



REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Relatório de Diagnóstico



2022-2025

município
Penacova
tem bom ar

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Penacova
Região de Coimbra, com Igualdade

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra

Município de Penacova e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



“Estou mais do que nunca influenciado pela convicção de que a igualdade social é a única base da felicidade humana.”

Nelson Mandela (1918-2013)

ÍNDICE

1.	Nota introdutória	6
1.1.	Enquadramento legal e contextualização	7
1.1.1.	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)	8
1.1.2.	Outros Instrumentos a nível Internacional.....	12
1.2.	Metodologia e objetivos.....	20
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA		23
2.	Análise Territorial.....	23
2.1.	Enquadramento geográfico	23
2.2.	Mobilidade	24
3.	Dinâmicas Populacionais.....	25
3.1.	População residente	25
3.2.	Natalidade, mortalidade e crescimento natural	31
3.3.	Fecundidade e parentalidade	36
3.4.	Matrimónio	41
3.5.	Agregados domésticos e institucionais.....	43
3.6.	População estrangeira e dinâmicas migratórias.....	45
3.7.	Religião	47
3.8.	Síntese demográfica	48
4.	Dinâmicas Socioeconómicas.....	50
4.1.	Caracterização empresarial e volume de negócios.....	50
4.2.	População ativa e emprego/desemprego	55
4.3.	Pessoal ao serviço das empresas	60
4.3.1.	Trabalhadoras/es por conta de outrem	61
4.4.	Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	63
4.5.	Síntese socioeconómica	78
5.	Educação.....	79
5.1.	População residente: Escolaridade completa e taxa de analfabetismo.....	79
5.2.	Taxa real e bruta de escolarização e taxa de retenção/ desistência	80

5.3.	Distribuição dos/as alunos/as do ensino secundário por curso	82
5.4.	Docentes	83
5.5.	Síntese educativa	84
6.	Ação e proteção Social.....	85
6.1.	População jovem.....	85
6.2.	População idosa.....	87
6.3.	População com incapacidade ou deficiência	90
6.4.	Prestações sociais	92
6.4.1.	Rendimento Social de Inserção.....	92
6.4.2.	Prestação social para a inclusão.....	93
6.4.3.	Subsídio por assistência de terceira pessoa	94
6.4.4.	Subsídio de doença	95
6.4.5.	Pensionistas	96
6.5.	Síntese da ação e proteção social	97
7.	Criminalidade: Violência Doméstica	97
7.1.	Caracterização geral da criminalidade	98
7.2.	Violência doméstica	100
7.2.1.	Características das vítimas (lesados/as/ ofendidas/os)	102
7.2.2.	Características do/a agressor/a (agentes/ suspeitas/os)	103
7.3.	Estruturas/ respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.....	103
7.4.	Síntese da Criminalidade.....	104
8.	Práticas, Valores e Perceções de (Des)igualdades da População	104
8.1.	Hábitos de Conciliação entre a Vida Profissional (trabalho/estudo) e a sua Vida Pessoal e Familiar	105
8.2.	Segurança na via pública e situações de violência ou conflito no local profissional.....	108
8.3.	Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género	116
8.4.	Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, queer, intersexuais, assexuais, +).....	121
9.	Caracterização das Organizações do Terceiro Setor	123
9.1.	Educação	124

9.2. Saúde.....	126
9.3. Cultura.....	128
9.4. Desporto.....	128
9.5. Empresas.....	130
9.6. Síntese das respostas aos inquéritos sobre as políticas.....	138
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA	140
10. Caracterização do município na sua relação com a CIG.....	140
11. Caracterização dos recursos humanos.....	140
12. Práticas e valores de (des)igualdades da autarquia	141
13. Ações de formação/ sensibilização	145
LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	146
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS	147
ANEXOS.....	149
Anexo I – Análise das políticas por setor.....	149
Anexo II- Ficha de Caracterização do Município na sua relação com a CIG	158
Anexo III – Lista de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local	160
Anexo IV – Protocolo de cooperação assinado com a CIG	164
Anexo V– Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	165
Anexo VI - Despacho interno da/o conselheira/o interna/o e da/o conselheira/o externa/o.....	166
Índice de Mapas	168
Índice de Figuras	168
Índice de Quadros	171
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	174
SITES	176

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Município de Penacova tem elegido, nos últimos anos, as questões da igualdade como prioritárias, consubstanciando esta temática num forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, visando aumentar a qualidade de vida das mulheres e dos homens do Município.

Não obstante os esforços desenvolvidos e os resultados alcançados, persistem desigualdades, assimetrias, discriminações e violência em razão do sexo, características sexuais, género, orientação sexual, identidade e expressão de género, idade, nacionalidade, origem ou pertença étnica, funcionalidade diversa ou qualquer outra condição que conduza a tratamento desigual, as quais estão na base de disparidades económicas e sociais que caracterizam sociedades injustas e desequilibradas.

O Município considera que, atendendo à sua posição privilegiada de proximidade com a população e ao conhecimento das condições de vida e das expectativas das pessoas que habitam o seu território, tem um papel crucial na implementação do direito à igualdade.

Reconhecendo a necessidade de ir mais além, e uma vez que ainda há muito a fazer, identificou-se a necessidade de efetuar um Diagnóstico e um Plano Municipal para a Igualdade para identificar e priorizar as reais necessidades do Município nestas matérias.

É, pois, através deste Diagnóstico Municipal que se fará uma análise detalhada da realidade, descrevendo-se perceções, valores e práticas de (des)igualdades no concelho e na autarquia que culminarão num Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação estruturado e coerente, capaz de sensibilizar e mobilizar os agentes do concelho para as questões da igualdade e não discriminação, eliminando estereótipos no desenvolvimento local e proporcionando a igualdade de acesso em todas as dimensões/áreas, nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e empresas, entre outras áreas da vida social, tendo em vista facilitar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e contribuir para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Neste contexto, o presente documento abrange três áreas de destaque alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND):

- Igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
- Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

Ademais, a redação de todo o diagnóstico foi feita de forma cuidada, seguindo as recomendações do manual de apoio ao uso de uma linguagem inclusiva do CES e do documento do Parlamento Europeu sobre a linguagem neutra do ponto de vista do género.

1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONTEXTUALIZAÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português.

A Comunidade tem aprovada a candidatura “Região de Coimbra, Com Igualdade” no âmbito do Aviso Nº POISE- 22-2020-03, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Penacova.

Para promover esta tarefa de promoção de igualdade entre homens e mulheres é necessário a realização de um Diagnóstico, que além de identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos, apresente, também, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens.

Neste contexto, o Município assinou um Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação com a CIG, que apresenta como objetivos:

- Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
- Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros;
- Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para a mudança social no Município e no País.

Neste âmbito, compete ao Município criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e garantir serviços

de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG.

A ficha de caracterização do município de Penacova, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no subcapítulo 10.

O diagnóstico encontra-se articulado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação -, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.

1.1.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)

A ENIND promove a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todos/as, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação, prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual assenta em **quatro eixos** que revelam as metas de ação global e estrutural a atingir até 2030:

- Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
- Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTQIA+.

Assim, a estratégia principal pressupõe a eliminação dos estereótipos, através das medidas concretas presentes nos três Planos de Ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

• **PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH)**

O PAIMH enquadra-se numa perspetiva de garantir a igualdade entre os géneros, mais concretamente através dos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

- 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.**
 - 1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo;
 - 1.2. Integrar a perspectiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;
 - 1.3. Integrar a perspectiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;
 - 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP;
 - 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP;
 - 1.6. Reconhecer e integrar a perspectiva interseccional;
 - 1.7. Integrar a perspectiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.

- 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.**
 - 2.1. Combater a segregação sexual nas profissões;
 - 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
 - 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - 2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

- 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.**
 - 3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes;
 - 3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;
 - 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes.

- 4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.**
 - 4.1. Integrar a perspectiva da IMH na produção científica e tecnológica;
 - 4.2. Integrar a perspectiva da IMH no ensino superior.

- 5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.**
 - 5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde.

- 6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.**
 - 6.1. Capacitar os media e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;

6.2. Promover a IMH na cultura.

7. Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (em articulação com a ENICC).

• **PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD)**

O PAVMVD tem o propósito de eliminar todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, mediante a concretização dos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

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

1.1. Transversalizar a temática da VMVD;

1.2. Qualificar os programas de prevenção primária e secundária e respetivas entidades e profissionais, e promover a sua implementação a nível territorial.

2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção.

2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção;

2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas;

2.3. Rever o quadro legal e respetiva aplicação;

2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas;

2.5. Promover o empoderamento das vítimas.

3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.

3.1. Promover a articulação entre os serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora;

3.2. Consolidar, ampliar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD;

4.2. Certificar e qualificar a formação.

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD;

5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

- 6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- 6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção;
- 6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados.

• PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (PAOIEC)

O PAOIEC propõe a integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente nos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC.

- 1.1. Aprofundar o conhecimento, fomentar a investigação e produzir informação estatística nacional nas áreas da OIEC.

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

- 2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC;
- 2.2. Transversalizar as questões da OIEC no quadro legal.

3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada.

- 3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadoras/es e parceiros sociais em matéria de OIEC;
- 3.2. Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade;
- 3.3. Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC e à violência contra as pessoas LGBTQIA+.

▪ **PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS (PAPCTSH)**

O Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), não fazendo parte Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, é igualmente importante pois, juntamente com os outros planos, garante uma visão integrada do território e permite a definição de uma estratégia territorial alargada das políticas de igualdade e não discriminação.

Este Plano de Ação “visa consolidar e reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurar às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, qualificar a intervenção e promover a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico” (Fonte: IV PAPCTSH 2018-2021), o qual assenta nos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

- Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH;
- Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção;
- Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico.

1.1.2. Outros Instrumentos a nível Internacional

▪ **CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES**

Importante instrumento internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979 para a promoção e defesa dos direitos das mulheres, que foi ratificado por Portugal a 30 de julho de 1980, entrando em vigor a 3 de setembro de 1981. No âmbito desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para:

- a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;
- b) Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos, devendo entender-se que o interesse das crianças é consideração primordial em todos os casos.
- c) Suprimir todas as formas de tráfico das mulheres e de exploração da prostituição das mulheres.

d) Eliminar a discriminação contra as mulheres na vida política e pública do país e, em particular, assegurando-lhes os seguintes direitos, em iguais condições às dos homens:

- De votar em todas as eleições e em todos os referendos públicos e de ser elegíveis para todos os organismos publicamente eleitos;
- De tomar parte na formulação da política do Estado e na sua execução, de ocupar empregos públicos e de exercer todos os cargos públicos a todos os níveis do governo;
- De participar nas organizações e associações não governamentais que se ocupem da vida pública e política do país.

e) Possibilitar que as mulheres representem os seus governos à escala internacional e participem nos trabalhos das organizações internacionais.

f) Conceder às mulheres direitos iguais aos dos homens no que respeita à aquisição, mudança e conservação da nacionalidade.

g) Eliminar a discriminação contra as mulheres com o fim de lhes assegurar direitos iguais aos dos homens no domínio da educação, do emprego, dos cuidados de saúde e da vida económica e social.

▪ **CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA**

Em 2020 é concebida a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que vem reforçar a necessidade de garantir os direitos fundamentais do homem e a igualdade de todas as pessoas perante a lei. Neste documento, é declarada a proibição da discriminação em razão do sexo, da raça, da cor ou etnia ou origem social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. Por outro lado, é referido que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres no que respeita ao emprego, trabalho e remuneração.

▪ **DECLARAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA POR OCASIÃO DA CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER: UMA CARTA DAS MULHERES**

A Carta das Mulheres foi adotada pela Comissão Europeia em 5 de março de 2010, assentando na premissa de que a coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, bem como a abordagem do desafio demográfico, dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens. Na carta são enunciados os princípios de igualdade entre os sexos, nomeadamente:

1. **Igual independência económica:** garantir iguais oportunidades no mercado de trabalho, nas condições de emprego, na duração do trabalho, na partilha equilibrada de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, promovendo um equilíbrio entre a vida privada e profissional de ambos os sexos;

2. **Igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor:** colmatar a disparidade de remuneração entre mulheres e homens;
3. **Igualdade na tomada de decisões:** promover uma maior participação das mulheres em postos de responsabilidade como cargos de poder na vida política e económica e nos setores público e privado;
4. **Dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual:** reduzir as desigualdades entre os sexos, combater a violência baseada na identidade sexual e promover os direitos das mulheres, como forma de desenvolver e fortalecer sociedades sustentáveis e democráticas.
5. **Igualdade entre mulheres e homens fora da união europeia,** a fim de promover, em todo o mundo, a independência e o progresso sociais e económicos de mulheres e de homens.

▪ **ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2010-2015**

Esta estratégia surge na sequência do Roteiro da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010) e da Carta das Mulheres. A estratégia centra-se nos cinco princípios prioritários definidos na Carta das Mulheres, apresentando ações-chave para cada um, com o objetivo de promover a mudança e alcançar progressos neste domínio. Enunciam-se algumas ações referentes a cada um dos princípios.

1. Apoiar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na execução de todas as componentes e iniciativas emblemáticas da estratégia Europa 2020¹; promover o empreendedorismo feminino; avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família.
2. Explorar as possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo; apoiar iniciativas em matéria de igualdade e remuneração no local de trabalho; procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais.
3. Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão; acompanhar os progressos de cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação, e na consecução de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos peritos criados pela Comissão; apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu.
4. Adotar uma estratégia à escala da união europeia para combater a violência contra as mulheres; criação de legislação da UE em matéria de asilo que tenha em conta as questões da igualdade entre homens e mulheres.

¹ Nova estratégia da UE que visa assegurar a recuperação económica da União Europeia, após a crise económica e financeira, com vista a alcançar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. A Estratégia “Europa 2020” tem como grande objetivo elevar para 75% a taxa de emprego das mulheres e dos homens com idades entre os 20 e os 64 anos, priorizando o combate aos obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho.

5. Integrar melhor as questões de género na ajuda humanitária da UE.

Neste documento são ainda consideradas uma série de ações referentes a questões horizontais importantes como os papéis desempenhados por homens e mulheres, a legislação, a governação e os instrumentos para conseguir a igualdade entre ambos os sexos:

- Abordar o papel dos homens no âmbito da igualdade de género e promover boas práticas sobre a repartição de papéis entre homens e mulheres no domínio da juventude, da educação, da cultura e do desporto.
- Acompanhar a correta aplicação da legislação da EU em matéria de igualdade de tratamento.
- Promover a plena implementação da Plataforma de Ação de Pequim, nomeadamente na definição e atualização de indicadores.
- Apresentar um relatório anual sobre os progressos realizados em matéria de igualdade.

▪ **PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2011-2020**

Em 2006, o Conselho Europeu adotou o primeiro Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos, e, após 5 anos, efetuou uma adaptação e melhoria do mesmo, tendo em consideração a relação que existe entre a nova Estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 e a Estratégia “Europa 2020”.

Neste sentido, o Conselho reforça o empenhamento em cumprir as ambições da UE em matéria de igualdade e, em particular:

1. Em **pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social**, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista cumprir os objetivos da Estratégia «Europa 2020», especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade entre homens e mulheres - o emprego, a educação e a promoção da inserção social. Apresenta, para o efeito, as seguintes medidas:
 - a) Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;
 - b) Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional, a fim de reduzir a segregação sexista no mercado de trabalho;
 - c) Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;
 - d) Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;

- e) Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade entre homens e mulheres e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho; e ainda
 - f) Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos
2. Promover um **melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida**, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos. Como medidas, elenca:
- a) Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar, a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em março de 2002;
 - b) Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
 - c) Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.
3. **Combater todas as formas de violência contra as mulheres** a fim de assegurar o pleno gozo, pelas mulheres, dos seus direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo. Para concretizar este objetivo, destaca as seguintes medidas:
- a) Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
 - b) Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, nomeadamente as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos;
 - c) Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.
- **CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – ISTAMBUL**

Em 2011 é assinada a Convenção de Istambul – um tratado no qual os estados membros são encorajados a aplicar os objetivos estabelecidos, a todas as vítimas de violência doméstica e, em particular, às mulheres vítimas de violência de género. Os objetivos da convenção são:

- Proteger as mulheres contra todas as formas de violência, bem como prevenir, instaurar o procedimento penal relativamente à violência contra as mulheres e à violência doméstica e eliminar estes dois tipos de violência;

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre as mulheres e homens, incluindo o empoderamento das mulheres;
- Conceber um quadro global, bem como as políticas e medidas de proteção e assistência para todas as vítimas de violência contra as mulheres e de violência doméstica;
- Promover a cooperação internacional, tendo em vista a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica;
- Apoiar e assistir as organizações e os serviços responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, tendo em vista a adoção de uma abordagem integrada para a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica.

▪ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Por fim, a Agenda 2030 que foi definida em 2015, aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável – sócio, económico, ambiental – e promove a paz, a justiça e instituições eficazes. Nesta Agenda foram definidos 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que orientarão o desenvolvimento das sociedades nos próximos anos, a saber:



Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação contribuirá para os seguintes objetivos e respetivas metas:

2. Erradicar a pobreza

- Até 2030, erradicar a pobreza extrema mundial, considerando as pessoas que vivem com menos de 1.25 dólares por dia;
- Até 2030, reduzir pelo menos para metade a proporção de homens, mulheres e crianças de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões;

- Implementar, a nível nacional, medidas e sistema de proteção social adequados para todos e, até 2030, atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis;
- Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, particularmente os mais pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais no acesso aos recursos económicos, bem como no acesso aos serviços básicos, à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias e serviços financeiros, incluindo microfinanciamento;
- Criar enquadramentos políticos sólidos ao nível nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos mais pobres e que sejam sensíveis às questões da igualdade do género, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza.

5. Igualdade de Género

- Acabar com todas as formas de discriminação e de violência contra todas as mulheres e meninas, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

10. Reduzir as Desigualdades

- Até 2030, progressivamente alcançar, e manter de forma sustentável, o crescimento do rendimento dos 40% da população mais pobre a um ritmo maior do que o da média nacional
- Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;
- Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito;
- Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade;
- Melhorar a regulamentação e monitorização dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações;
- Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições económicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, credíveis, responsáveis e legítimas;
- Facilitar a migração e a mobilidade das pessoas de forma ordenada, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas de migração planeadas e bem geridas;
- Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular para os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da Organização Mundial do Comércio;
- Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com os seus planos e programas nacionais;
- Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os mecanismos de remessas com custos superiores a 5%.

16. Paz, justiça e instituições eficazes

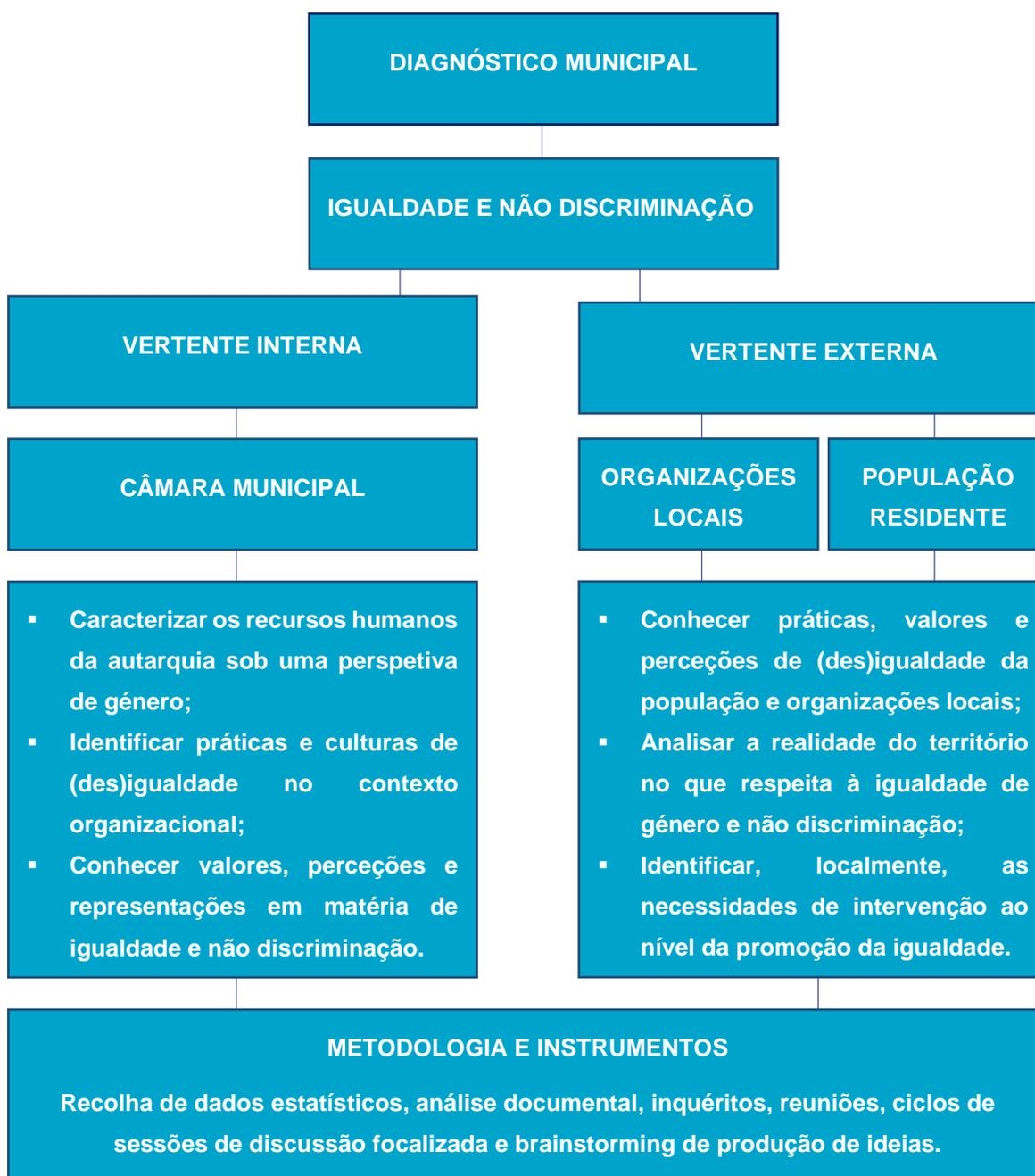
- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares;
- Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças;

- Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos;
- Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas;
- Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes, a todos os níveis;
- Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis;
- Ampliar e fortalecer a participação dos países em desenvolvimento nas instituições de governação global;
- Até 2030, fornecer identidade legal para todos, incluindo o registo de nascimento;
- Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais;
- Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime;
- Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.

1.2. METODOLOGIA E OBJETIVOS

O Diagnóstico do Município teve por base as metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, de forma a responder aos 38 indicadores de políticas para a Igualdade a Nível Local e identificar e priorizar as necessidades do território, e do Município enquanto organização de trabalho.

Considerando a complexidade da ação municipal, organizou-se a recolha de dados para o presente diagnóstico em duas vertentes: a interna, relacionada com a organização autárquica enquanto contexto de trabalho, e a externa, de âmbito concelhio e voltada para a população residente e organizações locais.



Neste contexto, a construção do Diagnóstico seguiu, portanto, uma metodologia participativa, contemplando:

- A recolha de dados de base para responder aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange diversas Divisões da Câmara Municipal, contando com uma equipa de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos;
- A aplicação de inquéritos por questionário às organizações locais de diversas áreas (educação, saúde, desporto, cultura e empresas);
- A aplicação de inquéritos à população residente para conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade;

- A recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, PORDATA, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento dos/as técnicos/as municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de brainstorming para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa *Local Gender Equality* (LGE), nomeadamente:
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
 - ✓ Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.
 - ✓ Análise de outras fontes bibliográficas, de diversos autores, sobre a temática da igualdade e não discriminação.

Para a realização dos inquéritos à população e às organizações locais foi definida uma amostra não probabilística por conveniência, utilizada frequentemente em inquéritos online tendo em conta a sua adequabilidade em pesquisas exploratórias.

A elaboração do Diagnóstico compreendeu a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, através destes inquéritos por questionário. Os resultados serão partilhados com a comunidade e intervenientes através da publicação no website da Câmara Municipal e através da realização de reuniões técnicas.

Com o desenvolvimento deste Diagnóstico, têm-se reunidas as ferramentas necessárias para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, possibilitando a proposta de um Plano de Ação mais ajustado à realidade do território. Deste modo, a sua elaboração, bem como as medidas que irão constituir o respetivo Plano de Ação terão em consideração problemas

concretos e as necessidades e prioridades manifestadas em sede de Diagnóstico, sendo que cada área de intervenção prioritária terá pelo menos uma medida definida no Plano.

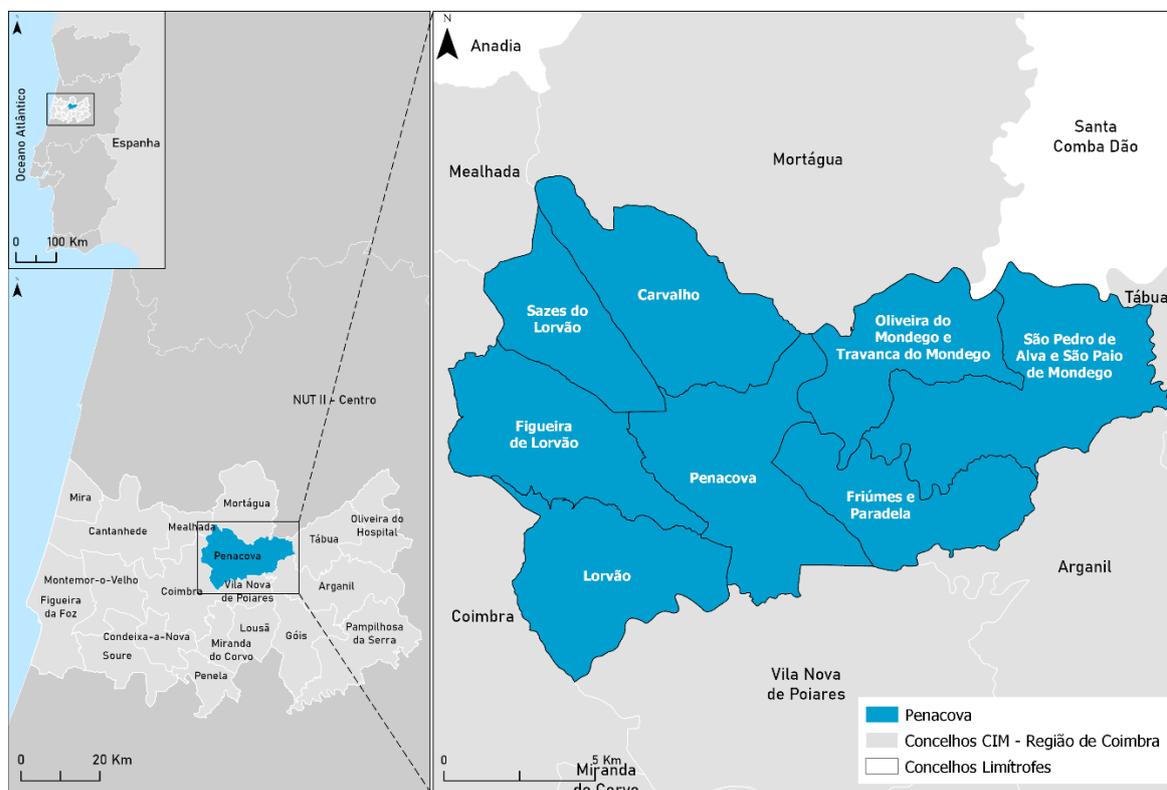
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA

2. ANÁLISE TERRITORIAL

2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Penacova (distrito de Coimbra) encontra-se delimitado a norte por Mortágua, a nordeste por Tábua, a sudeste por Arganil, a sul por Vila Nova de Poiares, a sudoeste por Coimbra e a noroeste pela Mealhada. Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, no centro da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Penacova é constituída por uma área territorial de 216,7 km², correspondendo a 5% da área da CIM-RC. Este município é composto por 8 freguesias e uniões de freguesia: Carvalho, Figueira de Lorvão, Lorvão, Penacova, Sazes do Lorvão, União das Freguesias de Friúmes e Paradela, União das Freguesias de Oliveira do Mondego e Travanca do Mondego e União das Freguesias de São Pedro de Alva e São Paio de Mondego (**Mapa 1**).

Mapa 1. Enquadramento geográfico



Fonte: CAOP 2020.

2.2. MOBILIDADE

Analisando os dados relativos aos meios de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares em 2011 (**Figura 2**), é notória a prevalência do uso dos automóveis ligeiros, principalmente como condutor (48,9%). O autocarro e o transporte automóvel ligeiro como passageiro também registam valores significativos (16,9% e 16,3%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o comboio e a bicicleta (0,2% cada um). A CIM-RC, a região Centro e Portugal seguem, de grosso modo, as mesmas tendências.

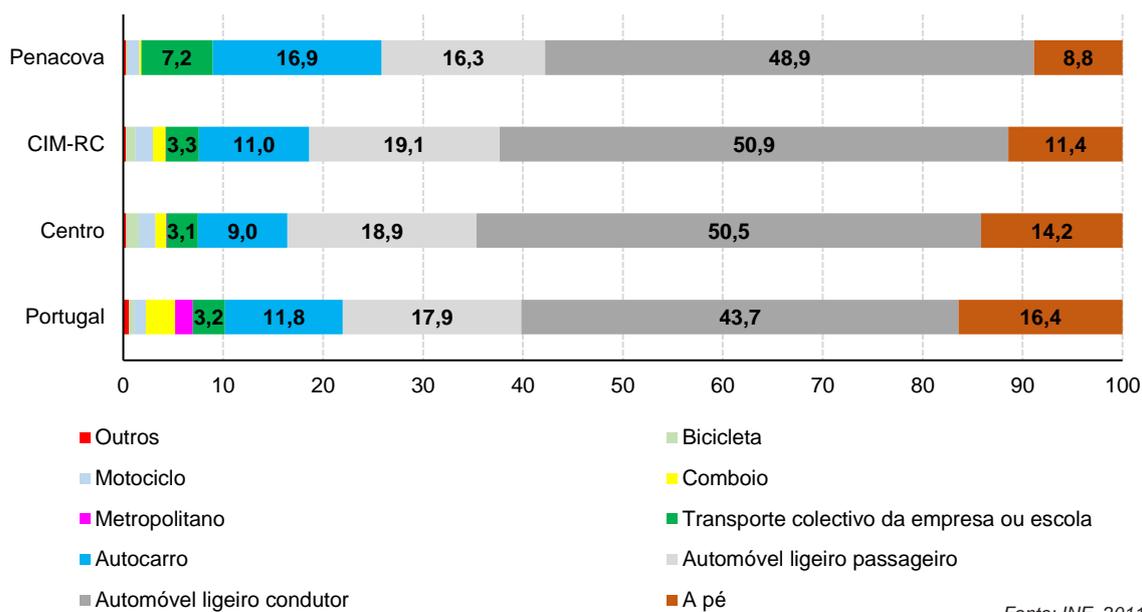
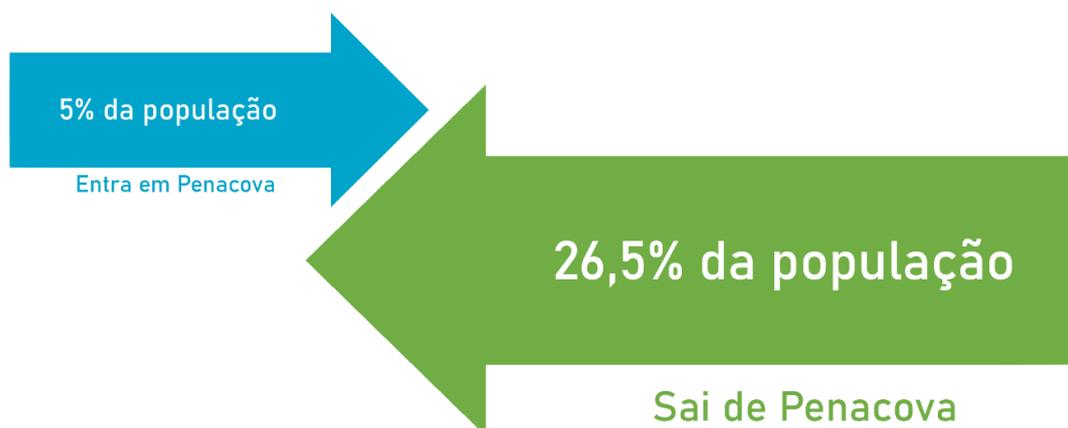


Figura 2- Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (26,5%) foi superior à proporção da população residente que entrava (5%) – **Figura 3**.



Fonte: INE, 2011

Figura 3- Proporção da população residente que entra e sai de Penacova

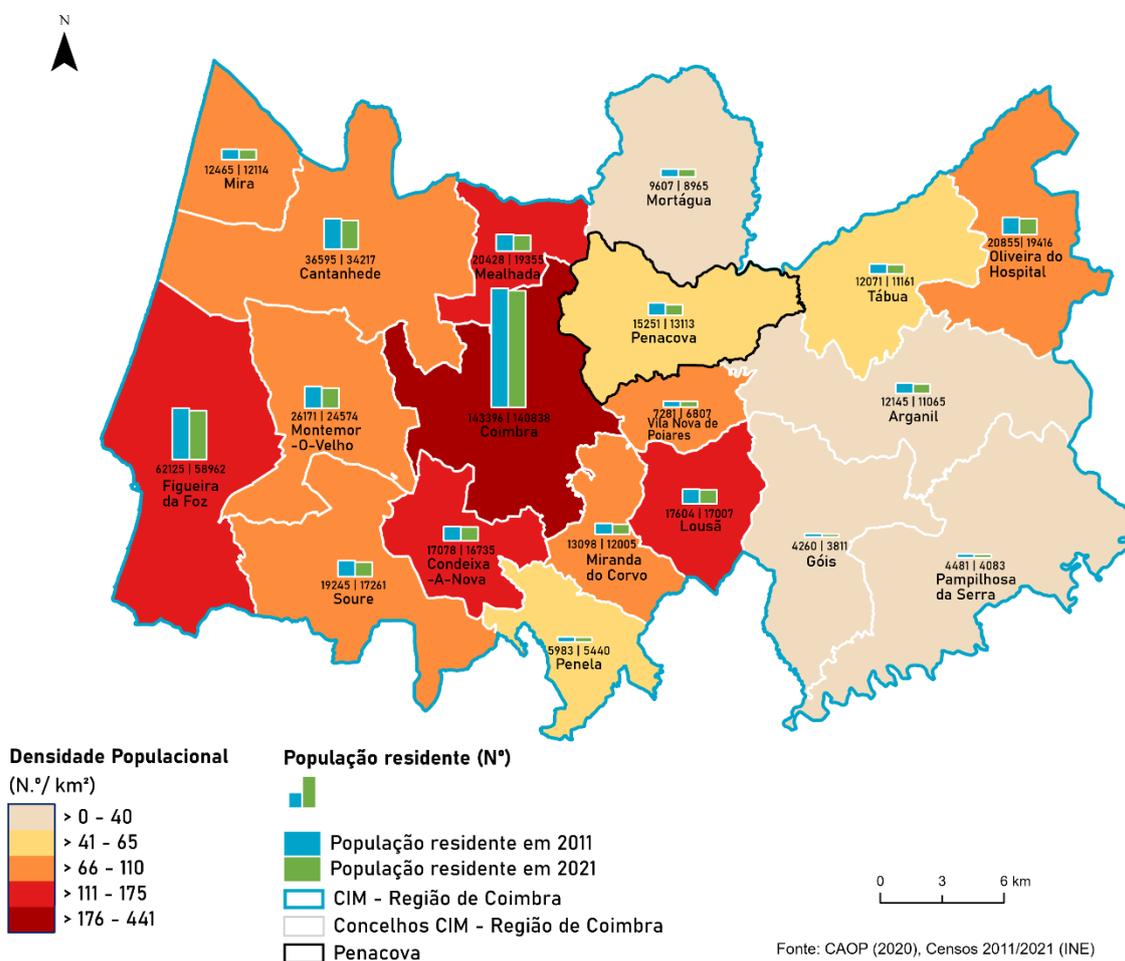
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

No **Mapa 2** apresenta-se a população residente² em 2011 e 2021, assim como a densidade populacional³ no município de Penacova.

Em 2021, residiam 13 113 pessoas no município de Penacova, menos 2 138 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, apesar da proximidade à capital de distrito, a densidade populacional de Penacova não é das mais elevadas (60,5 hab./km²).

Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km²)

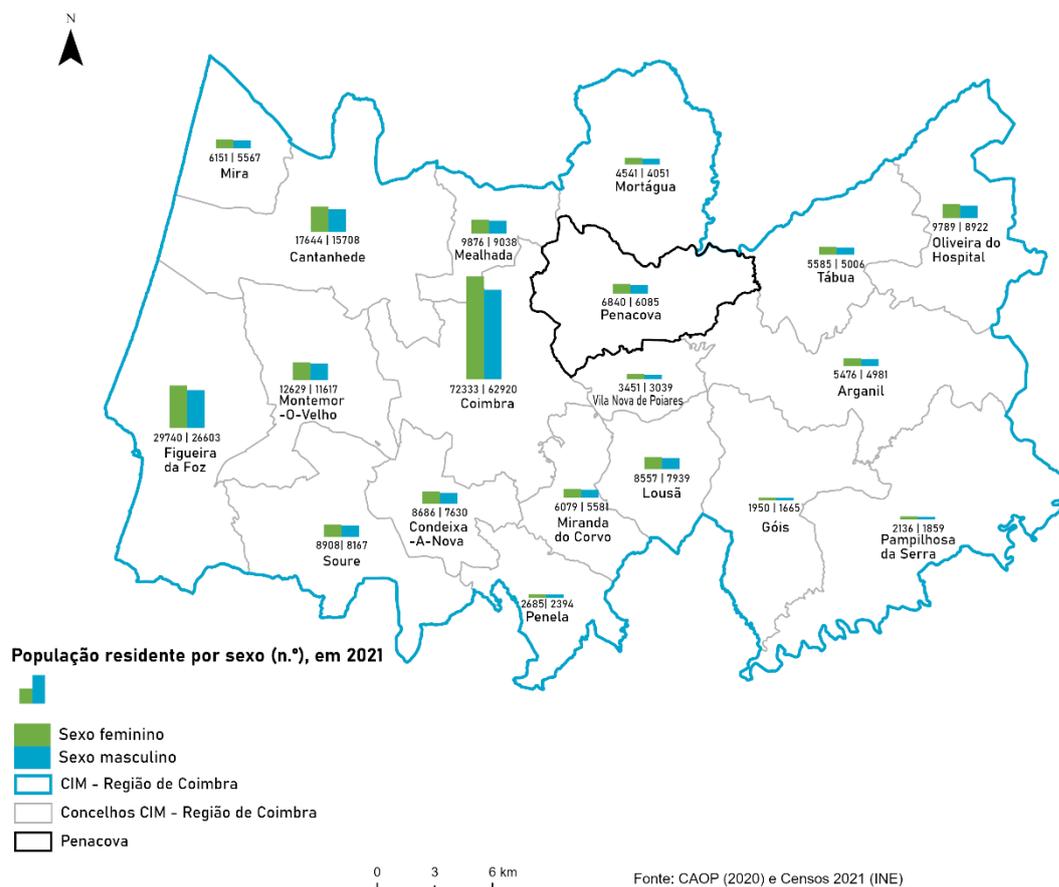


² Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência habitual durante o período correspondente aos 12 meses anteriores ao momento de observação, com a intenção de aí permanecer por um período mínimo de um ano.

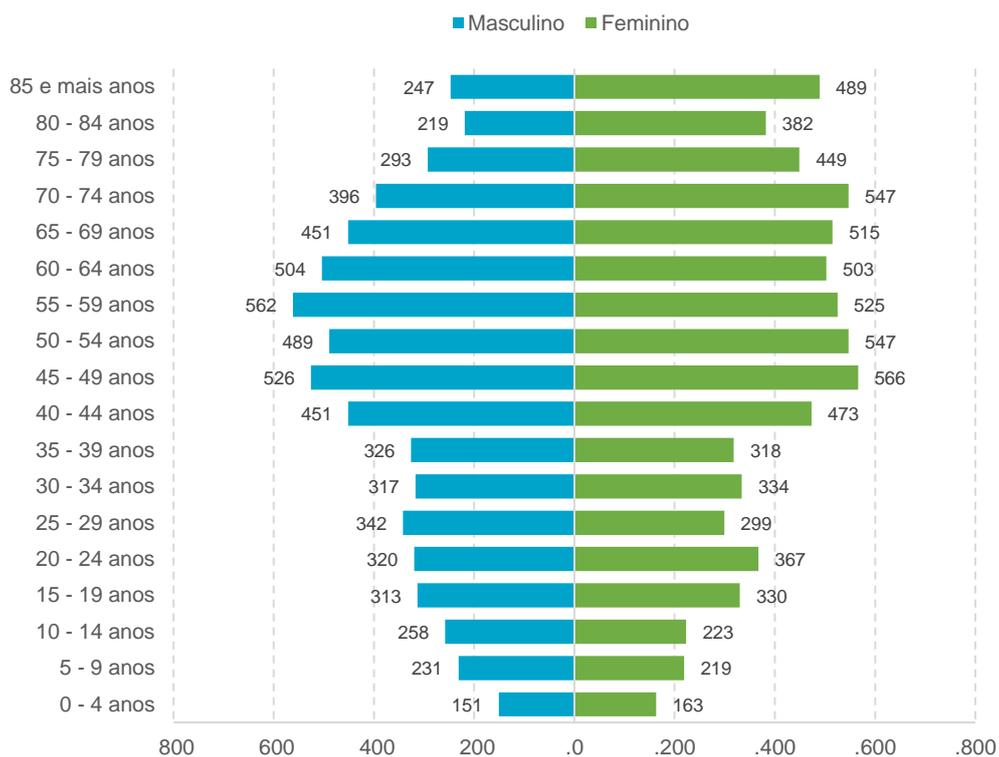
³ Intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado).

Analisando os dados da população residente por sexo, verifica-se que, em 2021, residiam 6 085 homens e 6 840 mulheres no município de Penacova (**Mapa 3**).

Mapa 3. População residente por sexo (n.º)



Na **Figura 4**, encontra-se representada a pirâmide etária elaborada a partir das estimativas da população em 2020. Através da análise desta, verifica-se que existe um maior peso populacional do sexo feminino em grande parte das faixas etárias. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (489 mulheres), face ao número de homens na mesma faixa etária (247 homens). Esta análise demonstra ainda que a base da pirâmide é mais estreita do que a camada intermédia e o topo, o que significa que o município apresenta um número mais reduzido de jovens. Por outro lado, revela que o território de Penacova é composto por uma população mais envelhecida, justificada, em parte, pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.



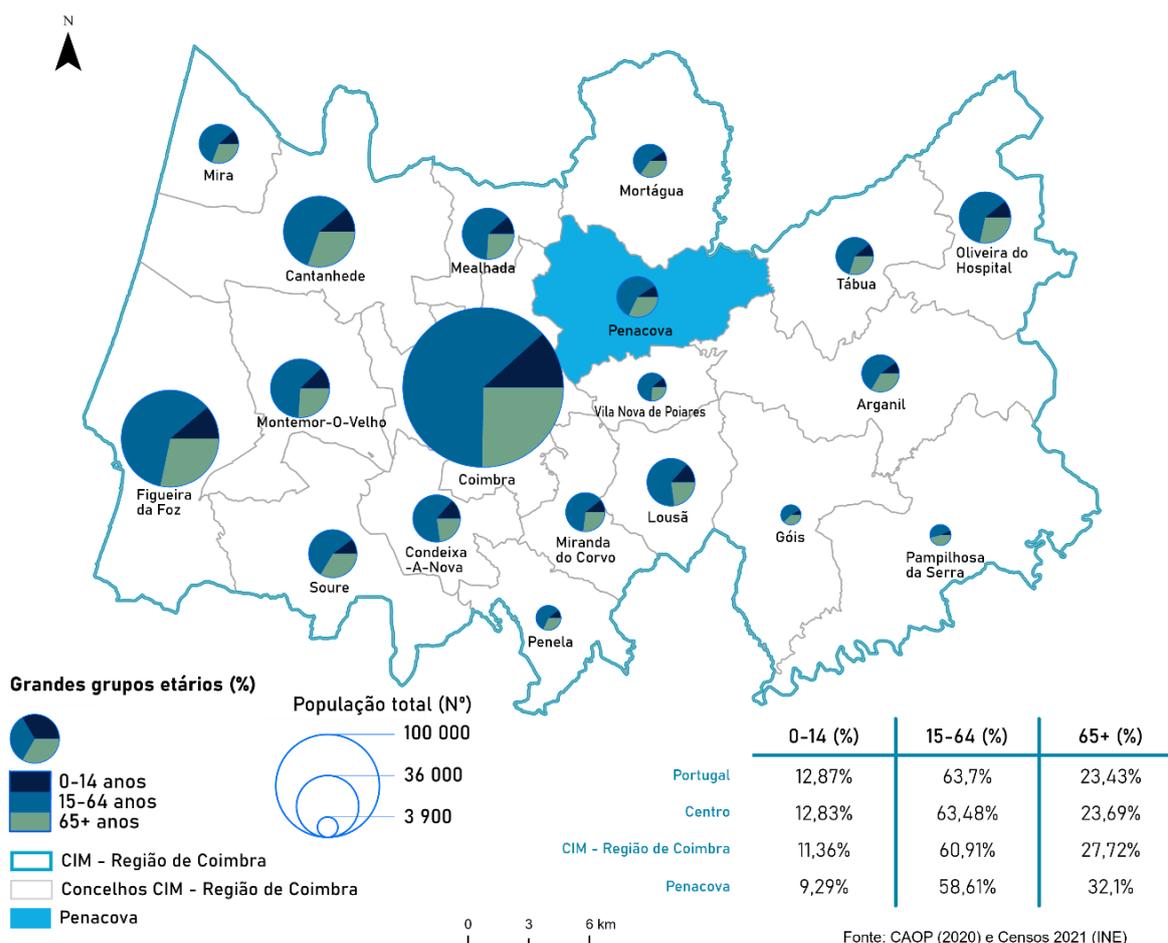
Fonte: INE, 2020

Figura 4- Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁴ (**Mapa 4**), constata-se que, em 2021, o município de Penacova registou 58,61% de pessoas com idade entre os 15 e os 64 anos, 32,1% com 65 e mais anos e 9,29% entre os 0 e os 14 anos. As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência, com um maior número de pessoas idosas face ao número de jovens.

⁴ Intervalo de idade, em anos, no qual o indivíduo se enquadra, de acordo com o momento de referência.

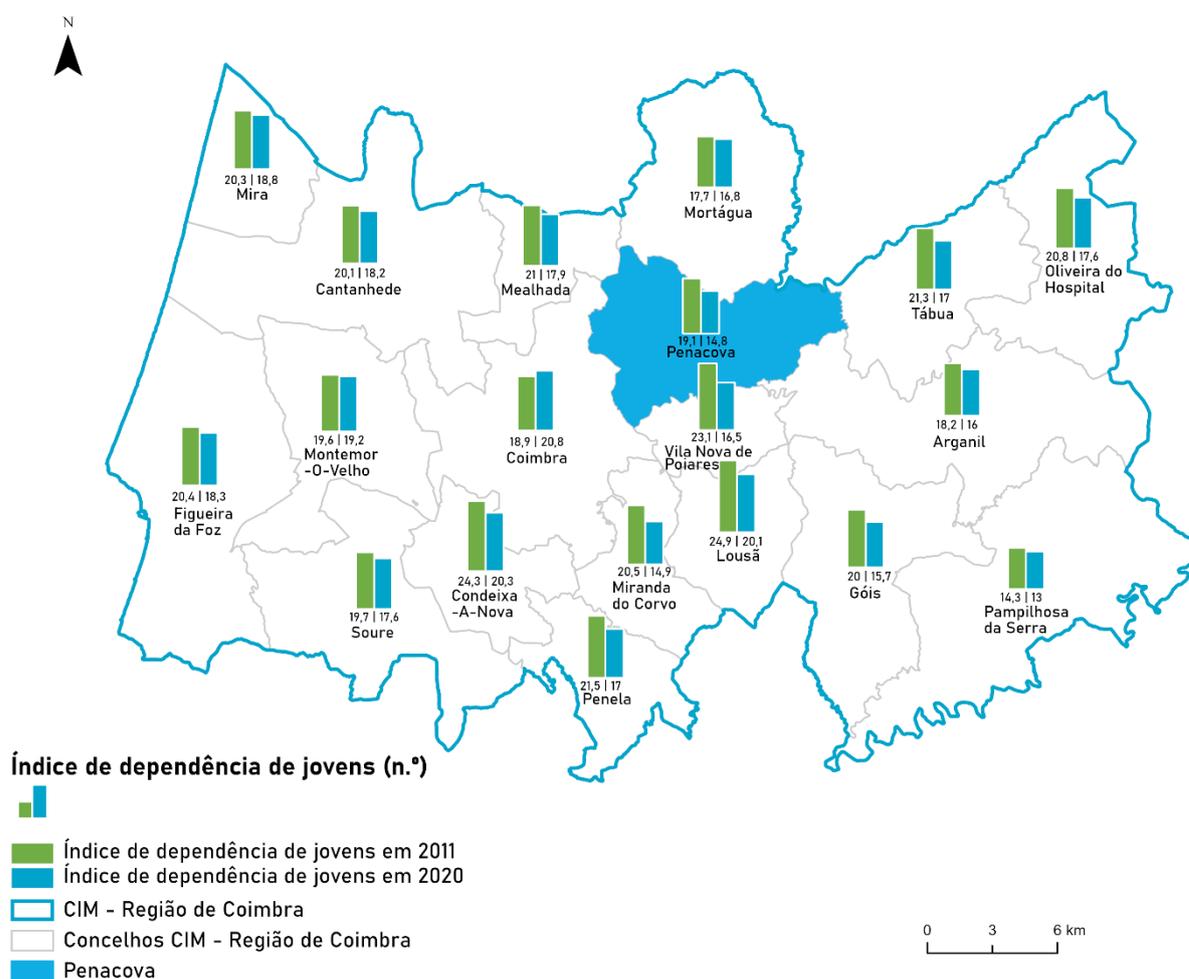
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários



No que concerne ao índice de dependência de jovens⁵, em 2020, o município de Penacova fixou-se nos 14,8, valor inferior ao registado em 2011 (19,1). Assim, em 2020, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 14,8 com idade até aos 14 anos, e, em 2011, existiam 19,1 (Mapa 5).

⁵ 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 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 5. Índice de dependência de jovens

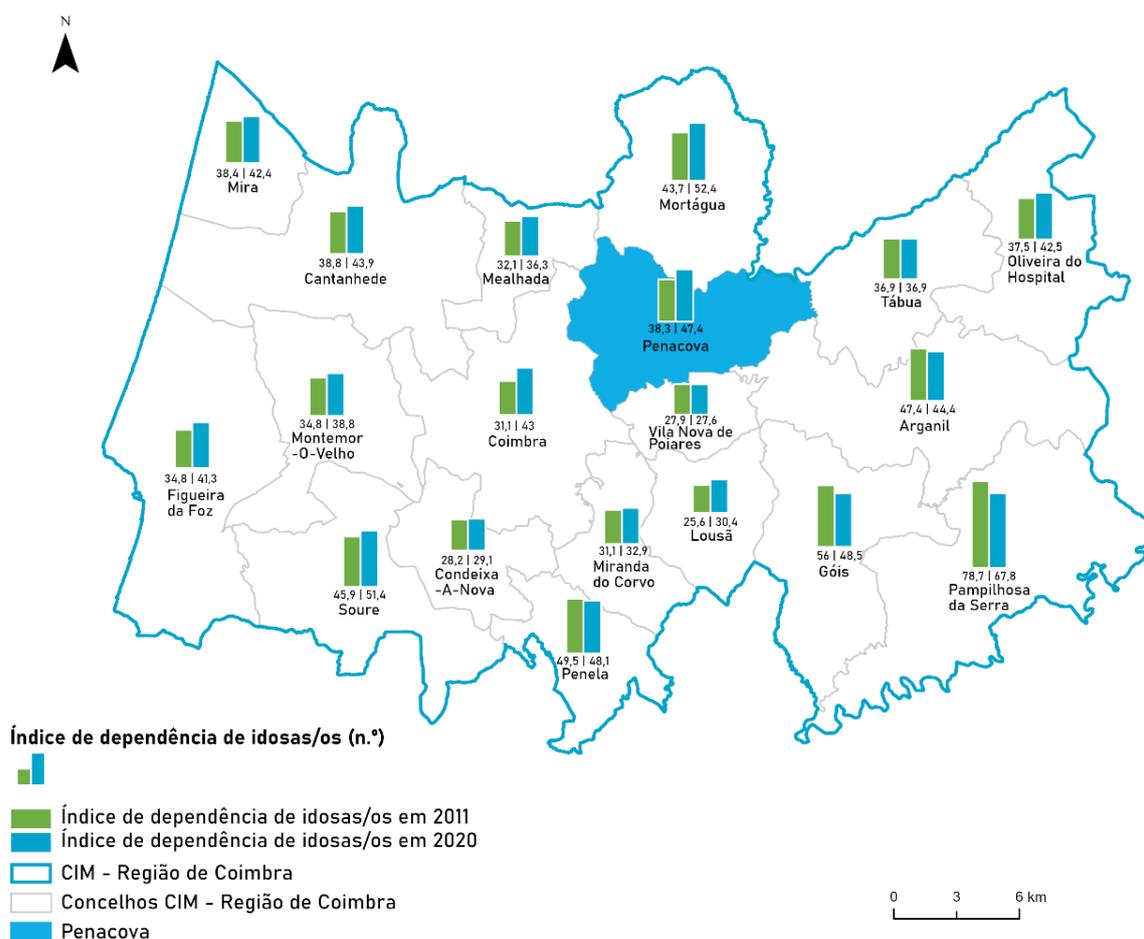


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁶ verifica-se que, em 2020, o município de Penacova registava 47,4 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e 64 anos (**Mapa 6**). Entre 2011 e 2020, este índice registou um aumento de 9,1, o que se verificou na maioria dos municípios que compõe a CIM-RC.

⁶ 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 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os

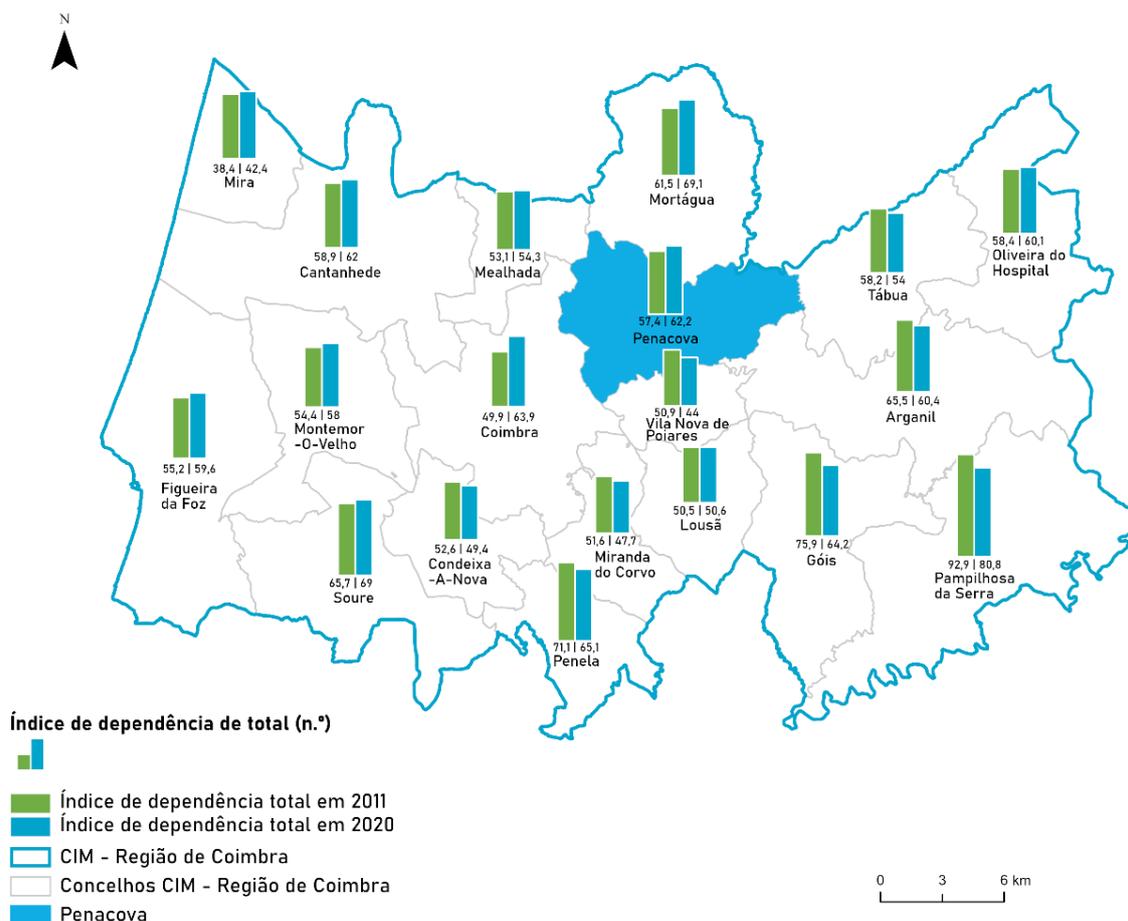


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Por último, o índice de dependência total⁷ no município de Penacova, no ano de 2020, fixou-se nas 62,2 pessoas com idade até aos 14 anos e superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e os 64 anos (**Mapa 7**). De 2011 para 2020, o índice aumentou 4,8 pessoas, tal como se verificou na maioria dos concelhos da CIM-RC. Penacova é o sétimo município da CIM-RC que apresenta o maior índice de dependência total.

⁷ 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 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 7. Índice de dependência total



Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 5** representa a evolução do número de nados-vivos⁸, por sexo, entre 2011 e 2021. Como se pode observar, esse número foi variando ao longo do período em análise, assim como a prevalência dos nados-vivos em cada sexo. Em 2011 registou-se o maior número de nados-vivos (114) e, em 2020, o menor (44). Em 2021, observa-se um aumento do número de nascimentos face aos dois anos anteriores, registando-se mais 13 nados-vivos do sexo masculino do que do feminino.

⁸ O produto do nascimento vivo (Vide Nascimento Vivo).

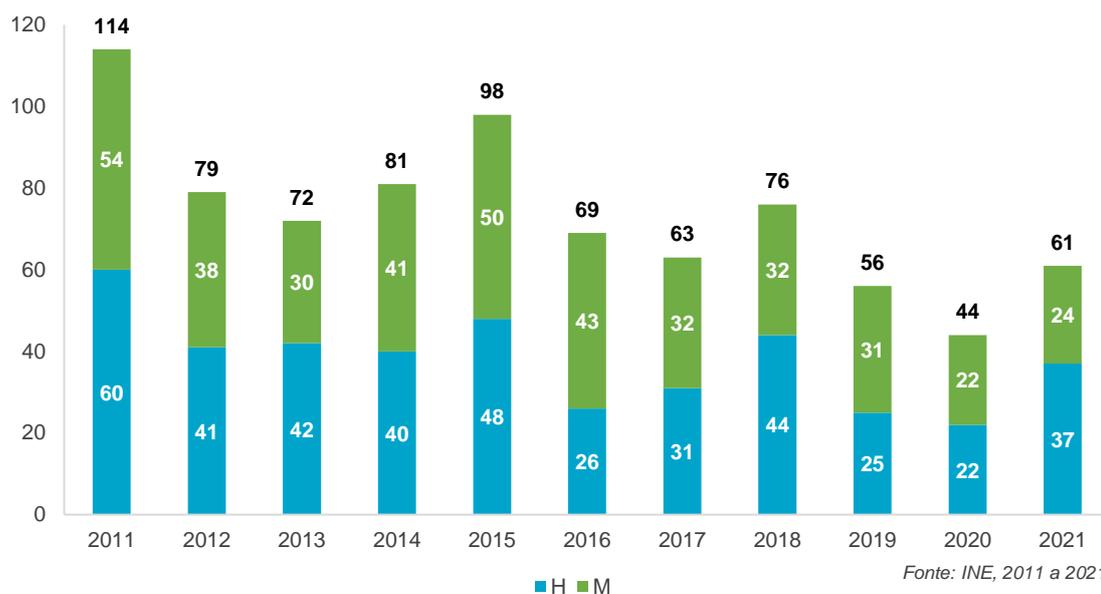


Figura 5. Evolução dos nascidos-vivos por sexo

A Figura 6 apresenta a evolução dos nascidos-vivos, óbitos⁹ e o respetivo saldo natural¹⁰.

O município de Penacova registou um saldo natural sempre negativo entre 2011 e 2021, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nascidos-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de 159 pessoas em 2021, com 61 nascidos-vivos e 220 óbitos.

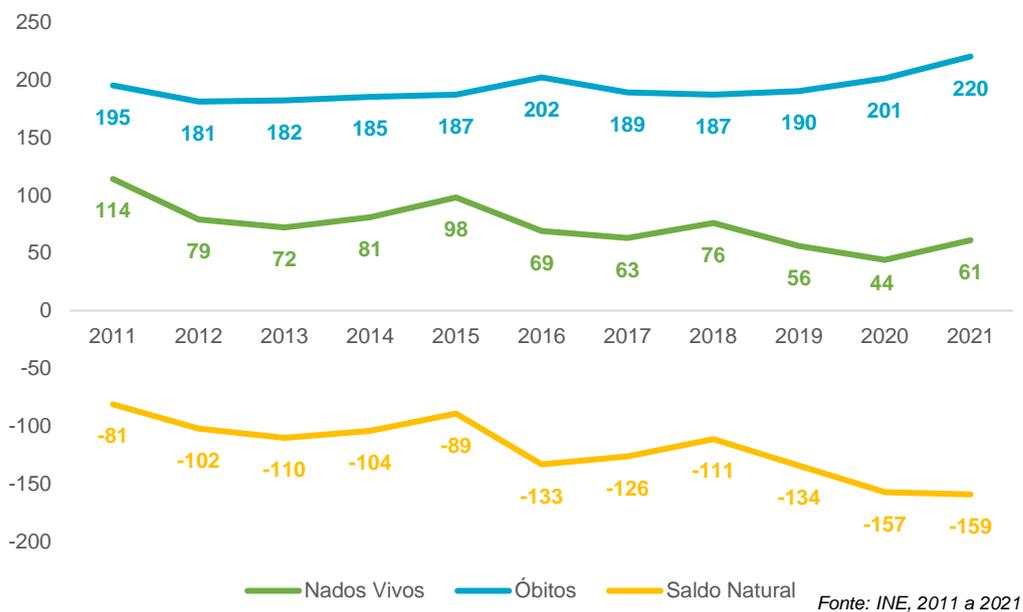


Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

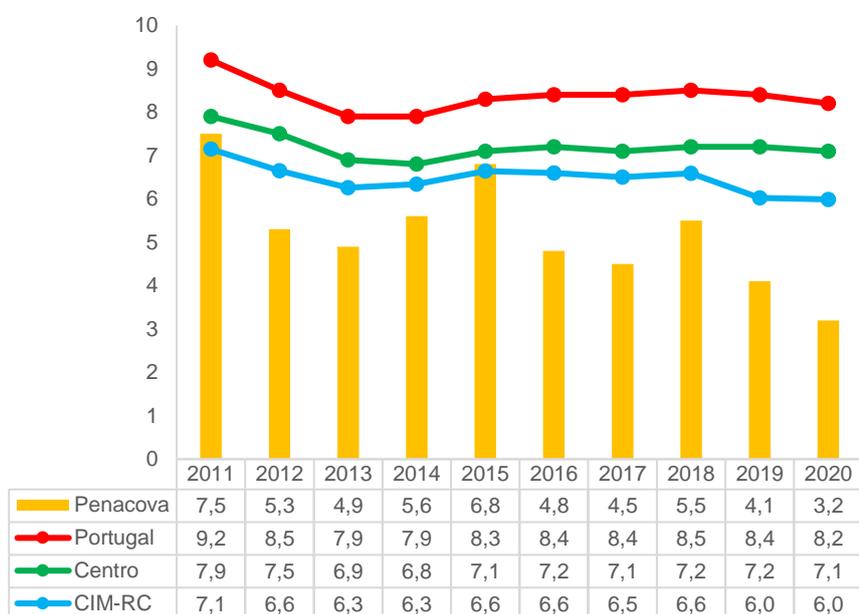
⁹ Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.

¹⁰ Diferença entre o número de nascidos-vivos e o número de óbitos, num dado período de tempo.

A evolução da taxa bruta de natalidade¹¹ e da taxa bruta de mortalidade¹² encontram-se representadas nas **Figuras 7 e 8**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade do município de Penacova situou-se em 3,2‰, ou seja, foram contabilizados 3,2 nascimentos por cada mil habitantes (valor mais baixo do período em análise). Este valor é mais baixo do que as taxas registadas na CIM-RC, na região Centro e em Portugal - 6‰, 7,1‰ e 8,2‰, respetivamente. De realçar que, tal como se verificou anteriormente relativamente ao número de nados-vivos no ano de 2015, observou-se um incremento muito acentuado da taxa bruta de natalidade (6,8‰), que não se verificou nas unidades geográficas de referência.

Analisando a evolução da taxa bruta de natalidade, não se encontra uma tendência ao longo do período em análise, registando-se várias quebras e aumentos da permilagem.



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)

No que consta à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município de Penacova, esta fixou-se em 14,7‰, o que significa que foram contabilizados 14,7 óbitos por cada mil habitantes. Em relação à CIM-RC (13,8‰), à região Centro (13,6‰) e ao território nacional (12‰), o valor registado no município é superior. Como se pode constatar pela **Figura 8**, a taxa bruta de mortalidade também tem sofrido algumas oscilações, tendo atingido o valor máximo em 2016 (14,1‰).

¹¹ Número de nados-vivos ocorrido durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de nados-vivos por 1000 (10³) habitantes).

¹² Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).

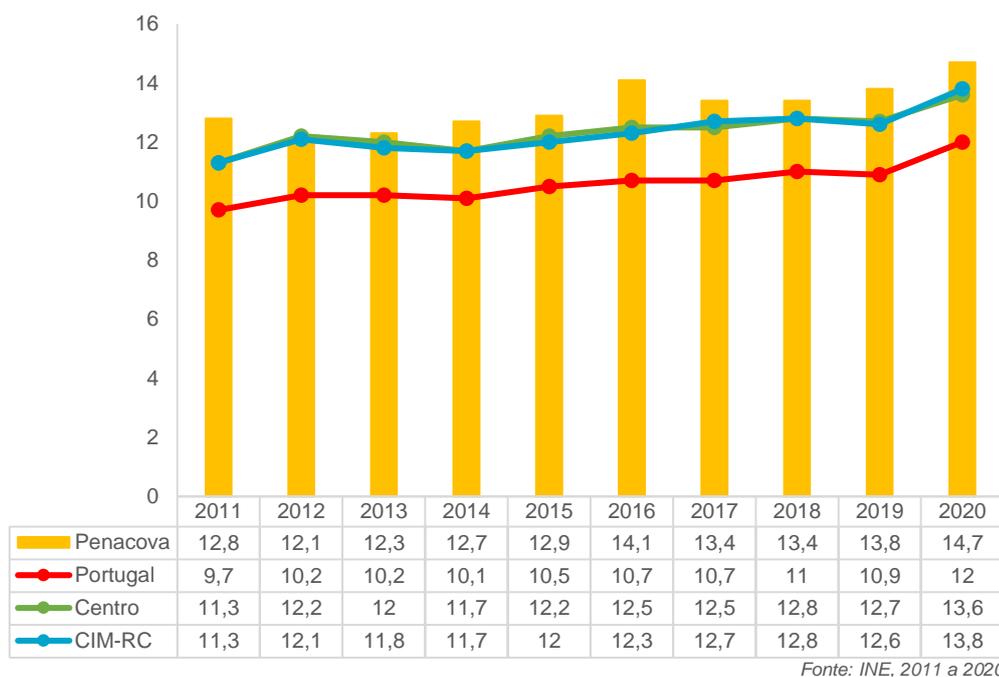
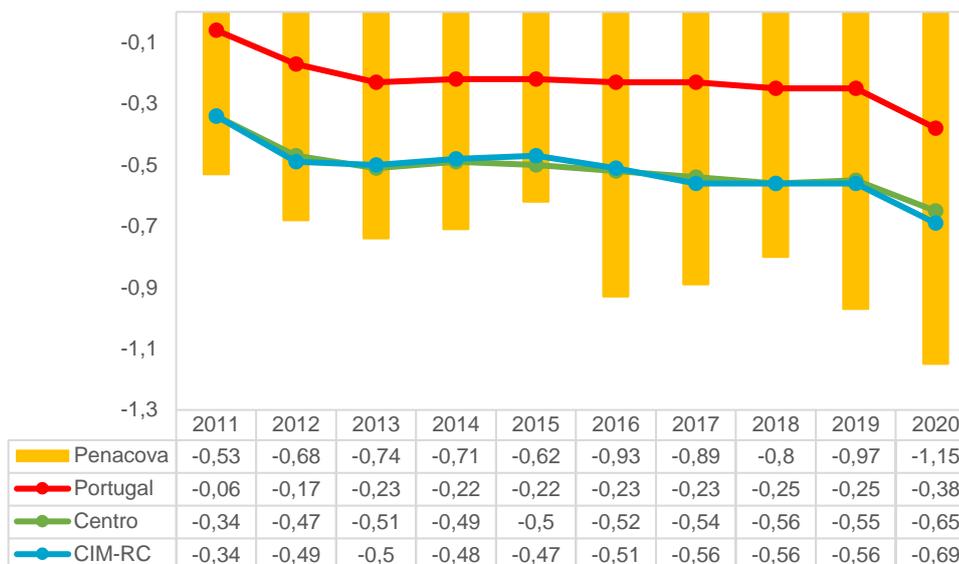


Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (%)

Na **Figura 9** apresenta-se a taxa de crescimento natural¹³. Tal como esperado, no município de Penacova, esta taxa foi sempre negativa no período em análise, situando-se nos -1,15% em 2020. Comparativamente com a CIM-RC (-0,69%), a região Centro (-0,65%) e o território nacional (-0,38%), o valor registado no município foi superior.

¹³ Saldo natural observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10²) ou 1000 (10³) habitantes).

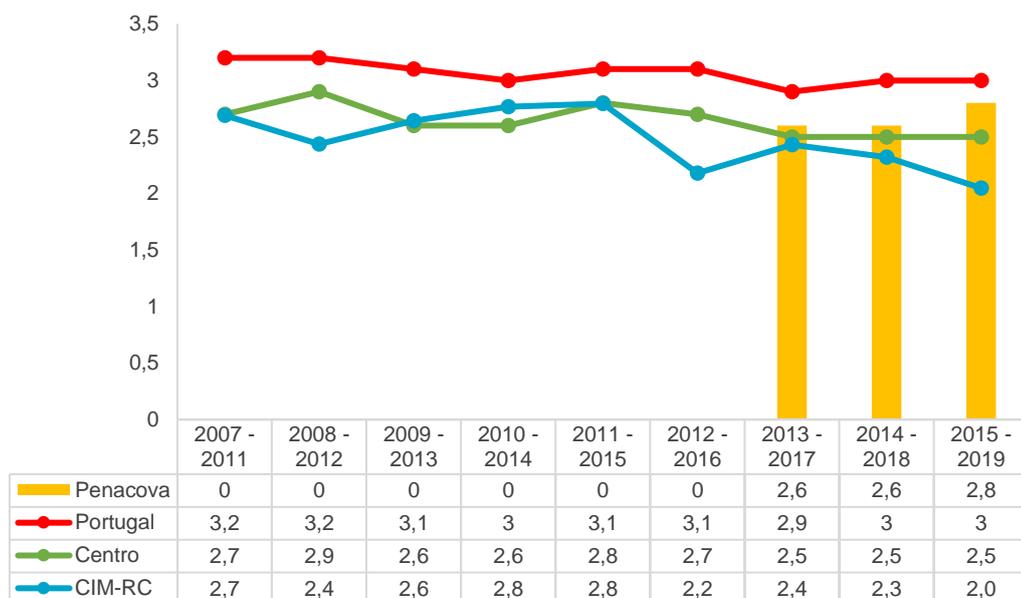


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁴, entre 2015 e 2019, no município de Penacova, fixou-se nos 2,8‰, o que significa que foram registados 2,8 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por 1000 nados-vivos. Este valor, quando comparado com a taxa da CIM-RC e da região Centro, mostra ser mais elevado (2‰ e 2,5‰, respetivamente), mas mais baixo do que o registado no território nacional (3‰). Até 2016, o município não registou nenhum óbito de crianças com menos de 1 ano de idade (**Figura 10**).

¹⁴ Número de óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade no período relativo aos últimos cinco anos, referido ao número de nados-vivos do mesmo período (habitualmente expressa em número de óbitos de crianças com menos de 1 ano por 1000 nados-vivos)



Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

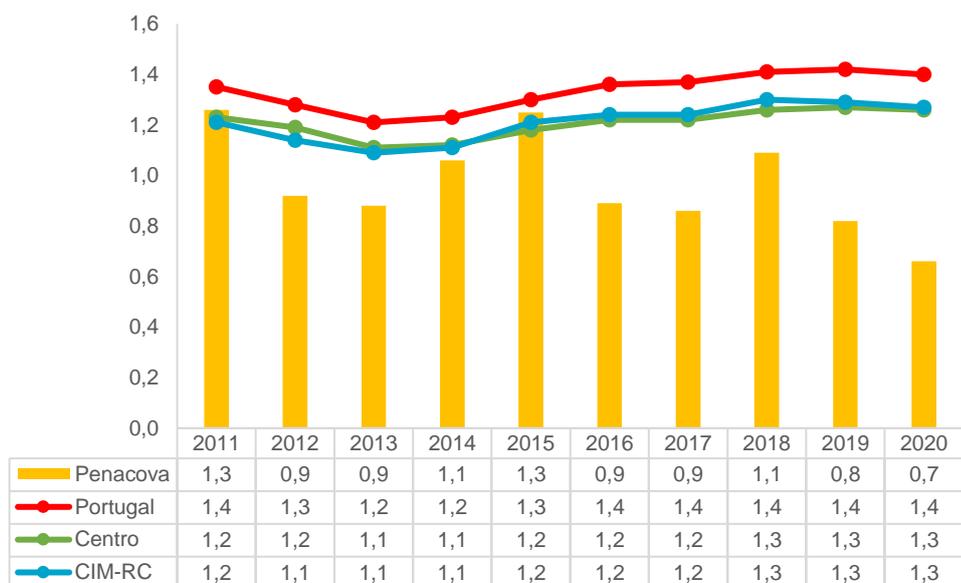
Figura 10. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (%o)

3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade¹⁵. Em 2020, o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 0,7. Correspondendo a um valor inferior em relação à CIM-RC (1,3), à região Centro (1,3) e ao território nacional (1,4). O índice foi variando ao longo do tempo, atingindo um número máximo em 2015 (1,3).

Todavia, de acordo com a definição de taxa de fecundidade, a reposição das gerações encontra-se comprometida, visto que o valor médio para a renovação se fixa nos 2,1.

¹⁵ Número médio de crianças nascidas por cada mulher em idade fértil, ou seja, entre os 15 e os 49 anos de idade. Para que a substituição de gerações seja assegurada, é preciso que cada mulher tenha em média 2,1 filhos.



Fonte: Pordata, 2011 a 2020

Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º)

No **Quadro 1** apresentam-se os dados de caracterização do grupo etário da mãe e do pai no momento do nascimento das/os respetivas/os descendentes, entre 2011 e 2021.

Em 2021, o grupo etário da mãe, dos 30 aos 34 anos, revelou um maior número de filhas/os (44,3%), enquanto o grupo etário do pai registou um maior número entre os 35 e os 39 anos (39,3%).

A nível evolutivo, verifica-se uma tendência generalizada para o aumento da idade para ter filhos/as: no sexo masculino mais visível na faixa etária dos 35 aos 39 anos (15,7 p.p.) e dos 45 aos 49 anos (7,3 p.p.). Nos grupos etários dos 25 aos 29 anos e dos 30 aos 34 anos houve uma diminuição do número de nascimentos (-13,1 p.p. e -13,2 p.p., respetivamente). Relativamente ao sexo feminino, registou-se maior tendência para ter filhos principalmente nos grupos etários dos 30 aos 34 anos (17,9 p.p.) e dos 35 aos 39 anos (7,5 p.p.). O maior decréscimo foi registado no grupo etário dos 25 aos 29 anos (-18,7 p.p.).

Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	-0,8
15 - 19 anos	2,6	1,0	0,0	-2,6				
20 - 24 anos	7,0	6,1	1,6	-5,4	2,6	4,1	4,9	2,3
25 - 29 anos	35,1	25,5	16,4	-18,7	24,6	13,3	11,5	-13,1
30 - 34 anos	26,3	29,6	44,3	17,9	39,5	37,8	26,2	-13,2
35 - 39 anos	23,7	32,7	31,1	7,5	23,7	33,7	39,3	15,7
40 - 44 anos	5,3	5,1	6,6	1,3	7,9	8,2	9,8	1,9
45 - 49 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	3,1	8,2	7,3
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total (N)	114	98	61	-53	114	98	61	-53

Fonte: INE, 2011, 2015 e 2021

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai

Analisando a **Figura 12**, que representa a idade da mãe e do pai em 2020, pode-se constatar que, no caso do sexo feminino, a idade preferencial para ter filhas/os centra-se nas faixas etárias compreendidas entre os 30 e os 34 anos, totalizando 18 mães. Quanto ao sexo masculino, destacam-se as faixas etárias dos 30 aos 39 anos, perfazendo 25 pais. De realçar ainda que se contabilizam 6 mães com menos de 24 anos. Outra particularidade observada é o número de mães na faixa etária dos 40 aos 44 anos (3 mães), e de pais nas faixas etárias dos 40 aos 49 anos (11 pais).

Comparando o nível de escolaridade dos progenitores, verifica-se que mais de metade das mães têm o ensino secundário concluído (54%), enquanto que 46% dos pais têm apenas o ensino básico.

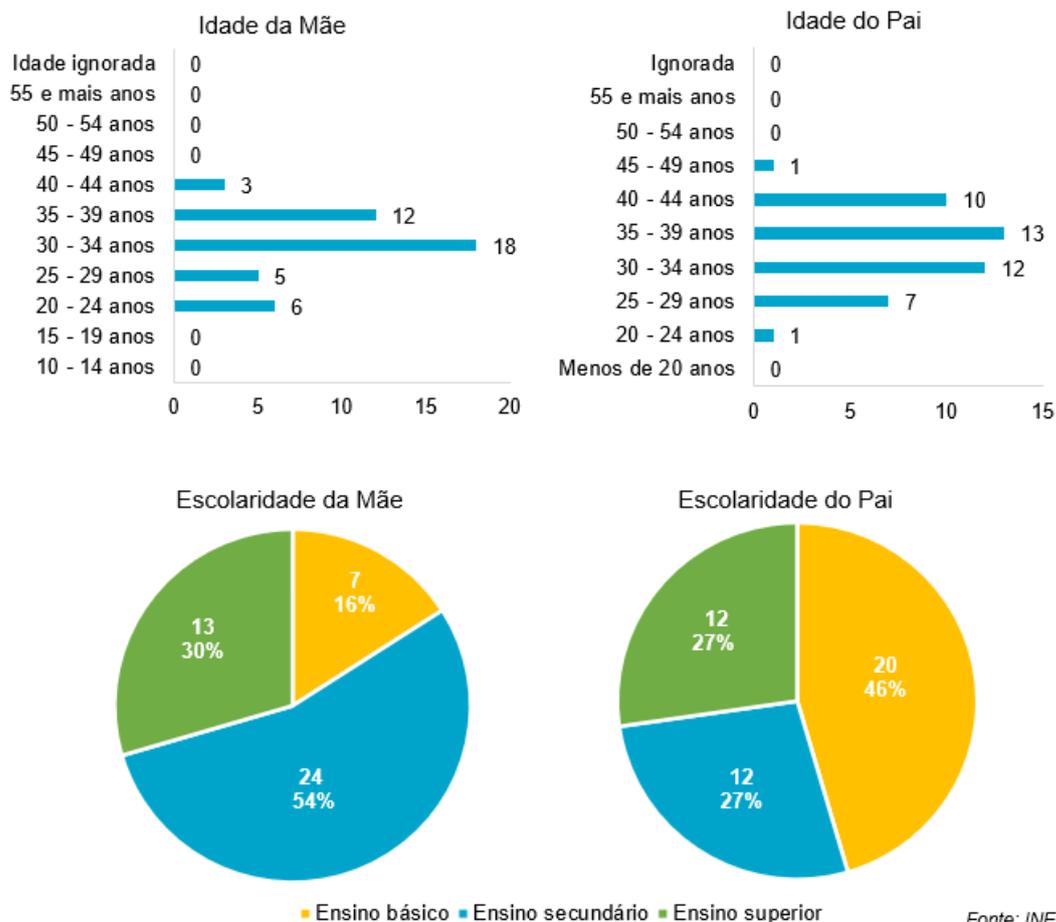


Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai

A oscilação da natalidade implicou um decréscimo do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (Figura 13). Assim, em 2020 foram registadas/os 117 beneficiárias/os, menos 45 face ao número de 2014. O ano de 2015 foi o que contabilizou o valor mais elevado (190) e o de 2020 registou o mais baixo. Analisando a distribuição, por sexo, das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi superior ao número de beneficiários até 2017, tendência que foi invertida desde então.

¹⁶ Licença parental concedida à mãe e ao pai trabalhadores para se ausentarem ao trabalho por um período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção dos progenitores, e cujo gozo pode ser partilhado após o parto. Aos períodos indicados são acrescidos 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe. No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

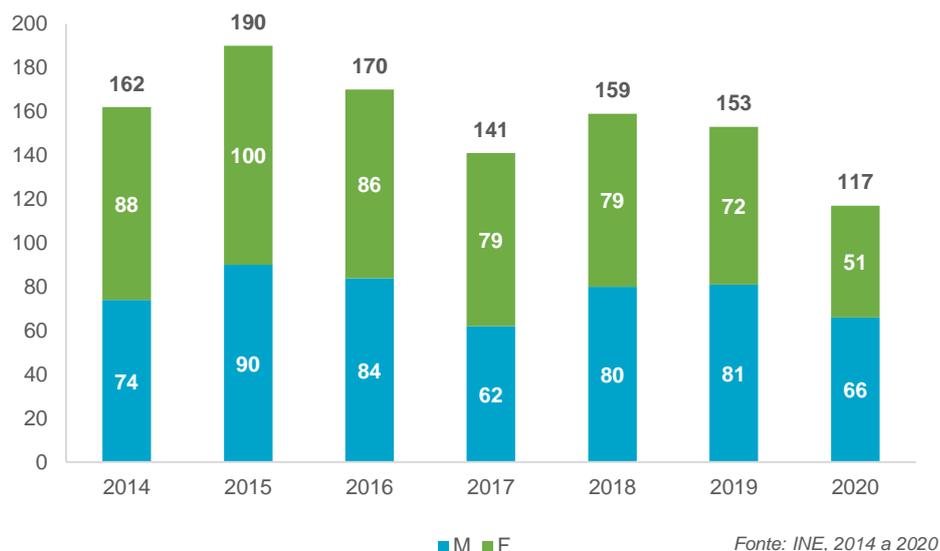
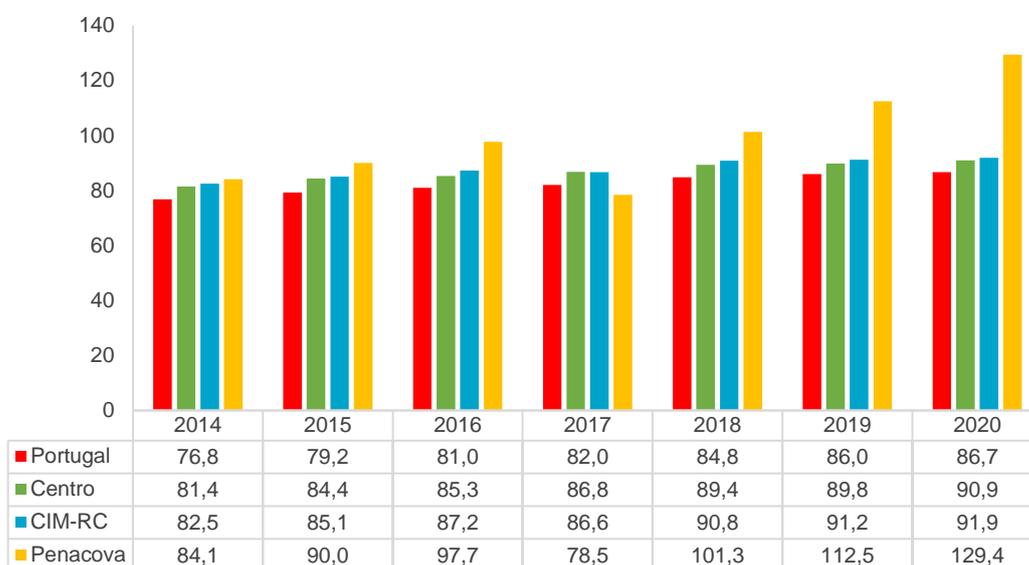


Figura 13. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social

Na **Figura 14** apresenta-se a relação de masculinidade¹⁷ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, no município de Penacova, a relação de masculinidade fixou-se nos 129,4 homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado do que o de Portugal, da região Centro e da CIM-RC (86,7%, 90,9% e 91,9% respetivamente).

¹⁷ Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 (10²) mulheres).

De realçar ainda que, no ano de 2020, contabilizou-se o número máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres, o que também se verificou nas restantes unidades geográficas de referência.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)

3.4. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da **Figura 15**, o número de casamentos tem sofrido uma variação desde 2011. O ano de 2020 foi o que registou o número mais baixo de casamentos celebrados (22), ao contrário de 2011, que registou o maior número (53). Todos os casamentos celebrados foram entre pessoas de sexo oposto.

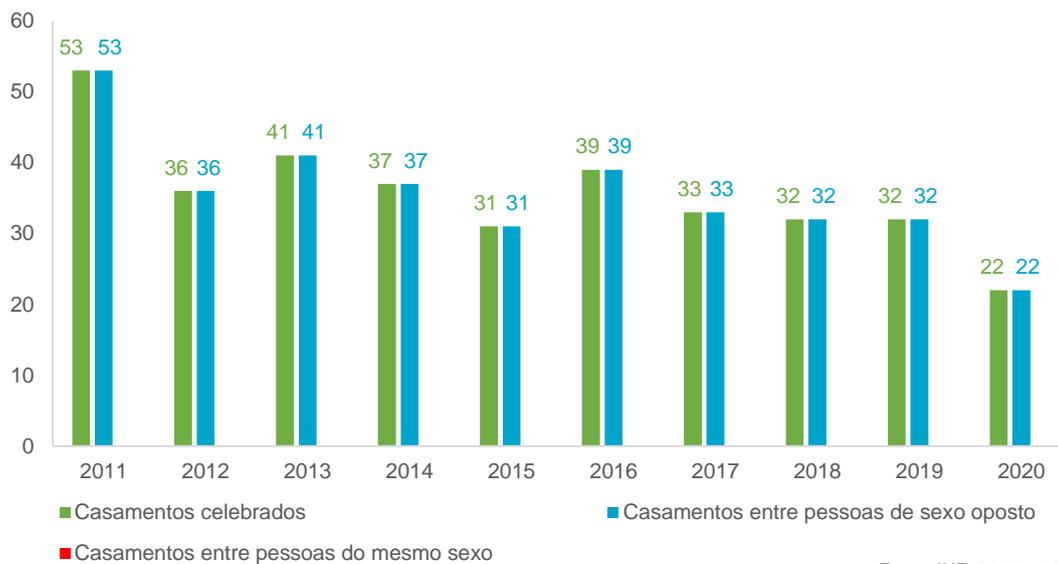


Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados

Na **Figura 16** encontra-se o número de divórcios registados no município de Penacova entre 2011 e 2020. Durante este período observam-se várias oscilações, salientando-se o ano de 2020, no qual se registou o menor número de divórcios (17) e o ano de 2016, com o maior número (30).

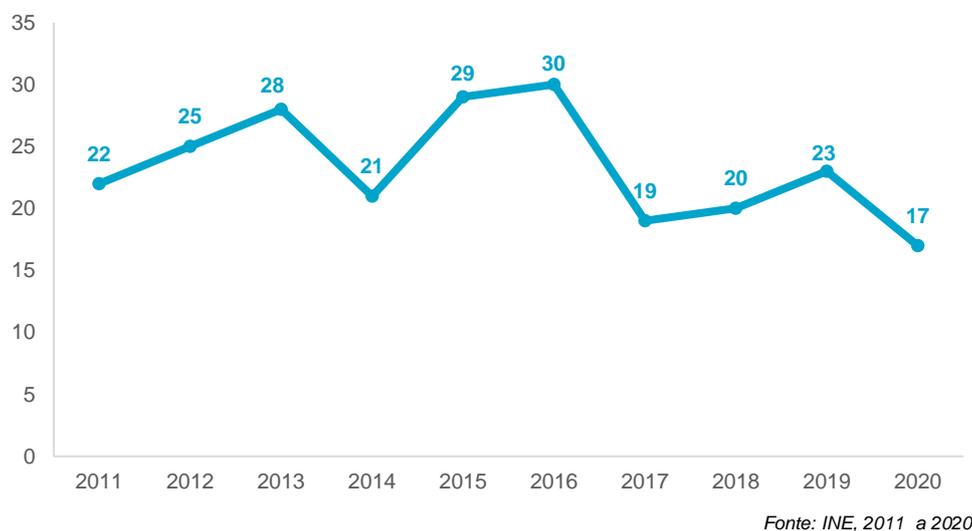


Figura 16. Evolução do número de divórcios registados

3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS

O **Quadro 2** apresenta os agregados domésticos¹⁸ privados, por dimensão, em 2011 e em 2021.

Como se pode observar, em 2021, no município de Penacova, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (36,8%) e de 1 pessoa (23%), valores que aumentaram face a 2011. Quanto à dimensão dos restantes agregados domésticos privados, registou-se um decréscimo de 2011 para 2021, exceto os de 5 ou mais pessoas, cuja percentagem se manteve. Nas unidades geográficas de referência foram observadas as mesmas tendências deste município.

Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	21,4	24,8	31,6	33,3	23,9	21,6	16,6	14,7	6,5	5,6
Centro	21,6	25,2	33,3	35,2	23,1	20,7	16,5	14,3	5,5	4,6
CIM – Região de Coimbra	22,2	25,9	33,2	25,9	23,4	20,8	15,9	13,7	5,3	4,4
Penacova	18,4	23,0	34,1	36,8	26,0	20,9	17,0	14,7	4,5	4,5

Fonte: INE, 2011 e 2021

Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)

Os agregados domésticos privados são uma nova nomenclatura que veio substituir as denominadas famílias clássicas - conceito utilizado em 2011. Assim, e pela falta de dados de caracterização mais recentes à data de elaboração do presente documento, apresenta-se a informação sobre a dimensão média das famílias clássicas em 1960, 1981, 2001 e 2011 (**Figura 17**).

Em 2011, a dimensão média das famílias no município de Penacova era de 2,6 – valor superior ao registado na CIM-RC e na região Centro (2,5) e semelhante no território nacional (2,6). No entanto, comparando com os dados registados em 1960, verifica-se uma diminuição da dimensão média das famílias clássicas, em todas as unidades geográficas de referência.

¹⁸ Conjunto de pessoas que tem a residência habitual no alojamento familiar ou a pessoa independente que ocupa um alojamento familiar.

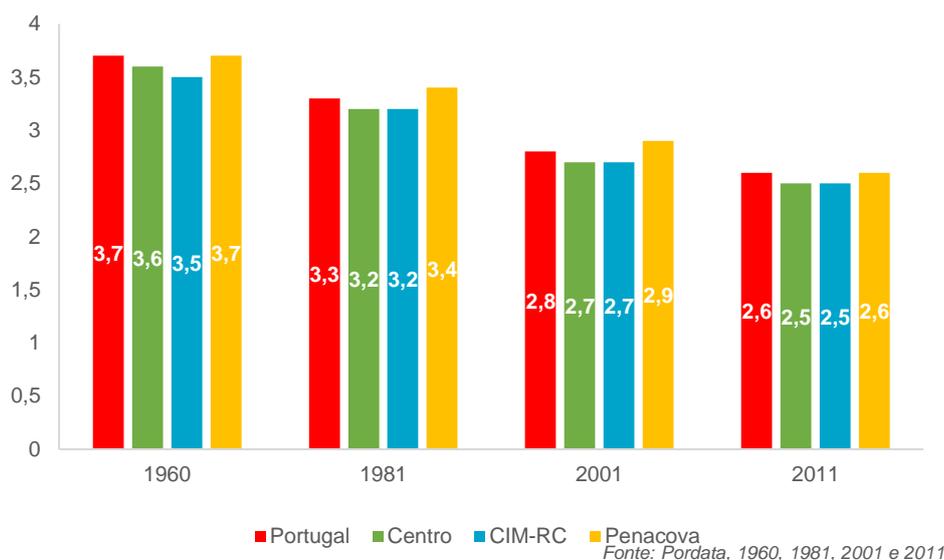


Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)

O **Quadro 3** apresenta os dados de caracterização das famílias clássicas unipessoais, no total e com 65 e mais anos.

A proporção de famílias unipessoais no município de Penacova fixou-se nos 18,51% em 2011, valor inferior ao registado na CIM-RC (22,19%), na região Centro (21,59%) e em Portugal (21,44%). Em relação aos anos anteriores em análise, verificou-se um aumento progressivo do peso das famílias unipessoais (+8,89 p.p. face a 1981), seguindo a tendência das unidades geográficas de referência. De realçar ainda que o peso das famílias unipessoais com mais de 65 anos foi de 10,67% em 2011, o que significa que mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas. A CIM-RC (11,62%) e a região Centro (11,77%) registaram valores superiores ao do município, mas Portugal contabilizou um valor inferior (10,06%).

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais + 65 anos			Var. (p.p.)	
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	Fam. Uni.	Fam. Uni. 65+
Portugal	12,97	17,30	21,44	6,74	8,79	10,06	8,47	3,33
Centro	13,82	17,93	21,59	8,42	10,52	11,77	7,77	3,35
CIM - Região de Coimbra	13,70	18,43	22,19	8,00	10,12	11,62	8,49	3,62
Penacova	9,62	14,07	18,51	5,74	8,72	10,67	8,89	4,93

Fonte: INE, 1981, 2001 e 2011

Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)

3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS

Na **Figura 18**, apresenta-se a evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente, bem como da população estrangeira que solicitou estatuto de residente.

Como se pode verificar, registou-se um aumento gradual do número de pessoas desde 2014 até 2020, com quebras no número de estrangeiros com estatuto legal de residente no ano de 2015 e no número da população estrangeira que solicitou estatuto de residente, em 2017 e 2019. O aumento de 2014 para 2020 foi de 101 pessoas com estatuto legal de residente e de 94 pessoas no caso da população estrangeira que solicitou estatuto de residente.

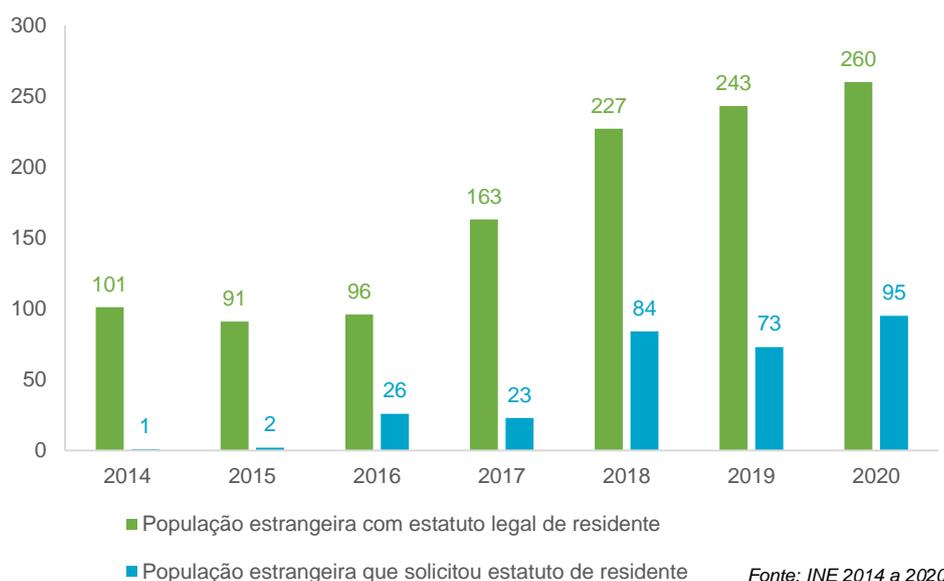


Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)

Analisando os dados de 2011 e de 2021 por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo feminino é superior ao do sexo masculino. Em 2021 contabilizavam-se 82 homens e 106 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir no município de Penacova (**Quadro 4**). Pelo contrário, nas unidades geográficas de referência prevalecem residentes com nacionalidade estrangeira do sexo feminino.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2011	2021	2011	2021
Portugal	206 699	283 325	188 350	271 974
Centro	28 235	44 547	26 673	43 057
CIM - Região de Coimbra	4 906	7 850	4 686	7 400
Penacova	81	106	54	82

Fonte INE, 2011 a 2021

Quadro 4- População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira por sexo

No que diz respeito às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2020, é possível verificar pelo **Quadro 5**, uma maior predominância da nacionalidade santomense com 74 residentes (28,5%) e britânica com 68 residentes (26,2%). Em contrapartida, as nacionalidades com menor representatividade são a angolana, a moldava e a romena (0,4% cada).

São Tomé e Príncipe		74 residentes 28,5%
Reino Unido		68 residentes 26,2%
Brasil		37 residentes 14,2%
Guiné-Bissau		11 residentes 4,2%
China		7 residentes 2,7%
Ucrânia		5 residentes 1,9%
Cabo Verde		4 residentes 1,5%
Angola		1 residente 0,4%
Moldávia		1 residente 0,4%
Roménia		1 residente 0,4%
Outros países		51 residentes 19,6%

Fonte: INE, 2020

Quadro 5- Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)

Como se pode observar através da **Figura 19**, o saldo migratório¹⁹ no município de Penacova, em 2020, situou-se positivamente nas 108 pessoas, número que tem vindo a aumentar desde 2018. Tendo em conta a evolução entre 2011 e 2020, verifica-se que o saldo foi negativo até 2018, apesar de em 2015 ter sido atenuado, assinalando-se o ano de 2011 como o mais crítico (-114 pessoas).

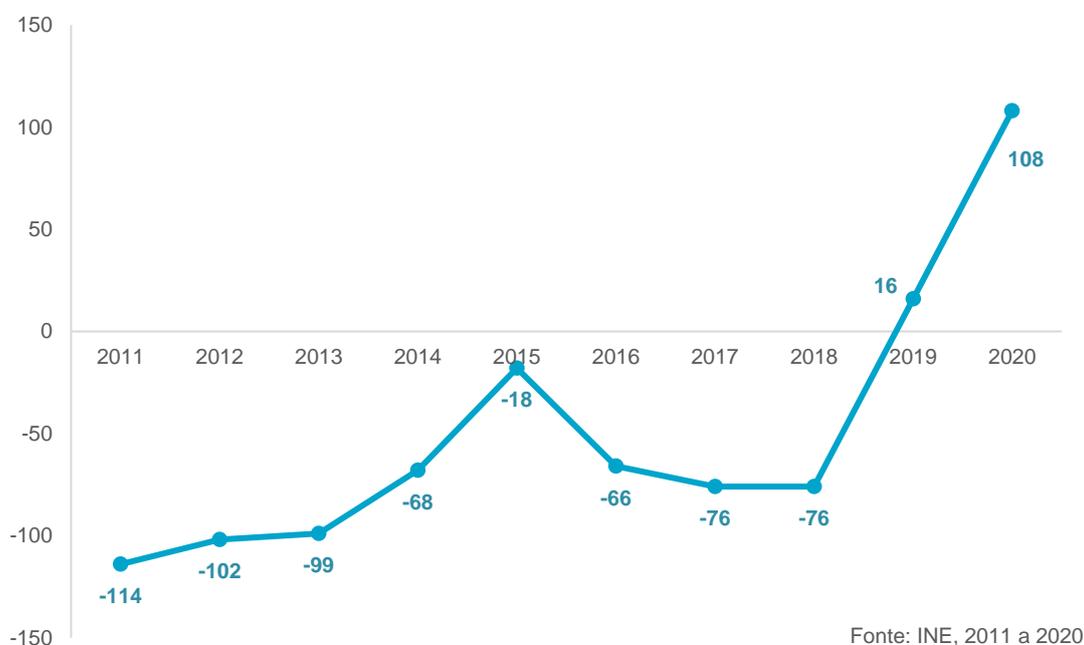


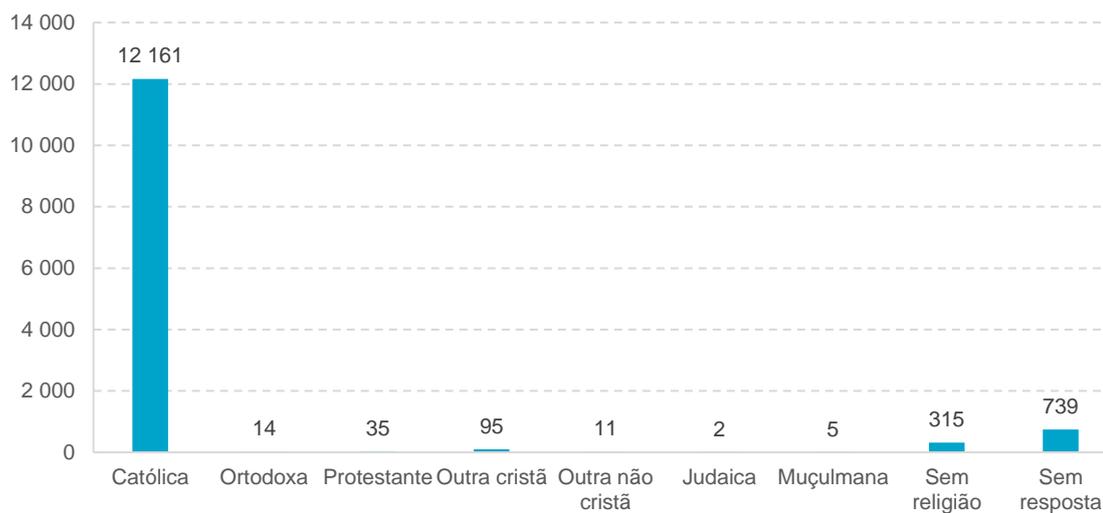
Figura 19. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

A **Figura 20** apresenta a religião da população residente com 15 e mais anos de idade.

Em 2011, o município de Penacova tinha 12 161 residentes com 15 e mais anos de idade da religião católica e 315 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (2 pessoa) e a muçulmana (5 pessoas). De referir que 739 pessoas não identificaram a sua religião.

¹⁹ Diferença entre o número de entradas e saídas por migração, internacional ou interna, para um determinado país ou região, num dado período de tempo.



Fonte: INE, 2011

Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA





4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

A análise da evolução do número de empresas²⁰ e do pessoal ao serviço, apresenta-se na **Figura 21**. Tal como se pode constatar, em 2020, foram contabilizadas 1 567 empresas no município de Penacova, o que corresponde a 2,91% das empresas da CIM-RC. Relativamente ao pessoal ao serviço, registaram-se 3 348 pessoas e um volume de negócios de 206 010 055€.

Analisando a evolução, verifica-se que de 2015 para 2020, foi registado um aumento gradual de 403 pessoas ao serviço, apesar da quebra registada em 2019. Em relação às empresas, observou-se uma flutuação ao longo do período analisado, registando-se um decréscimo de 26 empresas entre 2015 e 2020.

		
1 567 empresas instaladas no território	3 348 pessoas ao serviço das empresas	206 010 055,00 € de volume de negócios
0,12% Portugal 0,59% Região Centro 2,91% CIM-RC	0,08% Portugal 0,45% Região Centro 2,44% CIM-RC	0,06% Portugal 0,32% Região Centro 1,90% CIM-RC

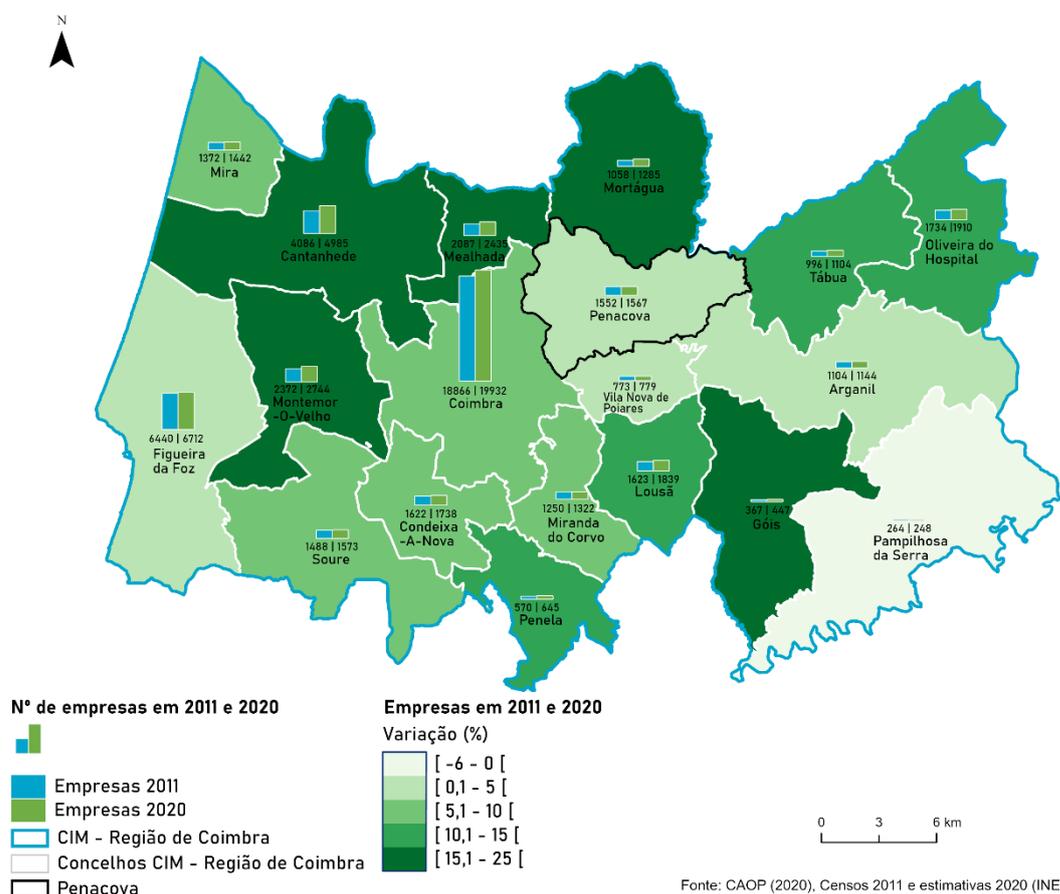


Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço

²⁰ Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais.

Em comparação com o ano de 2011, o município de Penacova contabilizou um aumento de 15 empresas, ou seja, de 1% (**Mapa 8**).

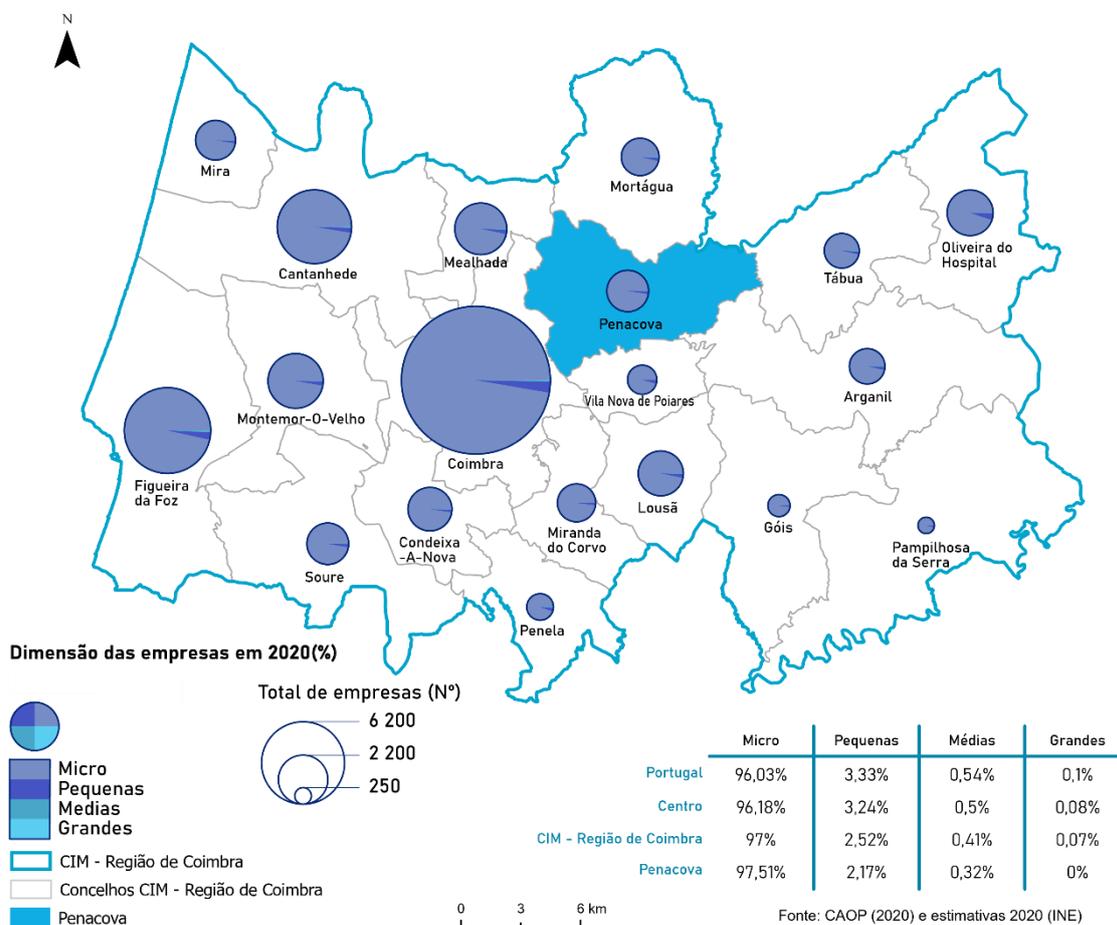
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)



O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²¹. Como se pode analisar, a maioria destas corresponde a microempresas (97,51%), tal como se verifica na CIM-RC (97%), na região Centro (96,18%) e em Portugal (96,03%). Com uma menor proporção, encontram-se as pequenas empresas (2,17%) e as médias empresas (0,32%), sendo que as grandes empresas não têm representatividade no município (0%).

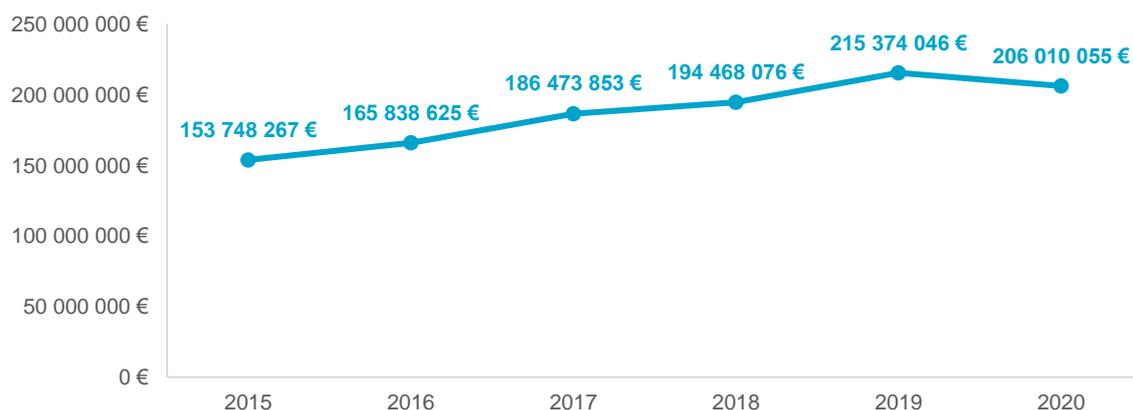
²¹ A categoria das micros, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes)



No que respeita à evolução do volume de negócios²² das empresas, no município de Penacova, verifica-se que este sofreu um crescimento gradual até 2019 (+ 61 625 779€). Em 2020, observou-se um decréscimo de 9 363 991€, fixando-se nos 206 010 055€ (**Figura 22**).

²² Quantia líquida das vendas e prestações de serviços (abrangendo as indemnizações compensatórias) respeitantes às atividades normais das entidades, conseqüentemente após as reduções em vendas e não incluindo nem o imposto sobre o valor acrescentado nem outros impostos diretamente relacionados com as vendas e prestações de serviços. Na prática, corresponde ao somatório das contas 71 e 72 do Plano Oficial de Contabilidade.



Fonte: INE, 2015 a 2020

Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas

O **Quadro 6** apresenta as empresas, o pessoal ao serviço nas empresas²³ e o volume de negócios, por atividade económica.

No município de Penacova verifica-se que a maioria é afeta ao setor terciário (88,58%), predominando o comércio por grosso e a retalho e a reparação de veículos automóveis e motociclos (21,57%). Esta atividade económica contabiliza 721 pessoas ao serviço destas empresas e um volume de negócios de 59 145 054 €.

Com um menor peso seguem-se as empresas do setor primário (5,74%), que correspondem à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, totalizando 137 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 5 731 783 €.

Por fim, o setor secundário é o setor económico que revela menor peso no número de empresas do município (5,68%), destacando-se as indústrias transformadoras (4,79%), que empregam 396 pessoas e um volume de negócios de 32 677 185€.

De realçar ainda que, não existem indústrias extrativas neste município.

²³ O pessoal ao serviço é o número de pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados, gerentes ou familiares não remunerados (Os valores apresentados referem-se a todas as pessoas coletivas ou singulares com trabalhadores ao seu serviço, com exceção da administração central, regional e local e os institutos públicos (sendo para estas entidades apenas aplicável relativamente aos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho) e a empregadores de trabalhadores de serviço doméstico).

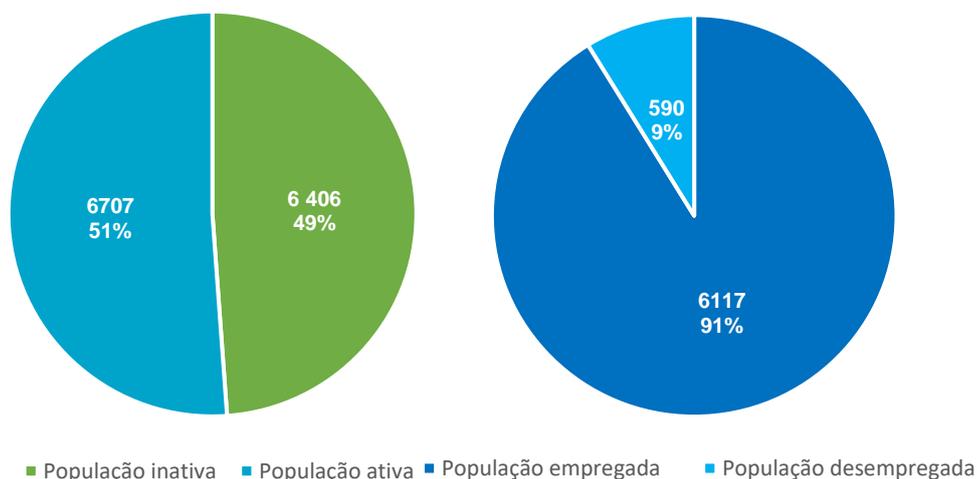
Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		n	Peso	n	Peso	n	Peso
Total		1 567	100,00%	3 315	100,00%	201 465 166 €	100,00%
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	90	5,74%	137	4,13%	5 731 783 €	2,85%
Secundário	Indústrias extrativas	0	0,00%	0	0,00%	0 €	0,00%
	Indústrias transformadoras	75	4,79%	396	11,95%	32 677 185 €	16,22%
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	12	0,77%	-	-	-	-
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e depoluição	2	0,13%	-	-	-	-
	Total	89	5,68%	396	11,95%	32 677 185 €	16,22%
Terciário	Construção	331	21,12%	726	21,90%	37 979 167 €	18,85%
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	338	21,57%	721	21,75%	59 145 054 €	29,36%
	Transportes e armazenagem	62	3,96%	415	12,52%	49 154 551 €	24,40%
	Alojamento, restauração e similares	108	6,89%	207	6,24%	5 661 367 €	2,81%
	Atividades de informação e de comunicação	6	0,38%	6	0,18%	21 013 €	0,01%
	Atividades imobiliárias	21	1,34%	40	1,21%	1 441 958 €	0,72%
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	103	6,57%	164	4,95%	3 631 629 €	1,80%
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	174	11,10%	178	5,37%	1 289 685 €	0,64%
	Educação	46	2,94%	46	1,39%	238 273 €	0,12%
	Atividades de saúde humana e apoio social	92	5,87%	154	4,65%	3 058 843 €	1,52%
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	32	2,04%	39	1,18%	463 476 €	0,23%
	Outras atividades de serviços	75	4,79%	86	2,59%	971 182 €	0,48%
	Total	1 388	88,58%	2 782	83,92%	163 056 198 €	80,94%

Fonte: INE, 2020

Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/DESEMPREGO

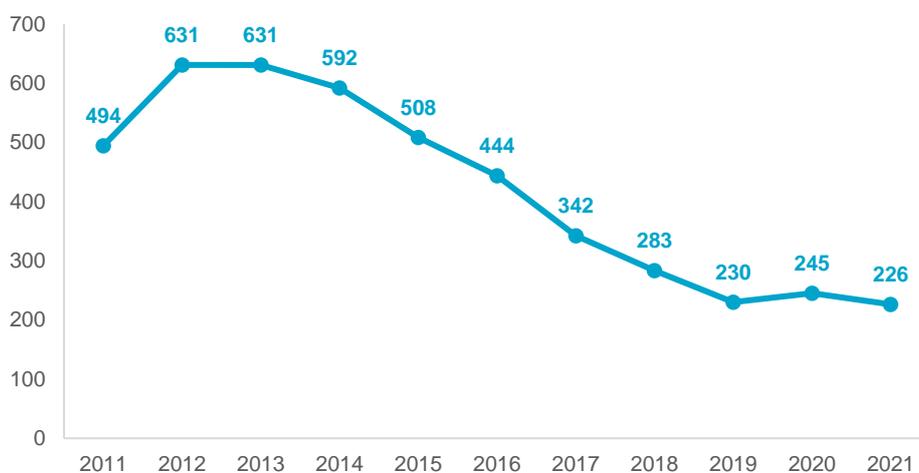
Pela **Figura 23** pode constatar-se que o município de Penacova é composto por 51% de população inativa (6 707 pessoas) e por 49% de população ativa (6 406 pessoas). Neste último grupo, constata-se que a grande maioria (91%) enquadra-se na população empregada (6 117 pessoas) e apenas uma pequena proporção (9%) se insere no grupo da população desempregada (590 pessoas).



Fonte: INE, 2011

Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (n.º e %)

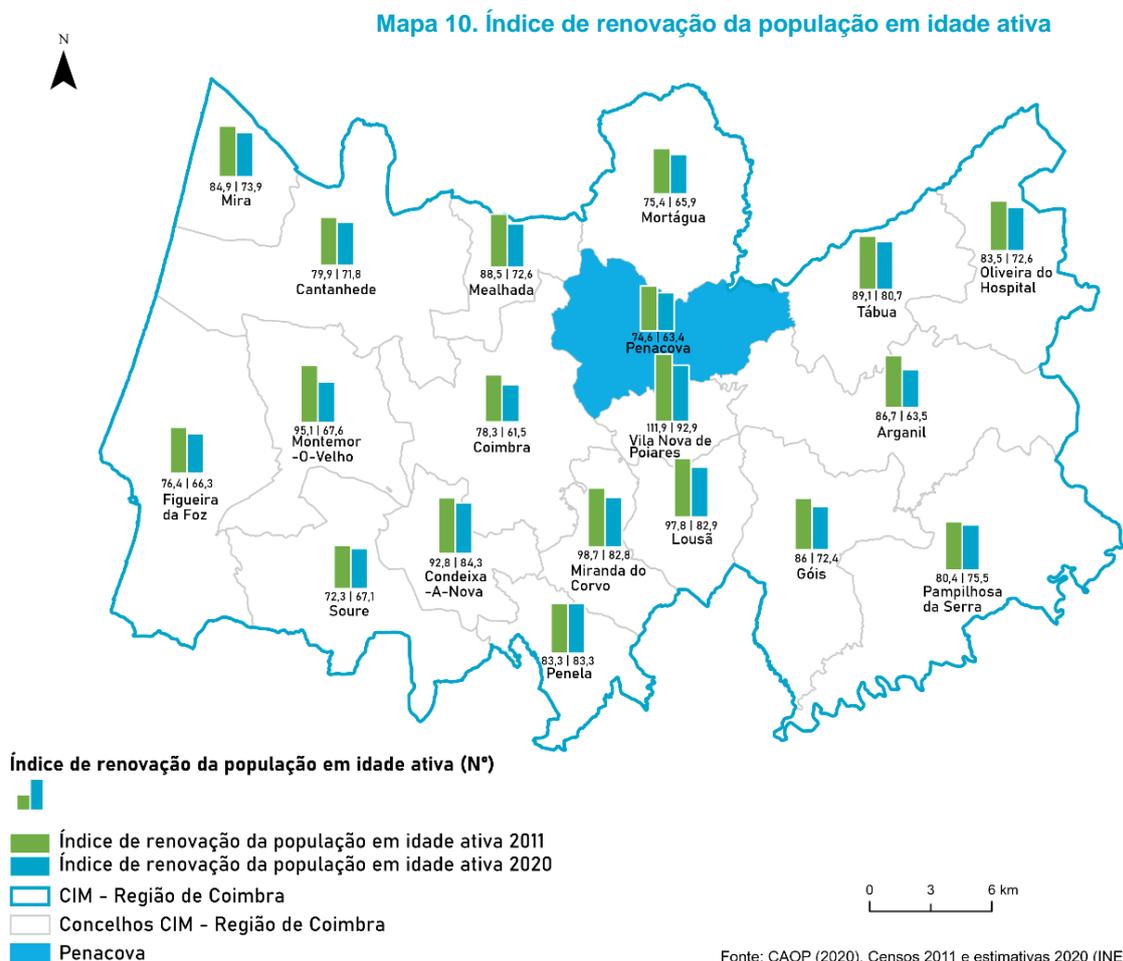
Analisando a média anual de desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (**Figura 24**), verifica-se um aumento de 2011 para 2012, atingindo o máximo de 631 inscritas/os, que se manteve até 2013. A partir deste último ano até 2021, registou-se um decréscimo de 405 inscritas/os, atingindo o valor mais baixo de 226 inscritas/os. Excetua-se o ano 2020, onde se registou um ligeiro aumento em relação ao ano anterior.



Fonte: Pordata, 2011 a 2021

Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e de Formação Profissional (média anual)

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²⁴, verifica-se um decréscimo de 2011 para 2020 em todos os municípios que compõem a CIM-RC (**Mapa 10**). O município de Penacova registou, em 2011, um valor de 74,6 e, em 2020, de 63,4. Esta tendência de diminuição traduz-se em renovação/substituição da população em idade ativa insuficiente.



A **Figura 25** representa a população residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade. No município de Penacova destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (3 869 pessoas) como para a população desempregada (385 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (1 324 população empregada e 123 desempregada). A população desempregada (1 pessoa) e empregada (41 pessoas) sem nenhum nível de escolaridade tem menos representatividade.

²⁴ Relação entre a população que potencialmente está a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 55-64 anos).

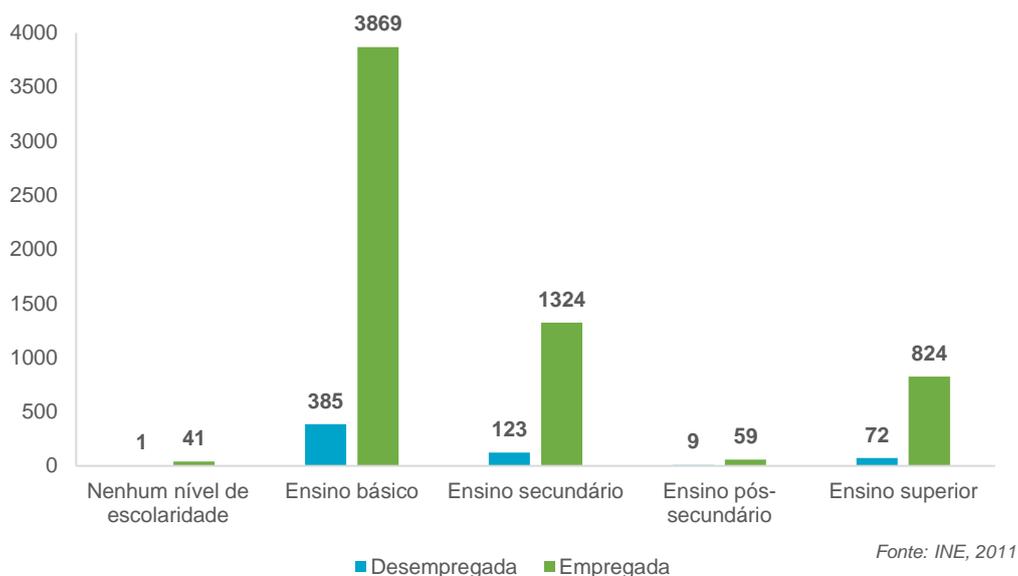


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade

No que concerne à taxa de desemprego²⁵, a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário concluído no município de Penacova (15,3%), na CIM-RC (18,2%) e na região Centro (17,5%). Excetua-se Portugal que regista uma maior taxa de desemprego na população sem nenhum nível de escolaridade (20,3%). No município, a população sem nível de escolaridade apresenta uma taxa de desemprego muito residual (2,4%), em comparação com as restantes unidades geográficas. De referir que, a taxa observada no município é inferior na maioria dos ciclos de estudo, à exceção do ensino superior.

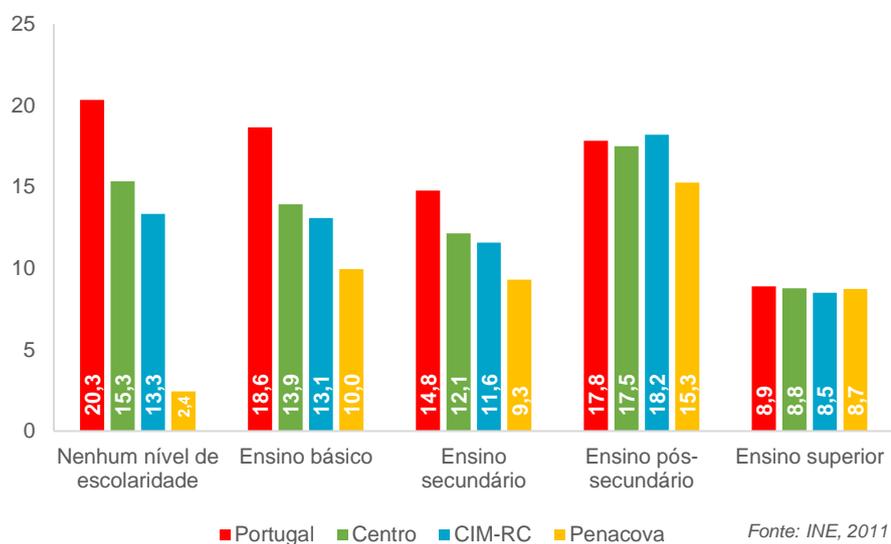
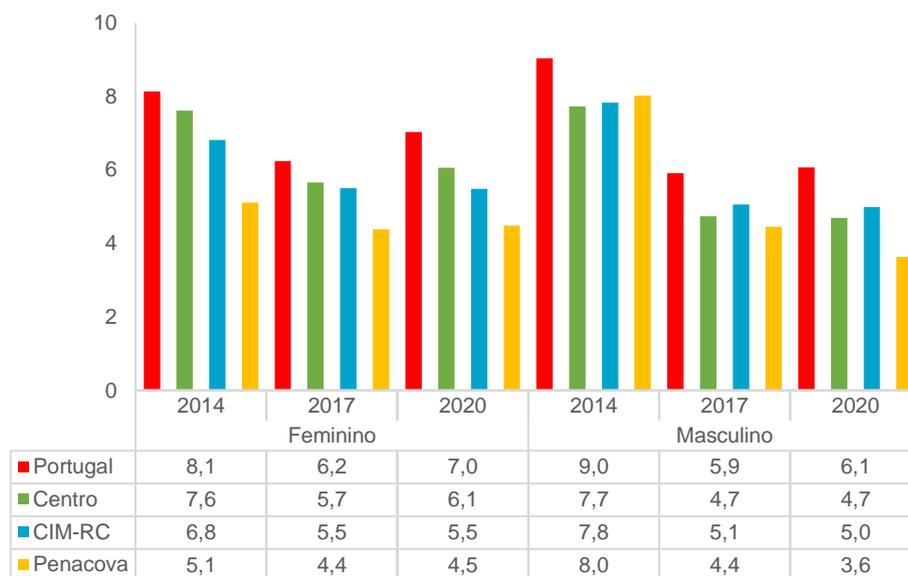


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade

²⁵ Taxa que define a relação entre a população desempregada e a população ativa.

Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, observa-se que a percentagem de mulheres em idade ativa (dos 15 a 64 anos) com este subsídio foi superior à dos homens em 2020 (**Figura 27**). Em 2017, a proporção de mulheres beneficiárias de subsídio de desemprego foi igual à dos homens. A maior discrepância registou-se em 2014, contabilizando-se 8% do sexo masculino e 5,1% do sexo feminino. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência em 2014 e 2020.



Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo

No que respeita à relação de masculinidade, constata-se que até 2016, o número de mulheres beneficiárias de subsídio de desemprego era inferior ao número de homens. A partir deste último ano até 2019, os números têm vindo a diminuir, contabilizando-se 66 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**). Contudo, em 2020, verifica-se um ligeiro aumento, 79 homens por cada 100 mulheres com subsídio de desemprego. Verifica-se assim que, de 2014 até 2020, foram registados menos 72 homens por cada 100 mulheres com subsídio. A CIM-RC e Portugal registaram mais homens do que mulheres com subsídio em 2014 e 2015, ao contrário da região Centro.

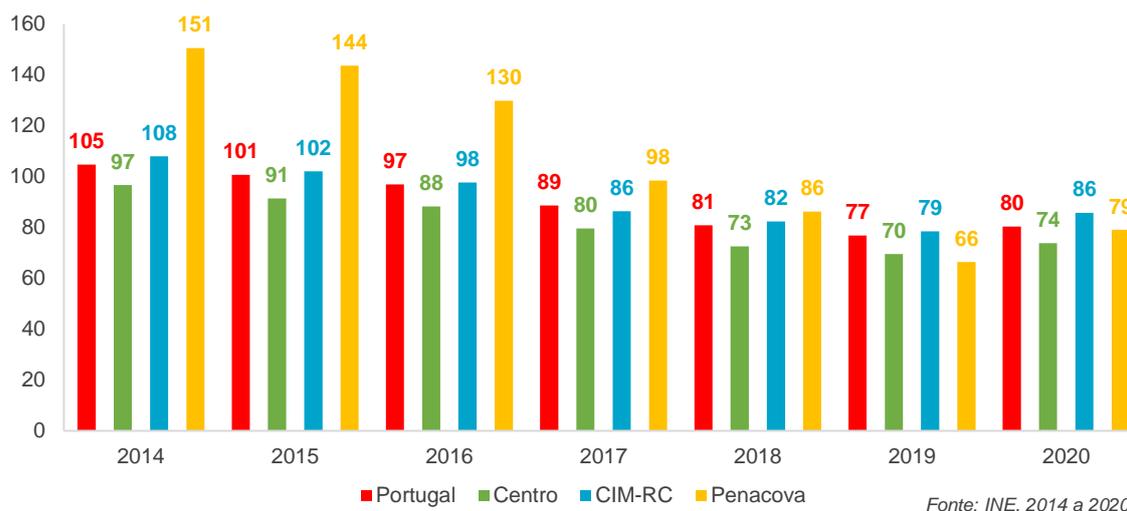


Figura 28. Relação de masculinidade (%) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego

Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, percebe-se que o masculino recebe mais do que o feminino (**Quadro 7**). Contudo, a disparidade dos valores recebidos por cada sexo sofreu um decréscimo de 10,34 p.p. entre 2014 e 2020. No entanto, também se observa uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020, no sexo feminino de 96€ e no sexo masculino de 509€. Esta tendência foi igualmente registada na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

Unidade geográfica	2014			2020		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Portugal	3135	3636	-13,78	3050	3268	-6,67
Centro	2902	3476	-16,51	2812	3170	-11,29
CIM – Região de Coimbra	3046	3645	-16,43	2877	3259	-11,72
Penacova	2806	3513	-20,13	2710	3004	-9,79

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 7. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade

4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Analisando a evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas, enquanto empregadores/as²⁶, por sexo, constata-se que a percentagem de empregadores é superior à de empregadoras (**Figura 29**). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 12% e o feminino nos 7,95%, o que representa uma diferença de 4,05 p.p.. Porém, verifica-se que a percentagem de empregadores sofreu um decréscimo de 1 p.p. entre 2015 e 2019 e, em contrapartida, o sexo feminino registou um aumento de 0,17 p.p..

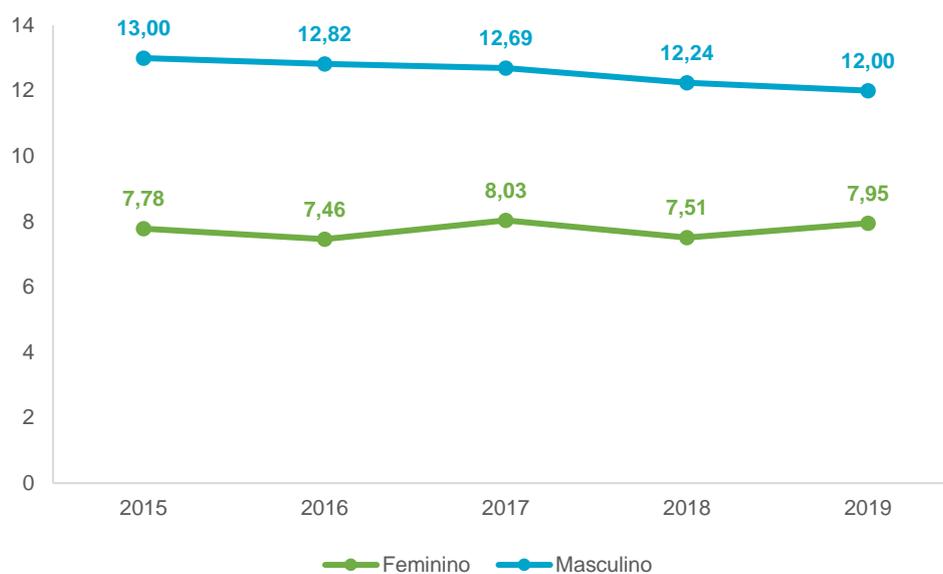


Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

No caso da evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (**Figura 30**), observa-se, logicamente, o inverso do que foi registado na análise dos/as empregadores/as. Ou seja, no período em análise, a percentagem de mulheres trabalhadoras por conta de outrem foi sempre superior à dos homens, embora com valores mais aproximados e lineares. Posto isto, ambos registaram um aumento de 2011 para 2019, em 1,2 p.p. (o sexo feminino de 0,3 p.p e o masculino de 4,4 p.p.). Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 92,1% e o sexo masculino nos 88%.

²⁶ Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, emprega habitualmente um ou vários trabalhadores/as por conta de outrem para trabalharem na sua empresa.

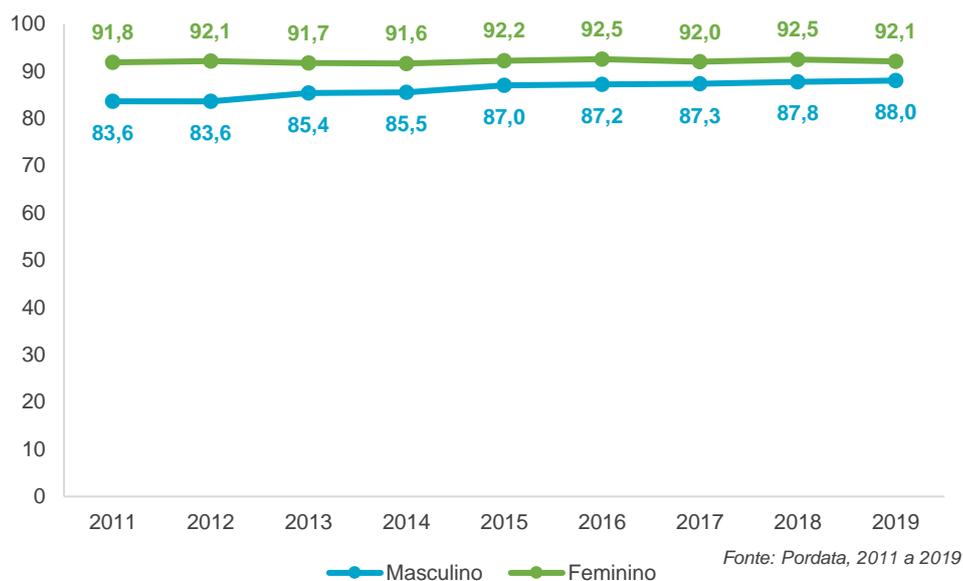


Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem

O **Quadro 8** apresenta os/as trabalhadores/as por conta de outrem (TCO)²⁷, por tipo de contrato e por sexo.

Como se pode observar, em 2019, a maioria encontrava-se numa situação de contrato permanente/sem termo (56,22% de homens e 77,57% de mulheres, respetivamente), apesar de se ter verificado um decréscimo em relação a 2011, no caso dos homens. De seguida assinala-se a percentagem de homens com contratos a termo/prazo, que aumentou 20,16 p.p. de 2011 para 2019 e, em contrapartida, as das mulheres diminuiu 1.19p.p.. No caso dos homens, este tipo de contratação quase duplicou, passando de 24,62% para 43,78%. A análise efetuada ao município não reflete o que foi registado na CIM-RC, na região Centro nem Portugal.

²⁷ Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

Unidade geográfica	Contrato permanente/sem termo (%)				Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo/prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	74,07	73,85	63,21	65,66	0,25	0,06	0,06	0,03	1,35	1,25	3,10	2,62	24,33	24,83	31,70	33,64
Centro	75,07	75,47	65,48	67,75	0,12	0,02	0,08	0,01	1,14	1,24	2,41	2,32	23,67	23,27	29,92	32,04
CIM – Região de Coimbra	74,18	76,00	65,39	68,47	0,00	0,00	0,12	0,01	0,53	0,21	0,95	0,83	25,29	23,79	30,70	33,54
Penacova	75,38	76,38	56,22	77,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	24,62	23,62	43,78	22,43

Fonte: Pordata 2011 e 2019

Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)

Relativamente à duração do trabalho, constata-se que, em 2019, tanto o sexo masculino (97,11%) como o feminino (92,16%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um aumento ligeiro relativamente ao ano de 2011, de 0,13 p.p. no caso do sexo masculino, e um decréscimo de 2,08 p.p. no sexo feminino. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município, embora se tenha registado um decréscimo de 2011 para 2019 em ambos os sexos (**Quadro 9**).

Unidade geográfica	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96,12	90,26	95,32	89,40	3,88	9,74	4,68	10,60
Centro	97,04	92,70	96,37	91,62	2,96	7,30	3,63	8,38
CIM – Região de Coimbra	96,42	91,62	95,88	91,54	3,58	8,38	4,12	8,46
Penacova	96,98	94,24	97,11	92,16	3,02	5,76	2,89	7,84

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)

No que concerne à população empregada, por conta de outrem, por setor de atividade (**Quadro 10**), em 2019, verifica-se que 84,11% das mulheres se encontravam maioritariamente afetas ao setor dos serviços, percentagem que diminui em relação a 2013 (84,11%). Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 15,40% e no setor primário de 0,50%.

Em relação ao sexo masculino, em 2019, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor dos serviços, com 45,91%, seguido do setor a indústria, construção, energia e água, com 44,19%, e por fim, o setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com 2,88%. Tanto no setor

primário como no terciário, o número de trabalhadores tem sofrido um decréscimo, contrariamente ao que se verificou no setor secundário.

Comparando a tendência do município com os dados das unidades geográficas de referência, observa-se que a maior proporção das mulheres também trabalha no setor dos serviços. Em contrapartida, em 2019, mais de metade dos homens na CIM-RC (54,78%) e em Portugal (58,98%) trabalhavam no setor dos serviços, ao contrário do que se verifica no município.

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2013		2019		2013		2019		2013		2019	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	-	-	1,25	2,64	-	-	20,81	38,38	-	-	77,94	58,98
Centro	1,90	3,06	1,81	3,21	27,59	50,26	26,78	49,55	70,51	46,67	71,41	47,24
CIM – Região de Coimbra	1,51	3,00	1,55	3,00	22,33	42,75	21,82	42,22	76,16	54,25	76,62	54,78
Penacova	0,75	5,81	0,50	2,88	13,88	44,19	15,40	51,21	85,37	50,00	84,11	45,91

Fonte: Pordata 2013 e 2019

Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev.3) e sexo (%)

4.4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

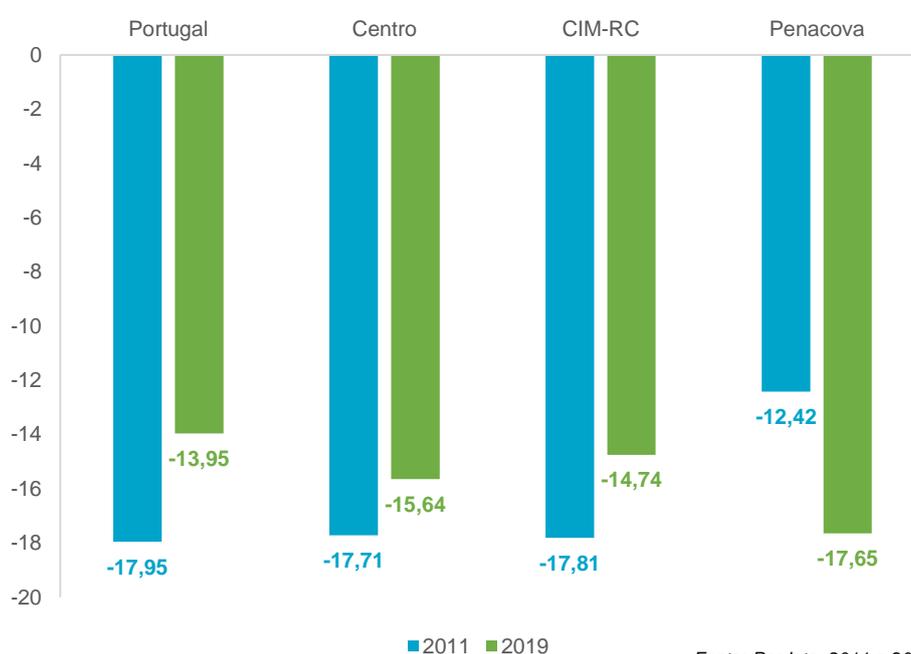
O **Quadro 11** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados, o sexo masculino auferiu substancialmente mais do que o sexo feminino, tal como se verifica na CIM-RC, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiram em média 739,6€ de salário base e os trabalhadores, 898,1€, ou seja, uma diferença de 158,5€ na remuneração entre ambos os sexos. No total verificou-se um aumento de 22,66% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 841,1€. Este aumento refletiu-se em 17,03% no caso das mulheres, e em 24,46% nos homens, com uma diferença de 7,43 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, verifica-se que a remuneração média mensal no município de Penacova é inferior em ambos os sexos.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	905,1	1001,5	807,5	920,1	984,2	1069,3	10,65	13,94	8,65
Centro	780,6	883,2	696,8	801,4	846,8	950	13,14	15,01	12,19
CIM – Região de Coimbra	802	892,8	718,5	817	874,2	958,3	11,32	13,71	9,62
Penacova	685,7	841,1	632	739,6	721,6	898,1	22,66	17,03	24,46

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo

No que refere às disparidades na remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem (**Figura 31**), verifica-se que tanto em 2011 como em 2019, os valores do sexo feminino foram sempre inferiores aos do sexo masculino, em todo o território em análise. No município de Penacova, as disparidades aumentaram bastante (-5,23 p.p.). Nas unidades geográficas de referência verificou-se o inverso, ou seja, as disparidades diminuíram de 2011 para 2019.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem

Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 166,9€ entre 2011 e 2019 (**Quadro 12**). Apesar disso, o ganho médio mensal do sexo masculino foi sempre superior ao do sexo feminino, nesse período. A variação entre estes anos no

sexo feminino foi de 19,50% (de 699,6€ para 836€). No caso do sexo masculino, a variação foi de 19,34% (de 887,7€ para 1 059,4€).

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	1083,8	1206,3	945,9	1084,7	1195,4	1307,7	11,30	14,67	9,39
Centro	931,1	1070,7	808,7	943,2	1027,9	1174,8	14,99	16,63	14,29
CIM – Região de Coimbra	964,9	1093,2	835,8	962,1	1076,4	1206,6	13,30	15,11	12,10
Penacova	812,2	979,1	699,6	836	887,7	1059,4	20,55	19,50	19,34

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo

Analisando as disparidades no ganho médio mensal (**Figura 32**), observa-se que o sexo feminino registou valores inferiores aos do sexo masculino no período em análise, tal como nas unidades geográficas de referência. Em 2019, a disparidade fixou-se nos -21,09%, no município de Penacova, o que significa que as mulheres recebiam menos 21,09% face aos homens. Esta desigualdade reduziu ligeiramente de 2011 para 2019 (-0,10 p.p.).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem

O **Quadro 13** apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade e por sexo. Como se pode verificar, a atividade económica melhor remunerada em ambos sexos são as indústrias transformadoras (1326,2€ e 923,9€, respetivamente). A atividade económica pior remunerada é a da construção para o sexo masculino

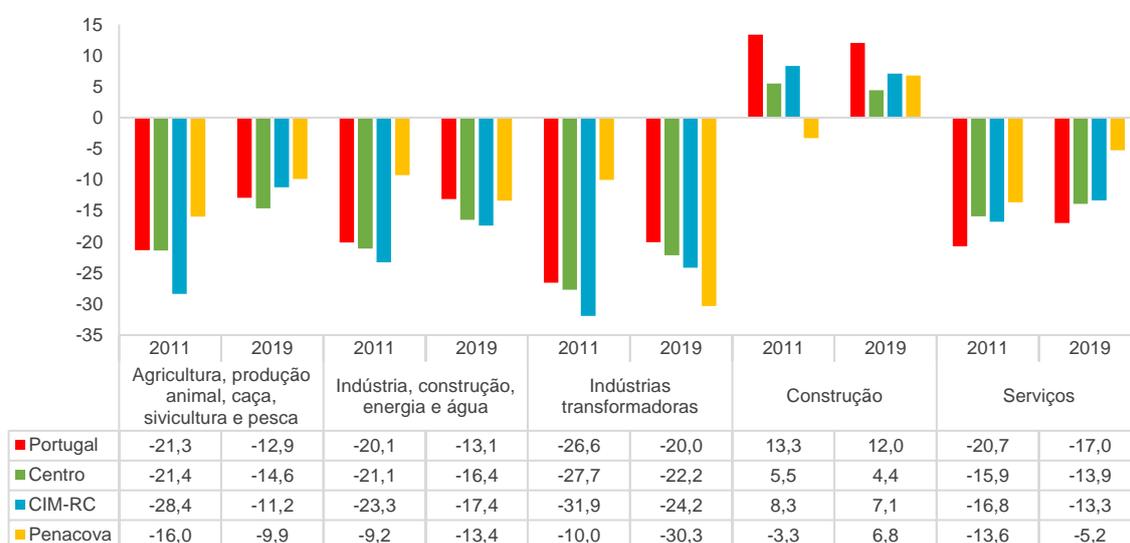
(726,4€) e a da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca para o sexo feminino (685€). Na construção, as mulheres auferiram mais 49,2€ do que os homens, o que também se verificou na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

<i>Atividade económica</i>	Penacova	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	841,1	892,8	883,2	1001,5
<i>Masculino</i>	898,1	958,3	950	1069,3
<i>Feminino</i>	739,6	817	801,4	920,1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	753,4	815,6	797,1	820,9
<i>Masculino</i>	760	844,9	835,5	852
<i>Feminino</i>	685	750,3	713,5	742,1
Indústria, construção, energia e água	1018,7	930,1	931,3	948
<i>Masculino</i>	1038,8	982,9	980,7	988,3
<i>Feminino</i>	900	812,1	819,4	858,7
Indústrias transformadoras	1243,1	947,5	957	962,8
<i>Masculino</i>	1326,2	1044,5	1041,7	1044,8
<i>Feminino</i>	923,9	791,9	810,9	835,4
Construção	729,6	814,6	797,6	851,7
<i>Masculino</i>	726,4	808,9	794,2	841,6
<i>Feminino</i>	775,6	866,1	829,1	942,8
Serviços	730	876,7	854,5	1030,9
<i>Masculino</i>	749,9	945,6	925,6	1131,6
<i>Feminino</i>	710,6	819,8	796,9	939,4

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo

No que respeita às disparidades relativas ao indicador anterior, constata-se que na maior parte dos setores de atividade houve uma diminuição das diferenças na remuneração média mensal entre homens e mulheres, com a exceção da indústria, construção, energia e água e indústrias transformadoras, nas quais se registou um aumento de 4,2 p.p. e 20,3p.p.. Em Penacova, no setor da construção, as mulheres auferiram menos do que os homens em 2011 (-3,1p.p.), no entanto, em 2019, verificou-se o inverso (6,8). Nos restantes setores, constata-se que os homens receberam sempre mais do que as mulheres. A maior desigualdade na remuneração base média mensal entre os sexos foi registada em 2011 no setor das indústrias transformadoras, em que as mulheres receberam menos 30,3% do que os homens. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município, sendo que as maiores desigualdades foram verificadas também no setor das indústrias transformadoras (**Figura 33**).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica

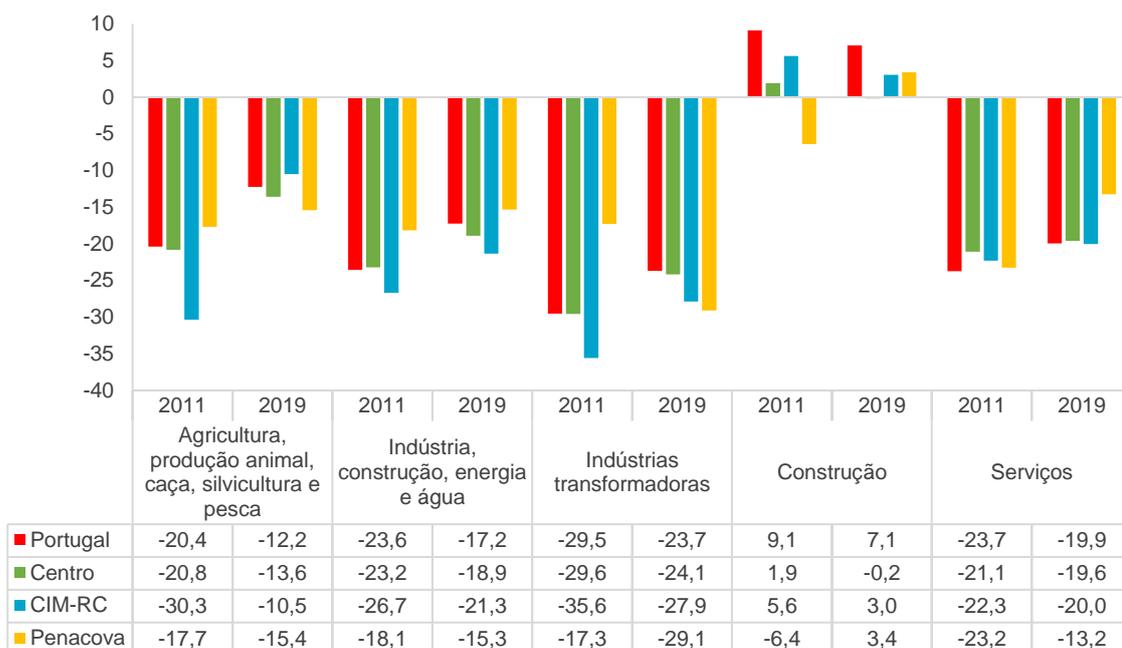
Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade e por sexo (**Quadro 14**), verifica-se que, tal como analisado anteriormente, no ramo da construção as mulheres auferiram mais do que os homens (29,3€) no município de Penacova, tal como na CIM-RC e em Portugal. Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais foi a das indústrias transformadoras, tanto nos homens (1 437,2€) como nas mulheres (1 019,2€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos registaram-se na agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, no sexo feminino (805,3€), e na construção no sexo masculino (858,1€).

<i>Atividade económica</i>	Penacova	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	979,1	1093,2	1070,7	1206,3
<i>Masculino</i>	1059,4	1206,6	1174,8	1307,7
<i>Feminino</i>	836	962,1	943,2	1084,7
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	938,8	940,5	915,6	943,7
<i>Masculino</i>	951,8	972	956,5	977,6
<i>Feminino</i>	805,3	870,2	826,5	857,9
Indústria, construção, energia e água	1156,7	1144,8	1131,1	1143,5
<i>Masculino</i>	1182,9	1225,6	1200,6	1208,3
<i>Feminino</i>	1001,6	964,1	973,8	1000,1
Indústrias transformadoras	1350,8	1162	1157,9	1152,9
<i>Masculino</i>	1437,2	1301,2	1270,5	1270,7
<i>Feminino</i>	1019,2	938,8	963,7	970
Construção	860	988,7	964,8	1024,9
<i>Masculino</i>	858,1	985,7	965	1017,8
<i>Feminino</i>	887,4	1015,7	963,4	1089,6
Serviços	866,3	1072,6	1036,6	1242,4
<i>Masculino</i>	928,6	1204,8	1162,4	1387,2
<i>Feminino</i>	805,8	963,4	934,8	1110,9

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo

Analisando as disparidades dos ganhos médios mensais entre os sexos, por setor de atividade (**Figura 34**), constata-se que, no município de Penacova, houve uma diminuição de 2011 para 2019 no setor da agricultura, produção de animal, caça, silvicultura e pesca (-2,3 p.p.), na indústria, construção, energia e água (-2,8 p.p.), na construção (-9,8 p.p.) e no setor dos serviços (-10 p.p.). Em contrapartida, nas indústrias transformadoras as disparidades aumentaram em 11,8 p.p.. De salientar que no setor da construção, verificou-se uma inversão nas disparidades, ou seja, as mulheres auferiram menos 6.5 p.p. do que os homens, em 2011, e mais 3,4 p.p., em 2019. No entanto, nas unidades geográficas de referência, as mulheres auferiram mais em 2011 e 2019, com a exceção do ano de 2019 na região Centro.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica

Através da análise do **Quadro 15** pode-se constatar que o sexo masculino recebeu, em média, mais do que o feminino em praticamente todos os níveis de qualificação. Excetuam-se os praticantes e aprendizes/as. Regra geral, as disparidades entre homens e mulheres foram maiores quanto maior o nível de qualificação. No total, a média da remuneração base foi de 898,10€ no sexo masculino e de 739,60€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 158,5€.

Nas unidades geográficas de referência, o sexo masculino recebeu mais do que o feminino em todos os níveis de qualificação.

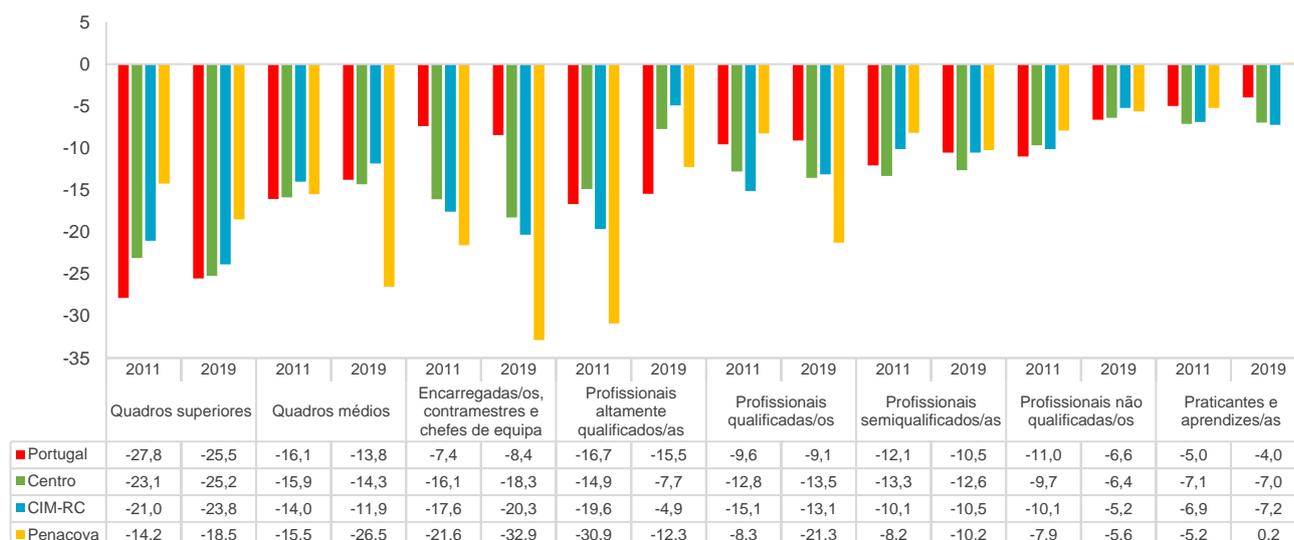
Nível de qualificação	Penacova	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	841,10	892,80	883,20	1001,50
<i>Masculino</i>	898,10	958,30	950,00	1069,30
<i>Feminino</i>	739,60	817,00	801,40	920,10
Quadros superiores	1492,60	1706,40	1708,70	2097,00
<i>Masculino</i>	1657,80	1929,70	1941,50	2378,20
<i>Feminino</i>	1351,00	1469,50	1452,00	1770,90
Quadros médios	966,60	1238,80	1283,30	1481,50
<i>Masculino</i>	1099,00	1319,70	1374,70	1587,70
<i>Feminino</i>	807,80	1163,30	1178,20	1369,30
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1118,90	1209,00	1225,50	1397,10

Nível de qualificação	Penacova	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Masculino</i>	1286,50	1299,20	1302,10	1442,60
<i>Feminino</i>	863,50	1035,30	1064,20	1320,80
Profissionais altamente qualificados/as	968,10	992,70	1000,80	1161,10
<i>Masculino</i>	1037,90	1016,00	1037,90	1256,00
<i>Feminino</i>	910,60	966,00	957,50	1061,80
Profissionais qualificadas/os	837,80	790,50	795,40	809,40
<i>Masculino</i>	868,80	831,40	837,20	840,40
<i>Feminino</i>	684,00	722,20	723,90	764,10
Profissionais semiqualficados/as	650,60	669,80	688,70	698,20
<i>Masculino</i>	700,00	715,10	741,60	740,60
<i>Feminino</i>	628,40	639,70	647,80	662,50
Profissionais não qualificadas/os	622,80	630,70	635,10	647,40
<i>Masculino</i>	647,80	649,70	658,30	667,70
<i>Feminino</i>	611,40	615,90	616,30	623,50
Praticantes e aprendizes/as	635,50	662,60	661,00	655,70
<i>Masculino</i>	635,30	686,10	682,20	667,60
<i>Feminino</i>	636,30	636,40	634,70	641,10

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 15. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo

Quanto às disparidades deste indicador (**Figura 35**), verifica-se que, em 2011 e 2019, as mulheres receberam sempre menos do que os homens em todos os níveis de qualificação. De referir que na maioria destes níveis, a disparidade aumentou na remuneração base média mensal. É o caso dos encarregados contramestres e chefes de equipa, para os quais a disparidade aumentou 11,3 p.p. de 2011 (-21,6 p.p.) para 2019 (-32,9 p.p.), atingido o valor mais elevado nas desigualdades. Esta alteração nas disparidades por sexo entre 2011 e 2019, também se assinalou nos quadros superiores, quadros médios, profissionais qualificados/as e semiqualficadas/os. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município, ou seja, os homens auferiram sempre mais do que as mulheres. As desigualdades nas remunerações entre os sexos diminuíram de 2011 para 2019 nas/os profissionais altamente qualificadas/os (18,6 p.p.), nas/os praticantes e aprendizes/es (5 p.p.) e nos/as profissionais não qualificados/as (2,3 p.p), e diminuíram nos restantes níveis de qualificação.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de qualificação (**Quadro 16**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais do que as trabalhadoras em todos os níveis. De um modo geral, as discrepâncias entre os sexos aumentam conforme aumenta o nível de qualificação, excetuando-se os quadros médios e os/as profissionais qualificados/as. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1059,4€ para os homens e em 836€ para as mulheres, traduzindo-se assim numa diferença de 223,4€ por mês. Nas unidades geográficas de referência os homens receberam sempre mais do que as mulheres em todos os níveis de qualificação. Por fim, assinala-se a ausência de dados nos quadros superiores e nos/as profissionais não qualificados/as, o que não permite fazer uma comparação.

Nível de qualificação	Penacova	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	979,1	1093,2	1070,7	1206,3
<i>Masculino</i>	1059,4	1206,6	1174,8	1307,7
<i>Feminino</i>	836	962,1	943,2	1084,7
Quadros superiores	-	1987,0	1951,6	2445,5
<i>Masculino</i>	-	2284,9	2231,5	2787,7
<i>Feminino</i>	-	1671,1	1643,1	2048,6
Quadros médios	836,9	1478,7	1527,0	1773,0
<i>Masculino</i>	879,9	1612,7	1658,7	1916,9
<i>Feminino</i>	712,1	1353,4	1375,5	1621,0

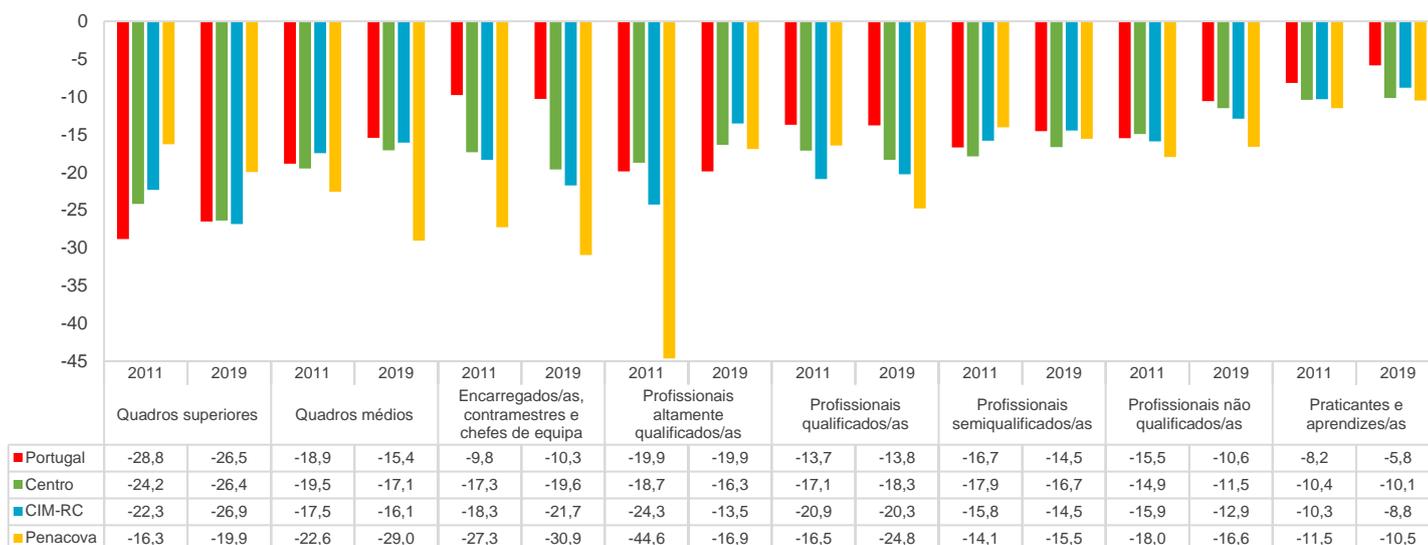
<i>Nível de qualificação</i>	Penacova	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa</i>	957,4	1483,0	1483,6	1679,6
<i>Masculino</i>	1028,5	1602,0	1583,7	1746,5
<i>Feminino</i>	715,5	1254,1	1273,0	1567,2
<i>Profissionais altamente qualificados/as</i>	961,1	1248,2	1257,8	1430,7
<i>Masculino</i>	1083,5	1332,2	1360,3	1584,5
<i>Feminino</i>	724,1	1152,1	1138,0	1269,9
<i>Profissionais qualificados/as</i>	967	995,4	980,3	991,1
<i>Masculino</i>	1068	1077,2	1051,3	1049,9
<i>Feminino</i>	826,9	858,9	858,6	905,3
<i>Profissionais semiqualeificados/as</i>	1260,8	816,6	841,6	844,7
<i>Masculino</i>	1422,5	894,3	928,8	917,0
<i>Feminino</i>	1165,3	764,8	773,9	783,8
<i>Profissionais não qualificados/as</i>	-	756,9	757,3	770,5
<i>Masculino</i>	-	816,0	808,6	809,7
<i>Feminino</i>	-	710,7	715,7	724,0
<i>Praticantes e aprendizes/as</i>	979,1	792,7	793,3	782,4
<i>Masculino</i>	1059,4	827,1	830,9	803,5
<i>Feminino</i>	836	754,4	746,6	756,5

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo

Quanto às disparidades do ganho médio mensal por nível de qualificação (**Figura 36**) no município de Penacova, em 2011 e 2019, em todos os níveis de qualificação as mulheres ganharam menos do que os homens. Além disso, na maioria desses níveis, verifica-se que a disparidade entre 2011 e 2019 aumentou. Os/as profissionais altamente qualificadas/os e os/as quadros médios registaram as maiores subidas nas desigualdades de 2011 para 2019 (8,3 p.p. e 0,9 p.p., respetivamente). No sentido inverso, nos/as profissionais altamente qualificados/as observou-se a maior descida na desigualdade entre homens e mulheres (-27,9 p.p.).

O grupo das/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa apresentaram um aumento nas disparidades em todas as unidades geográficas em análise.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação

Relativamente aos ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de escolaridade (**Quadro 17**), constata-se novamente que existe um favorecimento do sexo masculino face ao feminino em todos os níveis. O pessoal trabalhador com o ensino superior é o mais bem pago, auferindo em média 1 260,8€. Apesar disso, a discrepância entre ambos os sexos é de 257,2€, com os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores do que os do feminino (1 422,5€ e 1 165,3€, respetivamente). Por outro lado, verifica-se que quanto menor é o nível de escolaridade, menor é a discrepância nos ganhos médios entre os sexos. Exemplo disso são os ganhos médios dos/as trabalhadores/as com o ensino básico/1.º ciclo, cuja diferença se fixa nos 167,8€. Excetua-se o caso das/os trabalhadoras/es com o secundário e pós-secundário (241,1€) em que a discrepância é inferior à registada com o básico/3º ciclo (359,4€). Por fim, assinalar a ausência de dados dos trabalhadores/as com níveis de escolaridade inferiores ao básico/ 1º ciclo e ignorado, o que não permite fazer a comparação.

Nível de escolaridade	Penacova	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	979,1	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino	1059,4	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino	836	962,1	943,2	1084,7
Inferior ao básico/ 1º ciclo	-	759,2	786	793,6
Masculino	-	782,2	823,5	827,7
Feminino	-	733,7	727,1	735,2

<i>Nível de escolaridade</i>	Penacova	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Básico/ 1º ciclo	836,9	860,1	874,3	873,7
<i>Masculino</i>	879,9	942,8	956,6	951,9
<i>Feminino</i>	712,1	761	761	757,5
Básico/ 2º ciclo	957,4	924,7	934,1	915,2
<i>Masculino</i>	1028,5	1026,2	1031,8	1003,6
<i>Feminino</i>	715,5	767,3	775,3	772,3
Básico/ 3º ciclo	961,1	953,7	947,9	950,1
<i>Masculino</i>	1083,5	1063,6	1047,4	1035,7
<i>Feminino</i>	724,1	787,2	793	818,1
Secundário e Pós-secundário	967	1015,9	1015,1	1115,6
<i>Masculino</i>	1068	1146	1137,8	1249,6
<i>Feminino</i>	826,9	870,5	875,7	964
Superior	1260,8	1550,4	1544,3	1887,5
<i>Masculino</i>	1422,5	1833,7	1825,5	2222,5
<i>Feminino</i>	1165,3	1343	1334,6	1624,9
Ignorado	-	965,7	967,3	1088,6
<i>Masculino</i>	-	1030,3	1032,6	1148,3
<i>Feminino</i>	-	824,1	816,6	987

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 17. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo

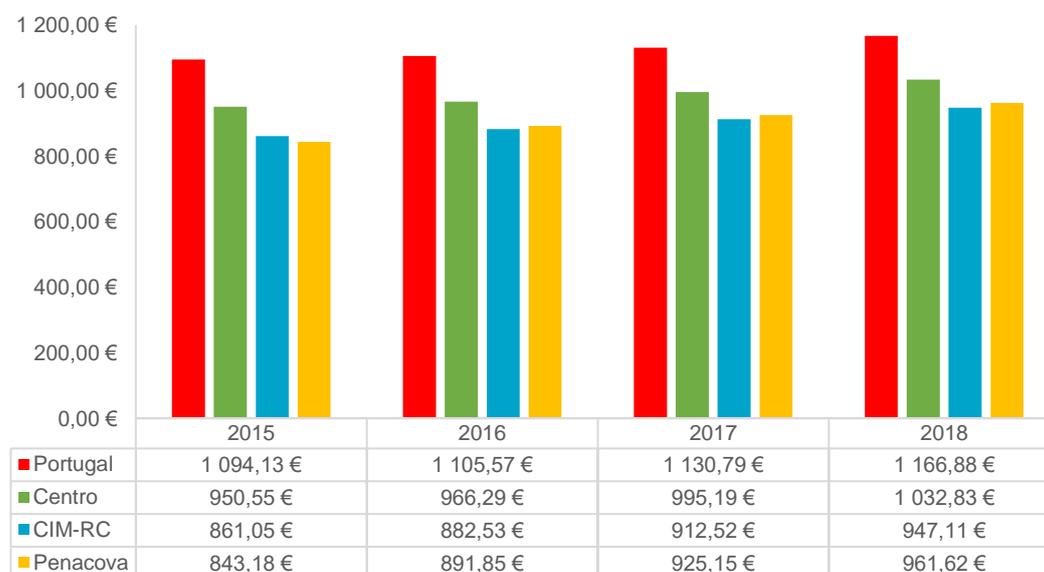
No que concerne às disparidades do ganho médio mensal por nível de escolaridade (**Figura 37**), constata-se que houve um aumento das diferenças dos ganhos entre os sexos no ensino básico (2º e 3º ciclo) e no ensino superior. Inversamente, no 1º ciclo /básico e secundário e pós-secundário verificou-se um decréscimo na disparidade entre os sexos. De referir que, em todos os níveis de qualificação, as mulheres ganharam menos do que os homens, tanto em 2011 como em 2019. Posto isto, a maior discrepância verificou-se nos/as trabalhadores/as com o ensino superior, com um incremento de 21,2 p.p.. Nos restantes níveis de ensino registou-se um decréscimo das desigualdades nas restantes unidades geográficas de referência. Por fim, assinala-se a ausência de dados dos trabalhadores/as com níveis de escolaridade inferiores ao básico/ 1º ciclo e ignorado, o que não permite efetuar uma comparação.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade

O ganho médio mensal no município de Penacova aumentou gradualmente entre 2015 e 2018, passando de 843,18€, em 2015, para 961,62€, em 2018 (**Figura 38**). Nas CIM-RC, na região Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.



Fonte: INE, 2015 a 2018

Figura 38. Ganho médio mensal (€)

Analisando estes dados por sexo (**Figura 39**), constata-se que, entre 2013 e 2019, os ganhos médios mensais do sexo masculino foram sempre superiores aos do sexo feminino. Em 2019, o ganho médio mensal do sexo masculino fixou-se em 1059,5€ e no sexo feminino em 855,4€, o que se traduziu numa diferença de 204,1€. Observando a sua evolução, os ganhos médios em ambos os sexos sofreram um aumento gradual no período em análise.

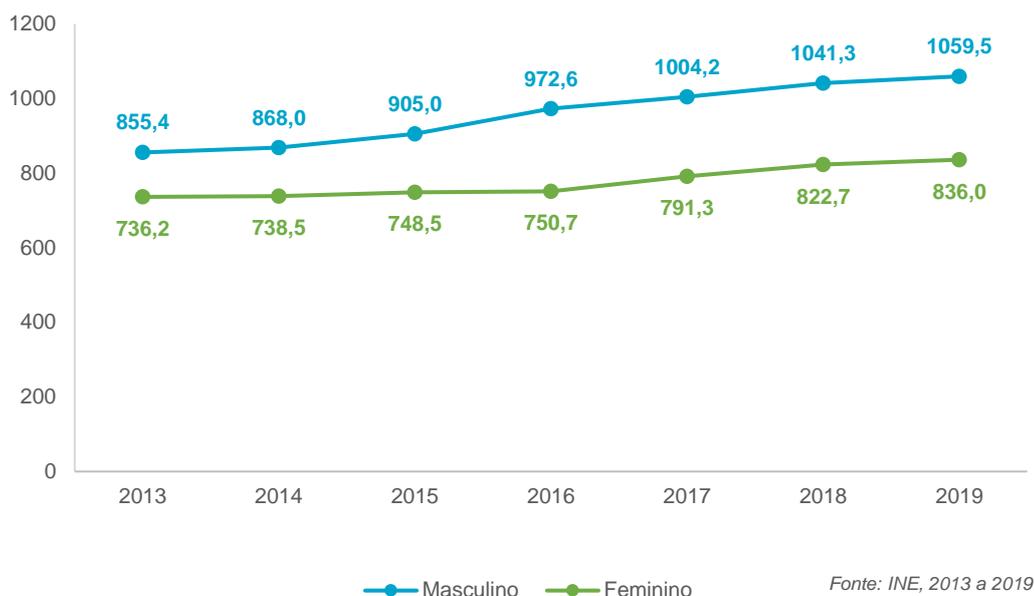


Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo

A **Figura 40** representa a evolução do poder de compra. Como se pode verificar, no município de Penacova, tem havido flutuações no poder de compra. Em 2020, o poder de compra foi de 64,61 *per capita*, valor registado após um aumento face a 2017. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência.

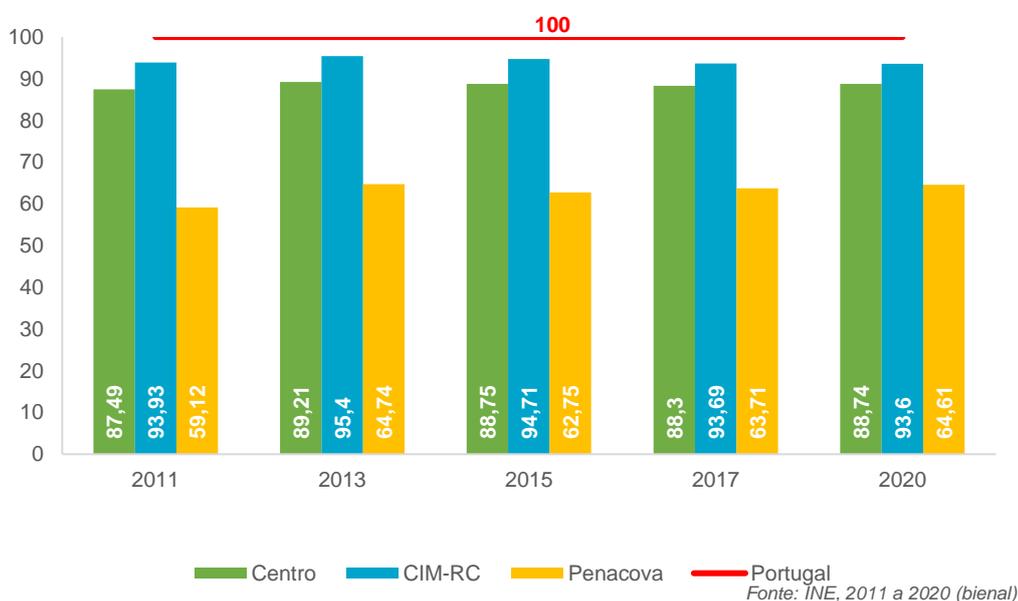


Figura 40. Evolução do poder de compra per capita

Comparando o poder de compra deste município com os restantes municípios que compõem a CIM-RC, verifica-se que Penacova é o que tem o poder de compra *per capita* mais baixo (64,61). Os municípios com maior poder de compra *per capita* da CIM-RC são Coimbra, com 126,28 e Figueira da Foz, com 95,09 (**Quadro 18**).

<i>Unidade geográfica</i>	<i>Poder de compra per capita</i>
Portugal	100
Centro	88,74
CIM-RC	77,09
Arganil	68,97
Cantanhede	81,18
Coimbra	126,28
Condeixa-a-Nova	78,99
Figueira da Foz	95,09
Góis	66,06
Lousã	80,67
Mealhada	86,77
Mira	72,95
Miranda do Corvo	67,86
Montemor-o-Velho	71,34
Mortágua	77,15
Oliveira do Hospital	75,44
Pampilhosa da Serra	64,87
Penacova	64,61
Penela	73,56
Soure	71,93
Tábua	69,56
Vila Nova de Poiares	71,42

Fonte: INE, 2020

Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC

4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



5. EDUCAÇÃO

5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO

A **Figura 41** apresenta a caracterização da população residente por nível de ensino completo. Em 2021, 64,8% do sexo masculino e 55,9% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais homens do que mulheres com o ensino secundário e pós-secundário completo (17,6% e 16,8%, respetivamente), enquanto no ensino superior se verifica o inverso – 11,6% mulheres e 7% homens. A percentagem de população em ambos os sexos sem nível de ensino completo (10,6% homens e 15,7% mulheres) foram superiores às registadas para o ensino superior.

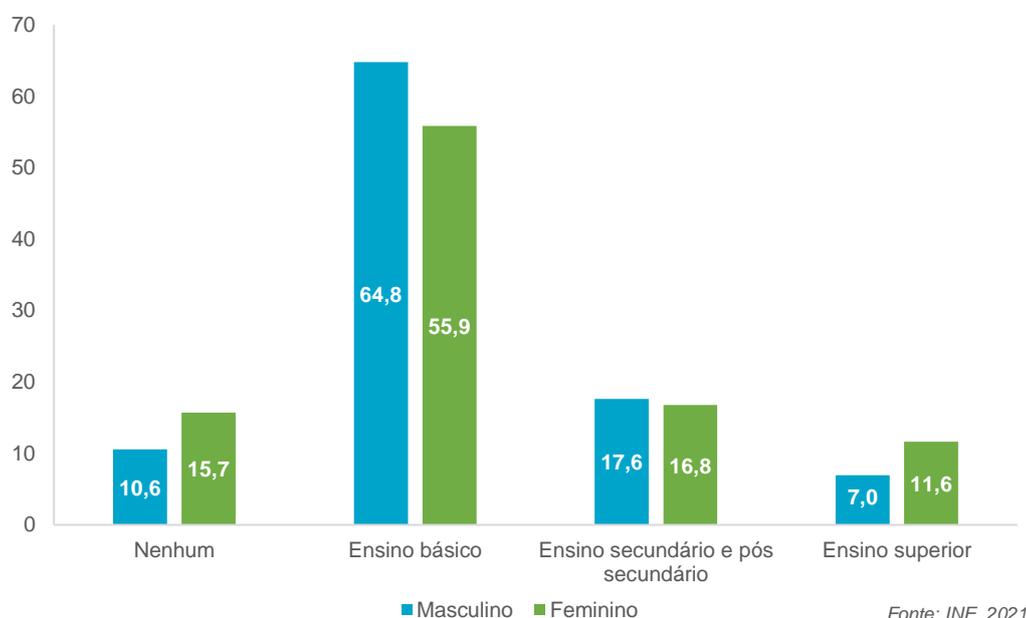
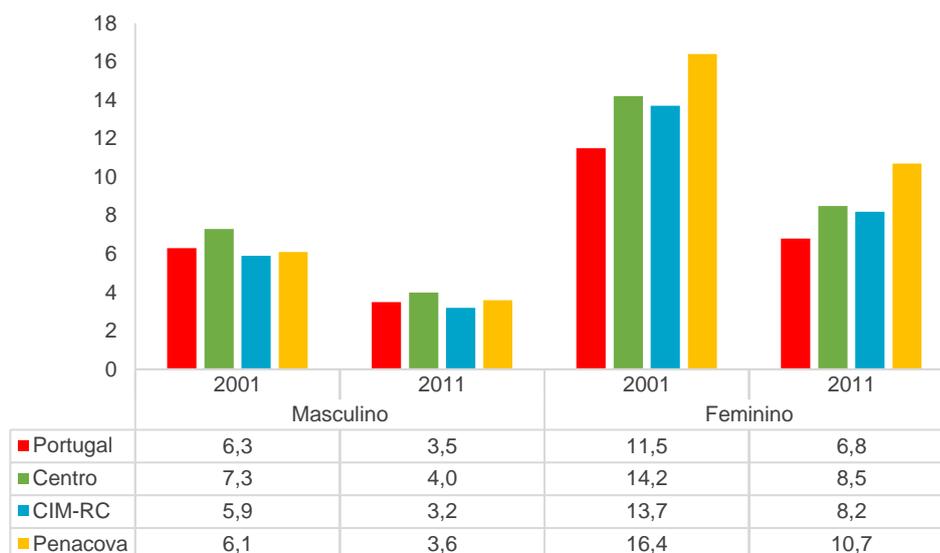


Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁸, o sexo feminino é predominante em 2001 e 2011, verificando-se uma quebra em ambos os sexos de um ano para o outro (**Figura 42**). Em 2011, esta taxa fixou-se nos 3,6% no sexo masculino e nos 10,7% no sexo feminino. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência. De salientar que, no município, as mulheres apresentaram uma taxa de analfabetismo superior às das unidades geográficas de referência.

²⁸ Analfabeta/o é indivíduo com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, isto é, incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa.



Fonte: Pordata, 2001 e 2011

Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%), por sexo

5.2. TAXA REAL E BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO E TAXA DE RETENÇÃO/DESISTÊNCIA

O **Quadro 19** representa a taxa real de escolarização²⁹, por ciclos de estudo e sexo. Os valores apresentados demonstram que o sexo feminino é dominante no pré-escolar e 3º ciclo e o sexo masculino é o dominante no 1º e 2º ciclo e ensino secundário.

O ensino secundário é aquele em que o sexo feminino fica mais abaixo do que a totalidade de pessoas com idade correspondente (56,8%), sendo que no sexo masculino isto se verifica no 3º ciclo (76,4%). As unidades geográficas de referência não apresentam o mesmo panorama. Em todos os ciclos de estudo existe maior taxa no sexo feminino, com exceção do pré-escolar. Para além disso, a taxa real de escolarização da maioria dos ciclos de estudo, por sexo, é superior à do município.

²⁹ Relação percentual entre o número de alunos matriculados num determinado ciclo de estudos, em idade normal de frequência desse ciclo, e a população residente dos mesmos níveis etários. Educação Pré-Escolar 3-5 anos; Ensino Básico – 1.º Ciclo 6-9 anos; Ensino Básico – 2.º Ciclo 10-11 anos; Ensino Básico – 3.º Ciclo 12-14 anos; Ensino Secundário 15-17 anos; Ensino Superior 18-22 anos.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	92	93,3	97,4	97	91,5	90,1	92,8	90,2	87,6	80,1
Centro	98,8	99,8	99,2	98,4	95,4	91,5	94	90,1	88,7	80,3
CIM – Região de Coimbra	96,1	97,7	98,9	97,3	94,5	93,6	94,3	91,2	91,3	82,6
Penacova	91	85,1	84,8	86,6	88,7	89,2	79,4	76,4	56,8	66

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

No que concerne à taxa bruta de escolarização³⁰ por ciclos de estudo e sexo, apresentada no **Quadro 20**, observa-se que as percentagens são superiores à taxa real, uma vez que se tem em consideração o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independente da idade. Deste modo, verifica-se que no 2º ciclo há uma alta taxa de matrículas (98,6% do sexo feminino e 98% do sexo masculino). No ensino secundário, as percentagens são superiores à totalidade da população residente em idade normal de frequência no respetivo ensino. Além disso, este ciclo de estudo destaca-se por ter uma percentagem de alunos (141,4%) bastante superior as alunas (112,6%) matriculados/as. De realçar ainda que a percentagem de alunos matriculados no 3.º ciclo (98,9%) é superior à das alunas (89,4%). Comparativamente com a CIM-RC, a região Centro e Portugal, verificam-se diferenças no pré-escolar, no 1º e 2.º ciclo e no 3.º ciclo.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	95,8	98	103,2	104	107	110,8	112	115,5	125,2	121,9
Centro	102,1	104,2	104,3	105	109,9	110,1	111,8	114,7	125,6	120,9
CIM – Região de Coimbra	98,1	100,7	102,3	102	105,4	107,9	109,2	112,8	131,8	124,5
Penacova	91,8	86,8	86,1	87,2	98,6	98	89,4	98,9	112,6	141,4

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

Quanto à taxa de retenção e desistência³¹ por ciclos de estudo e sexo (**Quadro 21**), é visível o aumento das percentagens de reprovações à medida que sobe o nível de escolaridade. Essas taxas são maiores nos cursos gerais/ científico-humanísticos no caso das alunas (7,3%) e nos cursos

³⁰ Relação percentual entre o número total de alunos matriculados num determinado ciclo de estudos (independentemente da idade) e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudo. Educação Pré-Escolar 3-5 anos; Ensino Básico – 1.º Ciclo 6-9 anos; Ensino Básico – 2.º Ciclo 10-11 anos; Ensino Básico – 3.º Ciclo 12-14 anos; Ensino Secundário 15-17 anos; Ensino Superior 18-22 anos.

³¹ Fórmula de cálculo: (Alunos/as que não podem transitar para o ano de escolaridade x+1/ Alunas/os matriculadas/os no ano x)*100

técnicos/ tecnológicos e profissionais no caso dos alunos (11,4%). De referir que a taxa de retenção e desistência no 2º ciclo é nula em ambos os sexos. Além disso, em todos ciclos de estudo as alunas apresentam uma taxa de retenção ou desistência inferior aos alunos, excetuando-se os cursos gerais/ científico-humanísticos.

Unidade geográfica	Ensino Básico						Ensino Secundário					
	1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Cursos científico-humanísticos, tecnológicos e profissionais		Cursos gerais/ científico-humanísticos		Cursos técnicos/ tecnológicos e profissionais	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	1,3	1,5	2	2,8	2,3	3,6	7	9,7	6,9	9,4	7,3	10
Centro	1,1	1,3	1,3	1,9	1,7	3	6	8,2	5,8	7,5	6,4	9
CIM – Região de Coimbra	0,8	1,3	1	1,3	1,1	2,5	5,1	6,7	4,9	5,7	5,6	7,9
Penacova	0	1,2	0	0	0	3,2	7,3	9,6	7,2	4,8	7,3	11,4

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)

5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS/AS ALUNOS/AS DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO

O **Quadro 22** apresenta as/os alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário, por curso e sexo. Assim, constata-se que, do universo de 435 estudantes inscritas/os, 47,36% são do sexo feminino e 52,64% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há mais alunas inscritas nos cursos científico-humanísticos (57,24%) e mais alunos nos cursos profissionais (54,6%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino em todos os cursos existentes.

Nos cursos profissionais, a percentagem de alunas matriculadas lidera nos seguintes cursos: Animador/a Sociocultural e Técnico/a Auxiliar de Saúde (90,91% e 68,75% respetivamente). Nos restantes cursos profissionais, a percentagem de alunos matriculados é superior à das alunas. De destacar o curso de Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informático, que é constituído na íntegra por alunos. Além disso, o curso de Técnico/a de Turismo é o que apresenta maior equidade entre o número de alunos e de alunas.

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Penacova	206	47,36	229	52,64	435
Científico-humanísticos	83	57,24	62	42,76	145
Ciências e Tecnologias	59	54,63	49	45,37	108
Línguas e Humanidades	9	60	6	40	15
Ciências Socioeconómicas	15	68,18	7	31,82	22
Artes Visuais	0	0	0	0	0
Profissionais	123	42,41	167	57,59	290
Animador/a Sociocultural	10	90,91	1	9,09	11
Técnico/a Auxiliar de Saúde	33	68,75	15	31,25	48
Técnico/a de Cozinha/Pastelaria	17	37,78	28	62,22	45
Técnicos/a de Desporto	7	25,93	20	74,07	27
Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	0	0	18	100	18
Técnico/a de Gestão do Ambiente	3	33,33	6	66,67	9
Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	3	18,75	13	81,25	16
Técnico/a de Restaurante/Bar	21	37,5	35	62,5	56
Técnico/a de Turismo	29	48,33	31	51,67	60

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 22. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo

5.4. DOCENTES

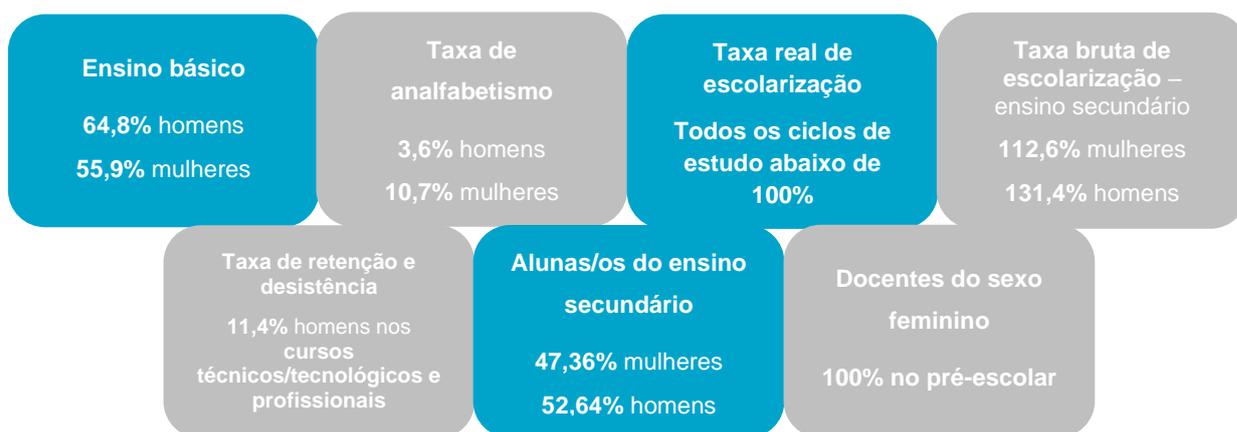
Analisando os docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 23**), constata-se que no pré-escolar são todas mulheres. De um modo geral, no ano letivo 2019/2020 esse número foi diminuindo com o nível de escolaridade, com a exceção do 2.º ciclo que apresentou valores superiores (80,8%) aos do 1.º ciclo (76,2%). Comparando com o ano letivo 2010/2011, verifica-se que este seguiu a mesma tendência, observando-se um aumento no 1.º, 2.º e 3.º ciclos e no secundário, entre os dois anos letivos em análise. Nas unidades geográficas de referência, observou-se um aumento no 1.º ciclo, no 3.º ciclo e no secundário e um decréscimo no 2.º ciclo, entre os dois anos letivos.

Níveis de ensino / Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo e secundário		Superior	
	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020
	Portugal	98,7	99,1	86,3	87	72,3	72,1	70,4	71,7	43,8
Centro	98,9	99,3	85,6	86	71,5	72,1	70,2	71,7	42,9	46,2
CIM – Região de Coimbra	99	98,9	83,5	84,3	72	70,7	71,4	73	44,3	47,2
Penacova	100	100	75,7	76,2	80,6	80,8	72,3	73,9	-	-

Fonte: Pordata, anos letivos 2010/2011 e 2019/2020

Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudo

5.5. SÍNTESE EDUCATIVA



6. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. POPULAÇÃO JOVEM

No **Quadro 24** apresentam-se os núcleos familiares³² com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos. Como se pode observar, no concelho de Penacova destacam-se os núcleos familiares com casais de direito com filhos/as (1 111). Os núcleos monoparentais de-pai com filhas/os são reduzidos (11). As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência verificada no município.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Portugal	Casal de direito com filhas/os	284267	244808	225975	755050
	Casal de facto com filhas/os	95200	44541	27483	167224
	Pai com filhas/os	3485	6934	7968	18387
	Mãe com filhas/os	49703	57333	57369	164405
	Total	432655	353616	318795	1105066
Centro	Casal de direito com filhas/os	60373	53591	50272	164236
	Casal de facto com filhas/os	17200	7845	5027	30072
	Pai com filhas/os	512	1172	1406	3090
	Mãe com filhas/os	7765	10200	10835	28800
	Total	85850	72808	67540	226198
CIM-RC	Casal de direito com filhas/os	11620	10126	9692	31438
	Casal de facto com filhas/os	2979	1387	918	5284
	Pai com filhas/os	91	205	273	569
	Mãe com filhas/os	1467	1980	2137	5584
	Total	16157	13698	13020	42875

³² Conjunto de duas ou mais pessoas pertencentes à mesma família clássica mantendo uma relação de cônjuges, parceiros numa união de facto ou progenitor e descendentes e que pode traduzir-se em casal sem filhos, casal com um ou mais filhos ou pai ou mãe com um ou mais filhos.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Concelho de Penacova	Casal de direito com filhas/os	379	368	364	1111
	Casal de facto com filhas/os	73	33	26	132
	Pai com filhas/os	0	6	5	11
	Mãe com filhas/os	29	46	62	137
	Total	481	453	457	1391

Fonte: INE, 2011

Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos

A análise à taxa de cobertura das creches e dos jardins de infância da rede pública, permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, em relação às camadas mais jovens do município, nomeadamente das crianças com idade até aos 5 anos. Assim sendo, as creches da rede pública localizadas no município de Penacova registaram uma taxa de cobertura de 69,5% (**Quadro 25**) e os jardins de infância de 89,5%.

	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	69,5
Jardins de infância (3-5 anos)	89,5

Nota: dados fornecidos pelo município.

Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens³³ (**Quadro 26**) no município de Penacova, verifica-se que, em 2020, existiam 928 beneficiários/as e 1287 descendentes. Refira-se que os valores de 2020 diminuíram em relação a 2014, na ordem dos/as 168 beneficiários/as e dos/as 287 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou o menor número de beneficiários/as (888) e de descendentes (1250).

Em todas as unidades geográficas de referência foram observados decréscimos face a 2014.

³³ Prestação pecuniária mensal, de montante variável em função do nível de rendimentos, da composição do agregado familiar e da idade do respetivo titular, visando compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens.

Unidade geográfica	Natureza	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	Beneficiárias/os	847395	831948	811287	788967	795541	761538	821050
	Descendentes	1271463	1244842	1210867	1179640	1200803	1145561	1209893
Centro	Beneficiárias/os	168270	163373	158307	153323	152208	145300	161514
	Descendentes	252249	244577	236932	229970	230140	220003	238941
CIM – Região de Coimbra	Beneficiárias/os	29595	28736	27633	26751	26863	25242	28200
	Descendentes	42520	41250	39619	38410	38919	36724	40482
Penacova	Beneficiárias/os	1096	1051	966	974	969	888	928
	Descendentes	1574	1492	1375	1356	1340	1250	1287

Fonte: INE, 2014 a 2020

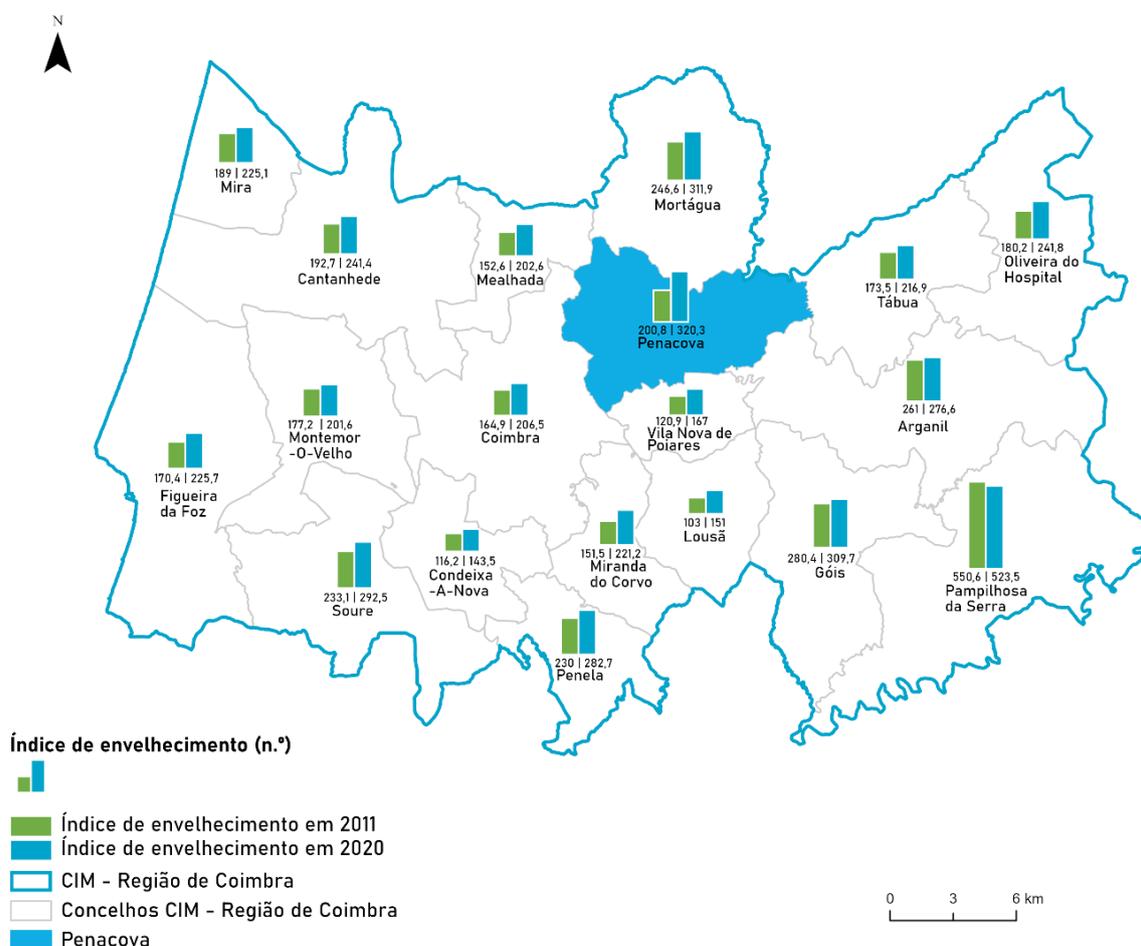
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (nº)

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta-se o índice de envelhecimento³⁴, evidenciando que, em 2020, o município de Penacova registou um valor 320,3 idosas/os por cada 100 jovens. O índice sofreu um aumento significativo de 2020 para 2021, transversal a todo o território, o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária de Penacova. Comparativamente com os restantes municípios da CIM-RC, este é o segundo com o índice mais elevado.

³⁴ 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 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento

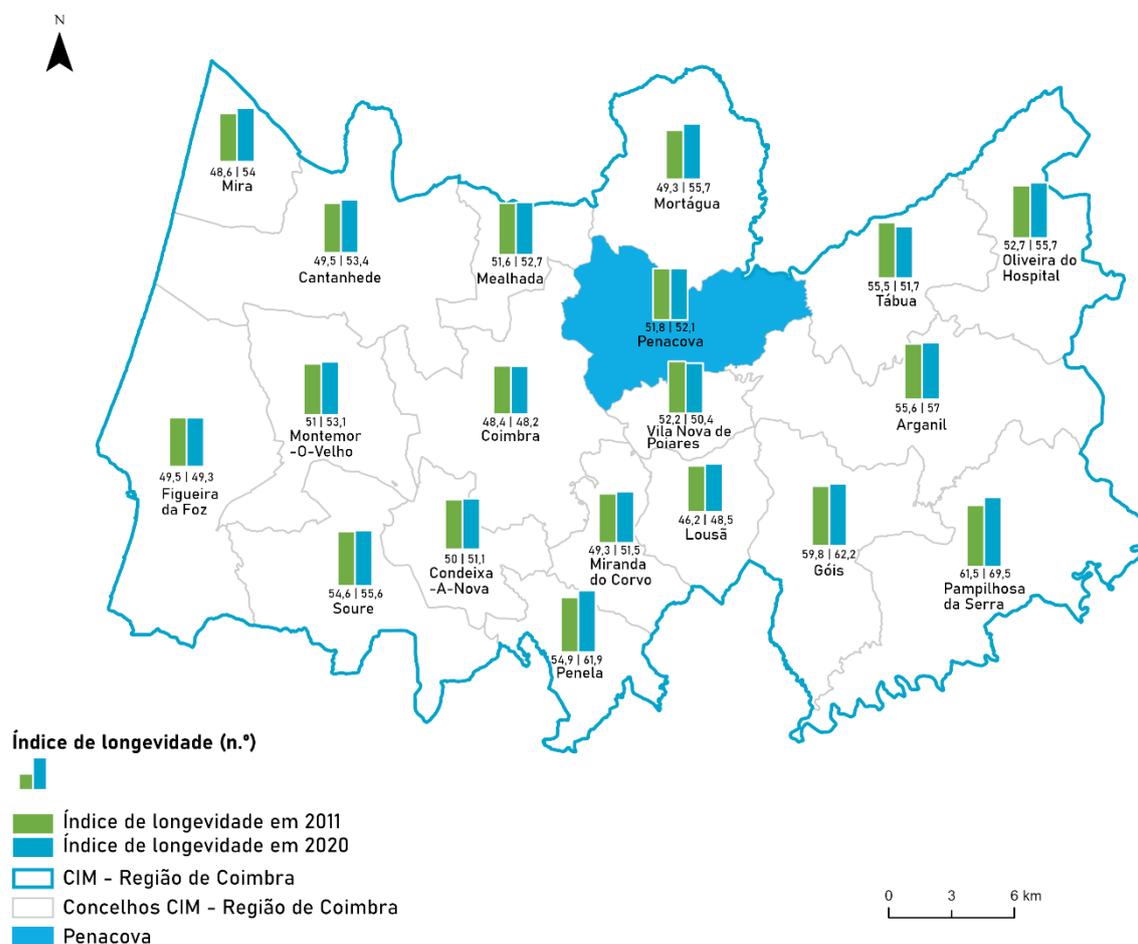


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁵, e como se pode observar, em 2020, este fixou-se nos 57, valor superior ao registado em 2011 (52,1). Penacova é o oitavo município da CIM-RC que registou o índice de longevidade mais baixo em 2020.

³⁵ Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 65 ou mais anos).

Mapa 12. Evolução do índice de longevidade



Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Face aos valores apresentados do índice de envelhecimento, importa perceber quais são as soluções existentes no município para a população idosa. Para tal, apresentam-se de seguida as taxas de cobertura dos centros de dia, dos serviços de apoio domiciliário e das estruturas residenciais para idosos (ERPI) (**Quadro 27**). Analisando os dados representados, foi registada uma taxa de cobertura dos centros de dia de 4,3%, dos serviços de apoio domiciliário de 3,8%, e das ERPI de 5,8%.

	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	4,3
Apoio domiciliário	3,8
ERPI	5,8

Nota: dados fornecidos pelo município (2022).

Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI

6.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

A **Figura 43** apresenta a população residente com pelo menos uma dificuldade – ver, ouvir, andar ou subir degraus, memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se sozinha/o, compreender os outros ou fazer-se compreender -, conforme o sexo e o grupo etário.

Em 2011, verifica-se que 2 284 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 1 076 pessoas tinham entre 45 e 64 anos. Estes números podem ser indicativos das maiores dificuldades das pessoas ao longo do seu envelhecimento natural. O número de mulheres com incapacidade ou deficiência superou o dos homens em todos os grupos etários, excetuo entre os 25 e os 44 anos, assinalando-se o grupo dos 65 e mais anos com a maior discrepância (1 428 mulheres e 856 homens).

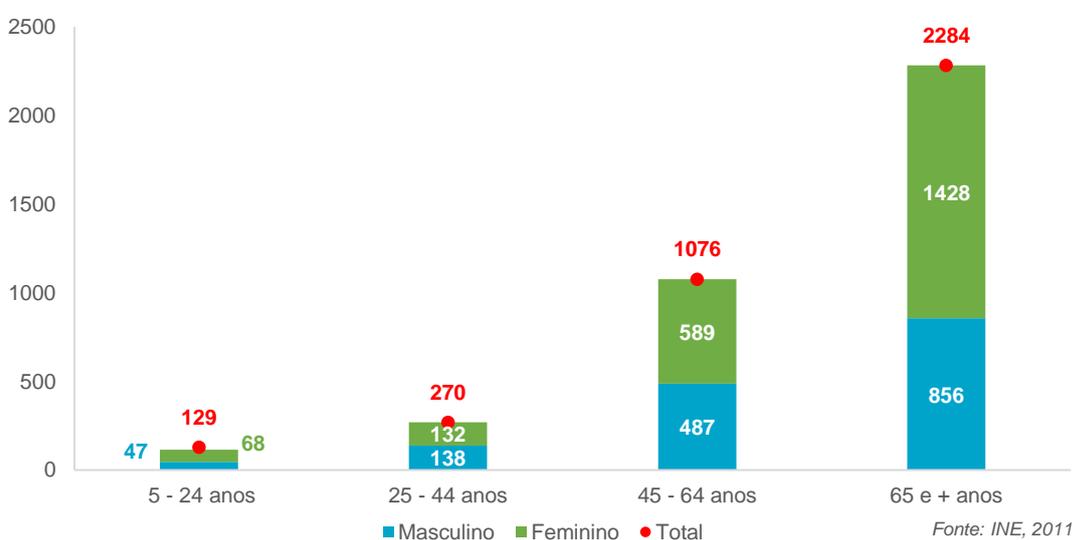


Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo

Analisando este indicador apenas para a população com 15 ou mais anos de idade (**Quadro 28**), observa-se que, em 2011, a população inativa apresentava a maior percentagem de pessoas com algum tipo de incapacidade ou deficiência (83,32%), enquanto 16,68% se insere na categoria da

população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 86,50% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontravam empregadas e apenas 13,50% estavam desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (81,16%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que, na população ativa, existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade no sexo masculino, comparativamente às do feminino (327 e 288, respetivamente). No que concerne à população inativa, verificam-se maiores assimetrias no perfil da população, ainda que, a grande maioria se enquadre na categoria das/os reformadas/os (83,56% no sexo masculino e 77,85% no sexo feminino). Contudo, é no peso relativo à categoria das/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças - 250 pessoas do sexo feminino com pelo menos uma dificuldade e 4 pessoas no sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
População ativa	615	16,68	327	21,70	288	13,21
Empregadas/os	532	86,50	285	87,16	247	85,76
Desempregadas/os	83	13,50	42	12,84	41	14,24
População inativa	3072	83,32	1180	78,30	1892	86,79
Estudantes	29	0,96	12	1,02	17	0,90
Domésticas/os	254	8,38	4	0,34	250	13,21
Reformadas/os	2459	81,16	986	83,56	1473	77,85
Incapacitadas/os permanentes	222	7,33	130	11,02	92	4,86
Outros casos	108	3,56	48	4,07	60	3,17

Fonte: INE, 2011

Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho

No município de Penacova existe um equipamento para pessoas adultas com deficiência na tipologia dos “Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão” – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) de Vila Nova de Poiares – Extensão de Figueira da Lorvão – com uma capacidade para 32 utentes (**Quadro 29**).

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade
Pessoas Adultas com Deficiência	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão	Figueira de Lorvão	Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) de Vila Nova de Poiares – Extensão de Figueira de Lorvão	32

Fonte: INE, GEP – Carta Social (consultada em maio de 2022)

Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 30** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁶. Como se pode constatar, em 2020, no município de Penacova, o número de beneficiárias e de beneficiários desta prestação social diminuiu. Neste último ano em análise, assinalaram-se 59 mulheres e 70 homens a receber este tipo de rendimento. O número de beneficiárias deste rendimento social de inserção foi superior aos beneficiários em 2014, no entanto, em 2017 e 2020 os homens a receber este rendimento estavam em maior número. Com exceção do aumento do número de beneficiários de 2014 (78) para 2017 (94), nas unidades geográficas de referência verifica-se uma tendência de diminuição do número de pessoas em ambos os sexos, a receber este tipo de prestação social.

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2020	2014	2017	2020
Portugal	163375	146374	133455	157436	141820	124484
Centro	24432	21497	19295	24127	22184	19401
CIM - Região de Coimbra	5187	4456	3741	5118	4678	3968
Penacova	87	78	59	78	94	70

Fonte: INE, 2014, 2017 E 2020

Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção foi superior ao das mulheres de 2016 até 2020 (**Figura 44**). Em 2018 contabilizou-se a maior discrepância, com 130 homens por cada 100 mulheres. Na CIM-RC, o valor mais elevado registado foi em 2020 (106,1%). Em contrapartida, na região Centro e no

³⁶ Prestação incluída no subsistema de solidariedade e num programa de inserção, de modo a conferir às pessoas e aos seus agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, que contribuam para a satisfação das suas necessidades essenciais e que favoreçam a progressiva inserção laboral, social e comunitária.

território nacional foi em 2016, quando se assinalaram os valores mais altos (103,7% e 98,2%, respetivamente). De realçar que em Portugal, o número de homens foi sempre inferior ao número de mulheres.

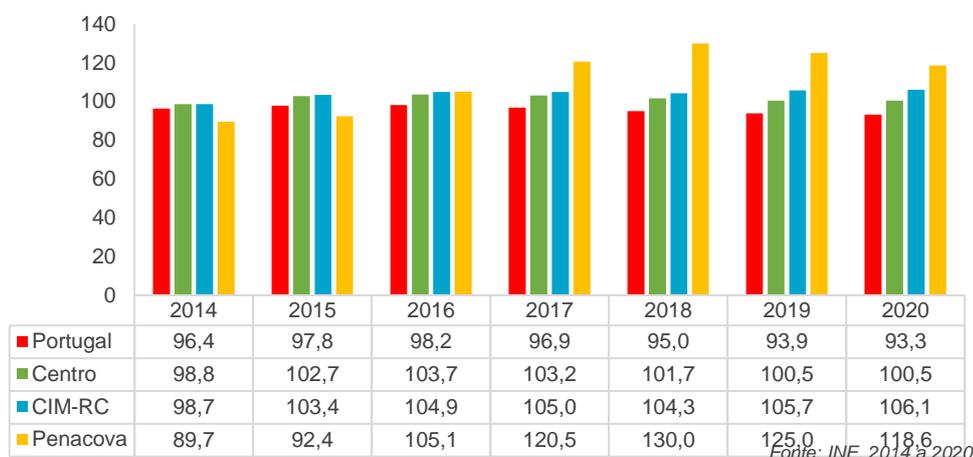


Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)

6.4.2. Prestação social para a inclusão

Relativamente à prestação social para a inclusão³⁷ no município de Penacova (**Quadro 31**), constata-se uma estagnação do número de beneficiárias de 2019 para 2020 e um ligeiro aumento de 3 pessoas nos beneficiários. A tendência registada nas restantes unidades geográficas de referência foi de aumento, registando-se 4 610 beneficiários/as na CIM-RC, 24 636 na região Centro e 114 726 em Portugal, no ano de 2020.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2019	2020	2019	2020
Portugal	51689	55761	54878	58965
Centro	11069	11880	11834	12756
CIM - Região de Coimbra	2076	2219	2188	2391
Penacova	55	55	62	65

Fonte: INE, 2019 e 2020

Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (nº)

³⁷ Prestação pecuniária mensal que visa melhorar a proteção social de pessoas com deficiência/incapacidade, tendo em vista promover a proteção familiar, a autonomia e a inclusão social das pessoas com deficiência, assim como combater situações de pobreza das pessoas com deficiência ou da sua família. Os residentes no país com idades compreendidas entre os 18 anos e a idade legal de reforma em vigor, e com um grau de incapacidade, devidamente certificada, igual ou superior a 60%, têm acesso à prestação. O montante mensal da prestação é variável e depende do valor de referência anual fixado em portaria do governo, do grau de incapacidade e do nível de rendimentos do beneficiário ou do seu agregado familiar.

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 45**), também se verificou uma diminuição de 17,8 p.p. de 2019 para 2020. Assim, neste último ano, assinalaram-se 169,2 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Contrariamente, na CIM-RC e na região Centro constatou-se um aumento de 2,4 p.p. e 0,5 p.p., respetivamente. Por fim, tal como o município, o território nacional registou um decréscimo (0,5 p.p.).

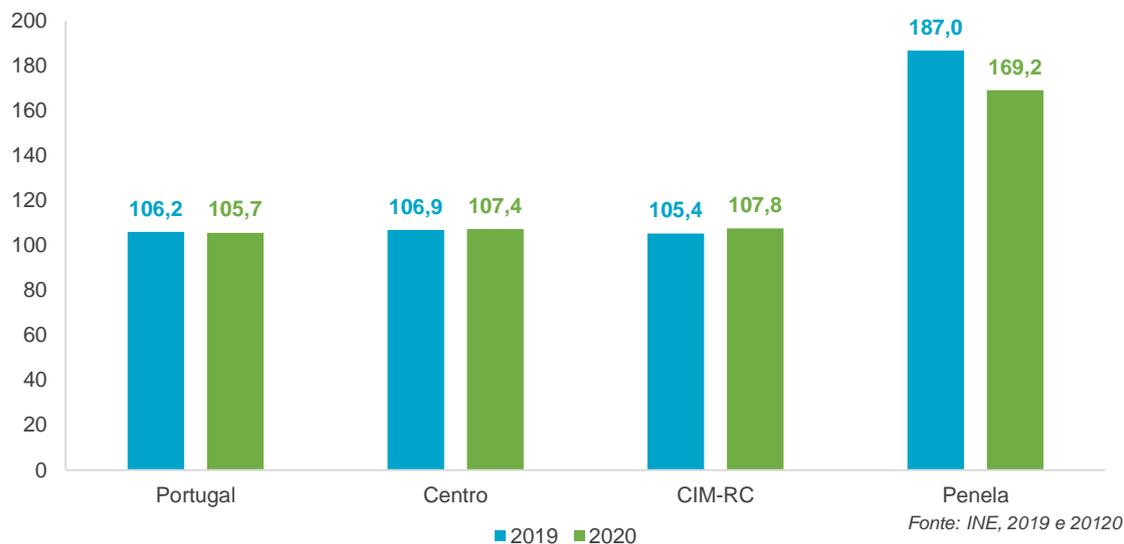
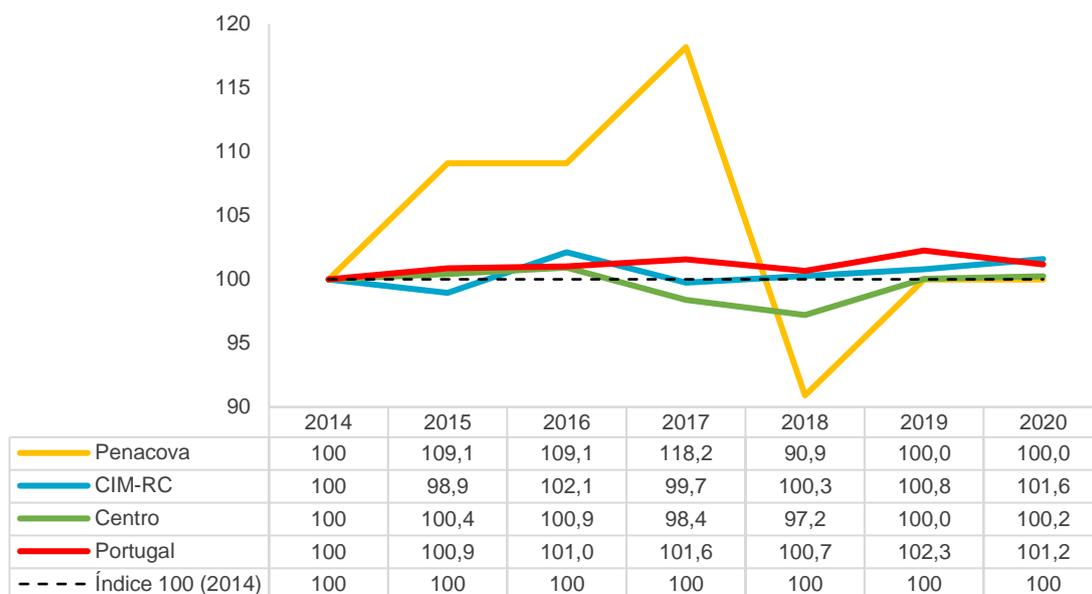


Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)

6.4.3. Subsídio por assistência de terceira pessoa

No que concerne ao subsídio por assistência de terceira pessoa³⁸ (**Figura 46**), verifica-se que o número de beneficiárias/os foi mais elevado em 2017 (+18,2), face a 2014. Em 2018 foi observado um decréscimo acentuado, atingindo o valor mínimo face a 2014. Posto isto, e, após a subida em 2018, o número de beneficiárias/os voltou aos números registados em 2014. Nas unidades geográficas de referência observa-se que o número de beneficiárias/os não sofreu grandes alterações em relação a 2014.

³⁸ Prestação pecuniária mensal que visa compensar o acréscimo de encargos familiares e é atribuída: a) aos beneficiários com descendentes ou equiparados com direito a subsídio familiar, a crianças e jovens com bonificação por deficiência ou ao subsídio mensal vitalício, que se encontrem numa situação de dependência por causas exclusivamente imputáveis à deficiência (sem usufruírem do subsídio de educação especial); b) aos pensionistas de sobrevivência, invalidez ou velhice do regime geral da Segurança Social que se encontrem em situação de dependência.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (n.º)

6.4.4. Subsídio de doença

Como se pode observar pelo **Quadro 32**, o número de beneficiários de subsídio de doença³⁹ sofreu um crescimento de 2015 para 2021 no sexo masculino e no sexo feminino, de 2015 para 2018, houve um crescimento, no entanto, de 2018 para 2021, o número de beneficiárias diminuiu. O número de mulheres a receber o subsídio de doença é superior ao dos homens, fixando-se nas 451 face a 403 homens, em 2021.

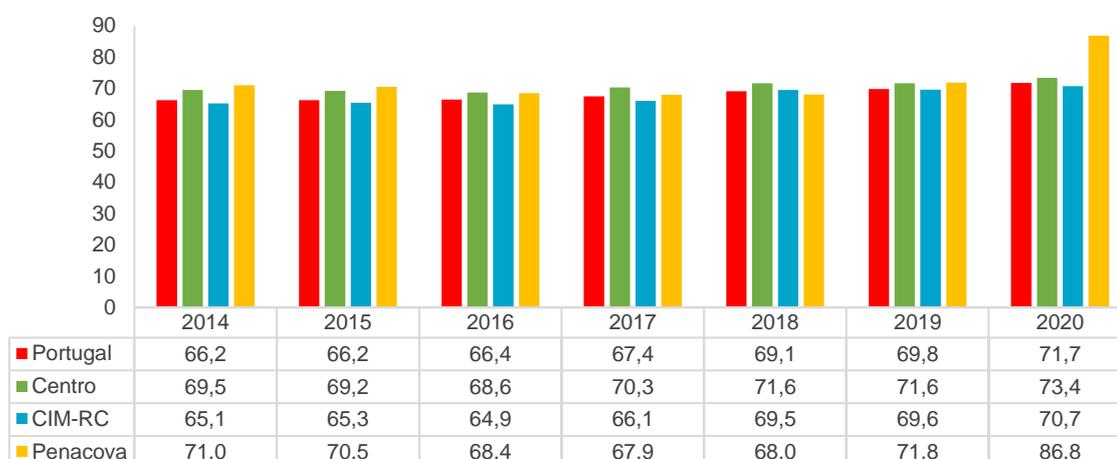
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2015	2018	2021	2015	2018	2021
Portugal	334 346	405 608	380 845	221 189	280 237	279 519
Centro	70 914	85 874	83 604	49 078	61 483	62 286
CIM - Região de Coimbra	15 153	17 843	16 831	9 902	12 392	12 260
Penacova	447	547	451	315	372	403

Fonte: INE, 2015 e 2021

Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídio de doença (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 47**), o município de Penacova registou um decréscimo do número de homens a auferir este subsídio por cada 100 mulheres, entre 2014 e 2016. Neste último ano registou-se o valor mais elevado de 68,4%. De realçar que os valores verificados no município em 2014, 2015 e em 2020 ultrapassaram os valores das unidades geográficas de referência (71%, 70,5% e 86,8%, respetivamente). A relação de masculinidade tem

vindo a aumentar desde 2017, totalizando-se, em 2020, 86,8 homens por cada 100 mulheres a receber o subsídio de doença. Este valor é superior ao registado na CIM-RC (70,7%), na região Centro (73,4%) e em Portugal (71,7%).



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 47. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídio de doença (%)

6.4.5. Pensionistas

No município de Penacova, as/os pensionistas³⁹ da segurança social diminuíram de 2014 para 2020, 2,56% - uma quebra inferior às registadas na CIM-RC (3,19%) e na região Centro (2,68%), mas superior à do território nacional (0,56%). Tendo em consideração o tipo de pensão, constata-se que a maioria, em 2020, encontrava-se nesta condição por velhice (3 394). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (1 229) e, por fim, por invalidez (291). Na maioria dos tipos de pensão registou-se uma diminuição de 2014 para 2020, de 152 pessoas por invalidez, 225 pessoas por velhice, e 82 pessoas por sobrevivência. Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição velhice (**Quadro 33**).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	3024590	3007747	260940	178599	2023366	2087673	740284	741475	-0,56
Centro	742323	722936	62958	42342	496968	500966	182397	179628	-2,68
CIM – Região de Coimbra	146871	142325	12567	7740	99054	99732	35250	34853	-3,19
Penacova	5040	4914	443	291	3334	3394	1263	1229	-2,56

Fonte: INE

Quadro 33. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)

³⁹ Titular de uma prestação pecuniária nas eventualidades de: invalidez, velhice, doença profissional ou morte.

Relativamente aos valores médios das pensões da segurança social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2020 de 14,32%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 34**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez, em 766€, seguido dos/as pensionistas por velhice, em 610€, e por sobrevivência, em 341€.

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	4998	5811	4732	5617	5787	6672	2937	3433	16,27
Centro	4412	5121	4691	5633	5020	5807	2656	3086	16,07
CIM – Região de Coimbra	4457	5175	4693	5679	5050	5848	2707	3136	16,11
Penacova	3793	4336	4558	5324	4223	4833	2390	2731	14,32

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 34. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€)

6.5. SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



Toda a análise da criminalidade assenta apenas nos dados dos crimes registados pelas autoridades policiais.

7.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE

Na **Figura 48** apresentam-se os crimes registados pelas autoridades policiais no município de Penacova. Como se pode verificar, o número de crimes sofreu um decréscimo de 2011 até 2019, à exceção de 2017, que sofreu um incremento de 18 crimes. De seguida, houve um aumento até 2020, na ordem dos 212 crimes e decréscimo em 2021. De realçar que de 2017 para 2018, a diminuição foi bastante acentuada (-54 crimes). A variação do número de crimes de 2011 para 2020 foi inferior a 147.

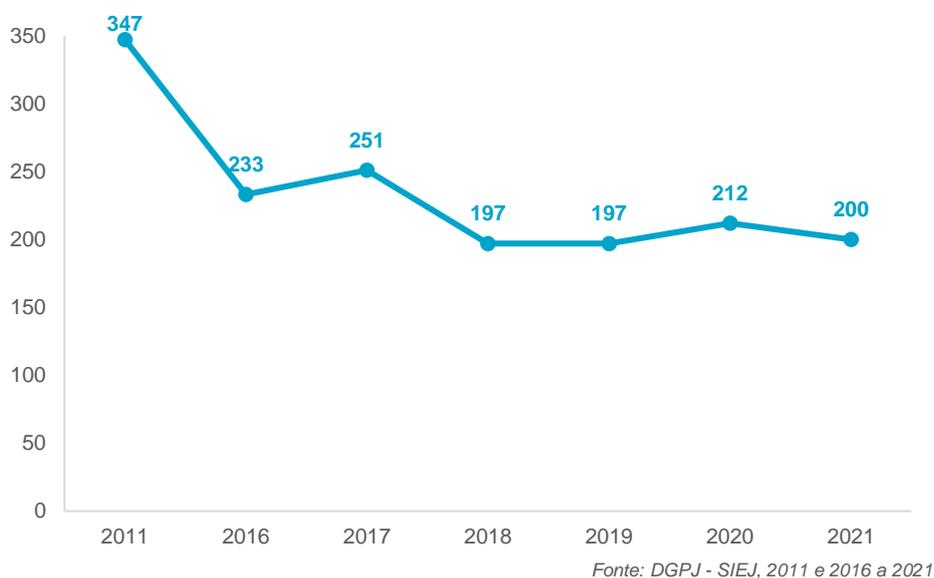


Figura 48. Crimes gerais registados pelas autoridades policiais (n.º)

No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas. Assim, em 2021 foram registados 47 crimes desta tipologia, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (72,34%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (21,28%). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a reserva da vida privada (6,38%). Os tipos de crime contra a vida, contra a liberdade/autodeterminação sexual, contra a honra e “outros” não foram assinalados (**Quadro 35**). No geral, não se encontra um padrão referente à criminalidade contra pessoas, uma vez que os dados evidenciam oscilações no número de crimes entre 2011 e 2021.

Tipologia de crime	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida	0,00	0,00	0,00	0,00	5,36	0,00	0,00
Contra a integridade física	64,47	71,25	68,83	65,88	58,93	79,17	72,34
Contra a liberdade pessoal	15,79	15,00	15,58	11,76	17,86	14,58	21,28
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual	0,00	0,00	0,00	9,41	0,00	0,00	0,00
Contra a honra	19,74	13,75	10,39	7,06	17,86	0,00	0,00
Contra a reserva da vida privada	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,25	6,38
Outros	0,00	0,00	5,19	5,88	0,00	0,00	0,00
Total (n)	76	80	77	85	56	48	47

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

Quadro 35. Crimes (%) contra as pessoas por tipologia

Quanto aos crimes contra a integridade física, nos quais se inserem os de violência doméstica, apresenta-se na **Figura 49** a tendência evolutiva da sua taxa de criminalidade.

Como se pode constatar, houve uma flutuação da mesma até 2018, registando-se em 2019 a maior descida e, conseqüentemente, o valor mais baixo registado (2,4%). Em 2021, o município registou uma taxa de criminalidade de 2,5‰. As unidades geográficas de referência observaram um decréscimo entre 2011 e 2021, sendo que este último ano registou valores mais baixos do que os do município. Por fim, é importante referir que o município apresentou uma taxa de criminalidade sempre inferior as unidades geográficas de referência.

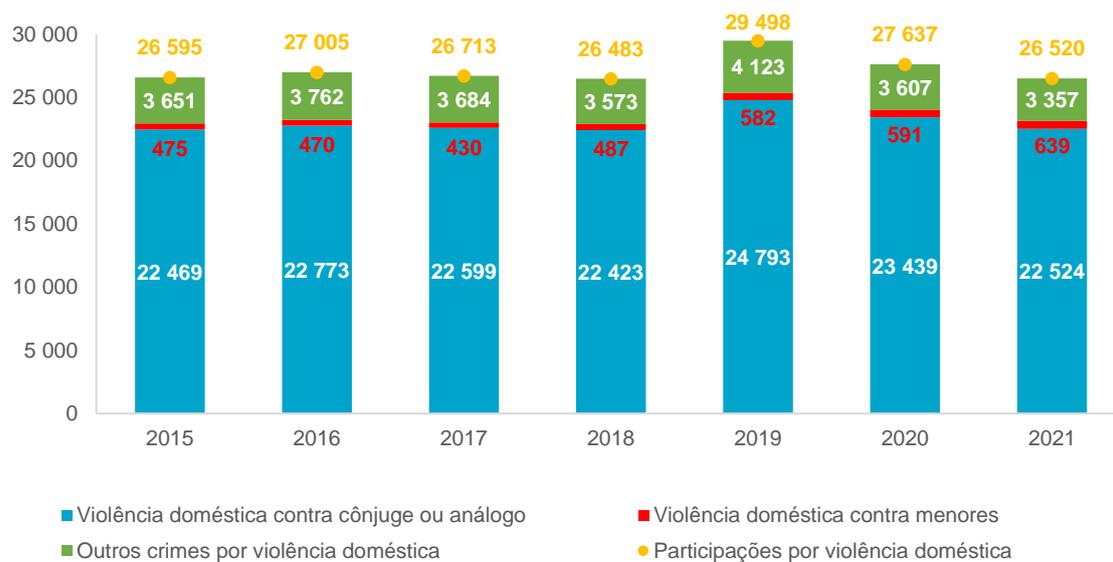


Fonte: INE, 2011 e 2016 a 2021

Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Analisando o número de participações por violência doméstica⁴⁰ em Portugal (**Figura 50**), verifica-se que o ano de 2019 foi o mais crítico, com 29 498 participações. Os crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo sobressaem em relação aos outros crimes em todos os anos analisados. Em 2021, foram registadas 26 520 participações, das quais 22 524 são de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, 3 357 de outros crimes por violência doméstica e 639 de violência doméstica contra menores.



Fonte: SSI, 2015 a 2021

Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal

O **Quadro 36** apresenta os crimes de violência doméstica no município de Penacova, que oscilou durante o período em análise. O número de crimes foi igual em 2020 e 2021, sendo que neste último, contabilizaram-se 23 crimes (11,50% do total de crimes registados no município). De referir que em 2017, atingiu-se o valor máximo de crimes desta tipologia no período analisado (35 crimes). Na CIM-RC o ano de 2016 foi o mais crítico, registando cerca de 1 080 crimes. Na região Centro e em Portugal, o ano mais crítico foi o de 2019 (5 714 e 29 498 crimes, respetivamente).

⁴⁰ Os dados apresentados incluem os crimes de violência doméstica enquadrados na referência legislativa do art.º 152.º do Código Penal (violência doméstica), especificamente, os crimes registados de “violência doméstica contra cônjuges ou análogos”, “violência doméstica contra menores” e “outros crimes de violência doméstica”.

Unidade geográfica	2011		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.
Portugal	28990	6,98	27005	8,16	26713	7,81	26483	7,95	29498	8,79	27637	9,25	26520	8,80
Centro	5176	6,81	5049	8,70	4940	8,33	4949	8,74	5714	9,79	5427	10,20	5260	9,92
CIM - Região de Coimbra	1051	6,86	1080	9,30	977	8,75	940	9,16	1007	9,60	1051	10,73	1021	10,98
Penacova	17	4,90	29	12,45	35	13,94	24	12,18	15	7,61	23	10,85	23	11,50

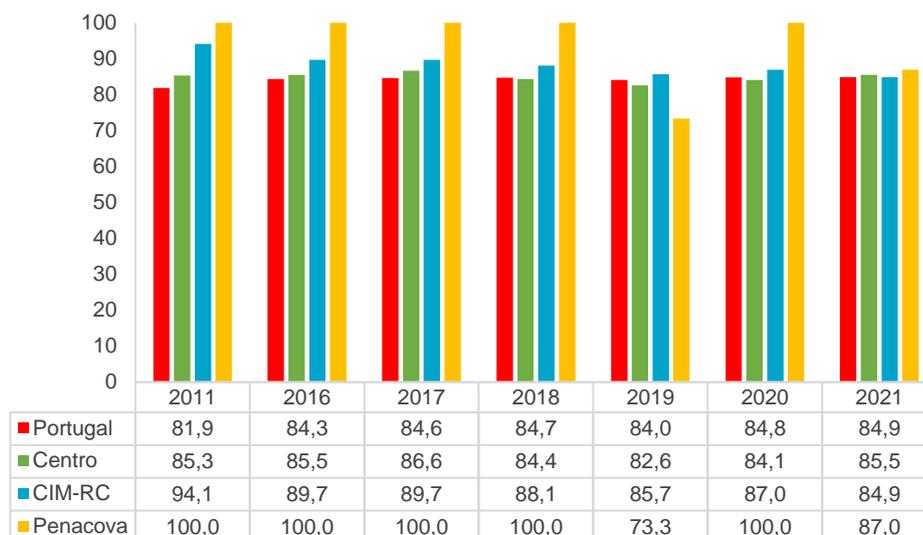
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Quadro 36. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)

No que concerne aos crimes de violência doméstica no município de Penacova, foram registados os seguintes valores em 2021: 38 cônjuge/análogo e 6 de outros.



Assim, denota-se que, em 2021, a maioria dizia respeito a violência doméstica cônjuge/análogo (87%). Em comparação com o ano de 2011, foi registado um decréscimo de 13 p.p., tal como se verificou na CIM-RC (9,2 p.p.). Em contrapartida, no território nacional e na região Centro observou-se um decréscimo (3 p.p. e 0,2 p.p., respetivamente). Em 2018, 2019 e 2021, os valores registados no município foram mais elevados do que os contabilizados nas unidades geográficas de referência (Figura 51).

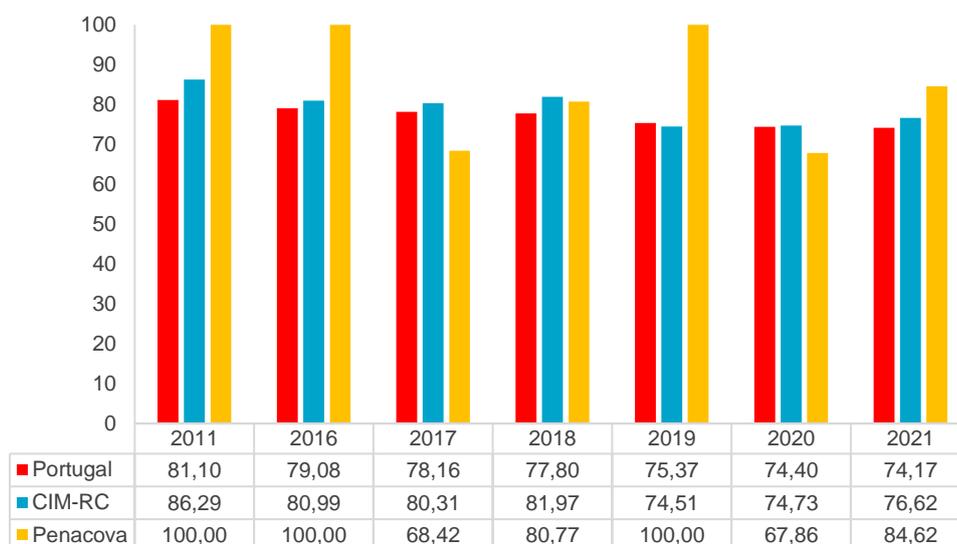


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Figura 51. Crimes de violência doméstica cônjuge/análogo (%) no total dos crimes desta tipologia

7.2.1. Características das vítimas (lesados/as/ ofendidas/os)

Em 2021, a percentagem de vítimas do sexo feminino identificadas no total dos crimes de violência doméstica fixou-se nos 84,62% (**Figura 52**). Este valor foi inferior ao registado em 2011 (100%), tal como aconteceu na CIM-RC e em Portugal. De ressaltar que os dados para a região Centro não se encontram disponíveis para fazer uma comparação. Nos anos de 2011, 2016 e 2019, no município de Penacova, as vítimas identificadas nos crimes de violência doméstica foram todas mulheres.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica

7.2.2. Características do/a agressor/a (agentes/ suspeitas/os)

No que concerne às agressoras em crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem era de 24%, o que se traduziu num aumento face a 2011 (**Figura 53**). De salientar que, o número máximo verificado no município foi em 2016. Pelo contrário, a CIM-RC (18,64%), a região Centro (19,11%) e o território nacional (19,23%) registaram um aumento desde 2011 até 2021.



Fonte: DGPJ - SIEJ

Figura 53. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia

7.3. ESTRUTURAS/ RESPOSTAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Para apoiar as vítimas de violência doméstica, o município de Penacova tem disponível no território uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica:

Resposta de apoio psicológico a crianças e jovens (RAP) – Dueceira – Associação de desenvolvimento do Ceira e Dueça	
Morada	Rua General Humberto Delgado, nº 21, 3200-242 Lousã
Contactos	239995268
E-mail	riavvd.dueceira@gmail.com gip@cm-soure.pt

Também tem disponível a GNR (entidade de 1.ª linha de intervenção) e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) como estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica (entidade de 2.ª linha de intervenção).

A nível nacional, salienta-se o papel da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), da Associação de Mulheres contra a Violência (AMCV), da União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) no combate à violência doméstica e apoio às vítimas, enquanto entidades de 1.ª linha de intervenção.

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



8. PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO

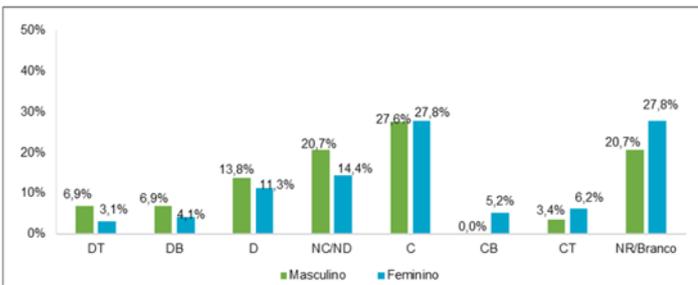
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário *online* realizado à população residente no município com acesso à internet, entre maio e início de junho de 2022, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No total, foram obtidas 137 respostas. No município de Penela obtiveram-se 126 respostas: 29 de homens (23%) e 97 de mulheres (77%).

8.1. HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A SUA VIDA PESSOAL E FAMILIAR

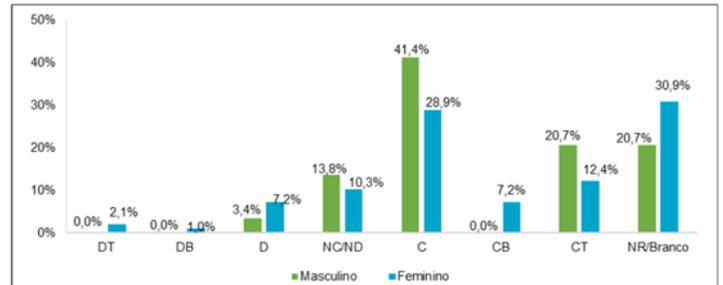
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 54**, salientam-se os principais resultados:

- Elevada percentagem de pessoas que preferiram não responder a todas as afirmações;
- Tanto os homens como as mulheres concordam que a organização onde trabalham proporciona a todos os/as seus/suas trabalhadores/as um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar; que as mulheres têm as mesmas oportunidades do que os homens de serem promovidas; que têm liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho; e que pessoas com características diversas são tratadas com respeito;
- Discordam que há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres e que a empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.

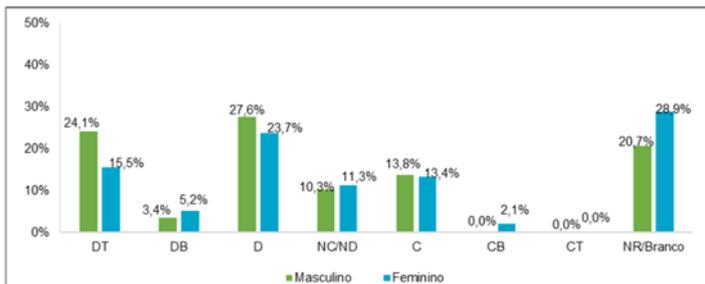
A organização onde trabalho proporciona a todos/as os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar



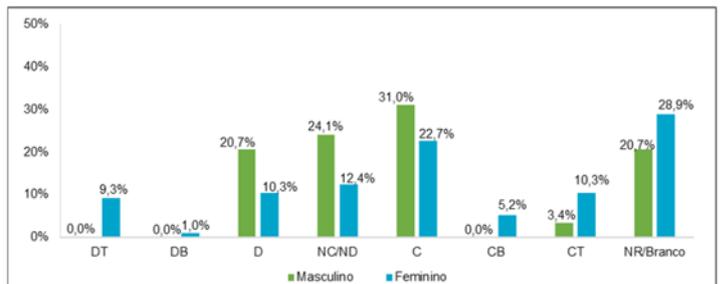
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens



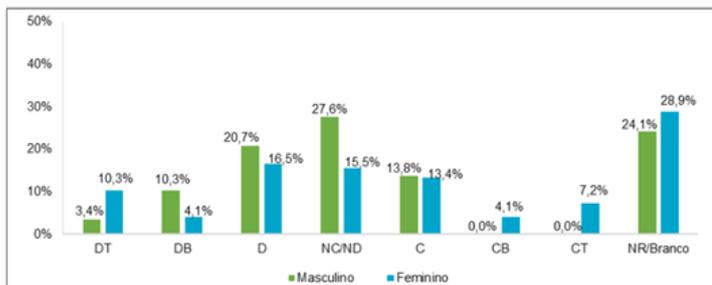
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.



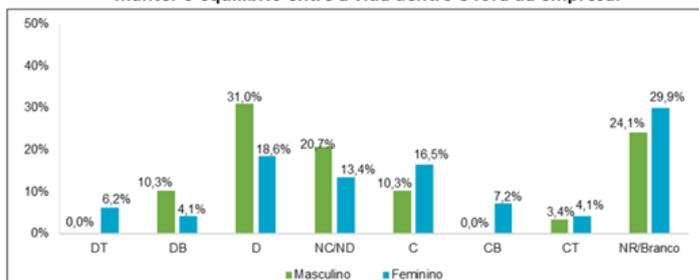
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.



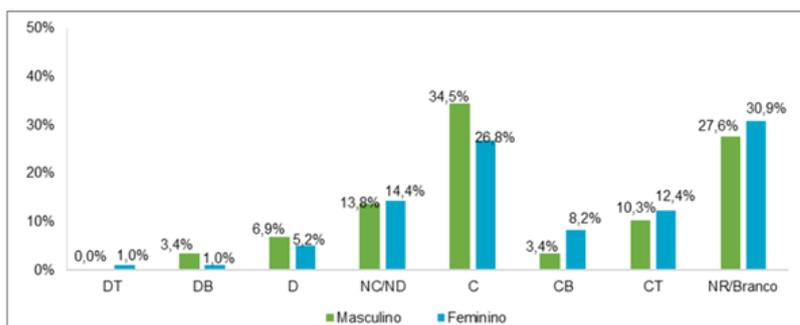
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



Considero que a minha empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.



Na minha empresa, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.

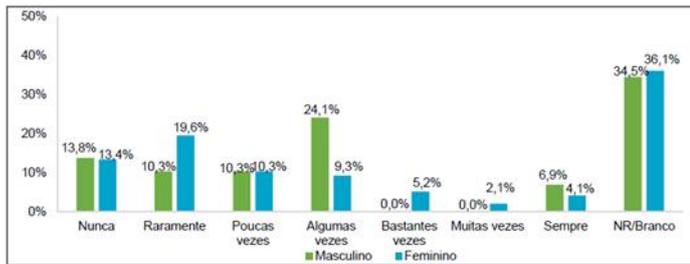


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco.

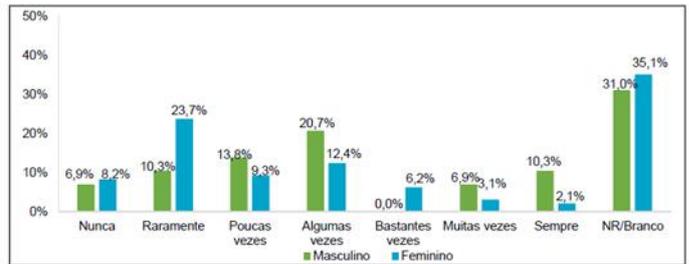
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar

Relativamente às dificuldades que as pessoas têm em conciliar determinadas atividades com a vida profissional (**Figura 55**), os homens apontam que algumas vezes têm dificuldade para: ter os fins-de-semana livres, ter tempo para o que realmente gostam, para estar com o/a companheiro/a, para se dedicarem à família e para cuidar de si. Já as mulheres assinalam que raramente têm dificuldades em conciliar o trabalho com a prática de desporto, e o tempo para cuidar de si, para se dedicarem à família, para estudar e participar em formações, para ter os fins-de-semana livres e ter disposição para conviver/ estar com os/as amigos/as e família.

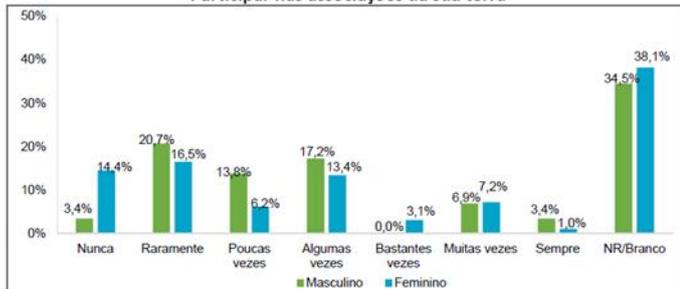
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos a consultas/ exames médicos



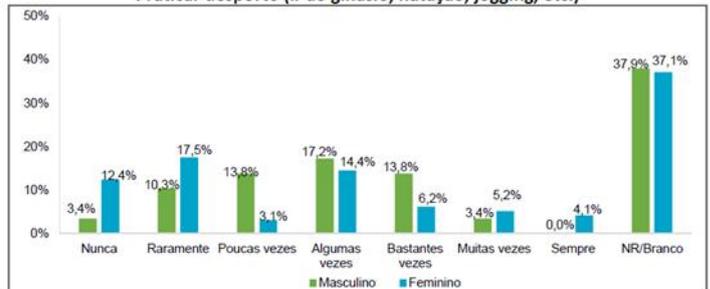
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)



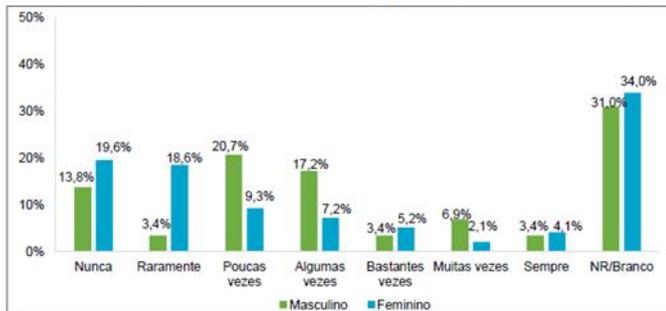
Participar nas associações da sua terra



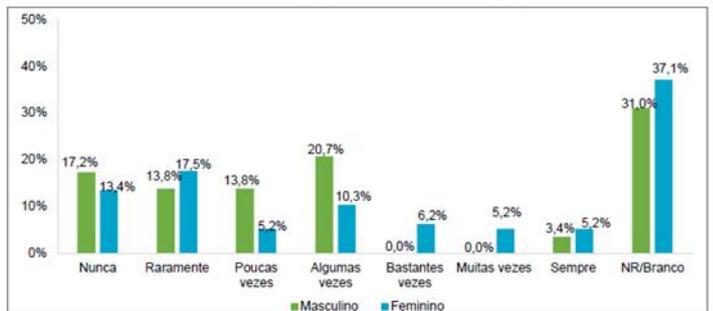
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.)



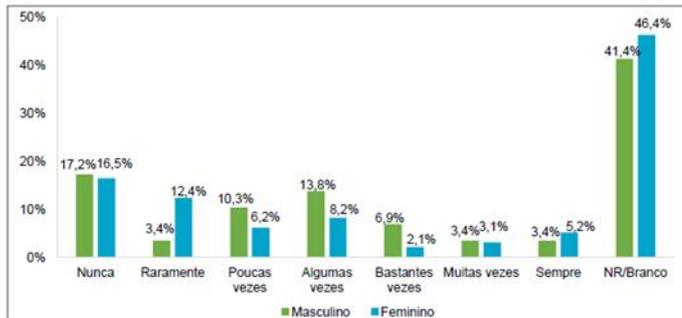
Ir ao/à médica/o, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde)



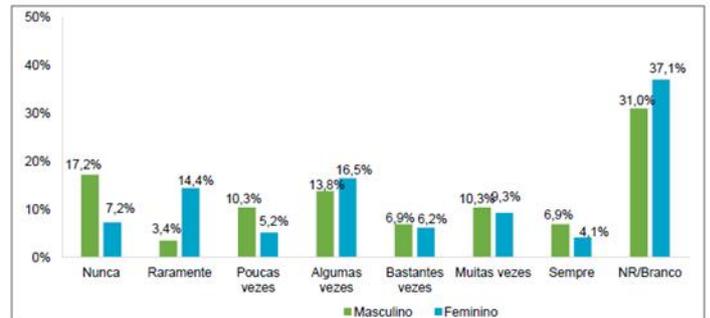
Ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si)



Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as



Ter tempo suficiente para dedicar à família



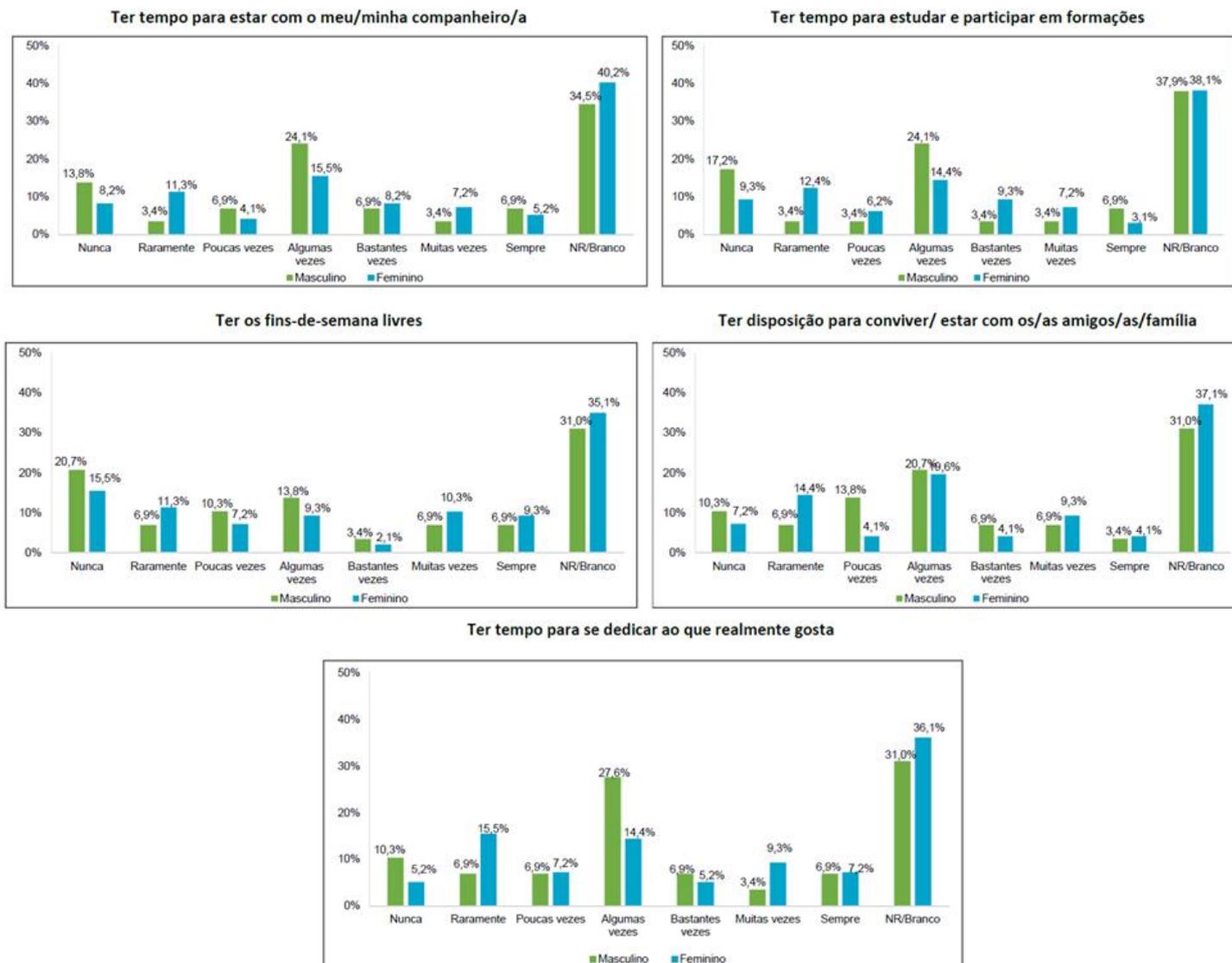


Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)

8.2. SEGURANÇA NA VIA PÚBLICA E SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA OU CONFLITO NO LOCAL PROFISSIONAL

No que respeita a preocupações com a segurança, evidencia-se que tanto os homens como as mulheres se preocupam com os assaltos e os roubos. Porém, uma grande percentagem das mulheres também referiu não ter nenhuma preocupação de segurança (**Quadro 37**).

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	12,9%	28,3%
Agressão	3,2%	5,7%
Assalto	19,4%	14,2%
Assédio sexual	0,0%	0,9%
Homicídio	0,0%	0,0%
Perseguição	3,2%	0,9%
Roubo	12,9%	14,2%
Violação	0,0%	2,8%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 37. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuíram para estas preocupações, uma grande proporção destacou o consumo ou tráfico de álcool e drogas e a falta de policiamento, tal como se pode observar pelo **Quadro 38**. Uma percentagem significativa do sexo masculino também indica a falta de respeito pelas pessoas.

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	3,2%	7,5%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	6,5%	19,8%
Espaço público degradado	9,7%	3,8%
Estações/ paragens de transportes	6,5%	3,8%
Falta de casas de banho seguras e limpas	6,5%	4,7%
Falta de informação ou sinalética	6,5%	1,9%
Falta de policiamento	19,4%	18,9%
Falta de respeito pelas pessoas	16,1%	9,4%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	3,2%	1,9%

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Iluminação fraca	9,7%	3,8%
Transportes públicos	22,6%	28,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança

De acordo com o **Quadro 39**, a maioria não apontou nenhum fator que possa afetar a segurança das pessoas. Uma reduzida percentagem referiu o facto de se ser de determinada raça/ etnia, e, no caso dos homens, também foi indicado o facto de se ter uma incapacidade/ deficiência e o de se ter uma orientação sexual diferente da heterossexual como fatores que afetam a segurança das pessoas.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	22,6%	34,9%
Ser de uma certa raça/etnia	6,5%	6,6%
Ser de uma certa religião	3,2%	0,0%
Ser mulher	3,2%	0,0%
Ter uma incapacidade/deficiência	6,5%	1,9%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	6,5%	5,7%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas

Relativamente aos principais comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 40**), a maioria revelou que não faz nada. Alguns homens e mulheres também assinalaram que evitam certos espaços. Para além destes comportamentos, as mulheres também referiram ter sempre o telemóvel à mão, e que evitam ir a sítios isolados e sair sozinhas depois de escurecer.

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	19,4%	15,1%
Evito certos espaços	16,1%	11,3%

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Evito ir a sítios com multidões	12,9%	6,6%
Evito ir a sítios isolados	6,5%	17,0%
Evito sair sozinho(a)	0,0%	3,8%
Evito sair sozinho(a) depois de escurecer	0,0%	12,3%
Evito usar certas roupas	0,0%	2,8%
Tenho o telemóvel sempre à mão	6,5%	14,2%
Evito usar certos acessórios	3,2%	1,9%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança

No que concerne às situações de assédio ou agressão em espaço público, uma percentagem elevada de inquiridos/as afirmou que não vivenciou nenhum episódio. Porém, uma parte significativa preferiu não responder a esta questão (**Quadro 41**).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	54,8%	50,9%
Sim	9,7%	7,5%
Não responde	35,5%	41,5%

Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Em resposta ao tipo de assédio/agressão, os homens e as mulheres destacaram o abuso psicológico e assédio verbal. Além disso, uma percentagem significativa dos homens vivenciaram agressão física violenta, e no caso das mulheres, assédio visual (**Quadro 42**).

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso Psicológico	66,7%	75,0%
Agressão Física Violenta	66,7%	12,5%
Assédio Físico	0,0%	0,0%

Assédio Verbal	66,7%	62,5%
Assédio Visual	0,0%	37,5%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada

Por sua vez, todos os homens referiram os estacionamentos como palco de vivência de assédio/agressão. As ruas e praças foram os locais públicos que as/os inquiridas/os também identificaram como locais onde sofreram situações de assédio/agressões (**Quadro 43**).

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Estacionamentos	100,0%	0,0%
Mercados	0,0%	12,5%
Paragens e Apeadeiros	33,3%	0,0%
Parques e Jardins	0,0%	12,5%
Ruas e Praças	66,7%	37,5%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão

Em caso de assédio/ agressão em espaço público (**Quadro 44**), as respostas mais comuns foram que não tomaram nenhuma atitude ou confrontaram o/a agressor/a. Uma percentagem significativa das mulheres também referiu que pediu ajuda a um/a amigo/a.

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	33,3%	37,5%
Confrontei o agressor	33,3%	25,0%
Fui à polícia e apresentei queixa	0,0%	12,5%
Pedi ajuda a quem ia a passar	0,0%	12,5%
Pedi ajuda a/o amiga/o	0,0%	25,0%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 44. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público

Relativamente a ameaças, agressões, assédio e perseguições no local de trabalho, verifica-se que uma percentagem significativa das/os inquiridas/os não foi alvo de nenhuma situação deste tipo ou não responderam. (**Quadro 45**).

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no seu local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	41.9%	38,7%
Sim	22,6%	17,0%
Não responde	35.5%	44,3%

Quadro 45. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho

A maioria das inquiridas e uma percentagem significativa dos inquiridos indicaram o abuso psicológico como o tipo de violência mais comum. Todavia, alguns homens também assinalaram o assédio verbal (**Quadro 46**).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	57,1%	83,3%
Assédio físico	0,0%	11,1%
Assédio verbal	28,6%	0,0%
Assédio visual	0,0%	5,6%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

A maioria das mulheres e uma percentagem significativa dos homens apontaram as/os dirigentes ou a chefia como as/os principais agentes da ameaça, assédio ou perseguição no local de trabalho (**Quadro 47**). De referir que algumas inquiridas também mencionaram o/a colega de trabalho.

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	14,3%	0,0%
Colega de trabalho	0,0%	33,3%
Dirigentes ou chefia	42,9%	72,2%

Membro do público	14,3%	0,0%
-------------------	-------	------

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Regra geral, as inquiridas não reportaram estes abusos (**Quadro 48**). Já os homens dividiram-se entre os que reportaram (57,1%) e os que não reportaram (42,9%).

Reportou o incidente	Masculino	Feminino
Não	42,9%	72,2%
Sim	57,1%	27,8%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho

No entanto, as/os inquiridas/os que reportaram o incidente, fizeram-nos aos/às dirigentes ou chefia (**Quadro 45**). Uma menor percentagem dos homens reportou a sindicalistas.

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Dirigente ou Chefia	28,6%	27,8%
Sindicalista	14,3%	0,0%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente

Por fim, as principais causas que motivaram os homens a não reportar o incidente foram o receio de represálias e de ser despedido. No caso das mulheres, a maioria referiu o receio de represálias (**Quadro 46**).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	0,0%	11,1%
Receio de represálias	14,3%	50,0%
Ser despedido/a	14,3%	11,1%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente

Relativamente ao tema do *bullying* em geral, uma grande parte dos/as inquiridos/as prefere não dar resposta. Do grupo que responde, verifica-se, grosso modo, que os homens foram vítimas mais vezes de episódios de *bullying*/violência na escola e as mulheres assistiram mais vezes a estes episódios. No entanto, salienta-se a elevada percentagem de homens e mulheres que nunca sofreram nenhuma situação, bem como que nunca ou raramente assistiram a algum tipo de episódio (Figura 56).

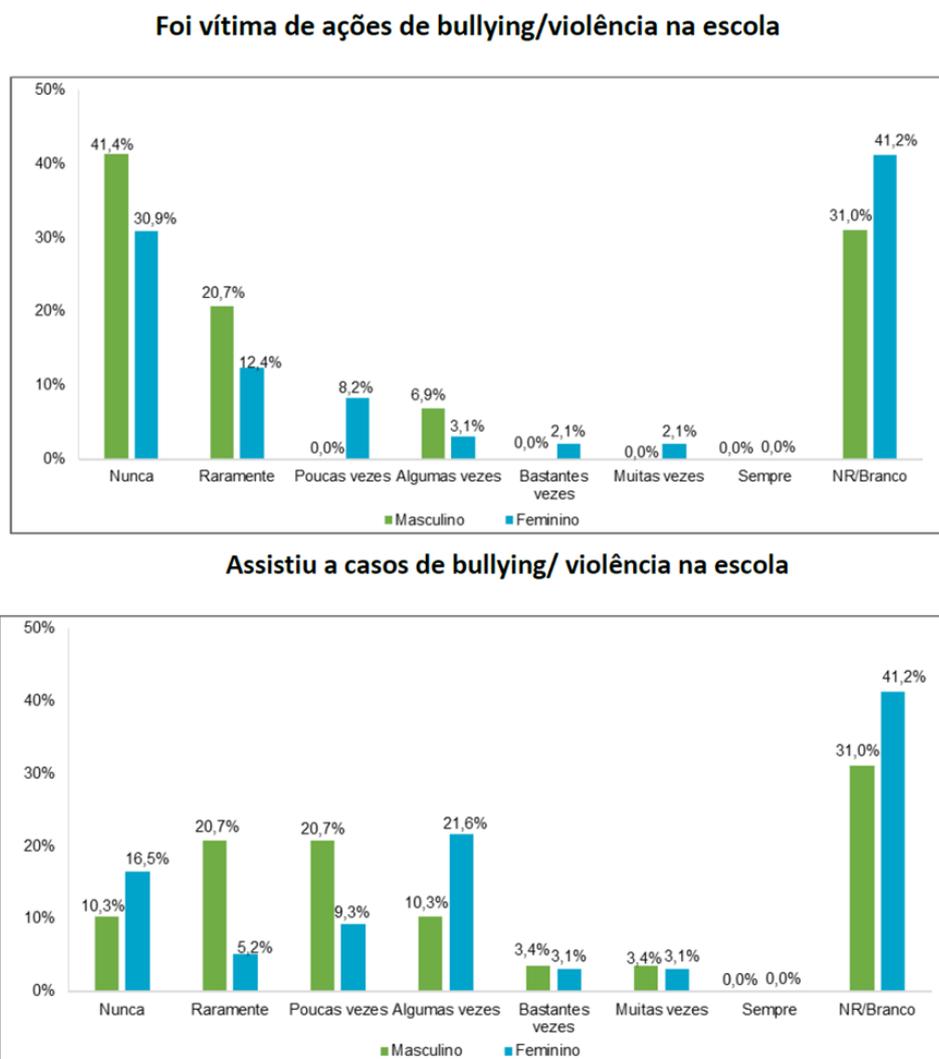


Figura 56. Situações de *bullying*

No que respeita ao tema das vítimas de violência em contexto familiar/íntimo (**Quadro 51**), conclui-se que a maioria das/os inquiridas/os não foi vítima deste tipo de violência ou não responderam.

Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	Masculino	Feminino
Não	61,3%	45,3%
Sim	0,0%	10,4%

Não responde	38,7%	44,3%
--------------	-------	-------

Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/intimo

Daqueles que sofreram algum tipo de violência, uma grande parte indicou que foram vítimas de violência emocional (72,7%) e/ou sexual (54,5%). Os homens não selecionaram nenhuma opção disponível de resposta (**Quadro 52**).

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Violência emocional	0,0%	72,7%
Violência física	0,0%	27,3%
Violência sexual	0,0%	54,5%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

Quadro 52. Tipo de violência da vítima

Já de acordo com o **Quadro 53**, conclui-se que o/a agente da ameaça/ agressão para com as mulheres foi o pai e/ou a mãe, seguido do ex-cônjuge/companheiro, e/ou do atual, enquanto os homens não selecionaram nenhuma opção disponível de resposta.

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/Companheiro/a	0,0%	18,2%
Ex-cônjuge/Companheiro/a	0,0%	18,2%
Pai/Mãe	0,0%	27,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

Quadro 53. Agente da ameaça/agressão

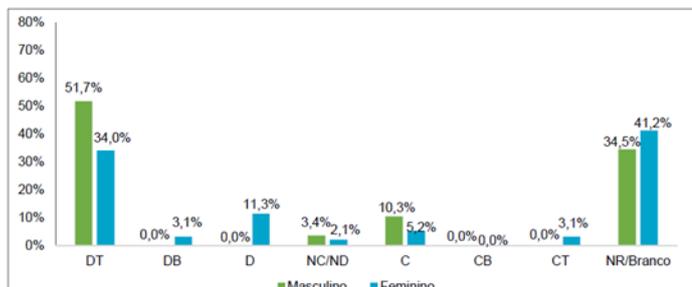
8.3. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÊNERO

Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema, mencionam-se os principais resultados:

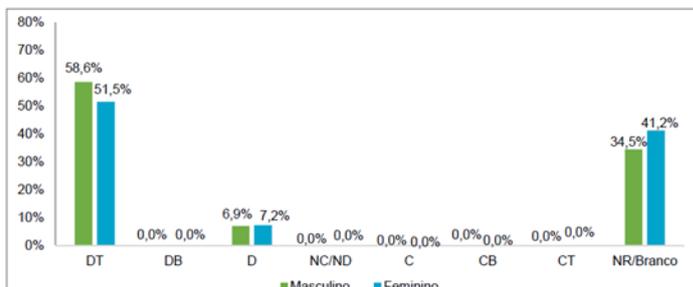
- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente da maioria das afirmações expressas na **Figura 57**.
- Ambos os sexos, concordam que o pai deve ter mais tempo de licença de parentalidade.

- Elevada percentagem de inquiridas/os que preferem não responder.

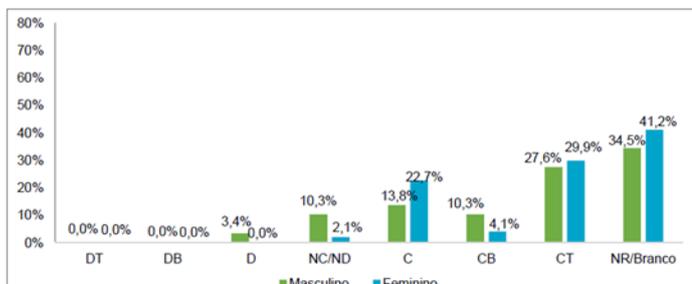
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a



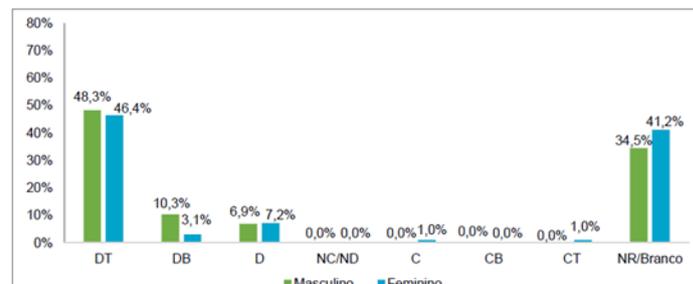
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder



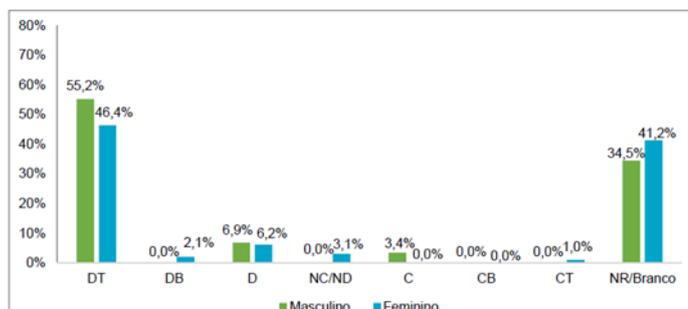
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



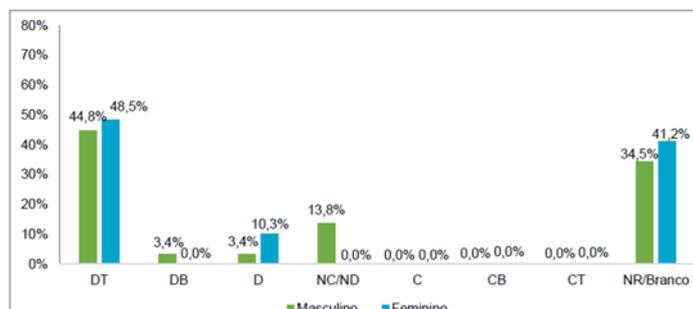
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho



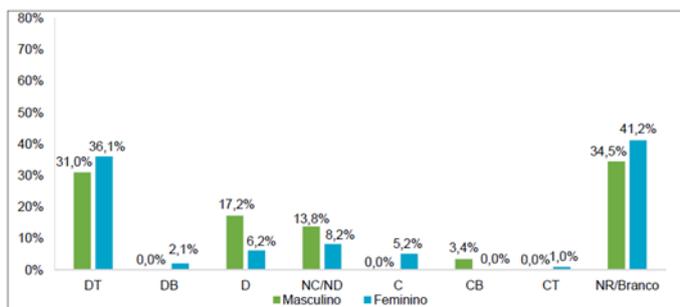
Os grandes gastos devem vir do salário do homem



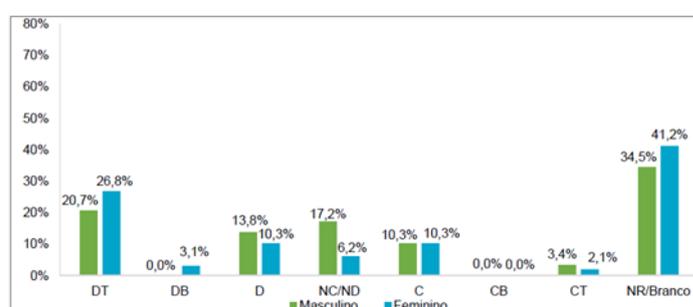
Uma mulher sem filhos é egoísta



Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso



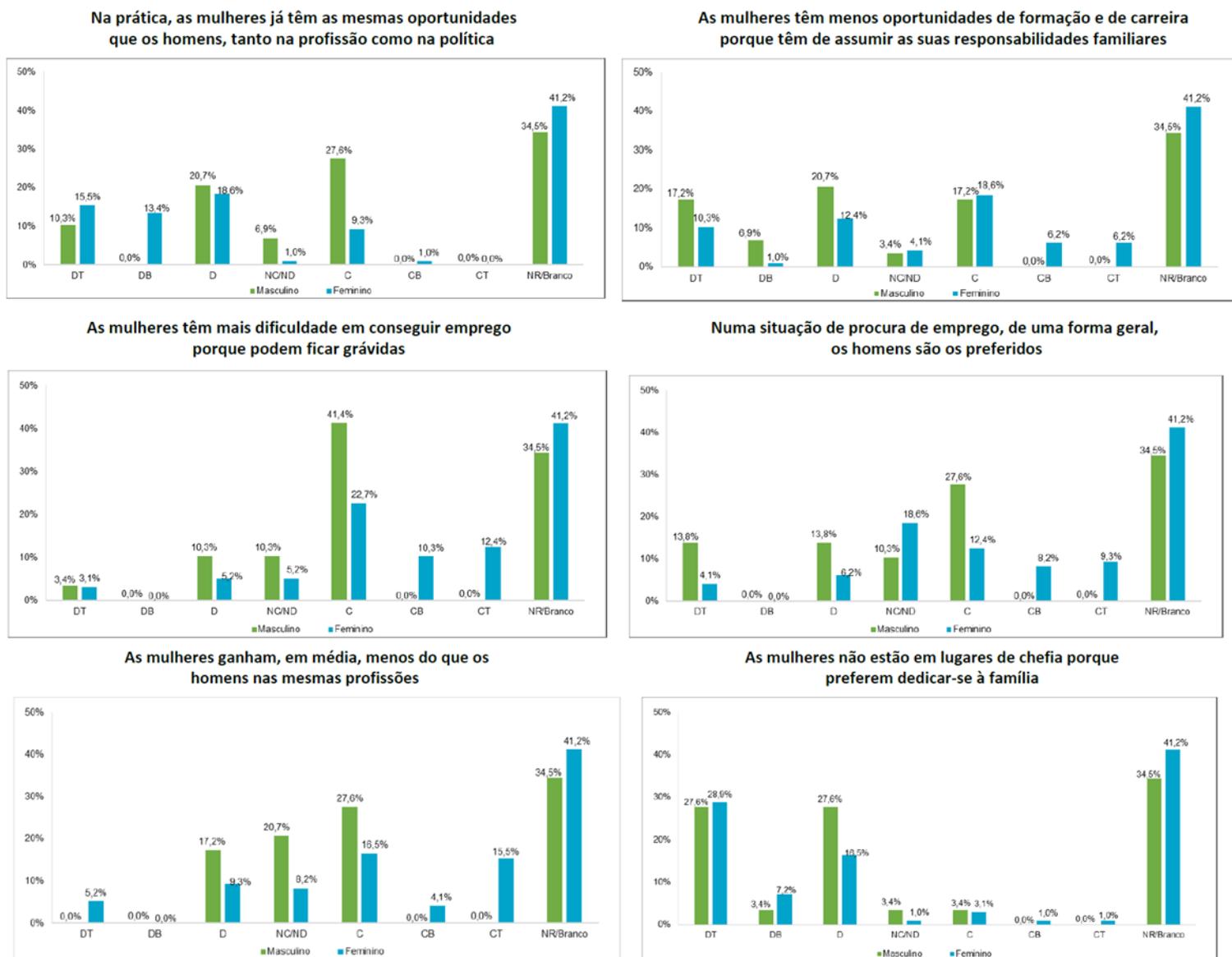
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança



DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco.

Figura 57. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

Relativamente às crenças e estereótipos em contexto laboral (**Figura 57**), verifica-se que uma elevada percentagem de inquiridos/as que preferiu não responder. Do grupo que respondeu, denota-se uma tendência de os homens concordarem mais do que as mulheres com a maioria das afirmações, as quais inferiorizam o papel das mulheres no mercado de trabalho.



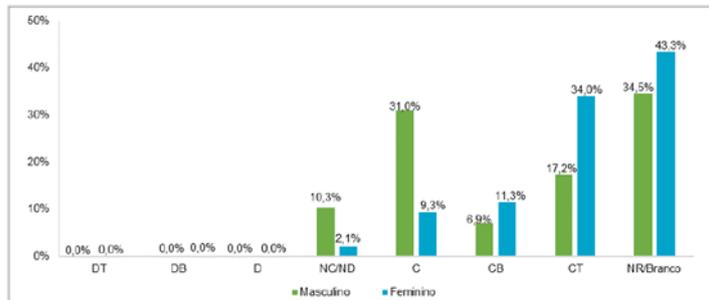
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco.

Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género, em contexto laboral

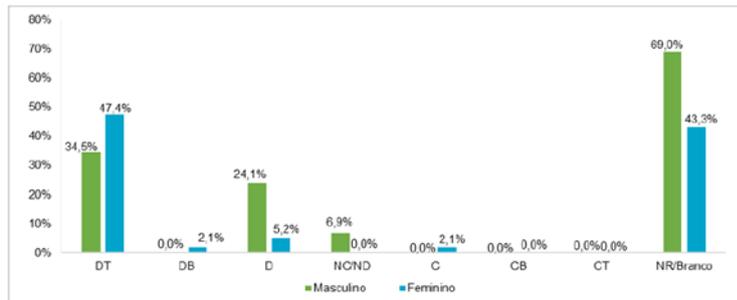
Quanto às perceções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 59**, conclui-se que ambos os sexos discordam / discordam totalmente de quase todas as afirmações: que o homem deve ter a palavra final numa decisão, que é preferível ter um homem como chefe, e que as lides domésticas e cuidado das crianças é um

trabalho mais orientado para as mulheres. Ambos concordam que é importante haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão

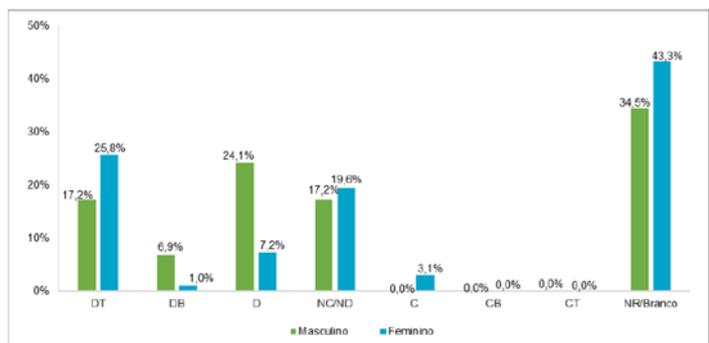
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão



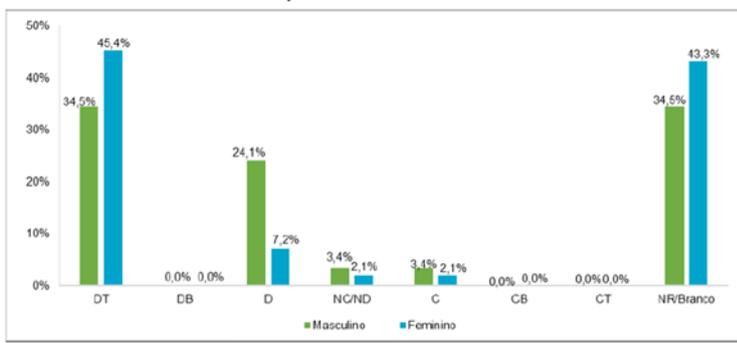
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres



É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher



É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão

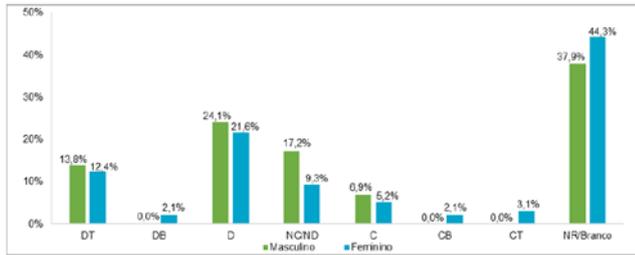


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco.

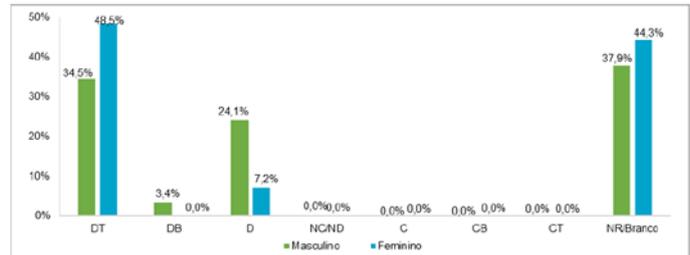
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Por fim, nas crenças referentes às profissões, em regra geral, tanto os homens como as mulheres discordam bastante ou totalmente das afirmações expressas na **Figura 60**.

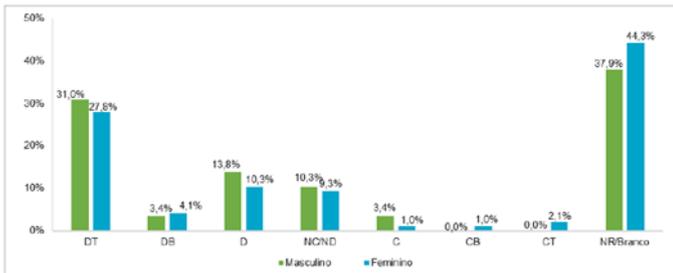
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades



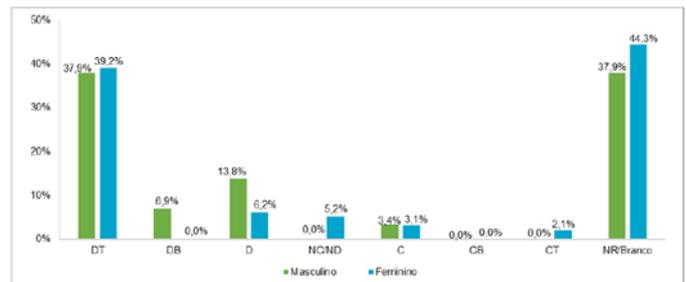
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher



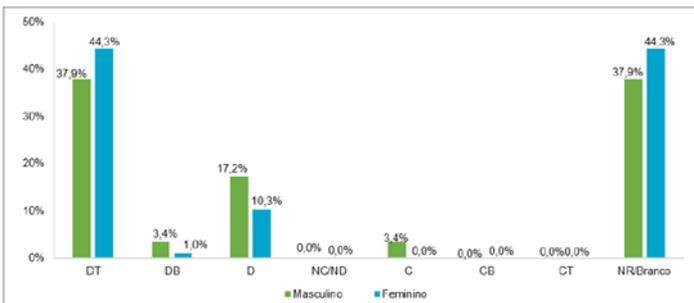
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos



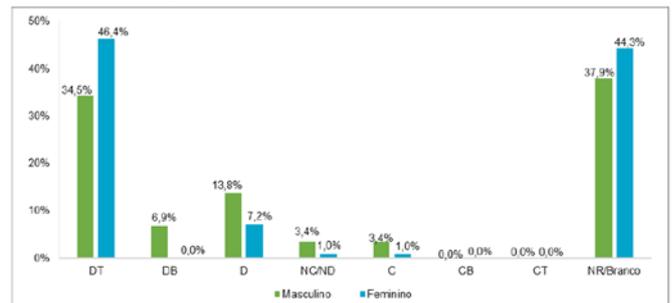
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens



É errado os homens irem para uma profissão considerada feminina



Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho



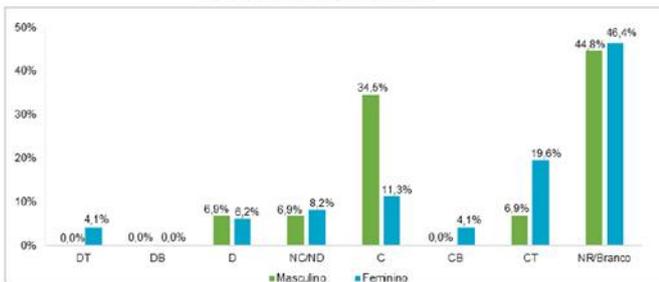
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco.

Figura 60. Crenças relativamente às profissões

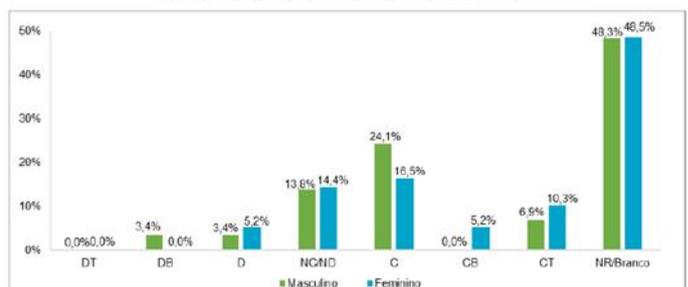
8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+ (LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS E TRANSEXUAIS, QUEER, INTERSEXUAIS, ASSEXUAIS, +)

No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+, assinala-se que os homens tendem a ser relativamente mais compreensivos e sensíveis ao tema, como se pode analisar pelos resultados da **Figura 62**. O mesmo se observa na **Figura 63** que apresenta as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.

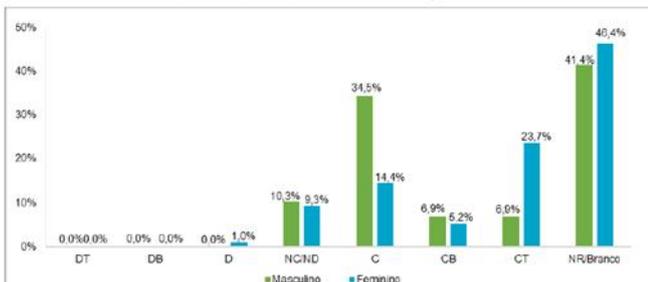
A homossexualidade é um estilo de vida moralmente igual à heterossexualidade



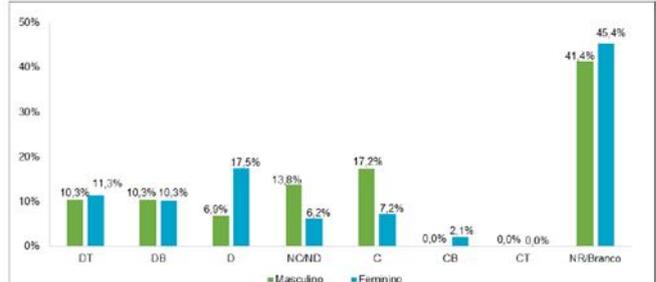
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma



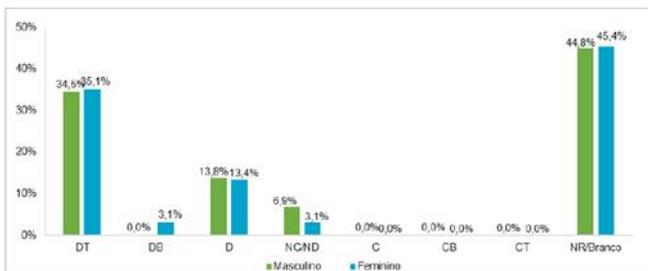
É importante para gays e lésbicas serem honestos para com os seus sentimentos e desejos



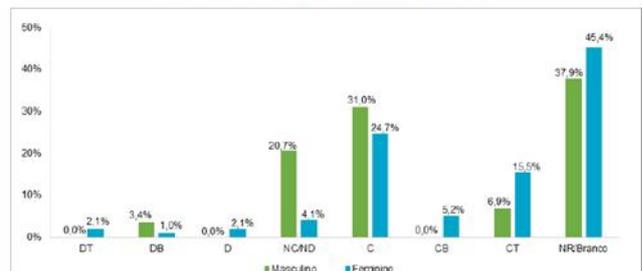
A maioria dos gays e lésbicas já não são discriminados



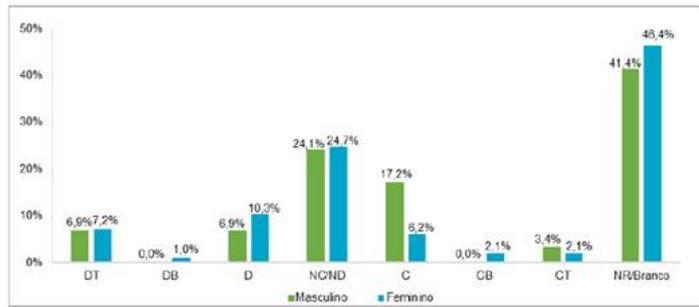
Homens que agem como mulheres deveriam ter vergonha de si próprios



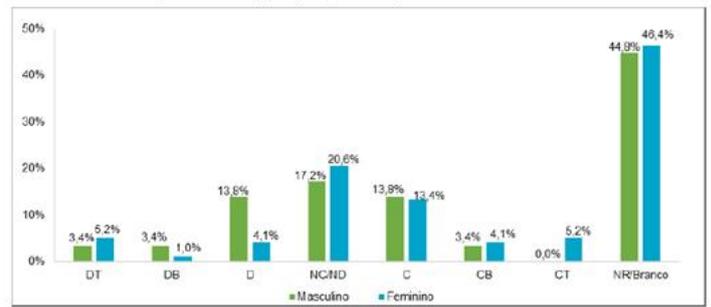
Muitas lésbicas e gays ainda perdem oportunidades de emprego e promoções devido à sua orientação sexual



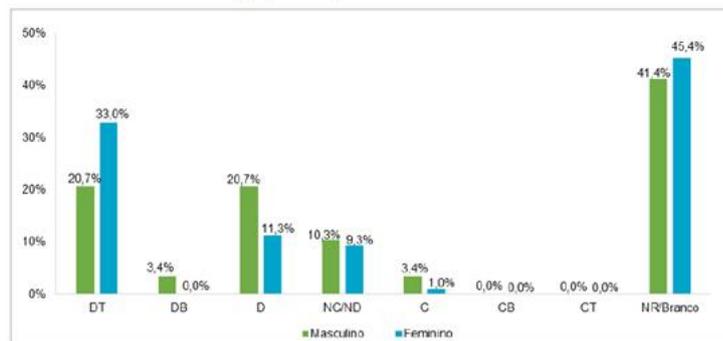
Acredito que a maioria das pessoas é na sua essência bissexual



A condição dos gays e das lésbicas só pode melhorar quando começarem a ocupar posições importantes dentro do sistema



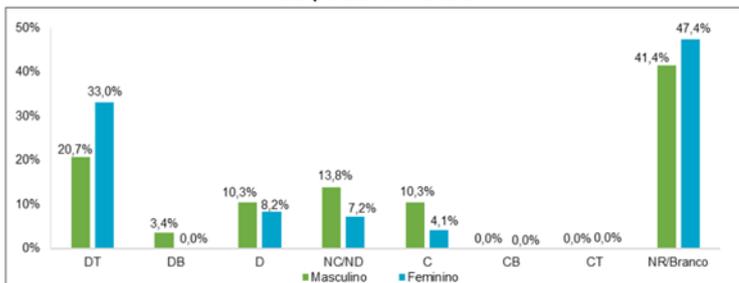
Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado



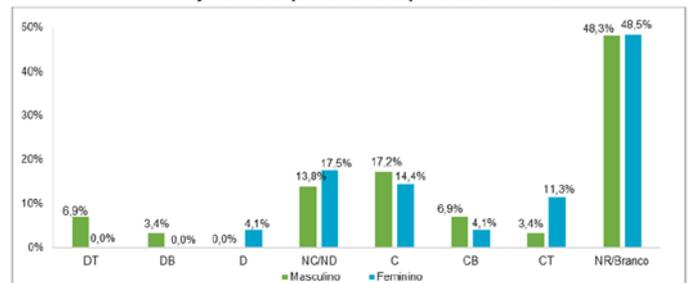
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco.

Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

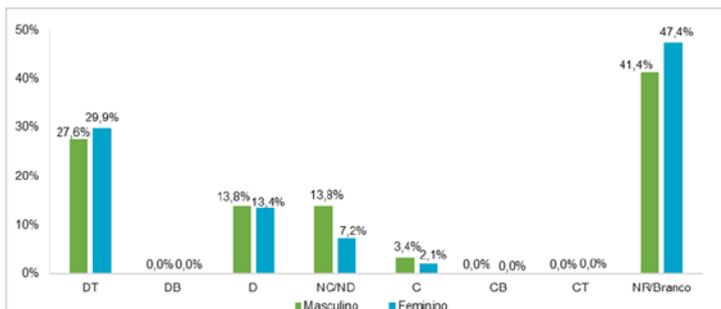
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo sexo parece-me ridícula



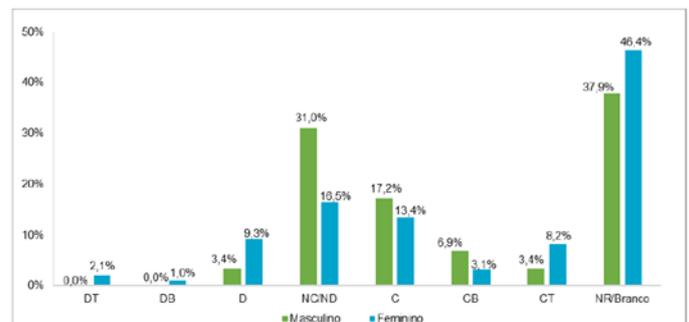
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo



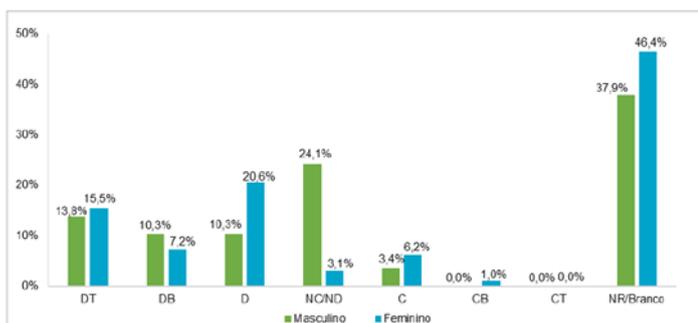
Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado



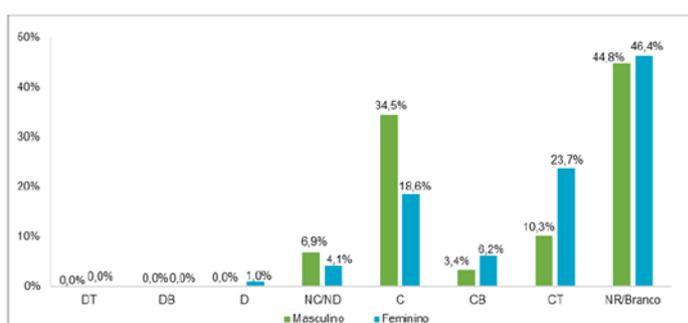
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis de gays e lésbicas melhoram de forma geral toda a sociedade



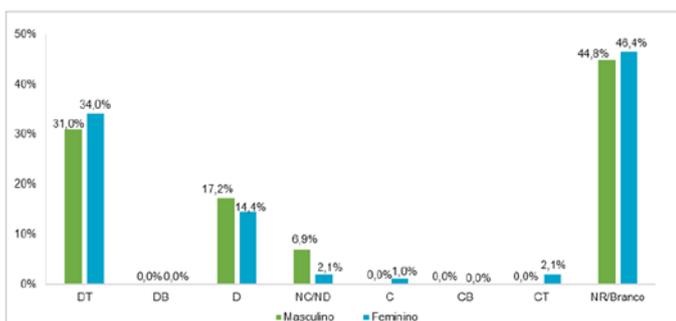
De forma geral, as pessoas na nossa sociedade tratam gays e heterossexuais de forma igual



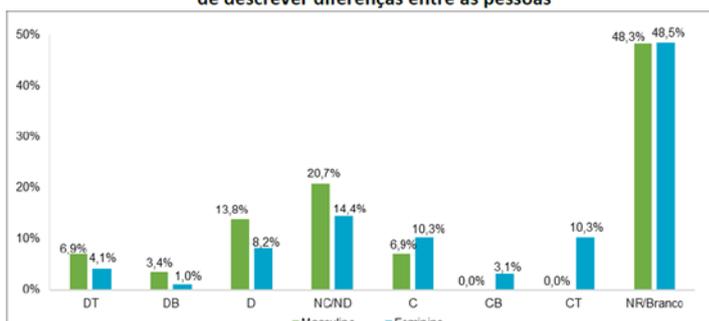
Se duas pessoas realmente se amam não deve importar se são homem e mulher, dois homens ou duas mulheres



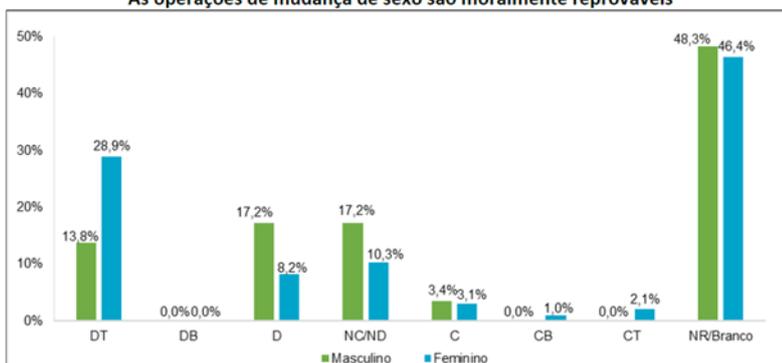
Mulheres que agem como homens deveriam ter vergonha de si próprias



Penso que os rótulos homem e mulher não são formas muito úteis de descrever diferenças entre as pessoas



As operações de mudança de sexo são moralmente reprováveis



DT– Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco.

Figura 62. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

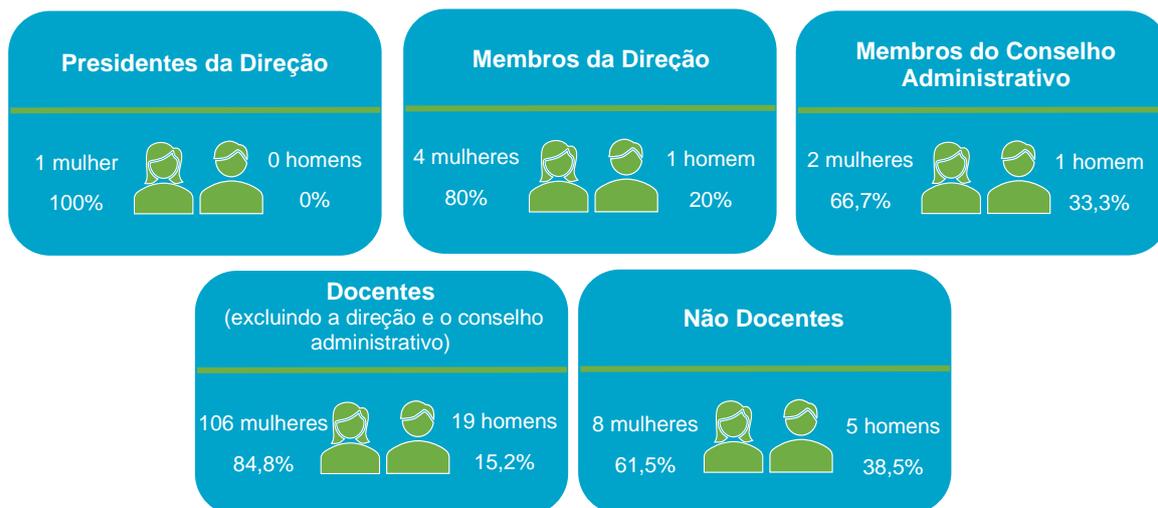
9. CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Neste capítulo serão caracterizados os quadros das organizações do terceiro setor, bem como apresentadas e analisadas as respostas obtidas aos inquéritos realizados nas diferentes categorias: educação, saúde, cultura, desporto e empresas. No **Anexo I** encontra-se a análise às políticas por setor.

9.1. EDUCAÇÃO

Foi enviado para um estabelecimento educativo, um inquérito com questões relacionadas com a educação, que foi respondido entre maio e início de junho de 2022.

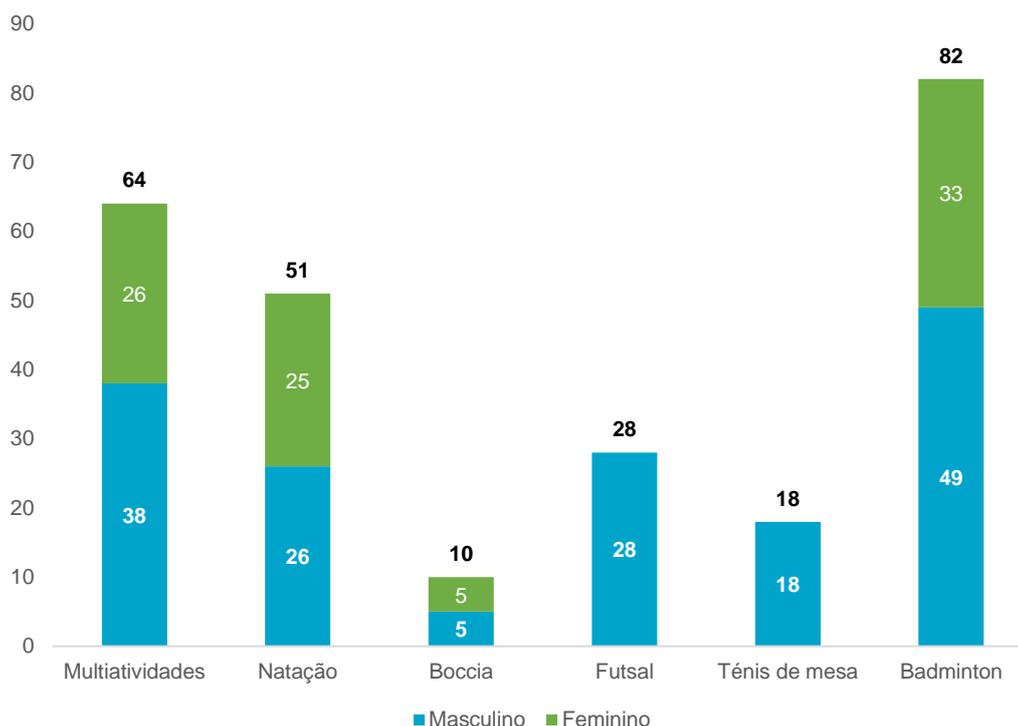
Analisando a caracterização do estabelecimento educacional (**Figura 63**), verifica-se que é constituído maioritariamente por mulheres. Neste caso, é composto por uma presidente da direção, 4 mulheres em cargos da direção (80%), 2 mulheres no conselho administrativo (66,7%), 106 mulheres docentes (84,8%) e 8 mulheres não docentes (61,5%).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 63. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)

Relativamente ao número de estudantes praticantes de desporto escolar (**Figura 64**), observa-se que há mais alunos do que alunas em todas as modalidades, à exceção da boccia, cujo número é semelhante. De salientar que nas modalidades de futsal e ténis de mesa, não há nenhuma aluna. As maiores disparidades verificam-se no badminton, com 49 rapazes e 33 raparigas.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 64. Estudantes praticantes de desporto escolar por modalidade (n.º)

O número total de estudantes que beneficiam da ação social escolar é 242 (108 alunos e 134 alunas). Verifica-se que não há registos de docentes com formação em igualdade de género nem que tenham frequentado ações de formação certificada nesse tema, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania.

Também não há registos de auxiliares de ação educativa com formação em igualdade de género ou de representantes de encarregadas/os de educação que participaram em iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação. De realçar ainda foi mencionado que nas aulas são trabalhadas as questões da cidadania, através de palestras e debates entre os alunos.

Na resposta ao inquérito foi referido que não se organizaram ações de formação sobre a igualdade de género e não discriminação. No entanto, promoveram-se ações de sensibilização e/ou projetos, em contexto de conselho de turma ou de outras estruturas internas.

Além disso, no âmbito das iniciativas que o/a inquirido/a gostava que as iniciativas fossem implementadas de acordo com os interesses das/os intervenientes/ destinatárias/os.

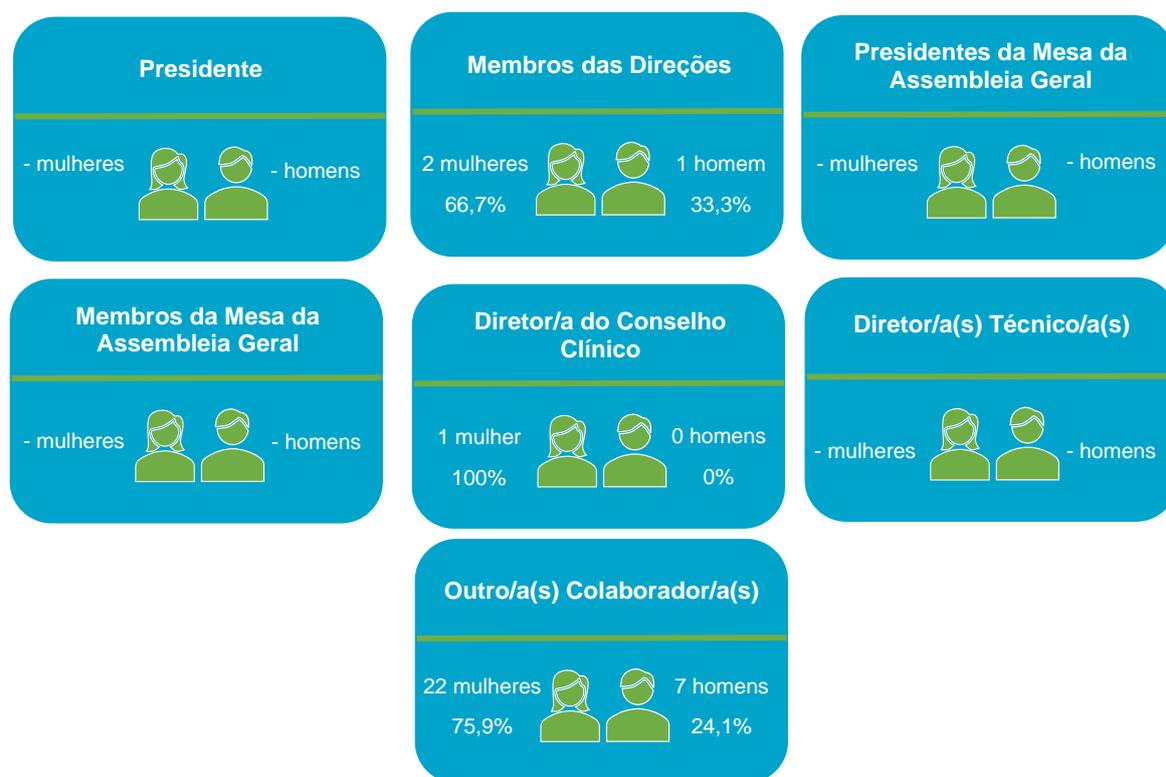
Não foram registados casos quanto à violência no namoro no estabelecimento educacional (vítima ou agressor/a) e/ou incidentes/participações relacionadas com *bullying*.

No que concerne à posse/consumo de estupefacientes, também não foi registado nenhum caso. É ainda referido que foram desenvolvidas ações pontuais com a Escola Segura, em contexto de sala de aula, no âmbito da disciplina de cidadania e desenvolvimento.

9.2. SAÚDE

Foi enviado um inquérito com questões relacionadas com a saúde para um estabelecimento de saúde, que foi respondido entre maio e início de junho de 2022.

No estabelecimento de saúde verificou-se a inexistência de Presidentes, Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Mesa da Assembleia Geral e Diretoras/es Técnicas/os (**Figura 65**). Por outro lado, constata-se que o cargo de Diretor/a do Conselho Clínico é ocupado por uma mulher. No caso das/os outras/os colaboradoras/es há uma maior proporção de mulheres (75,9%).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)

Relativamente às consultas especializadas, as de saúde materna/paternas, foram frequentadas apenas por mulheres. Já nas consultas de pediatria e de planeamento familiar, a percentagem de utentes do sexo masculino e feminino foi semelhante (**Figura 66**).

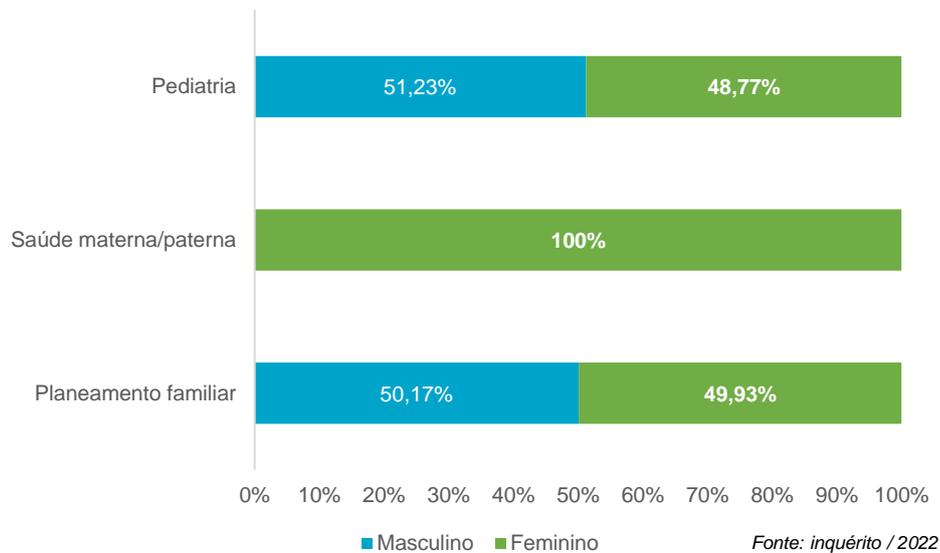


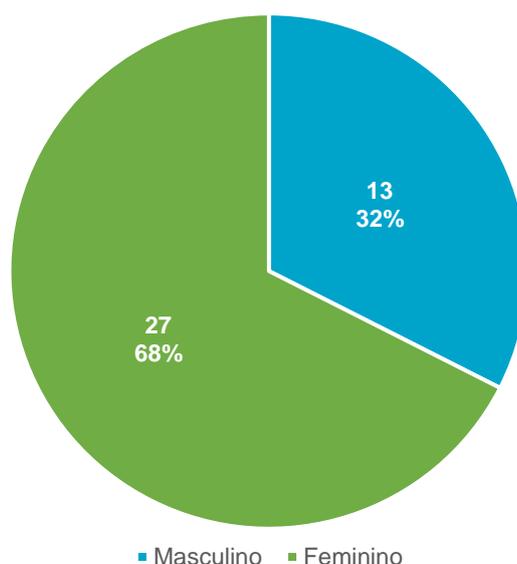
Figura 66. Utentes que frequentaram as consultas subespecializadas (%)

De seguida, quanto ao número de utentes dependentes de substâncias, observou-se que a maioria era do sexo masculino, nomeadamente, com consumos de álcool (87,70%), tabaco (73,98%) e drogas (38,25%) (**Figura 67**).



Figura 67. Utentes dependentes de substâncias (%)

Na **Figura 68** está representado o número de vítimas, por sexo, atendidos/as por violência doméstica (vítima). Nesse sentido, podemos observar que na maioria, as vítimas eram do sexo feminino (68%).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 68. Vítimas de violência doméstica (n.º e %)

De referir que não há representante(s) no concelho municipal de saúde, dirigentes e auxiliares de saúde, médicos/as e enfermeiros/as com formação em igualdade de género.

Por fim, de realçar que a instituição não organizou ações de formação nem ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação. Por fim, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, foi mencionada como sugestão “formação multidisciplinar para todos os profissionais de saúde sobre a temática”.

9.3. CULTURA

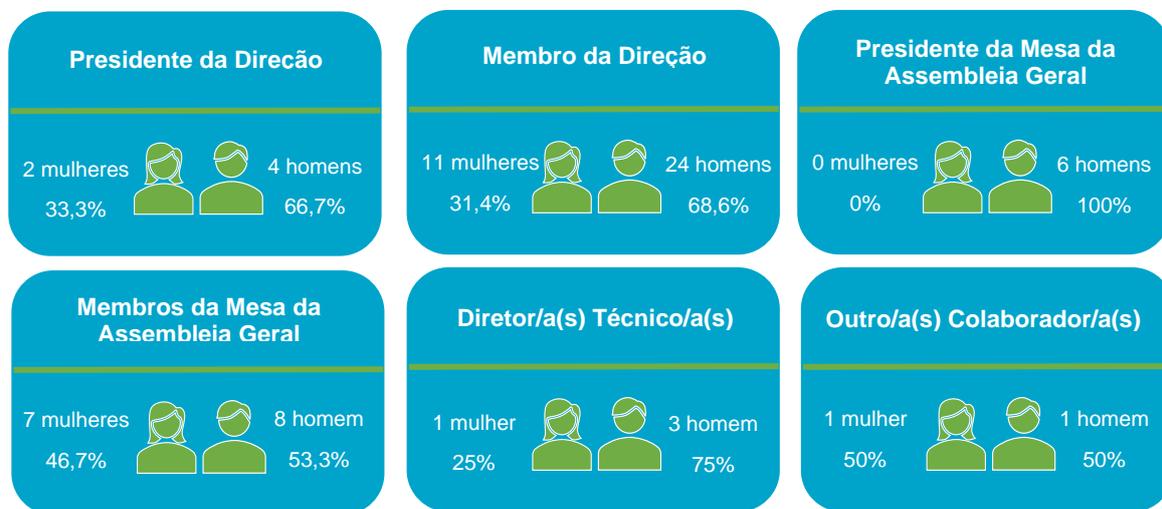
Foi enviado para 35 estabelecimentos culturais, um inquérito com questões relacionadas com a cultura para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais não se obtiveram respostas.

9.4. DESPORTO

Foi enviado um inquérito com questões relacionadas com o desporto para 23 estabelecimentos desportivos, para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais se obtiveram 6 respostas.

Os quadros dos estabelecimentos desportivos inquiridos/as que responderam são compostos na maioria por homens (**Figura 69**). De destacar, os Presidentes da Mesa da Assembleia Geral que

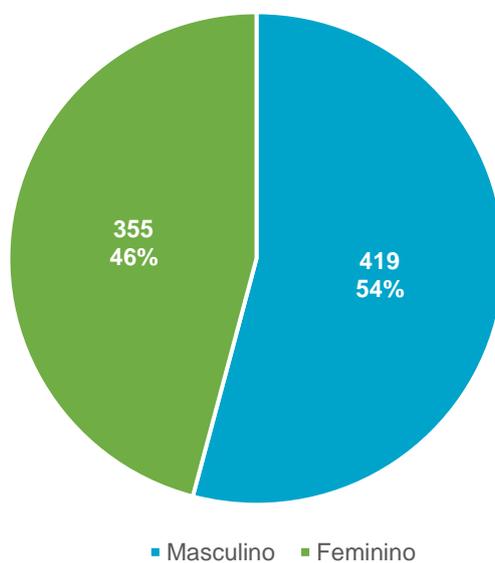
são compostos apenas por homens. Por outro lado, existe uma proporção semelhante de homens e mulheres nos cargos de Membros de Direção e Outro/a(s) Colaborador/a(s).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 69. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

No número total de praticantes de desporto (**Figura 70**), contabilizou-se 419 atletas do sexo masculino (54%) e 355 atletas do sexo feminino (46%).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 70. Praticantes de desporto (n.º)

Em relação ao número de praticantes de desporto federado (**Figura 71**), foi no futebol que se registaram mais atletas (283) e também a maior discrepância entre os sexos (223 atletas do sexo masculino e 60 atletas do sexo feminino). Nas restantes modalidades, é notória uma participação mais equilibrada entre ambos os sexos.

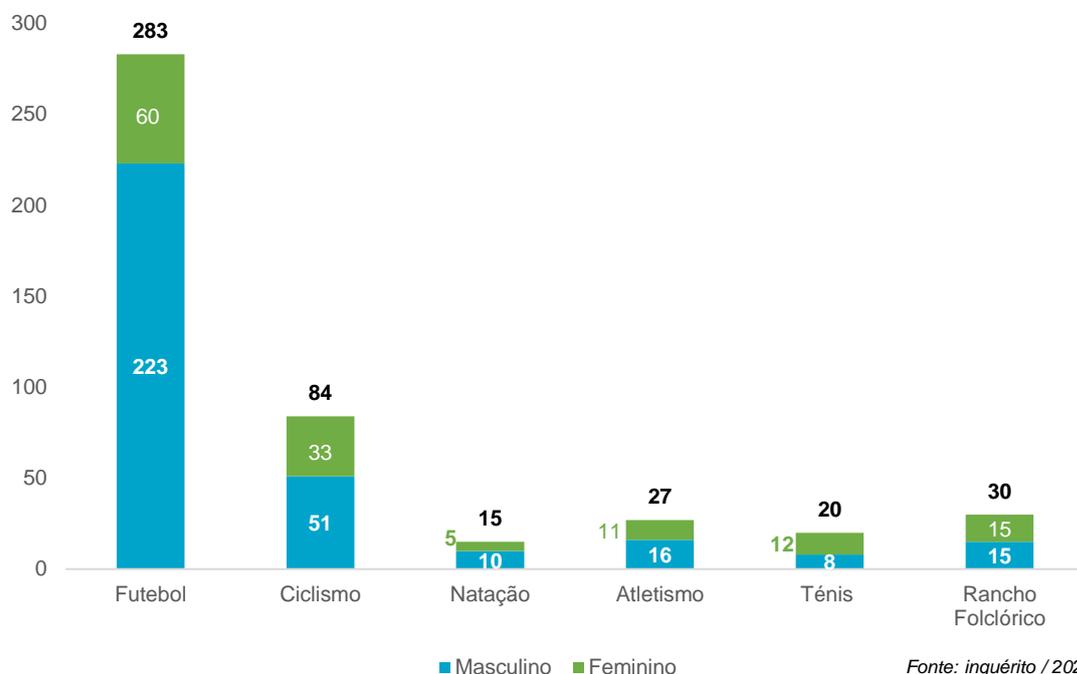


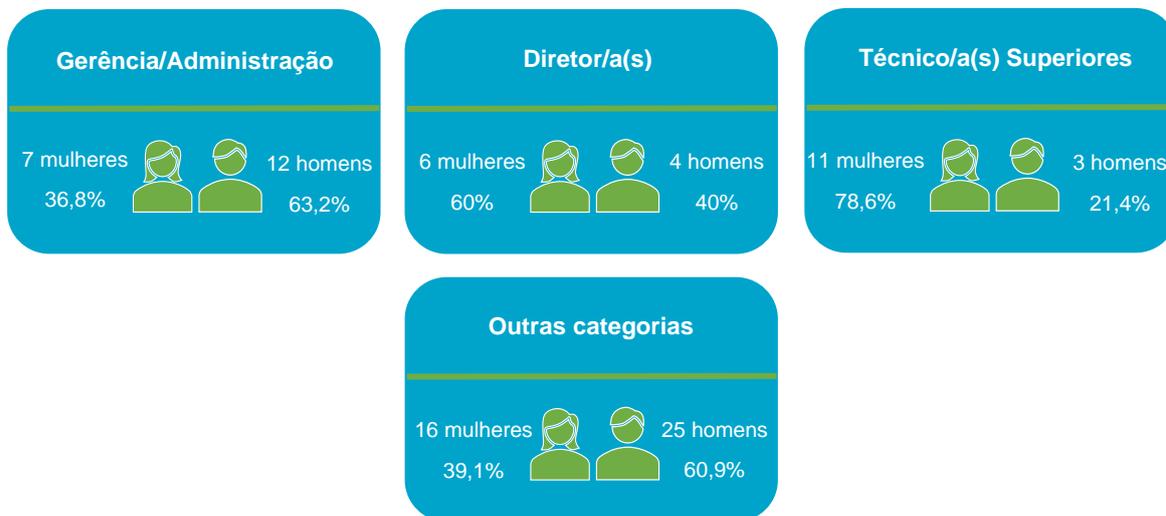
Figura 71. Praticantes de desporto federado (n.º)

Verificou-se que apenas um estabelecimento desportivo organizou ações de formação e nenhum implementou ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação no desporto. De realçar que foi mencionado que gostavam que fossem melhoradas as condições de treino e infraestruturas para o desenvolvimento da prática desportiva e também ações de formação sobre a igualdade de género e não discriminação no desporto.

9.5. EMPRESAS

Foi enviado um inquérito com questões relacionadas com as empresas para 100 estabelecimentos empresariais, para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais se obtiveram 10 respostas.

Analisando a composição dos quadros das empresas (**Figura 72**), constata-se que, na Gerência/Administração e outras categorias, o sexo masculino é dominante (63,2% e 60,9%, respetivamente), em contrapartida nos Diretor/a(s) e os/as Técnicos/a(s) Superiores destaca-se o sexo feminino (60% e 78,6%, respetivamente).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 72. Caracterização das empresas (n.º e %)

No que concerne às normas das empresas, verifica-se que a totalidade dos/as inquiridos/as implementa/conhece as normas e o código de boa conduta no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou de prevenção e combate ao assédio (Figura 73). De referir que, apenas 20% dos/as inquiridos/as não conhece a Norma Portuguesa de Conciliação (NP 4552:2016).

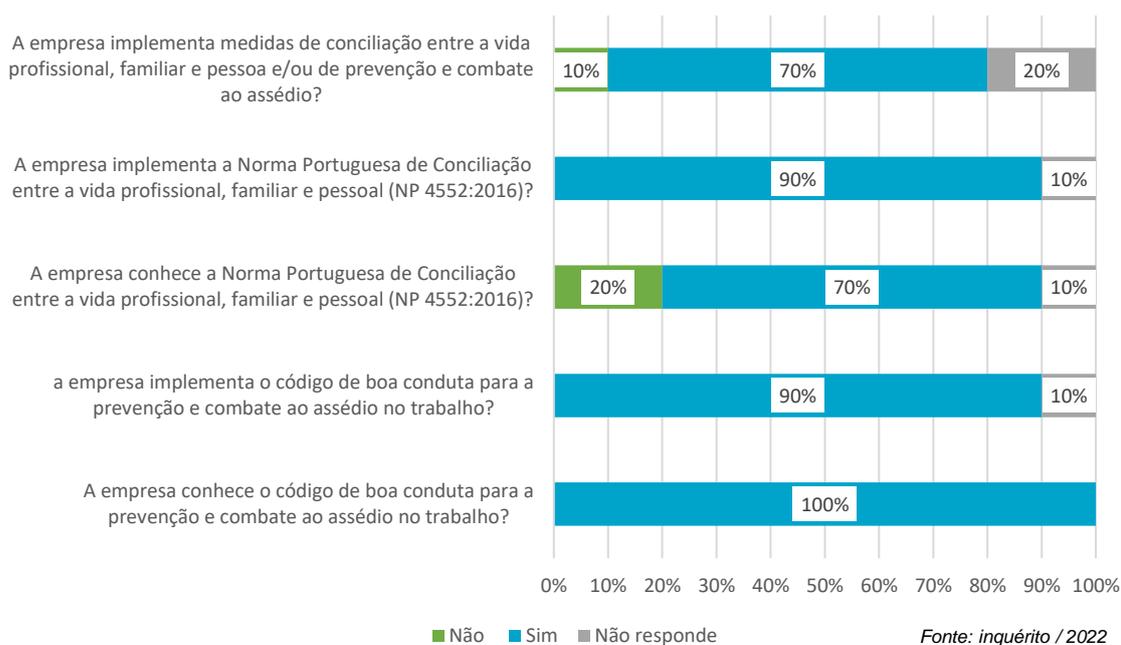


Figura 73. Normas das empresas

Relativamente às ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação (**Figura 74**), constata-se que a maioria não organizou nenhuma ação (70%).

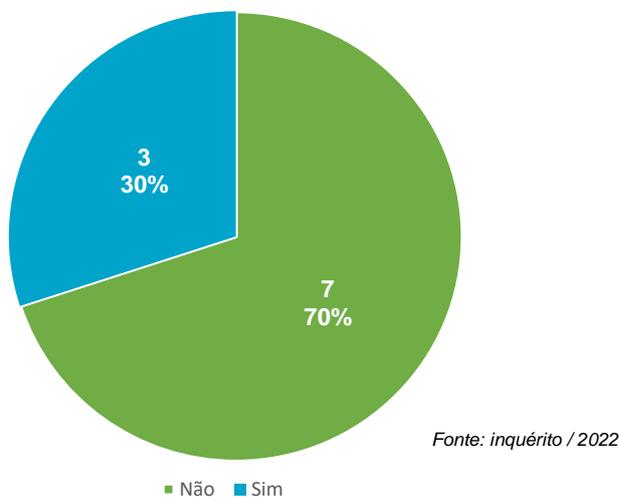


Figura 74. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação

Na **Figura 75** encontram-se as respostas às questões referentes às missões e estratégias das empresas no que respeita à temática. Refira-se que mais de 60% das empresas assinalaram que essas estratégias são praticadas até ao nível hierárquico mais elevado, as restantes não responderam. Além disso, a maioria dos/as inquiridos/as também referiu que a sua entidade tem uma política anti assédio sexual, anti violência de género ou equivalente, uma política interna para a igualdade e não discriminação e que a temática está assente na comunicação interna (linguagem inclusiva e não sexista). Nas restantes questões, há uma divisão nas respostas, entre o “sim” e sem resposta.

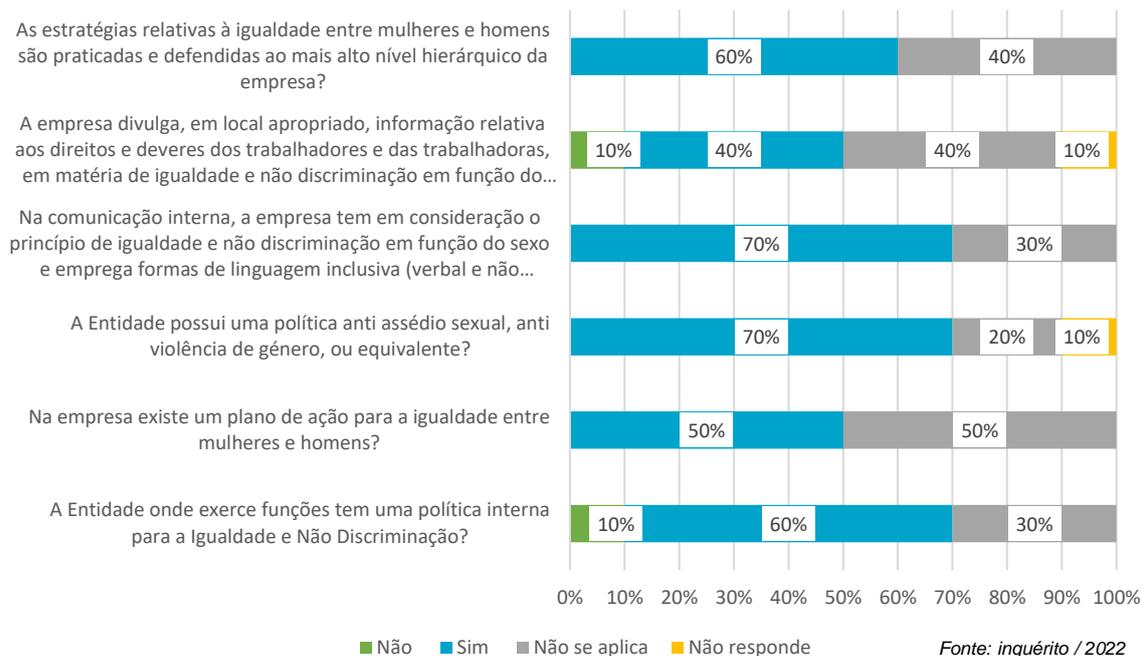


Figura 75. Políticas de missão e estratégia

No âmbito do recrutamento e seleção, as respostas evidenciam que a maioria das questões não se aplica. Como se pode verificar pela **Figura 76**, excetua-se a última questão, para a qual 70% das empresas responderam que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio de igualdade e não discriminação, em função do sexo.

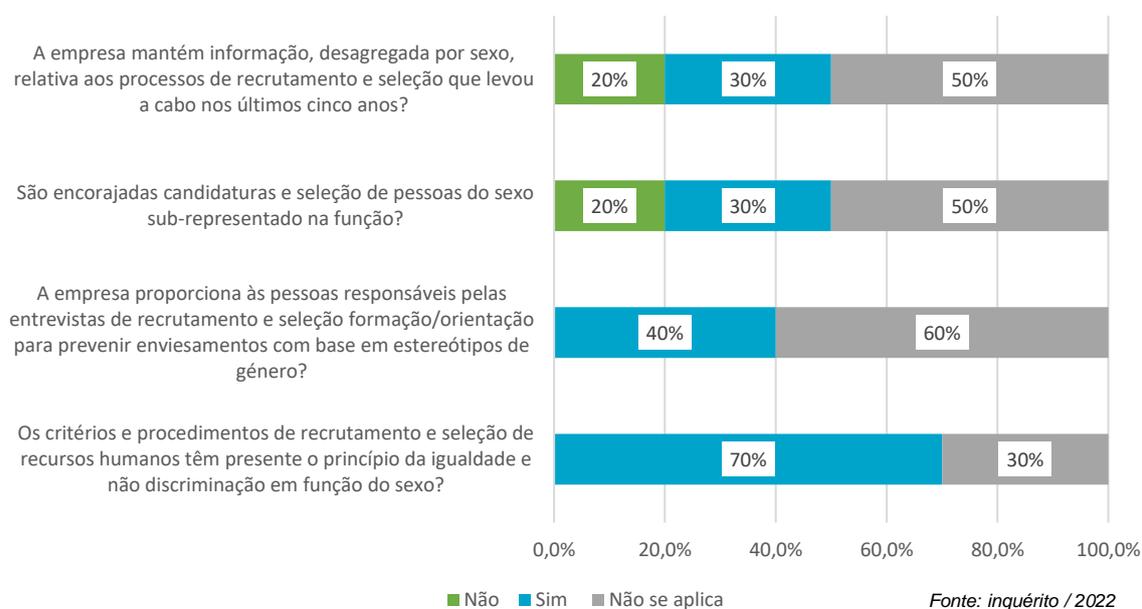


Figura 76. Recrutamento e seleção

Conforme os dados da **Figura 77**, verifica-se que, no que respeita à componente de aprendizagem e formação, a maioria refere que a sua entidade tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es. Por outro lado, metade das empresas considerou que a sua entidade não aplicava nenhum módulo de formação sobre esta temática da igualdade entre mulheres e homens.

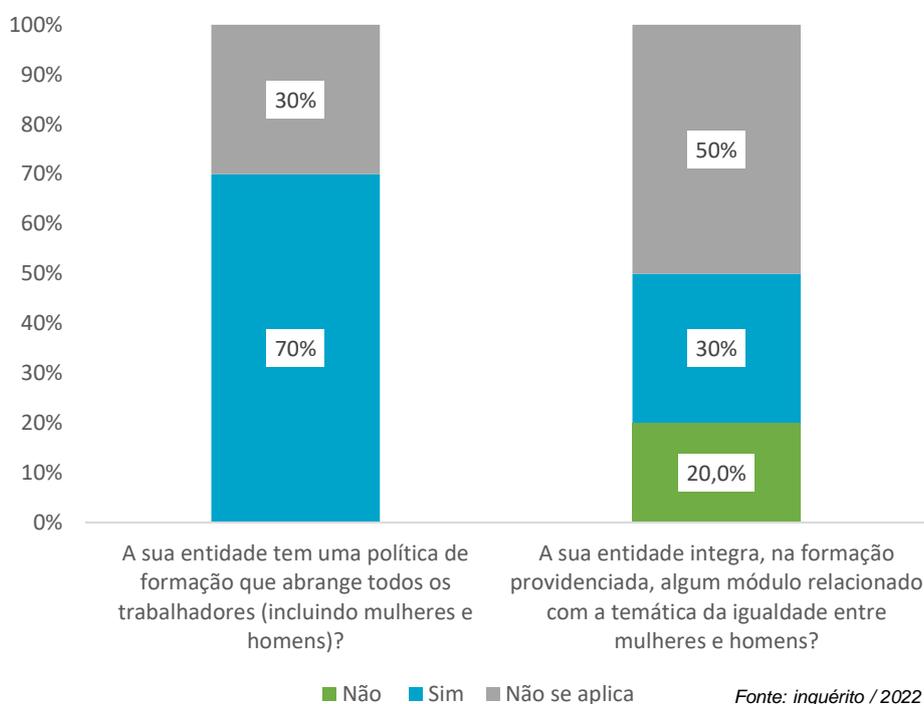


Figura 77. Aprendizagem e formação

No que concerne às questões relacionadas com a análise de funções e renumerações (**Figura 78**), a grande maioria das empresas mencionou que aquelas questões não se aplicavam à sua organização. No entanto, houveram duas questões que tiveram mais respostas positivas, nomeadamente:

- Na empresa, a avaliação do desempenho é realizada em função de critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, de modo a excluir qualquer discriminação baseada no sexo;
- A empresa dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes.

Por fim, como também se pode avaliar pela **Figura 78**, 20% das empresas referiram que não publicam informação acerca das diferenças ou médias salariais entre os sexos e não tem definida uma tabela de renumerações, por funções.

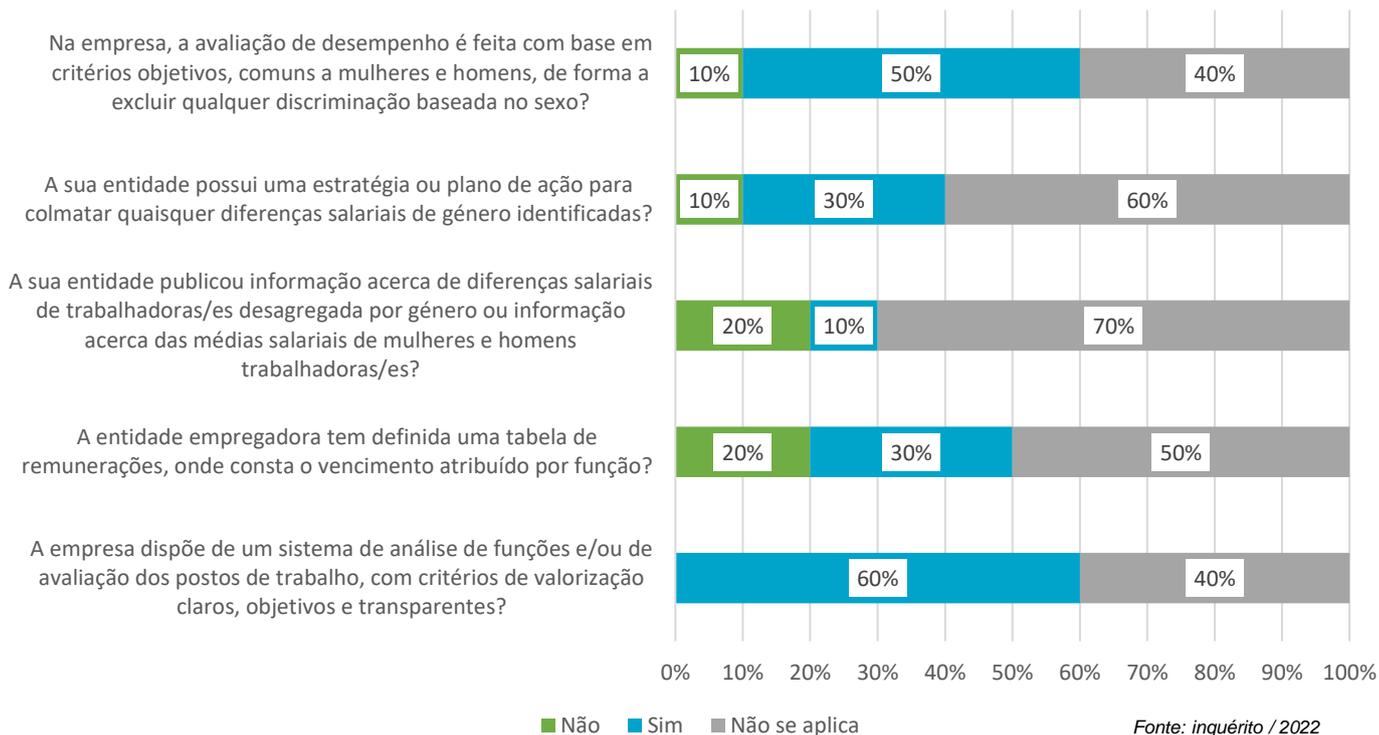


Figura 78. Análise de funções e remunerações

No que se refere às carreiras, as questões da **Figura 79** mostram que a maioria das empresas respondeu de forma positiva, o que pressupõe algum cuidado por parte das empresas relativamente a esta temática.

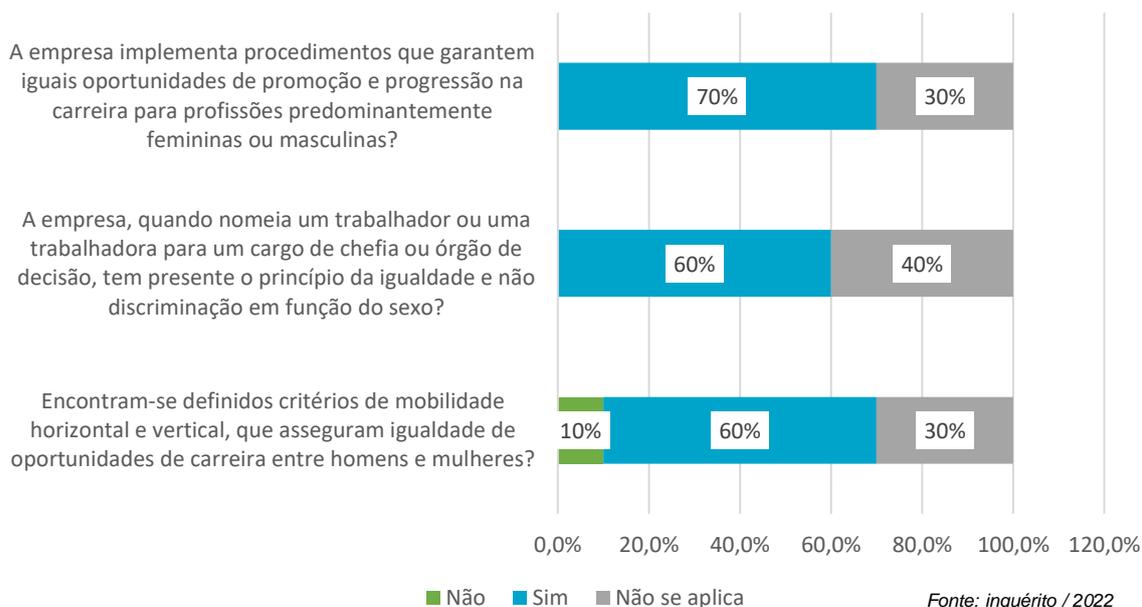


Figura 79. Desenvolvimento de carreira

Relativamente à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Figura 80**) denota-se novamente que as respostas à maioria das questões colocadas foram positivas, o que demonstra atenção nesta temática. De salientar que 80% das empresas afirmaram que tem medidas que incentivam o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares e a participação dos/as trabalhadores/as na vida familiar. Por outro lado, também é de destacar a percentagem de respostas não aplicável, também tem algum peso, prevalecendo às respostas positivas nas seguintes questões: nas questões relacionadas com as medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com responsabilidades ou participação na vida familiar e que a empresa divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

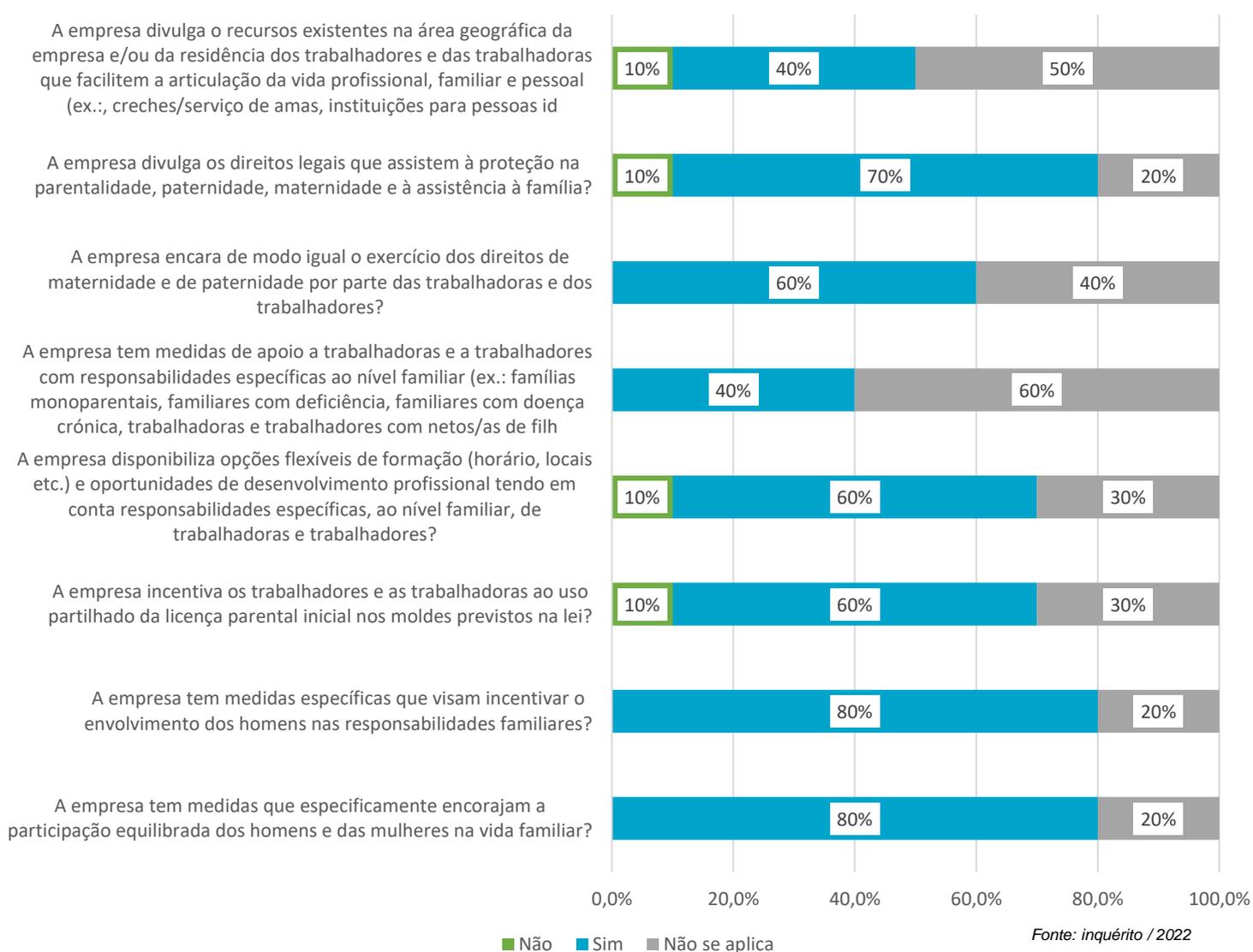


Figura 80. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Relativamente ao diálogo social e participação, as repostas da **Figura 81** é de destacar que a maioria das questões não se aplica às entidades inquiridas. No entanto, no caso das que se aplicam, a maioria indica que as empresas têm esses cuidados.

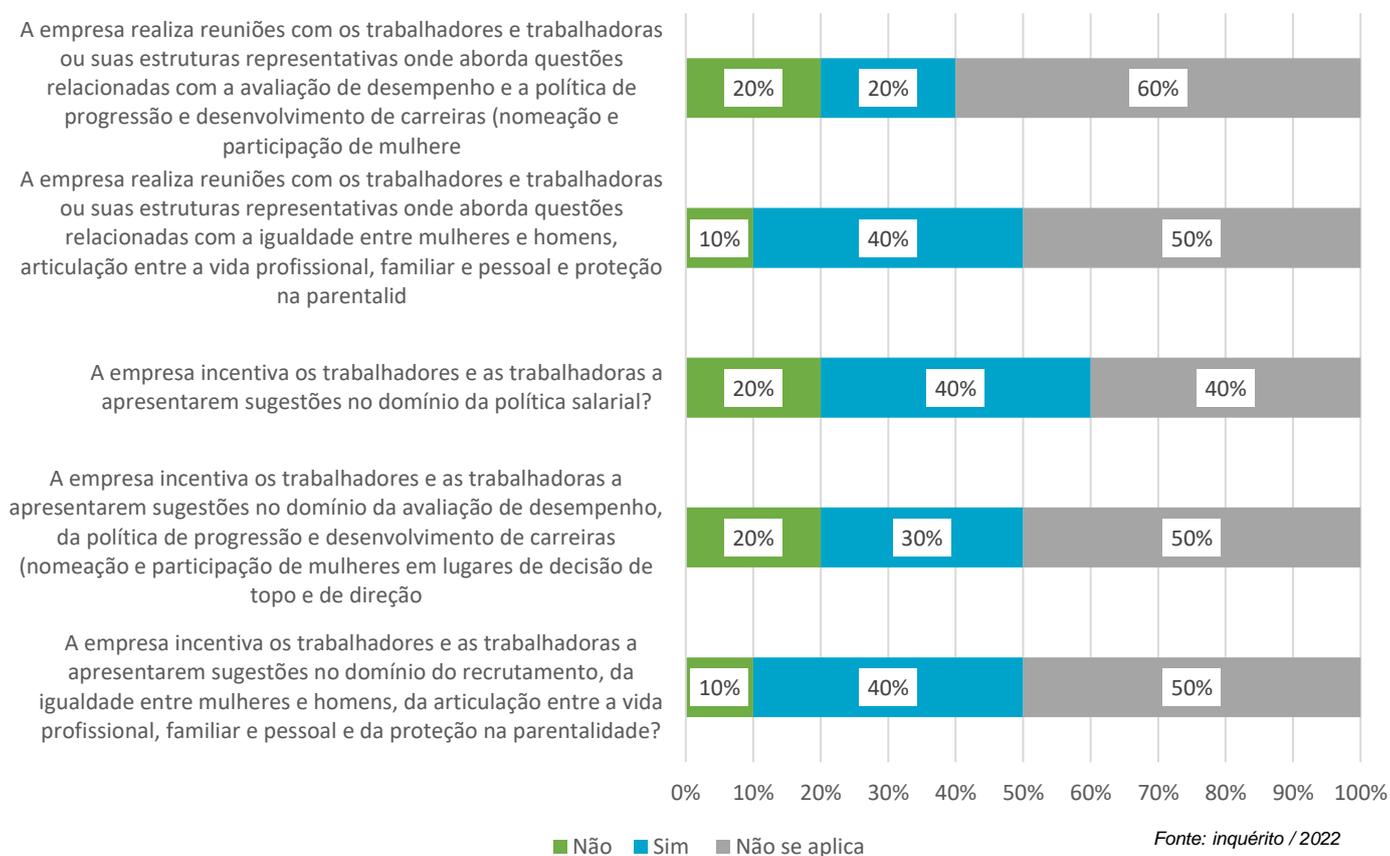


Figura 81. Diálogo social e participação

No que toca ao respeito pela dignidade e integridade das pessoas (**Figura 82**), verifica-se que a grande maioria das empresas mencionou que as duas primeiras questões não se aplicavam à sua organização e apenas 30% das empresas afirma que existem procedimentos para denúncia e/ou queixa em caso assédio sexual, *bulying*, *stalking* e ou discriminação, em função do sexo. No sentido inverso, a grande maioria das empresas implementa medidas com o objetivo de garantir o respeito pela dignidade, integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as.



Figura 82. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

9.6. SÍNTESE DAS RESPOSTAS AOS INQUÉRITOS SOBRE AS POLÍTICAS

Com a realização dos inquéritos, é possível analisar as políticas que as organizações do terceiro setor têm em consideração no que à temática da igualdade e não discriminação diz respeito (tabelas com a síntese presentes no **Anexo I**). Como fora referido, não se obteve nenhuma resposta do setor da cultura.

Resumidamente, relativamente às **políticas de missão e estratégia (Quadro 62)**, verifica-se que os setores da saúde e desporto têm atenção à maioria destas políticas. No entanto, no setor da saúde não se aplica a P1 e a P2 e, no caso do setor do desporto, não se aplica em 83.3% das entidades, a P5. Em relação ao setor da educação, a maioria mencionou que as questões não se aplicavam. Salieta-se, no entanto, que a comunicação interna tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação e utilizam uma linguagem mais inclusiva (P4), bem como praticam e defendem ao mais alto nível hierárquico, as estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens (P6).

Quanto ao **recrutamento e seleção (Quadro 63)**, destaca-se que a maioria dos/as inquiridos/as, dos três setores mencionou que as quatro políticas não se aplicam às suas organizações (P7 a P10). No entanto, de referir que o setor da saúde mantém a informação desagregada por sexo, relativamente aos processos de recrutamento e seleção.

No que concerne às **políticas de formação (Quadro 64)**, a saúde tem uma política que abrange todas/os as/os trabalhadores, no entanto, não integra na sua formação nenhum módulo relacionado com a temática da igualdade entre sexos. Já nos restantes setores, verificou-se que a maioria dos/as inquiridos/as responderam que as medidas não se aplicavam às suas organizações (P11 e P12).

Analisando as políticas relacionadas com as **funções e remunerações (Quadro 65)**, constata-se novamente que a maioria das organizações mencionaram que as medidas e políticas nesta vertente não se aplicavam. No entanto, no setor da saúde é preciso rever a análise das funções, as tabelas de remunerações e a informação disponibilizada, de modo que os critérios utilizados sejam objetivos, claros e transparentes, sem discriminação baseada no sexo (P13 a P17).

No **desenvolvimento de carreira (Quadro 66)**, a educação e o desporto assinalam que as políticas não se aplicam às suas organizações. No caso do setor da saúde, verifica-se que todas as políticas estão implementadas (P18 a P20).

Relativamente à **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (Quadro 67)**, todas as respostas da educação e a maioria das respostas do desporto, indicam que as P21 a P28 não se aplicam. Na saúde, as repostas às questões foram quase todas positivas, no entanto, destaca-se o facto de ser necessário implementar medidas de apoio aos/às trabalhadores/as ao nível familiar (P25).

Em relação às respostas relacionadas sobre o **diálogo social e a participação (Quadro 68)**, verificou-se novamente que os setores da educação e do desporto indicaram que as políticas indicadas não se aplicam. O setor da saúde, mais uma vez, respondeu de forma positiva às políticas P29, P30 e P31. Todavia, é necessário implementar medidas que permitam o diálogo entre as/os trabalhadores/as relacionado com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e com a progressão e desenvolvimento das carreiras (P29 a P33).

No que concerne ao **respeito pela dignidade e integridade das pessoas (Quadro 69)**, todas as repostas do setor da saúde foram positivas. No caso da educação, a P35 e P36 não se aplicam, mas a organização implementa medidas que garantem o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das/os trabalhadoras/es. No setor do desporto, as percentagens mais elevadas de respostas, sugerem que estas políticas não se aplicam à sua realidade. No entanto, 33,3% das organizações, referem que implementam a P35 e a P36.

DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA

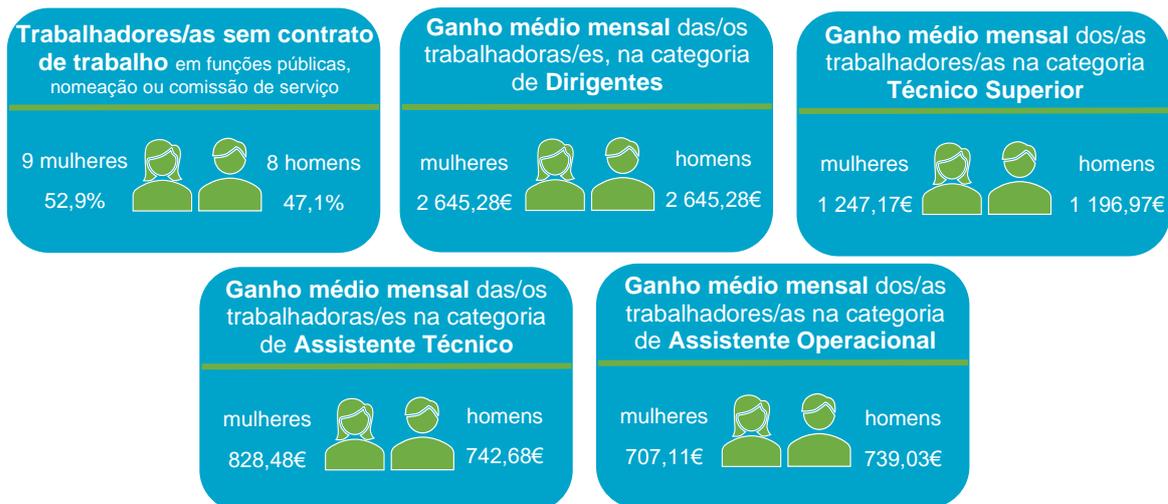
10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e não discriminação, o município de Penacova assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) a 4 de junho de 2019, de modo a promover, executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações desta temática. Com o objetivo de prevenir e combater a violência doméstica, eliminar os estereótipos e combater a discriminação, o município usufrui de um protocolo para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica assinado a 26 de novembro de. Em contrapartida, o município não detém nenhum Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Penacova aderiu recentemente à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens, mas não aderiu ao “Portugal Concilia (Simplex) e, até ao momento, ainda não concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade”. O município tem um conselheiro externo e uma conselheira interna, bem como a Equipa para a Igualdade na Vida Local (**Anexo II**).

11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A análise aos recursos humanos é efetuada numa perspetiva de igualdade e não discriminação, em termos da composição dos órgãos, da gestão de carreiras e da remuneração, por sexo. De acordo com a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, ou Lei da Paridade, as autarquias locais são compostas de forma a assegurar uma representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Neste sentido, inicia-se o presente capítulo com a caracterização dos recursos humanos do município de Penacova, tendo por base a informação cedida pelo município, bem como o balanço social.





12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES DA AUTARQUIA

No presente capítulo são expostas as respostas ao questionário direcionado à autarquia, relacionado com as políticas internas desenvolvidas.

Como se pode observar pelo **Quadro 54**, o município não tem implementadas políticas de **missão e estratégia**, com exceção da prática e defesa das estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens, ao mais alto nível hierárquico.

Política	Sim	Não
A autarquia onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?		✓
Na autarquia existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?		✓
A autarquia possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?		✓
Na comunicação interna, a autarquia tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?		✓
A autarquia divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?		✓

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da autarquia?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 54. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção, (**Quadro 55**), a autarquia não proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, formação/ orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, formação/ orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?		✓
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?		✓

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 55. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de **formação** para todos/as os/as trabalhadores/as e tem integrado nestes módulos a temática da igualdade entre mulheres e homens (**Quadro 56**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A sua autarquia tem uma política de formação que abrange todos/as os/as trabalhadores/as (incluindo mulheres e homens)?	✓	
A sua autarquia integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 56. Políticas de formação

Em relação às **funções e remunerações**, a autarquia dispõe de um sistema de análise de funções e/ou avaliação dos postos de trabalho com critérios claros, objetivos e transparentes; e efetua a

avaliação de desempenho com base em critérios objetivos, comuns a ambos os sexos, de forma a excluir qualquer discriminação (**Quadro 57**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	✓	
Na sua autarquia, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 57. Análise de funções e remunerações

Quanto ao **desenvolvimento de carreira**, como se pode verificar pelo **Quadro 58**, todas as políticas estão implementadas. As/os trabalhadoras/es nomeados para cargos de chefia têm presente o princípio da igualdade e não discriminação; a autarquia implementa procedimentos que garantem a igualdade de oportunidades na promoção e progressão na carreira e estão definidos os critérios de mobilidade, que assegurem a igualdade de oportunidades de carreira.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	✓	
A autarquia, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	✓	
A autarquia implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 58. Desenvolvimento de carreira

Na **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar**, a autarquia divulga os recursos existentes que facilitem esta articulação; encara o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade de igual forma; divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e tem medidas de apoio a trabalhadores/as com responsabilidades específicas a nível familiar (**Quadro 59**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?		✓
A autarquia tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?		✓
A autarquia incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?		✓
A autarquia disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?		✓
A autarquia tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?	✓	
A autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	✓	
A autarquia divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?	✓	
A autarquia divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 59. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

A autarquia não tem algumas das políticas indicadas no **Quadro 60** relativamente ao **diálogo social e participação**. No entanto, realiza reuniões com os/as trabalhadores/as sobre o desenvolvimento de carreiras, igualdade de género e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?		✓

A autarquia incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?		✓
A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	✓	
A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 60. Diálogo social e participação

Por fim, são implementadas medidas que garantem o **respeito pela dignidade e integridade** física e psicológica dos/as trabalhadores/as (**Quadro 62**). No entanto, ainda não existem procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo, bem como em caso de assédio sexual e/ou mora, *bullying*, *stalking* e outras formas de violência de género.

Política	Sim	Não
A autarquia implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das trabalhadoras e dos trabalhadores?	✓	
Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?		✓
Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no local de trabalho?		✓

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 61. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

A prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, bem como a prevenção e combate no namoro ou outras formas de violência de género é efetivada através de ações de formação e de sensibilização.

No município de Penacova não foram implementadas ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadraram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

A autarquia e/ou em parceria também não promoveu ações de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

As ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, foram frequentadas por 5 docentes a lecionar no concelho.

Por fim, não foram promovidas ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimentos curricular (AEC) implementadas pela autarquia.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Penacova (**Anexo III**), pode-se verificar que o sexo masculino se destaca nas categorias superiores da autarquia. Porém, o sexo feminino sobressai na categoria dos/as Chefes de Divisão Municipal, dos/as trabalhadores/as e dos/as trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço. O ganho médio mensal das trabalhadoras é superior ao dos trabalhadores nas diferentes categorias, exceto na dos/as assistentes operacionais. De salientar que o ganho médio na categoria de Dirigentes, é igual em ambos os sexos. Quanto à composição das organizações, sobressai o sexo masculino em todas.

As empregadoras têm menos representação no município do que os empregadores e o mesmo se verifica em relação ao ganho médio mensal.

Relativamente ao número de estudantes por curso, destaca-se novamente o sexo feminino. Já nos/as praticantes de desporto escolar e federados, sobressai o sexo masculino.

Verifica-se que as taxas de cobertura relacionadas com as crianças são altas. Contrariamente, as taxas de coberturas relacionadas com os idosos são baixas. Por fim, no âmbito das ações de formação, sensibilização, programas e/ou projetos relacionados com a igualdade e não discriminação, constata-se que o município tem desenvolvido algumas ações.

NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

A realização do diagnóstico ao território de Penacova possibilitou identificar várias **necessidades do município**, entre as quais:

- Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações;
- População em envelhecimento;
- Taxa de natalidade baixa;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Elevado número de homens a contrato a termo/prazo;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, maioritariamente, do sexo masculino;
- Peso das prestações sociais no município;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica;
- Elevada percentagem de homens agressores;
- Utilização de linguagem neutra e inclusiva;
- Educação da população em geral e comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;
- Fraco envolvimento das organizações locais no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação.

Destaque ainda para a necessidade de se atualizarem alguns indicadores demográficos com os dados dos Censos de 2021, quando disponíveis, que possibilitem retirar conclusões mais aproximadas da realidade atual. Por outro lado, importa fomentar a participação das organizações locais nas atividades de promoção da igualdade e não discriminação. Por fim, realça-se a importância de se elaborar um manual de linguagem neutra, a disponibilizar no sítio da Câmara Municipal de Penacova.

Em conjunto com o Município, através da realização de um *Focus Group*, definiram-se como **áreas de intervenção prioritárias**:

Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.

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

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



Cada um destes domínios de intervenção será desenvolvido no **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação**, no que respeita aos objetivos, às medidas de intervenção e às metas e indicadores.

ANEXOS

Anexo I – ANÁLISE DAS POLÍTICAS POR SETOR

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P1	A instituição onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	83,3%	16,7%	0%	0%
P2	Na instituição existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	66,7%	16,65%	16,65%	0%
P3	A instituição possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	66,7%	0%	33,3%	0%
P4	Na comunicação interna, a instituição tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	83,3%	0%	16,7%	0%
P5	A instituição divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	0%	0%	16,7%	83,3%	0%

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P6	As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	66,7%	0%	33,3%	0%

Quadro 62. Políticas de missão e estratégia

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P7	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	-	-	-	-	33,3%	0%	66,7%	0%
P8	A instituição proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%
P9	São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	-	-	-	-	16,7%	0%	83,3%	0%
P10	A instituição mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%

Quadro 63. Recrutamento e seleção

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P11	A sua instituição tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (incluindo mulheres e homens)?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	16,7%	0%	83,3%	0%
P12	A sua instituição integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%

Quadro 64. Políticas de formação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P13	A instituição dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	0%	16,7%	83,3%	0%
P14	A instituição tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	16,7%	83,3%	0%
P15	A instituição publicou informação acerca de diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais dos/as trabalhadores/as?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	0%	16,7%	83,3%	0%

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P16	A sua instituição possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%
P17	Na sua instituição, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	33,3%	0%	66,7%	0%

Quadro 65. Análise de funções e remunerações

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P18	Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%
P19	A instituição, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%
P20	A instituição implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%

Quadro 66. Desenvolvimento de carreira

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P21	A instituição tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	16,65%	66,7%	16,65%
P22	A instituição tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	16,65%	66,7%	16,65%
P23	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	83,3%	16,7%
P24	A instituição disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	16,7%	0%	66,7%	16,65%
P25	A instituição tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	83,3%	16,7%
P26	A instituição encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	83,3%	16,7%

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P27	A instituição divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	83,3%	16,7%
P28	A instituição divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	0%	0%	100%	0	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	83,3%	16,7%

Quadro 67. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P29	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	16,7%	0%	83,3%	0%
P30	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	16,7%	0%	83,3%	0%
P31	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	16,7%	0%	83,3%	0%
P32	A instituição realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	83,3%	16,7%
P33	A instituição realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	-	-	-	-	0%	0%	83,3%	16,7%

Quadro 68. Diálogo social e participação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P34	A instituição implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos trabalhadores e das trabalhadoras?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	16,7%	0%	83,3%	0%
P35	Existem na instituição procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	33,3%	16,7%	50%	0%
P36	Existem na instituição procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no local de trabalho?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	-	-	-	-	33,3%	16,7%	50%	0%

Quadro 69. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

Anexo II- FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
a. Existência de Plano Municipal Aprovado	Não
b. Edição do Plano (1.º, 2.º, etc)	---
c. Período de vigência do atual Plano	---
d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim (Anexo VI)
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim (Anexo VII)
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo IV)
g. Data de assinatura (do protocolo)	04/06/2019
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	---
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	Sim (Anexo V)
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Não
b. A autarquia ganhou o prémio	---
c. Ano(s) em que foi distinguida	---
d. A autarquia ganhou menção honrosa	---
e. Ano(s) em que foi distinguida	---
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs	
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheiro externo: António Simões da Cunha Santos Conselheiro interno: Paula Cristina Carvalho da Silva
b. Contacto	---

c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	---
d. Equipa para a Igualdade na Vida Local; Nome das pessoas envolvidas na equipa; Contactos; Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	<p>Magda Alexandra Maia Rodrigues - Vereadora com o Pelouro da Cidadania e Igualdade;</p> <p>Andreia Alexandra Lima Borges Gaudêncio – Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira;</p> <p>Nélia Isabel Pereira Oliveira – Técnica Superior da Divisão de Gestão, Planeamento Urbanístico e Obras Públicas;</p> <p>Mónica Alexandra Estevens Ferreira Simões – técnica Superior da Divisão de Ação Social, Educação e Saúde.</p>
D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não

ANEXO III – LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara	5	2	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	19	10	-9
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável	0	0	0
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau)	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau).	1	5	4
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	0	0	0
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	90	160	70
	❖ Divisão Administrativa e Financeira	1	24	23
	❖ Divisão Gestão, Planeamento Urbanístico e Obras Publicas	7	6	-1
	❖ Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos	45	3	-42
	❖ Divisão Ação Social, Educação e Saúde	11	100	89
	❖ Divisão de Turismo e Cultura	2	13	11
	❖ Serviço Municipal Proteção Civil e Gabinete Técnico Florestal	11	2	-9
	❖ Serviços Medico Veterinários	1	0	-1
	❖ Núcleo de Informática e Modernização Administrativa	2	1	-1
❖ Gabinete de Imagem e Comunicação	2	0	-2	

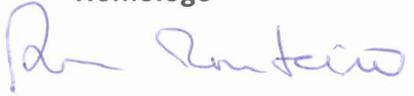
N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	❖ Serviços de Desporto e Juventude	8	11	3
	❖ Divisão Administrativa e Financeira	1	24	23
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 645,28€	2 645,28€	0€
9	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	1 196,97€	1 247,17€	50,20€
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	742,68€	828,48€	85,80€
11	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	739,03€	707,11€	-31,92€
12	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	0	0	0
13	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).	0	0	0
14	Trabalhadoras/es SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	8	9	1
	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	5	2	-3
	❖ Agrupamentos Escolares.	1	0	-1
15	❖ Entidades de Saúde.	0	0	0
	❖ Associações Culturais.	*	*	*
	❖ Entidades Desportivas.	4	2	-2
	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	26	17	-6
	❖ Agrupamentos Escolares.	1	4	3
16	❖ Entidades de Saúde.	1	2	1
	❖ Associações Culturais.	*	*	*

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	❖ Entidades Desportivas.	24	11	-13
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	6	0	-6
	❖ Agrupamentos Escolares.	n.a.	n.a.	n.a.
	❖ Entidades de Saúde.	0	0	0
	❖ Associações Culturais.	*	*	*
	❖ Entidades Desportivas.	6	0	-6
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	8	7	-1
	❖ Agrupamentos Escolares.	n.a.	n.a.	n.a.
	❖ Entidades de Saúde.	0	0	0
	❖ Associações Culturais.	*	*	*
	❖ Entidades Desportivas.	8	7	-1
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo.	3	1	-2
	❖ Agrupamentos Escolares.	n.a.	n.a.	n.a.
	❖ Entidades de Saúde.	0	0	0
	❖ Associações Culturais.	*	*	*
	❖ Entidades Desportivas.	3	1	-2
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	12%**	7,95%**	-4,05 p.p.
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	1 059€**	836€**	-223€**
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	49**	59**	10**
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	7**	15**	8**

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	6**	9**	3**
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0**	0**	0**
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	164	89	-75
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	586	98	-488

Anexo IV – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO ASSINADO COM A CIG

Homologo



Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE PENACOVA

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

Assim, entre:



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

E,

O **MUNICÍPIO DE PENACOVA**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506657957 com sede em Largo Alberto Leitão, n.º 5, em Penacova, neste ato representado por Humberto José Baptista Oliveira, Presidente da respetiva Câmara Municipal, doravante designado por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

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

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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



indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.

4. São competências da EILV propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

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

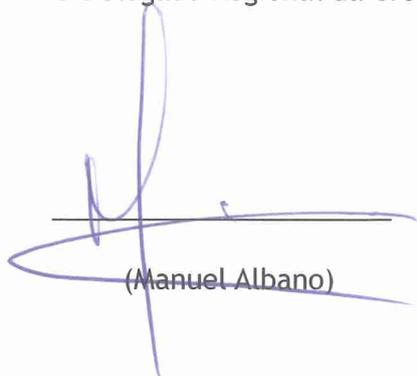
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

Coimbra, aos 04 dias do mês de junho de 2019

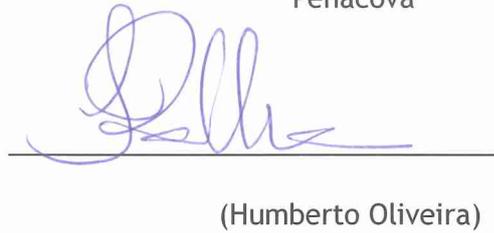
O Delegado Regional da CIG



(Manuel Albano)

O Presidente Câmara Municipal de

Penacova



(Humberto Oliveira)

**ANEXO V – PROTOCOLO PARA UMA ESTRATÉGIA DE COMBATE À
VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÊNERO**



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

(Lousã, Miranda do Corvo, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela e Vila Nova de Poiares)

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, designadamente do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 (PAVMVD), em linha com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim da ONU, de 1995, e com a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) de 2011.

A ENIND integra, de forma transversal, a dimensão da territorialização das políticas públicas, visando uma ação territorializada, multidisciplinar e intersectorial, no pressuposto de que a eficácia da prevenção e do combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica exige o reforço da cooperação entre os diferentes setores com intervenção nesta área e de que é essencial uma efetiva planificação territorial das respostas existentes.

Assim, e ao abrigo da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, torna-se necessário assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada da rede nacional de apoio à vítima de violência doméstica, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, ou a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Assim, entre:

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, 5.º andar, 1399-022, em Lisboa, como primeira outorgante;

Município da Lousã, sito na Rua Dr. João Santos 3200-236, na Lousã, neste ato representado pela Vice-Presidente da Câmara Municipal, Henriqueta Cristina Oliveira, como segunda outorgante;

Município de Miranda do Corvo, sito na Praça José Falcão, apartado 77, 3220-206, em Miranda do Corvo, neste ato representado pela Vice-Presidente da Câmara Municipal, Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues, como terceira outorgante;

Município de Pampilhosa da Serra, sito na Rua Rangel de Lima, 3320-229, em Pampilhosa da Serra, neste ato representado pela Vice-Presidente da Câmara Municipal, Isabel Alexandra Lopes dos Santos Tomé, como quarta outorgante;

Município de Penacova, sito no Largo Alberto Leitão, nº 5, 3360-341, em Penacova, neste ato representado pelo Vereador da Ação Social e Inclusão da Câmara Municipal, Carlos Manuel Santos Sousa, como quinto outorgante;

Município de Penela, sito na Praça do Município, 3230-253, em Penela, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Eduardo Jorge Mendes Nogueira dos Santos, como sexto outorgante;

Município de Vila Nova de Poiares, sito no Largo da República, 3350-156, em Vila Nova de Poiares, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, João Miguel de Sousa Henriques, como sétimo outorgante;

DUECEIRA - Associação de Desenvolvimento do Ceira e Dueça, sita na Rua General Humberto Delgado, nº 21, 3200-242, na Lousã, neste ato representada pelo Presidente da Direção, Luís Miguel Correia Antunes, como oitavo outorgante;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, adiante designada por CIG, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, neste ato representada pelo Vice-Presidente, Manuel Joaquim Pereira Albano, como nono outorgante;

Centro Distrital de Coimbra, do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Coimbra do ISS, IP, com sede Rua Abel Dias Urbano, n.º 2, r/c - 3004-519, em Coimbra, neste ato representado pela Diretora, Maria Manuela Barreto de Sousa Correia Veloso, como décima outorgante;

Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., adiante designado por IEFP, I.P., instituto público de regime especial nos termos da sua Lei Orgânica, vertida no Decreto-lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com sede na Rua de Xabregas, n.º 52, 1949-003 Lisboa, neste ato representado pela Subdelegada Regional do Centro, Licenciada Paula Cristina Urbano Antunes, com poderes para o ato, como décima primeira outorgante;

Administração Regional de Saúde do Centro, adiante designada de ARS do Centro, com sede na Alameda Júlio Henriques s/n - 3000 - 457 em Coimbra, neste ato representada pela Presidente do Conselho Diretivo, Rosa Maria dos Reis Marques Furtado de Oliveira, como décima segunda outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Coimbra, com sede Rua João Ruão, Edifício da Sofia, 3000-229, em Coimbra, neste ato representada pela Magistrada Coordenadora da Procuradoria da República na Comarca de Coimbra, Procuradora-Geral Adjunta, Maria Clara Ferreira da Silva Oliveira, como décima terceira outorgante;

Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P., através da Delegação do Centro, adiante designado por INMLCF, I.P., com sede no Polo das Ciências de Saúde (Polo III) - Azinhaga de Santa Comba, 3000-548, em Coimbra, neste ato representado pelo Presidente, Francisco Corte Real, como décimo quarto outorgante;

Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, adiante designada de DGRSP, com sede na Travessa da Cruz do Torel, n.º 1, 1250-122 Lisboa, neste ato representada pelo seu Diretor Geral, Rómulo Mateus, como décimo quinto outorgante;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Lousã, adiante designada CPCJ de Lousã, sita na Rua Dr. João Santos, nº. 7 3200-236, na Lousã, neste ato representada pela Presidente, Maria Adelina Lebre Palhota, como décima sexta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Miranda do Corvo, adiante designada CPCJ de Miranda do Corvo, sita na Praceta Luís de Camões, Lote 6, r/c. dto, 3220-208, Miranda do Corvo, neste ato representada pelo Presidente, Fernando José Gonçalves Saavedra de Almeida, como décimo sétimo outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Pampilhosa da Serra, adiante designada CPCJ de Pampilhosa da Serra, sita na Rua Rangel de Lima, 3320-239 em Pampilhosa da Serra, neste ato representada pela Presidente, Laurinda Maria Rodrigues Nunes Martins Serrasqueiro Gonçalves, como décima oitava outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Penacova, adiante designada CPCJ de Penacova, sita no Edifício das Piscinas Municipais, Piso-1 3360-330, em Penacova, neste ato representada pelo Presidente, Carlos Manuel Santos Sousa, como décimo nono outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Penela, adiante designada CPCJ de Penela, sita na Rua da Filarmónica 3230-253, em Penela, neste ato representada pela Presidente, Edite Mendes Simões, como vigésima outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vila Nova de Poiares, adiante designada CPCJ de Vila Nova de Poiares, sita no Largo da República - Apartado 3 3350-156 Vila Nova de Poiares, neste ato representada pela Presidente, Maria de Fátima Roxo Vitorino, como vigésima primeira outorgante;

Guarda Nacional Republicana - Comando Territorial de Coimbra, sita na Avenida Dr. Dias da Silva, nº 122, 3000-135, em Coimbra, neste ato representada pelo Comandante do Comando Territorial de Coimbra, Coronel Henrique Paulo do Rosário Armindo, mediante delegação de competência do General Comandante-Geral, como vigésimo segundo outorgante;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Ordem dos Advogados - Conselho Geral, adiante designado por OA, com sede no Largo de S. Domingos, 14, 1º, 1169-060 Lisboa, neste ato representado pelo Bastonário Luís Menezes Leitão, como vigésimo terceiro outorgante;

É celebrado o presente protocolo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

Objeto

O presente protocolo tem por objeto a melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD), no território definido na cláusula 3.ª, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND) e respetivo plano de ação para a prevenção e o combate à VMVD 2018-2021, em articulação com o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:

- a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática;
- b) Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
- d) Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- e) Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;
- f) Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;
- g) Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;
- h) Promover a implementação e prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à VMVD, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Cláusula 3.^a

Âmbito geográfico

O presente protocolo aplica-se à área geográfica dos seguintes concelhos:

- a) Lousã;
- b) Miranda do Corvo;
- c) Pampilhosa da Serra;
- d) Penacova;
- e) Penela;
- f) Vila Nova de Poiares.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 4.ª

Comissão Técnica de Acompanhamento

1. O acompanhamento do presente protocolo é assegurado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento (CT), constituída por técnicos/as indicados/as pelas partes outorgantes, melhor identificados por pontos focais.
2. A Entidade Coordenadora é a coordenadora da CT;
3. São competências da CT, designadamente:
 - a) Acompanhar e prestar apoio técnico às atividades desenvolvidas para a execução do presente protocolo nos territórios abrangidos, através da articulação com os pontos focais e com outros eventuais parceiros que, em cada território, asseguram ou venham a ser mobilizados para as respostas na área da VMVD;
 - b) Promover ativamente a articulação entre as partes outorgantes para a execução dos objetivos do presente protocolo, designadamente identificando constrangimentos e soluções;
 - c) Promover e apoiar a realização de ações de formação, destinadas aos/às dirigentes e demais profissionais das partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da VMVD, prioritariamente, ou para outros/as destinatários/as locais, mediante proposta do (s) município (s) outorgante (s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outra parte outorgante do presente Protocolo, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 19.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
 - d) Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 19.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
 - e) Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 20.ª [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
 - f) A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação da Entidade Coordenadora, elaborando uma ata de cada reunião.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 5.^a

Obrigações comuns das partes outorgantes

As partes outorgantes comprometem-se a:

- a) Executar as medidas e as ações que sejam necessárias para a prossecução dos objetivos do presente protocolo;
- b) Designar pontos focais para integrarem a CT e assegurar o respetivo funcionamento;
- c) Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;
- d) Estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes, no território abrangido pelo presente protocolo;
- e) Colaborar com as Equipas Locais para a Igualdade de cada município e com as/os Conselheiras/os respetivas/os, designadamente na construção dos respetivos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e na disponibilização e recolha de informação estatística, sempre e quando os Municípios outorgantes decidam conceber PMIND;
- f) Prestar a informação necessária à produção dos relatórios pela entidade coordenadora nos termos da cláusula 17.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora), e da CT nos termos da cláusula 18.^a [Execução e Avaliação].

Cláusula 6.^a

Obrigações dos municípios

Os municípios comprometem-se a incluir nas suas prioridades de atuação os objetivos do presente protocolo, de acordo com a sua capacidade de resposta, competindo-lhes nomeadamente:

- a) Assegurar no município um espaço físico adequado e disponível para o funcionamento do núcleo da Estrutura '6 em Rede', designada por GAV - Gabinete de Apoio à Vítima de Violência Doméstica e da RAP - Resposta de Apoio Psicológico a Crianças e Adolescentes Vítimas de Violência Doméstica,



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- que tem como Entidade Coordenadora a Dueceira - Associação de Desenvolvimento do Ceira e Dueça, nos termos da cláusula 17^a [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Manter as estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, sendo que as estruturas de atendimento funcionam durante todo o ano, nos cinco dias úteis da semana, exceto dias feriados, durante 7 horas por dia, devendo as mesmas procurar adequar e flexibilizar o seu horário, de forma a possibilitar às vítimas a efetiva conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - c) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes
 - d) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de violência doméstica e de género no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
 - e) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
 - f) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
 - g) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), caso os municípios decidam concebê-lo, e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;
 - h) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação, desenvolvendo as competências aí previstas, de acordo com a sua capacidade de resposta, e aprovar o respetivo PMIND no período de 4 anos, caso decidam concebê-lo;
 - i) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Intermunicipal para a Igualdade existente e respetivo plano de ação.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 7.^a
Obrigações da CIG

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

- a) Participar na CT;
- b) Proceder à análise e avaliação do Relatório Anual de Execução do Apoio Público produzido pela entidade coordenadora, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 17.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora], em 30 dias e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, que por sua vez dará conhecimento do mesmo aos Municípios outorgantes;
- c) Proceder à análise e avaliação do Relatório Final previsto na alínea d) do n.º 3 da cláusula 17.^a do presente Protocolo e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, em 30 dias;
- d) Prestar apoio técnico à execução do presente protocolo;
- e) Fornecer o material informativo e formativo de apoio e colaborar nas ações de formação previstas no presente protocolo;
- f) Promover, junto das autarquias, a partilha e divulgação de boas práticas e experiências na área da VMVD, nacionais e internacionais.

Cláusula 8.^a

Obrigações do Centro Distrital de Segurança Social Coimbra do ISS, I.P.

Compete ao Centro Distrital de Coimbra do ISS, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar o atendimento, encaminhamento e proteção das vítimas de VMVD, e promover a sua autonomização;
- b) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 9.^a

Obrigações do IEFP, I.P.

Compete ao IEFP, I.P, Delegação Regional do Centro, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar a autonomização das vítimas de VMVD, designadamente através do seu encaminhamento para ofertas de emprego e/ou formação e qualificação adequadas às suas competências habilitacionais e profissionais e atentas as suas circunstâncias pessoais, e respetivo acompanhamento;
- b) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade e o seu encaminhamento rápido para os serviços e entidades competentes;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- d) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.

Cláusula 10.^a

Obrigações da Administração Regional de Saúde do Centro, I.P.

Compete à ARS do Centro, I.P., no âmbito do presente protocolo:

- a) Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais dos diferentes serviços para a prevenção da VMVD ao longo do ciclo de vida, incluindo a mutilação genital feminina, e para as demais áreas da ENIND;
- b) Incrementar a formação e preparação dos/as profissionais sobre VMVD, incluindo a mutilação genital feminina, e as demais áreas da ENIND;
- c) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD atendidas nos respetivos serviços.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 11.^a

Obrigações da Procuradoria da República da Comarca de Coimbra

Compete à Procuradoria da República da Comarca de Coimbra, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Participar na implementação do presente protocolo, nas áreas da VMVD e da ENIND, em estreita articulação com os órgãos de polícia criminal locais, as CPCJ e os Gabinetes Médico-Legais e Forenses, bem como outras entidades relacionadas com as temáticas;
- b) Promover e participar em ações de sensibilização, ações ou cursos de formação especializada para magistrados/as, funcionários/as judiciais, equipas multidisciplinares de apoio técnico aos tribunais e outros/as profissionais, desenvolvidas no âmbito do presente protocolo e da ENIND, incluindo as que se realizem no território abrangido pelo presente protocolo;
- c) Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes.

Cláusula 12.^a

Obrigações do INMLCF, I.P.

Compete ao INMLCF, I.P. através da Delegação do Centro, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de VMVD, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade física e psíquica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;
- b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de VMVD, assim como o envio dos respetivos relatórios;
- c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de VMVD;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- d) Recolher, organizar, tratar e dar a conhecer informação sobre os casos de vítimas de VMVD;
- e) Promover e participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas partes outorgantes no âmbito deste protocolo e da ENIND;
- f) Promover a realização de trabalhos e estudos de pesquisa e investigação científica sobre a temática da violência contra violência doméstica e de género.

Cláusula 13.^a

Obrigações da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

Compete à DGRSP, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;
- b) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;
- c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;
- d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;
- e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;
- f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 14.^a

**Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
de Lousã, Miranda do Corvo, Pampilhosa da Serra, Penacova, Penela e Vila Nova
de Poiares**

Compete às CPCJ no território abrangido pelo presente protocolo, designadamente:

- a) Atender, informar e encaminhar para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica, as pessoas que a elas se dirigem no âmbito da problemática da VMVD;
- b) Transmitir às partes outorgantes, sem prejuízo do respeito pelo caráter reservado do processo, nos termos do artigo 88.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação, informação relativa à VMVD que envolva crianças e jovens, contribuindo para a elaboração de diagnósticos interdisciplinares, com dados desagregados por sexo, sobre a realidade local da problemática tendo em vista a prevenção de situações de risco e de perigo;
- c) Colaborar com as partes outorgantes no estudo, elaboração e implementação de projetos no domínio da prevenção primária dos fatores de risco e de perigo e da prevenção secundária na área da VMVD;
- d) Promover a sensibilização, informação e formação das famílias sobre VMVD;
- e) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de VMVD;
- f) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo.

Cláusula 15.^a

Obrigações da Guarda Nacional Republicana

Compete ao Comando Territorial de Coimbra, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;
- c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;
- d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;
- e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata, todas estas informações;
- f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;
- g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF, I.P., aquando da denúncia do crime.

Cláusula 16ª

Obrigações da Ordem dos Advogados

Compete ao Conselho Geral da Ordem dos Advogados, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Divulgar a ENIND e promover ações de informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, incluindo violência no namoro e a mutilação genital feminina, e demais áreas da ENIND;
- b) Colaborar na divulgação das estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de VMVD;
- c) Apoiar a realização de ações e cursos de formação, seminários, conferências, *workshops* e debates públicos sobre boas práticas no âmbito da ENIND e do presente protocolo;
- d) Prestar apoio técnico às partes outorgantes nas áreas da ENIND e do presente protocolo;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- e) Acompanhar a execução do Plano Intermunicipal para a Igualdade, durante o período de vigência do mesmo.

Cláusula 17^a

**Obrigações da DUECEIRA - Associação de Desenvolvimento do Ceira e Dueça, na
qualidade de Entidade Coordenadora**

1. Compete à Dueceira - Associação de Desenvolvimento do Ceira e Dueça, como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente:
 - a) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
 - b) Promover uma resposta territorial de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento regular 5 dias por semana e 7h por dia, podendo, nos termos do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, as mesmas procurar adequar e flexibilizar o seu horário, de forma a possibilitar às vítimas a efetiva conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - c) Assegurar um espaço físico adequado, com todos os recursos humanos e técnicos necessários, para o funcionamento da estrutura de atendimento a vítimas de VMVD, designada '6 em Rede' nas suas valências de GAV e de RAP;
 - d) Manter a estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro;
 - e) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo e assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;
 - f) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- g) Coordenar e participar na CT, nos termos do n.º 3 da cláusula 4.ª, assegurando o apoio logístico e técnico necessário para a realização das reuniões;
 - h) Utilizar os montantes atribuídos ao abrigo do presente protocolo, exclusivamente para as finalidades previstas no mesmo;
 - i) Colaborar na implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e respetivos plano de ação dos concelhos da área de abrangência do presente Protocolo.
2. A estrutura de atendimento referida na alínea c) do número anterior funciona ao abrigo do protocolado com as parcerias locais e de acordo com as ocorrências, sendo que a itinerância é assegurada pela deslocação dos TAV - Técnicos de Apoio à Víctima e dos Psicólogos/as de RAP aos diversos concelhos após sinalização por parte das entidades parceiras, existindo em cada Município um espaço disponibilizado para atendimento das VVD, conforme alínea a) da Cláusula 6ª.
3. Para efeitos da execução do presente protocolo, à entidade coordenadora compete ainda:
- a) Manter organizado o processo para as atividades desenvolvidas no âmbito deste protocolo com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas e atividades realizadas, acessível para consulta da CTA;
 - b) Reportar trimestralmente à CTA as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.
 - c) Apresentar à CIG o Relatório Anual de Execução do Apoio Público, de acordo com o modelo disponibilizado no sítio eletrónico da CIG, previsto no ponto 2.6.2. do Despacho n.º 6835/2018, de 16 de julho, previsto no n.º 1 da cláusula 18.ª;
 - d) Apresentar o Relatório Final previsto no n.º 3 da cláusula 18.ª.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 18.^a

Execução e Avaliação

1. A execução do presente protocolo é objeto de acompanhamento pela CT, a qual procede a uma avaliação intercalar após um ano de vigência do mesmo, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 17.^a, a remeter à CIG nos 30 dias subsequentes à data de término do período referido;
2. A CIG emite parecer técnico, ao Relatório Intercalar previsto em 1. no prazo máximo de 15 dias, o qual remete ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação;
3. No final do período de vigência do presente protocolo, a CT procede à avaliação final da execução do mesmo, elaborando um relatório final a remeter à CIG e ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação nos 30 dias subsequentes à data de término desse período.
4. Os relatórios a elaborar pela CT nos termos dos números anteriores devem ter em consideração, entre outros, a informação prestada pela entidade coordenadora.
5. O membro do Governo remeterá para a DUECEIRA - Associação de Desenvolvimento do Ceira e Dueça e para os Municípios outorgantes o resultado dos pareceres aos Relatórios previstos nos n.ºs anteriores.

Cláusula 19.^a

Interpretação

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

Cláusula 20.^a

Vigência e Renovação

O presente protocolo tem a duração de dois anos, renovando-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

Cláusula 21.^a

Resolução

O incumprimento do presente Acordo concede às partes não inadimplentes o direito à resolução, sem direito a qualquer indemnização.

Cláusula 22.^a

Outorga

O presente protocolo é assinado no dia 26 de novembro de 2021, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 23 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.

Lousã, 26 de novembro de 2021

Primeira Outorgante

Rosa Monteiro

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Segunda Outorgante

Henriqueta Cristina Oliveira

Vice-Presidente da Câmara Municipal da Lousã



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Terceira Outorgante

Marilene Regina Pereira de Carvalho Rodrigues
Vice-Presidente da Câmara Municipal de Miranda do Corvo

Quarta Outorgante

Isabel Alexandra Lopes dos Santos Tomé
Vice-Presidente da Câmara Municipal de Pampilhosa da Serra

Quinto Outorgante

Carlos Manuel Santos Sousa
Vereador da Câmara Municipal de Penacova

Sexto Outorgante

Eduardo Jorge Mendes Nogueira dos Santos
Presidente da Câmara Municipal de Penela



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Sétimo Outorgante

João Miguel de Sousa Henriques
Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares

Oitavo Outorgante

Luis Miguel Correia Antunes
Presidente da Direção da DUECEIRA - Associação de Desenvolvimento do Ceira e Dueça

Nono Outorgante

Manuel Joaquim Pereira Albano
Vice-Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Décima Outorgante

Maria Manuela Barreto de Sousa Correia Veloso
Diretora do Centro Distrital de Coimbra, do Instituto da Segurança Social, I.P.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décima Primeira Outorgante

Paula Cristina Urbano Antunes
Subdelegada Regional do Centro do Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.

Décima Segunda Outorgante

Rosa Maria dos Reis Marques Furtado de Oliveira
Presidente do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde do Centro

Décima Terceira Outorgante

Maria Clara Ferreira da Silva Oliveira
Magistrada Coordenadora da Procuradoria da República da Comarca de Coimbra

Décimo Quarto Outorgante

Francisco Corte Real
Presidente do Instituto de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décimo Quinto Outorgante

Rómulo Mateus
Diretor-Geral da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

Décima Sexta Outorgante

Maria Adelina Lebre Palhota
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Lousã

Décimo Sétimo Outorgante

Fernando José Gonçalves Saavedra de Almeida
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Miranda do Corvo

Décima Oitava Outorgante

Laurinda Maria Rodrigues Nunes Martins
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Pampilhosa da Serra



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décimo Nono Primeiro Outorgante

Carlos Manuel Santos Sousa
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Penacova

Vigésima Outorgante

Edite Mendes Simões
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Penela

Vigésima Primeira Outorgante

Maria de Fátima Roxo Vitorino
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vila Nova de Poiares

Vigésimo Segundo Outorgante

Coronel Henrique Paulo do Rosário Armindo
Comandante do Comando Territorial de Coimbra da Guarda Nacional Republicana



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Vigésimo Terceiro Outorgante

Luis Menezes Leitão
Bastonário da Ordem dos Advogados

**ANEXO VI - DESPACHO INTERNO DA/O CONSELHEIRA/O INTERNA/O E
DA/O CONSELHEIRA/O EXTERNA/O**



DESPACHO

Nomeação dos/das Conselheiros/as Locais para a Igualdade

Considerando que:

- Nos termos da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018/2030 – “Portugal + Igual” (ENIND).

- No âmbito da celebração do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e de acordo com a sua Cláusula Quarta, compete ao Município de Penacova nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para Igualdade, Interno/a e Externo/a.

- O Quadro de Referência do Estatuto das Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, de 25 de maio, regulamenta o exercício das funções das Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade, definindo serem suas atribuições acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais, para a cidadania e a igualdade de género.

Dando cumprimento ao exposto e de acordo com o nº 1 do artigo 4º da Resolução de Ministros referida, nomeio:

António Simões da Cunha Santos, como Conselheiro Externo para a Igualdade do Município de Penacova.

Paula Cristina Carvalho da Silva, como Conselheira Interna Local para Igualdade do Município de Penacova.

O exercício das funções dos/das Conselheiros/as Locais para a Igualdade não confere direito a remuneração, inicia-se com a presente nomeação e mantém-se até à sua substituição, de acordo com o estipulado no artigo 5º do Estatuto enquadrador.

Dê-se conhecimento do presente despacho à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Mais determino que, o presente despacho seja objeto de publicação nos termos do nº 2 do artigo 4º



Largo Alberto Leitão, 5
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt
www.cm-penacova.pt

NIF
506657957

[Gabinete de Apoio à Presidência]

mod G08



da supramencionada Resolução.

Penacova, 25 de Julho de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Álvaro Coimbra

ANEXO VII - DESPACHO INTERNO DA EQUIPA PARA IGUALDADE NA VIDA



DESPACHO

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

Considerando que:

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018/2030 – “Portugal + Igual” (ENIND), de acordo com a Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018 de 21 de maio, assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, assente num compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar, assumindo como central a eliminação dos estereótipos de género, enquanto fatores que estão na origem das discriminações em razão de sexo e que impedem a promoção da igualdade entre mulheres e homens.
- Nos termos da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.
- Complementarmente e no âmbito da celebração do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação, entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e este Município, visando a territorialização da ENIND, e que de acordo com as suas Cláusulas Quarta e Quinta deverá ser efetuada a criação de uma **Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**, composta por 5 a 10 pessoas, nomeada pelo/a Presidente da Câmara Municipal, e que tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito deste Protocolo, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade.

Dando cumprimento ao exposto nomeio para a EIVL os seguintes membros:

- **Magda Alexandra Maia Rodrigues, Vereadora com o Pelouro da Cidadania e Igualdade;**
- **António Simões da Cunha Santos, Conselheiro Local Externo para a Igualdade;**



Largo Alberto Leitão, 5
3360-341 Penacova

Tel. +351 239 470 300
Fax. +351 239 478 098

geral@cm-penacova.pt
www.cm-penacova.pt

NIF
506657957



- **Paula Cristina Carvalho da Silva, Conselheira Local Interna para a Igualdade;**
- **Andreia Alexandra Lima Borges Gaudêncio, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira;**
- **Nélia Isabel Pereira Oliveira, Técnica Superior da Divisão de Gestão, Planeamento Urbanístico e Obras Publicas;**
- **Mónica Alexandra Estevens Ferreira Simões, Técnica Superior da Divisão de Ação Social, Educação e Saúde.**

- Este despacho produz efeitos a partir da data da sua assinatura, entrando de imediato em vigor.
- Notifiquem-se os membros nomeados.
- Dê-se conhecimento do presente despacho à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Penacova, 16 de setembro de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Álvaro Coimbra

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	23
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km ²).....	25
Mapa 3. População residente por sexo (n.º)	26
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários	28
Mapa 5. Índice de dependência de jovens.....	29
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os.....	30
Mapa 7. Índice de dependência total	31
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)	51
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes).....	52
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa.....	56
Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento.....	88
Mapa 12. Evolução do índice de longevidade	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	17
Figura 2- Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)	24
Figura 3- Proporção da população residente que entra e sai de Penacova.....	24
Figura 4- Pirâmide etária (n.º)	27
Figura 5. Evolução dos nados-vivos por sexo	32
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	32
Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)	33
Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (‰)	34
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	35
Figura 10. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)	36
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º)	37
Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai	39

Figura 13. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social	40
Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)	41
Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados	42
Figura 16. Evolução do número de divórcios registados	42
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	44
Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	45
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	47
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)	48
Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço	50
Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas	53
Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (n.º e %)	55
Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e de Formação Profissional (média anual)	55
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade	57
Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade	57
Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo	58
Figura 28. Relação de masculinidade (%) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego	59
Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	60
Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	61
Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	64
Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem	65
Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica	67
Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica	69

Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação	71
Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação.....	73
Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade	75
Figura 38. Ganho médio mensal (€).....	75
Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo	76
Figura 40. Evolução do poder de compra per capita	76
Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo.....	79
Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%), por sexo	80
Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo	90
Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)	93
Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%).....	94
Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (n.º).....	95
Figura 47. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídio de doença (%)	96
Figura 48. Crimes gerais registados pelas autoridades policiais (n.º)	98
Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰).....	99
Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal	100
Figura 51. Crimes de violência doméstica cônjuge/análogo (%) no total dos crimes desta tipologia	102
Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	102
Figura 53. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia	103
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar	106
Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)	108
Figura 56. Situações de <i>bullying</i>	115
Figura 57. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	117

Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género, em contexto laboral	118
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	119
Figura 60. Crenças relativamente às profissões	120
Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	122
Figura 64. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade	123
Figura 63. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)	124
Figura 64. Estudantes praticantes de desporto escolar por modalidade (n.º)	125
Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)	126
Figura 66. Utentes que frequentaram as consultas subespecializadas (%)	127
Figura 67. Utentes dependentes de substâncias (%)	127
Figura 68. Vítimas de violência doméstica (n.º e %)	128
Figura 69. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)	129
Figura 70. Praticantes de desporto (n.º)	129
Figura 71. Praticantes de desporto federado (n.º)	130
Figura 72. Caracterização das empresas (n.º e %)	131
Figura 73. Normas das empresas	131
Figura 74. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação	132
Figura 75. Políticas de missão e estratégia	133
Figura 76. Recrutamento e seleção	133
Figura 77. Aprendizagem e formação	134
Figura 78. Análise de funções e remunerações	135
Figura 79. Desenvolvimento de carreira	135
Figura 80. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	136
Figura 81. Diálogo social e participação	137
Figura 82. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	138

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai	38
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)	43

Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)	44
Quadro 4- População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira por sexo	45
Quadro 5- Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %) ...	46
Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica.....	54
Quadro 7. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade	59
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	62
Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)	62
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev.3) e sexo (%).....	63
Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	64
Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	65
Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	66
Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo	68
Quadro 15. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo	70
Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo.....	72
Quadro 17. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo	74
Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC	77
Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%).....	81
Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	81
Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%).....	82
Quadro 22. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo	83
Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudo	84
Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos	86
Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública.....	86

Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)	87
Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI	90
Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho	91
Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência	92
Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)	92
Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)	93
Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídio de doença (n.º).....	95
Quadro 33. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)	96
Quadro 34. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€)	97
Quadro 35. Crimes (%) contra as pessoas por tipologia	99
Quadro 36. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)	101
Quadro 37. Principais preocupações de segurança	109
Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança	110
Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas.....	110
Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança.....	111
Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público.....	111
Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	112
Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão	112
Quadro 44. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público.....	112
Quadro 45. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	113
Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	113
Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição.....	114
Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho.....	114
Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente	114
Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente	114
Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	116
Quadro 52. Tipo de violência da vítima.....	116
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão	116
Quadro 54. Políticas de missão e estratégia	142

Quadro 55. Recrutamento e seleção	142
Quadro 56. Políticas de formação	142
Quadro 57. Análise de funções e remunerações	143
Quadro 58. Desenvolvimento de carreira	143
Quadro 59. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	144
Quadro 60. Diálogo social e participação	145
Quadro 61. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	145
Quadro 62. Políticas de missão e estratégia	150
Quadro 63. Recrutamento e seleção	150
Quadro 64. Políticas de formação	151
Quadro 65. Análise de funções e remunerações	152
Quadro 66. Desenvolvimento de carreira	153
Quadro 67. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	155
Quadro 68. Diálogo social e participação	156
Quadro 69. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	157

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.* Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens.* Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020.* Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdpj.gov.pt/relatorio-atividades>

Comissão Europeia (2010) – *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015.* Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF>

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life*. Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6>

Conselho da Europa (2011) – Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica. Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*.

Local Gender Equality - Guias para a integração a nível local da perspetiva de género

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

SITES

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME): <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

GEP-MTSSS, Carta Social: <https://www.cartasocial.pt/inicio>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): <https://www.iefp.pt/>

Instituto Nacional de Estatística (INE): <https://www.ine.pt/>

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ): <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

Segurança Social: <https://www.seg-social.pt/>

