



MUNICÍPIO  
DE MONDIM  
DE BASTO

## DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

2021

Cofinanciado por:



## Índice

Preâmbulo .....	8
Sumário Executivo .....	9
Introdução .....	10
Nota Metodológica .....	12
1. Caracterização sociodemográfica do Município de Mondim de Basto.....	15
2. Diagnóstico Interno .....	19
2.1. Caracterização da Câmara Municipal de Mondim de Basto .....	19
2.2. Trabalho desenvolvido pelo Município no âmbito da Igualdade e Não Discriminação	20
2.3. Resultados do Inquérito aplicado internamente .....	24
2.3.1. Missão e Valores da Organização.....	25
2.3.2. Recrutamento e Seleção de Pessoal .....	28
2.3.3. Aprendizagem ao Longo da Vida.....	30
2.3.4. Remunerações e Gestão de Carreira.....	33
2.3.5. Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações	
Representativas.....	36
2.3.6. Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho	
38	
2.3.7. Informação, Comunicação e Imagem.....	39
2.3.8. Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal .....	41
2.3.9. Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família.....	53
3. Diagnóstico Externo .....	58
3.1. Análise de indicadores estatísticos .....	58
3.1.1. Demografia.....	58
3.1.2. Educação e Desporto.....	60
3.1.3. Saúde.....	63
3.1.4. Proteção Social.....	64
3.1.5. Justiça e Segurança .....	65
3.1.6. Emprego e Mercado de Trabalho.....	66
3.2. Resultado do inquérito aplicado às entidades externas.....	71
3.2.1. Missão e Valores da Organização.....	72
3.2.2. Recrutamento e Seleção de Pessoal .....	75
3.2.3. Aprendizagem ao Longo da Vida.....	77
3.2.4. Remunerações e Gestão de Carreira.....	80

3.2.5.	Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas .....	83
3.2.6.	Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho	84
3.2.7.	Informação, Comunicação e Imagem.....	86
3.2.8.	Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal .....	88
3.2.9.	Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família.....	100
4.	Conclusões.....	105

## Índice de Ilustrações

Ilustração 1 - Município de Mondim de Basto - Localização e Freguesias.....	15
---	----

## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Comparação do Município com as respetivas agregações geográficas .....	17
Tabela 2 - Utentes por resposta social, por sexo (maio/2021) .....	19
Tabela 3 - Ganho médio mensal dos/as colaboradores/as por categoria e por sexo (€) .....	20
Tabela 4 - População por grandes grupos etários – Homens.....	58
Tabela 5 - População por grandes grupos etários - Mulheres .....	59
Tabela 6 - Nados-vivos por grupo etário da mãe (2020).....	59
Tabela 7 - Nados-Vivos por nível de escolaridade da mãe (2020) .....	60
Tabela 8 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino (não superior), por sexo (2019) .....	60
Tabela 9 - Docentes por nível de ensino (não superior), por sexo (2019) .....	61
Tabela 10 - População por nível de escolaridade, por sexo (Censos 2011) (%) .....	62
Tabela 11 - Crimes de violência doméstica, por freguesia.....	65
Tabela 12 - Desemprego em comparação com concelhos vizinhos (maio/2021) .....	66
Tabela 13 - Pessoal ao serviço nas empresas por situação na profissão, por sexo (2018).....	67
Tabela 14 - População por setor de atividade (Censos 2011).....	68
Tabela 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de trabalho, por sexo (2018)..	68
Tabela 16 - Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato, por sexo (2018) .....	68
Tabela 17 - População inativa por condição perante o trabalho, por sexo (Censos 2011).....	69
Tabela 18 - Remuneração e Ganhos por atividade económica, por sexo (2018) .....	69
Tabela 19 - Ganhos por nível de escolaridade, por sexo (2018).....	70
Tabela 20 - Remuneração e Ganhos por qualificação, por sexo (2018).....	70

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Género dos/as respondentes ao inquérito interno.....	24
Gráfico 2 - A igualdade de género é ou não considerada prioritária? (%).....	25
Gráfico 3 - A igualdade de género é referida nos documentos estratégicos? (%).....	25

Gráfico 4 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na tomada de decisão (%).....	26
Gráfico 5 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na atividade familiar (%) .....	26
Gráfico 6 - Afetação de verbas para a igualdade de género (%).....	27
Gráfico 7 - Existência de plano para a igualdade de género (%).....	27
Gráfico 8 - Recrutamento e Seleção respeita o princípio da não discriminação? (%) .....	28
Gráfico 9 - Encorajamento de candidatura do sexo sub-representado (%).....	28
Gráfico 10 - Anúncios de emprego isentos (%) .....	29
Gráfico 11 - Paridade nas equipas de seleção (%) .....	29
Gráfico 12 - Tratamento da informação de Recrutamento e Seleção por sexo (%) .....	30
Gráfico 13 - Igualdade de Género no plano de formação (%).....	30
Gráfico 14 - Igualdade de género nos conteúdos de formação (%).....	31
Gráfico 15 - Interrupção na carreira para formação (%).....	31
Gráfico 16 - Incentivo à participação em aprendizagem ao longo da vida (%).....	32
Gráfico 17 - Compreensão de desequilíbrios na formação para o sexo sub-representado (%) .	32
Gráfico 18 - Igual acesso a formação certificada (%) .....	33
Gráfico 19 - Salário igual para trabalho igual (%).....	33
Gráfico 20 - Princípio da igualdade na remuneração complementar (%).....	34
Gráfico 21 - Igualdade na nomeação de chefias (%).....	34
Gráfico 22 - Reconhecimento de competências na progressão de carreira (%).....	35
Gráfico 23 - Avaliação de desempenho isenta de discriminação (%) .....	35
Gráfico 24 - A organização incentiva a apresentação de sugestões? (%) .....	36
Gráfico 25 - A organização reúne com colaboradores/as ou organizações representativas? (%) .....	36
Gráfico 26 - A igualdade é considerada na avaliação da satisfação? (%).....	37
Gráfico 27 - Normas garantidoras da dignidade de ambos os géneros (%).....	38
Gráfico 28 - Procedimentos formais para apresentação de queixa sobre discriminação (%) ....	38
Gráfico 29 - Procedimentos para reparação de danos em caso de violação de dignidade (%)..	39
Gráfico 30 - Utilização de linguagem de género (%) .....	39
Gráfico 31 - Tratamento de dados desagregados por sexo (%) .....	40
Gráfico 32 - Utilização de linguagem inclusiva (%).....	40
Gráfico 33 - Divulgação de direitos e deveres em matéria de Igualdade (%) .....	41
Gráfico 34 - Concessão de horários flexíveis (%) .....	41
Gráfico 35 - Concessão de trabalho a partir de casa (%) .....	42
Gráfico 36 - Concessão de teletrabalho (%).....	42
Gráfico 37 - Flexibilidade de horário (%).....	43
Gráfico 38 - Organização de trabalhos por turnos e conciliação (%).....	43
Gráfico 39 - Concessão de trabalho a tempo parcial (%) .....	44
Gráfico 40 - Partilha de posto de trabalho (%).....	44
Gráfico 41 - Medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (%).....	45
Gráfico 42 - Concessão de licença para assistência superior à prevista em lei (%) .....	45
Gráfico 43 - Disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (%) .....	46
Gráfico 44 - Seguros de saúde para colaboradores/as (%) .....	46
Gráfico 45 - Equipamentos de saúde e desporto para colaboradores/as (%) .....	47

Gráfico 46 - Acordos para prestação de serviços a colaboradores/as (%).....	47
Gráfico 47 - Serviços de proximidade para colaboradores/as (%).....	48
Gráfico 48 - Atividades de saúde e promoção do bem-estar (%).....	48
Gráfico 49 - Reintegração de colaboradores/as que interromperam a carreira (%).....	49
Gráfico 50 - Equipamentos para apoio a filhos/as de colaboradores/as (%).....	49
Gráfico 51 - Protocolos para serviço de apoio a familiares de colaboradores/as (%).....	50
Gráfico 52 - Protocolos para facilitar acesso de familiares a determinados serviços (%).....	50
Gráfico 53 - Concessão de apoio financeiro para serviços de acolhimento a crianças (%).....	51
Gráfico 54 - Concessão de apoio financeiro para educação de filhos/as de colaboradores/as (%).....	51
Gráfico 55 - Apoio financeiro para serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%).....	52
Gráfico 56 - Prestação de serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%).....	52
Gráfico 57 - Divulgação de serviços que facilitam a conciliação (%).....	53
Gráfico 58 - Igualdade no exercício dos direitos parentais (%).....	53
Gráfico 59 - Concessão de benefícios por maternidade (%).....	54
Gráfico 60 - Concessão de benefícios por paternidade (%).....	54
Gráfico 61 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras para acompanhamento de filhos/as (%).....	55
Gráfico 62 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores para acompanhamento de filhos/as (%).....	55
Gráfico 63 - Incentivo ao gozo de licença parental (%).....	56
Gráfico 64 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras por adoção (%).....	56
Gráfico 65 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores por adoção (%).....	57
Gráfico 66 - Contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em licença (%).....	57
Gráfico 67 - Alunos/as matriculados/as no ensino não superior, por sexo (2019).....	61
Gráfico 68 - Docentes do ensino não superior, por sexo (2019).....	62
Gráfico 69 - Género dos/as respondentes ao inquérito externo (%).....	71
Gráfico 70 - A igualdade de género é ou não considerada prioritária? (%).....	72
Gráfico 71 - A igualdade de género é referida nos documentos estratégicos? (%).....	72
Gráfico 72 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na tomada de decisão (%).....	73
Gráfico 73 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na atividade familiar (%).....	73
Gráfico 74 - Afetação de verbas para a igualdade de género (%).....	74
Gráfico 75 - Existência de plano para a igualdade de género (%).....	74
Gráfico 76 - Recrutamento e Seleção respeita o princípio da não discriminação? (%).....	75
Gráfico 77 - Encorajamento de candidatura do sexo sub-representado (%).....	75
Gráfico 78 - Anúncios de emprego isentos (%).....	76
Gráfico 79 - Paridade nas equipas de seleção (%).....	76
Gráfico 80 - Tratamento da informação de Recrutamento e Seleção por sexo (%).....	77
Gráfico 81 - Igualdade de género no plano de formação (%).....	77
Gráfico 82 - Igualdade de género nos conteúdos de formação (%).....	78
Gráfico 83 - Interrupção na carreira para formação (%).....	78
Gráfico 84 - Incentivo à participação em aprendizagem ao longo da vida (%).....	79
Gráfico 85 - Compensação de desequilíbrios na formação para o sexo sub-representado (%).....	79

Gráfico 86 - Igual acesso a formação certificada (%) .....	80
Gráfico 87 - Salário igual para trabalho igual (%).....	80
Gráfico 88 - Princípio da igualdade na remuneração complementar (%).....	81
Gráfico 89 - Igualdade na nomeação de chefias (%).....	81
Gráfico 90 - Reconhecimento de competências na progressão de carreira (%).....	82
Gráfico 91 - Avaliação de desempenho isenta de discriminação (%) .....	82
Gráfico 92 - A organização incentiva a apresentação de sugestões? (%) .....	83
Gráfico 93 - A organização reúne com colaboradores/as ou organizações representativas? (%) .....	83
Gráfico 94 - A igualdade é considerada na avaliação da satisfação? (%).....	84
Gráfico 95 - Normas garantidoras da dignidade de ambos os géneros (%).....	84
Gráfico 96 - Procedimentos formais para apresentação de queixa sobre discriminação (%) ....	85
Gráfico 97 - Procedimentos para reparação de danos em caso de violação de dignidade (%)..	85
Gráfico 98 - Utilização de linguagem de género (%) .....	86
Gráfico 99 - Tratamento de dados desagregados por sexo (%) .....	86
Gráfico 100 - Utilização de linguagem inclusiva (%) .....	87
Gráfico 101 - Divulgação de direitos e deveres em matéria de Igualdade (%) .....	87
Gráfico 102 - Concessão de horários flexíveis (%) .....	88
Gráfico 103 - Concessão de trabalho a partir de casa (%) .....	89
Gráfico 104 - Concessão de teletrabalho (%).....	89
Gráfico 105 - Flexibilidade de horário (%).....	90
Gráfico 106 - Organização de trabalhos por turnos e conciliação (%).....	90
Gráfico 107 - Concessão de trabalho a tempo parcial (%) .....	91
Gráfico 108 - Partilha de posto de trabalho (%).....	91
Gráfico 109 - Medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (%)....	92
Gráfico 110 - Concessão de licença para assistência superior à prevista em lei (%) .....	92
Gráfico 111 - Disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (%) .....	93
Gráfico 112 - Seguros de saúde para colaboradores/as (%) .....	93
Gráfico 113 - Equipamentos de saúde e desporto para colaboradores/as (%) .....	94
Gráfico 114 - Acordos para prestação de serviços a colaboradores/as (%).....	94
Gráfico 115 - Serviços de proximidade para colaboradores/as (%).....	95
Gráfico 116 - Atividades de saúde e promoção do bem-estar (%) .....	95
Gráfico 117 - Reintegração de colaboradores/as que interromperam a carreira (%) .....	96
Gráfico 118 - Equipamentos para apoio a filhos/as de colaboradores/as (%).....	96
Gráfico 119 - Protocolos para serviço de apoio a familiares de colaboradores/as (%) .....	97
Gráfico 120 - Protocolos para facilitar acesso de familiares a determinados serviços (%) .....	97
Gráfico 121 - Concessão de apoio financeiro para serviços de acolhimento a crianças (%) .....	98
Gráfico 122 - Concessão de apoio financeiro para educação de filhos/as de colaboradores/as (%) .....	98
Gráfico 123 - Apoio financeiro para serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)... 99	99
Gráfico 124 - Prestação de serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%).....	99
Gráfico 125 - Divulgação de serviços que facilitam a conciliação (%).....	100
Gráfico 126 - Igualdade no exercício dos direitos parentais (%).....	100
Gráfico 127 - Concessão de benefícios por maternidade (%).....	101
Gráfico 128 - Concessão de benefícios por paternidade (%) .....	101



Gráfico 129 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras para acompanhamento de filhos/as (%) .....	102
Gráfico 130 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores para acompanhamento de filhos/as (%).....	102
Gráfico 131 - Incentivo ao gozo de licença parental (%).....	103
Gráfico 132 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras por adoção (%) .....	103
Gráfico 133 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores por adoção (%) .....	104
Gráfico 134 - Contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em licença (%)	104

## Preâmbulo

O presente relatório resulta de um diagnóstico de género desenvolvido no Município de Mondim de Basto no âmbito da candidatura ao projecto n.º POISE-01-3422-FSE-000040, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

Empenhado na promoção da igualdade e da não discriminação, o Município de Mondim de Basto tomou a decisão de implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, cuja primeira fase se materializa no Diagnóstico de Género, aqui apresentado.

Seguir-se-á, com base nos resultados apurados, o desenvolvimento do Plano, a sua implementação e posterior avaliação.

## Sumário Executivo

O Município de Mondim de Basto apresenta-se com uma população envelhecida e com baixo nível de escolaridade. Porém, contrariando uma tendência nacional e mundial, os dados registados mostram-nos que as mulheres auferem, em média, ganhos superiores aos dos homens. Contudo, essa tendência não se verifica a nível interno do Município, uma vez que os homens têm ganhos mensais superiores aos das mulheres.

A maioria dos/as desempregados/as e dos/as beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e do Rendimento Social de Inserção são mulheres, reforçando uma tendência de feminização da pobreza.

O empreendedorismo feminino é ainda muito reduzido no território e mantém-se a tendência de ver a mulher como cuidadora do lar.

Na Assembleia Municipal, as mulheres estão em clara desvantagem representativa. Contudo, nas organizações do Terceiro Setor dominam claramente. As mulheres dominam ainda no Ensino Superior, pelo que se constata que estudam até mais tarde do que os homens.

A classe docente mondinense é essencialmente feminina; já o desporto federado é dominado pelos homens.

A nível interno do Município é consensual o facto de o Recrutamento e Seleção e a progressão na carreira serem processos que decorrem isentos de qualquer preconceito relacionado com o género. Ainda assim, é referido que não são tomadas medidas que incentivem a participação dos/as colaboradores/as na tomada de decisão ou na vida familiar. Apesar desse juízo, o Município concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

A organização não espelha ainda na documentação estratégica a Igualdade como um valor do Município nem trata os dados desagregados por sexo, utilizando, contudo, uma linguagem inclusiva respeitadora de todos/as.

Até Abril de 2021 foram já registadas 8 queixas por violência doméstica junto dos órgãos de polícia criminal, não existindo, porém, um gabinete de apoio à vítima no território concelhio.

## Introdução

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal Mais Igual – publicada em Diário da República através da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio, considera a igualdade e não discriminação como pilares fundamentais para construir uma sociedade e um futuro mais sustentáveis para Portugal.

Engloba, em si, o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais. De fora não podemos deixar também o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de Junho.

A ENIND assenta numa abordagem complementar adotada em determinados domínios como o *mainstreaming* de género, ações positivas, interseccionalidade, territorialização e promoção de parcerias. No âmbito do presente projeto, distinguiremos aqui a territorialização.

Refere a ENIND a este propósito: *“A ENIND assume a territorialização como prioridade. Estabelecem-se medidas que visam adequar as políticas públicas às características e necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo à proximidade à população e o leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização. Assumem-se, assim, as autarquias locais e sua rede de parcerias<sup>1</sup> como agentes estratégicos do *mainstreaming* do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH<sup>2</sup> e da introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC<sup>3</sup>. Os três Planos de Ação integram medidas que visam o desenvolvimento de respostas adequadas à realidade local e o reforço dos instrumentos de *mainstreaming* a nível local”*.

Compete, pois, às autarquias locais assumir a execução de algumas medidas de âmbito local. Esse primeiro passo dá-se com a criação do Plano Municipal para a Igualdade e Não-Discriminação que, para ser definido de forma realista, terá que se basear num diagnóstico de género realizado quer a nível interno, quer a nível externo.

---

<sup>1</sup> Sublinhado nosso

<sup>2</sup> Igualdade entre Mulheres e Homens

<sup>3</sup> Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais

O Município de Mondim de Basto decidiu assumir essa responsabilidade e criar o seu Plano Municipal pelo que iniciou os procedimentos necessários para a sua implementação e para a recolha de dados necessários à concretização do presente diagnóstico de género. Porque para agir, é necessário primeiro conhecer!

O diagnóstico de género que aqui apresentamos mostra-nos o panorama geral das perceções que os/as colaboradores/as do Município têm relativamente à temática da Igualdade de Género e de Oportunidades bem como a existência ou não de resistências organizacionais ou estruturais na incorporação de medidas e práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no contexto laboral. Permitirá ainda definir pistas de atuação futuras no sentido de transformar a organização num local de trabalho mais amigo dos homens e das mulheres que ali exercem as suas funções.

Por outro lado, foram também envolvidas no diagnóstico as organizações parceiras da Rede Social, permitindo-nos auscultar o estágio da implementação da igualdade na comunidade de Mondim de Basto, bem como algumas das empresas locais, via GIP – Gabinete de Inserção Profissional.

O presente relatório encontra-se estruturado em duas grandes partes: diagnóstico interno e diagnóstico externo. Cada uma dessas partes encontra-se subdividida em diversos itens, facilitando a leitura dos dados apurados.

## Nota Metodológica

O Diagnóstico de Género que aqui apresentamos foi desenvolvido tomando em consideração a análise de diversos dados provenientes de fontes distintas com o objetivo de tornar o documento o mais rico, o mais diversificado e o mais próximo possível da realidade.

Em termos metodológicos, foram privilegiados os seguintes procedimentos:

- Análise de documentos estratégicos como: Diagnóstico Social 2016-2018;
- Foram ainda considerados os indicadores definidos pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG – no anexo 1 do Aviso de Abertura de Candidatura n.º POISE-22-2020-03 (Anexo 1);
- Recolha de dados estatísticos disponíveis no sítio da internet Pordata.pt – Base de Dados do Portugal Contemporâneo. Infelizmente, na elaboração do presente diagnóstico, não foi possível considerar os dados recolhidos no contexto dos Censos 2021, por mera limitação temporal, pelo que se aconselha a fazer a atualização do diagnóstico assim que os dados relativos aos Censos sejam disponibilizados. Assim, tendo em consideração os dados disponibilizados no Pordata, foi apenas possível obter os dados mais próximos temporalmente, sendo que alguns reportam a 2011, 2018, 2019 e 2020. Consideramos, contudo, útil a sua inclusão, por serem relativamente recentes. Foram considerados os seguintes itens de análise: Demografia, Educação, Saúde, Proteção Social, Justiça e Segurança, Emprego e Mercado de Trabalho;
- Recolha de dados estatísticos baseada nas estatísticas regionais do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia e Transição Digital. Trata-se de uma publicação anual com os principais indicadores económicos e sociais de Portugal, agregados por NUTSII, NUTSIII, distritos e concelhos, sendo a mais recente atualização de 24 de Julho de 2020;
- Com base no Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, promoveu-se, ainda que com adaptações, a aplicação de um inquérito (Anexo 2). Salienta-se, neste caso, a ausência de tempo necessário para a aplicação de determinadas técnicas sugeridas, dada a necessidade de cumprimento de prazos curtos, no âmbito da candidatura apresentada. O inquérito foi aplicado aos cargos dirigentes do Município (numa vertente interna) e aos/às responsáveis pelas entidades parceiras da Rede Social e algumas empresas do concelho de Mondim de Basto. Foi utilizado o inquérito *Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas*, desenvolvido no âmbito da

iniciativa Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, com ligeiras adaptações promovidas pela entidade consultora, com vista a uma melhor adaptação aos termos utilizados na atualidade. Dado o inquérito ser anónimo e respondido em formato *on-line*, optou-se por não pontuar o referido inquérito mas apenas proceder à análise das respostas obtidas. O inquérito foi enviado por *email* aos/às detentores/as de cargos dirigentes do Município de Mondim de Basto e às entidades constantes do Anexo 3 que submeteram o mesmo via digital. O inquérito aplicado avaliou os seguintes parâmetros:

- Missão e Valores da Organização;
- Recrutamento e Seleção de Pessoal;
- Aprendizagem ao Longo da Vida;
- Remunerações e Gestão de Carreira;
- Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as 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;
  - Novas formas de organização do trabalho;
  - Benefícios diretos a colaboradores/as;
  - Benefícios diretos aos/às familiares dos/as colaboradores/as;
- Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família.

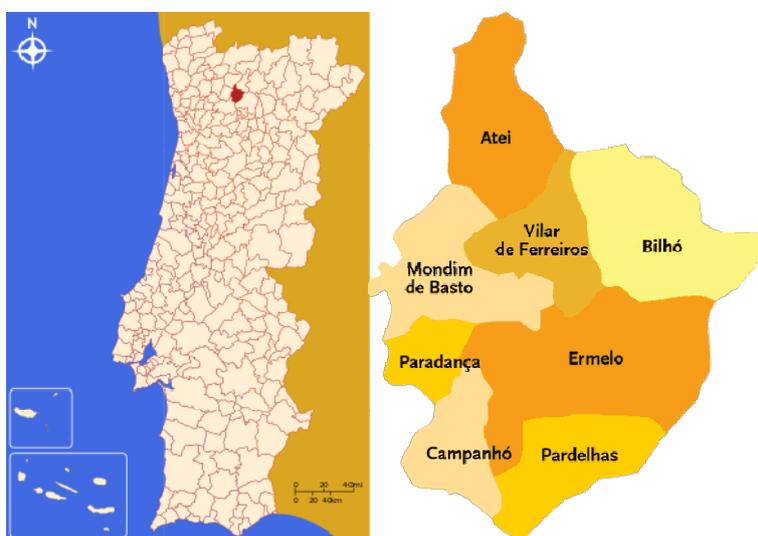
A nível interno foram aplicados 6 inquéritos, tendo a taxa de resposta sido de 100 por cento. No caso das entidades externas foram enviados 105 inquéritos, tendo sido respondidos 18, o que corresponde a uma taxa de resposta de 17,14 por cento.

Foi disponibilizada ajuda por parte do Município de Mondim de Basto para o esclarecimento de qualquer dúvida no preenchimento do inquérito. Foi dado um prazo de resposta de duas semanas, prazo que foi alargado uma vez que o número de respostas ao inquérito externo foi muito reduzido. Ainda assim, e após diversos apelos ao seu preenchimento, o número de respostas manteve-se baixo, pelo que optou-se por incluir a análise dos dados no relatório mas não considerar relevante a amostra na obtenção das conclusões, por ser reduzida. Das respostas recebidas ao inquérito externo, a maioria corresponde ao sexo masculino.

A análise que a seguir se apresenta resulta de uma condensação dos diferentes dados acima referidos e que nos permite com relativa fiabilidade fazer uma transposição das conclusões obtidas para toda a comunidade do concelho de Mondim de Basto.

## 1. Caracterização sociodemográfica do Município de Mondim de Basto

Mondim de Basto é um concelho do território transmontano que faz fronteira com a região minhota, sendo apenas separado desta região pelo rio Tâmega. É, pois, uma vila situada no Norte de Portugal com uma área de 174Km<sup>2</sup> e uma densidade populacional de 40,4 habitantes por Km<sup>2</sup>. É constituído (após a reorganização administrativa) por 6 freguesias e uniões de freguesias: freguesia de Atei, freguesia de Bilhó, freguesia de Mondim de Basto, freguesia de Vilar de Ferreiros, união de freguesias de Campanhó e Paradaça e união de freguesias de Ermelo e Pardelhas.



**Ilustração 1 - Município de Mondim de Basto - Localização e Freguesias**

Juntamente com os concelhos de Celorico de Basto, Cabeceiras de Basto e Ribeira de Pena forma uma unidade territorial conhecida como “Terras de Basto”. Das suas paisagens, distinguem-se o Monte da Nossa Senhora da Graça, com 941 metros de altura, e as “Fisgas de Ermelo”, uma falha geológica que cria uma paisagem fantástica para quem visita este território. De acordo com o Diagnóstico Social do Município para os anos 2016-2018, “o concelho estende-se entre os maciços montanhosos do Alvão, Velão e Marão e as bacias do rio Tâmega, com destaque para os rios: Ôlo e Cabril, seus principais afluentes. Apresenta lugares de povoamento concentrado, inseridos em áreas de relevo mais ou menos acidentado (montanhoso), como Fervença, Campanhó, Pardelhas e Barreiro, que se conjugam com áreas de povoamento disperso relativamente similares em termos de morfologia de relevo, a exemplo de Ermelo, Bilhó e Vilar de Ferreiros”.

Em termos de rede viária, e pertencendo Mondim de Basto ao território interior do país, este é servido pela N304 que se liga ao IP4, no nó da Campeã. “A N312 desenvolve-se a partir da N304 na sede do concelho, em direção a Norte, por Atei e Ribeira de Pena onde entronca com a N206” (in Diagnóstico Social, 2016). Esta limitação nos acessos, bem como a ausência de atração socioeconómica e cultural são apontadas como motivos de emigração no relatório desenvolvido pelo Município.

De acordo com os dados disponibilizados no portal estatístico Pordata, em 2019, a população residente era de 6.946 habitantes. Estima-se, com base no Diagnóstico Social do concelho, que, contando com a população emigrada, o número de Mondinenses possa quase alcançar os 7.500. Entre 2011 e 2019, a taxa de crescimento média anual da população foi negativa (-0,9%), de acordo com a Síntese Estatística do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia e Transição Digital, essencialmente fruto da já referida emigração, mas também da diminuição da natalidade, de acordo com o Diagnóstico Social.

Dados preliminares dos Censos 2021 indicam-nos que existem 6.416 pessoas residentes no território de Mondim de Basto, o que representa uma diminuição relativamente ao valor registado aquando dos Censos 2011: 7493 habitantes, traduzindo-se numa variação negativa de 14,4 por cento.

Cerca de 80 por cento da população encontra-se concentrada nas freguesias de Atei, Mondim de Basto e Vilar de Ferreiros.

A população com mais de 65 anos representa 22,7 por cento da população mondinense e o índice de dependência total era, em 2019, de 47,7. A taxa bruta de natalidade, em 2019, era de 4,6%.

Em 2020 foram registados 25 casamentos (salientamos que foi ano de pandemia causada pela COVID-9, o que poderá ter afetado negativamente o número de casamentos) e, em 2019, registaram-se 12 divórcios (valor provisório, de acordo com o Pordata).

A taxa bruta de escolarização era, no ano lectivo 2017/2018, 77,6 por cento.

De acordo com a Síntese Estatística, Mondim de Basto despendeu, em 2018, 54,4 euros por habitante na área da Cultura e do Desporto; já em termos de Ambiente, o Município investiu 61 euros por habitante.

A taxa de criminalidade, em 2019, era de 21,7 %.

Existem 1,3 médicos/as por cada 1000 habitantes do concelho de Mondim de Basto e a taxa de mortalidade infantil registada entre 2014 e 2018 era de 0%.

Analisemos alguns dos principais indicadores em comparação com a região do Ave (NUTS III) e com o país:

Indicadores	Anos	Mondim de Basto	Região Ave	Portugal
Taxa de crescimento média anual da população (%)	2011/2019	-0,9	-0,4	-0,3
População ≥65 anos (%)	2019	22,7	18,8	22,1
Índice de Dependência Total	2019	47,7	45,6	55,6
Taxa Bruta de Natalidade (‰)	2018	6,6	7,8	8,5
Taxa Bruta de Escolarização (Ensino Secundário) %	2017/2018	77,6	107,1	93,8
Despesas dos Municípios em Cultura e Desporto (€/hab)	2018	54,4	42,3	45,7
Despesas dos Municípios em Ambiente (€/hab.)	2018	61	40	61

Tabela 1 - Comparação do Município com as respetivas agregações geográficas

Verificamos que o concelho de Mondim de Basto pontua abaixo em todos os critérios, comparativamente com a região do Ave, exceptuando nos critérios “Despesas dos Municípios em Cultura e Desporto” e “Despesas dos Municípios em Ambiente”. Já em comparação com o país, Mondim de Basto pontua acima no “Índice de Dependência Total”, nas “Despesas dos Municípios em Cultura e Desporto” e nas “Despesas dos Municípios em Ambiente”.

Em 2020 estavam recenseadas no concelho 3.852 mulheres e 3.925 homens.

No que diz respeito à Saúde, Mondim de Basto tem um Centro de Saúde, na sede do concelho, e três extensões nas freguesias de Atei, Bilhó e Ermelo. As principais doenças identificadas são as doenças cérebro-vasculares, as neoplasias, a diabetes e as doenças respiratórias. De acordo com o Diagnóstico Social, *“as dificuldades de deslocação da população e a fraca afluência de transportes públicos contribuem para o aumento dos custos quando se pretende usufruir de cuidados de saúde”*.

Mas o carácter rural de Mondim de Basto pode, muito bem, ser também uma das suas maiores forças. O Turismo é fortemente atraído pelas paisagens naturais, pelas aldeias antigas e pelos monumentos e tradições culturais. É, por isso, um dos sectores de atividade económica que ajuda a dinamizar o território. Em 2015, o turismo nacional representava 73 por cento dos/as visitantes a Mondim de Basto, enquanto os/as turistas internacionais representavam 27 por cento, a maioria oriunda de França, Espanha e Holanda.

De acordo com o Diagnóstico Social do Município de Mondim de Basto, em 2013, as cinco principais atividades económicas do Município eram registadas nas seguintes áreas: Agricultura, produção animal e floresta; Comércio por grosso ou retalho; Alojamento, restauração e similares; Construção; e Indústria extrativa.

Os principais problemas detetados pela Rede Social do Município são o envelhecimento da população e a ausência de cobertura dos apoios de âmbito social; a emigração; as acessibilidades que reforçam o isolamento geográfico de Mondim de Basto; habitações degradadas; ausência de saneamento básico e baixo nível de desenvolvimento económico do concelho.

A nível de respostas sociais, estas são asseguradas por cinco instituições: Associação de Solidariedade Social das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto, Associação “Arautas Bilhoenses”, Associação Social e Recreativa de Ermelo, ASAD – Associação Social de Apoio à Deficiência e Santa Casa da Misericórdia de Mondim de Basto.

No seu conjunto, estas instituições garantem resposta ao nível de Centro de Convívio, SAD – Serviço de Apoio Domiciliário, Cantina Social, Creche, Pré-Escolar, Centro de Dia, ERPI – Estrutura Residencial para Idosos/as e ainda Atividades Ocupacionais e Acompanhamento Social para pessoas portadoras de deficiência.

No total do concelho, existem 7 homens a frequentar o Centro de Convívio da Associação de Solidariedade Social das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto e 18 mulheres. Já em termos de SAD, a mesma entidade assegura apoio a 17 homens e a 23 mulheres, enquanto na Cantina Social, a Associação presta apoio a apenas 3 homens. Existem 11 utentes em lista de espera para os diversos serviços prestados pela Associação.

Por sua vez, a Associação “Arautas Bilhoenses” prestam apoio domiciliário a 12 homens e a 17 mulheres, não possuindo utentes em lista de espera.

A Associação Cultural e Recreativa de Ermelo apoia 21 utentes em SAD: 9 do sexo feminino e 12 do sexo masculino. Na Cantina Social apoiam apenas 2 utentes do sexo masculino. Não possuem utentes em lista de espera.

A Santa Casa da Misericórdia de Mondim de Basto é a entidade que oferece um maior leque de respostas sociais, começando com a creche, com uma distribuição equilibrada entre sexos: 20 crianças do sexo feminino e 22 do sexo masculino; no pré-escolar apoiam 23 meninas e 27 meninos. Ao nível dos/as adultos/as, no Centro de Dia, a Santa Casa da Misericórdia de

Mondim de Basto apoia 10 utentes; apenas uma é do sexo feminino. A valência de ERPI é a que dá apoio a um maior número de utentes: 122 – 91 do sexo feminino e 31 do sexo masculino. Ao nível de SAD verificamos um equilíbrio absoluto: 23 utentes do sexo masculino e outras 23 do sexo feminino. Ao nível da Cantina Social, a Santa Casa apoia 20 homens e apenas 5 mulheres.

A ASAD – Associação Social de Apoio à Deficiência está a construir um futuro CAO – Centro de Atividades Ocupacionais. Porém, de momento, presta apoio através de atividades ocupacionais e acompanhamento social a 20 jovens e respetivas famílias: 8 do género feminino e 12 do género masculino.

A distribuição dos apoios prestados, por resposta social e por género, pode ser vista na tabela abaixo:

Resposta Social	Homens	Mulheres	Total
Centro de Convívio	7	18	25
SAD	64	72	136
Cantina Social	25	5	30
Atividades Ocupacionais	12	8	20
Creche	22	20	42
Pré-Escolar	27	23	50
Centro de Dia	9	1	10
ERPI	31	71	102
TOTAL	197	218	415

Tabela 2 - Utentes por resposta social, por sexo (maio/2021)

Verificamos que as existem mais mulheres que homens a usufruir das respostas sociais concelhias, com destaque para as ERPI, em que as mulheres representam mais do dobro dos homens que frequentam esta valência.

## 2. Diagnóstico Interno

### 2.1. Caracterização da Câmara Municipal de Mondim de Basto

De acordo com a autarquia, existem 81 homens 65 mulheres a trabalhar no Município de Mondim de Basto, o que significa que existem mais homens do que mulheres (cerca de 55,48%). Em termos de chefes de divisão existe total equilíbrio, com três chefes de cada um dos sexos.

Informação prestada pelo Município dá-nos conta de que a Câmara Municipal é composta por três elementos do sexo masculino e dois do sexo feminino, pelo que parece existir um relativo equilíbrio. No caso da Assembleia Municipal a situação é um pouco distinta com 15 homens e apenas seis mulheres, ou seja, os homens representam mais de dois terços dos/as deputados/as municipais.

Categoria	Ganhe médio Homens	Ganho médio Mulheres
Dirigente	2765,55 €	2621,68€
Técnico/a Superior	1756,06€	1554,04€
Assistente Técnico/a	1026,19€	929,59€
Assistente Operacional	710,96€	669,26€
Técnicos/as AEC	1027,05€	676,75€
CEI	187€	187€
CEI+	438,81€	438,81€

Tabela 3 - Ganho médio mensal dos/as colaboradores/as por categoria e por sexo (€)

Verificamos que em todos os casos, à excepção dos/as colaboradores/as inseridos/as através da medida CEI e CEI+, os homens auferem ganhos mensais superiores aos das mulheres.

## 2.2. Trabalho desenvolvido pelo Município no âmbito da Igualdade e Não Discriminação

O Município de Mondim de Basto, apesar de se encontrar, pela primeira vez a desenvolver um Plano Municipal para a Igualdade, deu já anteriormente alguns passos na promoção da igualdade e da não discriminação no território do concelho.

Em 2006, o Município assinou a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local na qual *“assume o compromisso de colaborar com todas as instituições e organizações do seu território no intuito de promover a instauração, de facto, de uma verdadeira igualdade”*. Refere ainda a Carta que *“A democracia local e regional deve permitir que sejam efetuadas as escolhas que melhor se adequem aos aspetos mais concretos da vida quotidiana como a habitação, a segurança, os transportes públicos, o mundo do trabalho ou a saúde. (...) Para conseguir a instauração de uma sociedade baseada na igualdade, é fundamental que as coletividades locais e regionais integrem plenamente a dimensão do género nas suas políticas, organização e práticas. No mundo de hoje e de amanhã, uma verdadeira igualdade das mulheres e dos homens constitui, sem dúvida, a chave do nosso*

*sucesso económico e social – não somente a nível europeu ou nacional mas igualmente nas nossas regiões, nas nossas cidades, nos nossos municípios.”*

Em 2017, assinou com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género um protocolo de cooperação que tinha como objeto *“a promoção de a) Intervenções pró-ativas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão; b) Intervenções pró-ativas em benefício dos homens, para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual; c) Intervenções pró-ativas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer atividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago; d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efetivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano”*.

Já em 2019, foi assinado o protocolo pertencente à designada *“nova geração de protocolos de cooperação para a igualdade e não discriminação”*, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação 2018-2030 Portugal Mais Igual. Ou seja, em 2019, o Município de Mondim de Basto reforçou o compromisso já anteriormente assumido com a CIG para a promoção da igualdade e da não discriminação. O protocolo aqui referido aprofunda ainda aqueles que são os objetivos do Município: *“a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações; b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros; c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados; d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens; e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas; g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação*

*local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País”.*

O Município foi, então, implementando alguns projetos que direta ou indiretamente contribuem para promover a igualdade no concelho. É o caso da criação da Loja Social que visa promover melhores condições de vida às pessoas em situação de maior vulnerabilidade económica e social. Combatendo a vulnerabilidade social e económica, contribui o Município para o empoderamento das mulheres e das famílias. Em 2020 foram atribuídos 152 apoios.

Promoveu duas ações de formação no âmbito do combate à violência contra mulheres e violência doméstica e anualmente promove ações de sensibilização sobre violência no namoro. Já este ano, a autarquia promoveu uma ação de promoção da igualdade e não discriminação, no âmbito da componente de apoio à família.

Incentivando a natalidade é assegurado o apoio às crianças nascidas em agregados familiares carenciados do concelho de Mondim de Basto. Este apoio consiste na atribuição de bens essenciais mediante valor estipulado com base no escalão atribuído pela Segurança Social. No ano de 2020, usufruíram deste apoio 29 crianças.

Também a Oficina Móvel Municipal que tem como objetivo prestar, de forma gratuita, apoio domiciliário para a realização de pequenas reparações domésticas, entregas domiciliárias e colaboração na organização doméstica a beneficiários/as da medida contribui para a promoção da não discriminação. Os serviços de entrega domiciliária incluem serviços de primeira necessidade, em especial medicamentos, bem como equipamento médico-farmacêutico, como cadeiras de rodas e camas articuladas, produtos de higiene pessoal, correio e géneros alimentares. Ao assegurar estes serviços, nomeadamente a seniores, a medida garante uma maior autonomia destes/as em relação à família, o que facilita a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos/as seus/suas potenciais cuidadores/as. Em 2020 foram prestados 129 apoios no âmbito desta iniciativa. Outra medida complementar a esta referida é a do transporte de utentes para consultas, cirurgias, tratamentos, em parceria com os/as Bombeiros/as Voluntários/as, assegurando o Município o pagamento da despesa. Mais uma vez facilita-se a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, pois, desta forma, os/as familiares da pessoa em causa não necessitam de se ausentar do trabalho, por exemplo, para garantir o transporte. No ano de 2020 foram efetuados 274 transportes, ou seja, 274 deslocações que foram poupadas às famílias dos/as utentes com essa necessidade.

Outra medida implementada pelo Município é a recuperação de habitações, medida que tem como objetivo melhorar as condições de habitabilidade de algumas famílias carenciadas do concelho, com vista à progressiva melhoria da qualidade de vida de toda a população mais carenciada. Garantindo um bem primário como a habitação, está o Município a criar condições para o cumprimento de outros direitos, nomeadamente o da igualdade no acesso a saúde, educação, outros. No ano de 2020 foram recuperadas duas habitações.

Por sua vez a criação do Centro Desportivo Municipal com o projeto “Mexa-se – Desporto para Todos/as” contribui também para os objetivos explanados no Protocolo. É um programa de atividade física para pessoas com idades entre os 18 e os 60 anos, em parceria com o Instituto de Desporto de Portugal. A sua concretização pretende democratizar a prática desportiva; torná-la acessível a todos/as, garantindo participação cívica, promovendo estilos de vida saudáveis, criando momentos ocupacionais e contribuindo para a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. O Centro Desportivo Municipal contou, em 2020, com a participação de 145 mulheres e 15 homens; na atividade específica “Mexa-se” participaram 82 mulheres e nenhum homem.

Também as Férias Desportivas, componente de apoio à família, proporciona aos/às jovens de todo o concelho, a ocupação das férias letivas. Para além das atividades lúdicas e desportivas, é garantida a alimentação e o transporte. É um programa que se tem revelado fundamental no apoio às famílias sem alternativa para ocupar os/as filhos/as durante as pausas letivas. No ano anterior, fruto das restrições impostas pela COVID-19, apenas frequentaram esta medida 11 crianças.

As Atividades de Enriquecimento Curricular (AECs) são outra das medidas de promoção da igualdade e da não discriminação já implementadas pelo Município de Mondim de Basto. *“As AEC foram criadas com o objetivo de melhorar as condições de ensino e aprendizagem no 1º Ciclo do Ensino Básico e pretendem cumprir o duplo objetivo de garantir a estes alunos, de forma gratuita, a oferta de um conjunto de aprendizagens enriquecedoras do currículo, ao mesmo tempo que concretiza a prioridade enunciada pelo Governo de promover a articulação entre o funcionamento da escola e a organização de respostas sociais no domínio de apoio às famílias”,* pode ler-se no Diagnóstico Social do concelho.

A Câmara Municipal de Mondim de Basto assegura ainda transporte escolar e refeições escolares de acordo com o escalão de que beneficia cada aluno/a, promovendo mais duas medidas de apoio à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Também ao nível do Urbanismo, o Município de Mondim de Basto interveio na promoção da igualdade e da não discriminação ao realizar obras no espaço público que potenciaram a acessibilidade e a mobilidade, aumentando as áreas pedonais e os espaços verdes. Desta forma, torna o espaço público mais amigo das famílias e acessível a todos/as, inclusive a cidadãos e cidadãs portadoras de mobilidade reduzida, por exemplo. Apostou ainda na utilização de sinalização especial para invisuais, daltónicos/as e mesmo pessoas iletradas, tornando a informação acessível a todos/as.

A este propósito convém também referir que o Município fez parte do projeto “Inclusão Social pela Acessibilidade: Participação Cívica na Conceção de Projetos Municipais de Acessibilidade para Todos/as – ISA” em parceria com cerca de duas dezenas de autarquias portuguesas e com coordenação científica e técnica da Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto. Este projeto teve como objetivo principal desenvolver planos de promoção de acessibilidade inclusiva e a participação cívica dos/as munícipes no desenvolvimento do plano. Desta forma, promoveu também a cidadania e a participação na tomada de decisão.

### 2.3. Resultados do Inquérito aplicado internamente

Responderam ao inquérito interno 66,7 por cento de mulheres e 33,3 por cento de homens, verificando-se que as mulheres representam cerca de dois terços do número de pessoas que responderam ao inquérito.

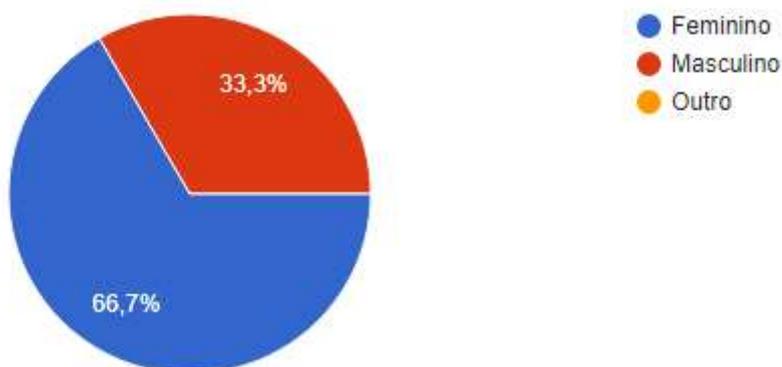


Gráfico 1 - Género dos/as respondentes ao inquérito interno

Analisemos, agora, os resultados obtidos em cada um dos itens colocados para resposta no inquérito interno.

### 2.3.1. Missão e Valores da Organização

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

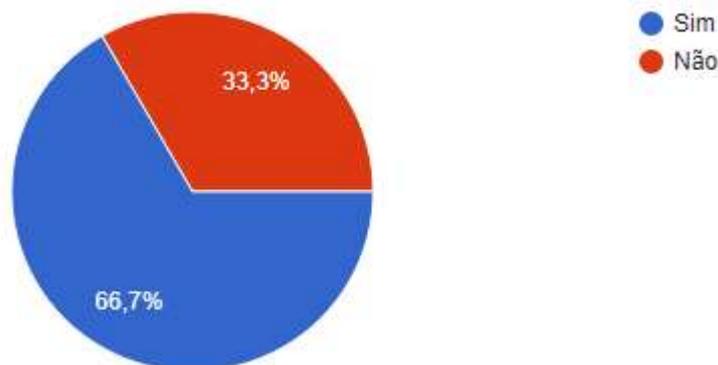


Gráfico 2 - A igualdade de género é ou não considerada prioritária? (%)

Verificamos que cerca de um terço considera que a igualdade de género não é uma prioridade na organização, enquanto dois terços consideram o contrário.

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

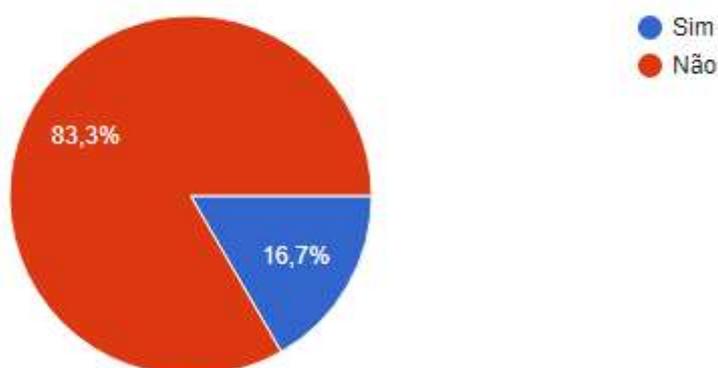


Gráfico 3 - A igualdade de género é referida nos documentos estratégicos? (%)

Verificamos que a maioria das pessoas considera que a igualdade de género não é referida nos documentos estratégicos da organização como um valor da entidade.

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

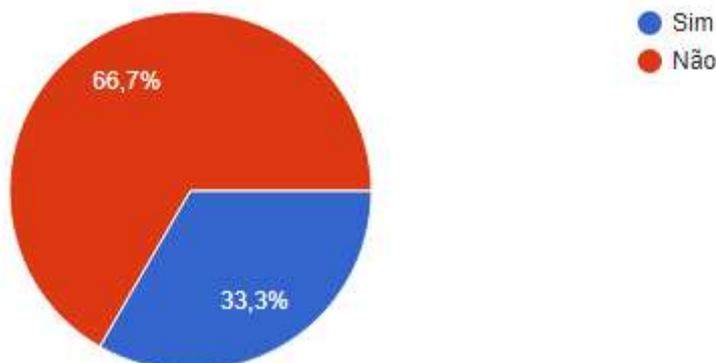


Gráfico 4 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na tomada de decisão (%)

Constatamos que apenas um terço das pessoas inquiridas considera que a autarquia adota medidas que promovam a participação quer de homens, quer de mulheres nos processos de tomada de decisão.

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

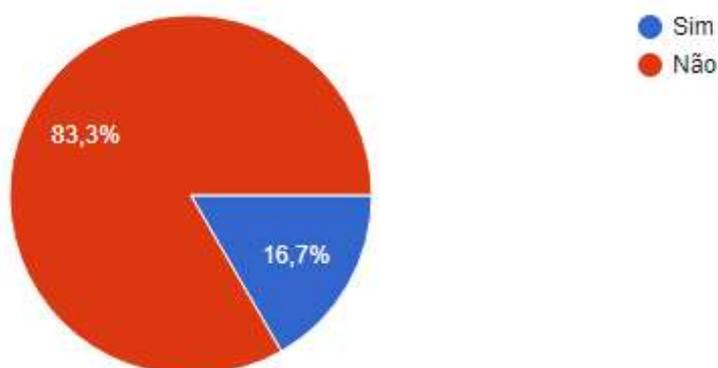


Gráfico 5 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na atividade familiar (%)

No caso deste item, a percentagem de pessoas que responde positivamente diminui para perto dos 17 por cento.

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

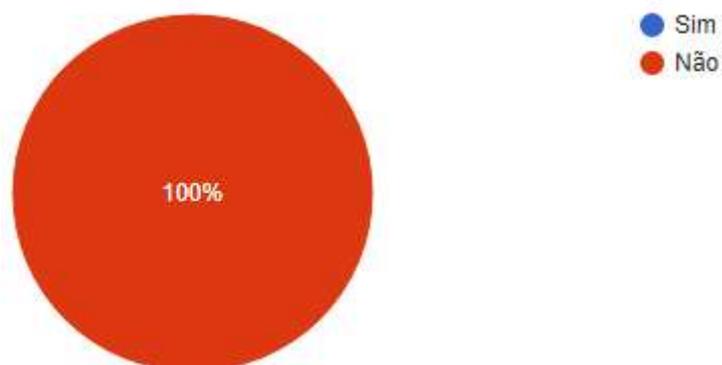


Gráfico 6 - Afetação de verbas para a igualdade de género (%)

Neste item, existiu consenso com todos/as os/as respondentes a responderem negativamente à questão colocada.

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

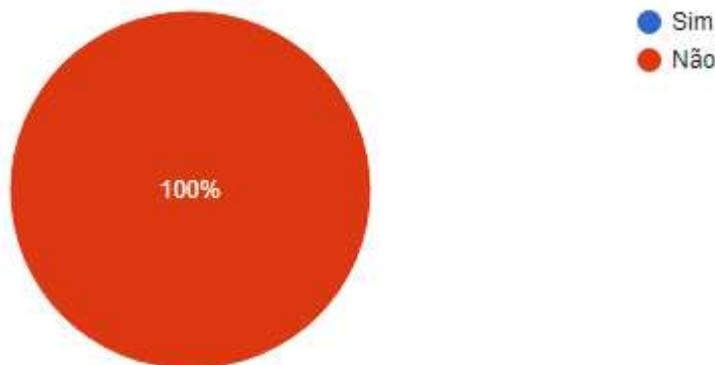


Gráfico 7 - Existência de plano para a igualdade de género (%)

A mesma situação se verifica no item que pretende avaliar se existe ou não, no Município, um plano para a igualdade de género.

### 2.3.2. Recrutamento e Seleção de Pessoal

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

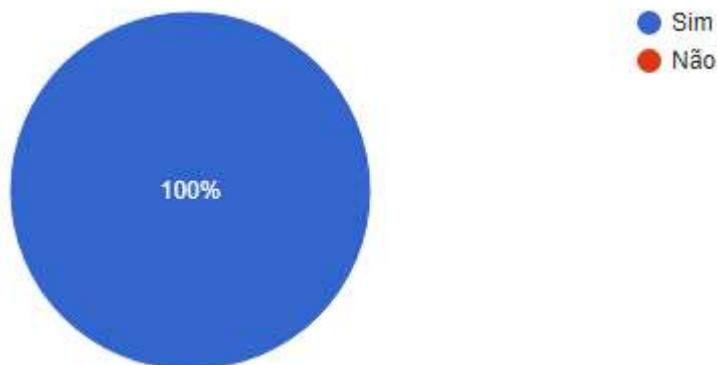


Gráfico 8 - Recrutamento e Seleção respeita o princípio da não discriminação? (%)

No que ao recrutamento e seleção diz respeito, todos/as são unânimes de que é respeitado o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, o que também pode ser explicado pelo imperativo legal aplicado aos concursos públicos.

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

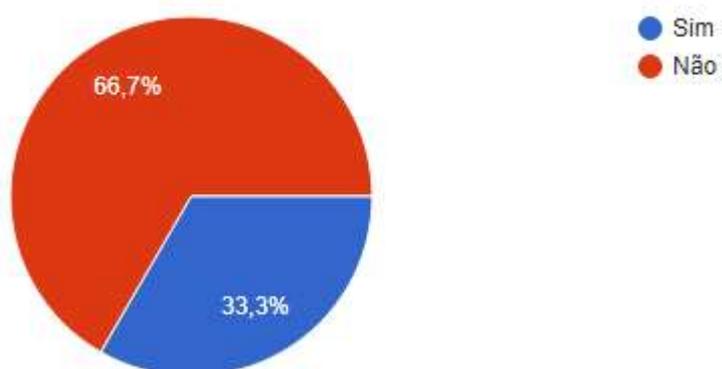


Gráfico 9 - Encorajamento de candidatura do sexo sub-representado (%)

No caso de funções em que o sexo está representado, a maioria das pessoas que responde ao inquérito considera que o Município não encoraja a candidaturas de homens ou mulheres para funções em que estejam sub-representados/as.

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



Gráfico 10 - Anúncios de emprego isentos (%)

Também os anúncios de emprego são considerados como isentos de qualquer elemento discriminatório em função do sexo.

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

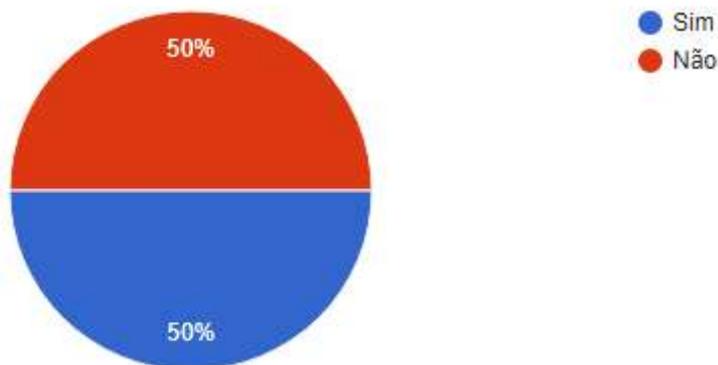


Gráfico 11 - Paridade nas equipas de seleção (%)

Já no que se refere à constituição dos júris de seleção, não existe unanimidade na posição assumida, dado que metade considera existir paridade e outra metade considera que a mesma não existe.

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

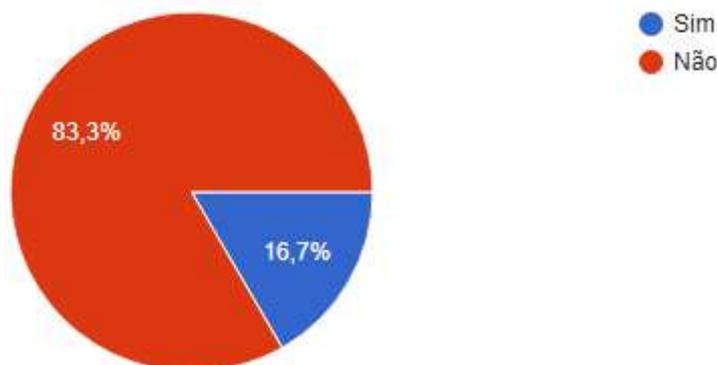


Gráfico 12 - Tratamento da informação de Recrutamento e Seleção por sexo (%)

A grande maioria respondeu negativamente a este item.

**2.3.3. Aprendizagem ao Longo da Vida**

**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?**

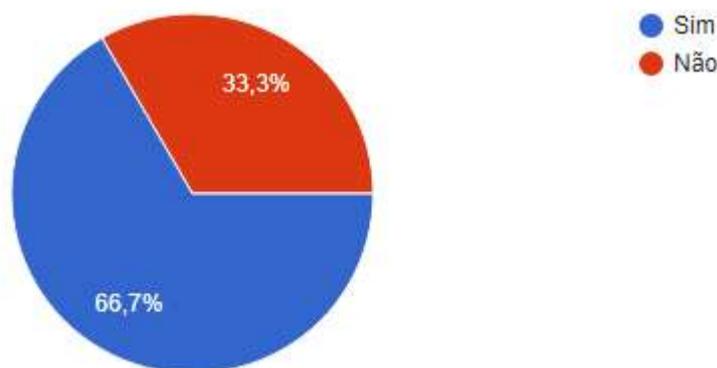


Gráfico 13 - Igualdade de Género no plano de formação (%)

A maioria defende que o Município, quando define o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, pensando esse plano numa igualdade de oportunidades para progressão de carreira de ambos os sexos. Contudo, ainda existe um terço das pessoas que responderam ao inquérito que considera que tal facto não é ainda aplicado.

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

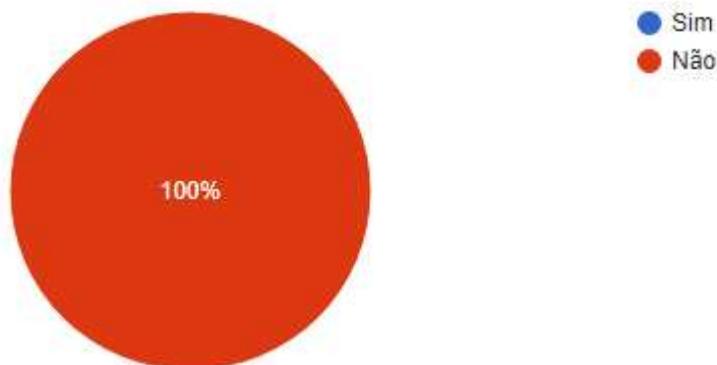


Gráfico 14 - Igualdade de género nos conteúdos de formação (%)

Porém, no campo da formação, o Município não introduz módulos sobre a temática da igualdade de género.

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

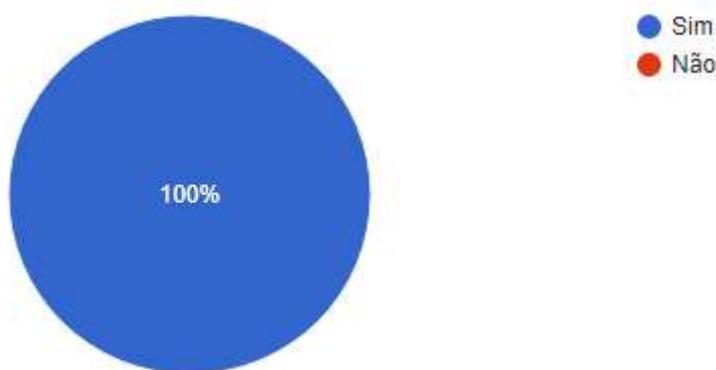


Gráfico 15 - Interrupção na carreira para formação (%)

O Município garante, no entanto, a possibilidade de interrupção da carreira, para prosseguimento de estudos ou formação.

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

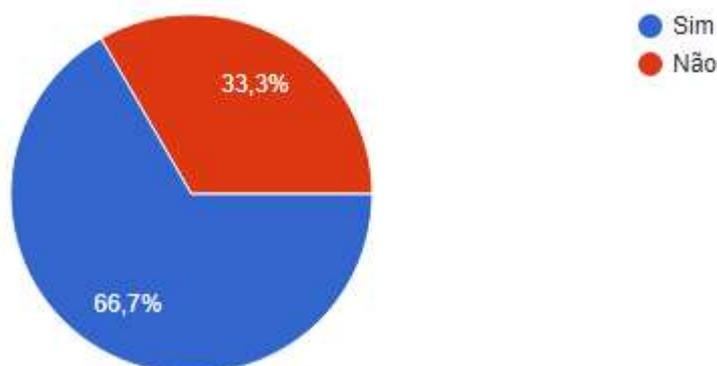


Gráfico 16 - Incentivo à participação em aprendizagem ao longo da vida (%)

Um terço das pessoas que responderam ao inquérito consideram que a organização ainda não incentiva de igual forma a participação de homens e de mulheres nos processos de aprendizagem ao longo da vida.

**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?**

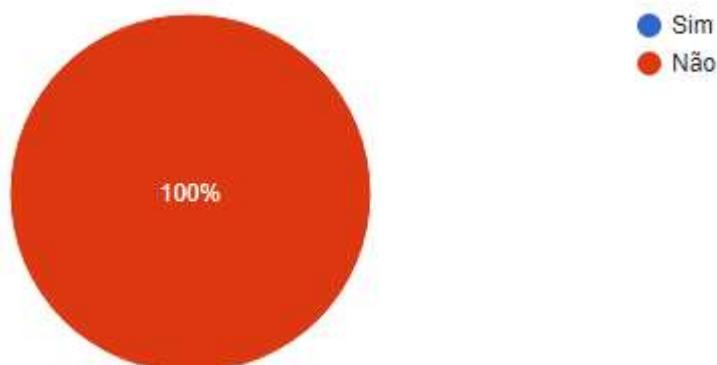


Gráfico 17 - Compreensão de desequilíbrios na formação para o sexo sub-representado (%)

100 por cento dos/as inquiridos/as considera, porém, que o Município não toma medidas para corrigir os desequilíbrios existentes em termos de participação de homens e mulheres em processos formativos dirigidos a funções em que um dos sexos esteja sub-representado.

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



Gráfico 18 - Igual acesso a formação certificada (%)

Todos/as os/as colaboradores/as, independentemente do género, têm igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada definida por lei.

#### 2.3.4. Remunerações e Gestão de Carreira

**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?**

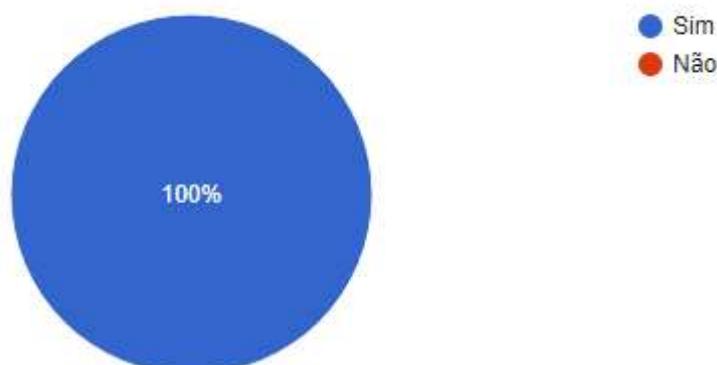


Gráfico 19 - Salário igual para trabalho igual (%)

A política de “trabalho igual para salário igual” é aplicada no Município.

**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)?**



Gráfico 20 - Princípio da igualdade na remuneração complementar (%)

Também em termos de remunerações complementares, todos/as concordam que estas são atribuídas em total respeito pelo princípio da igualdade.

**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?**

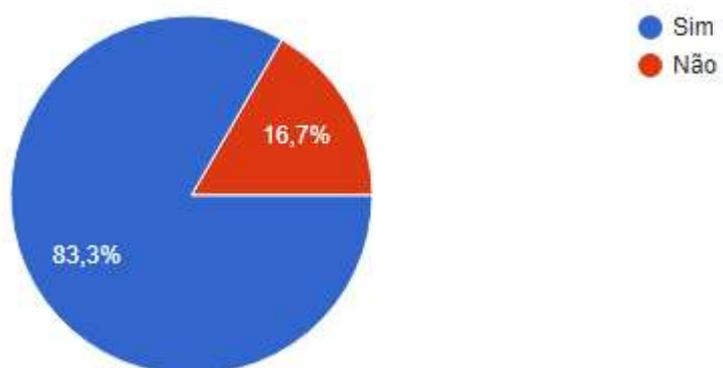
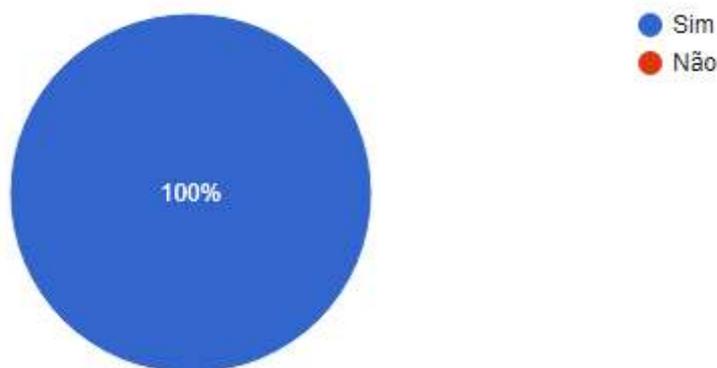


Gráfico 21 - Igualdade na nomeação de chefias (%)

Em termos de nomeações para cargos de chefia, apenas 16,7 por cento discordam de que, no momento da nomeação, seja tido em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação em função do género.

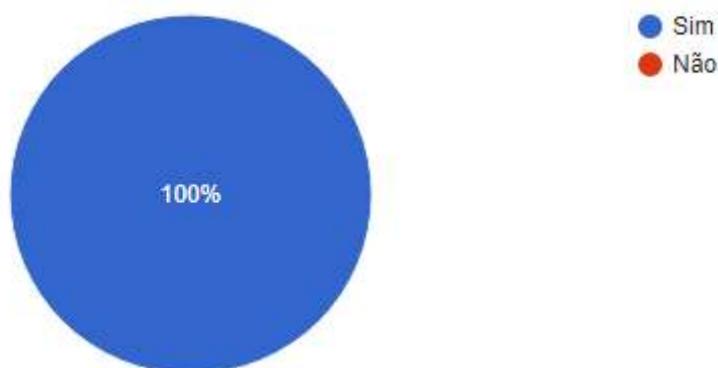
**As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?**



**Gráfico 22 - Reconhecimento de competências na progressão de carreira (%)**

Já em termos de progressão na carreira, todos/as os/as inquiridos/as concordam que as competências dos/as colaboradores/as são reconhecidas de igual modo para efeitos de progressão na carreira independentemente de serem homens ou mulheres.

**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?**



**Gráfico 23 - Avaliação de desempenho isenta de discriminação (%)**

Também em termos de avaliação de desempenho, todos/as concordam que a mesma é feita com base em critérios claros e isentos de qualquer tipo de discriminação baseada no sexo.

### 2.3.5. Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas

**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?**

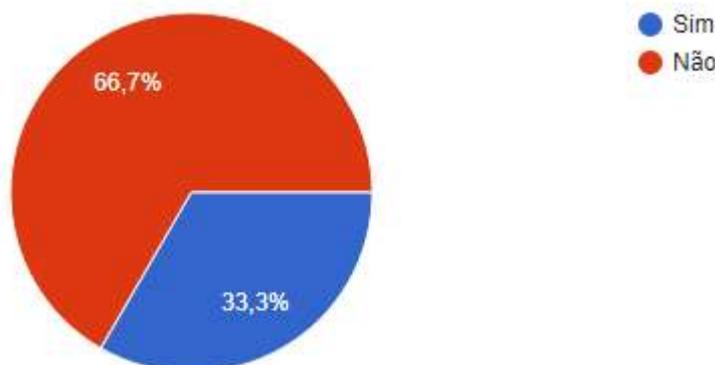


Gráfico 24 - A organização incentiva a apresentação de sugestões? (%)

Um terço das pessoas que responderam ao inquérito concordam que o Município incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade de género, da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, bem como relativamente à proteção na maternidade e paternidade.

**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?**

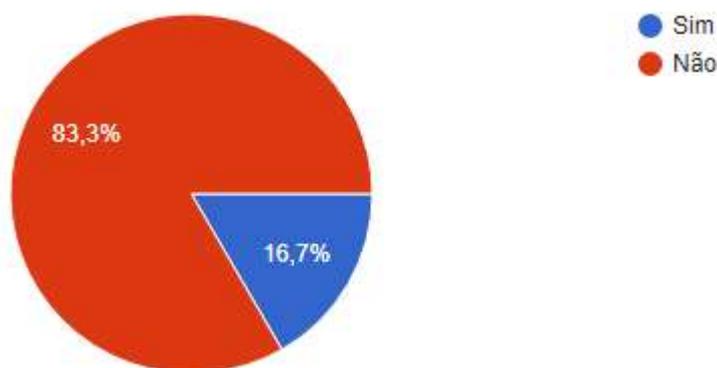
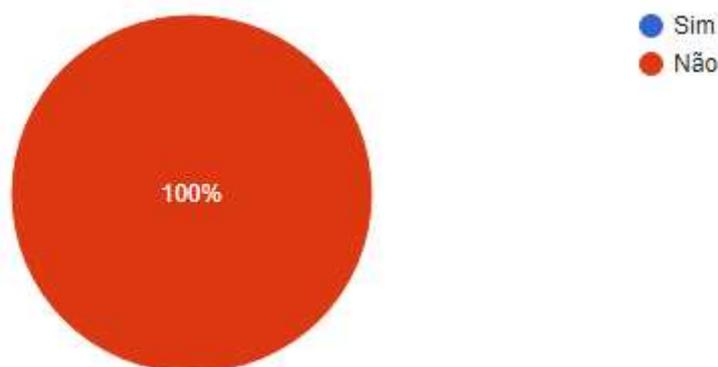


Gráfico 25 - A organização reúne com colaboradores/as ou organizações representativas? (%)

A maioria dos/as inquiridos/as considera que o Município não reúne com os/as colaboradores/as ou com as suas organizações representativas no sentido de abordar questões relativas à igualdade de género, à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e relativamente a proteção na maternidade e paternidade.

**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?**



**Gráfico 26 - A igualdade é considerada na avaliação da satisfação? (%)**

A questão da igualdade não é tida em consideração na avaliação da satisfação por parte dos/as colaboradores/as.

### 2.3.6. Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

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

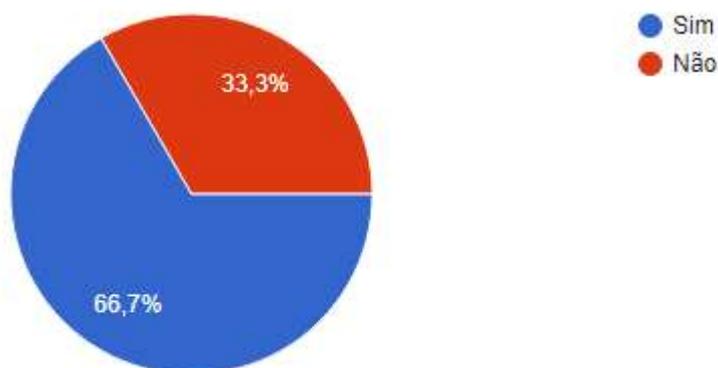


Gráfico 27 - Normas garantidoras da dignidade de ambos os géneros (%)

A maioria dos/as inquiridos/as consideram que o Município possui normas que garantem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho.

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

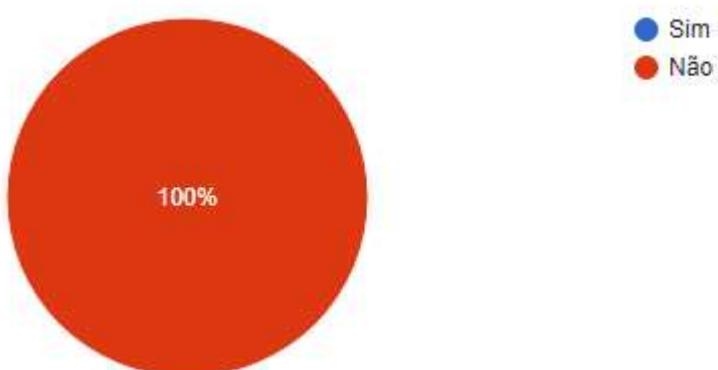
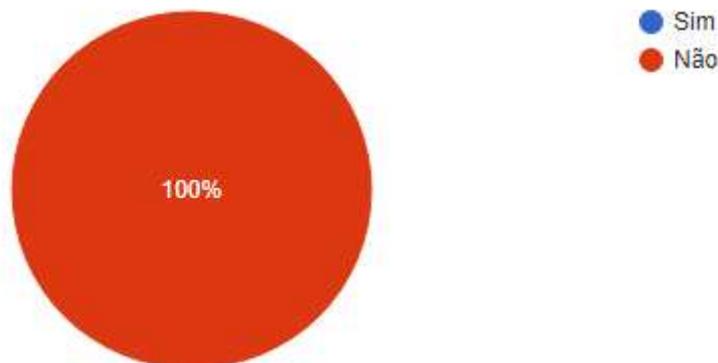


Gráfico 28 - Procedimentos formais para apresentação de queixa sobre discriminação (%)

Mas ninguém confirma a existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de vivência de situações de discriminação em função do sexo do/a colaborador/a.

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

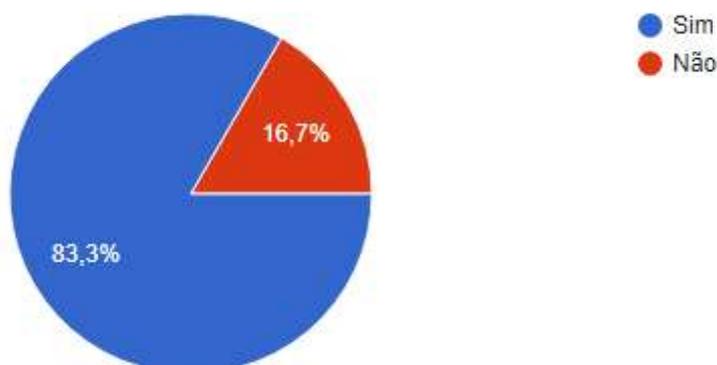


**Gráfico 29 - Procedimentos para reparação de danos em caso de violação de dignidade (%)**

Os/As colaboradores/as que responderam ao questionário afirmam não existir nenhum procedimento implementado para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

### **2.3.7. Informação, Comunicação e Imagem**

**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”)?**



**Gráfico 30 - Utilização de linguagem de género (%)**

A grande maioria das pessoas que responderam ao inquérito afirma que o Município tem o cuidado de utilizar linguagem de género na comunicação interna.

**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?**

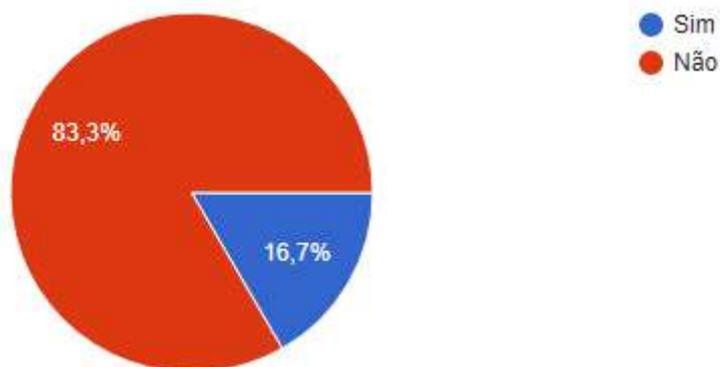


Gráfico 31 - Tratamento de dados desagregados por sexo (%)

Já no que diz respeito à apresentação de dados desagregados por sexo em documentos relevantes, a grande maioria refere que tal não acontece.

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

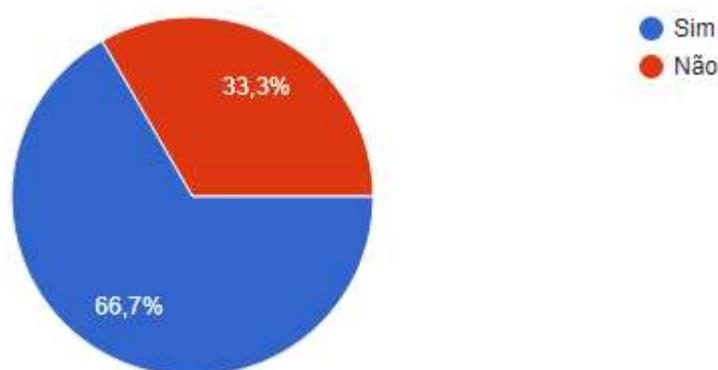


Gráfico 32 - Utilização de linguagem inclusiva (%)

Em termos de comunicação externa, nomeadamente publicidade e divulgação de atividades, 66,7 por cento consideram que é aplicada a linguagem inclusiva.

**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?**

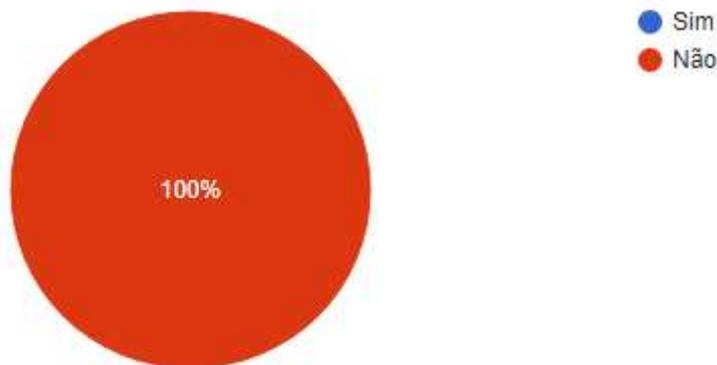


Gráfico 33 - Divulgação de direitos e deveres em matéria de Igualdade (%)

A divulgação de direitos e deveres relacionados com igualdade não existe, no Município, de acordo com os/as inquiridos/as.

## 2.3.8. Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal

### 2.3.8.1. Novas formas de organização do trabalho

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



Gráfico 34 - Concessão de horários flexíveis (%)

Todas as pessoas que responderam ao inquérito concordam que o Município concede horários de trabalho flexíveis de forma a permitir a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

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

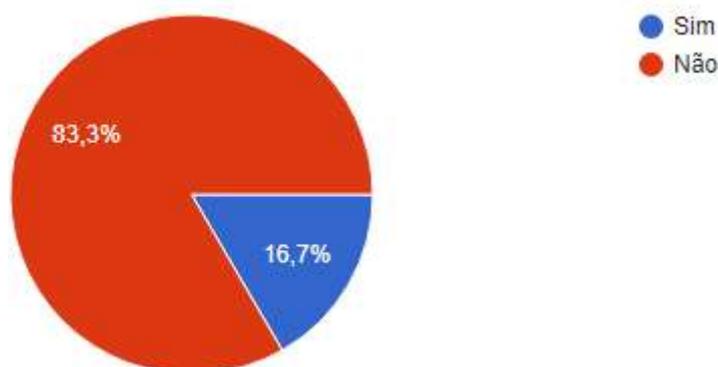


Gráfico 35 - Concessão de trabalho a partir de casa (%)

Já no que diz respeito ao trabalho a partir de casa sempre que necessário, o cenário é distinto com 83,3 por cento das pessoas a responderem negativamente a este tópico.

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

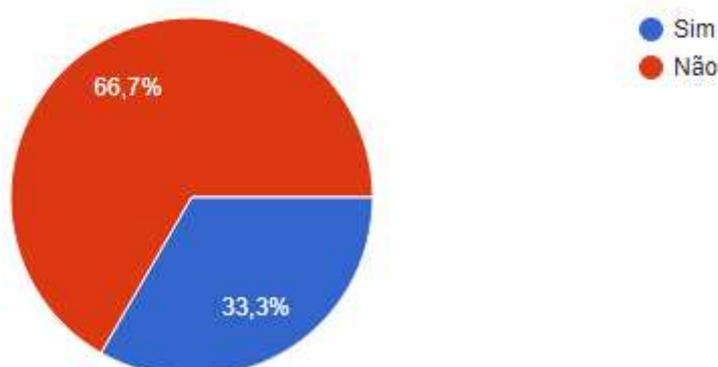
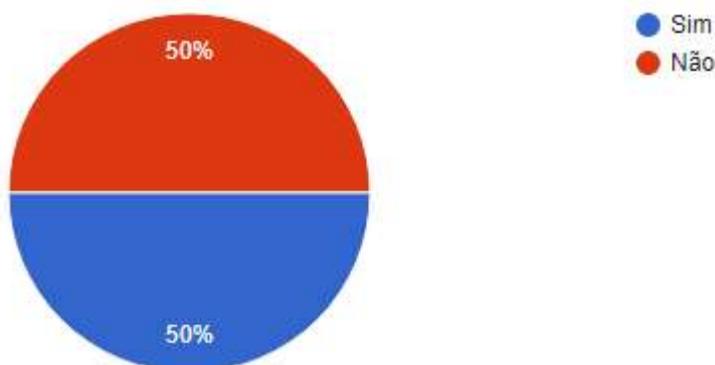


Gráfico 36 - Concessão de teletrabalho (%)

Também a maioria responde negativamente em relação à possibilidade de teletrabalho para permitir a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

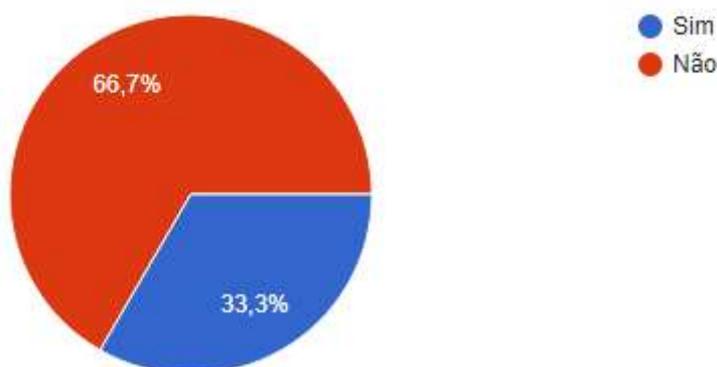
**A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?**



**Gráfico 37 - Flexibilidade de horário (%)**

Relativamente à adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o período de trabalho de forma a facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, os/as inquiridos/as estão divididos/as com metade a responder positivamente e outra metade a responder de forma negativa.

**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?**



**Gráfico 38 - Organização de trabalhos por turnos e conciliação (%)**

Quando se definem os horários por turnos rotativos apenas 33,3 por cento considera que são tidas em consideração as necessidades de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.

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

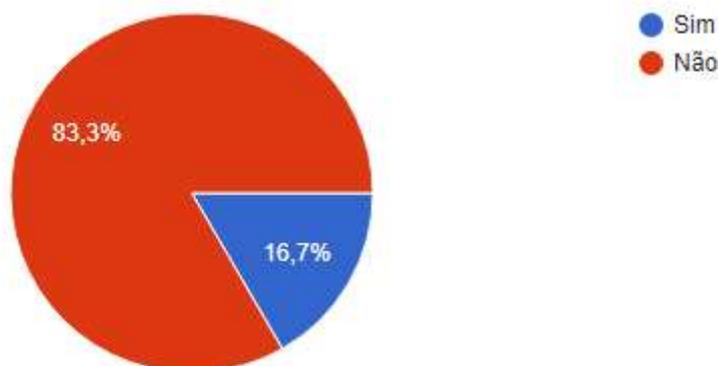


Gráfico 39 - Concessão de trabalho a tempo parcial (%)

No que diz respeito ao trabalho a tempo parcial, 83,3 por cento considera que o mesmo não é concedido para facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

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

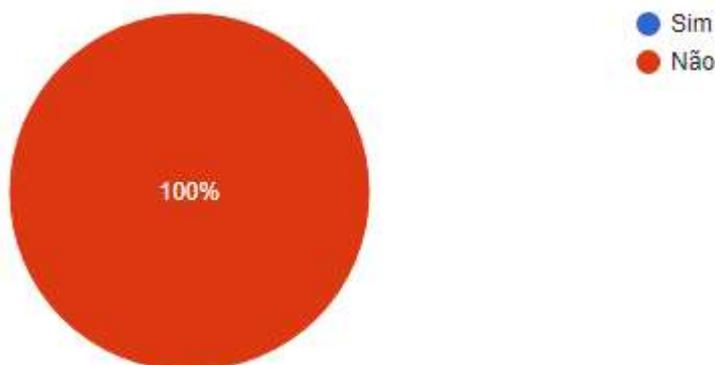


Gráfico 40 - Partilha de posto de trabalho (%)

Todos/as os/as colaboradores/as que responderam ao questionário referem que não é prevista a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

### 2.3.8.2. Benefícios diretos a colaboradores/as

**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)?**

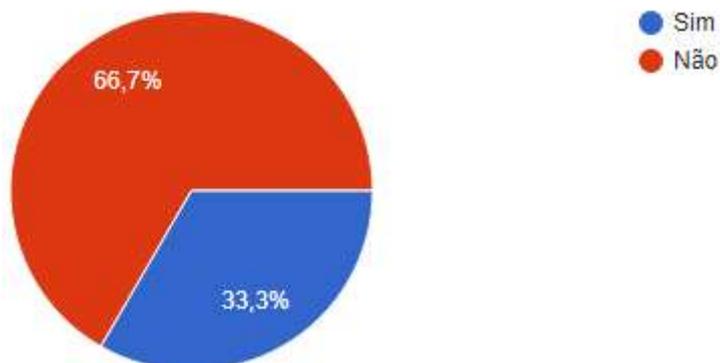


Gráfico 41 - Medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (%)

Um terço dos/as inquiridos/as refere que a autarquia tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais, como, por exemplo, famílias monoparentais, filhos/as com deficiência, entre outras.

**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?**

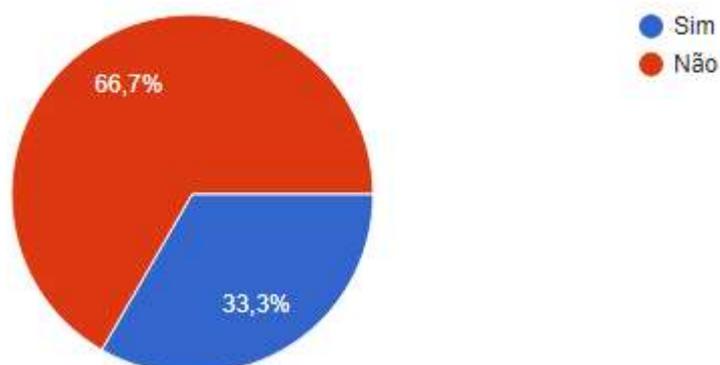


Gráfico 42 - Concessão de licença para assistência superior à prevista em lei (%)

Um terço dos/as colaboradores/as que responderam ao inquérito referem que a autarquia concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges superiores aos previstos na lei, enquanto a maioria refere tal não acontecer.

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

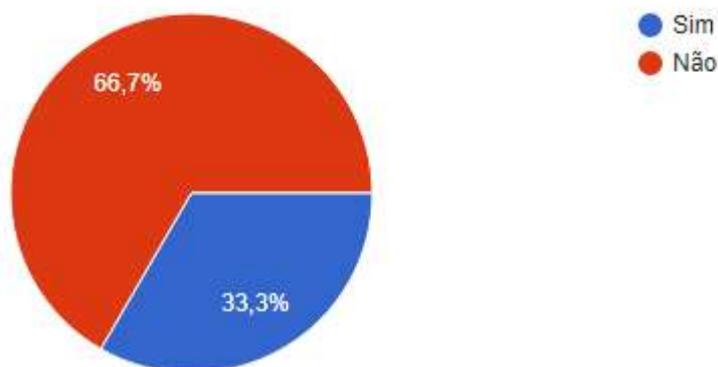


Gráfico 43 - Disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (%)

Um terço dos/as colaboradores/as respondentes refere que o Município lhes assegura serviços de saúde.

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

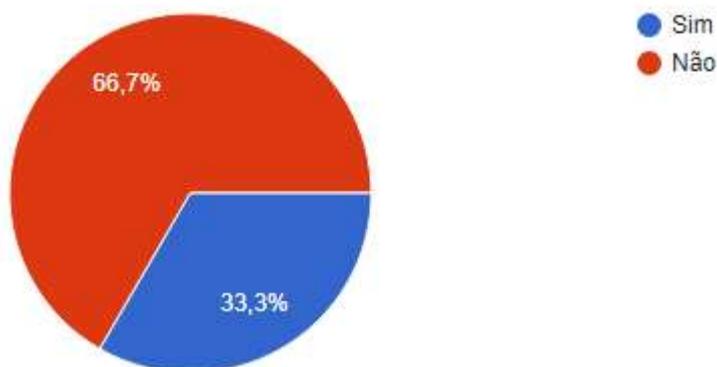
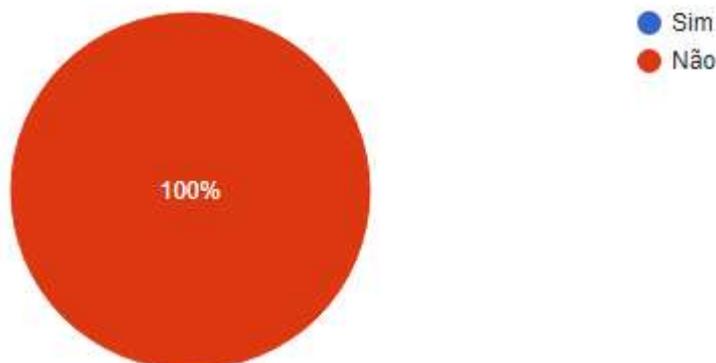


Gráfico 44 - Seguros de saúde para colaboradores/as (%)

O mesmo cenário do ponto anterior reflete-se relativamente à disponibilização de seguros de saúde ou de fundos de pensões para os/as colaboradores/as.

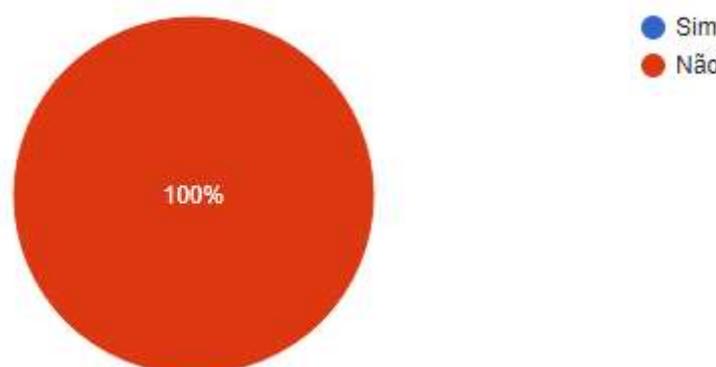
**A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)?**



**Gráfico 45 - Equipamentos de saúde e desporto para colaboradores/as (%)**

É unânime a opinião de que a organização não possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar para usufruto dos/as colaboradores/as.

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



**Gráfico 46 - Acordos para prestação de serviços a colaboradores/as (%)**

Da mesma forma também não possui acordos para a prestação desses mesmos serviços aos/às colaboradores/as.

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

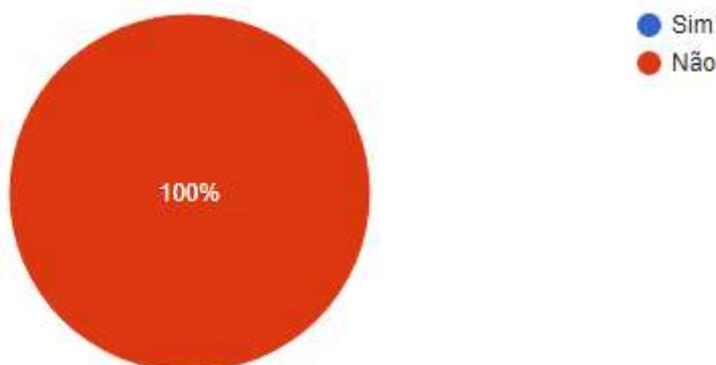


Gráfico 47 - Serviços de proximidade para colaboradores/as (%)

Não existe também da parte do Município a facilitação de serviços de proximidade aos/às colaboradores/as.

**A organização desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)?**

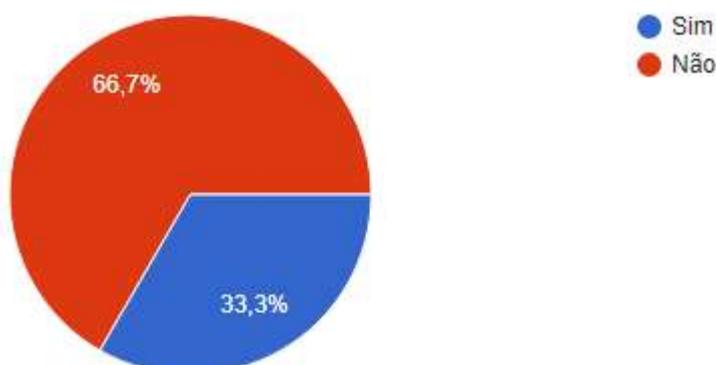
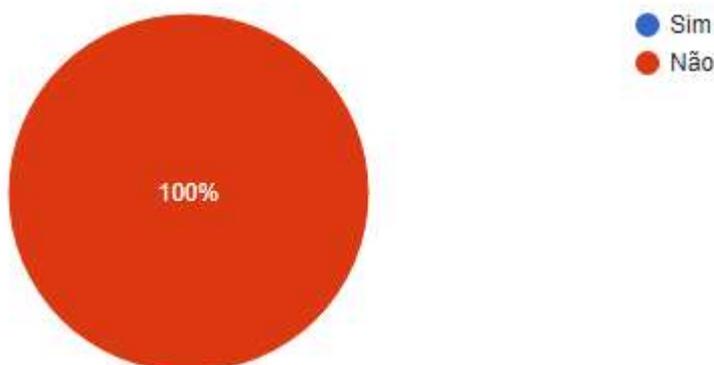


Gráfico 48 - Atividades de saúde e promoção do bem-estar (%)

Quando questionadas se o Município desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e do bem-estar, a maioria responde que não. No entanto, um terço responde positivamente à questão.

**A organização tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de colaboradores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?**

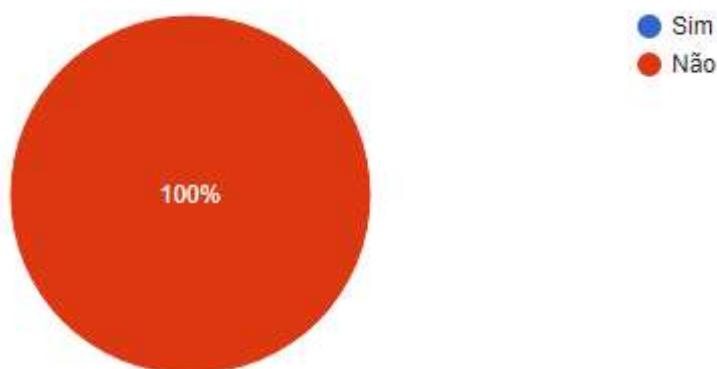


**Gráfico 49 - Reintegração de colaboradores/as que interromperam a carreira (%)**

A totalidade dos/as respondentes refere que a organização não toma medidas para a reintegração profissional de colaboradores/as que tiveram de interromper a carreira por motivos familiares.

### **2.3.8.3. Benefícios diretos aos/às familiares dos/as colaboradores/as**

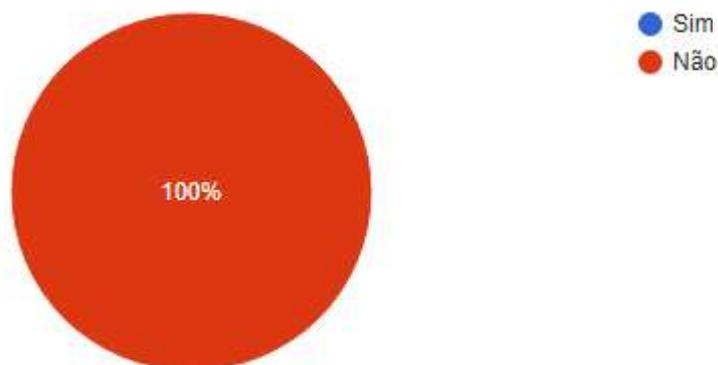
**A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)?**



**Gráfico 50 - Equipamentos para apoio a filhos/as de colaboradores/as (%)**

Os/as colaboradores/as inquiridos/as referiram que a organização não possui equipamentos próprios que permitam garantir apoio aos/às filhos/as.

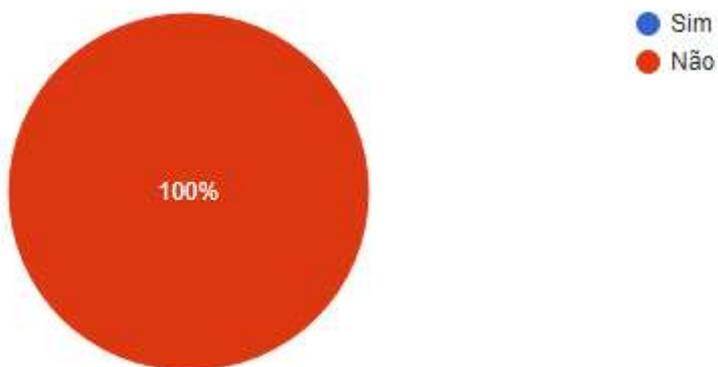
**A organização tem protocolos com serviço de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?**



**Gráfico 51 - Protocolos para serviço de apoio a familiares de colaboradores/as (%)**

Não possuindo equipamentos que possam assegurar esse apoio, também não possui acordos estabelecidos no sentido de colmatar a eventual necessidade.

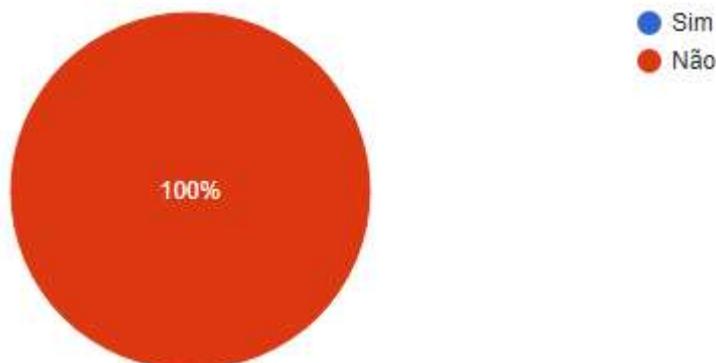
**A organização tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?**



**Gráfico 52 - Protocolos para facilitar acesso de familiares a determinados serviços (%)**

O mesmo se aplica no caso de familiares seniores ou com deficiência.

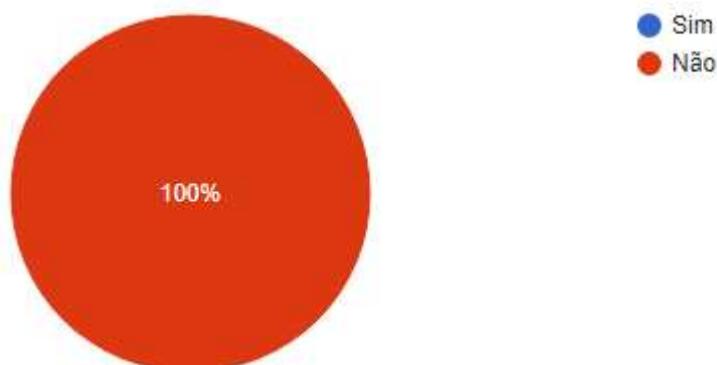
**A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?**



**Gráfico 53 - Concessão de apoio financeiro para serviços de acolhimento a crianças (%)**

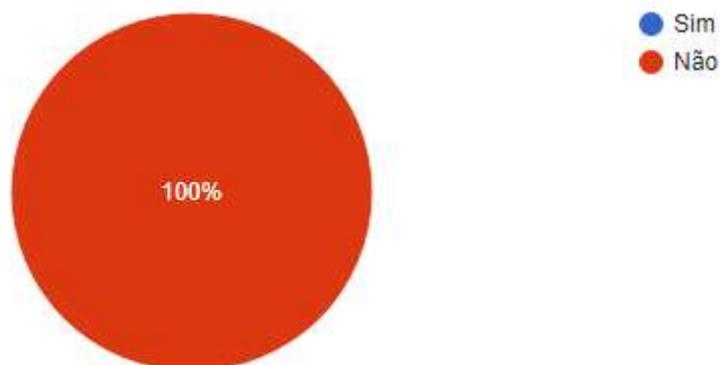
As pessoas que responderam ao inquérito referiram não existir apoio financeiro para os/as colaboradores/as pagarem serviços de acolhimento aos/às filhos/as, nem outro tipo de apoios financeiros ligados à educação, como poderemos constatar no gráfico seguinte:

**A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhos/as (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?**



**Gráfico 54 - Concessão de apoio financeiro para educação de filhos/as de colaboradores/as (%)**

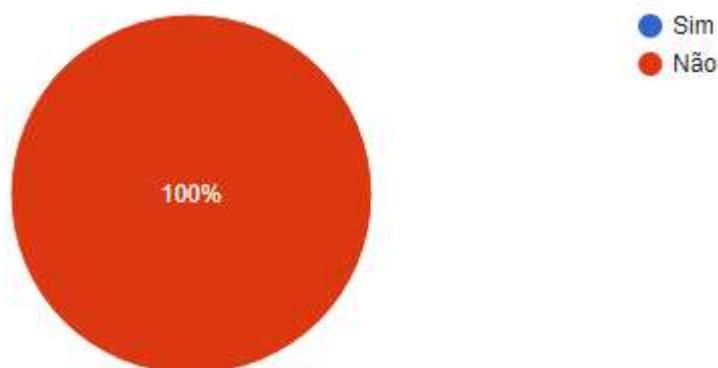
**A organização tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?**



**Gráfico 55 - Apoio financeiro para serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)**

O grupo de colaboradores/as que respondeu ao inquérito refere não existirem apoios financeiros ligados à saúde que sejam extensíveis ao agregado familiar.

**A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos/as colaboradores/as?**



**Gráfico 56 - Prestação de serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)**

O Município não presta serviços de saúde a familiares de colaboradores/as nas suas instalações.

**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)?**

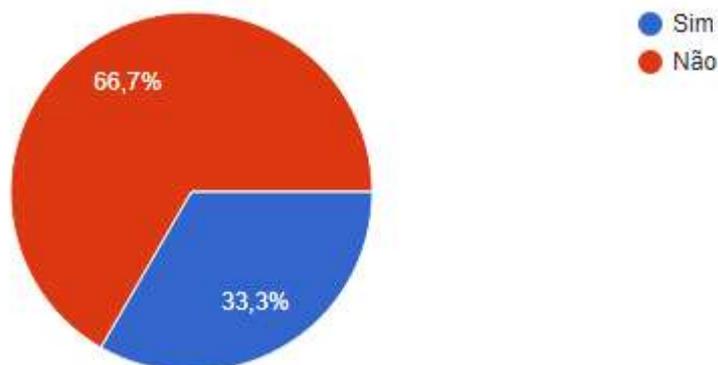


Gráfico 57 - Divulgação de serviços que facilitam a conciliação (%)

Analisando se a organização divulga os recursos existentes aos/às colaboradores/as de forma a facilitar-lhes a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, cerca de dois terços responderam que não, enquanto um terço garante que o Município o faz.

### 2.3.9. Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

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

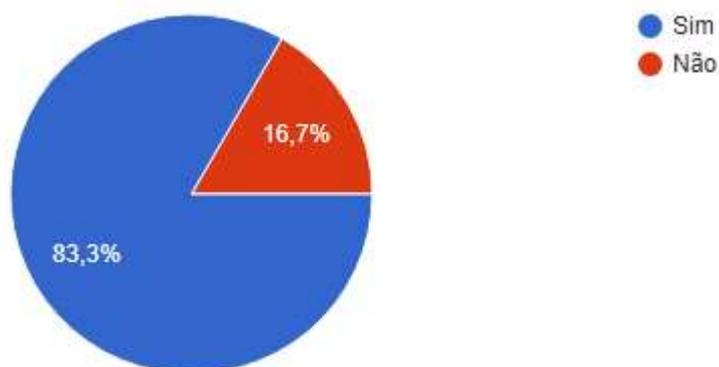


Gráfico 58 - Igualdade no exercício dos direitos parentais (%)

Quando questionados/as se a organização encara de igual modo o exercício de direitos parentais por parte de homens e de mulheres, a grande maioria (83,3%) garante que sim, havendo um grupo residual de 16,7 por cento que considera que não.

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

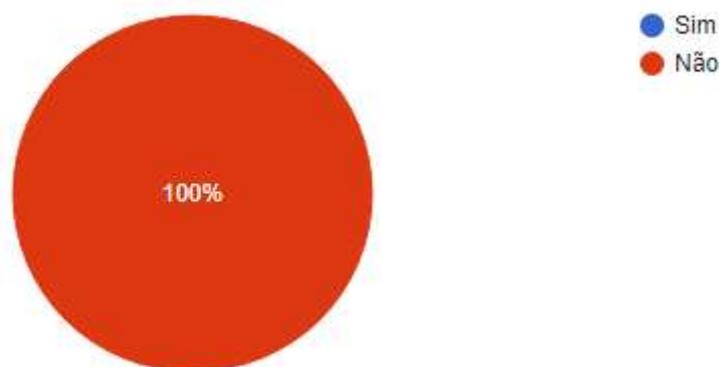


Gráfico 59 - Concessão de benefícios por maternidade (%)

Os/As colaboradores/as que responderam ao inquérito deram nota de que a organização não concede benefícios (monetários ou em espécie), por maternidade, para além dos previstos na lei, às colaboradoras nem aos colaboradores, por paternidade, como também podemos constatar no gráfico seguinte.

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

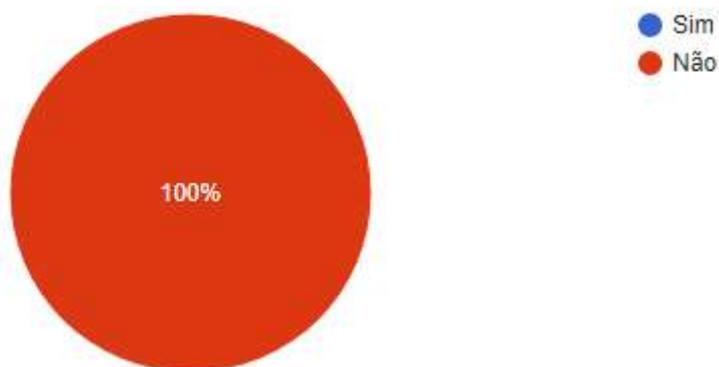
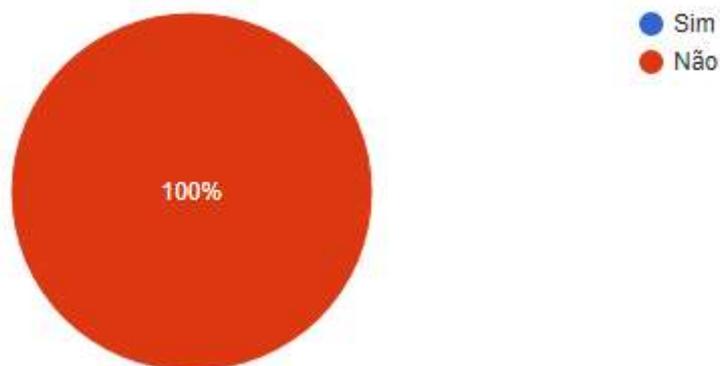


Gráfico 60 - Concessão de benefícios por paternidade (%)

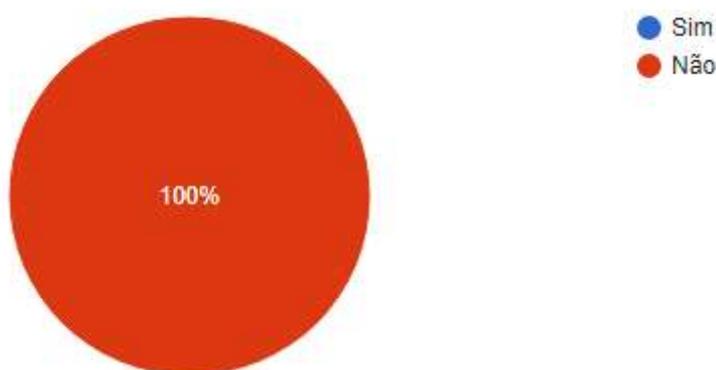
**A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?**



**Gráfico 61 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras para acompanhamento de filhos/as (%)**

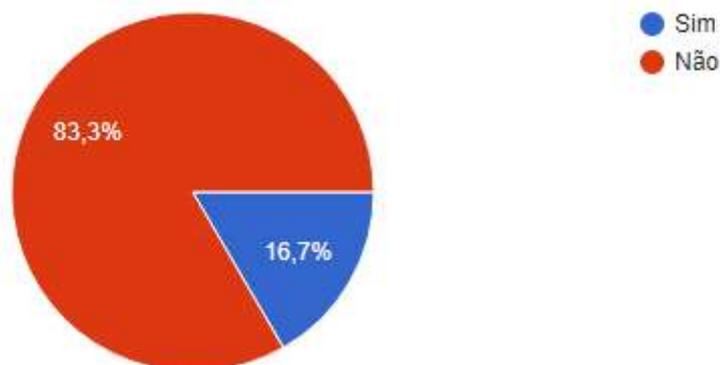
No que concerne a licenças com duração superior à prevista na lei para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, os/as inquiridos/as respondem negativamente seja no caso de colaboradoras, seja no caso de colaboradores.

**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?**



**Gráfico 62 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores para acompanhamento de filhos/as (%)**

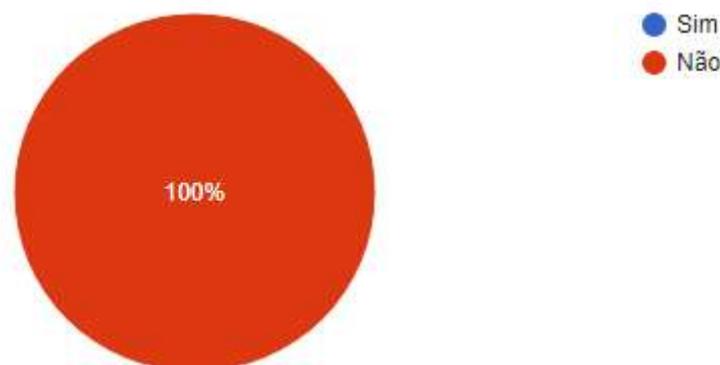
**A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?**



**Gráfico 63 - Incentivo ao gozo de licença parental (%)**

Sobre o incentivo ao gozo da licença parental por parte dos homens, a maioria responde que o Município não incentiva essa utilização, enquanto, 16,7 por cento responde afirmativamente.

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



**Gráfico 64 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras por adoção (%)**

Sobre o facto de a organização conceder licenças por adoção com duração superior à prevista na lei, a resposta é negativa seja para mulheres ou para homens, como também nos demonstra o gráfico seguinte:

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

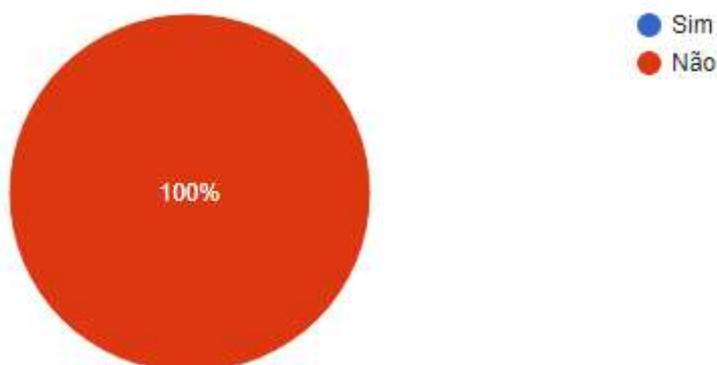


Gráfico 65 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores por adoção (%)

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

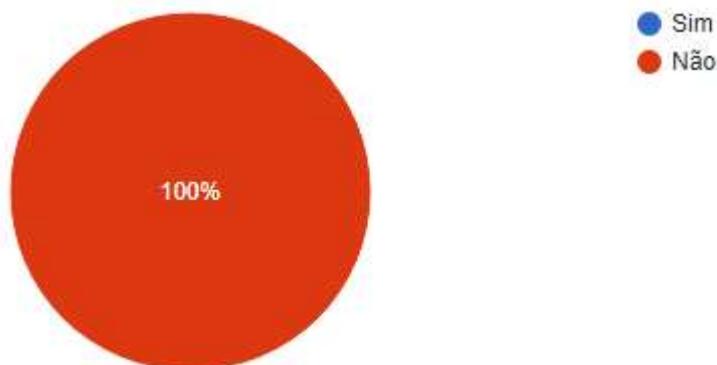


Gráfico 66 - Contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em licença (%)

Sobre a contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em gozo de licença parental, todas as pessoas responderam que não é uma prática habitual.

### 3. Diagnóstico Externo

#### 3.1. Análise de indicadores estatísticos

##### 3.1.1. Demografia

Para apresentarmos dados concretos em termos de demografia, temos que recuar até 2011, ano dos últimos Censos com dados já disponíveis. Como já referido anteriormente no documento, não será possível, por uma questão de cumprimento de prazos, inserir os dados relativos aos resultados dos Censos 2021, pelo que se recomenda vivamente a sua atualização logo que possível.

Em 2011, o Índice de Envelhecimento era de 143, o que significa que, para cada 100 jovens, existiam 143 pessoas seniores e o Índice de Longevidade<sup>4</sup> era de 47,5. O número de indivíduos em idade ativa por idoso/a era 3, menos de metade do que em 1960 (7,4).

Da população registada no concelho de Mondim de Basto<sup>5</sup>, nos Censos 2011, 51,98 por cento são mulheres e 48,02 por cento são homens, pelo que, apesar de uma predominância feminina, podemos dizer que é uma população relativamente equilibrada em termos de género. A Relação de Masculinidade é de 92,4, ou seja, por cada 100 mulheres em Mondim de Basto existem 92,4 homens.

A maior parte das mulheres e a maior parte dos homens localizam-se no grupo etário dos 15 aos 64 anos, conforme tabelas abaixo:

Grupo Etário	N.º registado
0-14 anos	583
15-64 anos	2.324
65 ou mais anos	691
<b>TOTAL</b>	<b>3.598</b>

Tabela 4 - População por grandes grupos etários – Homens

<sup>4</sup> O Índice de Longevidade estabelece a relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos.

<sup>5</sup> Relembramos aqui a existência de uma diferença entre a população registada e a população residente, justificada pelo fenómeno da emigração

Grupo Etário	N.º registado
0-14 anos	542
15-64 anos	2.435
65 ou mais anos	918
<b>TOTAL</b>	<b>3.895</b>

**Tabela 5 - População por grandes grupos etários - Mulheres**

Em 2011, existiam 1.301 famílias com 3 a 5 elementos e apenas 9 com 6 ou mais elementos; 474 eram compostos por um único membro e 721 famílias eram compostas por dois elementos.

O Índice Sintético de Fecundidade<sup>6</sup> registado, em 2019, foi de 0,70, menos de metade do registado em 2001 (1,56), o que revela uma desaceleração da taxa de natalidade no Município. Em 2020 foram registados apenas 29 nascimentos: 19 crianças do sexo masculino e 10 crianças do sexo feminino. A Taxa Bruta de Natalidade era, em 2019, de 4,6, ou seja, por cada 1000 residentes, apenas 4,6 eram bebés.

Analisemos agora o número de nados-vivos por grupo etário e por nível de escolaridade da mãe, no ano de 2020:

Grupo Etário da Mãe	N.º de Nados-Vivos
10-14	0
15-19	0
20-24	2
25-29	10
30-34	11
35-39	4
40-44	2
45-49	0
50+	0

**Tabela 6 - Nados-vivos por grupo etário da mãe (2020)**

<sup>6</sup> O Índice Sintético de Fecundidade traduz-se no número médio de crianças vivas nascidas por mulher em idade fértil (dos 15 aos 49 anos de idade), admitindo que as mulheres estariam submetidas às taxas de fecundidade observadas no momento.

Escolaridade da Mãe	N.º de Nados-Vivos
Sem escolaridade	0
1º Ciclo	0
2º Ciclo	3
3º Ciclo	5
Secundário	15
Superior	6

Tabela 7 - Nados-Vivos por nível de escolaridade da mãe (2020)

Analisadas as tabelas podemos constatar que a maioria dos/as bebés nasce entre os 25 e os 34 anos de idade da mãe e que a maioria destas possui escolaridade ao nível do Ensino Secundário.

Quando passamos a analisar os óbitos, verificamos que, em 2020, faleceram 51 homens e 57 mulheres. Embora o número de óbitos do sexo feminino seja superior, tal poderá ser explicado pelo facto de as mulheres serem em maior número que os homens. A Taxa Bruta de Mortalidade (n.º de mortos por 1000 residentes) foi, em 2019, de 13,5, ao passo que a Taxa de Mortalidade Infantil foi de 0!

Relativamente à população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2019, esta estava distribuída da seguinte forma: 24 homens e 24 mulheres e portanto totalmente equilibrada.

### 3.1.2. Educação e Desporto

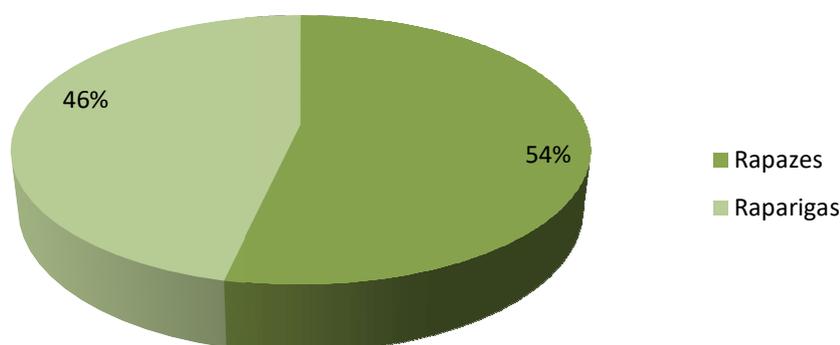
Ao nível da Educação e Escolaridade, pudemos já constatar neste documento (ver Tabela 1) que a Taxa Bruta de Escolarização do concelho (77,6) é menor que a taxa da região do Ave (107,1) e da taxa nacional (93,8).

A tabela abaixo mostra-nos a distribuição de rapazes e raparigas por nível de ensino não superior, no ano de 2019:

Nível de Ensino	Alunos matriculados	Alunas matriculadas
Pré-Escolar	67	44
1º Ciclo	110	80
2º Ciclo	60	57
3º Ciclo	94	91
Secundário	101	103
<b>TOTAL</b>	<b>432</b>	<b>375</b>

Tabela 8 - Alunos/as matriculados/as por nível de ensino (não superior), por sexo (2019)

## Alunos/as Matriculados/as no Ensino Não Superior por Sexo (%)



**Gráfico 67 - Alunos/as matriculados/as no ensino não superior, por sexo (2019)**

Conseguimos, através do gráfico acima apresentado, verificar que a maioria dos/as alunos/as matriculados/as nos níveis de ensino não superior correspondem ao sexo masculino (54%). Com base na tabela constatamos que existem mais estudantes do sexo masculino em todos os níveis de ensino não superior, à exceção do Ensino Secundário em que existem apenas mais duas raparigas do que rapazes.

Já no que diz respeito à classe docente, verificamos uma elevada taxa de feminização da profissão. Senão vejamos:

Nível de Ensino	Docentes Masculinos	Docentes Femininas
Pré-Escolar	0	9
1º Ciclo	3	13
2º Ciclo	2	13
3º Ciclo e Ensino Secundário	16	42
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>77</b>

**Tabela 9 - Docentes por nível de ensino (não superior), por sexo (2019)**

## Docentes do Ensino Não Superior por Sexo (%)

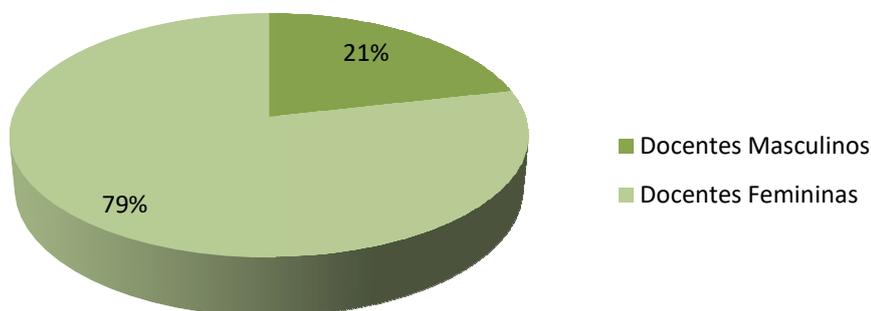


Gráfico 68 - Docentes do ensino não superior, por sexo (2019)

Verificamos que quase 80 por cento dos/as docentes são do sexo feminino, reforçando a ideia geral de uma maior presença das mulheres no setor da Educação.

De acordo com os Censos 2011, o nível de escolaridade da população de Mondim de Basto é baixo, com a maioria da população a possuir escolaridade apenas até ao 1º ciclo. De acordo com os Censos 2011, a Taxa de Analfabetismo era de 8,7 nos homens e de 12,8 nas mulheres, revelando um menor acesso das mulheres ao ensino/formação. Vejamos a tabela que se segue.

Nível de Escolaridade	Homens	Mulheres
Sem nível de escolaridade	16,2	22,6
1º Ciclo	35,9	30,2
2º Ciclo	17,6	12,3
3º Ciclo	16,5	15,6
Secundário	9,2	11,0
Médio <sup>7</sup>	0,8	0,9
Superior	3,7	7,4

Tabela 10 - População por nível de escolaridade, por sexo (Censos 2011) (%)

De acordo com a tabela acima evidenciada, a maioria dos homens possui escolaridade apenas até ao 1º ciclo, tal como as mulheres. Em todos os níveis de ensino, a percentagem de escolaridade das mulheres fica sempre abaixo da dos homens, apenas alterando a partir do

<sup>7</sup> Quebra de série – existe uma quebra de série quando se alteram conceitos, metodologia, período de referência e abrangência do universo, ou tipo de recolha de dados.

Ensino Secundário, o que poderá indicar que as mulheres estudam até mais tarde. No caso do Ensino Superior, as mulheres licenciadas representavam, em termos percentuais relativos ao género, o dobro dos homens.

Em termos de desporto federado, a diferença entre sexos é gritante: existem 244 atletas masculinos federados e apenas 18 mulheres desportistas federadas, ou seja, as mulheres representam apenas 6,87 por cento dos/as atletas federados/as do concelho de Mondim de Basto.

Já no Desporto Escolar, Mondim de Basto tem inscritos/as 106 alunos/as: 54 do sexo masculino e 72 do sexo feminino, o que significa que, no Desporto Escolar, as raparigas estão em maior número. Estes/as atletas dividem-se em sete equipas de Futsal e Voleibol.

### 3.1.3. Saúde

De acordo com os dados registados no Pordata, em 2019 existiam 6 médicos e apenas 3 médicas no concelho de Mondim de Basto.

Na Unidade de Saúde Familiar Senhora da Graça existem quatro médicos/as: um do sexo masculino e três do sexo feminino; cinco enfermeiras e quatro secretárias clínicas.

O Diagnóstico Social do concelho apresentava, em 2016, as doenças cerebrovasculares, as neoplasias, a diabetes e as doenças respiratórias como os problemas de saúde priorizados no ACeS do Alto Ave, por ordem de apresentação. Dados mais recentes disponibilizados pelo ACeS indicam como principais problemas de saúde: Diabetes Mellitus, alteração metabólica dos lípidos, obesidade, hipertensão arterial, DPOC (doença pulmonar obstrutiva crónica) e doenças neoplásicas.

De acordo com dados disponibilizados pelo ACeS, o número de utentes inscritos no Centro de Saúde era, em 31 de dezembro de 2020, de 7093: 3494 utentes do sexo masculino e 3499 do sexo feminino. 34 utentes encontram-se em lista de espera para a obtenção de médico/a de família.

À semelhança dos serviços de saúde por todo o território nacional, o Centro de Saúde de Mondim de Basto assegura consultas de Saúde Reprodutiva e Planeamento Familiar e Programa de Saúde Escolar no âmbito da Educação Sexual de forma a melhor esclarecer os/as jovens sobre os seus direitos em termos de saúde reprodutiva e educá-los/as para comportamentos responsáveis na vivência da sua sexualidade.

Mondim de Basto possui ainda, na Unidade de Cuidados na Comunidade, um gabinete de saúde oral com uma dentista e uma assistente dentária.

### **3.1.4. Proteção Social**

Tendo por base as organizações sociais do terceiro setor, sedeadas no concelho, constatamos que três são presididas por homens e duas são presididas por mulheres, pelo que se verifica um relativo equilíbrio. Relativamente aos membros das direções, nas organizações, constata-se que existem oito mulheres e sete homens, revelando, uma vez mais, equilíbrio relativo. Em todos os cargos se verifica uma ligeira vantagem das mulheres. Como Presidentes da Mesa da Assembleia Geral temos duas mulheres e apenas um homem; se analisarmos os membros das Mesas das Assembleias Gerais, temos já cinco mulheres e três homens. Em termos de direção técnica das instituições verificamos existirem três mulheres a assumirem o cargo e dois homens a fazê-lo também.

Em termos de taxas de cobertura das respostas sociais, pode afirmar-se que as mesmas são positivas. De acordo com dados disponibilizados pela Segurança Social relativamente ao ano de 2018, mostram-nos que a taxa de cobertura de creches e amas era de 155,9 por cento e a taxa de cobertura dos jardins e infância da rede pública era, segundo a Rede Social, de 100 por cento. Já em relação às respostas sociais para adultos/as, as taxas de cobertura eram as seguintes: Centros de Dia – 122,8 por cento; Apoio Domiciliário – 311,10 por cento; e Lares – 240,30 por cento.

Em 2020, os/as beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e do Rendimento Social de Inserção eram essencialmente mulheres: 104, contra 97 homens, o que pode indiciar, ainda que numa escala reduzida, uma feminização da pobreza.

Já em termos de Subsídio de Desemprego, em 2019, o número de beneficiários/as do sexo masculino e do sexo feminino foi exatamente o mesmo: 27 beneficiários/as de cada sexo, revelando equilíbrio. No caso do Subsídio Social de Desemprego, o número de homens era, no mesmo ano, superior: 9 homens usufruíram do apoio contra 5 mulheres.

Relativamente ao Subsídio por Doença, o número de mulheres que beneficiou deste apoio, em 2020, foi de 186, enquanto o número de homens foi de 153. Isto dá uma percentagem de 54,87 por cento para as mulheres e de 45,13 por cento para os homens. Significa que as mulheres ausentam-se mais ao trabalho por motivo de doença do que os homens.

### 3.1.5. Justiça e Segurança

Neste item importa registar que, de acordo com dados disponibilizados pela GNR de Mondim de Basto, em 2019, foram registados 20 crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos, no Município de Mondim de Basto. Em 2020 registou-se um decréscimo, atingindo ainda o número de 12 situações de violência doméstica. Contudo, em 2021, até ao final do mês de abril, tinham já sido registados 8 crimes de violência doméstica.

A distribuição de casos de violência doméstica reportados por freguesia pode ser analisada na tabela que se segue:

Ano	Freguesias						Total
	Atei	Bilhó	UF Campanhó e Paradaça	UF Ermelo e Pardelhas	São Cristóvão de Mondim de Basto	Vilar de Ferreiros	
2019	3	1	1	1	10	4	20
2020	1	1	0	1	9	0	12
2021 <sup>8</sup>	1	0	1	0	1	5	8

Tabela 11 - Crimes de violência doméstica, por freguesia

Até junho do presente ano (2021), a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mondim de Basto tinha 18 casos ativos: 7 transitaram do ano anterior, 2 foram reabertos e 9 correspondem a novos processos instaurados.

Três dos processos que estão a correr correspondem a “Negligência (educativo, saúde, psicoafetivo, falta de supervisão e/ou acompanhamento familiar)”; 12 dos casos foram instaurados ou reabertos devido a “Exposição a comportamentos desviantes que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança/jovem – violência doméstica/alcoolismo”; um dos casos refere-se a situação em que a “Criança/Jovem assume comportamentos que afetam o seu bem-estar e desenvolvimento sem que os pais se oponham de forma adequada”; uma outra situação refere-se a “Situações de perigo em que esteja em causa o Direito à Educação – Abandono/Absentismo e/ou Insucesso Escolar”; e uma outra situação está relacionada com “Mau trato físico – ofensa física por castigo corporal”.

<sup>8</sup> Até abril, inclusive

Salienta-se, pois, nestes casos, a exposição a comportamentos desviantes que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança/jovem – violência doméstica/alcoolismo.

Não existe, contudo, no território, uma estrutura a atendimento a vítimas de violência doméstica.

### 3.1.6. Emprego e Mercado de Trabalho

Em 2020, a população desempregada inscrita no Centro de Emprego (média anual) encontrava-se distribuída da seguinte forma:

- População masculina: 117,3
- População feminina: 171,7

Esta distribuição revela um maior número de mulheres desempregadas no território de Mondim de Basto, quando comparadas com os homens.

Dados mais recentes de Maio de 2021 mostram-nos que, em Mondim de Basto, existiam 120 homens desempregados e 168 mulheres desempregadas, perfazendo um total de 288 desempregados/as. Mantém-se, por isso, a tendência de um desemprego mais elevado nas mulheres que nos homens.

Alisemos os números comparativamente com os concelhos limítrofes do território mondinense:

Concelho	Género		Tempo de Inscrição		Situação face à procura de emprego		Total
	Masculino	Feminino	<1 ano	>1 ano	1º Emp	Novo Emp	
Mondim de Basto	120	168	137	151	27	261	288
Cabeceiras de Basto	271	485	359	397	79	677	756
Celorico de Basto	300	488	362	426	92	696	788
Ribeira de Pena	147	173	143	177	35	285	320

Tabela 12 - Desemprego em comparação com concelhos vizinhos (maio/2021)

Mondim de Basto apresenta os números brutos de desemprego mais baixos entre os concelhos vizinhos.

O Diagnóstico Social do Município de Mondim de Basto dava conta, em 2016, das principais causas do desemprego que, na altura, era de quase o dobro do registado atualmente: *“As principais causas do desemprego prendem-se, maioritariamente, com os baixos níveis de escolaridade (...) e qualificação de mão-de-obra. Ironicamente os trabalhadores com habilitações literárias mais elevadas são, sem dúvida, os que se deparam com maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho (...), uma vez que o tecido empresarial é constituído essencialmente por micro e pequenas empresas, na sua maioria pouco suscetíveis à mudança e à inovação”*.

Analisemos, agora, a situação de homens e mulheres por situação na profissão:

Situação na profissão	Homens	Homens (%)	Mulheres	Mulheres (%)
Empregador/a	41	7,78	13	3,19
Membro ativo de Cooperativa de Produção	0	0	0	0
Trabalhador/a familiar não remunerado/a	4	0,76	6	1,47
Trabalhador/a por conta de outrem	482	91,46	389	95,34
<b>TOTAL</b>	<b>527</b>	<b>100</b>	<b>408</b>	<b>100</b>

Tabela 13 - Pessoal ao serviço nas empresas por situação na profissão, por sexo (2018)

A maior parte da população é trabalhador/a por conta de outrem. Contudo, se olharmos para a percentagem de homens empregadores e de mulheres empregadoras, relativamente à totalidade do seu género, verificamos que a percentagem de homens é mais do dobro da das mulheres, o que indicia uma menor presença de mulheres em cargos de liderança empresarial e uma menor taxa de empreendedorismo feminino.

De acordo com os Censos 2011, havia 1414 homens empregados e 912 mulheres, ou seja, as mulheres representavam apenas 39 por cento da população empregada. A mesma fonte estatística dava conta de que 46,9 por cento dos homens estavam empregados enquanto apenas 27,2 por cento das mulheres tinham um emprego. Tal revela uma taxa de emprego das mulheres muito reduzida, demonstrando a sua pouca participação no mercado de trabalho.

A distribuição de homens e mulheres por setor de atividade pode ser vista na tabela abaixo:

Setor de Atividade	Homens	Mulheres
Primário	171	38
Secundário	632	64
Terciário	611	810

Tabela 14 - População por setor de atividade (Censos 2011)

Verificamos que no setor primário e secundário os homens surgem em número muito superior às mulheres. Por sua vez, no setor terciário, as mulheres ultrapassam o número de homens, fator muito provavelmente associado ao maior número de mulheres com o Ensino Secundário. Os homens estão essencialmente concentrados no setor secundário e terciário, ao passo que as mulheres se concentram essencialmente no setor terciário.

Os mesmos Censos davam conta, em 2011, de uma relação de masculinidade<sup>9</sup> por setor de atividade na seguinte ordem:

- Setor Primário: 450
- Setor Secundário: 987,5
- Setor Terciário: 75,4.

Podemos agora analisar a distribuição do género dos/as trabalhadores/as por conta de outrem de acordo com o regime de trabalho, reportando-nos ao ano de 2018.

Regime de Trabalho	Homens	Mulheres
Tempo completo	468	357
Tempo parcial	14	32

Tabela 15 - Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de trabalho, por sexo (2018)

Existem mais mulheres a trabalhar em regime de tempo parcial, o que pode indiciar uma necessidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, assumindo a mulher o papel de cuidadora da família.

Relativamente ao tipo de contrato, a situação entre os dois géneros revela também maior precariedade contratual relativamente às mulheres, com uma diferença entre os dois géneros de cerca de 5 por cento.

Tipo de Contrato	Homens	Homens (%)	Mulheres	Mulheres (%)
A termo/a prazo	84	17,54	86	22,57
Permanente/sem termo	395	82,46	295	77,43

Tabela 16 - Trabalhadores/as por conta de outrem por tipo de contrato, por sexo (2018)

<sup>9</sup> Número de homens por 100 mulheres

Centrando agora a atenção na população inativa, é possível fazermos uma segmentação por condição perante o trabalho com base nos Censos 2011.

Condição perante o trabalho	Homens	Homens (%)	Mulheres	Mulheres (%)
Estudantes	240	16,85	327	14,76
Domésticos/as	16	1,12	651	29,39
Reformados/as	888	62,36	1002	45,24
Incapacitados/as	90	6,32	61	2,75
Outros/as Inativos/as <sup>10</sup>	190	13,34	174	7,86

Tabela 17 - População inativa por condição perante o trabalho, por sexo (Censos 2011)

Os dados mostram-nos que a maior parte dos homens inativos são reformados. Quanto às mulheres importa salientar que 29,39 por cento são domésticas contra apenas 1,12 por cento dos homens, o que reafirma o papel da mulher como cuidadora do lar.

Em termos de ganhos económicos faremos aqui duas análises distintas: a remuneração e o ganho efetivo (que inclui horas extra, subsídios ou prémios).

De acordo com os dados disponibilizados no *site* Pordata, em 2018, os homens ganhavam, em média, 765,20€, enquanto as mulheres ganhavam, em média, 786,20€, contrariando uma tendência nacional e até mundial. A mesma tendência mantinha-se em relação à remuneração: os homens auferiram, em 2018, uma remuneração de 648,4€ enquanto as mulheres atingiram os 685,5€, ultrapassando, uma vez mais o valor alcançado pelos homens.

Porém, analisadas as remunerações em algumas atividades económicas específicas, verificamos que o cenário pode não ser tão otimista.

Atividade Económica	Remuneração Homens (€)	Ganhos Homens (€)	Remuneração Mulheres (€)	Ganhos Mulheres (€)
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	609,5	686,9	-----	-----
Indústria, construção, energia e água	605,8	709,8	639,5	745,1
Indústrias transformadoras	638,7	745,9	647,5	744,7
Construção	594,8	704,1	-----	-----
Serviços	679,8	808,7	690,7	790,8

Tabela 18 - Remuneração e Ganhos por atividade económica, por sexo (2018)

<sup>10</sup> Quebra de série

Analisada a tabela verificamos ainda assim que as mulheres, em regra, têm remunerações superiores aos homens; contudo, quando analisamos os ganhos globais, os homens ultrapassam o valor ganho pelas mulheres, à exceção do setor da Indústria, Construção, Energia e Água.

Podemos aprofundar ainda mais a análise, refletindo sobre a relação entre os ganhos, o nível de escolaridade e o género dos/as colaboradores/as.

Nível de escolaridade	Ganhos Homens (€)	Ganhos Mulheres (€)
<1º Ciclo	696,5	-----
1º Ciclo	700,6	715,4
2º Ciclo	689,7	703,4
3º Ciclo	722	693,8
Secundário e Pós-Secundário	831,4	778,8
Superior	1155,6	1128,9

Tabela 19 - Ganhos por nível de escolaridade, por sexo (2018)

Curiosamente verificamos que, conforme a escolaridade vai aumentando, os homens passam a ganhar mais do que as mulheres, sendo que estas apenas auferem ganhos superiores aos homens até ao 2º ciclo.

Qualificação	Remuneração Homens (€)	Ganhos Homens (€)	Remuneração Mulheres (€)	Ganhos Mulheres (€)
Quadros superiores	1075,8	1181,9	1205,1	1267,7
Quadros médios	790,6	1037,1	1079,6	1214,9
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	784,3	970,9	751,8	900,1
Profissionais altamente qualificados/as	825,5	1050,7	823,6	1049,3
Profissionais qualificados/as	618,1	726,3	655,4	753,7
Profissionais semiquaificados/as	622	727,1	628,6	720
Profissionais não qualificados/as	603,2	701,2	588,1	670,7
Praticantes e aprendizes	585,6	682	610,7	683,6

Tabela 20 - Remuneração e Ganhos por qualificação, por sexo (2018)

Tomando por base a tabela acima, constatamos que, em 2018, a remuneração das mulheres era superior à dos homens em todas as qualificações, à excepção de Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa, Profissionais altamente qualificados/as e Profissionais não Qualificados/as. No que se refere aos ganhos repete-se o mesmo cenário, acrescentando-se ainda o item dos/as Profissionais semiqualeificados/as.

Os/As produtores/as agrícolas singulares eram, em 2019, 310 homens e 284 mulheres, o que demonstra que a área agrícola é ainda mais masculina também.

### 3.2. Resultado do inquérito aplicado às entidades externas

Responderam ao inquérito externo 61,1 por cento de homens e 33,3 por cento de homens, verificando-se que os homens representam cerca de dois terços do número de pessoas que responderam ao inquérito. 5,6 por cento dos/as inquiridos/as não se identificam com o sexo masculino ou feminino.

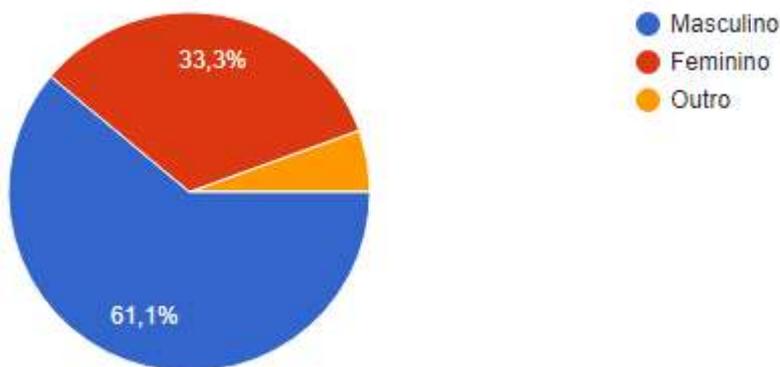


Gráfico 69 - Género dos/as respondentes ao inquérito externo (%)

Analisemos, agora, os resultados obtidos em cada um dos itens colocados para resposta no inquérito externo.

### 3.2.1. Missão e Valores da Organização

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

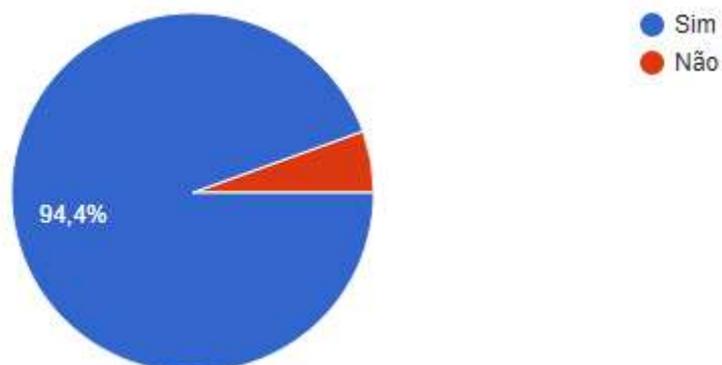


Gráfico 70 - A igualdade de género é ou não considerada prioritária? (%)

Verificamos que a esmagadora maioria considera que a igualdade de género é uma prioridade na organização.

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

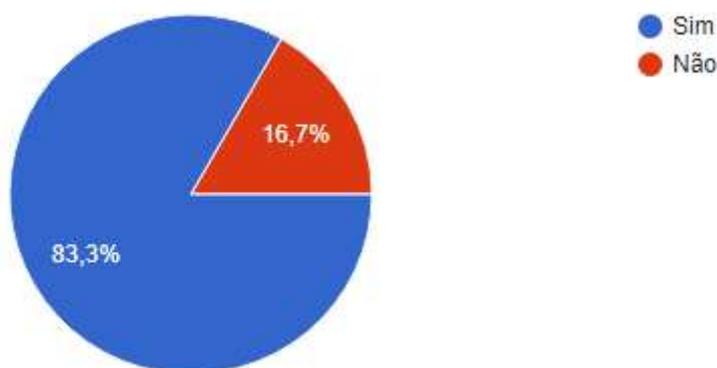
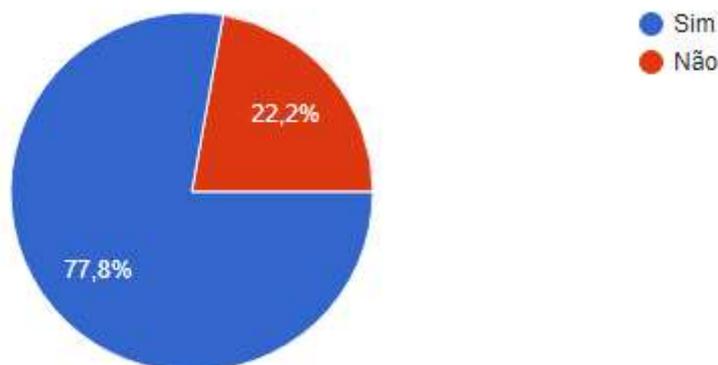


Gráfico 71 - A igualdade de género é referida nos documentos estratégicos? (%)

Verificamos, uma vez mais, que a maioria das pessoas considera que a igualdade de género é referida nos documentos estratégicos da organização como um valor da entidade.

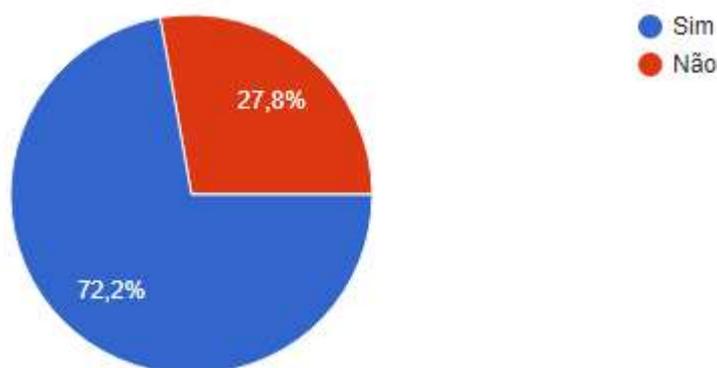
**A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?**



**Gráfico 72 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na tomada de decisão (%)**

Constatamos que mais de três quartos das pessoas inquiridas considera que as organizações em que trabalham adoptam medidas que promovam a participação quer de homens, quer de mulheres nos processos de tomada de decisão.

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



**Gráfico 73 - Medidas que encorajam a participação de homens e mulheres na atividade familiar (%)**

No caso deste item, a percentagem de pessoas que responde positivamente diminui ligeiramente mas mantém-se acima dos 70 por cento.

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

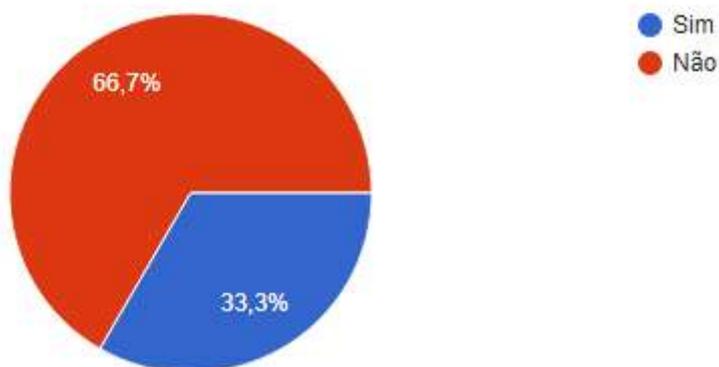


Gráfico 74 - Afetação de verbas para a igualdade de género (%)

Neste item, a maioria dos/as respondentes responderam negativamente à questão colocada.

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

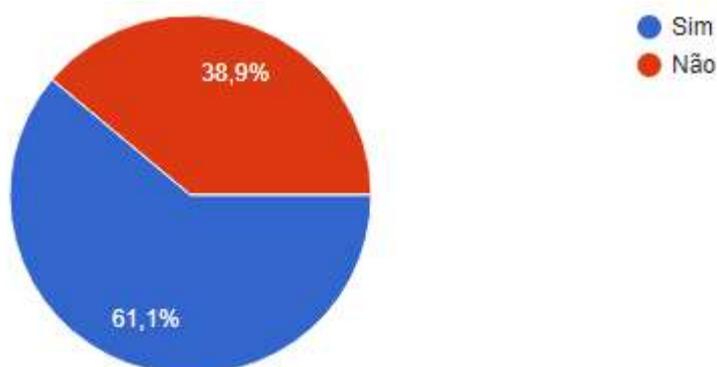


Gráfico 75 - Existência de plano para a igualdade de género (%)

Relativamente ao item que pretende avaliar se existe ou não, nas organizações, um plano para a igualdade de género, 61,1 por cento responde afirmativamente.

### 3.2.2. Recrutamento e Seleção de Pessoal

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

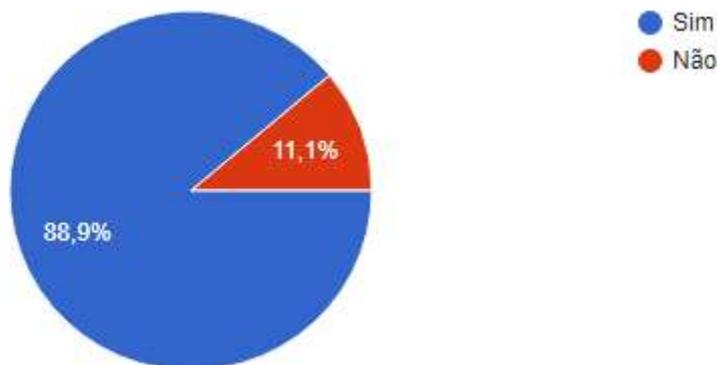


Gráfico 76 - Recrutamento e Seleção respeita o princípio da não discriminação? (%)

No que ao recrutamento e seleção diz respeito, a grande maioria defende que é respeitado o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo.

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

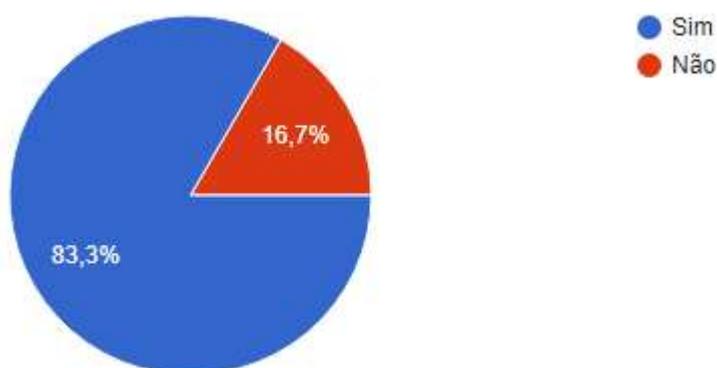
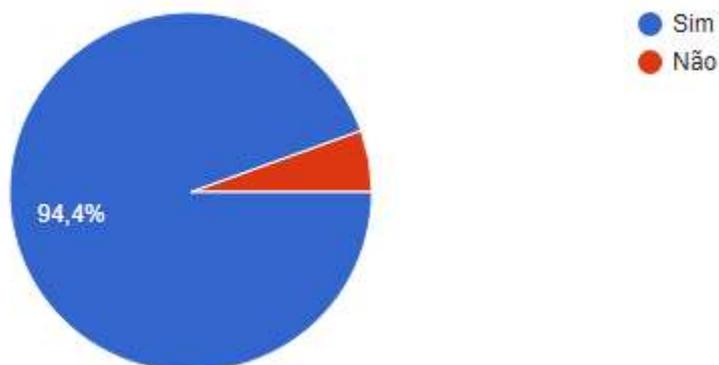


Gráfico 77 - Encorajamento de candidatura do sexo sub-representado (%)

No caso de funções em que o sexo está representado, a maioria das pessoas que responde ao inquérito considera que as organizações em que se inserem encoraja a candidatura de homens ou mulheres para funções em que estejam sub-representados/as.

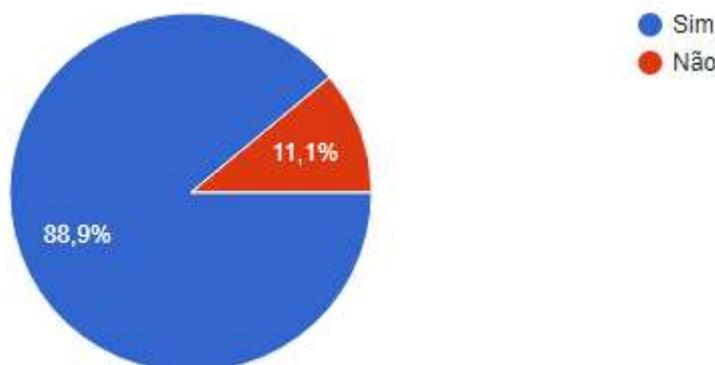
**Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: “disponibilidade total”, “estado civil”)?**



**Gráfico 78 - Anúncios de emprego isentos (%)**

Também os anúncios de emprego são considerados como isentos de qualquer elemento discriminatório em função do sexo pela esmagadora maioria.

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



**Gráfico 79 - Paridade nas equipas de seleção (%)**

Já no que se refere à constituição dos júris de seleção, apenas 11,1 por cento considera que a paridade na constituição dos júris não existe.

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

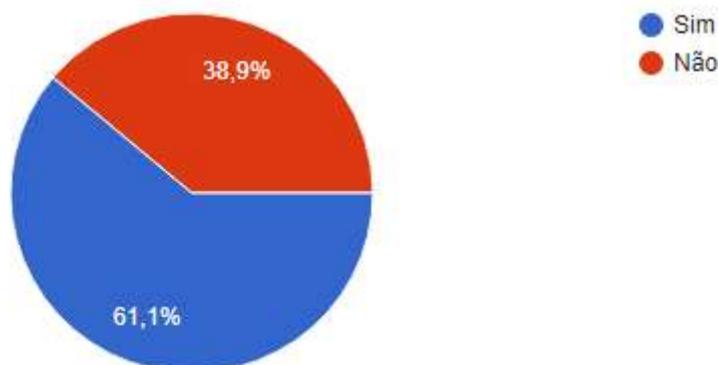


Gráfico 80 - Tratamento da informação de Recrutamento e Seleção por sexo (%)

A maioria respondeu afirmativamente a este item.

### 3.2.3. Aprendizagem ao Longo da Vida

**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?**

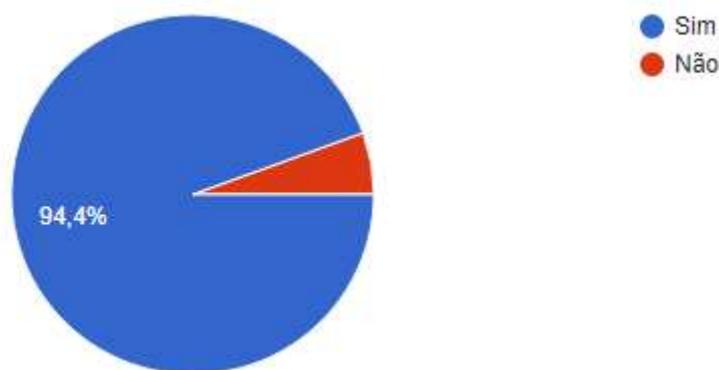


Gráfico 81 - Igualdade de género no plano de formação (%)

A maioria defende que as organizações, quando definem o plano de formação, têm presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, pensando esse plano numa igualdade de oportunidades para progressão de carreira de ambos os sexos. Contudo, ainda existe uma percentagem muito reduzida das pessoas que responderam ao inquérito que considera que tal facto não é ainda aplicado.

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

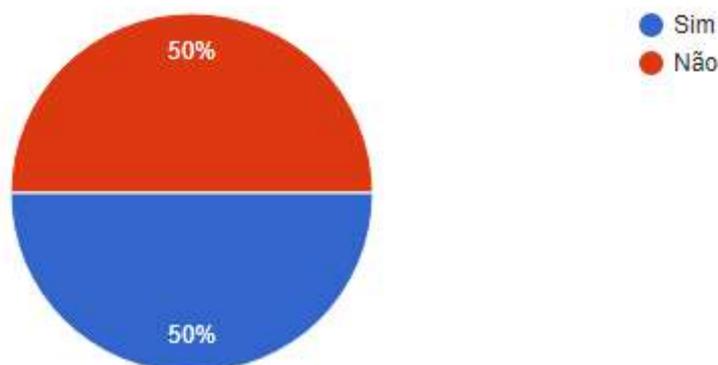


Gráfico 82 - Igualdade de género nos conteúdos de formação (%)

Porém, no campo da formação, as opiniões dividem-se totalmente relativamente ao facto de as organizações introduzirem ou não módulos sobre a temática da igualdade de género.

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

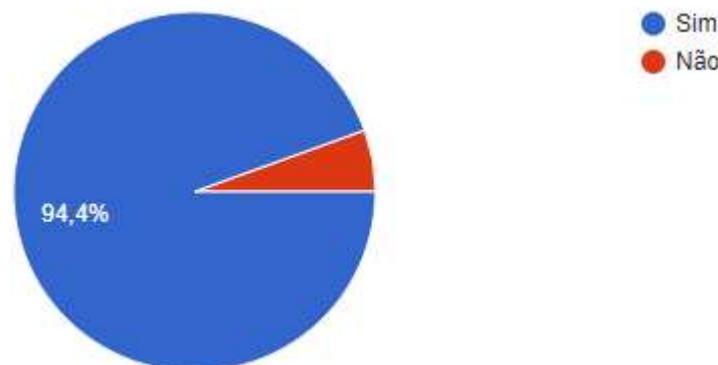


Gráfico 83 - Interrupção na carreira para formação (%)

As organizações garantem, na grande maioria, a possibilidade de interrupção da carreira, para prosseguimento de estudos ou formação.

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

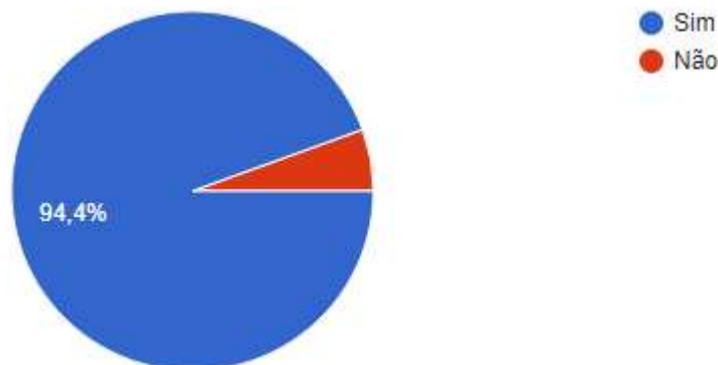


Gráfico 84 - Incentivo à participação em aprendizagem ao longo da vida (%)

O mesmo resultado é registado relativamente ao facto de as organizações incentivarem de igual forma a participação de homens e de mulheres nos processos de aprendizagem ao longo da vida.

**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?**

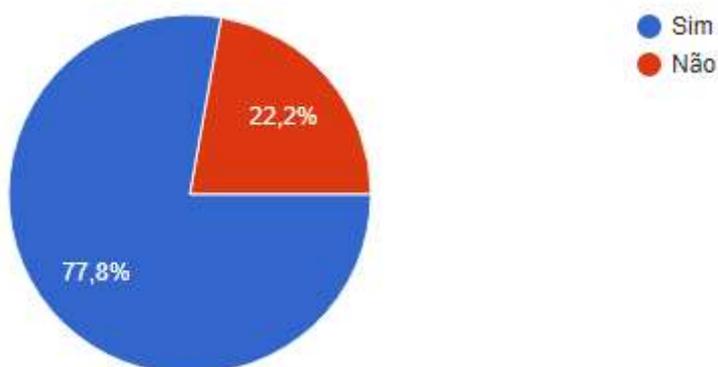


Gráfico 85 - Compensação de desequilíbrios na formação para o sexo sub-representado (%)

77,8 por cento dos/as inquiridos/as considera que as organizações tomam medidas para corrigir os desequilíbrios existentes em termos de participação de homens e mulheres em processos formativos dirigidos a funções em que um dos sexos esteja sub-representado.

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

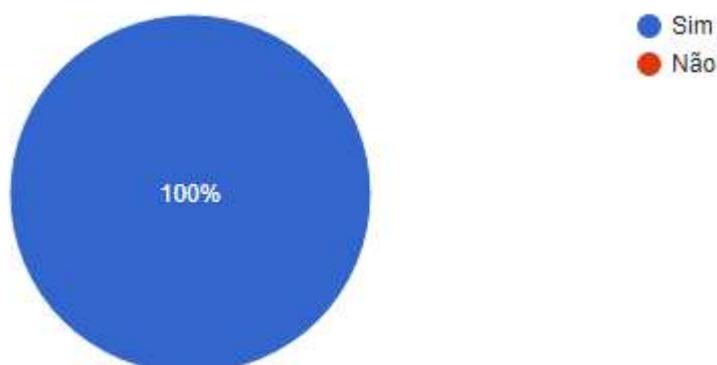


Gráfico 86 - Igual acesso a formação certificada (%)

Todos/as os/as colaboradores/as, independentemente do género, têm igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada definida por lei.

#### 3.2.4. Remunerações e Gestão de Carreira

**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?**

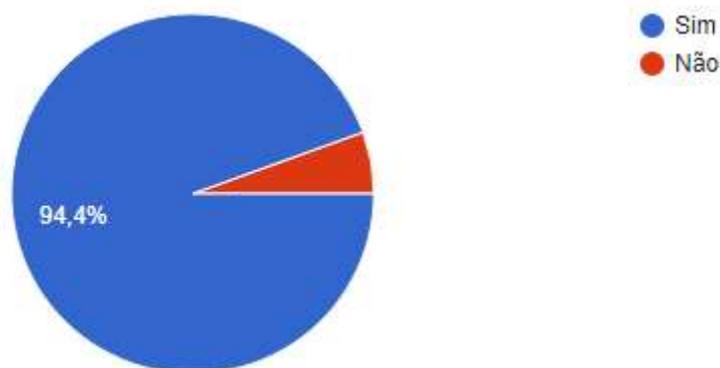


Gráfico 87 - Salário igual para trabalho igual (%)

A política de “trabalho igual para salário igual” é aplicada na maioria das organizações, havendo 5,6 por cento de inquiridos/as que considera que tal política não é aplicada.

**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)?**

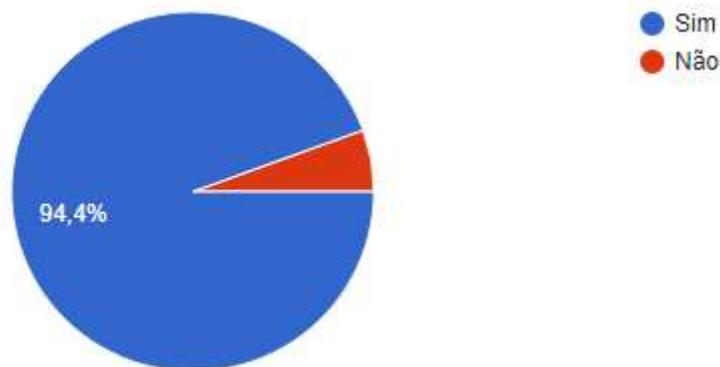


Gráfico 88 - Princípio da igualdade na remuneração complementar (%)

Também em termos de remunerações complementares, as percentagens obtidas são semelhantes ao item anterior.

**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?**

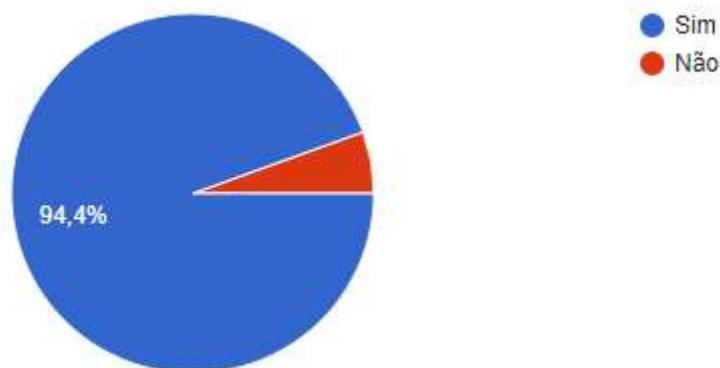
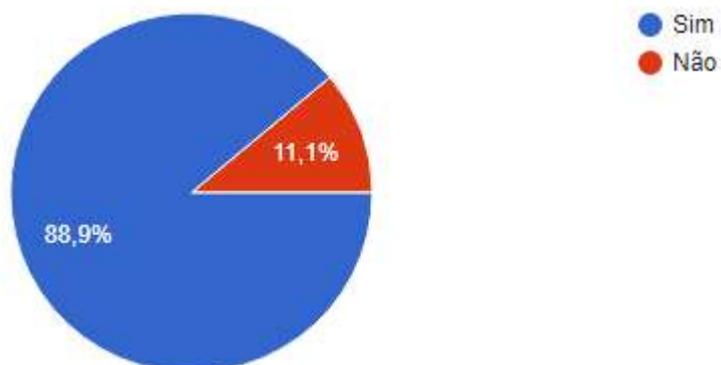


Gráfico 89 - Igualdade na nomeação de chefias (%)

Em termos de nomeações para cargos de chefia, apenas 5,6 por cento discordam de que, no momento da nomeação, seja tido em consideração o princípio da igualdade e da não discriminação em função do género.

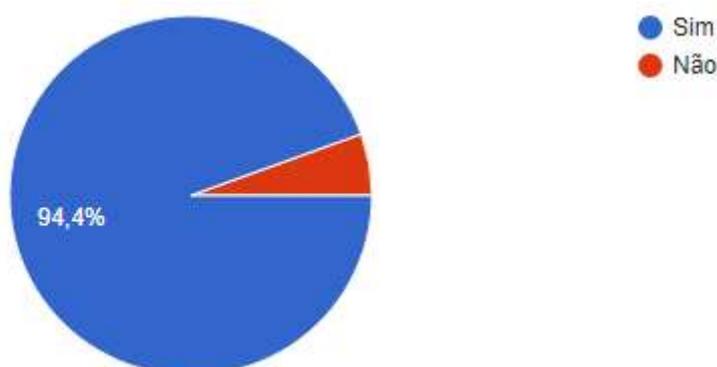
**As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?**



**Gráfico 90 - Reconhecimento de competências na progressão de carreira (%)**

Em termos de progressão na carreira, 88,9 por cento dos/as inquiridos/as concordam que as competências dos/as colaboradores/as são reconhecidas de igual modo para efeitos de progressão na carreira independentemente de serem homens ou mulheres.

**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?**



**Gráfico 91 - Avaliação de desempenho isenta de discriminação (%)**

Também em termos de avaliação de desempenho, 94,4 por cento concordam que a mesma é feita com base em critérios claros e isentos de qualquer tipo de discriminação baseada no sexo.

### 3.2.5. Diálogo Social e Participação de Colaboradores/as e/ou suas Organizações Representativas

**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?**

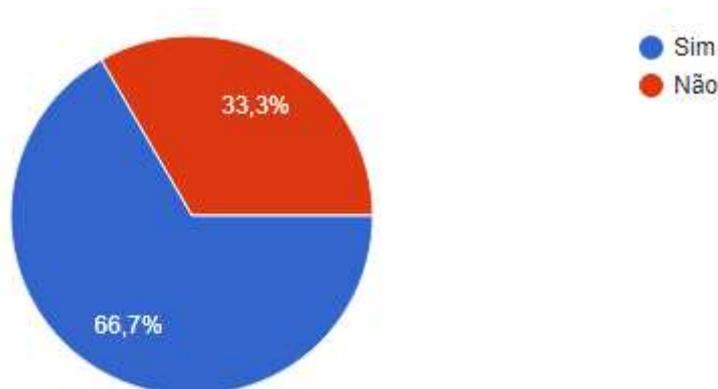


Gráfico 92 - A organização incentiva a apresentação de sugestões? (%)

Um terço das pessoas que responderam ao inquérito discordam do facto de as organizações incentivarem os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade de género, da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, bem como relativamente à proteção na maternidade e paternidade.

**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?**

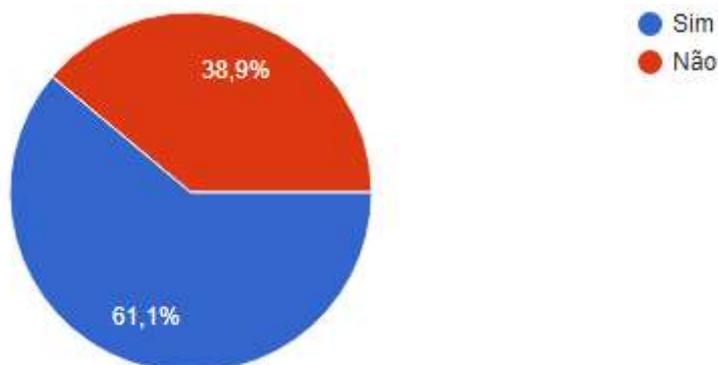


Gráfico 93 - A organização reúne com colaboradores/as ou organizações representativas? (%)

A maioria dos/as inquiridos/as considera que as organizações reúnem com os/as colaboradores/as ou com as suas organizações representativas no sentido de abordar questões relativas à igualdade de género, à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e relativamente a proteção na maternidade e paternidade.

**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?**

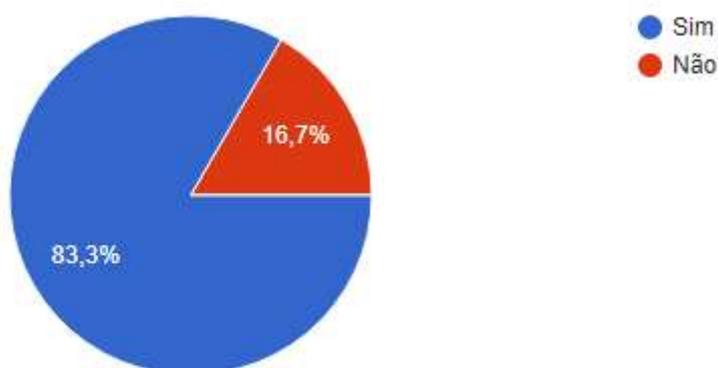


Gráfico 94 - A igualdade é considerada na avaliação da satisfação? (%)

A questão da igualdade é tida em consideração na avaliação da satisfação por parte dos/as colaboradores/as, de acordo com 83,3 por cento dos/as inquiridos/as.

### 3.2.6. Dever de Respeito pela Dignidade de Mulheres e Homens no Local de Trabalho

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

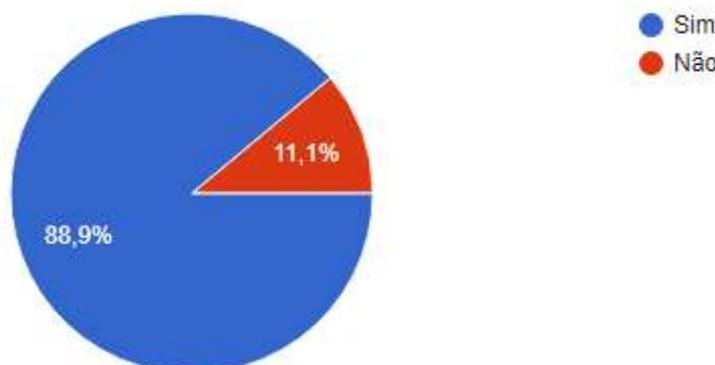


Gráfico 95 - Normas garantidoras da dignidade de ambos os géneros (%)

A maioria dos/as inquiridos/as consideram que as organizações possuem normas que garantam o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho.

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

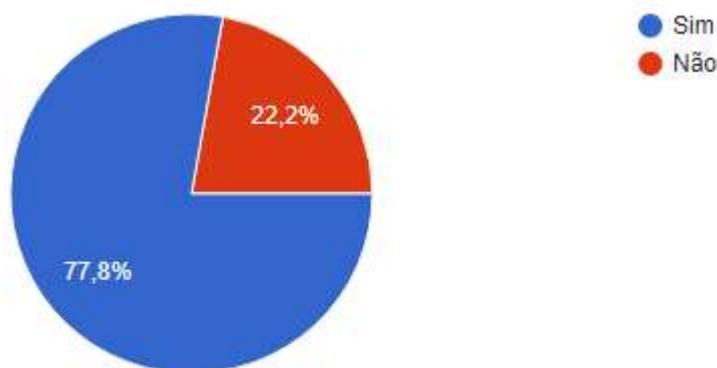


Gráfico 96 - Procedimentos formais para apresentação de queixa sobre discriminação (%)

Quanto à existência de procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de vivência de situações de discriminação em função do sexo do/a colaborador/a, 77,8 por cento referem que esses procedimentos existem.

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

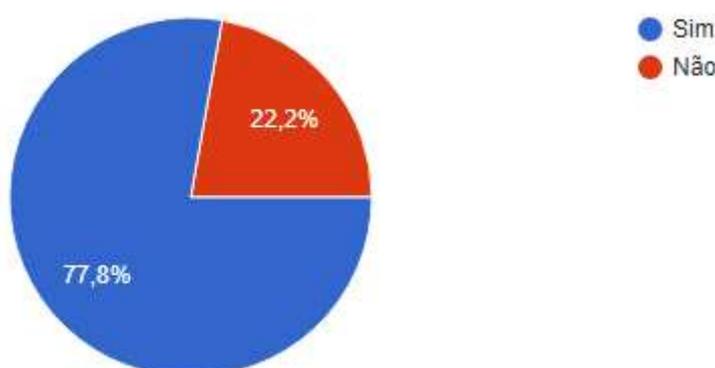


Gráfico 97 - Procedimentos para reparação de danos em caso de violação de dignidade (%)

Quase um quarto dos/as colaboradores/as que responderam ao questionário afirmam não existir nenhum procedimento implementado para a reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho.

### 3.2.7. Informação, Comunicação e Imagem

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”)?

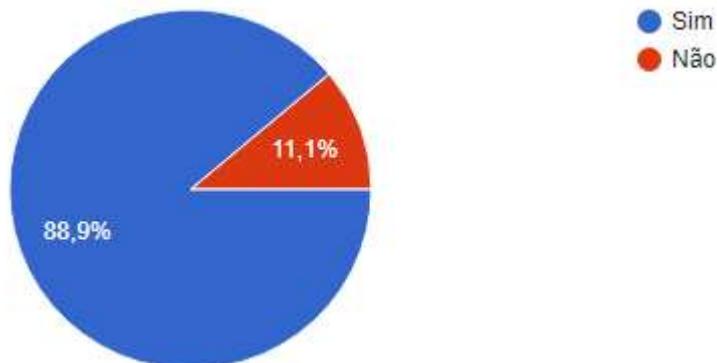


Gráfico 98 - Utilização de linguagem de género (%)

A grande maioria das pessoas que responderam ao inquérito afirma que as organizações têm o cuidado de utilizar linguagem de género na comunicação interna.

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?

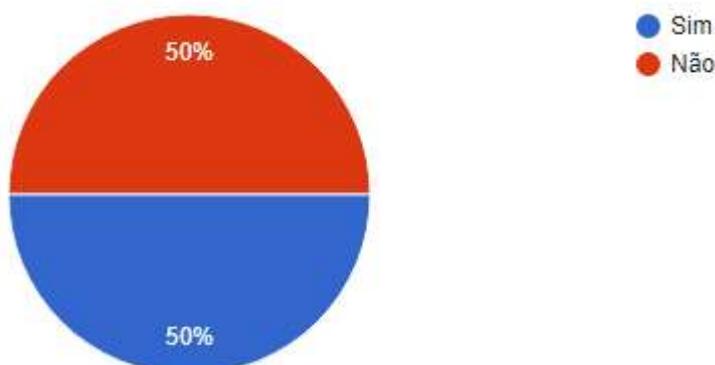


Gráfico 99 - Tratamento de dados desagregados por sexo (%)

Já no que diz respeito à apresentação de dados desagregados por sexo em documentos relevantes, as opiniões estão muito divididas com metade dos/as inquiridos/as a responder positivamente e outra metade a responder negativamente.

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

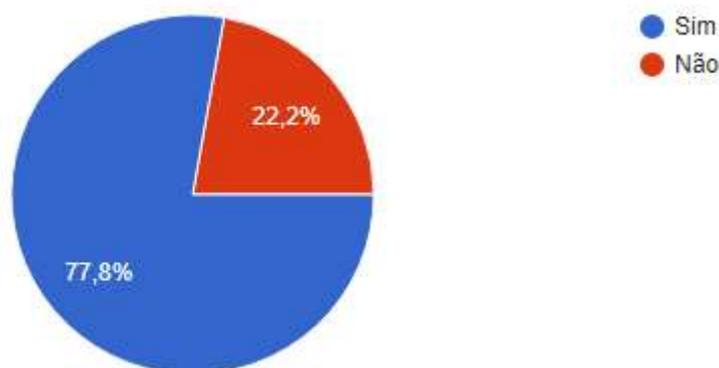


Gráfico 100 - Utilização de linguagem inclusiva (%)

Em termos de comunicação externa, nomeadamente publicidade e divulgação de atividades, 77,8% consideram que é aplicada a linguagem inclusiva.

**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?**

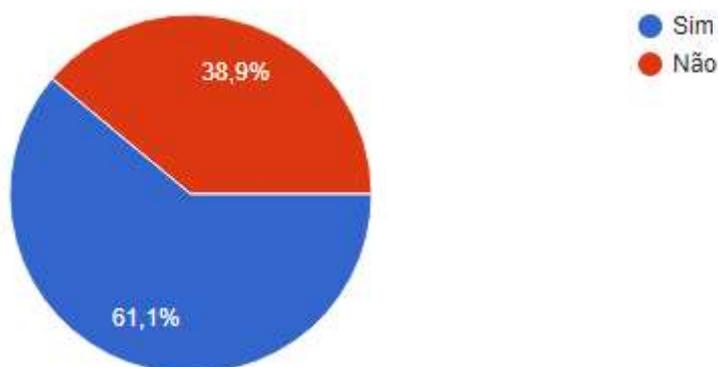


Gráfico 101 - Divulgação de direitos e deveres em matéria de Igualdade (%)

A divulgação de direitos e deveres relacionados com igualdade também não gera consenso: 61,1 por cento das pessoas que responderam ao inquérito consideram que a organização em que trabalham divulga, em local apropriado, informação sobre direitos e deveres em matéria de igualdade, enquanto 38,9 por cento consideram que tal não se confirma.

### 3.2.8. Conciliação entre Vida Profissional, Familiar e Pessoal

#### 3.2.8.1. Novas formas de organização do trabalho

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

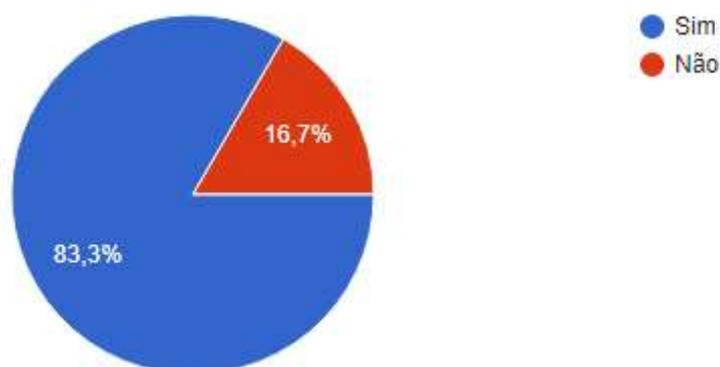
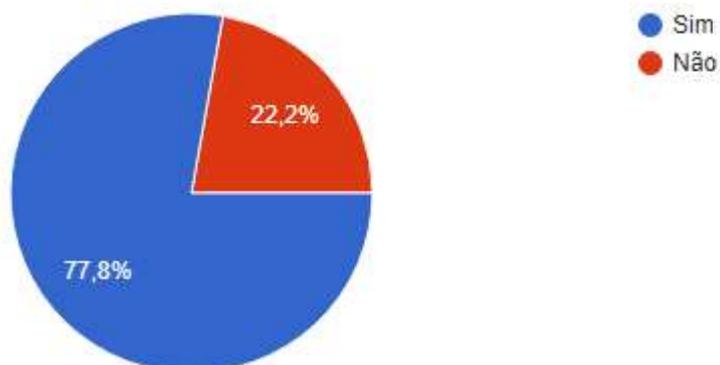


Gráfico 102 - Concessão de horários flexíveis (%)

A maioria das pessoas (83,3%) que responderam ao inquérito concorda que as organizações concedem horários de trabalho flexíveis de forma a permitir a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

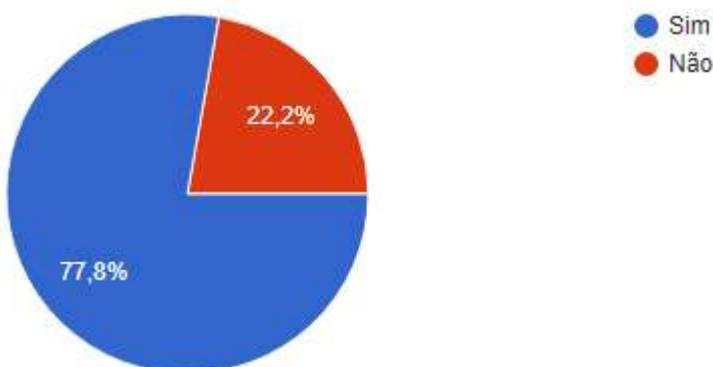
**A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?**



**Gráfico 103 - Concessão de trabalho a partir de casa (%)**

Já no que diz respeito ao trabalho a partir de casa sempre que necessário, o cenário é semelhante com 77,8% das pessoas a responderem positivamente a este tópico.

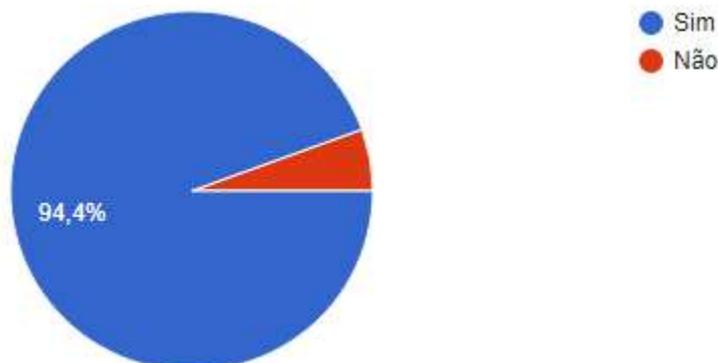
**A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?**



**Gráfico 104 - Concessão de teletrabalho (%)**

Também a maioria responde positivamente em relação à possibilidade de teletrabalho para permitir a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

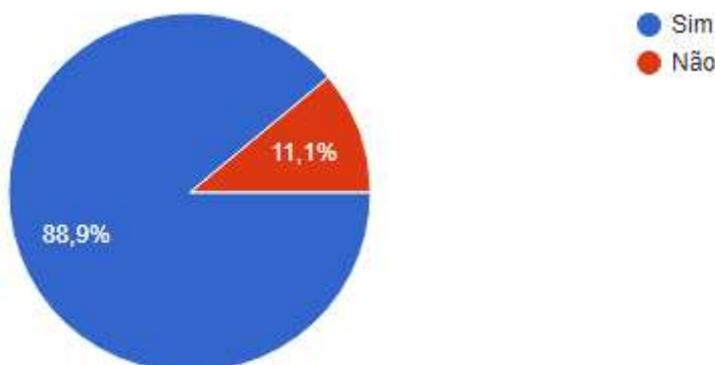
**A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?**



**Gráfico 105 - Flexibilidade de horário (%)**

Relativamente à adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o período de trabalho de forma a facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, a esmagadora maioria dos/as inquiridos/as (94,4%) responde positivamente.

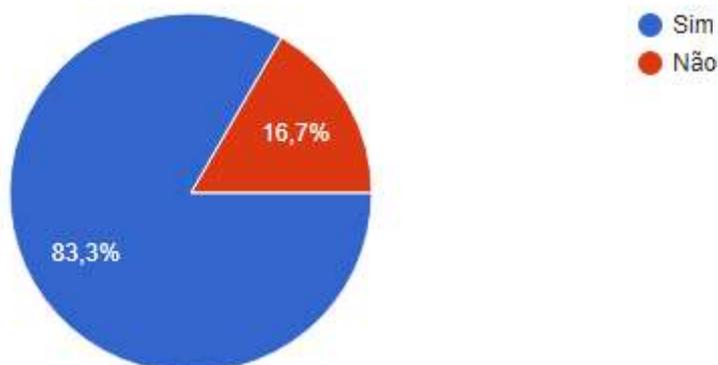
**Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as?**



**Gráfico 106 - Organização de trabalhos por turnos e conciliação (%)**

Quando se definem os horários por turnos rotativos apenas 11,1% considera que não são tidas em consideração as necessidades de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as.

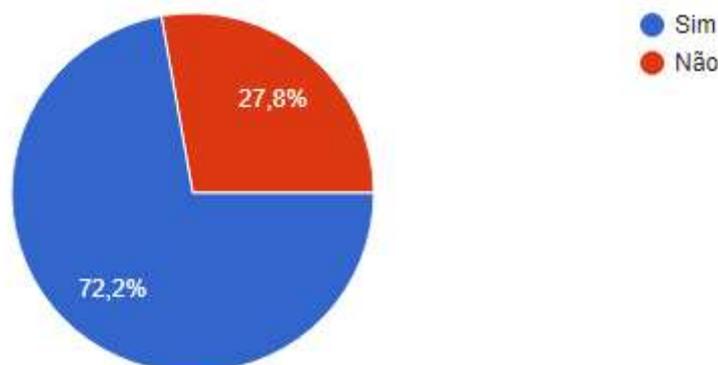
**A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?**



**Gráfico 107 - Concessão de trabalho a tempo parcial (%)**

No que diz respeito ao trabalho a tempo parcial, 83,3% considera que o mesmo é concedido para facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

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



**Gráfico 108 - Partilha de posto de trabalho (%)**

Quase 30 por cento dos/as colaboradores/as que responderam ao questionário referem que não é prevista a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

### 3.2.8.2. Benefícios diretos a colaboradores/as

**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)?**

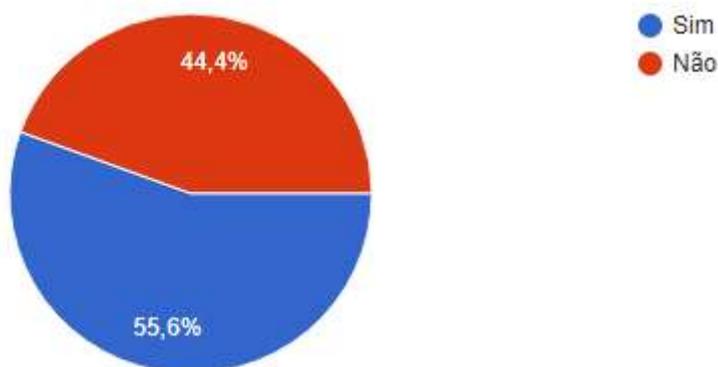


Gráfico 109 - Medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (%)

55,6 por cento dos/as inquiridos/as refere que as suas organizações têm medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais, como, por exemplo, famílias monoparentais, filhos/as com deficiência, entre outras.

**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?**

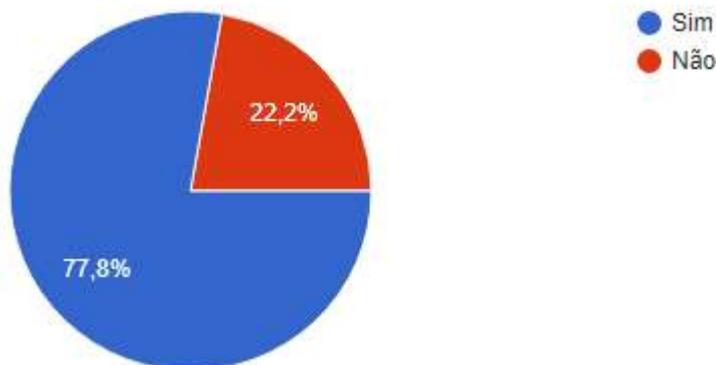


Gráfico 110 - Concessão de licença para assistência superior à prevista em lei (%)

Mais de três quartos dos/as colaboradores/as que responderam ao inquérito referem que as organizações concedem períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges superiores aos previstos na lei.

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

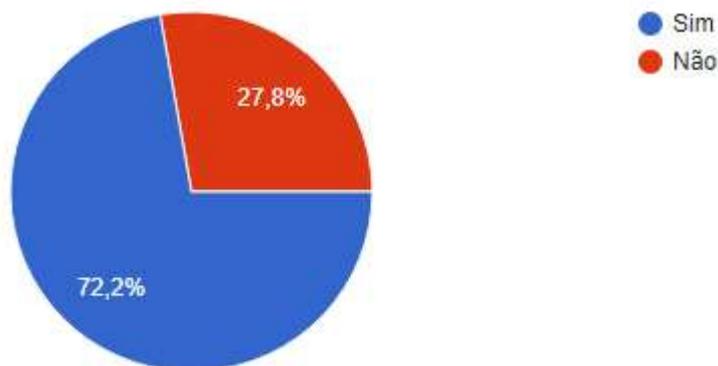


Gráfico 111 - Disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (%)

A maioria dos/as colaboradores/as respondentes refere que as organizações lhes asseguram serviços de saúde.

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

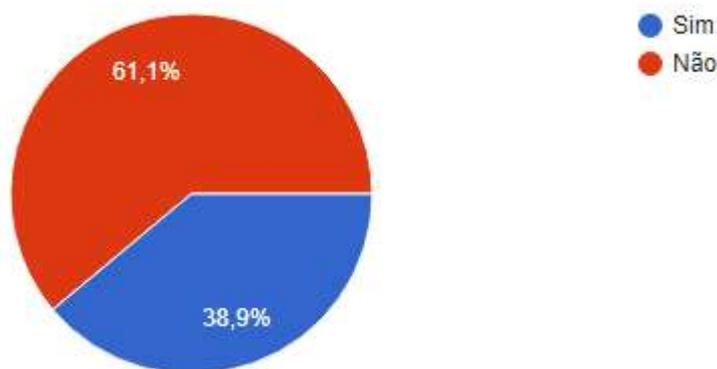
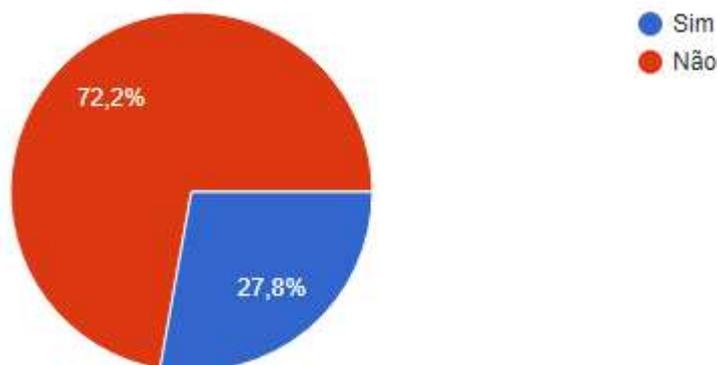


Gráfico 112 - Seguros de saúde para colaboradores/as (%)

Relativamente à disponibilização de seguros de saúde ou de fundos de pensões para os/as colaboradores/as, a maioria refere que tal apoio não existe.

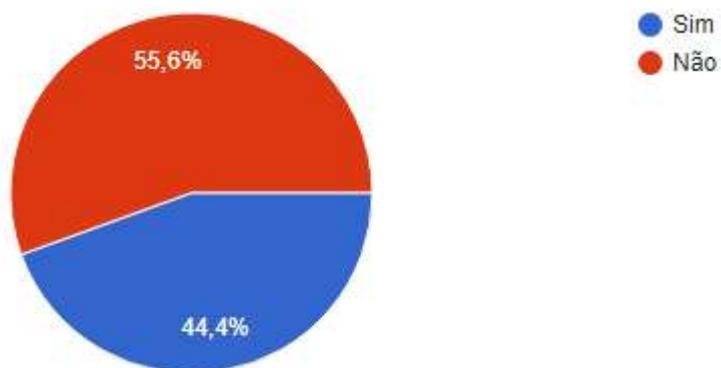
**A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)?**



**Gráfico 113 - Equipamentos de saúde e desporto para colaboradores/as (%)**

A grande maioria emitiu a opinião de que as organizações não possuem equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar para usufruto dos/as colaboradores/as.

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



**Gráfico 114 - Acordos para prestação de serviços a colaboradores/as (%)**

Da mesma forma também não possuem acordos para a prestação desses mesmos serviços aos/as colaboradores/as (opinião de 55,6 por cento dos/as inquiridos/as).

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

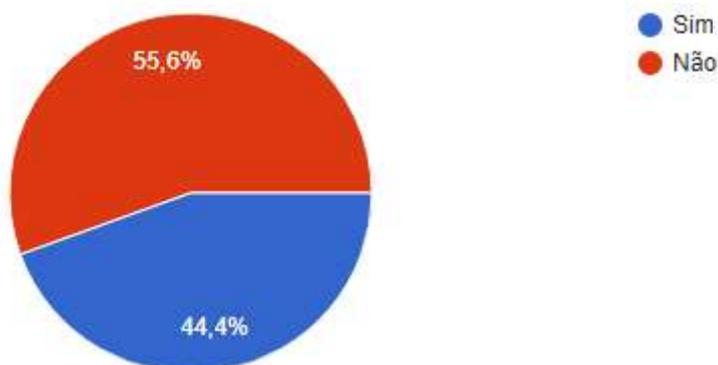


Gráfico 115 - Serviços de proximidade para colaboradores/as (%)

55,6 por cento das pessoas que responderam ao inquérito refere que não existe também da parte das organizações a facilitação de serviços de proximidade aos/às colaboradores/as.

**A organização desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)?**

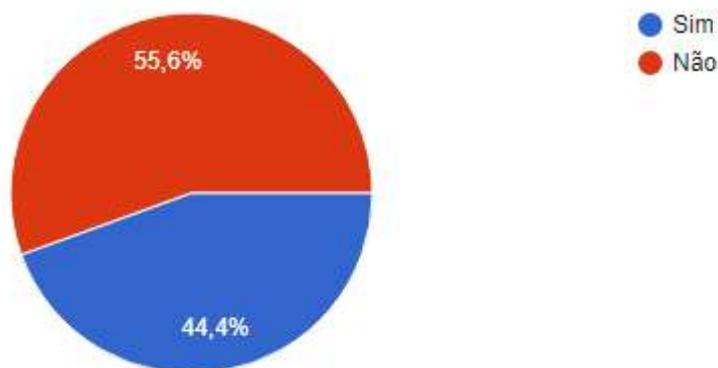


Gráfico 116 - Atividades de saúde e promoção do bem-estar (%)

Os mesmos resultados foram apurados relativamente ao item relativo ao desenvolvimento de atividades ligadas à promoção da saúde e do bem-estar.

**A organização tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de colaboradores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?**

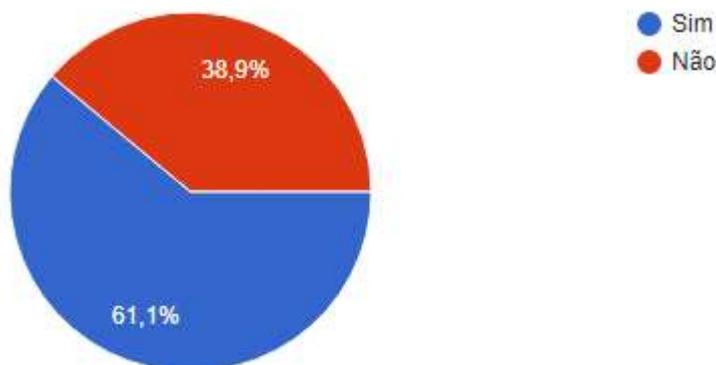


Gráfico 117 - Reintegração de colaboradores/as que interromperam a carreira (%)

A maioria dos/as respondentes refere que as organizações tomam medidas para a reintegração profissional de colaboradores/as que tiveram de interromper a carreira por motivos familiares.

### 3.2.8.3. Benefícios diretos aos/às familiares dos/as colaboradores/as

**A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)?**

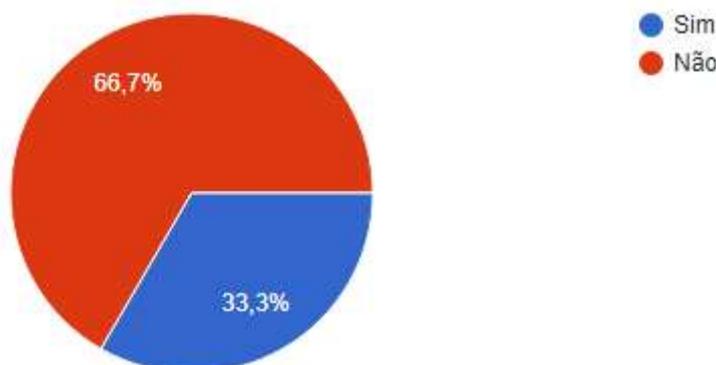
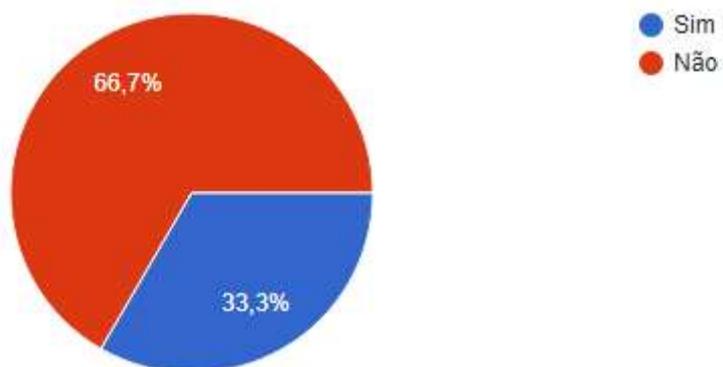


Gráfico 118 - Equipamentos para apoio a filhos/as de colaboradores/as (%)

Os/as colaboradores/as inquiridos/as referiram, na sua maioria (66,7%) que as organizações não possuem equipamentos próprios que permitam garantir apoio aos/às filhos/as.

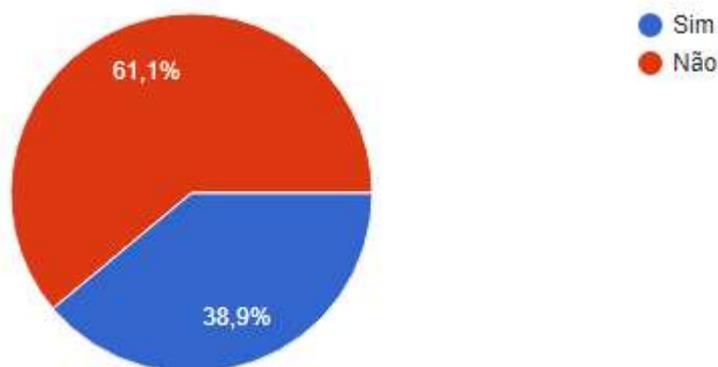
**A organização tem protocolos com serviço de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?**



**Gráfico 119 - Protocólos para serviço de apoio a familiares de colaboradores/as (%)**

Os mesmos resultados foram obtidos relativamente ao presente item.

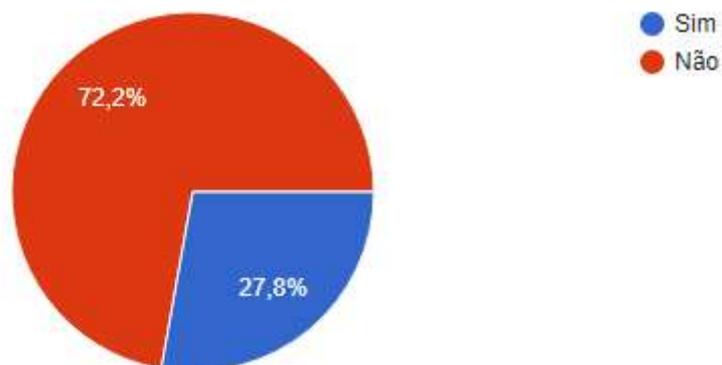
**A organização tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?**



**Gráfico 120 - Protocólos para facilitar acesso de familiares a determinados serviços (%)**

No caso de familiares seniores ou com deficiência, 38,9 por cento dos/as respondentes refere que existem protocolos que facilitam o acesso a serviços.

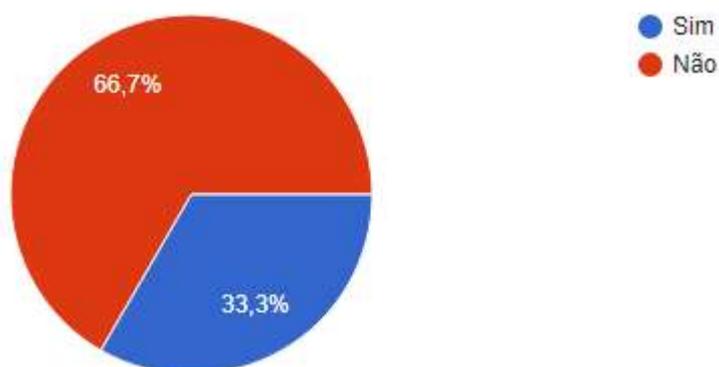
**A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?**



**Gráfico 121 - Concessão de apoio financeiro para serviços de acolhimento a crianças (%)**

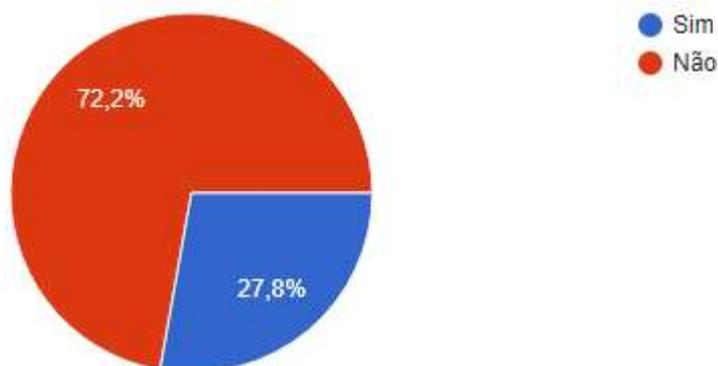
As pessoas que responderam ao inquérito referiram, na sua maioria (72,2%), não existir apoio financeiro para os/as colaboradores/as pagarem serviços de acolhimento aos/às filhos/as, nem outro tipo de apoios financeiros ligados à educação (66,7%), como poderemos constatar no gráfico seguinte:

**A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhos/as (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?**



**Gráfico 122 - Concessão de apoio financeiro para educação de filhos/as de colaboradores/as (%)**

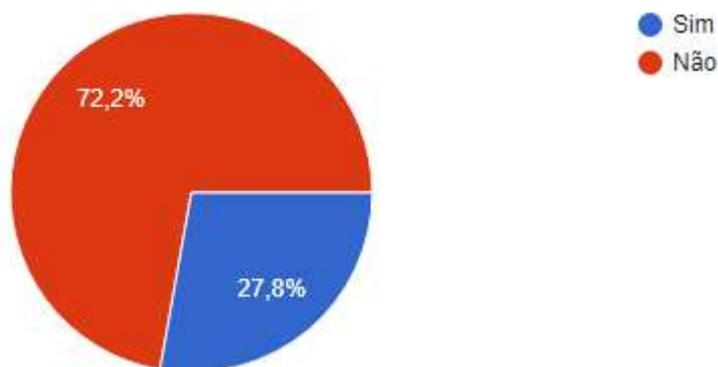
**A organização tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?**



**Gráfico 123 - Apoio financeiro para serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)**

O grupo de colaboradores/as que respondeu ao inquérito refere maioritariamente não existirem apoios financeiros ligados à saúde que sejam extensíveis ao agregado familiar.

**A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos/as colaboradores/as?**



**Gráfico 124 - Prestação de serviços de saúde a familiares de colaboradores/as (%)**

Apenas 27,8 por cento das organizações prestam serviços de saúde a familiares de colaboradores/as nas suas instalações.

**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)?**

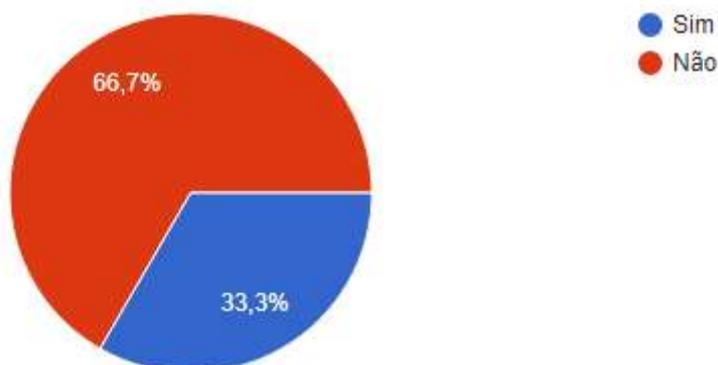


Gráfico 125 - Divulgação de serviços que facilitam a conciliação (%)

Analisando se as organizações divulgam os recursos existentes aos/às colaboradores/as de forma a facilitar-lhes a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, cerca de dois terços responderam que não, enquanto um terço garante que as organizações o fazem.

### 3.2.9. Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família

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

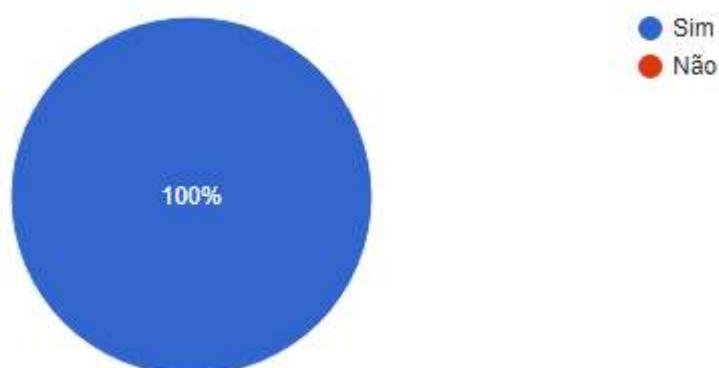


Gráfico 126 - Igualdade no exercício dos direitos parentais (%)

Quando questionados/as se as organizações encaram de igual modo o exercício de direitos parentais por parte de homens e de mulheres, a totalidade dos/as inquiridos/as garante que sim.

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

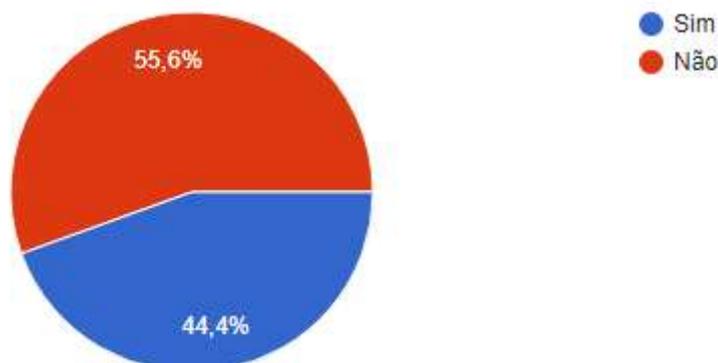


Gráfico 127 - Concessão de benefícios por maternidade (%)

Os/As colaboradores/as que responderam ao inquérito deram nota de que mais de metade das organizações não concede benefícios (monetários ou em espécie), por maternidade, para além dos previstos na lei, às colaboradoras nem aos colaboradores, por paternidade, (com a percentagem negativa a subir) como também podemos constatar no gráfico seguinte.

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

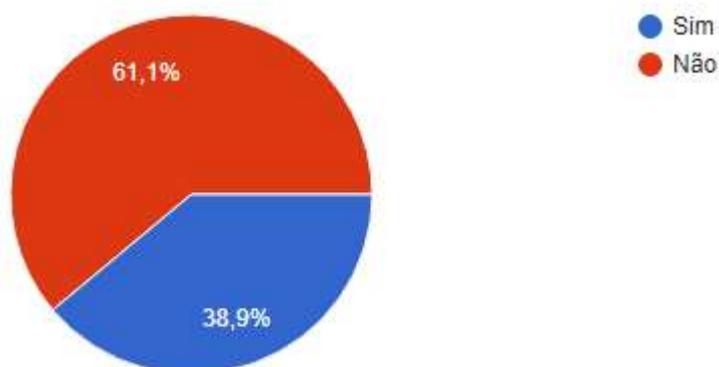
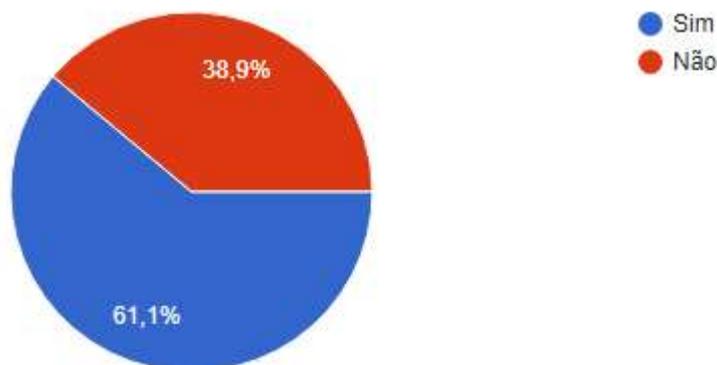


Gráfico 128 - Concessão de benefícios por paternidade (%)

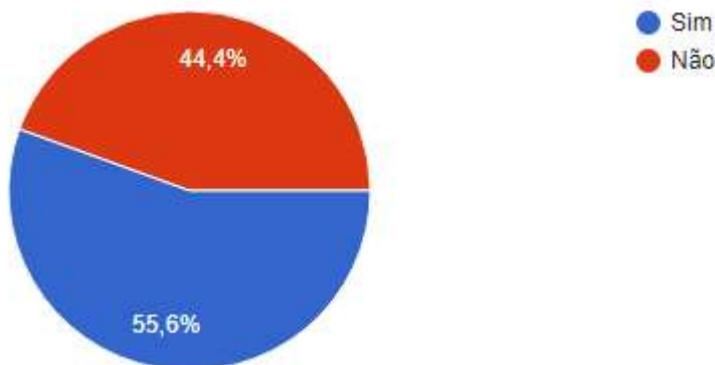
**A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?**



**Gráfico 129 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras para acompanhamento de filhos/as (%)**

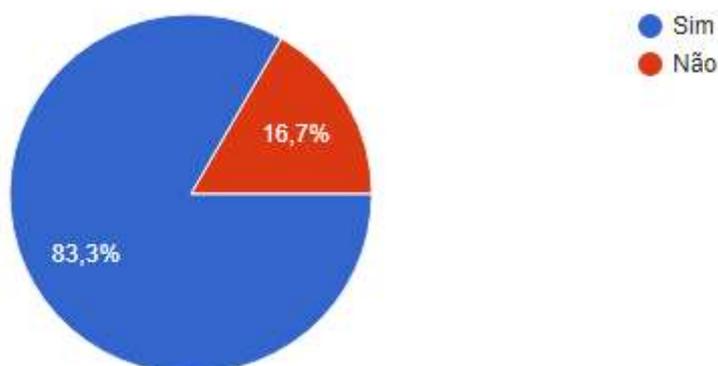
No que concerne a licenças com duração superior à prevista na lei para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência, 61,1 por cento dos/as inquiridos/as respondem positivamente seja no caso de colaboradoras, seja no caso de colaboradores (55,6%).

**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?**



**Gráfico 130 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores para acompanhamento de filhos/as (%)**

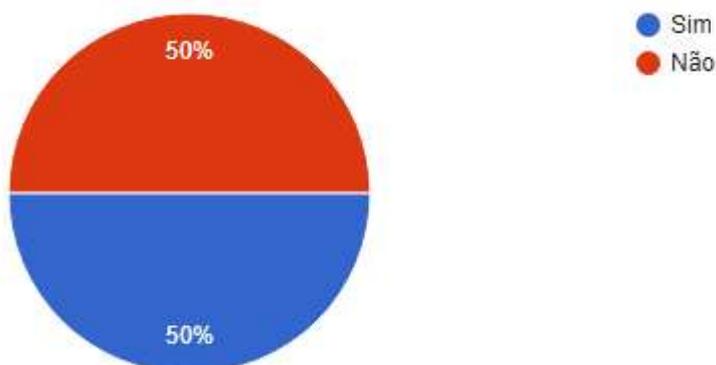
**A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?**



**Gráfico 131 - Incentivo ao gozo de licença parental (%)**

Sobre o incentivo ao gozo da licença parental por parte dos homens, a maioria responde que as organizações incentivam essa utilização, enquanto, 16,7 por cento responde negativamente.

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



**Gráfico 132 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradoras por adoção (%)**

Sobre o facto de as organizações concederem licenças por adoção com duração superior à prevista na lei, a resposta encontra-se muito dividida, com metade dos/as inquiridos/as a responder positivamente e outra metade a responder negativamente. No caso dos homens, a maioria responde de forma negativa, como também nos demonstra o gráfico seguinte:

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

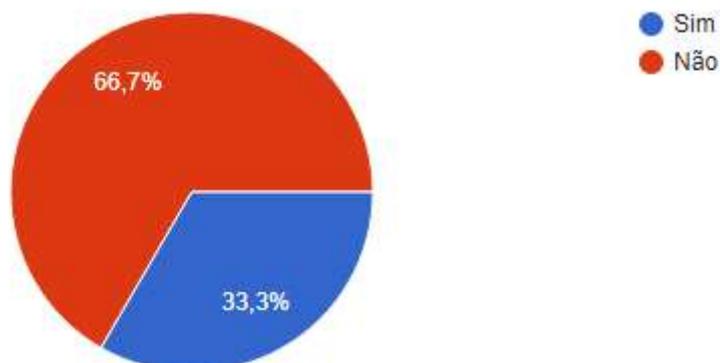


Gráfico 133 - Concessão de licenças superiores à lei a colaboradores por adoção (%)

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

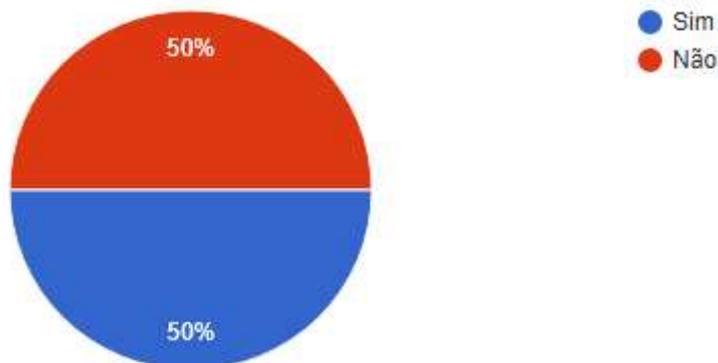


Gráfico 134 - Contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em licença (%)

Sobre a contratação de colaboradores/as para substituição de colegas em gozo de licença parental, metade das pessoas responderam que não é uma prática habitual.

## 4. Conclusões

O relatório que apresentamos e os resultados do inquérito aplicado permitem-nos retirar algumas conclusões relativamente ao domínio da Igualdade de Género no Município de Mondim de Basto.

Neste capítulo salientaremos apenas as conclusões que nos parecem ser de maior importância para que nos possam fornecer pistas de ação numa segunda fase do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Mondim de Basto.

Analisemos as principais conclusões da análise interna efetuada ao Município:

- A Câmara Municipal tem uma composição equilibrada mas a Assembleia Municipal tem dois terços dos deputados pertencentes ao sexo masculino;
- Excetuando os/as colaboradores/as afetos/as às medidas CEI e CEI+, os homens que trabalham na Câmara Municipal de Mondim de Basto têm ganhos superiores aos das mulheres;
- O Município não afeta verbas específicas para a promoção da Igualdade e não refere a Igualdade como valor, nos principais documentos estratégicos;
- O Recrutamento e Seleção de colaboradores/as é feito em total respeito pela igualdade de género e de oportunidades, mas a maioria garante que não existem medidas que incentivem a participação de homens e mulheres na tomada de decisão ou na vida familiar;
- Existe a possibilidade de interrupção da carreira para formação e as competências de homens e mulheres são reconhecidas de igual forma para efeitos de progressão na carreira;
- Verifica-se que os dados ainda não são tratados desagregados por sexo, de forma a permitir um melhor conhecimento da realidade e não existem procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de discriminação em função do sexo;
- O Município concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;
- Referem os/as inquiridos/as que o Município encara de igual modo o exercício de direitos parentais por parte de homens e mulheres mas referem também (o que é um contra-senso) que o Município não encoraja os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei.

Em termos de análise externa, salientamos as seguintes conclusões:

- Em 2011 (dados dos Censos), o Índice de Envelhecimento era de 143, ou seja, por cada 100 jovens existiam 143 seniores, o que se traduz numa população envelhecida, tendência que se torna necessário contrariar. Este factor tem relação com o Índice Sintético de Fecundidade que, em 2019, era de 0,70, menos de metade do registado em 2001 (1,56);
- A maioria dos bebés nasce entre os 25 e os 34 anos das suas mães;
- A população estrangeira, em 2019, era de 48 pessoas: 24 homens e 24 mulheres;
- A Taxa Bruta de Escolarização do concelho situa-se nos 77,6 sendo menor que a da Região do Ave (107,1) e menor também que a taxa nacional (93,8);
- Em termos de Ensino, existe um equilíbrio relativo com 54 por cento dos/as alunos/as do Ensino Não Superior a pertencerem ao sexo masculino e 46 por cento ao sexo feminino;
- Verifica-se, porém, uma feminização da classe docente no concelho, com 77 mulheres e apenas 21 homens;
- A maioria da população (sejam homens ou mulheres) possuem escolaridade até ao 1º ciclo, facto que urge alterar;
- O nível de escolaridade da população de Mondim de Basto é baixo, com uma Taxa de Analfabetismo, em 2011, de 8,7 nos homens e de 12,8 nas mulheres, revelando um menor acesso das mulheres ao ensino e à formação;
- Em todos os níveis de ensino, a percentagem de escolaridade das mulheres fica sempre abaixo da dos homens, apenas alterando a partir do Ensino Secundário, o que poderá indicar que as mulheres estudam até mais tarde. No caso do Ensino Superior, as mulheres licenciadas representavam, em termos percentuais relativos ao género, o dobro dos homens;
- As mulheres representam apenas 6,87 por cento dos/as atletas federados/as do concelho de Mondim de Basto. Já no Desporto Escolar as raparigas estão em maior número, o que poderá revestir-se como uma boa forma de vir a corrigir o desequilíbrio existente no Desporto federado;
- Dados do ACeS indicam como principais problemas de saúde: Diabetes Mellitus, alteração metabólica dos lípidos, obesidade, hipertensão arterial, DPOC (doença pulmonar obstrutiva crónica) e doenças neoplásicas, ou seja, a maioria são doenças que podem ser minimamente controladas com a prática de estilos de vida mais saudáveis;

- As mulheres estão em maioria nas organizações do Terceiro Setor, no concelho de Mondim de Basto, onde se verificam taxas de cobertura das respostas sociais extremamente positivas;
- Em 2020, os/as beneficiários/as do Rendimento Mínimo Garantido e do Rendimento Social de Inserção eram essencialmente mulheres: 104, contra 97 homens, o que pode indicar, ainda que numa escala reduzida, uma feminização da pobreza;
- Relativamente ao Subsídio por Doença, o número de mulheres que beneficiou deste apoio, em 2020, foi de 186, enquanto o número de homens foi de 153. Isto dá uma percentagem de 54,87% para as mulheres e de 45,13% para os homens. Significa que as mulheres ausentam-se mais ao trabalho por motivo de doença do que os homens;
- Dados de Maio de 2021 mostram-nos que, em Mondim de Basto, existiam 120 homens desempregados e 168 mulheres desempregadas, perfazendo um total de 288 desempregados/as. Mantém-se, por isso, a tendência de um desemprego mais elevado nas mulheres que nos homens;
- 7,78 por cento dos homens que trabalham são empregadores; apenas 3,19% das mulheres que trabalham são empregadoras, o que revela um menor nível de empreendedorismo feminino;
- Os dados mostram-nos que a maior parte dos homens inativos são reformados. Quanto às mulheres importa salientar que 29,39% são domésticas contra apenas 1,12% dos homens, o que reafirma o papel da mulher como cuidadora do lar;
- De acordo com os dados disponibilizados no *site* Pordata, em 2018, os homens ganhavam, em média, 765,20€, enquanto as mulheres ganhavam, em média, 786,20€, contrariando uma tendência nacional e até mundial. A mesma tendência mantinha-se em relação à remuneração: os homens auferiram, em 2018, uma remuneração de 648,4€ enquanto as mulheres atingiram os 685,5€, ultrapassando, uma vez mais o valor alcançado pelos homens;
- Curiosamente verificamos que, conforme a escolaridade vai aumentando, os homens passam a ganhar mais do que as mulheres, sendo que estas apenas auferem ganhos superiores aos homens até ao 2º ciclo;
- Em 2019, foram registados 20 crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos, no Município de Mondim de Basto. Em 2020 registou-se um decréscimo, atingindo ainda o número de 12 situações de violência doméstica. Contudo, em 2021, até ao final do mês de abril, tinham já sido registados 8 crimes de violência doméstica;

- Porém, não existe, no território, uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica.

## Anexos

Anexo 1 – Lista de indicadores constantes do Anexo 1 do Aviso de Abertura de Candidatura n.º POISE-22-2020-03

Anexo 2 – Inquérito aplicado

Anexo 3 – Listagem de Entidades Externas convidadas a responder ao inquérito

Anexo 4 – Ficha de Caracterização do Município

## Anexo 1

Lista de **38 indicadores**. Em valor absoluto e percentagem, quando aplicável.

		Masculino	Feminino
<b>Ind. 1</b>	Composição do órgão <b>Câmara</b> ,	3	2
<b>Ind. 2</b>	Composição do órgão <b>Assembleia Municipal</b>	15	6
<i>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:</i>			
<b>Ind. 3</b>	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	0	0
<b>Ind. 4</b>	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	0	0
<b>Ind. 5</b>	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	3	3
<b>Ind. 6</b>	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	0	0
<b>Ind. 7</b>	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	Anexo 5	Anexo 5
<i><b>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, ...)</b></i>			
<b>Ind. 8</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 765,55	2621,68 €
<b>Ind. 9</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1756.06 €	1554.04 €
<b>Ind. 10</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	1026.19 €	929.59
<b>Ind. 11</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	710.96 €	669.26 €
<b>Ind. 12</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	NA	NA
<b>Ind. 13</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	(AEC) 1 027,05 (em função do n.º de horas/semana)	(AEC) 676,75 (em função do n.º de horas/semana)
<b>Ind. 14</b>	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).	CEI: 187€ CEI+: 438,81€	CEI: 187€ CEI+: 438,81€
<i>Composição dos órgãos sociais das <b>organizações do terceiro sector</b>, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)</i>			
<b>Ind. 15</b>	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	3	2
<b>Ind. 16</b>	Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	7	8

<b>Ind. 17</b>	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	1	2
<b>Ind. 18</b>	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	3	5
<b>Ind. 19</b>	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	2	3
<b>Ind. 20</b>	Representação de mulheres empregadoras no concelho	13 (24,07%)	
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. <sup>10</sup> Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.			
		<b>Valor</b>	
<b>Ind. 21</b>	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	21€ (favorável às mulheres)	
Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes: Fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009)   GEE/MEc (2010 a 2012)   GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. <sup>11</sup>			
<b>Ind. 22</b>	Taxa de cobertura de creches e amas.	155,9%	
<b>Ind. 23</b>	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	100%	
<b>Ind. 24</b>	Taxa de cobertura de Centros de Dia	122,8%	
<b>Ind. 25</b>	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	311,10%	
<b>Ind. 26</b>	Taxa de cobertura de lares.	240,30%	
Informação disponível no âmbito da Plataforma Supra Concelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência. Fonte: Rede Social local e distrital			
<b>Ind. 27</b>	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	0	
<b>Ind. 28</b>	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.	2	
<b>Ind. 29</b>	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.	Anualmente	
<b>Ind. 30</b>	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões <i>Educação, Género e Cidadania</i> , a lecionar no concelho. Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.	0	
<b>Ind.31</b>	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e	1 (2021) - CAF	

	apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.		
<i>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)</i>			
		<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
<b>Ind. 32</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	NA	NA
<b>Ind. 33</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	NA	NA
<b>Ind. 34</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	NA	NA
<b>Ind. 35</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	NA	NA
<b>Ind. 36</b>	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Fonte: Autarquia	0	0
<b>Ind. 37</b>	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.	54	72
<b>Ind.38</b>	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações	169 (Futebol) 35 (Atletismo) 16 (Pesca) 24 (Ténis)	0 (Futebol) 10 (Atletismo) 8 (Ténis)

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

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

## Anexo 2

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.

**Por favor, indique o seu género:**

<b>Masculino</b>	
<b>Feminino</b>	
<b>Outro</b>	

### 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

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?

### 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

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

2.2	A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?
2.3	Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?
2.4	Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?
2.5	A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?

### III. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

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

3.1	A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?
3.2	A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?
3.3	A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as?
3.4	A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?
3.5	A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado?
3.6	A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei?

### IV. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA

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

4.1	A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras?
4.2	A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?

4.3	A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?
4.4	As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?
4.5	Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

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

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

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 protecção 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 protecção 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 protecção 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

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?

#### 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

7.1	Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham")?
7.2	Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?
7.3	A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?
7.4	A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?

### VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

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

8.1	<b>NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO</b>
8.1.1	A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
8.1.2	A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
8.1.3	A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
8.1.4	A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
8.1.5	Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as?
8.1.6	A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?
8.1.7	A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

8.2	<b>BENEFÍCIOS DIRETOS A COLABORADORES/AS</b>
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 desenvolve actividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)?
8.2.9	A organização tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de colaboradores/as que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?

### 8.3 BENEFÍCIOS DIRETOS AOS/ÀS FAMILIARES DOS/AS COLABORADORES/AS

8.3.1	A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias ou outros)?
8.3.2	A organização tem protocolos com serviço de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem estar, cultura e lazer, ginásios)?
8.3.3	A organização tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos/as ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)?
8.3.4	A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos/as de colaboradores/as (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?
8.3.5	A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhos/as (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?
8.3.6	A organização tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)?
8.3.7	A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares dos/as colaboradores/as ?
8.3.8	A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?

## IX. PROTEÇÃO NA MATERNIDADE E PATERNIDADE E ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA

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

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?

## Anexo 3

### Anexo 3 – Listagem de Entidades Externas convidadas a responder ao inquérito<sup>11</sup>

- Adega Regional “O Escondidinho”
- Adega Regional 7 Condes
- Água Hotels Mondim de Basto \*\*\*\*
- Agrupamento de Escolas de Mondim de Basto
- Apartamento de Luxo no Encanto Rural de Basto
- Arcádia
- Associação “Arautas Bilhoenses”
- Associação de Pais
- Associação de Solidariedade Social das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto
- Associação de Solidariedade Social Dr. Adolfo Machado
- Associação de S. Vicente de Ermelo
- Associação Social de Apoio à Deficiência
- Associação Social e Cultural de Ermelo
- Auto Machado
- Auto Silva Saldanha
- Bela Vista
- Bistro Taberna Casco Velho Céu da Boca
- Bombeiros Voluntários de Mondim de Basto
- Boutique Mouras
- Café Restaurante Bella Vista
- Café Restaurante D. Carlos
- Casa da Avó Ana
- Casa da Caínha
- Casa da Eira da Fabiana
- Casa da Família Silva
- Casa da Fonte Trigueira
- Casa da Grade
- Casa da Oliveira

---

<sup>11</sup> Por ordem alfabética

- Casa da Padaria
- Casa da Tia Albina
- Casa da Roda
- Casa das Mourôas
- Casa de Bormela
- Casa do Barreiro de Cima
- Casa do Bobal
- Casa do Brigadeiro
- Casa do Carril
- Casa do Doutor
- Casa d’Olo
- Casa do Jardim
- Casa do Monte
- Casa do Morgado
- Casa do Outeiro
- Casa do Paço
- Casa do Rio
- Casa do Rodrigo
- Casal Palace – Hotel e Eventos
- Casas de Vila Pouca
- Centro de Respostas Integradas de Vila Real (CRI)
- Centro de Saúde de Mondim de Basto
- Churrasqueira 2 Palmeiras
- Doces de Basto
- ExpressGlass
- Fisgas Cabana
- Getaway Home
- Grace Home
- Grupo Folclórico de Vilarinho
- Guarda Nacional Republicana
- Horizonte Monte Verde
- Hostel Carvalho
- I.E.F.P. – Instituto de Emprego e Formação Profissional
- Junta de Freguesia de Atei
- Junta de Freguesia de Bilhó

- Junta de Freguesia de S. Cristóvão de Mondim de Basto
- Junta de Freguesia de Vilar de Ferreiros
- Mecamondim Bosch Car Service
- Mondim Hotel & Spa
- My Home
- Núcleo da Cruz Vermelha de Mondim de Basto
- Oficina J. F. Teixeira
- Padaria Silva
- Palacete do Conselheiro
- Parque de Campismo de Mondim de Basto
- Pizzaria Dylan
- Quinta da Baldieira
- Quinta das Lindas
- Recanto das Castas
- Refúgio das Poldras
- Refúgio dos Macedos
- Restaurante Avenida
- Restaurante Casa da Cainha
- Restaurante Casas Novas
- Restaurante Chasselik
- Restaurante Esplanada Casa do Lago
- Restaurante Inverso
- Restaurante Nova Iorque
- Restaurante Paris
- Restaurante Pizzaria Vechia Roma
- Restaurante Ramos
- Restaurante Sabores do Alvão
- Restaurante Tâmega – Água Hotels
- Retiro do Mestre
- Sabores do Alvão
- Santa Casa da Misericórdia de Mondim de Basto
- Segurança Social de Mondim de Basto
- Supermercado Intermarché
- Supermercado Mercadinhos Adriano
- Supermercado Mondinense



- Supermercado Monte Farinha
- Taberna Casco Velho
- Talho Freitas
- Tasca da Alice
- Tasquinha da Sobreira
- União de Freguesias de Campanhó/Paradaça
- União de Freguesias de Ermelo/Pardelhas

## Anexo 4

### Ficha de Caracterização do Município

#### A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Ainda não foi criado; está a desenvolver o diagnóstico de género
Edição do Plano (1º, 2º, etc)	Não Aplicável (N.A.)
Período de vigência do atual Plano	N.A.
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	03/02/2017
Renovação (caso tenha havido renovação)	05/06/2019
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Não
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva Duarte Nuno Moreira Lage
Contacto	962895903/963156684
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Técnica Superior (interna) Diretor-Técnico da Associação Das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto (externo)
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Integram a EIVL, designadamente:	
○ Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Sim
○ Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
○ Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	Sim
○ 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	Não
○ Um/a investigador/a ou especialista	Não
○ Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Não

## B) Prémio Viver em Igualdade

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

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

Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Contacto	Cargo ocupado na estrutura da Câmara
Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva	255389319/ 962895903 teresasilva@cm-mondimdebasto.pt	Técnica Superior
Duarte Nuno Moreira Lage	255382153 aldeias.mondim@gmail.com	Diretor Técnico da Associação Das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto

Nome das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)
Teresa de Jesus Tuna Rabiço	255389300 / 961953493	Presidente de Câmara
Teresa Manuela Rodrigues Teixeira da Silva	255389319 / 962895903	Técnica Superior (Psicologia) da Divisão de Desenvolvimento Social - DDS
Bruno Miguel Veloso Pereira	255389332 / 919405742	Técnico Superior (Ciências da Comunicação) da DDS
Emília Vieira de Carvalho Gonçalves	255 389 366	Técnica Superior de Relações Internacionais /Coordenadora do Balcão Único e do GAE (Gab. Apoio ao Emigrante)
Duarte Nuno Moreira Lage	255382153	Diretor Técnico da Associação Das Aldeias do Concelho de Mondim de Basto

## D) Protocolos e programas

	Comentários
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim, em 30/06/2006 <a href="https://charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html?send=ok&amp;c_id=31&amp;nh_id=0&amp;ct_id=0">https://charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html?send=ok&amp;c_id=31&amp;nh_id=0&amp;ct_id=0</a>



Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não
Outros. Quais?	Não

## **Anexo 5**

### Gabinete dos Serviços Integrados da Presidência:

- Técnicos/as Superiores:
  - Homens: 2
  - Mulheres: 3

### Gabinete de Proteção Civil:

- Técnicos/as Superiores:
  - Homens: 0
  - Mulheres: 2
- Assistentes Técnicos/as:
  - Homens: 1
  - Mulheres: 0
- Assistentes Operacionais:
  - Homens: 6
  - Mulheres: 0

### Divisão de Administração do Território:

- Técnicos/as Superiores:
  - Homens: 1
  - Mulheres: 4
- Assistentes Técnicos/as:
  - Homens: 5
  - Mulheres: 1
- Assistentes Operacionais:
  - Homens: 18
  - Mulheres: 2

### Divisão Administrativa e Financeira:

- Técnicos/as Superiores:
  - Homens: 2
  - Mulheres: 6
- Assistentes Técnicos/as:
  - Homens: 1

- Mulheres: 7

Divisão de Desenvolvimento Social:

- Técnicos/as Superiores:
  - Homens: 5
  - Mulheres: 9
- Assistentes Técnicos/as:
  - Homens: 0
  - Mulheres: 2;
- Assistentes Operacionais:
  - Homens: 0
  - Mulheres: 16

Divisão do Planeamento e Ordenamento do Território:

- Técnicos/as Superiores:
  - Homens: 3
  - Mulheres: 6
- Assistentes Técnicos/as:
  - Homens: 2
  - Mulheres: 4

Divisão de Conservação do Território:

- Técnicos/as Superiores:
  - Homens: 3
  - Mulheres: 0
- Assistentes Técnicos/as:
  - Homens: 2
  - Mulheres: 1
- Assistentes Operacionais:
  - Homens: 30
  - Mulheres: 2

## Referências Bibliográficas

*Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*, Conselho dos Municípios e Regiões da Europa, Innsbruck, Maio de 2006

Dados estatísticos disponibilizados no portal PorData – Base de Dados Portugal Contemporâneo, disponível em <https://www.pordata.pt/Municipios>

*Desemprego Registado por Concelho – Estatísticas Mensais*, Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., 2021

*Diagnóstico Social 2016-2018*, CLAS de Mondim de Basto, 2016

*Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas, Diálogo Social e Igualdade nas Empresas*, CITE, Lisboa, 2008 Autoria: Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas: Coord. CITE, União Geral de Trabalhadores (UGT), Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN), Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), Rádio e Televisão de Portugal, S. A. (RTP), Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI).

Protocolo de Cooperação entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Município de Mondim de Basto, 2017

Protocolo de Cooperação entre Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Município de Mondim de Basto, 2019

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio

Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de Junho

Sínteses Estatísticas do Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, 2020, em <https://www.gee.gov.pt/pt/lista-publicacoes/estatisticas-regionais/distritos-concelhos/vila-real/mondim-de-basto/3066-mondim-de-basto/file>

Taxa de cobertura da cooperação 2018 disponível em <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/e53bb220-3c30-4ae6-8c55-39b92e0f6d94>