

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE CELORICO DE BASTO

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Ficha técnica

Título Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Celorico de Basto

Autoria e Organização Equipa para a Igualdade na Vida Local

- Dr. José António Peixoto Lima | Presidente da Câmara Municipal de Celorico de Basto

- Dr.ª Maria José Teixeira Marinho | Vereadora da Ação Social

- Dr.ª Helena Maria Oliveira Martinho Costa | Conselheira interna para a igualdade

- Dr. Hugo César Peixoto Henriques | Conselheiro interno para a igualdade

- Dr. Sérgio Plácido Oliveira | Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos

- Dr.ª Maria da Graça Mota | Conselheira externa para a igualdade e Provedora da Santa Casa da misericórdia de S. Bento de Arnoia

Município Celorico de Basto

Comunidade Inter Municipal Tâmega e Sousa

Documento elaborado com o apoio de Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Fundo Social Europeu

AVISO N.º POISE 22-2020-03

Cofinanciado por:



Índice

Nota Introdutória	7
1. Enquadramento.....	8
2. O Diagnóstico do Território do Município de Celorico de Basto.....	9
2.1. Análise SWOT Vertente Interna.....	12
2.2. Análise SWOT Vertente Externa	13
3. O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Celorico de Basto.....	15
3.1. Diretrizes Orientadoras	15
3.2. Objetivos Gerais do PMIND de Celorico de Basto.....	18
3.3. Acompanhamento Monitorização Avaliação.....	19
4. Plano de Ação.....	21
4.1. Vertente Interna.....	26
4.2. Vertente Externa	27
4.3. Calendarização das Medidas 2022 a 2025.....	29
4.4. Atividades Detalhadas.....	30
4.4.1. Vertente Interna.....	30
4.4.2. Vertente Externa	37
Considerações Finais	55
Documentação Consultada	56
Anexos	58
I. Despacho Interno de Nomeação da EIVL.....	58
II. Despacho Interno de Nomeação da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade	60
III. Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação CIG e o Município de Celorico de Basto.....	61

Cofinanciado por:



Índice de Figuras

Figura 1 Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual	9
Figura 2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030.....	15
Figura 3 Objetivos do PMIND Celorico de Basto	18
Figura 4 Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade	19

Cofinanciado por:



Índice de Tabelas

Tabela 1 Fases e atividades do diagnóstico, elaboração, implementação e avaliação do PMIND	8
Tabela 2 Análise SWOT da Vertente Interna Forças e Fraquezas.....	12
Tabela 3 Análise SWOT da vertente interna Oportunidades e Ameaças	12
Tabela 4 Análise SWOT da Vertente Externa Forças e Fraquezas	13
Tabela 5 Análise SWOT da Vertente Externa Oportunidades e Ameaças	14
Tabela 6 Objetivos SMART	16
Tabela 7 Principais ODS 2030 Direitos Sociais Objetivos Estratégicos Nacionais PAIMH.....	22
Tabela 8 Principais ODS 2030 Direitos Sociais Objetivos Estratégicos Nacionais PAVMVD	23
Tabela 9 Principais ODS 2030 Direitos Sociais Objetivos Estratégicos Nacionais PAOIEC	25
Tabela 10 Plano de Ação Vertente Interna.....	26
Tabela 11 Plano de Ação Vertente Externa	27
Tabela 12 Calendarização das Medidas 2022 a 2025	29
Tabela 13 Medida 01 Formação em IG ou áreas afins	30
Tabela 14 Medida 02 Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H	31
Tabela 15 Medida 03 Informação sobre matérias de IG	32
Tabela 16 Medida 04 Adoção de linguagem inclusiva.....	33
Tabela 17 Medida 05 Guia de Boas Práticas.....	34
Tabela 18 Medida 06 Caixa de Sugestões ON	35
Tabela 19 Medida 07 World café.....	36
Tabela 20 Medida 08 Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar ..	37
Tabela 21 Medida 09 Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação – 9º ano	38
Tabela 22 Medida 10 Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”	39
Tabela 23 Medida 11 Leituras para a Igualdade.....	40
Tabela 24 Medida 12 Programa-te no Futuro	41

Cofinanciado por:

Tabela 25 Medida 13 Somos Todos Iguais.....	42
Tabela 26 Medida 14 PLAY4EQUALITY	43
Tabela 27 Medida 15 Empreendedorismo no Feminino	44
Tabela 28 Medida 16 Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social	45
Tabela 29 Medida 17 Sessões de Sensibilização sobre Violência.....	46
Tabela 30 Medida 18 Assinalar o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	47
Tabela 31 Medida 19 Assinalar o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)	48
Tabela 32 Medida 20 Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)	49
Tabela 33 Medida 21 ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	50
Tabela 34 Medida 22 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo” ...	51
Tabela 35 Medida 23 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”	52
Tabela 36 Medida 24 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 3º ciclo e Secundário”	53
Tabela 37 Medida 25 Partilha de Boas Práticas nos PMIND.....	54

Cofinanciado por:



Nota Introdutória

As políticas públicas para a igualdade têm vindo a ser implementadas em Portugal há cerca de 20 anos, orientadas por Planos Nacionais para a Igualdade e desde março de 2018 até 2030 pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação- Portugal + Igual (ENIND).

A cooperação entre a administração central e a administração local tem expressão na celebração de Protocolos entre a CIG e as Câmaras Municipais, sendo que em Celorico de Basto assinou-se o primeiro protocolo em fevereiro de 2017, atualizado em junho de 2019 (Nova Geração) e renovado no corrente ano.

A promoção e apoio à igualdade de género é um direito da pessoa e constitui um valor fundamental da democracia. Numa sociedade igualitária é urgente e necessário promover a diversidade humana. A promoção da Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local deve constituir uma ação responsável de governança.

No mundo contemporâneo as questões da igualdade género e de oportunidades são cada vez mais referenciadas nos diferentes sectores da vida quotidiana. No século XXI não deveríamos estar a falar de direitos das mulheres, mas sim de direitos humanos, homens e mulheres, iguais na vida em sociedade com igualdade de oportunidades.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação 2022-2025, que neste documento se apresenta, surge do protocolo assinado entre o Município de Celorico de Basto e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), renovado a 02 de Março de 2022, e que preconiza como uma das obrigações do Município “conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND [Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação] e os respetivos Planos de Ação”.

No âmbito das competências da Câmara Municipal de acordo com a lei 75/2013 de 12 setembro, na alínea a) compete à câmara municipal «elaborar e submeter à aprovação da assembleia municipal os planos necessários à realização das atribuições municipais» e na alínea q) «assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade».

Neste sentido, os municípios assumem, assim, 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 2018-2030 “Portugal +Igual”.

O Município de Celorico de Basto propõe-se a desenvolver o presente plano no prazo de quatro anos, salvaguardando a possibilidade de ter que vir a fazer as adaptações necessárias e resultantes de constrangimentos e outros condicionalismos institucionais, de financiamento e/ou das avaliações de impacto que vão sendo efetuadas às diversas atividades que o compõem.

Celorico de Basto, 21 de setembro de 2022

O Presidente da Câmara,
José António Peixoto Lima

Cofinanciado por:



1. Enquadramento

O presente documento foi elaborado no âmbito da segunda fase de uma primeira atividade inerente ao desenvolvimento do Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município (PMIND) do Município de Celorico de Basto, que é parte integrante da candidatura à Operação POISE-01-3422-FSE-000062 - Plano Intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa, promovida pela CIM Tâmega e Sousa, da qual resultou o apoio técnico para a elaboração do presente Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), cujos trabalhos iniciaram em dezembro de 2021.

A elaboração do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação, bem como a elaboração do PMIND, referentes ao Município de Celorico de Basto, e sua subsequente implementação, têm como grande pilar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual, que tem como grande objetivo geral e fundamental a consolidação dos progressos alcançados até ao presente, em matéria de igualdade e não discriminação, bem como a perspetivação do futuro da ação governativa, assente na realização de uma igualdade substantiva e transformativa, com vista ao desenvolvimento sustentável do país.

A ENIND Portugal + Igual é um documento de abrangência nacional e âmbito estratégico, que tem por base a transposição, definição e materialização dos princípios norteadores que integram o tratado que ficou conhecido como a Convenção de Istambul, para o território português. A Convenção de Istambul, documento emanado pelo Conselho da Europa, é um documento de referência à promoção da igualdade, bem como à eliminação de todas as formas de violência, designadamente, contra mulheres. Com o foco na Prevenção e no Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica, afigura-se como um tratado internacional de direitos humanos, que representa um quadro jurídico abrangente, e que foi ratificado por Portugal em 2013, tendo entrado em vigor no ano de 2014, possuindo um caráter orientador, que contempla padrões mínimos em termos de respostas estatais no combate à violência contra mulheres, bem como à sua prevenção¹.

Com este enquadramento, o PMIND de Celorico de Basto corresponde à segunda atividade da primeira fase, de um plano de trabalhos local e abrangente, que se encontra resumido na tabela seguinte.

Tabela 1 | Fases e atividades do diagnóstico, elaboração, implementação e avaliação do PMIND

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

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Em 21 de maio de 2018 foi publicada, através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual, que contempla três planos de ação

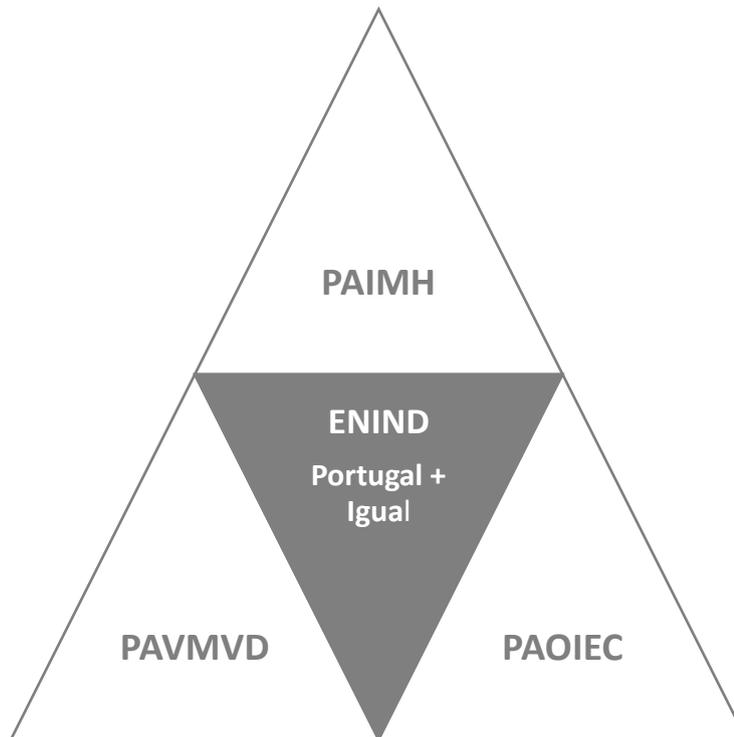
¹ <https://plataformamulheres.org.pt/artigos/direitos-humanos/convencao-istambul/>

Cofinanciado por:

distintos:

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

Figura 1 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



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

Por sua vez, as linhas de atuação da ENIND Portugal + Igual, que são transversais aos três planos, assentam na interseccionalidade, na territorialização e no estabelecimento de parcerias, que se afiguram como fundamentais para uma intervenção consolidada e efetivamente transformadora do território.

- Interseccionalidade – Uma vez que a discriminação e a segregação resultam de uma multiplicidade de fatores, estando presentes em diversas dimensões da sociedade;
- Territorialização - Face à necessidade de adaptação das políticas públicas às especificidades de cada território;
- Parcerias - Sem o envolvimento ativo das diversas organizações (públicas e privadas) que operam num dado território, a mudança não é possível.

2. O Diagnóstico do Território do Município de Celorico de Basto

Cofinanciado por:

O presente documento (PMIND de Celorico de Basto) foi elaborado na sequência da realização do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação relativo ao território do Município de Celorico de Basto. A sua elaboração passou por uma análise exaustiva, que teve como ponto inicial um conjunto de 38 indicadores, com o objetivo de aferir o posicionamento do Município em duas grandes dimensões: a dimensão interna e a dimensão externa. Neste seguimento, destacam-se os seguintes elementos integrantes, analisados no âmbito da análise interna:

- Caracterização dos Recursos Humanos do Município, nomeadamente, a constituição dos diversos órgãos e grupos que integram o Governo Municipal;
- Distribuição dos recursos humanos contratados por categoria profissional e por área de trabalho;
- Política retributiva praticada;
- Existência de código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- Análise dos Recursos Humanos dos Parceiros da Rede Social, relativamente à desagregação por sexo nos cargos seguintes: presidência da direção, membros da direção, presidentes da mesa da assembleia geral, membros da mesa da assembleia geral e direção técnica;
- Auscultação aos parceiros da Rede Social, através de inquérito por questionário, relativamente a aspetos relacionados com a missão e valores da organização, remuneração e seleção de pessoal, aprendizagem ao longo da vida, remunerações e gestão de carreira, diálogo social e participação de colaboradoras e colaboradores e/ou suas organizações representativas, dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, informação, comunicação e imagem, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção na maternidade e paternidade e assistência à família;
- Análise SWOT da vertente interna.

No que concerne à vertente externa, foram analisados os seguintes aspetos:

- Enquadramento geográfico;
- Enquadramento demográfico, nomeadamente, e com desagregação por sexo sempre que os dados permitiram, a densidade populacional, a população residente, o índice de envelhecimento e a sua evolução, a população residente de proveniência internacional e a sua desagregação por país ou região de origem, assim como a evolução deste grupo de residentes;
- Enquadramento socioeconómico, com a respetiva caracterização da estrutura empresarial, taxas de natalidade, mortalidade e sobrevivência a um ano das empresas, distribuição das empresas por setor de atividade e por volume de negócios em função do setor de atividade;
- Atividade, emprego, desemprego e salários médios, nomeadamente e com desagregação por sexo sempre que a disponibilidade de dados o permite, pessoas desempregadas inscritas nos centros de emprego, pessoas desempregadas por grupo etário, pessoas beneficiárias do Rendimento Social de Inserção (RSI), pessoas ao serviço das empresas por situação na profissão, empregadoras e empregadores, ganho médio mensal e respetivo diferencial;

Cofinanciado por:

- Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, concretamente, ao nível de infraestruturas, equipamentos e serviços de apoio disponíveis, projetos promovidos pela Câmara Municipal de Celorico de Basto;
- Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica, evolução do número de crimes por violência doméstica;
- Ações de sensibilização e informação promovidas pela Autarquia ou em parceria relativas à temática da igualdade de género, violência contra mulheres e violência doméstica;
- Escolaridade da população, educação e formação, também com a respetiva desagregação por sexo, mediante disponibilidade de dados, nomeadamente, indicadores gerais de educação (taxas brutas de escolarização nos diversos níveis de ensino), escolaridade da população, estudantes inscritos por nível de escolaridade;
- Alfabetização e capacitação para utilização das TIC dirigidas a mulheres idosas;
- Prática desportiva, nomeadamente, atletas por modalidade praticada no desporto escolar e no desporto federado;
- Análise SWOT da vertente externa.

Esta análise detalhada foi o ponto de partida para a definição de um conjunto de ações que integram o PMIND de Celorico de Basto, ações essas definidas em função das fragilidades detetadas, cujo objetivo último se direciona para a transformação das pessoas, das organizações e do território, pretendendo-se assumir a idealização de uma sociedade mais justa, mais coesa, mais inclusiva e mais equitativa, assente nos princípios inerentes à sustentabilidade social.

Cofinanciado por:



2.1. Análise SWOT | Vertente Interna

Tabela 2 | Análise SWOT da Vertente Interna | Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Conselheira local para a Igualdade• Equipa para a Igualdade na Vida Local• Colaboração dos Parceiros da Rede Social• Concertação e parcerias institucionais diversificadas• Preocupação da Autarquia em atuar com transparência	<ul style="list-style-type: none">• Assimetria (entre M e H) na composição do Executivo do Órgão da CM, na sua composição, no grupo dos Chefes de Divisão Municipal, no conjunto dos/as Presidentes de JF• Relativamente aos RH da CMCB existem divisões masculinizadas e feminizadas que vão ao encontro dos estereótipos de género• Política retributiva com assimetrias entre os coletivos feminino e masculino• Estruturas de direção dos Parceiros da Rede Social fortemente masculinizadas no que respeita à Presidência das Direções e à Presidência das Mesas de Assembleia Geral; estruturas de segundo nível fortemente feminizadas (Membros da Direção e Membros da Assembleia Geral)• Inexistente frequência em ações de formação em IG• Inexistência de adoção de medidas para promover a representação equilibrada de M e de H• Inexistência de Código de Conduta e Procedimento Interno para a Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio Moral e sexual no Local de Trabalho• Inexistência de medidas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal• Inexistência da adoção de uma linguagem inclusiva na comunicação interna e externa da CMCB• Falta de integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 3 | Análise SWOT da vertente interna | Oportunidades e Ameaças

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none">• Parcerias estabelecidas e possibilidade de estabelecimento de novas parcerias• Abertura para participação em projetos diversificados e formação• Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos a colaboradoras/es e família• Adoção de medidas que potenciem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoas das/os colaboradoras/es	<ul style="list-style-type: none">• Fraca participação política das/os portuguesas/es• Desconfiança relativamente à classe política• Fraca perceção da função pública• Elevado número de trabalhadoras/es precárias/os na função pública• Inexistência de atualizações salariais

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:

2.2. Análise SWOT | Vertente Externa

Tabela 4 | Análise SWOT da Vertente Externa | Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Conselheira local para a Igualdade• Equipa para a Igualdade na Vida Local• Colaboração dos Parceiros da Rede Social• Concertação e parcerias institucionais diversificadas• Existência de Programas/Projetos de intervenção comunitária: - CLDS, Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, Realização da semana para a IG, Conciliação entre a vida pessoal e familiar, entre outras• Gabinete de Desenvolvimento Económico e de Apoio ao Empreendedorismo• Conhecimento e reflexão sobre as dinâmicas territoriais por parte da Autarquia• Existência de Universidade Sénior e de 22 grupos de animação de pessoas seniores direcionados para a promoção do envelhecimento ativo• Existência de Banco Local de Voluntariado• Participação na Rede Integrada de Intervenção na Violência Doméstica e de Género de Celorico de Basto; na Rede Intermunicipal Integrada de Apoio à Vítima e na Rede Nacional Integrada de Apoio à Vítima de Violência Doméstica;• Frequência de diversas ações de formação, informação e sensibilização por públicos diversificados (Estudantes, Séniores, TAV e Técnicas/os da Rede Social• Realização de diversos projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas• Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas portadoras de deficiência (projetos no âmbito de transporte)• Projeto no âmbito da Eficiência Energética na Iluminação de CB	<ul style="list-style-type: none">• Território de baixa densidade populacional• Índice de envelhecimento muito elevado e com evolução crescente• Estrutura empresarial frágil, com pouca competitividade e fraco peso do setor industrial que gera maior Valor Acrescentado e mais emprego para a região• Diminuição do número estabelecimentos escolares• Diferencial entre o desemprego masculino e feminino, com prejuízo para as mulheres• Baixa representatividade de mulheres empregadoras• Elevada proporção de pessoas desempregadas no grupo etário 55 ou mais anos de idade• Assimetrias salariais entre os coletivos masculino e feminino, na maioria dos setores de atividade• Percentagem do coletivo feminino sem qualquer nível de escolaridade completo superior ao do masculino• No ensino profissional existem ainda assimetrias (associadas aos estereótipos de género) na escolha dos cursos pelas alunas e pelos alunos• Na prática desportiva de modalidades diversas e na arbitragem existem assimetrias na representação das/os praticantes de cada um dos sexos• Não existe nenhuma organização de representação de mulheres (por exemplo, mulheres empregadoras) com assento no CLAS• Taxa de cobertura dos Centros de Dia muito reduzida

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:



Tabela 5 | Análise SWOT da Vertente Externa | Oportunidades e Ameaças

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none">• Conselheira local para a Igualdade• Equipa para a Igualdade na Vida Local• Colaboração dos Parceiros da Rede Social• Concertação e parcerias institucionais diversificadas• Preocupação da Autarquia em atuar com transparência	<ul style="list-style-type: none">• Fraca participação política das/os portuguesas/es• Desconfiança generalizada relativamente à classe política• Fraca perceção do trabalho que é desenvolvido pela função pública e das dificuldades com que a mesma se depara• Inexistência de atualizações salariais de fundo• Fraca cultura de empreendedorismo• Pouca valorização da escola e da mais-valia que o conhecimento aporta• Reduzida perceção da população para as questões da igualdade e da necessidade de se construir um território mais equitativo e mais coeso

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:



3. O Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND) do Município de Celorico de Basto

3.1. Diretrizes Orientadoras

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) Portugal + Igual encontra-se em perfeito alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável ODS 2030, que se sucederam aos Objetivos do Milénio (ODM). Os ODS 2030 (comparativamente aos ODM) têm um âmbito mais alargado, uma vez que contemplam uma diversidade de esferas da sociedade, que são complementares entre si. O conceito de sustentabilidade assenta em três pilares distintos, que são o ambiental, o social e o económico, conferindo um enquadramento particular a um leque bastante ampliado de objetivos, que deve ser estendido a todos os territórios e a todas as sociedades e a todos os seres humanos, sem exceção. Os ODS encontram-se agrupados em 17 grandes objetivos gerais, que são os seguintes.

Figura 2 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030



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

No dia 21 de maio de 2018, através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, foi publicada a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (Portugal + Igual), que tem como objetivos “consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”². Apesar de até ao presente, Portugal já

² <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>
Cofinanciado por:

ter percorrido um longo caminho em direção a uma sociedade mais igual, mais justa e mais inclusiva, há ainda muito trabalho por realizar, uma vez que este é um percurso que é marcado por avanços, mas também, por vezes, por alguns recuos.

Assim, e atendendo a estas três componentes (interseccionalidade, territorialização e parcerias), e no seguimento da informação constante do Guia de Apoio à Análise e Validação de Produtos Tangíveis, o Município de Celorico de Basto considera as seguintes diretrizes na elaboração do seu Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação:

- Foi aprovado, numa primeira fase, em Reunião de Câmara Municipal, no dia 22 de setembro de 2022 e, posteriormente, em Assembleia Municipal, no dia 30 de setembro de 2022, sendo um documento que atendeu ao prévio diagnóstico do território, das organizações e das pessoas do Município, evidenciando respostas adequadas às necessidades detetadas, assumindo um compromisso político por parte do Município na definição de medidas transformadoras em prol da atenuação das desigualdades;
- Foi constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), encontrando-se o despacho e nomeação desta equipa no Anexo I - Despacho interno de nomeação da EIVL, que data de 22 de março de 2022. Entre outras, a EIVL tem por missão e atribuição definir, organizar, executar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do protocolo, designadamente, do PMIND, bem como promover ativamente políticas de igualdade de género, igualdade de oportunidades e promoção da inclusão, atendendo às necessidades e especificidades do território, transpondo para o território do Município, os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030;
- Na mesma data de nomeação da EIVL (22 de março de 2022) foram também nomeadas/os a conselheira e o conselheiro locais para a igualdade;
- O presente Plano estabelece ainda objetivos SMART para os primeiros 12 meses e metas acumuladas até ao final de 2025. Os objetivos SMART constituem um conceito, formado a partir do acrónimo composto pelas iniciais das palavras *Specific* (Específicos), *Measurable* (Mensuráveis), *Achievable* (Atingíveis), *Relevant* (Relevantes) e *Time-based* (Temporizáveis), tal como evidencia a figura seguinte.

Tabela 6 | Objetivos SMART

S	M	A	R	T
<i>Specific</i>	<i>Measurable</i>	<i>Achievable</i>	<i>Relevant</i>	<i>Time-based</i>
Específicos	Mensuráveis	Atingíveis	Relevantes	Temporizáveis
Meta clara e objetiva e detalhada, para não haver margem para erros	Meta quantificável, passível de ser medida	Meta alcançável e real, mas também desafiadora	Meta deve causar um impacto positivo nos resultados	Meta definida para um período definido

Cofinanciado por:

Fonte: Objetivos SMART

- Cada uma das medidas definidas no PMIND encontra-se definida através de uma ficha, da qual consta a sua designação, domínio de intervenção, eixo da ENIND em que se enquadra, objetivos gerais e específicos, público-alvo, entidades responsáveis e parceiras, recursos humanos e físicos afetos, metas, indicadores de avaliação, calendarização e forma de comunicação;
- Uma vez que foram desenhadas de acordo com as fragilidades e desafios detetados no território que integra o Município de Celorico de Basto, e integrando uma perspetiva de *mainstreaming* de género, conjectura-se que as ações definidas no presente plano extingam, ou que pelo menos atenuem, as debilidades detetadas na realização do diagnóstico. Espera-se assim que as medidas definidas sejam potenciadoras de uma mudança positiva e desejável no território, em direção a uma sociedade mais igual e mais sustentável;
- Uma vez que uma mudança num território, com fortes raízes culturais, e uma contextualização económica e social adjacente, não acontece de forma rápida, espera-se que o atual PMIND promova a mudança positiva e desejada no território;
- São identificadas de forma clara as entidades responsáveis pela implementação de cada ação ou medida, assim como os respetivos recursos necessários para a sua mobilização, com a referência ao horizonte temporal a que respeitam, nomeadamente, para os primeiros 12 meses de intervenção. Esta informação encontra-se detalhada na ficha de cada uma das medidas;
- O presente plano deverá ser comunicado publicamente, ficando disponível para consulta no sítio da Câmara Municipal de Celorico de Basto (<https://www.mun-celoricodebasto.pt>) por toda a população. Este é um documento estratégico de fácil e rápida consulta, carecendo de avaliação findo o seu prazo de vigência. O Município assume um compromisso político, na sua consecução, vontade e proatividade na transformação do território, das suas organizações e das suas gentes, em direção a uma sociedade mais equitativa e mais responsável;
- Após o primeiro período de execução do plano (que corresponderá desde ao início do último trimestre de 2022 até ao final do segundo trimestre de 2023), deverá ser realizado um **relatório de execução**, visando o trabalho já desenvolvido e implementado até essa data, mencionando eventuais desvios e necessidades de ajustamento, face ao estabelecido inicialmente. Este documento deverá ser elaborado e entregue até ao final do mês de março de 2023;
- No final do seu período de implementação (quadriénio 2022-2025), o plano deve ser objeto de uma avaliação final que deverá ser também apresentada em reunião de Câmara, sendo também submetida à Assembleia Municipal, após validação pela EIVL.

Desta forma, o presente PMIND afirma-se como um compromisso por parte da Autarquia de Celorico de Basto, que adotando princípios inerentes à transparência, rigor e flexibilidade, pretendendo garantir uma melhoria progressiva da equidade, da inclusão e da não discriminação e, conseqüentemente, da melhoria de vida, das pessoas que habitam o território.

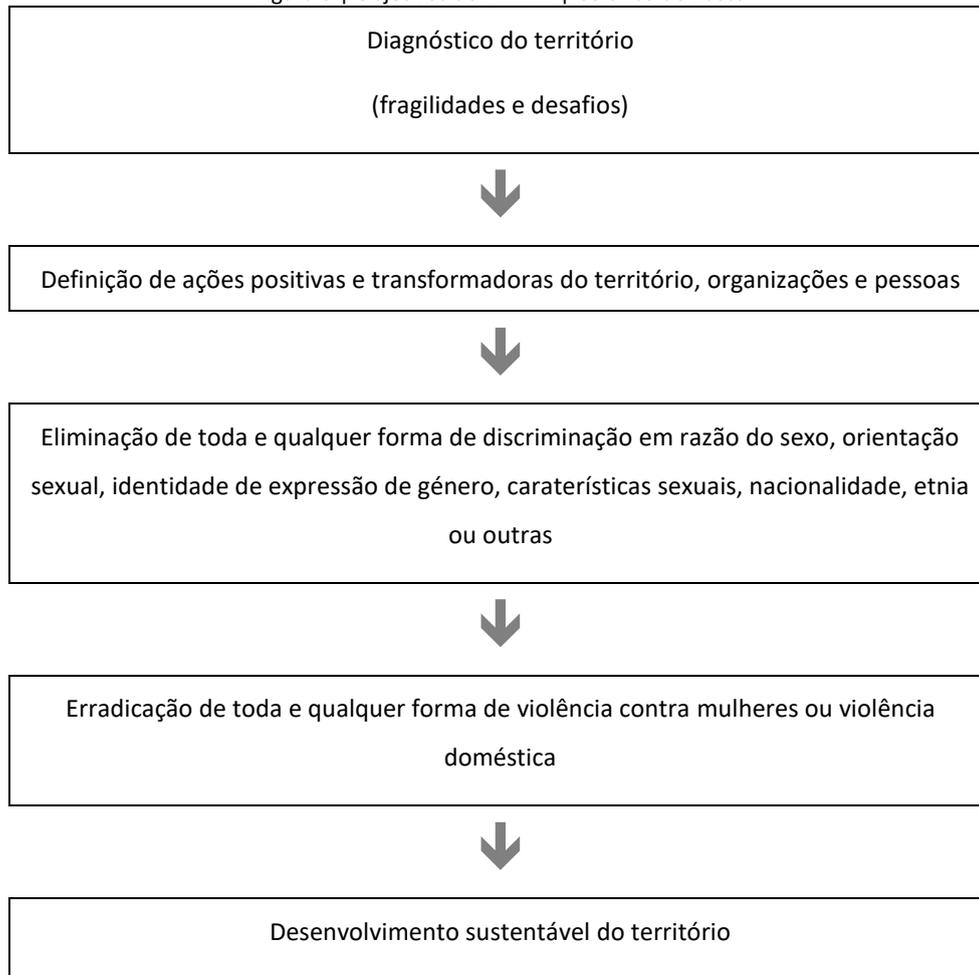
Cofinanciado por:



3.2. Objetivos Gerais do PMIND de Celorico de Basto

O presente plano, tal como já mencionado, teve por base a elaboração de um diagnóstico que assentou numa análise interna e externa do Município de Celorico de Basto, definindo os seguintes grandes objetivos gerais:

Figura 3 | Objetivos do PMIND | Celorico de Basto



Fonte: Elaboração própria, Câmara Municipal de Celorico de Basto

Estes objetivos encontram-se em alinhamento com a ENIND – Portugal + Igual, uma vez que:

- Os domínios de intervenção e respetivos objetivos abrangem, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, comportando as dimensões interna e externa;
- Integra medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;
- Define metas específicas para cada medida definidas de acordo com os critérios SMART;
- Define procedimentos de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

De destacar que o presente documento deve ainda:

Cofinanciado por:

- Ter um caráter público;
- Ser aprovado pelo órgão competente, que consubstancia o compromisso assumido pelo Município.

3.3. Acompanhamento | Monitorização | Avaliação

Qualquer projeto tem diversas fases, de entre as quais se destacam: a fase de diagnóstico; a fase do planeamento, que inclui a definição dos objetivos e das ações; a fase de execução; o acompanhamento ou monitorização, que deve ser realizado ao longo da sua execução e, caso seja necessário, o ajustamento aos desvios; e a fase de avaliação. Neste caso concreto, para cada ação, definiram-se os objetivos gerais e objetivos específicos; o público-alvo; as entidades responsáveis; as entidades parceiras; os recursos humanos afetos; as metas; os indicadores de avaliação; a calendarização e a forma de comunicação.

Os objetivos do PMIND de Celorico de Basto foram definidos numa perspetiva SMART (específicos, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporizáveis), o que facilita a sua avaliação final. No entanto, uma intervenção com um número muito alargado de intervenientes, e com características muito diversificadas, e distribuídas no espaço e no tempo, como é o caso do PMIND de Celorico de Basto, reveste-se ainda de uma maior complexidade.

Neste sentido, e dada a sua elevada complexidade, o processo de acompanhamento, monitorização e avaliação deve pautar-se por critérios de rigor e transparência, princípios esses que se encontram associados a uma boa governação. Assim, este é um processo que deve ser realizado de forma muito sistematizada (numa base mensal), num processo contínuo de monitorização, destacando-se os dois instrumentos seguintes:

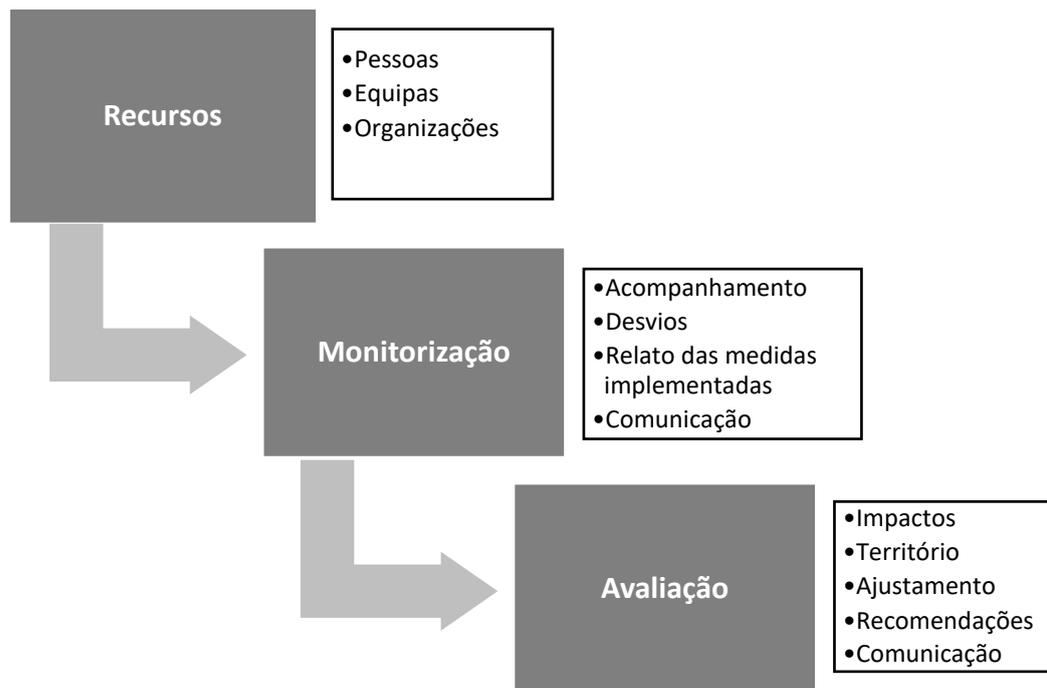
- O Relatório de Execução do PMIND;
- A Avaliação do PMIND.

A figura seguinte evidencia este processo, com particular destaque para os recursos, a monitorização e a avaliação.

Figura 4 | Acompanhamento, monitorização e avaliação do Plano para a Igualdade

Cofinanciado por:





Fonte: Elaboração própria

Do **Relatório de Execução do PMIND**, que deve estar concluído três meses antes da data de termo da operação financiada, deverão constar:

- Relato das medidas implementadas no período;
- Funcionamento do modelo de governação previsto;
- A recolha de informação sobre a execução deve permitir uma relação direta com as metas previstas.

Por sua vez, a **Avaliação do PMIND** deverá contemplar a avaliação de todo o processo de elaboração, aprovação e implementação do plano, devendo ficar a cargo de uma equipa/perito/a independente e externa, devendo constar:

- A avaliação do cumprimento das metas estabelecidas para o período;
- Referência ao impacto nas pessoas, organizações e território;
- Avaliação do processo desenvolvido em termos do envolvimento dos diferentes *stakeholders*;
- Identificação de pontos fortes e pontos fracos, oportunidades e ameaças (análise SWOT);
- Apresentação de propostas de melhoria a incorporar no futuro para a execução do PMIND no restante período de vigência;
- Apresentação de propostas de melhoria para o processo de elaboração e implementação de planos futuros.

Cofinanciado por:

4. Plano de Ação

Com um olhar mais territorial e com a consciência de que é fundamental a consolidação dos progressos alcançados, o Município de Celorico de Basto procedeu à definição de um conjunto de medidas, tendo por base a prévia elaboração do Diagnóstico para a Igualdade e Não Discriminação.

Tanto o Diagnóstico como o Plano de Ação são documentos que se encontram organizados de forma a contemplar a vertente interna à Autarquia, isto é, os Recursos Humanos que integram a Câmara Municipal, bem como os parceiros do Terceiro Setor; assim como a vertente externa, que agrega o território, as organizações que nele operam e as suas pessoas.

Subsequentemente, foram definidas diversas medidas (25 na sua globalidade), que se direcionam para a vertente interna (7 medidas) e para a vertente externa (18 medidas), devendo a maioria das mesmas ser aplicadas em mais de um ano civil.

Dado tratar-se de um plano quadrienal, a execução de algumas dessas medidas repete-se em mais de um ano, existindo a consciência da necessidade do envolvimento de um grupo alargado de parceiros, assim como a definição de públicos-alvo bastante diversificados. Nesta secção encontram-se listadas as medidas definidas no PMIND de Celorico de Basto, estando esta subsecção assim organizada:

- Tabelas resumo com os principais grandes Objetivos Estratégicos Nacionais, definidos no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 e os principais Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, assim como os Principais Direitos Sociais;
- Tabelas com informação agregada sobre as medidas definidas para a vertente interna e para a vertente externa, proporcionando uma visão mais global do plano, de fácil consulta e acesso;
- Cronograma com a calendarização da implementação das medidas;
- Detalhe de cada uma das medidas, que contém informação sobre a designação da medida, o domínio de intervenção, o eixo da ENIND em que enquadram, o seu objetivo geral e os objetivos específicos, o público-alvo a quem se destina, as entidades responsáveis e as entidades parceiras, os recursos humanos e físicos afetos à sua realização, as metas a atingir atendendo ao horizonte temporal a que se referem, os indicadores de avaliação, a sua calendarização (ano em que devem ser implementadas), a forma de comunicação, que deve ser, privilegiadamente, através dos meios institucionais, neste caso, o site do Município de Celorico de Basto.

De destacar, uma vez mais, a pretensão de transformação do território, afirmando-se como um percurso a seguir, e tendo como objetivo último uma mudança cultural e de mentalidades, conducente à eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, como compromisso assumido pelo Município de Celorico de Basto.

Cofinanciado por:



Tabela 7 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAIMH

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres Salários justos para um nível de vida decente Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP 1.3.1. Protocolos/parcerias da CIG para integração da perspetiva da IMH, incluindo a perspetiva interseccional, nas ações de formação para o pessoal dirigente e técnico da AP Articula com 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC	OE1
		1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP 1.4.1. Concretização do artigo 18.º do Orçamento de Estado sobre gender budgeting 1.4.2. Inclusão de objetivos de promoção da IMH no âmbito do SIADAP 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP 1.5.1. Utilização de uma linguagem não discriminatória na AP 1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	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 AP
	Igualdade de oportunidades Igualdade entre homens e mulheres Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens 2.2.4. Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho	
		2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar 2.3.3. Promoção da perspetiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais. Articula com 1.4.4. PAIMH 2.3.6. Promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias (p.ex., Grupos ABC, Programa Escolhas) 2.3.7. Avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão	OE2
			Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional



Igualdade de oportunidades
 Igualdade entre homens e mulheres
 Salários justos para um nível de vida decente

3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes

3.1.1. Implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) no que se refere ao domínio da "Igualdade de Género" e ao seu cruzamento com outros domínios e temáticas Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC

3.1.2. Distribuição dos Guiões de Educação, Género e Cidadania para os vários níveis escolares em todos os estabelecimentos de ensino, e formação sobre os mesmos para docentes de todos os grupos disciplinares e de todos os ciclos de ensino, no quadro do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores

3.1.3. Integração da IMH na formação de docentes e outros/as profissionais de educação

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



Igualdade de oportunidades
 Igualdade entre homens e mulheres

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

7.1.2. Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas

7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas

7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC

7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade

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

Fonte: Elaboração própria

Tabela 8 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAVMVD
 Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
 	Proteção social Proteção das crianças Igualdade de oportunidades	1.1. Transversalizar a temática da VMVD 1.1.3. Integração da temática da VMVD nas políticas locais e regionais	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
		2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção 2.1.1. Criação e manutenção de respostas de acolhimento de emergência a nível distrital e de estruturas de atendimento a nível municipal 2.1.2. Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis	
		2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas 2.2.1. Garantia e reforço da qualidade técnica das entidades que integram a RNAVVD e da intervenção 2.2.2. Reforço do trabalho em rede e implementação de protocolos/fluxogramas de atuação	OE2 Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção
		2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas 2.4.1. Reforço da confidencialidade da localização das vítimas de VMVD, através da criação de uma rede de Apartados (com um endereço associado), para receção de correspondência e oficialização da morada do agregado 2.4.2. Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	
		2.5. Promover o empoderamento das vítimas 2.5.1. Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas de VMVD	

Fonte: Elaboração própria

Tabela 9 | Principais ODS 2030 | Direitos Sociais | Objetivos Estratégicos Nacionais | PAOIEC

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

Principais ODS 2030	Principais Direitos Sociais	Objetivos Estratégicos Nacionais	
 	Igualdade de oportunidades	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC 2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais 3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadores/as e parceiros sociais em matéria de OIEC	OE2 Garantir a transversalização das questões da OIEC OE3 Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada

Fonte: Elaboração própria

4.1. Vertente Interna

Tabela 10 | Plano de Ação | Vertente Interna

	Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral
01	Formação em IG ou áreas afins	Executivo, Cargos de Direção e RH da CMCBT	CMCBT	Entidades Rede Social	3 ações de formação/15 participantes/ano	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano	RH	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos Executivo, Chefias e RH da CMCBT	PAIMH OE1
02	Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H	RH da CMCBT	CMCBT	Não aplicável	Inclusão de 1 objetivo/ano	Inclusão de 1 objetivo/ano	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
03	Informação sobre matérias de IG	RH da CM CMCBT	CMCBT	Não aplicável	1 Guia elaborado	N.º de publicações /ano	RH Comunicação	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
04	Adoção de linguagem inclusiva	Divisão de serviços administrativos CMCBT	CMCBT	Não aplicável	10 documentos/notícias/ com linguagem inclusiva/ano	N.º documentos com linguagem inclusiva/ano	Comunicação	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	PAIMH OE1
05	Guia de Boas Práticas	RH da CMCBT Comunicação	CMCBT	Não aplicável	1 Guia/ano	Guia elaborado	Comunicação RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
06	Caixa de Sugestões ON	RH da CM CMCBT	CMCBT	Não aplicável	3 sugestões por Serviço municipal	N.º de sugestões/aplicabilidade	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
07	World Café	Cargos de Direção e outros serviços	CMCBT	Não aplicável	3 ações / 10 participantes/ano	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1

Fonte: Elaboração própria

4.2. Vertente Externa

Tabela 11 | Plano de Ação | Vertente Externa

	Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral
08	Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	RH da CMCBT Público em geral	CMCBT	CITE	3 ações de informação/ano/20 participantes	N.º de ações de informação realizadas/ano/n.º participantes envolvidas/os	RH	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
09	Igualdade de género nas profissões – 9º ano	Estudantes do 3º CEB	CMCBT	AE	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º alunos/as abrangidos	RH Educação	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2
10	Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”	Estudantes do 1º CEB	CMCBT	AE/ENA	400 estudantes/espectadoras/es/ano	N.º de espectadoras/es/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
11	Leituras pela Igualdade	Estudantes 1º CEB	CMCBT	AE/ENA Biblioteca Municipal de Celorico de Basto Grupos Desportivos GNR	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/1º Ciclo	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
12	Programa-te no futuro	Estudantes do 1º CEB e Pré-escolar	CMCBT	AE CLDS4G GTC	2 ações de sensibilização/ano/nível de ensino/1º Ciclo	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
13	Somos Todos Iguais	Pré-escolar 1º CEB	CMCBT	AE CLDS4G	2 ações de sensibilização/ano/nível de ensino/Pré-escolar e 1º Ciclo	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
14	PLAY4EQUALITY	Estudantes do 3º CEB e Secundário	CMCBT	AE CLDS4G CVP	5 ações de sensibilização/ano/nível de ensino	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidos/ano	RH Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
15	Empreendedorismo no feminino	Mulheres em situação de desempreg	CMCBT	CLDS4	1 ação de sensibilização/ano/10 participantes	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º participantes	RH Planeamento Estratégico	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens	PAIMH OE2

Medida	Público-alvo	Entidades Responsáveis	Entidades Parceiras	Metas	Indicadores de Avaliação	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral	
	o				envolvidas/ano				
16	Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social	Idosos Celorico a Mexer e outros	CMCBT	JF IPSS IEFP AE	3 ações de capacitação/15 participantes/ano	N.º de ações realizadas/ano N.º participantes/ano	Participação cívica	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, pessoas idosas, vítimas de violência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana	PAIMH OE7
17	Sessões de Sensibilização sobre Violência	População Sénior, e comunidade e em geral	CMCBT	GNR Gabinete Girassol CPCJ	1 ação de sensibilização/freguesia	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º participantes/ano	Violência de Género e/ou Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1
18	Assinalar o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	Comunidade e em geral	CMCBT	CIG Gabinete Girassol	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Participação Cívica	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC	PAOIEC OE2
19	Assinalar o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)	Comunidade e em geral	CMCBT	IPSS CACI AE	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Participação Cívica	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
20	Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)	Comunidade e em geral	CMCBT	IPSS/AE CIG/GNR Gabinete Girassol CLDS 4G	1 ação/ano	N.º de ações/ano	Violência de Género e/ou Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1
21	ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	Docentes	CIM TS	AE/ ENA CIG	1 ação/ano	N.º de ações/N.º participantes/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
22	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”	Docentes	CIM TS	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
23	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”	Docentes	CIM TS	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
24	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”	Docentes	CIM TS	CIG AE/ENA CFAE	1 docente/escola/ano	N.º de docentes/escola/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
25	Partilha de Boas Práticas nos PMIND	Municípios da CIM TS	CIM TS	CIM TS	1 ação bienal	N.º de boas práticas partilhadas	RH e Responsabilidade Social das Organizações	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	PAIMH OE1

Fonte: Elaboração própria

4.3. Calendarização das Medidas | 2022 a 2025

Tabela 12 | Calendarização das Medidas | 2022 a 2025

Medida	2022	2023	2024	2025
01 Formação em IG ou áreas afins	■	■	■	■
02 Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H	■	■	■	■
03 Informação sobre matérias de IG	■	■	■	■
04 Adoção de linguagem inclusiva	■	■	■	■
05 Guia de Boas Práticas	■	■	■	■
06 Caixa de Sugestões ON	■	■	■	■
07 World Café	■	■	■	■
08 Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	■	■	■	■
09 Igualdade de género nas profissões – 9º ano	■	■	■	■
10 Teatro RIAV “Uma Aventura pela Igualdade”	■	■	■	■
11 Leituras para a Igualdade	■	■	■	■
12 Programa-te no futuro	■	■	■	■
13 Somos Todos Iguais	■	■	■	■
14 PLAY4EQUALITY	■	■	■	■
15 Empreendedorismo no feminino	■	■	■	■
16 Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social	■	■	■	■
17 Sessões de Sensibilização sobre Violência	■	■	■	■
18 Assinalar o Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	■	■	■	■
19 Assinalar o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)	■	■	■	■
20 Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)	■	■	■	■
21 ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG	■	■	■	■
22 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”	■	■	■	■
23 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”	■	■	■	■
24 Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do 3º ciclo e Ensino Secundário”	■	■	■	■
25 Partilha de Boas Práticas nos PMIND	■	■	■	■

Fonte: Elaboração própria

4.4. Atividades Detalhadas

4.4.1. Vertente Interna

Tabela 13 | Medida 01 | Formação em IG ou áreas afins

Medida 01 Formação em IG ou áreas afins	
Designação da medida	Formação em IG ou áreas afins
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Câmara Municipal de Celorico de Basto
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 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 AP
Objetivos específicos	1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP Formar na área da IG, Assédio no local de trabalho, ética profissional e áreas afins
Público-alvo	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	CIG
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	3 ações de formação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º ações de formação/ano N.º participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	400€/anual

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Medida 02 | Inclusão no SIADAP de objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H

Designação da medida	Inclusão no SIADAP de dois objetivos promotores da igualdade e não discriminação entre M e H
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Câmara Municipal de Celorico de Basto
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 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 AP Promover a IG
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
Público-alvo	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Inclusão de 1 objetivo/ano
Indicadores de avaliação	Inclusão de 1 objetivo/ano
Calendarização	2022 2023 2024
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Medida 03 | Informação sobre matérias de IG

Designação da medida	Informação sobre matérias de IG
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto Comunicação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Transversalizar a questão da IG
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Criar um separador no site da CMR com informação sobre IG Informar sobre a IG no Município, entidades concelhias e comunidade em geral Promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Celorico de Basto Público em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação Município
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 Guia/ano
Indicadores de avaliação	N.º de publicações no separador/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Tabela 16 | Medida 04 | Adoção de linguagem inclusiva

Medida 04 | Adoção de linguagem inclusiva

Designação da medida	Adoção de linguagem inclusiva
Domínio de intervenção	Comunicação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Adotar uma linguagem inclusiva nos documentos emanados pela CMR
Objetivos específicos	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP Transversalizar a questão da IG Transversalizar a questão da acessibilidade Promover a utilização de linguagem inclusiva e não discriminatória de forma gradual, iniciando no site do Município e redes sociais
Público-alvo	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Celorico de Basto Público em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Administrativos/Informáticos e Comunicação)
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	10 documentos/notícias/ com linguagem inclusiva/ano
Indicadores de avaliação	N.º documentos com linguagem inclusiva/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Medida 05 | Guia de Boas Práticas

Designação da medida	Guia de Boas Práticas
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto Comunicação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações Constituir manual de acolhimento e conduta, na perspetiva da IG para o funcionamento interno do Município de Celorico de Basto
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Promover a IG e a integração da perspetiva da IMH na AP
Público-alvo	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Celorico de Basto Público em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação Município (Serviços Administrativos)
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 Guia elaborado
Indicadores de avaliação	Guia elaborado
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	250€/anual

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Tabela 18 | Medida 06 | Caixa de Sugestões ON

Medida 06 | Caixa de Sugestões ON

Designação da medida	Caixa de Sugestões ON
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 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 AP Promover o diálogo social
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Promover a participação dos colaboradores/as do Município nas possíveis respostas a fornecer quanto a atividades que possam permitir uma conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Colaboradores/as da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	3 sugestões/ por serviço municipal/ano
Indicadores de avaliação	N.º de sugestões com aplicabilidade
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:



Tabela 19 | Medida 07 | *World café*

Medida 07 | *World café*

Designação da medida	<i>World café</i>
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 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 AP
	Promover o diálogo social
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
	Promover a participação dos colaboradores/as em debate e exposição de ideias que fomentem a igualdade e o respeito mútuo entre géneros no local de trabalho
Público-alvo	Cargos de direção e outros serviços da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Responsável pela implementação da ação
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	3 ações / 10 participantes/ano
Indicadores de avaliação	Nº de ações/nº de participantes /ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	900€/ anual

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

4.4.2. Vertente Externa

Tabela 20 | Medida 08 | Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Medida 08 | Ação de Informação - Medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Designação da medida	Ações que promovam a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Domínio de intervenção	Recursos Humanos da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Promover ações de parentalidade positiva Promover ações concretas de acordo com a norma 4552:2016
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Informar, formar e sensibilizar para uma parentalidade positiva
Público-alvo	Colaboradoras/es da Câmara Municipal de Celorico de Basto Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	CITE; CIG, CPCJ, CLDS
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Locais do concelho de Celorico de Basto designados no plano para a realização das ações
Metas	3 ações/ano/20 participantes
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano/n.º participantes envolvidas/os
Calendarização	2022/2023 /2024/2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	6.125,00€

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Tabela 21 | Medida 09 | Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação – 9º ano

Medida 09 | Igualdade de género nas profissões – 9º ano

Designação da medida	Ações de sensibilização em IG e igualdade nas profissões nas entidades do setor da educação (3º CEB)
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Crianças (JI) Estudantes do 1º CEB
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Celorico de Basto
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Agrupamentos de Escolas, Gabinete de Orientação Vocacional
Metas	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/ 9º ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º alunos/as abrangidos/as
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:



Tabela 22 | Medida 10 | Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”

Medida 10 | Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”

Designação da medida	Teatro RIIAV “Uma Aventura pela Igualdade”
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Multiplicar para Educar que visa a promoção da Igualdade de Género, contribuindo para criar condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Público-alvo	Estudantes do 1º CEB
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Celorico de Basto
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Celorico de Basto
Metas	400 estudantes/espectadoras/es/ano
Indicadores de avaliação	N.º de espectadoras/es/ano
Calendarização	2022 2023
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Tabela 23 | Medida 11 | Leituras para a Igualdade

Medida 11 | Leituras para a Igualdade

Designação da medida	Leituras para a Igualdade
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Desconstruir estereótipos Promover a IG Promover a igualdade de oportunidades Sensibilizar para temáticas como o <i>bullying</i> , violência sexual, mutilação, orientação sexual, etc.
Público-alvo	Alunas e alunos do 1º CEB
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas do Concelho de Celorico de Basto
Entidades parceiras	Biblioteca Municipal de Celorico de Basto Grupos Desportivos GNR
Recursos humanos afetos	Será sempre ajustado quando necessária a colaboração de terceiros/as
Recursos físicos afetos	Agrupamentos de Escolas de Celorico de Basto Biblioteca Municipal de Celorico de Basto
Metas	1 ação de sensibilização/ano/nível de ensino/1º Ciclo
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes abrangidas/os/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Tabela 24 | Medida 12 | Programa-te no Futuro

Medida 12 | Programa-te no Futuro

Designação da medida	Dramatização de história “Maria Cereja e João Violino” do autor Rui Machado
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
Público-alvo	Estudantes do 1º CEB e Pré-escolar
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
	AE
Entidades parceiras	CLDS4G GTC
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal de Celorico de Basto
Metas	2 ações de sensibilização/ano/1º ciclo
Indicadores de avaliação	N.º de ações de sensibilização realizadas/ano N.º estudantes envolvidas/os/ano
Calendarização	2022
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	3.226€

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:



Medida 13 | Somos Todos Iguais

Designação da medida	Ação de sensibilização sobre a temática IG através de metodologias disruptivas
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
Público-alvo	Pré-escolar e 1º CEB
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	CLDS4G
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal de Celorico de Basto
Metas	2 ação de sensibilização/ ano/ nível de ensino/ Pré-escolar e 1º CEB
Indicadores de avaliação	N.º ação de sensibilização/ ano N.º estudantes/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	1100€

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Tabela 26 | Medida 14 | PLAY4EQUALITY

Medida 14 | PLAY4EQUALITY

Designação da medida	PLAY4EQUALITY
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes
Público-alvo	Estudantes do Secundário
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
	AE
Entidades parceiras	CLDS4G CVP
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Sala de aula/ cidadania
Metas	5 ações de sensibilização/ano/nível de ensino
Indicadores de avaliação	N.º ação de sensibilização/ ano N.º estudantes/ano
Calendarização	2023
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	3500€

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:



Tabela 27 | Medida 15 | Empreendedorismo no Feminino

Medida 15 | Empreendedorismo no Feminino

Designação da medida	Empreendedorismo no Feminino
Domínio de intervenção	Recursos Humanos Planeamento Estratégico
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens
Público-alvo	Mulheres em situação de desemprego
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	CLDS4G
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 ação de sensibilização/ano/10 participantes
Indicadores de avaliação	N.º ação de sensibilização/ ano N.º participantes/ano
Calendarização	2023
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	1500€

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:



Medida 16 | Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social

Designação da medida	Ações de capacitação digital para grupos de pessoas com situação de Vulnerabilidade Social
Domínio de intervenção	Participação cívica
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE7 Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social
Objetivos específicos	7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, pessoas idosas, vítimas de violência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana
Público-alvo	Idosos Celorico a Mexer e outros
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	JF IPSS IEFP Agrupamento de Escolas
Recursos humanos afetos	Técnicos da entidade responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Sala de informática do Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto
Metas	3 ações de capacitação/15 participantes/ano
Indicadores de avaliação	N.º ações de capacitação/ ano N.º participantes/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	400€/ano

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:



Tabela 29 | Medida 17 | Sessões de Sensibilização sobre Violência

Medida 17 | Sessões de Sensibilização sobre Violência

Designação da medida	Sessões de Sensibilização sobre Violência
Domínio de intervenção	Violência de Género e/ou Doméstica
Eixo ENIND	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD)
Objetivo geral	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
Objetivos específicos	1.1. Transversalizar a temática da VMVD
Público-alvo	População Sénior e comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	GNR Gabinete Girassol CPCJ
Recursos humanos afetos	Técnicos do Gabinete Girassol e parceiros
Recursos físicos afetos	Locais do concelho de Celorico de Basto designados no plano para a realização das ações (auditório, jardim, escolas, entre outros)
Metas	1 ação de sensibilização/ freguesia
Indicadores de avaliação	N.º ação de sensibilização/ ano N.º participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	900€/ ano

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:



Medida 18 | Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)

Designação da medida	Sinalização do Dia Internacional de Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)
Domínio de intervenção	Participação Cívica
Eixo ENIND	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC)
	Participação Cívica
Objetivo geral	OE2 Garantir a transversalização das questões da OIEC
	Desconstruir estereótipos de género
Objetivos específicos	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC
	Desmistificar conceitos associados à OIEC
	Desconstruir estereótipos
	Promover a empatia entre os géneros
	Combater a Violência de Género
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	CIG Gabinete Girassol
Recursos humanos afetos	Técnicos da autarquia
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	1 ação de sensibilização/ ano
Indicadores de avaliação	N.º ação de sensibilização/ ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	200€

Fonte: Elaboração própria

Medida 19 | Assinalar o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)

Designação da medida	Sinalização do Dia Internacional da Pessoa com Deficiência (03 de dezembro)
Domínio de intervenção	Participação Cívica
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Participação Cívica
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Desconstruir estereótipos associados à pessoa com deficiência
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Desmistificar conceitos associados à deficiência Desconstruir estereótipos
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto IPSS
Entidades parceiras	CACI AE
Recursos humanos afetos	Recursos Humanos afetos ao Balcão da Inclusão
Recursos físicos afetos	Paços do Concelho
Metas	1 ação de sensibilização/ ano
Indicadores de avaliação	N.º ação de sensibilização/ ano N.º participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	800€/ano

Fonte: Elaboração própria

Medida 20 | Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de novembro)

Designação da medida	Assinalar o Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra a Mulher (25 de dezembro)
Domínio de intervenção	Violência de Género e/ou Doméstica
Eixo ENIND	Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) Violência de Género e/ou Doméstica
Objetivo geral	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
Objetivos específicos	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
Público-alvo	Comunidade em geral
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	IPSS AE CIG GNR Gabinete Girassol CLDS 4G
Recursos humanos afetos	Técnicos do Gabinete Girassol e parceiros
Recursos físicos afetos	Auditório Municipal de Celorico de Basto Locais do concelho de Celorico de Basto designados no plano para a realização das ações
Metas	1 ação de sensibilização/ ano
Indicadores de avaliação	N.º ação de sensibilização/ ano N.º participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	1300€ /ano

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:



Tabela 33 | Medida 21 | ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG

Medida 21 | ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG

Designação da medida	ACD – Ações de Curta Duração para Docentes em IG
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Desconstruir estereótipos de género Promover uma educação respeitadora do género Promover a linguagem de género
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	CIM Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	AE/ENA CIG
Recursos humanos afetos	Dinamizadores da ação da entidade executora
Recursos físicos afetos	Sala de aula
Metas	1 ação de formação/ ano
Indicadores de avaliação	N.º ação de formação/ ano N.º participantes/ano
Calendarização	2022 2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados ao município

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Medida 22 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”

Designação da medida	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade do pré-escolar e 1º ciclo”
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação pré-escolar e 1º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	CIM Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	CIG AE/ENA CFAE
Recursos humanos afetos	Dinamizadores da ação da entidade executora
Recursos físicos afetos	Sala de aula
Metas	1 docente/escola/ano
Indicadores de avaliação	N.º docentes/escola/ ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados ao município

Fonte: Elaboração própria

Tabela 35 | Medida 23 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”

Medida 23 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”

Designação da medida	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo”
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação do 2º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	CIM Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	CIG AE/ENA CFAE
Recursos humanos afetos	Dinamizadores da ação da entidade executora
Recursos físicos afetos	Sala de aula
Metas	1 docente/escola/ano
Indicadores de avaliação	N.º docentes/escola/ ano
Calendarização	2023
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados ao município

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Medida 24 | Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo e Secundário”

Designação da medida	Ação de formação “IG – Abordagem ao guião para a Igualdade 2º ciclo e Secundário”
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	3.1 Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na educação do 2º ciclo, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	CIM Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	CIG AE/ENA CFAE
Recursos humanos afetos	Dinamizadores da ação da entidade executora
Recursos físicos afetos	Sala de aula
Metas	1 docente/escola/ano
Indicadores de avaliação	N.º docentes/escola/ ano
Calendarização	2024
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamento	Sem custos associados ao município

Fonte: Elaboração própria

Tabela 37 | Medida 25 | Partilha de Boas Práticas nos PMIND

Medida 25 | Partilha de Boas Práticas nos PMIND

Designação da medida	Partilha de Boas Práticas nos PMIND
Domínio de intervenção	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação
Objetivos específicos	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional Promover a troca de boas práticas entre os Municípios Divulgar boas práticas na igualdade e não discriminação Contribuir para uma sociedade mais sustentável
Público-alvo	Municípios da CIM TS
Entidades responsáveis	Câmara Municipal de Celorico de Basto
Entidades parceiras	CIM TS
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º boas práticas partilhadas
Calendarização	2023 2025
Comunicação	https://www.mun-celoricodebasto.pt
Orçamentação	A definir posteriormente

Fonte: Elaboração própria

Cofinanciado por:

Considerações Finais

Através do presente PMIND do Município de Celorico de Basto, desenvolvido após a elaboração de um extenso diagnóstico ao território, no qual foi avaliado um conjunto de 38 indicadores que englobam tanto a vertente interna, como a vertente externa do território e respetivo Município que o integra, definiram-se 25 medidas que irão ser implementadas num horizonte temporal de quatro anos, de 2022 a 2025. Dessas 25 medidas, 7 são direcionadas para a vertente interna, uma delas direciona-se para ambas as vertentes e as restantes 18 direcionam-se para a vertente externa.

Estas medidas materializam o compromisso assumido pelo Município em desenvolver um papel impulsionador enquanto agente de desenvolvimento e entidade privilegiada para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND 2018-2030 Portugal +Igual.

Não obstante o desenvolvimento e implementação de políticas públicas para a igualdade, que têm vindo a ser aplicadas em Portugal nas últimas duas décadas, orientadas por Planos Nacionais para a Igualdade, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação Portugal + Igual (ENIND) visa assumir um reforço dessa implementação, com caráter de territorialização, procurando reforçar os progressos já conseguidos.

Neste sentido, a Câmara Municipal de Celorico de Basto, materializando os princípios subjacentes à boa governança, assume um compromisso de implementação e desenvolvimento de um conjunto de medidas que têm como objetivo último transformar um território com especificidades demográficas, económicas e sociais, em direção a uma sociedade mais equitativa, mais inclusiva e mais justa.

Desta forma, assume-se que a promoção e apoio à igualdade de género é um direito da pessoa e constitui um valor fundamental da democracia, sendo urgente, numa sociedade igualitária e contemporânea, promover a diversidade humana.

Porque é na diversidade, na aceitação da diferença e no sentido de equidade, que reside a sustentabilidade social, este é um plano de todos e para todos!

Cofinanciado por:



Documentação Consultada

- Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf
- Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. <https://www.ods.pt/>
- Carta Social Europeia. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>
- Câmara Municipal de Celorico de Basto. (2019). Relatório Sobre o Estado de Ordenamento do Território. Departamento de Planeamento e Serviços Socioculturais.
- CIG. (2013). *Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género: a Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005)*. <http://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Accao-Pequim-PT.pdf>
- CLAS de Celorico de Basto. (2015). Diagnóstico Social de Celorico de Basto.
- Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW). <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contramulheres-0>
- Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf
- Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) (2018). Carta Social - Rede de serviços e equipamentos. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/carta-social>
- INE. (2021). Ficha de Caracterização do Município - 0305 Celorico e Basto
- Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2018). *A importância dos orçamentos sensíveis ao género*. <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2018/04/Brochura-Orçamentos-Sensíveis-Genero.pdf>
- Portugal + Igual, Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030. Diário da República, 1ª série, nº 97, 21 de maio de 2018.
- Quinn, S. (2013). *Orçamentos Sensíveis ao Género. Manual Sobre Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf
- Segurança Social. (2017). Taxa de Cobertura de Cooperação. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+cooperacao%3%A7%3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

Cofinanciado por:

Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional

www.ilo.org

www.parlamento.pt

www.dge.mec.pt

Fontes de informação estatística

www.ine.pt

www.pordata.pt

Cofinanciado por:



Anexos

I. Despacho Interno de Nomeação da EIVL



DESPACHO N.º 22/PRES/2022

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Configurando-se as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da Igualdade de género e de oportunidade;

Considerando que 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;

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal +Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;

Considerando que foi assinado, no dia 02 de março de 2022, novo protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Celorico de Basto, que refere, na sua cláusula quinta, a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal;

Procedo à nomeação dos elementos que integram a referida equipa:

- Presidente da Câmara Municipal;

Co- Vereadora da Ação Social, Dr.ª Maria José Teixeira Marinho



- Conselheiro interno para a igualdade, Dr. Hugo César Peixoto Henriques;
- Conselheiro externo para a Igualdade, Dr.ª Maria da Graça Mota, Provedora da Santa Casa da Misericórdia de S. Bento de Arnoia;
- Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos, Dr. Sérgio Plácido Oliveira;

Notifiquem-se os membros designados.

Celorico de Basto, 22 de março de 2022

O Presidente da Câmara Municipal



(Dr. José António Peixoto Lima)

Cofinanciado por:



II. Despacho Interno de Nomeação da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade



DESPACHO N.º 24/PRES/2022

NOMEAÇÃO DOS CONSELHEIROS INTERNOS PARA A IGUALDADE

Configurando-se as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades.

Considerando que, 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 perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação 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 pelo Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

Considerando que, foi assinado, no dia 02 de março de 2022, novo Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Celorico de Basto, no qual consta a necessidade de nomeação de conselheiros internos para a igualdade.

Considerando que, pelo Despacho n.º 22/PRES/2022, de 22 de março de 2022, foi constituída a Equipa a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Assim, no seguimento do Despacho n.º 22/PRES/2022, de 22 de março de 2022, procede-se à nomeação dos conselheiros internos para a igualdade:

- Conselheira interna para a igualdade: Dra. Helena Maria Oliveira Martinho Costa;
- Conselheiro interno para a igualdade: Dr. Hugo César Peixoto Henriques.

Celorico de Basto, 23 de agosto de 2022,

O Vice-Presidente da Câmara Municipal

(nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3 da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro)

Assinado por: **Domingos Jorge da Cunha Teixeira**
Num. de Identificação: 08452498
Data: 2022.08.23 17:27:53+01'00'



Cofinanciado por:



III. Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação | CIG e o Município de Celorico de Basto

2023

Homologo



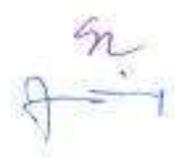
PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE CELORICO DE BASTO



Cofinanciado por:





PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel 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 Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE CELORICO DE BASTO, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506884929, com sede em Pr. Cardeal D. António Ribeiro, 4890-220 CELORICO DE BASTO, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, José António Peixoto Lima, doravante designada por Município.

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

CLÁUSULA PRIMEIRA Finalidade e objetivos

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



Página 3 de 10

Cofinanciado por:



- 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 necessárias ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

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

CLÁUSULA QUARTA Obrigações do Município

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

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

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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

- 1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
- 2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, 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 EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.



2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

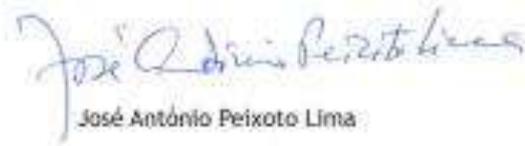
Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG



Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal
de Celorico de Basto



José António Peixoto Lima

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO DE CELORICO DE BASTO

Cofinanciado por:



Índice

1.	Nota Introdutória	12
2.	Objetivos e metodologia	13
3.	Legislação	16
3.1.	Âmbito nacional	16
3.2.	Âmbito comunitário	18
3.3.	Âmbito internacional	20
4.	Diagnóstico do Município de Celorico de Basto - Análise Interna	22
4.1.	Caraterização dos Recursos Humanos do Município.....	22
4.1.1.	Distribuição dos RH por categoria profissional e área de trabalho.....	22
4.1.2.	Política retributiva	25
4.2.	Parceiros da Rede Social.....	26
4.2.1.	Análise de Recursos Humanos dos Parceiros da Rede Social.....	26
4.2.2.	Resultados da aplicação do questionário aos Parceiros das Rede Social.....	30
4.3.	Cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género	59
4.3.1.	Formação em igualdade e não discriminação.....	59
4.3.2.	Medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens	59
4.3.3.	Prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho	59
4.3.4.	Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	60
4.3.5.	Comunicação, e linguagem inclusiva e cultura	60
4.3.6.	Integração da perspectiva de género no processo orçamental municipal	60
4.4.	Análise SWOT da Vertente Interna	61
5.	Diagnóstico do Município de Celorico de Basto - Análise Externa	63
5.1.	Enquadramento geográfico.....	63
5.2.	Enquadramento demográfico	63
5.3.	Enquadramento socioeconómico	69
5.3.1.	Caraterização da estrutura empresarial.....	69
5.3.2.	Atividade, emprego, desemprego e salários médios	72
5.4.	Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e estruturas de apoio	79
5.5.	Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica	81
5.6.	Ações de formação, informação e sensibilização	82

5.7.	Educação e formação	84
5.8.	Prática desportiva	91
5.9.	Projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas.....	96
5.10.	Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas portadoras de deficiência, internos ou em parceria e outros.....	96
5.11.	Análise SWOT da Vertente Externa.....	97
6.	Conclusões à luz da ENIND e respetivos planos de ação	99
7.	Anexos	107
7.1.	Ficha de Caracterização do Município.....	107
7.2.	Lista de indicadores	109
7.3.	Despacho interno de nomeação da EIVL	117
7.4.	Despacho interno de nomeação da Conselheira e do Conselheiro Locais para a Igualdade	119
7.5.	Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação – CIG e o Município de Celorico de Basto.....	120
7.6.	Modelo do questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social	130
8	Documentação consultada	139

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Índice de Figuras

Figura 1 - Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual.....	16
Figura 2 - Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios	19
Figura 3 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030	20
Figura 4 - Composição do Executivo do Órgão da Câmara Municipal por sexo Celorico de Basto 2022	22
Figura 5 - Composição do Órgão da Assembleia Municipal por sexo Celorico de Basto 2022.....	23
Figura 6 - Composição do grupo dos/as Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau) por sexo Celorico de Basto 2022.....	24
Figura 7 - Composição do grupo dos Cargos de Direção Intermédia de 3.º grau ou inferior por sexo Celorico de Basto 2022	24
Figura 8 - Ganhos médios mensais das/os profissionais da Câmara Municipal de Celorico de Basto, por sexo Celorico de Basto 2022	25
Figura 9 - Parceiros da Rede Social Presidentes da Direção Desagregação por sexo Celorico de Basto 2022	27
Figura 10 - Parceiros da Rede Social Membros da Direção Desagregação por sexo Celorico de Basto 2022	28
Figura 11 - Parceiros da Rede Social Presidentes da Mesa de Assembleia Geral Desagregação por sexo Celorico de Basto 2022.....	28
Figura 12 - Parceiros da Rede Social Membros da Mesa de Assembleia Geral Desagregação por sexo Celorico de Basto 2022	29
Figura 13 - Parceiros da Rede Social Diretoras/es Técnicas/os Desagregação por sexo Celorico de Basto 2022.....	29
Figura 14 - Questionário aplicado aos parceiros das redes sociais Género dos/as respondentes Celorico de Basto 2022	30
Figura 15 - Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? Celorico de Basto 2022	31
Figura 16 - Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização? Celorico de Basto 2022	31
Figura 17 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? Celorico de Basto 2022.....	32
Figura 18 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar? Celorico de Basto 2022.....	32
Figura 19 - Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? Celorico de Basto 2022	33
Figura 20 - Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens? Celorico de Basto 2022.....	33
Figura 21 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? Celorico de Basto 2022.....	34
Figura 22 - A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? Celorico de Basto 2022	34
Figura 23 - Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")? Celorico de Basto 2022	35
Figura 24 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? Celorico de	

Cofinanciado por:



Basto 2022.....	35
Figura 25 - A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabonos últimos 5 anos? Celorico de Basto 2022	36
Figura 26 - A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia? Celorico de Basto 2022	36
Figura 27 - A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? Celorico de Basto 2022	37
Figura 28 - A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as? Celorico de Basto	37
Figura 29 - A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? Celorico de Basto 2022.....	38
Figura 30 - A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? Celorico de Basto 2022	38
Figura 31 - A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? Celorico de Basto 2022.....	39
Figura 32 - A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras? Celorico de Basto 2022.....	39
Figura 33 - A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)? Celorico de Basto 2022	40
Figura 34 - A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? Celorico de Basto 2022.....	40
Figura 35 - As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? Celorico de Basto 2022	41
Figura 36 - Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? Celorico de Basto 2022.....	41
Figura 37 - A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? Celorico de Basto 2022	42
Figura 38 - A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? Celorico de Basto 2022	42
Figura 39 - A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? Celorico de Basto 2022	43
Figura 40 - A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? Celorico de Basto 2022.....	43

Cofinanciado por:

Figura 41 - Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo? Celorico de Basto 2022	44
Figura 42 - Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? Celorico de Basto 2022	44
Figura 43 - Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham")? Celorico de Basto 2022.....	45
Figura 44 - Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? Celorico de Basto 2022	45
Figura 45 - A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? Celorico de Basto 2022	46
Figura 46 - A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade? Celorico de Basto 2022.....	46
Figura 47 - A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Celorico de Basto 2022	47
Figura 48 - A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Celorico de Basto 2022	47
Figura 49 - A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Celorico de Basto 2022.....	48
Figura 50 - A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Celorico de Basto 2022.....	48
Figura 51 - Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as? Celorico de Basto 2022.....	49
Figura 52 - A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal? Celorico de Basto 2022.....	49
Figura 53 - A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Celorico de Basto 2022.....	50
Figura 54 - A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)? Celorico de Basto 2022.....	50
Figura 55 - A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização? Celorico de Basto 2022.....	51
Figura 56 - A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as? Celorico de Basto 2022	51
Figura 57 - A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as? Celorico de Basto 2022	52
Figura 58 - A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de	

Cofinanciado por:



colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)? Celorico de Basto 2022.....	52
Figura 59 - A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as? Celorico de Basto 2022.....	53
Figura 60 - A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)? Celorico de Basto 2022	53
Figura 61 - A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? Celorico de Basto 2022.....	54
Figura 62 - A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores? Celorico de Basto 2022.....	54
Figura 63 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? Celorico de Basto 2022	55
Figura 64 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? Celorico de Basto 2022	55
Figura 65 - A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? Celorico de Basto 2022	56
Figura 66 - A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? Celorico de Basto 2022	56
Figura 67 - A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social? Celorico de Basto 2022.....	57
Figura 68 - A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? Celorico de Basto 2022.....	57
Figura 69 - A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? Celorico de Basto 2022.....	58
Figura 70 - A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental? Celorico de Basto 2022	58
Figura 71 - Localização Município de Celorico de Basto	63
Figura 72 - Densidade populacional Celorico de Basto Tâmega e Sousa Norte Portugal.....	64
Figura 73 - População residente por sexo Celorico de Basto 2021.....	64
Figura 74 - Índice de envelhecimento Celorico de Basto Tâmega e Sousa Norte Portugal.....	65
Figura 75 - Evolução do índice de envelhecimento Celorico de Basto 1960 a 2021	66
Figura 76 - População residente por sexo Celorico de Basto 2021.....	66
Figura 77 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência Celorico de Basto 2020.....	68
Figura 78 - Taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a 1 ano das empresas não financeiras Celorico de Basto 2009 a 2019	69
Figura 79 - Distribuição das empresas por setor de atividade Celorico de Basto 2020.....	70

Cofinanciado por:



Figura 80 - Volume de negócios por setor de atividade Celorico de Basto 2020	71
Figura 81 - Desempregadas e desempregados inscritas/os nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual) Celorico de Basto 2021	73
Figura 82 - Pessoas em situação de desemprego involuntário por grupo etário Celorico de Basto 2021	74
Figura 83 - Beneficiárias e beneficiários do RSI Celorico de Basto 2020	75
Figura 84 - Pessoal ao serviço das empresas por sexo Celorico de Basto 2019.....	75
Figura 85 - Empregadores e empregadoras por sexo Celorico de Basto 2019	76
Figura 86 - GAE - Atendimentos a pessoas que pretendem criar o próprio negócio/posto de trabalho Celorico de Basto 2022	77
Figura 87 - GAE - Atendimentos a pessoas para acesso à Bolsa de Emprego Celorico de Basto 2022	78
Figura 88 - Atendimentos prestados no âmbito da estrutura de apoio à vítima Celorico de Basto 2020 a maio de 2022	83
Figura 89 - Evolução do n.º de crimes por violência doméstica contra cônjuge ou análogos Celorico de Basto 2009 a 2020	84
Figura 90 - Indicadores Globais de Educação Celorico de Basto 2020.....	84
Figura 91 - Escolaridade da população por sexo Celorico de Basto 2011	85
Figura 92 - Alunas e alunos inscritos por nível de escolaridade Celorico de Basto 2020.....	86
Figura 93 - Distribuição das/os estudantes do ensino secundário por área de estudo por sexo Celorico de Basto 2022	88
Figura 94 - Distribuição das/os estudantes que se encontram no quadro de mérito por área de estudo e por sexo Celorico de Basto 2022 ...	88
Figura 95 - Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes - Formandos/as, por sexo Celorico de Basto 2022	89
Figura 96 - Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes - Formandos/as por curso, ano e por sexo Celorico de Basto 2022	90
Figura 97 - Desporto escolar - Repartição das inscrições totais, por sexo Celorico de Basto 2022	92
Figura 98 - Desporto escolar - Repartição das alunas e dos alunos que desempenham a função de juízas/árbitras e juizes/árbitros, por sexo Celorico de Basto 2022	92
Figura 99 - Desporto escolar - Distribuição dos/as atletas inscritos/as pelas diversas modalidades Celorico de Basto 2022.....	93
Figura 100 - Atletas em número e %, por razão de sexo Celorico de Basto 2021	93
Figura 101 - Distribuição das/os atletas pelas associações, clubes, equipas e modalidades, por sexo Celorico de Basto 2021.....	95

Cofinanciado por:



Índice de Tabelas

Tabela 1 – Fases e atividades do projeto Celorico de Basto 2022.....	14
Tabela 2 – Ferramentas utilizadas na recolha de informação, objetivos e participantes.....	14
Tabela 3 - Legislação Nacional para a igualdade e a não discriminação	17
Tabela 4 - Legislação Comunitária para a igualdade e a não discriminação	19
Tabela 5 - Legislação Internacional para a igualdade e a não discriminação	21
Tabela 6 – Análise SWOT da vertente interna – Forças e Fraquezas.....	61
Tabela 7 – Análise SWOT da vertente interna – Oportunidades e Ameaças.....	62
Tabela 8 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência Celorico de Basto 2020.....	67
Tabela 9 - Ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, por setores de atividade e o sexo Celorico de Basto 2019	79
Tabela 10 - Infraestruturas, equipamentos, serviços de apoio Celorico de Basto 2022.....	80
Tabela 11 - Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas pelo Município e em parceria Celorico de Basto 2018 a2021.....	82
Tabela 12 - Ações de Formação, informação e sensibilização realizadas no âmbito da VMVD Celorico de Basto 2022	82
Tabela 13 - Programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local Celorico de Basto 2022.....	83
Tabela 14 – Associações, clubes, equipas, modalidades e atletas Celorico de Basto 2022.....	94
Tabela 15 - Projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas Celorico de Basto 2022.....	96
Tabela 16 - Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas portadoras de deficiência, internos ou em parceria Celorico de Basto 2022	96
Tabela 17 – Análise SWOT da Vertente Externa – Forças e Fraquezas.....	97
Tabela 18 – Análise SWOT da Vertente Externa – Oportunidades e Ameaças.....	98
Tabela 19 – Recomendações PAIMH – OE1.....	100
Tabela 20 - Recomendações PAIMH – OE2	101
Tabela 21 - Recomendações PAIMH – OE3	102
Tabela 22 - Recomendações PAIMH – OE7	103
Tabela 23 - Recomendações PAVMVD – OE1.....	104
Tabela 24 - Recomendações PAVMVD – OE2.....	105
Tabela 25 - Recomendações PAIOEC – OE2.....	106

Cofinanciado por:



Lista de Abreviaturas e Acrónimos

AECEB	Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto
AP	Administração Pública
CACI	Centro de Atividades Para a Capacitação e a Inclusão
CEAW	Convention of Elimination of All Forms of Discrimination (Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher)
CEF	Curso de Educação e Formação
CICDR	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CIM TS	Comunidade Inter Municipal do Tâmega e Sousa
CLDS	Contratos Locais de Desenvolvimento Regional
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CMCB	Câmara Municipal de Celorico de Basto
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
ENICC	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
ERPI	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas
H	Homens
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INE	Instituto Nacional de Estatística
JI	Jardim de Infância
km	quilómetro
M	Mulheres
MGF	Mutilação Genital Feminina
NUT	Nomenclatura de Unidade Territorial
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OE	Objetivo Estratégico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e Características sexuais
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica
POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
R	Resolução
REAP	Regime do Exercício da Atividade Pecuária
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
RH	Recursos Humanos

RSI	Rendimento Social de Inserção
SCM	Santa Casa da Misericórdia
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
UE	União Europeia
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica
WEF	World Economic Forum

1. Nota Introdutória

As políticas públicas para a igualdade têm vindo a ser implementadas em Portugal há cerca de 20 anos, orientadas por Planos Nacionais para a Igualdade e desde março de 2018 até 2030 pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação- Portugal + Igual (ENIND).

A cooperação entre a administração central e a administração local tem expressão na celebração de Protocolos entre a CIG e as Câmaras Municipais, sendo que em Celorico de Basto assinou-se o primeiro protocolo em fevereiro de 2017, atualizado em junho de 2019 (Nova Geração) e renovado no corrente ano.

A promoção e apoio à igualdade de género é um direito da pessoa e constitui um valor fundamental da democracia. Numa sociedade igualitária é urgente e necessário promover a diversidade humana.

A promoção da Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local deve constituir uma acção responsável de governança.

No mundo contemporâneo as questões da igualdade género e de oportunidades são cada vez mais referenciadas nos diferentes sectores da vida quotidiana.

No século XXI não deveríamos estar a falar de direitos das mulheres, mas sim de direitos humanos, homens e mulheres, iguais na vida em sociedade com igualdade de oportunidades.

O Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação 2022-2025, que neste documento se apresenta, surge do protocolo assinado entre o Município de Celorico de Basto e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), renovado a 02 de Março de 2022, e que preconiza como uma das obrigações do Município “conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND [Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação] e os respetivos Planos de Acção”.

No âmbito das competências da Câmara Municipal de acordo com a lei 75/2013 de 12 setembro, na alínea a) compete à câmara municipal «elaborar e submeter à aprovação da assembleia municipal os planos necessários à realização das atribuições municipais» e na alínea q) «assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade».

Neste sentido, os municípios assumem, assim, 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 2018-2030 “Portugal+Igual”.

O Município de Celorico de Basto propõe-se a desenvolver o presente plano no prazo de quatro anos, salvaguardando a possibilidade de ter que vir a fazer as adaptações necessárias e resultantes de constrangimentos e outros condicionalismos institucionais, de financiamento e/ou das avaliações de impacto que vão sendo efetuadas às diversas atividades que o compõem.

Celorico de Basto, 21 de setembro de 2022

O Presidente da Câmara,

José António Peixoto Lima

Cofinanciado por:



2. Objetivos e metodologia

O presente documento foi elaborado no âmbito de uma primeira fase inerente ao desenvolvimento do Plano para a Igualdade e Não Discriminação do Município de Celorico de Basto. Este projeto é resultante do seguimento do protocolo de cooperação estabelecido entre a Comunidade Inter Municipal do Tâmega e Sousa (CIM TS) e a CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, cujo plano/protocolo de cooperação visa, para além da elaboração do presente diagnóstico, a definição e concretização de um plano de ação (Plano para a Igualdade e Não Discriminação) que se assume como um compromisso no desenvolvimento de ações conducentes a um Município e a um território mais igual, mais equitativo e mais inclusivo, não apenas numa perspetiva de género, mas também considerando toda e qualquer forma possível de discriminação, com particular atenção para grupos minoritários e/ou de risco.

Nesse seguimento, foi desenvolvido, numa fase inicial o presente diagnóstico do território do Município, sendo, na sua sequência, posteriormente desenvolvido e aplicado o respetivo Plano para a Igualdade e Não Discriminação, construído a partir das necessidades e fragilidades detetadas no território.

Destaca-se que todo este processo resulta de uma ação conjunta, realizada pelos principais intervenientes e tem como objetivo último a construção de uma sociedade mais igual e mais justa e, conseqüentemente, materializada no caminho que conduz à sustentabilidade. Trata-se de um processo dinâmico e ativo, que conta com a participação de todos e que é para todos, uma vez que a igualdade, a equidade e a inclusão são direitos, mas também deveres de todos os cidadãos contemporâneos.

A elaboração do diagnóstico teve início no dia 28 de janeiro de 2022, tendo sido constituída para o efeito, no dia 02 de março de 2022, a Equipa para a Igualdade da Vida Local (EIVL), em cumprimento do disposto no artigo 56º, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Anexo 6.3. Edital - Nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local). As competências e responsabilidades da EIVL são propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação¹. Esta equipa é integrada pelos seguintes elementos:

- Dr. José António Peixoto Lima - Presidente da Câmara Municipal de Celorico de Basto;
- Dr.ª Maria José Teixeira Marinho - Vereadora da Ação Social;
- Dr.ª Helena Maria Oliveira Martinho Costa - Conselheira interna para a igualdade;
- Dr. Hugo César Peixoto Henriques - Conselheiro interno para a igualdade;
- Dr.ª Maria da Graça Mota, Provedora da Santa Casa da misericórdia de S. Bento de Arnoia - Conselheira externa para a igualdade;
- Dr. Sérgio Plácido Oliveira - Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos.

No que respeita às fases de execução do projeto, podemos dividir o mesmo em duas fases, sendo que a primeira fase se encontra ainda subdividida em duas subatividades, tal como mostra a tabela que se segue.

¹ <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/equipas-para-a-igualdade-na-vida-local-eivl/>

Tabela 1 – Fases e atividades do projeto | Celorico de Basto | 2022

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

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

No que respeita à metodologia, instrumentos e fontes de informação, houve a grande preocupação de incluir o maior número de entidades e de pessoas, uma vez que só assim se torna possível conseguir um retrato fiel do território, considerando as suas especificidades e problemas, que se assumem como um ponto de partida (a fase de diagnóstico), para a posterior definição do plano de ação, que se pretende que seja um instrumento dinâmico e dinamizador de uma transformação desejável no território.

A análise incidu sobre duas vertentes, a interna e a externa que, no entanto, foram realizadas de forma simultânea, em termos temporais. Relativamente à metodologia, a mesma foi eminentemente qualitativa e descritiva, tendo-se recorrido aos instrumentos constantes do Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos que se consideraram adequados à análise para este território em específico. Os instrumentos foram os seguintes: análise documental, análise estatística e descritiva, inquérito por questionário, entrevistas, comunidades de prática e brainstorming, tal como se descreve na tabela seguinte:

Tabela 2 – Ferramentas utilizadas na recolha de informação, objetivos e participantes

Ferramenta	Objetivos	Participantes
Lista de indicadores	Recolher, metodizar e padronizar a informação	Câmara Municipal de Celorico de Basto
		Parceiros da Rede Social Fontes Externas (INE e Pordata)
Brainstorming	Desenvolver ideias relativamente a uma dada situação	Câmara Municipal de Celorico de Basto Parceiros da Rede Social
	Estimular a criatividade e a inovação no ambiente de trabalho ou sobre um problema	
	Envolver grupos de pessoas, através das suas diferentes visões, num processo participativo	
	Contribuir para a implementação de melhorias ²	
Análise documental	Recolher informação já existente	EIVL
Inquérito por questionário ³	Recolher informação estratégica sobre IG	Câmara Municipal de Celorico de Basto

² Kit de ferramentas para diagnósticos participativos (2016). https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

³ Inquérito disponível em 6.4. Modelo do questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social
Cofinanciado por:

Ferramenta	Objetivos	Participantes
		Parceiros da Rede Social
		O questionário foi aplicado ao longo dos meses de março a maio de 2022, tendo sido obtidas 54 respostas válidas, de um universo de 44 entidades que integram o CLAS, tendo também sido recolhidas respostas a entidades externas. O modelo do questionário encontra-se no anexo 6.6.

Fonte: Elaboração própria

Os dados secundários foram, maioritariamente, recolhidos com base nas fontes de informação Instituto Nacional de Estatística (INE) e da Pordata.

Uma vez mais, reforça-se a ideia da importância de se ter ouvido entidades externas à Câmara Municipal de Celorico de Basto sob pena de se construir um diagnóstico enviesado e que não refletisse as particularidades da região, as suas formas e fraquezas, ameaças e oportunidades.

Pretende-se assim que este documento se constitua como o ponto de partida de um processo dinâmico, de todos e para todos, e que conduza a uma sociedade mais equilibrada, equitativa, justa e inclusiva.

Cofinanciado por:



3. Legislação

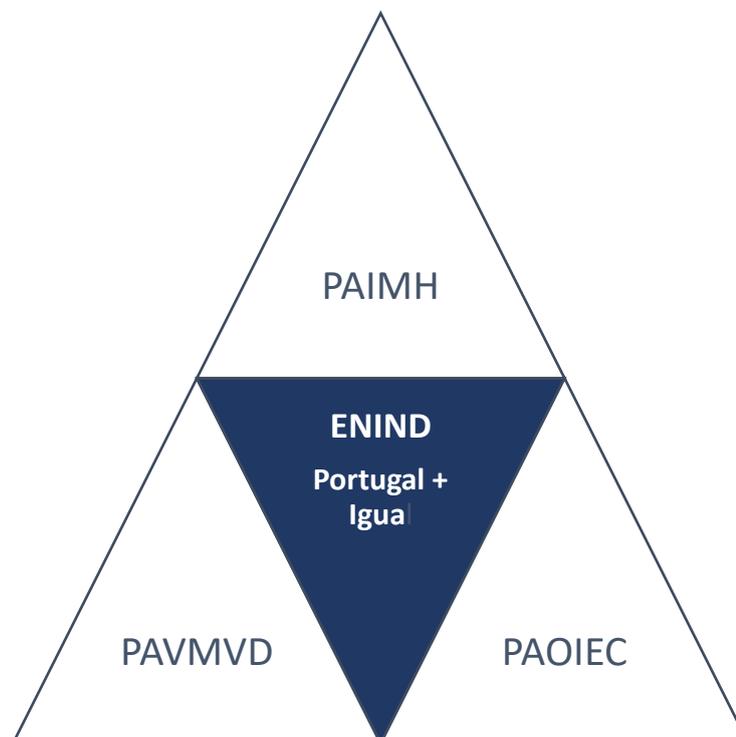
O caminho para a igualdade e para inclusão tem sido longo e pautado por intervenções diversas nas mais distintas esferas da sociedade. Sendo objeto de sucessivas alterações e construções legislativas, a presente secção, que se encontra subdividida em três partes (legislação de âmbito nacional; legislação de âmbito comunitário e legislação de âmbito internacional), integra, de forma não exaustiva, alguns dos principais diplomas emanados por diversas entidades com responsabilidade e poder legislativo. Encontra-se organizada da mais recente para a mais antiga.

3.1. Âmbito nacional

Em 21 de maio de 2018 foi publicada, através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, e em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual, que contempla três planos de ação distintos:

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

Figura 1 - Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



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

Cofinanciado por:

A ENIND define como objetivo transversal para a sua estratégia “consolidar dos progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”⁴.

Embora de uma forma não exaustiva, na tabela seguinte encontra-se um conjunto de disposições legais portuguesas, cujos princípios basilares são a materialização de objetivos com vista à inclusão, à igualdade e à não discriminação, em diversas vertentes da sociedade.

Tabela 3 - Legislação Nacional para a igualdade e a não discriminação

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Aprovada em Conselho de Ministros 22 de julho de 2021	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD)	Visa a inclusão das pessoas com deficiência, como objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs
Lei nº 38/2018 de 7 de agosto		Estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa.
Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, de 21 de maio	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual	Em alinhamento com a Agenda 2030, define as medidas com o objetivo de eliminar estereótipos. Consubstancia-se em três planos de ação distintos, mas complementares entre si: - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).
Despacho nº 6173/2016, publicado no D.R., II Série, nº90, de 10 de maio de 2016	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC)	Tem como missão conceber uma estratégia de Educação para a Cidadania, a implementar nas escolas.
Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro	V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 – III Programa de Ação para a prevenção e eliminação da MGF	Reforça a necessidade do reforço no combate à violência doméstica, apelando à coordenação de todas as entidades intervenientes e ao aprofundamento das medidas de prevenção e de proteção da vítima. Enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais. Assenta precisamente nos pressupostos da Convenção de Istambul, alargando o seu âmbito de aplicação, até aqui circunscrito à violência doméstica, a outros tipos de violência de género, abrangendo outras formas de violência de género como a mutilação genital feminina e as agressões sexuais.
Lei nº 75/2013, de 12 de setembro	Regime Jurídico das Autarquias Locais Artigo 33º Competências Materiais	(...) q) Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.
Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2013, de 27 de março	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)	Tem por objetivo a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas.
Lei nº 134/99, de 28 de	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial	Proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos de cor, nacionalidade ou origem étnica.

⁴ <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

Cofinanciado por:

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
agosto	(CICDR)	
Constituição da República Portuguesa (10 de abril de 1976)	Artigo 9º Tarefas fundamentais do Estado Português	(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; (...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; (...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres. ⁵
	Artigo 13º Princípio da igualdade	1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. ⁶

Fonte: Legislação diversa

3.2. Âmbito comunitário

Porque vivemos numa sociedade em que os direitos sociais são uma preocupação, assim como os valores conducentes à justiça, inclusão e à igualdade de oportunidades encontram-se consolidados os 20 princípios inerentes ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A União Europeia tem pautado a sua atividade por princípios que respeitam o ser humano na sua plenitude, assim como uma sociedade mais justa, mais inclusiva e mais igual. Uma sociedade em que todos tenham voz e que seja de todos e para todos.

Estes princípios materializam-se num compromisso político por parte dos Estados que integram a União Europeia, e que se concretizam na adoção de práticas diversas que permitem o desenvolvimento de uma Europa social mais forte, mais coesa e mais preparada para uma transição económica e digital, mas também demográfica. Neste sentido, foram estabelecidos grandes objetivos que preconizam o seguinte:

- Pelo menos 78% das pessoas entre os 20 e os 64 anos devem estar empregadas até 2030;
- Pelo menos 60% de todos os adultos devem participar anualmente em ações de formação até 2030;
- Reduzir, em pelo menos 15 milhões, o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social até 2030.

Desde a assinatura do Tratado de Roma, em 1957 (e assinaturas dos diversos tratados subsequentes) que têm ocorrido diversas transformações que fazem da Europa o que ela atualmente é: um espaço de aceitação, de respeito pelas diferenças e de paz. A imagem seguinte ilustra os 20 Princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais

⁵ Constituição da República Portuguesa

⁶ Idem

Cofinanciado por:

Figura 2 - Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios



Fonte: União Europeia; Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Estes 20 Princípios encontram-se em alinhamento com os objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030), assim como com a ENIND Portugal + Igual.

A tabela seguinte agrega um conjunto não exaustivo de legislação e de textos produzidos pelas instituições comunitárias, com o objetivo de erradicar desigualdades e outras formas de discriminação, bem como potenciar o desenvolvimento de práticas que conduzam à igualdade, inclusão e à não discriminação.

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

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	ODS 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas	Consubstanciado no ODS 5 e transversal a toda a Agenda 2030, reflete a necessidade da igualdade de género não apenas como um direito fundamental, mas como uma base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável.
Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (2012)	Artigo 2º	Afirma como valores comuns aos Estados-Membros, uma sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.
	Artigo 3º	A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a

Cofinanciado por:

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Livro Verde - Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada		solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança. Consubstancia a leitura que a Comissão Europeia faz dos progressos obtidos até à data. Procura ainda conhecer pontos de vista quanto à forma de a UE poder prosseguir e reforçar as respetivas intervenções de combate à discriminação e promoção da igualdade de tratamento, dando resposta aos apelos do Parlamento Europeu e de outras instâncias de organizar uma consulta pública sobre o desenvolvimento futuro da política neste domínio.
Tratado de Nice (2001)	Artigo 137º	A Comunidade apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio (...) da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.
Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)	Capítulo III, Artigo 23º Igualdade entre homens e mulheres	Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

Fonte: Legislação diversa

3.3. Âmbito internacional

Consubstanciados em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a Organização das Nações Unidas, através da Agenda 2030, pretende efetivar uma mudança positiva no mundo para o futuro da Humanidade. Estes 17 ODS são transversais e podem ser visualizados na figura seguinte.

Figura 3 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030



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

À semelhança das subsecções anteriores, a tabela seguinte evidencia alguns dos diplomas mais importantes, com objetivo de suprir desigualdades e injustiças e promover a igualdade e a inclusão.

Cofinanciado por:

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

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

Fonte: Legislação diversa

Cofinanciado por:

4. Diagnóstico do Município de Celorico de Basto - Análise Interna

4.1. Caracterização dos Recursos Humanos do Município

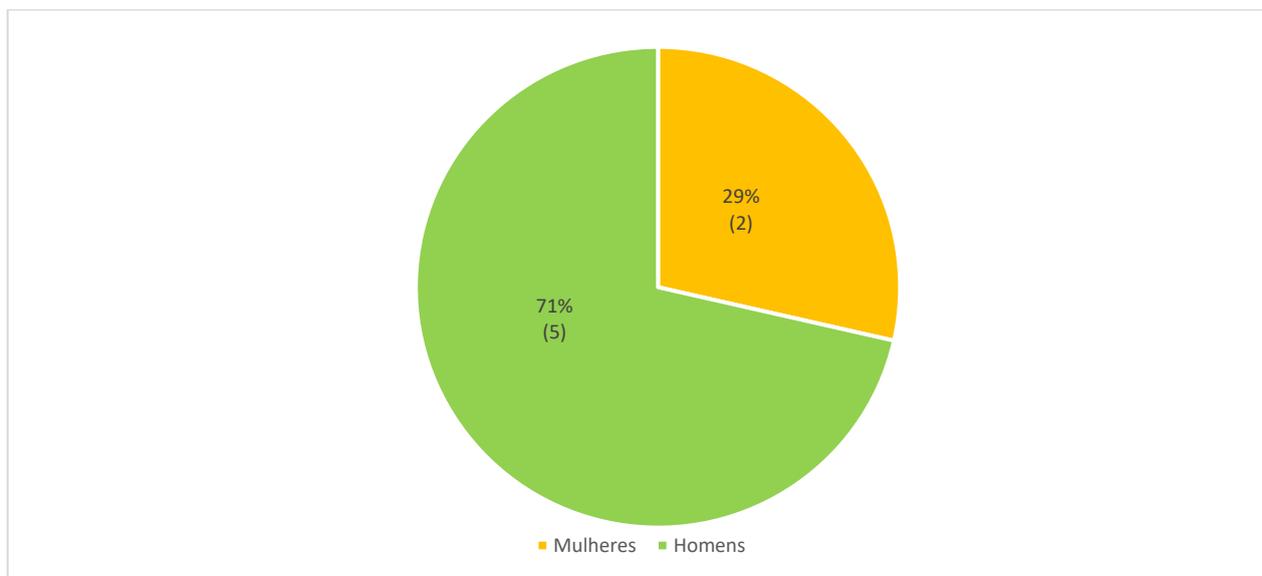
4.1.1. Distribuição dos RH por categoria profissional e área de trabalho

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

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

De seguida irão ser analisadas essas duas componentes. A figura seguinte evidencia a distribuição da composição, com desagregação por sexo, do executivo do órgão da Câmara Municipal de Celorico de Basto, que evidencia uma composição bastante masculinizada, com 5 homens (que correspondem a 71%) e apenas 2 mulheres (que correspondem a 29%) (**Indicador 01**).

Figura 4 - Composição do Executivo do Órgão da Câmara Municipal por sexo | Celorico de Basto | 2022

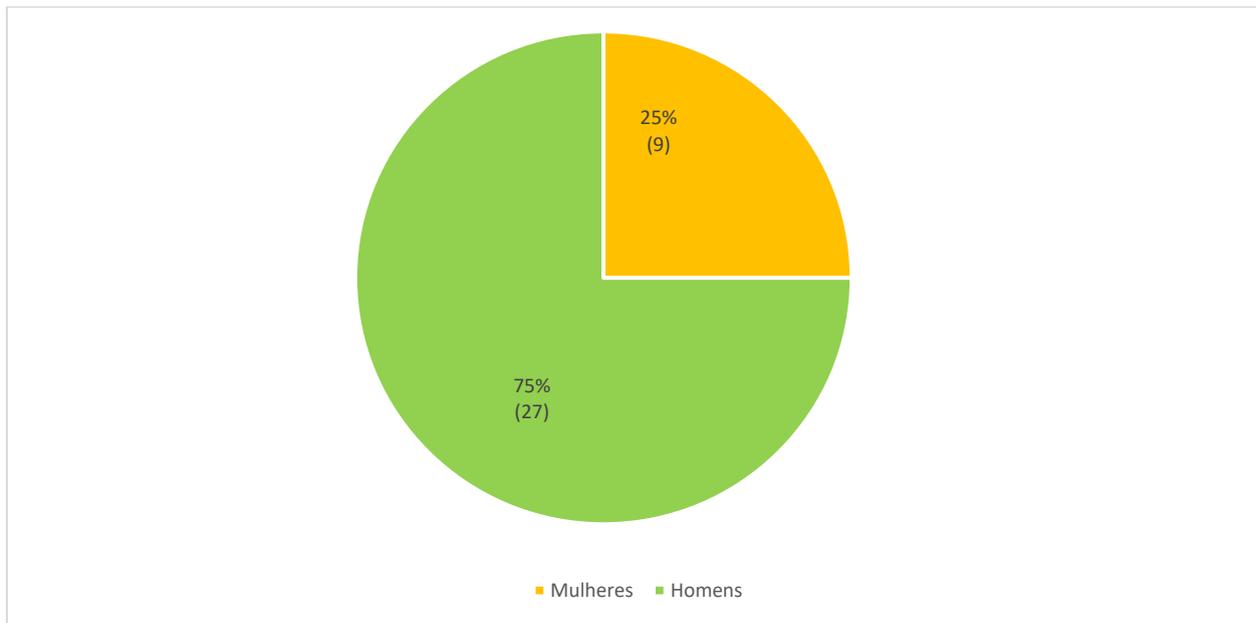


Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Relativamente à composição do órgão da Assembleia Municipal a diferença na representação entre homens e mulheres que o integram é ainda mais acentuada, uma vez que neste órgão existem apenas 9 mulheres (correspondendo a 25%) e 27 homens (correspondendo a 75%) (**Indicador 02**). Esta informação encontra-se na figura seguinte.

Cofinanciado por:

Figura 5 - Composição do Órgão da Assembleia Municipal por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

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

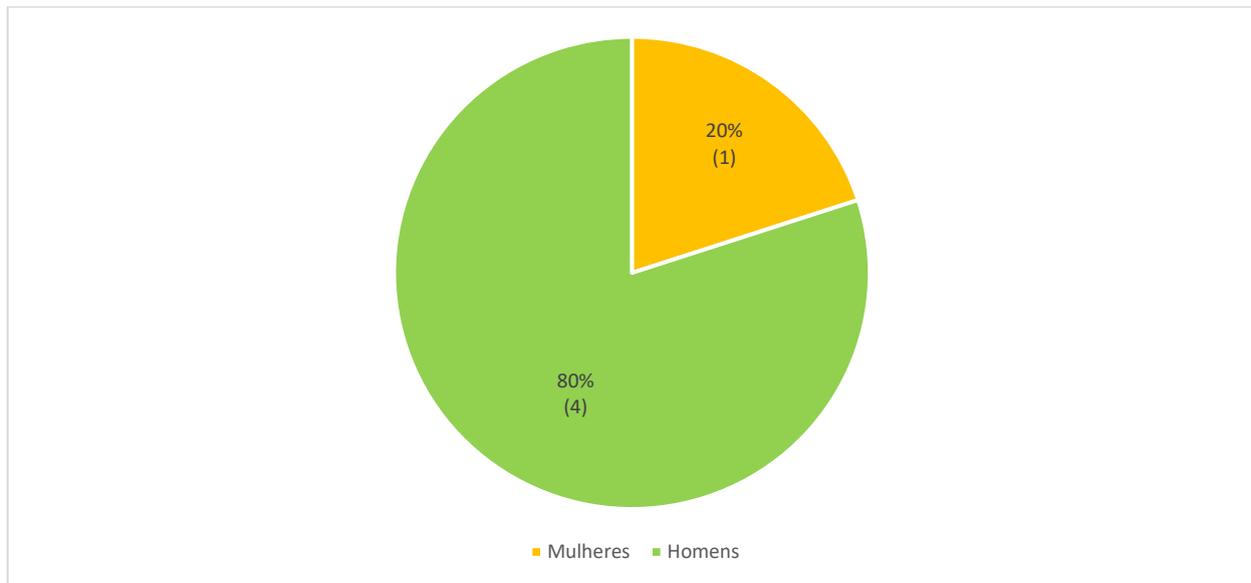
Relativamente a este aspeto, é possível construir uma analogia com os *glass ceilings*, ou seja, com as barreiras invisíveis com que as mulheres se deparam para ascender aos cargos mais elevados de uma hierarquia organizacional. Sendo esta realidade bem visível no setor privado, nas direções das grandes organizações/empresas, também ocorre no setor público.

A Câmara Municipal de Celorico de Basto não tem pessoas a desempenhar cargos na direção municipal, nem na direção dos departamentos municipais, pelo que, seguidamente, se apresenta a composição do grupo de pessoas que desempenha funções na chefia das diversas divisões municipais, de 2º e de 3º grau, por sexo (**Indicadores 03 e 04**).

Assim, na figura seguinte verifica-se que a composição do grupo de pessoas que desempenha funções como chefe de divisão municipal (direção intermédia de 2º grau), é ainda mais masculinizada do que as anteriormente apresentadas. Existem, na totalidade, 5 pessoas a desempenhar este cargo, das quais 4 são homens (correspondendo a 80%) e apenas uma é mulher (correspondendo a 20%) (**Indicador 05**).

Cofinanciado por:

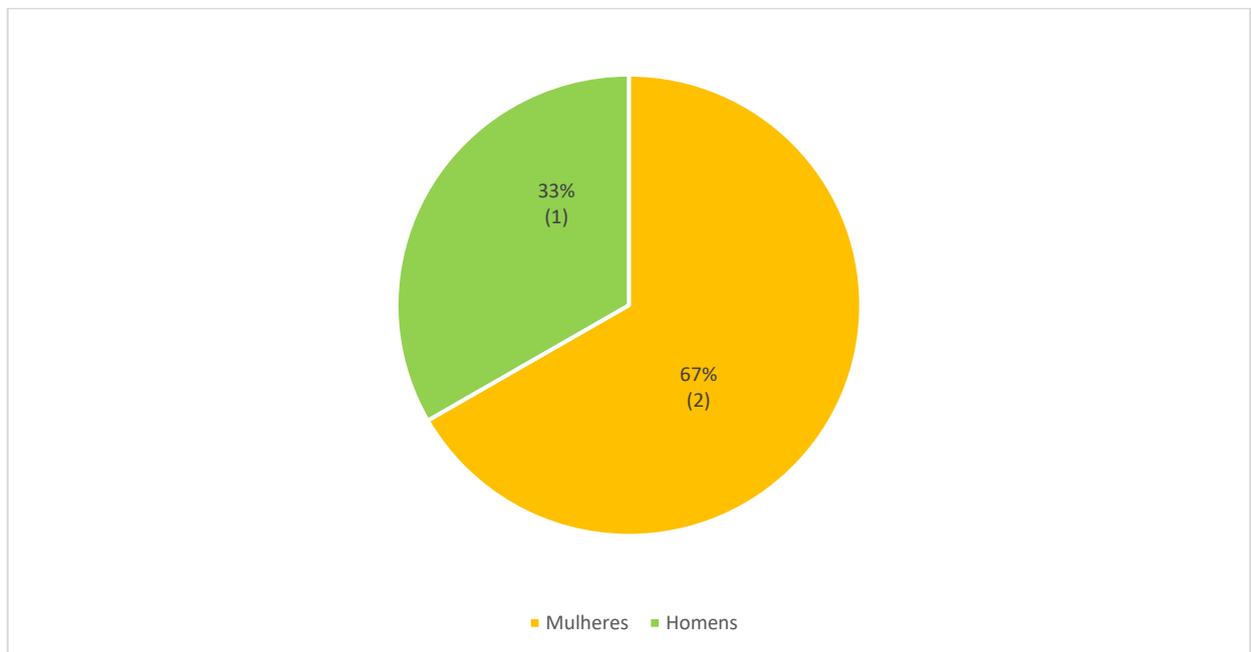
Figura 6 - Composição do grupo dos/as Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau) por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

No que respeita aos cargos de direção intermédia de 3º grau, a situação já se inverte. Apesar de existirem apenas 3 pessoas a ocupar este cargo, duas são mulheres (correspondendo a 67%) e uma é homem (correspondendo a 33), tal como evidencia o gráfico seguinte (**Indicador 06**).

Figura 7 - Composição do grupo dos Cargos de Direção Intermédia de 3.º grau ou inferior por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:

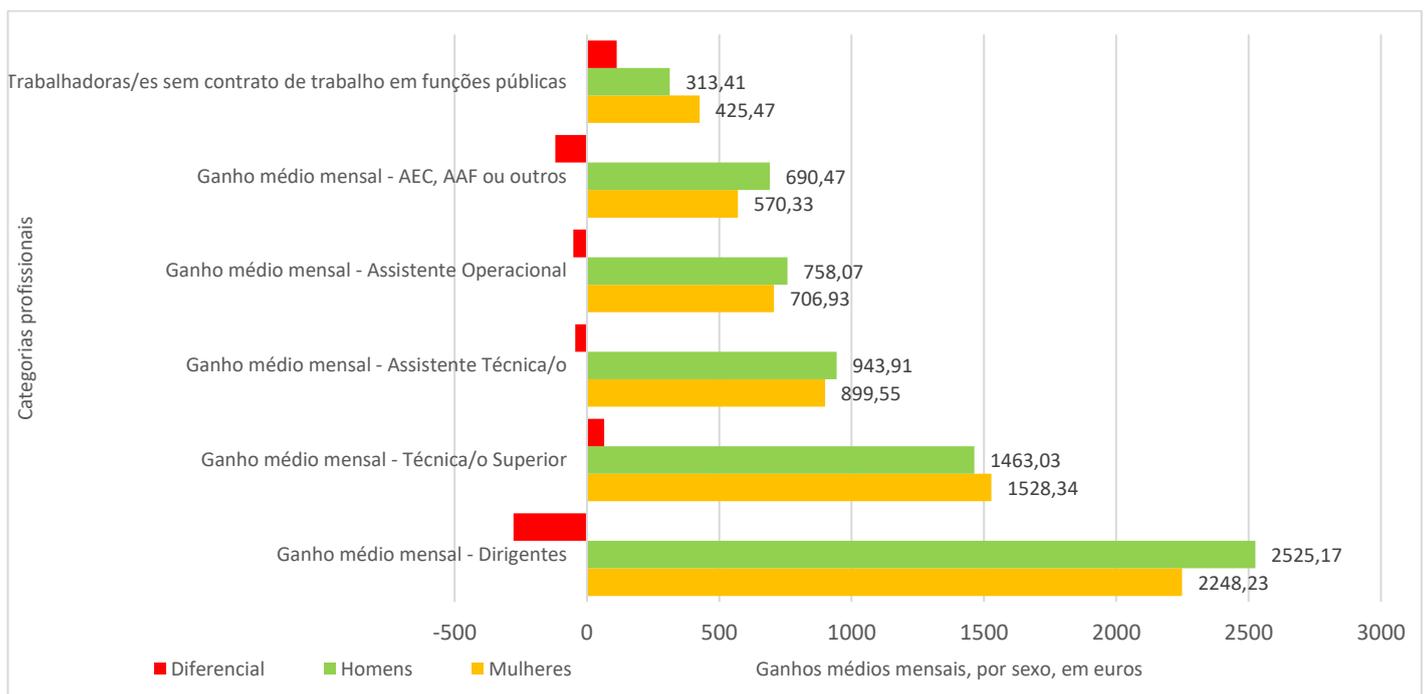
4.1.2. Política retributiva

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

- Ganho médio mensal das/dos dirigentes;
- Ganho médio mensal das técnicas e dos técnicos superiores;
- Ganho médio mensal das/dos assistentes técnicas/os;
- Ganho médio mensal das/dos assistentes operacionais;
- Ganho médio mensal do pessoal das AEC e AAF;
- Ganho médio mensal do pessoal sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão de serviço.

Verificou-se que existem diferenças nos ganhos médios mensais, podendo as mesmas ser observadas na figura seguinte (**Indicadores 8, 9, 10 e 11, 13 e 14**).

Figura 8 - Ganhos médios mensais das/os profissionais da Câmara Municipal de Celorico de Basto, por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

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

- Dirigentes (diferencial de 276,94 €);
- Assistente técnica/o (diferencial de 44,36 €);

Cofinanciado por:

- Assistente operacional (diferencial de 51,14 €);
- Profissionais que desenvolvem atividade nas AEC e/ou AAAF (diferencial de 120,14 €).

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

- Técnica/o superior (diferencial de 65,31 €);
- Trabalhadoras/es sem contrato de trabalho em funções públicas (diferencial de 112,06 €).

Não existem pessoas a desempenhar funções de Polícia Municipal (agentes) (**Indicador 12**).

4.2. Parceiros da Rede Social

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

- Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes;
- Centro Distrital de Braga - ISS, IP;
- Centro Social e Paroquial de Molares;
- Associação Estrela da Amizade;
- Centro Comunitário Bento XVI;
- Associação Social Santa Maria de Borba da Montanha;
- Junta de Freguesia de Ribas;
- Junta de freguesia de Borba da Montanha;
- CPCJ de Celorico de Basto;
- Junta de Freguesia de Agilde
- Centro Social da Paróquia de São Bartolomeu do Rego;
- Freguesia de Canedo de Basto e Corgo;
- Junta de Freguesia de Arnoia;
- Associação de Solidariedade Social de Basto
- União das Freguesias de Britelo, Gémeos e Ourilhe.

4.2.1. Análise de Recursos Humanos dos Parceiros da Rede Social

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

- Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações;

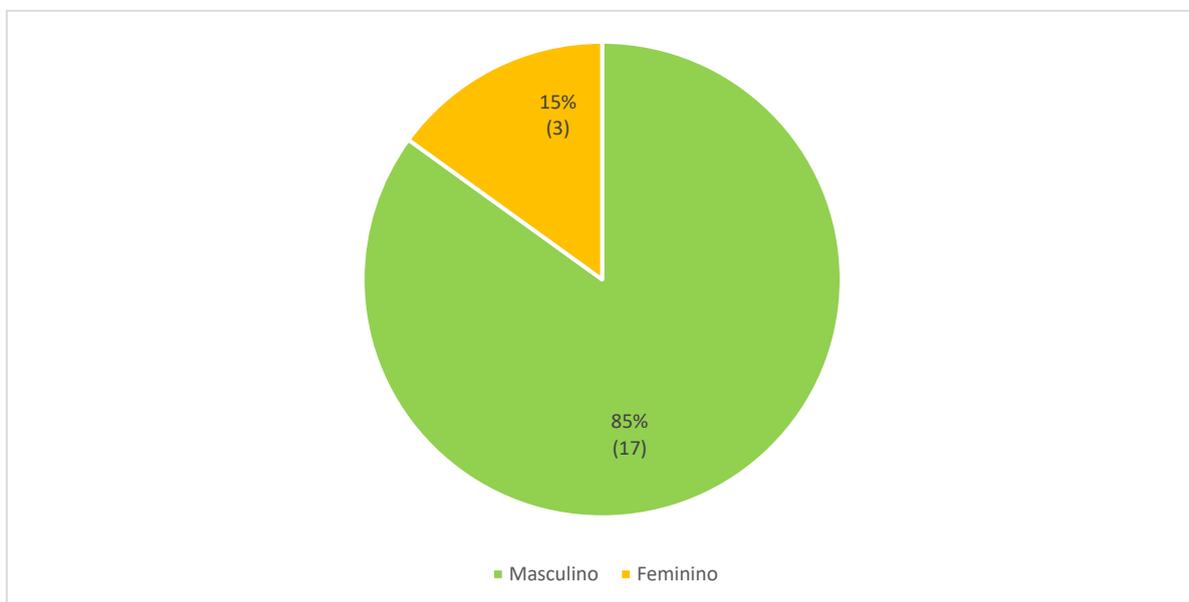
Cofinanciado por:



- Membros das Direções, por sexo, nas organizações;
- Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações;
- Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações;
- Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.

O tratamento dos dados foi realizado de forma conjunta, ou seja, para a globalidade das instituições, evidenciando que existem, na totalidade das organizações mencionadas, 20 presidentes de direção, dos quais 17 são do sexo masculino (correspondem a 85% do total), e apenas 3 são sexo feminino (correspondendo a 15%), verificando-se uma sub-representação das mulheres neste cargo, podendo esta informação ser visualizada na figura seguinte (**Indicador 15**).

Figura 9 - Parceiros da Rede Social | Presidentes da Direção | Desagregação por sexo | Celorico de Basto | 2022



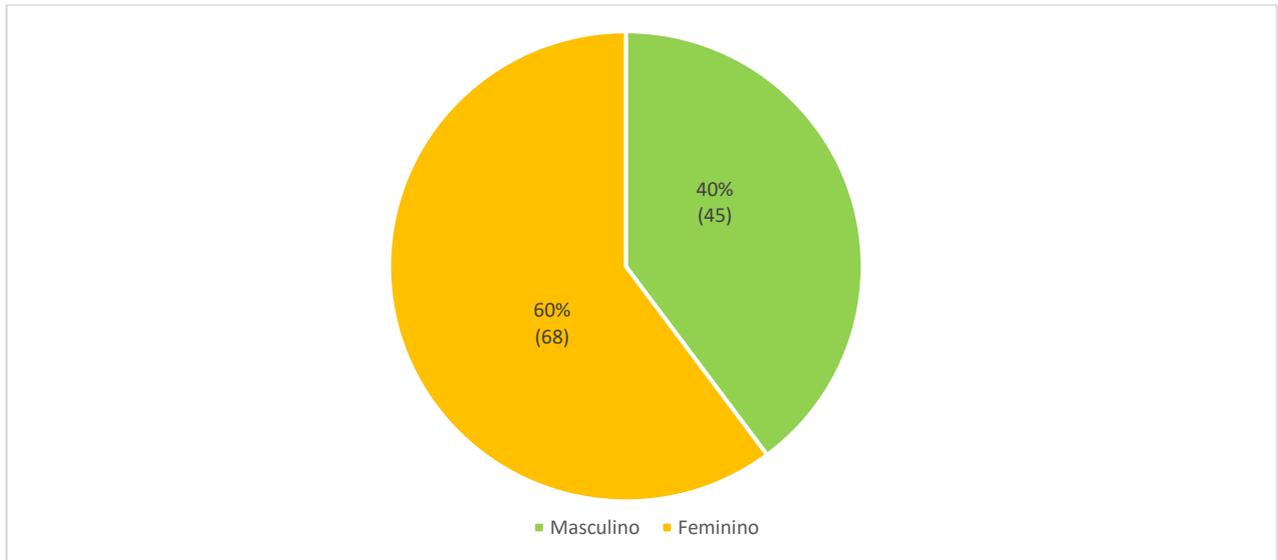
Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

À semelhança do mencionado anteriormente, quando foi realizada a análise dos cargos de direção da Câmara Municipal, também aqui é visível de que forma o conceito de *glass ceiling*, representa uma barreira invisível, mas real para as mulheres que, independentemente das suas competências, não conseguem muitas vezes ascender aos cargos mais elevados de uma hierarquia organizacional. Ou seja, não são fatores diretamente relacionados com as suas competências que impedem a sua ascensão, mas sim barreiras socio culturais associadas aos papéis de género, como construção social.

Em relação aos Membros da Direção, há uma inversão da representatividade destes dois coletivos. Assim, esta posição é ocupada maioritariamente por mulheres (68 mulheres, que correspondem a uma distribuição de 60%), e minoritariamente por homens (45 homens, que correspondem a 40%) (**Indicador 16**).

Cofinanciado por:

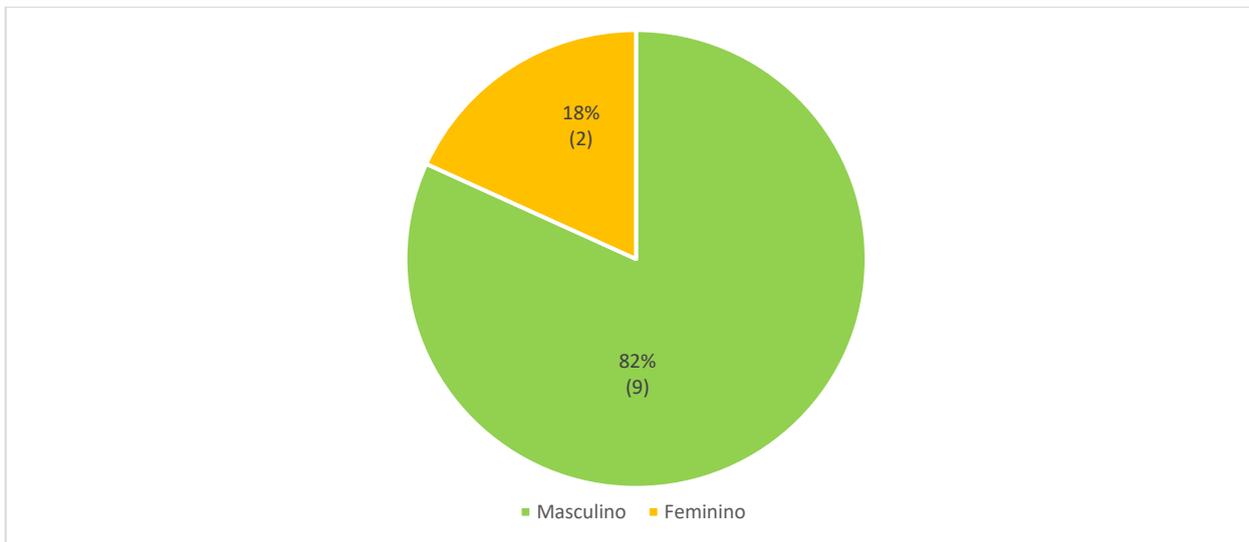
Figura 10 - Parceiros da Rede Social | Membros da Direção | Desagregação por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

No caso dos/as Presidentes da Mesa de Assembleia Geral, a repartição é também semelhante à primeira, embora com uma diferença menor, pois existem 11 pessoas a ocupar este cargo, das quais 9 são homens (correspondem a 82%) e apenas 2 são mulheres (correspondem a 18%), tal como se pode observar na figura seguinte (**Indicador 17**).

Figura 11 - Parceiros da Rede Social | Presidentes da Mesa de Assembleia Geral | Desagregação por sexo | Celorico de Basto | 2022

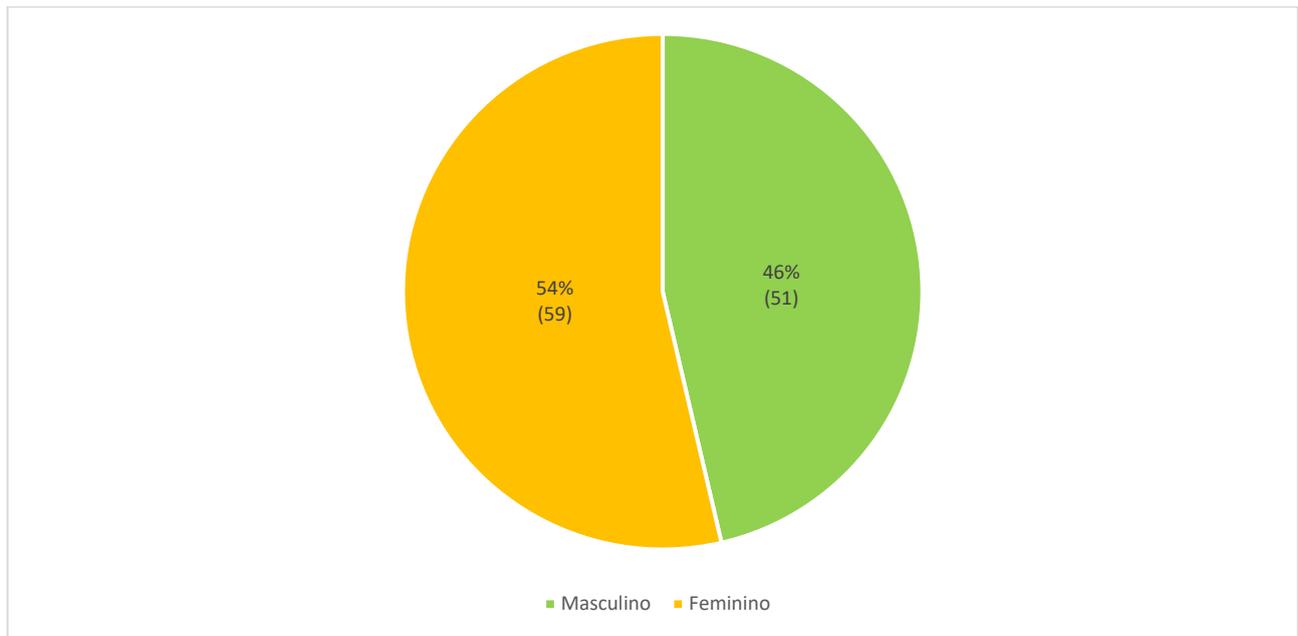


Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Relativamente ao grupo de pessoas que desempenham cargos como Membros da Mesa da Assembleia Geral, existem 110 pessoas que desempenham este cargo, das quais 59 são mulheres (correspondem a 54%) e 51 são homens (correspondem a 46%), tal como evidencia a figura seguinte (**Indicador 18**).

Cofinanciado por:

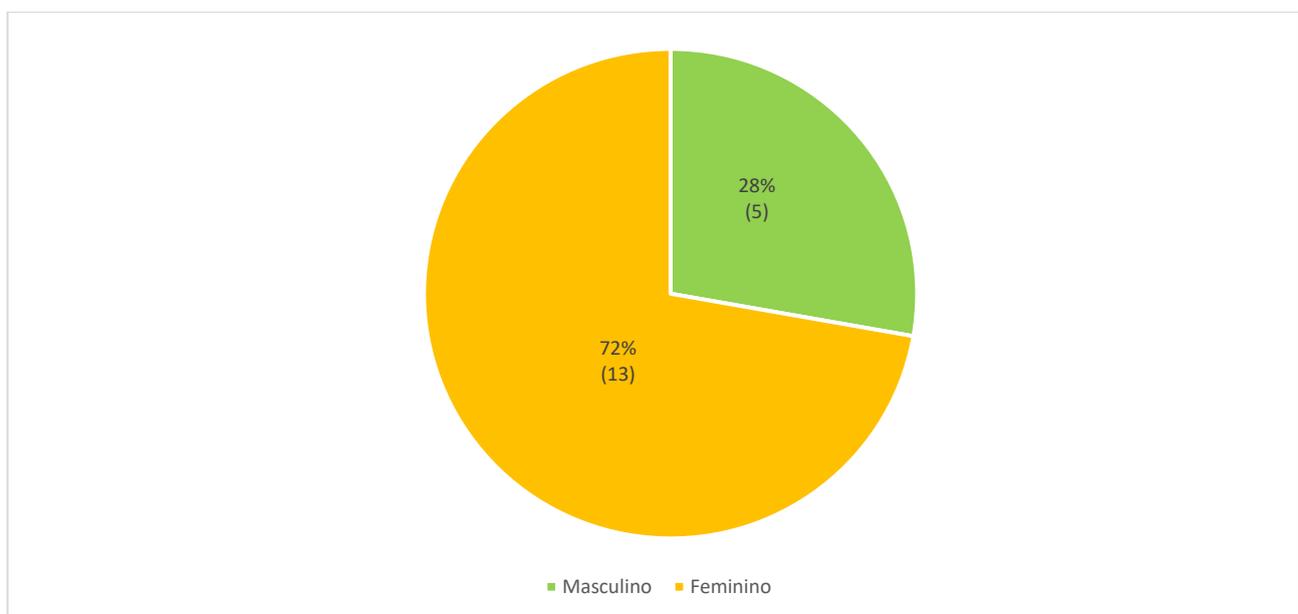
Figura 12 - Parceiros da Rede Social | Membros da Mesa de Assembleia Geral | Desagregação por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

No que respeita às direções técnicas, existe uma diferença muito mais acentuada para estes dois coletivos. Existem na totalidade 18 pessoas nesta função, 13 do sexo feminino (correspondendo a 72%) e apenas 5 do sexo masculino (correspondendo a 28%) (**Indicador 19**). Esta diferença pode ser mais facilmente percebida na figura que se segue.

Figura 13 - Parceiros da Rede Social | Diretoras/es Técnicas/os | Desagregação por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:

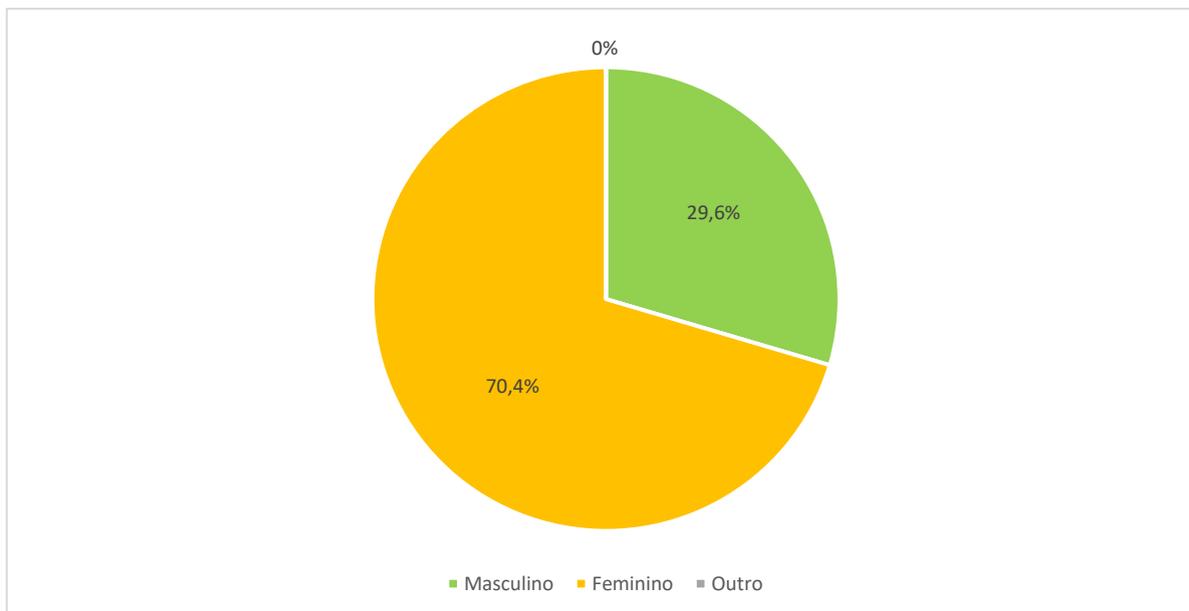
4.2.2. Resultados da aplicação do questionário aos Parceiros das Rede Social

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

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

O questionário foi aplicado ao longo dos meses de março a maio de 2022, tendo sido obtidas 54 respostas válidas, das quais 38 foram respostas dadas por colaboradoras das organizações que integram a Rede Social (correspondendo a 70,4% do total de respostas obtidas) e 16 foram dadas por colaboradores (correspondendo a 29,6% do total de respostas obtidas), tal como evidencia a figura seguinte.

Figura 14 - Questionário aplicado aos parceiros das redes sociais | Género dos/as respondentes | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros das Rede Social, 2022

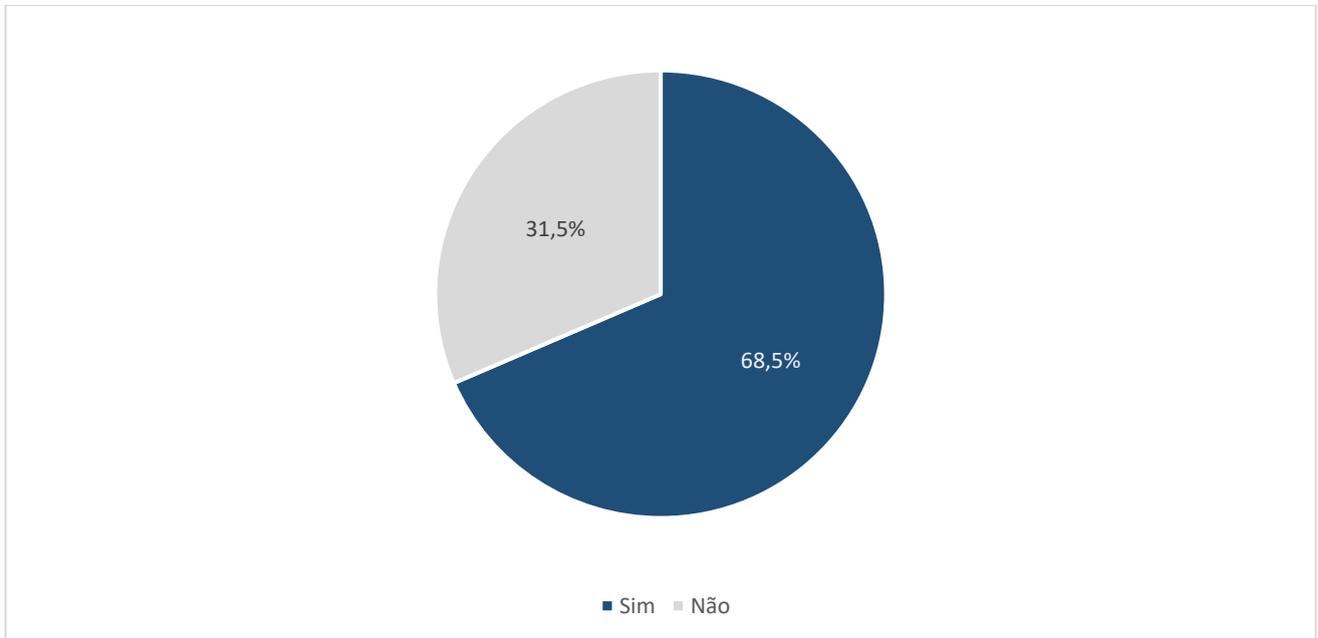
Os resultados da sua aplicação são os que a seguir se descrevem.

Cofinanciado por:

I. Missão e valores da organização

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

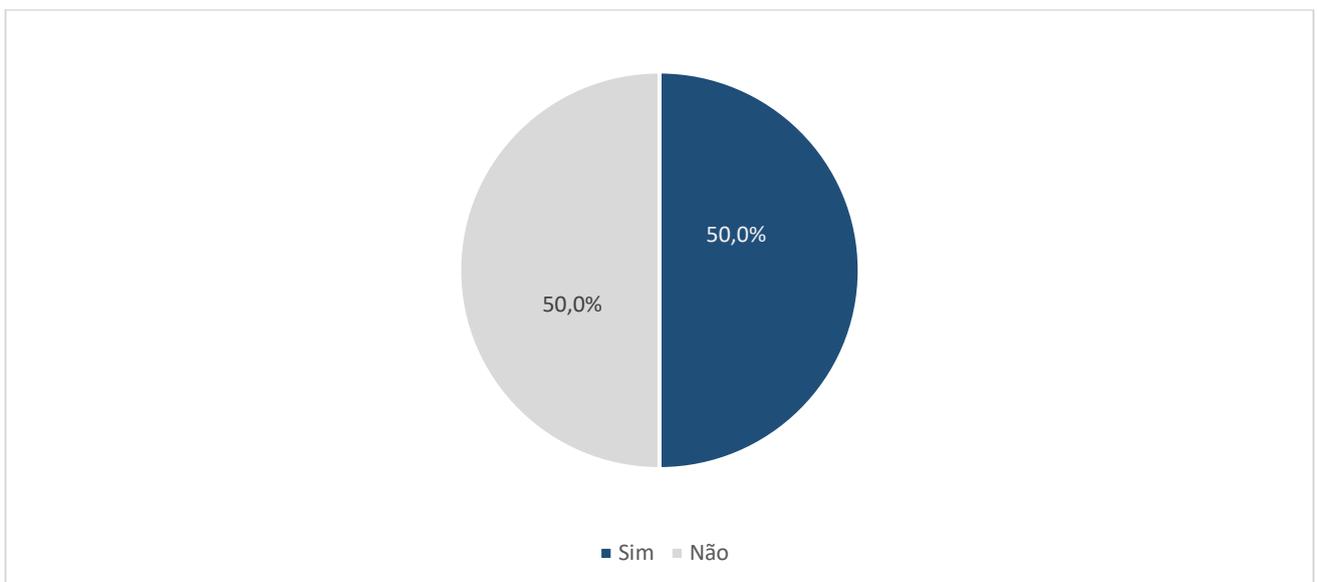
Figura 15 - Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 16 - Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização? | Celorico de Basto | 2022

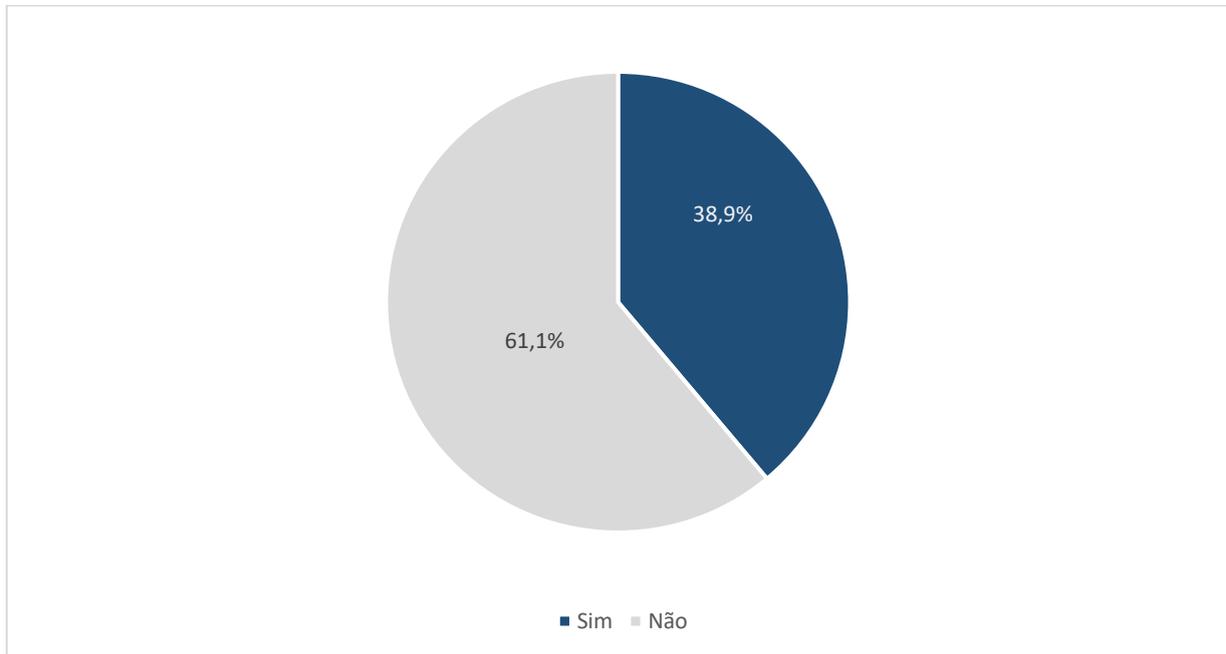


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

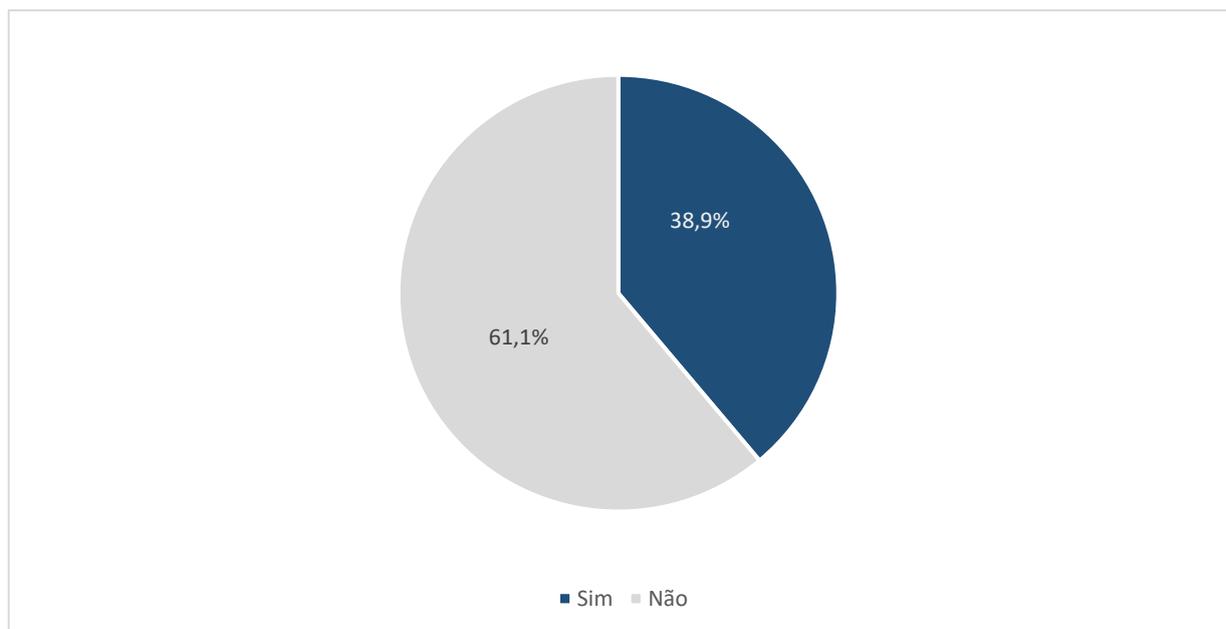
Figura 17 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 18 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar? | Celorico de Basto | 2022

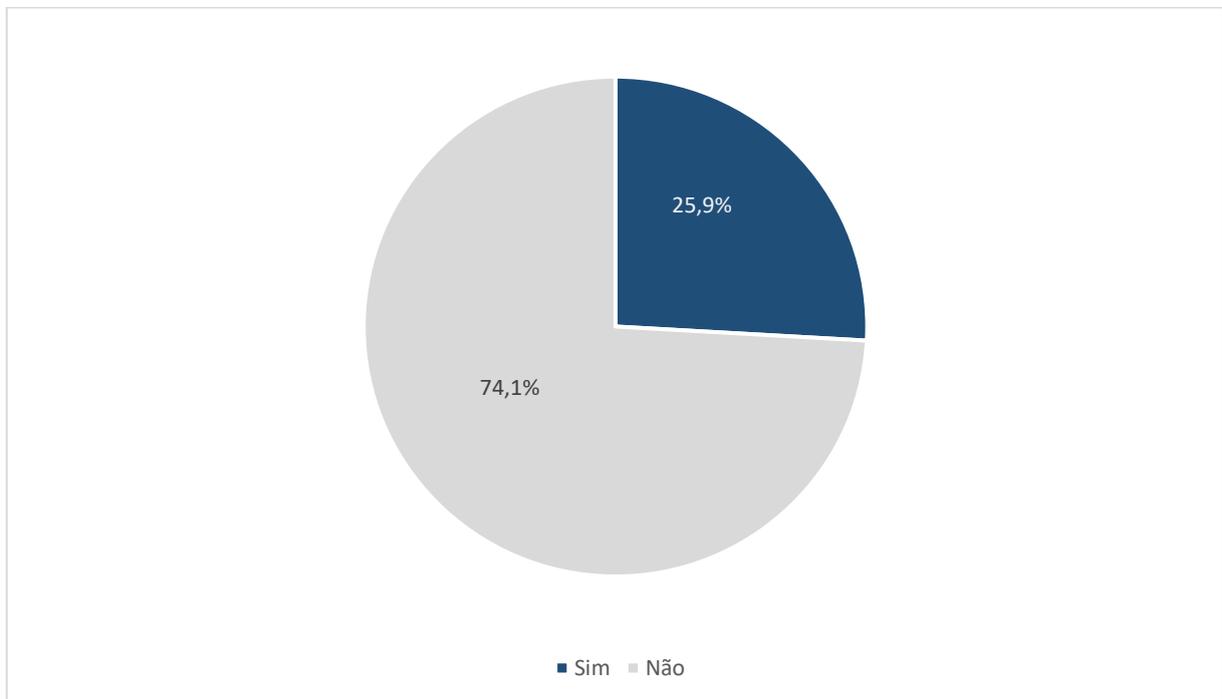


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

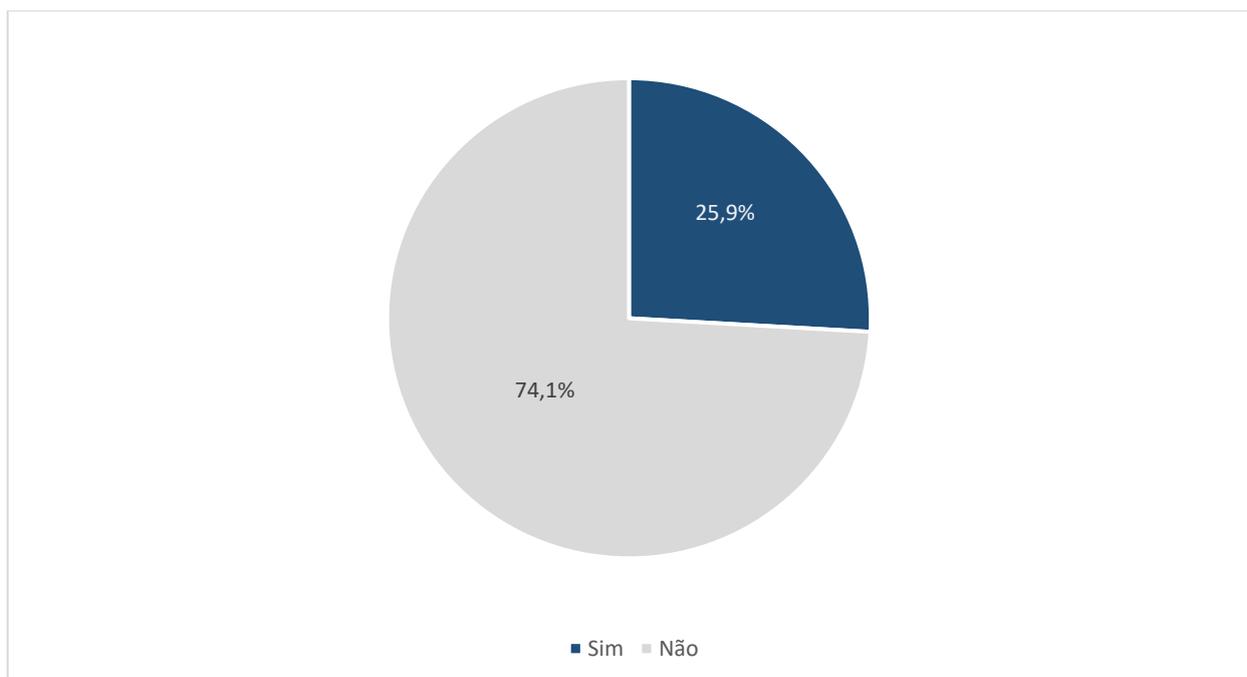
Figura 19 - Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 20 - Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens? | Celorico de Basto | 2022



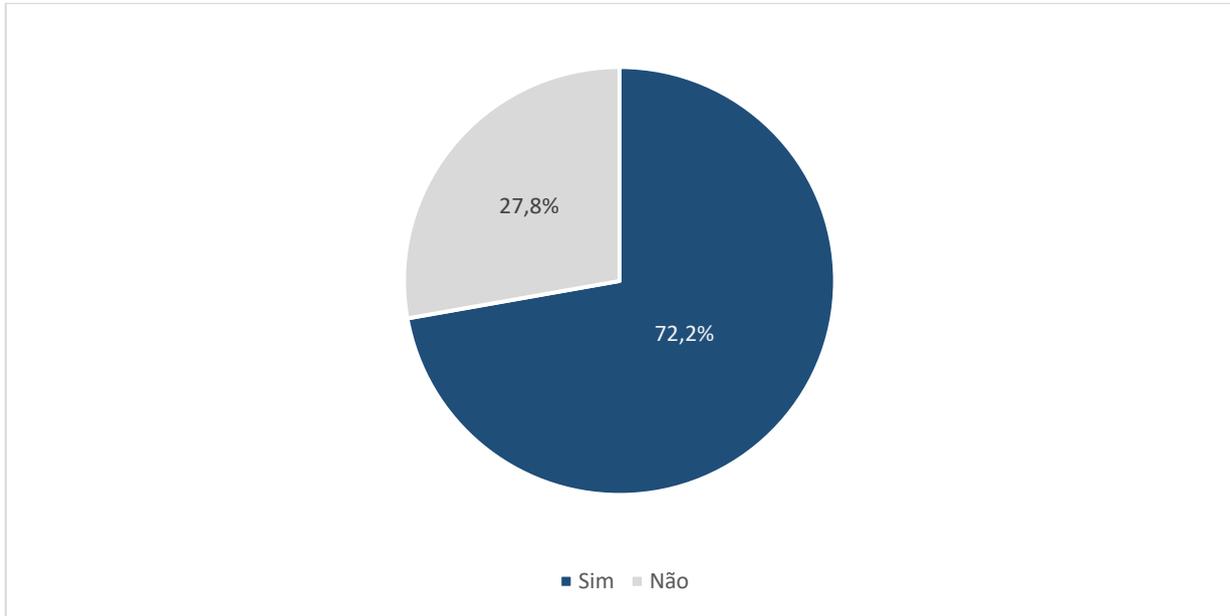
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

II. Recrutamento e seleção de pessoal

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

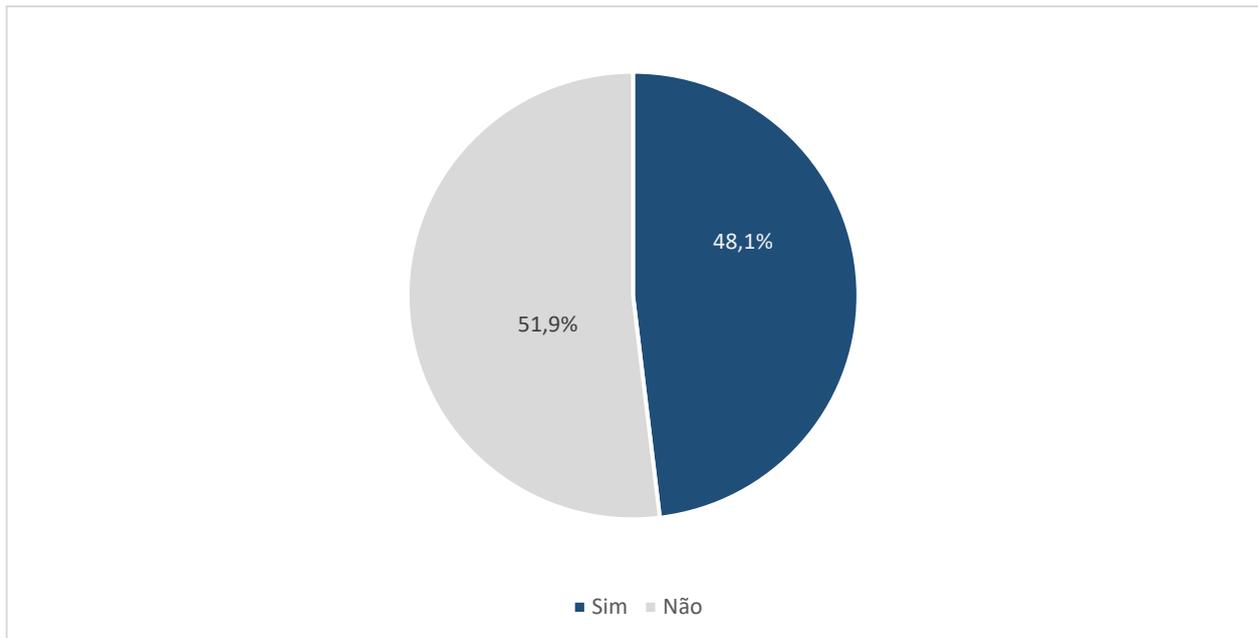
Figura 21 - Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 22 - A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? | Celorico de Basto | 2022

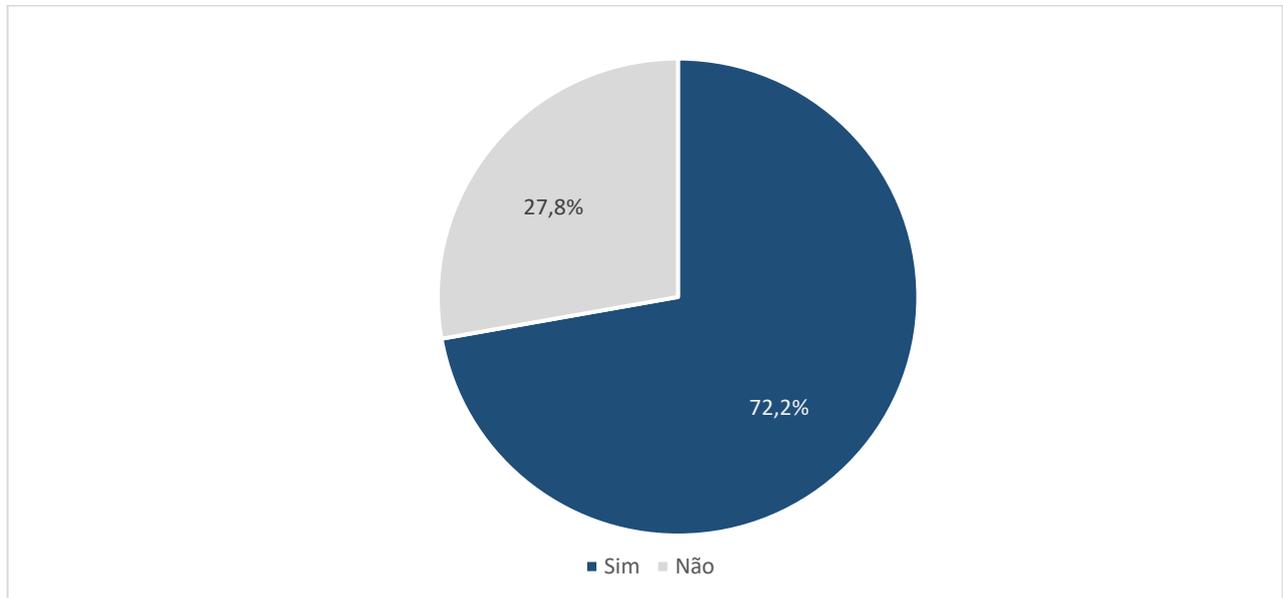


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

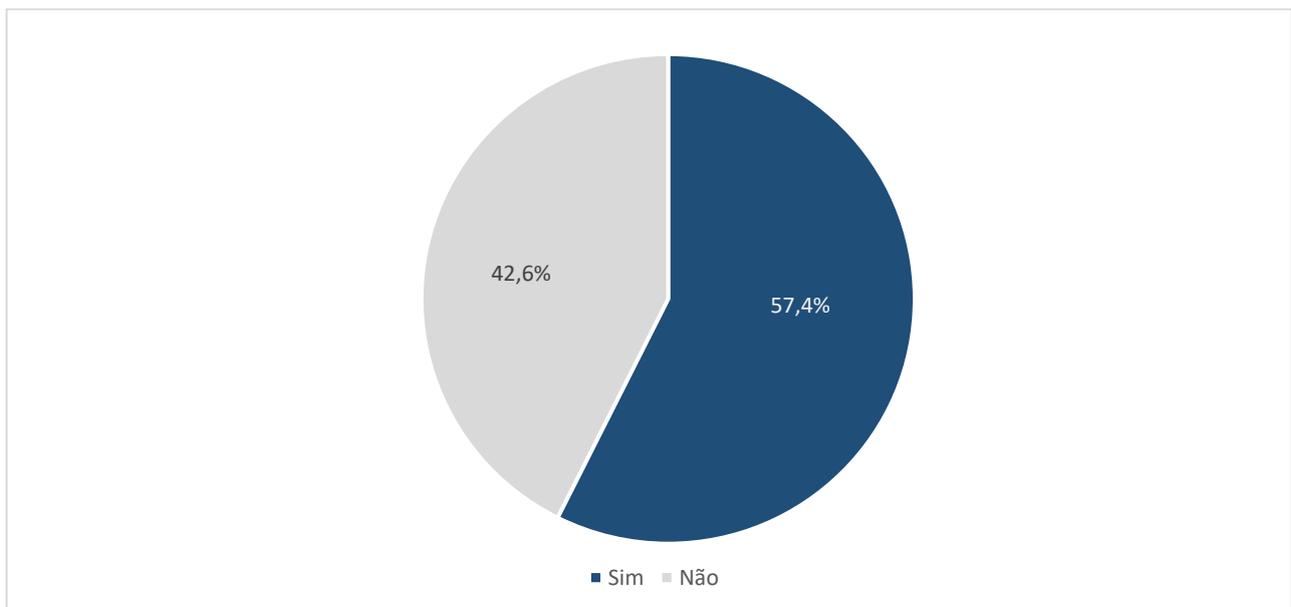
Figura 23 - Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 24 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? | Celorico de Basto | 2022

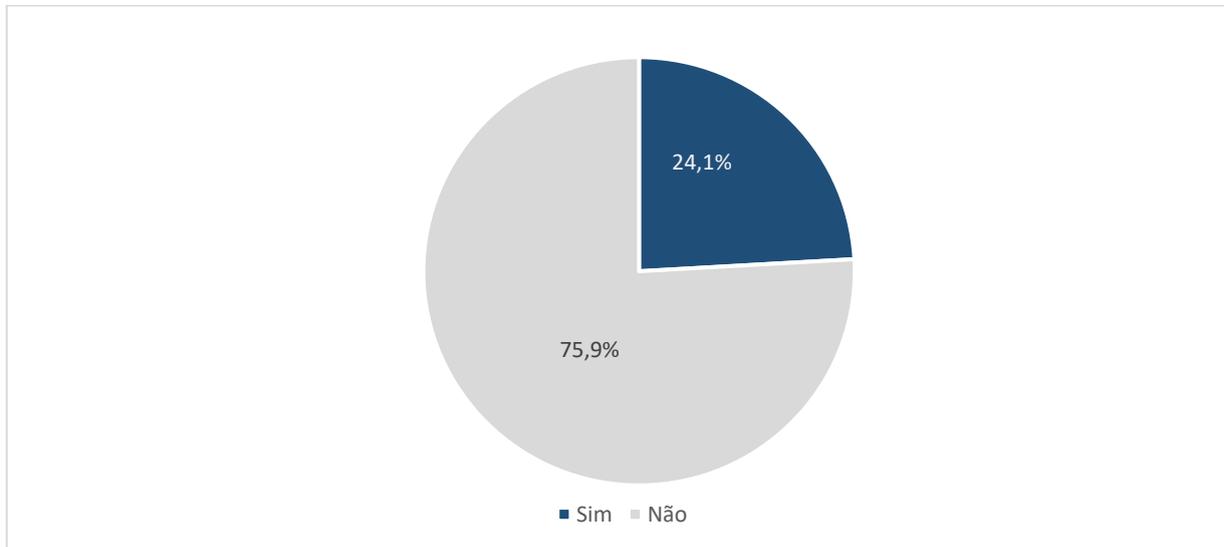


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

Figura 25 - A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos? | Celorico de Basto | 2022

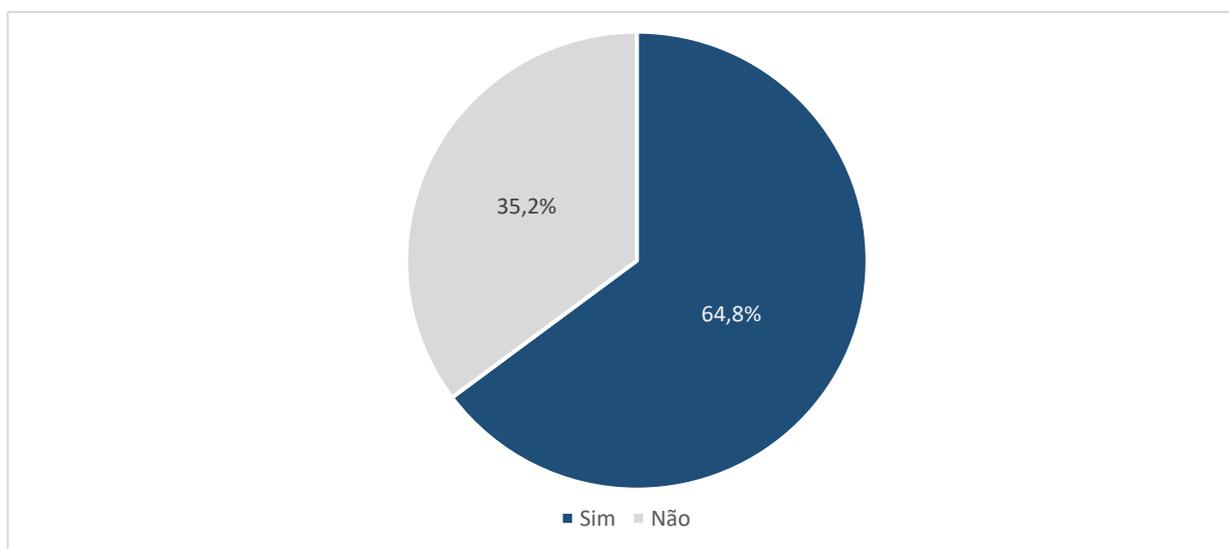


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

III. Aprendizagem ao longo da vida

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

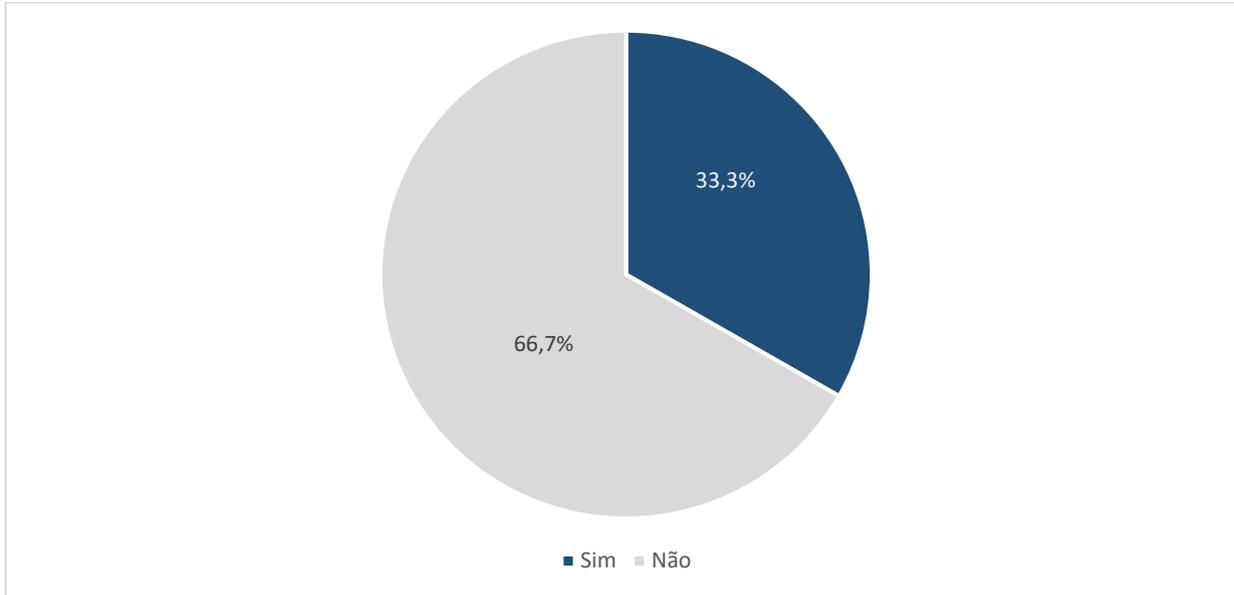
Figura 26 - A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia? | Celorico de Basto | 2022



Cofinanciado por: Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

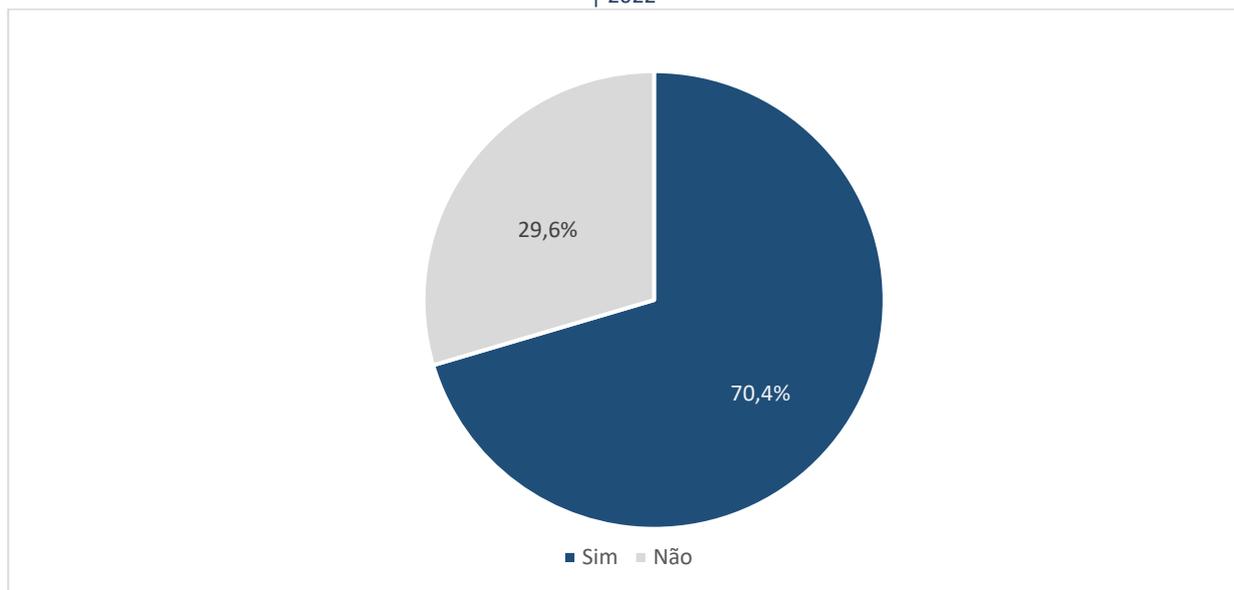
Figura 27 - A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 28 - A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as? | Celorico de Basto | 2022

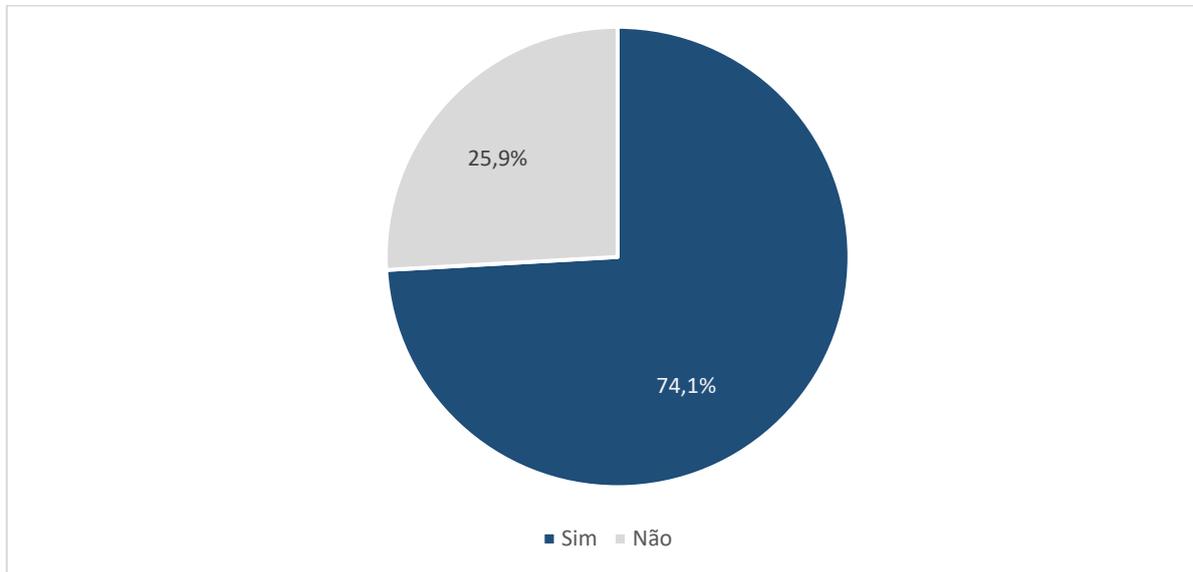


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

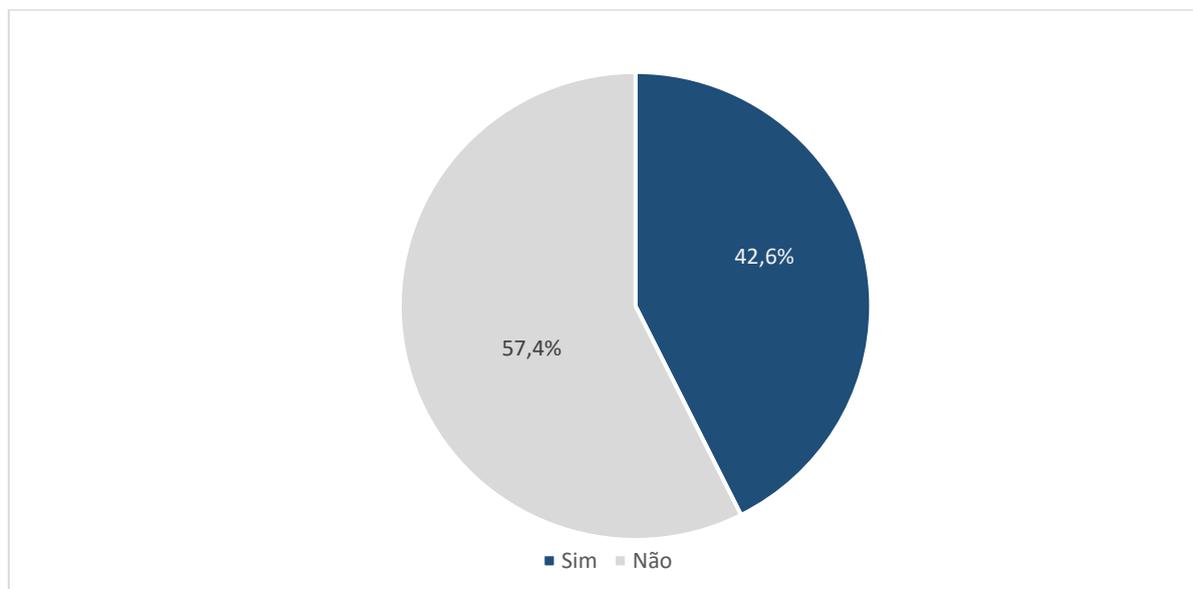
Figura 29 - A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 30 - A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? | Celorico de Basto | 2022

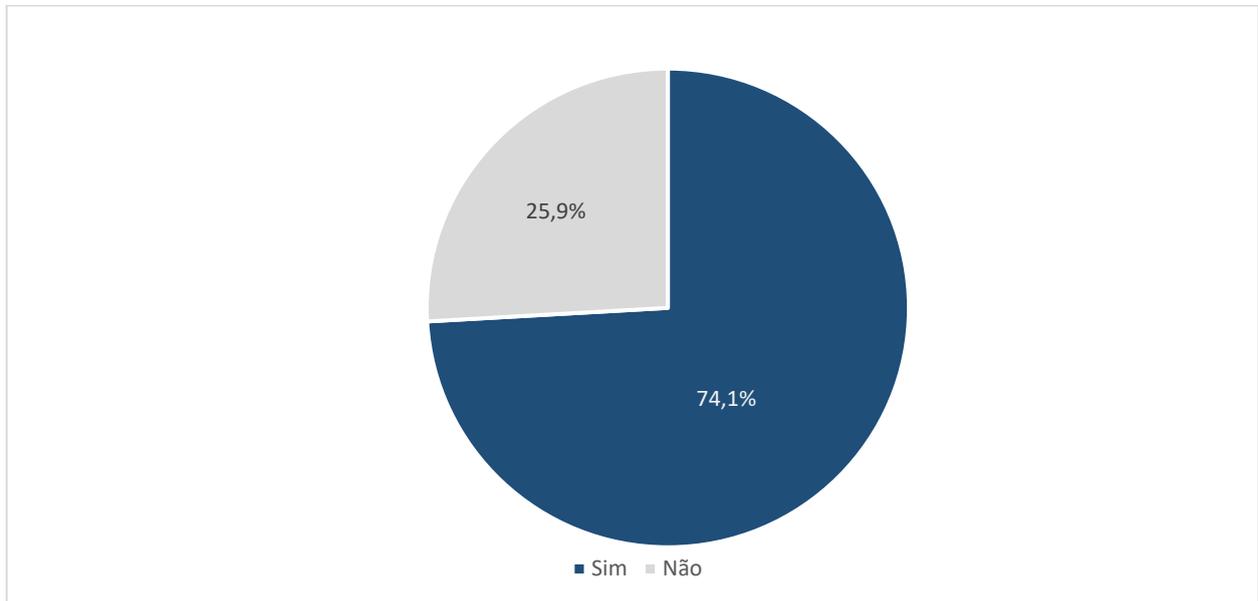


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

Figura 31 - A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? | Celorico de Basto | 2022

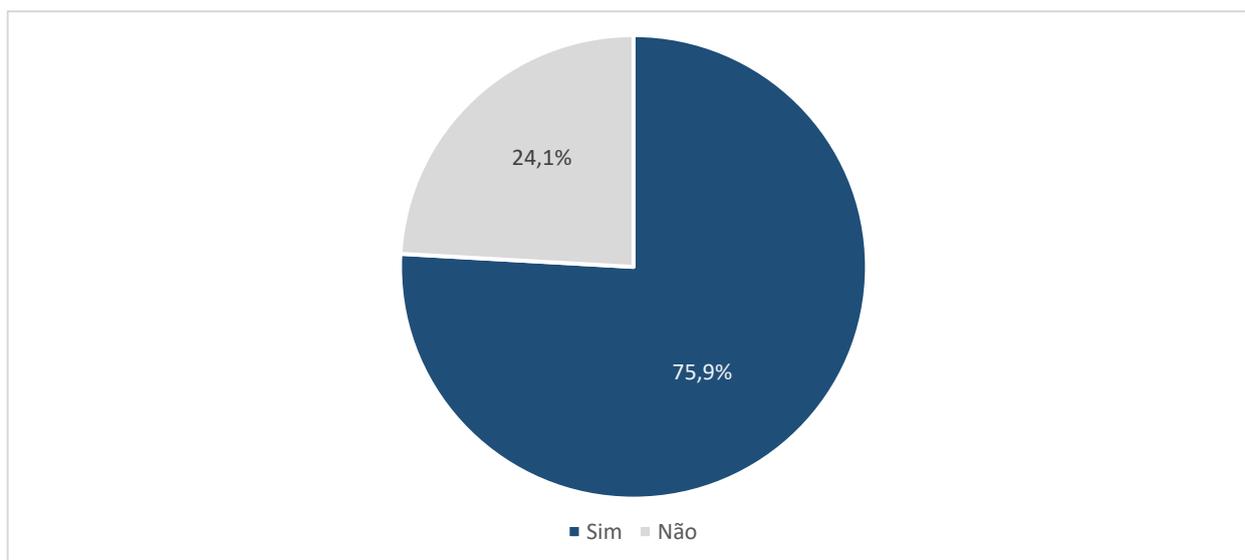


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

IV. Remunerações e gestão de carreira

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

Figura 32 - A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras? | Celorico de Basto | 2022

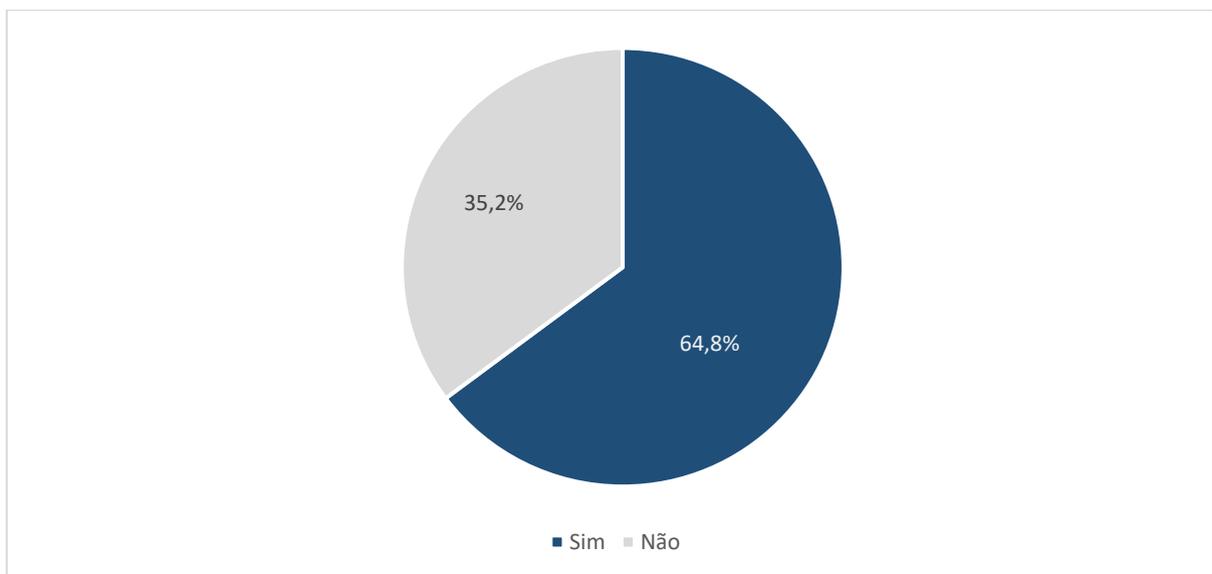


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

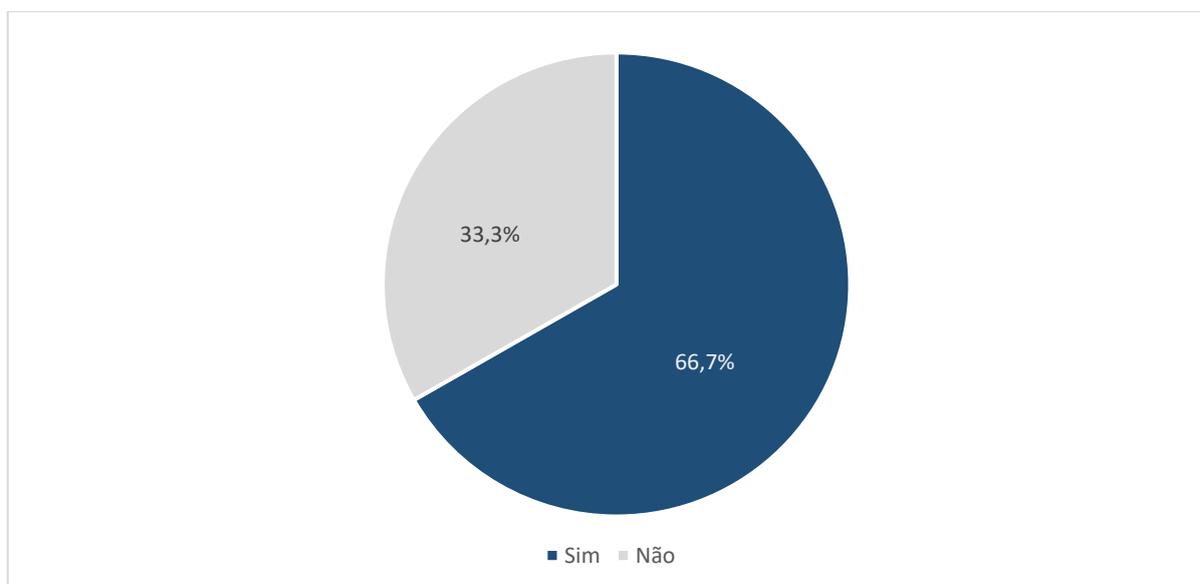
Figura 33 - A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)? | Celoricode Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 34 - A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | Celorico de Basto | 2022

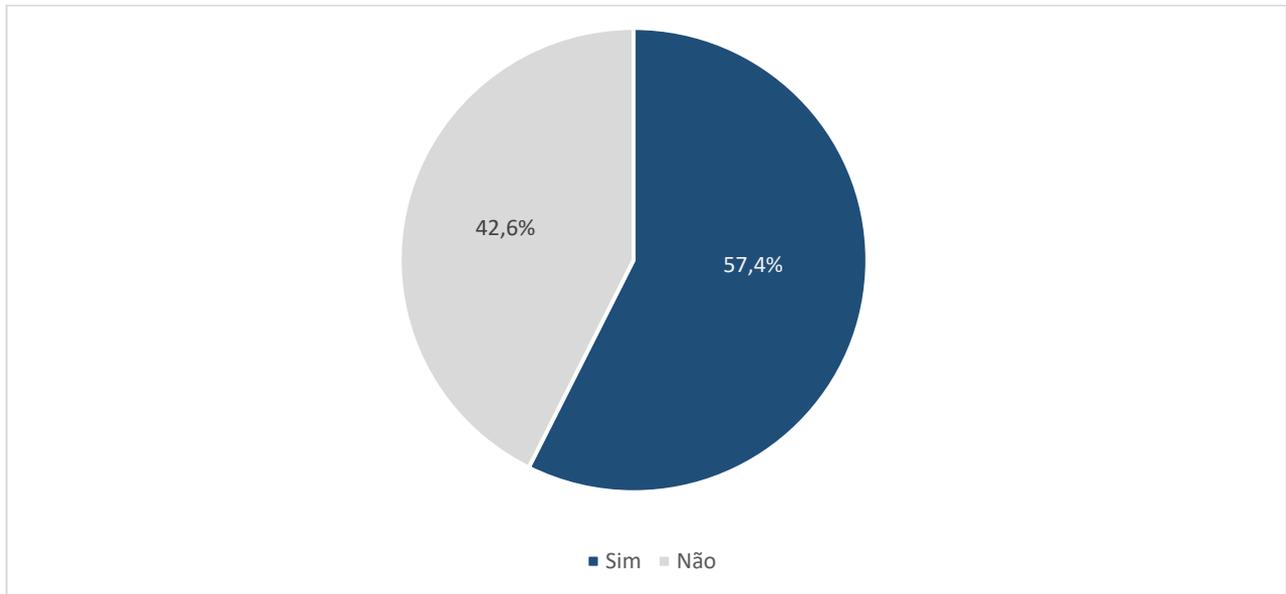


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

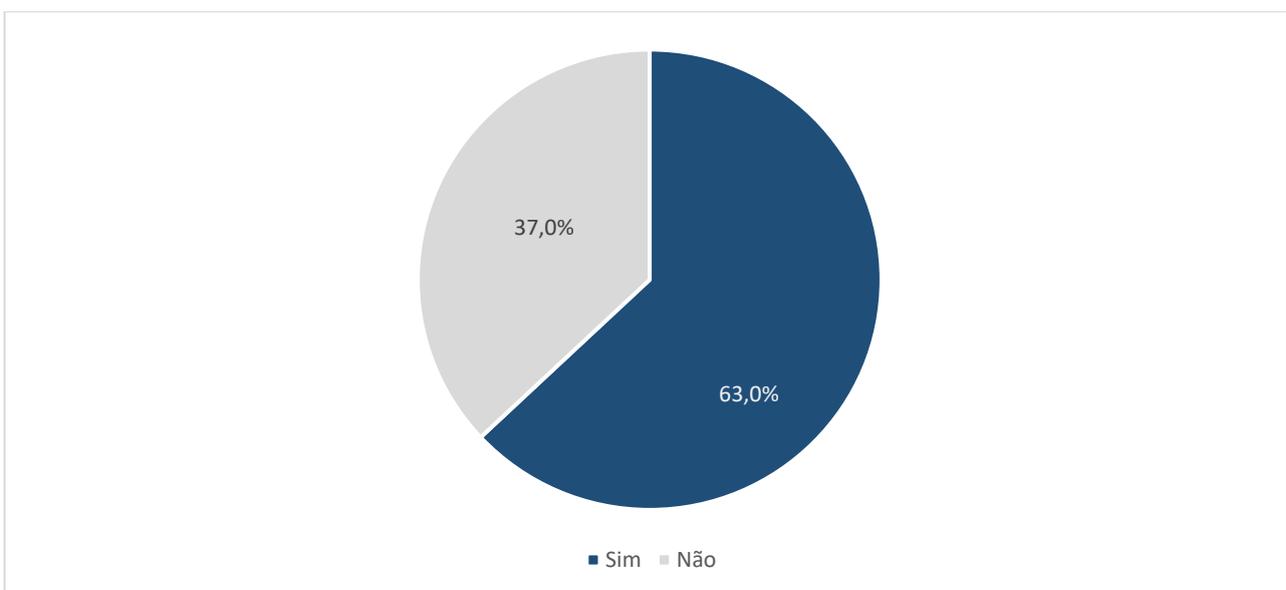
Figura 35 - As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 36 - Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo? | Celorico de Basto | 2022



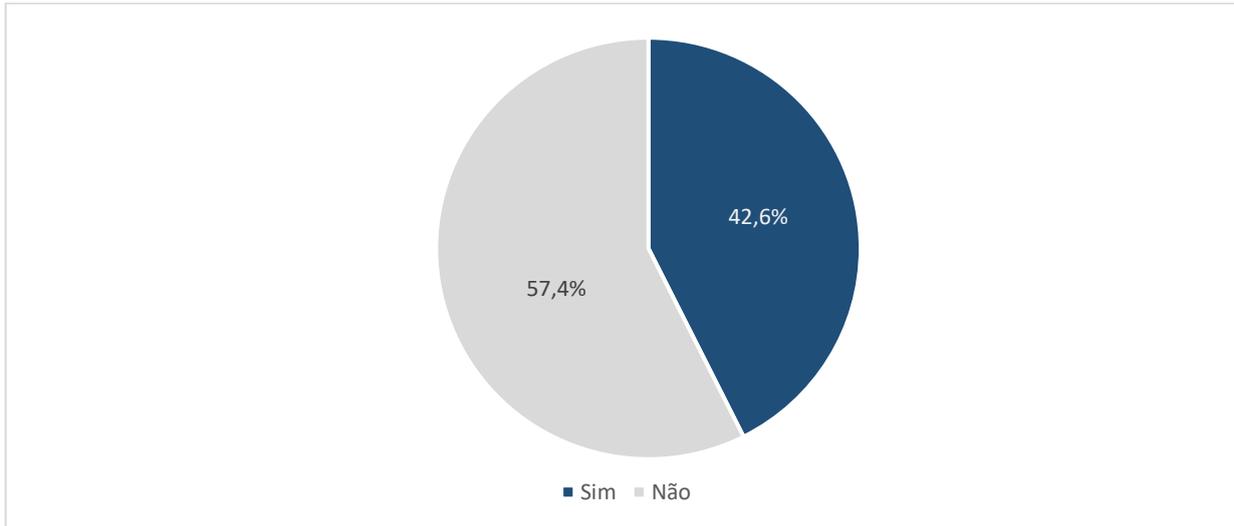
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

V. Diálogo social e participação de colaboras e colaboradores e/ou suas organizações representativas

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

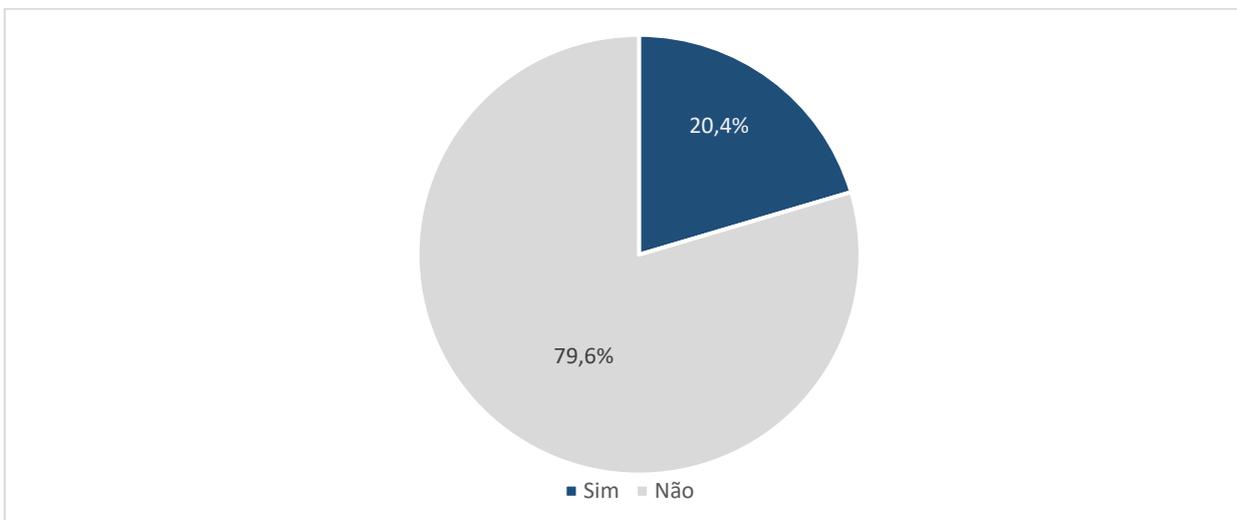
Figura 37 - A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 38 - A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Celorico de Basto | 2022

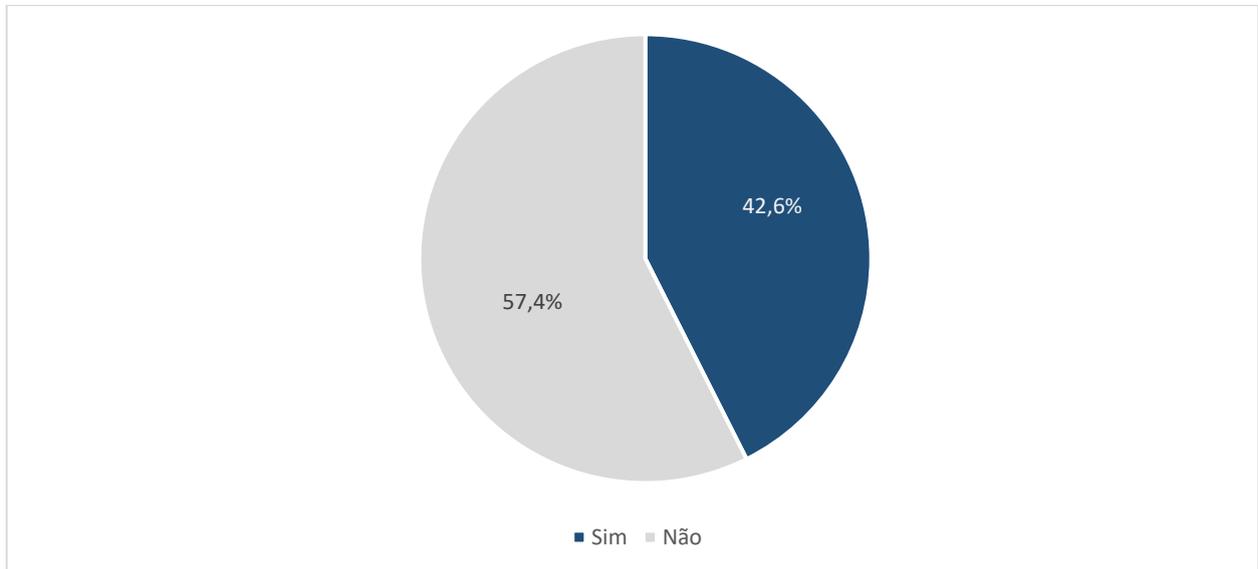


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

Figura 39 - A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Celorico de Basto | 2022

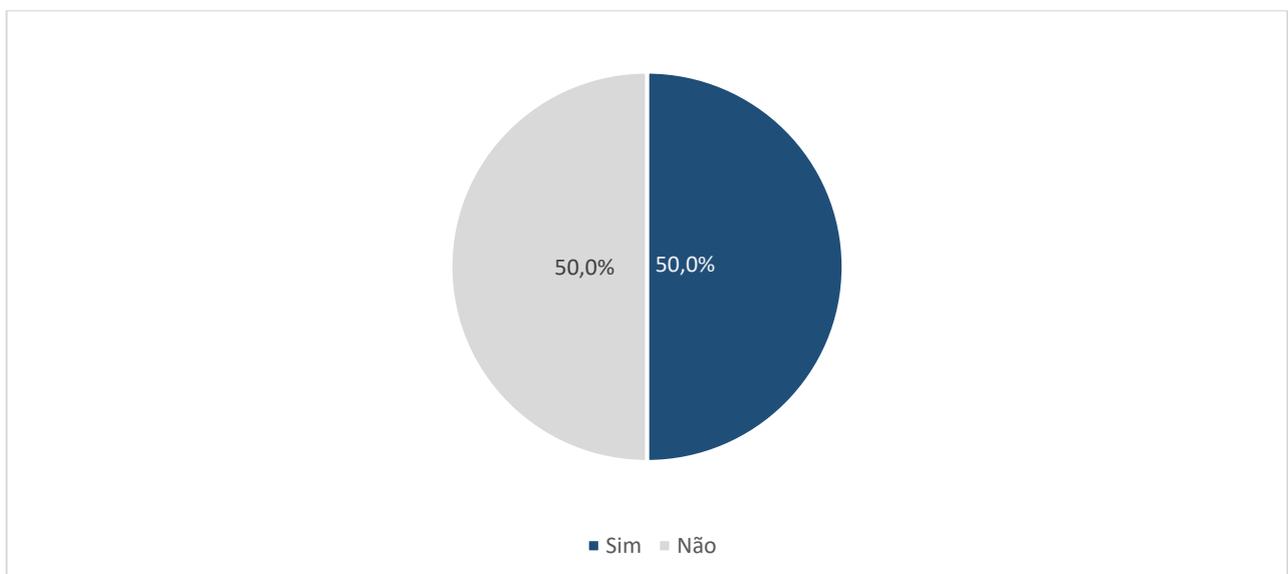


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

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

Figura 40 - A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? | Celorico de Basto | 2022

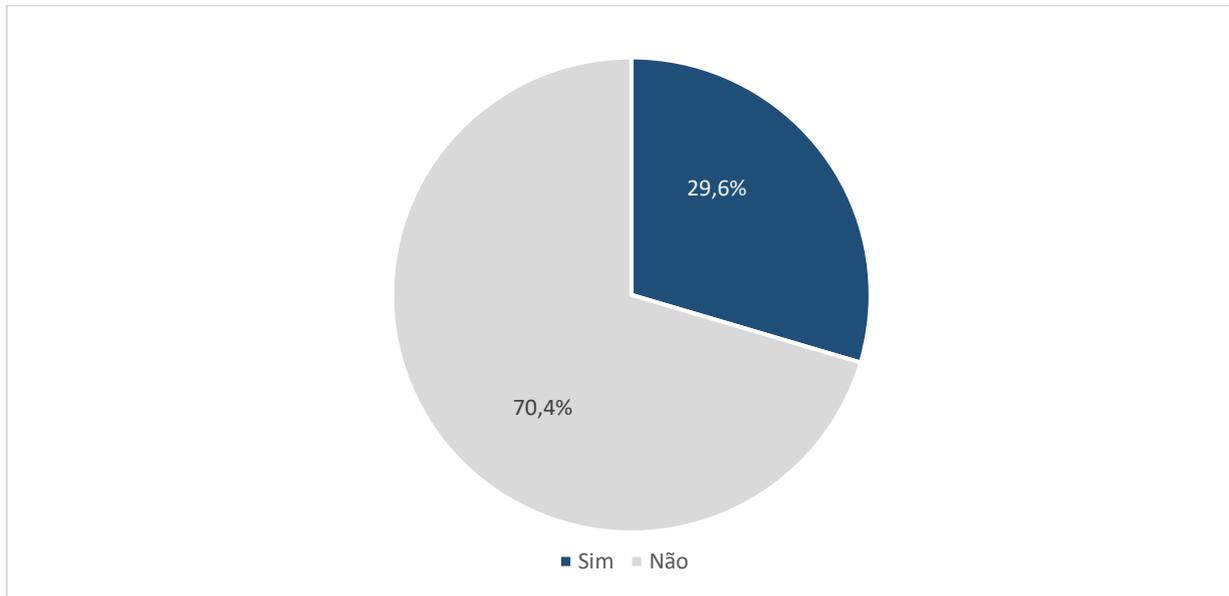


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

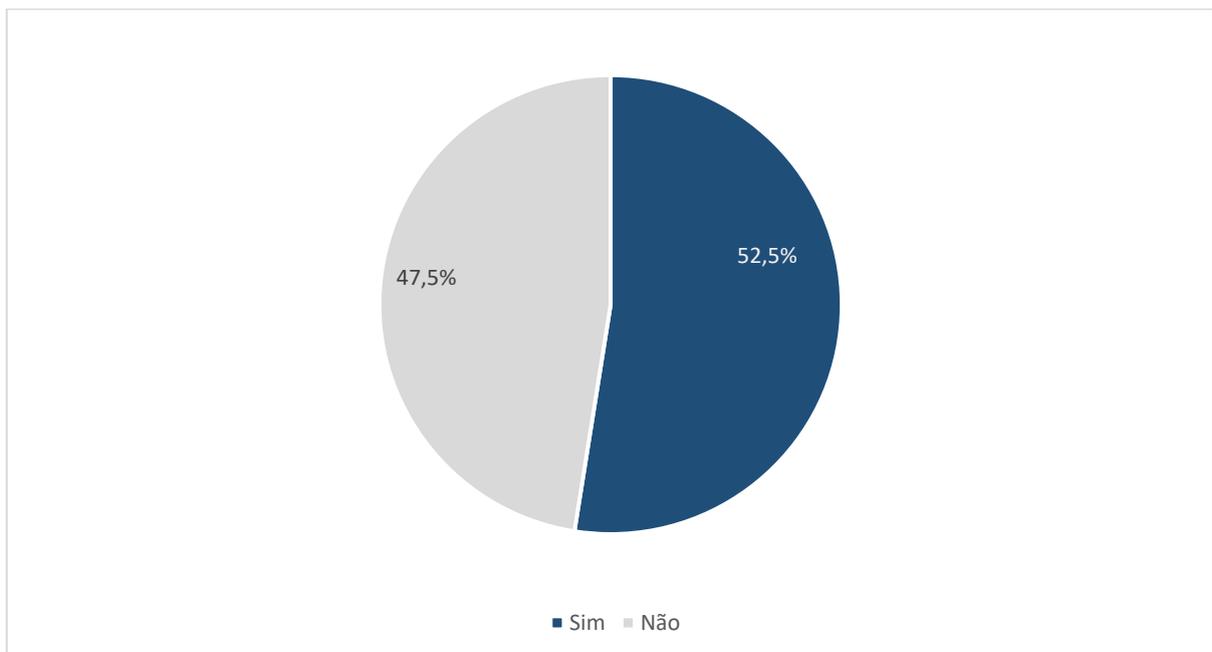
Figura 41 - Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 42 - Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? | Celorico de Basto | 2022



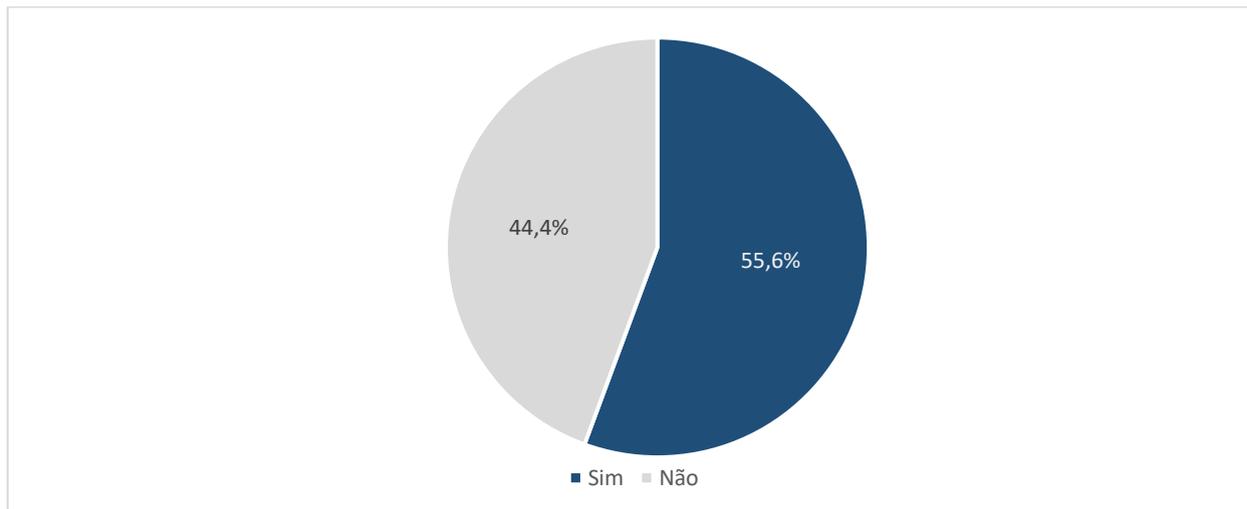
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

VII. Informação, comunicação e imagem

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

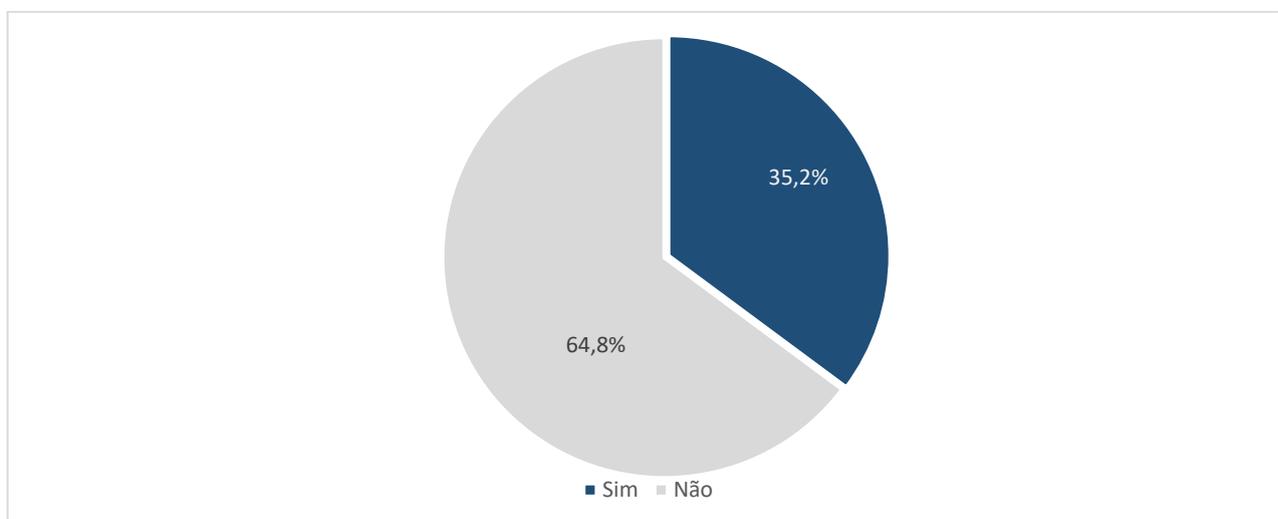
Figura 43 - Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham")? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

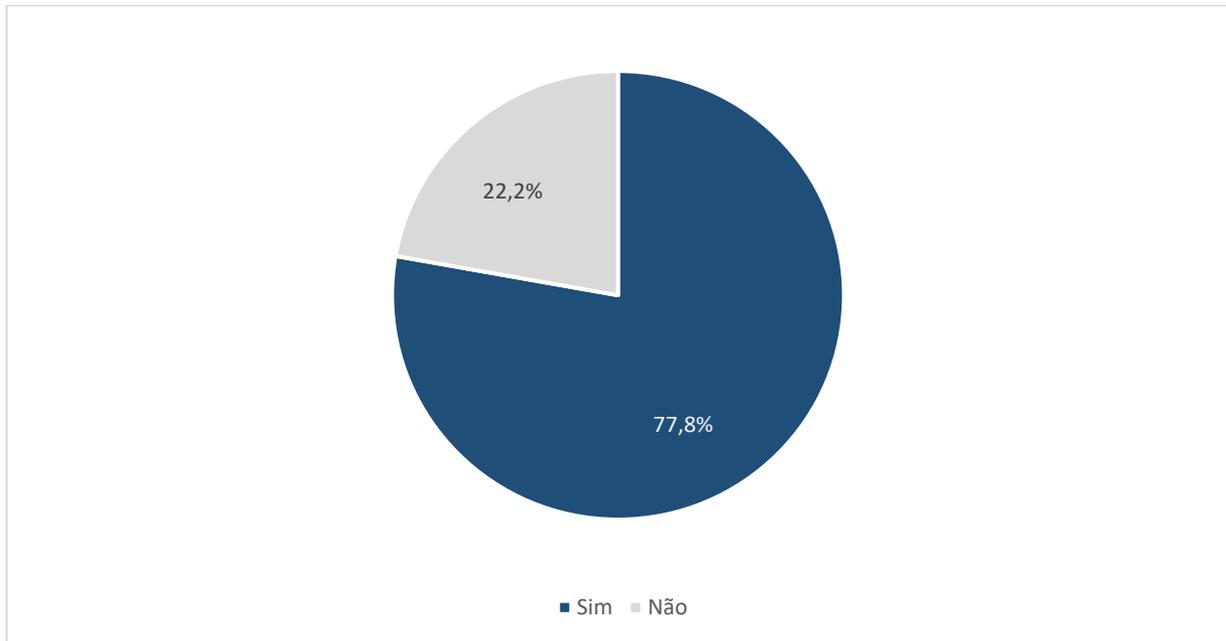
Figura 44 - Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

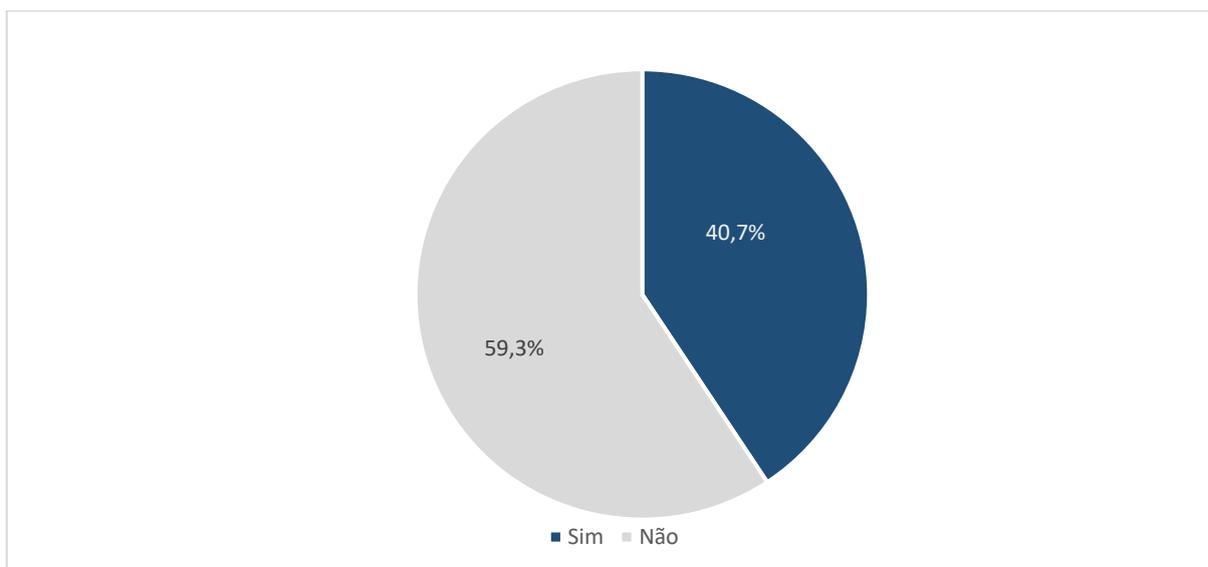
Figura 45 - A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 46 - A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade? | Celorico de Basto | 2022



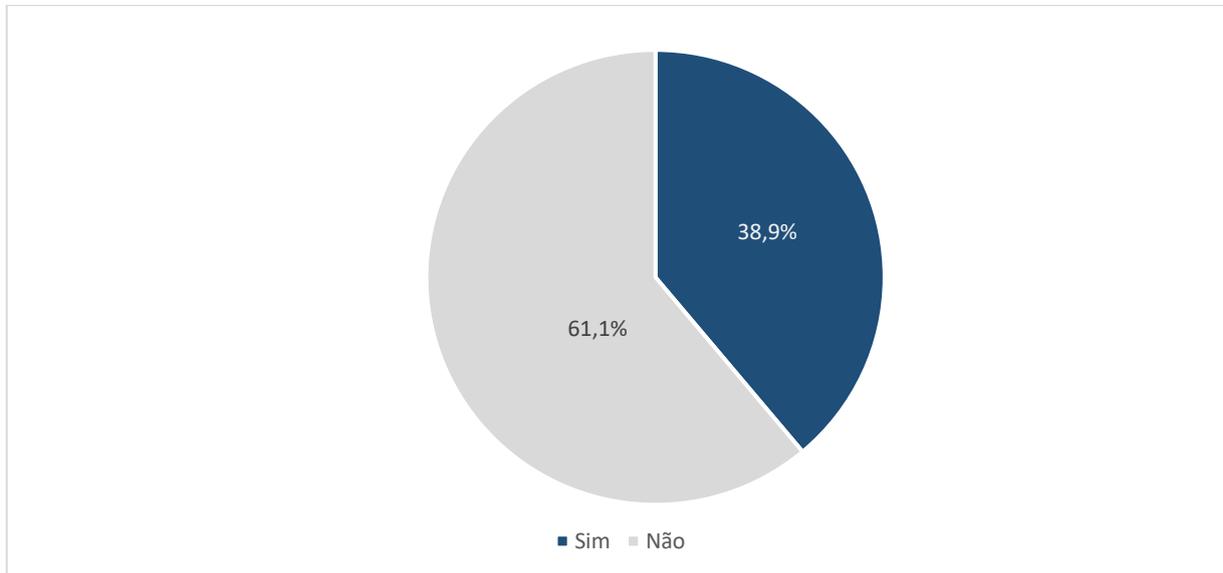
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

VIII. Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

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

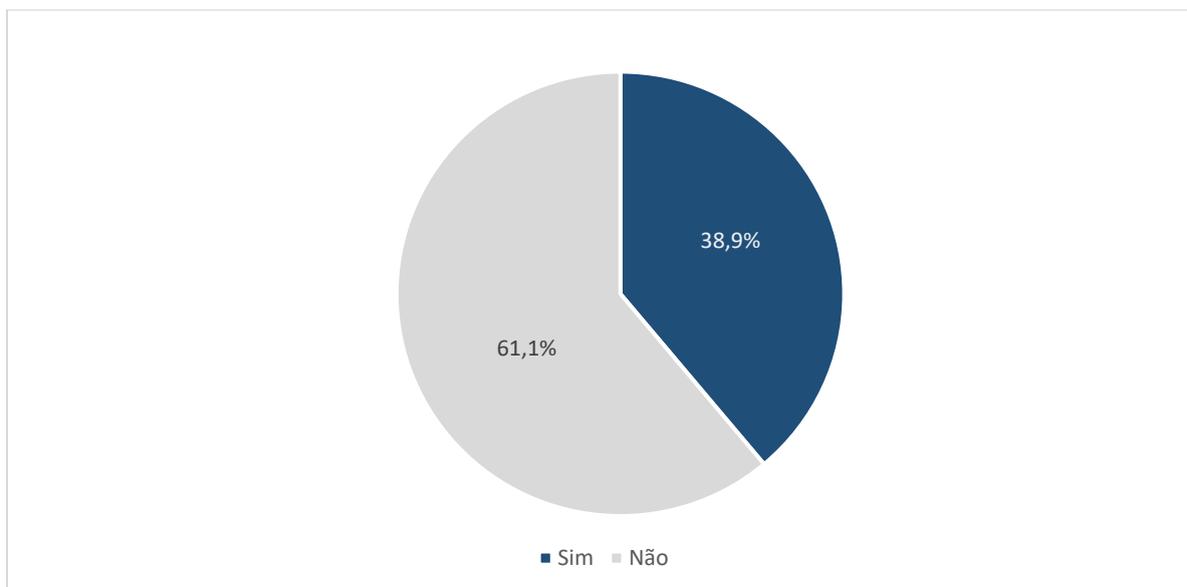
Figura 47 - A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 48 - A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Celorico de Basto | 2022

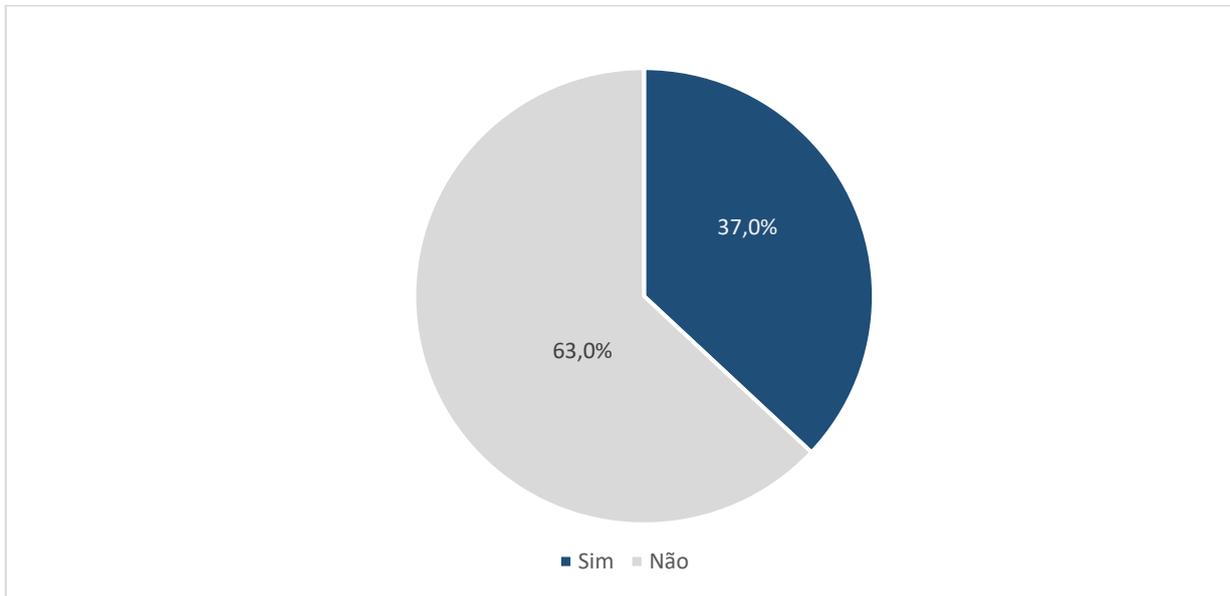


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

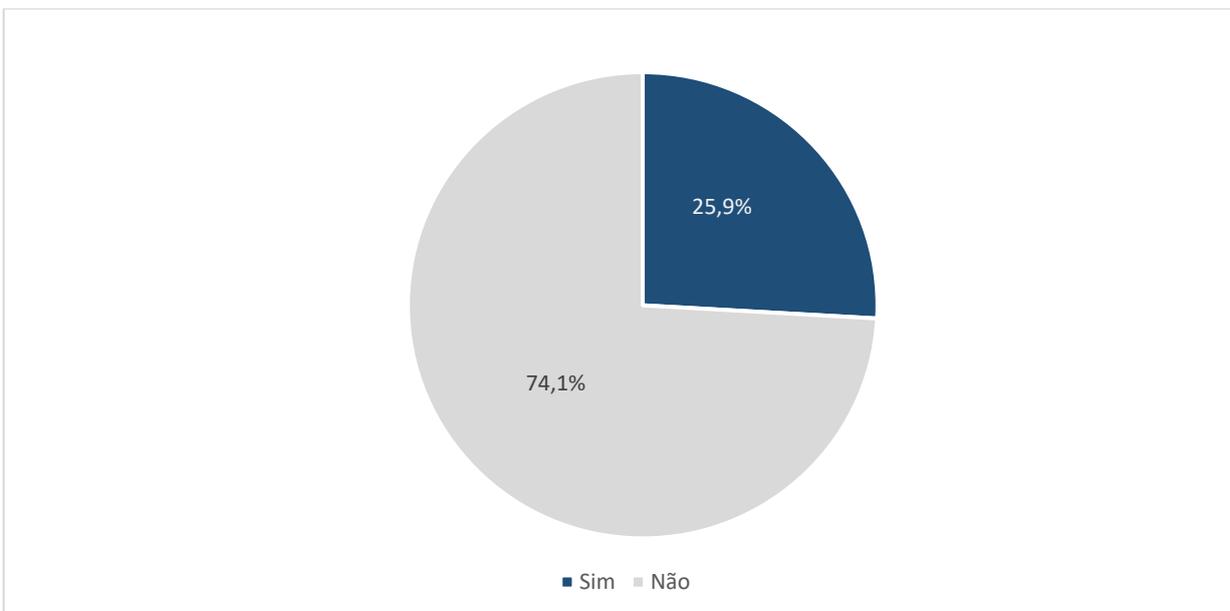
Figura 49 - A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Celoricode Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 50 - A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Celorico de Basto | 2022

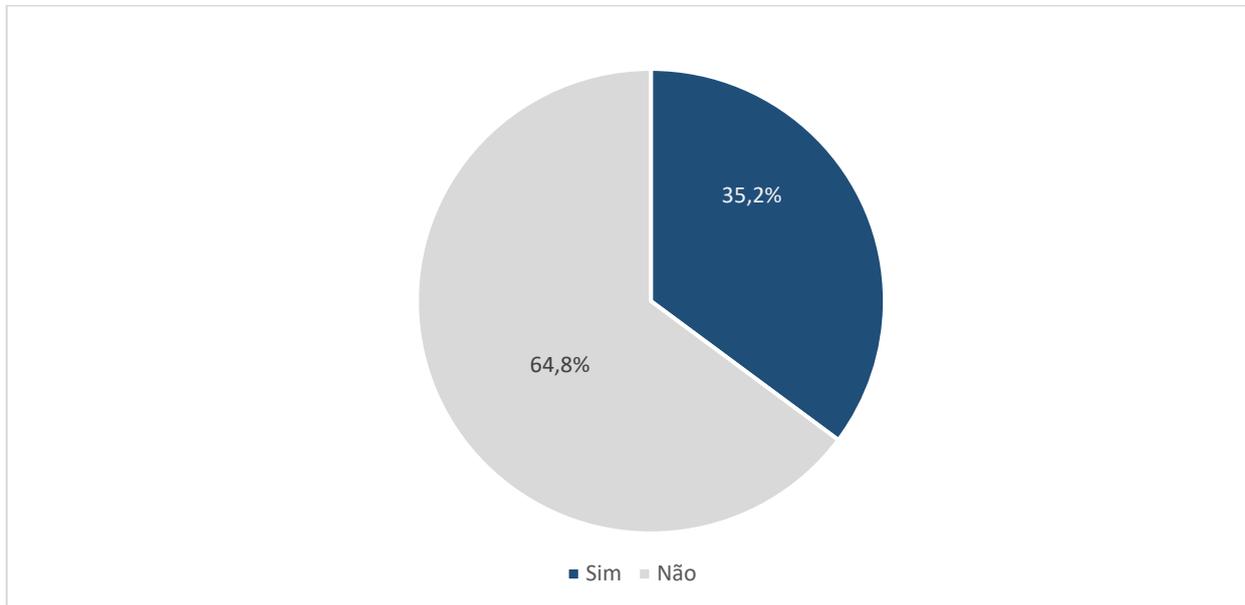


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

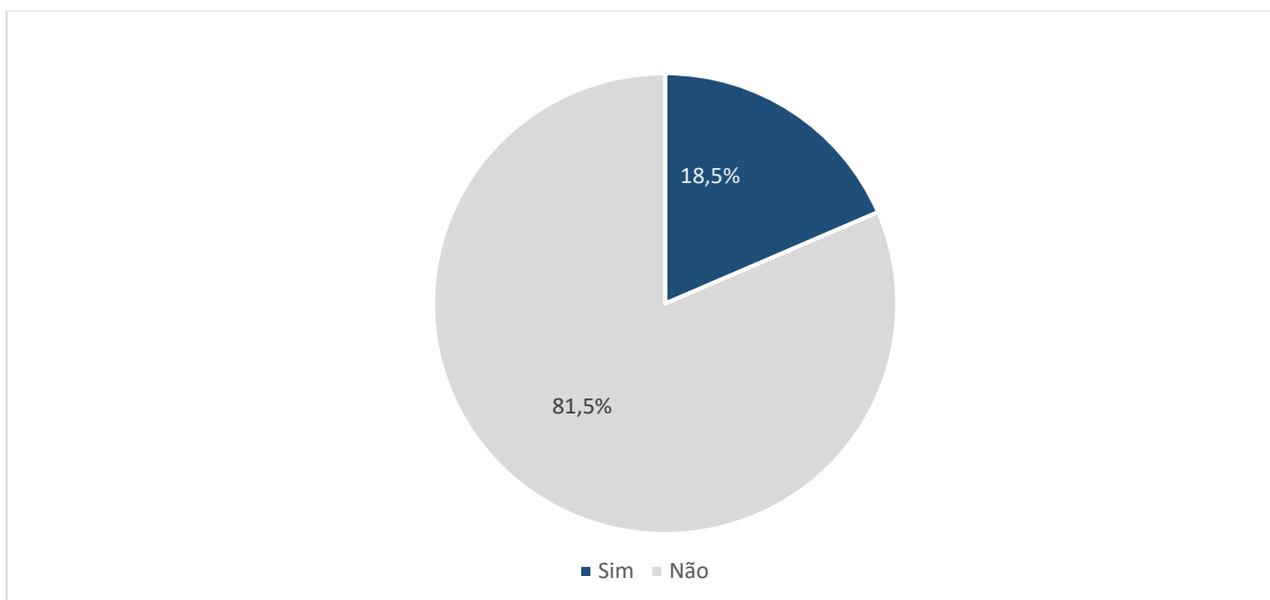
Figura 51 - Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 52 - A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal? | Celorico de Basto | 2022

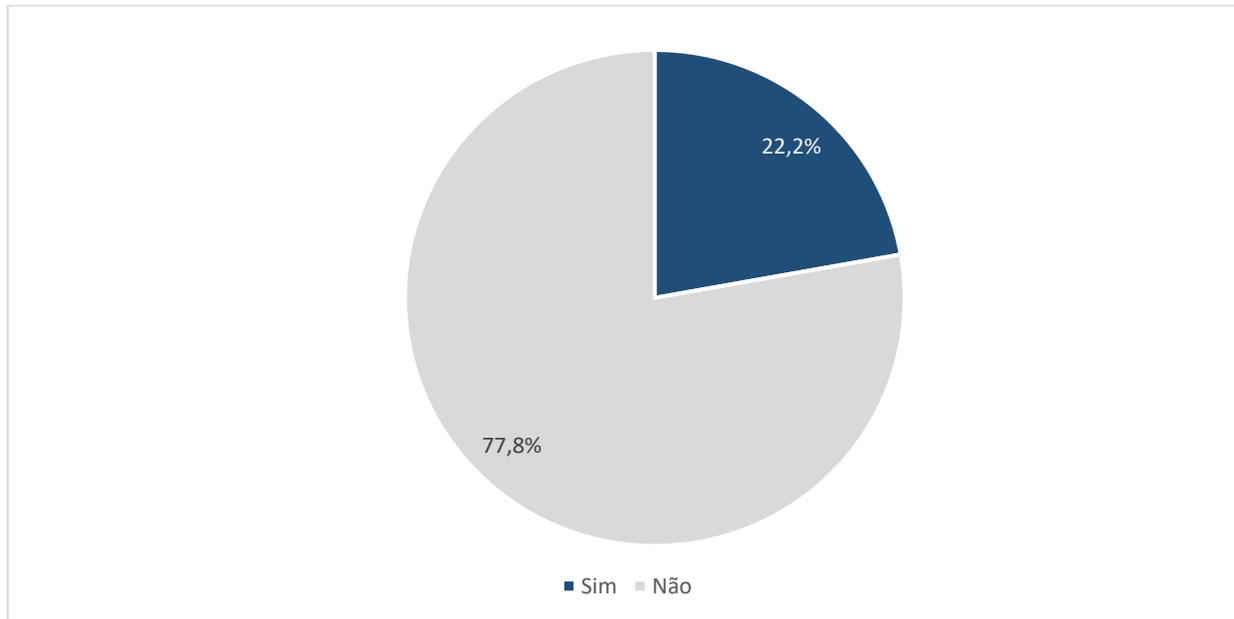


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

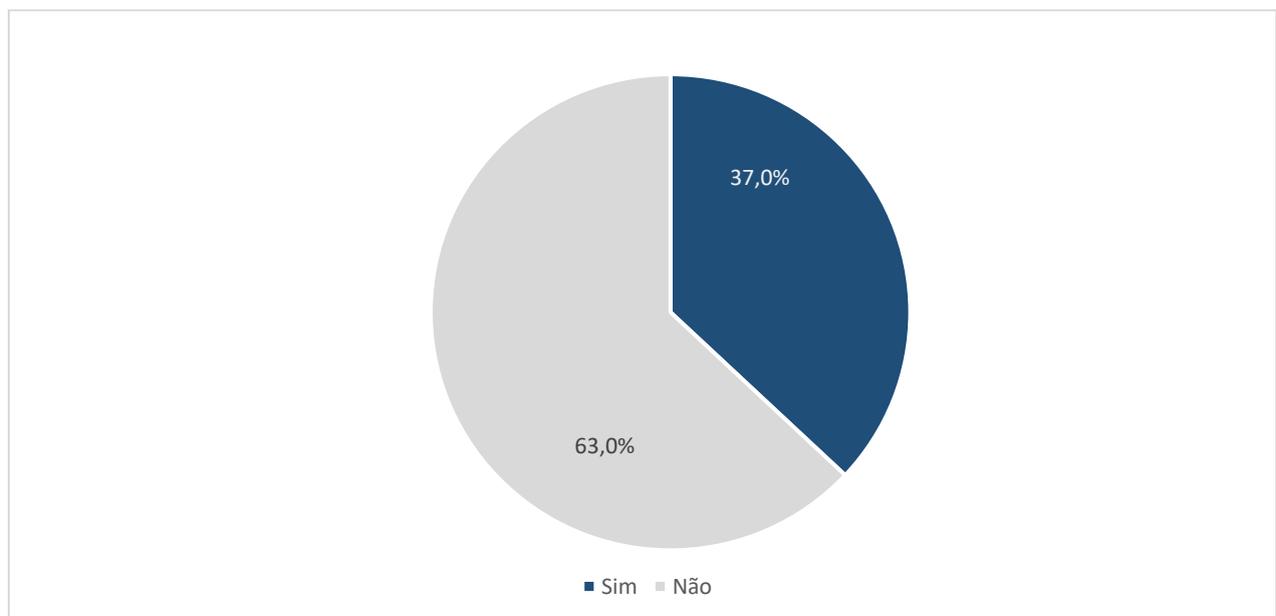
Figura 53 - A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 54 - A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)? | Celorico de Basto | 2022

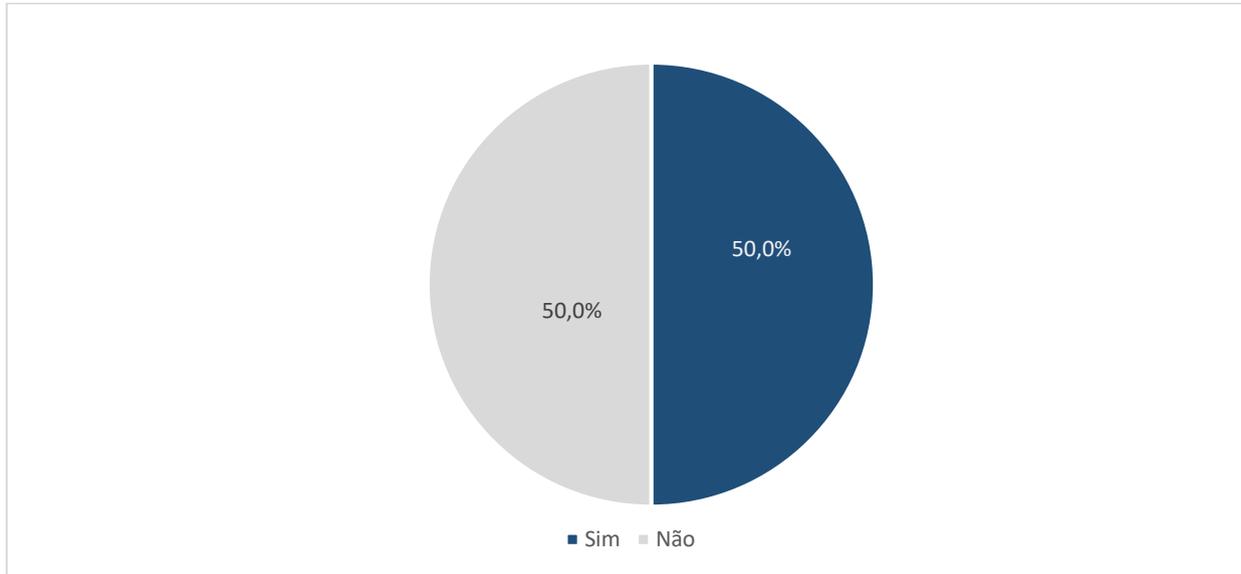


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

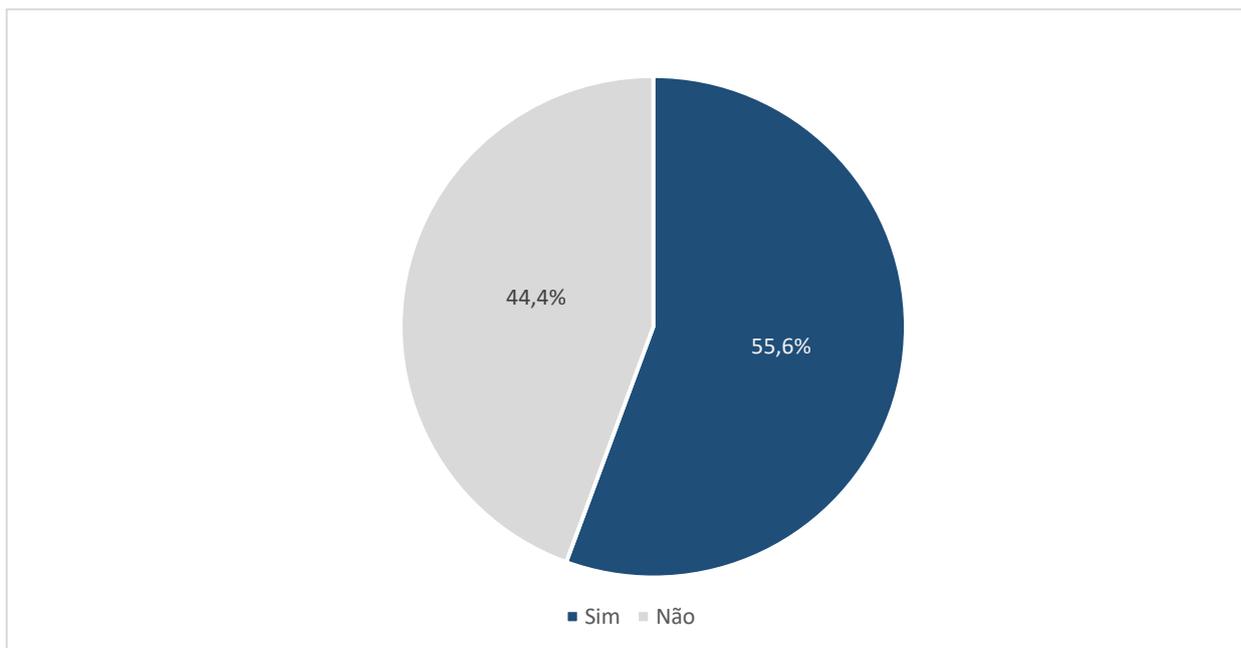
Figura 55 - A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 56 - A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as? | Celorico de Basto | 2022

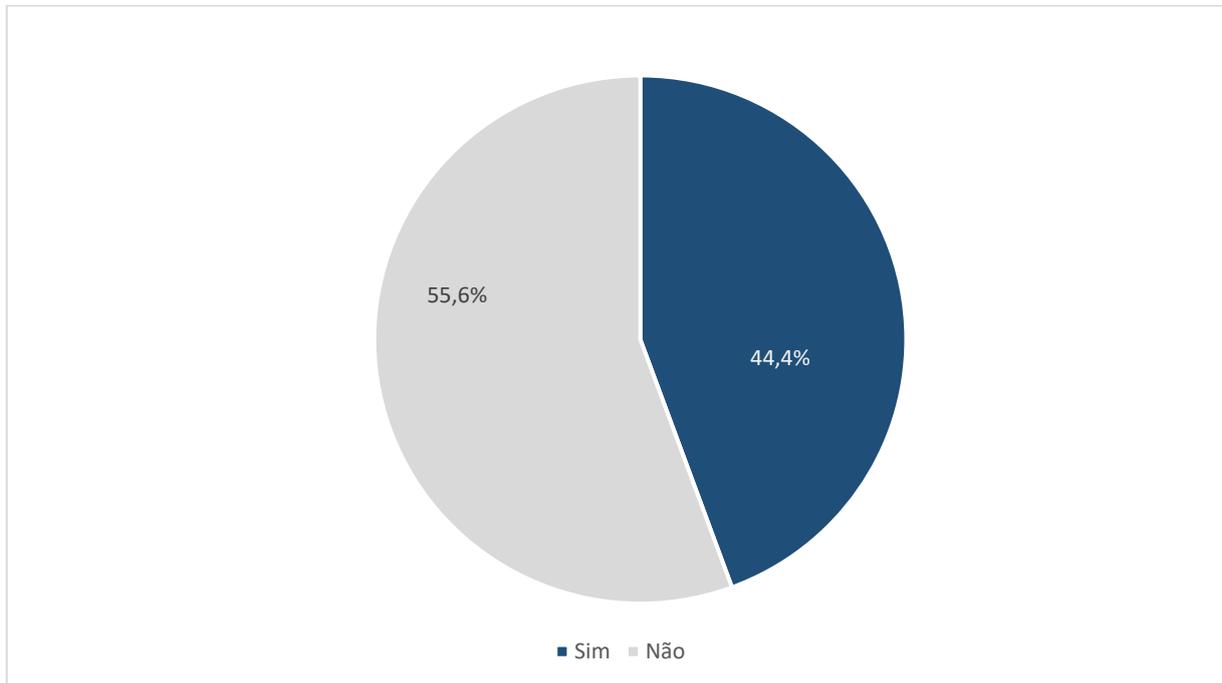


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

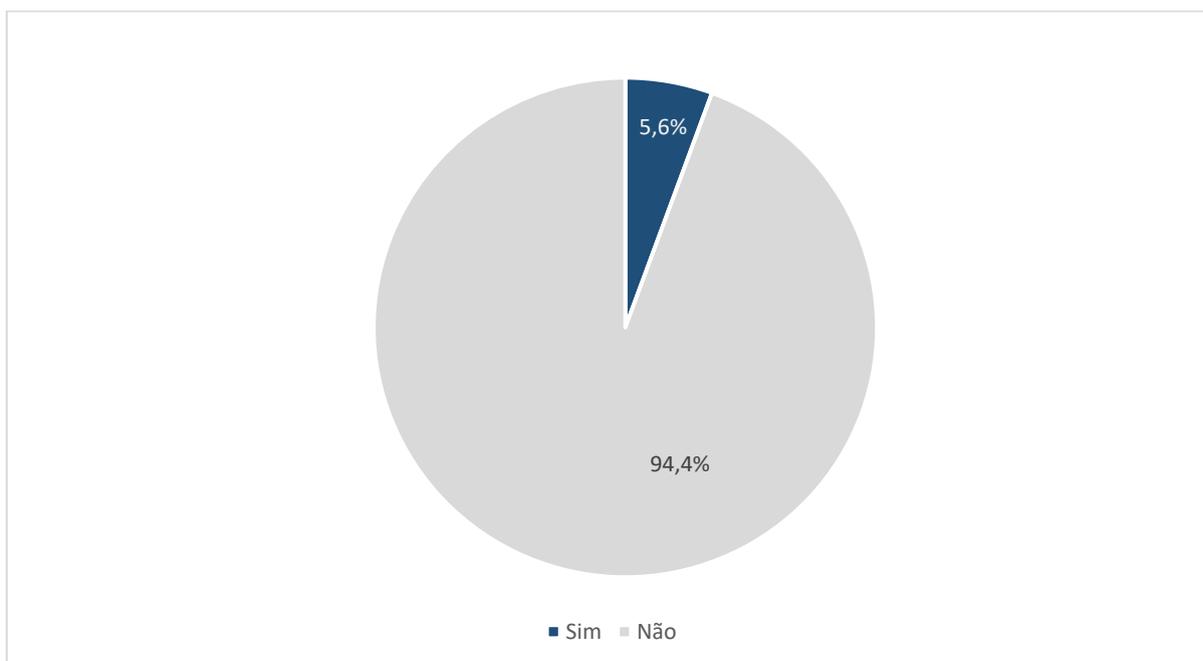
Figura 57 - A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 58 - A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)? | Celorico de Basto | 2022

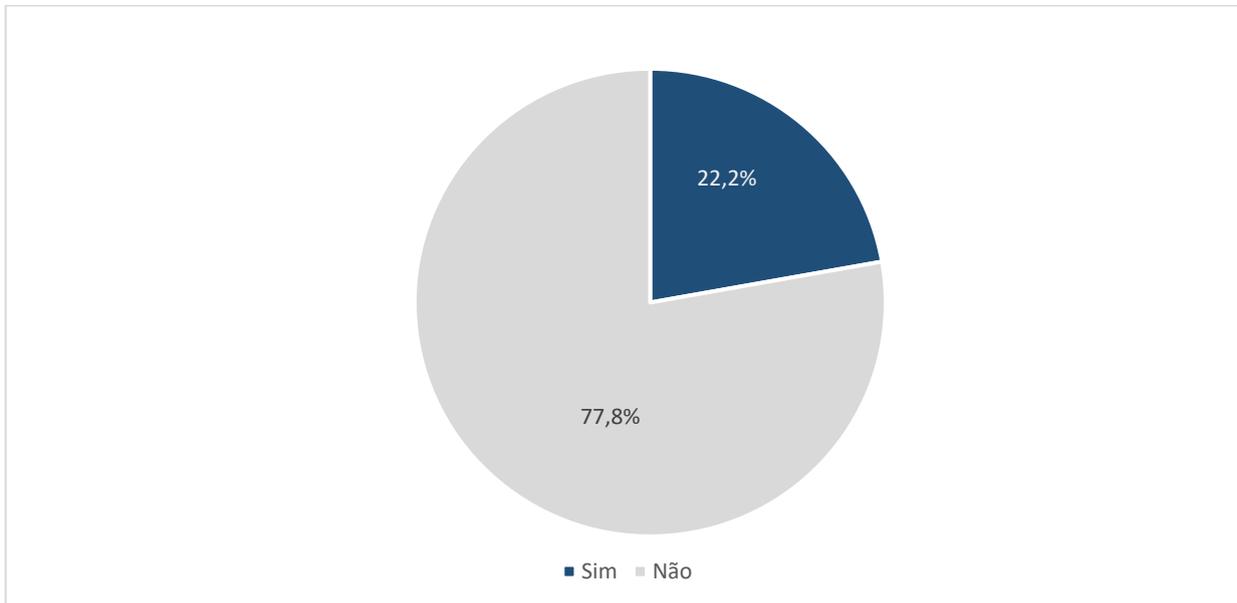


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

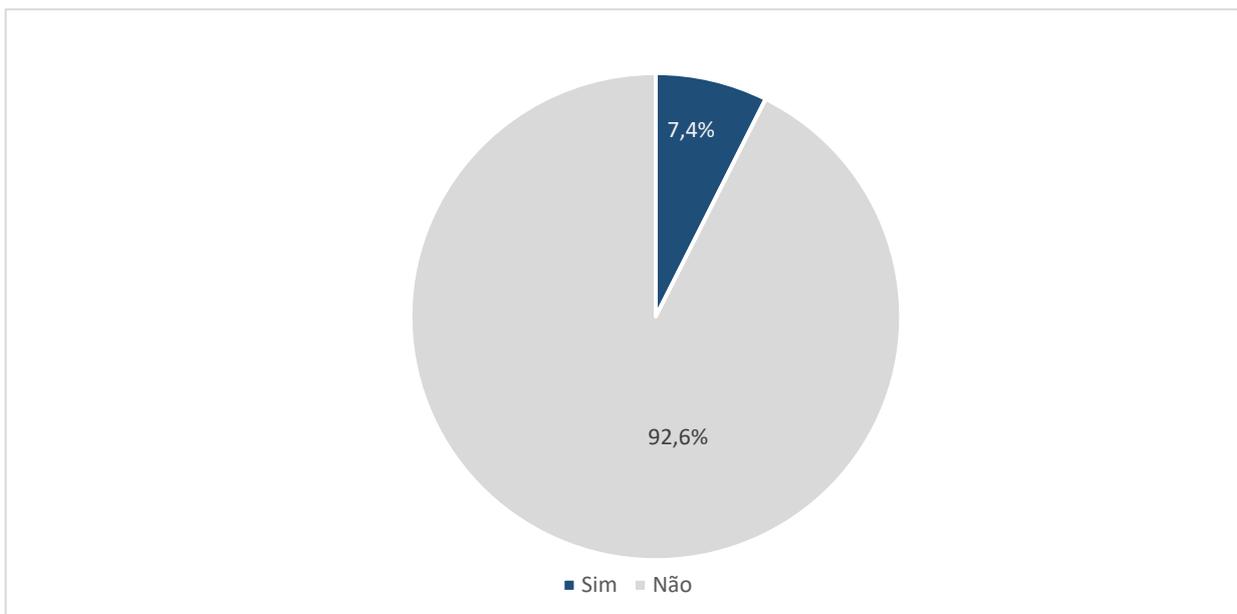
Figura 59 - A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 60 - A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)? | Celorico de Basto | 2022

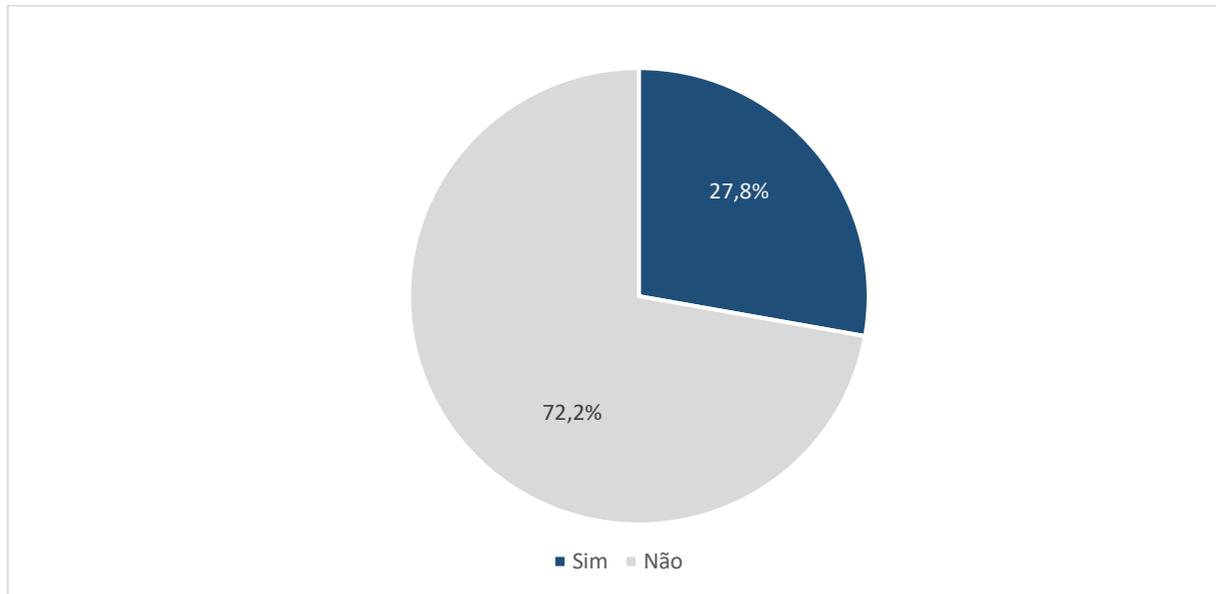


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

Figura 61 - A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/asque facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? | Celorico de Basto | 2022

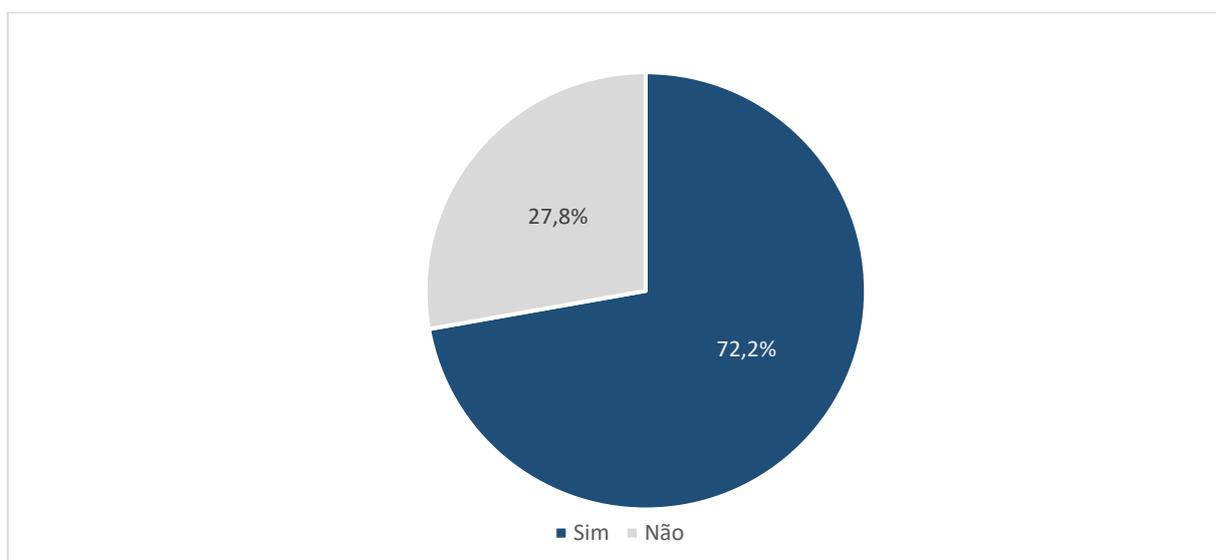


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

IX. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

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

Figura 62 - A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras edos colaboradores? | Celorico de Basto | 2022

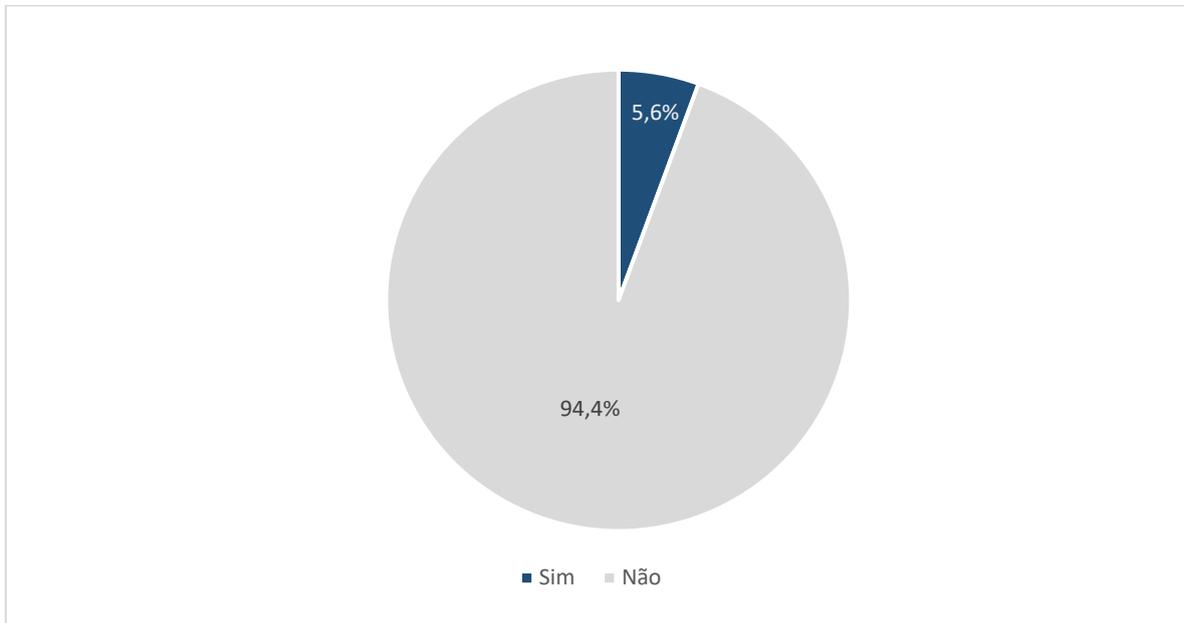


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

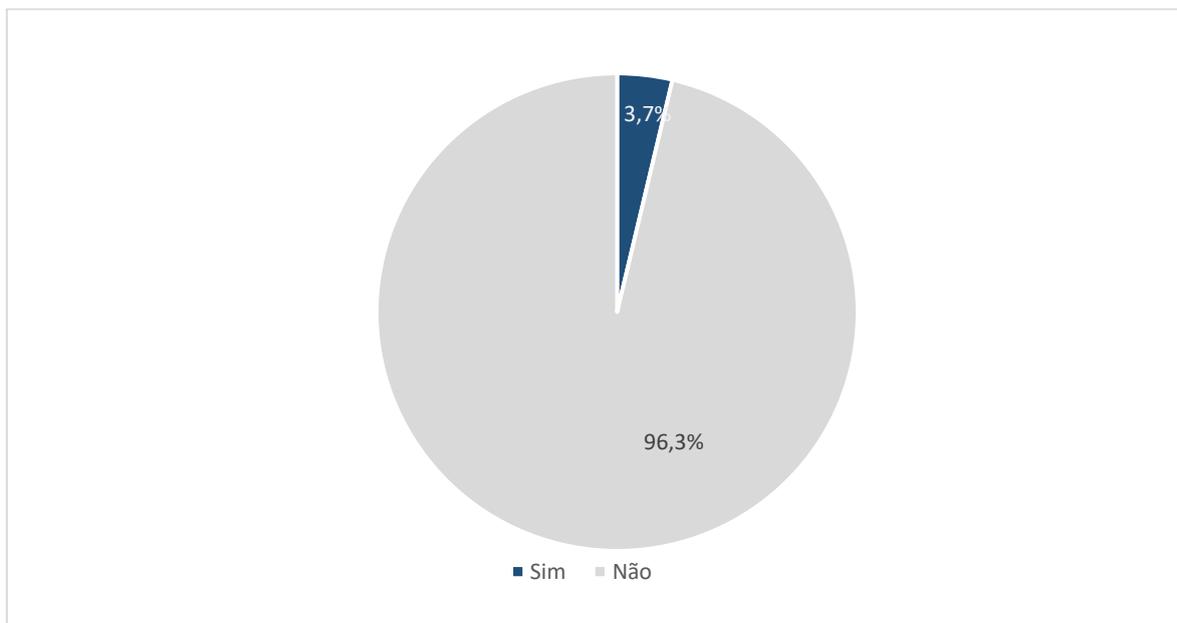
Figura 63 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 64 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores? | Celorico de Basto | 2022

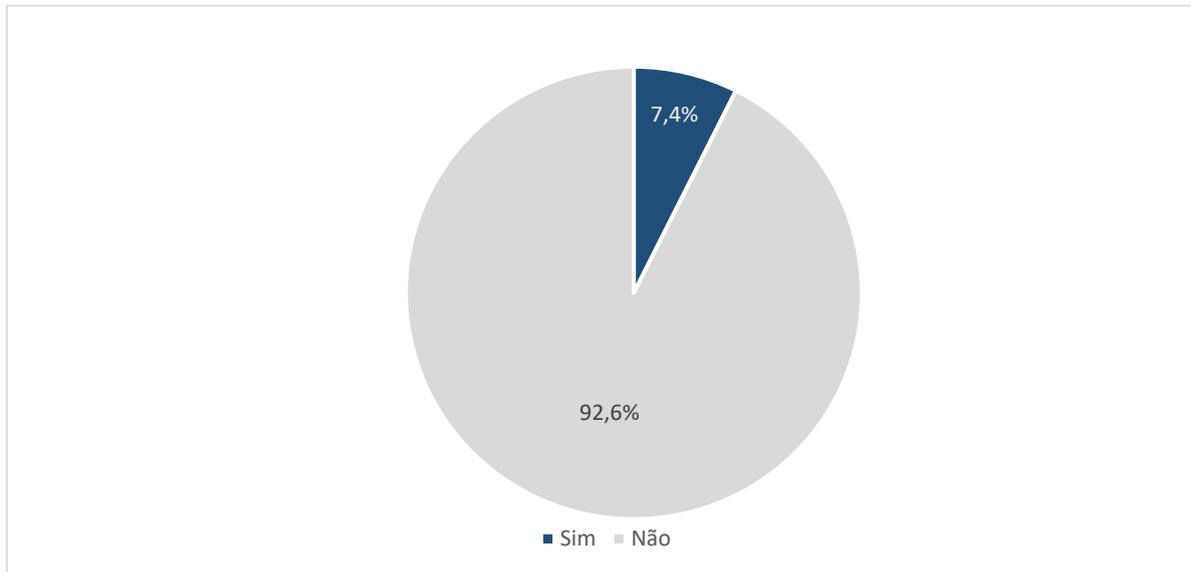


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

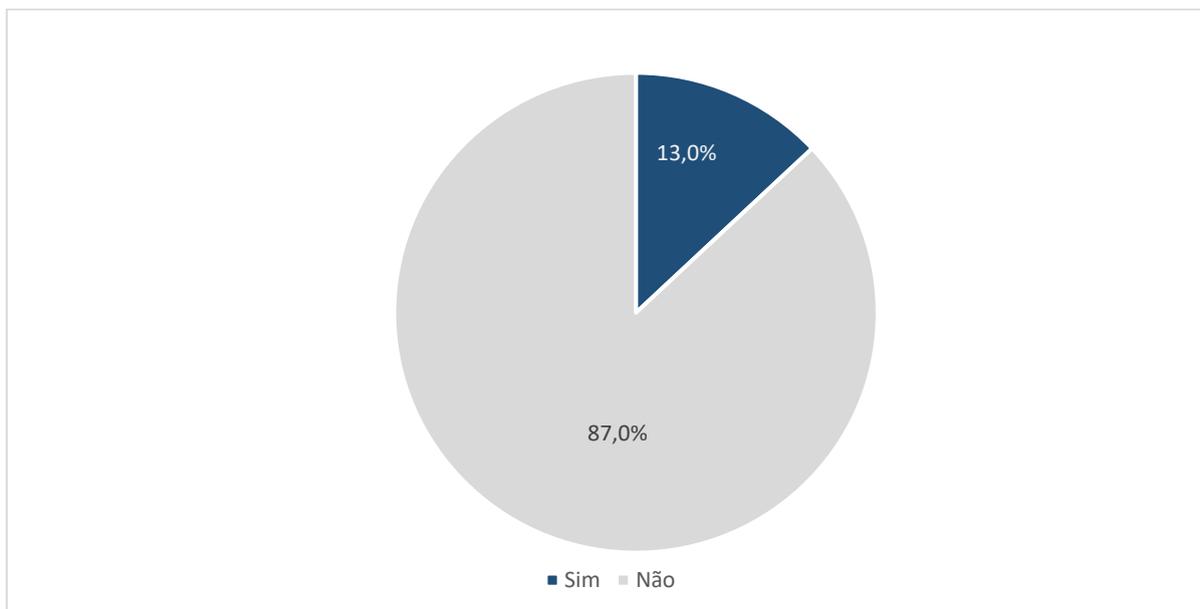
Figura 65 - A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 66 - A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? | Celorico de Basto | 2022

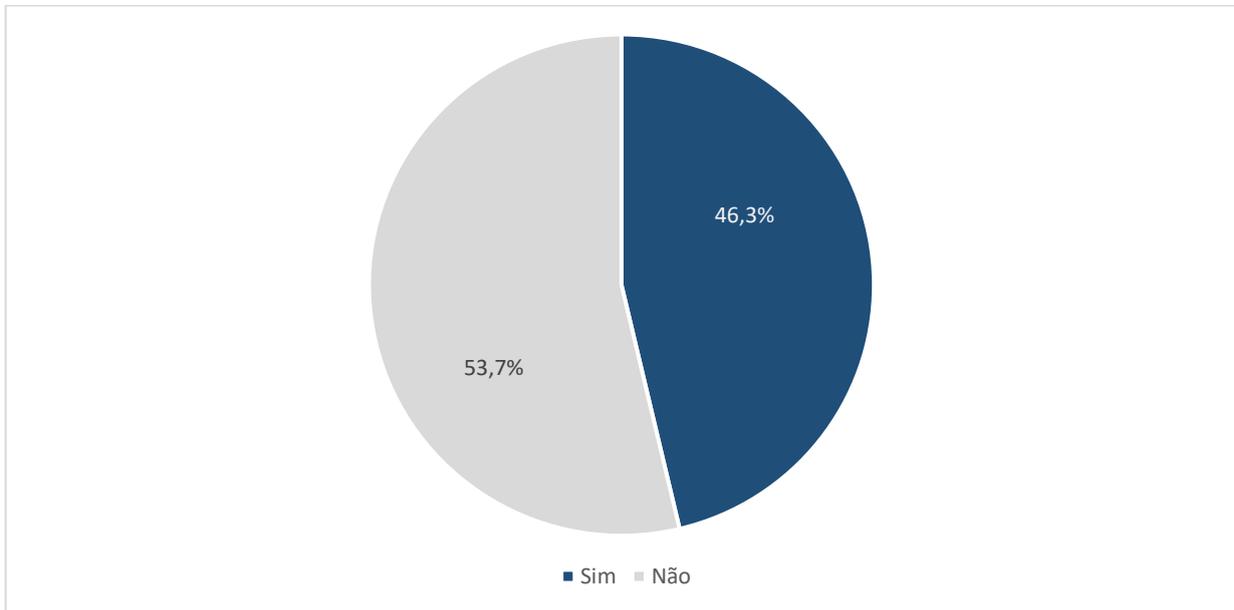


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

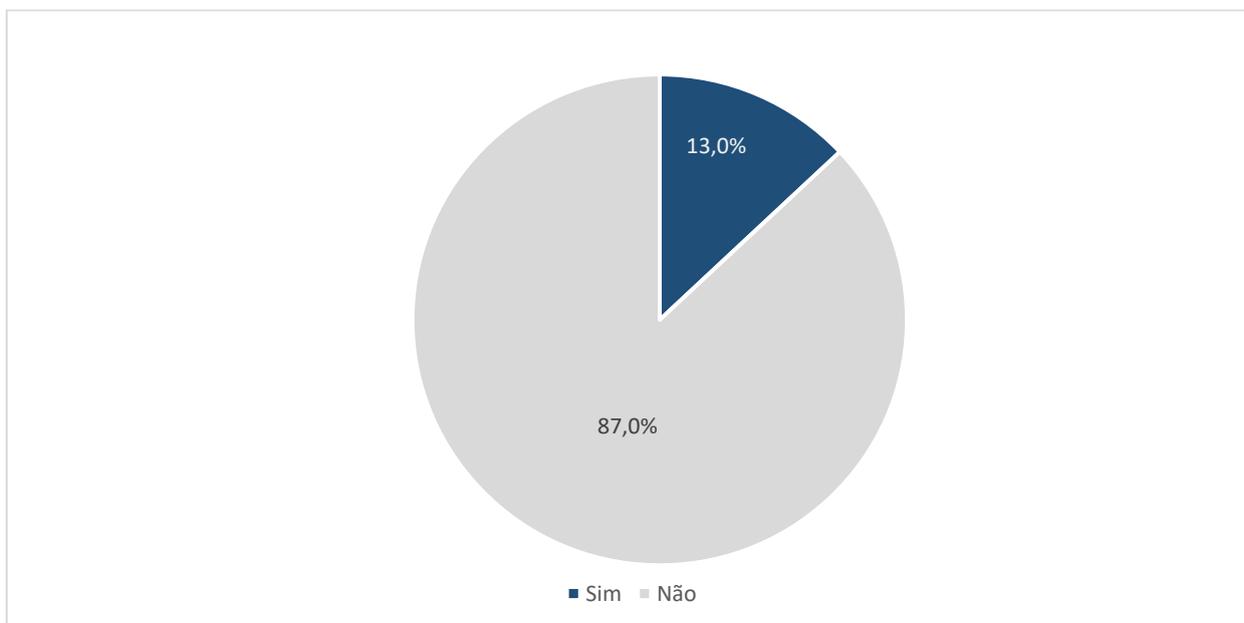
Figura 67 - A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 68 - A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | Celorico de Basto | 2022

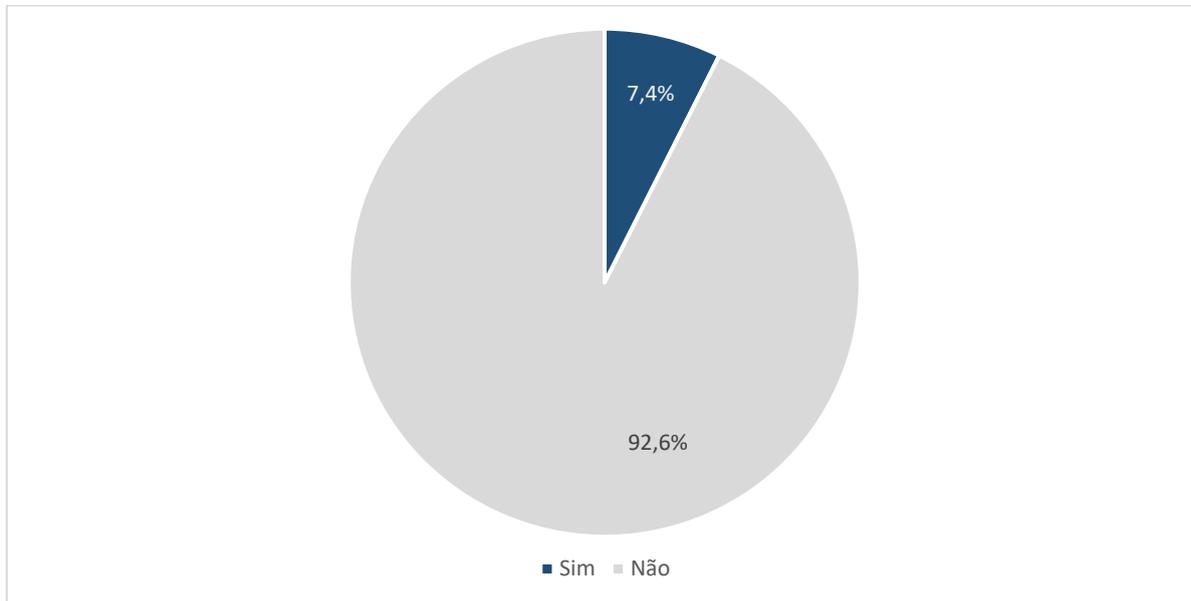


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

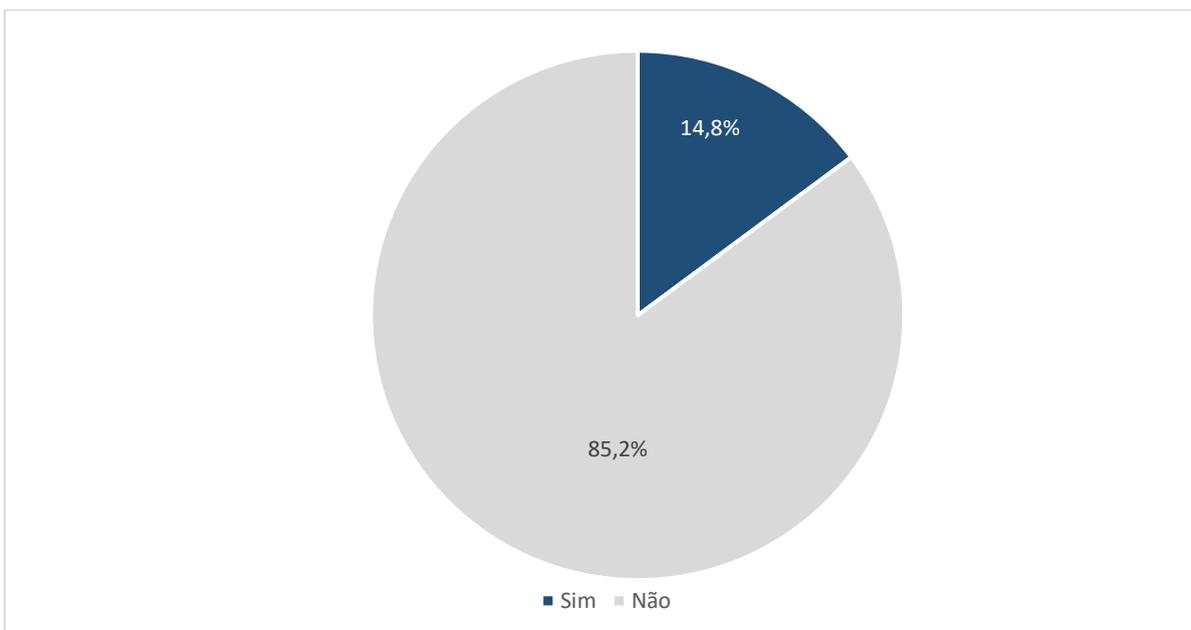
Figura 69 - A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 70 - A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental? | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

4.3. Cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género

Para que sejam cumpridos os objetivos que permitam desenvolver medidas conducentes à Igualdade de Género, é essencial dotar os Recursos Humanos das competências necessárias, para que possam ser construídos os pilares fundamentais em que assenta a igualdade, a equidade e a inclusão, pelo que de seguida irão ser analisados os seguintes vetores:

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

4.3.1. Formação em igualdade e não discriminação

Uma Administração Pública mais igual e inclusiva é um dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, afirmando-se como um desafio à integração da perspetiva de género (mas não só) nos mais diversos domínios da sociedade. Assim, as ações de formação e sensibilização em igualdade e não-discriminação afiguram-se como essenciais para que os Recursos Humanos da Administração Pública em geral e das Autarquias em particular, se tornem mais sensíveis a esta questão, começando a construir os pilares fundamentais, que asseguram a igualdade, equidade e a inclusão.

É, assim, essencial que se definam, promovam e realizem ações de formação e de sensibilização, direcionadas para as colaboradoras e colaboradores do Município, bem como para as restantes organizações parceiras da Rede Social.

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

Não foram ainda desenvolvidas medidas que promovam a representação equilibrada de mulheres e de homens, pelo que este é também um aspeto a considerar aquando da definição de ações para o PMIND.

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

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

Cofinanciado por:

4.3.4. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

A Autarquia não desenvolveu ainda atividades com o objetivo de uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, pelo que este aspeto deverá ser considerado no próximo PMIND.

A Autarquia ainda não figura na lista de Autarquias Premiadas no âmbito do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis, pelo que deverá conduzir esforços para melhorar esta situação.

4.3.5. Comunicação, e linguagem inclusiva e cultura

Uma das tarefas do Estado Português, de acordo com a Constituição da República Portuguesa é garantir a igualdade entre homens e mulheres, assim como o direito fundamental à identidade pessoal, que deve ser protegida contra toda e qualquer forma de discriminação. Para que se consiga atingir este objetivo, desde o ano de 2006 tem sido introduzida diversa legislação que reconhece a necessidade da integração e utilização de linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, consubstanciada na neutralidade e na minimização da especificação do género (CES, 2021).

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

Ainda não foram desenvolvidas medidas neste sentido, pelo que se sugere a sua inclusão no próximo PMIND.

4.3.6. Integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal

A Câmara Municipal de Celorico de Basto não contempla ainda um orçamento municipal com integração da perspetiva de género, podendo esta ser uma das dimensões a melhorar num futuro próximo

Cofinanciado por:



4.4. Análise SWOT da Vertente Interna

Tabela 6 – Análise SWOT da vertente interna – Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Conselheira local para a Igualdade• Equipa para a Igualdade na Vida Local• Colaboração dos Parceiros da Rede Social• Concertação e parcerias institucionais diversificadas• Preocupação da Autarquia em atuar com transparência	<ul style="list-style-type: none">• Assimetria (entre M e H) na composição do Executivo do Órgão da CM, na sua composição, no grupo dos Chefes de Divisão Municipal, no conjunto dos/as Presidentes de JF• Relativamente aos RH da CMCB existem divisões masculinizadas e feminizadas que vão ao encontro dos estereótipos de género• Política retributiva com assimetrias entre os coletivos feminino e masculino• Estruturas de direção dos Parceiros da Rede Social fortemente masculinizadas no que respeita à Presidência das Direções e à Presidência das Mesas de Assembleia Geral; estruturas de segundo nível fortemente feminizadas (Membros da Direção e Membros da Assembleia Geral)• Inexistente frequência em ações de formação em IG• Inexistência de adoção de medidas para promover a representação equilibrada de M e de H• Inexistência de Código de Conduta e Procedimento Interno para a Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio Moral e sexual no Local de Trabalho• Inexistência de medidas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal• Inexistência da adoção de uma linguagem inclusiva na comunicação interna e externa da CMCB• Falta de integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:



Tabela 7 – Análise SWOT da vertente interna – Oportunidades e Ameaças

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none">• Parcerias estabelecidas e possibilidade de estabelecimento de novas parcerias• Abertura para participação em projetos diversificados e formação• Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos a colaboradoras/es e família• Adoção de medidas que potenciem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoas das/os colaboradoras/es	<ul style="list-style-type: none">• Fraca participação política das/os portuguesas/es• Desconfiança relativamente à classe política• Fraca perceção da função pública• Elevado número de trabalhadoras/es precárias/os na função pública• Inexistência de atualizações salariais

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:

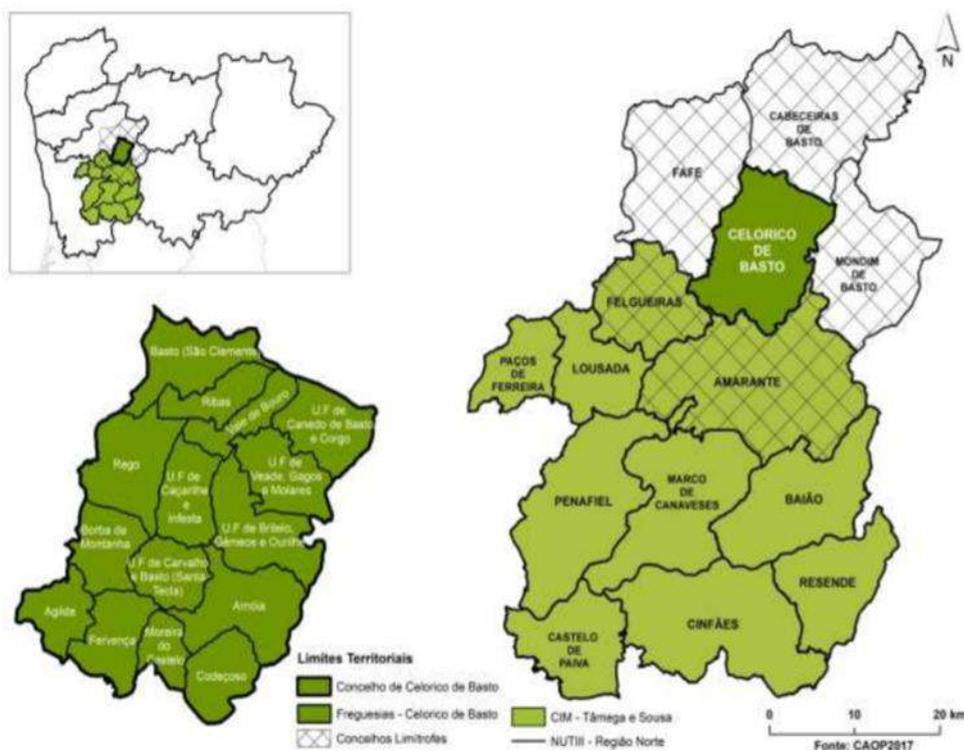


5. Diagnóstico do Município de Celorico de Basto - Análise Externa

5.1. Enquadramento geográfico

O Município de Celorico de Basto situa-se na região norte de Portugal e tem uma área de 181,10 km². Pertence ao distrito de Braga e, em termos administrativos, à sub-região do Tâmega e Sousa (NUTS III). Tem como municípios limítrofes Fafe, Mondim de Basto, Amarante, Mondim de Basto e Vila Real. Atualmente, encontra-se dividido em 15 freguesias: Agilde; Arnoia; Borba de Montanha; Britelo, Gémeos e Ourilhe (Celorico de Basto); Caçarilhe e Infesta; Canedo de Basto e Corgo; Carvalho e Basto (Santa Tecla); Codeçoso; Fervença; Moreira do Castelo; Rego; Ribas; São Clemente de Basto; Vale de Bouro; Veade, Gagos e Molares.

Figura 71 - Localização | Município de Celorico de Basto



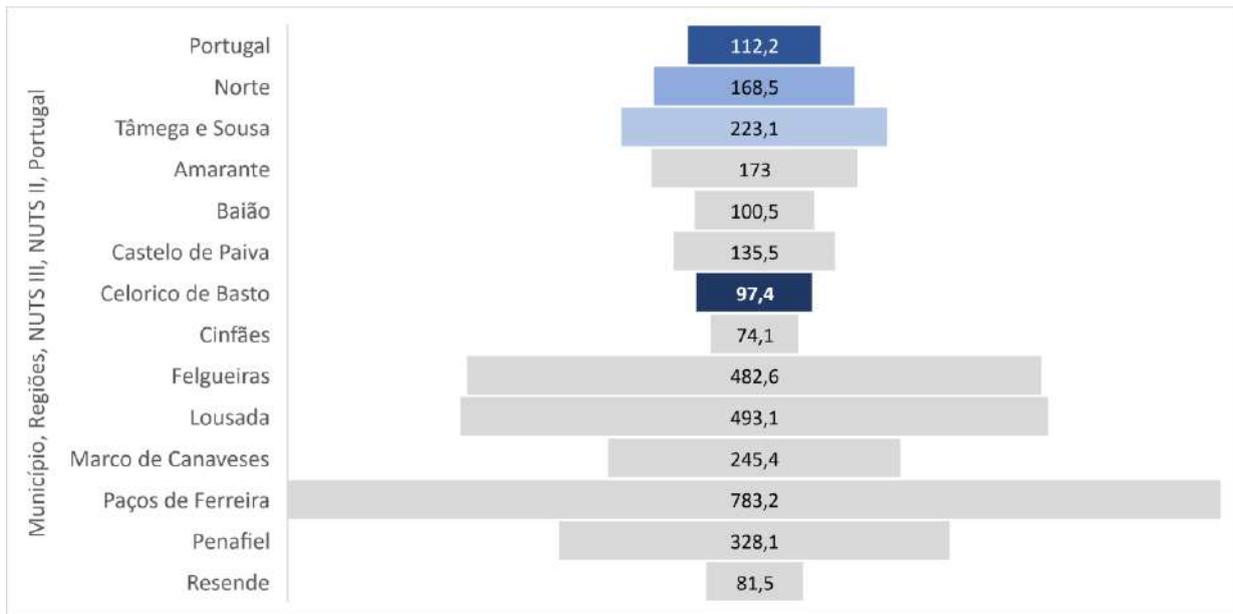
Fonte: REOT, Município de Celorico de Basto

5.2. Enquadramento demográfico

De acordo com os dados provisórios do último recenseamento da população portuguesa, realizado em 2021, o Município de Celorico de Basto tem vindo a perder, sucessivamente, a sua população residente, tendo esta passado de 20.466 habitantes em 2001 para 17.645 habitantes em 2021, correspondendo esta diminuição a um decréscimo de 13,8%. A densidade populacional (número médio de habitantes/km²) é de 97,4, correspondendo à terceira mais baixa densidade das 11 regiões que integram a zona do Tâmega e Sousa (esta apresenta uma densidade populacional de 223,1 habitantes/km²). Esta informação pode ser visualizada na figura que se segue.

Cofinanciado por:

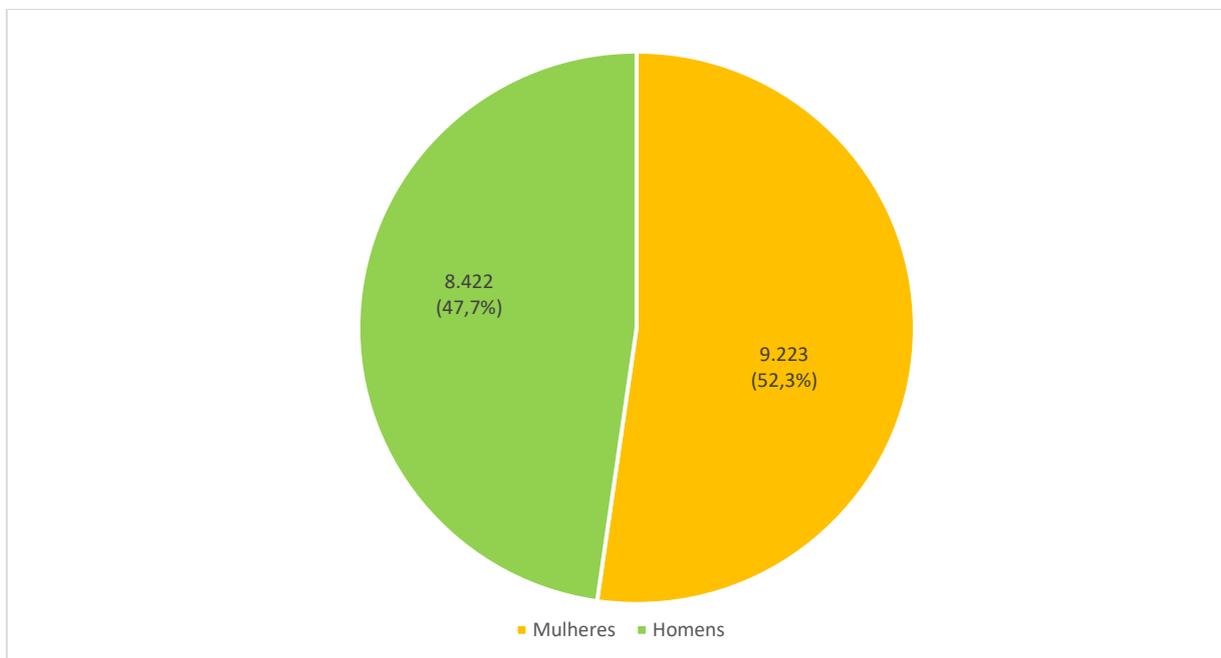
Figura 72 - Densidade populacional | Celorico de Basto | Tâmega e Sousa | Norte | Portugal



Fonte: Pordata, 2022

A proporção de residentes divide-se em 9.223 mulheres (52,3%) e 8.422 homens (47,7%), sendo congruente com a estrutura populacional portuguesa, em que a população do sexo feminino corresponde a aproximadamente 52% e a população do sexo masculino corresponde a 48%.

Figura 73 - População residente por sexo Celorico de Basto | 2021



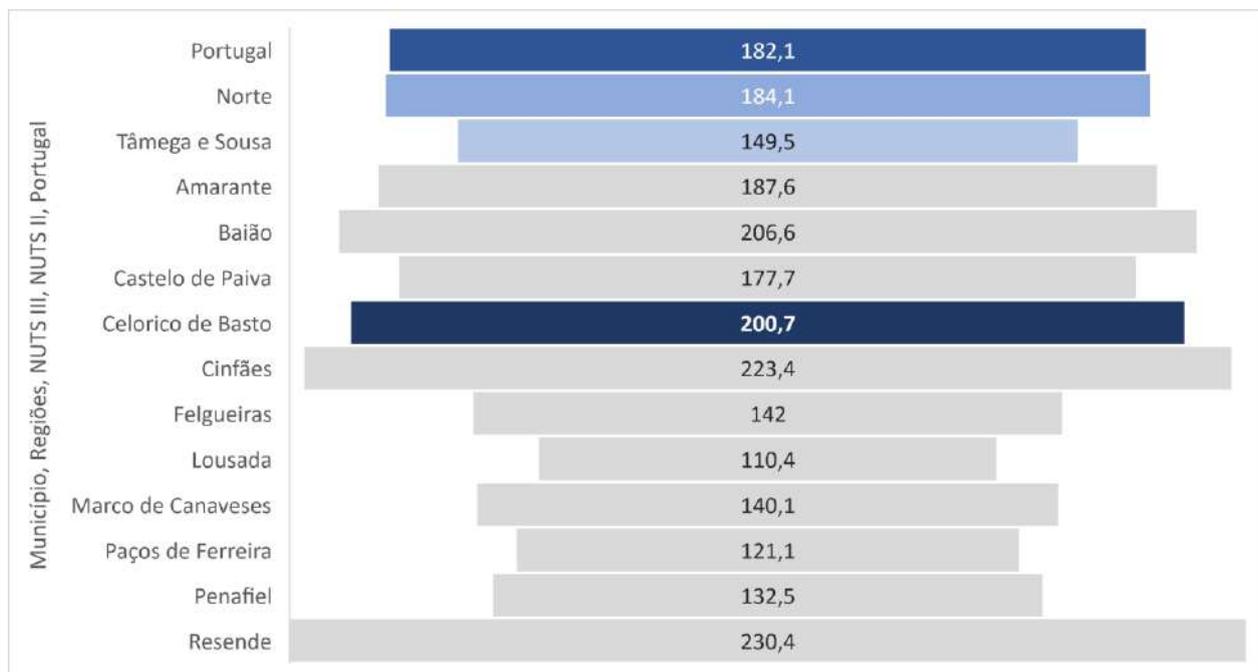
Fonte: INE, 2022

Cofinanciado por:

Sendo o envelhecimento da população um fator de preocupação a nível europeu e nacional, bem como um fator que pode ser gerador de pobreza, importa analisar a evolução do Município relativamente a este indicador. Efetivamente, o envelhecimento da população é uma das transformações mais significativas de finais do século XX e início do século XXI, uma vez que acarreta grandes alterações em diversos domínios da sociedade, tais como a evolução do mercado de trabalho, o consumo, as estruturas familiares, os serviços e as redes de apoio e, consequentemente, no Estado Social.

O Município de Celorico de Basto apresenta um índice de envelhecimento de 200,7, para o ano de 2021, de acordo com os dados do recenseamento do INE, o que significa que existiam mais de 200 pessoas com 65 e mais anos de idade por cada 100 pessoas menores de 15 anos. Se compararmos a evolução deste indicador nos últimos anos, constata-se que o seu valor mais do que duplicou nas últimas duas décadas, sendo esta uma tendência generalizada noutras regiões do país. Efetivamente, se analisarmos a posição relativa de Celorico de Basto, o Município ocupa a 4ª posição (mais elevada) comparativamente às restantes regiões do Tâmega e Sousa, tendo um valor superior a esta, assim como aos valores da região Norte e de Portugal, que apresentam valores mais baixos.

Figura 74 - Índice de envelhecimento | Celorico de Basto | Tâmega e Sousa | Norte | Portugal

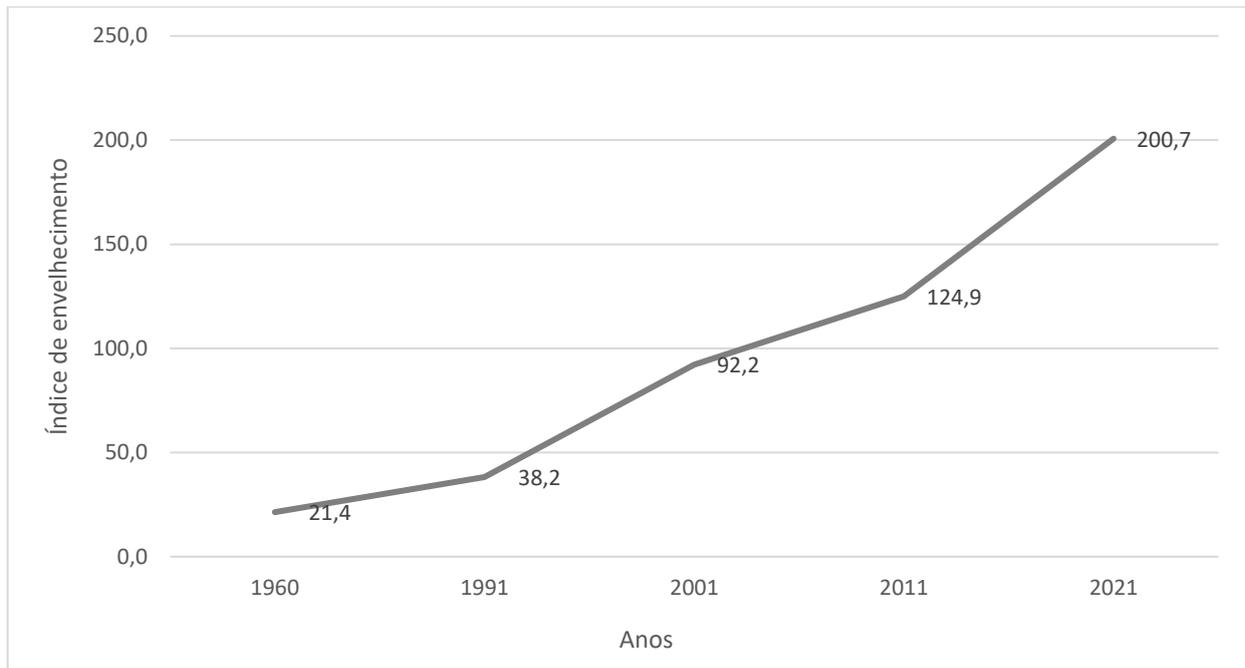


Fonte: INE, 2022

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

Cofinanciado por:

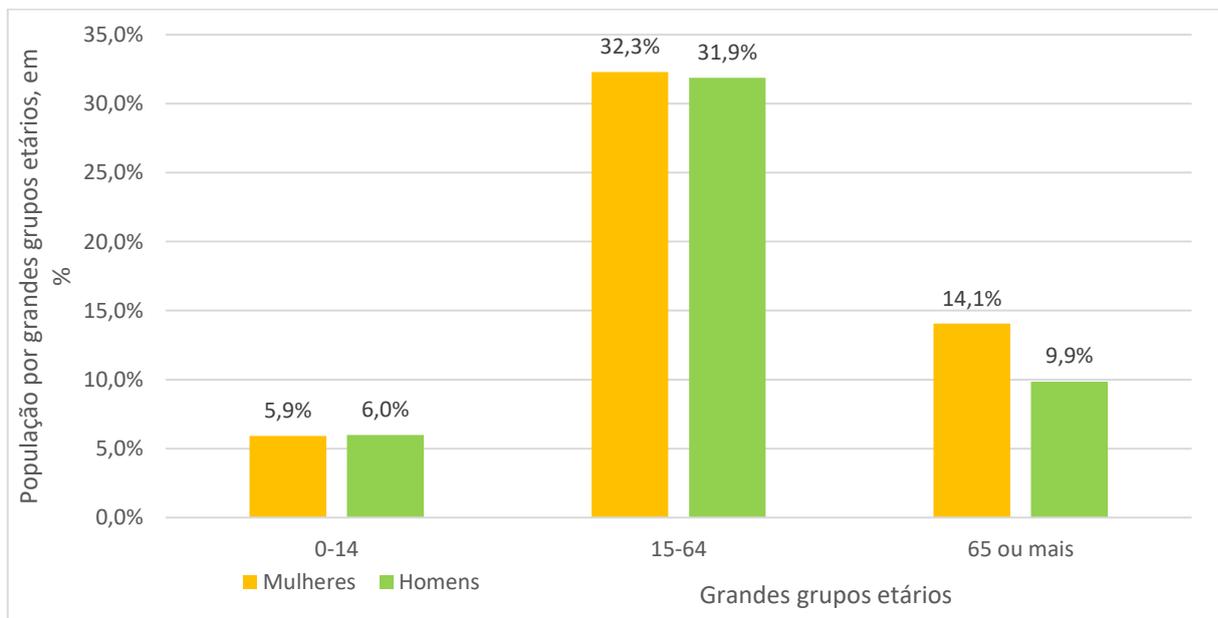
Figura 75 - Evolução do índice de envelhecimento | Celorico de Basto | 1960 a 2021



Fonte: Pordata, 2022

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

Figura 76 - População residente por sexo | Celorico de Basto | 2021



Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:

Assim, e de acordo com os dados recolhidos a partir da Portada, nas faixas etárias de 15 -64 anos e 65 ou mais anos de idade, a população feminina excede a masculina, sendo nesta última faixa que a diferença é maior, embora pouco acentuada. No caso da faixa etária 0 - 14 anos de idade, o número de crianças e jovens do sexo masculino é superior ao número de crianças e jovens do sexo feminino, embora também de forma pouco significativa, verificando-se uma tendência semelhante a nível nacional.

Outro grupo populacional que é importante analisar, uma vez que tem características muito específicas, é a população estrangeira que se encontra a residir no Município. Por população estrangeira com estatuto legal de residente, entende-se o conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor. Neste grupo não se encontram incluídas as pessoas de nacionalidade estrangeira com situação regular ao abrigo da concessão de autorizações de permanência, de vistos de curta duração, de estudo, de trabalho ou de estada temporária, bem como os estrangeiros em situação irregular.⁵⁷

Assim, e relativamente à população estrangeira residente no município de Celorico de Basto, esta ascendia, em 2020, a 82 residentes (47 do sexo feminino e 35 do sexo masculino), de acordo com as nacionalidades que constam da tabela seguinte.

Tabela 8 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência | Celorico de Basto | 2020

País/Zona de proveniência	Brasil	França	Espanha	China	Roménia	Moçambique	Angola	Cabo Verde	Itália	Ucrânia	Outros países
N.º de residentes	22	9	8	6	3	3	2	2	1	1	25
% de residentes	27%	11%	10%	7%	4%	4%	2%	2%	1%	1%	30%

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

Destaca-se ainda que do conjunto de 82 residentes, 25 (correspondendo a, aproximadamente, 30%) são provenientes de outros países não especificados. O país de proveniência do maior número de residentes estrangeiros é o Brasil (com 22 residentes e uma percentagem de 27%), seguida da França (com 9 residentes e uma percentagem de 11%) e da Espanha (8 residentes, a que corresponde uma percentagem de 10%).

A figura seguinte evidencia a distribuição deste grupo de pessoas, de acordo com o seu país/zona de proveniência. Destaca-se que este grupo de residentes merece também uma atenção especial uma vez que, para além de esta ser uma realidade que tem modificado a demografia nacional, merece uma atenção especial devido à proveniência culturalmente diversa das pessoas que entram no nosso país com este estatuto, bem

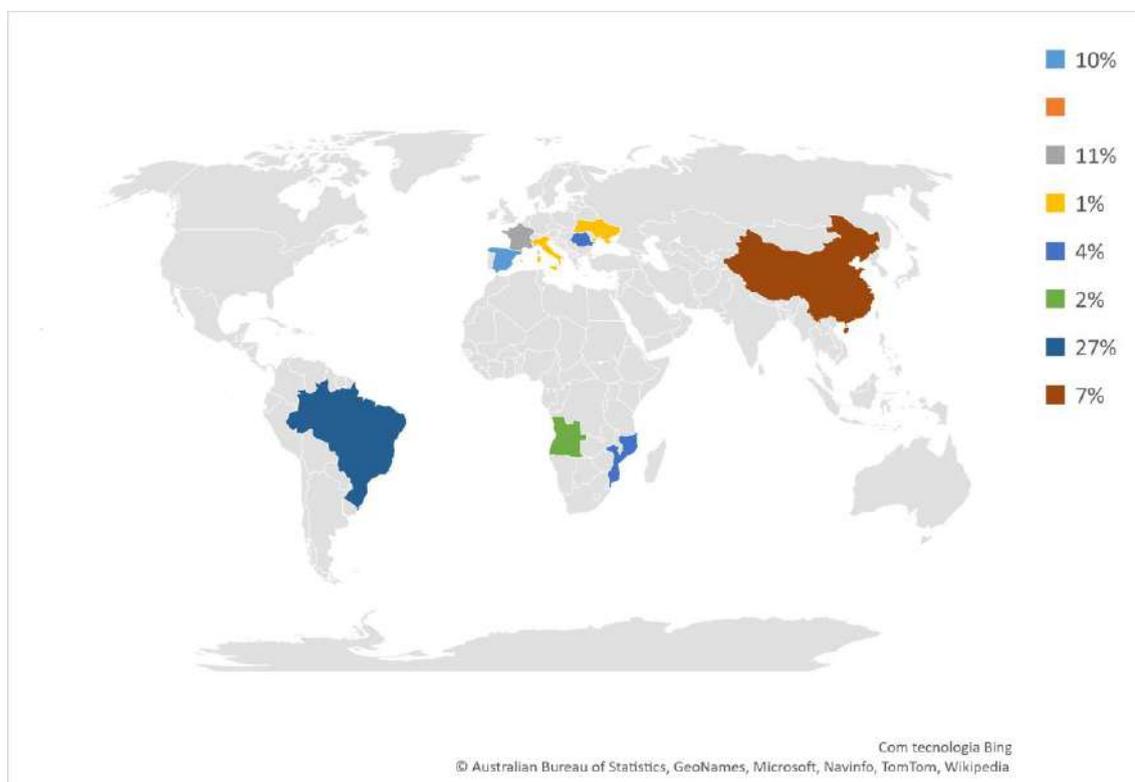
⁷ Definição de população estrangeira com estatuto legal de residente disponível em: https://www.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0010247&lingua=PT

Cofinanciado por:

como às múltiplas condições precárias com que muitas vezes se deparam, e que podem conduzir a situações de pobreza e de violência.

A gestão da diversidade deve ser também um aspeto a considerar numa sociedade que se considera evoluída e contemporânea, uma vez que uma melhor compreensão desta realidade, bem como das suas fragilidades, permite delinear as ações necessárias para uma melhoria do seu nível de bem-estar. A figura seguinte evidencia a proveniência dos residentes no Município de Celorico de Basto, por país se proveniência. Uma melhor compreensão deste grupo populacional e das suas fragilidades, permite também uma melhor gestão de diversidade e, conseqüentemente, uma melhoria do seu nível de bem-estar. Para uma melhor visualização dos residentes por país de proveniência, a figura seguinte evidência as respetivas regiões de origem, em percentagem.

Figura 77 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência | Celorico de Basto | 2020



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

Destaca-se ainda que embora com uma representação inferior a 1% da população residente no Município, importa dar especial atenção a estes residentes, pelos motivos mencionados e também porque o número de pessoas residentes, com proveniência de nacionalidades distintas da portuguesa tem vindo a aumentar (em 2009 eram apenas 31 e em 2020, 82, sendo que, possivelmente, este grupo terá tendência para aumentar, em virtude de conjuntura e situação de guerra que se vive em alguns países do Leste da Europa.

Cofinanciado por:

5.3. Enquadramento socioeconómico

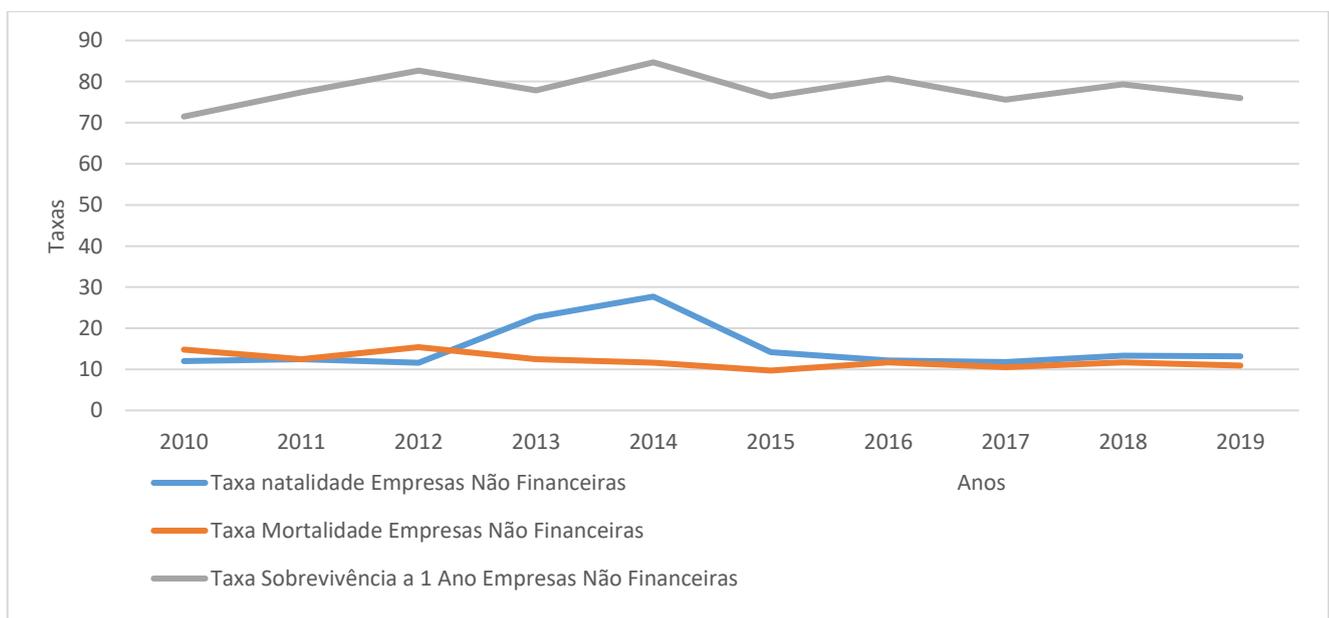
5.3.1. Caracterização da estrutura empresarial

O conhecimento da estrutura empresarial de um determinado território permite também identificar, conhecer e compreender a sua realidade, bem como a realidades dos seus residentes, uma vez que é através das empresas que se criam empregos para as famílias, providenciando também o seu rendimento. Desta forma, de seguida, e relativamente à estrutura empresarial, irão ser analisadas as seguintes variáveis:

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

No Município de Celorico de Basto, entre 2009 e 2019, o número de empresas não financeiras nos diversos setores de atividade aumentou de 1.266 para 1.702, a que corresponde um acréscimo de 34,4%. No ano de 2020, esse número diminuiu em uma unidade, para 1.701 empresas. Na figura seguinte destaca-se a evolução dos indicadores taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a um ano, das empresas não financeiras da região, no período entre 2009 e 2019 (data da última atualização disponível).

Figura 78 - Taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a 1 ano das empresas não financeiras | Celorico de Basto | 2009 a 2019



Fonte: INE, 2022

Considerando as definições de:

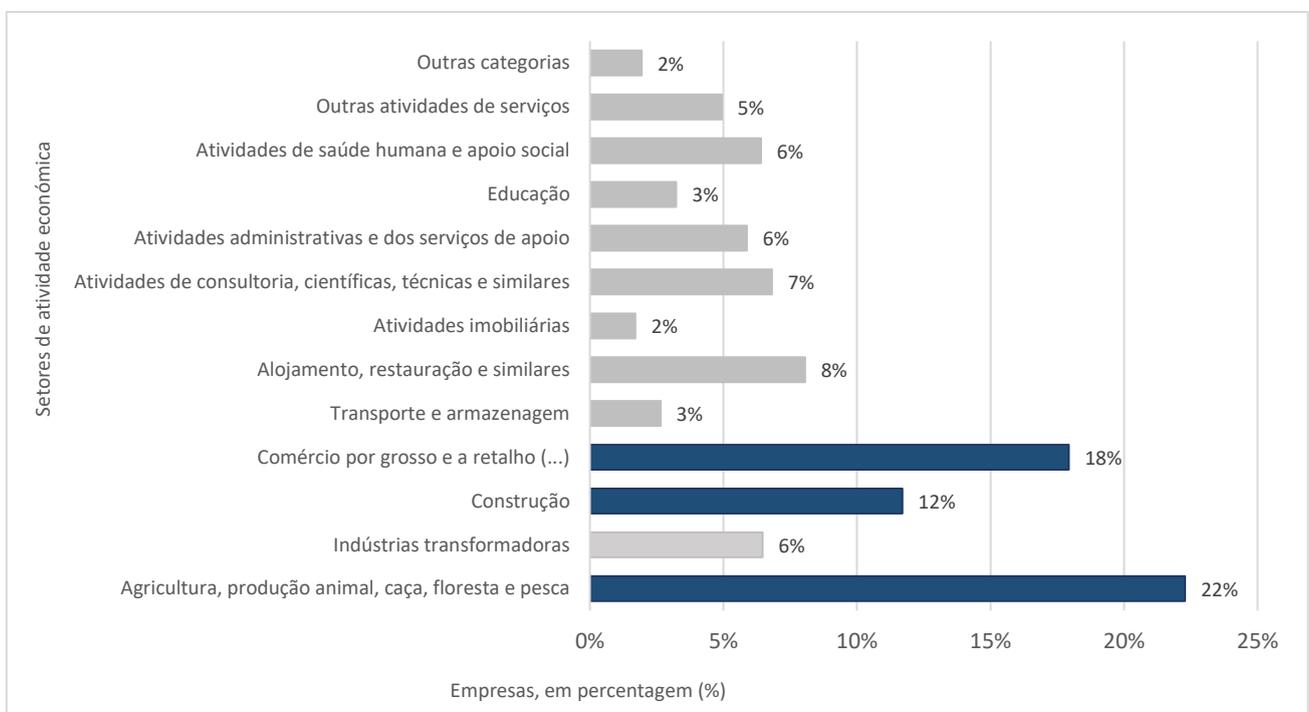
- Empresa morta - empresa que cessou atividade, e que após a dissolução de uma combinação de fatores de produção, não existem quaisquer outras empresas envolvidas no processo. Não se incluem as empresas que entram devido a fusão, cisão ou reestruturação de um conjunto de empresas, nem as empresas que apenas alteraram a sua atividade;

Cofinanciado por:

- Empresa nascida - empresa que resulta da criação de uma combinação de fatores de produção, desde que não existam outras empresas envolvidas neste acontecimento. Da mesma forma que no caso da definição anterior, não são consideradas as empresas que entram devido a fusão, cisão ou reestruturação de um conjunto de empresas, nem, de igual modo, as entradas devido a uma alteração da sua atividade;
- Sobrevivência das empresas - considerando-se neste parâmetro as empresas que continuam em atividade em termos de volume de negócios e/ou emprego em qualquer período do ano, ou se a unidade legal a que se encontra ligada tiver cessado a atividade, mas esta tenha sido retomada por uma ou mais unidades novas, criadas especificamente para utilizar fatores de produção dessa empresa;
- Taxa de natalidade das empresas - quociente entre o número de nascimentos reais e o número de empresas ativas no período de referência;
- Taxa de mortalidade das empresas - quociente entre o número de mortes reais e o número de empresas ativas no período de referência;
- Taxa de sobrevivência das empresas - quociente entre o número de empresas ativas no ano n, que tendo nascido em n-t, sobreviveram t anos, e o número de nascimentos reais, em n-t.⁸

As empresas que, no ano de 2019, se encontravam em atividade distribuem-se como mostra a figura seguinte.

Figura 79 - Distribuição das empresas por setor de atividade | Celorico de Basto | 2020



Fonte: Pordata, 2022

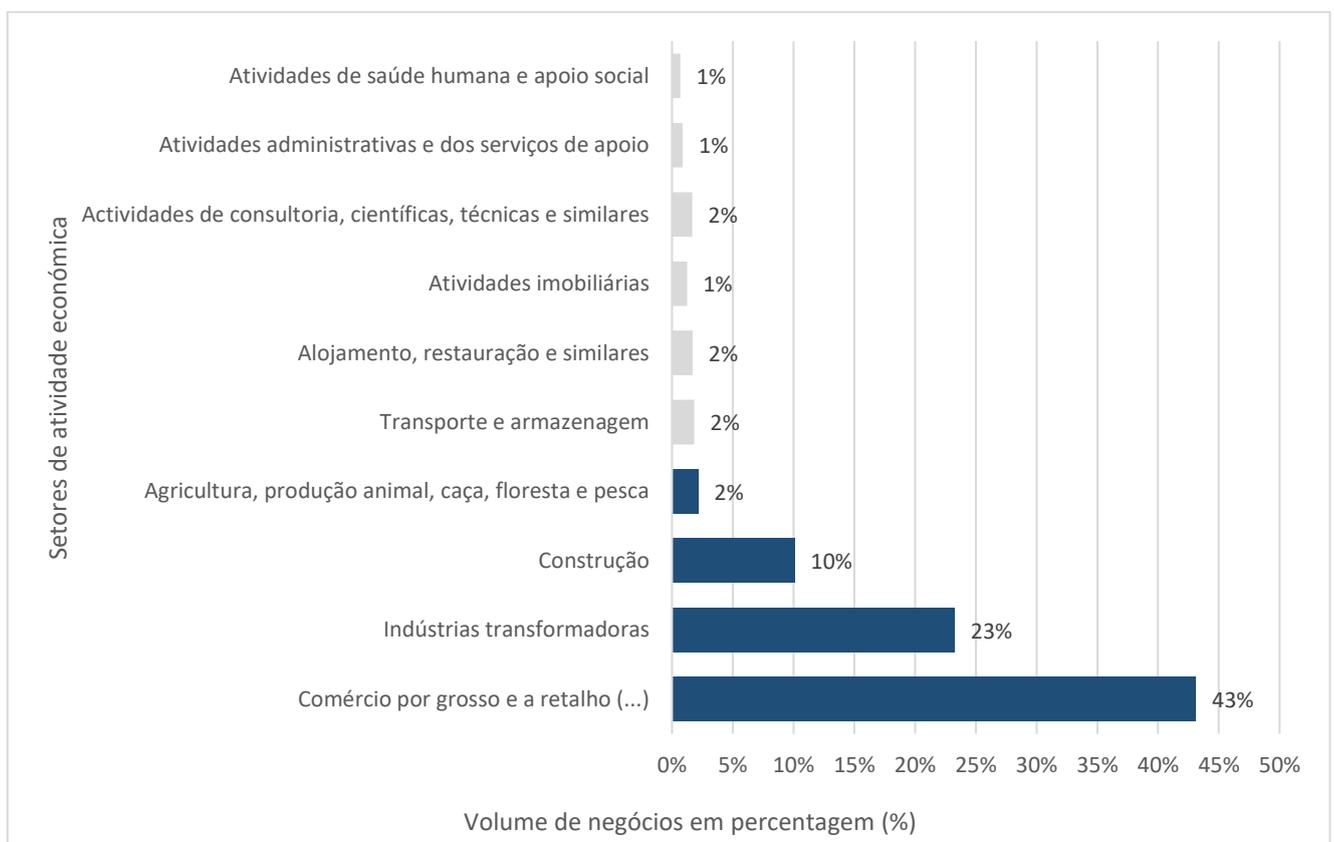
⁸ De acordo com a metainformação do INE.

A análise da figura anterior evidencia um pico na abertura de empresas no ano de 2013, que se explica com a aplicação do Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho, que alterou o quadro legislativo vigente, e que procurou responder às necessidades simplificação e de agilização do processo de autorização das atividades pecuárias e de harmonização dos critérios de aplicação do REAP, revogando o Decreto-Lei nº 214/2008⁹.

O setor de atividade que maior número de empresas agrega é o da Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (com 22% de representação, a que correspondem 379 empresas), seguido do grupo do Comércio por grosso e a retalho (com 18% de representação, correspondendo a 305 empresas), e do setor da Construção (com 12% de representação, correspondendo a 199 empresas).

Quando se analisa o volume de negócios das empresas não financeiras, em 2020, constata-se que, no seu conjunto, o volume de negócios global da região ascendeu a 238.892 milhares de euros, sendo o setor de atividade com maior volume de negócios, o Comércio por grosso e a retalho (com 43%, a que correspondeu 5.163 milhares de euros), seguido das Indústrias transformadoras (23%, correspondendo a 55.569 milhares de euros) e da Construção (10%, 24.109 milhares de euros). A figura seguinte evidencia a distribuição percentual do volume de faturação por cada setor de atividade, tendo sido omitidos os setores menos relevantes.

Figura 80 - Volume de negócios por setor de atividade | Celorico de Basto | 2020



Fonte: Pordata, 2022

⁹ <https://www.dgadr.gov.pt/legislacao>

São ainda de destacar os seguintes indicadores relativos às empresas da região, para o ano de 2020¹⁰:

- A densidade empresarial, que traduz o número médio de empresas por Km², é de 9,4 valor muito mais baixo do que o valor da região do Tâmega e Sousa (22,5), da região Norte (21,0) e de Portugal (14,1);
- A percentagem de empresas com menos de 10 pessoas ao serviço é de 96,6%, valor mais elevado (em quase três pontos percentuais) do que no conjunto da região do Tâmega e Sousa (93,7%), do que o conjunto que integra a região Norte (95,7%) e da globalidade do território nacional (96,2%);
- O número de pessoas ao serviço por empresa é de 2,5, enquanto na região do Tâmega e Sousa é de 3,6, na região Norte de 3,1 e na totalidade do território nacional de 3,2;
- O indicador de concentração do volume de negócios nas quatro maiores empresas é de 32,7%, na região do Tâmega e Sousa é de 5,4%, na região Norte de 6,6% e na globalidade do território nacional de 4,3%;
- O indicador de concentração do valor acrescentado bruto das quatro maiores empresas é de 33,8%, tendo a região do Tâmega e Sousa 4,7%, a região Norte de 4,3 e a globalidade do território nacional de 3,2%.

Estes indicadores revelam a fragilidade do tecido empresarial da região, o que se pode refletir numa potencialização de algumas desigualdades ao nível do mercado de trabalho e do emprego que irão ser analisadas de seguida.

5.3.2. Atividade, emprego, desemprego e salários médios

Apesar de ter havido uma mudança contínua nas políticas de acesso ao emprego, que se tem repercutido numa atenuação progressiva das diferenças no acesso a determinadas profissões ou cargos, assim como na atenuação das diferenças salariais, estas são condições que ainda continuam a persistir, apesar de já se ter percorrido algum caminho e direção à igualdade e à equidade. Efetivamente, a diferença entre os coletivos masculino e feminino, no que respeita a diversas áreas de participação na sociedade continua a demonstrar que a necessidade de as entidades competentes continuarem a trabalhar no sentido de atenuar essas desigualdades.

De acordo com o Global Gender Gap Report de 2021, documento elaborado pelo World Economic Forum (WEF)¹¹, a diferença entre os coletivos feminino e masculino, no que respeita à Participação Económica e Oportunidades, continua a ser a segunda maior apresentada por este índice. Também de acordo com o mesmo relatório, a eliminação destas diferenças irá demorar, aproximadamente, 267,6 anos. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, consubstanciados na Objetivo Geral 5, reiteram a ideia de que é necessário acabar com todas as formas de discriminação contra as mulheres e meninas, bem como garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão,

¹⁰ Fonte: Pordata e INE

¹¹ World Economic Forum, Global gender Gap (2021)

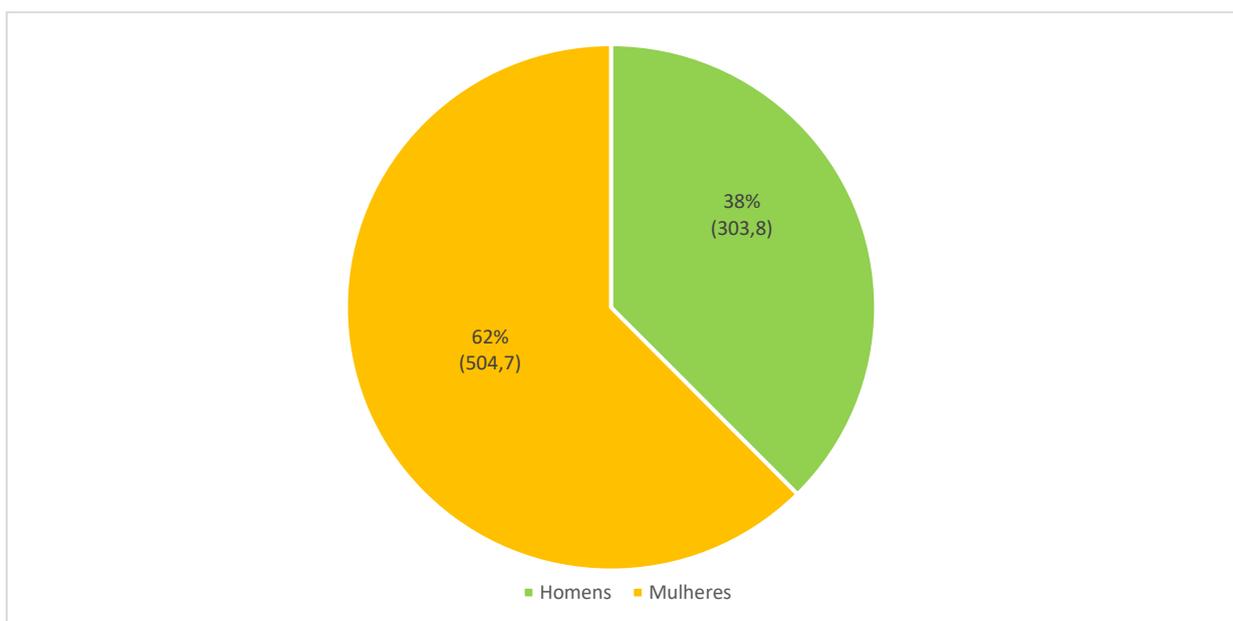
seja na vida política, económica e pública; assim como também realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controlo sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e recursos naturais, de acordo com as leis nacionais. Aqui se inclui a questão da igualdade salarial que, mesmo nos países mais avançados, tende a continuar a evidenciar assimetrias entre os coletivos masculino e feminino, devendo por isso, ser objeto de análise e intervenção.

De seguida apresentam-se alguns indicadores, para o Município de Celorico de Basto que proporcionam uma melhor caracterização do território:

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

A figura seguinte evidencia a média anual das pessoas que se encontraram em situação de desemprego, efetivamente inscritas no centro de emprego, no Município de Celorico de Basto, no ano de 2021.

Figura 81 - Desempregadas e desempregados inscritas/os nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual) | Celorico de Basto | 2021



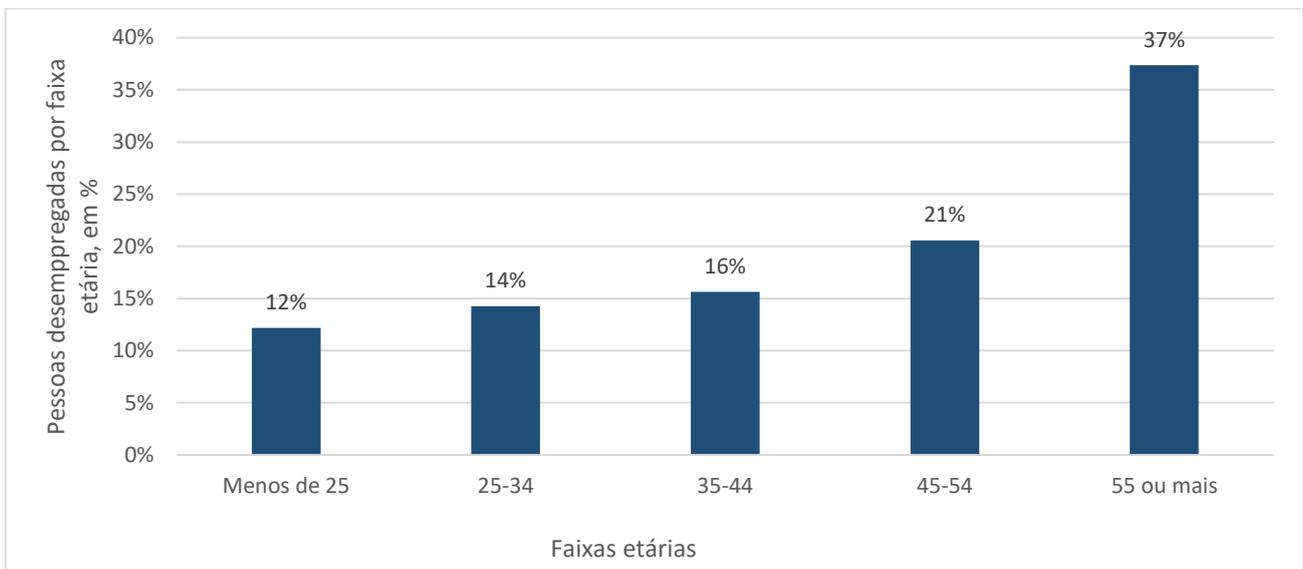
Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:

Em termos médios, encontraram-se inscritos no centro de emprego (em situação de desemprego involuntário) 504,7 mulheres e 303,8 homens, a que correspondem, respetivamente, as percentagens de 62% e 38%, o que evidencia uma situação bastante mais desfavorável para as mulheres, quer em termos absolutos, quer comparativamente aos valores médios para a região Norte (58% para as mulheres e 42% para os homens) e para a globalidade do território nacional (56% para as mulheres e 44% para os homens).

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

Figura 82 - Pessoas em situação de desemprego involuntário por grupo etário | Celorico de Basto | 2021



Fonte: Pordata, 2022

O grupo etário em que existem mais pessoas em situação de desemprego involuntário é o grupo que engloba as pessoas com idade a partir dos 55 anos, com 37% do total de desemprego registado, no ano de 2021, e a que correspondem, em média, 302,1 indivíduos; a este grupo segue-se o que engloba os indivíduos entre os 45 e os 54 anos de idade, com 21%, correspondendo a 166,2 indivíduos, em termos médios. Esta situação é congruente com os dados da região do Tâmega e Sousa e Norte.

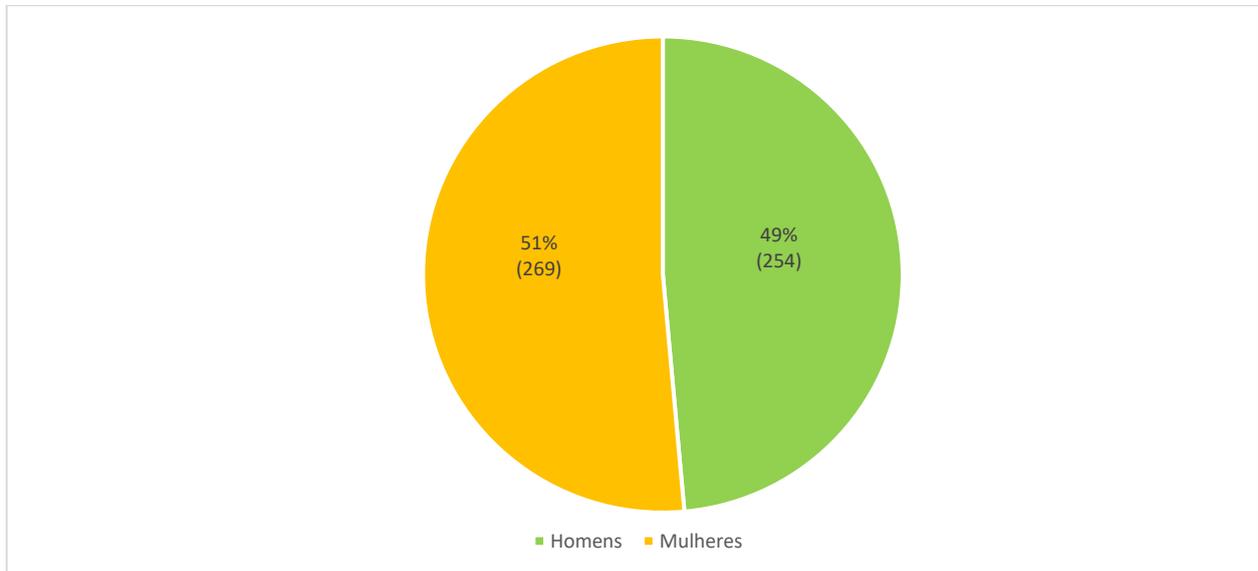
Em 2003 foi criado o Rendimento Social de Inserção (RSI), que constitui uma quantia monetária que a Segurança Social atribui mensalmente às famílias mais carenciadas para apoiar a sua subsistência e progressiva inserção na comunidade e no mercado de trabalho.

Quando se analisa a decomposição por sexo do grupo de pessoas que usufrui deste rendimento, constata-se que o mesmo é muito semelhante, sendo de 49% para os homens (a que correspondem 254 homens) e 51% para as mulheres (a que correspondem 269 mulheres), ou seja, no ano de 2020, o número total de pessoas que se encontravam a usufruir deste benefício ascendeu a 523. Estas percentagem seguem uma tendência muito semelhante às da região do Tâmega e Sousa (em que 45% são homens e 55% são mulheres), Norte e Portugal

Cofinanciado por:

(estas regiões apresentam percentagens semelhantes: 48% são homens e 52% são mulheres). Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte.

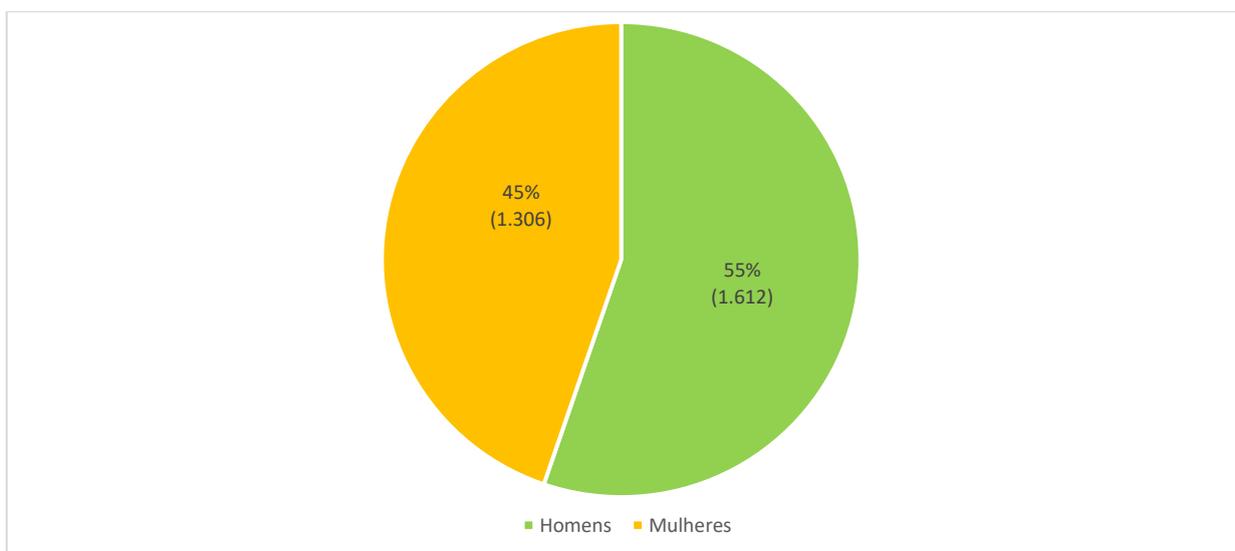
Figura 83 - Beneficiárias e beneficiários do RSI | Celorico de Basto | 2020



Fonte: INE, 2022

O Município de Celorico de Basto registava, em 2019 (última data com dados disponíveis), 2.918 pessoas a trabalhar ao serviço das empresas, das quais 1.306 eram trabalhadoras (correspondendo a 45%) e 1.612 eram trabalhadores (correspondendo a 55%). Por pessoas ao serviço da empresa compreendem-se as pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados, gerentes ou familiares não remunerados. Esta informação encontra-se na figura seguinte.

Figura 84 - Pessoal ao serviço das empresas por sexo | Celorico de Basto | 2019



Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:

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

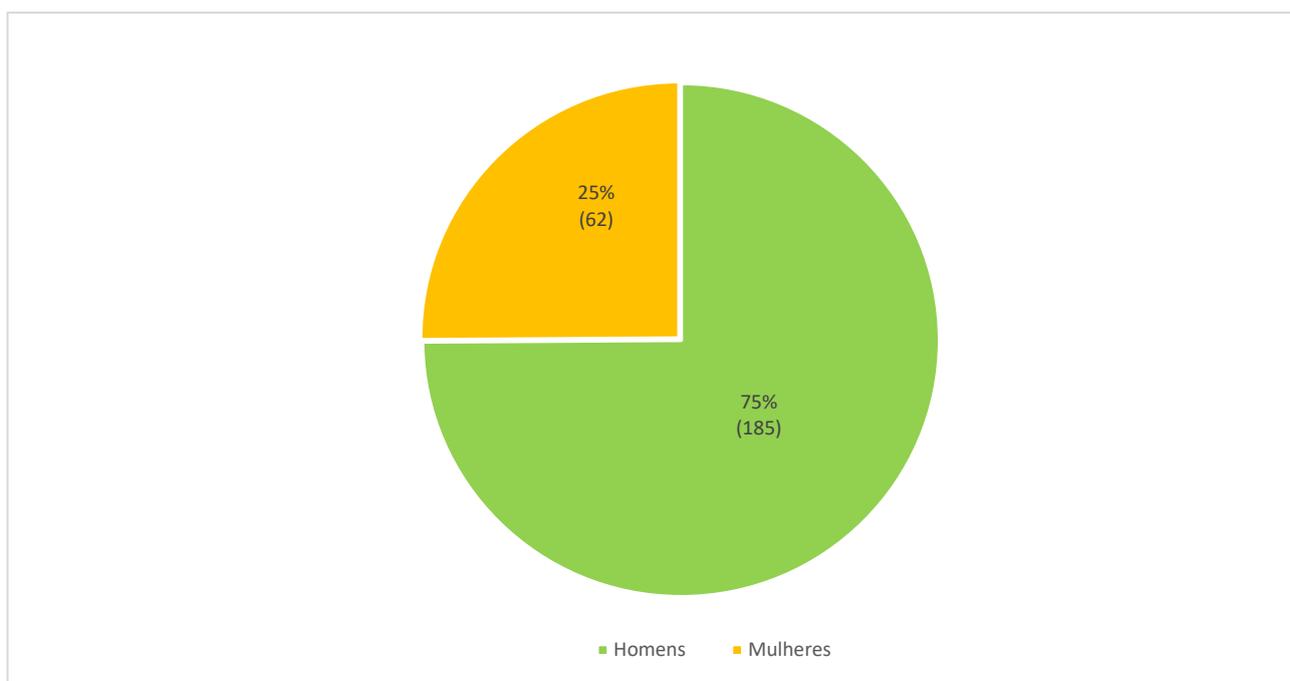
Tabela 6 - Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo | Celorico de Basto | 2019

Situação na profissão	Empregador/a	Trabalhador/a familiar não remunerado	Trabalhador/a por conta de outrem
Homens	185	0	1.427
Mulheres	62	0	1.244
Total	247	0	2.671

Fonte: Pordata, 2022

Destaca-se que, se no caso das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem a diferença em termos numéricos, entre os dois coletivos não é muito significativa, o que não acontece no caso dos empregadores e empregadoras, uma vez que existiam, no ano de 2019, apenas 62 mulheres empregadoras, correspondendo a, aproximadamente, 25% do total e 185 empregadores, ou seja, a 75%. Por se tratar de dados tão assimétricos, os mesmos podem ser visualizados na figura seguinte (**Indicador 20**). De destacar também que não existe nenhuma representação de mulheres empregadoras no concelho, por exemplo, numa organização no Município, com eventual assento no CLAS, ou protocolo de cooperação com o Município.

Figura 85 - Empregadores e empregadoras por sexo | Celorico de Basto | 2019



Fonte: Pordata, 2022

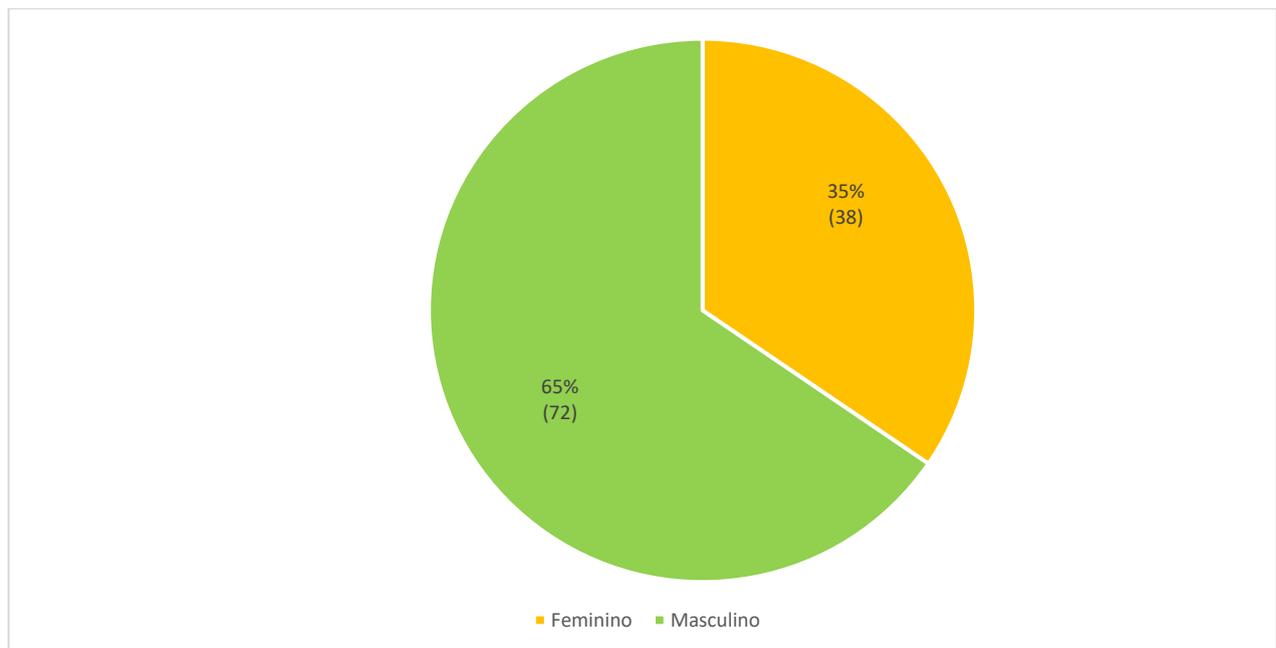
Cofinanciado por:

No âmbito do trabalho desenvolvido pelo Gabinete de Apoio ao Empresário (GAE), concretamente, no serviço de desenvolvimento económico e apoio ao empreendedorismo, destacam-se as seguintes tipologias de atendimentos realizados por este gabinete:

- Atendimentos a empresários/as/empreendedores/as (pessoas que pretendem criar o próprio negócio/posto de trabalho);
- Atendimentos a pessoas que, estando em situação de desemprego, pretendem aceder à Bolsa de Emprego.

No caso dos atendimentos a empreendedores ou empreendedoras foram realizados na totalidade 110 atendimentos, dos quais 38 foram direcionados para empreendedoras (correspondem a 35%) e 72 para empreendedores (correspondem a 65%), tal como evidencia a figura seguinte. Estes dados revelam que a vontade na criação do próprio emprego (empreendedorismo) não é de igual modo percecionada por homens e mulheres.

Figura 86 - GAE - Atendimentos a pessoas que pretendem criar o próprio negócio/posto de trabalho | Celorico de Basto | 2022

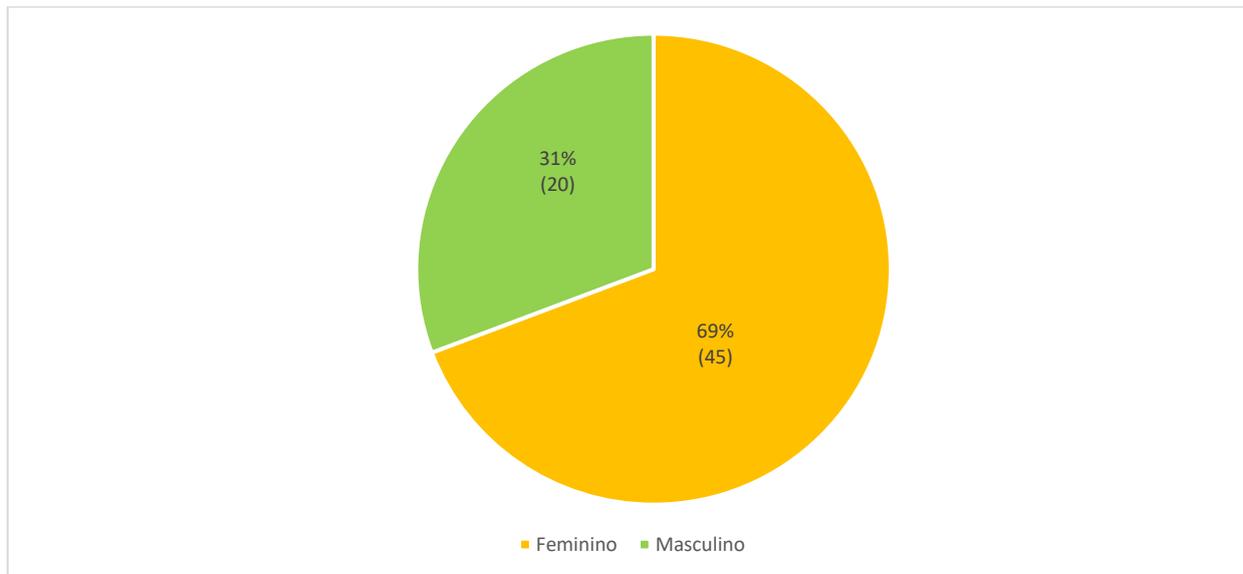


Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

No que respeita aos atendimentos a pessoas que, estando em situação de desemprego, pretendiam aceder à Bolsa de Emprego do GAE, foram realizados 45 atendimentos a mulheres (representam 69% dos atendimentos totais) e 20 atendimentos a homens (representam 31% dos atendimentos totais), tal como se observa na figura seguinte.

Cofinanciado por:

Figura 87 - GAE - Atendimentos a pessoas para acesso à Bolsa de Emprego | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Para além da questão da assimetria no tipo de profissão desempenhada, outro fator que é importante ter em consideração são os salários, uma vez que este é um fator discriminatório que continua a ser transversal a muitos setores de atividade, mesmo quando se considera outros fatores tais como a idade, escolaridade, estado civil, número de filhos, entre outros.

O que se denomina por *gender pay gap* é um diferencial entre o ganho horário bruto médio entre mulheres e homens em termos percentuais face ao ganho bruto dos homens. É de mencionar que na média dos países que integram a União Europeia, existe um diferencial de 13,0, sendo em Portugal esse diferencial de 11,4. Este é um indicador (de entre um conjunto de vários) que fornece informação sobre a assimetria salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, em termos de rendimentos e medidas, tornando possível a comparação entre países.

Quando analisamos a remuneração média mensal das trabalhadoras e dos trabalhadores por conta de outrem, para a globalidade dos setores de atividade económica, no ano de 2019, constata-se que esse valor é, para a totalidade do território nacional de 1.001,5 €, para a região Norte de 924,5 €, para a região do Tâmega e Sousa de 764,6 €, e para Celorico de Basto de 629,7 €, ou seja, um valor bastante inferior a qualquer um dos valores médios encontrados.

Assim, e de acordo com os dados disponibilizados pela Pordata, no ano de 2019, no universo dos trabalhadores e das trabalhadoras por conta de outrem, os homens ganhavam em média, 822,33 euros por mês, e as mulheres 761,40 euros, sendo esta disparidade salarial de 60,90 euros (**Indicador 21**).

Uma vez que os dados possibilitaram uma análise mais detalhada, embora ainda relativa ao ano de 2019, em

Cofinanciado por:

virtude de não haver dados mais recentes, a tabela seguinte evidencia os diferenciais de ganho médio mensal auferido entre trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, para uma desagregação de cinco setores de atividade económica.

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

	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		Indústria, construção, energia e água		Indústrias transformadoras		Construção		Serviços	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	977,6	857,9	1.208,3	1.000,1	1.270,7	970,0	1.017,8	1.089,6	1.387,2	1 110,9
Norte	1 028,3	824,8	1.121,4	910,2	1.167,6	892,9	974,9	1.055,1	1.260,3	1.035,0
Tâmega e Sousa	768,9	729,0	920,7	779,4	930,2	770,5	894,0	903,5	1.011,1	902,1
Celorico de Basto	703,7	665,4	820,2	710,7	830,9	691,9	779,7	827,7	841,5	806,0

Fonte: Pordata, 2022; valores em euros

Pela análise da tabela, constata-se que no Município de Celorico de Basto, o ganho médio mensal dos trabalhadores é mais elevado em todas as atividades, com a exceção da Construção, setor em que, de acordo com os dados disponíveis, as mulheres auferem, em média, salários mais elevados do que os homens. Esta situação é transversal às regiões apresentadas para comparação: Tâmega e Sousa, Norte e Portugal.

5.4. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e estruturas de apoio

Com a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho remunerado, a questão da repartição das tarefas domésticas e o cuidado e a responsabilidade com dependentes (filhos/as ou séniores), ou seja, o trabalho não remunerado, que anteriormente era quase da exclusiva responsabilidade das mulheres, para a assumir contornos distintos. Assim, e constituindo-se como um objetivo específico da Agenda 2030, concretamente, no âmbito do Objetivo 5 - Igualdade de Género, que visa o reconhecimento e a valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais, é de extrema importância que as localidades sejam dotadas de infraestruturas e equipamentos de apoio facilitadores de todo este processo. Assim, é fundamental o desenvolvimento de estruturas de apoio que permitam o desenvolvimento deste objetivo, nomeadamente, em termos de constituição de rede de apoio, assim como em termos de equipamentos sociais e de apoio à família. A tabela seguinte evidencia a realidade do Município de Celorico de Basto relativamente a infraestruturas, equipamentos e serviços que se encontram disponíveis (**Indicadores 22, 23, 24, 25, 26 e 26.1**).

Cofinanciado por:

Tabela 10 - Infraestruturas, equipamentos, serviços de apoio | Celorico de Basto | 2022

Infraestruturas, equipamentos e serviços disponibilizados	Designação/Observação	Número	Taxa de cobertura ¹²
Creches	Creches do Concelho	4	94,9%
	(Resposta protocolada entre a SS e as IPSS e a SCM)		
Amas	Não existe o serviço de amas	0	
Jardins de infância da rede pública por freguesia	Jl da Rede Pública	21	100%
	(Não se encontram previstas novas aberturas)		
Centros de Dia por Freguesia	Em funcionamento, mas aguardam acordo com a SS	4	42,4%
	Estão previstos mais 5	---	
Apoio Domiciliário	SCM de São Bento de Arnoia	1	100%
	Centro Comunitário da Associação de Solidariedade Social de Basto	1	
	Apoio Domiciliário do Centro Social e Paroquial de Molares	1	
	Apoio Domiciliário do Centro Social Paroquial São Bartolomeu do Rego	1	
	Apoio Domiciliário da Associação de Solidariedade Santo André de Codeçoso	1	
	Apoio Domiciliário do Centro Social Paroquial do Divino Salvador de Ribas	1	
	Apoio Domiciliário do Centro Comunitário Bento XVI	1	
	Apoio Domiciliário da Associação Estrela da Amizade	1	
Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)	Lar do Centro Comunitário Bento XVI	1	100%
	Associação de Solidariedade Santo André de Codessosos	1	
	Lar do Centro Social Paroquial do Divino Salvador	1	
	Lar do Centro Social e Paroquial de Molares	1	
CACI	SCM de Arnoia	1	445,6%
	Associação de Solidariedade Social de Basto	1	

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Ainda neste ponto, destaca-se o seguinte:

- Existe uma Universidade Sénior no Concelho;
- Existem 22 grupos de animação de pessoas séniores direcionados para a promoção do envelhecimento ativo (Programa do Celorico a Mexer enquadrado na Unidade Flexível de 3º grau dos Serviços de Ação Social e Saúde);
- Relativamente ao apoio domiciliário, existe o Banco Local de Voluntariado (resposta municipal, embora não específica para SAD).

¹² Informação retirada de: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+cooper%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

Cofinanciado por:



5.5. Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica

No que respeita à violência contra as mulheres e à violência doméstica, o Município de Celorico de Basto dispõe do espaço físico e virtual Gabinete Girassol - Gabinete de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Género (Estrutura de Atendimento sediada no Município de Celorico de Basto), acessível em: <https://www.mun-celoricodebasto.pt/pt/gabinete-girassol> (**Indicador 27**). Este espaço tem como objetivos de intervenção os seguintes:

- Facultar atendimento e acompanhamento psicológico e social das vítimas de violência doméstica e de género;
- Proporcionar às pessoas vítimas de violência doméstica e de género respostas em situações de crise e de emergência;
- Disponibilizar às vítimas todo o tipo de informação, nomeadamente sobre as questões legais do processo-crime de violência doméstica, direitos e deveres de acordo com o estatuto de vítima, outros processos legais associados à regulação das responsabilidades parentais, tipos de apoio disponíveis para a vítima;
- Acompanhar e/ou encaminhar as vítimas de violência doméstica e de género no sentido da construção de um novo projeto de vida afastado da violência, promover a sua integração;
- Prevenir, sensibilizar e educar sobre questões de violência doméstica e de género destinadas à comunidade em geral e às entidades locais;
- Intervir junto dos agressores (as);
- Informar e intervir ao nível de comportamentos aditivos (alcooolismo) e comportamento desviante;

Tem como principais destinatários (der forma não exclusiva) os seguintes:

- Vítimas de violência doméstica (crianças, jovens, adultos e idosos);
- Comunidade em geral;
- Entidades do Concelho.

Relativamente à integração do Município em redes neste âmbito à a destacar as seguintes (**Indicador 27**):

- Rede Integrada de Intervenção na Violência Doméstica e de Género de Celorico de Basto;
- Rede Intermunicipal Integrada de Apoio à vítima. (CIM Tâmega e Sousa);
- Rede Nacional Integrada de Apoio à Vítima de Violência Doméstica.

Quanto a protocolos com APAV ou outro, o Município dispõe de um protocolo com a CIG e com a CIM do Tâmega e Sousa.

Em termos de linhas de apoio, habitação, apoio a descendentes, etc., há ainda a destacar a Linha de Apoio 24horas/365 dias (Linha Municipal).

Cofinanciado por:

5.6. Ações de formação, informação e sensibilização

Com um papel cada vez mais ativo da mulher no mercado de trabalho remunerado, é essencial a dotação de estruturas de apoio, assim como o desenvolvimento e a frequência de ações de formação, informação e sensibilização para a tomada de consciência para determinadas realidades e temáticas, uma vez que se afirmam como fundamentais para que comecem a ocorrer mudanças na atitude e no comportamento. O Município de Celorico de Basto desenvolveu algumas ações que se encontram descritas e sintetizadas na tabela seguinte (**Indicador 27**). Não existem dados relativamente ao n.º de participantes, nem à sua desagregação por sexo. Esta informação foi colocada no texto e acrescentada na tabela.

Tabela 11 - Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas pelo Município e em parceria | Celorico de Basto | 2018 a 2021

Denominação	Tipologia	Parceiros	Local e/ou Público-alvo	Ano
Conciliação entre a vida pessoal e familiar	Sensibilização		Ativos empregados	2019
Dia da Pessoa com Deficiência (Aula de Zumba Inclusiva)	Sensibilização	CACI	Associação de Solidariedade Social de Basto	2019
Semana para a IG	Sensibilização	CIG	Alunas e alunos	Anualmente
Dia Mundial da Pessoa com Deficiência	Informação	CACI	Comunidade em Geral	Anualmente

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

No que a ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual, destaca-se as que se encontram descritas na tabela (Indicador 28). Não existem dados relativos a número de participantes, nem à respetiva desagregação por sexo.

Tabela 12 - Ações de Formação, informação e sensibilização realizadas no âmbito da VMVD | Celorico de Basto | 2022

Denominação	Tipologia	Parceiros	Local e/ou Público-alvo	Ano
Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra Mulheres	Sensibilização	CIG	Público em geral	2019
Violência no Idoso	Sensibilização	CIG	Idosos do Programa "Celorico a Mexer"	2019
Sessões de sensibilização sobre Violência no Namoro*	Sensibilização	GNR	Alunas e alunos 3º CEB do AECB	Anualmente
Sessões de sensibilização sobre Violência no Idoso*	Sensibilização	GNR	Séniore	Anualmente
Formação em Igualdade de Género	Formação	CIG	Técnicos/as de Apoio à Vítima / Técnicos/as	

Cofinanciado por:

Denominação	Tipologia	Parceiros	Local e/ou Público-alvo	Ano
Formação na área da Violência Doméstica	Formação	CIG	da Rede Social	
Formação em Especialização em IG	Formação	CIG		
Formação Profissional de Formadores/as para Obtenção de Especialização em IG	Formação	CIG		
Formação Profissional em Avaliação e gestão de Risco em Violência Doméstica	Formação	CIG		

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Existem ainda protocolos de cooperação com entidades/organismos para efeitos de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local (interno e/ou externo) (**Indicador 29**). Não existem dados relativos a número de participantes, nem à respetiva desagregação por sexo.

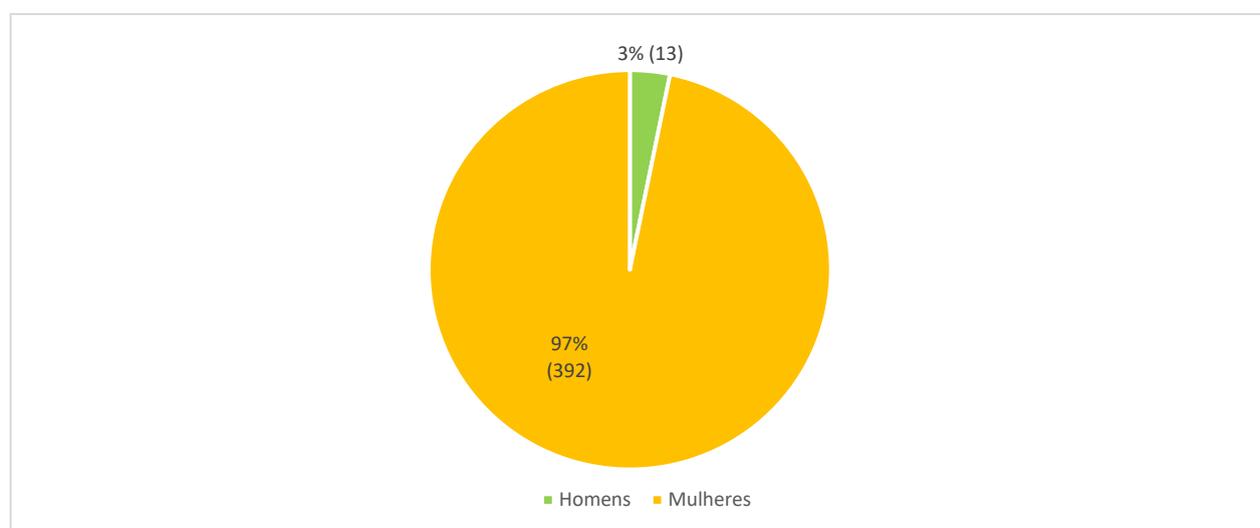
Tabela 13 - Programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local | Celorico de Basto | 2022

Denominação	Parceiros	Local e/ou Público-alvo
Escola Segura	GNR	Alunas e alunos das seguintes escolas: AE de Celorico de Basto Escola Profissional Eng.º Silva Nunes

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Relativamente à estrutura de apoio à vítima, desde o ano de 2020 até ao presente (maio de 2022) foram realizados 405 atendimentos, dos quais 13 (correspondem a apenas 3%) foram apoios prestados a homens e 392 (correspondem a 97%) apoios prestados a mulheres, tal como evidencia a figura seguinte.

Figura 88 - Atendimentos prestados no âmbito da estrutura de apoio à vítima | Celorico de Basto | 2020 a maio de 2022

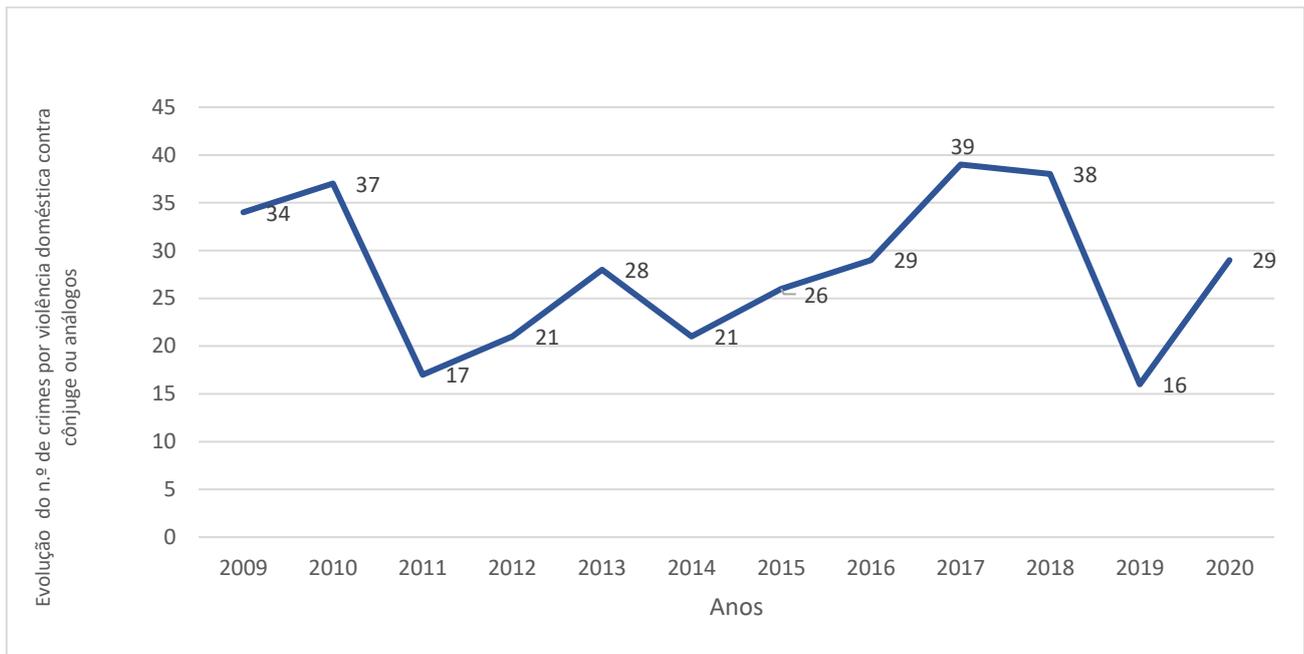


Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Cofinanciado por:

Em 2020 registaram-se 29 crimes por violência doméstica, sendo a sua evolução entre 2009 e 2020 a que se evidencia na figura seguinte; sendo, no período em análise, o valor mais baixo registado de 16 crimes (em 2019) e o mais elevado de 39 crimes (em 2017). No entanto, destaca-se que no ano de 2020, comparativamente a 2019, se verificou um crescimento grande deste tipo de crimes (possivelmente à situação pandémica e de confinamento generalizado).

Figura 89 - Evolução do n.º de crimes por violência doméstica contra cônjuge ou análogos | Celorico de Basto | 2009 a 2020



Fonte: Pordata, 2022

5.7. Educação e formação

Relativamente à educação e formação, existem indicadores disponíveis para o ano de 2020, mas que, não se encontram com a desagregação pretendida. Esta informação foi emanada pelo INE, através da sua publicação anual da ficha de caracterização do município que, relativamente a Celorico de Basto, a última atualização data de novembro de 2021. Não obstante, destacam-se os seguintes indicadores agregados relativos à região de Celorico de Basto.

Figura 90 - Indicadores Globais de Educação | Celorico de Basto | 2020

Indicadores/Regiões	Município de Celorico de Basto	NUTS III	NUTS II	Portugal
Taxa bruta de pré-escolarização (%)	95,4	99,0	100,3	97,1
Taxa bruta de escolarização no ensino básico (%)	94,1	108,0	108,9	108,4
Taxa bruta de escolarização no ensino secundário (%)	98,9	103,8	122,0	122,9

Cofinanciado por:

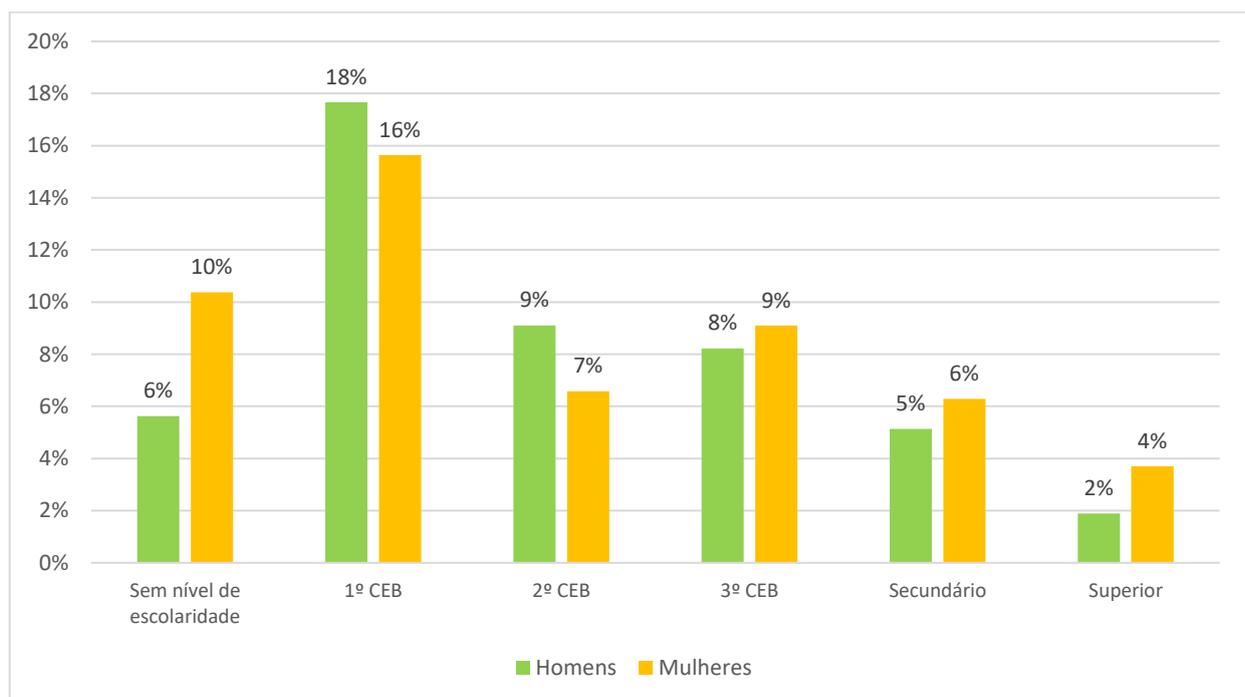
Indicadores/Regiões	Município de Celorico de Basto	NUTS III	NUTS II	Portugal
Taxa de retenção e desistência no ensino básico regular (%)	0,4	0,7	1,2	2,2
Taxa de transição/conclusão no ensino secundário regular (%)	94,9	93,8	93,5	91,5

Fonte: INE - Ficha de caracterização do Município de Celorico de Basto, 2022

De acordo com este documento (ficha de caracterização do município) disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística, o Município de Celorico de Basto detinha em 2020, uma taxa bruta de pré-escolarização de 95,4, igual à da totalidade do território nacional; sendo a taxa bruta de escolarização do ensino básico de 94,1 (a de Portugal de 108,4) e a de retenção e desistência no ensino básico regular de 0,4 (inferior à de Portugal, que foi nesse mesmo ano de 2,2). A taxa bruta de escolarização corresponde à proporção da população residente que está a frequentar um grau de ensino, relativamente ao total da população residente do grupo etário correspondente às idades normais de frequência desse mesmo grau de ensino.

Os recenseamentos da população, que ocorrem de dez em dez anos, permitem caracterizar a escolaridade da totalidade da população. No entanto, á data de elaboração do presente diagnóstico, não se encontram ainda disponíveis dados relativos ao recenseamento realizado em 2021; apenas se encontram disponíveis os dados referentes ao recenseamento de 2011. Desta forma, os dados que se apresentam de seguida referem-se ao ano de 2011 e evidenciam que nesse ano existia uma percentagem muito maior de mulheres sem nenhum nível de escolaridade. Em contrapartida, e para os níveis de escolaridade 3º CEB, Ensino Secundário e Ensino Superior, a percentagem de mulheres supera sempre a percentagem dos homens.

Figura 91 - Escolaridade da população por sexo | Celorico de Basto | 2011



Fonte: Pordata, 2022

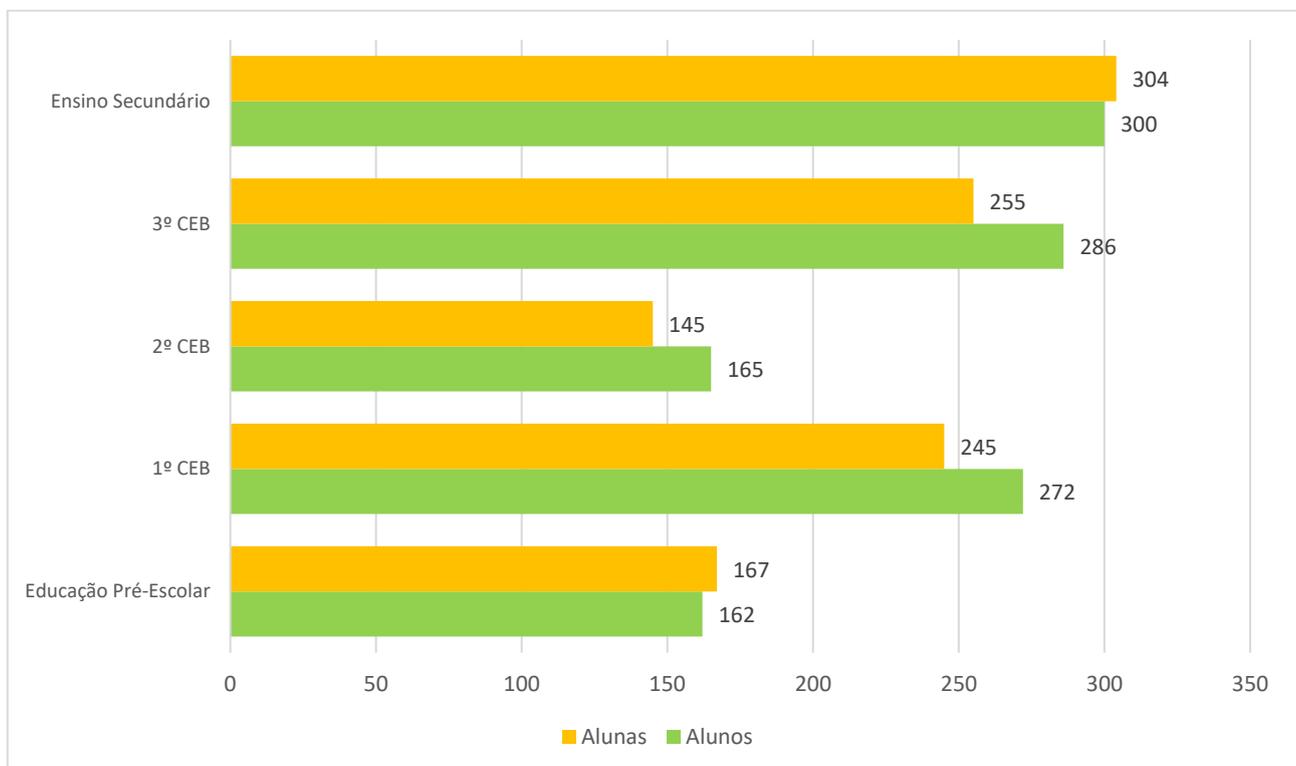
Cofinanciado por:

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

- No ano de 2020, nas escolas localizadas no Município de Celorico de Basto, estavam inscritas/os 2.301 alunas e alunos, no ensino pré-escolar, básico e secundário, menos 2.153 do que em 2009 e menos 15 do que em 2019. O Município tem vindo a perder alunos, à semelhança da diminuição do total de população;
- Nessa sequência, entre 2009 e 2020, o número de escolas do 1º Ciclo do Ensino Básico diminuiu de 18 para 4 estabelecimentos, a que corresponde um decréscimo de 78%;
- A percentagem de alunas e de alunos do Ensino secundário que não transitaram de ano, ou que desistiram de estudar, aumentou de 12,6% em 2018, para 14,6% em 2019;
- À semelhança da tendência nacional, a média do número de anos da habilitação escolar das/os trabalhadoras/es por conta de outrem aumentou de 7,8 anos, no ano de 2009, para 9,1 anos em 2019;
- No Município de Celorico de Basto, 25% dos recém-nascidos em 2020 tinham mães com Ensino Superior, a mesma percentagem que em 2019 e um aumento de 10 pontos percentuais face a 2009.

No que respeita ao número de crianças e jovens inscritos por nível de escolaridade, e de acordo com os dados da Pordata, a sua distribuição, para o ano de 2020, pode ser observada na figura seguinte, que agrega informação sobre 1.185 alunas e 1.116 alunos (os dois coletivos totalizam 2.301 crianças e jovens) matriculados/as nas escolas que pertencem ao Município.

Figura 92 - Alunas e alunos inscritos por nível de escolaridade | Celorico de Basto | 2020



Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:

Destaca-se ainda que dois/duas docentes frequentaram ações de formação certificada em IG, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, ações essas promovidas pela Casa do Professor (**Indicador 30**).

Não foram realizadas ações de promoção de igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia (**Indicador 31**).

Celorico de Basto não dispõe de uma estrutura de Ensino Superior (Universitário ou Politécnico), pelo que não é possível encontrar dados para as/os estudantes da região que se encontram a frequentar este nível de ensino.

O Município tem duas escolas que são o Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto e a Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes. Do Agrupamento fazem parte os seguintes estabelecimentos de ensino:

- 3 Jardins de Infância (Boucinha, Arnoia, Vila, Britelo e Fermil, Molares);
- 2 Escolas Básicas/Jardins de Infância (Santa Luzia, Canedo de Basto e Serrinha, Codessoso);
- 8 Escolas EB1 (Cruz de Baixo – Arnoia; S. Sebastião – Arnoia; Boeiros – Britelo; Vila - Britelo; Igreja – Gémeos; Fermil – Molares: Igreja – Ourilhe; Boucinha – Veade);
- EB 2,3/S de Celorico de Basto.

O Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto agrega uma oferta educativa que vai desde o 1º Ciclo do Ensino Básico até ao final do Ensino Secundário. Para além dos cursos Científico-Humanísticos de Ciências e Tecnologias, o Agrupamento oferece também aos seus alunos um Curso de Educação e Formação (confere equivalência ao 3º Ciclo do Ensino Básico) nas seguintes áreas:

- Curso de Educação e Formação (CEF) Operador/a de Máquinas Agrícolas.

Dispõe também da seguinte oferta em termos de Ensino Profissional:

- Técnico/a de Produção Agropecuária;
- Técnico/a de Gestão Equina;
- Técnico/a Auxiliar de Saúde;
- Técnico/a de Restauração, Cozinha e Pastelaria;
- Técnico/a de Restauração, Restaurante e Bar;
- Técnico/a de Instalações Elétricas.

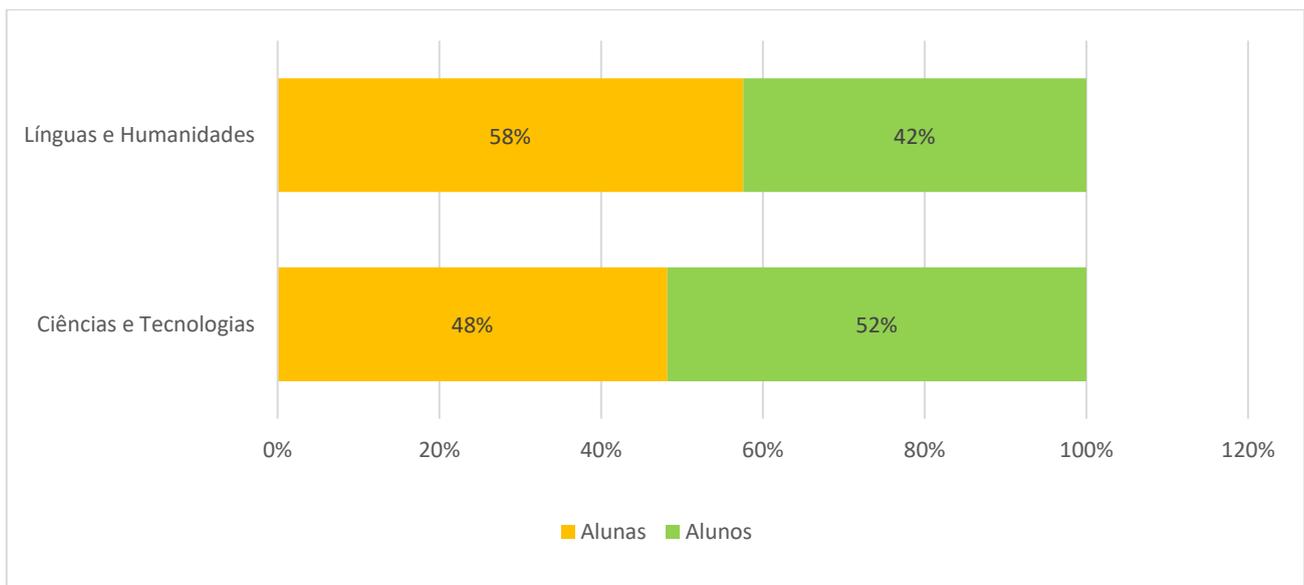
De acordo com a informação recolhida no site do Agrupamento, as escolas que o integram localizam-se “numa zona suburbana do concelho de Celorico de Basto, integram-se num território educativo com características rurais, cuja maioria da população se ocupa na agricultura tradicional e nas atividades domésticas. Uma minoria da população movimenta-se diariamente para a prestação de serviços na sede do concelho ou para trabalhar

Cofinanciado por:

em pequenas e médias empresas locais. Esta descrição sumária configura, assim, uma comunidade caracterizada por baixo nível de escolaridade e baixa formação/qualificação profissional. A população escolar é constituída predominantemente por alunos provenientes das freguesias de Arnoia, Britelo, Canedo, Codesso, Corgo, Gagos, Gémeos, Infesta, Molares, Ourilhe, Tecla e Veade”.¹³

Foram identificadas apenas duas áreas de estudo distintas para o Ensino Secundário (as Ciências e Tecnologias e as Línguas e Humanidades), sendo a distribuição das estudantes e dos estudantes, matriculados no corrente ano (2022), a que se evidencia na figura seguinte (**Indicador 32 e 34**).

Figura 93 - Distribuição das/os estudantes do ensino secundário por área de estudo por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

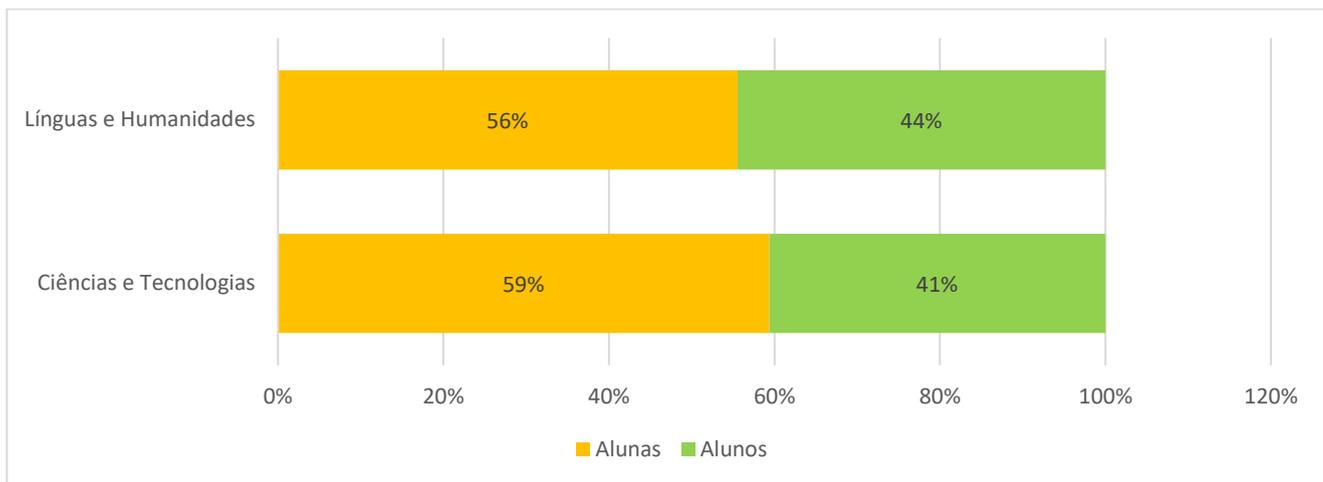
Não existe a oferta de cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas, nem de Artes Visuais (**Indicador 33 e 35**).

Assim, de um conjunto de 234 estudantes matriculados no Ensino Secundário, em 2022, 119 são alunos e 115 são alunas. A sua repartição por área de estudo, embora por uma diferença percentual pequena vai ao encontro da prevalência da concentração de alunas nas áreas de Humanidades e da concentração de alunos nas áreas STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*).

No que respeita aos quadros de mérito, foram identificadas/os 41 estudantes que integraram esta distinção, dos quais 24 são alunas e 17 são alunos. Assim, na área das Ciências e Tecnologias, temos 19 alunas que integraram o quadro de mérito (correspondem a 59%) e 13 alunos (correspondem a 41%). Na área das Humanidades obtiveram esta distinção 9 estudantes, dos quais 5 são alunas (56%) e 4 são alunos (44%), tal como se pode observar na figura que se segue (**Indicador 32 e 34**).

Figura 94 - Distribuição das/os estudantes que se encontram no quadro de mérito por área de estudo e por sexo | Celorico de Basto | 2022

Cofinanciado por:



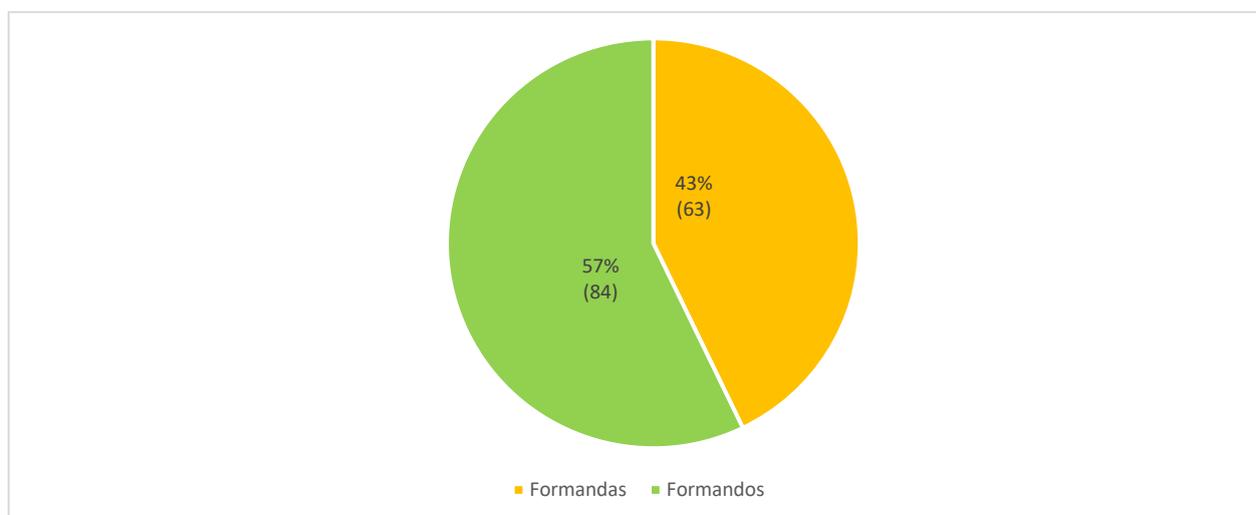
Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

A Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes, totalmente direcionada para a vertente do Ensino Profissional, tem uma oferta formativa que integra os seguintes cursos:

- Curso de Educação e Formação (CEF) Operador de Máquinas Agrícolas;
- Técnico/a de Produção Agropecuária;
- Técnico/a de Gestão Equina;
- Técnico/a Auxiliar de Saúde;
- Técnico/a de Restauração, Cozinha e Pastelaria;
- Técnico/a de Restauração, Restaurante e Bar;
- Técnico de Instalações Elétricas.

A escola tem, no ano de 2022, 147 formandos/as inscritos, dos quais 63 são formandas (correspondem a 43%) e 84 são formandos (correspondem a 57%), tal como evidencia a figura seguinte (**Indicador 35**).

Figura 95 - Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes - Formandos/as, por sexo | Celorico de Basto | 2022

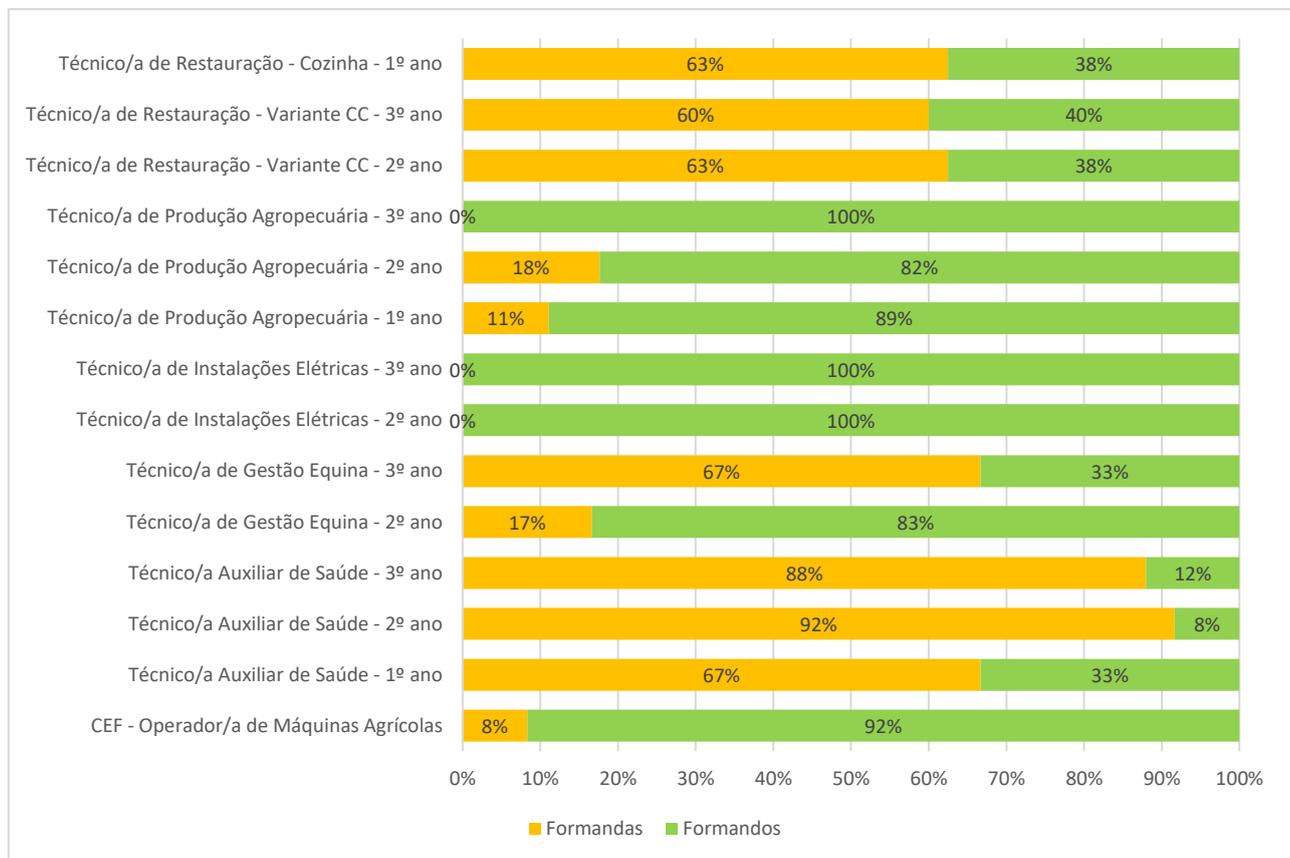


Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Cofinanciado por:

A figura seguinte reflete as percentagens de formandas e de formandos pelos diversos cursos profissionais oferecidos pela Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes (**Indicador 35**).

Figura 96 - Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes - Formandos/as por curso, ano e por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Em relação aos dados aqui apresentados referentes ao Ensino Profissional é também evidente uma maior concentração de formandas em cursos cujas áreas são relacionadas com o trabalho não remunerado (neste caso cuidado a terceiros/as), nomeadamente, nos cursos de Técnico/a Auxiliar de Saúde e Técnico/a de Restauração; assim como se verifica uma maior concentração de formandos em cursos que estão relacionados com a instrumentalização, como é o caso dos cursos de Técnico/a de Produção Agropecuária (o 3º ano do curso é totalmente masculinizado); Técnico/ de Instalações Elétricas (o 2º e 3º anos do curso são totalmente masculinizados) e o Curso de Educação e Formação de Operador/a de Máquinas Agrícolas. Aqui reflete-se, uma vez mais, a necessidade de se trabalhar as questões relacionadas com a livre escolha de profissões com a desconstrução de estereótipos associados ao género.

De destacar também que não foram ainda realizadas ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas (**Indicador 36**).

Cofinanciado por:

5.8. Prática desportiva

A análise da prática desportiva pode ser desagregada, entre outras classificações, na área do desporto escolar, desporto associativo e desporto federado. Não existem atletas praticantes de desporto federado, apenas de desporto associativo e de desporto escolar.

Relativamente ao desporto escolar, foram considerados alunos e alunas atletas das seguintes escolas:

- Agrupamento de Escolas de Celorico de Basto;
- Escola Básica da Mota;
- Escola Básica da Gandarela.

Relativamente a estas escolas, foi feita a compilação e análise de dados relativamente às seguintes variáveis:

- Modalidades;
- Tipologias de equipas;
- Repartição das inscrições dos/as atletas, por sexo;
- Alunos/as juizes/as/árbitros/as, por sexo.

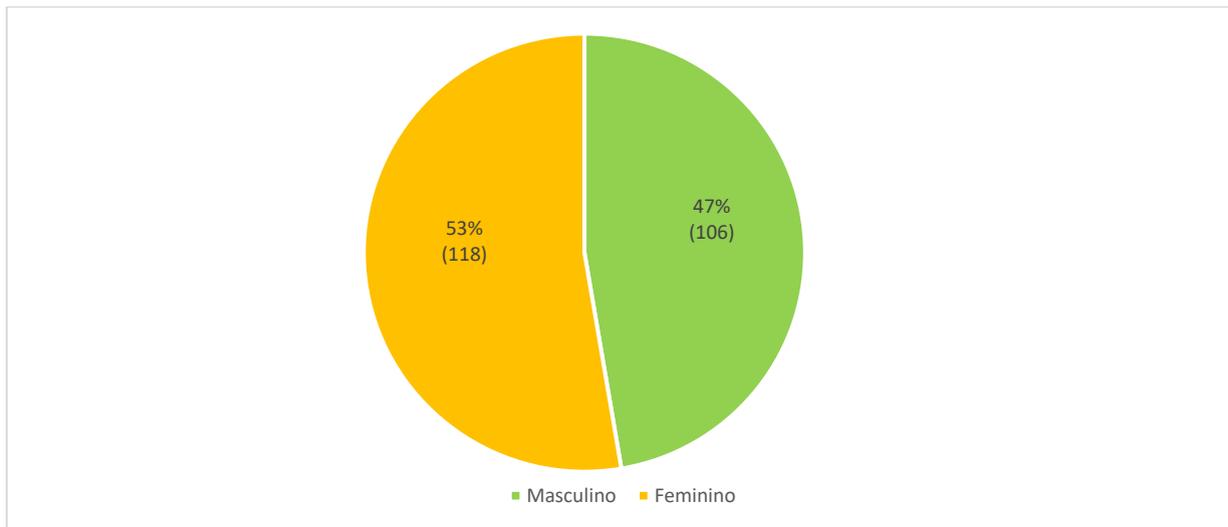
Assim, as modalidades praticadas são as seguintes:

- Andebol Sub 13;
- Andebol Sub 15;
- Andebol Sub 18;
- Desportos Adaptados;
- Escola Ativa;
- Ténis de Mesa;
- Voleibol Sub 18.

As tipologias de equipas são feminina, masculina e mista. Foram identificadas/os 224 inscrições nas diversas modalidades, sendo 106 atletas do sexo masculino (correspondem a 47% do total de inscrições) e 118 atletas do sexo feminino (correspondem a 53% do total de inscrições). Destaca-se ainda que algumas/uns das/os atletas, estão inscritos em mais de uma modalidade, pelo que aqui se identificam inscrições e não atletas. Esta informação encontra-se sintetizada na figura seguinte (**Indicador 37**).

Cofinanciado por:

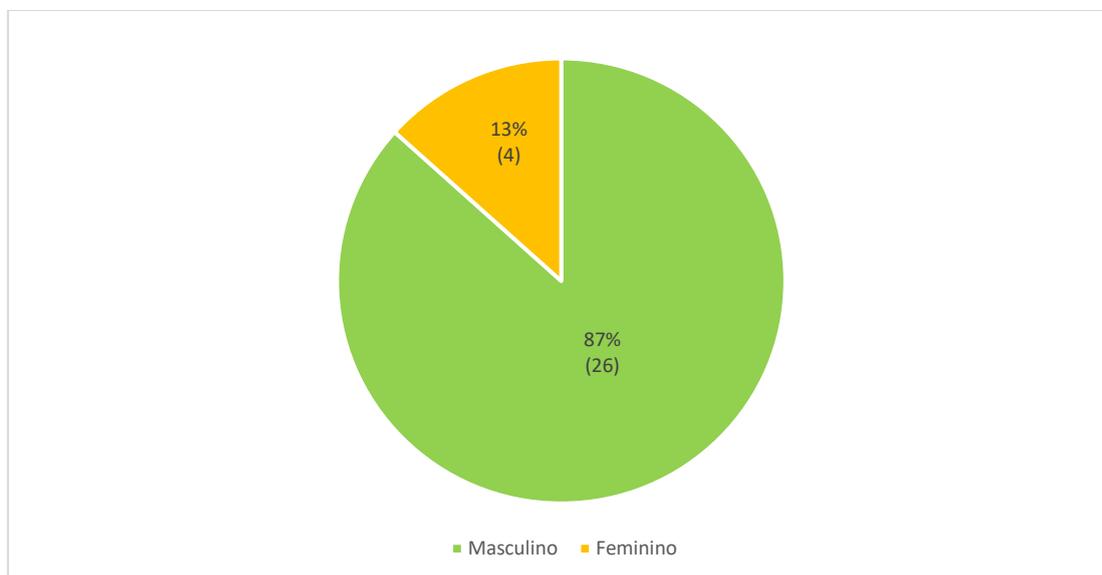
Figura 97 - Desporto escolar - Repartição das inscrições totais, por sexo | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

No que respeita às juízes/árbitras e juízes árbitros, existem 26 alunos que desempenham esta função e apenas 4 alunas. Esta repartição corresponde a 87% e 4%, respetivamente, tal como mostra a figura seguinte.

Figura 98 - Desporto escolar - Repartição das alunas e dos alunos que desempenham a função de juízas/árbitras e juízes/árbitros, por sexo | Celorico de Basto | 2022

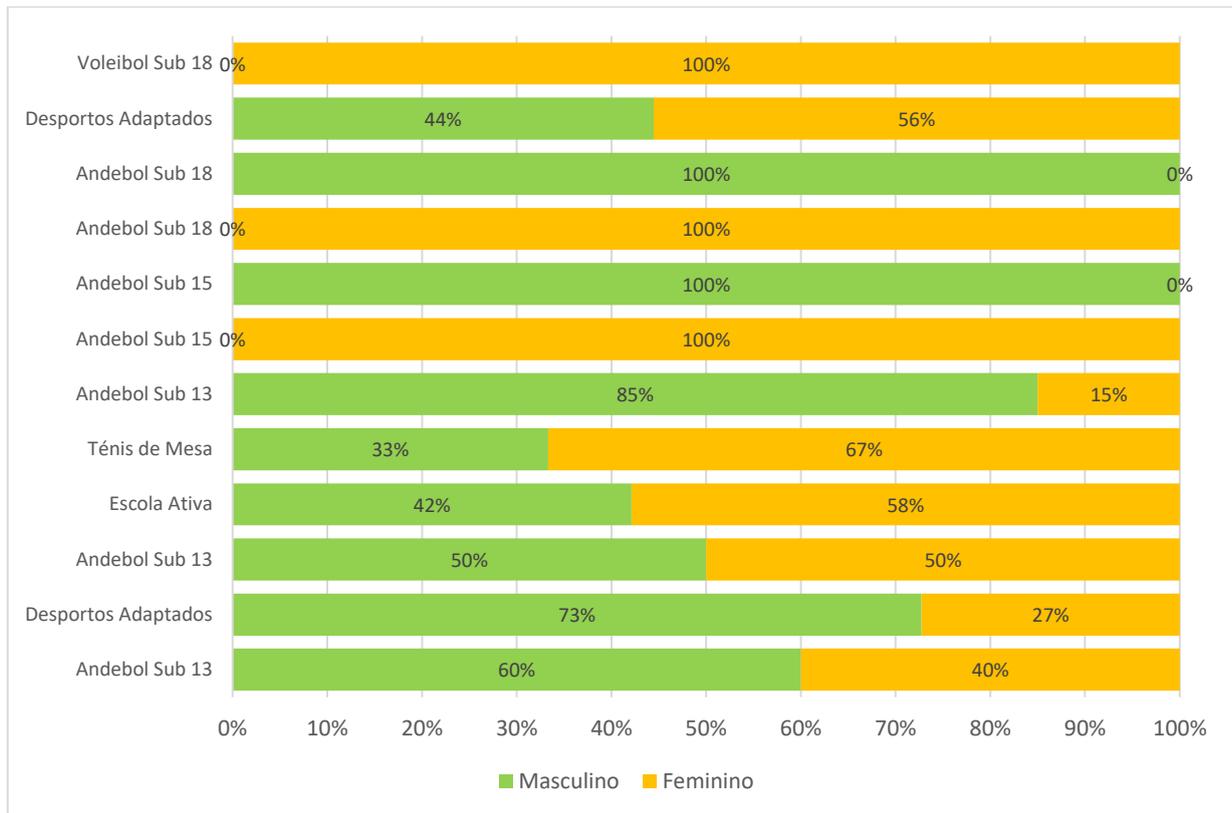


Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Para uma visão mais completa da distribuição dos coletivos feminino e masculino, pelas diversas modalidades, elaborou-se a figura seguinte. De destacar que as modalidades frequentadas totalmente por atletas do sexo masculino ou por atletas do sexo feminino não são mistas (**Indicador 37**).

Cofinanciado por:

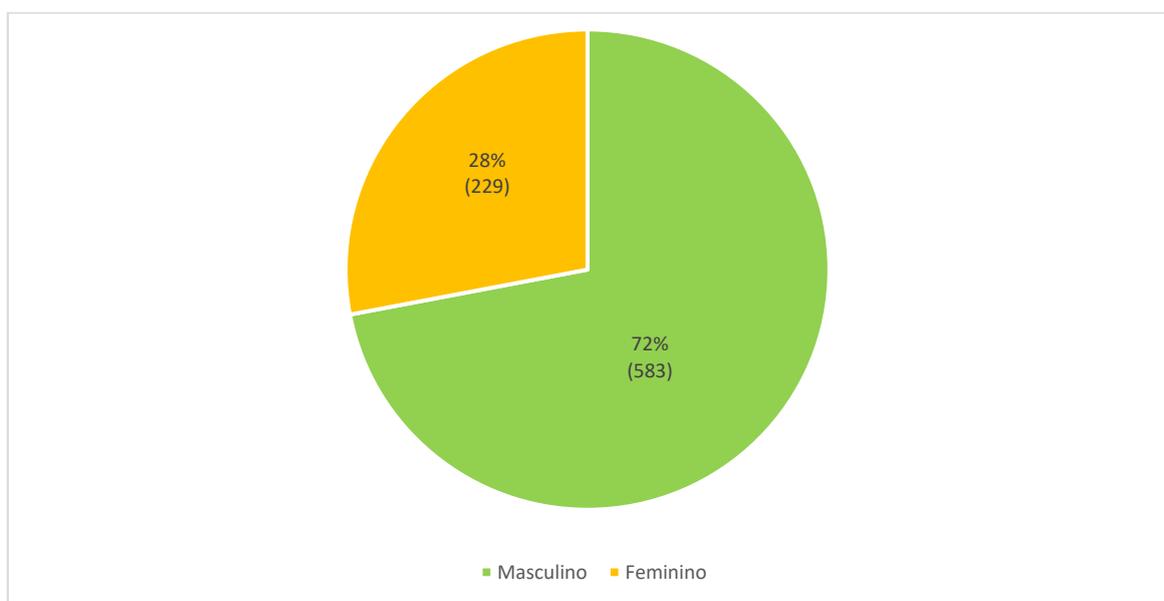
Figura 99 - Desporto escolar - Distribuição dos/as atletas inscritos/as pelas diversas modalidades | Celorico de Basto | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

No que respeita ao associativismo desportivo, e numa primeira análise, constata-se que, na globalidade das modalidades desportivas praticadas, o número de atletas do sexo masculino (583) é muito maior (quase o triplo) do que o número de atletas do sexo feminino (229), tal como mostra a figura seguinte (**Indicador 38**).

Figura 100 - Atletas em número e %, por razão de sexo | Celorico de Basto | 2021



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Cofinanciado por:

Relativamente ao desporto associativo, existem associações, equipas e praticantes nas seguintes modalidades (Indicador 38):

Tabela 14 – Associações, clubes, equipas, modalidades e atletas | Celorico de Basto | 2022

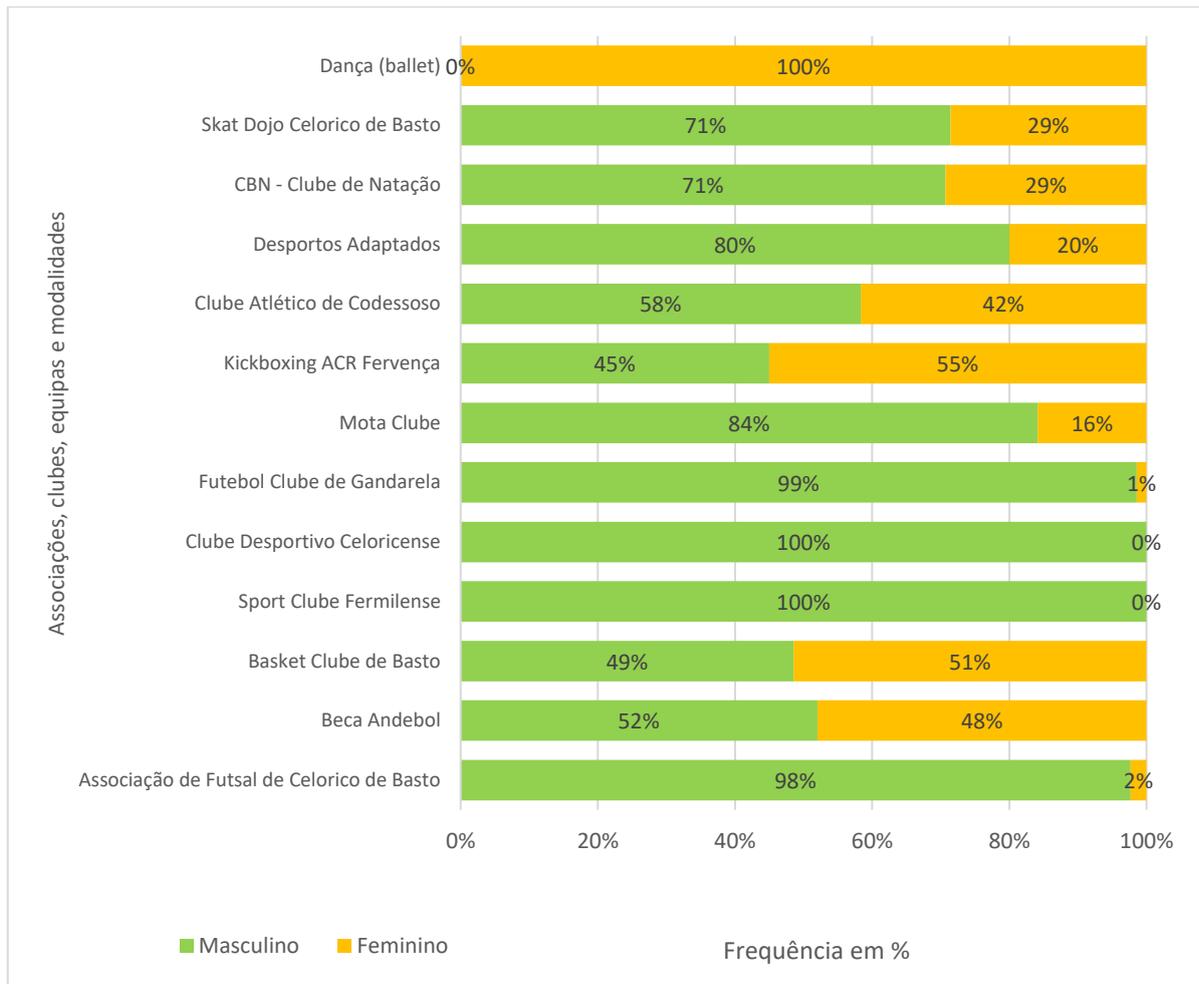
Associação e/ou modalidade	N.º praticantes do sexo masculino	N.º praticantes do sexo feminino	Tipologia das equipas
Associação de Futsal de Celorico de Basto	84	2	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas • Femininas • Mistas
Beca Andebol	115	106	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas • Femininas
Basket Clube de Basto	17	18	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas • Femininas • Mistas
Sport Clube Fermilense	56	0	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas
Clube Desportivo Celoricense	57	0	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas
Futebol Clube de Gandarela	70	1	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas • Femininas • Mistas
Mota Clube	85	16	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas • Femininas • Mistas
Kickboxing ACR Fervença	18	22	n.a.
Clube Atlético de Codessos	21	15	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas • Femininas
Desportos Adaptados	4	1	n.a.
CBN - Clube de Natação	41	17	<ul style="list-style-type: none"> • Masculinas • Femininas
Skat Dojo Celorico de Basto	15	6	n.a.
Dança (ballet)	0	25	n.a.

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

A informação que se encontra na tabela anterior, pode ser visualizada também na figura seguinte que evidencia a distribuição percentual, por razão de sexo, relativamente a cada uma das associações, clubes, equipas e modalidades desportivas, sendo evidente a elevada representação masculina em algumas das modalidades.

Cofinanciado por:

Figura 101 - Distribuição das/os atletas pelas associações, clubes, equipas e modalidades, por sexo | Celorico de Basto | 2021



Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

Assim, e de acordo com a tabela anterior, e considerando uma concentração de atletas superior a 60% percebe-se que as seguintes associações, clubes, equipas e modalidades se encontram masculinizadas, isto é, com uma concentração de atletas do sexo masculino superior a 60%:

- Associação de Futsal de Celorico de Basto;
- Sport Clube Fermilense;
- Clube Desportivo Celoricense;
- Futebol Clube da Gandarela;
- Mota Clube;
- Clube Atlético de Codessos;
- Desportos Adaptados;
- CBN - Clube de Natação;
- Skat Dojo Celorico de Basto.

Apenas a modalidade dança (ballet) é totalmente frequentada por raparigas, sendo totalmente feminizada.

Cofinanciado por:

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

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

Tabela 15 - Projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas | Celorico de Basto | 2022

Designação	Objeto/Âmbito	Público-alvo	Parceiros	Ano/Estado
Projeto Parentalidade Positiva Adélia	Promoção da parentalidade, em particular para os homens		CLDS4G Município	
Programa Integrado Inovador	Combate ao insucesso escolar	Públicos vulneráveis (Alunas e alunos)	CIM Tâmega e Sousa Município	Em execução
Campanha de Recolha de Bens	Recolher bens de primeira necessidade de vestuário	Públicos vulneráveis		Em execução
Apoio a Refugiados/as (Ucrânia)	Disponibilização e alojamento para refugiados/as da Ucrânia	Refugiados/as da Ucrânia		Em execução

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

5.10. Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas portadoras de deficiência, internos ou em parceria e outros

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

Tabela 16 - Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas portadoras de deficiência, internos ou em parceria | Celorico de Basto | 2022

Designação	Objeto/Âmbito	Público-alvo	Parceiros	Ano/Estado
Projetos no âmbito do transporte	O Município assegura o transporte. Existe protocolo para o transporte do CAO Associação de Solidariedade Social de Basto.	Pessoas portadoras de deficiência	CERCIFA FE CAO Associação de Solidariedade Social de Basto (Concelhos vizinhos)	Em ação
Projeto de Eficiência Energética na Iluminação Celorico de Basto	Melhorar a eficiência energética	Comunidade em geral	Não se aplica	Concluído

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto, 2022

5.11. Análise SWOT da Vertente Externa

Tabela 17 – Análise SWOT da Vertente Externa – Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none">• Conselheira local para a Igualdade• Equipa para a Igualdade na Vida Local• Colaboração dos Parceiros da Rede Social• Concertação e parcerias institucionais diversificadas• Existência de Programas/Projetos de intervenção comunitária: - CLDS, Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, Realização da semana para a IG, Conciliação entre a vida pessoal e familiar, entre outras• Gabinete de Desenvolvimento Económico e de Apoio ao Empreendedorismo• Conhecimento e reflexão sobre as dinâmicas territoriais por parte da Autarquia• Existência de Universidade Sénior e de 22 grupos de animação de pessoas seniores direcionados para a promoção do envelhecimento ativo• Existência de Banco Local de Voluntariado• Participação na Rede Integrada de Intervenção na Violência Doméstica e de Género de Celorico de Basto; na Rede Intermunicipal Integrada de Apoio à Vítima e na Rede Nacional Integrada de Apoio à Vítima de Violência Doméstica;• Frequência de diversas ações de formação, informação e sensibilização por públicos diversificados (Estudantes, Séniores, TAV e Técnicas/os da Rede Social• Realização de diversos projetos no âmbito do acolhimento/integração/inclusão de pessoas imigrantes, refugiadas ou de minorias étnicas• Projetos no âmbito da integração/inclusão de pessoas portadoras de deficiência (projetos no âmbito de transporte)• Projeto no âmbito da Eficiência Energética na Iluminação de CB	<ul style="list-style-type: none">• Território de baixa densidade populacional• Índice de envelhecimento muito elevado e com evolução crescente• Estrutura empresarial frágil, com pouca competitividade e fraco peso do setor industrial que gera maior Valor Acrescentado e mais emprego para a região• Diminuição do número estabelecimentos escolares• Diferencial entre o desemprego masculino e feminino, com prejuízo para as mulheres• Baixa representatividade de mulheres empregadoras• Elevada proporção de pessoas desempregadas no grupo etário 55 ou mais anos de idade• Assimetrias salariais entre os coletivos masculino e feminino, na maioria dos setores de atividade• Percentagem do coletivo feminino sem qualquer nível de escolaridade completo superior ao do masculino• No ensino profissional existem ainda assimetrias (associadas aos estereótipos de género) na escolha dos cursos pelas alunas e pelos alunos• Na prática desportiva de modalidades diversas e na arbitragem existem assimetrias na representação das/os praticantes de cada um dos sexos• Não existe nenhuma organização de representação de mulheres (por exemplo, mulheres empregadoras) com assento no CLAS• Taxa de cobertura dos Centros de Dia muito reduzida

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:



Tabela 18 – Análise SWOT da Vertente Externa – Oportunidades e Ameaças

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none">• Conselheira local para a Igualdade• Equipa para a Igualdade na Vida Local• Colaboração dos Parceiros da Rede Social• Concertação e parcerias institucionais diversificadas• Preocupação da Autarquia em atuar com transparência	<ul style="list-style-type: none">• Fraca participação política das/os portuguesas/es• Desconfiança generalizada relativamente à classe política• Fraca perceção do trabalho que é desenvolvido pela função pública e das dificuldades com que a mesma se depara• Inexistência de atualizações salariais de fundo• Fraca cultura de empreendedorismo• Pouca valorização da escola e da mais-valia que o conhecimento aporta• Reduzida perceção da população para as questões da igualdade e da necessidade de se construir um território mais equitativo e mais coeso

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Cofinanciado por:



6. Conclusões à luz da ENIND e respetivos planos de ação

A estratégia de atuação da ENIND, Portugal + Igual tem como preocupação central a eliminação de estereótipos. Esta estratégia encontra-se assente em três Planos de Ação, que se consubstanciam em medidas concretas a prosseguir e que integram objetivos estratégicos, em alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, constantes da Agenda 2030 (ODS).

Portugal tem já um longo percurso em relação à eliminação de estereótipos, resultante da introdução de diversas iniciativas legislativas, em diversas dimensões da sociedade, mas também de uma cultura que se tem aberto paulatinamente à diferença, acolhendo-a como uma mais-valia de uma sociedade mais justa, mais igual, mais equitativa e mais inclusiva.

Há, no entanto, ainda um grande caminho a percorrer. Com um olhar mais territorial e com a consciência de que é fundamental a consolidação dos progressos alcançados, é fundamental que cada município se consciencialize das suas especificidades (forças e fraquezas) delineando um plano que potencie uma verdadeira igualdade e equidade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à sua integração na realidade portuguesa e à sua evolução até 2030.

Esta perspetiva local (mas integrada num todo mais global) é fundamental, já que a atomicidade de alguns dos territórios não será sinónimo de semelhança. Efetivamente, territórios geograficamente muito próximos apresentam grandes especificidades e dissemelhanças entre si. Desta forma, é importante conhecer para intervir, sempre numa perspetiva de que se faz parte num todo global, que é a sociedade portuguesa.

Espera-se assim que esta visão alargada e abrangente, mas também com uma visão crítica, do território potencie a visão necessária para o desenvolvimento de ações que conduzam a uma sociedade mais sustentável.

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

Cofinanciado por:



Tabela 19 – Recomendações PAIMH – OE1

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

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

	Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP</p>	<p>1.3.1. Protocolos/parcerias da CIG para integração da perspetiva da IMH, incluindo a perspetiva interseccional, nas ações de formação para o pessoal dirigente e técnico da AP</p> <p>Articula com 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC</p>	<p>Recomenda-se a inclusão de ações de formação no âmbito da IG dirigida para o Executivo, Chefias e RH da CMCBT, no próximo Plano de Formação, bem como a publicação de artigos nesta temática.</p>
<p>1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP</p>	<p>1.4.2. Inclusão de objetivos de promoção da IMH no âmbito do SIADAP</p> <p>1.4.4. Promoção de projetos para integração da perspetiva da IMH a nível local e regional</p>	<p>Não se encontram ainda incluídos no âmbito do SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, objetivos de promoção da IHM. Recomenda-se a definição e inclusão destes objetivos.</p> <p>Recomenda-se a inclusão no PMIND de ações de formação, sensibilização ou workshops que potenciem a transversalidade e a integração da perspetiva da IMH, tanto a nível local, como regional.</p>
<p>1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP</p>	<p>1.5.1. Utilização de uma linguagem não discriminatória na AP</p>	<p>Recomenda-se a utilização de linguagem inclusiva nos documentos oficiais emanados pela Autarquia.</p>

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 20 - Recomendações PAIMH – OE2

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

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

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>2.1. Combater a segregação sexual nas profissões</p>	<p>2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões</p> <p>Recomenda-se a realização de ações de formação, sensibilização, workshops ou outras, direcionadas para públicos diversificados, que promovam a integração das mulheres no mercado de trabalho remunerado, fomentem o empreendedorismo feminino e promovam a visibilidade das mulheres empreendedoras, reduzindo também a desigualdade entre os coletivos tanto no acesso ao emprego, como entre profissões. Estas ações devem ser dirigidas a públicos distintos e diversificados, podendo ir desde as crianças do pré-escolar (uma vez que é na socialização primária que se constroem as ideias associadas aos papéis sociais), estudantes de diversos graus de ensino, mulheres em situação de desemprego involuntário e empresárias, ou outros públicos.</p>
<p>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</p>	<p>2.2.4. Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho</p> <p>Recomenda-se que os sistemas de avaliação devam ser transparentes, comunicados formalmente, com linguagem inclusiva, não permitindo enviesamentos de qualquer tipo.</p>
<p>2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</p>	<p>2.3.3. Promoção da perspetiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais. Articula com 1.4.4. PAIMH</p> <p>2.3.6. Promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias (p.ex., Grupos ABC, Programa Escolhas)</p> <p>2.3.7. Avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades Ocupacionais e Capacitação para a Inclusão (CACI)</p> <p>Devem ser definidas tanto pela Autarquia, como pelas entidades do Terceiro setor, ações positivas que promovam a perspetiva da IMH.</p>

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 21 - Recomendações PAIMH – OE3

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

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

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

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 22 - Recomendações PAIMH – OE7

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

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

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana</p>	<p>7.1.2. Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas</p> <p>7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas</p> <p>7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC</p> <p>7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade</p> <p>A maioria de pessoas desempregadas, e que se encontram inscritas no Centro de Emprego, é do sexo feminino, assim como a maioria das beneficiárias do RSI. Por outro lado, o recenseamento de 2011 aponta para uma percentagem muito elevada de mulheres sem qualquer nível de escolaridade completa, o que é um fator adicional de vulnerabilidade. Pelo exposto, recomenda-se que sejam desenvolvidas medidas que promovam a igualdade, para públicos diversificados, mas com condições de vulnerabilidade distintas, nomeadamente: pessoas desempregadas (mulheres e homens), apoio a famílias monoparentais, beneficiárias e beneficiários do RSI, idosas e idosos, pessoas com deficiência, migrantes, refugiados e minorias étnicas. Dado o elevado número de mulheres e de homens sem qualquer nível de escolaridade completo, recomenda-se o desenvolvimento de ações de alfabetização e capacitação de pessoas idosas de ambos os sexos que, mediante diagnóstico prévio poderão incluir uma vertente TIC, como forma de potenciar um possível reingresso no mercado de trabalho e a diminuir a infoexclusão.</p> <p>Uma vez que não foram ainda desenvolvidas ações de alfabetização e capacitação dirigidas a mulheres idosas, recomenda-se a sua integração no PMIND.</p>

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 23 - Recomendações PAVMVD – OE1

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

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

Objetivos específicos		Estado atual e sugestões de melhoria
1.1. Transversalizar a temática da VMVD	1.1.3. Integração da temática da VMVD nas políticas locais e regionais	As/os técnicas/os do Município e dos Parceiros Sociais já frequentaram ações na temática da VMVD. No entanto, recomenda-se a transversalização desta temática, através da continuidade dessas ações de formação e capacitação, do assinalamento de determinadas datas que sejam um marco para os direitos humanos, a igualdade e a inclusão. Destaca-se a necessidade da abordagem a estas temáticas em públicos distintos, pois só assim se possibilita uma verdadeira transversalização das mesmas.

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 24 - Recomendações PAVMVD – OE2

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

OE2 - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção

Objetivos específicos		Estado atual e sugestões de melhoria
2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção	2.1.1. Criação e manutenção de respostas de acolhimento de emergência a nível distrital e de estruturas de atendimento a nível municipal	Enquanto estruturas de atendimento e acolhimento a vítimas de Violência doméstica existe o Gabinete Girassol - Gabinete de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Género (Estrutura de Atendimento sediada no Município de Celorico de Basto), bem como uma linha de apoio, em funcionamento 24h/dia e 365 dias/ano. Foi também estabelecido o Protocolo de Territorialização da ENIND, que permitiu a especialização da intervenção através da participação da equipa técnica em formação, consolidação do trabalho em rede intermunicipal, reforço da estrutura de atendimento com apoio jurídico e criação de um manual de atuação comum.
	2.1.2. Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis	
2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas	2.2.1. Garantia e reforço da qualidade técnica das entidades que integram a RNAVVD e da intervenção	Recomenda-se o desenvolvimento de ações de informação, sensibilização e formação direcionadas para públicos diversificados no âmbito da violência contra mulheres e violência doméstica.
	2.2.2. Reforço do trabalho em rede e implementação de protocolos/fluxogramas de atuação	
2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas	2.4.1. Reforço da confidencialidade da localização das vítimas de VMVD, através da criação de uma rede de Apartados (com um endereço associado), para receção de correspondência e oficialização da morada do agregado	
	2.4.2. Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	
2.5. Promover o empoderamento das vítimas	2.5.1. Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas de VMVD	

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

Tabela 25 - Recomendações PAIOEC – OE2

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

OE2 - Garantir a transversalização das questões da OIEC

Objetivos específicos	Estado atual e sugestões de melhoria
<p>2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC</p> <p>2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais</p>	<p>O Município deverá desenvolver em parceria com outras entidades (por exemplo, com a CIG), ações de sensibilização relacionadas com os temas inerentes a fatores de discriminação, em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da intersecção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros.</p> <p>Devem ser incluídas dinâmicas, direcionadas a públicos distintos, que promovam o desenvolvimento de mecanismos de transversalização e capacitação nesta temática.</p>

Fonte: Câmara Municipal de Celorico de Basto

7. Anexos

7.1. Ficha de Caracterização do Município

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

Designação	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Não
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	Não se aplica
Período de vigência do atual Plano	Não se aplica
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	1
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	6
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	2022-03-02
Renovação (caso tenha havido renovação)	Não se aplica
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Helena Martinho Costa
Contacto	968 486 500
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Unidade Flexível de 3º Grau dos Serviços Sociais e de Saúde – Câmara Amiga
Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
Integram a EIVL, designadamente:	
- Presidente da Câmara Municipal de Celorico de Basto	Dr. José António Peixoto Lima
- Vereadora da Ação Social	Dr.ª Maria José Teixeira Marinho
- Conselheira interna para a igualdade	Dr.ª Helena Maria Oliveira Martinho Costa
- Conselheiro interno para a igualdade	Dr. Hugo César Peixoto Henriques
- Conselheira externa para a igualdade	Dr.ª Maria da Graça Mota, Provedora da Santa Casa da misericórdia de S. Bento de Arnoia
- Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos	Dr. Sérgio Plácido Oliveira

Cofinanciado por:

B) Prémio Viver em Igualdade

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

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

Conselheira e Conselheiro Locais para a Igualdade	Contacto	Cargos ocupados na estrutura da Câmara
Helena Martinho Costa	968 486 500	Unidade Flexível de 3º Grau dos Serviços Sociais e de Saúde – Câmara Amiga

Nomes das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outros
Dr. José António Peixoto Lima	- Presidente da Câmara Municipal de Celorico de Basto
Dr.ª Maria José Teixeira Marinho	- Vereadora da Ação Social
Dr.ª Helena Maria Oliveira Martinho Costa	- Conselheira interna para a igualdade
Dr. Hugo César Peixoto Henriques	- Conselheiro interno para a igualdade
	- Conselheira externa para a igualdade
Dr.ª Maria da Graça Mota	- Provedora da Santa Casa da misericórdia de S. Bento de Arnoia
Dr. Sérgio Plácido Oliveira	- Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos

D) Protocolos e programas

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

Cofinanciado por:

7.2. Lista de indicadores

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 1	Composição do órgão Câmara NOTA: um dos vereadores é portador de deficiência	5	71%	2	29%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	27	75%	9	25%
Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:					
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	0	0%	0	0%
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	0%	0	0%
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	4	80%	1	20%
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	1	33%	2	67%
Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal					
Ind. 7	a) No SIADAP estão incluídos pelo menos 2 objetivos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, não discriminação e conciliação?	Ainda não se encontram definidos.			
	b) São praticadas pela autarquia medidas conducentes à promoção da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente apoios, creches, refeitórios, às famílias e descendentes, etc.?	A Autarquia pratica os mecanismos previstos na lei.			
	c) É disponibilizada informação sobre estas matérias aos/às funcionários/as através de folhetos, no website ou outro, por exemplo?	Não			
	d) Adoção de Linguagem Inclusiva nos documentos oficiais da autarquia?	Não			
	Presidentes de Junta de Freguesia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)					
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes	2.526,17 €		2.248,23 €	
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior	1.463,03 €		1.528,34 €	
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a	943,91 €		899,55 €	
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	758,07 €		706,93 €	

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	Não existem pessoas a desempenhar esta função.			
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC; AAAF ou outros)	690,47 €		570,33 €	
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) e/ou portadores de deficiência	313,41 €		425,47 €	
	Se possível, Informação idêntica sobre as Juntas de Freguesia do Município	Não disponível.			
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	17	85%	3	15%
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	45	40%	68	60%
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	9	82%	2	18%
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	51	46%	59	54%
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo e/ou portadores/as de deficiência	5	28%	13	72%
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho:	185	75%	62	25%
	a) Ex de Organizações existentes no Município, com eventual assento no CLAS, ou Protocolo de Cooperação com o Município	Não existe nenhuma associação representativa das mulheres empregadoras do Concelho.			
Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes: Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) GEE/MEc (2010 a 2012) GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.					
Ind. 21	Ganho médio de mulheres e de homens, no concelho; Fonte: Pordata (Ano 2019; acedido em 2022)	822,30 €		761,40 €	
	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho; Fonte: Pordata (Ano 2019; acedido em 2022)	60,90 €			
Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas	94,9%			
	a) Existência de amas através do ISS, IP ou outra modalidade	a) Existem 4 creches no concelho b) Resposta protocolada entre a Segurança Social e as IPSS e Santa Casa da Misericórdia c) Não existe o serviço de amas			
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	100%			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	a) N.º de JI por freguesia. Está previsto a abertura de outros em breve?	Existe 21 jardins de infância; Não está prevista a abertura de mais.			
	b) Algum projeto de relevância a identificar?	Não			
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	42,4% Existem 4 centros de dia em funcionamento; todos aguardam acordo com a Segurança Social. Estão previstos 5 centros de dia.			
	a) Por freguesia	n.d.			
	b) Eventuais projetos de relevância a identificar como a existência de Cartão Sénior ou outro apoio	Não existe.			
	c) Existência de Universidade Sénior?	Sim, existe uma Universidade Sénior no concelho.			
	d) Projetos para a promoção do envelhecimento ativo	Existem 22 grupos de animação de idosos direcionados para a promoção do envelhecimento ativo - Programa do Celorico a Mexer enquadrado na Unidade Flexível de 3º grau dos Serviços de Ação Social e Saúde.			
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	100% (Uma vez que existem 8 IPSS do concelho com essa resposta) <ul style="list-style-type: none"> • SCM de São Bento de Arnoia • Centro Comunitário da Associação de Solidariedade Social de Basto • Apoio Domiciliário do Centro Social e Paroquial de Molares • Apoio Domiciliário do Centro Social Paroquial São Bartolomeu do Rego • Apoio Domiciliário da Associação de Solidariedade Santo André de Codeçoso • Apoio Domiciliário do Centro Social Paroquial do Divino Salvador de Ribas • Apoio Domiciliário do Centro Comunitário Bento XVI • Apoio Domiciliário da Associação Estrela da Amizade 			
	a) Algum projeto a decorrer no âmbito de Protocolo com o Município?	Não			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	b) Prática do exercício de Voluntariado nesta atividade ou outra?	Sim Banco Local de Voluntariado (resposta Municipal), não específico para SAD			
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares - Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)	100% (Considera-se que a taxa de cobertura da SAD é 100% no concelho, dado que existem 5 IPSS do concelho com essa resposta)			
	a) Algum apoio ou Protocolo específico?	<ul style="list-style-type: none"> Lar do Centro Comunitário Bento XVI Associação de Solidariedade Santo André de Codessoso Lar do Centro Social Paroquial do Divino Salvador Lar do Centro Social e Paroquial de Molares SCM de Arnoia 			
Ind.26.1	Taxa de cobertura de CAO - Centro de Atividades Ocupacionais	Nada a referir.			
<p>Ind.26.1 Taxa de cobertura de CAO - Centro de Atividades Ocupacionais</p> <p>445,6%</p>					
<p>Informação disponível no âmbito da Plataforma Supraconcelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência.</p> <p>Fonte: Rede Social local e distrital.</p>					
Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	1			
	a) Existência de alguma Rede neste âmbito?	Sim <ul style="list-style-type: none"> Gabinete Girassol - Gabinete de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Género (Estrutura de Atendimento sediada no Município de Celorico de Basto) Rede Integrada de Intervenção na Violência Doméstica e de Género de Celorico de Basto Rede Intermunicipal Integrada de Apoio à vítima. (CIM Tâmega e Sousa) Rede Nacional Integrada de Apoio À Vítima de Violência Doméstica 			
	b) Existência de Protocolo com APAV ou outro?	Protocolo de Territorialização entre CIG, Municípios da CIM-TS e outras entidades			
	c) Algum projeto específico de apoio, por exemplo, linha de apoio, habitação, apoio aos descendentes, formação, etc.?	Sim <ul style="list-style-type: none"> Linha de Apoio 24 horas/365 dias (linha municipal) 			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
					<ul style="list-style-type: none"> • Realiza-se anualmente a semana para a Igualdade de Género, sendo que são dinamizadas várias ações de sensibilização nas escolas, sobre a temática da violência no namoro, nas atividades de animação de idosos (Celorico a Mexer) acerca da violência no idoso • Total de 23 ações • São ainda realizadas ações pontuais de sensibilização para a comunidade em geral no decorrer desta semana (de 25 de novembro a 3 de dezembro) • Nesta semana é assinalado o Dia da deficiência, em que o CAO da Associação de Solidariedade de Basto promove atividades alusivas a esta problemática • Apoio à habitação e ao Alojamento Urgente em Temporário, candidaturas a decorrer <p>Não existem dados relativamente ao n.º de participantes, nem à sua desagregação por sexo.</p>
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.				
	a) Existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, por exemplo				Sim
	b) Qual ou quais os públicos-alvo? Interno/Externo?				<p>Técnicas/os de Apoio à Vítima (TAV) - Técnicas/os da Rede Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formação em Igualdade de género • Formação na área da Violência Doméstica • Formação Especialização em Igualdade de Género • Formação Profissional de Formação de Formadores para a obtenção de especialização em Igualdade de Género • Formação Profissional em Avaliação e gestão de Risco em Violência Doméstica <p>(Não existem dados relativamente ao n.º de participantes, nem à sua desagregação por sexo.</p>
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local (interno e/ou externo)				

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	a) Existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, por ex. Existe CFAE?	Cooperação GNR - Escola Segura (Não existem dados relativamente ao n.º de participantes, nem à sua desagregação por sexo.)			
	b) Qual ou quais os públicos-alvo? Pessoal docente, não docente e famílias?	AE Celorico de Basto Escola Profissional Eng.º Silva Nunes			
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	2			
	a) Na eventual frequência destas ações, quem promoveu?	Casa do Professor			
	b) Existência de parceria com o CFAE, caso exista	Não			
	c) Existência de protocolos de Cooperação com Agrupamentos de Escolas	Não			
Ind. 31	d) Aferir se tem havido formação no âmbito da ENEC	Sim			
	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia	0			
	a) Existência de algum Protocolo específico neste âmbito?	Nada a referir			
	b) Encontra-se em curso ou já existiu alguma atividade/projeto neste âmbito?	Nada a referir			
Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)					
Ind. 32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias	87	52%	81	48%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	13	44%	19	56%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas	0	0%	0	0%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	0	0%	0	0%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	0	0%	0	0%
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Línguas e Humanidades	28	42%	38	58%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	4	41%	5	59%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	0	0%	0	0%
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais	0	0%	0	0%

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	a) Referência ao Quadro de Mérito	0	0%	0	0%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	0	0%	0	0%
	Estudantes a frequentar cursos profissionais (Escola Profissional Agrícola Eng.º Silva Nunes) - Total	84	57%	63	43%
	CEF - Operador/a de Máquinas Agrícolas	11	92%	1	8%
	Técnico/a Auxiliar de Saúde (1º, 2º e 3º ano)	6	14%	37	86%
	Técnico/a de Gestão Equina (2º e 3º ano)	7	58%	5	42%
	Técnico/a de Instalações Elétricas (1º, 2º e 3º ano)	18	100%	0	0%
	Técnico/a de Produção Agropecuária (1º, 2º e 3º ano)	32	89%	4	11%
	Técnico/a de Restauração - Variante CC (2º e 3º ano)	7	39%	11	61%
	Técnico/a de Restauração (1º ano)	3	38%	5	63%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	c) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	d) Existência de Parlamento de Jovens ou outro semelhante?	Não			
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	Não existem			
	a) Existência de algum Projeto/atividade neste âmbito				
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar; Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto do Agrupamento				
	a) Referência ao tipo de desporto				
	Andebol Sub 13	12	60%	8	40%
	Desportos Adaptados	8	73%	3	27%
	Andebol Sub 13	10	50%	10	50%
	Escola Ativa	8	42%	11	58%
	Ténis de Mesa	10	33%	20	67%
Andebol Sub 13	17	85%	3	15%	

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	Andebol Sub 15 (Equipa feminina)	0	0%	21	100%
	Andebol Sub 15 (Equipa masculina)	19	100%	0	0%
	Andebol Sub 18 (Equipa masculina)	18	100%	0	0%
	Andebol Sub 18 (Equipa feminina)	0	0%	18	100%
	Desportos Adaptados	4	44%	5	56%
	Voleibol Sub 18 (Equipa feminina)	0	0%	19	100%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	Não disponível			
Ind. 38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados; Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações	583	72%	229	28%
	a) Referência ao tipo de desporto (discriminado no documento)				
	Associação de Futsal de Celorico de Basto	84	98%	2	2%
	Beca Andebol	115	52%	106	48%
	Basket Clube de Basto	17	49%	18	51%
	Sport Clube Fermilense	56	100%	0	0%
	Clube Desportivo Celoricense	57	100%	0	0%
	Futebol Clube de Gandarela	70	99%	1	1%
	Mota Clube	85	84%	16	16%
	Kickboxing ACR Fervença	18	45%	22	55%
	Clube Atlético de Codessoso	21	58%	15	42%
	Desportos Adaptados	4	80%	1	20%
	CBN - Clube de Natação	41	71%	17	29%
	Skat Dojo Celorico de Basto	15	71%	6	29%
	Dança (ballet)	0	0%	25	100%
b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	Informação não disponível				

Cofinanciado por:

7.3. Despacho interno de nomeação da EIVL



DESPACHO N.º 22/PRES/2022

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Configurando-se as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidade;

Considerando que 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;

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 "Portugal +Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;

Considerando que foi assinado, no dia 02 de março de 2022, novo protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Celorico de Basto, que refere, na sua cláusula quinta, a necessidade de se constituir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal;

Procedo à nomeação dos elementos que integram a referida equipa:

- Presidente da Câmara Municipal;
- Vereadora da Ação Social, Dr.ª Maria José Teixeira Marinho

Co- Conselheira interna para a igualdade, Dr.ª Helena Maria Oliveira Martinho Costa;

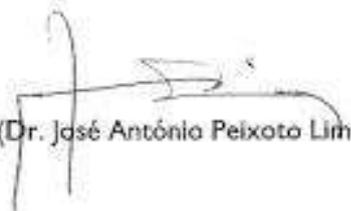


- Conselheiro interno para a igualdade, Dr. Hugo César Peixoto Henriques;
- Conselheiro externo para a Igualdade, Dr.ª Maria da Graça Mota, Provedora da Santa Casa da Misericórdia de S. Bento de Arnoia;
- Chefe da Divisão Administrativa, Jurídica e Recursos Humanos, Dr. Sérgio Plácido Oliveira;

Notifiquem-se os membros designados.

Celorico de Basto, 22 de março de 2022

O Presidente da Câmara Municipal



(Dr. José António Peixoto Lima)

Cofinanciado por:



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



DESPACHO N.º 24/PRES/2022

NOMEAÇÃO DOS CONSELHEIROS INTERNOS PARA A IGUALDADE

Configurando-se as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da igualdade de género e de oportunidades.

Considerando que, 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.

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação 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 pelo Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

Considerando que, foi assinado, no dia 02 de março de 2022, novo Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Celorico de Basto, no qual consta a necessidade de nomeação de conselheiros internos para a igualdade.

Considerando que, pelo Despacho n.º 22/PRES/2022, de 22 de março de 2022, foi constituída a Equipa a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Assim, no seguimento do Despacho n.º 22/PRES/2022, de 22 de março de 2022, procede-se à nomeação dos conselheiros internos para a igualdade:

- Conselheira interna para a igualdade: Dra. Helena Maria Oliveira Martinho Costa;
- Conselheiro interno para a igualdade: Dr. Hugo César Peixoto Henriques.

Celorico de Basto, 23 de agosto de 2022,

O Vice-Presidente da Câmara Municipal

(nos termos do disposto no artigo 57.º, n.º 3 da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro)

Assinado por: **Domingos Jorge da Cunha Teixeira**
Num. de Identificação: 08452498
Data: 2022.08.23 17:27:53+01'00'



Cofinanciado por:



7.5. Adesão ao Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação – CIG e o Município de Celorico de Basto



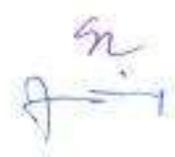
PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE CELORICO DE BASTO



Cofinanciado por:





PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel 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 Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE CELORICO DE BASTO, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506884929, com sede em Pr. Cardeal D. António Ribeiro, 4890-220 CELORICO DE BASTO, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, José António Peixoto Lima, doravante designada por Município.

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

CLÁUSULA PRIMEIRA Finalidade e objetivos

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



Página 3 de 10

Cofinanciado por:



- 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 necessárias ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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

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

CLÁUSULA QUARTA Obrigações do Município

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

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



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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, 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/a Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.



2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

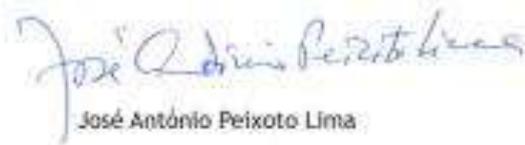
Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG



Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal
de Celorico de Basto



José António Peixoto Lima

7.6. Modelo do questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social

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

1. Por favor, indique o seu género:

Masculino

Feminino

Outro

I. MISSÃO E VALORES DA ORGANIZAÇÃO

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

Sim Não

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

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

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

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

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

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

Cofinanciado por:

II. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

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

Sim Não

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

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

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

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

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

Cofinanciado por:



III. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

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

Sim Não

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

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

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

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

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

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

Cofinanciado por:



IV. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA

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

Sim Não

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

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

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

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

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

Cofinanciado por:

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

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

Sim Não

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

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

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

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

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

Sim Não

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

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

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

Cofinanciado por:

VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

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

Sim Não

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

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

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

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

Cofinanciado por:



VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

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

8.1 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Sim Não

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

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

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

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

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

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

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

Cofinanciado por:

8.2 BENEFÍCIOS DIRETOS A COLABORADORES/AS

Sim Não

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

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

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

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

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

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

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

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

Cofinanciado por:

IX. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

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

Sim Não

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cofinanciado por:

8 Documentação consultada

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

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

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

Câmara Municipal de Celorico de Basto. (2019). Relatório Sobre o Estado de Ordenamento do Território. Departamento de Planeamento e Serviços Socioculturais.

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

CLAS de Celorico de Basto. (2015). Diagnóstico Social de Celorico de Basto.

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

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

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

INE. (2021). Ficha de Caracterização do Município - 0305 Celorico e Basto

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

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

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

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

Cofinanciado por:

Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional

www.ilo.org

www.parlamento.pt

www.dge.mec.pt

Fontes de informação estatística

www.ine.pt

www.pordata.pt

Cofinanciado por:

