

MUNICÍPIO DE RESENDE

DIAGNÓSTICO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Cofinanciado por:



Índice

Índice de figuras	4
Índice de tabelas.....	9
Lista de abreviaturas e acrónimos.....	10
1. Objetivos e metodologia.....	12
2. Legislação.....	15
2.1. Âmbito nacional.....	16
2.2. Âmbito comunitário.....	19
2.3. Âmbito internacional.....	22
3. Diagnóstico do Município de Resende - Análise Interna.....	23
3.1. Caracterização dos Recursos Humanos do Município.....	23
3.1.1. Distribuição dos RH por categoria profissional e área de trabalho.....	27
3.1.2. Política retributiva.....	30
3.1.3. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.....	32
3.2. Parceiros da Rede Social.....	33
3.2.1. Análise de Recursos Humanos dos Parceiros da Rede Social.....	34
3.2.2. Resultados da aplicação do questionário aos Parceiros das Rede Social.....	37
3.3. Análise SWOT da vertente interna.....	72
4. Diagnóstico do Município de Resende - Análise Externa.....	73
4.1. Enquadramento geográfico.....	73
4.2. Enquadramento demográfico.....	75
4.3. Enquadramento socioeconómico.....	80
4.3.1. Caracterização da estrutura empresarial.....	80
4.3.2. Atividade, emprego, desemprego e salários médios.....	84
4.4. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.....	90
4.5. Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica.....	91
4.6. Formação em igualdade e não-discriminação, promovidas pela Autarquia ou em parceria, enquadrada nos objetivos da ENIND Portugal + Igual.....	94
4.7. 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.....	96
4.8. Educação e formação.....	96
4.9. Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.....	105
4.10. Prática desportiva.....	105
4.11. Análise SWOT da vertente externa.....	110
5. Conclusões no âmbito da ENIND e respetivos planos de ação.....	111
6. Anexos.....	121
6.1. Ficha de caracterização do Município.....	121
6.2. Lista de indicadores.....	123
6.3. Despacho interno de nomeação da EIVL.....	133
6.4. Despacho interno de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade.....	135
6.5. Ficha de relação com a CIG - Assinatura dos protocolos com a nova geração.....	137

Cofinanciado por:

6.6.	Modelo do questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social e principais empresas empregadoras da região	147
7.	Documentação consultada	157

Cofinanciado por:



Índice de figuras

Figura 1 Organização dos Diplomas Legais Estruturantes.....	15
Figura 2 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030.....	16
Figura 3 Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual.....	17
Figura 4 Valores preconizados pela União Europeia.....	20
Figura 5 Grandes Objetivos Estratégicos Pilar dos Direitos Sociais Europeus União Europeia.....	21
Figura 6 Composição do Executivo do Órgão da Câmara Municipal por sexo Resende 2022.....	23
Figura 7 Composição do Órgão da Assembleia Municipal por sexo Resende 2022.....	24
Figura 8 Composição do grupo dos Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau) por sexo Resende 2022.....	25
Figura 9 Presidentes das Juntas de Freguesia por sexo Resende 2022.....	26
Figura 10 Trabalhadores/as das Juntas de Freguesia, por sexo Resende 2022.....	26
Figura 11 Trabalhadoras e trabalhadores da Câmara Municipal, por sexo Resende 2022.....	27
Figura 12 Trabalhadores/as por cada Divisão Municipal, na Câmara Municipal, por sexo Resende 2022.....	28
Figura 13 Ganhos médios mensais das/os profissionais da Câmara Municipal de Resende por sexo Resende 2022.....	30
Figura 14 Trabalhadoras e trabalhadores sem contrato de trabalho em funções públicas (CEI e CEI+) Resende 2022.....	32
Figura 15 Parceiros da Rede Social Presidentes da Direção Desagregação por sexo Resende 2022.....	34
Figura 16 Parceiros da Rede Social Vogais da Direção Desagregação por sexo Resende 2022.....	35
Figura 17 Parceiros da Rede Social Presidentes da Mesa de Assembleia Geral Desagregação por sexo Resende 2022.....	35
Figura 18 Parceiros da Rede Social Vogais da Mesa de Assembleia Geral Desagregação por sexo Resende 2022.....	36
Figura 19 Parceiros da Rede Social Diretoras/es Técnicas/os Desagregação por sexo Resende 2022.....	36
Figura 20 Parceiros da Rede Social Trabalhadoras e trabalhadores Desagregação por sexo Resende 2022.....	37
Figura 21 Questionário aplicado aos parceiros das Redes Sociais Género dos/as respondentes Resende 2022.....	39
Figura 22 Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? Resende 2022.....	39
Figura 23 Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização? Resende 2022.....	40
Figura 24 A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? Resende 2022.....	40
Figura 25 A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar? Resende 2022.....	41
Figura 26 Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? Resende 2022.....	41
Figura 27 Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens? Resende 2022.....	42
Figura 28 Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? Resende 2022.....	42
Figura 29 A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? Resende 2022.....	43
Figura 30 Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")? Resende 2022.....	43
Figura 31 Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? Resende 2022.....	44

Figura 32 A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos? Resende 2022.....	44
Figura 33 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? Resende 2022.....	45
Figura 34 A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? Resende 2022	45
Figura 35 A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as? Resende 2022	46
Figura 36 A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? Resende 2022	46
Figura 37 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? Resende 2022	47
Figura 38 A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? Resende 2022	47
Figura 39 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? Resende 2022.....	48
Figura 40 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)? Resende 2022	48
Figura 41 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? Resende 2022	49
Figura 42 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? Resende 2022.....	49
Figura 43 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? Resende 2022.....	50
Figura 44 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? Resende 2022.....	50
Figura 45 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? Resende 2022	51
Figura 46 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? Resende 2022	51
Figura 47 A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? Resende 2022.....	52
Figura 48 Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo? Resende 2022.....	52
Figura 49 Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? Resende 2022.....	53

Cofinanciado por:

Figura 50 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")? Resende 2022.....	53
Figura 51 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? Resende 2022	54
Figura 52 A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? Resende 2022	54
Figura 53 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? Resende 2022	55
Figura 54 A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Resende 2022	55
Figura 55 A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Resende 2022.....	56
Figura 56 A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Resende 2022.....	56
Figura 57 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? Resende 2022	57
Figura 58 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? Resende 2022	57
Figura 59 A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal? Resende 2022.....	58
Figura 60 A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? Resende 2022	58
Figura 61 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)? Resende 2022	59
Figura 62 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? Resende 2022	59
Figura 63 A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as? Resende 2022.....	60
Figura 64 A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as? Resende 2022	60
Figura 65 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)? Resende 2022	61
Figura 66 A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as? Resende 2022	61
Figura 67 A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)? Resende 2022.....	62
Figura 68 A organização desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)? Resende 2022.....	62

Figura 69 A organização tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de colaboradoras/es que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares? Resende 2022	63
Figura 70 A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhas/os de colaboradoras/es (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)? Resende 2022	63
Figura 71 A organização tem protocolos com serviço de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?	64
Figura 72 A organização tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosas/os ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)? Resende 2022	64
Figura 73 A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhas/os de colaboradoras/es (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)? Resende 2022	65
Figura 74 A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhas/os (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)? Resende 2022	65
Figura 75 A organização tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)? Resende 2022	66
Figura 76 A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares das/os colaboradoras/es? Resende 2022...66	66
Figura 77 A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência das/os colaboradoras/es que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? Resende 2022	67
Figura 78 A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores? Resende 2022	67
Figura 79 A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? Resende 2022	68
Figura 80 A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? Resende 2022	68
Figura 81 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? Resende 2022	69
Figura 82 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? Resende 2022	69
Figura 83 A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social? Resende 2022.....	70
Figura 84 A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? Resende 2022	70
Figura 85 A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? Resende 2022.....	71
Figura 86 A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental? Resende 2022	71
Figura 87 Localização Município de Resende.....	73
Figura 88 Freguesias do Município de Resende.....	74
Figura 89 Densidade populacional Resende Tâmega e Sousa Norte Portugal.....	75
Figura 90 População residente por sexo Resende 2021.....	76
Figura 91 Índice de envelhecimento Resende Tâmega e Sousa Norte Portugal.....	77
Figura 92 Evolução do índice de envelhecimento Resende 1960 a 2021.....	77

Figura 93 População residente por sexo Resende 2021	78
Figura 94 Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência Resende 2020.....	79
Figura 95 Taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a 1 ano das empresas não financeiras Resende 2010 a 2020	80
Figura 96 Distribuição das empresas por setor de atividade Resende 2020	82
Figura 97 Volume de negócios por setor de atividade Resende 2020.....	83
Figura 98 Desempregadas e desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual) Resende 2021	85
Figura 99 Pessoas em situação de desemprego involuntário por grupo etário Resende 2021.....	86
Figura 100 Beneficiárias e beneficiários do RSI Resende 2020.....	87
Figura 101 Pessoal ao serviço das empresas por sexo Resende 2019.....	87
Figura 102 Empregadores e empregadoras por sexo Resende 2019	88
Figura 103 - Evolução do número de crimes por violência doméstica Resende 2009 a 2020.....	92
Figura 104 Evolução do número de atendimentos Resende 2021 e 1º Trimestre de 2022	93
Figura 105 Evolução do número de processos ativos, por sexo Resende 2021 e 1º Trimestre de 2022	93
Figura 106 Escolaridade da população por sexo Resende 2011.....	97
Figura 107 Corpo docente do Agrupamento de Escolas de Resende, por sexo Resende 2022	98
Figura 108 Docentes que lecionam nos cursos profissionais, por sexo Resende 2022	98
Figura 109 Corpo docente e não docente, por sexo Resende 2022	99
Figura 110 Alunas e alunos inscritos por nível de escolaridade Resende 2020.....	100
Figura 111 Distribuição das/os estudantes do ensino secundário por área de estudo por sexo Resende 2022	101
Figura 112 Estudantes que frequentam cursos profissionais, por sexo AE Resende 2022.....	102
Figura 113 Distribuição das/os estudantes pelos cursos profissionais Resende 2022	102
Figura 114 Estudantes ao abrigo do Decreto-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho Resende 2022	103
Figura 115 Estudantes que ingressaram no Quadro de Mérito, por sexo Resende Ano letivo 2021-2022	104
Figura 116 Estudantes que ingressaram no Quadro de Mérito por ano de escolaridade e por sexo Resende Ano letivo 2021-2022	104
Figura 117 Praticantes de desporto escolar por sexo Resende 2022	105
Figura 118 Praticantes de desporto escolar por modalidade e por sexo Resende 2022.....	106
Figura 119 Atletas de desporto escolar premiadas/os Resende 2022	107
Figura 120 Distribuição das/os atletas premiados pelas respetivas modalidades de desporto escolar, por sexo Resende 2022.....	107
Figura 121 Atletas federados/as, por sexo Resende 2022	108
Figura 122 Desporto federado Distribuição das/os atletas por modalidade e por sexo Resende 2022	108

Índice de tabelas

Tabela 1 Fases e atividades do projeto	12
Tabela 2 Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios.....	16
Tabela 3 Legislação Nacional para a igualdade e a não discriminação	18
Tabela 4 Legislação Comunitária para a igualdade e a não discriminação	21
Tabela 5 Legislação Internacional para a igualdade e a não discriminação	22
Tabela 6 Masculinização e feminização das divisões, departamentos, serviços e gabinetes da Câmara Municipal de Resende Resende 2022	28
Tabela 7 Medidas desenvolvidas para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal Resende 2022	33
Tabela 8 Análise SWOT da vertente interna Forças e Fraquezas	72
Tabela 9 Análise SWOT da vertente interna Ameaças e Oportunidades	72
Tabela 10 Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência Resende 2020	79
Tabela 11 Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo Resende 2019	88
Tabela 12 Ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, por setores de atividade e o sexo Resende 2019.....	89
Tabela 13 Infraestruturas, equipamentos, serviços de apoio Resende 2022	90
Tabela 14 Protocolos e Acordos de Cooperação celebrados no âmbito da VMVD Resende 2022.....	92
Tabela 15 Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas e frequentadas pelos RH do Município e/ou Redes Sociais, em parceria Resende 2018 a 2021	94
Tabela 16 Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas pelo Município e em parceria Resende 2022	95
Tabela 17 Indicadores de Educação Resende 2020	96
Tabela 18 Estabelecimentos de Ensino Público Resende 2022	100
Tabela 19 Análise SWOT da vertente externa Forças e Fraquezas.....	110
Tabela 20 Análise SWOT da vertente externa Oportunidades e Ameaças.....	110

Cofinanciado por:

Lista de abreviaturas e acrónimos

ACAPO	Associação de Cegos e Amblíopes de Portugal
ACM	Alto Comissariado para as Migrações
AP	Administração Pública
CACI	Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão
CAO	Centro de Atividades Ocupacionais
CEDAW	Convention of Elimination of All Forms of Discrimination (Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher)
CERCI	Cooperativa de Educação e Reabilitação de Cidadãos com Incapacidades
CICDR	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CLAS	Conselho Local de Ação Social
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
CPR	Conselho Português para os Refugiados
EAPN	European Against Poverty Network
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENEC	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania
ENICC	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação
ENIPD	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência
ERPI	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas
GNR	Guarda Nacional Republicana
H	Homens
IMH	Igualdade entre Mulheres e Homens
INE	Instituto Nacional de Estatística
ISS	Instituto da Segurança Social
Jl	Jardim de Infância
km	quilómetro
M	Mulheres
MGF	Mutilação Genital Feminina
NUT	Nomenclatura de Unidade Territorial
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OE	Objetivo Estratégico

Cofinanciado por:

OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAIMH	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens
PAOIEC	Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e Características sexuais
PAVMVD	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica
POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
R	Resolução
REAP	Regime do Exercício da Atividade Pecuária
RH	Recursos Humanos
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
RSI	Rendimento Social de Inserção
SAAS	Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social
SCM	Santa Casa da Misericórdia
SEF	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
STEM	Science, Technology, Engineering, and Mathematics
UE	União Europeia
VMVD	Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica
WEF	World Economic Forum

Cofinanciado por:

1. Objetivos e metodologia

Pretende-se com o atual documento realizar uma análise externa e interna ao Município de Resende (diagnóstico do Plano para a Igualdade e Não Discriminação), que permita detetar fragilidades e apontar um caminho em direção a um território mais igual, mais coeso e mais inclusivo. O desenvolvimento deste diagnóstico é resultante do protocolo de cooperação estabelecido entre a Câmara Municipal de Resende e a CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, correspondendo a uma primeira atividade, da fase inicial, de um processo que engloba duas fases e três atividades, assim definidas:

Tabela 1 | Fases e atividades do projeto

	Atividade 1	Elaboração do diagnóstico do Município
Fase 1	Atividade 2	Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND)
Fase 2	Atividade 3	Divulgação e avaliação do PMIND

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Neste sentido, é pretensão deste documento o seguinte:

- Realizar uma análise externa do território abrangido pelo Município de Resende, com o objetivo de determinar as forças e fraquezas, oportunidades e ameaças, nomeadamente, no que respeita às seguintes dimensões:
 - Enquadramento geográfico;
 - Enquadramento demográfico;
 - Enquadramento socioeconómico (caraterização da estrutura empresarial, atividade, emprego, desemprego e salários médios);
 - Educação e formação;
 - Prática desportiva (associativismo desportivo e desporto escolar);
 - Ações de formação, informação e sensibilização direcionadas para a comunidade;
 - Movimento associativo e participação igualitária;
 - Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;
 - Respostas à violência contra mulheres e à violência doméstica.
- Com o objetivo semelhante de determinar as forças e fraquezas, oportunidades e ameaças, realizar uma análise interna, considerando as dimensões:

Cofinanciado por:

- Recursos Humanos do Município de Resende (engloba a distribuição dos Recursos Humanos por categoria profissional e área de trabalho e a política retributiva);
- Parceiros da rede Social (tanto em termos de análise dos seus Recursos Humanos, como em termos de práticas e perceções relativamente a diversas dimensões da igualdade e equidade);
- Cumprimento atual das medidas atuais para favorecer a Igualdade de Género, nomeadamente, no que respeita a formação em igualdade e não-discriminação, medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens, prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no trabalho, práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, comunicação, linguagem inclusiva e cultura e integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal).

Apesar de se encontrarem envolvidos no processo uma multiplicidade de atores e parceiros sociais, empresas e outras entidades que integram e operam no território, a equipa core responsável pela sua elaboração, são as pessoas que integram a Equipa de Intervenção para a Vida Local (EIVL), designadamente: as conselheiras locais para a igualdade, Ana Maria Rocha Dias Pinto (conselheira interna) e Fátima Maria da Rocha Soares de Matos (conselheira externa); e os restantes membros, nomeadamente, Maria José Dias (Vereadora da Ação Social e Emprego), Jorge Topa (Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística), José Carlos Pinto (Chefe de Divisão de Informática e Comunicação), Paulo Rocha (Chefe de Divisão de Obras e de Serviços Operacionais), Hildeberto Valdoleiros (Chefe de Divisão de Gestão Financeira, Cesaltina Gomes (Chefe de Divisão Administrativa e de Expediente Geral), Rita Fernandes (Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Educação) e Catarina Pinto (ponto focal entre a CIM, a Índice e o Município).

A EIVL constituiu-se formalmente em 10 de janeiro de 2022, através do Despacho Interno de Nomeação, com a mesma data, tendo sido, posteriormente, integrados mais dois elementos, a 18 de março de 2022 (Ver 6.3. Despacho interno de nomeação da EIVL), tendo como funções atribuídas, entre outras, a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de igualdade de género e de oportunidades. De destacar que a Autarquia deve promover os interesses próprios das respetivas populações e assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente, através da adoção de planos municipais para a igualdade e não discriminação.

Relativamente ao tipo de metodologia adotada para a realização do diagnóstico, a mesma teve um carácter eminentemente qualitativo e descritivo, recorrendo-se aos seguintes instrumentos:

- Análise documental e análise estatística e descritiva (para a elaboração da análise externa);
- Utilização da lista de indicadores, para recolha de informação;
- Análise documental, através da análise de diversos documentos emanados pela Câmara Municipal de Resende e pelos Parceiros da Rede Social;

Cofinanciado por:

- Brainstorming, “tempestade de Ideias, é uma ferramenta de recolha de informação e de intervenção que, através do incentivo à participação de pessoas com suas ideias e propostas, possibilita a geração de alternativas no processo criativo”¹, tendo sido utilizada com alguns dos parceiros da Rede Social;
- Comunidades de prática e focus group (no caso da análise interna), sendo esta última “uma técnica de pesquisa qualitativa de produção de informação em que pessoas são reunidas em grupo para discutirem um tema de interesse”², uma vez que as reuniões com a EIVL se desenvolveram no sentido de produção de ideias, aperfeiçoamento e produção de conteúdo. Destas reuniões avançou-se para o questionário aplicado às diferentes entidades, bem como, para a concretização do documento do diagnóstico que irá dar sequência ao PMIND;
- Inquérito por questionário, mencionado no ponto anterior, aplicado aos Parceiros da Rede Social (que pode ser encontrado em anexo).

A metodologia teve por base as indicações metodológicas do Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos.

¹ https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

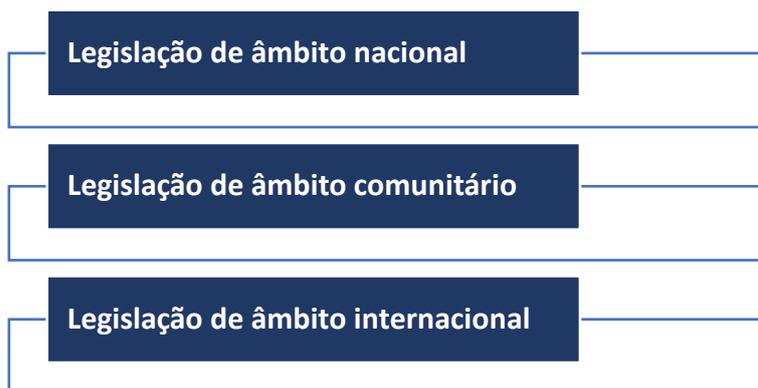
² https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

Cofinanciado por:

2. Legislação

Esta secção contempla os principais diplomas legais, considerados como documentos estruturantes e de elevada importância, uma vez que, na sua maioria, estão na base do desenvolvimento de ações que conduzem à mitigação de desigualdades e ao início e /ou desenvolvimento de um caminho em direção à igualdade, equidade e inclusão. Este conjunto de legislação foi organizado nos três grupos distintos:

Figura 1 | Organização dos Diplomas Legais Estruturantes



Fonte: Elaboração própria

A promoção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva já percorreu um caminho de décadas, sendo fundamental o alinhamento e desenvolvimento de estratégias que atravessem os mais diversos domínios sociais. Efetivamente, e com a perspetiva de que existem bastantes diferenças culturais nas mais diversas regiões do planeta, este tem sido um longo caminho, pautado em alguns casos por avanços, mas também por recuos. Importa, no entanto, consolidar os progressos já alcançados, definindo novos caminhos e delineando novas estratégias que permitam a continuidade e a progressão dos objetivos já alcançados. Assegurar a equidade não é fácil, uma vez que existem muitas diferenças culturais que nem sempre são facilitadoras do garante da igualdade de oportunidades e da eliminação de barreiras e de desequilíbrios. Contudo, a luta pelos direitos humanos e a defesa pelos princípios éticos e civilizacionais é uma constante para a construção de uma sociedade mais sustentável.

No que respeita ao bom funcionamento e equidade dos mercados de trabalho, foi definido o Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que contempla 20 Princípios, estruturados nos três capítulos seguintes:

- Condições de trabalho justas;
- Proteção e inclusão sociais;
- Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho.

Estes princípios podem visualizados na tabela seguinte:

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Tabela 2 | Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Os 20 Princípios

Condições de trabalho justas	Proteção e inclusão social	Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo social • Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada • Condições de emprego e proteção em caso de despedimento • Ambiente de trabalho seguro • Emprego seguro • Salários justos para um nível de vida decente 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusão das pessoas com deficiência • Habitação e assistência para os sem abrigo • Cuidados de longa duração • Acesso aos serviços essenciais • Proteção social • Cuidados de saúde • Prestações de velhice • Rendimento mínimo • Proteção das crianças • Prestações por desemprego 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade entre homens e mulheres • Apoio ativo ao emprego • Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida • Igualdade de oportunidades

Fonte: União Europeia; Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 2022

Estes 20 Princípios encontram-se em alinhamento com os objetivos constantes da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030).

Figura 2 | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030



Fonte: <https://www.undp.org/>, 2022

2.1. Âmbito nacional

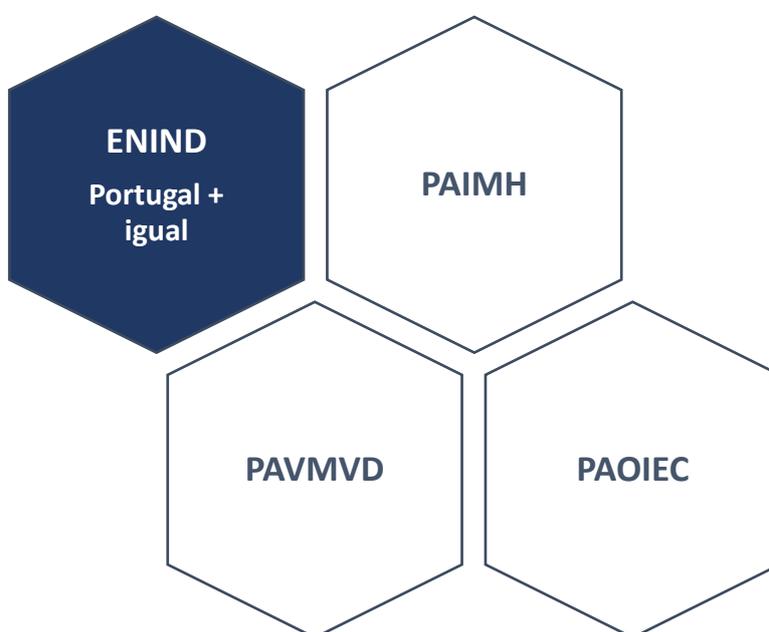
Desde há mais de 20 anos que Portugal tem vindo a desenvolver e a implementar políticas públicas, que têm vindo a transformar o território de modo a tornar-se mais igual, mais equitativo e mais inclusivo. Tendo sido publicado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, em 21 de maio de 2018, foi lançado um novo ciclo programático, encontrando-se em execução os Planos Nacionais para a Igualdade, inseridos na Estratégia

Cofinanciado por:

Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), que assentam em três planos de ação distintos, mas complementares entre si:

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

Figura 3 | Planos da Ação da ENIND - Portugal + Igual



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

A ENIND introduz uma visão de longo prazo e complementar, uma vez que integra estes três Planos de Ação que definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030, assim como as medidas concretas a desenvolver no âmbito desses objetivos. Pretende assim “consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”³.

³ <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

Cofinanciado por:

A tabela seguinte evidencia, de forma não exaustiva, diversa legislação portuguesa, com objetivos e princípios subjacentes à igualdade e à não discriminação.

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

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Aprovada em Conselho de Ministros 22 de julho de 2021	Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD)	Visa a inclusão das pessoas com deficiência, como objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs
Lei nº 38/2018 de 7 de agosto		Estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa.
Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, de 21 de maio	Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual	Em alinhamento com a Agenda 2030, define as medidas com o objetivo de eliminar estereótipos. Consubstancia-se em três planos de ação distintos, mas complementares entre si: - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); - Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD); - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).
Lei n.º 4/2018 de 9 de fevereiro, publicada no D.R., I Série	Regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos	Contempla a utilização de linguagem não discriminatória na redação de normas através da neutralização ou minimização da especificação do género, do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente por via do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.
Despacho nº 6173/2016, publicado no D.R., II Série, nº90, de 10 de maio de 2016	Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC)	Tem como missão conceber uma estratégia de Educação para a Cidadania, a implementar nas escolas.
Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro	V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017 – III Programa de Ação para a prevenção e eliminação da MGF	Reforça a necessidade do reforço no combate à violência doméstica, apelando à coordenação de todas as entidades intervenientes e ao aprofundamento das medidas de prevenção e de proteção da vítima. Enquadra-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais. Assenta precisamente nos pressupostos da Convenção de Istambul, alargando o seu âmbito de aplicação, até aqui circunscrito à violência doméstica, a outros tipos de violência de género, abrangendo outras formas de violência de género como a mutilação genital feminina e as agressões sexuais.
Lei nº 75/2013, de 12 de setembro	Regime Jurídico das Autarquias Locais Artigo 33º Competências Materiais	(...) q) Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.

Cofinanciado por:

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2013, de 27 de março	Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)	Tem por objetivo a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas.
Lei nº 134/99, de 28 de agosto	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)	Proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos de cor, nacionalidade ou origem étnica.
Constituição da República Portuguesa (10 de abril de 1976)	Artigo 9º Tarefas fundamentais do Estado Português	(...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; (...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais; (...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres. ⁴
	Artigo 13º Princípio da igualdade	1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. ⁵

Fonte: Legislação diversa, 2022

2.2. Âmbito comunitário

A União Europeia tem definido um conjunto de princípios, no interior das suas fronteiras, dos quais se destacam os seguintes:

- Promover a paz, os seus valores e o bem-estar dos seus cidadãos e das suas cidadãs;
- Proporcionar um espaço de liberdade, segurança e justiça sem fronteiras internas, em conjugação com medidas adequadas nas suas fronteiras externas para regular o asilo e a imigração e prevenir e combater a criminalidade;
- Combater a exclusão social e a discriminação;
- Promover a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres e a proteção dos direitos da criança;
- Respeitar a riqueza da diversidade cultural e linguística da União Europeia.

⁴ Constituição da República Portuguesa

⁵ Idem

Cofinanciado por:

Os valores da União Europeia são os seguintes:

Figura 4 | Valores preconizados pela União Europeia



Fonte: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/aims-and-values_pt

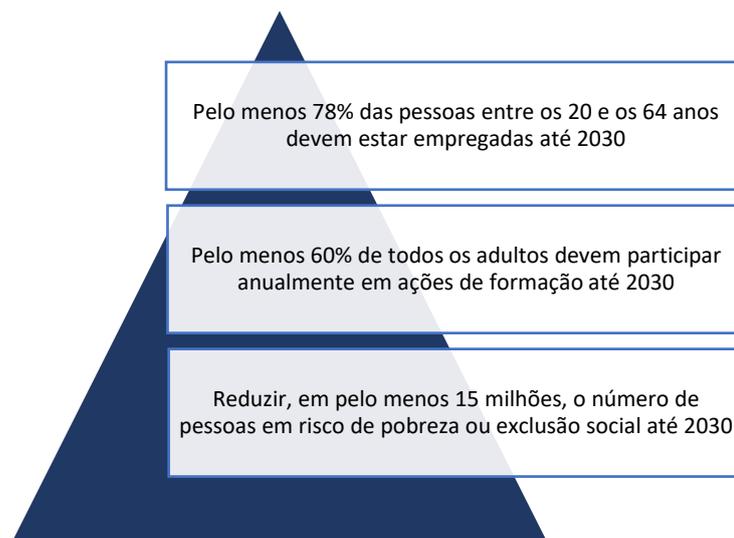
A União Europeia tem contribuído e potenciado uma enorme transformação na vida e na forma de estar de todos os cidadãos e cidadãs dos Estados que dela fazem parte. Estas alterações têm ocorrido de forma gradual, desde a assinatura do Tratado de Roma, em 1957 e têm acompanhado a alteração orgânica com a entrada de mais Estados para a União. Os Estados que a integram são agora mais fortes, mais coesos e as suas populações encontram-se mais bem preparadas e com níveis educativos mais elevados, afirmando-se a educação como um pilar fundamental do crescimento e do desenvolvimento económico.

Com a consciência de que o desenvolvimento de um território mais sustentável passa pela preparação da sua população para um mercado de trabalho mais dinâmico e mais competitivo e também mais equitativo, foram definidos os 20 Princípios já enumerados, que se assumem como essenciais para a continuidade de uma Europa social mais forte e mais preparada para a transição económica, digital e demográfica, estabelecendo um novo conjunto de regras sociais.

Foram também definidos três grandes objetivos estratégicos, associados ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, à inclusão, uma vez que estas duas dimensões são indissociáveis. Estes grandes e ambiciosos objetivos, a atingir em 2030, são os seguintes:

Cofinanciado por:

Figura 5 | Grandes Objetivos Estratégicos | Pilar dos Direitos Sociais Europeus | União Europeia



Fonte: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

Destaca-se o seguinte conjunto de legislação, que não sendo uma listagem exaustiva, contempla os diplomas considerados mais relevantes.

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

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)	ODS 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas	Consubstanciado no ODS 5 e transversal a toda a Agenda 2030, reflete a necessidade da igualdade de género não apenas como um direito fundamental, mas como uma base necessária para a construção de um mundo pacífico, próspero e sustentável.
Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (2012)	Artigo 2º	Afirma como valores comuns aos Estados-Membros, uma sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.
	Artigo 3º	A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.
Livro Verde - Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada		Consubstancia a leitura que a Comissão Europeia faz dos progressos obtidos até à data. Procura ainda conhecer pontos de vista quanto à forma de a UE poder prosseguir e reforçar as respetivas intervenções de combate à discriminação e promoção da igualdade de tratamento, dando resposta aos apelos do Parlamento Europeu e de outras instâncias de organizar uma consulta pública sobre o desenvolvimento futuro da política neste domínio.

Cofinanciado por:

Lei	Artigo/Designação	Descrição/Objetivos gerais
Tratado de Nice (2001)	Artigo 137º	A Comunidade apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio (...) da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.
Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)	Capítulo III, Artigo 23º Igualdade entre homens e mulheres	Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.

Fonte: Legislação diversa, 2022

2.3. Âmbito internacional

De seguida enumeram-se alguns dos mais relevantes diplomas internacionais, que se consideram textos de referência, uma vez que preconizam o tratamento igualitário entre todos os seres humanos, bem como a supressão de situações que envolvam todo e qualquer tipo de discriminação, numa multiplicidade de esferas da sociedade.

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

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

Fonte: Legislação diversa, 2022

3. Diagnóstico do Município de Resende - Análise Interna

O tema da igualdade e da inclusão deve estar sempre presente e na base de todas as dimensões da atividade dos diversos organismos que integram a Administração Pública, seja no âmbito da definição de políticas (a um nível macro), seja consubstanciado a um nível micro, isto é, na definição de programas e de ações que conduzam de forma continuada à melhoria da não discriminação, igualdade, equidade e inclusão.

A garantia de “uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações, a todos os níveis da Administração Pública” é um dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), pelo que todas as instituições públicas deverão definir e desenvolver as ações necessárias para que esse objetivo seja cumprido. De seguida procede-se a uma caracterização aos Recursos Humanos do Município, aos Parceiros da Rede Social e ao cumprimento atual das medidas para favorecer a igualdade.

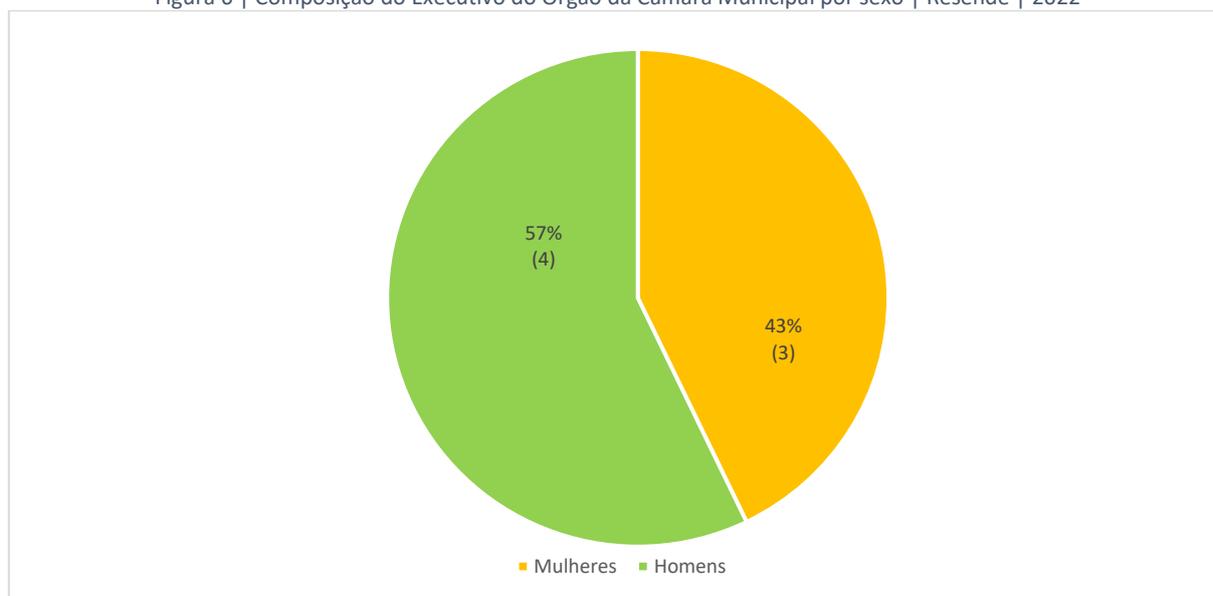
3.1. Caracterização dos Recursos Humanos do Município

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

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

Para o Executivo da Câmara Municipal de Resende foram eleitos/as sete vereadores/as, dois quais quatro são homens (correspondendo a 57%) e três são mulheres (correspondendo a 43%) (**Indicador 01**).

Figura 6 | Composição do Executivo do Órgão da Câmara Municipal por sexo | Resende | 2022

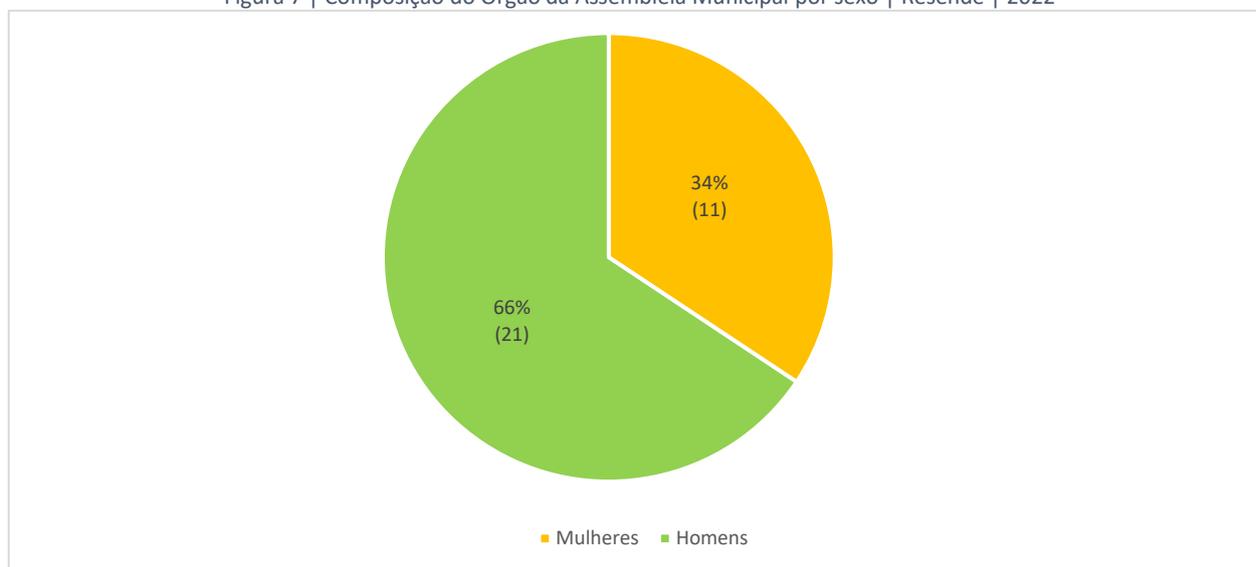


Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Cofinanciado por:

Relativamente à constituição da Assembleia Municipal, a mesma é atualmente constituída por 32 deputadas e deputados, dos quais 21 são do sexo masculino e apenas 11 são do sexo feminino. Em termos percentuais, a representação destes coletivos é de 66% e 34%, respetivamente. Estes dados encontram-se na figura seguinte (**Indicador 02**).

Figura 7 | Composição do Órgão da Assembleia Municipal por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

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

Relativamente a este aspeto, destaca-se ainda que (de acordo com a Recomendação do Conselho de 2 de dezembro de 1996 (96/694/CE)):

- (...) a reduzida representação das mulheres nos órgãos de decisão resulta, nomeadamente, de um acesso tardio das mulheres à igualdade cívica e civil, dos obstáculos à realização da sua independência económica, assim como da dificuldade de conciliar a vida profissional e a vida familiar;
- (...) a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão constitui uma exigência democrática;
- (...) a reduzida representação das mulheres nos lugares de decisão constitui uma perda para a sociedade no seu conjunto e pode impedir que sejam tomados plenamente em consideração os interesses e necessidades de toda a população.⁶

⁶ Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2016). Afinal o que é a Democracia Paritária? – A participação de mulheres e homens na organização social!

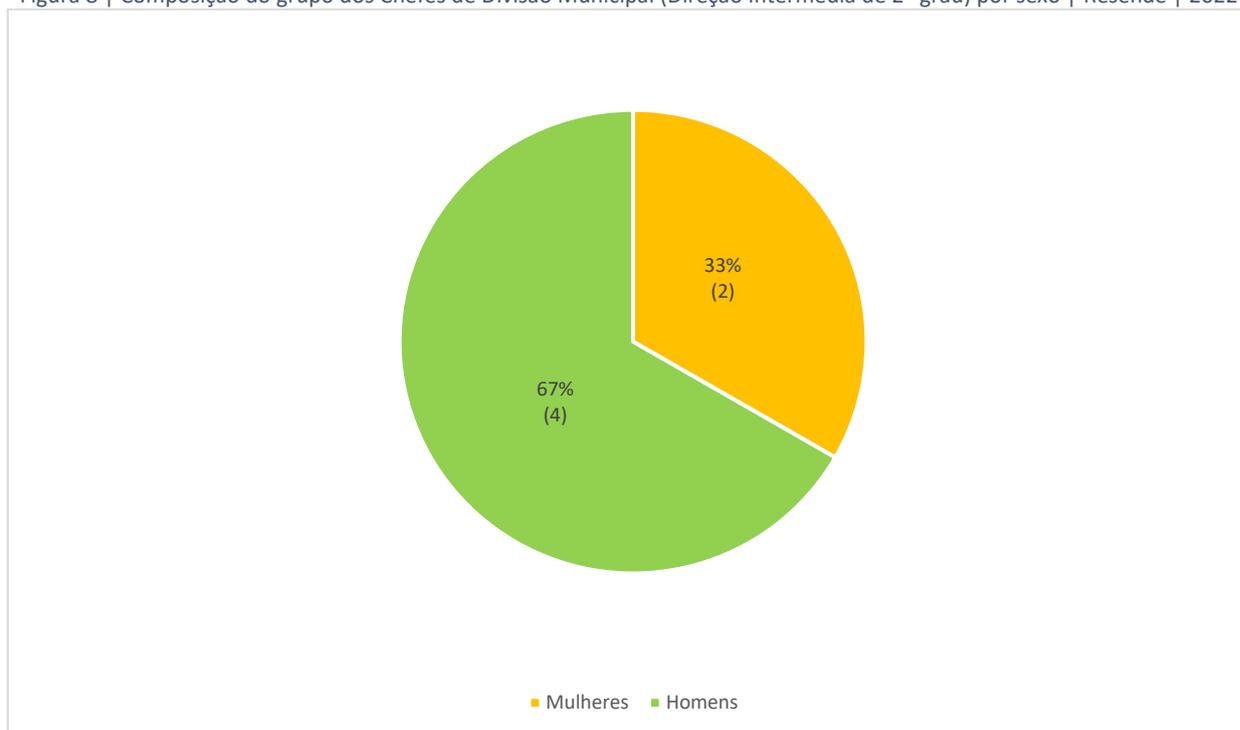
Cofinanciado por:

Importa também destacar e analisar a questão dos “tetos de vidro”, cujo termo se refere a uma barreira metafórica e invisível que impede que as mulheres ascendam, dentro de uma organização, aos cargos de gestão de topo mais elevados da sua estrutura hierárquica. Embora não existam normas escritas que as impossibilitem de ascender a esses cargos, existem barreiras culturais, socialmente aceites e preconceitos implícitos, que as impedem de alcançar determinados cargos. Esta situação verifica-se com bastante frequência tanto no setor público, como no setor privado, assim como nos diversos setores de atividade económica.

Não existem pessoas a desempenhar o cargo de Diretoras/es Municipais (Direção Superior de 1º Grau), nem Diretoras/es de Departamento Municipal (Direção Intermédia de 1º Grau) (**Indicadores 03 e 04**).

No que respeita à composição, quanto ao sexo, do grupo dos Chefes de Divisão Municipal, constata-se que a mesma é assimétrica, existindo uma relação de 33% de mulheres a ocupar este cargo, contra 67% de homens, num grupo de 6 pessoas que com este cargo atribuído. Esta informação encontra-se na figura seguinte (**Indicador 05**).

Figura 8 | Composição do grupo dos Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau) por sexo | Resende | 2022



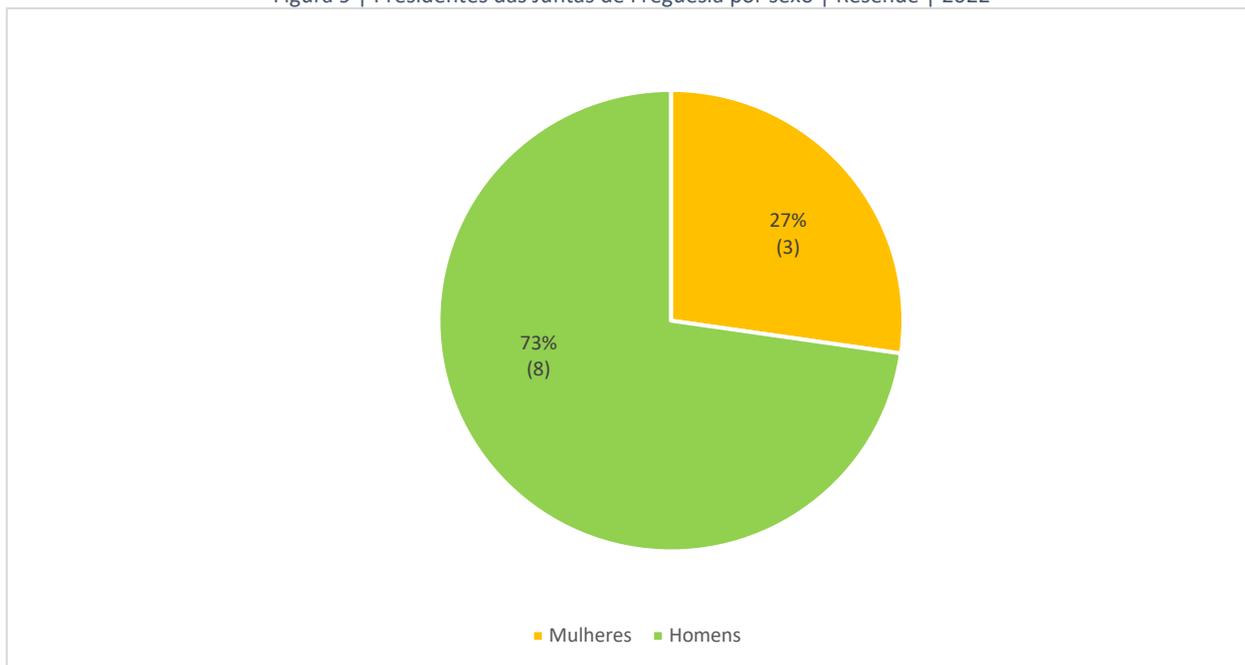
Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Não existem também colaboradoras/es a desempenhar Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou inferior (**Indicador 06**).

Relativamente às Juntas de Freguesia, existem 11 presidentes, dos quais apenas 3 são mulheres (27%) e 8 são homens (73%). Esta distribuição esta representada na figura seguinte (**Indicador 07**).

Cofinanciado por:

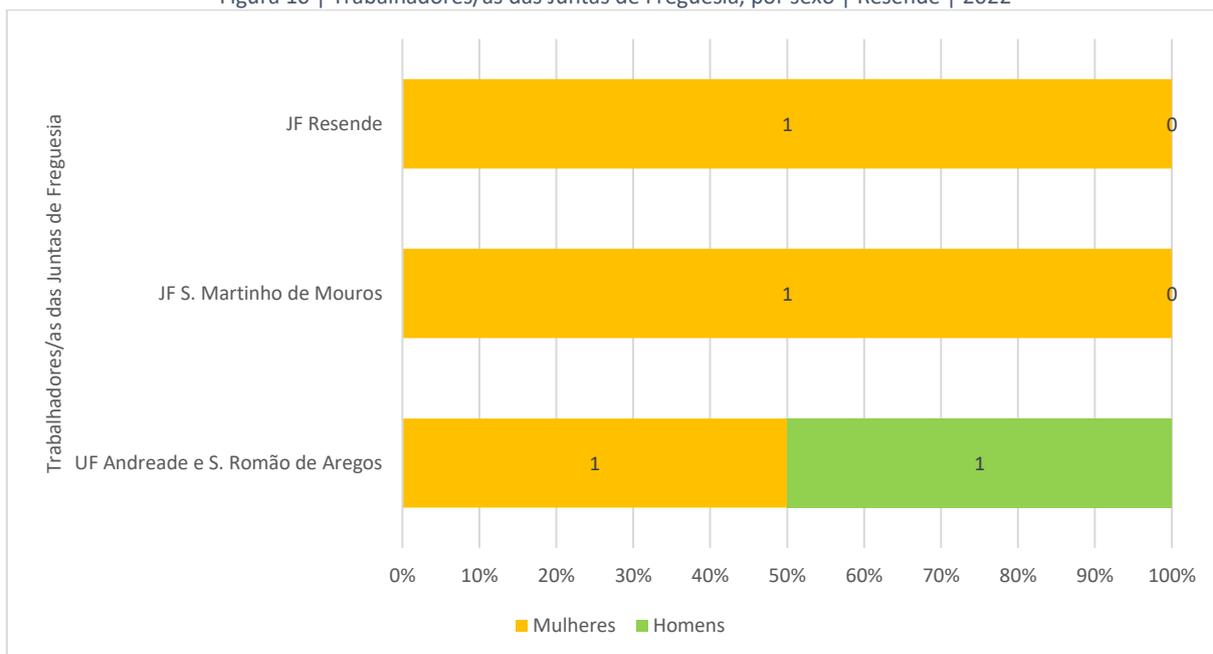
Figura 9 | Presidentes das Juntas de Freguesia por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

As Juntas de Freguesia são, na sua maioria, de reduzida dimensão, e não têm colaboradoras/as pela além das/os Presidentes de Junta. Apenas três Juntas de Freguesia contam com colaboradoras/es a tempo inteiro, nomeadamente: União de Freguesias de Anreade e S. Romão de Aregos (uma colaboradora na secretaria e um colaborador, coveiro); S. Martinho de Mouros (uma colaboradora na secretaria) e Resende (uma colaboradora, na secretaria). Esta informação encontra-se na figura seguinte (**Indicador 07**).

Figura 10 | Trabalhadores/as das Juntas de Freguesia, por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Cofinanciado por:

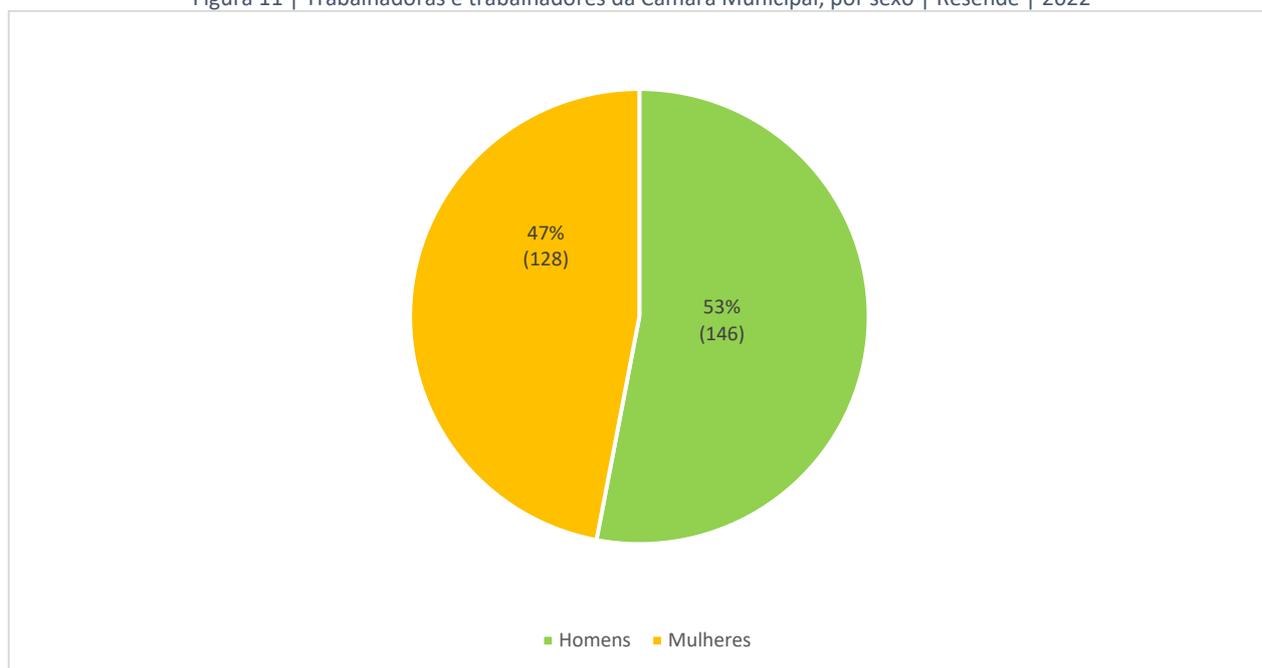
3.1.1. Distribuição dos RH por categoria profissional e área de trabalho

A distribuição de mulheres e de homens pelas diversas profissões e/ou categorias profissionais é ainda bastante assimétrica, uma vez que existem grandes concentrações de mulheres e de homens em determinadas profissões. Assim, referimo-nos à segregação horizontal quando consideramos essa desigual repartição ou concentrações de cada um dos coletivos, feminino e masculino, em diversas profissões. Essa tendência na escolha por determinadas profissões é moldada desde a infância, de forma inconsciente, quando associamos, erradamente, que determinadas profissões são mais adequadas para os homens e outras mais adequadas para mulheres. Este tipo de assimetria causa, numa escala macro, ineficiência nos mercados de trabalho e numa escala micro, entre outros aspetos, falta de realização profissional.

Desta forma, de seguida, proceder-se-á à análise da distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores pelas diversas divisões, departamentos e serviços da Câmara Municipal de Resende.

Quanto às trabalhadoras e aos trabalhadores que integram as diversas divisões da Câmara Municipal de Resende, as mesmas formam um grupo de 274 pessoas, das quais 128 são mulheres (correspondendo a 47%) e 146 são homens (correspondendo a 53%), tal como evidencia a figura que se segue (**Indicador 07**).

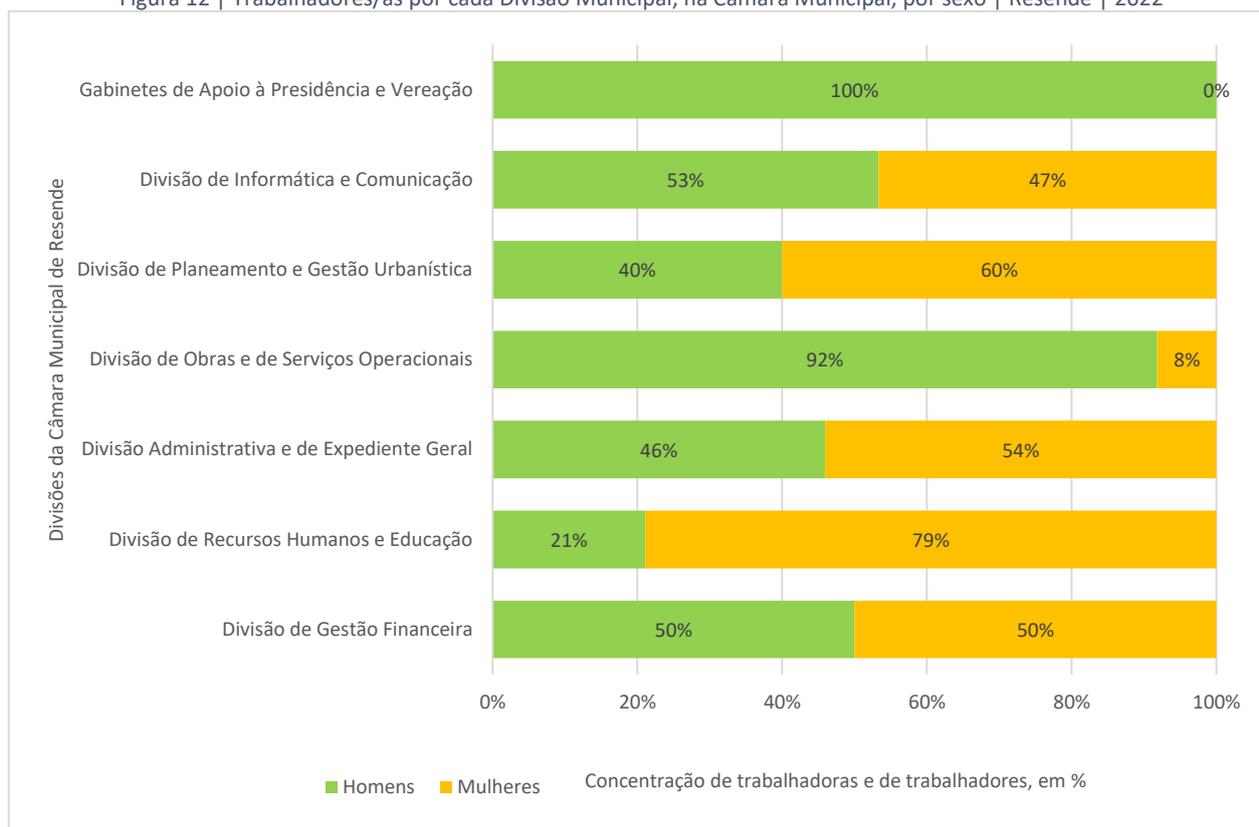
Figura 11 | Trabalhadoras e trabalhadores da Câmara Municipal, por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Quando se procede à análise de cada uma das divisões, encontram-se algumas com uma maior concentração de trabalhadoras ou de trabalhadores, congruentes com os papéis estereotipados atribuídos ao género. Esta informação pode ser percecionada na figura seguinte (**Indicador 07**).

Figura 12 | Trabalhadores/as por cada Divisão Municipal, na Câmara Municipal, por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Pela análise da figura anterior podemos compreender que existem algumas divisões da Câmara que são fortemente masculinizadas ou feminizadas, nomeadamente, as seguintes (**Indicador 07**):

Tabela 6 | Masculinização e feminização das divisões, departamentos, serviços e gabinetes da Câmara Municipal de Resende | Resende | 2022

Divisões, departamentos, serviços e gabinetes feminizados	Divisões, departamentos, serviços e gabinetes masculinizados
Divisão de Recursos Humanos e Educação (79%)	Gabinetes de Apoio à Presidência e Vereação (100%)
Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística (60%)	Divisão de Obras e de Serviços Operacionais (92%)
Divisão Administrativa e de Expediente Geral (54%)	Divisão de Informática e Comunicação (53%)

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Os dados encontrados para as trabalhadoras e para os trabalhadores da Câmara Municipal de Resende, e a elevada feminização e masculinização percecionada em algumas divisões são congruentes com determinados estereótipos, de acordo com os quais se encaixam os perfis feminino e masculino, em determinadas profissões ou grupos profissionais. Assim, comumente, profissões associadas ao cuidado de terceiros, como profissões

Cofinanciado por:

relacionadas com o apoio social e a educação, ou ainda relacionadas com as humanidades, são associadas ao perfil feminino, enquanto profissões técnicas, relacionadas com a instrumentalidade são associadas ao perfil masculino.

Com a consciência de que é imperativa uma mudança positiva, mas também de que essa mudança não será imediata ou mesmo célere, importa começar a desconstruir estas questões nas gerações mais novas, uma vez que será a elas que caberão as suas futuras escolhas, no que respeita às áreas educativas e futuras profissões que irão abraçar.

De destacar ainda, em relação aos Recursos Humanos, as seguintes situações (**Indicador 07**):

- Não se encontram ainda incluídos no SIADAP, pelo menos dois objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, com vista à não discriminação e conciliação;
- São praticadas pela autarquia medidas conducentes à promoção da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente apoios, creches, refeitórios, às famílias e descendentes, entre outras, nomeadamente, existem 3 trabalhadores/as que se encontram em modalidade de teletrabalho, com jornada contínua e em meia jornada;
- Não se encontra ainda disponibilizada informação sobre estas matérias aos/às trabalhadores/as através de folhetos, no website ou outro, por exemplo;
- A Câmara Municipal de Resende não começou ainda a adotar uma linguagem inclusiva e não discriminatória nos seus documentos oficiais, sendo este um processo que deverá ser iniciado no âmbito do PMIND, devendo ser consideradas as seguintes dimensões:
 - Política de comunicação interna e externa;
 - Newsletters;
 - Intranet;
 - Site institucional da Câmara Municipal de Resende;
 - Comunicados;
 - Circulares;
 - Formulários/impressos;
 - Instrumentos de gestão;
 - Meios de comunicação audiovisuais promotores da igualdade e da não discriminação;
 - Outros.

Destaca-se que este é um processo contínuo, e que deverá ser implementado de forma progressiva, devendo estender-se às diversas dimensões e instrumentos de comunicação utilizados pela Autarquia.

- Salienta-se também que não é ainda realizado, por parte do Município um tratamento sistemático de dados desagregados por sexo, devendo este começar a ser realizado.

A representação equilibrada entre as mulheres e os homens é um dos aspetos basilares de uma sociedade mais equitativa. Em 2017 foi aprovada a proposta de lei que estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público. O Município de Resende não desenvolveu, nem adotou ainda medidas para a promoção e representação equilibrada de mulheres e de homens, pelo que este deverá ser um aspeto a considerar no PMIND.

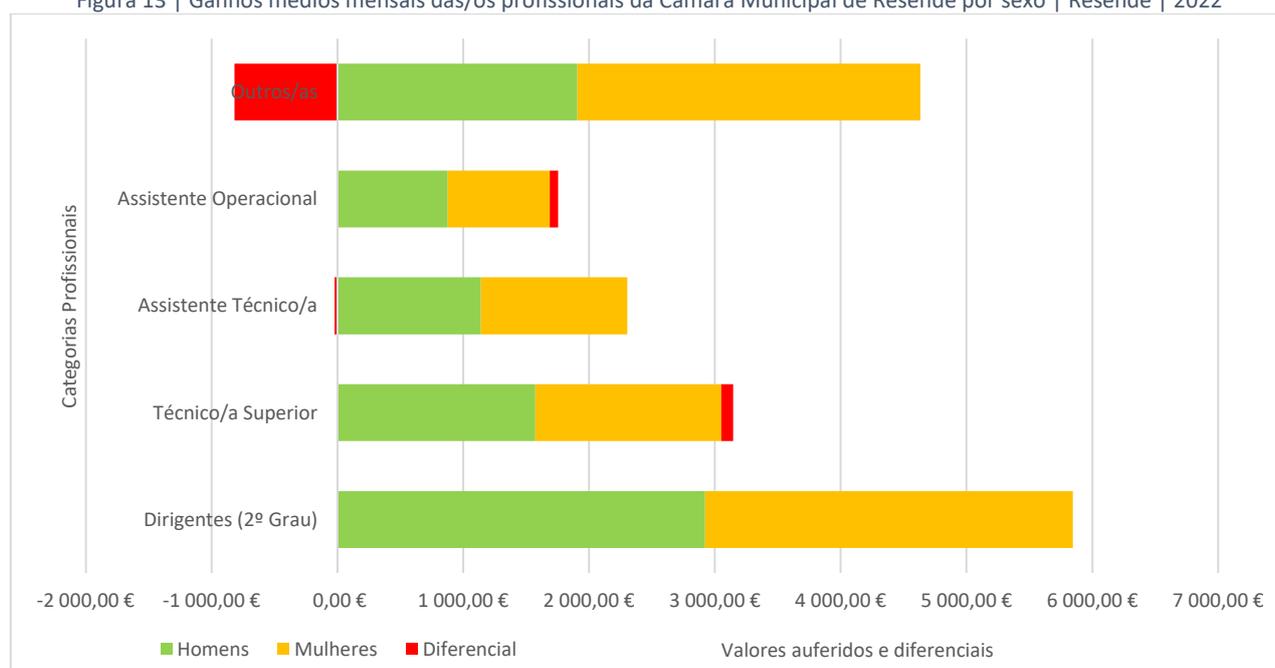
Destaca-se, no entanto, que a Câmara Municipal de Resende já adotou um código de conduta e procedimento interno para a prevenção e ao combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho.

3.1.2. Política retributiva

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

- Ganho médio mensal das/dos dirigentes de 2º grau;
- Ganho médio mensal das/os técnicas/os superiores;
- Ganho médio mensal das/dos assistentes técnicas/os;
- Ganho médio mensal das/dos assistentes operacionais;
- Outros/as.

Figura 13 | Ganhos médios mensais das/os profissionais da Câmara Municipal de Resende por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Cofinanciado por:

Da análise do ganho médio mensal, foram encontrados salários mais elevados para os trabalhadores no caso das seguintes categorias profissionais (**Indicadores 08, 09, 10 e 11**):

- Técnica/o superior (diferencial de 93,50 €);
- Assistente operacional (diferencial de 67,38 €).

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

- Assistente técnica/o (diferencial de 22,94 €);
- Outros/as (diferencial de 819,14 €).

Não se verifica qualquer diferença nos salários nas seguintes categorias profissionais:

- Dirigentes (2º Grau), ou seja, na categoria de Chefe de Divisão Municipal.

De destacar que não existem trabalhadores/as nas categorias de polícia municipal (agentes) (**Indicador 12**) e de outras categorias (como AEC, AAAF, por exemplo) (**Indicador 13**).

Relativamente às trabalhadoras e trabalhadores sem contrato de trabalho em funções públicas, há a destacar as seguintes situações (**Indicador 14**):

- Contratos de Emprego e Inserção (CEI);
- Contratos de Emprego e Inserção (CEI+).

Os salários auferidos pelas/os trabalhadoras/es que se encontram nesta situação contratual são, respetivamente, os seguintes (**Indicador 14**):

- Contratos CEI, recebem uma bolsa que corresponde a 20% do IAS = 88,64€/mês + subsídio de refeição de 4,77€/dia.
- Contratos CEI+, recebem uma bolsa que corresponde a 1 IAS = 664,80€/mês, bem como o subsídio de refeição de 4,77€/dia.

A desagregação por sexo das trabalhadoras e dos trabalhadores com este tipo de contrato pode ser visualizada na figura seguinte:

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Figura 14 | Trabalhadoras e trabalhadores sem contrato de trabalho em funções públicas (CEI e CEI+) | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Assim, com a modalidade CEI + existem 53 trabalhadoras/es, das/os quais 18 são homens (correspondendo a 34%) e 35 são mulheres (correspondendo a 66%); e com a modalidade de CEI existem 19 trabalhadoras/es, das/os quais 5 são homens (correspondendo a 26%) e 14 são mulheres (correspondendo a 74%) (**Indicador 14**).

3.1.3. Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Não foi ainda realizado nenhum inquérito que avalie a satisfação dos/as trabalhadores/as sobre as medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, pelo que esta deverá ser uma medida a incluir no PMIND.

Destaca-se, no entanto, que foram já definidas algumas medidas no que respeita à flexibilização de horários, nomeadamente, relativamente na possibilidade do teletrabalho, jornada contínua e meia jornada, existindo um grupo restrito de trabalhadores/as que se encontram a desenvolver o seu trabalho nestas modalidades.

Destaca-se a possibilidade de definição e de inclusão no PMIND das seguintes medidas promotoras de uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal:

- Celebração de protocolos com empresas ou organizações para que os/as trabalhadores/as beneficiem de condições mais favoráveis (por exemplo, ginásios, creches, lavandarias ou outros serviços);
- Atividades para filhos/as dos/as trabalhadores/as para horário pós-escolar, tais como, por exemplo, sala multiusos para ATL ocasional);
- Não existem medidas específicas e direcionadas para trabalhadores/as, no âmbito da atividade física, saúde e bem-estar no local de trabalho, como por exemplo, exercício físico, rastreios, ginástica laboral, nutrição, entre outras;

Cofinanciado por:

Não se encontra ainda implementado no Município de Resende, o Sistema de gestão de conciliação com base na Norma Portuguesa 4556:2016, pelo que este poderá ser um aspeto a considerar no PMIND.

O Município não tem ainda implementado um sistema de levantamento de sugestões dos/as trabalhadores/as sobre a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, pelo que esta deverá ser uma medida a incluir no PMIND.

Não foram também realizadas ações de formação ou de sensibilização para dirigentes sobre promoção de uma cultura organizacional conciliadora, pelo que deverão ser incluídas no PMIND.

Relativamente ao SIADAP não foram ainda estabelecidos objetivos, definidos com a participação dos/as trabalhadores/as.

No âmbito da promoção da corresponsabilidade familiar, não foram realizadas campanhas de sensibilização para a partilha igualitária de trabalho doméstico e de cuidados entre os membros do casal. Relativamente a este aspeto, destaca-se que no Município, 5 homens que foram pais, gozaram da licença de paternidade. No entanto, o Município não tem ainda medidas definidas que estimulem e consciencializem para uma paternidade presente e positiva, assim como não tem implementado medidas de incentivo ao gozo da licença parental partilhada por parte do pai. Esta deverá ser uma medida a incluir no PMIND.

Finalmente, destaca-se que o Município não tem contratado colaboradores/as para substituições dos/as trabalhadores/as em gozo de licença parental.

Tabela 7 | Medidas desenvolvidas para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal | Resende | 2022

Atividades ou medidas	Objetivos	Estado
Dia de aniversário dos/as colaboradores/as	Promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Em execução

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

3.2. Parceiros da Rede Social

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

- Centro de Saúde de Resende;
- Associação Empresarial de Resende;
- Conferência S. Vicente de Paulo
- Escuteiros de São Martinho de Mouros;
- Escuteiros Agrupamento 1096 CNE;
- Associação Humanitária dos Bombeiros de Resende;

Cofinanciado por:

- Associação Miguel Anjo;
- Casa do Povo;
- Agrupamento Escolas Resende;
- Irmandade S. Francisco Xavier;
- Associação Portas P'ra Vida;
- Santa Casa Misericórdia.

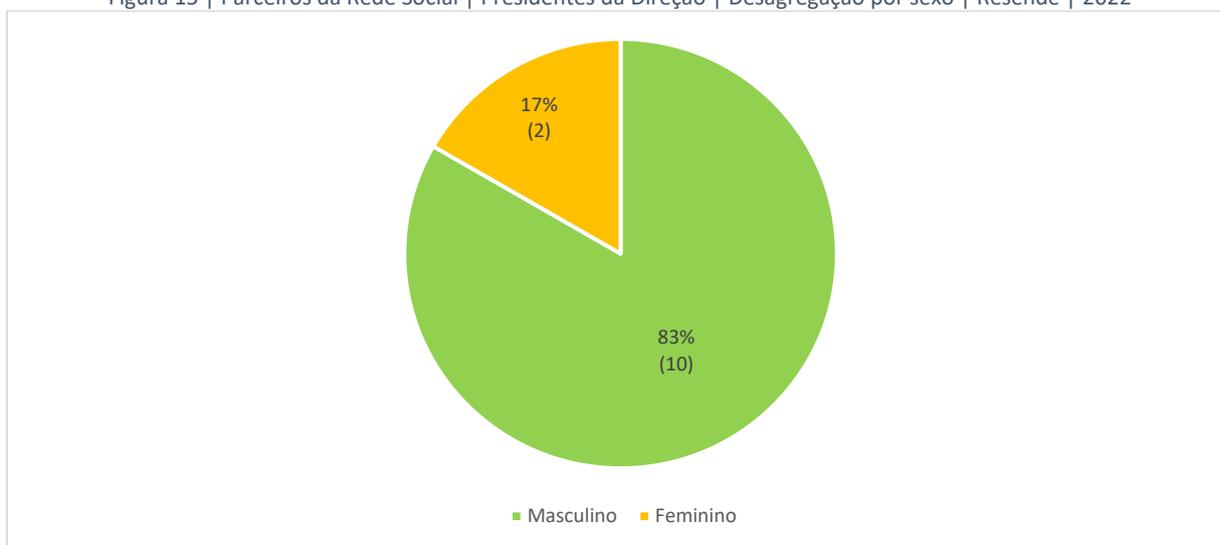
3.2.1. Análise de Recursos Humanos dos Parceiros da Rede Social

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

- Presidentes da Direção;
- Vogais da Direção;
- Presidentes da Mesa da Assembleia Geral;
- Vogais da Mesa da Assembleia Geral;
- Direção Técnica;
- N.º de colaboradores/as;
- Colaboradores/as portadores de deficiência.

O tratamento dos dados foi realizado de forma conjunta, ou seja, para a globalidade das instituições, evidenciando que existem, na totalidade das organizações mencionadas, 12 presidentes de direção, dos quais 10 são do sexo masculino (correspondem a 83% do total), e apenas 2 são do sexo feminino (correspondendo a 17% do total), verificando-se uma elevada sub-representação das mulheres neste cargo, podendo esta informação ser visualizada na figura seguinte (**Indicador 15**).

Figura 15 | Parceiros da Rede Social | Presidentes da Direção | Desagregação por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Esta sub-representação feminina vai ao encontro do conceito de *glass ceiling* (ou teto de vidro, em português), já anteriormente mencionado, que representa as barreiras invisíveis que dificultam o acesso de mulheres aos

Cofinanciado por:



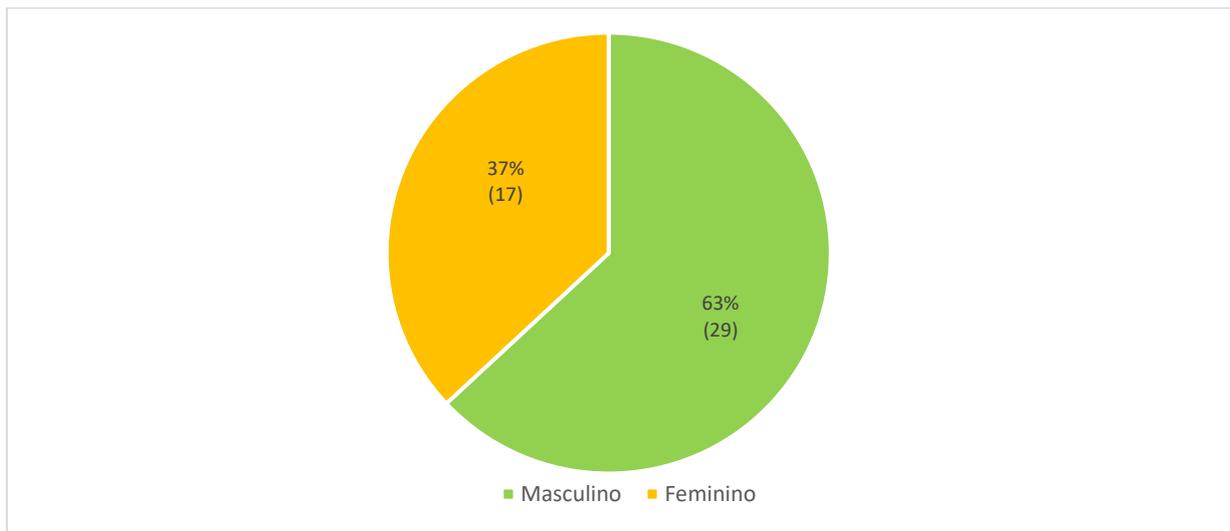
PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

cargos mais elevados das hierarquias organizacionais, não estando diretamente relacionados com as suas qualificações ou competências, mas sim, com fatores socioculturais associados à questão de género, que impedem a sua progressão e ascensão profissional. Embora com uma diferença menos significativa, no caso das/dos Vogais de Direção, esta diferença é também perceptível, uma vez que existem na totalidade 46 pessoas a ocupar este cargo, das quais 29 são homens (correspondem a 63% to total) e 17 são mulheres (correspondendo aos remanescentes 37%), tal como evidencia a figura seguinte (**Indicador 16**).

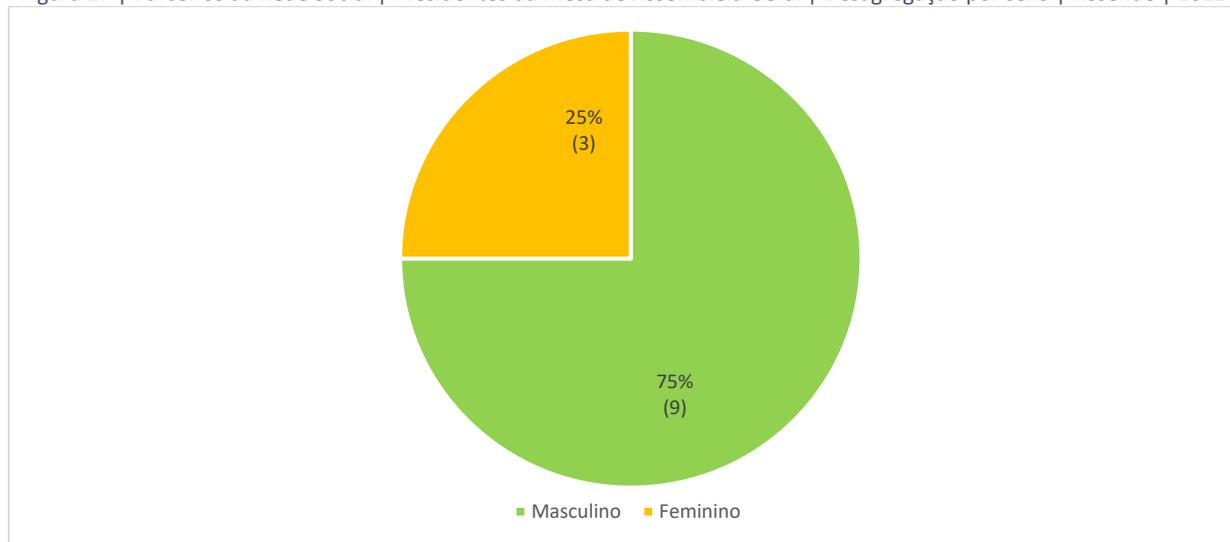
Figura 16 | Parceiros da Rede Social | Vogais da Direção | Desagregação por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

No caso dos/as Presidentes da Mesa de Assembleia Geral, a repartição é também semelhante à anterior, embora com uma diferença ainda maior, pois existem 12 pessoas a ocupar este cargo, das quais 9 são homens (correspondem a 75%) e apenas 3 são mulheres (correspondem a 25%), tal como se pode observar na figura seguinte (**Indicador 17**).

Figura 17 | Parceiros da Rede Social | Presidentes da Mesa de Assembleia Geral | Desagregação por sexo | Resende | 2022

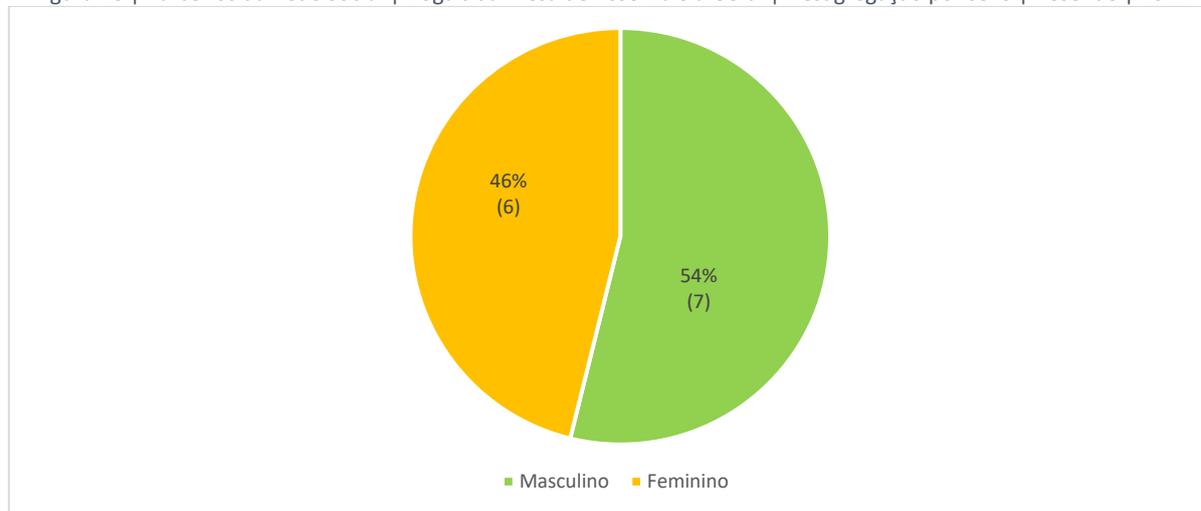


Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Cofinanciado por:

Relativamente ao grupo de pessoas que desempenham cargos como Vogais da Mesa da Assembleia Geral, existem 13 pessoas que desempenham este cargo, das quais 6 são mulheres (correspondem a 46%) e 7 são homens (correspondem a 54%), tal como evidencia a figura seguinte (**Indicador 18**).

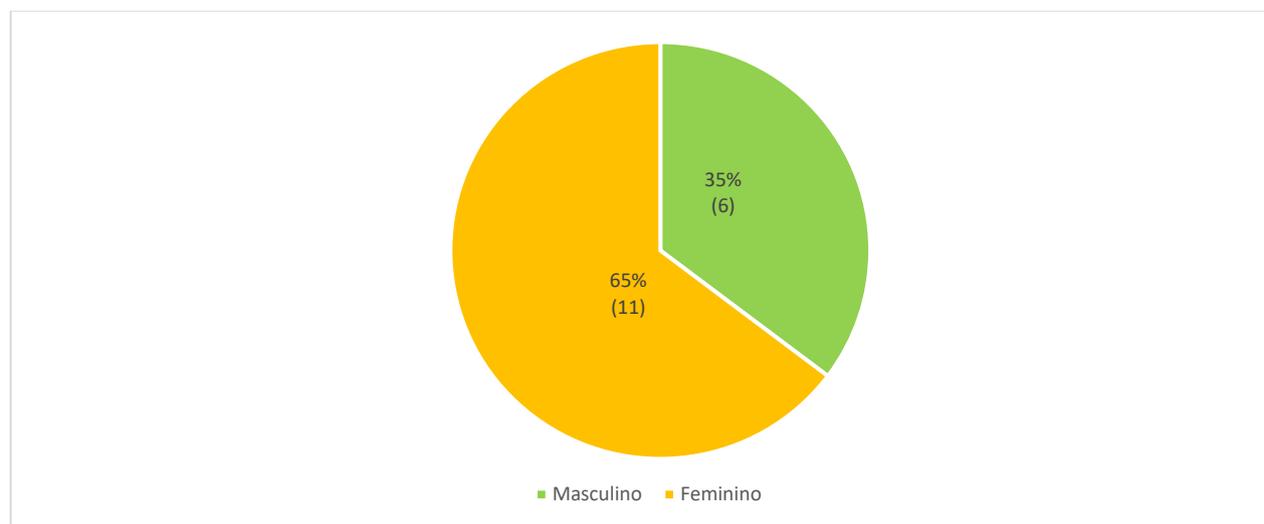
Figura 18 | Parceiros da Rede Social | Vogais da Mesa de Assembleia Geral | Desagregação por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Relativamente às direções técnicas, este é o primeiro item desta lista em que existe uma maior concentração de mulheres. Existem na totalidade 17 pessoas nesta função, sendo 11 do sexo feminino (correspondendo a 65%) e 6 do sexo masculino (correspondendo a 35%). Esta diferença pode ser mais facilmente percebida na figura que se segue (**Indicador 19**).

Figura 19 | Parceiros da Rede Social | Diretoras/es Técnicas/os | Desagregação por sexo | Resende | 2022



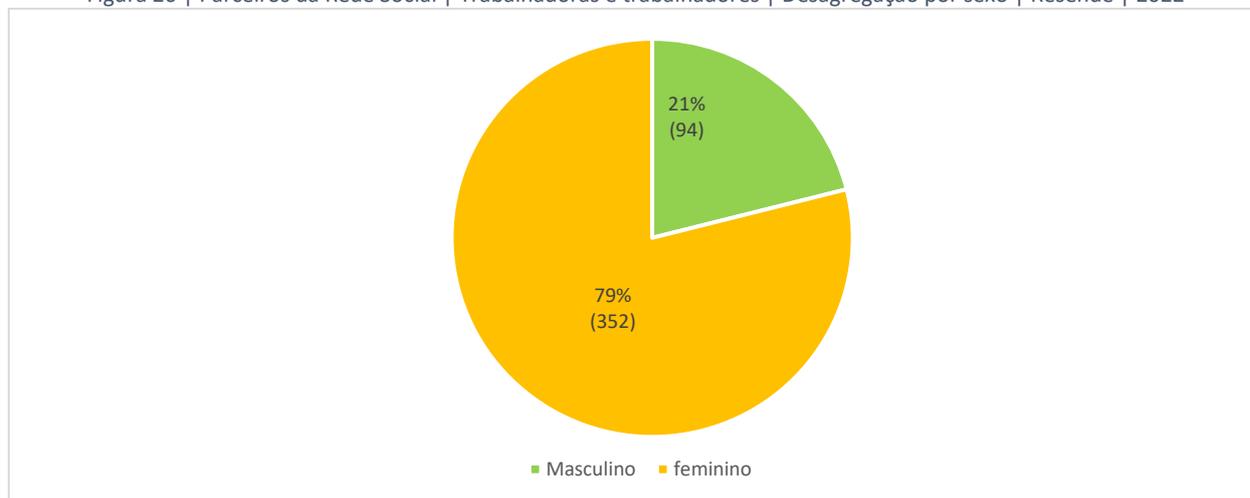
Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Relativamente às pessoas que trabalham nestas instituições, existem na totalidade 446 pessoas ao serviço, das quais 94 são homens (correspondem a 21%) e 352 são mulheres (correspondem a 79%). É de destacar o elevado número de mulheres que trabalham na Santa Casa da Misericórdia (352) e na Associação Portas P'ra Vida (7), em profissões associadas ao cuidado de terceiros, o que nos remete para a concentração de mulheres em

Cofinanciado por:

profissões congruentes com o cuidado a terceiros (muito associadas a uma ideia de prolongamento das atividades de trabalho não remunerada, de cuidado a filhas/os, pessoas idosas, entre outros). A informação relativa à globalidade das pessoas que trabalham neste grupo de Parceiros da Rede Social pode ser visualizada na figura seguinte (**Indicador 19**).

Figura 20 | Parceiros da Rede Social | Trabalhadoras e trabalhadores | Desagregação por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

De destacar que estas instituições empregam, na sua globalidade, 13 pessoas portadoras de deficiência.

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

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

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

As entidades que responderam ao questionário foram as seguintes:

- União de Freguesias de Anreade e São romão;
- Junta de Freguesia de Barrô;
- Junta de Freguesia de Cárquere;

Cofinanciado por:

- Junta de Freguesia de Miomães e Freigil;
- Junta de Freguesia de Felgueiras-Feirão;
- Junta de Freguesia de Ovadas e Panchorra;
- Junta de Freguesia de Paus;
- Junta de Freguesia de São Cipriano;
- Junta de freguesia de São Martinho de Mouros;
- Junta de Freguesia de Resende;
- Junta de Freguesia de São João de Fontoura;
- Centro de Saúde de Resende;
- Associação Empresarial de Resende;
- Conferência de São Vicente de Paulo;
- Agrupamento de Escuteiros de São Martinho de Mouros;
- Agrupamento de Escuteiros 1096 – Comissão Nacional de Escuteiros;
- Associação Humanitária dos Bombeiros de Resende;
- Associação Miguel Anjo;
- Casa do Povo de Resende;
- Irmandade São Francisco Xavier;
- Associação Portas P´ra Vida;
- Santa Casa da Misericórdia de Resende;
- Associação 2000;
- Câmara Municipal de Resende.

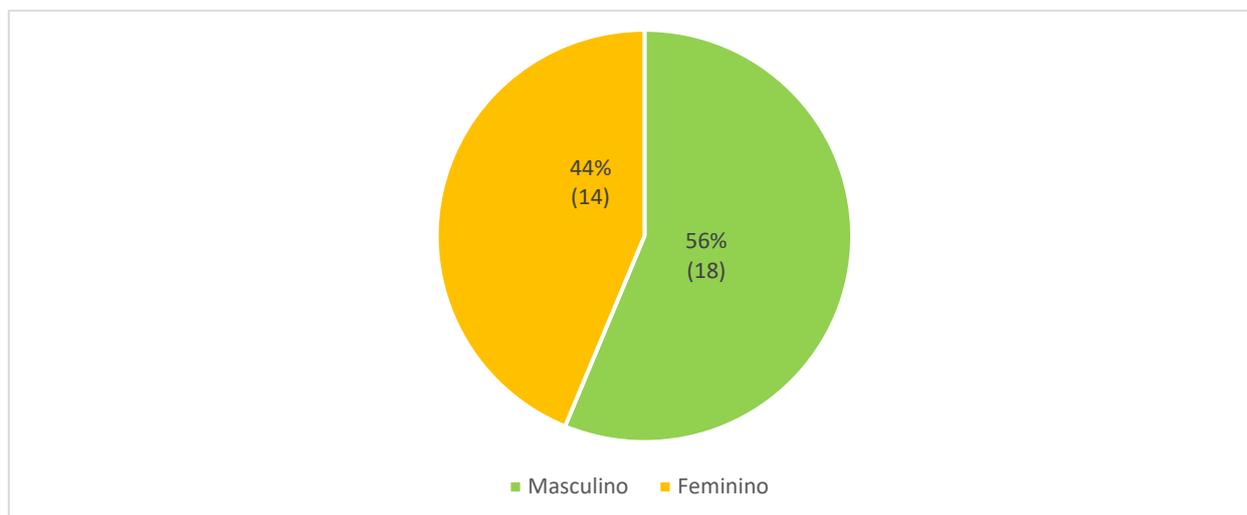
Apesar de pertencerem ao setor privado, tratando-se das principais empresas empregadoras da região, responderam também ao questionário, as seguintes entidades:

- Minipreço;
- GALP;
- Maria da Luz Supermercados;
- Casa Araújo;
- Pingo Doce;
- BP Combustíveis;
- Supermercado Meu Super;
- Cermouros, Lda.;
- Águas S. Cristóvão.

Cofinanciado por:

Por se tratar de apenas nove entidades pertencentes ao setor privado, por uma questão metodológica decidiu realizar-se de forma agregada o tratamento dos resultados do inquérito por questionário. Desta forma, conseguiu-se um total de 32 respostas válidas. Das/os respondentes, 56% são do sexo masculino e 44% são do sexo feminino.

Figura 21 | Questionário aplicado aos parceiros das Redes Sociais | Género dos/as respondentes | Resende | 2022



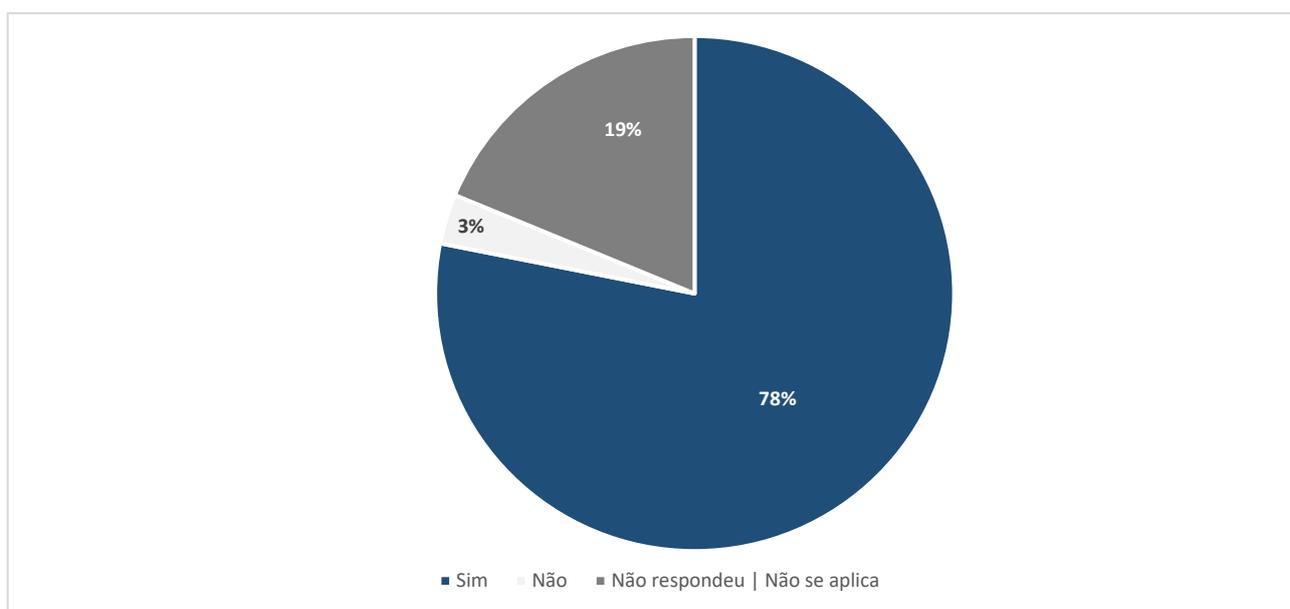
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros das Rede Social, 2022

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

I. Missão e valores da organização

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

Figura 22 | Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional? | Resende | 2022

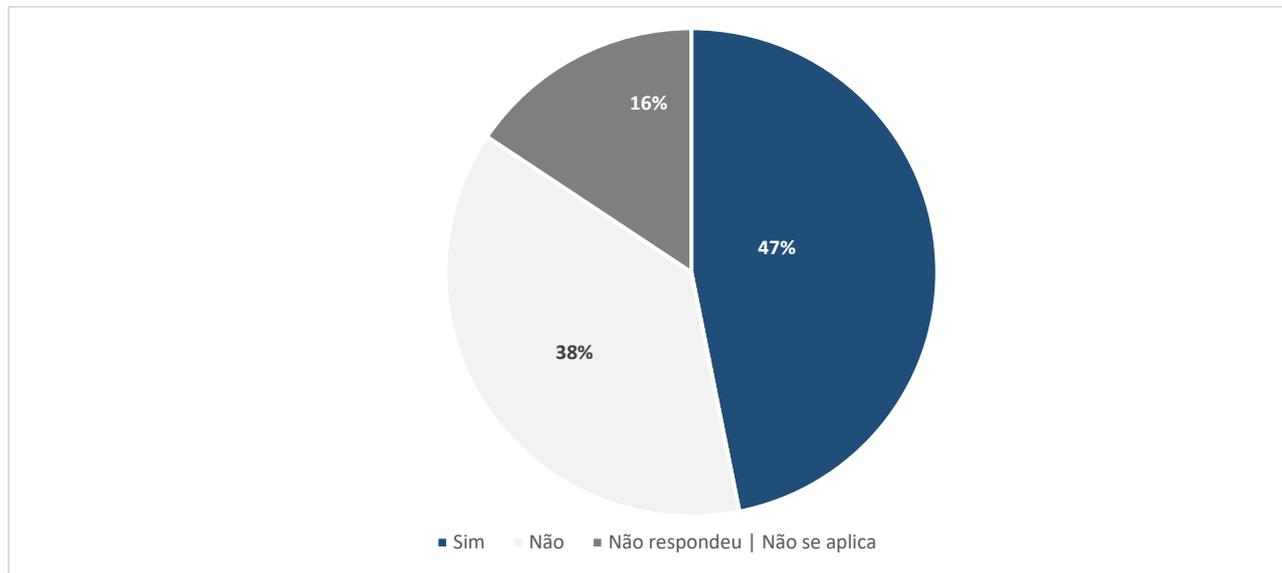


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

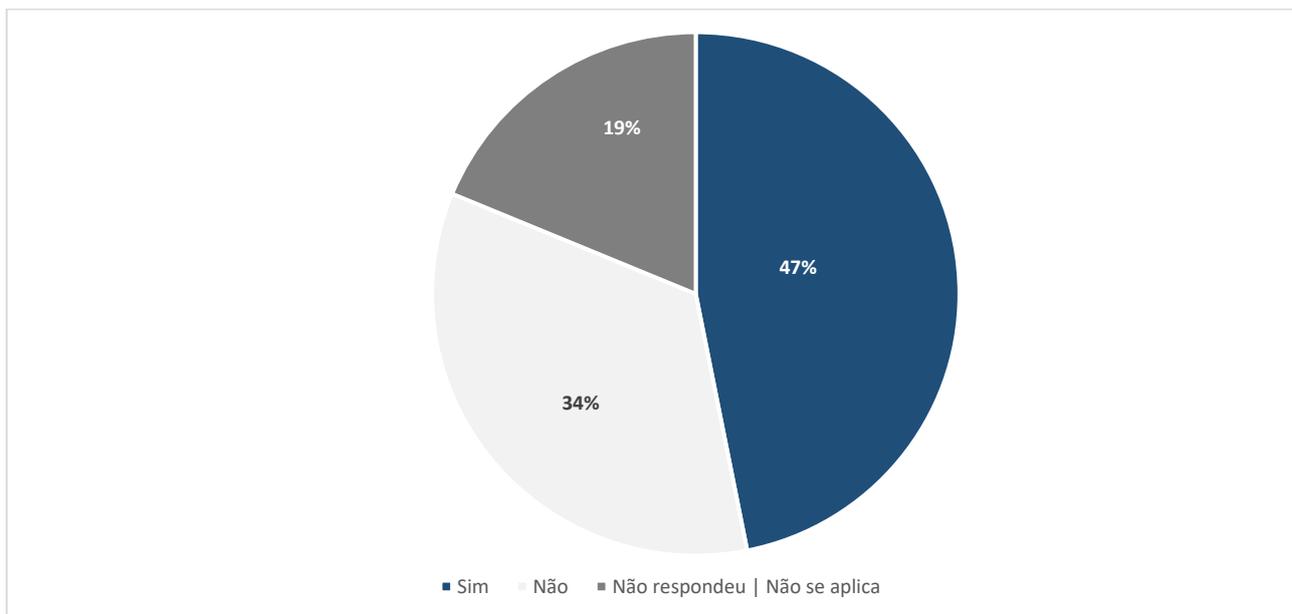
Figura 23 | Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

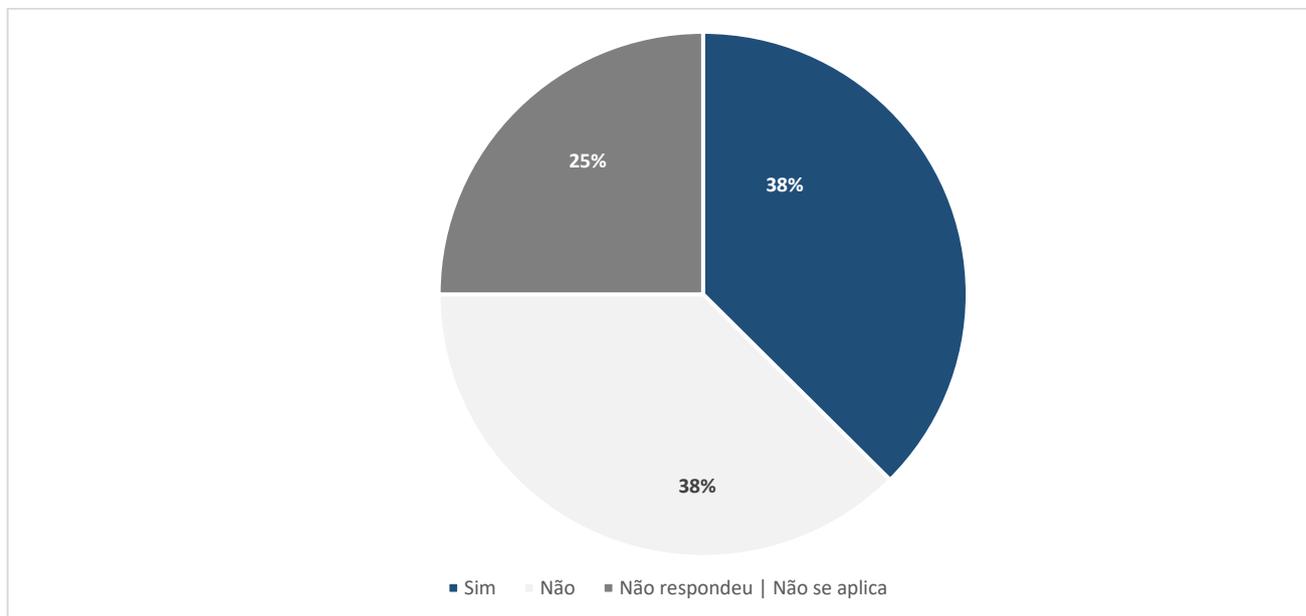
Figura 24 | A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

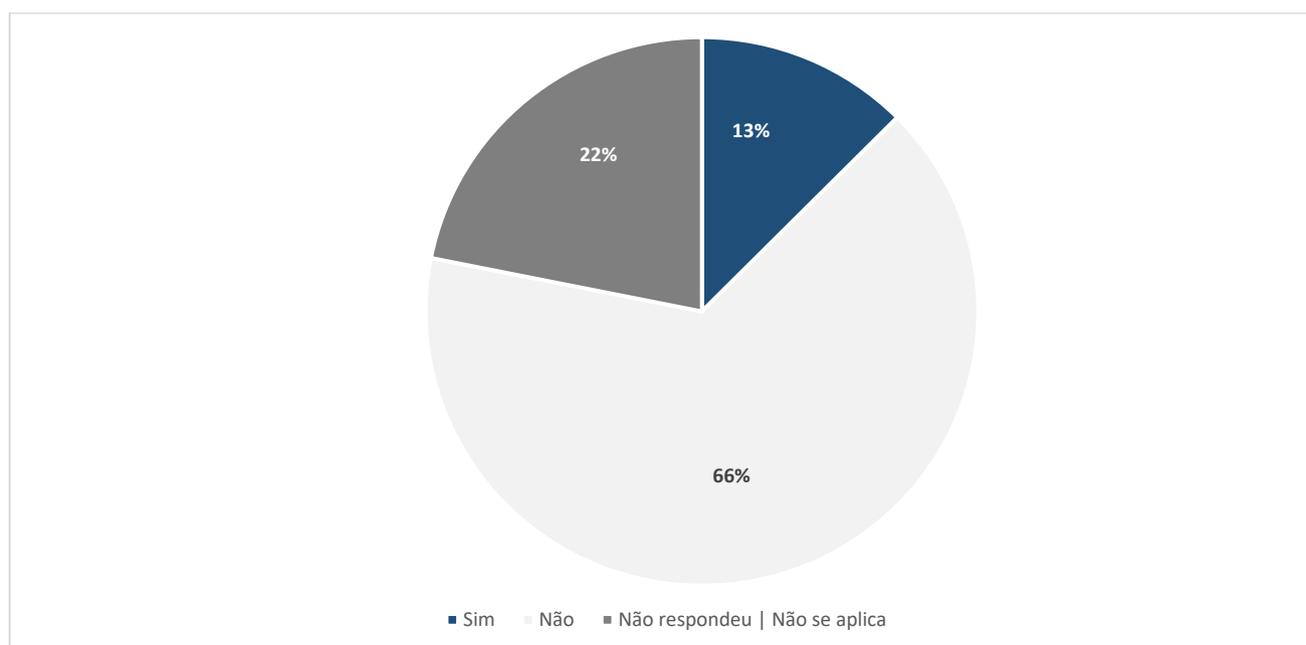
Figura 25 | A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 26 | Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens? | Resende | 2022

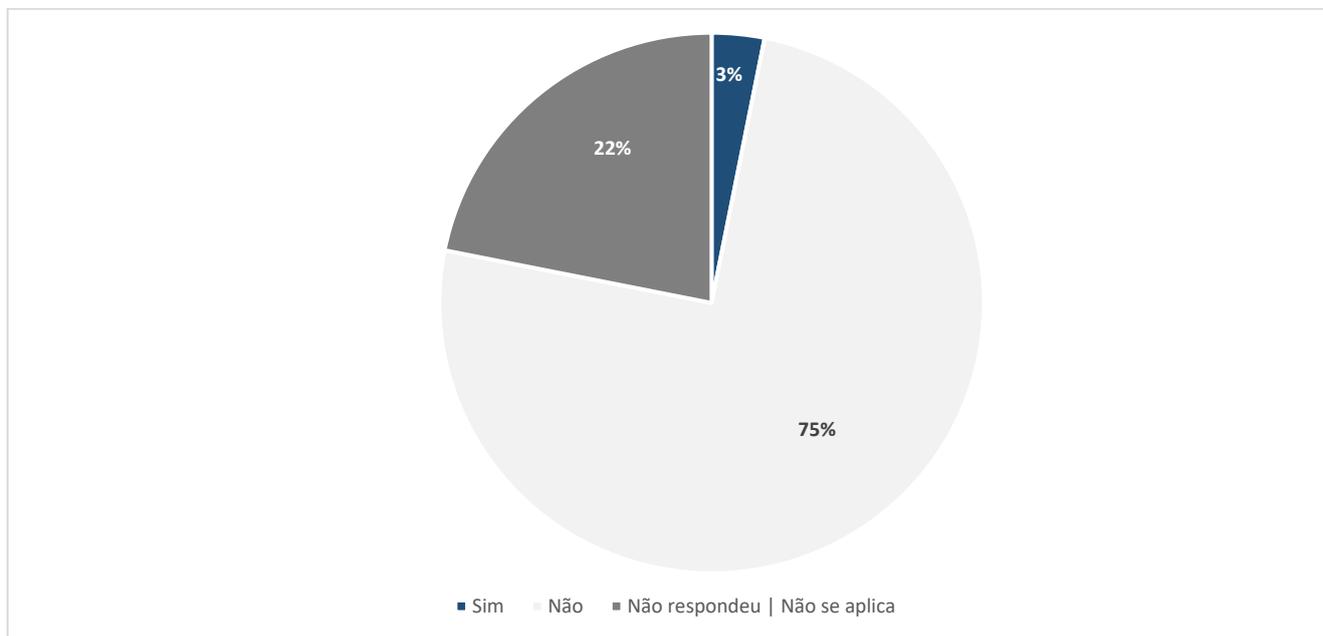


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

Figura 27 | Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens? | Resende | 2022

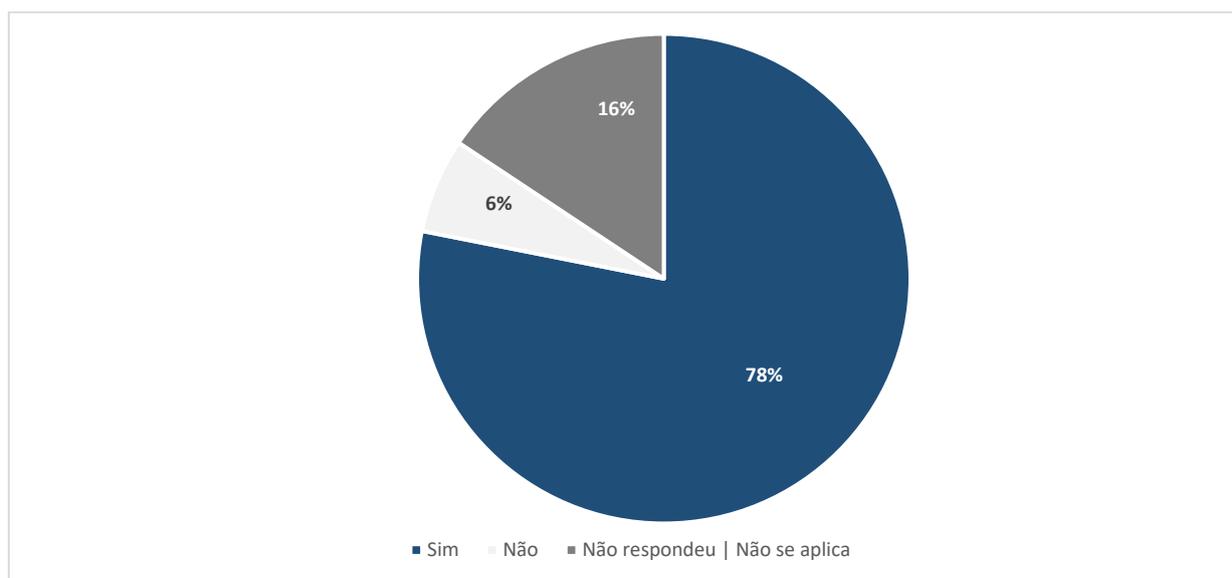


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

II. Recrutamento e seleção de pessoal

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

Figura 28 | Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | Resende | 2022

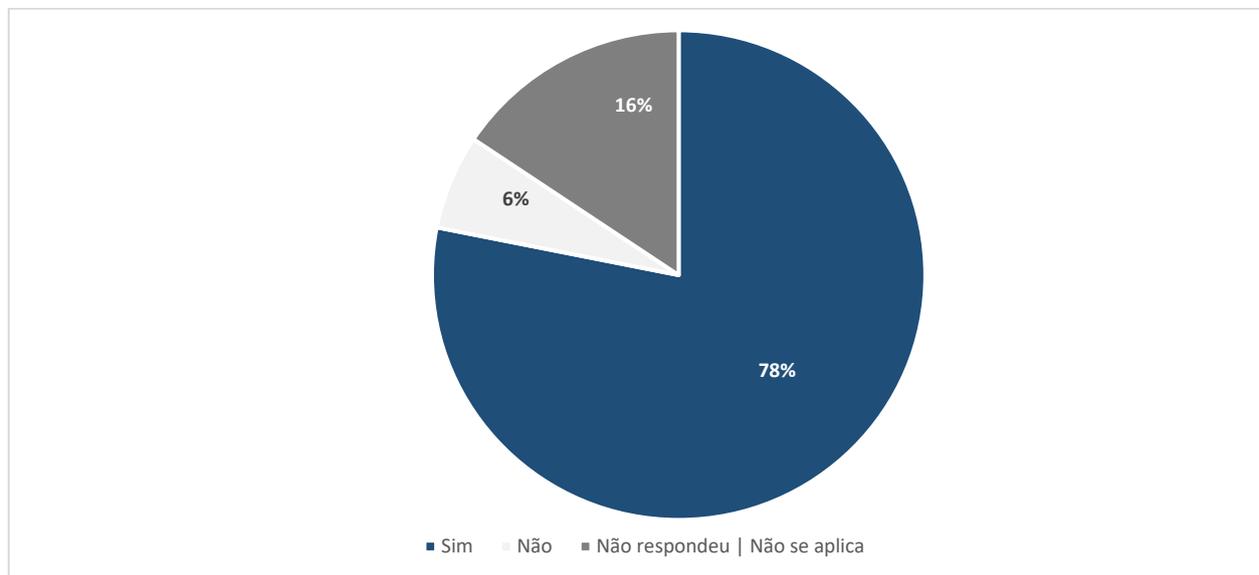


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

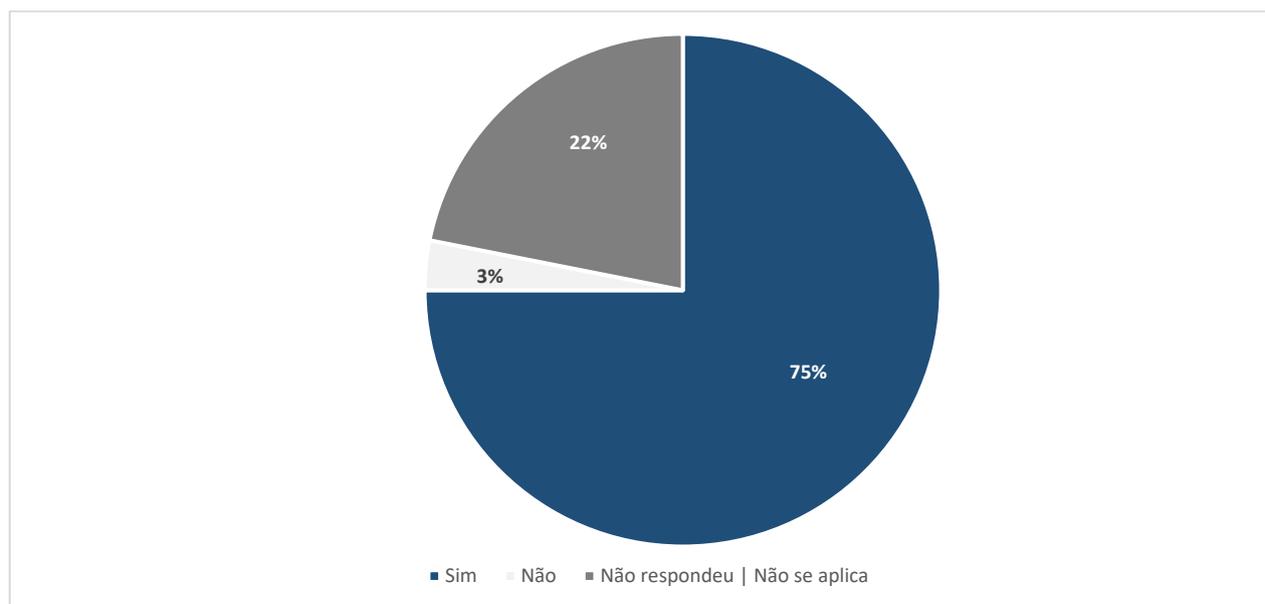
Figura 29 | A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 30 | Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")? | Resende | 2022

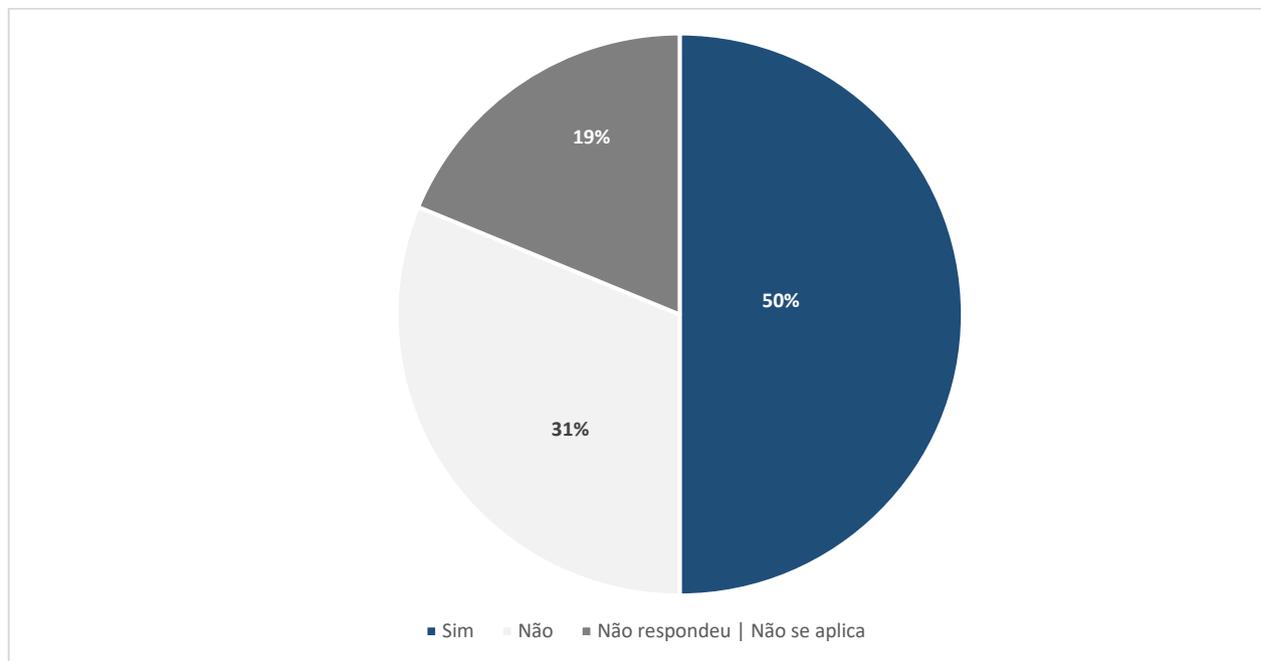


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

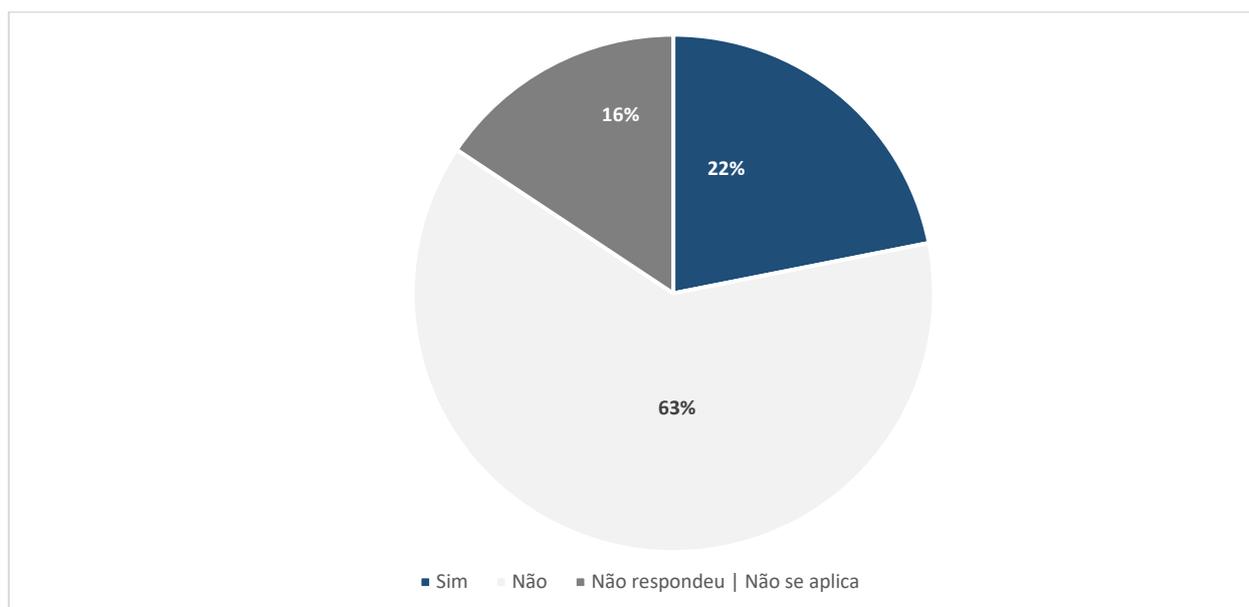
Figura 31 | Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 32 | A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos? | Resende | 2022



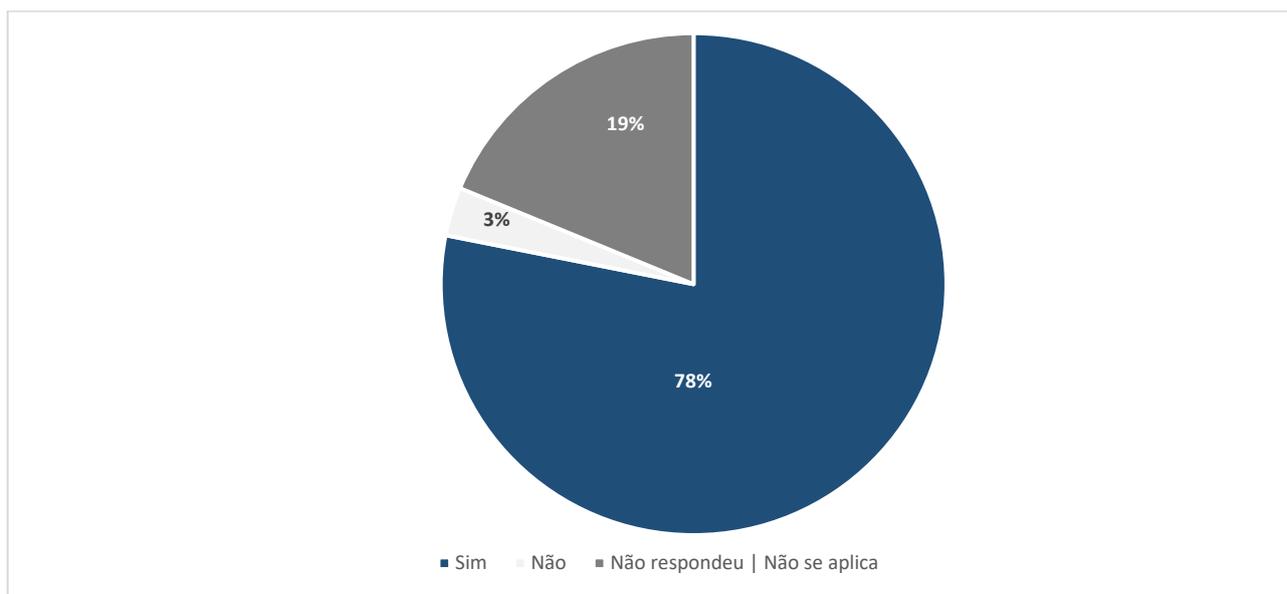
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

III. Aprendizagem ao longo da vida

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

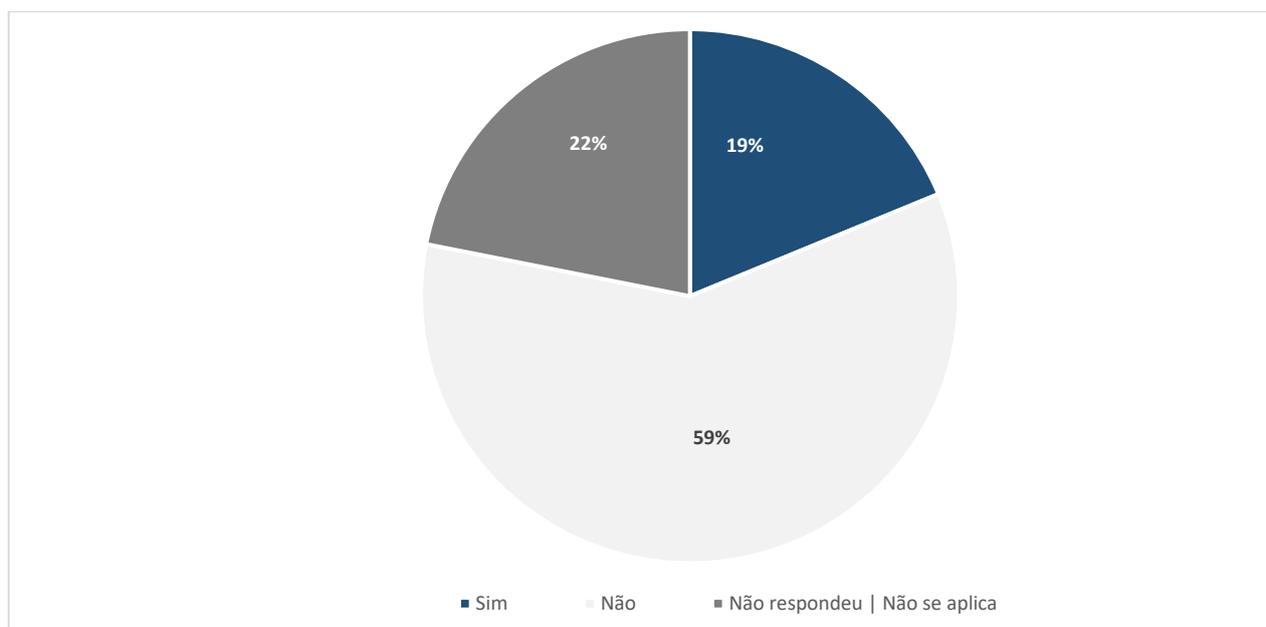
Figura 33 | A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 34 | A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? | Resende | 2022

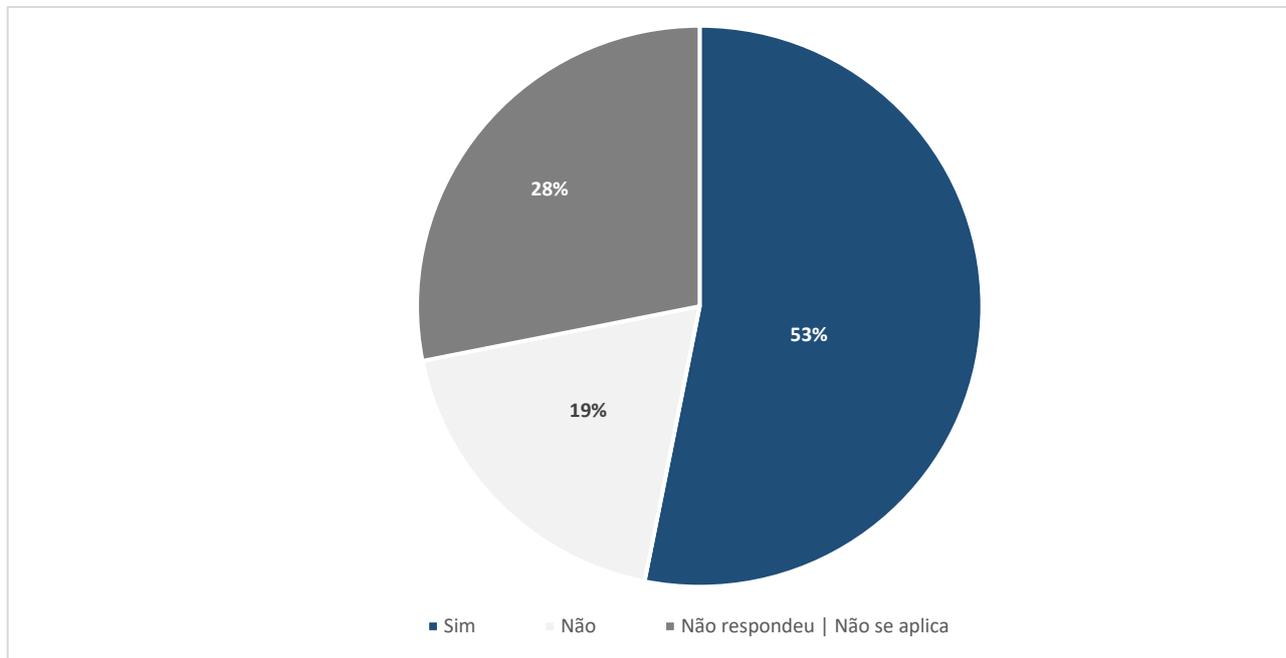


Cofinanciado por:

Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

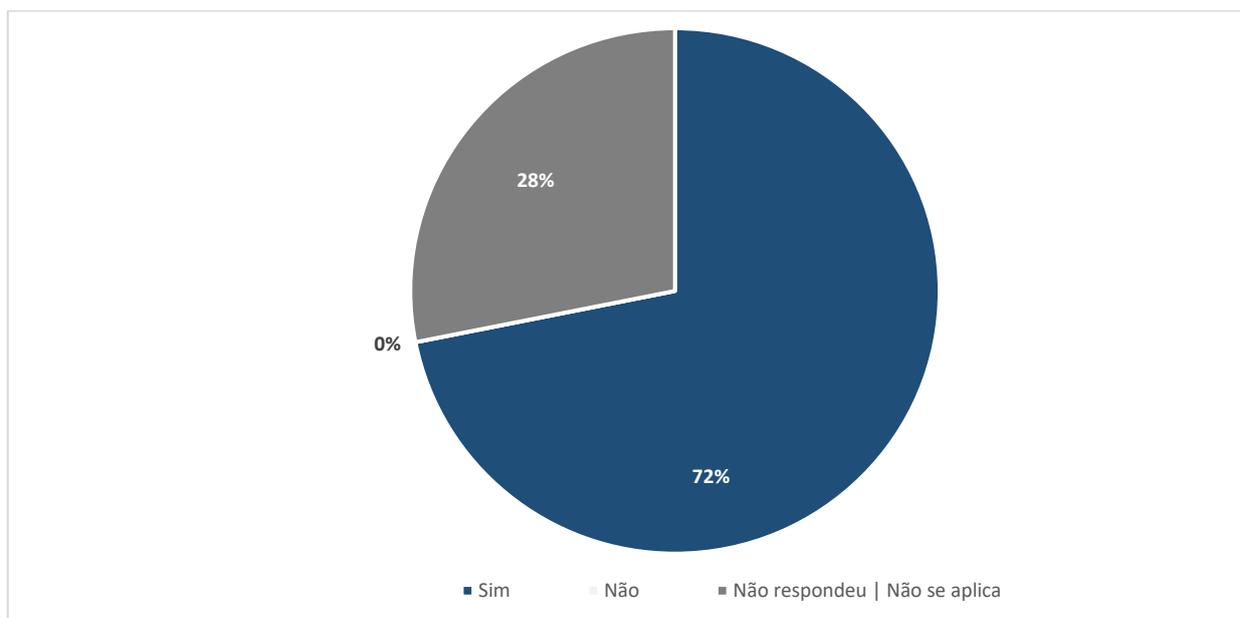
Figura 35 | A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 36 | A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? | Resende | 2022

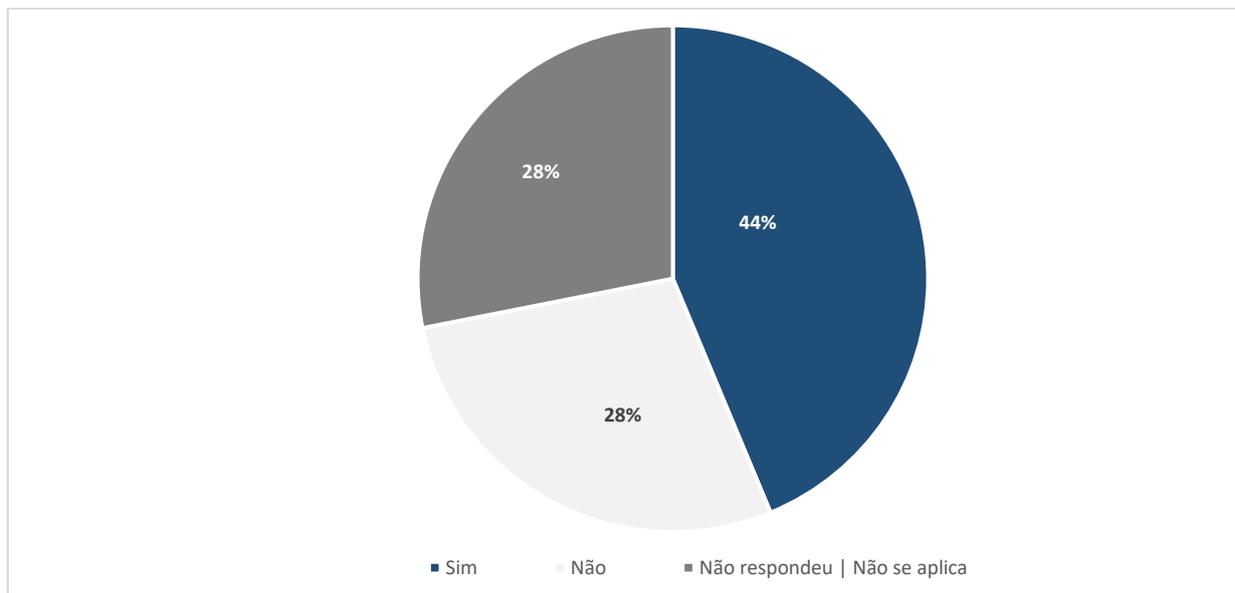


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

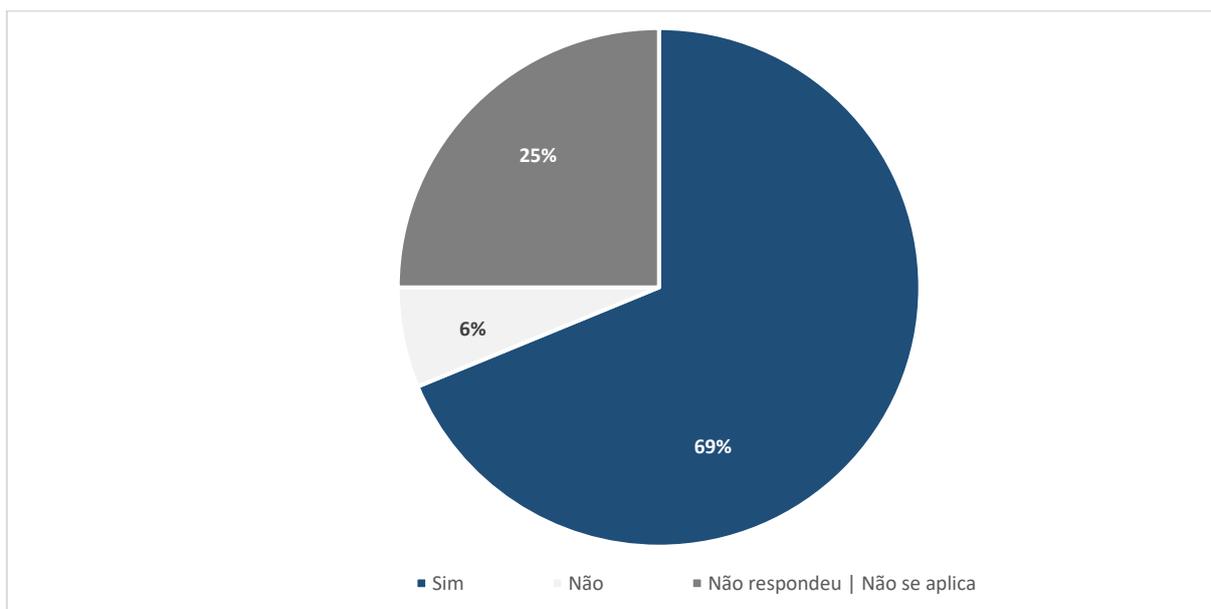
Figura 37 | A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 38 | A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei? | Resende | 2022



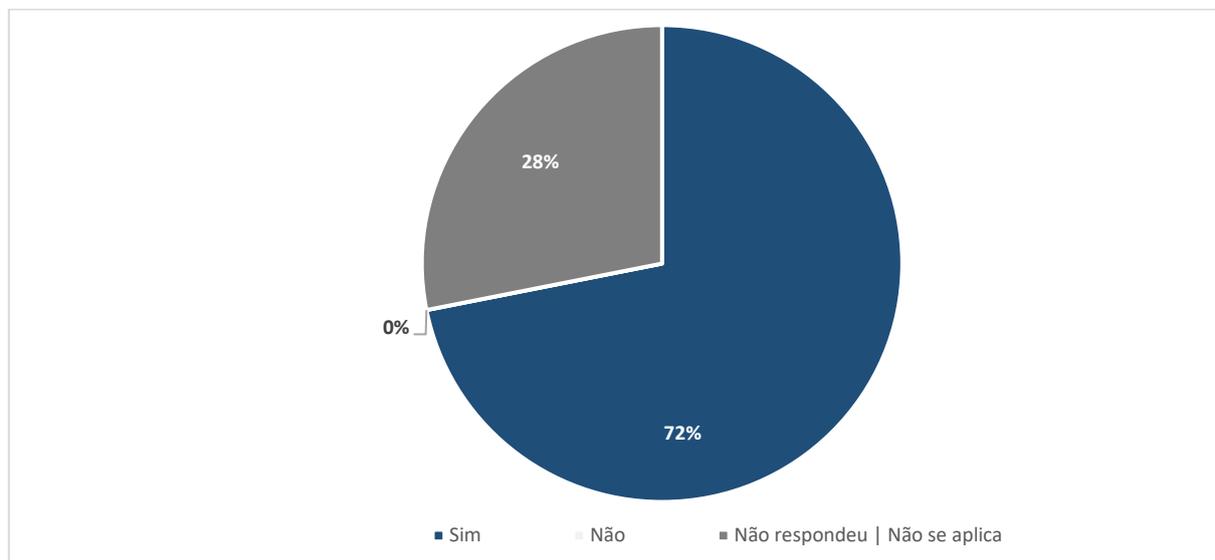
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

IV. Remunerações e gestão de carreira

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

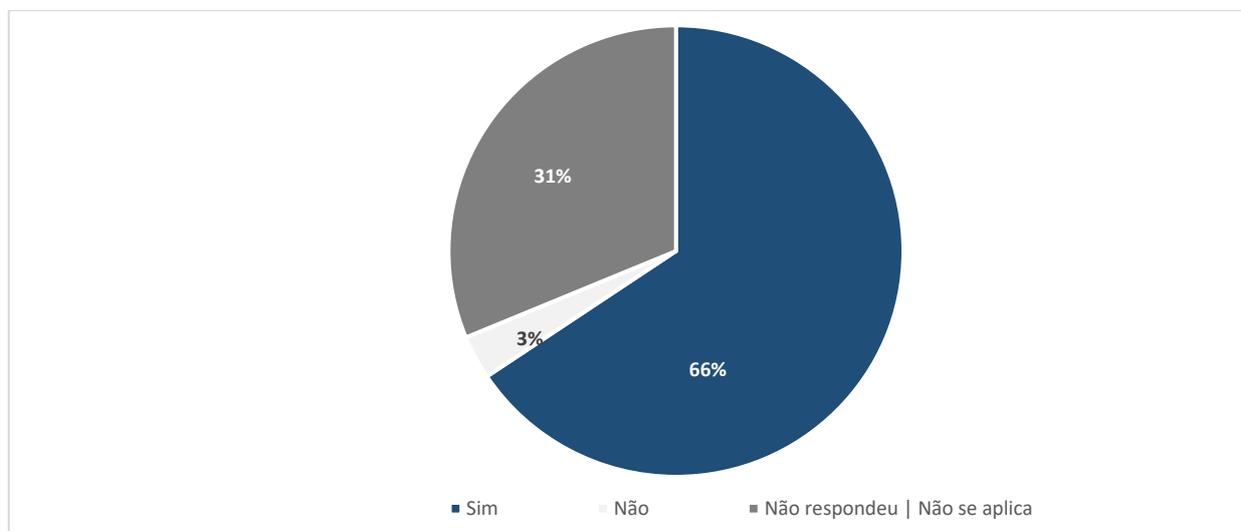
Figura 39 | A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 40 | 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)? | Resende | 2022

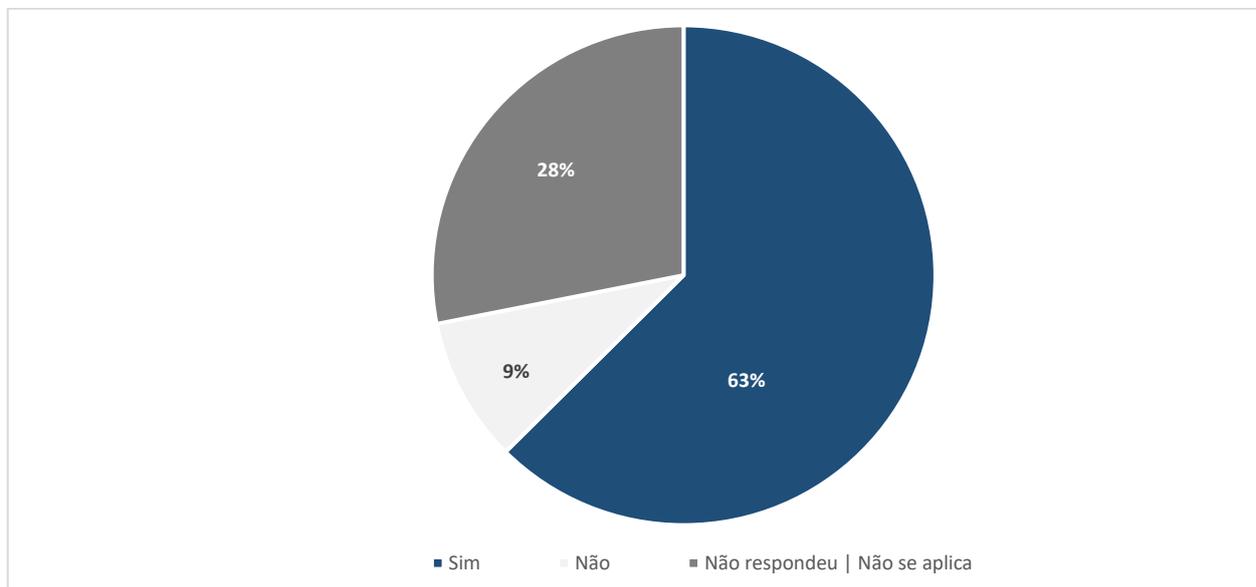


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

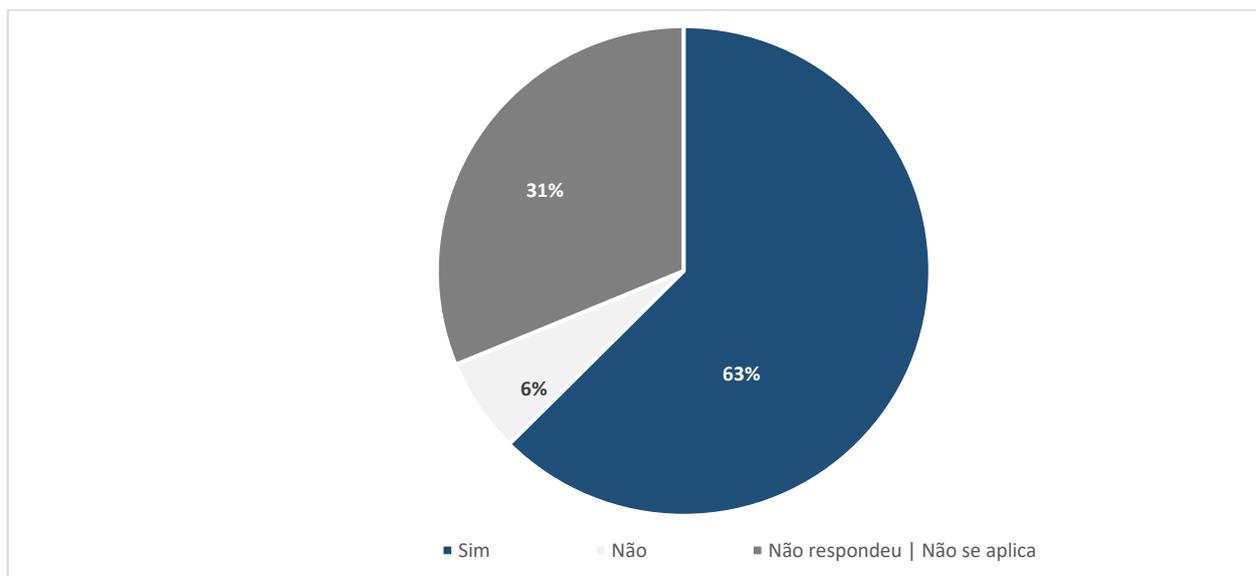
Figura 41 | A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 42 | 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? | Resende | 2022

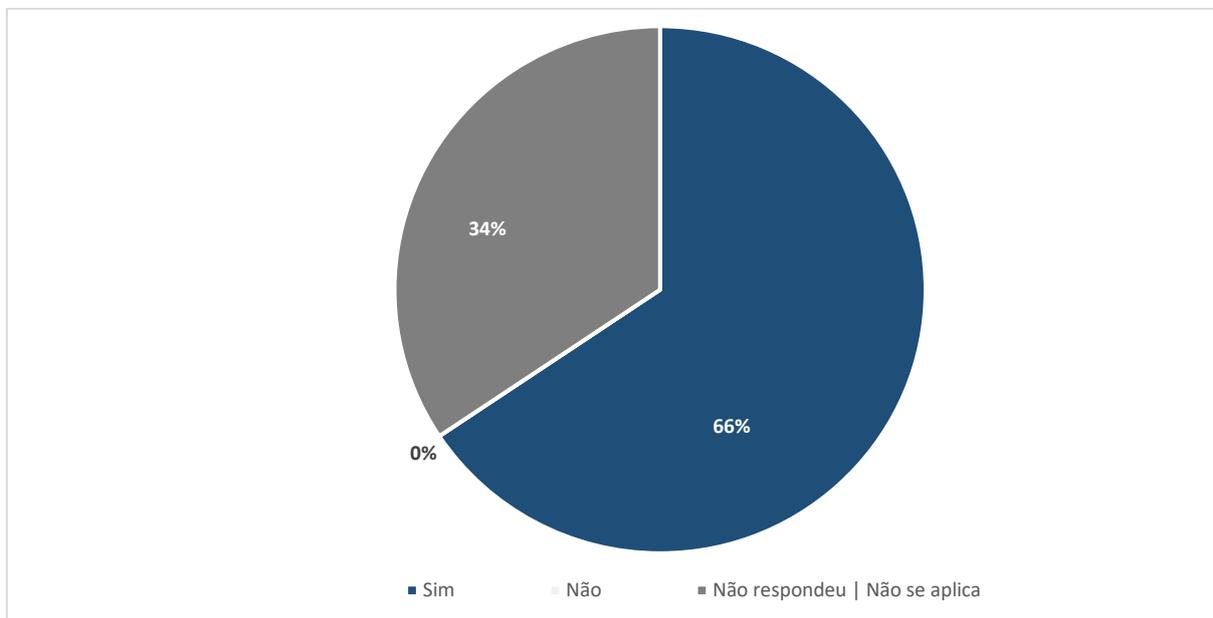


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

Figura 43 | 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? | Resende | 2022

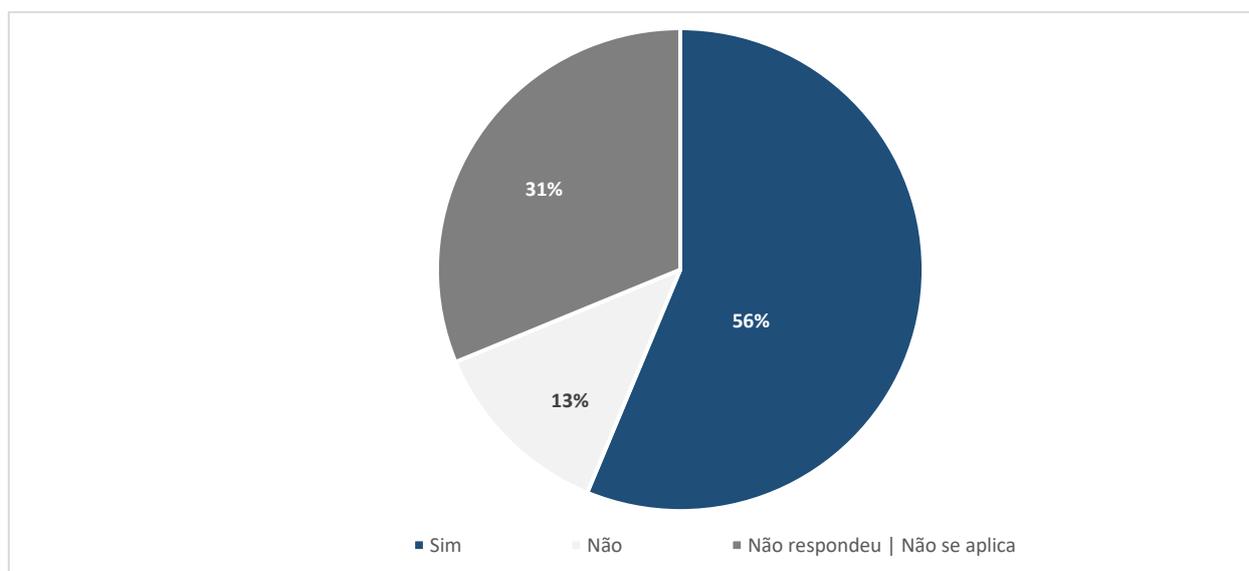


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

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

Figura 44 | 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? | Resende | 2022

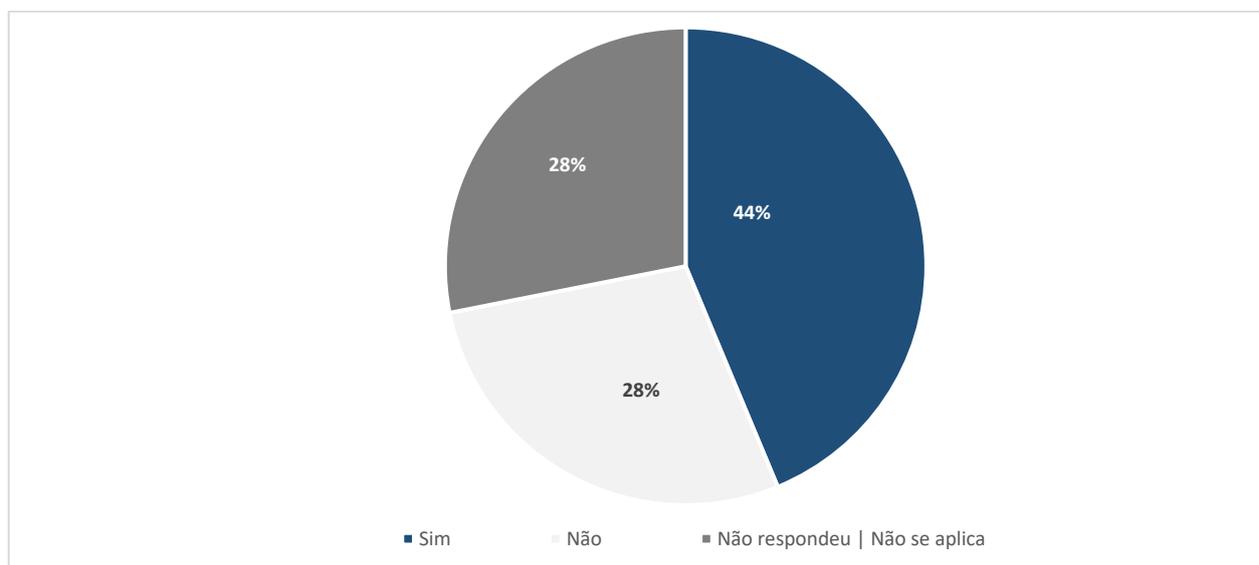


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

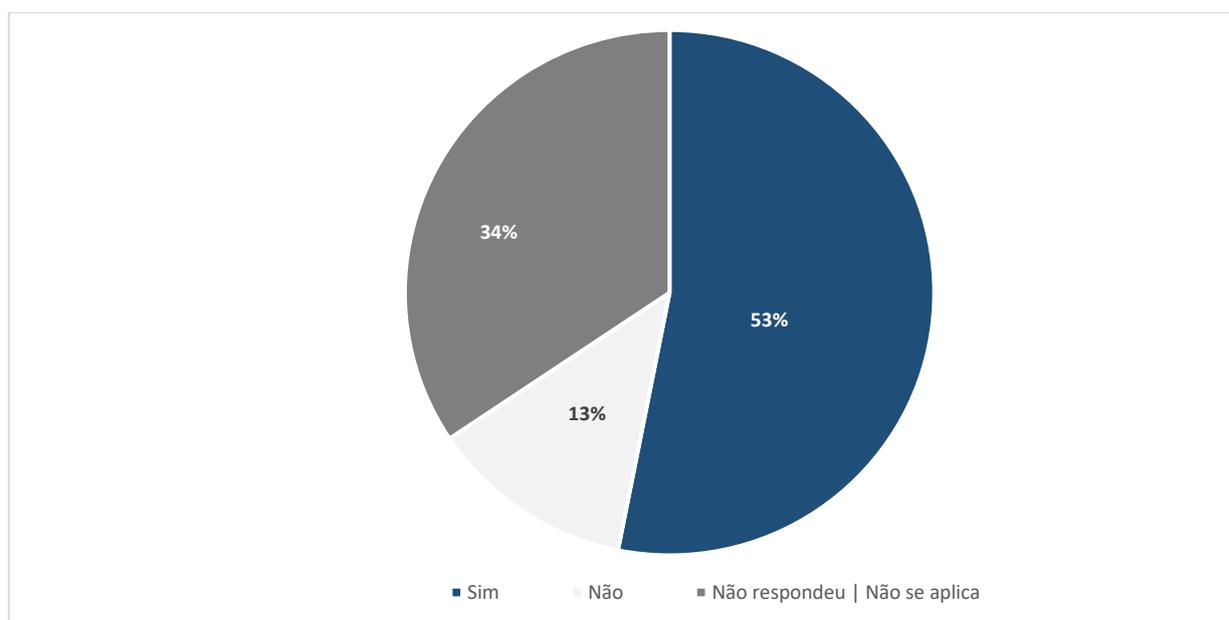
Figura 45 | A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 46 | 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? | Resende | 2022



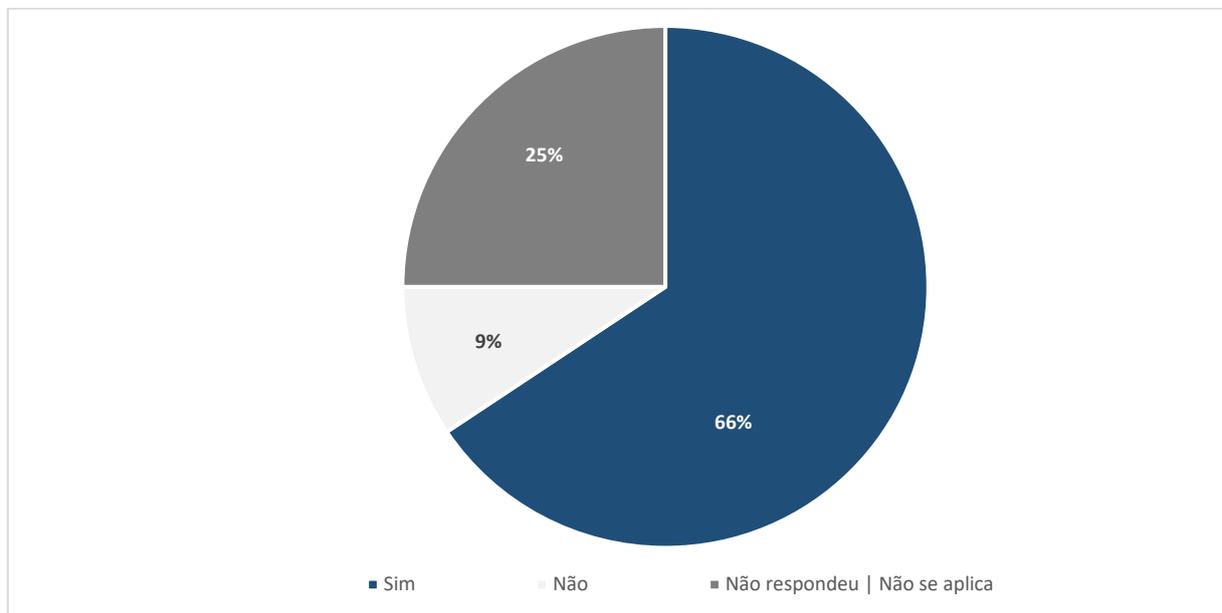
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

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

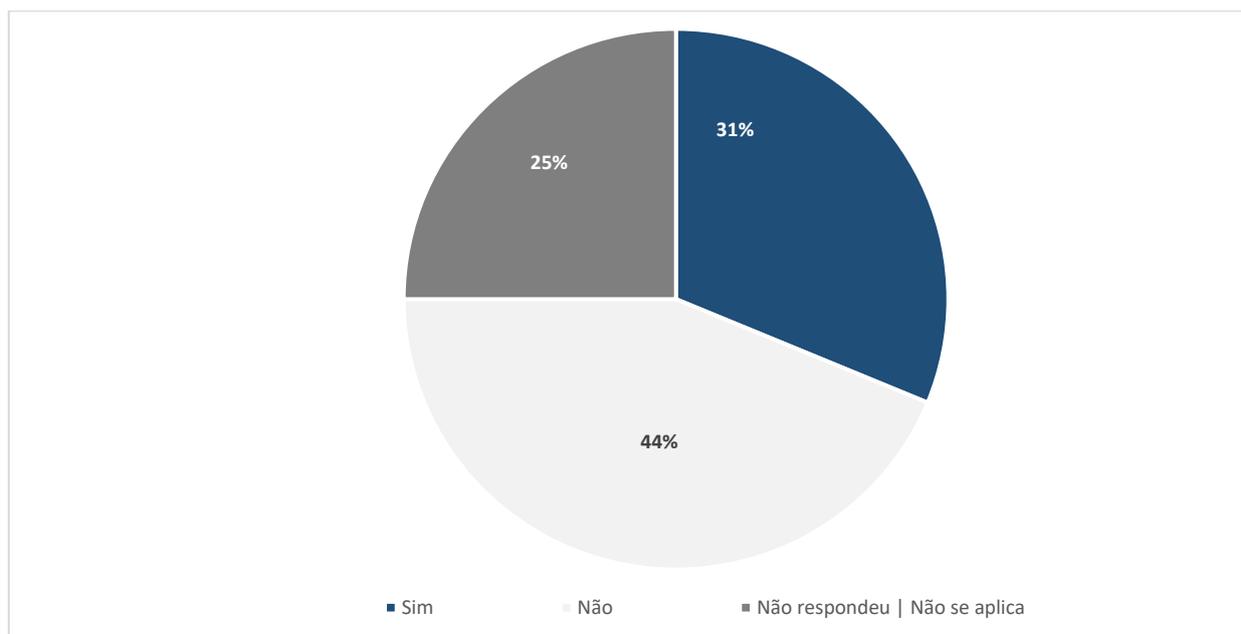
Figura 47 | A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 48 | Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo? | Resende | 2022

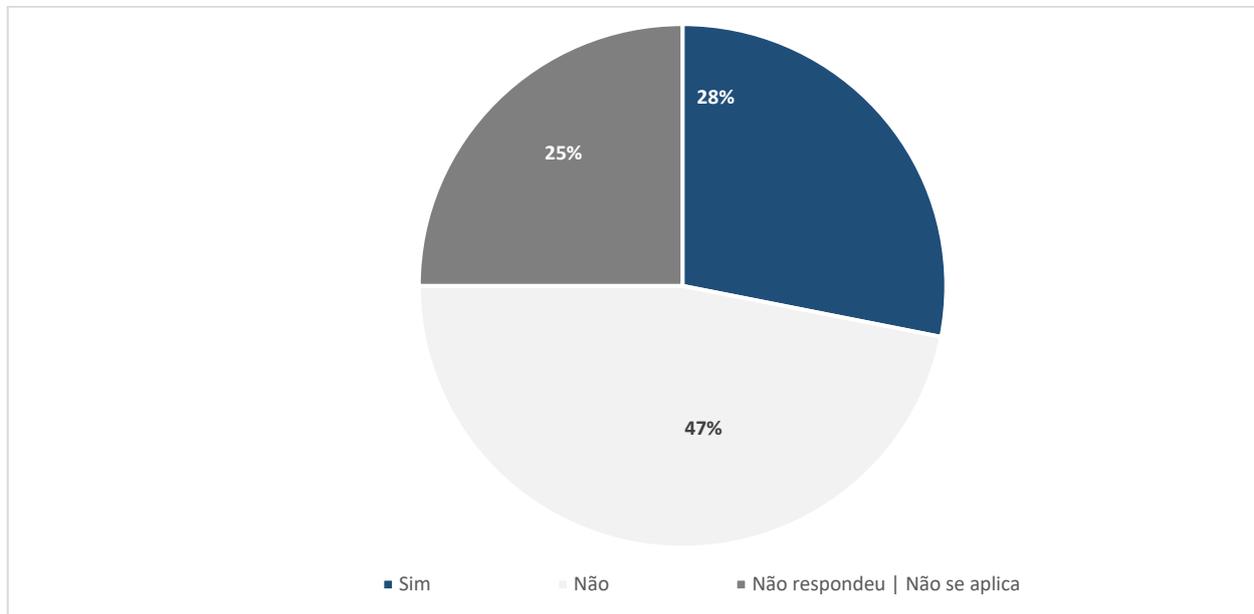


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

Figura 49 | Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? | Resende | 2022

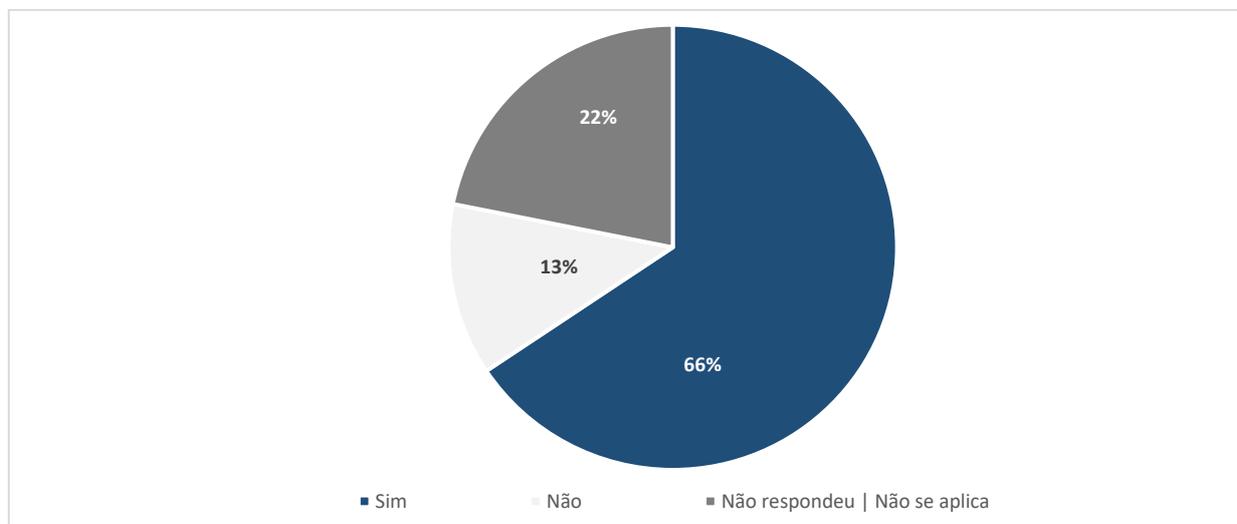


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

VII. Informação, comunicação e imagem

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

Figura 50 | 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")? | Resende | 2022

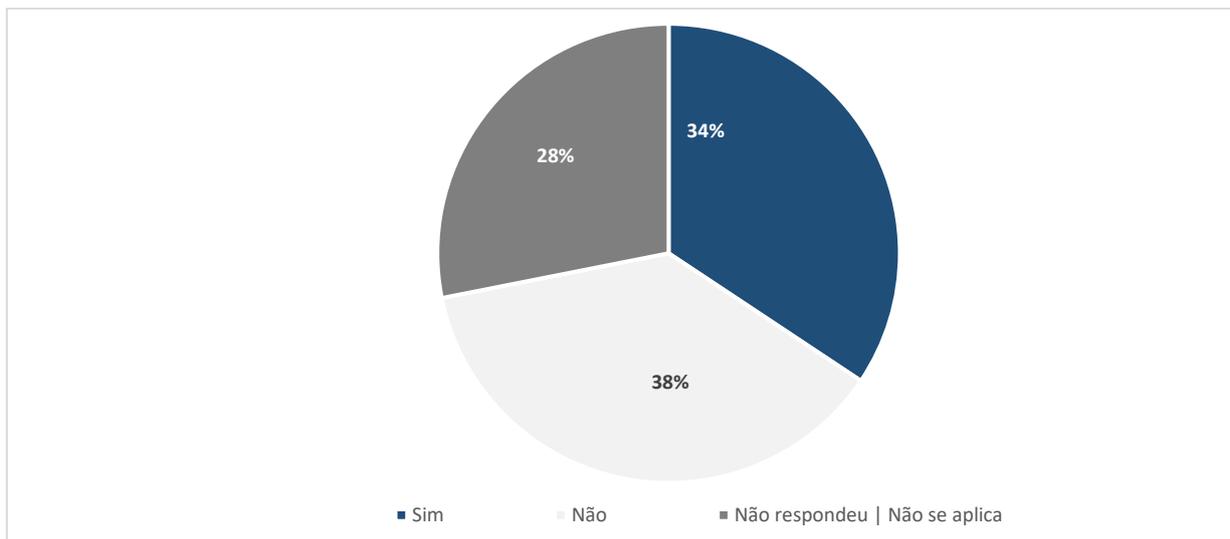


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

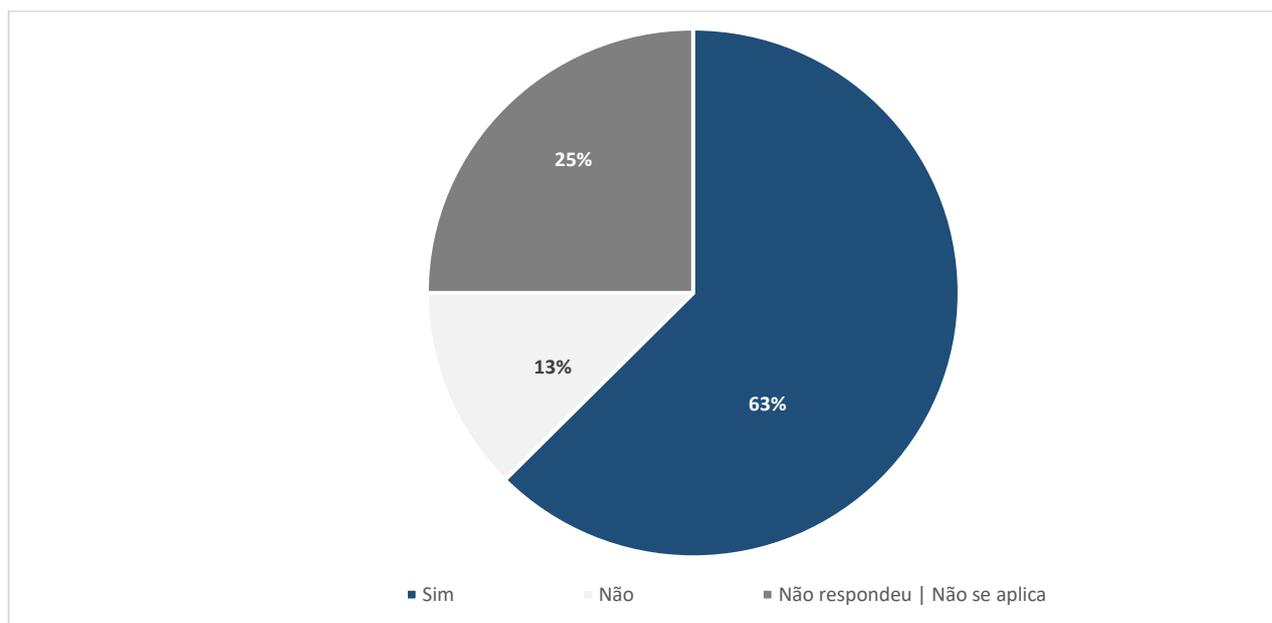
Figura 51 | Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

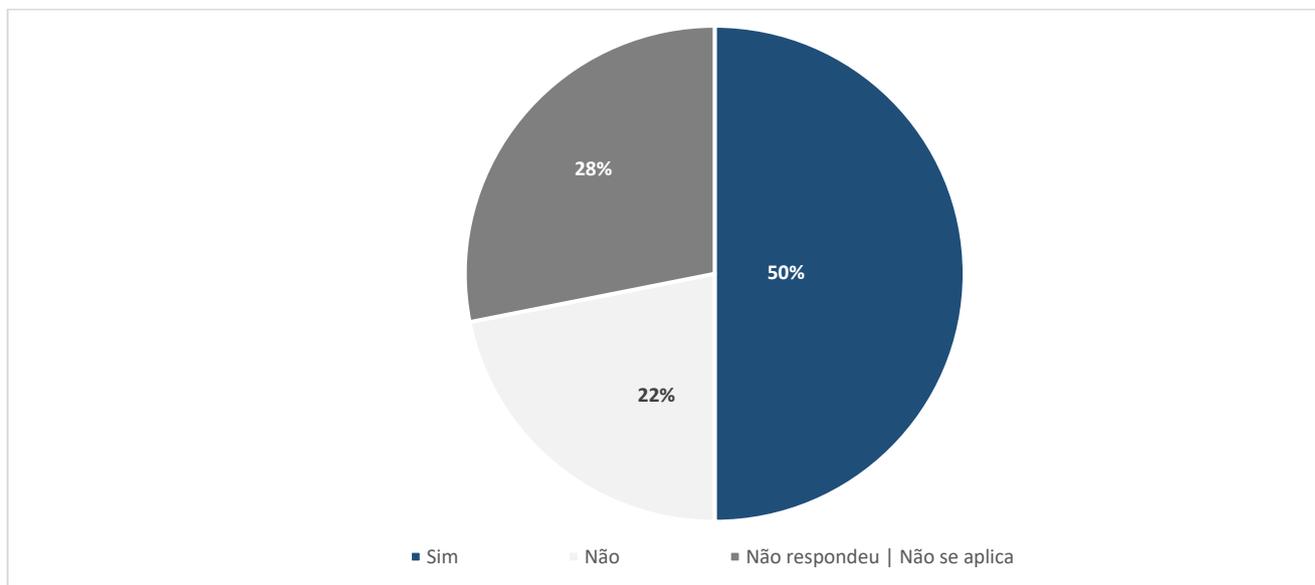
Figura 52 | A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 53 | 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? | Resende | 2022



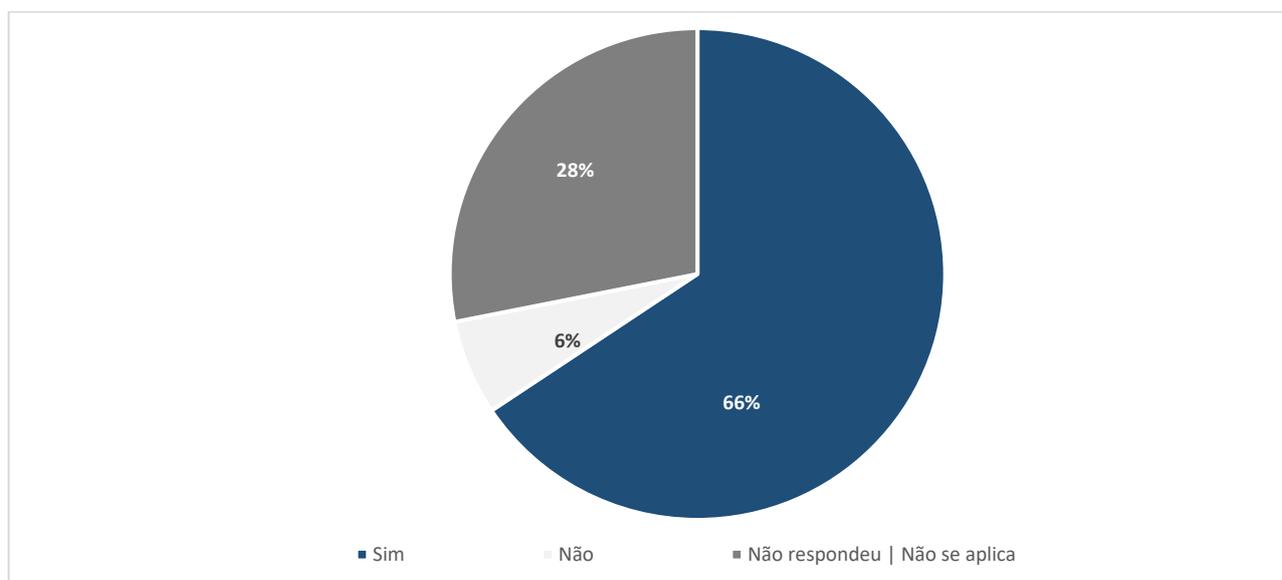
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

VIII. Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

8.1. Novas formas de organização do trabalho

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

Figura 54 | A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Resende | 2022

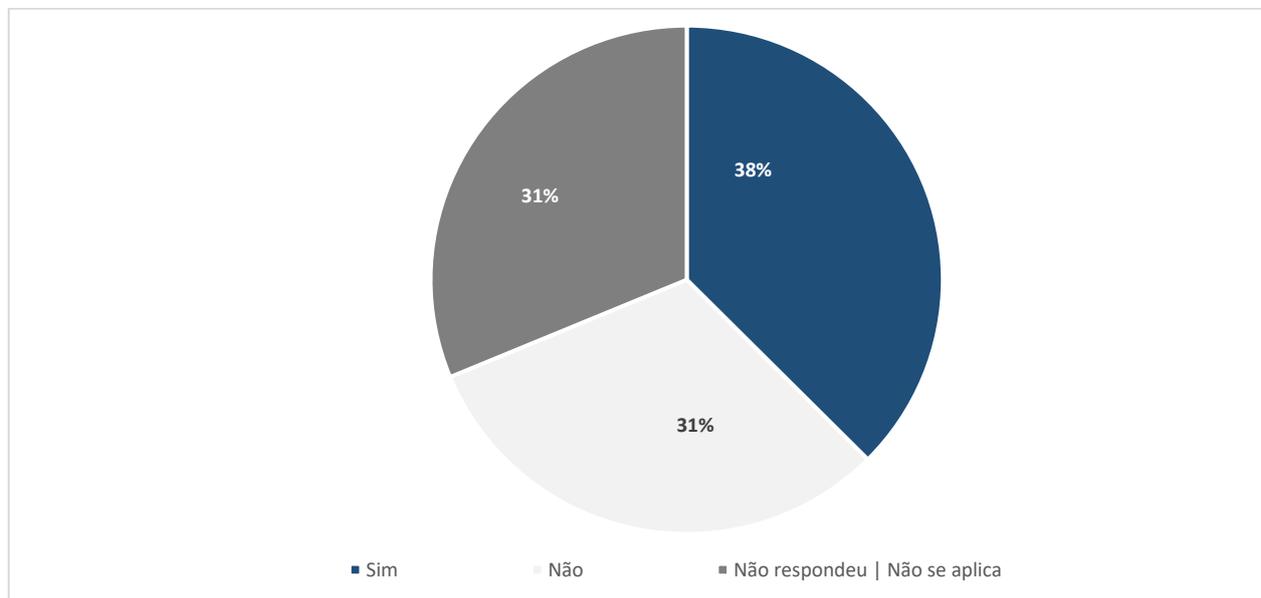


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

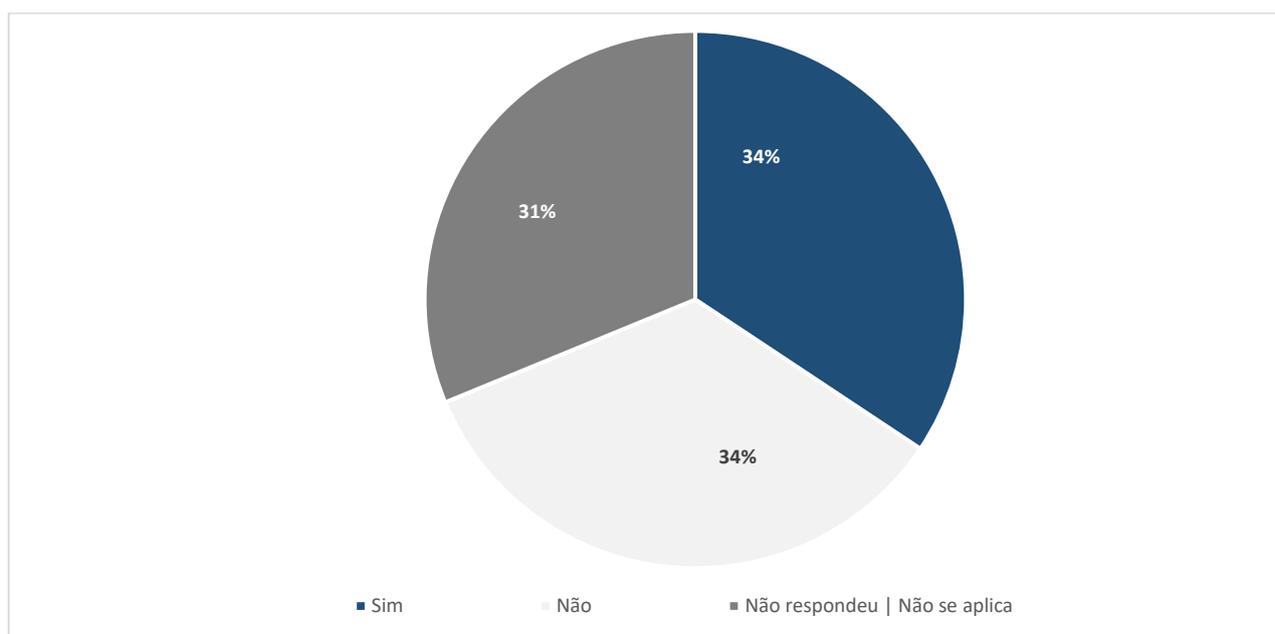
Figura 55 | A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 56 | A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Resende | 2022

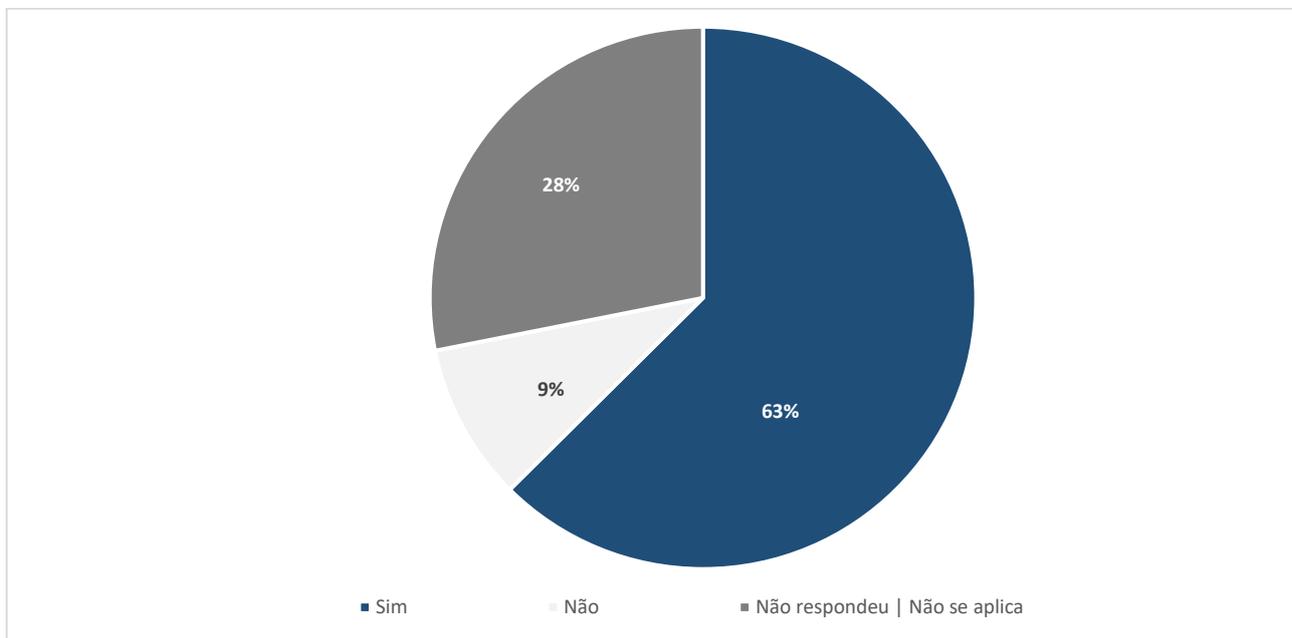


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

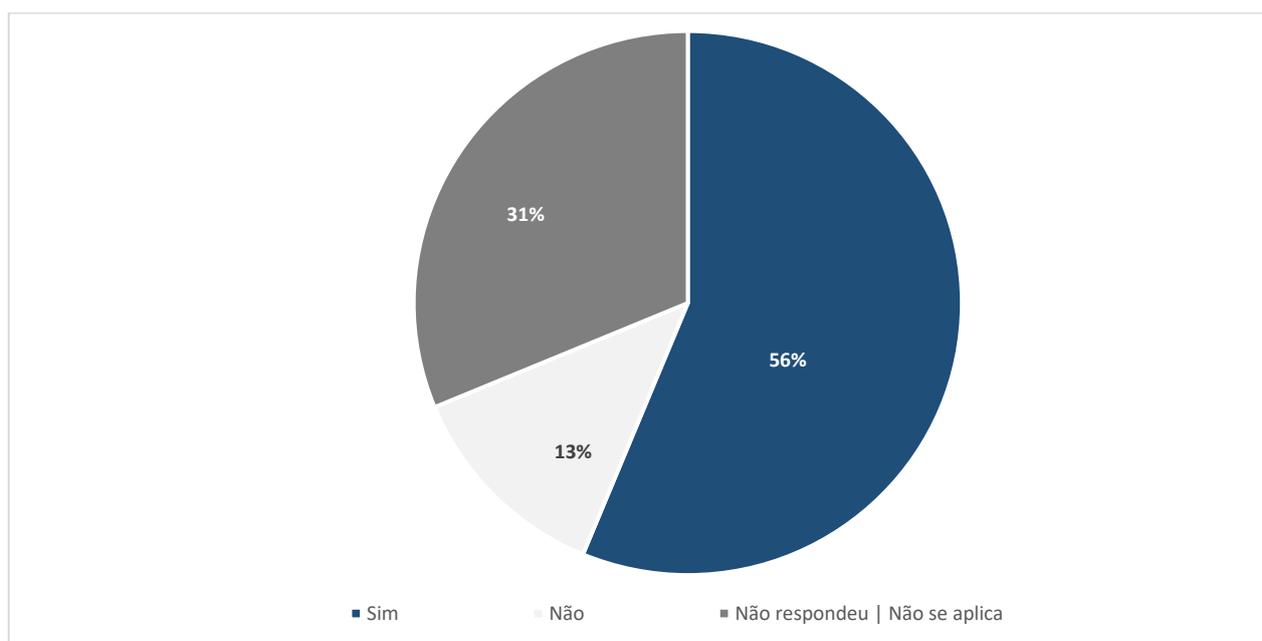
Figura 57 | A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

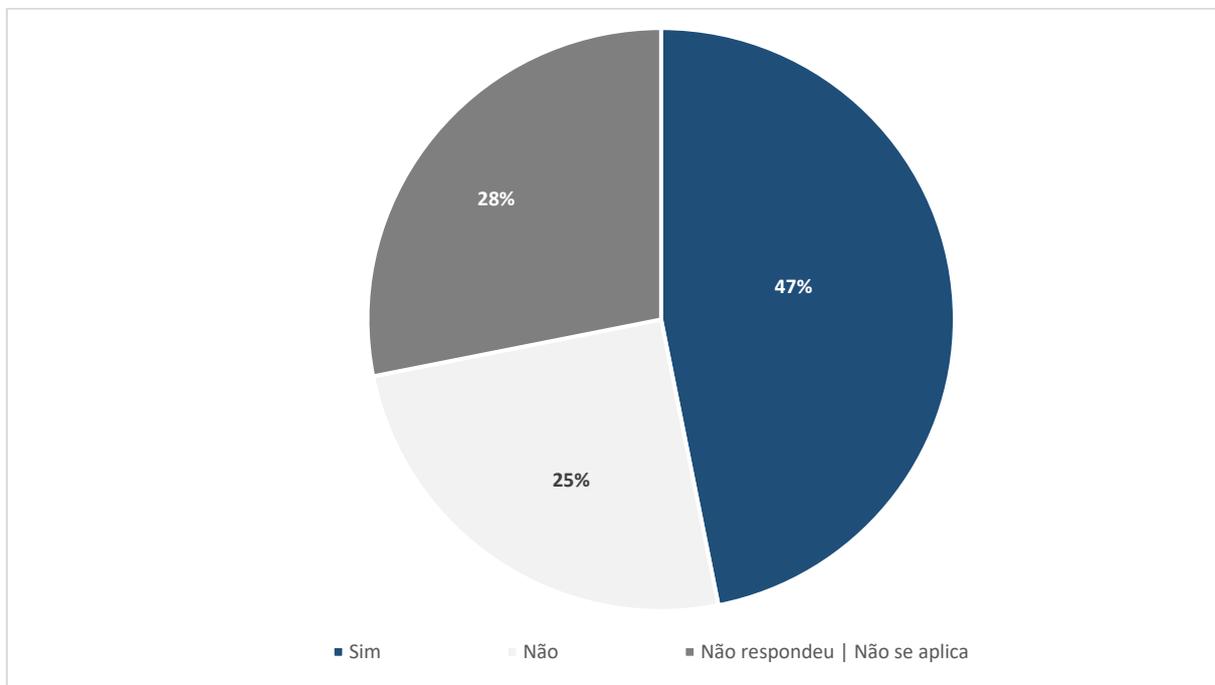
Figura 58 | Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

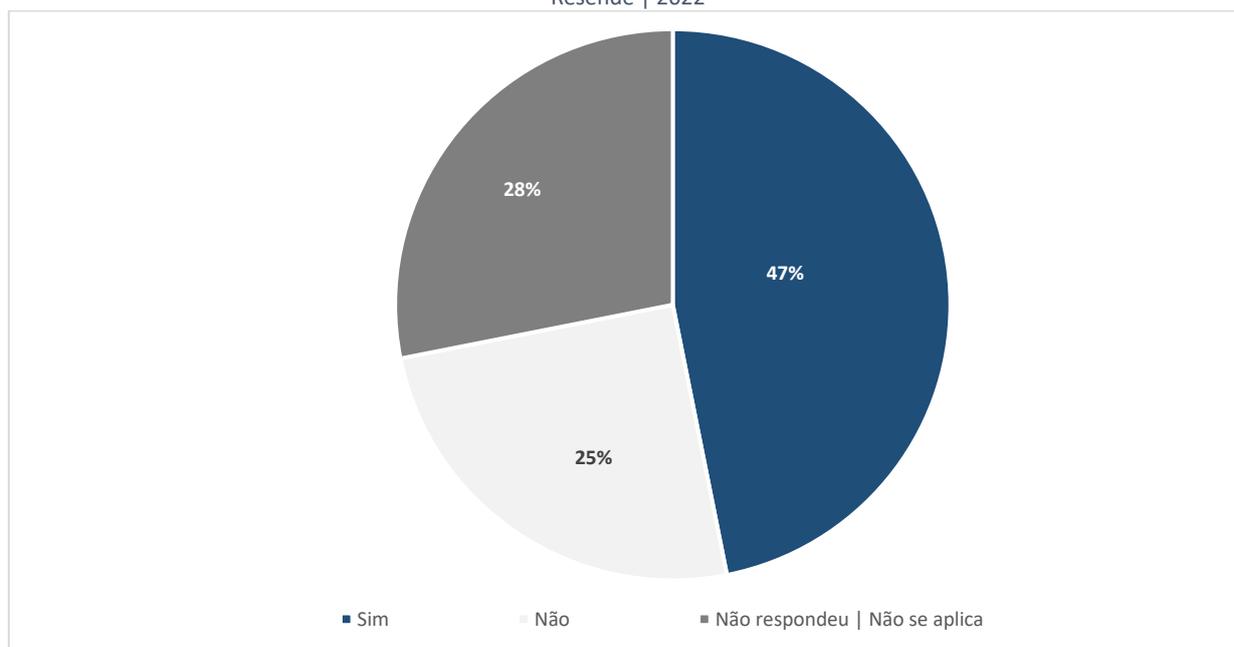
Figura 59 | A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 60 | A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? | Resende | 2022



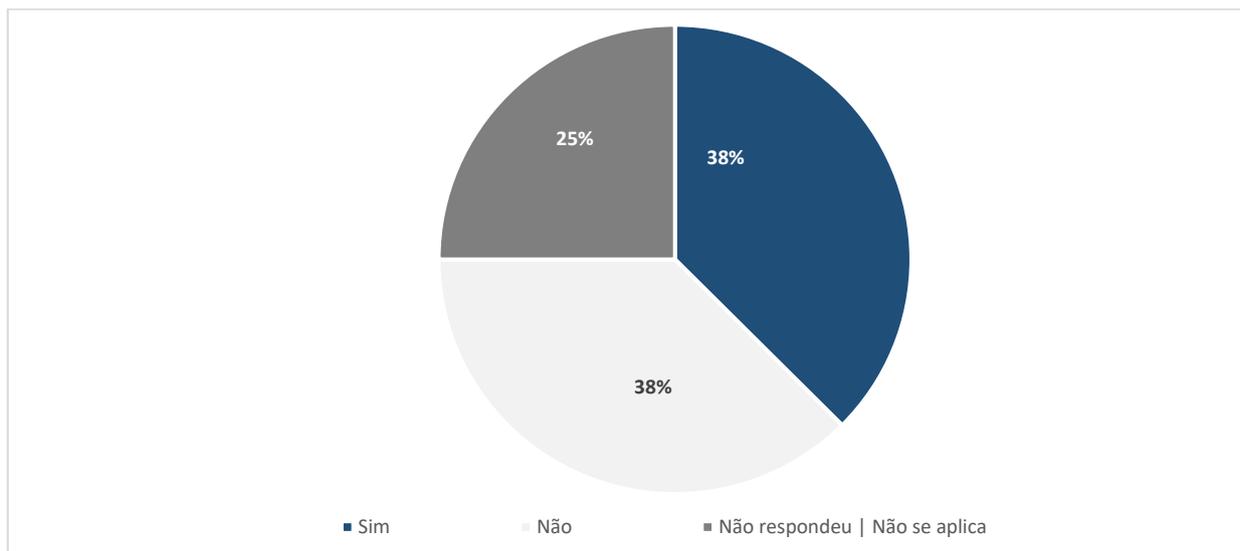
Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.2. Benefícios diretos a colaboradoras/es

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

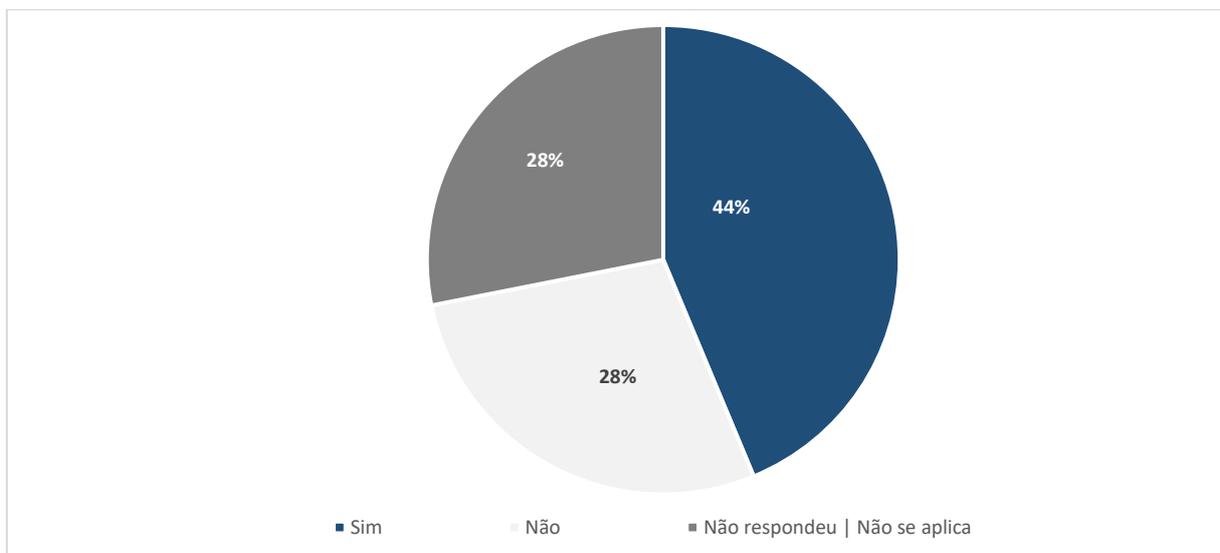
Figura 61 | A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 62 | 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? | Resende | 2022

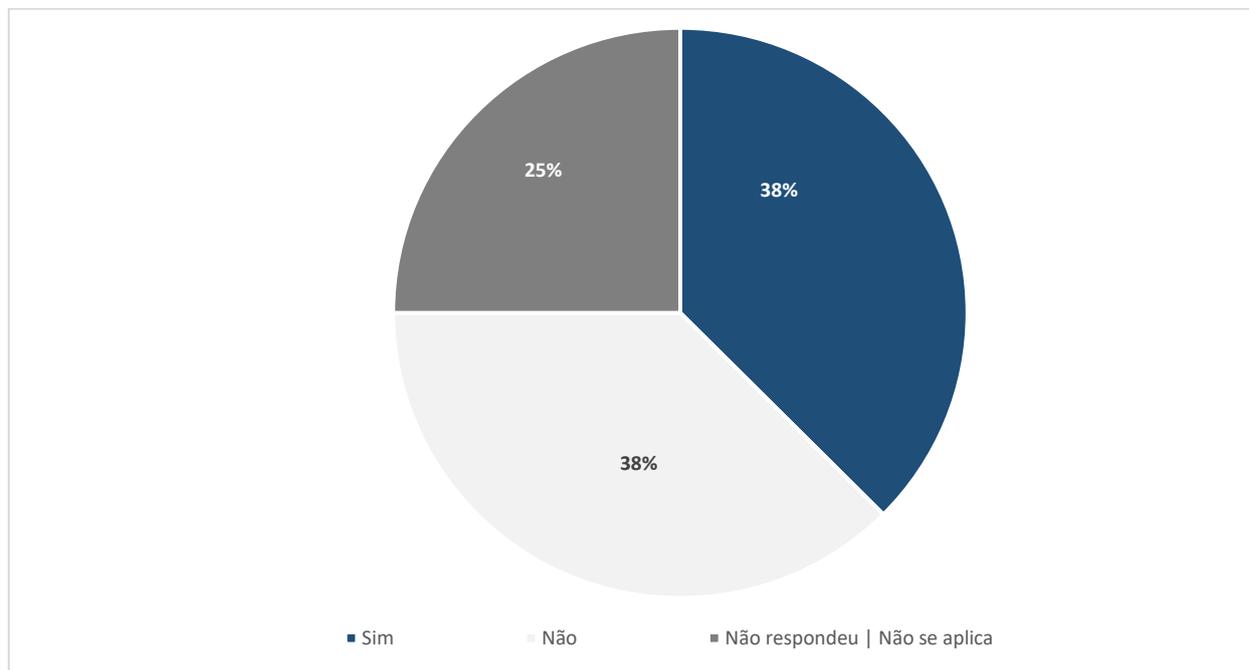


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

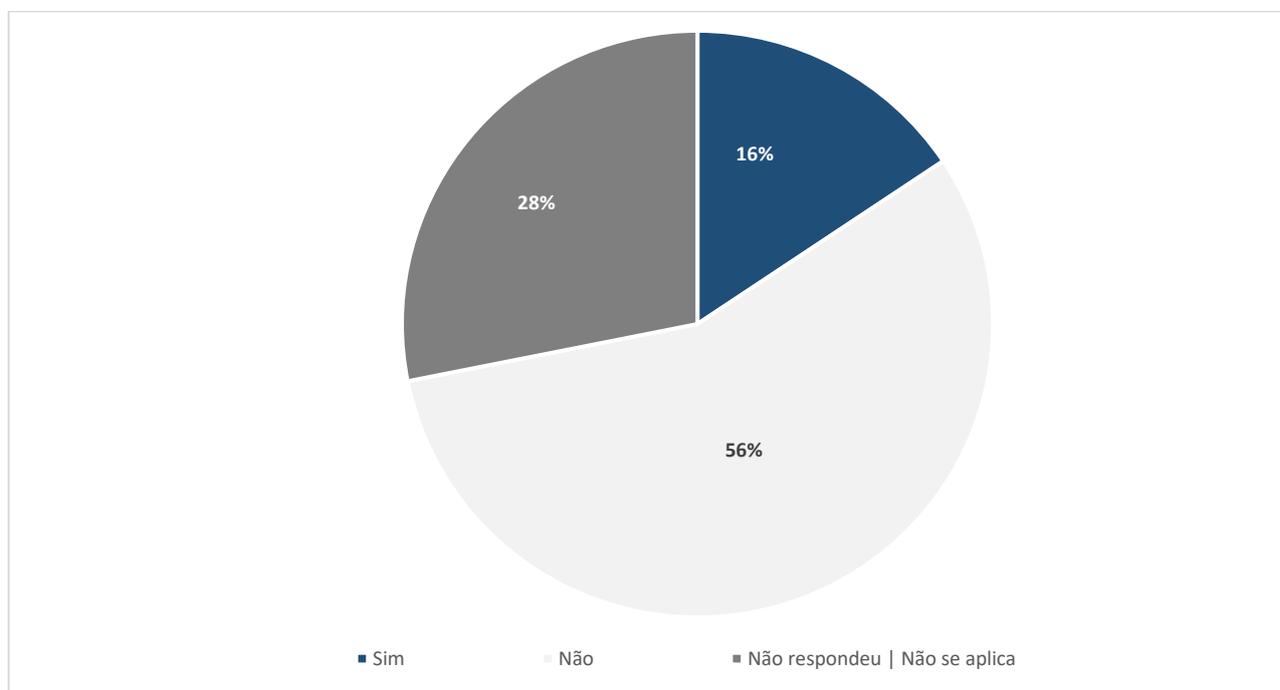
Figura 63 | A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 64 | A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as? | Resende | 2022

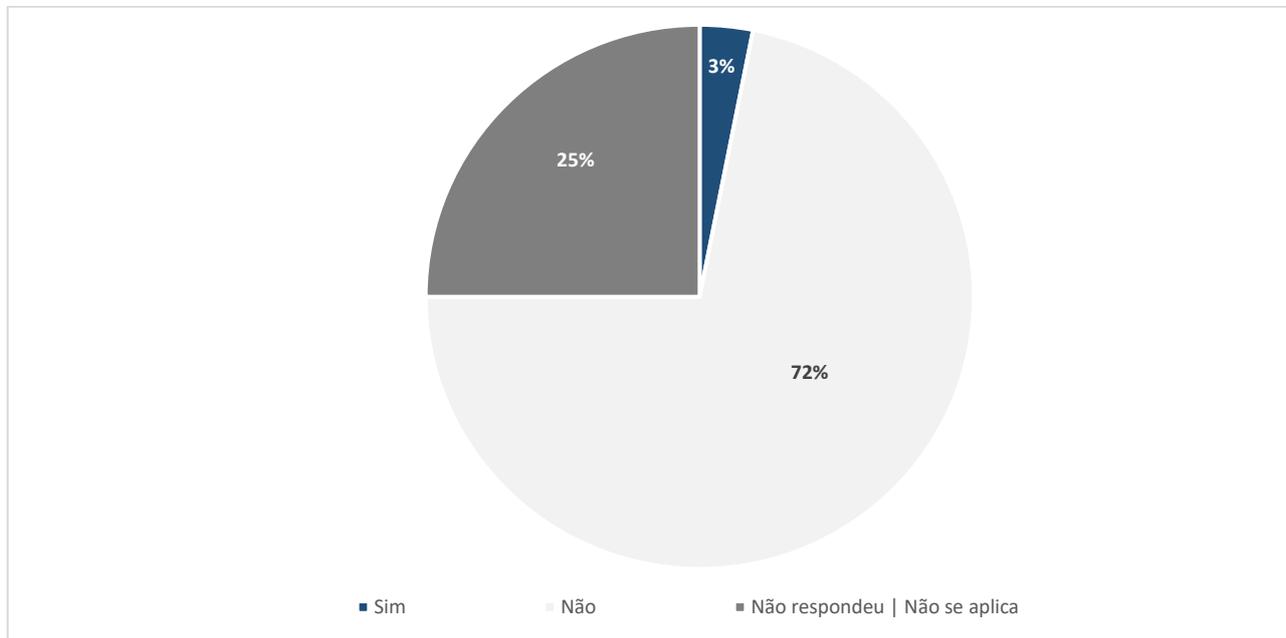


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

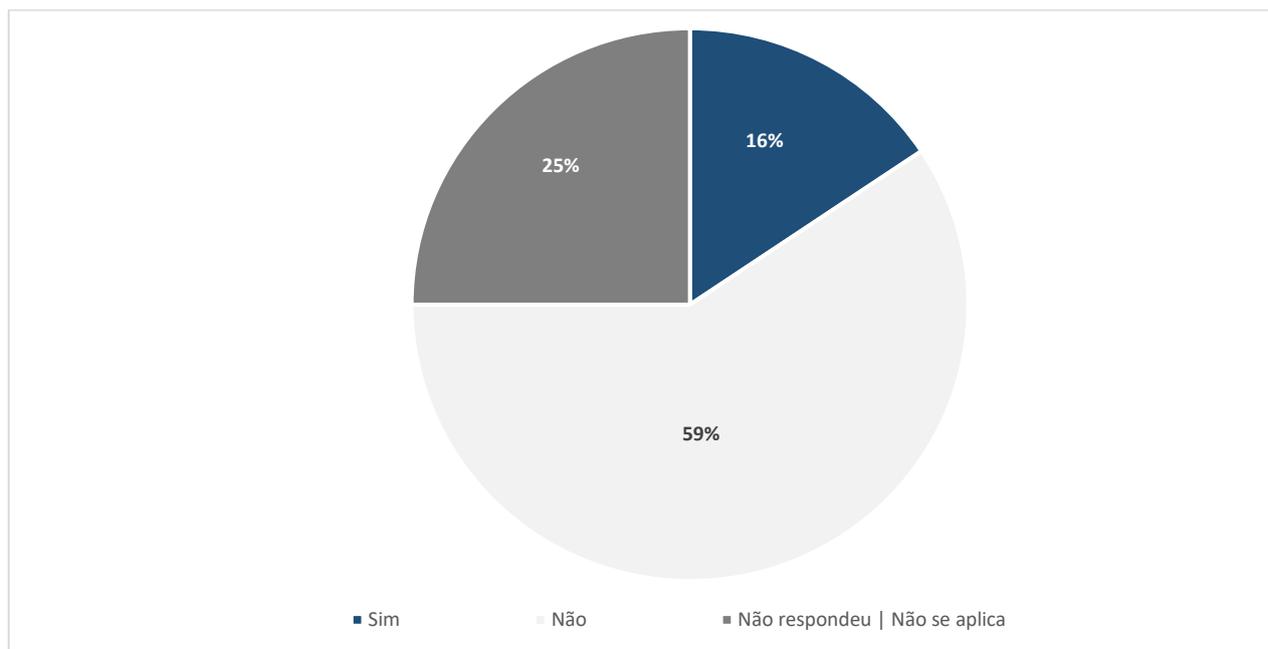
Figura 65 | A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 66 | A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as? | Resende | 2022

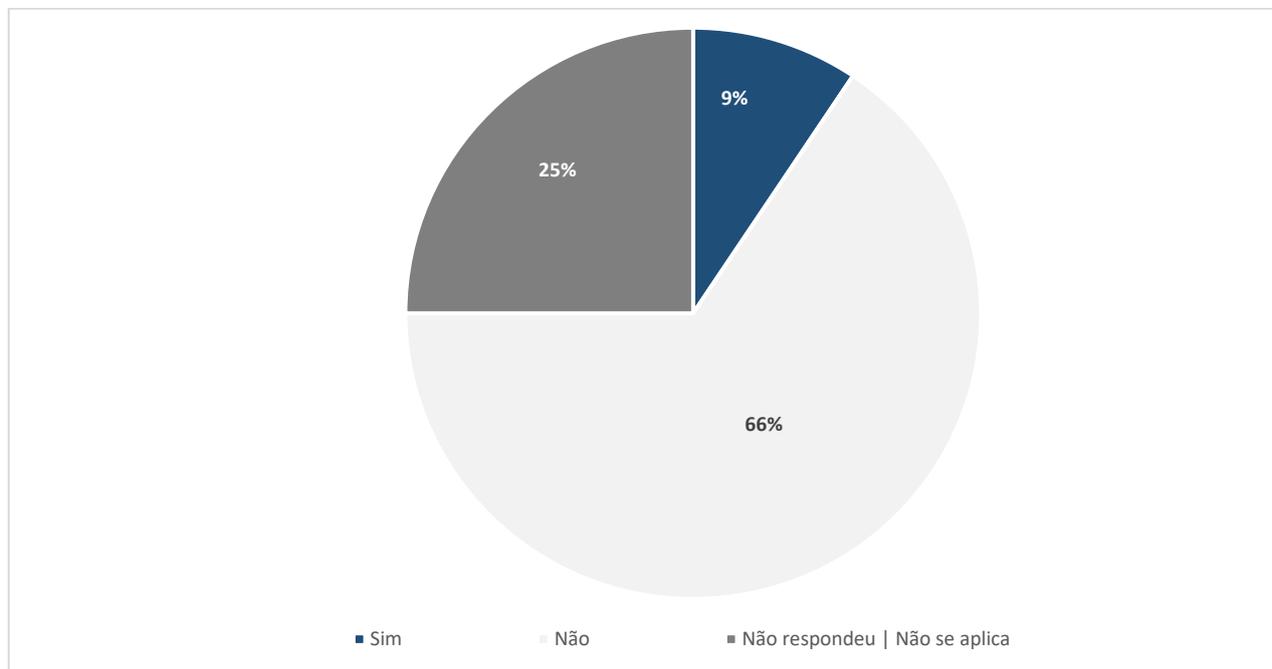


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

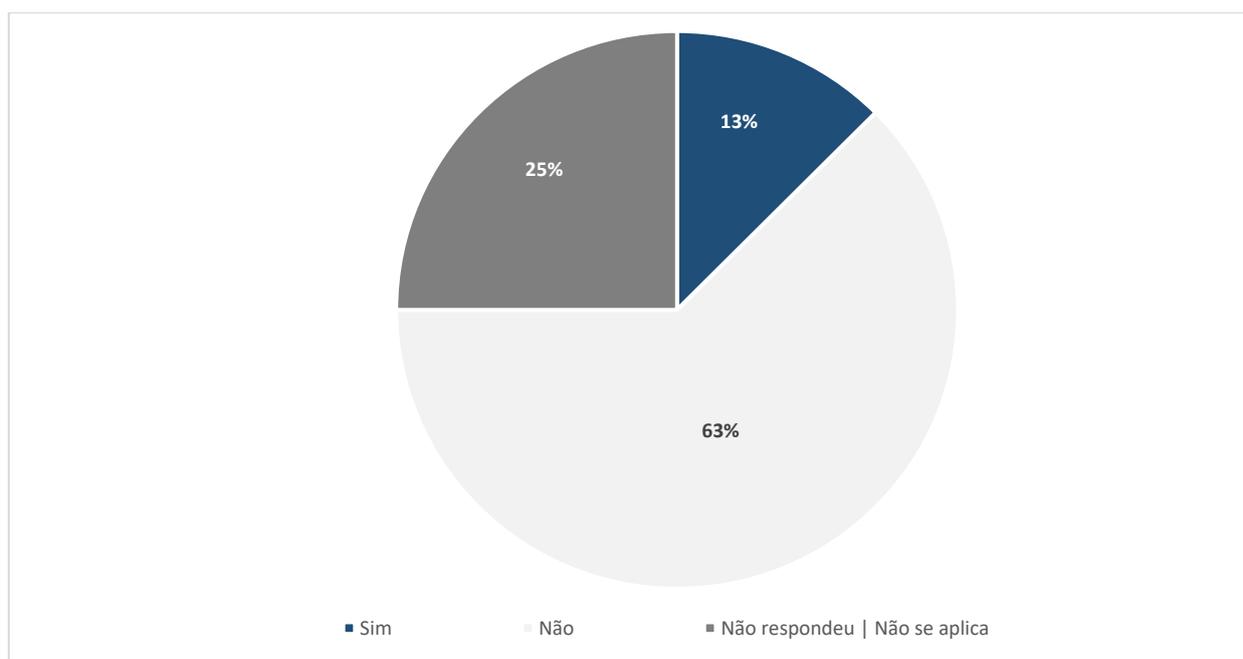
Figura 67 | A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 68 | A organização desenvolve atividades ligadas à promoção da saúde e bem-estar (ex.: workshops, semanas temáticas, rastreios)? | Resende | 2022

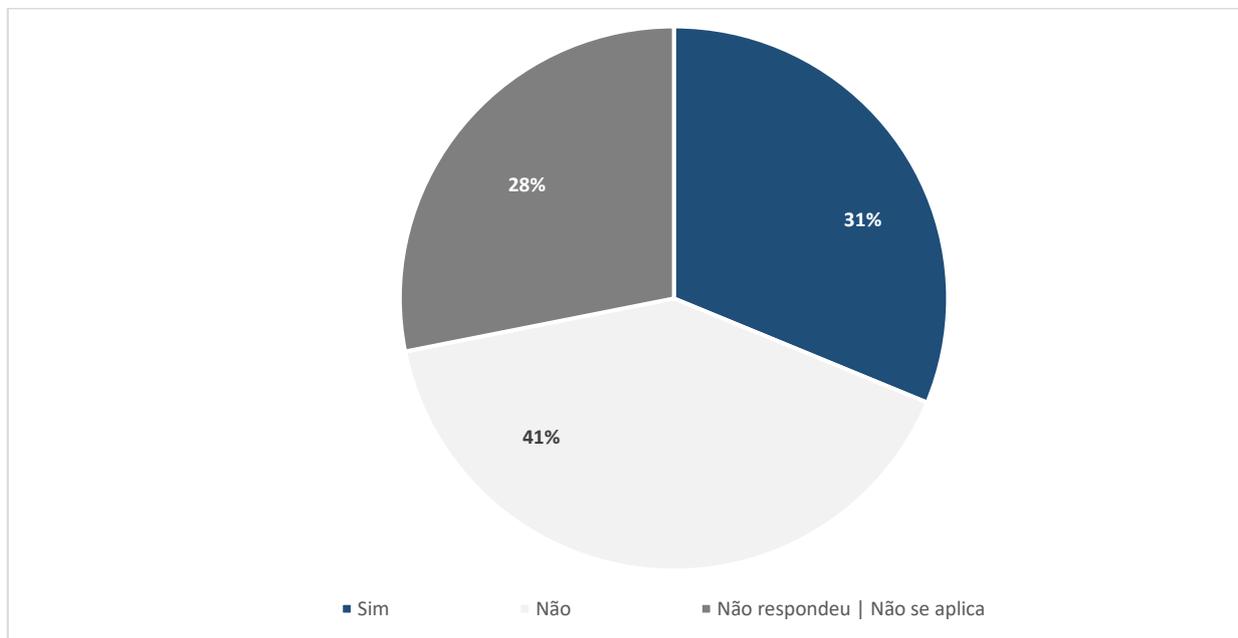


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

Figura 69 | A organização tem medidas específicas (ex.: informação, formação adequada, reciclagem) com vista à reintegração na vida ativa de colaboradoras/es que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares? | Resende | 2022

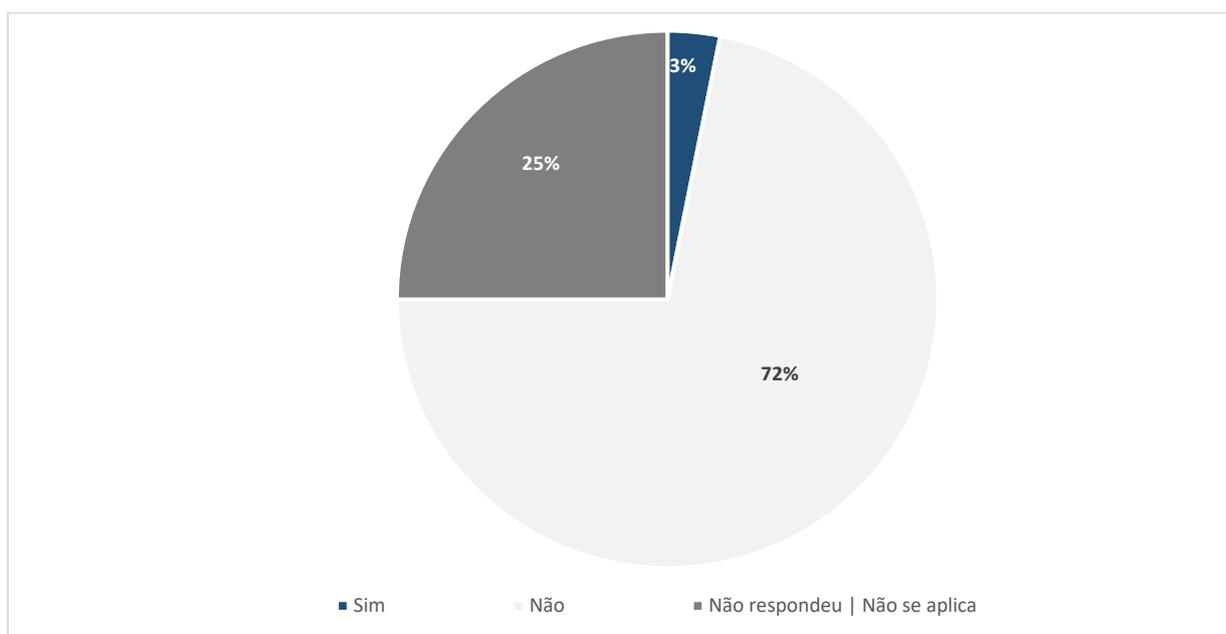


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.3. Benefícios diretos às/aos familiares das/os colaboradoras/es

8.3.1. A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhas/os de colaboradoras/es (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)?

Figura 70 | A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhas/os de colaboradoras/es (ex.: creche, jardim de infância, atividades de tempos livres, colónias de férias, ou outros)? | Resende | 2022

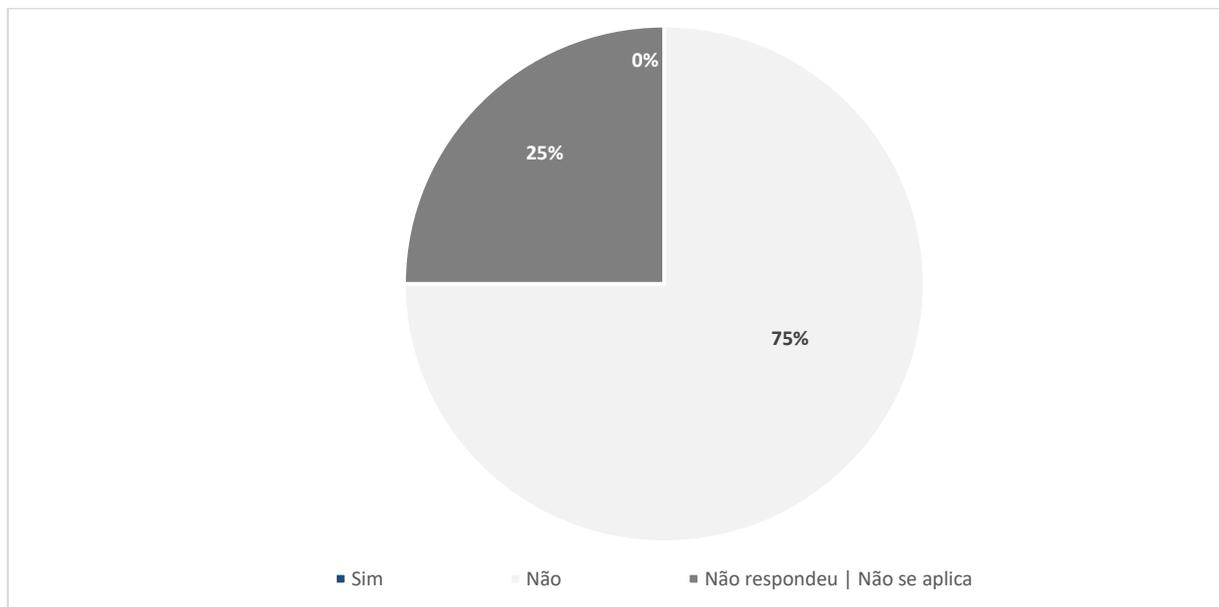


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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)?

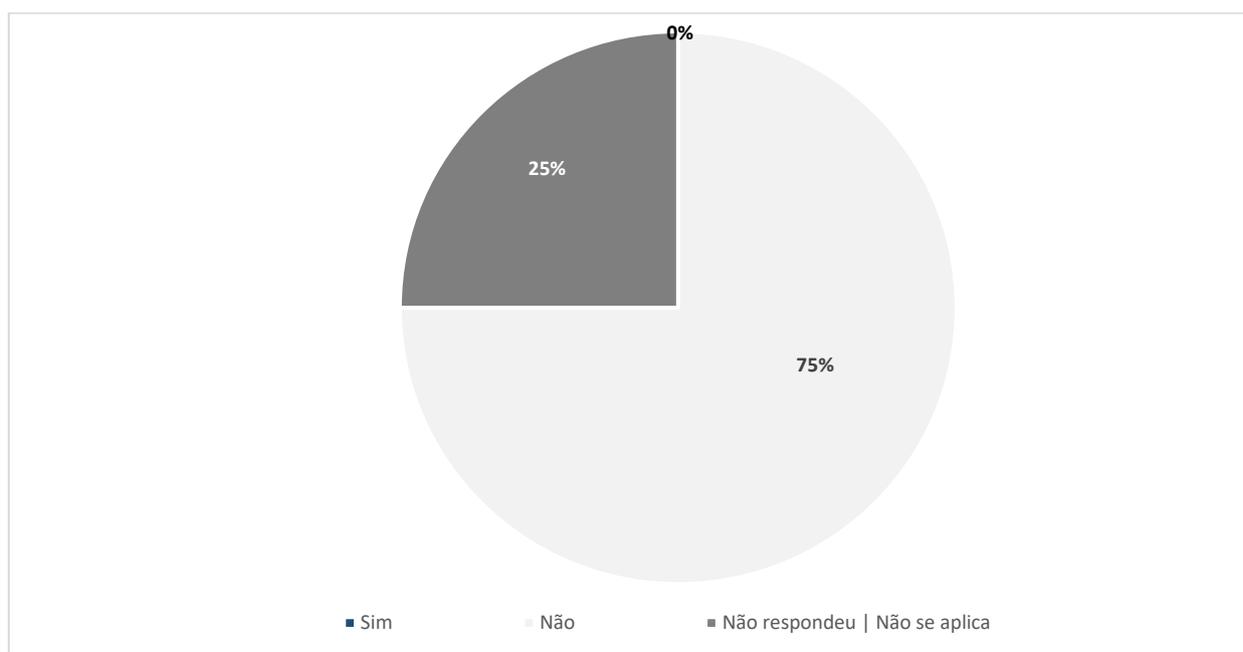
Figura 71 | A organização tem protocolos com serviço de apoio para familiares (ex.: creche, jardim de infância, ludoteca, atividades de bem-estar, cultura e lazer, ginásios)?



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 72 | A organização tem protocolos de facilitação de acesso com serviços de apoio a familiares idosos/os ou com deficiência (ex.: apoio domiciliário, reabilitação, lares e centros de dia)? | Resende | 2022

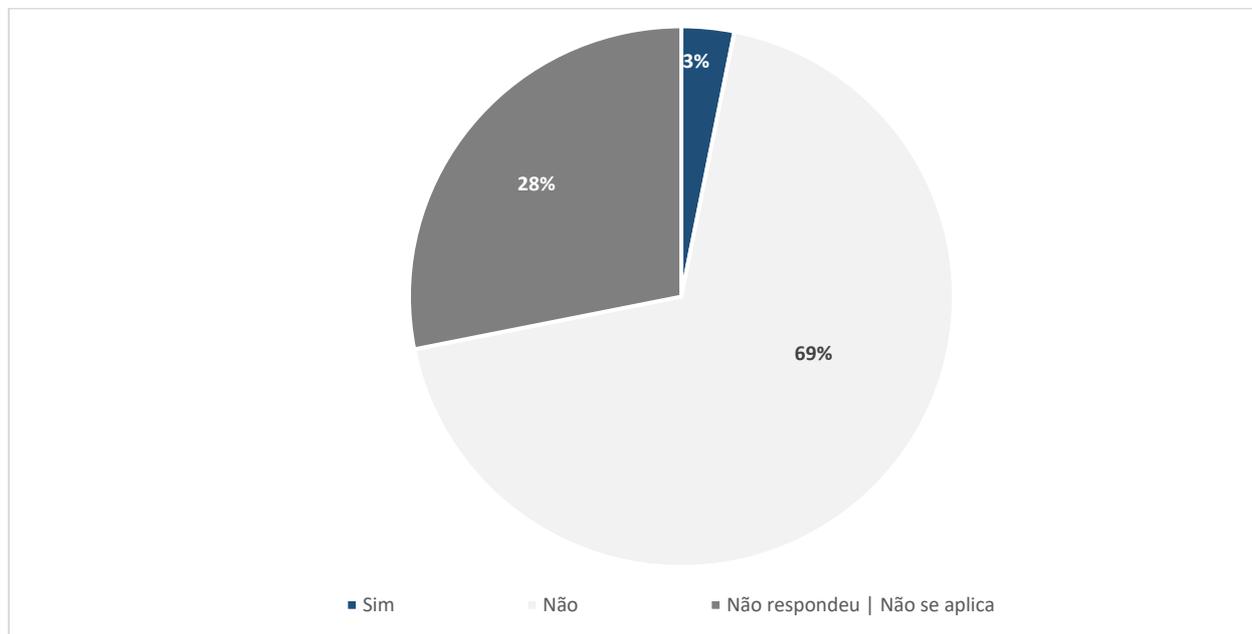


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

8.3.4. A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhas/os de colaboradoras/es (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)?

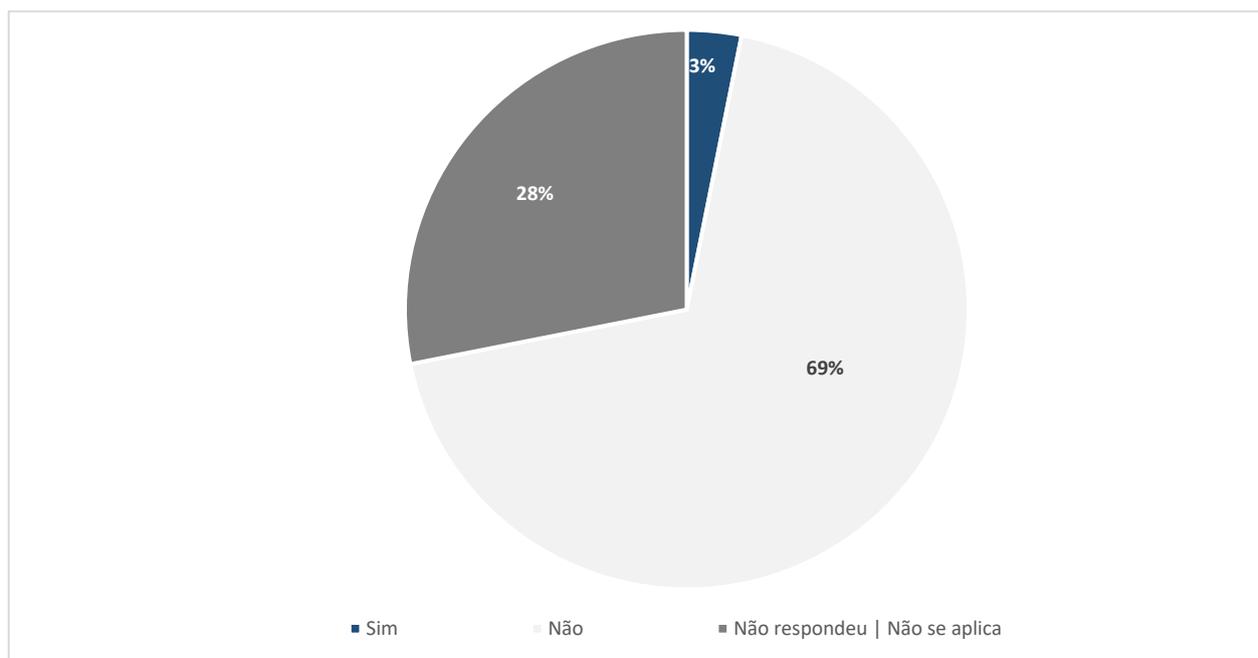
Figura 73 | A organização concede apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhas/os de colaboradoras/es (ex.: creche, jardim de infância, amas e babysitters)? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.3.5. A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhas/os (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)?

Figura 74 | A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhas/os (ex.: subsídios, bolsas, pagamento de livros, pagamento de colónia de férias)? | Resende | 2022

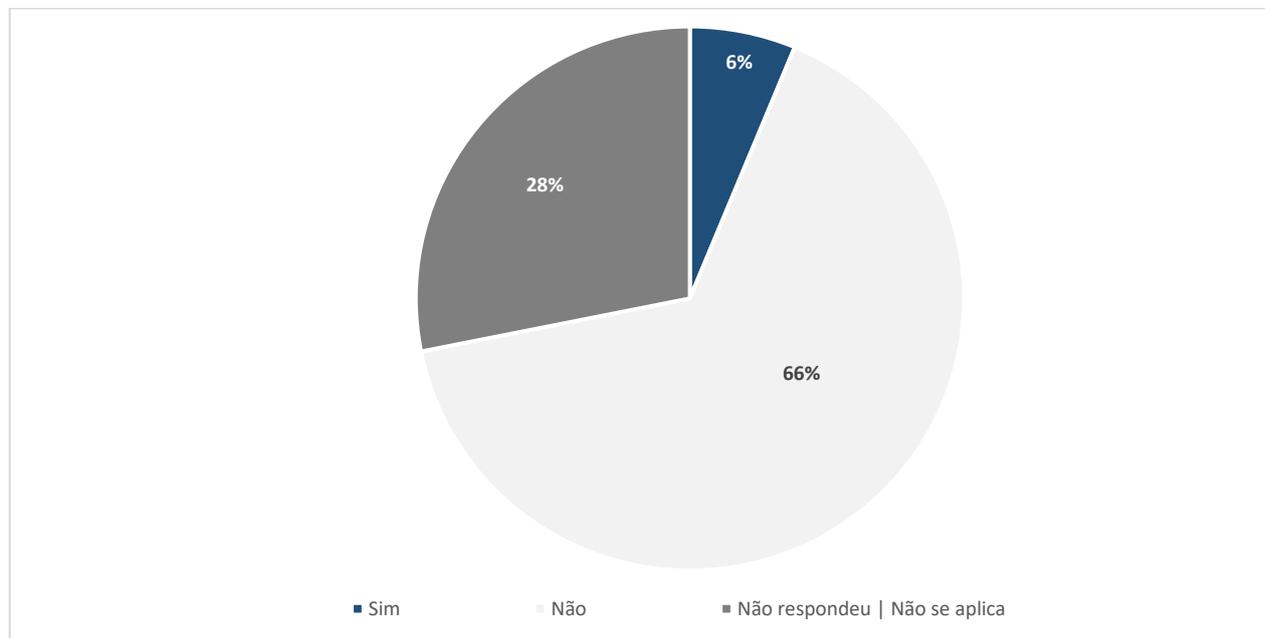


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

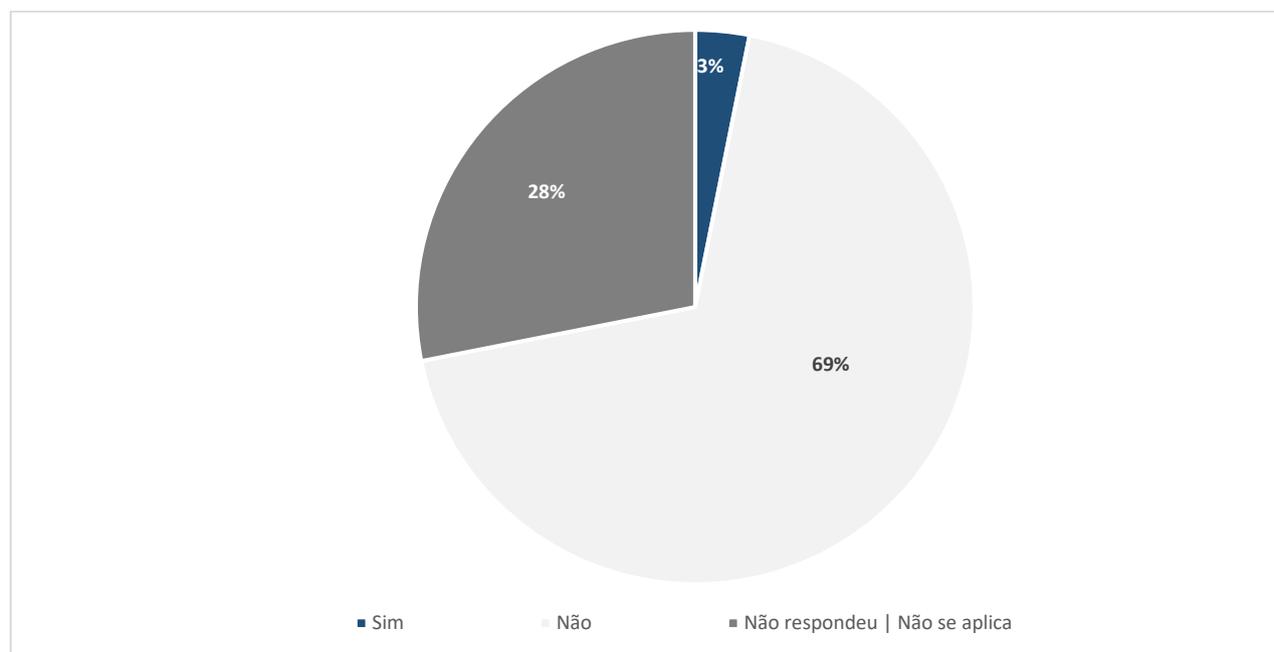
Figura 75 | A organização tem apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar (ex.: plano de saúde familiar, seguros, apoio domiciliário)? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

8.3.7. A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares das/os colaboradoras/es?

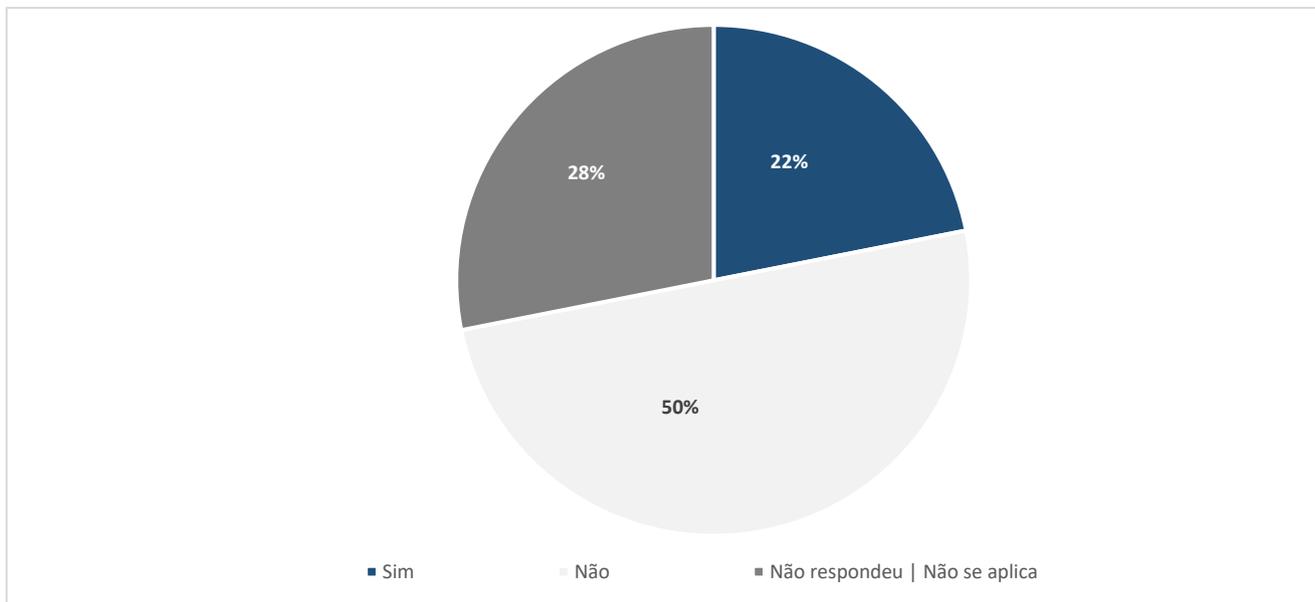
Figura 76 | A organização presta serviços de saúde nas suas instalações para familiares das/os colaboradoras/es? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 77 | A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência das/os colaboradoras/es que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)? | Resende | 2022

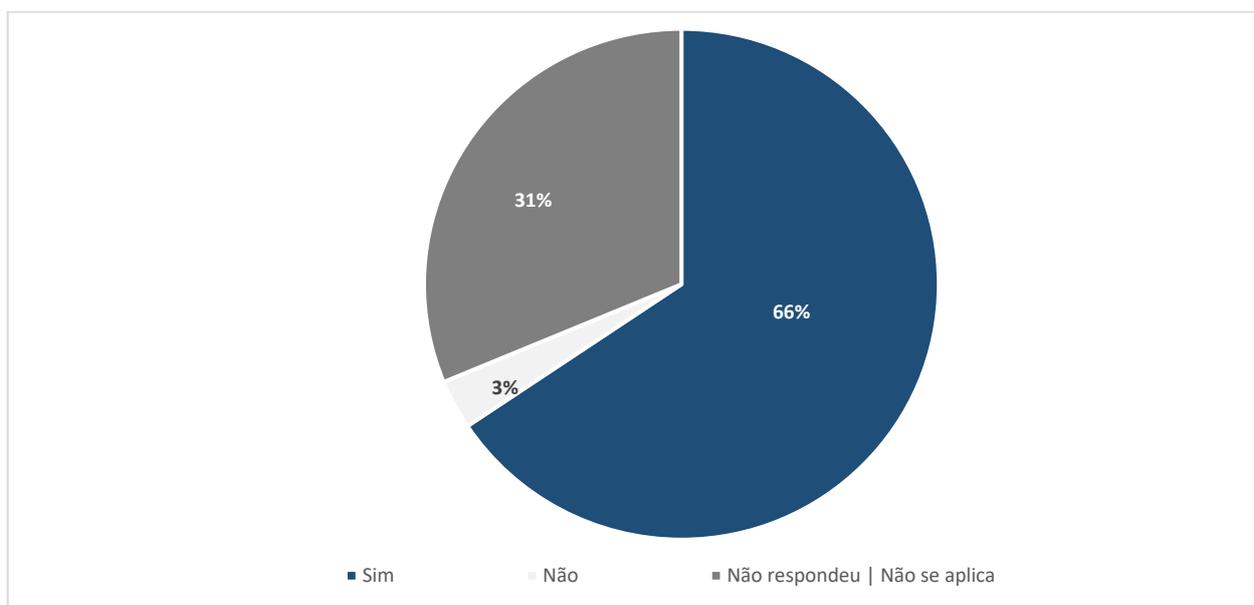


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

9. Proteção na maternidade e paternidade e assistência à família

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

Figura 78 | A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores? | Resende | 2022

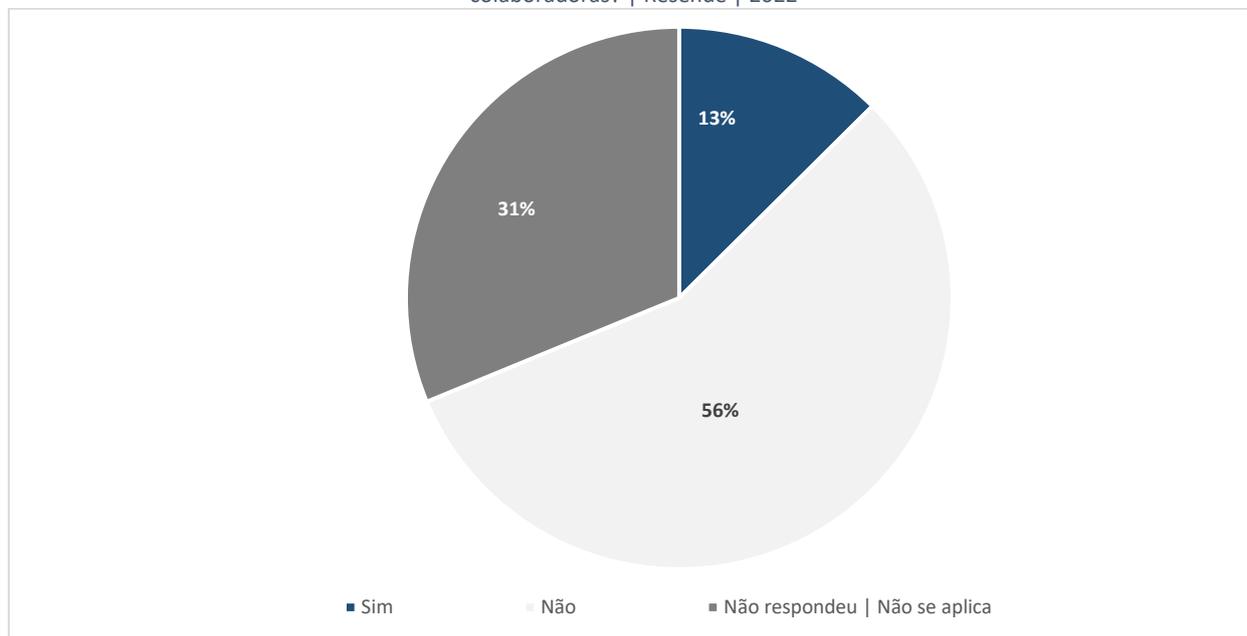


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

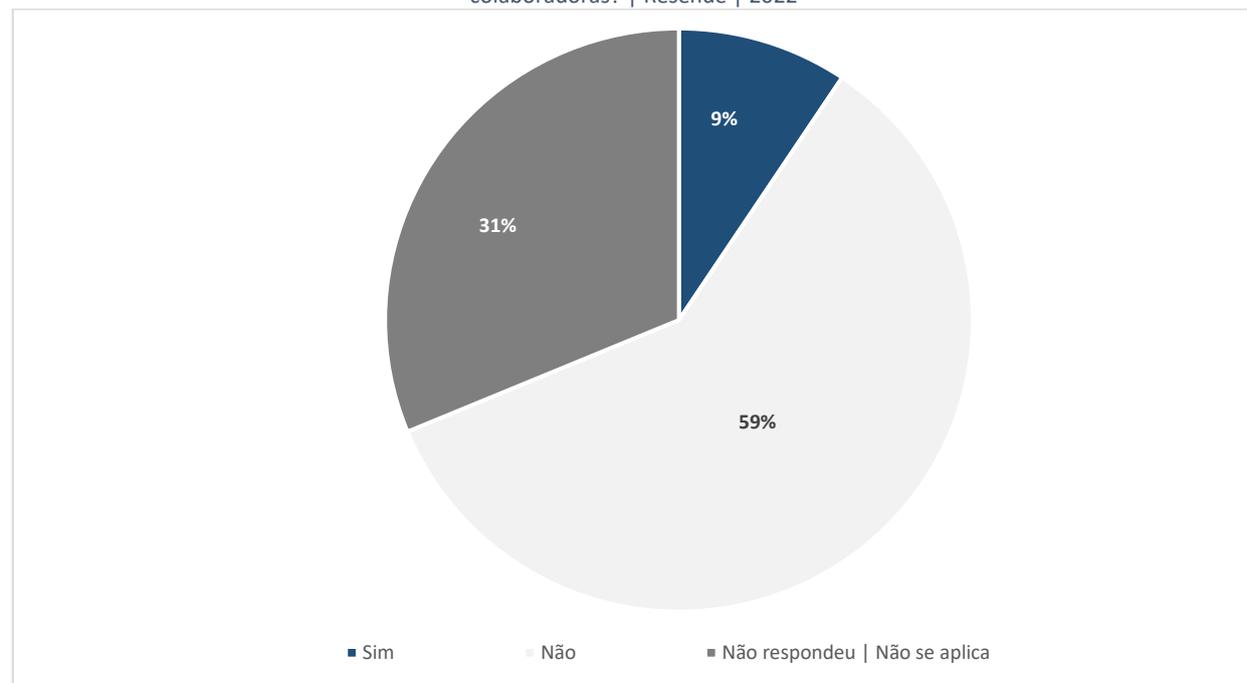
Figura 79 | A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

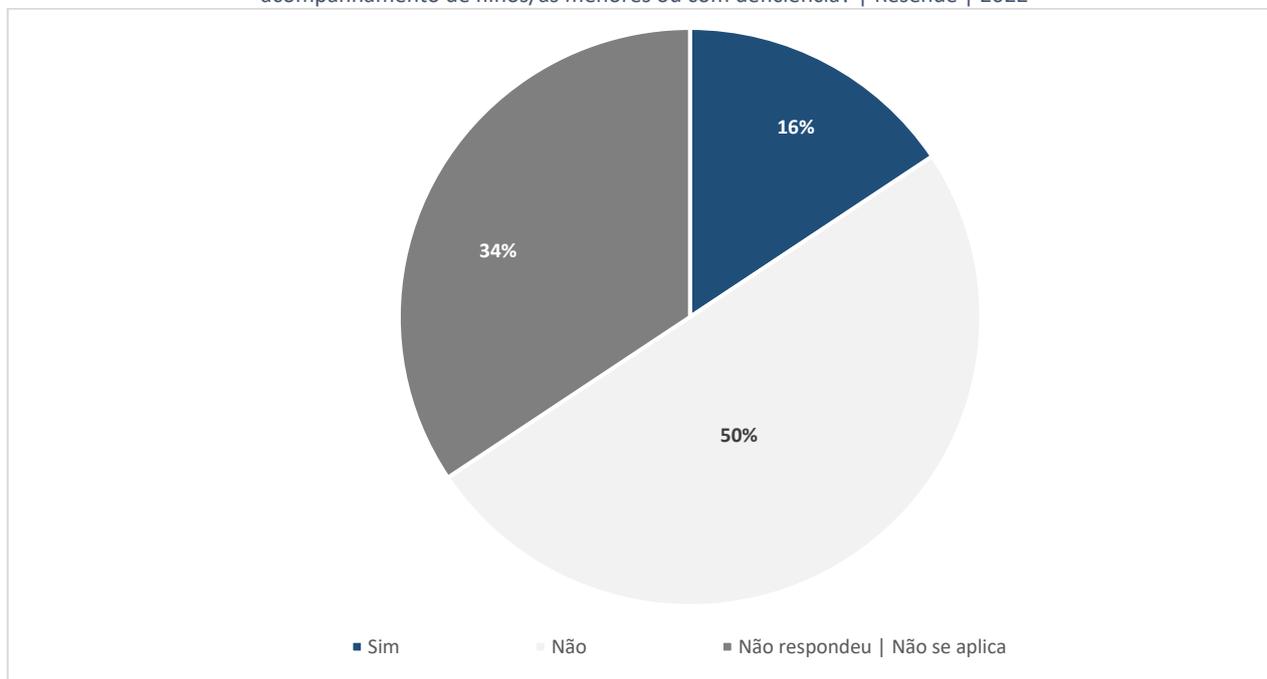
Figura 80 | A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

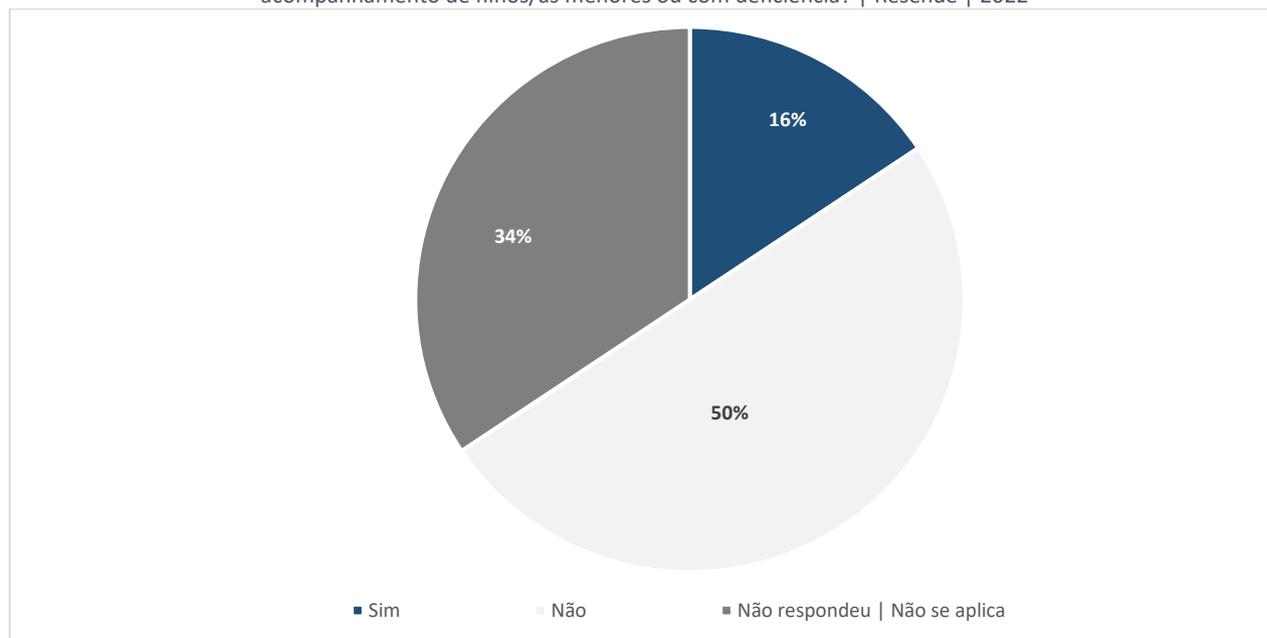
Figura 81 | A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 82 | 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? | Resende | 2022

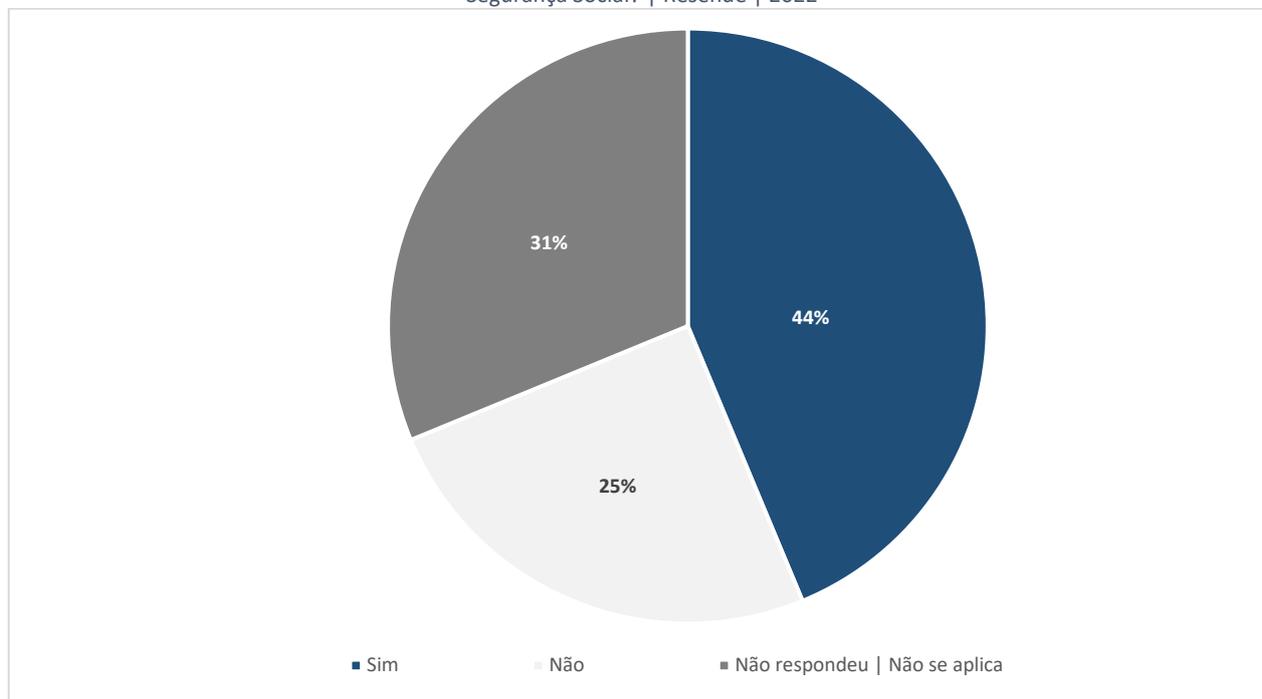


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

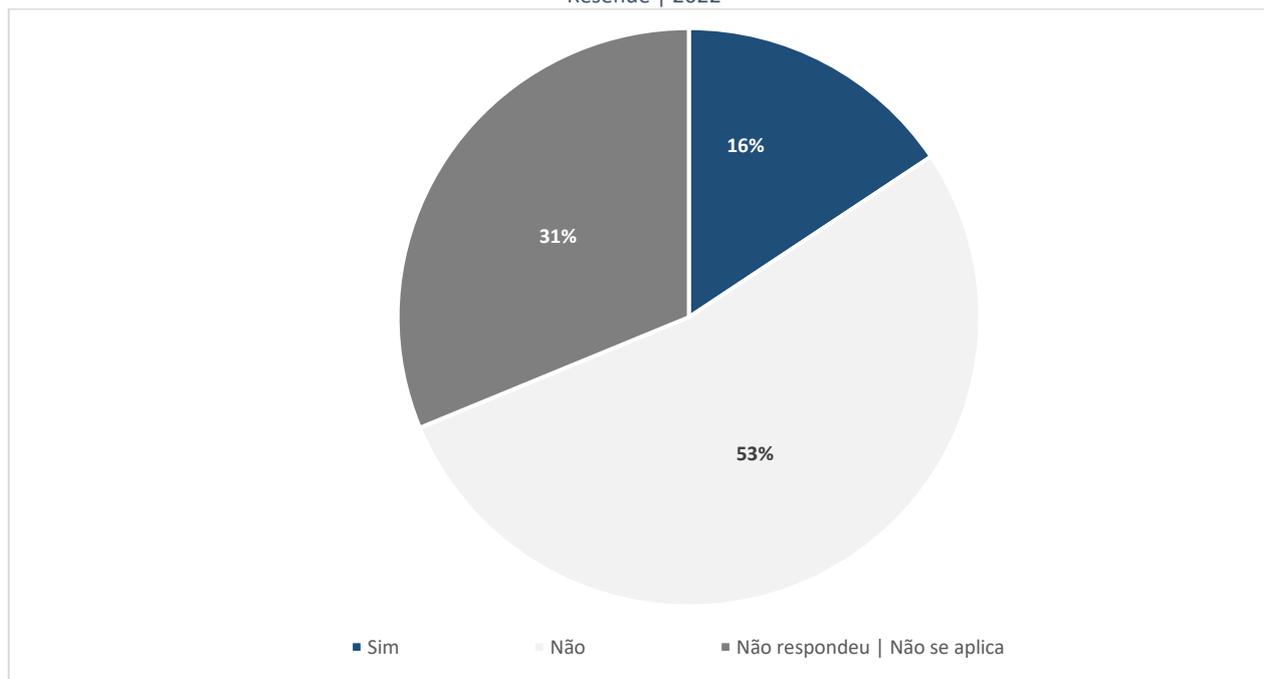
Figura 83 | A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 84 | A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | Resende | 2022

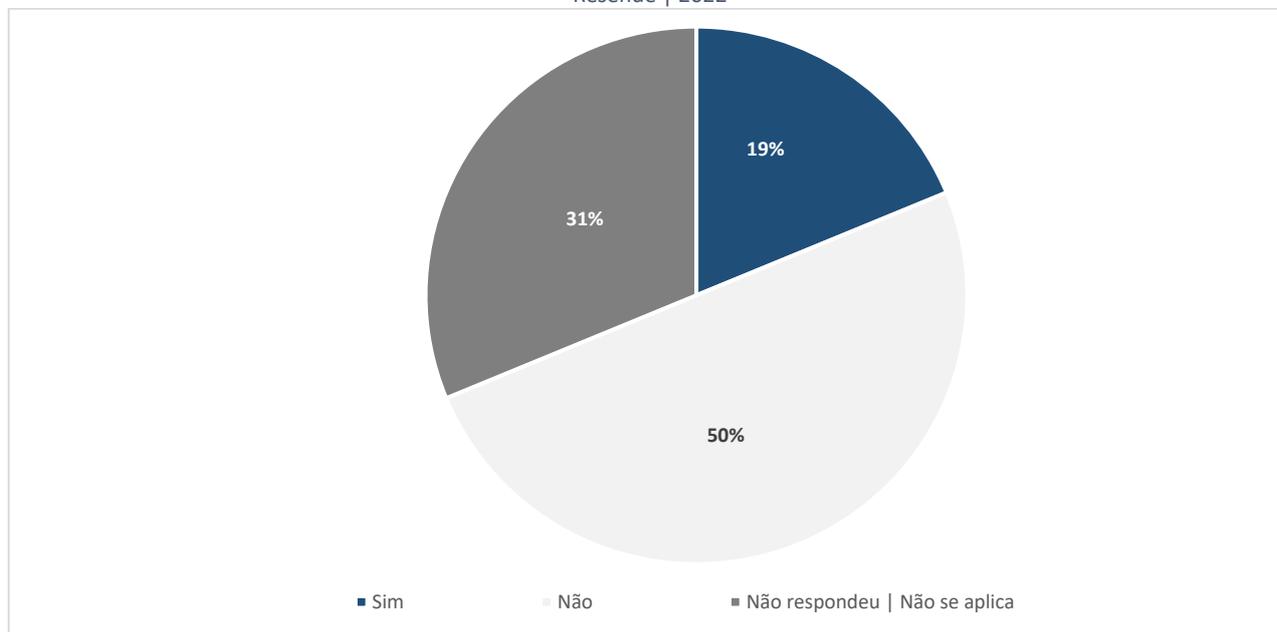


Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

Cofinanciado por:

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

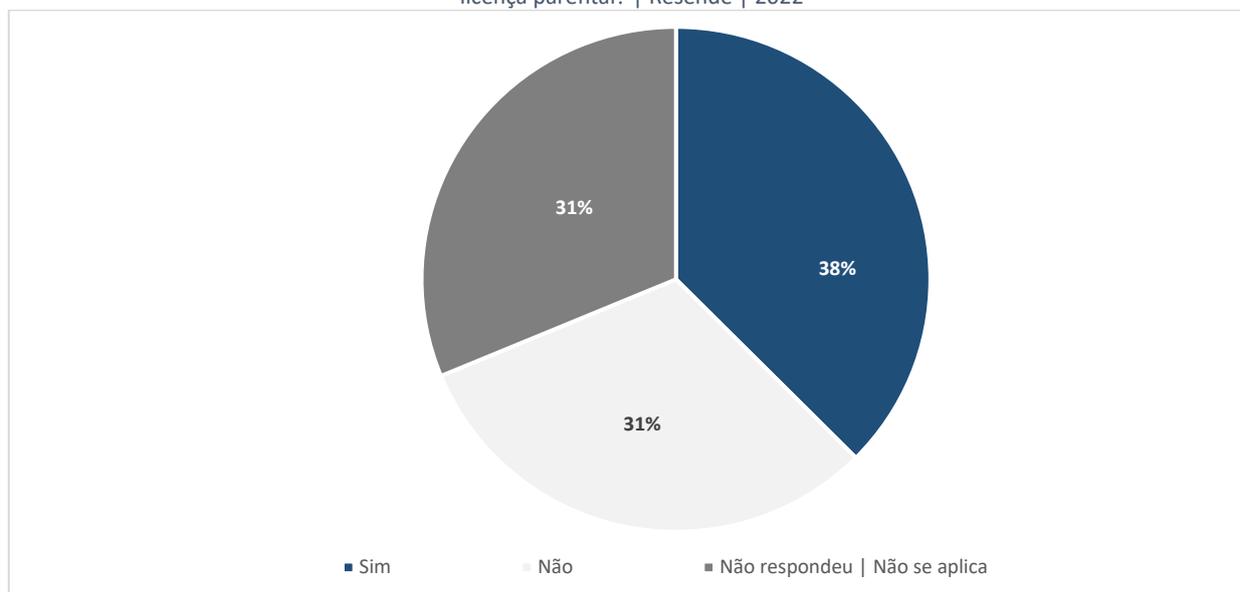
Figura 85 | A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

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

Figura 86 | A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental? | Resende | 2022



Fonte: Questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social, 2022

3.3. Análise SWOT da vertente interna

Tabela 8 | Análise SWOT da vertente interna | Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Conselheira local para a Igualdade • Colaboração dos Parceiros da Rede Social • Existência de Código de Conduta e Procedimento Interno para a Prevenção e Combate à Violência e ao Assédio Moral e sexual no Local de Trabalho • Concertação e parcerias institucionais diversificadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Assimetria (entre M e H) na composição do Executivo do Órgão da CM, na sua composição, no grupo dos Chefes de Divisão Municipal, no conjunto dos/as Presidentes de JF • Relativamente aos RH da CMR existem divisões masculinizadas e feminizadas que vão ao encontro dos estereótipos de género • Política retributiva com algumas assimetrias entre os coletivos feminino e masculino • Estruturas de direção dos Parceiros da Rede Social fortemente masculinizadas • Baixa frequência em ações de formação em IG • Inexistência de adoção de medidas para promover a representação equilibrada entre M e H • Inexistência da adoção de uma linguagem inclusiva na comunicação interna e externa da CMR • Falta de integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Tabela 9 | Análise SWOT da vertente interna | Ameaças e Oportunidades

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local • Parcerias estabelecidas e possibilidade de estabelecimento de novas parcerias • Existência de Orçamento Participativo • Abertura para participação em projetos e formação • Protocolos com entidades várias, com benefícios diretos a colaboradoras/es e família 	<ul style="list-style-type: none"> • Fraca participação política das/os portuguesas/es • Desconfiança relativamente à classe política • Fraca perceção da função pública • Elevado número de trabalhadoras/es precárias/os na função pública

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

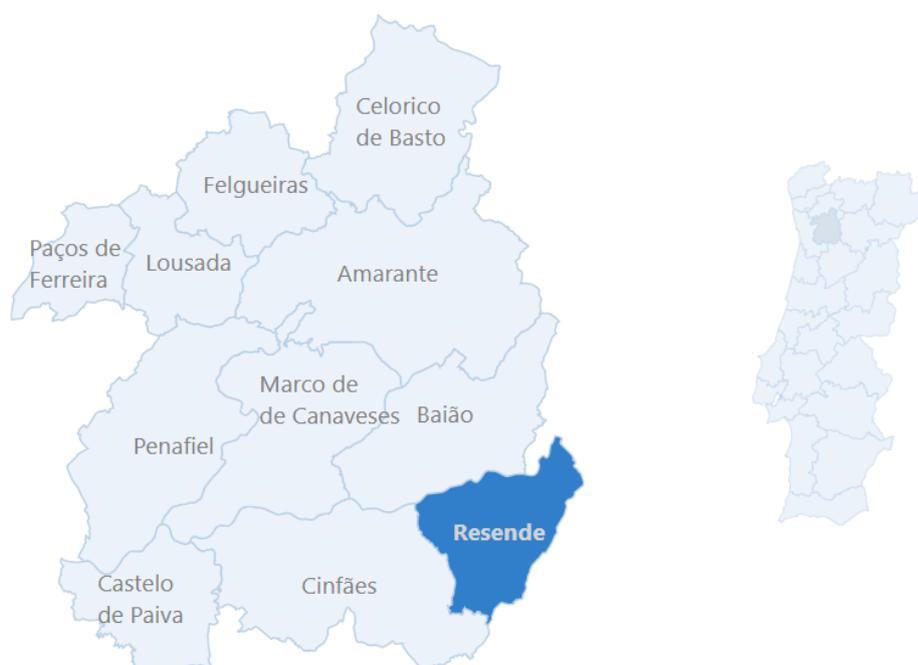
Cofinanciado por:

4. Diagnóstico do Município de Resende - Análise Externa

4.1. Enquadramento geográfico

O concelho de Resende situa-se na margem esquerda do Rio Douro, que lhe faz fronteira a Norte, sendo delimitado a Sul pelo concelho de Castro Daire, a Nascente pelo Concelho de Lamego e a Poente pelo Concelho de Cinfães. Pertence à região do Douro Litoral e administrativamente ao Distrito de Viseu, integrando atualmente a Associação de Municípios do Vale do Douro Sul, juntamente com os Municípios de Armamar, Cinfães, Lamego, Moimenta da Beira, Penedono, S. João da Pesqueira, Sernancelhe, Tabuaço e Tarouca. O concelho de Resende faz parte integrante da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, juntamente com os Municípios de Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paredes, Paços de Ferreira, Penafiel estando enquadrado na Região Agrícola de Entre Douro e Minho.⁷

Figura 87 | Localização | Município de Resende



Fonte: Pordata, 2022

Relativamente à distribuição das freguesias que integram o concelho de Resende, as mesmas encontram-se distribuídas pelo território, tal com evidencia o mapa seguinte.

⁷ Diagnóstico Social Estratégico (2013)
Cofinanciado por:

Figura 88 | Freguesias do Município de Resende



Fonte: <https://cm-resende.pt/freguesias/>

O Município integra as seguintes 11 freguesias:

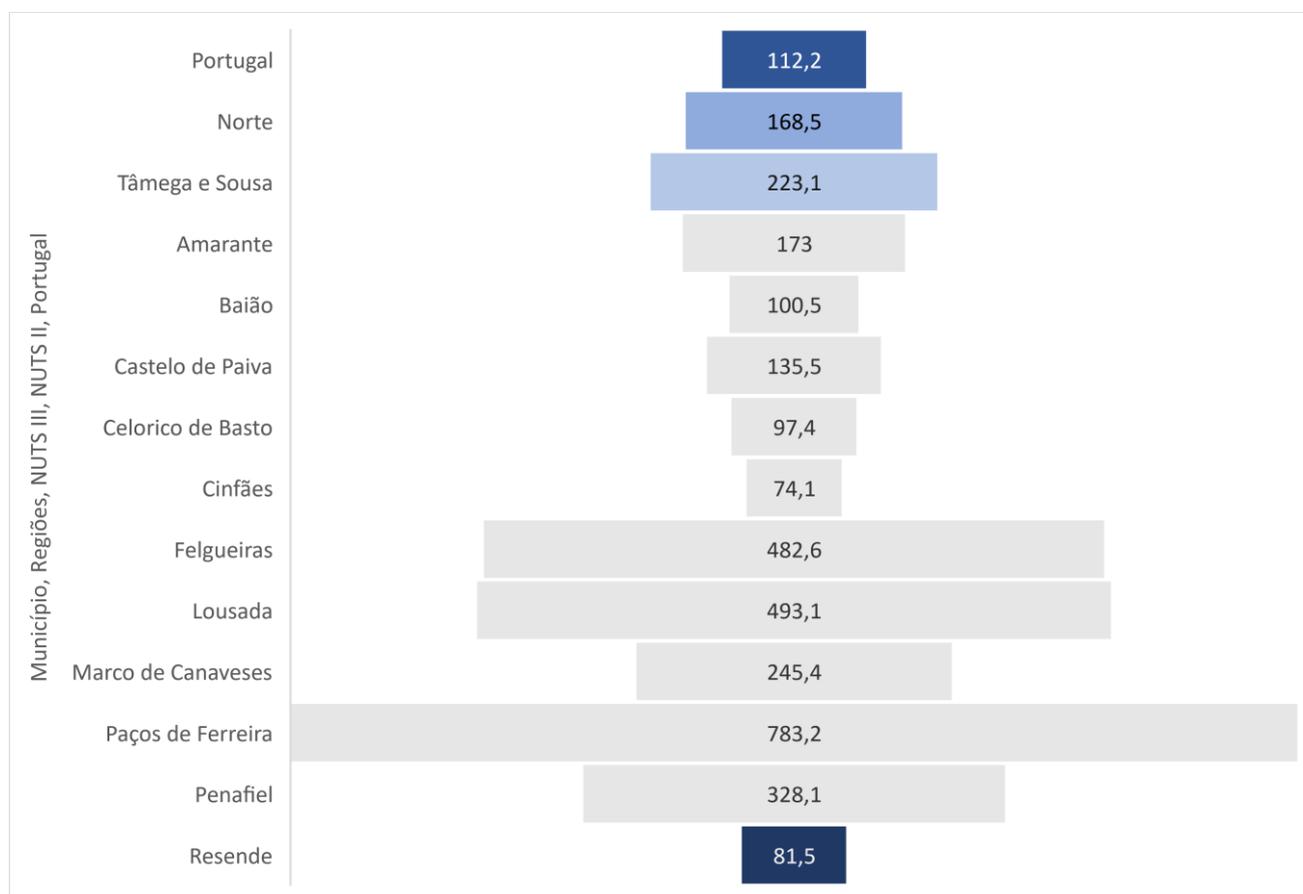
- Barrô;
- Cárquere;
- Paus;
- Resende;
- São Cipriano;
- São João da Fontoura;
- São Martinho de Mouros;
- União das Freguesias de Anreade e São Romão de Aregos;
- União das Freguesias de Felqueiras-Feirão;
- União das Freguesias de Freigil e Miomães;
- União das Freguesias de Ovadas e Panchorra.

Cofinanciado por:

4.2. Enquadramento demográfico

De acordo com os dados provisórios do último recenseamento da população portuguesa, o Município de Resende tinha em 2021, 10.051 habitantes, tendo perdido 1.313 habitantes em relação a 2011, a que corresponde uma diminuição de 11,6%, destacando-se que esta situação ocorre desde o recenseamento da população de 1960. Nessa altura, existiam no Município 20.226 pessoas residentes; ou seja até 2021 esse número diminuiu para menos de metade. A densidade populacional (número médio de habitantes/km²) é de 81,5, correspondendo à segunda mais baixa densidade das 11 regiões que integram a zona do Tâmega e Sousa (esta apresenta uma densidade populacional de 223,1 habitantes/km²). Esta informação pode ser visualizada na figura que se segue.

Figura 89 | Densidade populacional | Resende | Tâmega e Sousa | Norte | Portugal

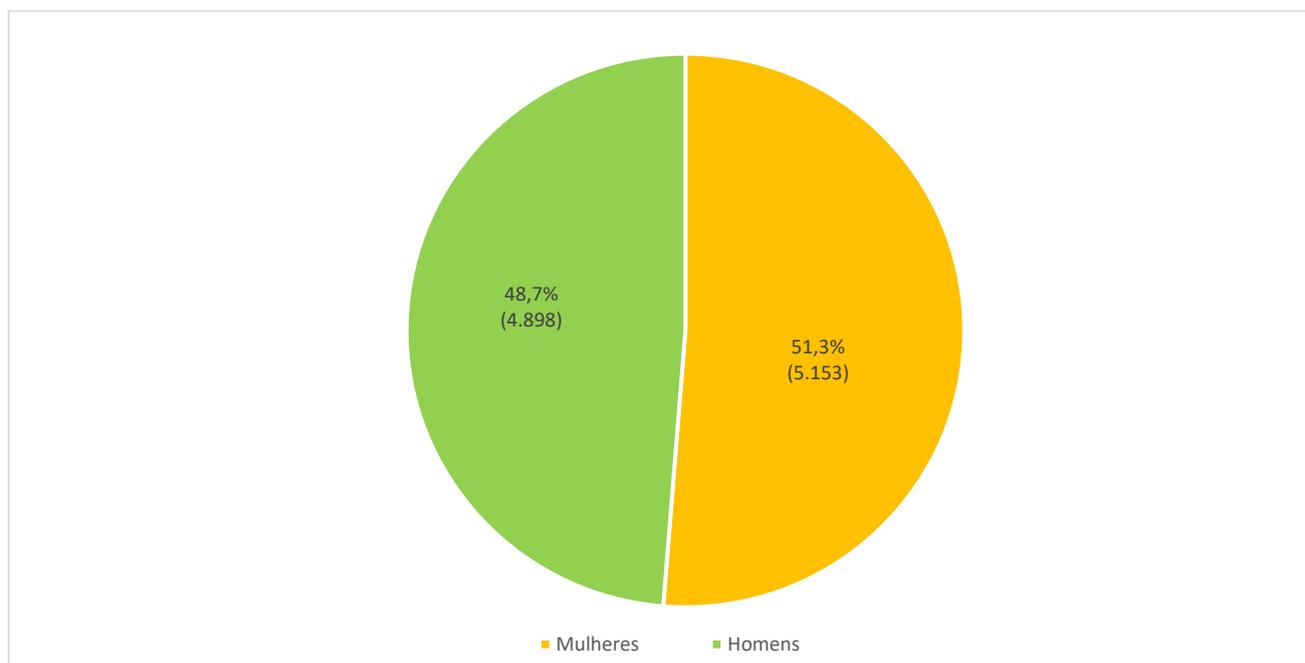


Fonte: Pordata, 2022

A proporção de residentes divide-se em 5.153 mulheres (51,3%) e 4.898 homens (48,7%), sendo aproximadamente semelhante à estrutura populacional portuguesa, em que a população do sexo feminino corresponde a aproximadamente 52% e a população do sexo masculino corresponde a 48%. Para uma melhor perceção destes números, esta informação pode ser visualizada na figura seguinte.

Cofinanciado por:

Figura 90 | População residente por sexo | Resende | 2021



Fonte: INE, 2022

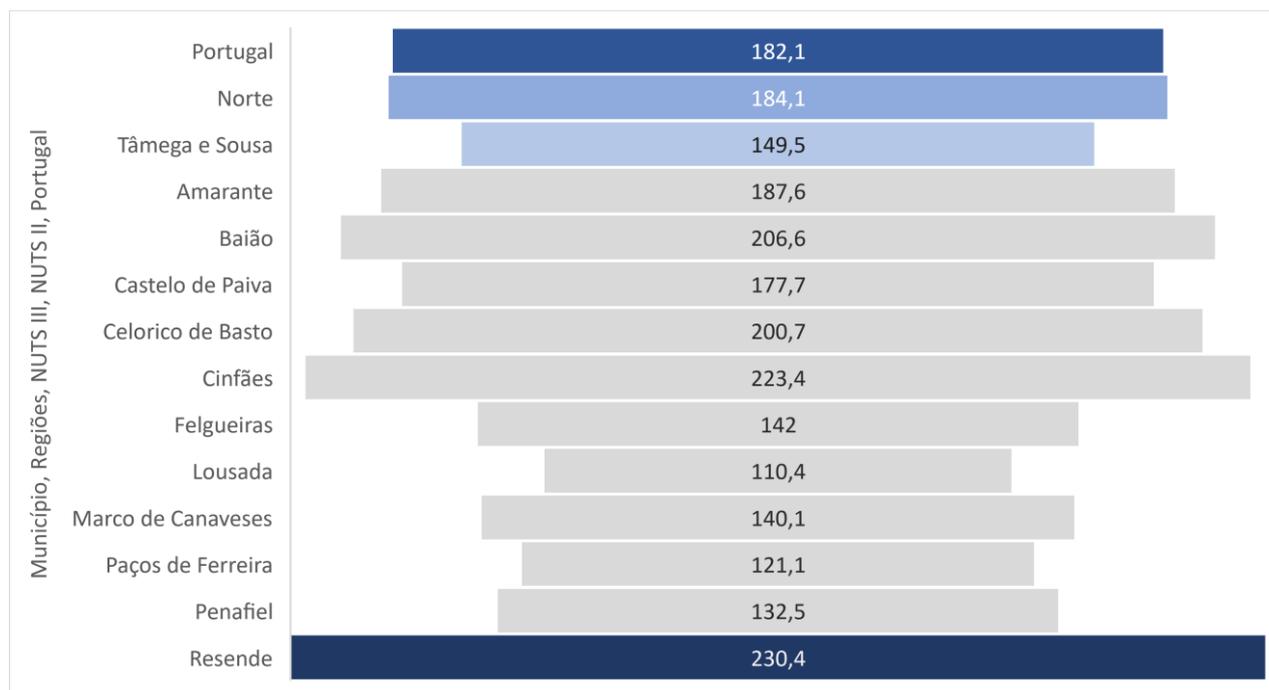
É também importante analisar a situação do Município relativamente ao envelhecimento da população, uma vez que esta é uma tendência a nível mundial, europeu e nacional, sendo ainda mais premente nos Municípios com baixa densidade populacional, como é o caso de Resende. O envelhecimento da população é um dos problemas mais relevantes da sociedade contemporânea, uma vez que tem bastantes implicações em diversos domínios da sociedade, tanto em termos de estrutura de mercado de trabalho (ajustamento e alterações das profissões), estrutura de sistemas de apoio do Estado Social, consumo de bens e serviços, família e apoios, entre outros. O Município de Resende apresenta um índice de envelhecimento de 230,4, para o ano de 2021, de acordo com os dados do recenseamento do INE, o que significa que existiam mais de 230 pessoas com 65 e mais anos de idade por cada 100 pessoas menores de 15 anos.

Se compararmos a evolução deste indicador nos últimos anos, constata-se que o seu valor quase duplicou na última década, sendo esta uma tendência generalizada noutras regiões do país e um fator de grande preocupação. Efetivamente, se analisarmos a posição relativa de Resende, o Município ocupa a penúltima posição comparativamente às restantes regiões do Tâmega e Sousa, tendo um valor bastante superior a esta, assim como ao valor encontrado para a região Norte e para a totalidade do território nacional, que apresentam valores mais muito mais baixos.

Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte, que mostra o posicionamento relativo do Município de Resende face às outras sub-regiões do Tâmega e Sousa, à região do Tâmega e Sousa, à região Norte e ao território nacional.

Cofinanciado por:

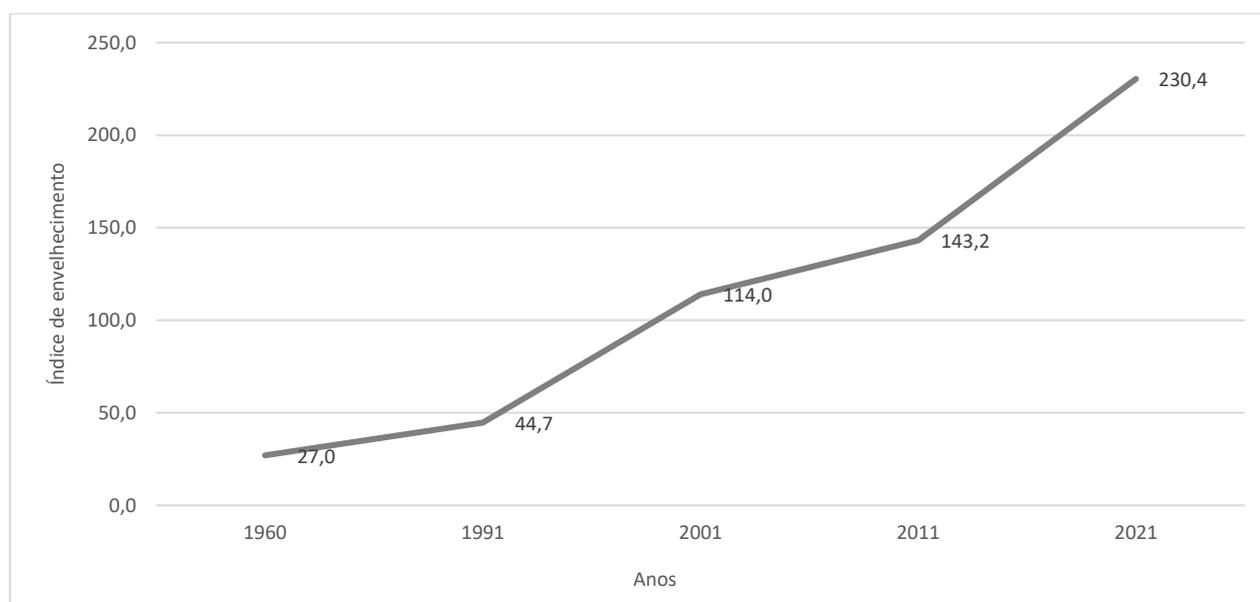
Figura 91 | Índice de envelhecimento | Resende | Tâmega e Sousa | Norte | Portugal



Fonte: INE, 2022

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

Figura 92 | Evolução do índice de envelhecimento | Resende | 1960 a 2021

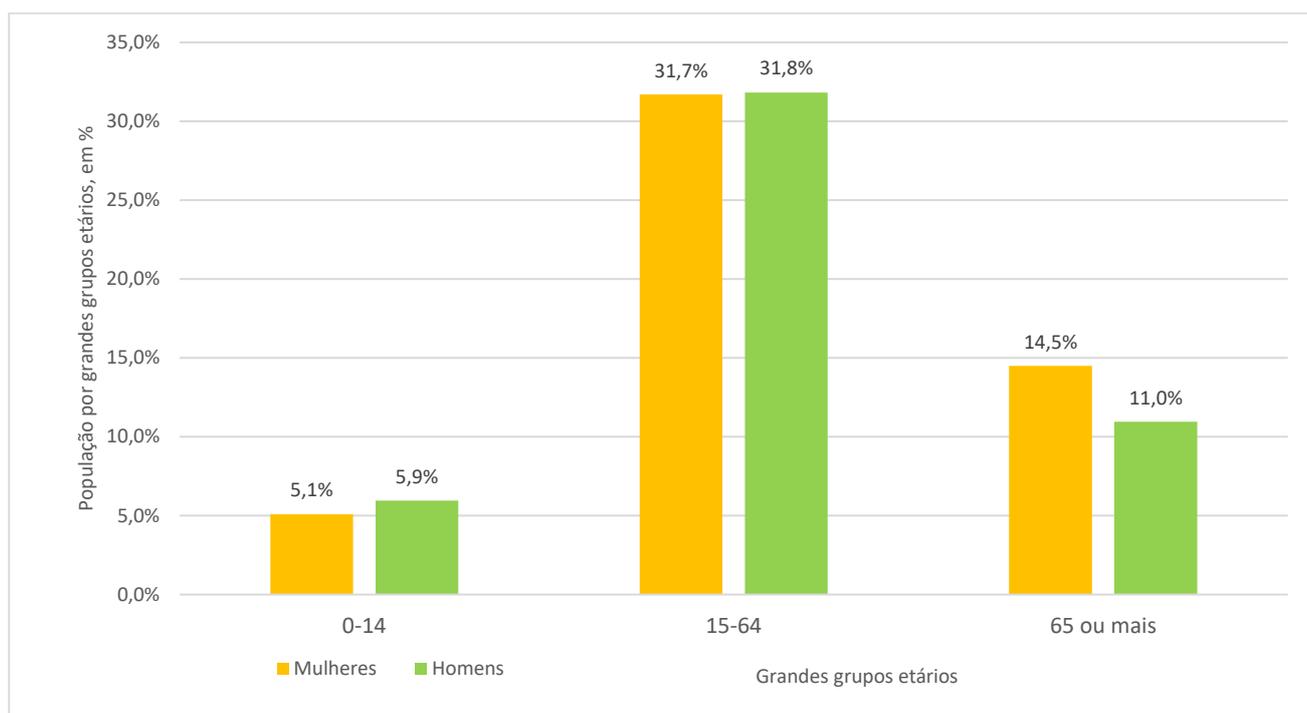


Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:

Relativamente à distribuição da população por sexo, repartida pelos três grandes grupos etários (0-14 anos; 15-64 anos; e 65 ou mais anos de idade), a mesma segue uma tendência congruente com a nacional, embora as percentagens para o grupo etário dos 65 ou mais anos de idade sejam mais elevadas, com o respetivo reflexo de diminuição dos outros grupos etários. A realidade relativa ao Município de Resende encontra-se descrita pela figura seguinte.

Figura 93 | População residente por sexo | Resende | 2021



Fonte: Pordata, 2022

Assim, e de acordo com os dados recolhidos a partir da Pordata, nas faixas etárias de 65 ou mais anos de idade, a população feminina excede a masculina, em 3,5 pontos percentuais, o que revela uma maior longevidade das mulheres. Na faixa etária, que compreende as pessoas entre os 15 e os 65 anos de idade, a proporção de pessoas do sexo masculino e do sexo feminino é bastante aproximada e no caso da faixa etária 0 - 14 anos de idade, o número de crianças e jovens do sexo masculino é superior ao número de crianças e jovens do sexo feminino, verificando-se também uma tendência semelhante a nível nacional. Outra componente da estrutura da população que importa analisar é a população estrangeira que se encontra a residir no Município. Por população estrangeira com estatuto legal de residente, entende-se o conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa, com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor. Neste grupo não se encontram incluídas as pessoas de nacionalidade estrangeira com situação regular ao abrigo da concessão de autorizações de permanência, de vistos de curta duração, de estudo, de trabalho ou de

estada temporária, bem como os estrangeiros em situação irregular.⁸ Assim, e relativamente à população estrangeira residente no município de Resende, esta ascendia, em 2020, a 57 residentes (ambos os sexos), de acordo com as nacionalidades que constam da tabela seguinte.

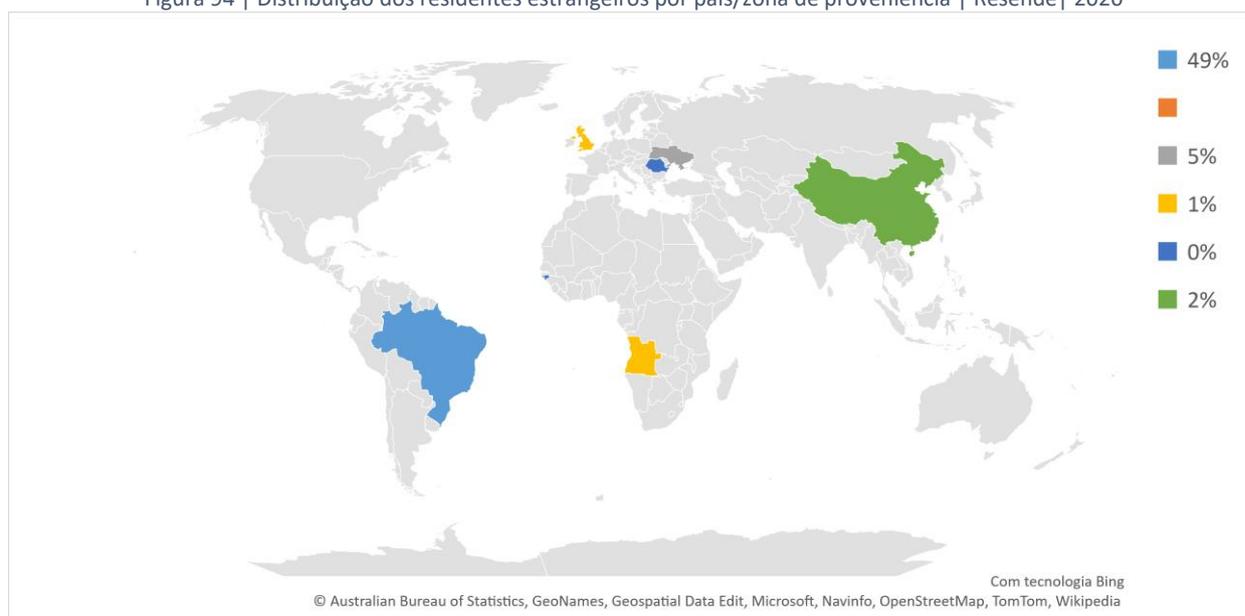
Tabela 10 | Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência | Resende | 2020

País/Zona de proveniência	França	Itália	Roménia	Guiné-Bissau	Brasil	China	Outros Países
N.º de residentes	8	3	6	1	8	9	22
% de residentes	14%	5%	11%	2%	14%	16%	39%

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

Do conjunto de 57 residentes (dois quais 30 são do sexo masculino e 27 são do sexo feminino), 22 (correspondendo a 39%) têm a seguinte proveniência: 17 residentes provêm de outros países europeus, 2 residentes de outros países africanos e 3 residentes de outros países americanos. O país com um maior grupo de residentes de proveniência identificado é a China, com 9 residentes (corresponde a 16%), seguido do Brasil e da França, com 8 residentes cada um (correspondendo a 14%). A figura seguinte evidencia a distribuição deste grupo de pessoas, de acordo com o seu país/zona de proveniência. Destaca-se que este grupo de residentes merece também uma atenção especial uma vez que, para além de esta ser uma realidade que tem modificado a demografia portuguesa, este é também um grupo que, devido à proveniência culturalmente diversa, bem como às múltiplas condições precárias com que muitas vezes se depara, está especialmente exposto a situações de pobreza e de violência. Uma melhor compreensão deste grupo populacional e das suas fragilidades, permite também uma melhor gestão de diversidade e, conseqüentemente, uma melhoria do seu nível de bem-estar.

Figura 94 | Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência | Resende | 2020



Fonte: Pordata, 2022

⁸ Definição de população estrangeira com estatuto legal de residente disponível em:

https://www.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0010247&lingua=PT

Cofinanciado por:

4.3. Enquadramento socioeconómico

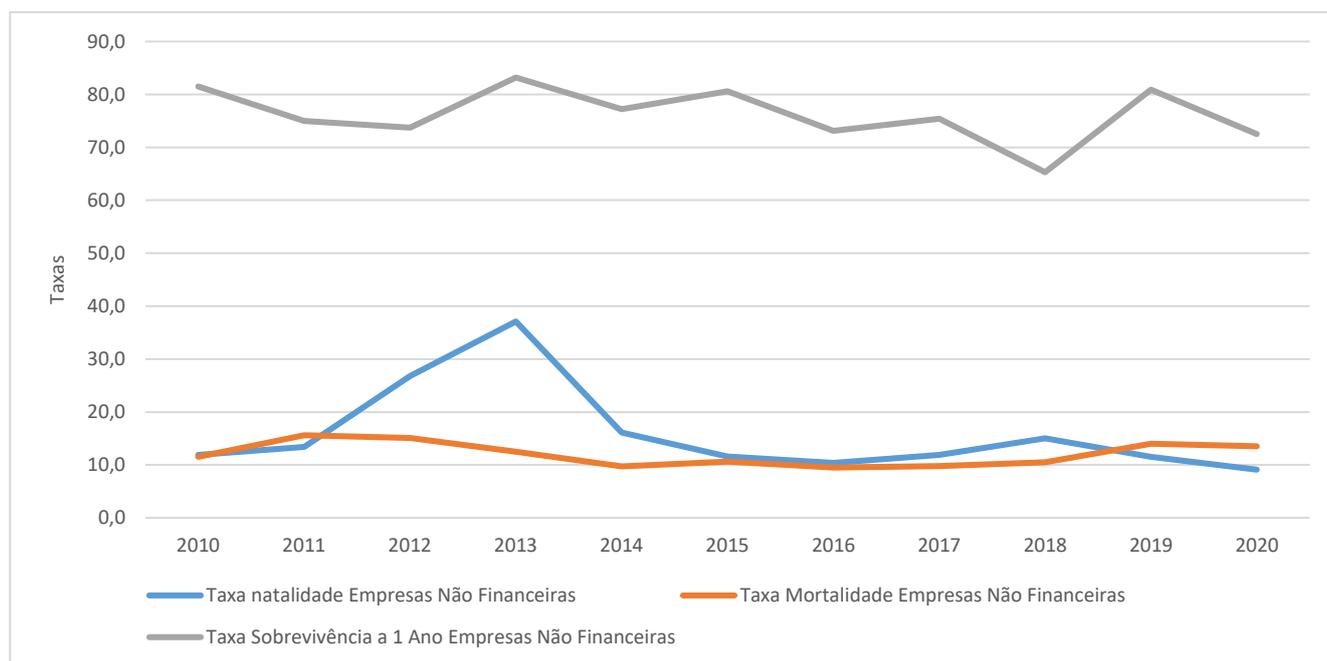
4.3.1. Caracterização da estrutura empresarial

O conhecimento da estrutura empresarial de um dado território é fundamental para a compreensão holística desse mesmo território, uma vez que são as empresas que criam e geram empregos para as famílias, providenciando também o seu rendimento. Desta forma, de seguida, e relativamente à estrutura empresarial do Município de Resende, irão ser analisadas as seguintes variáveis:

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

O Município possuía 1.499 empresas ativas, no ano de 2020 (de acordo com os dados do INE e da Pordata), a operar nos diversos setores de atividade. Na figura seguinte destaca-se a evolução dos indicadores taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a um ano, das empresas não financeiras da região, no período entre 2010 e 2020 (data da última atualização disponível).

Figura 95 | Taxa de natalidade, mortalidade e sobrevivência a 1 ano das empresas não financeiras | Resende | 2010 a 2020



Fonte: INE, 2022

Considerando as definições de:

- Empresa morta - empresa que cessou atividade, e que após a dissolução de uma combinação de fatores de produção, não existem quaisquer outras empresas envolvidas no processo. Não se incluem as

Cofinanciado por:

empresas que entram devido a fusão, cisão ou reestruturação de um conjunto de empresas, nem as empresas que apenas alteraram a sua atividade;

- Empresa nascida - empresa que resulta da criação de uma combinação de fatores de produção, desde que não existam outras empresas envolvidas neste acontecimento. Da mesma forma que no caso da definição anterior, não são consideradas as empresas que entram devido a fusão, cisão ou reestruturação de um conjunto de empresas, nem, de igual modo, as entradas devido a uma alteração da sua atividade;
- Sobrevivência das empresas - considerando-se aqui as empresas que continuam em atividade em termos de volume de negócios e/ou emprego em qualquer período do ano, ou se a unidade legal a que se encontra ligada tiver cessado a atividade, mas esta tenha sido retomada por uma ou mais unidades novas, criadas especificamente para utilizar fatores de produção dessa empresa;
- Taxa de natalidade das empresas - quociente entre o número de nascimentos reais e o número de empresas ativas no período de referência;
- Taxa de mortalidade das empresas - quociente entre o número de mortes reais e o número de empresas ativas no período de referência;
- Taxa de sobrevivência das empresas - quociente entre o número de empresas ativas no ano n , que tendo nascido em $n-t$, sobreviveram t anos, e o número de nascimentos reais, em $n-t$.⁹

A análise da figura anterior evidencia um pico na abertura de empresas no ano de 2013, que se explica com a aplicação do Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho, que alterou o quadro legislativo vigente, e que procurou responder às necessidades de simplificação e de agilização do processo de autorização das atividades pecuárias e de harmonização dos critérios de aplicação do REAP, revogando o Decreto-Lei n.º 214/2008¹⁰. Assim, neste ano, muitas pessoas que realizavam esta atividade de forma informal, passaram a operar com atividade aberta.

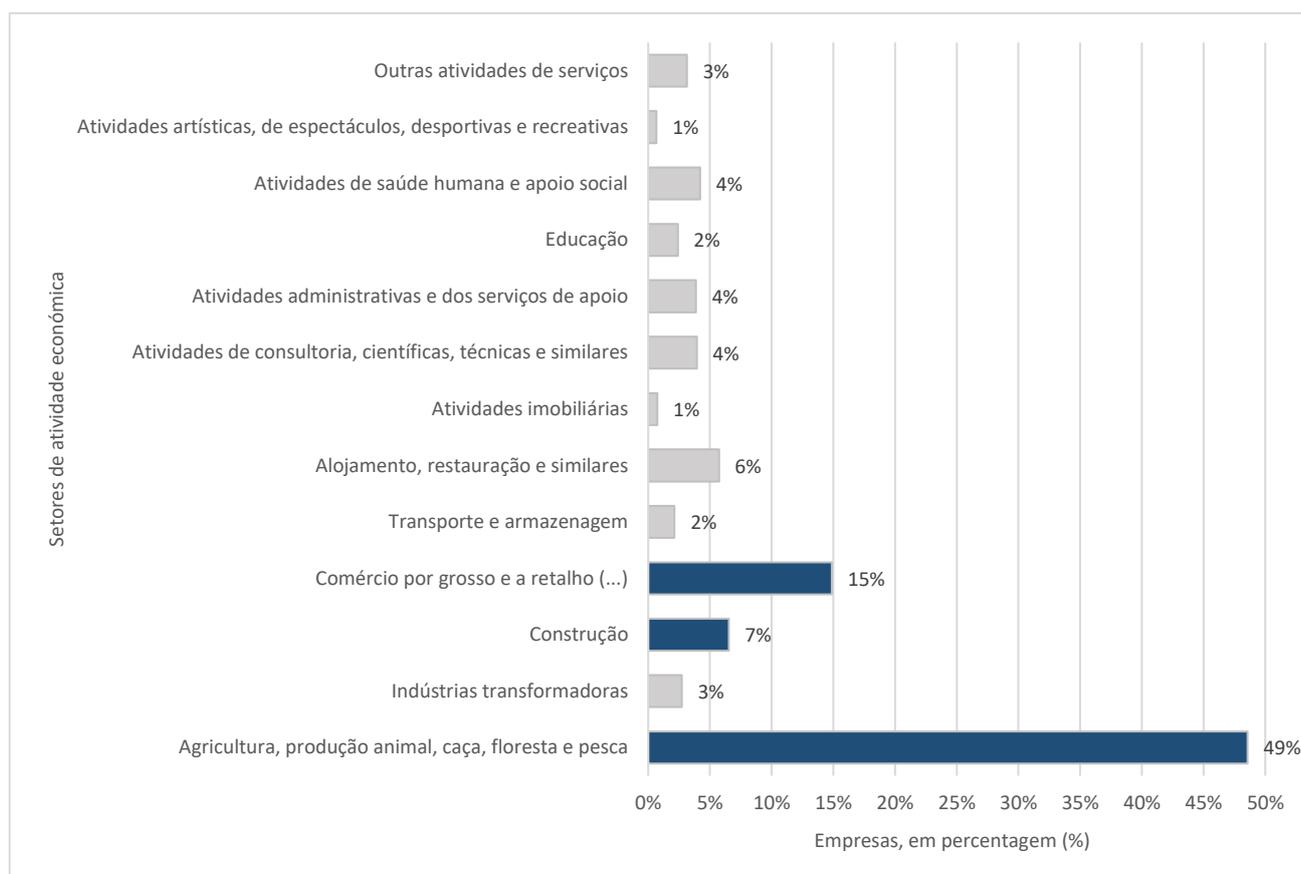
O setor de atividade que, no ano de 2020, maior número de empresas agregava é o da Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (com 23% de representação, a que correspondem 728 empresas), seguido do Comércio por grosso e a retalho (15% de representação no total de empresas e correspondendo a 223 empresas, e do setor da Construção (7% de representação e 98 empresas). Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte, que mostra também que existem alguns setores de atividade com muito pouca expressividade em termos de números de empresas que se encontravam em atividade no ano a que reporta esta análise (2020).

⁹ De acordo com a metainformação do INE

¹⁰ <https://www.dgadr.gov.pt/reap>

Cofinanciado por:

Figura 96 | Distribuição das empresas por setor de atividade | Resende | 2020



Fonte: Pordata, 2022

Na totalidade dos setores de atividade económica da região, no ano de 2020, o volume de negócios ascendeu a 92.878 milhares de euros.

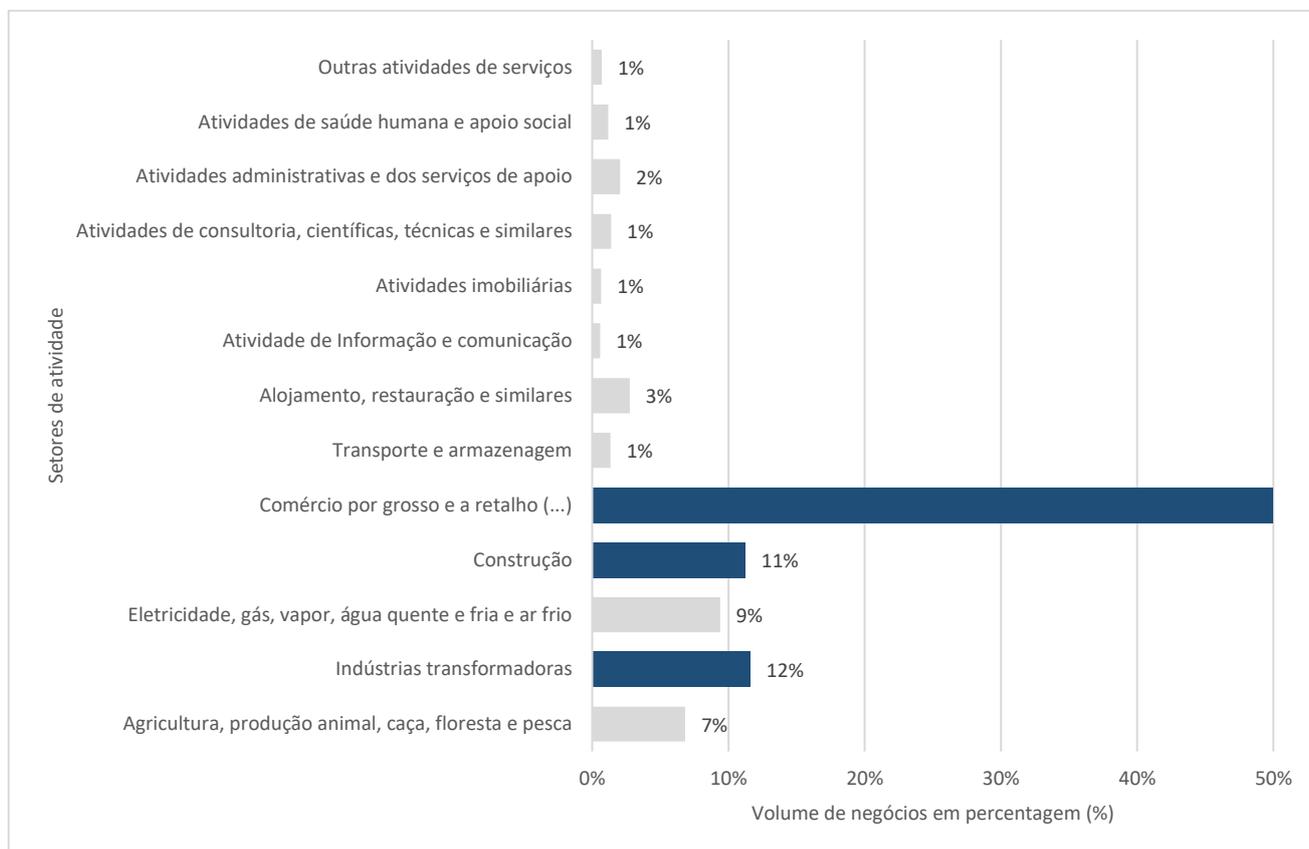
No entanto, quando se analisa o volume de negócios, por setor de atividade, para o mesmo ano, constata-se que o setor em que o volume de negócios, na sua globalidade, isto é, que corresponde ao conjunto total de empresas a operar nesse setor, registou o valor mais elevado, foi o setor do Comércio por grosso e a retalho, com um valor de faturação que ascendeu 46.447 milhares de euros, correspondendo a 50% do volume total de negócio gerado na região; seguido do setor das Indústrias transformadoras que, com uma representatividade de 12%, teve um volume de negócios de 10.787 milhares de euros. Em terceiro lugar, em termos de volume de faturação, situa-se o setor da Construção, que com uma representatividade de 11%, teve um volume de negócios que, globalmente, ascendeu a 10.433 milhares de euros.

Com menor representatividade situam-se o setor da Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (com 9%, no volume total de negócios) e o setor da Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, cujo volume de negócios foi de 6.340 milhares de euros, correspondendo a 7% do volume global. Destaca-se ainda que este setor ocupa a 5ª posição no volume global de faturação dos setores de atividade, mas é o 1º em número de empresas.

Cofinanciado por:

A informação relativa ao posicionamento das empresas considerando o seu volume de negócios, pode ser observada na figura que se segue. Foram ainda omitidos os setores menos relevantes, cuja faturação era inferior a 1% no total do volume de negócios global.

Figura 97 | Volume de negócios por setor de atividade | Resende | 2020



Fonte: Pordata, 2022

É ainda de mencionar os seguintes indicadores relativos às empresas da região, para o ano de 2020¹¹:

- A densidade empresarial, que traduz o número médio de empresas por Km², é de 12,2 valor muito mais baixo do que o valor da região do Tâmega e Sousa (22,5), da região Norte (21,0) e de Portugal (14,1);
- A percentagem de empresas com menos de 10 pessoas ao serviço é de 98,8%, valor mais elevado do que o conjunto de territórios que integram a região do Tâmega e Sousa (93,7%), do que o conjunto que integra a região Norte (95,7%) e da globalidade do território nacional (96,2%);
- O número médio de pessoas ao serviço por empresa é de 1,5, enquanto na região do Tâmega e Sousa é de 3,6, na região Norte de 3,1 e na totalidade do território nacional de 3,2;
- O indicador de concentração do volume de negócios nas quatro maiores empresas é de 35,2%, na região do Tâmega e Sousa é de 5,4% e na região Norte de 6,6% e em Portugal 4,3%;

¹¹ Fonte: Pordata e INE

Cofinanciado por:

- O indicador de concentração do valor acrescentado bruto das quatro maiores empresas é de 39,5%, na região do Tâmega e Sousa é de 4,7%, na região Norte 4,3% e em Portugal 3,2%.

Estes indicadores traduzem diversas fragilidades na estrutura empresarial da região, que podem intensificar desigualdades ao nível do mercado de trabalho.

4.3.2. Atividade, emprego, desemprego e salários médios

Apesar de ter já sido percorrido um grande caminho em direção à igualdade no que concerne às questões relacionadas com a atividade laboral, nomeadamente, atividade, emprego, desemprego, salários e progressões, persistem ainda muitas desigualdades. Efetivamente, e de acordo com o Global Gender Gap Report de 2021, documento elaborado pelo World Economic Forum (WEF)¹², a diferença entre os coletivos feminino e masculino, no que respeita à Participação Económica e Oportunidades, continua a ser a segunda maior apresentada por este índice. Apesar de, segundo a mesma fonte, 58% da lacuna entre estes dois coletivos se encontrar recuperada, estima-se que a supressão das diferenças demore aproximadamente 267,6 anos até ser totalmente suprimida.

Portugal introduziu uma série de legislação que tem promovido uma participação igualitária entre os coletivos femininos nesta matéria. No entanto, quando analisamos os dados, verificamos que continuam a existir muitas assimetrias e que fatores, que mais recentemente se tornaram mais visíveis, como o trabalho não remunerado, os “tetos de vidro” (que se referem a barreiras não escritas que impedem as mulheres de progredir na hierarquia de uma organização), uma participação minoritárias de cada um dos coletivos em determinadas áreas de trabalho, entre muitos outros fatores.

De seguida apresentam-se alguns indicadores, para o município de Resende que proporcionam uma visão mais rigorosa do território, nomeadamente, os seguintes:

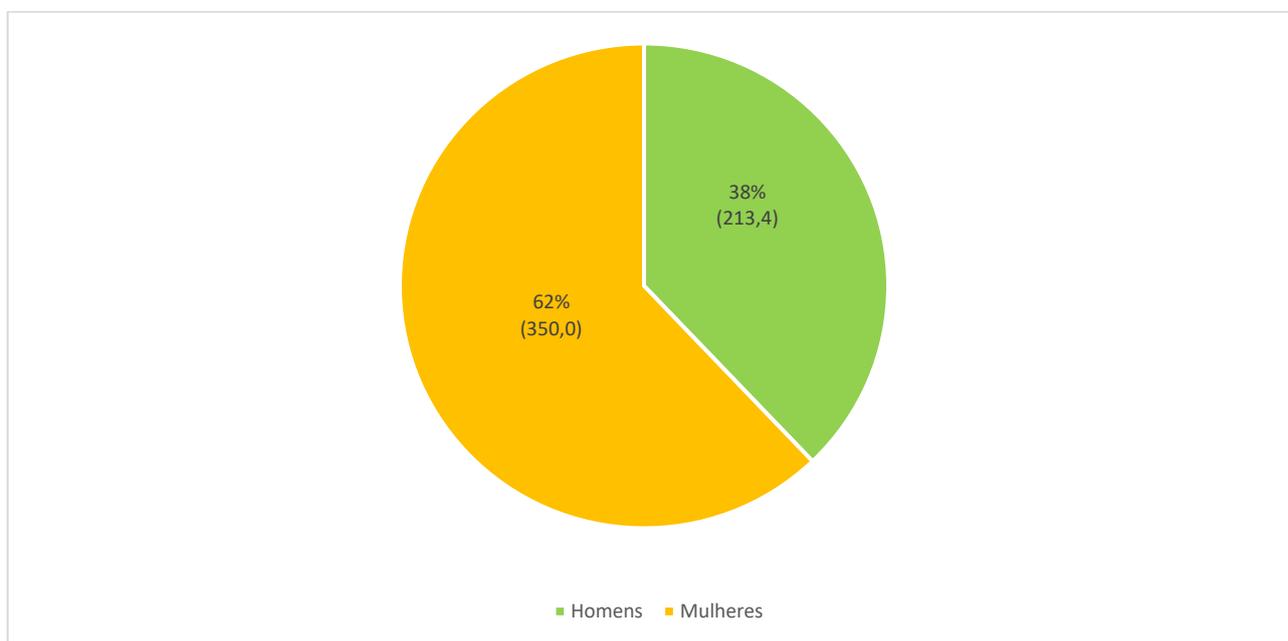
- Desempregadas e desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual) por sexo;
- Pessoas em situação de desemprego involuntário por grupo etário;
- Beneficiárias e beneficiários do Rendimento Social de Inserção - RSI por sexo;
- Pessoal ao serviço das empresas por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

¹² World Economic Forum, Global Gender Gap Report (2021)
Cofinanciado por:

- Diferencial do ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, segundo o setor de atividade e o sexo.

A figura seguinte evidencia a média anual das pessoas que se encontraram em situação de desemprego, e estavam efetivamente inscritas no centro de emprego, no município de Resende, no ano de 2021. Assim, e em termos médios, estiveram inscritos no centro de emprego (em situação de desemprego involuntário) 350,0 mulheres e 213,4 homens, a que correspondem, respetivamente, as percentagens de 38% e 62%. Como facilmente se percebe, neste Município, esta é uma realidade que afeta mais as mulheres do que os homens.

Figura 98 | Desempregadas e desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional por sexo (média anual) | Resende | 2021



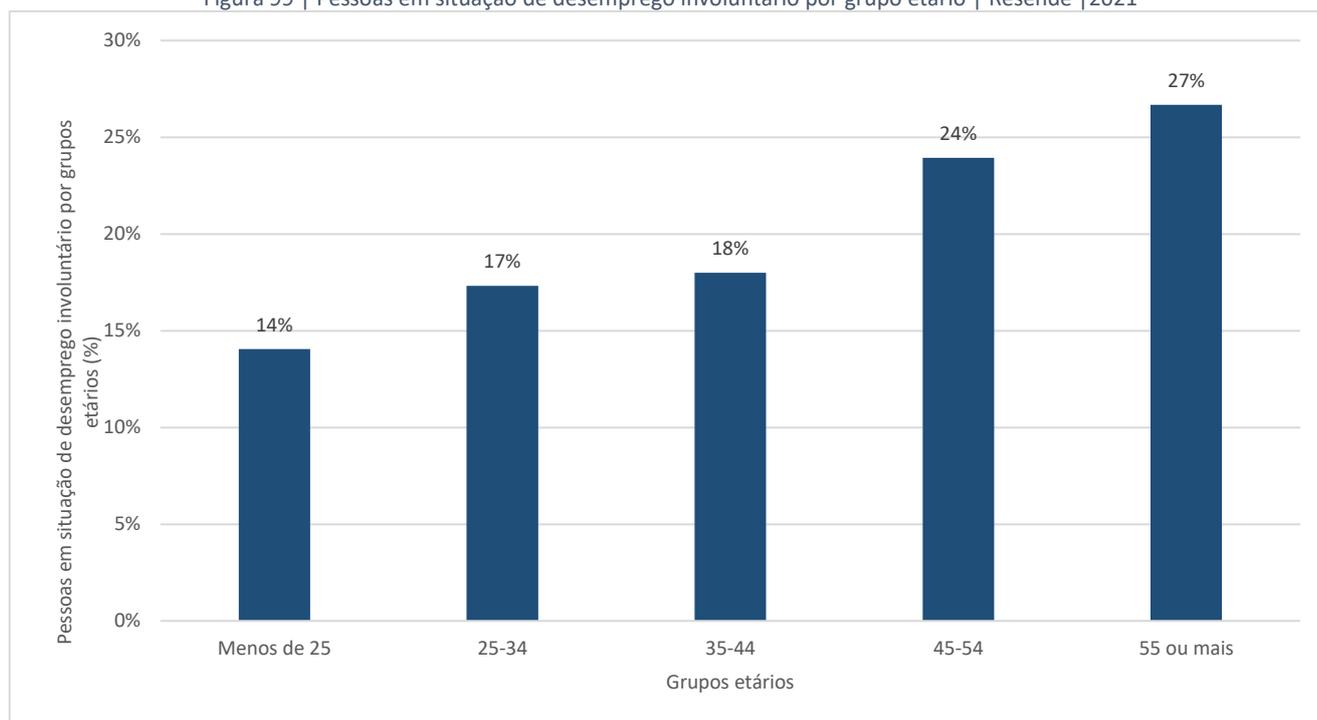
Fonte: Pordata, 2022

Quando analisamos o desemprego do ponto de vista das faixas etárias, percebe-se que o grupo etário em que existem mais pessoas em situação de desemprego involuntário é o grupo que engloba as pessoas com idade a partir dos 55 anos, que agrega 27% do total de desemprego registado, no ano de 2021, e a que corresponderam, em média, 150,3 pessoas; a este grupo segue-se o que engloba os indivíduos entre os 45 e os 54 anos de idade, com 24%, correspondendo a 134,9 pessoas, em termos médios. Esta situação é congruente com os dados da região do Tâmega e Sousa e Norte, embora no caso do Município de Resende a taxa encontrada para o grupo etário com pessoas com 55 ou mais anos de idade seja menor do que a da região Norte, que é de 31% e a da região do Tâmega e Sousa, que é de 33%.

A informação relativa às taxas de desemprego por grupos etários pode ser visualizada na figura seguinte.

Cofinanciado por:

Figura 99 | Pessoas em situação de desemprego involuntário por grupo etário | Resende | 2021



Fonte: Pordata, 2022

O Rendimento Social de Inserção (RSI) veio substituir, em 2003, o Rendimento Mínimo Garantido (RMG) criado em 1996, pela Lei 19-A/96, de 29 de junho. O RSI tem como objetivo assegurar aos indivíduos e seus agregados familiares recursos que contribuam para a satisfação das suas necessidades mínimas e para o favorecimento de uma progressiva inserção social e profissional.

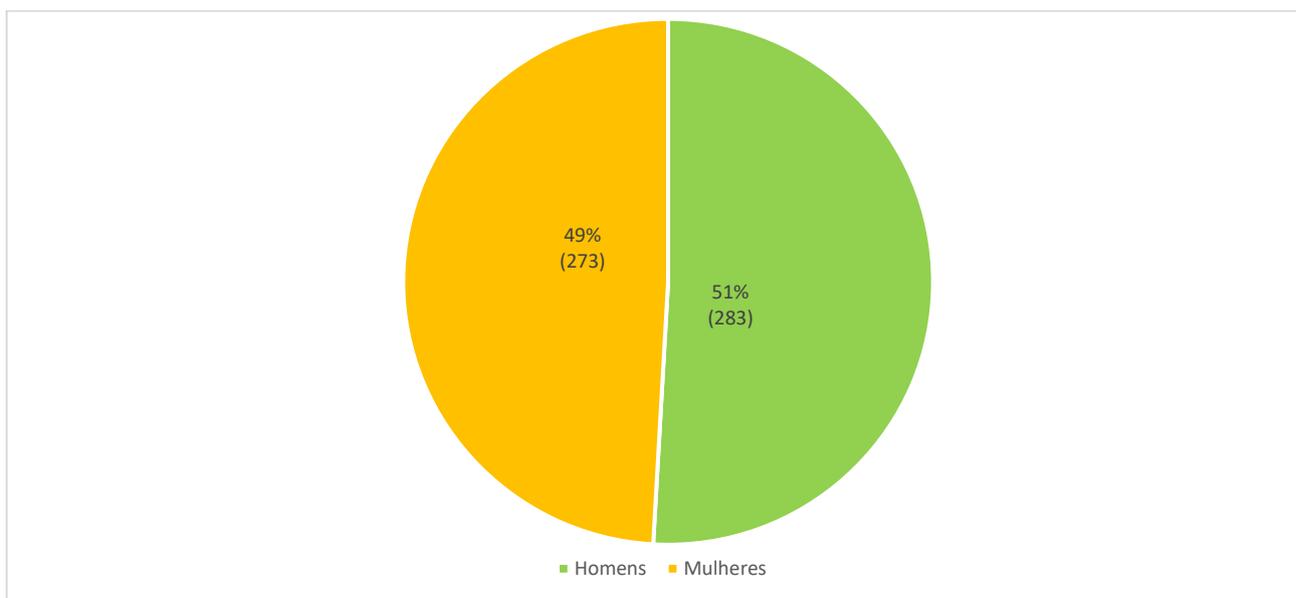
Este rendimento constitui uma quantia monetária que a Segurança Social atribui mensalmente às famílias mais carenciadas para apoiar a sua subsistência e progressiva inserção na comunidade e no mercado de trabalho. De acordo com os dados do INE, no ano de 2020, em Resende existiam 62,13‰ pessoas que beneficiavam deste apoio. Esta permilagem é muito mais elevada quando comparamos com a região do Tâmega e Sousa (33,85‰), da zona Norte (30,85‰) e de Portugal (28,96‰).

Desagregando a decomposição por sexo deste grupo de pessoas, beneficiárias deste rendimento, constata-se que existe um maior número de homens que usufrui do mesmo, do que mulheres, embora com uma diferença pouco significativa. Esta proporção é de 51% para 49%, correspondendo a 283 homens, que no ano de 2020 se encontravam a usufruir deste benefício, face a 273 mulheres.

Esta informação pode ser visualizada na próxima figura apresentada. Estas percentagens seguem uma tendência inversa à região do Tâmega e Sousa, Norte e Portugal, que apresentam taxas mais elevadas para este apoio no caso do coletivo masculino.

Cofinanciado por:

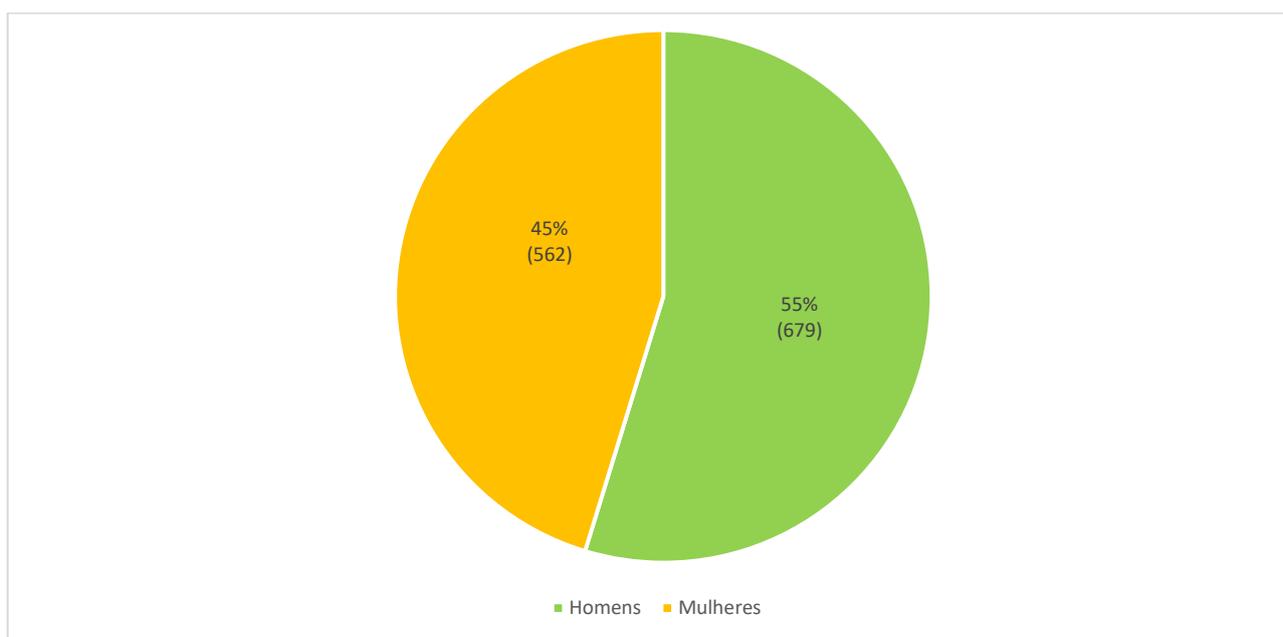
Figura 100 | Beneficiárias e beneficiários do RSI | Resende | 2020



Fonte: INE, 2022

O Município de Resende registava, em 2019 (última data com dados disponíveis), 1.241 pessoas a trabalhar ao serviço das empresas, das quais 562 eram trabalhadoras (correspondendo a 45%) e 679 eram trabalhadores (correspondendo a 55%). Por pessoas ao serviço da empresa compreendem-se as pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados/as, gerentes ou familiares não remunerados. Esta informação encontra-se na figura seguinte.

Figura 101 | PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS POR SEXO | Resende | 2019



Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:

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

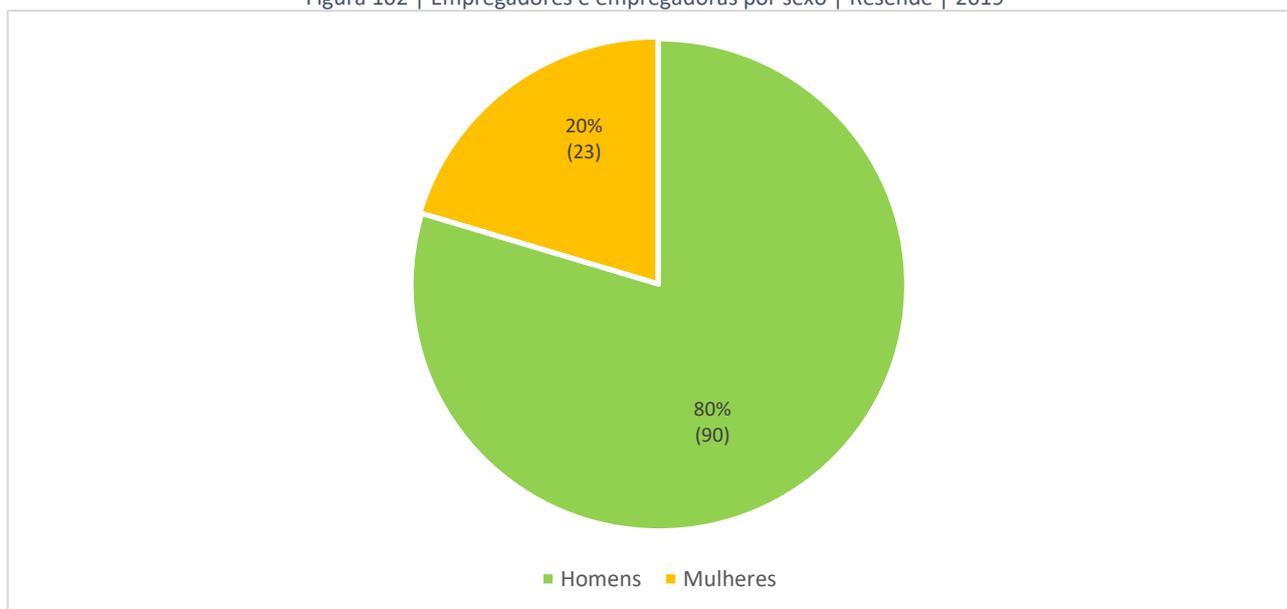
Tabela 11 | Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo | Resende | 2019

Situação na profissão	Empregador/a	Membro Ativo de Cooperativa de Produção	Trabalhador/a familiar não remunerado	Trabalhador/a por conta de outrem
Homens	90	0	0	589
Mulheres	23	0	0	539
Total	113	0	0	1.128

Fonte: Pordata, 2022

Destaca-se que, se no caso das trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem a diferença entre os dois coletivos não é muito significativa, o que não acontece no caso dos empregadores e empregadoras. Efetivamente, existiam, no ano de 2019, apenas 23 mulheres empregadoras no Município, correspondendo a apenas, aproximadamente 20% do total e 90 empregadores, ou seja, a 80%. Esta realidade muito assimétrica pode ser visualizada na figura seguinte (**Indicador 20**).

Figura 102 | Empregadores e empregadoras por sexo | Resende | 2019



Fonte: Pordata, 2022

De destacar também que não existe nenhuma representação de mulheres empregadoras no concelho, por exemplo, numa organização no Município, com eventual assento no CLAS, ou protocolo de cooperação com o Município de Resende (**Indicador 20**).

Cofinanciado por:

De seguida procede-se à análise da questão salarial e das suas diferenças entre os coletivos feminino e masculino.

A tabela que se segue contém os dados para o ano de 2019 (último ano para o qual os dados se encontram disponíveis, com a desagregação pretendida), relativos aos diferenciais de ganho médio mensal auferido entre trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem, para os seguintes setores de atividade económica:

- Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca;
- Indústria, construção, energia e água;
- Indústrias transformadoras;
- Construção;
- Serviços.

Tabela 12 | Ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, por setores de atividade e o sexo | Resende | 2019

	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		Indústria, construção, energia e água		Indústrias transformadoras		Construção		Serviços	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Portugal	977,6	857,9	1.208,3	1.000,1	1.270,7	970,0	1.017,8	1.089,6	1.387,2	1 110,9
Norte	1 028,3	824,8	1.121,4	910,2	1.167,6	892,9	974,9	1.055,1	1.260,3	1.035,0
Tâmega e Sousa	768,9	729,0	920,7	779,4	930,2	770,5	894,0	903,5	1.011,1	902,1
Resende	700,8	716,2	770,7	785,6	841,1	857,4	747,7	678,0	874,9	791,6

Fonte: Pordata, 2022; valores em euros

Pela análise da tabela, constata-se que no Município de Resende, o ganho médio mensal das trabalhadoras por conta de outrem é mais elevado do que os trabalhadores (também por conta de outrem) nas seguintes atividades:

- Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca;
- Indústria, construção, energia e água;
- Indústrias transformadoras.

Esta tendência contraria os dados encontrados para as regiões do Tâmega e Sousa, Norte e para a globalidade do território nacional.

Por outro lado, foram encontrados ganhos médios mensais dos trabalhadores por conta de outrem mais elevados do que os ganhos médios mensais das trabalhadoras por conta de outrem nas atividades de Construção e dos Serviços. No caso dos Serviços, os dados são congruentes com os três territórios comparados (Tâmega e

Cofinanciado por:

Sousa, Norte e Portugal); já no caso da Construção a tendência para estas três regiões é contrária aos valores encontrados para o Município de Resende. De destacar que o ganho médio mensal dos homens no concelho é de 815,70 € e das mulheres de 789,40 €, resultando uma disparidade salarial de 26,00 € (**Indicador 21**).

4.4. Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

A questão da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional assume um papel preponderante nas sociedades contemporâneas. A partilha do trabalho não remunerado no âmbito doméstico e a partilha de responsabilidades com dependentes (sejam filhos ou pessoas idosas), constituem-se como objetivos específicos da Agenda 2030, no âmbito do Objetivo 5 - Igualdade de Género, nomeadamente:

- No reconhecimento e na valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

Destaca-se assim o papel fulcral do desenvolvimento de estruturas de apoio que permitam o desenvolvimento deste objetivo, nomeadamente, em termos de constituição de rede de apoio, assim como em termos de equipamentos sociais e de apoio à família.

A tabela seguinte evidencia a realidade do Município de Resende relativamente a infraestruturas, equipamentos e serviços que se encontram disponíveis. Destaca-se que este é um território com uma população bastante envelhecida, sendo por isso essencial que existam estruturas de apoio à família que facultem os serviços necessários para o cuidado das cidadãs e dos cidadãos seniores (**Indicadores 22, 23, 24, 25, 26 e 26.1**).

Tabela 13 | Infraestruturas, equipamentos, serviços de apoio | Resende | 2022

Infraestruturas, equipamentos e serviços disponibilizados	Designação/Observação	Número	Taxa de cobertura ¹³
Creches da Rede Pública	Miminho	1	113,6
	Santa Casa da Misericórdia*	1	
Jardins de infância da rede pública	Centro Escolar S. Cipriano	1	39,9
	Centro Escolar S. Martinho de Mouros	1	
	Centro Escolar de Resende	1	
	Santa Casa da Misericórdia*	1	
Centros de Dia por freguesia	Irmandade S. Francisco Xavier	1	122,6
	Santa Casa da Misericórdia	1	
	Casa do Povo (equipamento de S. Romão) ¹⁴	1	
Apoio Domiciliário	Santa Casa da Misericórdia de Resende	1	122,6

¹³ Informação retirada de: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/18433474/Taxas+de+cobertura+cooper%C3%A7%C3%A3o+PRR/e283dbe2-da86-46c3-bfef-706cc24e3682>

¹⁴ Aprovado.

Cofinanciado por:

Infraestruturas, equipamentos e serviços disponibilizados	Designação/Observação	Número	Taxa de cobertura ¹³
	Irmandade S. Francisco Xavier	1	
	Casa do Povo de Resende – S. Romão	1	
	Casa do Povo de Resende – Felgueiras	1	
	SCM de Resende – Lar de Idosos	1	
	SCM de Resende – Lar de Idosos Dr. José Dias Gabriel	1	
Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI) da rede solidária	SCM de Resende – Lar de grandes acamados	1	184,8
	Irmandade S. Francisco Xavier	1	
	Casa do Povo de Resende – S. Romão	1	
	Casa do Povo de Resende – Felgueiras	1	
CACI	Centro de Atividade e Capacitação para a Inclusão ¹⁵	1	133,6
Lar residencial para pessoas com deficiência	SCM - Resende	1	

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

*De destacar que a Santa Casa da Misericórdia tem disponível uma resposta para Creche e outra para Jardim de Infância, com e sem acordo com a Segurança Social e ainda que não existe o serviço de amas através do ISS, IP ou outra modalidade (**Indicador 22**).

Existem ainda os seguintes projetos ou atividades relacionadas com o envelhecimento ativo:

- Ateliers municipais com atividades socioculturais, desportivas e recreativas descentralizadas pelas freguesias do concelho.

4.5. Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica

Relativamente às respostas fornecidas pelo Município de Resende no que respeita à violência contra as mulheres e à violência doméstica, o Município dispõe de um gabinete de atendimento e apoio às vítimas de violência doméstica (**Indicador 27**). O apoio é gratuito e confidencial e é prestado independentemente do concelho de residência da vítima ou da pessoa que o procure, nas seguintes situações¹⁶:

- Atendimento a vítimas de violência doméstica;
- Atendimento a outras pessoas que procurem apoio no âmbito da violência doméstica;
- Informação, acompanhamento e encaminhamento para respostas adequadas;

¹⁵ O território dispõe de um Centro de Atividade e Capacitação para a Inclusão, que tem estrutura física em Resende e sede em Lamego; encontra-se em instalações provisórias; as futuras instalações situam-se na Avenida Dr. Francisco Sá Carneiro, nº886, 4660-226 Resende.

¹⁶ <https://cm-resende.pt/acao-social-e-emprego/gabinete-de-apoio-a-vitima/>

Cofinanciado por:

- Desenvolvimento de ações de sensibilização no âmbito da violência doméstica.

Neste âmbito foram ainda celebrados os seguintes protocolos e/ou acordos de cooperação (**Indicador 27**):

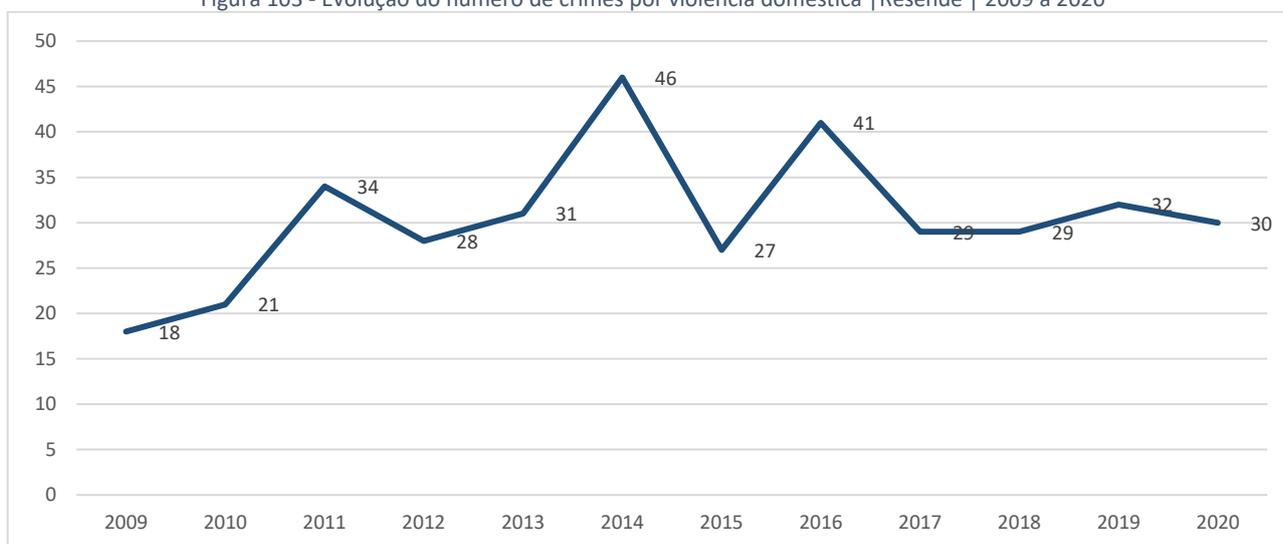
Tabela 14 | Protocolos e Acordos de Cooperação celebrados no âmbito da VMVD | Resende | 2022

Designação	Objeto/Âmbito
Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	Melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD), no território, no âmbito da ENIND Portugal + Igual, e respetivo plano de ação para a prevenção e o combate à VMVD, em articulação com o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.
UNIDAS- Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa	No âmbito do protocolo para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, a CIM Tâmega e Sousa criou a UNIDAS- Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa através das 11 estruturas de atendimento à vítima dos 11 municípios do Tâmega e Sousa. É um projeto que engloba todos os 11 Municípios, e que promove o apoio específico nesta área de intervenção. UNIDAS é o nome (slogan) adotado para identificar a rede a 11 de todas as estruturas de resposta.
RIIAV – Rede Intermunicipal e Integrada de Apoio à Vítima (POISE-03-4437-FSE-000259)	Ação estratégica de territorialização e multirregulação local da prevenção e combate à violência doméstica e de género. Esta ação perspetiva uma intervenção em rede, articulada, multidisciplinar e intersetorial, baseada numa metodologia de compromisso e coresponsabilização orientada para as necessidades e prioridades específicas, numa lógica de trabalho cooperativo e colaborativo localmente comprometido.

Fonte: Câmara Municipal de Resende 2022

Em 2020 registaram-se 30 crimes por violência doméstica, sendo a sua evolução entre 2010 e 2020 a que se evidencia na figura seguinte; sendo, no período em análise, o valor mais elevado (46 crimes desta tipologia), sido registado no ano de 2014, e o menor valor elevado (18 crimes), no ano de 2009.

Figura 103 - Evolução do número de crimes por violência doméstica | Resende | 2009 a 2020



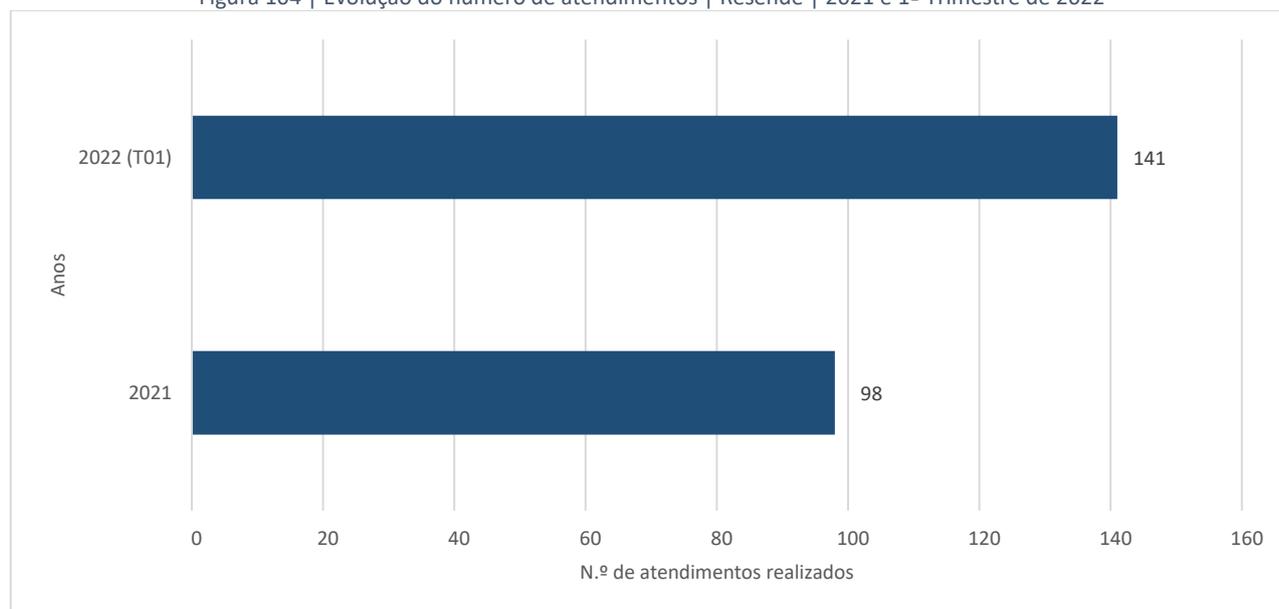
Fonte: Pordata, 2022

Cofinanciado por:

Relativamente aos atendimentos realizados no âmbito do gabinete de atendimento e apoio às vítimas de violência doméstica, no ano de 2021 realizaram-se 98 atendimentos, com 8 processos abertos referentes a 8 mulheres. Em 2022, 1º trimestre, contam com 141 atendimentos, 10 processos ativos, dos quais 9 são referentes a mulheres e 1 é referente a 1 homem.

A informação relativa ao número de atendimentos pode ser visualizada na figura seguinte, que revela um grande aumento no n.º de ações, uma vez que os dados de 2022 reportam apenas ao 1º trimestre do ano de 2022.

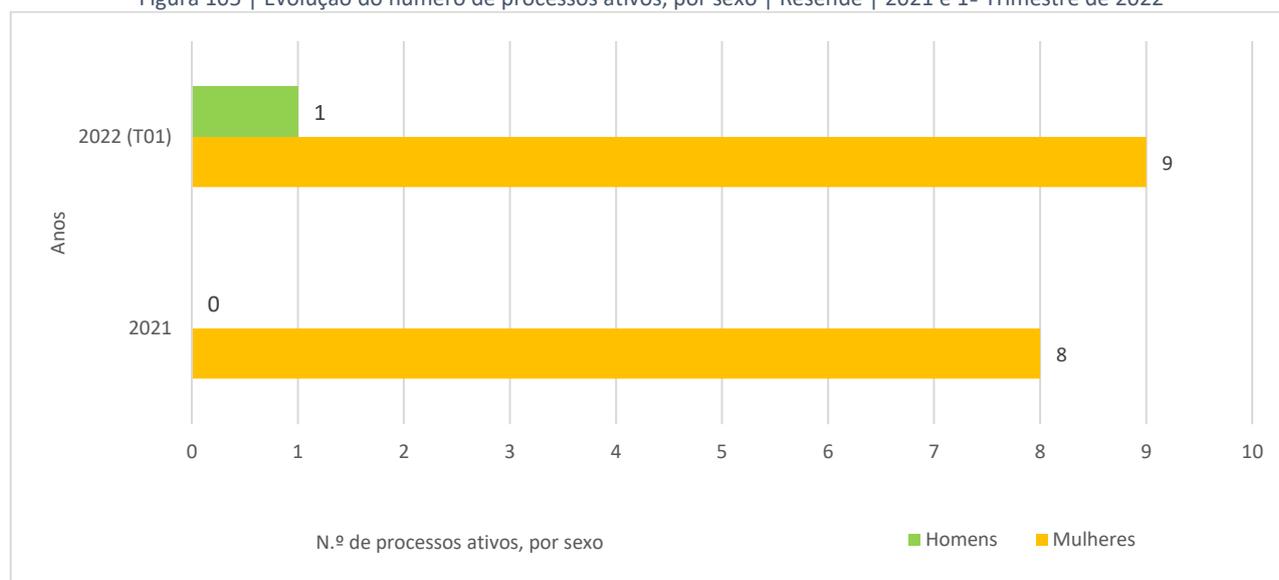
Figura 104 | Evolução do número de atendimentos | Resende | 2021 e 1º Trimestre de 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende 2022

Já no que respeita aos processos ativos, a informação encontra-se descrita na figura seguinte.

Figura 105 | Evolução do número de processos ativos, por sexo | Resende | 2021 e 1º Trimestre de 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende 2022

Cofinanciado por:

De destacar que a realidade relativa à violência doméstica contra homens é ainda um tabu, numa sociedade que é fortemente masculinizada, pelo que pode existir um número mais elevado de situações que não são reportadas e que, por isso, não são contabilizadas para os números oficiais.

4.6. Formação em igualdade e não-discriminação, promovidas pela Autarquia ou em parceria, enquadrada nos objetivos da ENIND Portugal + Igual

A Administração Pública é um dos grandes pilares da sociedade portuguesa. Particularmente, as Autarquias, pelo seu maior conhecimento com a realidade territorial, uma vez que têm um contacto privilegiado com a população local, deverão munir-se de todas as competências necessárias em matéria de igualdade e não discriminação e inclusão, para que possam, para além se ser um exemplo a seguir, conseguir intervir de forma mais consciente e mais consistente junto da população local.

Uma Administração Pública mais igual, equitativa e inclusiva é um dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual. Neste sentido, as ações de formação e sensibilização em igualdade e não-discriminação afiguram-se como essenciais para que os Recursos Humanos da Administração Pública em geral e das Autarquias em particular, se tornem mais sensíveis a esta questão, mais conscientes, potenciando uma intervenção consistente.

Entre 2017 e 2021 foram já frequentadas as seguintes ações de formação, pelas/os técnicas/os da Autarquia e Município, num total de 5 ações (**Indicador 28**), como descritas de seguida.

Tabela 15 | Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas e frequentadas pelos RH do Município e/ou Redes Sociais, em parceria | Resende | 2018 a 2021

Denominação	Tipologia	Local e/ou Público-alvo	Participantes por sexo		Carga horária	Ano
			H	M		
Avaliação e Gestão de Riscos Violência Doméstica	Formação	Técnicas do Município	0	2	30 horas	2021
Técnico/a de Apoio à Vítima	Formação	Técnicas/os do Município	1	4	90 horas	2021
Formação de Formadores/as Especialização em Igualdade de Género	Formação	Técnicas/os do Município	0	3	78 horas	2018
Profissionais na Área da Violência Doméstica	Formação	Técnicas/os do Município	0	3	48 horas	2018
Públicos Estratégicos Igualdade	Formação	Técnicas do Município	0	3	58 horas	2017

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

De destacar que as ações de formação se realizaram no âmbito de candidaturas da CIM e disponibilizaram as mesmas às/aos Técnicas/os dos Municípios que integram a CIM Tâmega e Sousa.

Cofinanciado por:

Relativamente à existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, destaca-se os realizados com as seguintes entidades, num total de 4: GAAV, CLDS, CPCJ e CIM (**Indicador 28**).

Foram também realizadas as seguintes ações dirigidas a públicos internos e externos ao Município (**Indicador 28**).

Tabela 16 | Ações de formação, informação e sensibilização dinamizadas pelo Município e em parceria | Resende | 2022

Denominação	Tipologia	Parceiros	Local, Público-alvo e/ou participantes	Ano
Ação de capacitação sobre violência doméstica	Ação de capacitação	GAAV CLDS	Comunidade (11 H e 13 M)	2022
Tertúlia sobre Violência Doméstica	Sensibilização	GAAV CPCJ CLDS	Técnicas/os	2022
Workshop RIIAV	Workshop	RIIAV CIM	Técnicas/os dos gabinetes e outras entidades com relevo na problemática	2022

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Até ao momento presente, a formação em igualdade e não discriminação não está integrada no Plano de Formação da Câmara Municipal Resende, pelo que deverá ser um aspeto a considerar tanto no PMIND e no Plano de Formação da Câmara Municipal. Destaca-se as áreas que devem ser incluídas/consideradas na formação:

- Promoção da igualdade entre mulheres e homens, incluindo conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
- Prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, incluindo violência no namoro, assédio e práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- Combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, origem étnica, nacionalidade idade, deficiência, incluindo discriminação múltipla e interseccional.

A formação deverá atingir diversos públicos-alvo, nomeadamente, os seguintes:

- Dirigentes;
- Técnicos/as superiores;
- Assistentes técnicos/as;
- Assistentes operacionais;

Cofinanciado por:

- Empresas municipais.

4.7. 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

No que respeita ao desenvolvimento 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, destacam-se as seguintes (**Indicador 29**):

- 5 ações realizadas no âmbito das disciplinas de Educação para a Cidadania e Educação Moral e Religiosa Católica (trabalho interno).

De destacar que não existe informação disponibilizada relativa ao número de participantes, nem à desagregação por sexo dos mesmos.

Relativamente à existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, apesar de não existir um protocolo efetivo, existe uma parceria com o IPDJ de Viseu, o que permite que uma das suas técnicas venha efetuar ações de sensibilização do Discurso do Ódio (**Indicador 29**).

4.8. Educação e formação

No que respeita à educação e formação, existem indicadores disponíveis para o ano de 2020, mas que, não se encontram com a desagregação pretendida. Esta informação foi emanada pelo INE, através da publicação anual da ficha de caracterização do município que, relativamente ao Município de Resende, a última atualização data de novembro de 2021.

Tabela 17 | Indicadores de Educação | Resende | 2020

Indicadores/Regiões	Município de Resende	NUTS III	NUTS II	Portugal
Taxa bruta de pré-escolarização (%)	100,0	99,0	100,3	97,1
Taxa bruta de escolarização no ensino básico (%)	102,3	108,0	108,9	108,4
Taxa bruta de escolarização no ensino secundário (%)	111,8	103,8	122,0	122,9
Taxa de retenção e desistência no ensino básico regular (%)	1,3	0,7	1,2	2,2
Taxa de transição/conclusão no ensino secundário regular (%)	93,3	93,8	93,5	91,5

Fonte: INE - Ficha de caracterização do Município de Resende, 2022

De acordo com este documento (ficha de caracterização do município) disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística, o Município de Resende detinha em 2020, uma taxa bruta de pré-escolarização de 100,0, superior à da globalidade do território nacional. A taxa bruta de escolarização do ensino básico era de 102,3 (a de Portugal

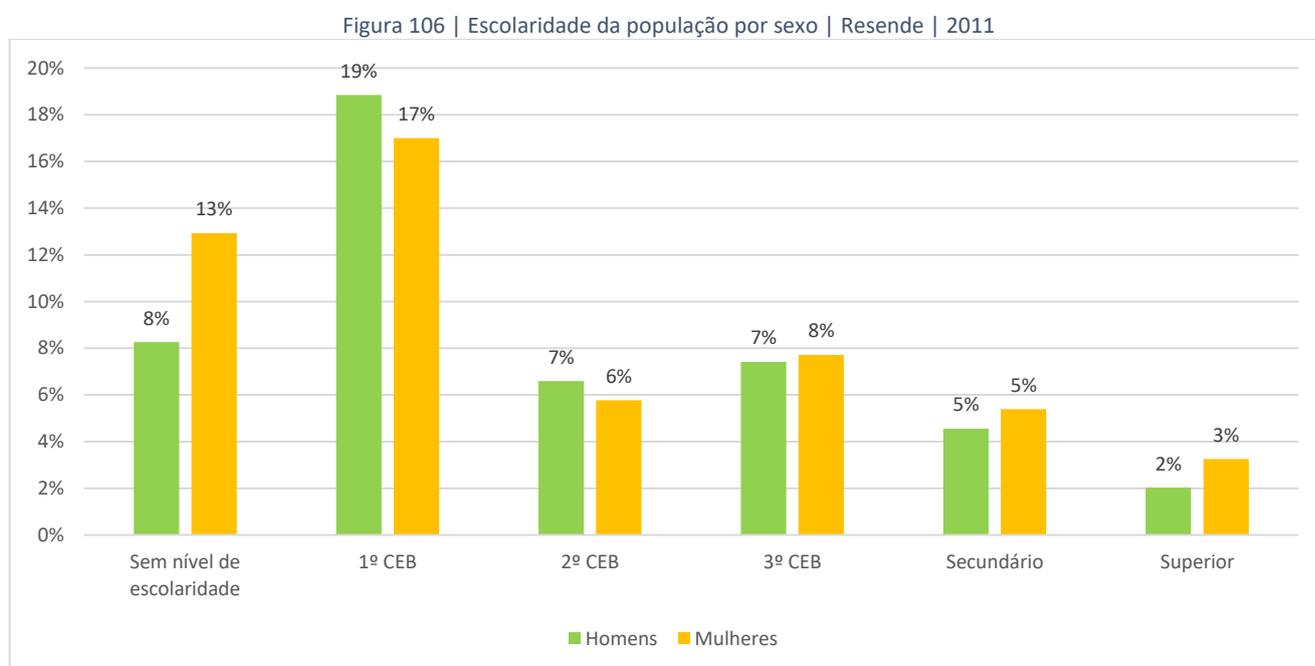
Cofinanciado por:

de 108,4) e a de retenção e desistência no ensino básico regular de 1,3 (inferior à de Portugal, que foi nesse mesmo ano de 2,2). A taxa bruta de escolarização corresponde à proporção da população residente que está a frequentar um grau de ensino, relativamente ao total da população residente do grupo etário correspondente às idades normais de frequência desse mesmo grau de ensino.

O conjunto de dados que permite caracterizar a escolaridade da totalidade da população é recolhido através do recenseamento da população, realizado de dez em dez anos, não se encontrando ainda disponíveis os dados para 2021, apenas os de 2011. Desta forma, os dados que se apresentam de seguida referem-se ao ano de 2011 e evidenciam o seguinte:

- Em 2011, que havia mais mulheres sem nenhum nível de escolaridade completo do que homens (13% de mulheres e 8% de homens não possuíam qualquer nível de escolaridade completo);
- A percentagem de mulheres que não possuem o 1º e o 2º Ciclo do Ensino Básico é mais baixa do que a dos homens;
- A partir do 3º Ciclo do Ensino Básico dá-se uma inversão desta tendência, passando a haver uma maior percentagem de mulheres do que de homens, com cada um dos níveis de escolaridade subsequentes completos.

Toda esta informação pode ser visualizada no gráfico seguinte, que evidencia a escolaridade da população, para o ano de 2011, com desagregação por sexo.



Fonte: Pordata, 2022

A plataforma Pordata publicou ainda a seguinte informação relativamente à educação¹⁷:

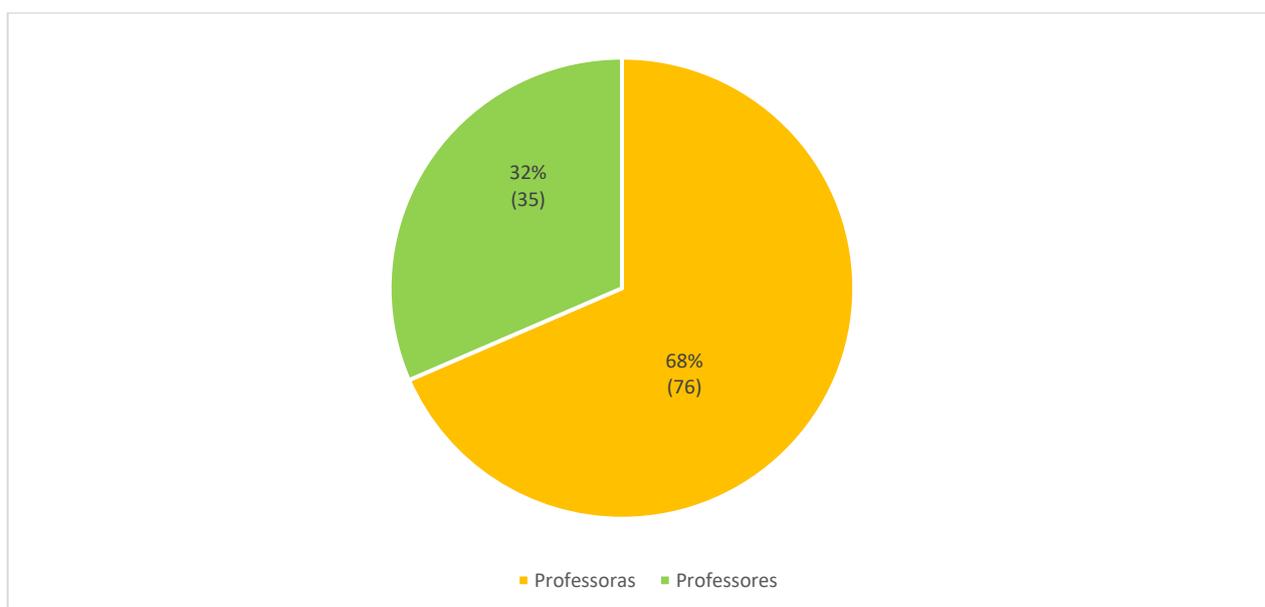
¹⁷ <https://www.pordata.pt/Municipios/Resende>

Cofinanciado por:

- Em 2020, nas escolas do Município de Resende, havia 1.350 crianças e estudantes inscritas/os no ensino pré-escolar, básico e secundário, menos 778 do que em 2009 e menos 63 do que em 2019.
- Entre 2009 e 2020, o número de escolas do 1º Ciclo do Ensino Básico de Resende diminuiu de 15 para 3 (um decréscimo de 80%).
- No Município de Resende, a percentagem de alunas e de alunos do ensino secundário que não transitaram de ano ou que desistiram de estudar diminuiu de 12,1% em 2018, para 11,1% em 2019.
- Em Resende, a média do número de anos da habilitação escolar das trabalhadoras e dos trabalhadores por conta de outrem aumentou de 7,6 anos em 2009, para 9,5 anos, em 2019.
- Em 2020, 21% das/os recém-nascidas/os do Município de Resende tinham mães com ensino superior, um aumento de 11 pontos percentuais face a 2009 e uma redução de 2 pontos percentuais face a 2019.

Em relação ao corpo docente dos Agrupamentos de Escolas de Resende, o mesmo integra 111 docentes das/os quais 76 são professoras (correspondendo a 68%) e 35 são professores (correspondendo a 32%) (**Indicador 30**).

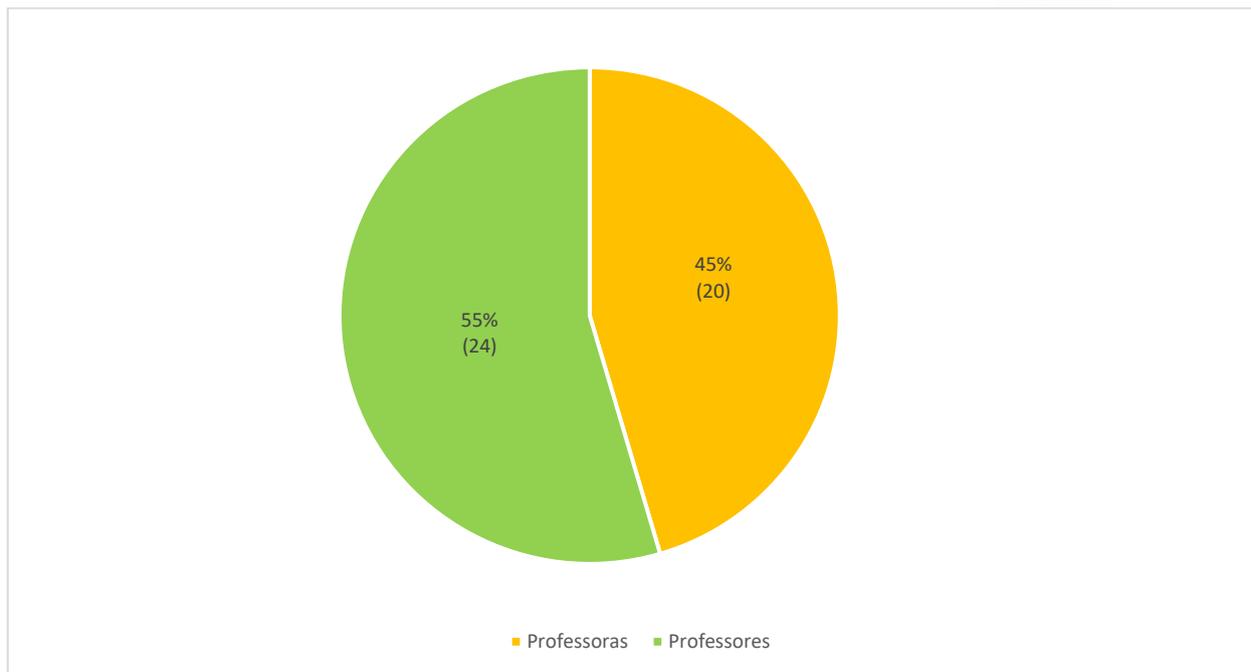
Figura 107 | Corpo docente do Agrupamento de Escolas de Resende, por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

Relativamente aos/às docentes que lecionam nos cursos profissionais, são maioritariamente do sexo masculino, embora com uma diferença pouco significativa. Assim existem, no ano de 2022, 44 docentes a lecionar esta tipologia de cursos, dos quais 24 (correspondendo a 55%) são professores e 20 são professoras (correspondendo a 45%). Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte (**Indicador 30**):

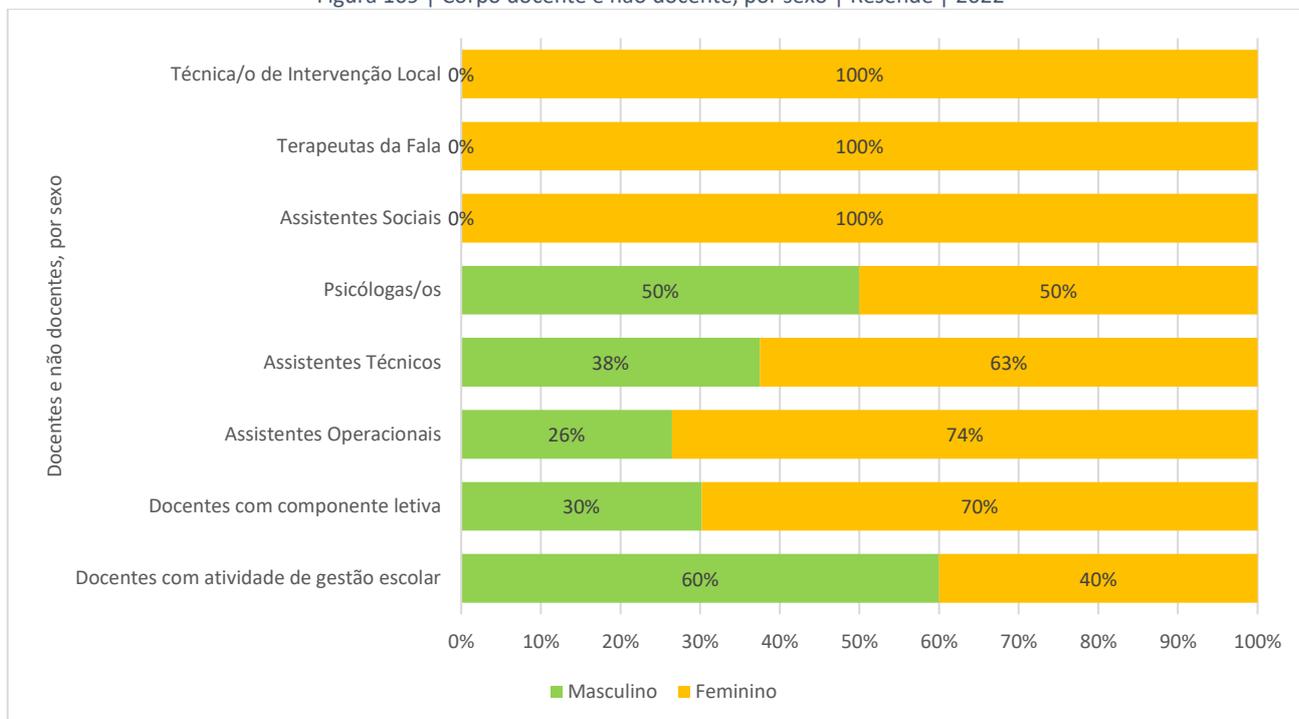
Figura 108 | Docentes que lecionam nos cursos profissionais, por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

A desagregação do corpo docente e não docente, por sexo, do Agrupamento de Escolas de Resende, é a que se encontra na figura seguinte, que permite afirmar que, para além da existência de profissões totalmente feminizadas (Técnica/o de Intervenção Local, Terapeuta da Fala e Assistente Social) a maioria das profissões têm uma sobre representação feminina. Destaca-se que o grupo dos docentes com atividade de gestão escolar é maioritariamente masculino (representação de professores de 60%) (**Indicador 30**).

Figura 109 | Corpo docente e não docente, por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

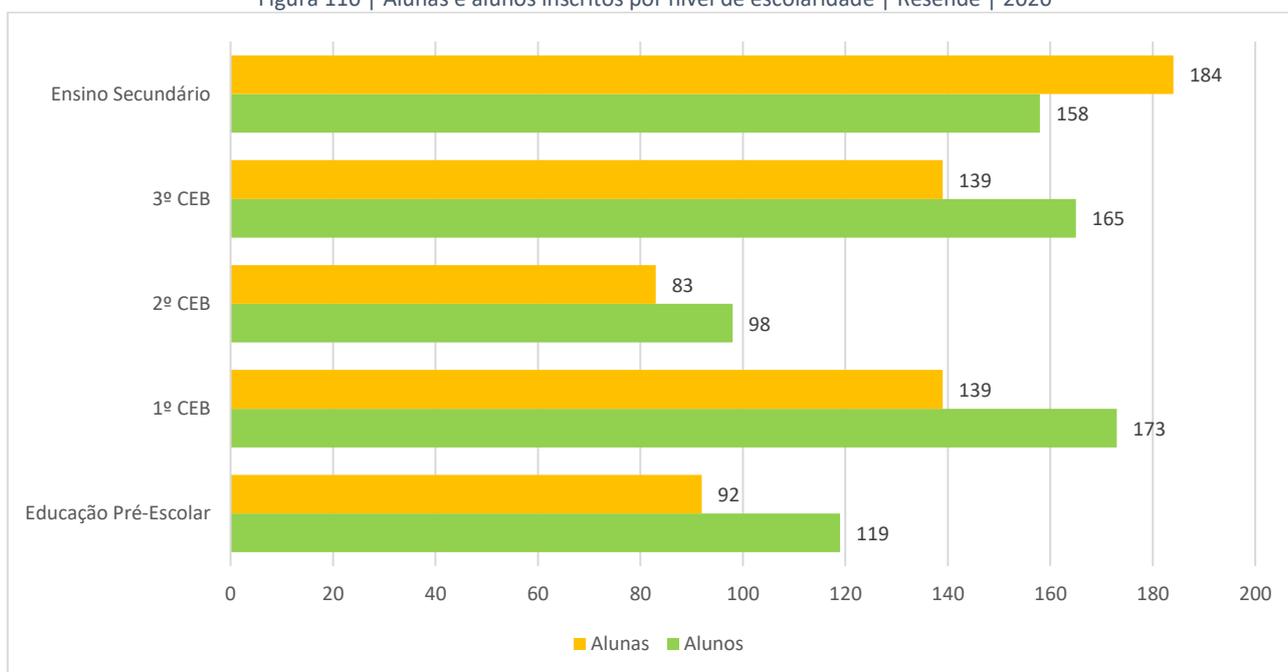
Cofinanciado por:

Relativamente às ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a mesma não foi ainda frequentada pelas/os docentes que lecionam no concelho (**Indicador 30**).

Também de mencionar que não foram ainda implementadas ou desenvolvidas ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia, não existindo nenhum Protocolo específico neste âmbito nem projetos em curso (**Indicador 31**).

Quanto ao número de estudantes inscritos, por nível de escolaridade, de acordo com os dados da plataforma Pordata, no ano de 2020, o mesmo é o que se descreve de seguida.

Figura 110 | Alunas e alunos inscritos por nível de escolaridade | Resende | 2020



Fonte: Pordata, 2022

O Município de Resende dispõe de nove estabelecimentos de ensino, tal como descreve a tabela seguinte:

Tabela 18 | Estabelecimentos de Ensino Público | Resende | 2022

Tipologia do Estabelecimento de Ensino	Número
Pré-Escolar	4
1º Ciclo do Ensino Básico	3
2º Ciclo do Ensino Básico	1
3º Ciclo do Ensino Básico	1
Ensino Secundário	1

Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

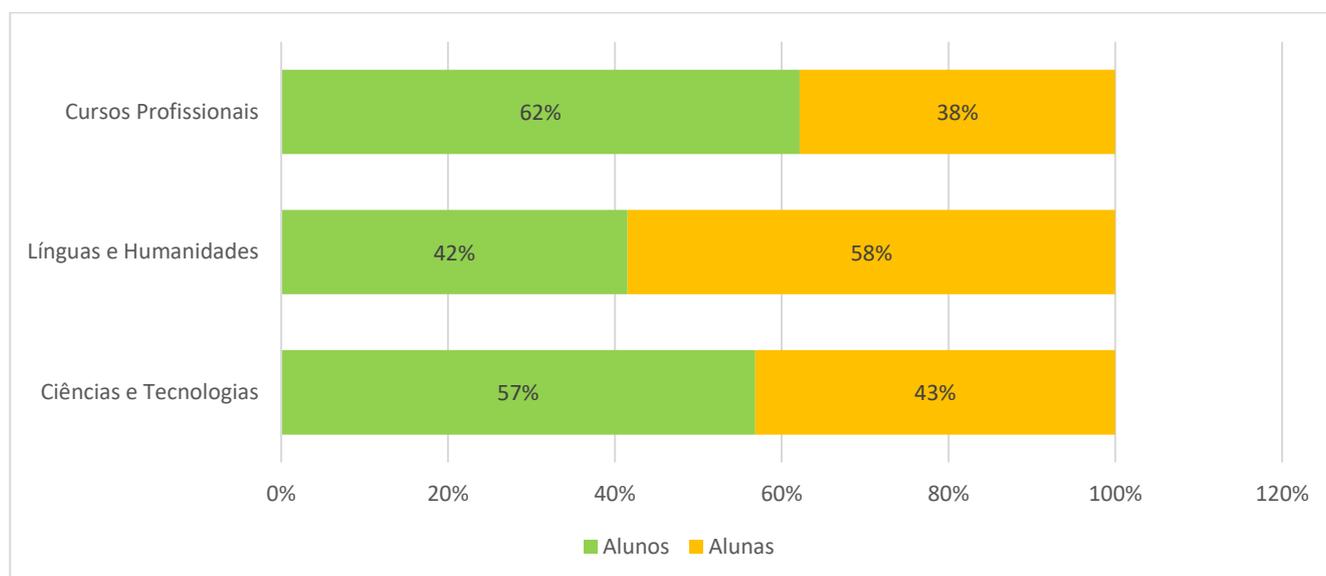
Cofinanciado por:

As áreas de formação disponibilizadas pela Escola Secundária de Resende são as seguintes:

- Ciências e Tecnologia;
- Línguas e Humanidades;
- Cursos Profissionais.

No ano letivo 2021-2022 encontravam-se matriculados no 271 estudantes, das/os quais 150 são alunos (correspondem a 55%) e 121 são alunas (correspondem a 45%). A sua distribuição por estes cursos é a que se encontra na figura seguinte (**Indicadores 32, 33 e 34**).

Figura 111 | Distribuição das/os estudantes do ensino secundário por área de estudo por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

Não existe oferta formativa de Cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais (**Indicador 35**).

No que respeita aos Cursos Profissionais, a escola tem a seguinte oferta formativa (embora estes cursos não se encontrem em funcionamento em todos os anos):

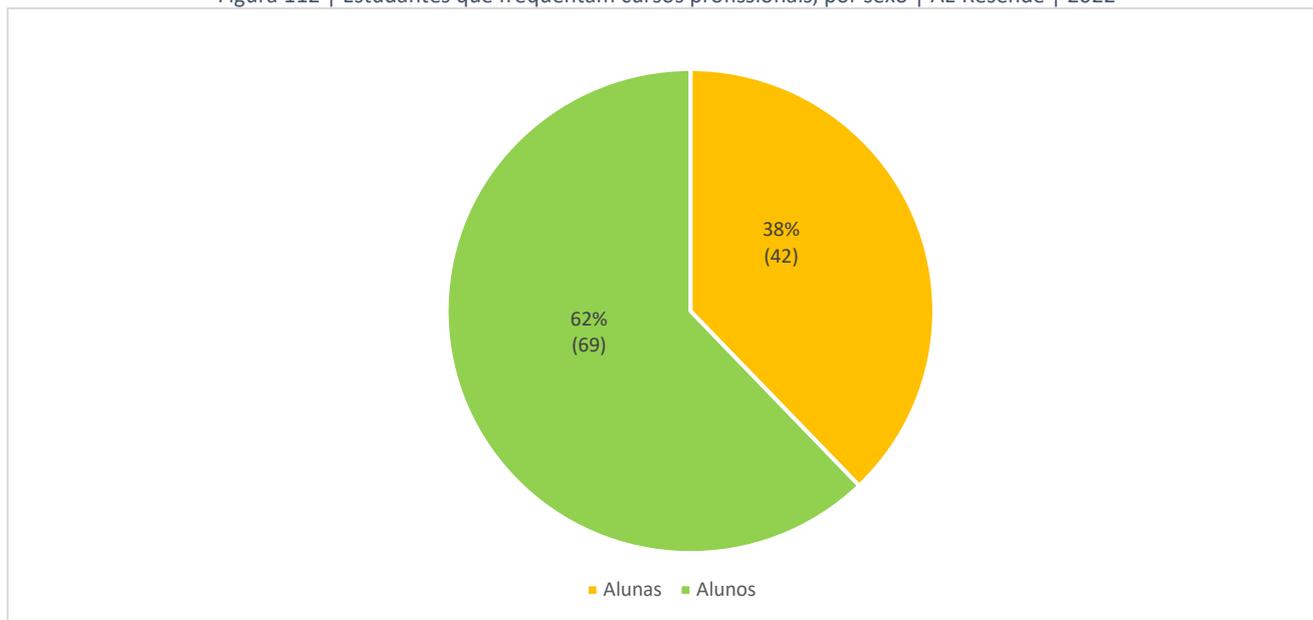
- Técnico/a de Sistemas de Informática;
- Técnico/a de Mecatrónica;
- Técnico/a Auxiliar de Saúde;
- Técnico/a de Geriatria;
- Técnico/a de Instalações Elétricas;
- Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural.

Os cursos profissionais do Agrupamento de Escolas de Resende são frequentados por 111 estudantes (ano de 2022), sendo 69 formandos (correspondem a 62% do total) e por 42 formandas (correspondem a 38% do total).

A figura que se segue evidencia esta informação.

Cofinanciado por:

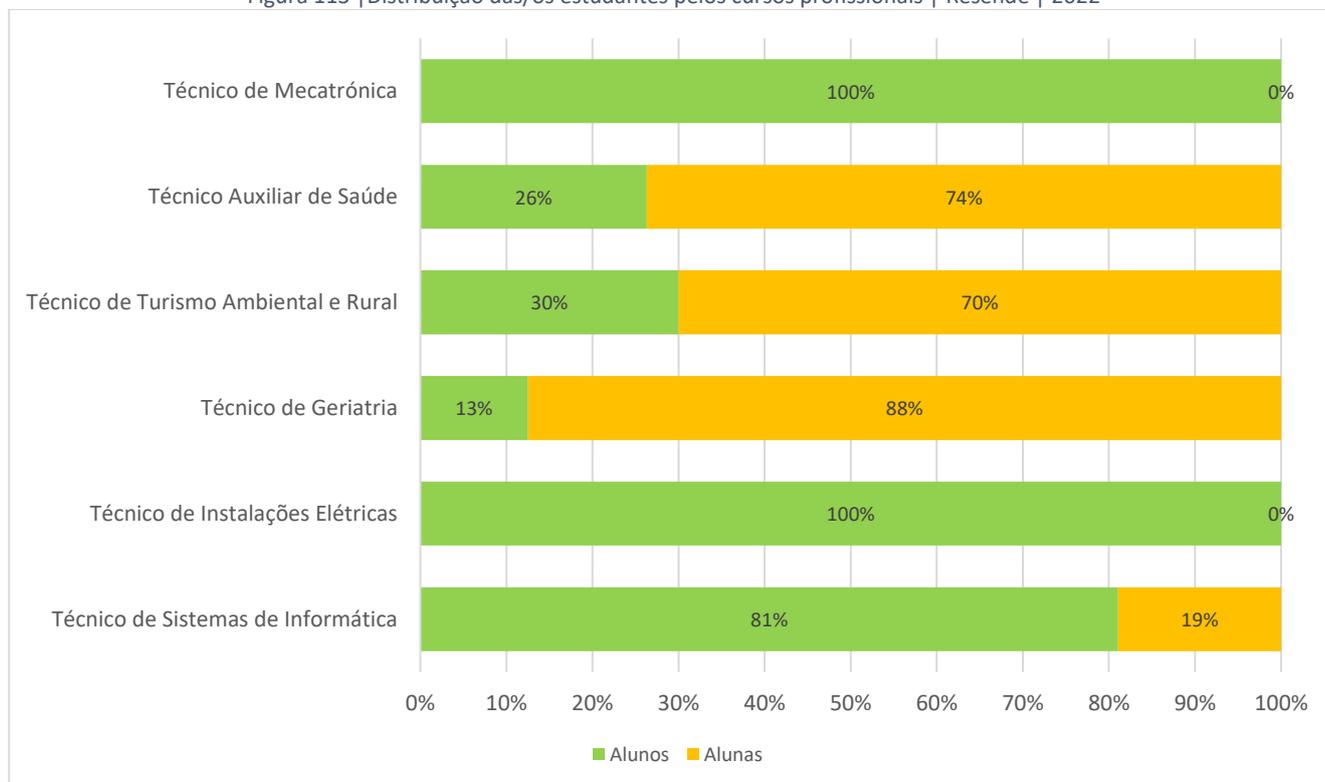
Figura 112 | Estudantes que frequentam cursos profissionais, por sexo | AE Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

Relativamente à distribuição destas/es estudantes pelos cursos oferecidos pela escola, a mesma pode ser observada na figura seguinte:

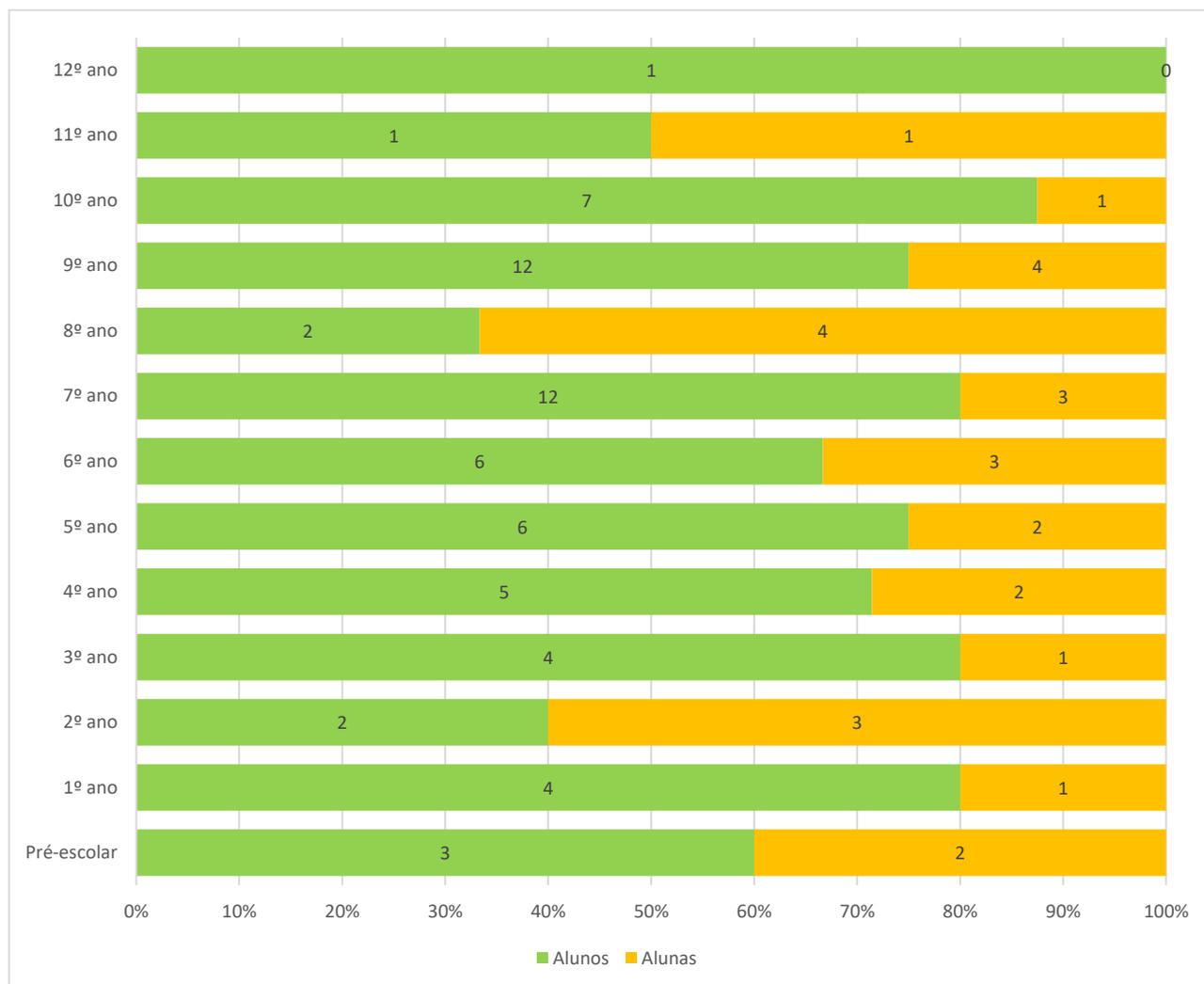
Figura 113 | Distribuição das/os estudantes pelos cursos profissionais | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

Relativamente à Educação Inclusiva existem no Agrupamento 35 alunos e 13 alunas com Medidas Educativas de Apoio à Aprendizagem e à Inclusão no âmbito do Decreto-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho, distribuídos da forma, como ilustra a figura que se segue. Existem 7 docentes de Educação Especial e 9 para os apoios educativos.

Figura 114 | Estudantes ao abrigo do Decreto-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho | Resende | 2022



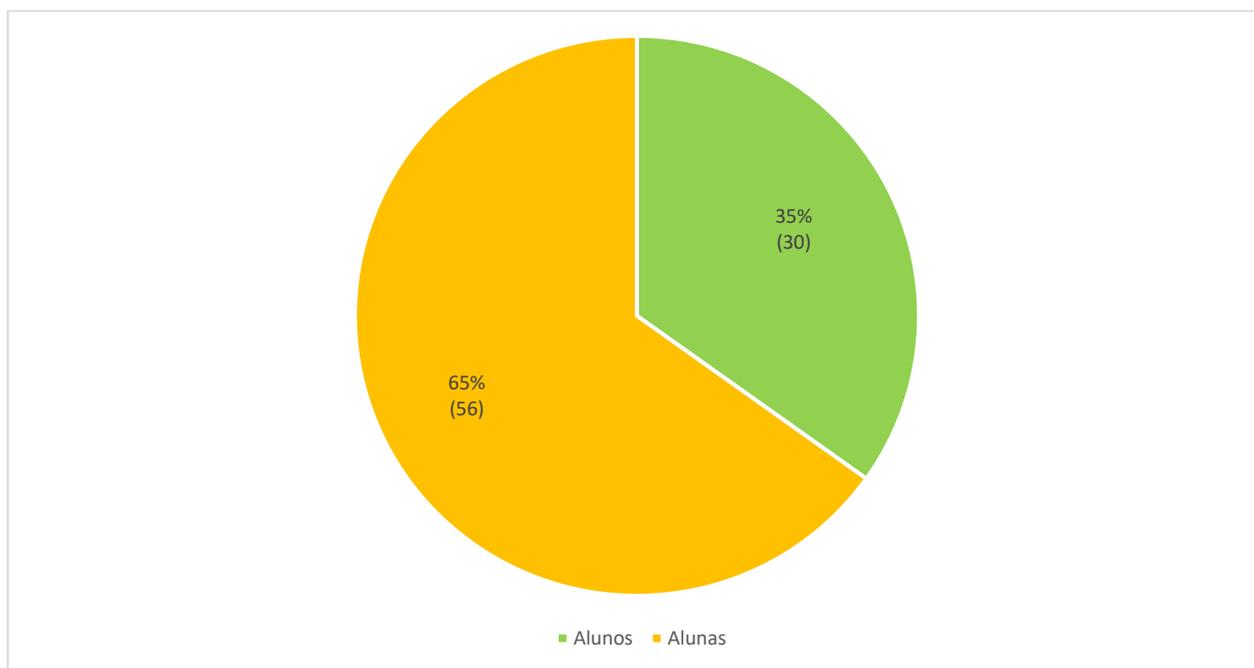
Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamentos de Escolas de Resende, 2022

A escola desenvolveu o projeto relativo ao Parlamento dos Jovens, que neste ano letivo de 2021-2022 atingiu a fase distrital, sendo um estudante do sexo masculino o porta-voz do grupo representado. Não existe mais informação relativa ao número de alunos participantes ou à desagregação por sexo (**Indicador 35**).

No que respeita a estudantes que integraram o quadro de mérito, a informação não contempla a desagregação por curso frequentado, mas sim por ano de escolaridade. Em termos globais existem 86 estudantes, a frequentar o 3º Ciclo do Ensino Básico e o Ensino Secundário, que entraram para o Quadro de Mérito. Desses 86 estudantes, 30 são do sexo masculino (correspondendo a 35%) e 56 são do sexo feminino (correspondendo a 65%). Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte (**Indicador 32, 33, 34 e 35**).

Cofinanciado por:

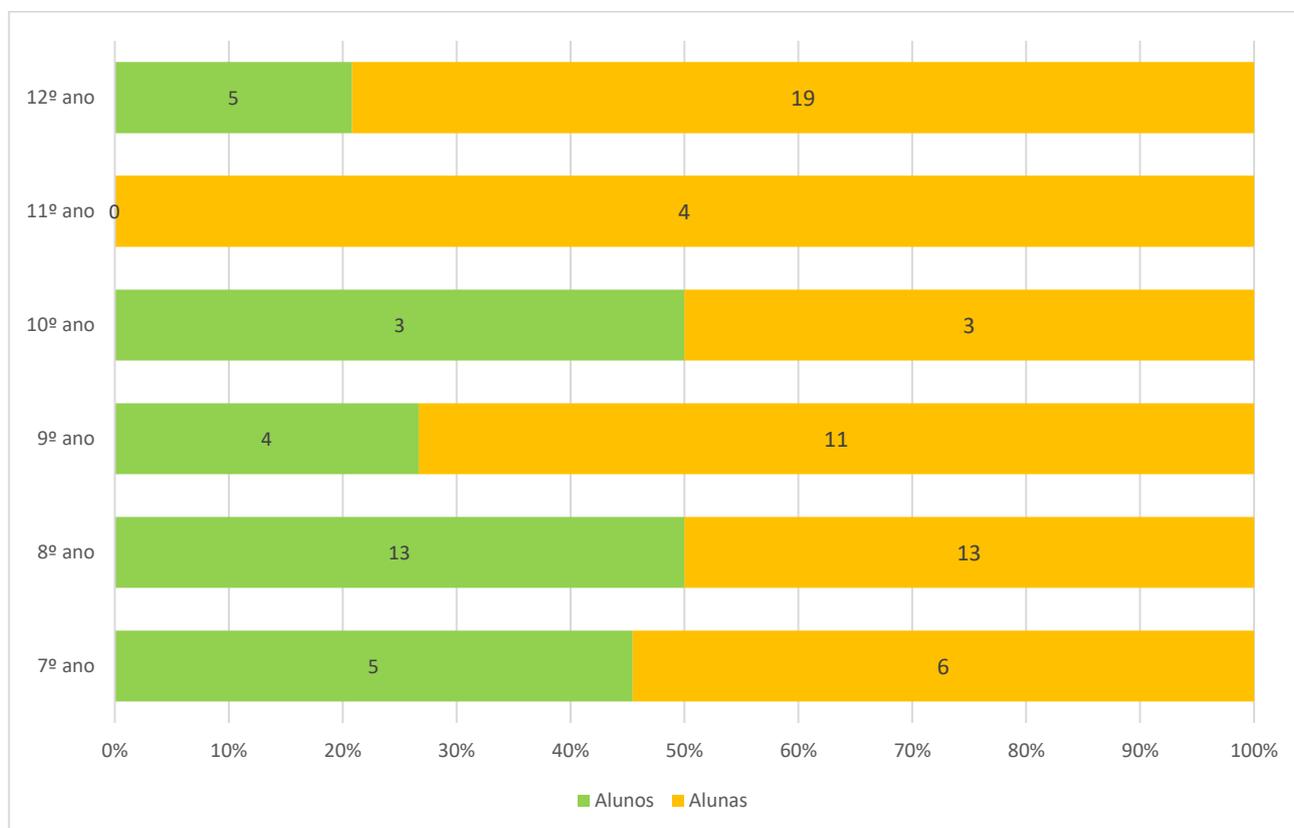
Figura 115 | Estudantes que ingressaram no Quadro de Mérito, por sexo | Resende | Ano letivo 2021-2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamentos de Escolas de Resende, 2022

A distribuição destes estudantes pelos anos de escolaridade que frequentam é a seguinte (**Indicador 32, 33, 34 e 35**).

Figura 116 | Estudantes que ingressaram no Quadro de Mérito por ano de escolaridade e por sexo | Resende | Ano letivo 2021-2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamentos de Escolas de Resende, 2022

Cofinanciado por:

De referir também que o território abrangido pelo Município de Resende não dispõe de oferta formativa no ensino superior (politécnico ou universitário), pelo que não foram identificadas/os estudantes neste nível de ensino.

4.9. Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas

Não foram ainda desenvolvidos projetos no âmbito da alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas (**Indicador 36**).

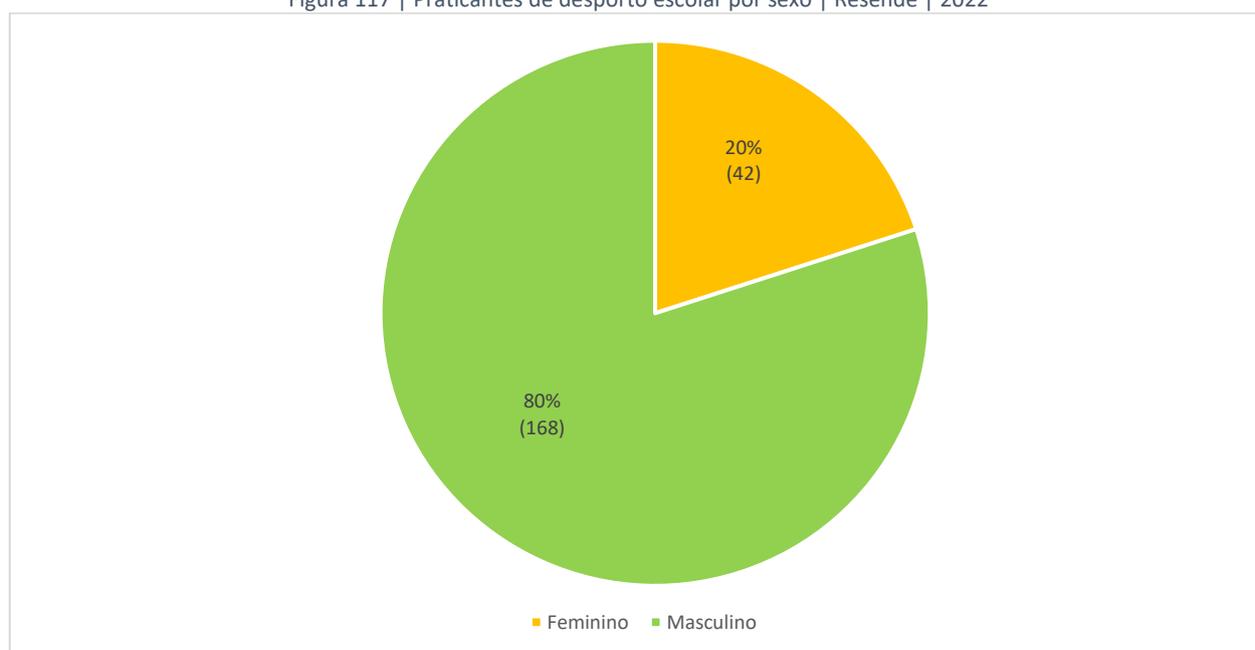
4.10. Prática desportiva

Relativamente ao desporto escolar, e de acordo com os dados fornecidos pelo Agrupamento de Escolas de Resende, existem, na totalidade 210 estudantes que praticam as diversas modalidades em oferta pelo agrupamento e que são as seguintes:

- Xadrez;
- Ténis de mesa (Escola Secundária);
- Desporto ativo (Escola Secundária);
- Boccia (Escola Secundária);
- Canoagem;
- Ténis de mesa (Escola Básica);
- Desporto ativo (Escola Básica);
- Boccia (Escola Básica).

Desse conjunto de desportistas 80% (168 alunos) são do sexo masculino e apenas 20% são do sexo feminino (42 alunas), tal como mostra a figura seguinte (**Indicador 37**).

Figura 117 | Praticantes de desporto escolar por sexo | Resende | 2022



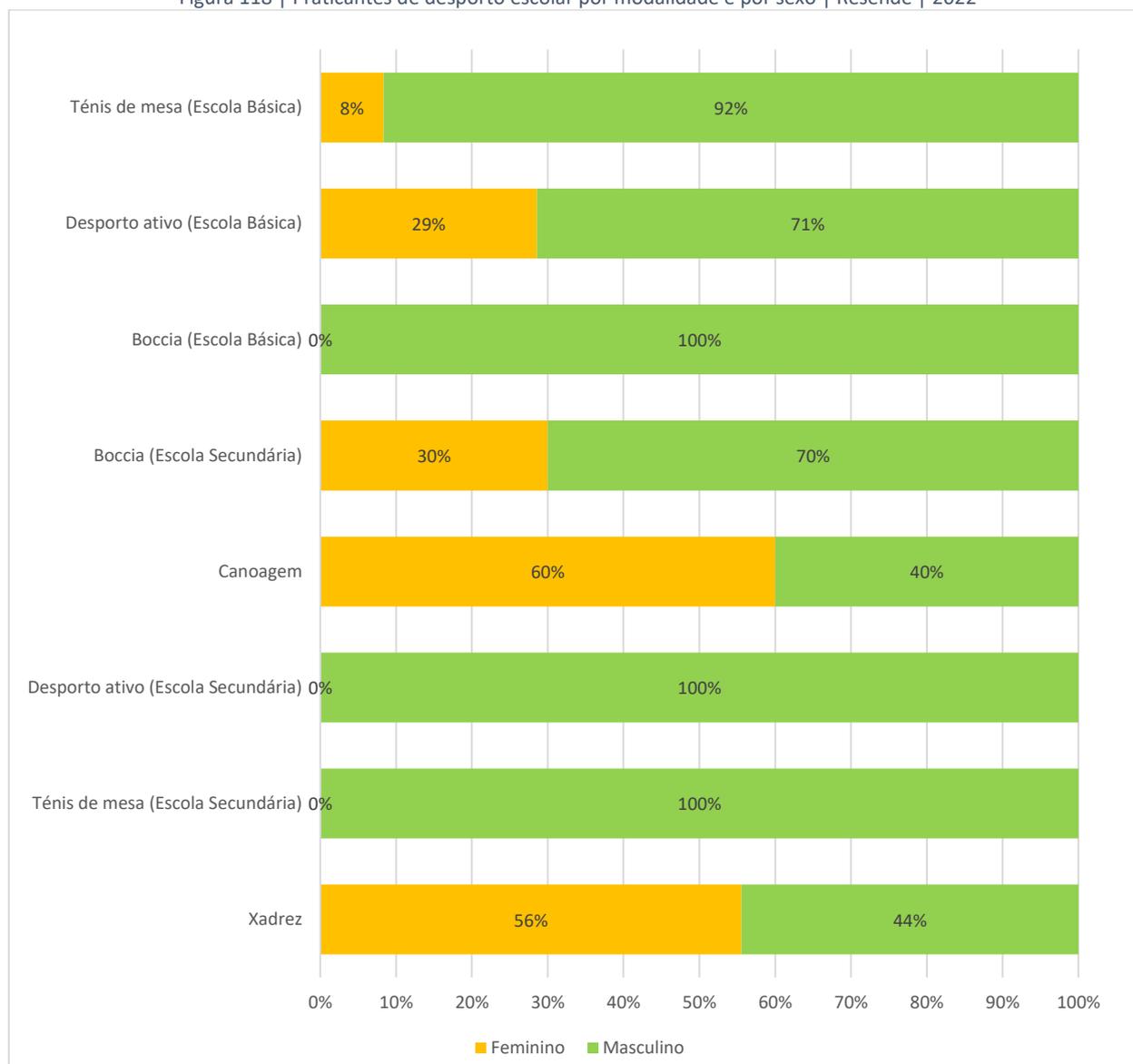
Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

Cofinanciado por:

A distribuição das/dos desportistas praticantes de cada uma das modalidades, com desagregação por sexo, pode ser visualizada na figura seguinte. Os dados disponibilizados evidenciam que apenas duas modalidades são maioritariamente, praticadas por raparigas: Canoagem (60%) e Xadrez (56%).

As modalidades de Boccia (Escola Básica), Desporto ativo (Escola Secundária) e Ténis de mesa (Escola Secundária) são totalmente masculinizadas e todas as outras são maioritariamente frequentadas por rapazes (**Indicador 37**).

Figura 118 | Praticantes de desporto escolar por modalidade e por sexo | Resende | 2022

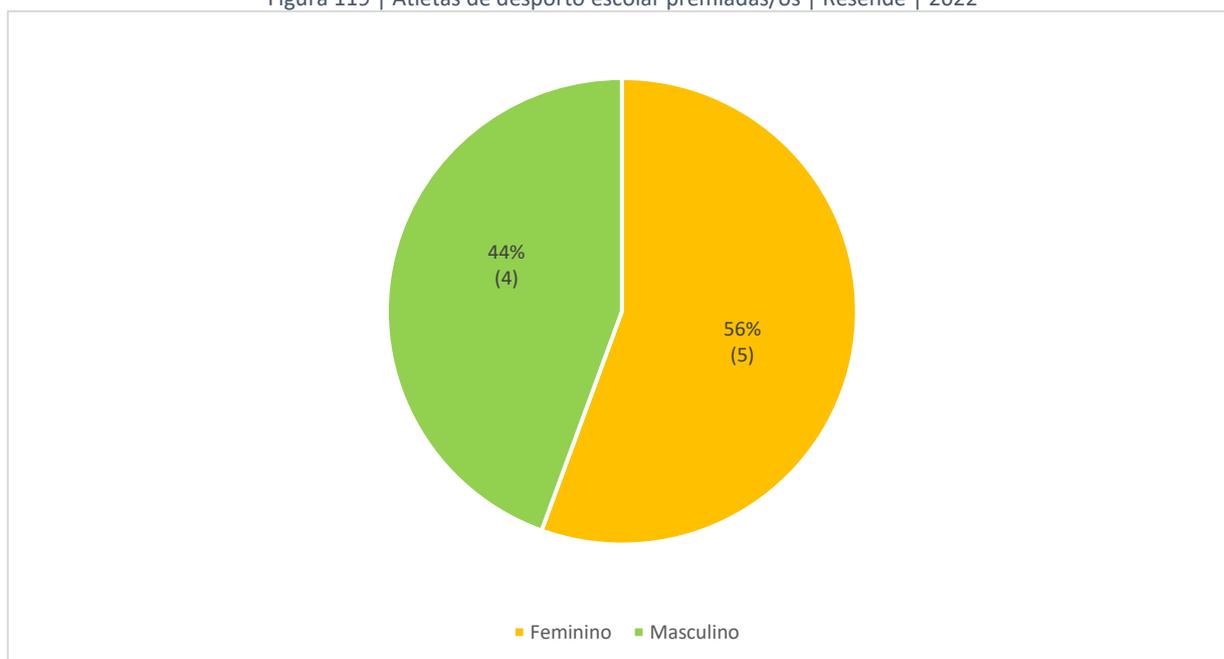


Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

No que respeita a premiações de atletas praticantes de Desporto Escolar, no último ano letivo foram premiadas/os 9 atletas, dos/as quais 5 são do sexo feminino (correspondendo a 56%) e 4 do sexo masculino (correspondendo a 44%). Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte (**Indicador 37**).

Cofinanciado por:

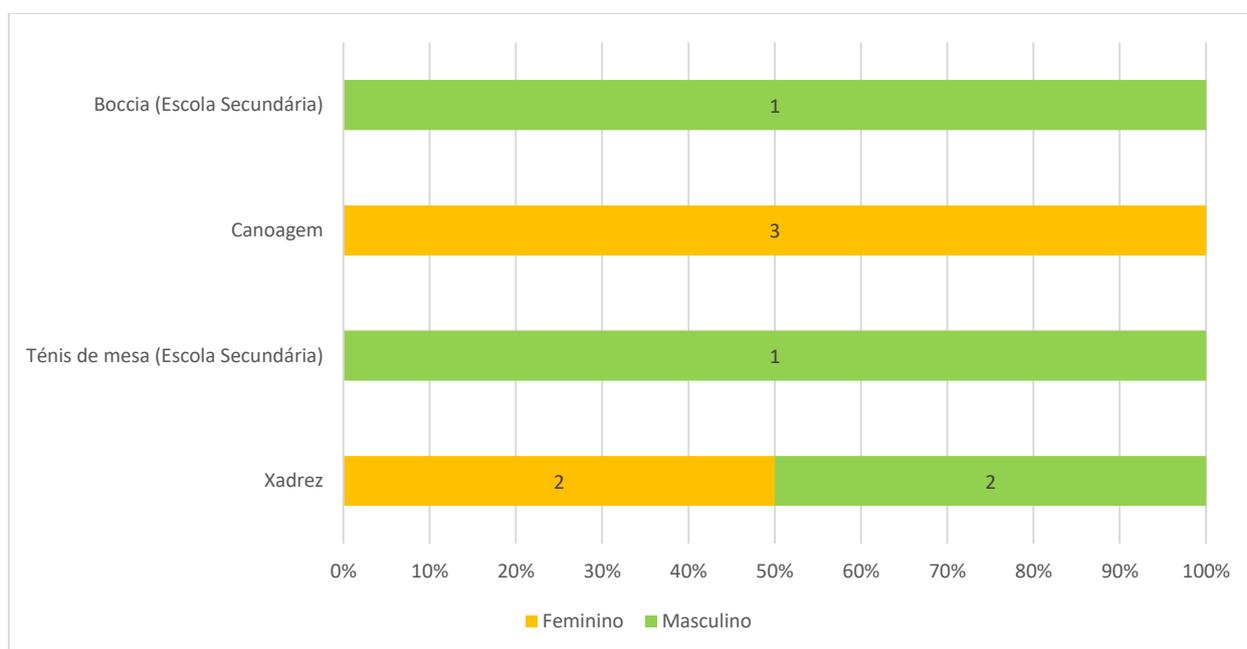
Figura 119 | Atletas de desporto escolar premiadas/os | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

A distribuição destas/es atletas pelas modalidades encontra-se descrita na figura seguinte (**Indicador 37**).

Figura 120 | Distribuição das/os atletas premiados pelas respetivas modalidades de desporto escolar, por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende e Agrupamento de Escolas de Resende, 2022

Relativamente à prática de desporto federado, existem no Município as seguintes modalidades:

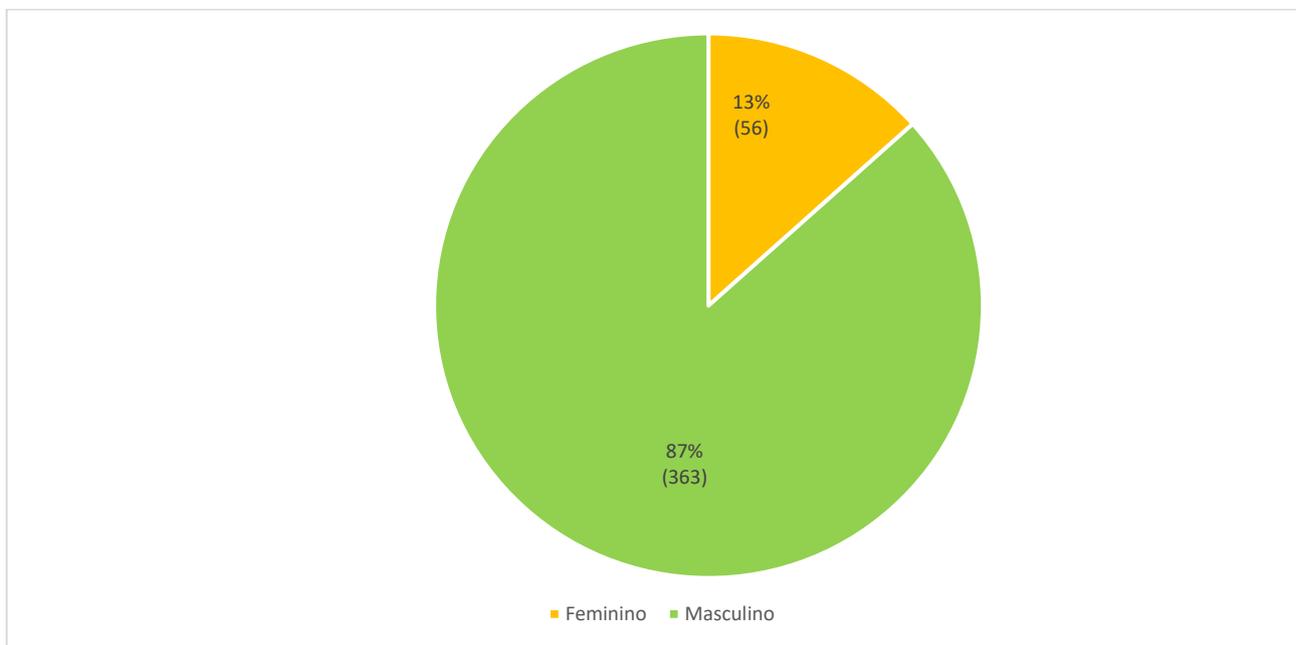
- Andebol – Grupo Desportivo de Anreade;
- Futsal – Grupo Desportivo Afonsinhos;
- Futebol – Grupo Desportivo de Resende;

Cofinanciado por:

- Ténis de mesa – Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Resende.

Esta modalidades são praticadas na sua globalidade por um conjunto de 419 atletas, das/os quais 363 são do sexo masculino (representam 87% deste grupo) e 56 são do sexo feminino (representam 13%) (**Indicador 38**).

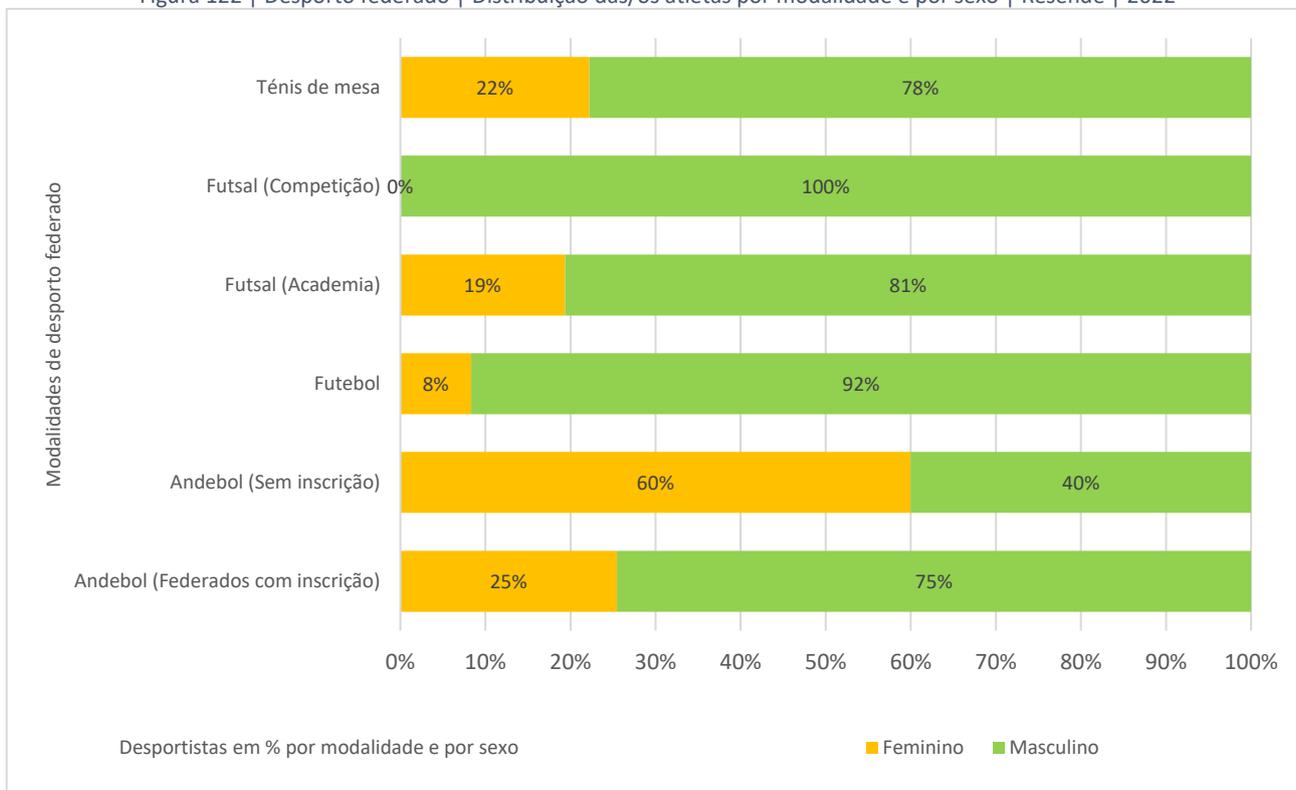
Figura 121 | Atletas federados/as, por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

A distribuição das/os atletas por cada uma das modalidades é a que a seguir se descreve:

Figura 122 | Desporto federado | Distribuição das/os atletas por modalidade e por sexo | Resende | 2022



Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Cofinanciado por:

Quando se procede a uma análise por modalidade, constata-se que a maioria das modalidades são masculinizadas, à exceção de Andebol (sem inscrição, que integra 60% de atletas do sexo feminino e 40% de atletas do sexo masculino). Destaca-se ainda que a modalidade de Futsal é totalmente masculinizada (praticam esta modalidade 55 atletas, todos do sexo masculino) (**Indicador 38**). Não se encontram dados disponíveis relativamente às premiações destas/es atletas.

Cofinanciado por:



4.11. Análise SWOT da vertente externa

Tabela 19 | Análise SWOT da vertente externa | Forças e Fraquezas

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> • Conselheira local para a Igualdade • Colaboração dos Parceiros da Rede Social • Concertação e parcerias institucionais diversificadas • Existência de Programas/Projetos de intervenção comunitária: - CLDS, Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica; A Minha Rua; entre outros • Conhecimento e reflexão sobre as dinâmicas territoriais por parte da Autarquia • Diversificação da oferta formativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Território de baixa densidade populacional • Índice de envelhecimento muito elevado e com evolução crescente, o mais elevado das sub-regiões que integram a CIM do Tâmega e Sousa • Estrutura empresarial frágil e com pouca competitividade • Baixa escolaridade da população em geral e do coletivo feminino, em particular (com escolaridade completa até ao 3º CEB) • Diminuição do número de estudantes e de estabelecimentos escolares, o que faz com que as crianças tenham um maior tempo de deslocação entre casa e escola • Não existe nenhuma organização de representação de mulheres (por exemplo, mulheres empregadoras) com assento no CLAS • Taxa de cobertura dos Centros de Dia muito reduzida • Alcoolismo e violência doméstica

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

Tabela 20 | Análise SWOT da vertente externa | Oportunidades e Ameaças

Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> • Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local • Parcerias estabelecidas e possibilidade de estabelecimento de novas parcerias • Existência de Orçamento Participativo • Crescimento da população migrante • Desenvolvimento de ações e dinâmicas que incluam a população 	<ul style="list-style-type: none"> • Fraca dinâmica de movimento associativo • Fraca participação política das/os portuguesas/es • Desconfiança relativamente à classe política • Fraca perceção da função pública • Elevado número de trabalhadoras/es precárias/os na função pública • Localização geográfica do concelho

Fonte: Câmara Municipal de Resende, 2022

5. Conclusões no âmbito da ENIND e respetivos planos de ação

O presente diagnóstico assume-se como uma ferramenta de identificação, para uma posterior priorização de necessidades na organização de medidas, promotoras da igualdade, equidade e inclusão inerentes ao território integrado no concelho de Resende, no que respeita a:

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

Neste seguimento, foram analisadas diversas componentes do território, organizações e pessoas, englobadas tanto na vertente externa, como na vertente interna, que permitiram aferir um conjunto de indicadores, possibilitando o posicionamento da região e uma visão integrada do território, para uma subsequente elaboração do plano de ação.

Este plano de ação irá assumir-se como um instrumento transparente, prático e que se pretende que seja transformador da realidade atual do território. Uma vez que existe ainda um longo caminho a percorrer em direção à sustentabilidade social, à equidade e à inclusão, este será um instrumento fundamental, para que essa mudança e transformação continue a operar.

Por outro lado, destaca-se também o forte envolvimento da Autarquia e dos Parceiros da Rede Sociais, sem os quais este processo se tornará mais longo, mais moroso e mais difícil de atingir.

Finalmente, importa destacar também que, fazendo parte de um todo maior, o território deverá assumir e incorporar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), que se encontra alinhada temporal e substantivamente com a Agenda 2030 e apoiada em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos e específicos em matéria de não discriminação em razão do sexo e igualdade entre mulheres e homens (IMH), de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica (VMVD), e de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)¹⁸.

As conclusões do presente diagnóstico do PMIMD, à luz da ENIND Portugal + Igual são as que se descrevem de seguida.

¹⁸ ENIND Portugal + Igual; <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036>
Cofinanciado por:

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

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

Objetivos específicos	Sugestões de melhoria
<p>1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP</p> <p>1.3.1. Protocolos/parcerias da CIG para integração da perspetiva da IMH, incluindo a perspetiva interseccional, nas ações de formação para o pessoal dirigente e técnico da AP</p> <p>Articula com 1.1.5. e 6.1.1. PAVMVD e 2.1.1. PAOIEC</p>	<p>Recomenda-se a frequência de ações de informação, sensibilização e formação por partes das/os colaboradoras/es do Município e dos Parceiros da Rede Social, devendo abranger todos os níveis hierárquicos. Podem ser realizadas em áreas mais generalistas ou mais específicas, mas devem abranger áreas-chave da igualdade, não discriminação, inclusão e afins. Destaca-se as seguintes possibilidades (não exclusivas):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoção da igualdade entre mulheres e homens, incluindo conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; • Prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, incluindo violência no namoro, assédio e práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados; • Combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, origem étnica, nacionalidade idade, deficiência, incluindo discriminação múltipla e interseccional. <p>A formação deverá atingir diversos públicos-alvo, nomeadamente, os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigentes; • Técnicos/as superiores; • Assistentes técnicos/as; • Assistentes operacionais; • Empresas municipais.
<p>1.4. Reforçar os dispositivos que</p>	<p>1.4.1. Concretização do artigo 18.º do Orçamento de Estado sobre gender budgeting</p> <p>Recomenda-se a inclusão no Plano de Formação da Autarquia da inclusão de uma ação de formação em gender budgeting para o pessoal técnico das áreas da AP.</p>

Cofinanciado por:

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

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

Objetivos específicos		Sugestões de melhoria
garantem a integração da perspectiva da IMH na AP	1.4.2. Inclusão de objetivos de promoção da IMH no âmbito do SIADAP	Não se encontram ainda incluídos no âmbito do SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, objetivos de promoção da IHM. Recomenda-se a definição e inclusão destes objetivos.
	1.4.4. Promoção de projetos para integração da perspectiva da IMH a nível local e regional	Recomenda-se a inclusão no PMIND de ações que potenciam a integração da perspectiva da IMH a nível local e regional.
1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	1.5.1. Utilização de uma linguagem não discriminatória na AP	<p>Uma vez que ainda não iniciou esse processo, a Câmara Municipal de Resende deve começar a adotar uma linguagem inclusiva em toda a documentação, nomeadamente, nos seguintes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de comunicação interna e externa; • Newsletters; • Intranet; • Site institucional da Câmara Municipal de Resende; • Comunicados; • Circulares; • Formulários/impresos; • Instrumentos de gestão; • Meios de comunicação audiovisuais promotores da igualdade e da não discriminação; • Outros. <p>A utilização de uma linguagem inclusiva e não discriminatória deverá, de forma progressiva, abranger todos os documentos oficiais. Esta mudança de paradigma poderá e deverá ser complementada com o desenvolvimento de ações de formação/sensibilização nesta área.</p>

Cofinanciado por:

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

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

Objetivos específicos	Sugestões de melhoria
<p>2.1. Combater a segregação sexual nas profissões</p> <p>2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões</p>	<p>Existe ainda segregação, tanto ao nível das profissões, salários, empreendedorismo e escolha das áreas de estudo por parte das/os estudantes. Recomenda-se que se desenvolvam ações de sensibilização, informação e formação nesta área, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações de sensibilização direcionada para crianças e estudantes, desde o pré-escolar até ao ensino secundário; • Ações de sensibilização para a IG direcionadas para docentes e educadoras/es de infância; • Dinamização de ações de formação e de sensibilização direcionadas para públicos específicos (por exemplo para mulheres em situação de desemprego involuntário, beneficiárias do RSI; entre outras), que potenciem e promovam o empreendedorismo feminino.
<p>2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens</p> <p>2.2.4. Disseminação pelos setores da aplicação de sistemas de avaliação não enviesada de postos de trabalho</p>	<p>Recomenda-se que os sistemas de avaliação devam ser transparentes, comunicados formalmente e não permitindo enviesamentos de qualquer tipo.</p>
<p>2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar</p> <p>2.3.3. Promoção da perspetiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais Articula com 1.4.4. PAIMH</p> <p>2.3.6. Promoção do diagnóstico e avaliação da necessidade de criação de respostas ajustáveis e flexíveis de cuidado e de educação na infância mais adequadas às necessidades das crianças e famílias (p.ex., Grupos ABC, Programa Escolhas)</p>	<p>Devem ser incluídas no PMIND mais ações que promovam a parentalidade, direcionadas para públicos diversificados.</p> <p>No que respeita à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, devem ser pensadas medidas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ações promotoras da facilitação, de diversas tipologias, por exemplo, sobre a lei da parentalidade, entre outras; • Resposta ao questionário do Observatório das Autarquias Familiarmente Responsáveis; • Possibilidade de frequência de ações de formação em horário laboral, entre outras;

Cofinanciado por:

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

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

Objetivos específicos

2.3.7. Avaliação das respostas sociais, serviços e apoios para crianças com deficiência e suas famílias, nomeadamente da resposta social Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão

Sugestões de melhoria

- Deverá ser realizado um questionário a pessoas com familiares dependentes, para aferir as respostas atuais e apurar que tipo de medidas/apoios fazem realmente falta, de forma a complementar os já existentes.
-

Cofinanciado por:



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

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

Objetivos específicos	Sugestões de melhoria
<p>3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes</p>	<p>Recomenda-se que as ações de formação e sensibilização em IG e IMH sejam direcionadas para todos/as os/as profissionais de educação e intervenientes no processo de ensino e aprendizagem de crianças e de estudantes.</p>
<p>3.1.1. Implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC) no que se refere ao domínio da "Igualdade de Género" e ao seu cruzamento com outros domínios e temáticas Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC</p> <p>3.1.2. Distribuição dos Guiões de Educação, Género e Cidadania para os vários níveis escolares em todos os estabelecimentos de ensino, e formação sobre os mesmos para docentes de todos os grupos disciplinares e de todos os ciclos de ensino, no quadro do Regime Jurídico da Formação Contínua de Professores</p> <p>3.1.3. Integração da IMH na formação de docentes e outros/as profissionais de educação</p>	
<p>3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas</p>	
<p>3.2.1. Integração da perspetiva da IMH na formação para pessoal não docente. Articula com 1.1.1. e 6.1.1. PAVMVD e 3.2.1. PAOIEC</p>	

Cofinanciado por:



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

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

Objetivos específicos	Sugestões de melhoria
<p>7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana</p>	<p>Recomenda-se que sejam desenvolvidas medidas que promovam a igualdade, para públicos diversificados, mas com condições de vulnerabilidade distintas, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pessoas desempregadas (mulheres e homens), pessoas que usufruam de apoio a famílias monoparentais, beneficiárias e beneficiários do RSI, idosas e idosos, pessoas com deficiência, migrantes, refugiados e minorias étnicas. • Dado o elevado número de mulheres e de homens sem qualquer nível de escolaridade completo, recomenda-se o desenvolvimento de ações de alfabetização e capacitação de pessoas idosas de ambos os sexos que, mediante diagnóstico prévio poderão incluir uma vertente TIC, como forma de potenciar um possível reingresso no mercado de trabalho e a diminuir a infoexclusão.
<p>7.1.2. Formação em IMH de profissionais que trabalham com grupos vulneráveis, designadamente pessoas em situação de sem abrigo, migrantes, afrodescendentes e minorias étnicas</p>	
<p>7.1.3. Realização de atividades de promoção do ensino e de combate ao abandono escolar para crianças das comunidades ciganas, particularmente raparigas</p>	
<p>7.1.4. Promoção de ações de alfabetização e capacitação de mulheres idosas e alargamento do respetivo acesso às TIC</p>	
<p>7.1.5. Desenvolvimento de informação, instrumentos e diagnóstico sobre a situação de mulheres e homens em situação de especial vulnerabilidade</p>	

Cofinanciado por:



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

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

Objetivos específicos		Sugestões de melhoria
1.1. Transversalizar a temática da VMVD	1.1.3. Integração da temática da VMVD nas políticas locais e regionais	Recomenda-se a realização de ações de sensibilização, informação e formação no âmbito da VMVD dirigidas a públicos diversificados, por exemplo: <ul style="list-style-type: none">• Públicos escolares;• AP e Parceiros da Rede Social;• Grupos em risco ou minoritários;• Comunidade em geral.

Cofinanciado por:



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

OE2 - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção

Objetivos específicos		Sugestões de melhoria
2.1. Territorializar respostas da RNAVVD e especializar a intervenção	2.1.1. Criação e manutenção de respostas de acolhimento de emergência a nível distrital e de estruturas de atendimento a nível municipal	O Município deve dar continuidade ao trabalho já desenvolvido. Deve ser realizado um diagnóstico específico da situação e analisar a possibilidade de realização de outro tipo de respostas, como por exemplo:
	2.1.2. Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis	
2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas	2.2.1. Garantia e reforço da qualidade técnica das entidades que integram a RNAVVD e da intervenção	<ul style="list-style-type: none"> • Linha SOS de apoio à vítima; • Possibilidade de se encontrar um espaço de acolhimento transitório ou permanente a VVD; • Ações de capacitação e autonomização para as VVD; • Protocolo com outras entidades para integração em postos de trabalho; • Etc.
	2.2.2. Reforço do trabalho em rede e implementação de protocolos/fluxogramas de atuação	
2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas	2.4.1. Reforço da confidencialidade da localização das vítimas de VMVD, através da criação de uma rede de Apartados (com um endereço associado), para receção de correspondência e oficialização da morada do agregado	
	2.4.2. Garantia de transporte gratuito e seguro para as respostas de acolhimento da RNAVVD	
2.5. Promover o empoderamento das vítimas	2.5.1. Desenvolvimento de medidas de ação positiva em matéria de autonomização das vítimas de VMVD	

Cofinanciado por:



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

OE2 - Garantir a transversalização das questões da OIEC

Objetivos específicos	Sugestões de melhoria
<p>2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC</p> <p>2.1.2. Integração da temática da OIEC nas políticas locais e regionais</p>	<p>Recomenda-se a inclusão de novas dinâmicas e ações que promovam o desenvolvimento de mecanismos de transversalização e capacitação desta temática, também dirigidas a públicos diversificados:</p> <ul style="list-style-type: none">• Públicos escolares;• AP e Parceiros da Rede Social;• Grupos em risco ou minoritários;• Comunidade em geral.

Cofinanciado por:



6. Anexos

6.1. Ficha de caracterização do Município

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

Designação	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Não
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)	
Período de vigência do atual Plano	Sim
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Ana Maria Rocha Dias Pinto (Interna) Fátima Maria da Rocha Soares de Matos (Externa)
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)	2019-06-05
Renovação (caso tenha havido renovação)	
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim (CIM) 03-07-2020
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Ana Maria Rocha Dias Pinto (Interna) Fátima Maria da Rocha Soares de Matos (Externa)
Contactos	918 718 238 919 909 921
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Técnica Superior (Conselheira Interna)
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Integram a EIVL, designadamente:	
- Vereadora com a área da Igualdade	Vereadora da Ação Social e Emprego Maria José Dias
- Conselheira Local para a Igualdade nomeada (Interna)	Ana Maria Rocha Dias Pinto
- Conselheira Local para a Igualdade (Externa)	Fátima Maria da Rocha Soares de Matos
- Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	
- Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística	Jorge Topa
- Chefe de Divisão de Informática e Comunicação	José Carlos Pinto
- Chefe de Divisão de Obras e de Serviços Operacionais	Paulo Rocha
- Chefe de Divisão de Gestão Financeira	Hildeberto Valdoleiros
- Chefe de Divisão Administrativa e de Expediente Geral	Cesaltina Gomes
- Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Educação	Rita Fernandes

Cofinanciado por:

- 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

B) Prémio Viver em Igualdade

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

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

Conselheiras Locais para a Igualdade	Contactos	Cargos ocupados na estrutura da Câmara
Ana Maria Rocha Dias Pinto	918 718 238	Técnica Superior
Fátima Maria da Rocha Soares de Matos	919 909 921	Conselheira Externa

Nomes das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outros
Maria José Dias	926 508 734	Vereadora da Ação Social e Emprego
Jorge Topa	919 839 978	- Chefe de Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística
José Carlos Pinto	912 080 126	- Chefe de Divisão de Informática e Comunicação
Paulo Rocha	918 620 477	- Chefe de Divisão de Obras e de Serviços Operacionais
Hildeberto Valdoleiros	912 568 400	- Chefe de Divisão de Gestão Financeira
Cesaltina Gomes	917 060 463	- Chefe de Divisão Administrativa e de Expediente Geral
Rita Fernandes	964 535 391	- Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Educação

D) Protocolos e programas

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

6.2. Lista de indicadores

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 1	Composição do órgão	4	57%	3	43%
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	21	66%	11	34%
Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:					
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	0	0%	0	0%
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	0%	0	0%
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	4	67%	2	33%
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	0	0%	0	0%
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	146	53%	128	47%
	- Divisão de Gestão Financeira	4	50%	4	50%
	- Divisão de Recursos Humanos e Educação	23	21%	86	79%
	- Divisão Administrativa e de Expediente Geral	17	46%	20	54%
	- Divisão de Obras e de Serviços Operacionais	90	92%	8	8%
	- Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística	2	40%	3	60%
	- Divisão de Informática e Comunicação	8	53%	7	47%
	- Gabinetes de Apoio à Presidência e Vereação	2	100%	0	0%
a) No SIADAP estão incluídos pelo menos 2 objetivos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, não discriminação e conciliação?	Ainda não se encontram definidos				
b) São praticadas pela autarquia medidas conducentes à promoção da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente apoios, creches, refeitórios, às famílias e descendentes, etc.?	Existem 3 trabalhadores que se encontram em modalidade de teletrabalho, com jornada contínua e em meia jornada.				

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
c) É disponibilizada informação sobre estas matérias aos/às funcionários/as através de folhetos, no website ou outro, por exemplo?		Ainda não se encontra disponível.			
d) Adoção de Linguagem Inclusiva nos documentos oficiais da autarquia?		Ainda não foi implementada.			
Presidentes de Junta de Freguesia		8	73%	3	27%
- União das Freguesias de Anreade e S. Romão de Aregos				1	
- Junta de Freguesia de Barrô		1			
- Junta de Freguesia de Cárquere		1			
- Junta de Freguesia de Miomães e Freigil				1	
- Junta de Freguesia de Felgueiras-Feirão		1			
- Junta de Freguesia de Ovadas e Panchorra		1			
- Junta de Freguesia de Paus				1	
- Junta de Freguesia de São Cipriano		1			
- Junta de Freguesia de S. Martinho de Mouros		1			
- Junta de Freguesia de Resende		1			
- Junta de Freguesia de São João de Fontoura		1			
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 (policia municipal, proteção civil, ...)					
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes - Dirigentes do 2º Grau	2.921,99 €			
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior	1.572,24 €		1.478,74 €	
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnico/a	1.139,92 €		1.162,86 €	
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional	877,31 €		809,93 €	
	- Outros/as	1.907,48 €		2.726,62 €	

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)	Não existem trabalhadores/as nas categorias de polícia municipal (agentes).			
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC; AAAF ou outros)	Não existem trabalhadores/as noutras categorias (como AEC, AAAF, por exemplo).			
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) e/ou portadores de deficiência				
	N.º de trabalhadoras/es com Contratos de Emprego e Inserção (CEI)	5	26%	14	74%
	Ganho trabalhadoras/es com CEI	Bolsa 20% do IAS =88,64€ + subsídio de refeição de 4,77€/dia		20% do IAS =88,64€ + subsídio de refeição de 4,77€/dia	
	N.º de trabalhadoras/es com Contratos de Emprego e Inserção (CEI +)	18	34%	35	66%
	Ganho trabalhadoras/es com CEI +	1 IAS =664,80€ + subsídio de refeição de 4,77€/dia		1 IAS =664,80€ + subsídio de refeição de 4,77€/dia	
	Se possível, Informação idêntica sobre as Juntas de Freguesia do Município	A grande maioria das Juntas de Freguesia são pequenas e não têm colaboradores/as.			
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	10	83%	2	17%
Ind. 16	Vogais das Direções, por sexo, nas organizações	29	63%	17	37%
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	9	75%	3	25%
Ind. 18	Vogais da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações	7	54%	6	46%
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	6	35%	11	65%
	Colaboradoras/es por sexo das Organizações Parceiros da Rede Social	94	21%	352	79%
	Referência às Direções das Escolas, IPSS, Forças de Segurança, Bombeiros, Centro de Saúde				

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	Centro de Saúde de Resende			1	
	Associação Empresarial de Resende	1			
	Conferência S. Vicente de Paulo			1	
	Escuteiros de São Martinho de Mouros	1			
	Escuteiros Agrupamento 1096 CNE	1			
	Associação Humanitária dos Bombeiros de Resende	1			
	Associação Miguel Anjo	1			
	Casa do Povo	1			
	Agrupamento de Escolas de Resende	1			
	Irmandade São Francisco Xavier	1			
	Associação Portas P'rá Vida	1			
	Santa Casa de Misericórdia de Resende	1			
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho: a) Ex de Organizações existentes no Município, com eventual assento no CLAS, ou Protocolo de Cooperação com o Município	Não existe nenhuma representação de mulheres empregadoras no concelho, por exemplo, numa organização no Município, com eventual assento no CLAS, ou protocolo de cooperação com o Município de Resende.			
	Empregadoras e empregadores no Concelho	90	80%	23	20%
Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes: Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) GEE/MEc (2010 a 2012) GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.					
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho; Fonte: Pordata (Ano 2019; acedido em 2022)	815,70 €		789,40 €	
Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas	113,6			
	Existência de amas através do ISS, IP ou outra modalidade	Não existe o serviço de amas através do ISS, IP ou outra modalidade			
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	113,6			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	a) N.º de JI por freguesia. Está previsto a abertura de outros em breve? - Centro Escolar S. Cipriano - Centro Escolar de S. Martinho de Mouros - Centro Escolar de Resende	Existem 3 centros escolares. Para já não se encontra prevista a abertura de mais.			
	b) Algum projeto de relevância a identificar?	Nada a mencionar.			
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	39,9			
	c) Por freguesia - Irmandade S. Francisco Xavier - Santa Casa da Misericórdia de Resende - Casa do Povo (equipamento de S. Romão)**	Existem 2 estruturas de apoio em funcionamento, e a Casa do Povo (equipamento de S. Romão**) já se encontra aprovada, pelo que brevemente, irão estar em atividade 3 estruturas de apoio.			
	d) Eventuais projetos de relevância a identificar como a existência de Cartão Sénior ou outro apoio	Nada a mencionar.			
	e) Existência de Universidade Sénior?	Não existe.			
	f) Projetos para a promoção do envelhecimento ativo	Ateliers municipais com atividades socioculturais, desportivas e recreativas descentralizadas pelas freguesias do concelho.			
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	122,6			
	a) Algum projeto a decorrer no âmbito de Protocolo com o Município? b) Prática do exercício de Voluntariado nesta atividade ou outra?	Nada a mencionar.			
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares - Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)	184,8			
	a) Algum apoio ou Protocolo específico?	Nada a mencionar.			
Ind.26.1	Taxa de cobertura de CACI - Centro de Atividade e Capacitação para a Inclusão	133,6			
Informação disponível no âmbito da Plataforma Supraconcelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência. Fonte: Rede Social local e distrital.					
Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	Gabinete de atendimento e apoio às vítimas de violência doméstica. O apoio é gratuito e confidencial e é prestado independentemente			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
		do concelho de residência da vítima ou da pessoa que o procure.			
	a) Existência de alguma Rede neste âmbito?	UNIDAS - Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa (com descrição no texto).			
	b) Existência de Protocolo com APAV ou outro?	Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (com descrição no texto).			
	c) Algum projeto específico de apoio, por exemplo, linha de apoio, habitação, apoio aos descendentes, formação, etc.?	Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (com descrição no texto).			
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	Sim, como a seguir se indica.			
	a) Existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, por exemplo	GAAV, CLDS, CPCJ, CIM			
	b) Públicos-alvo Externo	Ação de capacitação sobre violência doméstica Tertúlia sobre Violência Doméstica Workshop RIIAV			
	Ação de capacitação sobre violência doméstica (aberto à comunidade) 2022	11	46%	13	54%
	Tertúlia sobre Violência Doméstica 2022	Destinado a técnicas/os; sem dados desagregados disponíveis.			
	Workshop RIIAV 2022	Destinado a técnicas/os dos gabinetes e outras entidades com relevo na problemática; sem dados desagregados disponíveis.			
	c) Públicos-alvo Interno	5 ações: Avaliação e Gestão de Riscos Violência Doméstica Técnico/a de Apoio à Vítima Formação de Formadores/as Especialização em Igualdade de Género Profissionais na Área da Violência Doméstica Públicos Estratégicos Igualdade			
	Avaliação e Gestão de Riscos Violência Doméstica Técnicas do Município 30 horas 2021	0	0%	2	100%

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	Técnico/a de Apoio à Vítima Técnicas/os do Município 90 horas 2021	1	20%	4	80%
	Formação de Formadores/as Especialização em Igualdade de Género Técnicas do Município 78 horas 2018	0	0%	3	100%
	Profissionais na Área da Violência Doméstica Técnicas do Município 48 horas 2018	0	0%	3	100%
	Públicos Estratégicos Igualdade Técnicas do Município 58 horas 2017	0	0%	3	100%
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local (interno e/ou externo)	5 ações realizadas no âmbito das disciplinas de Educação para a Cidadania e Educação Moral e Religiosa Católica (trabalho interno). De destacar que não existe informação disponibilizada relativa ao número de participantes, nem à desagregação por sexo dos mesmos.			
	a) Existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, por ex. Existe CFAE?	Relativamente à existência de Protocolos de Cooperação com entidades/organismos para este efeito, apesar de não existir um protocolo efetivo, existe uma parceria com o IPDJ de Viseu, o que permite que uma das suas técnicas venha efetuar ações de sensibilização do Discurso do Ódio.			
	b) Qual ou quais os públicos-alvo? Pessoal docente, não docente e famílias?	Nada a mencionar.			
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	Nada a mencionar.			
	Nº total de docentes a lecionar no concelho – Ensino Básico e Secundário	35	32%	76	68%
	Nº total de docentes a lecionar no concelho – Cursos Profissionais	24	55%	20	45%
Ind. 31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia	Não foram ainda implementadas ou desenvolvidas ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.			

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	a) Existência de algum Protocolo específico neste âmbito?	Não existe nenhum Protocolo específico neste âmbito.			
	b) Encontra-se em curso ou já existiu alguma atividade/projeto neste âmbito?	Não existem projetos em curso neste âmbito.			
Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)					
Ind. 32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias	54	57%	41	43%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	Os dados encontram-se desagregados por ano de escolaridade e não por área de estudo.			
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	Não existem dados.			
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas	Não existe este curso em oferta no Agrupamento de Escolas de Resende.			
	a) Referência ao Quadro de Mérito				
Ind. 34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de Línguas e Humanidades	27	42%	38	58%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	Os dados encontram-se desagregados por ano de escolaridade e não por área de estudo.			
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	Não existem dados.			
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais	Não existe este curso em oferta no Agrupamento de Escolas de Resende.			
	a) Referência ao Quadro de Mérito				
	Estudantes a frequentar cursos profissionais	69	62%	42	38%
	a) Referência ao Quadro de Mérito	Os dados encontram-se desagregados por ano de escolaridade e não por área de estudo.			
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	Não existem dados.			
	c) Existência de Parlamento de Jovens ou outro semelhante?	A escola desenvolveu o projeto relativo ao Parlamento dos Jovens, que neste ano letivo de 2021-2022 atingiu a fase distrital, sendo um estudante do sexo masculino o porta-voz do grupo representado. Não existe mais informação relativa ao número de alunos participantes ou à desagregação por sexo.			
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	Não foram ainda desenvolvidos projetos no âmbito da alfabetização e de capacitação para			
	a) Existência de algum Projeto/atividade neste âmbito				

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
		a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.			
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar (todas as modalidades)	168	80%	42	20%
	a) Referência ao tipo de desporto				
	Xadrez	8	44%	10	56%
	Ténis de mesa (Escola Secundária)	41	100%	0	0%
	Desporto ativo (Escola Secundária)	24	100%	0	0%
	Canoagem	10	40%	15	60%
	Boccia (Escola Secundária)	7	70%	3	30%
	Boccia (Escola Básica)	9	100%	0	0%
	Desporto ativo (Escola Básica)	25	71%	10	29%
	Ténis de mesa (Escola Básica)	44	92%	4	8%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	4	44%	5	56%
	Boccia (Escola Secundária)	1	100%	0	0%
	Canoagem	0	0%	3	100%
	Ténis de mesa (Escola Secundária)	1	100%	0	0%
	Xadrez	2	50%	2	50%
Ind. 38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados; Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações (todas as modalidades)	363	87%	56	13%
	a) Referência ao tipo de desporto				
	Andebol (Federados com inscrição)	41	75%	14	25%
	Andebol (Sem inscrição)	8	40%	12	60%
	Futebol	220	92%	20	8%
	Futsal (Academia)	25	81%	6	19%
	Futsal (Competição)	55	100%	0	0%

Cofinanciado por:

Lista de indicadores		Masculino		Feminino	
		N.º	% ou €	N.º	% ou €
	Ténis de mesa	14	78%	4	22%
	b) Premiações diversas de alunos/as em competições regionais, nacionais ou outras	Esta informação não se encontra disponível.			

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

Cofinanciado por:



6.3. Despacho interno de nomeação da EIVL



Município de Resende

DESPACHO

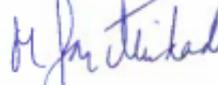
Equipa para a Igualdade na Vida Local

Em aditamento ao despacho já proferido com a nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local, datado de 10 de janeiro último, e porque, entretanto, ocorreram mais duas designações em comissão de serviço, no cargo de Chefe de Divisão Municipal, passam também a integrar aquela Equipa, os seguintes elementos:

- Chefe da Divisão Administrativa e de Expediente Geral, a Doutora Cesaltina Gomes; e
- Chefe da Divisão de Recursos Humanos e Educação, a Doutora Rita Fernandes.

Resende, 18 de março de 2022.

O Presidente da Câmara.



(Dr. M. Garcez Trindade)



Município de Resende

DESPACHO

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

Considerando que, nos termos da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade;

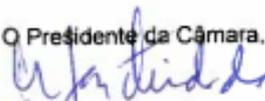
Considerando que foi assinado no dia 5 de junho de 2019, novo protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação, entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Resende, que refere, na sua cláusula 5ª, a necessidade de nomeação da Equipa para a Igualdade na Vida Local;

Assim, procedo à nomeação dos elementos que integram a referida equipa, conforme a seguir indico:

- Vereadora do Pelouro de Ação Social e Emprego, Doutora Maria José Rodrigues Dias;
- Conselheira interna para a Igualdade, Doutora Ana Maria Rocha Dias Pinto;
- Conselheira externa para a igualdade, Professora Fátima Maria da Rocha Soares de Matos;
- Chefe da Divisão de Gestão Financeira, Doutor Hildeberto Valdoleiros;
- Chefe da Divisão de Obras e de Serviços Operacionais, Engenheiro Paulo Rocha;
- Chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística, Arquiteto Jorge Topa;
- Chefe da Divisão de Informática e Comunicação, Engenheiro José Carlos Pinto;
- Socióloga, Doutora Catarina Pinto, Técnica Municipal na área da ação social, que acompanha o processo de elaboração da carta social, que integra o Gabinete de Apoio e Acompanhamento à Vítima e pertence à Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo deste Concelho, inclusive na modalidade restrita, tendo sido designada secretária.

Resende, 10 de Janeiro de 2022.

O Presidente da Câmara,


(Dr. M. Garcez Trindade)

6.4. Despacho interno de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade



Município de Resende

DESPACHO

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

Considerando que, nos termos da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade;

Considerando que a eliminação de estereótipos, o combate à discriminação e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pelo Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de Maio;

Considerando que, de acordo com os artigos 2º e 4º, da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, de 25 de maio, que aprova o Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade nos Municípios, este têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação de políticas locais para a cidadania e igualdade de género e que as Conselheiras e os Conselheiros locais para a Igualdade são nomeados por despacho do Presidente da Câmara Municipal entre pessoas com perfil adequado, bem como conhecimento e experiência da realidade local nas matérias da igualdade e combate à discriminação;

Considerando que foi assinado no dia 5 de junho de 2019, novo protocolo de cooperação para a igualdade e a não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Resende, que refere, na sua cláusula 4ª, a necessidade de nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, interno/externo;

1

Cofinanciado por:



Município de Resende

Procedo à nomeação da Doutora Ana Maria Rocha Dias Pinto para a Conselheira Interna para a Igualdade e à nomeação da Professora Fátima Maria da Rocha Soares de Matos para Conselheira Externa para a Igualdade.

Publique-se e divulgue-se nos termos previstos no nº 2, do artigo 4º, da acima mencionada Resolução do Conselho de Ministros.

Resende, 10 de janeiro de 2022

O Presidente da Câmara Municipal

Manuel Garcez Trindade

2

Cofinanciado por:



6.5. Ficha de relação com a CIG - Assinatura dos protocolos com a nova geração



Homologo



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE RESENDE

Cofinanciado por:





PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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



Assim, entre:

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

E,

O MUNICÍPIO DE RESENDE, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506349381, com sede em Av. Rebelo Moniz, 4660-212 RESENDE, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, Manuel Joaquim Garcez Trindade, doravante designada por Município.

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

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

Cofinanciado por:



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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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



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

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

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



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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeadas ou a desenvolver atividade no Município;



- iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

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

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



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



CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG

Sandra Bibeiro

O Presidente da Câmara Municipal
de Resende

Manuel Joaquim Garcez Trindade

6.6. Modelo do questionário aplicado aos Parceiros da Rede Social e principais empresas empregadoras da região

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

1. Por favor, indique o seu género:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Feminino	<input type="checkbox"/>
Outro	<input type="checkbox"/>

I. MISSÃO E VALORES DA ORGANIZAÇÃO

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

Sim Não

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

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

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

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

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

Cofinanciado por:

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

Sim Não

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

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

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

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

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

III. APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

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

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

IV. REMUNERAÇÕES E GESTÃO DE CARREIRA

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

	Sim	Não
4.1 A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras?		
4.2 A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?		
4.3 A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?		
4.4 As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?		
4.5 Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?		

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

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

Sim Não

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

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

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

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

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

Sim Não

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

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

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

VII. INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E IMAGEM

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

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

VIII. CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

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

8.1 NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

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

8.2 BENEFÍCIOS DIRETOS A COLABORADORES/AS

Sim Não

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

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

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

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

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

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

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

8.2.8 A organização desenvolve atividades 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 colaboradoras/es que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares?

8.3 BENEFÍCIOS DIRETOS ÀS/AOS FAMILIARES DAS/OS COLABORADORAS/ES

Sim Não

8.3.1 A organização tem equipamentos próprios de apoio para filhas/os de colaboradoras/es (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/os 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 filhas/os de colaboradoras/es (ex.: creche, jardim de infância, amas e *babysitters*)?

8.3.5 A organização concede apoios financeiros ligados à educação de filhas/os (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 das/os colaboradoras/es?

8.3.8 A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência das/os colaboradoras/es 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

	Sim	Não
9.1 A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?		
9.2 A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?		
9.3 A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?		
9.4 A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?		
9.5 A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?		
9.6 A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?		
9.7 A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		
9.8 A organização concede a colaboradores licenças por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?		
9.9 A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?		

7. Documentação consultada

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf

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

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

Conselho Local de Ação Social de Resende. (2013). Diagnóstico Social Estratégico.

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

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

Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW).

<https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contra-mulheres-0>

Conselho Económico e Social. (2021). Manual de Linguagem Inclusiva. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/05/ces_manual_linguagem_inclusiva.pdf

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*.

https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf

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

[Sensíveis-Genero.pdf](https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2018/04/Brochura-Orçamentos-Sensíveis-Genero.pdf)

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres. (2016). Afinal, o que é a Democracia Paritária? a participação de mulheres e homens na organização social.

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

Quinn, S. (2013). *Orçamentos Sensíveis ao Género. Manual Sobre Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf

Segurança Social. (2021). Taxa de Cobertura de Cooperação. https://www.seg-social.pt/documents/10152/18691984/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+PROCOOP+1_2021.pdf/0e506ebf-80e0-428b-9dae-8b15b9670ece

Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional

www.ilo.org

www.parlamento.pt

www.dge.mec.pt

Fontes de informação estatística

www.ine.pt

www.pordata.pt

Cofinanciado por:

