: 1 relatório/ documento informativo	Nº de relatórios/ documentos produzidos	Biblioteca Municipal/ EIVL/ Associações Culturais
	OE2.15: Discrepância de homens e	A2.22: Concorrer a prémios que dão visibilidade às mulheres na sociedade e na cultura	M2.21: Concorrer 1 prémio	Nº de candidaturas executadas Nº de prémios obtidos	Biblioteca Municipal/ EIVL

	mulheres na política	A2.23: Desenvolver ações de promoção de participação equilibrada na política, direcionadas às jovens do concelho	M2.22: 1 Orçamento Jovem Participativo	Nº de Orçamento Jovens Participativos desenvolvidos Nº de ideias a concurso	CM Juventude/ EIVL,
Saúde	OE2.16: Promover as questões relacionadas género e discriminação junto da ACES e Unidade de Saúde Local	A2.24: Participação da ACES e Unidade de Saúde Local em atividade locais	M2.23: Participar em 1 ação/ano	Nº de atividades participadas	EIVL/ Unidade de Saúde Local/ ACES
		A2.25: Sensibilizar ACES e Unidade de Saúde Local para o desenvolvimento do plano para a Igualdade	M2.24: 1 Ação de Sensibilização	Nº ações de sensibilização desenvolvidas	EIVL/ Unidade de Saúde Local/ ACES
Comunicação	OE2.17: Comunicação e divulgação de informação no âmbito da Igualdade de Género	A2.26: Criar imagem/ logótipo municipal referente à igualdade de género	M2.25: 1 logótipo	Nº de imagens criadas	CM/ EIVL
		A2.27: Desenvolver um manual orientador para adoção de linguagem inclusiva nas organizações/instituições locais	M2.26: 1 manual	Nº de manuais desenvolvidos	CM/ EIVL

Legenda: CM (Câmara Municipal); EIVL (equipa para a Igualdade na vida local); AE (Agrupamento de Escolas); GNR (Guarda Nacional Republicana)

NÍVEL INTERNO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.	DISSEMINAÇÃO DE INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO SOBRE A TEMÁTICA DA IGUALDADE DE GÉNERO ENTRE OS/AS COLABORADORES/AS DO MUNICÍPIO
-------------------------	---

ÁREA DE INTERVENÇÃO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	AÇÕES	METAS	INDICADORES	ENTIDADES RESPONSÁVEIS
Recursos Humanos Município	OE3.1: Promover uma maior informação e conhecimento sobre a temática da IG entre os/as colaboradores/as do Município	A3.1: Desenvolver um guia orientador relativamente à linguagem/imagem e comunicação inclusiva	M3.1: 1 manual orientador	Nº de manuais desenvolvidos	EIVL/ RH/ Ação Social
		A3.2: Criar material de acolhimento e divulgação de direitos e deveres relativos dos/as colaboradores/as	M3.2: 1 manual acolhimento	Nº de manuais desenvolvidos	RH/ EIVL
	OE3.2: Divulgação interna sobre os recursos e apoios existentes para a Conciliação Pessoal e Profissional	A3.3: Promoção e divulgação de mecanismos que promovam a participação ativa dos/as colaboradores/as do Município	M3.3: 1 caixa de sugestões	Nº de mecanismos desenvolvidos Nº de sugestões	RH / EIVL
		A3.4: Dar continuidade aos protocolos com entidades locais de apoio na prestação de serviços de apoio à família (crianças, apoio a idosos/as, deficiência)	M3.4: De acordo com os protocolos existentes	Nº de parcerias existentes	Ação Social / EIVL

Legenda: CM (Câmara Municipal; EIVL (equipa para a Igualdade na vida local); RH (Recursos Humanos)

1.2. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO

Face aos objetivos e metas estipuladas, apresenta-se, neste ponto, o cronograma previsto para a implementação dos objetivos estratégicos anteriormente delineados. Salienta-se a necessidade de desenvolver ações concertadas num horizonte temporal alargado, por forma a implementar de um modo efetivo mudanças sociais, locais e organizacionais.

De referir ainda, que além destas medidas de implementação se prevê a avaliação externa, divulgação e disseminação do trabalho desenvolvido, até dezembro de 2022, uma vez que o desenvolvimento do Plano Municipal para Igualdade de Género foi financiado através da candidatura POISE- 22-2019-03.

Eixo Estratégico de Ação	Ações	Metas	Anos																																							
			2022		2023												2024												2025													
					N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Formação e Capacitação de Recursos Humanos nível externo (organizações locais)	A1.1	M1.1																																								
Formação e Capacitação de Recursos Humanos ao nível Interno (Município)	A1.2	M1.2																																								
Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género-Emprego/Empesas	A2.1	M2.1																																								
	A2.2	M2.2																																								
	A2.3	M2.3																																								
	A2.4	M2.4																																								
Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género-Educação / Educação de Adultos	A2.5	M2.5																																								
	A2.6	M2.6																																								
	A2.7	M2.7																																								
	A2.8	M2.8																																								
	A2.9	M2.9																																								
Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género- Ação Social/Solidariedade (Associações e IPSS)	A2.10	M2.10																																								
	A2.11	M2.11																																								
	A2.12	M2.12																																								
	A2.13	M2.13																																								
	A2.14	M2.14																																								
Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género-Segurança	A2.15	M2.15																																								
	A2.16	M2.16																																								
Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género-Desporto	A2.17	M2.17																																								
	A2.18	M2.18																																								
	A2.19	M2.19																																								
Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género-Cultura, Participação Política e Social	A2.20	M2.19																																								
	A2.21	M2.20																																								
	A2.22	M2.21																																								
Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género- Saúde	A2.23	M2.22																																								
	A2.24	M2.23																																								
Promoção de medidas que promovam a inclusão da dimensão de género- Comunicação	A2.25	M2.24																																								
	A2.26	M2.25																																								
Disseminação de informação e conhecimento sobre a temática da igualdade de género entre os/as colaboradores/as do Município	A2.27	M2.26																																								
	A3.1	M3.1																																								
	A3.2	M3.2																																								
	A3.3	M3.3																																								
	A3.4	M3.4																																								

1.3. MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

Os processos de monitorização da implementação são fundamentais para a orientação, eficácia da intervenção e para o cumprimento dos objetivos propostos.

O Plano Municipal para a Igualdade é um documento estruturante para o desenvolvimento local nesta área, pelo que se consubstancia através de uma constante atualização, devendo ser avaliado periodicamente com o intuito de introduzir novas alterações e correções identificadas. Deste modo, o processo de monitorização permite o acompanhamento sistemático da intervenção, possibilitando identificar, através do registo continuado das ações, possíveis desvios.

A monitorização do Plano para a Igualdade implica a avaliação dos processos e resultados das intervenções realizadas, considerando o ponto de partida das mesmas, facilitando a reformulação ou validação das orientações estratégicas previamente definidas, pelo que o processo de monitorização deverá ser contínuo, nunca superior a um ano. A responsável para o efeito será a Conselheira e a Equipa para a Igualdade Local, devendo estes, proceder à sistemática recolha e tratamento da informação e indicadores considerados relevantes.

Nos primeiros 12 meses de implementação do Plano será realizada, por uma entidade externa, um relatório de avaliação, posteriormente validado pela Equipa para a Igualdade Local, com o intuito de monitorizar as atividades desenvolvidas face ao inicialmente previsto.

Pretende-se adotar uma avaliação *on-going*, que passará pela monitorização das atividades definidas em cada Eixo Estratégico de Ação (anteriormente identificados), que permitirá avaliar a forma de concretização dos objetivos pretendidos, assim como evidenciar a eventual necessidade de ajuste ou correção. A avaliação *on-going* pode ocorrer através de reuniões mensais, criação, aplicação e análise de questionários intermédios semestrais de avaliação, realização de grupos focalizados para reflexão sobre práticas e realização de relatórios trimestrais de execução.

No final da vigência do presente Plano, deverá ser executada uma avaliação ex-post, baseada na avaliação de impacto social, que permitirá medir os resultados atingidos e os efeitos gerados pelas intervenções realizadas. Este tipo de avaliação implica a avaliação do estado de implementação das ações e a realização de um relatório de avaliação final que demonstre, além da execução do Plano de Ação, as mudanças sociais alcançadas. Fundamentando, assim, a elaboração de um novo Plano, por um novo período de vigência.

Em ambos os momentos de avaliação, pretende-se o envolvimento de todos os parceiros locais, *stakeholders*, equipas técnicas, beneficiários, entidades locais. Ao aumentar o envolvimento e participação nos diferentes momentos de execução das ações, procura-se garantir a construção de compromissos para a ação e para a mudança, e a tomada de consciência concelhia sobre as potencialidades e constrangimentos inerentes à concretização de cada uma das ações constantes em cada Eixo Estratégico de Ação.

BIBLIOGRAFIA

A Participação das mulheres na política – um olhar especial no poder local. Acedido em 20 julho de 2021. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/2017/09/a-participacao-das-mulheres-na-politica-um-olhar-especial-no-poder-local/>

Bilhete de Identidade dos Cuidados de Saúde Primários de Vale de Cambra. Acedido em 3 de abril de 2021. Disponível em: <https://bicsp.min-saude.pt/pt/biufs/1/10005/2012293/Paginas/default.aspx>

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Acedido em 15 junho de 2021. Disponível em: <https://cite.gov.pt/inicio>.

Comissão Europeia (2004). Integração da perspectiva do género. (Coleção Saber Fazer). Lisboa: Gabinete de Gestão EQUAL. | Ces.uc.pt. (2004). [online] Disponível em: https://www.ces.uc.pt/projectos/pis/wpcontent/uploads/2013/02/05_integracao_perspectiva_genero.pdf

Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro Regime jurídico das autarquias locais. Diário da República: I Série, No 1736 (2013). Acedido a 1 de janeiro. 2021. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098>.

Decreto-Lei n.º 1/2019 de 29 de março da Assembleia da República. Diário da República: I série, No 63 (2019). Acedido em: www.dre.pt.

Decreto-Lei n.º Lei n.º 23/80, de 26 da Assembleia da República. Diário da República: I série, No 171 (1980). Acedido em: www.dre.pt.

Cunha et. al,(2018). Desafios à conciliação família-trabalho. Acedido a 10 de junho de 2021. Disponível em: https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» 2018-2030 (ENIND). Acedido a 1 de janeiro. 2021. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/legislacao/>

Glossário - Mainstreaming de género. Acedido em 4 de novembro de 2021. Acessível em: <http://www.apf.pt/glossario-mainstreaming-de-genero>

Guias para a Integração a nível Local da Perspetiva de Género. Acedido em 20 de janeiro de 2021. Disponível em: <https://lge.ces.uc.pt/outputs.php>

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2021). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2021

Instituto de Emprego e Formação Profissional. Acedido a 14 de junho 2021. Disponível em <https://www.iefp.pt/estatisticas>

Instituto Nacional de Estatística. Acedido a 28 de março de 2021. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_base_dados

Perista, H.; Silva, A. (2009). Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção. Lisboa: CIG. | Cig.gov.pt. (2009). [online] Disponível em: https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/siic-IG_vida_local.pdf

PORDATA. Acedido a 28 de março de 2021. Disponível em <https://www.pordata.pt/>

Revista Desporto em Números. Acedido em 3 de junho de 2021. Disponível em: https://ipdj.gov.pt/documents/20123/36310/Publicac%CC%A7a%CC%83o_Desporto+em+Nu%CC%81meros2020.pdf/17b2bbcc-47f7-2624-498c-a091a10c2fe3?t=1617640372512

The background of the entire page is a solid teal color. Overlaid on this are several stylized, flat-design illustrations of women in various poses and outfits, suggesting movement and diversity. In the top left, a woman in a light blue top and wide-leg teal trousers walks towards the right. In the top center, a woman in an orange long-sleeved shirt and white overalls walks towards the right. In the top right, a pregnant woman in a light pink dress and white heels walks towards the right, holding a large orange megaphone. In the middle left, a woman in a light pink sweater and brown trousers walks towards the right. In the middle right, a woman in a white long-sleeved top and wide-leg teal trousers walks towards the right. In the bottom left, a woman in an orange top and white skirt walks towards the right. In the bottom center, a woman in a teal crop top and black leggings walks towards the right. In the bottom right, a woman in a white long-sleeved top and black leggings walks towards the right.

PLANO MUNICIPAL PARA A **2022-2025**
IGUALDADE DE GÉNERO
MUNICÍPIO DE VIZELA

