

PLANO INTERMUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DO TÂMEGA E SOUSA

2022-2025



Ficha técnica

Título	Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Tâmega e Sousa
Autoria e Organização	Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa
Documento elaborado com o apoio de	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego Fundo Social Europeu AVISO N.º POISE 22-2020-03
Data de Edição	2022



Índice

Índice de Figuras.....	5
Índice de Tabelas	7
Lista de Abreviaturas e Acrónimos	10
1. Introdução.....	12
2. Enquadramento.....	14
3. Objetivos e Metodologia	18
4. Análise Externa da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa	24
4.1. Enquadramento geográfico	24
4.2. Enquadramento demográfico.....	25
4.3. Enquadramento socioeconómico.....	35
4.4. Desemprego e Apoios Sociais.....	44
4.5. Caracterização do Emprego.....	48
4.6. Escolaridade da população	52
4.7. Violência contra mulheres, violência doméstica e estruturas de resposta	54
4.8. Análise comparativa dos municípios relativamente a indicadores selecionados	63
4.8. Síntese comparativa dos principais indicadores: Tâmega e Sousa, Norte e Portugal.....	80
4.9. Análise SWOT da vertente externa	82
5. Análise Interna da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.....	84
5.1. Análise da composição da Assembleia Intermunicipal e do Conselho Intermunicipal.....	84
5.2. Análise dos RH por categorias profissionais e por sexo.....	85
5.2.1. Análise dos RH por antiguidade e por sexo	88
5.2.2. Análise dos RH por grupo etário e por sexo.....	88
5.2.3. Análise dos RH por ganho médio mensal e por sexo.....	89
5.3. Ações de Informação, Sensibilização e Formação.....	90
5.4. Análise SWOT da vertente interna	98
6. Plano de Ação	99
6.1. Vertente Interna.....	102
6.2. Vertente Externa	103
6.3. Calendarização das Medidas 2022 a 2025.....	106
6.4. Detalhe das Atividades.....	108
6.4.1. Vertente interna.....	108
6.4.2. Vertente externa.....	120
6.5. Orçamentação.....	138



6.6.	Monitorização e Acompanhamento da Implementação.....	138
7.	Conclusões, Limitações e Desafios.....	140
8.	Documentos de referência.....	142



Índice de Figuras

Figura 1 Posicionamento da região do Tâmega e Sousa no território nacional.....	24
Figura 2 Municípios que integram a região do Tâmega e Sousa.....	25
Figura 3 Evolução da população residente Tâmega e Sousa 1981 a 2021	26
Figura 4 Densidade populacional Tâmega e Sousa Norte Portugal.....	27
Figura 5 Evolução da população residente por grupos etários Tâmega e Sousa 2001, 2011 e 2021.....	28
Figura 6 Evolução do índice de envelhecimento Tâmega e Sousa 1960 a 2021	29
Figura 7 Índice de envelhecimento Tâmega e Sousa Norte Portugal.....	30
Figura 8 Evolução da população residente por sexo Tâmega e Sousa 1960 a 2021.....	31
Figura 9 População residente por grandes grupos etários e por sexo Tâmega e Sousa 2021	32
Figura 10 Evolução da população residente estrangeira por sexo	32
Figura 11 População residente estrangeira por país ou continente de proveniência Tâmega e Sousa 2021	34
Figura 12 Evolução do número de empresas para a totalidade dos setores de atividade económica Tâmega e Sousa 2009 a 2020.....	37
Figura 13 Número de empresas por setor de atividade económica Tâmega e Sousa 2020.....	38
Figura 14 Evolução do volume de negócios global das empresas não financeiras, em milhares de euros Tâmega e Sousa 2009 a 2020	40
Figura 15 Volume de negócios das empresas não financeiras, por setor de atividade, em milhares de euros e % Tâmega e Sousa 2020.....	41
Figura 16 Evolução do VAB das empresas não financeiras, em milhares de euros Tâmega e Sousa 2009 a 2020.....	42
Figura 17 VAB das empresas não financeiras, por setor de atividade, em milhares de euros e % Tâmega e Sousa 2020.....	43
Figura 18 Evolução das pessoas inscritas nos Centros de Emprego, por sexo Tâmega e Sousa 1997 a 2021.....	45
Figura 19 Pessoas inscritas nos Centros de Emprego, por grupos etários Tâmega e Sousa 2021	46
Figura 20 Pessoas inscritas nos Centros de Emprego, por nível de escolaridade Tâmega e Sousa 2021.....	47
Figura 21 Evolução das pessoas beneficiárias do RSI, por sexo Tâmega e Sousa 2021	48
Figura 22 Trabalhadoras/es por conta de outrem Tâmega e Sousa 2019.....	49
Figura 23 Evolução das/os trabalhadoras/es por conta de outrem Tâmega e Sousa 1985 a 2019	49
Figura 24 Empregadoras/es Tâmega e Sousa 2019.....	50
Figura 25 Evolução do número de empregadoras/es Tâmega e Sousa 2019.....	51



Figura 26 Evolução do ganho médio mensal de trabalhadores e de trabalhadoras por conta de outrem Tâmega e Sousa 2010 a 2019.....	52
Figura 27 Evolução da população por nível de escolaridade Tâmega e Sousa 1960 e 2021.....	53
Figura 28 Nível de escolaridade da população residente Tâmega e Sousa 2021.....	54
Figura 29 Evolução dos crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos Tâmega e Sousa 2009 a 2021.....	55
Figura 30 Composição da Assembleia Municipal, por sexo CIMTS 2022.....	84
Figura 31 Composição do Conselho Municipal, por sexo CIMTS 2022.....	85
Figura 32 Chefes das Equipas Multidisciplinares, por sexo CIMTS 2022.....	86
Figura 33 Trabalhadoras e trabalhadores, por sexo CIMTS 2022.....	86
Figura 34 Recursos Humanos por antiguidade e por sexo CIMTS 2022.....	88
Figura 35 Recursos Humanos por faixa etária e por sexo CIMTS 2022.....	89
Figura 36 Ganho médio mensal por categoria profissional e por sexo CIMTS 2022.....	90
Figura 37 Participantes, por sexo Ciclo de Workshops "A conversar podemos eliminar a violência" 2021 e 2022.....	92
Figura 38 Participantes por sexo Seminários Intermunicipais 2021 e 2022.....	94
Figura 39 Participantes, por sexo Ações de capacitação "Capacitar para Intervir" 2022.....	95
Figura 40 Participantes, por sexo Outras Formações 2022.....	97
Figura 41 Características das medidas definidas no Plano de Ação 2022.....	100
Figura 42 Monitorização e Acompanhamento do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação.....	139



Índice de Tabelas

Tabela 1 Enquadramento do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação com os principais ODS 2030 considerados.....	15
Tabela 2 Vertente Externa Níveis de Impacto Esperados	19
Tabela 3 Vertente Interna Níveis de Impacto Esperados.....	20
Tabela 4 Fases do Plano Intermunicipal para a Igualdade	21
Tabela 5 Fontes de dados.....	21
Tabela 6 Ferramentas metodológicas utilizadas.....	22
Tabela 7 População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por algumas nacionalidades Tâmega e Sousa 2021	34
Tabela 8 Estruturas de resposta no âmbito da VMVD Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	62
Tabela 9 Análise Comparativa Composição do Órgão da Câmara e Composição do Órgão da Assembleia Municipal Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	65
Tabela 10 Análise Comparativa Diretores de Departamento Municipal e Chefes de Divisão Municipal Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	66
Tabela 11 Análise Comparativa Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou Inferior e Trabalhadoras e Trabalhadores Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	67
Tabela 12 Análise Comparativa Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, nas categorias de Dirigente e de Técnico/a Superior Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	69
Tabela 13 Análise Comparativa Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, nas categorias de Assistente Técnico/a e Assistente Operacional Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	70
Tabela 14 Análise Comparativa Parceiros da Rede Social Presidentes de Direção e Membros das Direções, nas organizações, por sexo Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	71
Tabela 15 Análise Comparativa Parceiros da Rede Social Presidentes das Mesas da Assembleia Geral e membros da Mesa da Assembleia Geral, nas organizações, por sexo Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	72
Tabela 16 Análise Comparativa Parceiros da Rede Social Direções Técnicas nas Organizações, por sexo Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	72
Tabela 17 Análise Comparativa Representação de mulheres empregadoras e Ganho médio de mulheres e de homens Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2019.....	73
Tabela 18 Análise Comparativa Cursos Científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022	75



Tabela 19 Análise Comparativa Cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022.....	76
Tabela 20 Análise Comparativa Cursos Científico-humanísticos de Línguas e Humanidades Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022.....	76
Tabela 21 Análise Comparativa Cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022.....	77
Tabela 22 Análise Comparativa Desporto Escolar Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022.....	78
Tabela 23 Análise Comparativa Desporto Federado Municípios da CIM Tâmega e Sousa 2022.....	79
Tabela 24 Tabela síntese comparativa dos principais indicadores: Tâmega e Sousa, Norte e Portugal.....	80
Tabela 25 Vertente Externa Análise SWOT Análise Interna Forças e Fraquezas.....	82
Tabela 26 Vertente Externa Análise SWOT Análise Externa Oportunidades e Ameaças.....	83
Tabela 27 Distribuição das/os colaboradoras/es pelas equipas CIMTS 2022.....	87
Tabela 28 Participantes por sexo Ciclo de Workshops "A conversar podemos eliminar a violência" 2021 e 2022.....	91
Tabela 29 Participantes por sexo Seminários Intermunicipais 2022.....	93
Tabela 30 Participantes por sexo Ações de capacitação "Capacitar para Intervir" 2022.....	95
Tabela 31 Participantes por sexo Outras Formações 2022.....	96
Tabela 32 Vertente Interna Análise SWOT Análise Interna Forças e Fraquezas.....	98
Tabela 33 Vertente Interna Análise SWOT Análise Externa Oportunidades e Ameaças.....	99
Tabela 34 Matriz relacional entre os domínios de intervenção do Plano de Ação da CIMTS, Plano de Ação da ENIND, objetivos gerais e específicos e ODS.....	101
Tabela 35 Resumo das Medidas do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação Vertente Interna.....	102
Tabela 36 Resumo das Medidas do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação Vertente Externa.....	103
Tabela 37 Calendarização das Medidas 2022 a 2025.....	106
Tabela 38 Medida 01 Psicologia Organizacional e do Trabalho.....	108
Tabela 39 Medida 02 Esboçar um Pacto para a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.....	109
Tabela 40 Medida 03 (Con)Viver – Atividades de teambuilding.....	110
Tabela 41 Medida 04 CIM do Tâmega e Sousa Ativa.....	111
Tabela 42 Medida 05 Dia aberto da CIM do Tâmega e Sousa.....	112
Tabela 43 Medida 06 CIM do Tâmega e Sousa Solidária.....	113



Tabela 44 Medida 07 Caixa de Sugestões da CIM do Tâmega e Sousa	114
Tabela 45 Medida 08 Orçamento Inclusivo da CIM do Tâmega e Sousa	115
Tabela 46 Medida 09 Sensibilizar os/as colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa para a promoção da igualdade e da conciliação	116
Tabela 47 Medida 10 Sensibilização dos executivos para os PMIND	117
Tabela 48 Medida 11 Constituição de uma Equipa Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação	118
Tabela 49 Medida 12 Construção da Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa	119
Tabela 50 Medida 13 Ações de capacitação para quadros dirigentes.....	120
Tabela 51 Medida 14 Ciclo de workshops "A igualdade no/a..."	121
Tabela 52 Medida 15 Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas no âmbito da Igualdade e da Conciliação	122
Tabela 53 Medida 16 Elaboração de um Código de Ética e Conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho	123
Tabela 54 Medida 17 Capacitar para a adoção de linguagem inclusiva.....	124
Tabela 55 Medida 18 Facilitar a integração dos Municípios do Tâmega e Sousa na Rede de Autarquias para a Igualdade	125
Tabela 56 Medida 19 Capacitar/formar para a NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.....	126
Tabela 57 Medida 20 Criação de Espaços Cowork na CIM do Tâmega e Sousa.....	127
Tabela 58 Medida 21 Engenheiras por um dia	128
Tabela 59 Medida 22 Leituras para a Igualdade.....	128
Tabela 60 Medida 23 Peça de Teatro sobre IG no Tâmega e Sousa	130
Tabela 61 Medida 24 Formar para a Igualdade – Ações de formação para Professores/as	131
Tabela 62 Medida 25 Campanha intermunicipal No Desporto, Todas/os Jogam.....	132
Tabela 63 Medida 26 Ação de sensibilização para a violência doméstica na saúde.....	133
Tabela 64 Medida 27 Ação de sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros – Projeto CAPACITAR.....	134
Tabela 65 Medida 28 Sensibilização para a Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	135
Tabela 66 Medida 29 Prevenção, Sensibilização e Combate a Práticas Tradicionais Nefastas (PTN)	136
Tabela 67 Medida 30 Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (TSH)	137
Tabela 68 Orçamento previsto para as ações a implementar até 30 de junho de 2023.....	138



Lista de Abreviaturas e Acrónimos

AAAF	Atividades de Animação e Apoio à Família
ACES	Agrupamento de Centros de Saúde
AEC	Atividades de Enriquecimento Curricular
APAV	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
CEB	Ciclo de Ensino Básico
CFAE	Centro de Formação e Associação de Escolas
CHTS	Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CIMTS	Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa
CPCJ	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens
DGRSP	Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais
DL	Decreto-Lei
EAVB	Estrutura de Apoio à Vítima de Baião
EIVL	Equipa para a Igualdade na Vida Local
ENIND	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação
FSE	Fundo Social Europeu
GAAV	Gabinete de Apoio e Acompanhamento à Vítima
GNR	Guarda Nacional Republicana
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IG	Igualdade de Género
INE	Instituto Nacional de Estatística
km	quilómetro
LGBTQI+	Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agénero, Pan/Poli, Não-binárias e mais
M	Valor médio ou média
MH	Mulheres e Homens
n.a.	Não aplicável
n.d.	Não disponível
n.i.	Não identificado
n.º	número
NUTS	Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIEC	Orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais



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
PME	Pequenas e Médias Empresas
PMIND	Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação
POISE	Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
RAP	Resposta de Apoio Psicológico
RIIAP	Rede Intermunicipal e Integrada de Apoio Psicológico
RH	Recursos Humanos
RNAVVD	Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
RSI	Rendimento Social de Inserção
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
STC	Sociedade, Tecnologia e Ciências
SWOT	<i>Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats</i>
UNIDAS	Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa
VAB	Valor Acrescentado Bruto
VD	Violência Doméstica
VMVD	Violência contra Mulheres e/ou Violência Doméstica
VVD	Vítima de Violência Doméstica



1. Introdução

A estruturação de um Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação é uma ação fundamental, direcionada para um território heterogéneo, em termos demográficos, económicos e sociais. Assume a dimensão de um pilar estruturante, que se revela essencial ao processo de territorialização no que respeita à definição e implementação de políticas públicas de igualdade e, subseqüentemente, na definição de um conjunto de ações, que sejam agregadoras, positivas e transformadoras de uma mudança desejada, em direção a uma sociedade mais equitativa, mais inclusiva e, em última instância, mais sustentável.

De leitura e consulta simples, o presente documento – Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação do Tâmega e Sousa – encontra-se organizado de acordo com a seguinte estrutura:

Após a presente secção introdutória, segue-se a segunda secção respeitante ao enquadramento, sendo realizada uma abordagem sucinta ao território e às suas especificidades, materializadas nas suas semelhanças, mas também nas suas diferenças. Este enquadramento serve de base para a enumeração das vantagens de se pensar numa base supramunicipal, agregadora de políticas e ações, o que se materializa numa responsabilidade acrescida em termos de rentabilização de recursos financeiros, materiais e humanos, mas também de criação de respostas integradoras para problemas que se revelam comuns e transversais a todos os Municípios. Esta visão, assente numa base de territorialização, multidisciplinaridade e interseccionalidade, afirma-se como necessária, uma vez que existe a necessidade de agregar os mais diversos agentes envolvidos num processo de mudança contínua em direção a uma sociedade mais equitativa e mais sustentável.

A terceira secção refere-se aos objetivos e à metodologia. Nesta secção encontram-se definidos os principais objetivos que justificam a necessidade de uma intervenção de cariz integrador, assim como os principais impactos que são esperados face a esta intervenção coordenada e integradora. Encontram-se também definidas as fases de desenvolvimento e implementação do projeto, que sendo em número de quatro integram: a elaboração do Diagnóstico de Igualdade, a elaboração do Plano Intermunicipal para a Igualdade, a implementação das ações e a Monitorização e Acompanhamento da implementação. São também abordadas as principais orientações metodológicas (em termos de fontes de dados e de ferramentas utilizadas) que servem de base para o desenvolvimento de toda a ação. De destacar que a partilha de ideias, de conhecimentos, a integração, a participação e o dinamismo são aspetos que se pretende que sejam constantes ao longo de todo o processo.

Na quarta secção é realizado um diagnóstico da vertente externa da Comunidade Intermunicipal, nomeadamente, integrando aspetos como o seu enquadramento geográfico, demográfico e socioeconómico, a questão do desemprego e principais apoios sociais, o perfil do emprego que caracteriza a região, a escolaridade da população, a violência contra



mulheres, a violência doméstica e as estruturas de resposta. Uma vez que se pretende evidenciar as semelhanças, mas também as principais diferenças, é também realizada uma análise comparativa dos municípios relativamente a um grupo de indicadores selecionados, bem como uma análise síntese dos principais indicadores ao nível da região do Tâmega e Sousa, comparativamente com o Norte e Portugal. Uma vez que se trata de um diagnóstico que tem como pretensão aferir desigualdades, toda a análise é desagregada por sexo. Finalmente, esta secção culmina na apresentação da análise SWOT da vertente externa.

A quinta secção integra a análise interna à Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, sendo dado particular destaque à análise dos seus Recursos Humanos, nomeadamente, no que respeita às categorias profissionais, à antiguidade, aos grupos etários e aos ganhos médios mensais. À semelhança do que foi mencionado e realizado para a secção anterior, também todos estes indicadores se encontram com a respetiva desagregação por sexo, no sentido de perceber eventuais desigualdades. Ainda nesta secção podem ser encontrados indicadores relativos a ações de informação, sensibilização e formação, uma vez que com estes se pretende desconstruir estereótipos e induzir uma mudança positiva e desejada nas pessoas, nas organizações e na sociedade. Esta secção contempla ainda a análise SWOT à vertente interna da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

A secção seis contempla o Plano de Ação. Nesta secção encontram-se definidas as medidas a ser desenvolvidas, num horizonte temporal de quatro anos. As medidas encontram-se organizadas de acordo com o público-alvo ao qual se destinam (que pode ser exclusivamente interno, exclusivamente externo, existindo ainda medidas que se direcionam tanto para públicos externos como internos). Nesta secção é também realizada uma abordagem à forma de Monitorização e Acompanhamento da Implementação do plano, que deverá ser realizada de forma contínua e com um carácter de semestralidade.

Finalmente, apresentam-se as principais conclusões, limitações e desafios.

Desta forma, pretende-se que este documento seja uma base adicional de trabalho, no sentido de dar mais um passo, tanto na integração, agregação e coesão de um território pautado por semelhanças, mas também por assimetrias, como no longo caminho, ainda a percorrer em direção a uma sociedade mais equitativa e mais sustentável.



2. Enquadramento

A Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (CIMTS) é composta pelos municípios de Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel e Resende, ocupando uma área total de 1.831 km² e correspondendo a 8,6% do total da Região Norte.

Esta é uma comunidade demográfica muito heterogénea, na qual se reúnem por um lado, os concelhos do Sousa, de elevada densidade populacional, população jovem, relativamente urbanizada, muito marcada pela proximidade à Área Metropolitana do Porto, de povoamento disperso e desordenado, onde as instalações industriais convivem com a habitação e com a atividade agrícola remanescente, por outro, os concelhos do Tâmega e Douro, marcados pela baixa densidade, ruralidade e envelhecimento, com uma presença industrial reduzida, atividade económica assente na agricultura, na floresta e nos serviços, onde o povoamento é mais concentrado e a influência da Área Metropolitana é bastante mais difusa. Trata-se de uma das sete entidades intermunicipais em que se encontram organizados os municípios da Região Norte de Portugal, no quadro da Lei n.º 75/2013.

Importante também referir que "a nova organização das regiões portuguesas para fins estatísticos foi instituída pelo Regulamento (UE) n.º 868/2014 da Comissão, de 8 de agosto de 2014, e compreende alterações nas NUTS de nível III que passam a ter limites territoriais no Continente, coincidentes com os limites das Entidades Intermunicipais (EIM) definidos na Lei n.º 75/2013".

Da heterogeneidade do território, resulta um sistema urbano difuso, sem núcleos de dimensão muito acentuada. Nos concelhos mais densamente povoados, tal é resultado de um esquema de povoamento, em geral, muito disperso. Nos concelhos mais interiores, embora o povoamento seja menos disperso é a escassez da população que produz o mesmo resultado. Como resultado, as afinidades entre os diversos concelhos não são uniformes, afirmando-se necessário um processo de modernização da administração autárquica e à escala intermunicipal que promova o reforço da inclusão social, da qualidade de vida e da coesão territorial.

Neste seguimento, assume-se como fundamental a construção de um Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação, como pilar estruturante necessário à territorialização de políticas públicas de igualdade e, sequencialmente, à definição e implementação de estratégias comuns que contribuam para a promoção da igualdade, em particular para erradicar fenómenos sociais graves como a violência de género, onde se inclui a violência doméstica.



A sua dimensão supramunicipal traz vantagens ao território, nomeadamente:

- A rentabilização de recursos (humanos e financeiros);
- A adoção de uma linguagem comum num território mais abrangente;
- A motivação interpares de todos os envolvidos na sua construção e implementação;
- O reforço do compromisso dos 11 Municípios com a área da Igualdade de Género;
- A criação de respostas de âmbito supramunicipal a problemas comuns;
- Reforço na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nas suas 17 áreas de atuação, dos quais a redução das desigualdades – Agenda 2030.

Se por um lado existe a perceção de que o caminho em direção a uma sociedade mais justa e mais igual começou a ser traçado há algumas décadas, é também uma constatação de que mesmo nas sociedades contemporâneas mais avançadas existe ainda margem para se trabalhar no sentido de uma igualdade plena, em que todos os seres humanos sejam considerados na sua individualidade. Assim, e considerando os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, definidos no âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, destacam-se os seguintes:

Tabela 1 | Enquadramento do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação com os principais ODS 2030 considerados

ODS 4 – Educação de qualidade



- Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos
- Garantir uma educação inclusiva e de qualidade para todos. Promover a aprendizagem ao longo da vida
- Eliminar as disparidades de género na educação. Garantir que todas as meninas e meninos tenham acesso a cuidados e desenvolvimento de qualidade na primeira infância
- Garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação para os mais vulneráveis, incluindo pessoas com deficiência, povos indígenas e crianças em situação de vulnerabilidade

ODS 5 – Igualdade de Género



- Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas
- Acabar com todas as formas de discriminação contra as mulheres e meninas em todos os lugares. Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas pública e privada, incluindo tráfico, exploração sexual e outros tipos
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança



ODS 10 – Reduzir as desigualdades (no interior do país e entre países)



- Capacitar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente de idade, sexo, deficiência, raça, etnia, origem, religião ou condição económica ou outra
- Garantir a igualdade de oportunidades
- Reduzir as desigualdades de resultado, eliminando leis, políticas e práticas discriminatórias

ODS 16 – Paz, justiça e instituições eficazes



- Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis
- Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas
- Reduzir significativamente todas as formas de violência
- Erradicar o abuso, a exploração e o tráfico e todas as formas de violência e tortura de crianças
- Promover o estado de direito nos níveis nacional e internacional
- Garantir a igualdade de acesso à justiça para todos

Fonte: <https://ods.pt/>

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

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

A Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (CIMTS) no campo de ação da Lei-quadro da transferência de novas competências (Lei nº 50/2018 de 16 de agosto), no âmbito do processo de descentralização administrativa através da



transferência de competências das Autarquias Locais para as Comunidades Intermunicipais, viu, em todas as matérias, essa delegação concretizada por unanimidade através das Assembleias Municipais dos seus onze municípios associados.

Assumindo o papel privilegiado na conceção de ações conjuntas e concertadas, rentabilizando os recursos disponíveis, consolidando esforços e elaborando referenciais de atuação conjunta, contribuindo para a definição e harmonização de intervenções na área da Igualdade de Género, a CIMTS, como plataforma de concertação estratégica, tem como funções as seguintes:

- Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular;
- Assegurar e garantir a implementação de todas as atividades;
- Garantir a permanente dinamização e acompanhamento do trabalho realizado;
- Coordenar o processo de recolha de dados junto da equipa de acompanhamento;
- Prover informação acerca da implementação, realização, evolução e resultado;
- Sugerir a adoção de medidas corretivas para melhorar a sua operacionalização;
- Manter uma relação estreita como com os municípios e instituições parceiras, no sentido da otimização dos recursos existentes e da convergência necessária à consecução dos objetivos da ENIND.

Assim, o presente Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação passa pela elaboração prévia de um Diagnóstico Local de Igualdade que reunirá informação com base numa escala local e Intermunicipal, com o objetivo de integrar a dimensão de género em todas as políticas públicas, de forma a estimular a cidadania, incentivar a participação social equilibrada e sustentar o desenvolvimento.



3. Objetivos e Metodologia

O Plano Intermunicipal para a Igualdade do Tâmega e Sousa assume como base uma metodologia de trabalho em rede, articulado e materializado num conjunto integrado de medidas/ações que têm como principal objetivo estabelecer mecanismos eficientes e efetivos de prevenção e intervenção nos fenómenos de Discriminação e Desigualdades entre Mulheres e Homens no território do Tâmega e Sousa.

Os objetivos deste Plano Intermunicipal para a Igualdade terão na base o estabelecido na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND). Especificamente pretende-se:

- 1) Contribuir para a construção de políticas públicas e reforço de programas, estratégias e respostas já existentes e a criar;
- 2) Dar visibilidade e voz às dificuldades e fragilidades vivenciadas pelas entidades com trabalho direto e contínuo no terreno;
- 3) Contribuir para o reforço do trabalho em prol da Igualdade nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, combate à violência e ao tráfico de seres humanos;
- 4) Contribuir para reforçar a promoção da Igualdade efetiva e plena;
- 5) Reforçar o conhecimento e a capacidade de intervenção dos agentes locais em matéria de igualdade;
- 6) Dar maior visibilidade às políticas locais para a Igualdade e não Discriminação, conciliando estratégias de intervenção;
- 7) Colocar as políticas locais para a Igualdade e não Discriminação no centro da agenda política;
- 8) Promover o *mainstreaming* de género;
- 9) Garantir uma visão integrada do território intermunicipal.

Com a implementação do Plano espera-se atingir os seguintes resultados:

- 1) Elaboração de um Diagnóstico Intermunicipal de Igualdade;
- 2) Definição e implementação de estratégias de ação na área da Igualdade através de um Plano de Ação Intermunicipal;
- 3) Sensibilização dos decisores locais e da população para a importância da Igualdade e Não Discriminação, bem como para a necessidade de eliminação de estereótipos no processo de desenvolvimento local;
- 4) Integração da dimensão do género em todas as políticas, programas e projetos;
- 5) Informar, sensibilizar e formar para a Igualdade;



- 6) Promover boas práticas ao nível da igualdade de género e da igualdade de oportunidades, criando instrumentos de suporte e promovendo debates e espaços de reflexão;
- 7) Contribuir para criar culturas organizacionais promotoras da igualdade;
- 8) Promover medidas de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Este projeto apresenta-se como uma iniciativa de impacto social positivo, assente em duas vertentes: vertente externa (voltada para os municípios que integram a CIM do Tâmega e Sousa) e a vertente interna (dentro da própria instituição).

Ao nível da Vertente Externa esperam-se soluções com impacto nos três níveis seguintes:

Tabela 2 | Vertente Externa | Níveis de Impacto Esperados

Prevenção	<ul style="list-style-type: none"> - Ação comunitária concertada ao nível da promoção da igualdade e combate à violência, tendo por objetivo promover a reflexão em torno da igualdade e dos mecanismos promotores de discriminação, fomentando uma consciência coletiva de tolerância zero face a toda e qualquer situação de desigualdade e discriminação;
Intervenção	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidação da Resposta Integrada no domínio da Violência Doméstica, consubstanciada na articulação entre as respostas e medidas existentes nos concelhos, tendo a CIMTS um papel estruturante na coordenação desta resposta; - Coordenação e reforço da Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima, no sentido de promover a descentralização territorial das políticas de igualdade; - Ações de sensibilização e informação em diferentes níveis de prevenção, dirigida a diferentes públicos, especificamente, no domínio da educação pré-escolar, básica e secundário, no sentido de promover valores de igualdade, de cidadania e diminuição da aceitação de uma cultura de violência;
Divulgação	<ul style="list-style-type: none"> - Ações de comunicação, materializadas na distribuição de material de informação e sensibilização, junto do público em geral e desta forma, aumentar o nível de sensibilização e conhecimento sobre a violência doméstica e de género, influenciando, decisivamente, os comportamentos de forma positiva. Mas também capacitar os profissionais para a intervenção no domínio desta problemática, dotando-os de conhecimentos e proporcionando-lhes recursos materiais possíveis de serem aplicados na sua intervenção diária com as vítimas de violência doméstica; - Divulgação dos gabinetes de atendimento existentes nos municípios.

Fonte: Memória Descritiva Complementar da Candidatura ao AVISO POISE 22-2020-03 "Plano Intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa"



Ao nível da Vertente Interna esperam-se soluções com impacto nos três níveis seguintes:

Tabela 3 | Vertente Interna | Níveis de Impacto Esperados

Conhecimento	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboração do diagnóstico sobre igualdade de género, pretendendo ilustrar a realidade dos onze (11) Municípios, essencialmente na dimensão política, administrativa e cultura organizacional. A análise dos dados obtidos permitirá a análise quantitativa e qualitativa, versando na análise comparada em função da variável sexo, cruzando indicadores como a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, usos do tempo e perceções sobre (des)igualdades. O resultado do diagnóstico definirá as áreas estratégicas de intervenção, consubstanciando-se na elaboração do próprio Plano Intermunicipal para a Igualdade; - Recolha e análise de indicadores desagregados por sexo para a caracterização dos recursos humanos dos Municípios, através do Balanço Social e de instrumentos de recolha de informação. Reconhecendo a importância da desagregação de indicadores por sexo no tratamento de dados estatísticos, indicadores e questionários, pretende-se incluir na recolha de indicadores a variável sexo, promovendo a análise da informação comparada entre homens e mulheres;
Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> - Utilização da linguagem inclusiva, integrando a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita ao nível da comunicação interna e externa. Para o efeito, deve proceder-se à revisão dos regulamentos, requerimentos e procedimentos internos, promovendo o uso da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa; - Na promoção dos eventos/atividades dos municípios com recurso a imagens e linguagem inclusiva e não discriminatória;
Organizacional e Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Menção expressa à igualdade entre homens e mulheres enquanto valor a promover no planeamento estratégico e nos relatórios, planos e regulamentos dos municípios; - Criação de instrumentos de informação sobre temas diferenciados e de interesse dos/das colaboradores/as dos Municípios, especificamente, no que diz respeito à Igualdade e Não Discriminação e a temas relacionados com direitos parentais, direito da família e direitos dos/as trabalhadores/as. Estes instrumentos deverão ser divulgados internamente através dos mecanismos de comunicação formais e informais (intranet, email ou através do/a diretor/a e/ou chefe responsável pela unidade orgânica).

Fonte: Memória Descritiva Complementar da Candidatura ao AVISO POISE 22-2020-03 "Plano Intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa"



Assim, o presente Plano Intermunicipal para a Igualdade engloba as seguintes quatro fases:

Tabela 4 | Fases do Plano Intermunicipal para a Igualdade

Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
Elaboração do Diagnóstico de Igualdade	Elaboração do Plano Intermunicipal	Desenvolvimento das Ações	Monitorização e Acompanhamento da Implementação

Fonte: Elaboração própria

No que respeita à recolha de dados, essencial para a elaboração do Diagnóstico Intermunicipal para a Igualdade, a mesma passou essencialmente pelas seguintes fontes e instrumentos:

Tabela 5 | Fontes de dados

Análise	Fontes
	Diagnósticos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação (de cada um dos 11 Municípios que integram a CIMTS)
	Instituto Nacional de Estatística (INE)
	Pordata
Interna	Balanço Social da CIMTS

Fonte: Elaboração própria

Para a elaboração do Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação, recorreu-se a uma metodologia qualitativa e eminentemente descritiva e participativa, assumindo por base a utilização de algumas das ferramentas constantes do Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos. Assim, e para as duas primeiras fases destaca-se o recurso às seguintes ferramentas:


Tabela 6 | Ferramentas metodológicas utilizadas

Fase	Descrição	Ferramentas	Objetivos
Fase 1	Elaboração do Diagnóstico de Igualdade	Análise documental	<ul style="list-style-type: none"> • Recolher e agregar informação • Sistematizar dados • Comparar dados entre Municípios
		<i>Brainstorming</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Estimular a criatividade e a inovação relativamente a um dado problema • Envolver um grupo de pessoas através de um processo participativo • Fornecer diferentes visões do mesmo problema • Contribuir para a implementação de melhorias
Fase 2	Elaboração do Plano Intermunicipal	<i>Focus Group</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Recolher informações detalhadas sobre um dado problema • Partilhar ideias, experiência e conhecimentos • Contribuir para um documento mais completo e dinâmico • Integrar ideias dos 11 Municípios participantes, de forma a elaborar um plano de ação participativo e integrado que responda às necessidades/lacunas encontradas no território, evitando a duplicação de intervenção

Fonte: Elaboração própria e Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos

Uma vez que a fase de diagnóstico teve como base, essencialmente, a recolha e a agregação de informação que se encontrava em documentos previamente elaborados, a mesma assume uma forma de análise documental. Não obstante, a agregação dos dados que possibilita a sua comparação, tem um carácter eminentemente descritivo, uma vez que tem como intenção prover uma caracterização regional (neste caso, Intermunicipal), relativa aos onze municípios que integram a região do Tâmega e Sousa.

O Plano Intermunicipal para a Igualdade e a Não Discriminação foi definido na sequência da elaboração do Diagnóstico para a Igualdade, constituindo a parte subsequente do mesmo. Nele foram definidas um conjunto de medidas, sendo expectável que as mesmas potenciem e reforcem a Igualdade. Neste seguimento, as medidas encontram-se



organizadas de acordo com o público-alvo ao qual se destinam. Pretende-se com a definição destas medidas potenciar a concretização dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação de cada um dos 11 Municípios que integram a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.



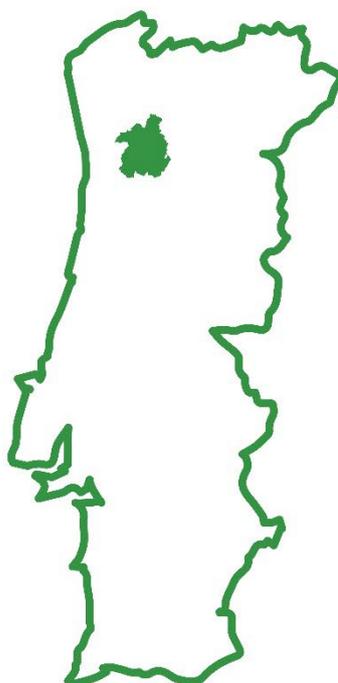
4. Análise Externa da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa

4.1. Enquadramento geográfico

A atual região do Tâmega e Sousa, com a configuração dada pela Lei n.º 75/2013, abrange uma área de 1.831 km², correspondente a 8,6% da região Norte, sendo composta por 11 municípios: Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel e Resende.

Este território encontra-se inserido no que se denomina de "Arco Metropolitano do Porto", redefinição que surge no âmbito do Plano Regional de Ordenamento do Território do Norte, com vista à constituição de uma unidade territorial de planeamento, com critérios de ordenamento e de gestão específicos, que engloba as NUTS III do Grande Porto, Cávado, Ave, Tâmega e Entre Douro e Vouga¹.

Figura 1 | Posicionamento da região do Tâmega e Sousa no território nacional



Fonte: CIM do Tâmega e Sousa

¹ <http://www.cimtamegaesousa.pt/>



A proximidade da Área Metropolitana do Porto confere-lhe um posicionamento privilegiado na rede de acessibilidades, estruturada em torno de um corredor bimodal, orientado no sentido este/oeste, formado pela A4/IP4 e pela Linha do Douro, conferindo-lhe elevada acessibilidade e centralidade. A distribuição dos 11 municípios pelo território é a apresentada na Figura 2.

Figura 2 | Municípios que integram a região do Tâmega e Sousa



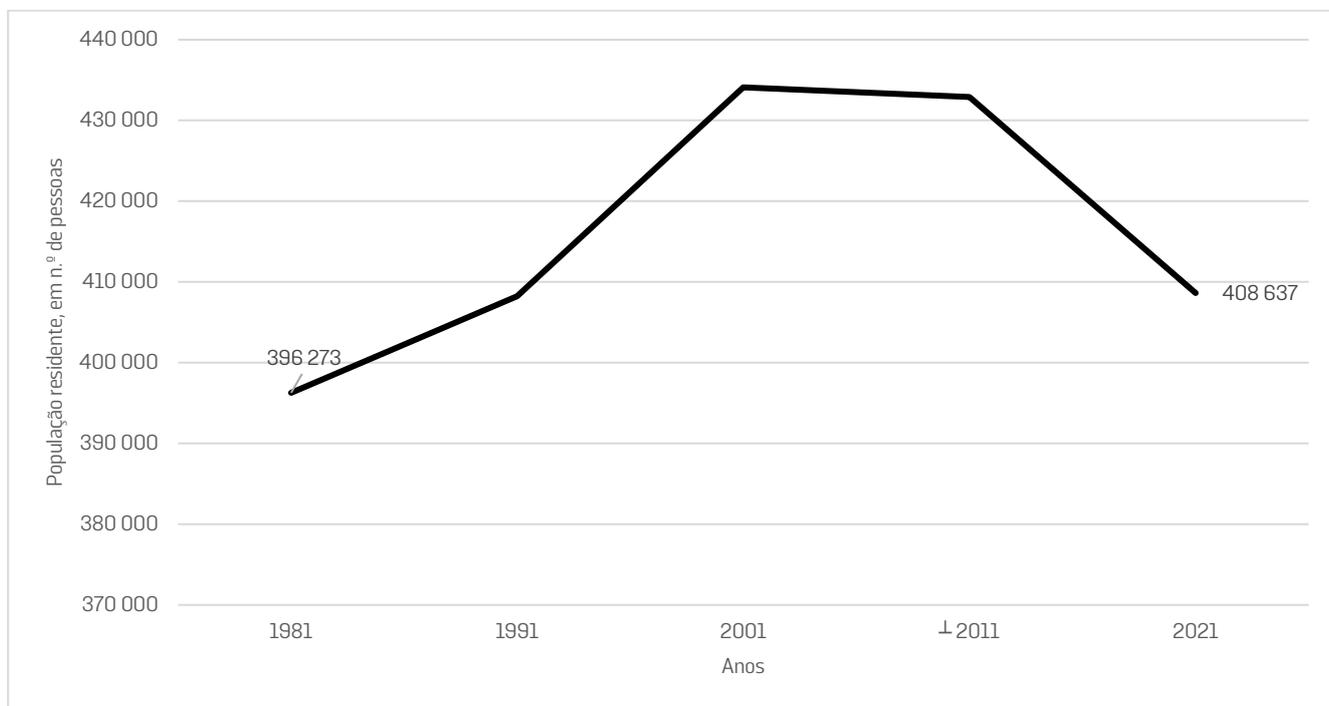
Fonte: CIM do Tâmega e Sousa

4.2. Enquadramento demográfico

A população residente ascendia, no final do ano de 2001, a 434 102 habitantes, tendo a mesma vindo a decrescer, tal como se pode observar na figura seguinte, registando, em 2021, 408 637 habitantes.



Figura 3 | Evolução da população residente | Tâmega e Sousa | 1981 a 2021



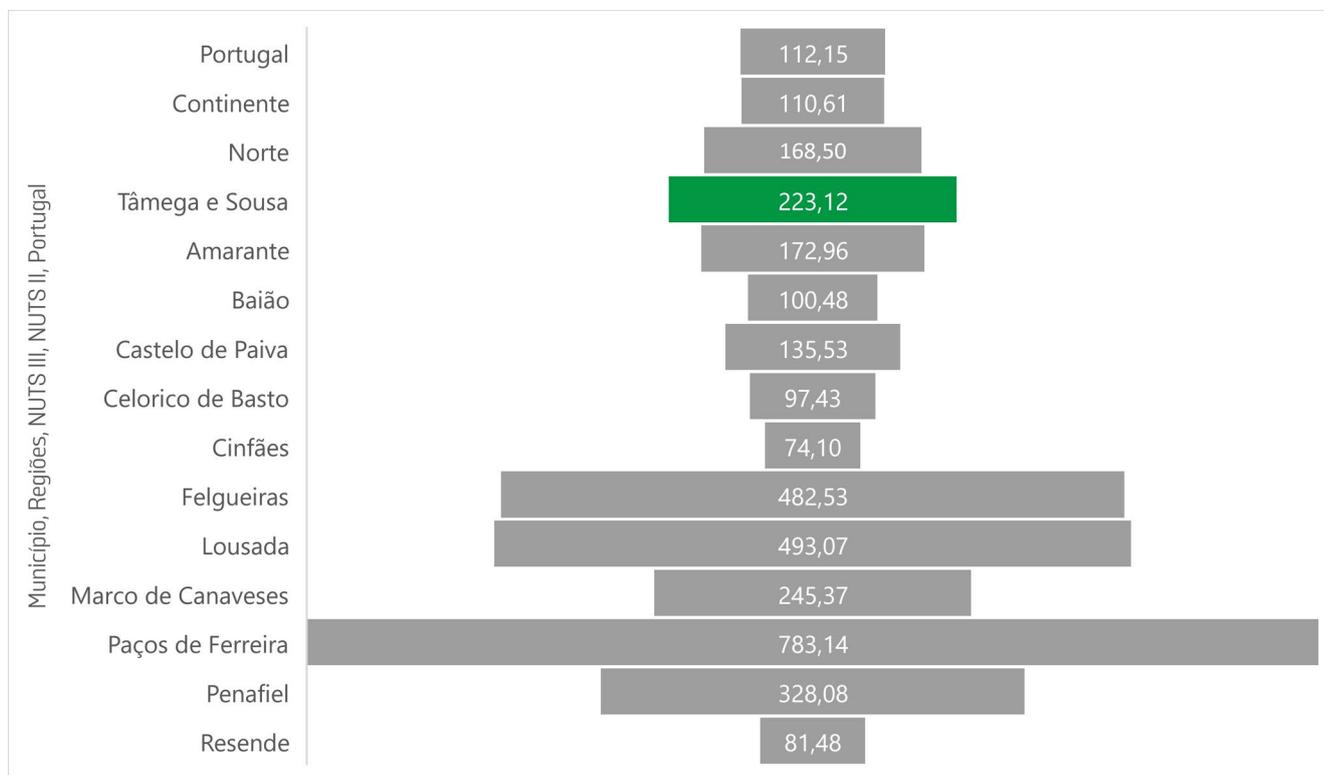
Fonte: População residente segundo os Censos: total e por sexo | PORDATA, 2022

De destacar também que a densidade populacional da região (que corresponde ao número de indivíduos por km²) foi, no ano de 2021, de 223,12, superior à da região norte, que foi de 168,50 e à da globalidade do território nacional, que foi de 112,15 habitantes por km².

Quando se procede à análise da densidade populacional para cada um dos municípios que integram a região, constata-se que os municípios com uma maior densidade populacional são Paços de Ferreira (com uma densidade populacional de 783,14), seguido de Lousada e Felgueiras (com uma densidade populacional de 493,07 e 482,53, respetivamente). Os municípios com menor densidade populacional são Cinfães (com um valor de 74,10 para este indicador), seguido de Resende e de Celorico de Basto (estes, com uma densidade populacional de 81,48 e de 97,43, respetivamente). Esta informação encontra-se descrita na figura seguinte.



Figura 4 | Densidade populacional | Tâmega e Sousa | Norte | Portugal

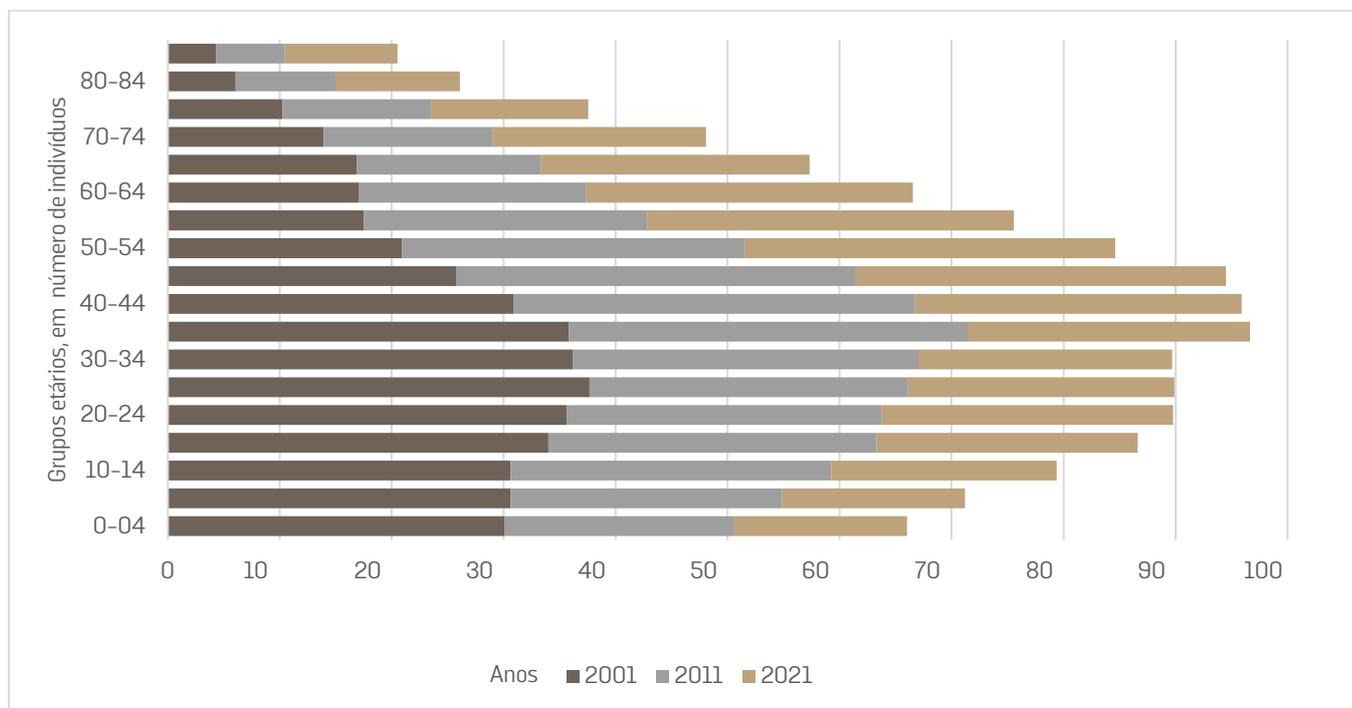


Fonte: Densidade populacional (N.º/ km²) por Local de residência (à data dos Censos 2021) e Sexo; Decenal - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

A evolução da população por grupos etários pode ser visualizada na figura seguinte, que evidencia que os grupos mais jovens da população têm cada vez menos indivíduos, enquanto os grupos que integram as pessoas dentro das faixas etárias mais elevadas, se encontram a aumentar. Tal deve-se ao aumento da esperança média de vida, que tem sido crescente nos últimos anos, refletindo-se num índice de envelhecimento mais elevado e que tem aumentado nas últimas décadas, face a melhorias nas condições de vida e de saúde da população.



Figura 5 | Evolução da população residente por grupos etários | Tâmega e Sousa | 2001, 2011 e 2021

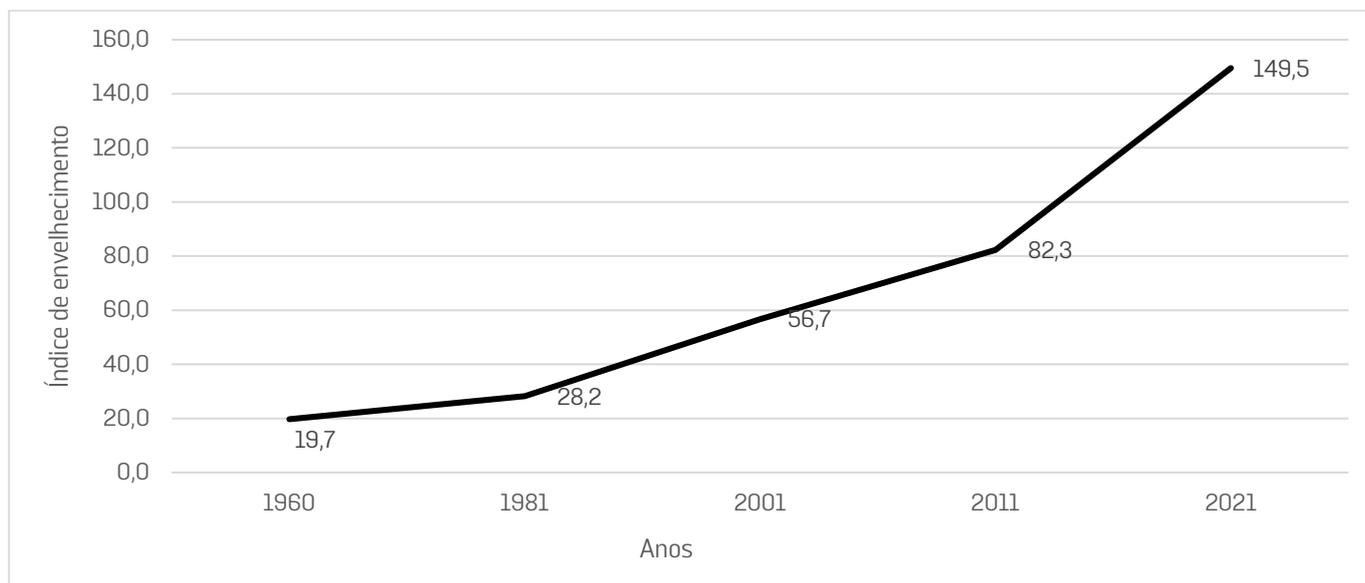


Fonte: Pordata, 2022

Efetivamente, o aumento do número de indivíduos nos grupos etários da população sénior, bem como a redução do número de crianças e jovens, conduz a um aumento do índice de envelhecimento, cenário semelhante ao que ocorre, tanto a nível nacional, como a nível europeu. A evolução deste indicador, entre os anos de 1960 e 2021, encontra-se na figura que se segue.



Figura 6 | Evolução do índice de envelhecimento | Tâmega e Sousa | 1960 a 2021



Fonte: Índice de envelhecimento e outros indicadores de envelhecimento segundo os Censo | Pordata, 2022

Quando se procede à análise do Índice de envelhecimento, observa-se que a região do Tâmega e Sousa tem, na sua globalidade, um índice de envelhecimento inferior ao da zona Norte e da globalidade do território nacional. De forma semelhante, é possível analisar o índice de envelhecimento por município e, também em relação a este indicador, a situação entre os diversos municípios que integram a região é heterogénea. Assim, os municípios que apresentam um índice de envelhecimento mais elevado são Resende (230,4), Cinfães (223,4) e Baião (206,6), tal como evidencia a figura seguinte.



Figura 7 | Índice de envelhecimento | Tâmega e Sousa | Norte | Portugal



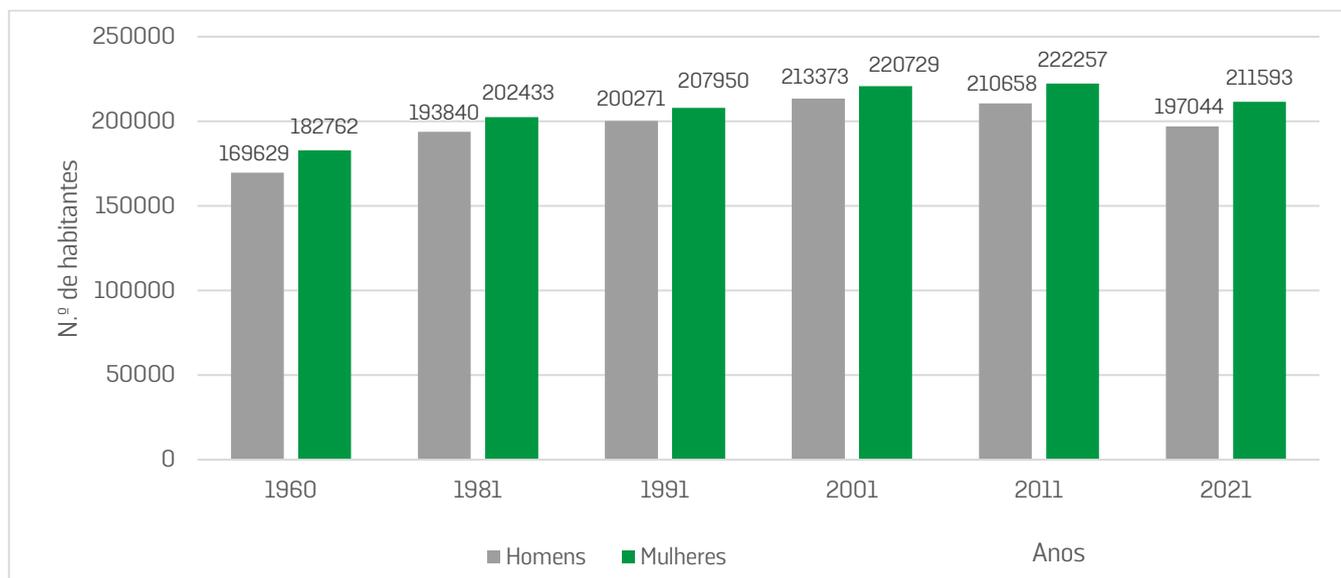
Fonte: Índice de envelhecimento (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2021) e Sexo; Decenal - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

Quando se analisa a composição da população residente por sexo, constata-se que o número de residentes do sexo feminino foi sempre superior ao número de residentes do sexo masculino, tal como se pode observar na figura que se segue, que mostra a evolução da população residente, desagregada por estes dois coletivos².

² Para facilitar a leitura e interpretação de gráficos, foi definido o seguinte código de cores: cinzento para homens e bege para mulheres. Este código de cores aplica-se em todos os gráficos seguintes.



Figura 8 | Evolução da população residente por sexo | Tâmega e Sousa | 1960 a 2021

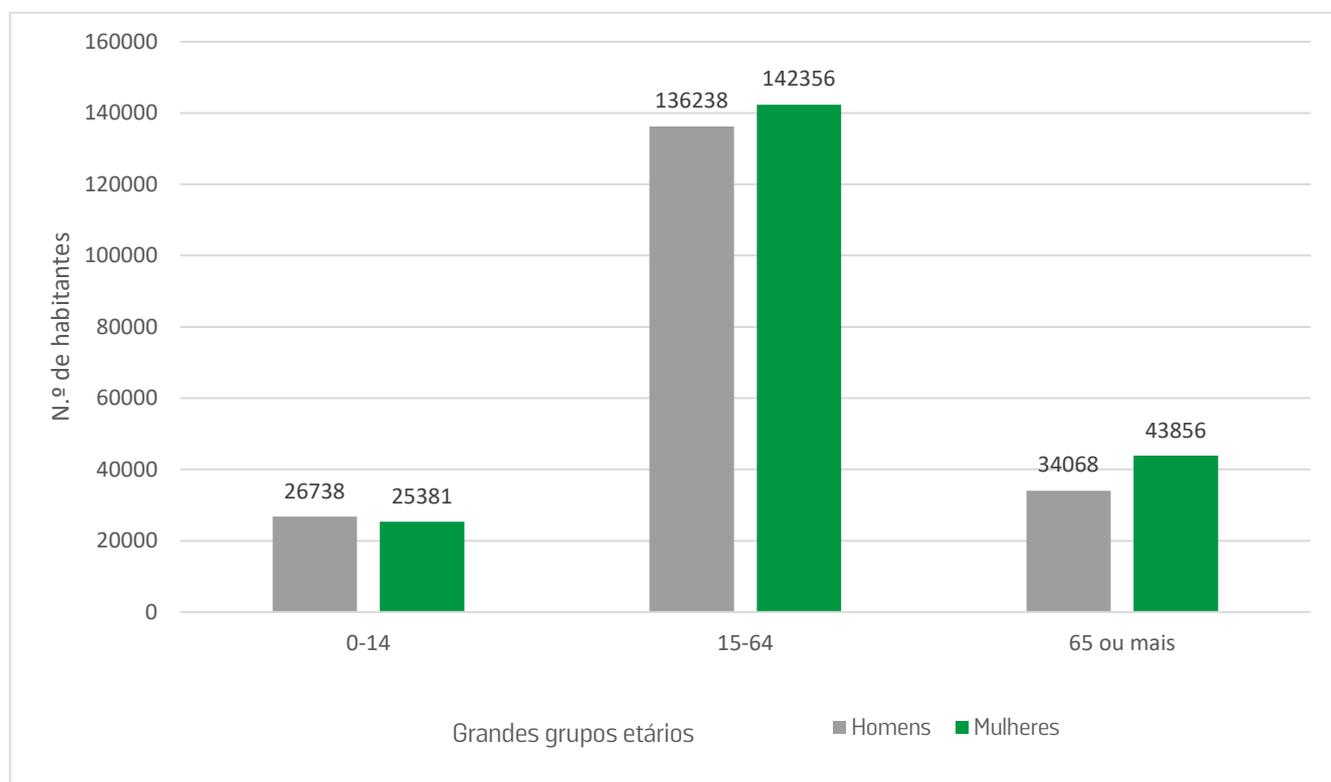


Fonte: Pordata, 2022

Por outro lado, e quando se analisa a composição da população, considerando os três grandes grupos etários de 0 a 14 anos, de 15 a 64 anos e com 65 ou mais anos de idade, também com a desagregação por sexo, constata-se que o grupo que integra crianças e jovens até aos 14 anos é maioritariamente formado por indivíduos do sexo masculino, enquanto os restantes grupos são constituídos por um número mais elevado de mulheres. Esta é uma situação que deve ser assinalada, uma vez que as mulheres, que têm uma esperança média de vida mais elevada do que os homens, em situação de viuvez e de dependência, encontram-se mais vulneráveis a condições de violência e de pobreza.



Figura 9 | População residente por grandes grupos etários e por sexo | Tâmega e Sousa | 2021



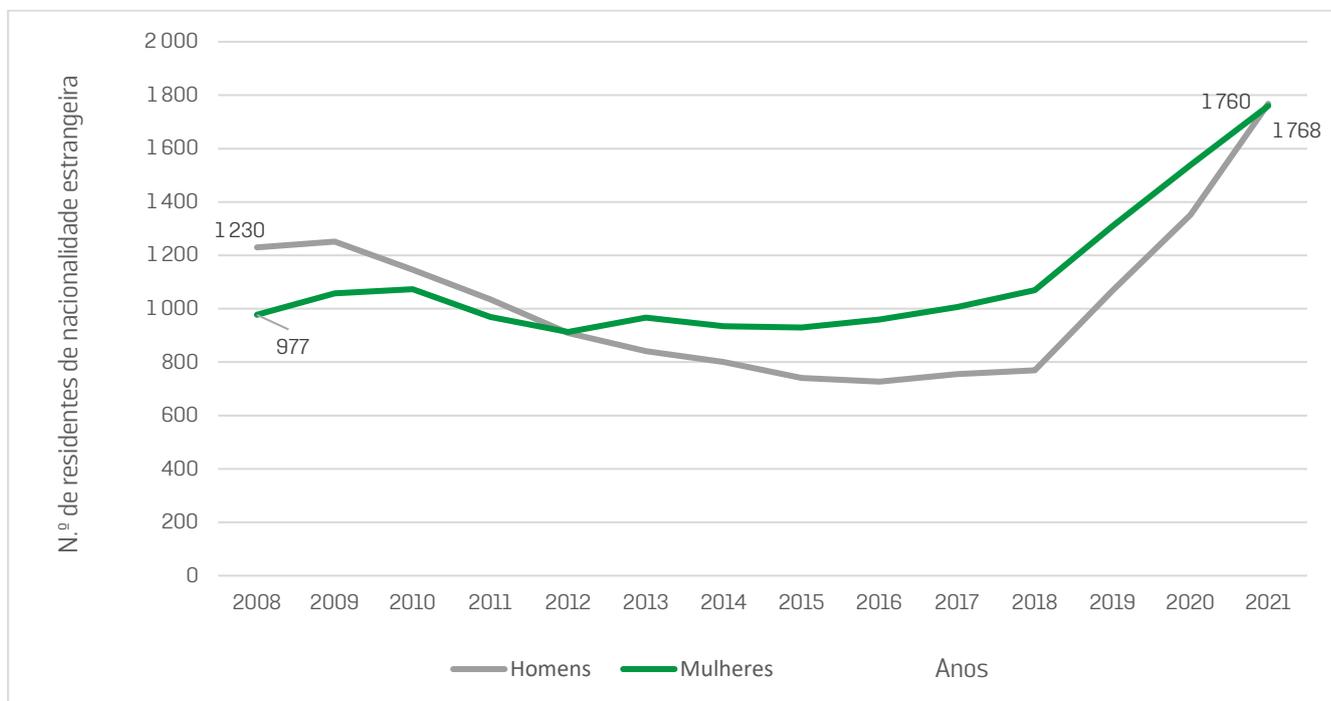
Fonte: Pordata, 2022

A população estrangeira é outro grupo que merece um olhar mais atento, uma vez que, para além de ter aumentado nos últimos anos, está também particularmente vulnerável a situações de trabalho precário, pobreza e violência, nem sempre tendo direito, quando necessário, a determinados apoios sociais. De destacar que este grupo integra o que se designa por população estrangeira com estatuto legal de residente, que integra o conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor, não incluindo os estrangeiros 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 com situação irregular.

No ano de 2021, a distribuição da população estrangeira residente por sexo foi de 1760 homens e de 1768 mulheres. No entanto, até ao ano de 2012 existia um maior número de residentes estrangeiros do sexo masculino do que do sexo feminino, tendência que se inverteu nesse ano. O ano em que se verificou uma maior diferença, entre os coletivos masculino e feminino deste grupo particular de residentes, foi em 2018, tal como se pode observar na figura seguinte.



Figura 10 | Evolução da população residente estrangeira por sexo



Fonte: Pordata, 2022

No que respeita aos países e continentes de proveniência destes residentes, verifica-se que os mesmos provêm, na sua maioria do continente americano, concretamente do Brasil. Esta situação justifica-se pela proximidade cultural, pela abundância de laços familiares que se estabeleceram entre ambos os países e também pela língua, fator cultural de enorme relevância no que respeita a movimentos migratórios. O segundo maior número de residentes estrangeiros é proveniente da China, fator que também se justifica pelos laços comerciais estabelecidos entre ambos os países nas últimas duas décadas. O número de residentes na região do Tâmega e Sousa, por país de proveniência encontra-se descrito na tabela seguinte.



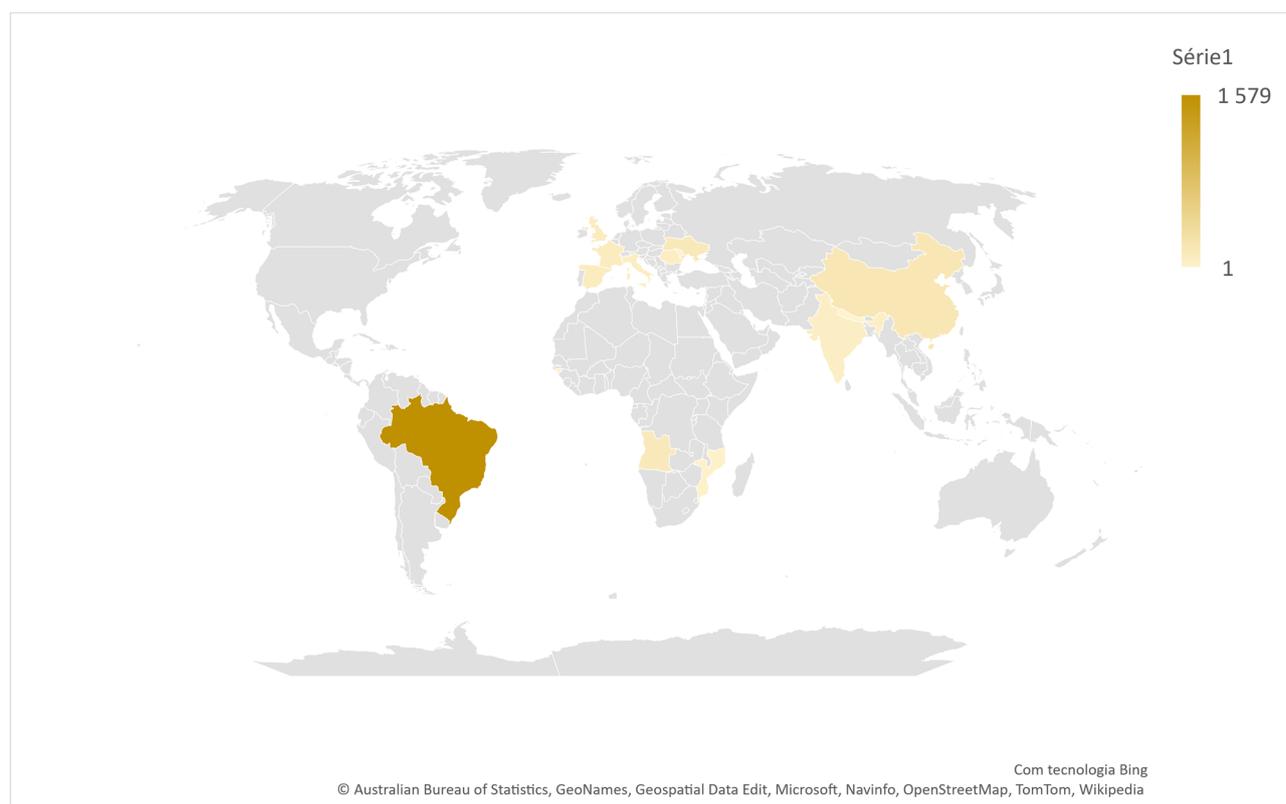
Tabela 7 | População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por algumas nacionalidades | Tâmega e Sousa | 2021

Espanha	França	Itália	Reino Unido	Ucrânia	Roménia	Moldávia	Outros países europeus	Angola	Cabo Verde
98	95	76	96	148	71	11	262	138	41
Guiné-Bissau	Moçambique	São Tomé e Príncipe	Outros países africanos	Brasil	Outros países americanos	China	Índia	Nepal	Outros países asiáticos
31	25	107	87	1 579	181	178	64	1	235

Fonte: Pordata, 2022

Esta informação pode também ser visualizada na figura que se segue.

Figura 11 | População residente estrangeira por país ou continente de proveniência | Tâmega e Sousa | 2021



Fonte: Pordata, 2022



4.3. Enquadramento socioeconómico

A análise da estrutura empresarial de uma determinada região é importante para se compreender os fatores discriminatórios e diferenciadores entre diversos grupos ou coletivos da população. Em situações de crise económica e de redução de postos de trabalho, na maioria das vezes, são as mulheres a perder o emprego. Por outro lado, o acesso ao mercado de trabalho remunerado ainda não é igual entre os coletivos masculino e feminino.

Desta forma, a análise da estrutura empresarial, implica a identificação e análise de determinados indicadores que se encontram diretamente relacionados com a sua dinâmica empresarial e que dão forma ao que comumente se denomina de tecido empresarial de uma região, pelo que de seguida, irão ser analisados os seguintes indicadores:

- Evolução do número de empresas para a totalidade dos setores de atividade económica;
- Composição das empresas não financeiras por dimensão;
- Densidade das empresas não financeiras;
- Número de empresas por setor de atividade económica;
- Evolução do volume de negócios global;
- Volume de negócios por setor de atividade;
- Evolução do VAB (Valor Acrescentado Bruto) das empresas não financeiras;
- VAB por setor de atividade;
- Evolução do número médio de pessoas ao serviço nas empresas não financeiras;
- Número médio de pessoas ao serviço nas empresas não financeiras.

A análise destes indicadores irá permitir obter uma visão abrangente, na tripla perspetiva, sempre que possível, entre a evolução dos indicadores selecionados entre 2009 e 2020, a comparação, essencialmente para o ano de 2020 (último ano para o qual existem dados comparáveis disponíveis) com os dados da região Norte e com Portugal e, consequentemente, o posicionamento da região do Tâmega e Sousa e seu respetivo enquadramento nestas duas regiões. Foram considerados os 15 setores de atividade seguintes:

- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca;
- Indústrias extrativas;
- Indústrias transformadoras;
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio;
- Captação, tratamento e distribuição de água;



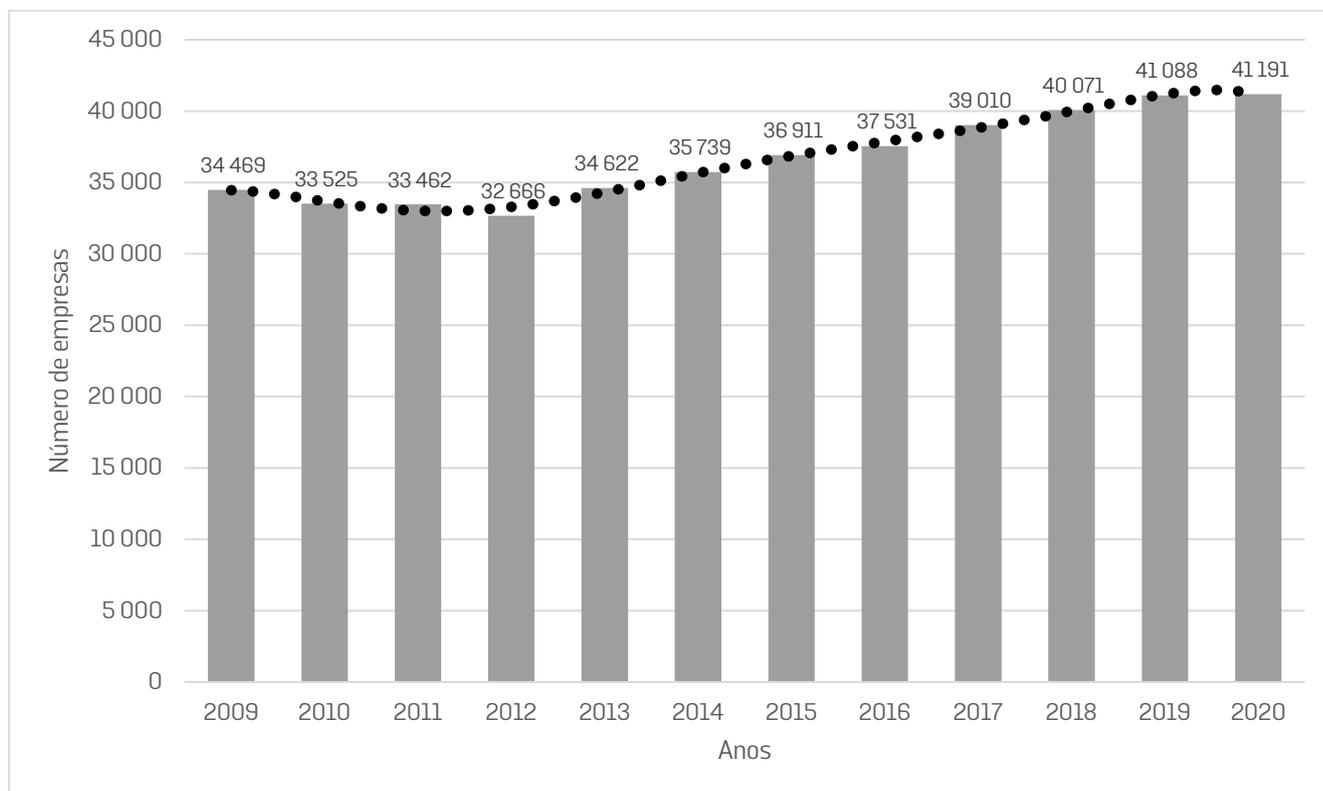
- Construção;
- Comércio por grosso e a retalho;
- Transporte e armazenagem;
- Alojamento, restauração e similares;
- Atividades de informação e comunicação;
- Atividades imobiliárias;
- Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares;
- Atividades administrativas e dos serviços de apoio;
- Educação;
- Atividades de saúde humana e apoio social.

Assim, um dos primeiros indicadores que importa analisar é o número de empresas não financeiras por setor de atividade, bem como a sua evolução ao longo da última década.

Para o ano de 2020, existiam, para a totalidade dos setores de atividade económica, 41 191 empresas no Tâmega e Sousa. De destacar que este é o valor mais elevado do período em análise, isto é, entre os anos de 2009 a 2020.



Figura 12 | Evolução do número de empresas para a totalidade dos setores de atividade económica | Tâmega e Sousa | 2009 a 2020



Fonte: Pordata, 2022

Destas 41 174 empresas, 99,96% são micro e PME e apenas 0,04% são grandes empresas (17 empresas), números que se encontram em alinhamento com a estrutura empresarial nacional, na sua globalidade. Não obstante, estes números revelam que o tecido empresarial se caracteriza por um elevado número de nano, micro e pequenas empresas, com pouca capacidade para gerar emprego, uma vez que grande parte delas representam o esforço individual para a criação do próprio emprego. Esta realidade está em alinhamento com a estrutura empresarial nacional.

De salientar que a densidade das empresas não financeiras (que representa o número médio de empresas por km²) é de 22,5 empresas/km², valor superior ao da região norte (21,0 empresas/km²) e ao da globalidade do território nacional (14,1 empresas/km²).

Quando se analisa o número de empresas para cada um dos setores de atividade, constata-se que os setores que maior número de empresas integra são:

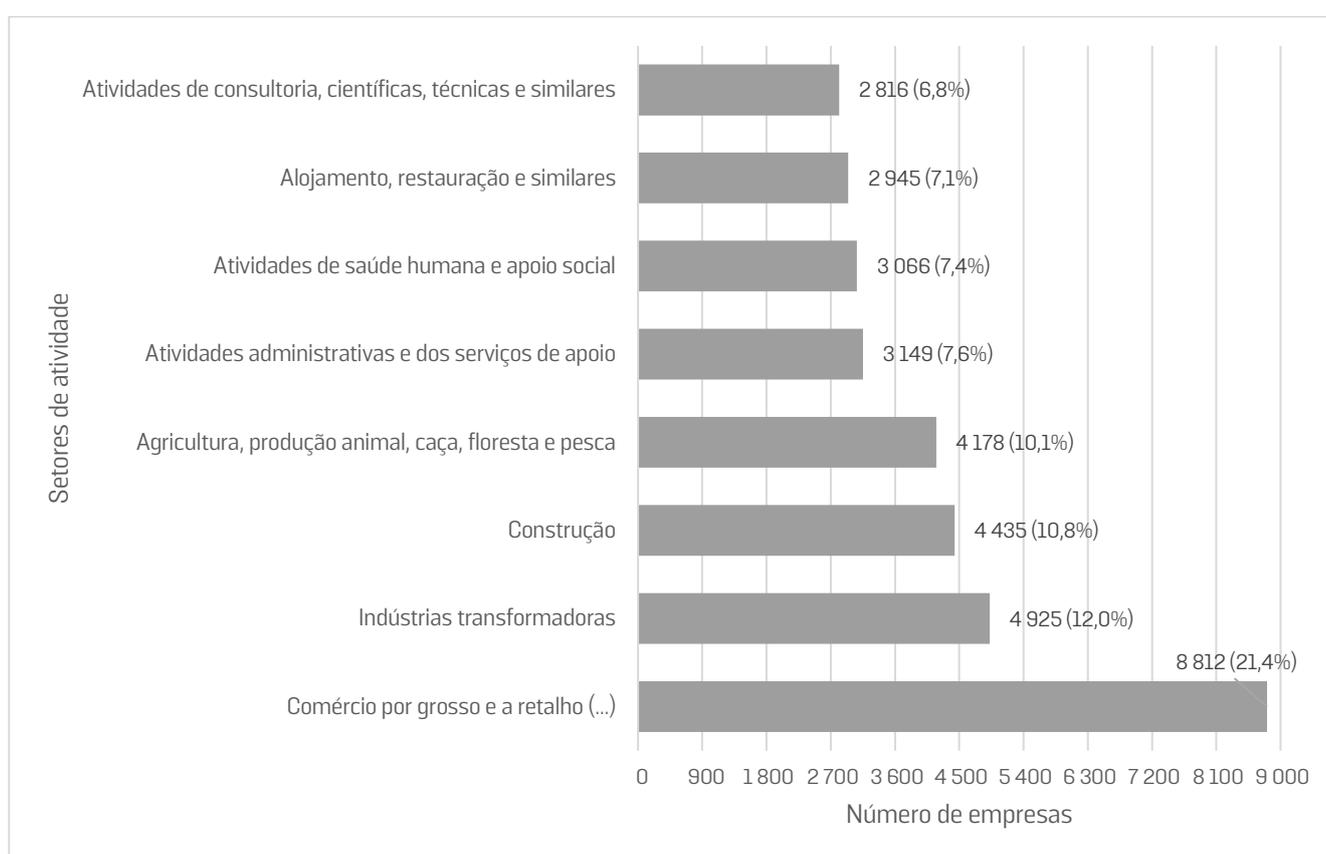
- Comércio por grosso e a retalho (8 812 empresas; 21,4%);



- Indústrias transformadoras (4 925 empresas; 12,0%);
- Construção (4 435 empresas; 10,8%);
- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (4 178 empresas; 10,1%).

Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte.

Figura 13 | Número de empresas por setor de atividade económica | Tâmega e Sousa | 2020



Fonte: Pordata, 2022

De destacar que, por terem um número de empresas pouco significativo, igual ou inferior a 5% do total, não se encontram nesta análise gráfica os seguintes setores de atividade:

- Outras atividades de serviços (2 046 empresas; 5,0%);
- Educação (1 886 empresas; 4,6%);
- Atividades imobiliárias (1 168 empresas; 2,8%);
- Transporte e armazenagem (699 empresas; 1,7%);



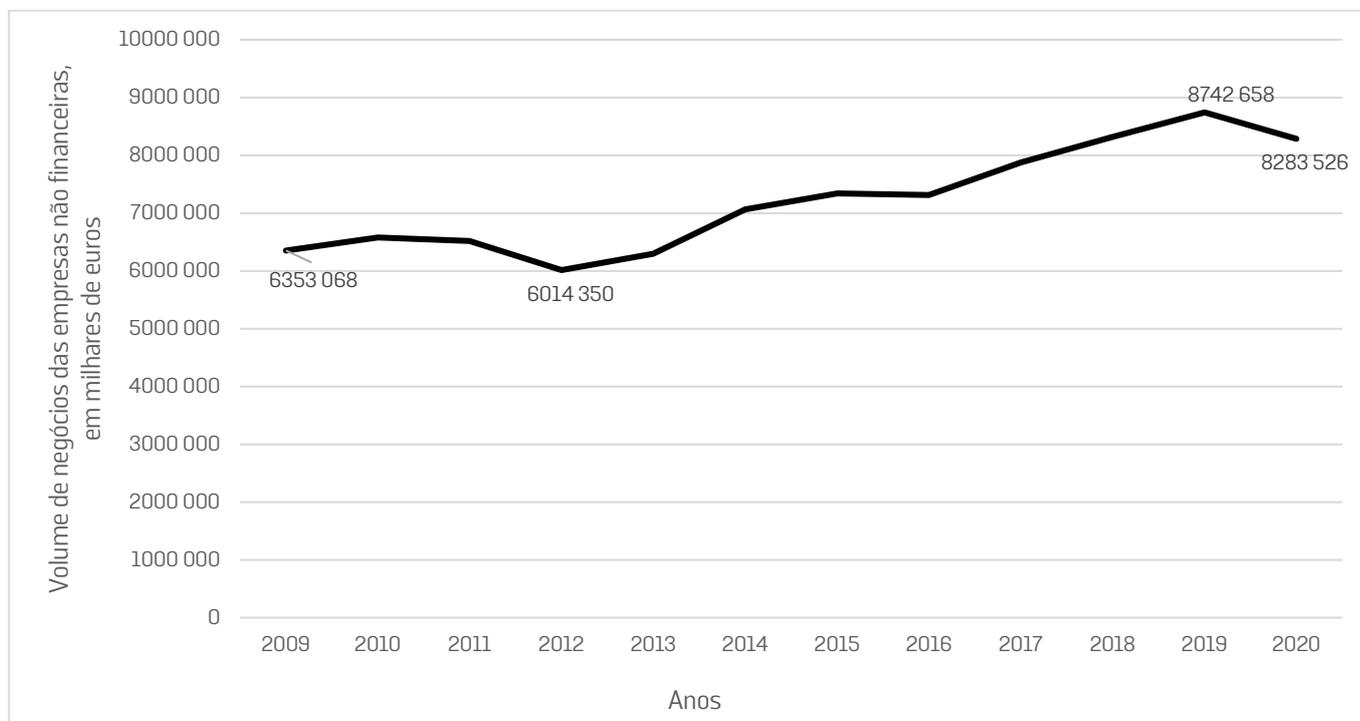
- Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (628 empresas; 1,5%);
- Atividades de informação e comunicação (226 empresas; 0,5%);
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (116 empresas; 0,3%);
- Indústrias extrativas (59 empresas; 0,1%);
- Captação, tratamento e distribuição de água (37 empresas; 0,1%).

Quando se procede à análise do volume de negócios global das empresas não financeiras, entre os anos de 2009 e 2020, constata-se que o mesmo teve, de uma maneira geral, uma evolução positiva.

Assim, e partindo do valor de 6 353 068 milhares de euros em 2009, em 2020 este indicador ascendeu a 8 283 526 milhares de euros. Registou o valor mínimo, no ano de 2012 (possivelmente, em virtude da crise económica), de 6 014 350 milhares de euros; e o valor máximo em 2019, de 8 742 658 milhares de euros, ano que antecedeu a pandemia causada pelo vírus SARS-CoV-2, e que causou o abrandamento económico em algumas atividades económicas. A evolução deste indicador é descrita pela figura que se segue.



Figura 14 | Evolução do volume de negócios global das empresas não financeiras, em milhares de euros | Tâmega e Sousa | 2009 a 2020



Fonte: Pordata, 2022

No que respeita aos setores de atividade com um volume de negócios mais relevantes, destaca-se:

- Comércio por grosso e a retalho (2 888 768 milhares de euros; 34,9%);
- Indústrias transformadoras (2 772 606 milhares de euros; 33,5%);
- Construção (1 480 265 milhares de euros; 17,9%).

Por possuírem um volume de negócios pouco representativo, não foram incluídos na análise gráfica os seguintes setores de atividade:

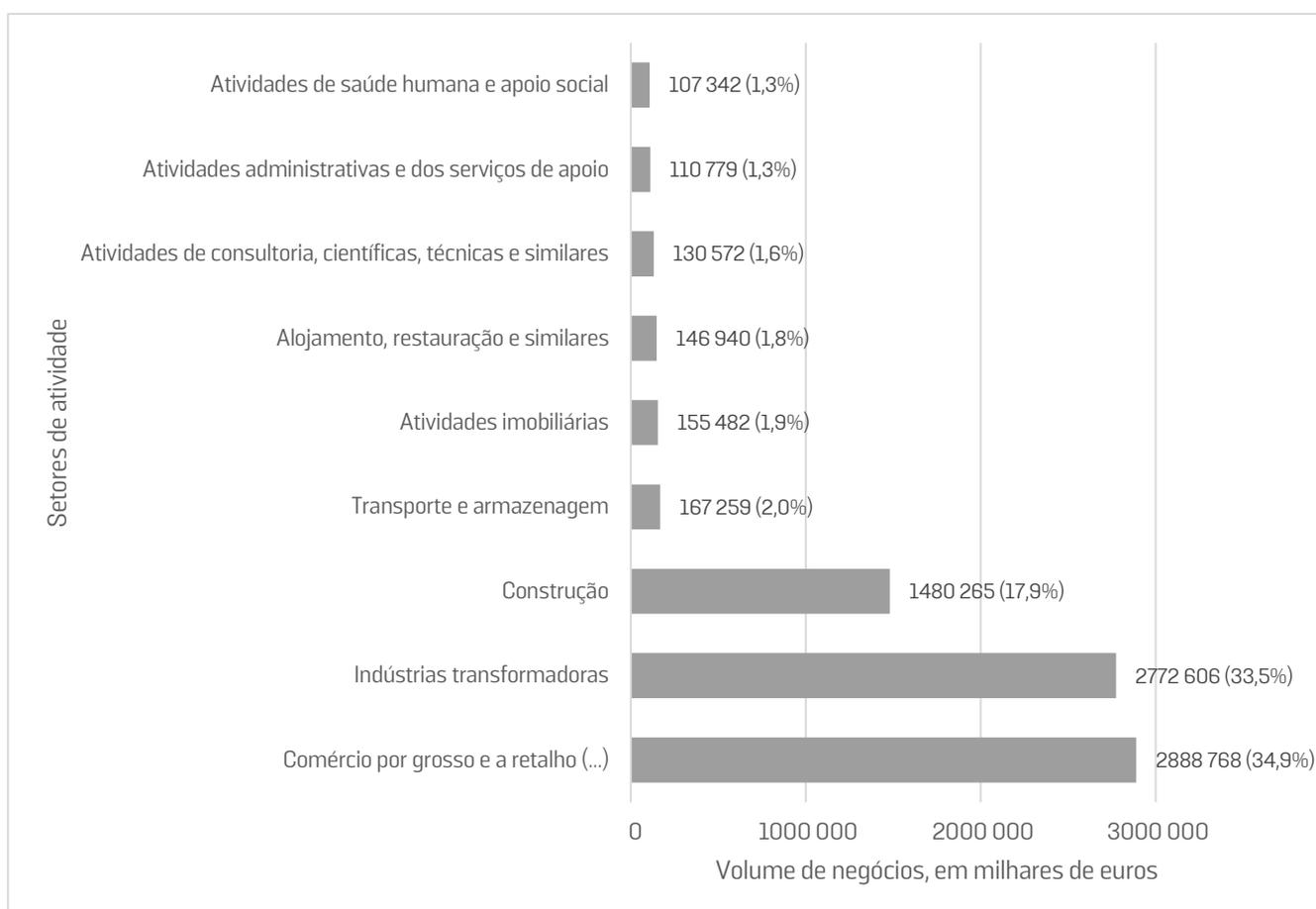
- Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (80 821 milhares de euros; 1,0%);
- Captação, tratamento e distribuição de água (68 126 milhares de euros; 0,8%);
- Indústrias extrativas (49 058 milhares de euros; 0,6%);
- Outras atividades de serviços (34 122 milhares de euros; 0,4%);
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (25 979 milhares de euros; 0,3%);
- Educação (20 919 milhares de euros; 0,3%);



- Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (25 786 milhares de euros; 0,3%);
- Atividades de informação e comunicação (18 702 milhares de euros; 0,2%).

A informação relativa ao volume de negócios das empresas não financeiras, por setor de atividade, encontra-se na figura seguinte.

Figura 15 | Volume de negócios das empresas não financeiras, por setor de atividade, em milhares de euros e % | Tâmega e Sousa | 2020



Fonte: Pordata, 2022

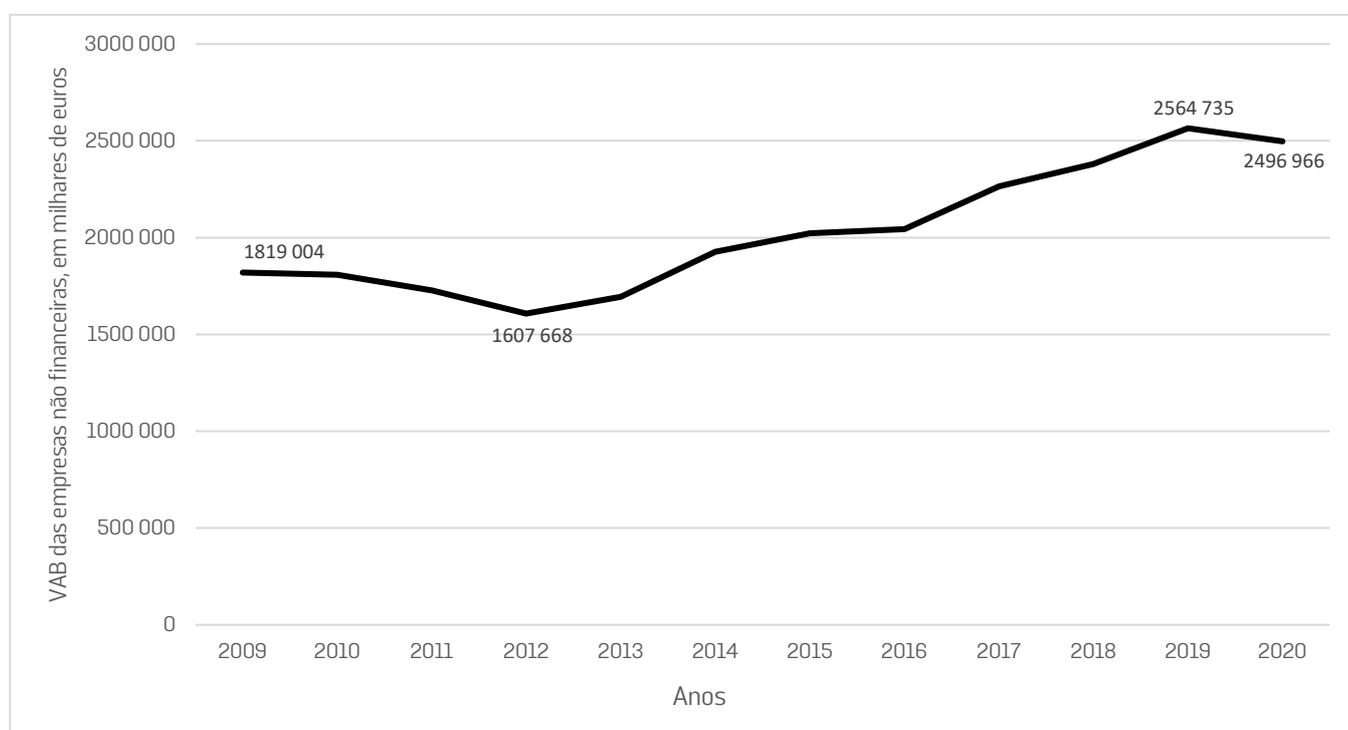
O Valor Acrescentado Bruto (VAB) representa a riqueza gerada na produção, descontando o valor dos bens e serviços consumidos para a obter, tais como as matérias-primas. De seguida analisa-se a evolução do VAB da região do Tâmega e Sousa entre os anos de 2009 e 2020.



Assim, em 2009, e para a globalidade dos setores de atividade económica, o VAB era de 1 819 004 milhares de euros e no ano de 2020, de 2 496 966 milhares de euros.

Durante o período em análise o valor mais baixo para este indicador registou-se no ano de 2012 (em linha com outros indicadores já mencionados), com o valor de 1 607 668 milhares de euros; e o valor mais elevado de 2 564 735 milhares de euros, em 2019 (ano pré-pandemia). Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte.

Figura 16 | Evolução do VAB das empresas não financeiras, em milhares de euros | Tâmega e Sousa | 2009 a 2020



Fonte: Pordata, 2022

Quando analisamos, por atividade económica, os setores que revelaram um VAB mais elevado, no ano de 2020, foram os seguintes:

- Indústrias transformadoras (962 068 milhares de euros; 38,5%);
- Construção (605 198 milhares de euros; 24,2%);
- Comércio por grosso e a retalho (415 534 milhares de euros; 16,6%).

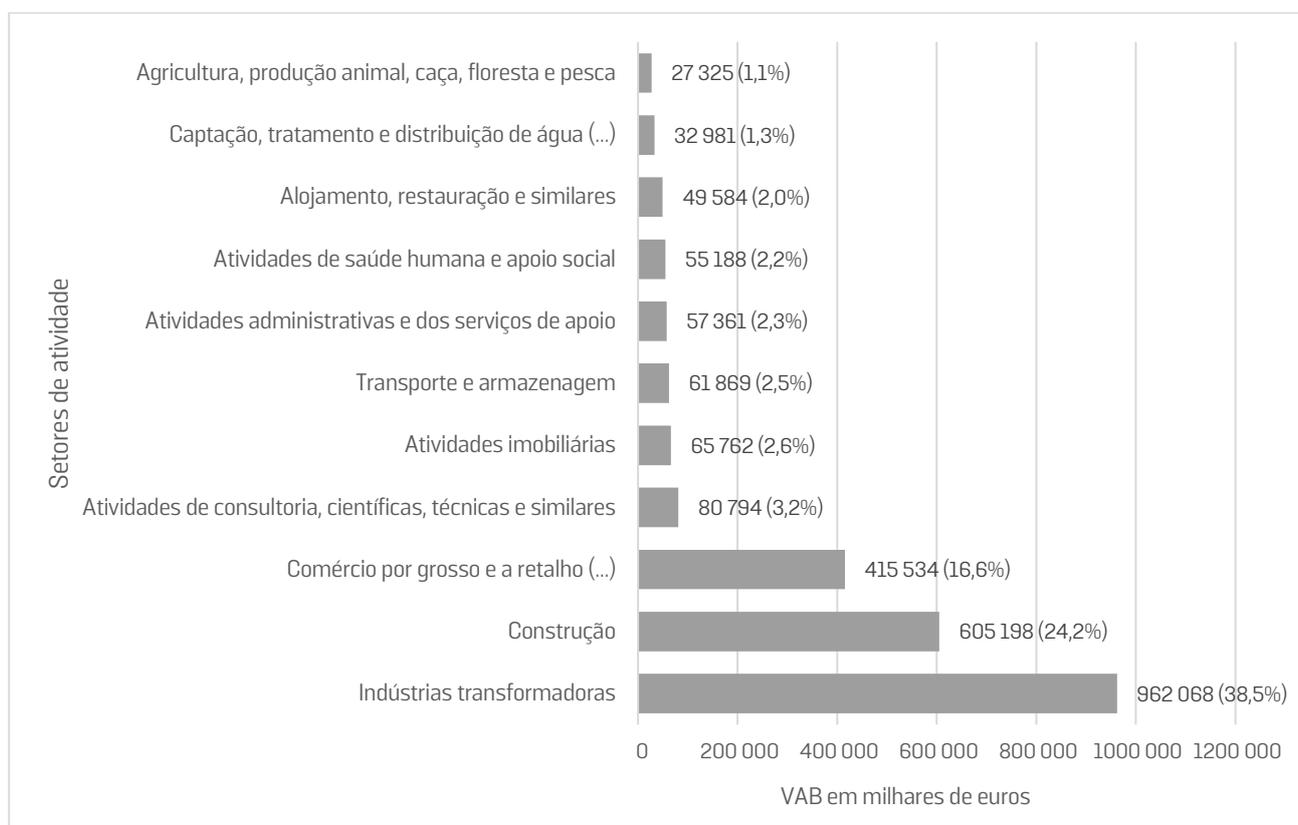


Com um VAB mais reduzido, e por isso não incluído na análise gráfica, destacam-se os seguintes setores de atividade:

- Indústrias extrativas (19 861 milhares de euros; 0,8%);
- Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (16 707 milhares de euros; 0,7%);
- Outras atividades de serviços (14 611 milhares de euros; 0,6%);
- Atividades de informação e comunicação (11 718 milhares de euros; 0,5%);
- Educação (10 881 milhares de euros; 0,4%);
- Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (9 523 milhares de euros; 0,4%).

Esta informação encontra-se na figura seguinte.

Figura 17 | VAB das empresas não financeiras, por setor de atividade, em milhares de euros e % | Tâmega e Sousa | 2020



Fonte: Pordata, 2022



Outra análise que pode ser realizada é a comparação da evolução do número médio de pessoas ao serviço nas empresas não financeiras do Tâmega e Sousa, tanto com a região Norte, como com a globalidade do território nacional. O valor para este indicador foi, no ano de 2020, de 3,6 trabalhadores/as para a região do Tâmega e Sousa, valor mais elevado do que o da região Norte (que era de 3,1 e da globalidade do território nacional, que foi de 3,2).

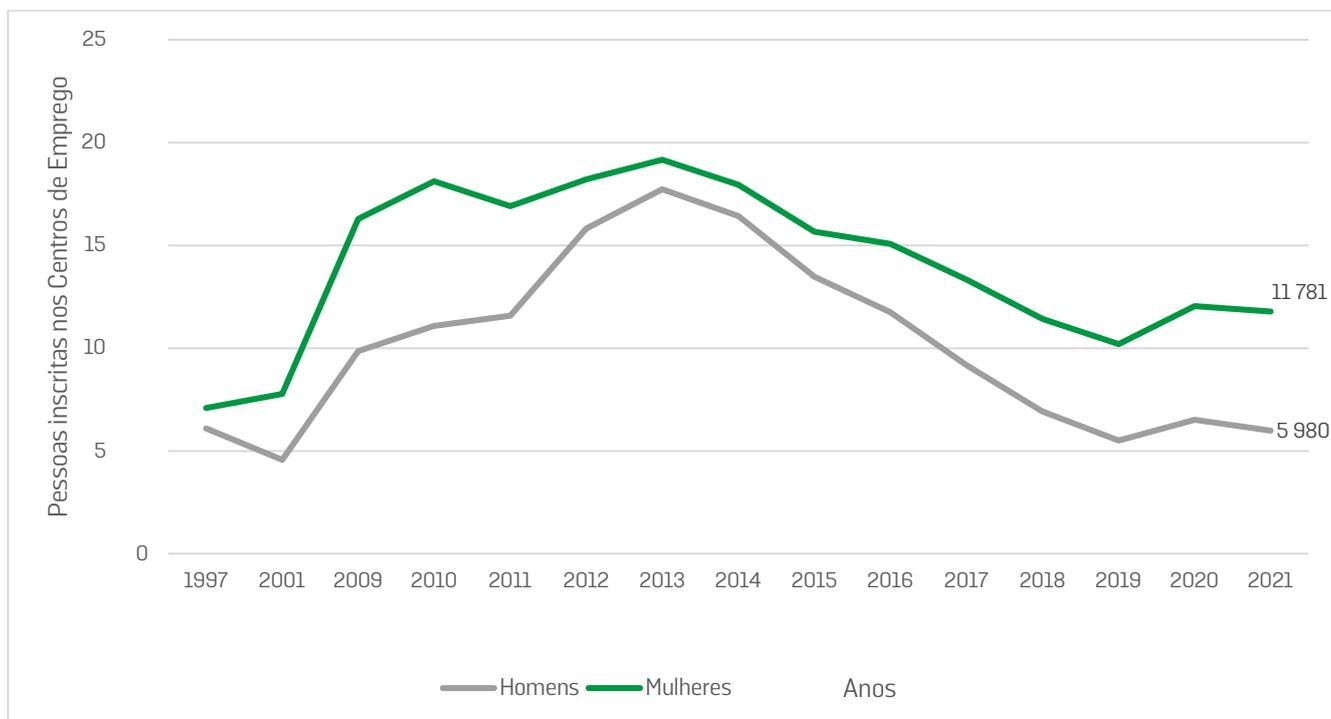
4.4. Desemprego e Apoios Sociais

Considera-se o desemprego registado, como o conjunto de pessoas, com idade mínima especificada, inscritas nos Centros de Emprego, que não têm emprego, que procuram um emprego e que se encontram disponíveis para trabalhar; considerando-se ainda uma pessoa desempregada inscrita no Centro de Emprego, como aquela que não tem trabalho, procura um emprego como trabalhador/a por conta de outrem, está imediatamente disponível e tem capacidade de trabalho.

O desemprego é uma variável que não afeta da mesma forma as trabalhadoras e os trabalhadores, pelo que é importante que se compreenda de que forma tem evoluído. Assim, de seguida apresenta-se uma figura que evidencia a evolução do número de pessoas em situação de desemprego inscritas nos Centros de Emprego das regiões do Tâmega e Sousa. A evolução deste indicador mostra que o desemprego afeta mais as mulheres do que os homens. A análise reporta ao período compreendido entre 1997 e 2021 e, ao longo desse período, o número de mulheres inscritas nos Centros de Empregos foi sempre superior ao dos homens. No ano de 2021, o número de homens inscritos nos Centros de Emprego foi de 5 980, enquanto o número de mulheres foi de 11 781, ou seja, praticamente duplicou o primeiro valor.



Figura 18 | Evolução das pessoas inscritas nos Centros de Emprego, por sexo | Tâmega e Sousa | 1997 a 2021



Fonte: Pordata, 2022

Para além da questão associada ao sexo da pessoa desempregada, a idade é outro fator que tem bastante influência nesta variável, pelo que de seguida se irá analisar a composição da população que se encontra desempregada em função da faixa etária a que pertence.

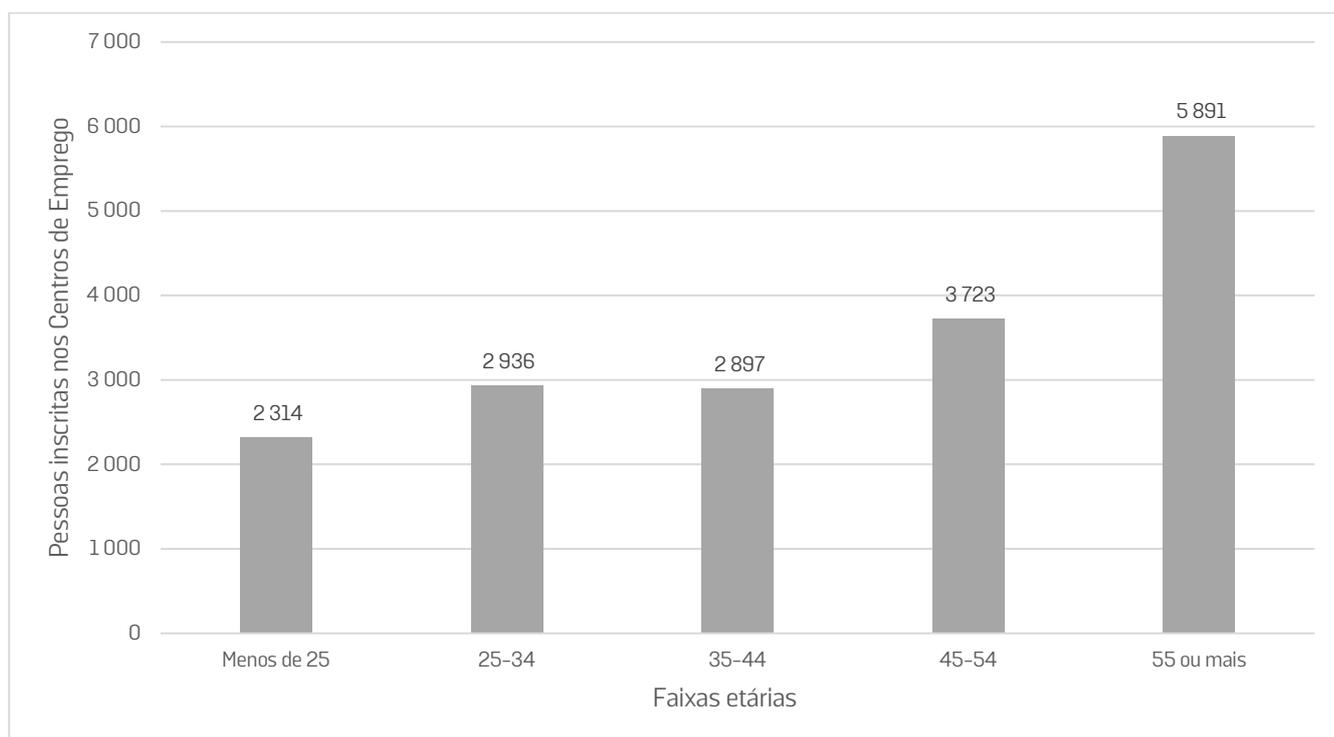
Assim, e considerando as cinco faixas etárias seguintes: menos de 25 anos, de 25 a 34 anos, de 35 a 44 anos, de 45 a 55 anos e 55 ou mais anos de idade, conta-se que os grupos que evidenciam um número mais elevado de pessoas desempregadas é o dos 55 ou mais anos de idade (5 891 pessoas inscritas nos Centros de Emprego), seguido do grupo com idade compreendidas entre os 45 e os 55 anos de idade (3 723 pessoas inscritas).

Esta situação poderá conduzir a uma grande vulnerabilidade, uma vez que uma pessoa com 55 ou mais anos de idade ainda deveria estar a integrar o mercado de trabalho remunerado, contribuindo ativamente para a geração de produto no país. No entanto, com alguma frequência, as competências e habilitações possuídas são desajustadas face a um mercado de trabalho que evoluiu muito rapidamente nos últimos anos, para uma vertente tecnológica, que é cada vez mais evidente e mais solicitada pelas empresas.



A reconversão profissional e a aprendizagem ao longo da vida, aliadas à vontade de aprender são essenciais para que estas pessoas se mantenham de forma ativa num mercado de trabalho com características tecnologicamente mais evidentes e exigentes.

Figura 19 | Pessoas inscritas nos Centros de Emprego, por grupos etários | Tâmega e Sousa | 2021



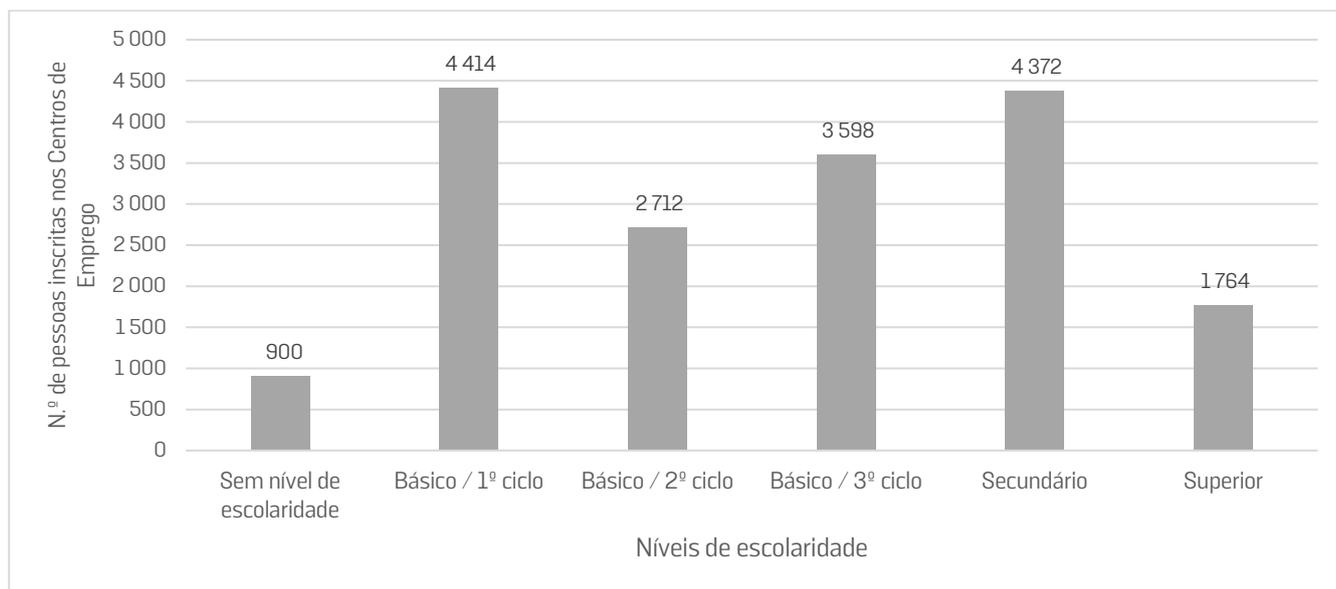
Fonte: Pordata, 2022

Quando se analisa a relação do desemprego por nível de escolaridade, constata-se que os níveis de escolaridade em que se encontra um maior número de pessoas inscritas nos Centros de Emprego são o 1º Ciclo do Ensino Básico (4 414 pessoas inscritas), seguido do Ensino Secundário (4 372 pessoas inscritas).

De destacar que, no ano de 2021 (ano a que reporta a análise) existiam ainda 900 pessoas inscritas, que afirmaram não possuir qualquer nível de escolaridade completo. Embora esta análise não seja linear, importa mencionar que a escolaridade obrigatória na atualidade é o Ensino Secundário completo, devendo os jovens permanecer na escola até à conclusão do 12º ano de escolaridade (ou até completarem 18 anos de idade).



Figura 20 | Pessoas inscritas nos Centros de Emprego, por nível de escolaridade | Tâmega e Sousa | 2021

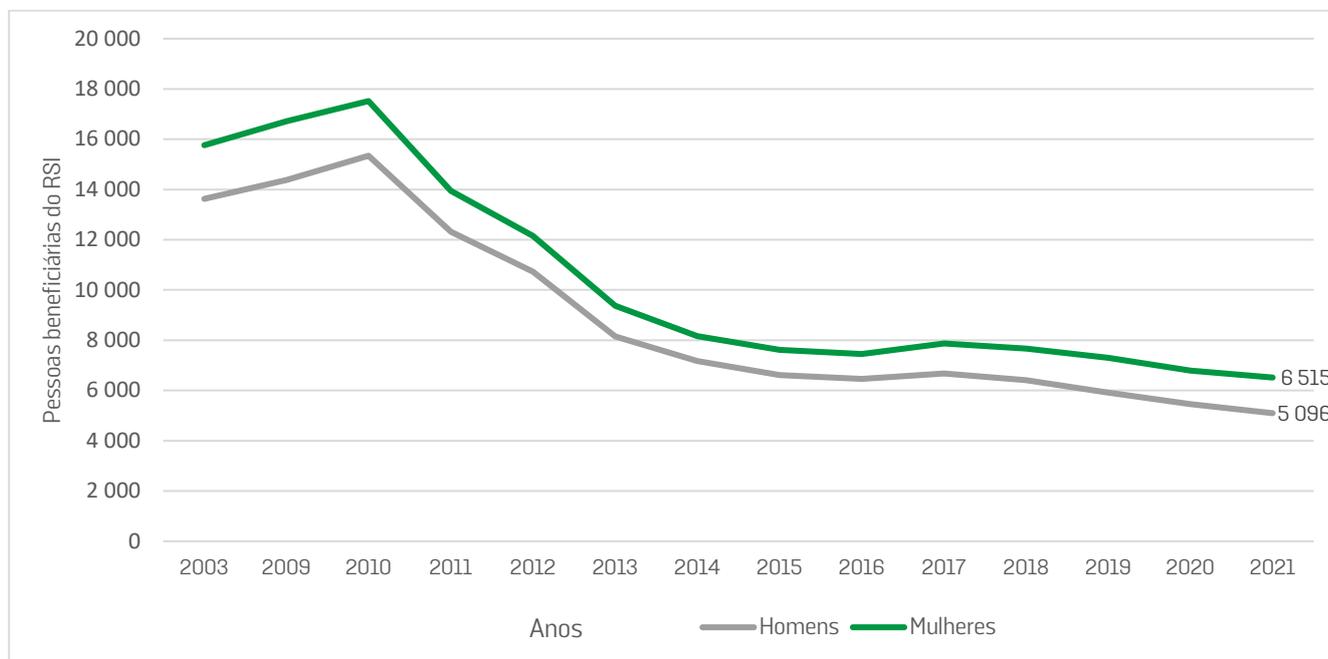


Fonte: Pordata, 2022

Quando se fala de proteção social, deve destacar-se que uma das medidas implementadas em 2003 constituiu o Rendimento Social de Inserção (RSI), que corresponde ao montante 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. Analisando as pessoas que beneficiam deste apoio ao longo dos anos, constata-se que, entre os anos de 2003 e 2021, foram sempre maioritariamente mulheres, o que pode ser revelador de alguma fragilidade por arte deste coletivo. A evolução deste indicador encontra-se na figura seguinte.



Figura 21 | Evolução das pessoas beneficiárias do RSI, por sexo | Tâmega e Sousa | 2021



Fonte: Pordata, 2022

4.5. Caraterização do Emprego

Relativamente ao pessoal que se encontra ao serviço nas empresas, destacam-se as seguintes categorias ou grupos:

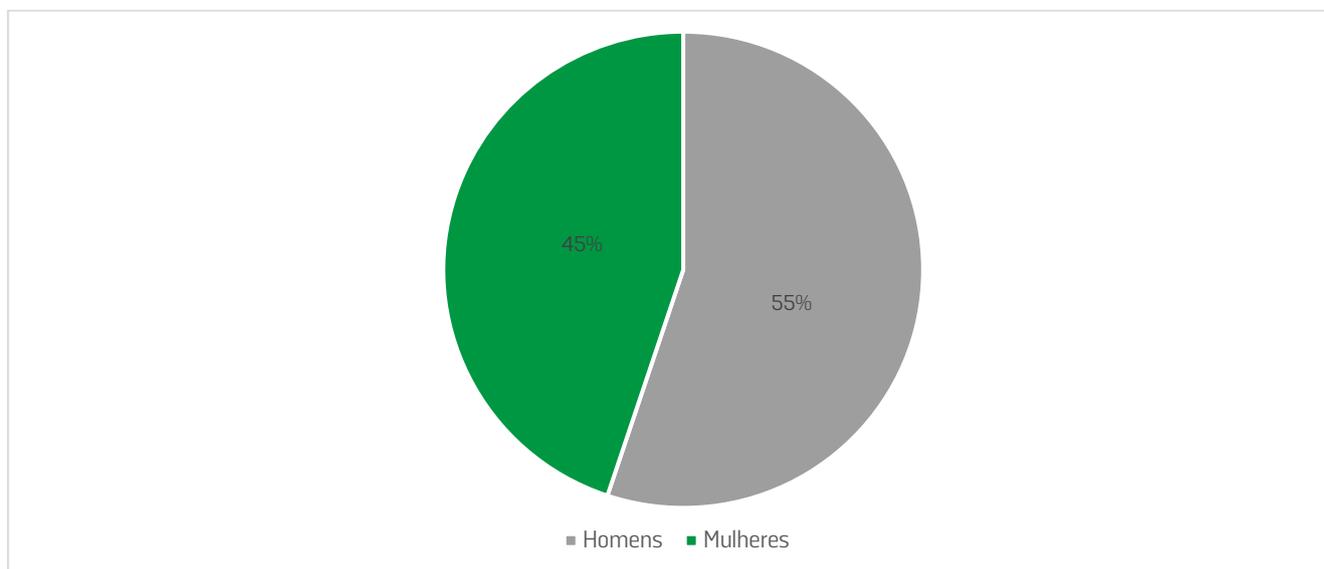
- Trabalhadoras/es por conta de outrem;
- Trabalhadoras/es familiares não remunerados;
- Membros ativos de cooperativas de produção;
- Empregadoras/es.

Uma vez que as categorias Trabalhadoras/es familiares não remunerados e Membros ativos de cooperativas de produção têm uma representação muito reduzida (no primeiro caso, 18 homens e 13 mulheres; e no segundo caso, três homens e zero mulheres), irá ser realizada uma análise das categorias trabalhadoras/es por conta de outrem e empregadoras/es.

Assim, para a categoria Trabalhadoras/es por conta de outrem, e para o ano de 2019, as mulheres representavam 45% do total deste grupo (52 271 mulheres trabalhavam por conta de outrem), enquanto os homens representavam os remanescentes 55% (ou seja, ascendiam a 64 199 trabalhadores com este tipo de vínculo).



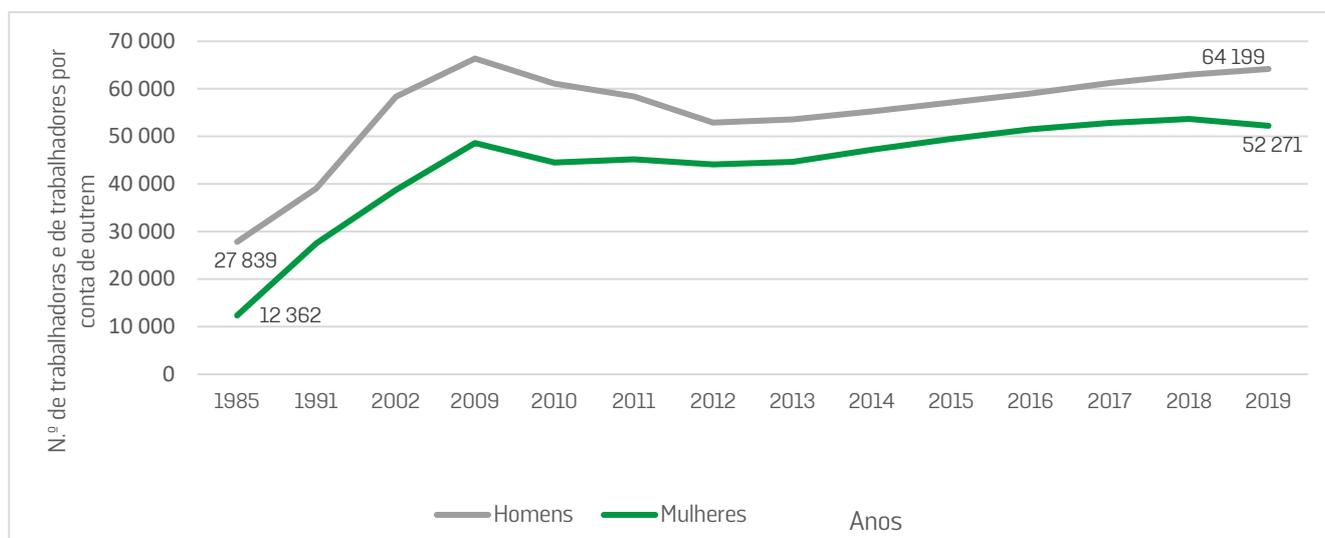
Figura 22 | Trabalhadoras/es por conta de outrem | Tâmega e Sousa | 2019



Fonte: Pordata, 2022

Quando se procede à análise da evolução temporal do número de pessoas (mulheres e homens) com este tipo de vínculo com a entidade patronal, também se percebe que sempre existiu um diferencial entre o número de trabalhadores e o número de trabalhadoras por conta de outrem. Efetivamente, a partir do ano de 2018, o diferencial entre estes números tende a acentuar-se.

Figura 23 | Evolução das/os trabalhadoras/es por conta de outrem | Tâmega e Sousa | 1985 a 2019

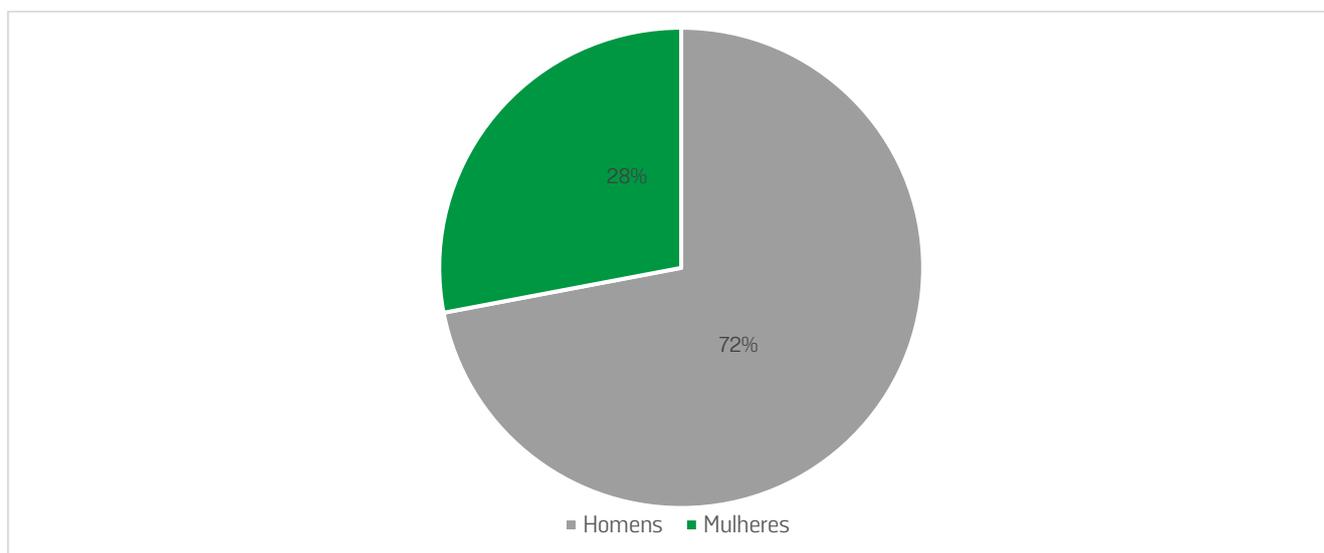


Fonte: Pordata, 2022



Já no caso das pessoas que se constituem como empregadoras, isto é, que exercem uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, empregam habitualmente um ou vários trabalhadores por conta de outrem para trabalharem na sua empresa, a representação entre os coletivos feminino e masculino é muito distinta, uma vez que, neste caso, e também para o ano de 2019, apenas 28% das pessoas que se encontram nesta situação face à profissão são do sexo feminino (2 049 mulheres), contra 72% que são do sexo masculino (5 270 homens), tal como evidencia a figura seguinte.

Figura 24 | Empregadoras/es | Tâmega e Sousa | 2019

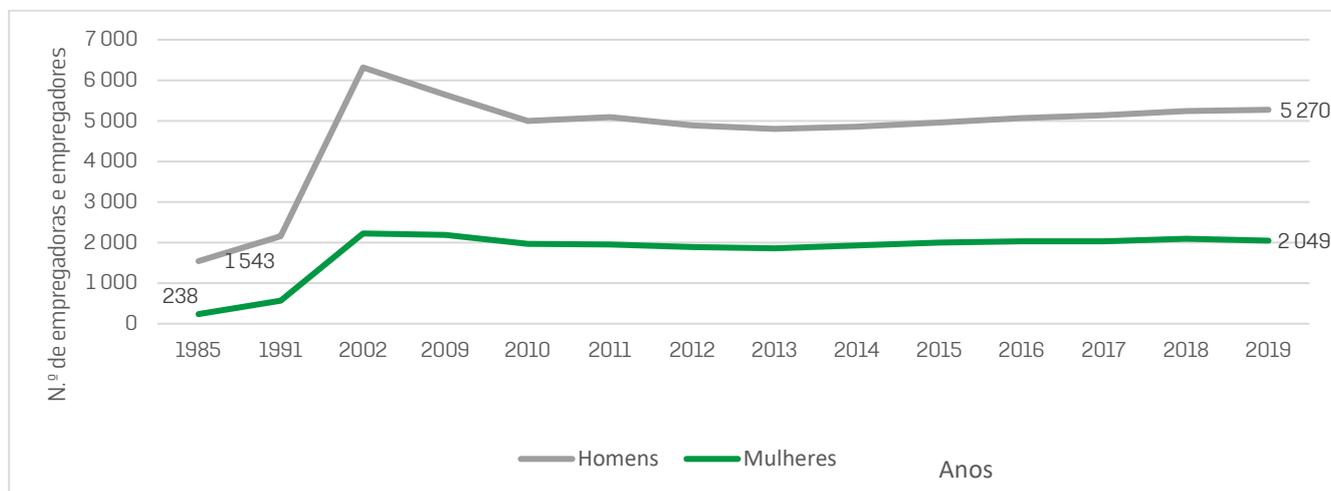


Fonte: Pordata, 2022

Procedendo à análise da evolução do número de pessoas que se posicionam face ao emprego como empregadoras, destaca-se que existiu sempre um diferencial muito grande entre os coletivos masculino e feminino e que, apesar de terem existido períodos em que o diferencial se tornou menor, efetivamente, nos últimos anos, tendeu a acentuar-se novamente. Num mercado em que existe igual acesso à educação, formação e ao emprego, esta é uma situação que merece ser alvo de reflexão.



Figura 25 | Evolução do número de empregadoras/es | Tâmega e Sousa | 2019

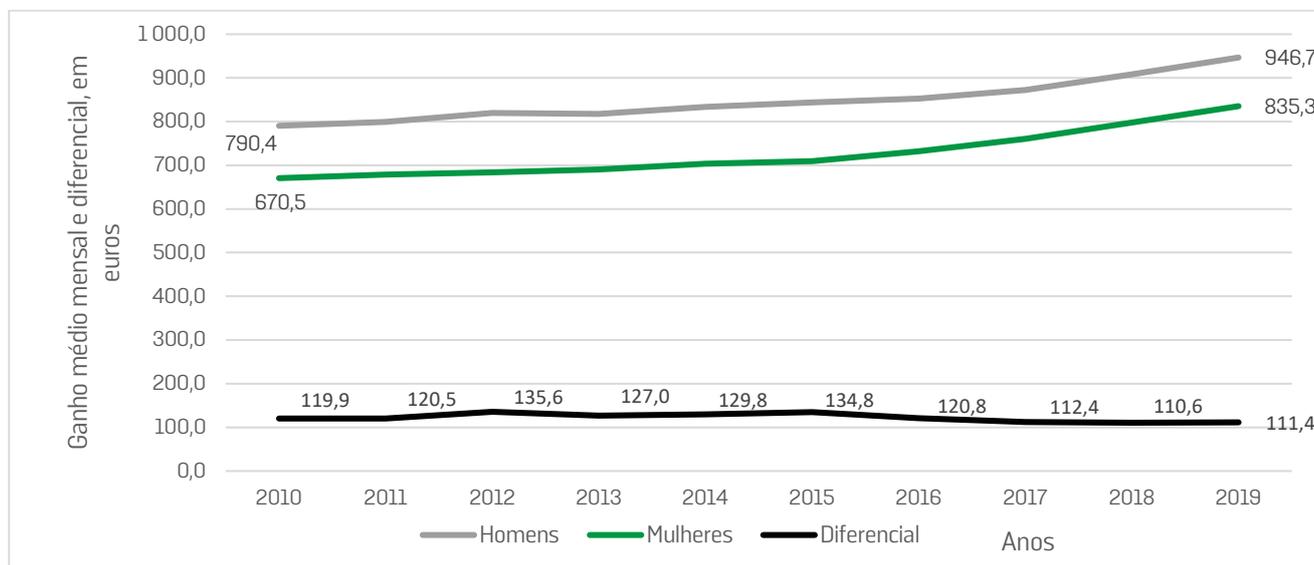


Fonte: Pordata, 2022

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo, é possível analisar a evolução deste indicador, desde o ano de 2010. O ganho médio mensal representa o montante que o/a trabalhador/a por conta de outrem recebe, efetivamente, todos os meses. Ou seja, para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pelo/a empregador/a, como horas extra, subsídio de férias ou prémios. Para uma análise mais detalhada foi incluída na análise gráfica o valor do diferencial entre o ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem e o ganho médio mensal das trabalhadoras por conta de outrem, destacando-se que o mesmo foi sempre superior no caso dos primeiros. O maior diferencial registado foi de 135,60€ no ano de 2012 (ano em que ocorreu uma das maiores crises financeiras).



Figura 26 | Evolução do ganho médio mensal de trabalhadores e de trabalhadoras por conta de outrem | Tâmega e Sousa | 2010 a 2019



Fonte: Pordata, 2022

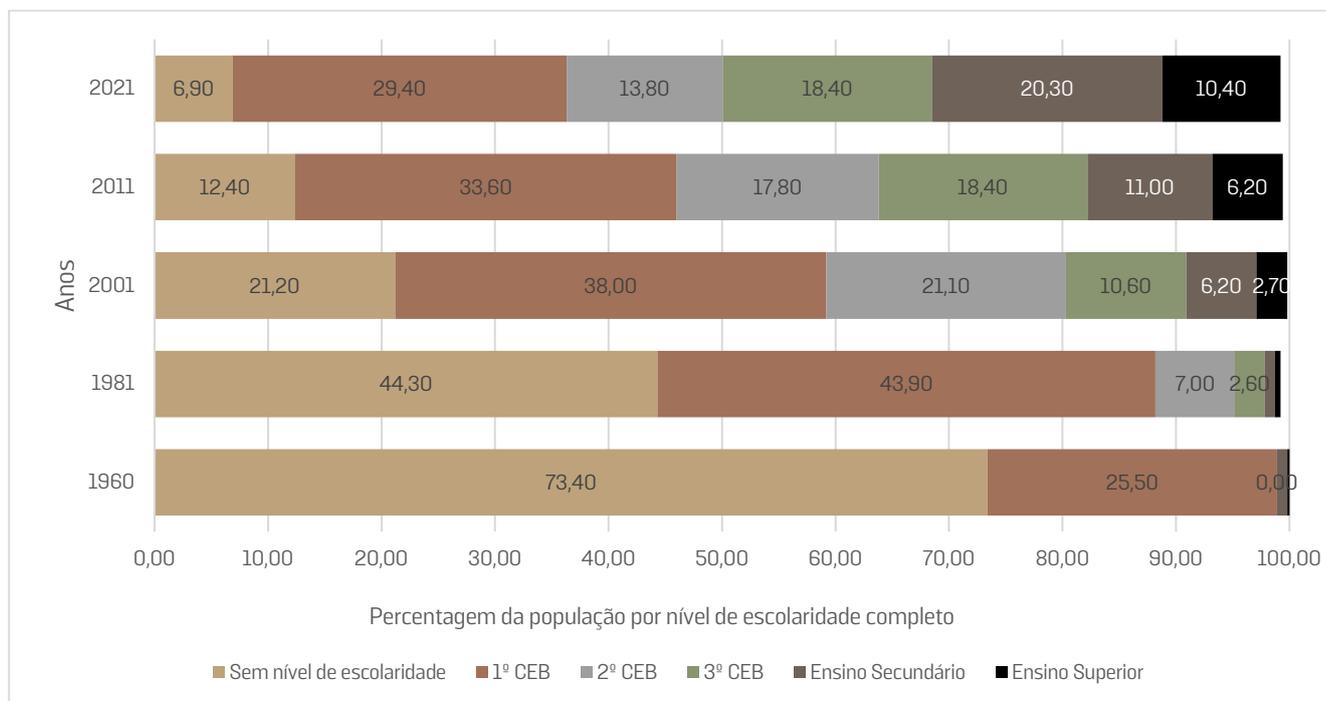
No ano de 2019 (último ano para o qual se encontram dados disponíveis), este diferencial é de 111,40€, a favor dos trabalhadores por conta de outrem, o que revela as imensas desigualdades que ainda persistem entre os coletivos masculino e feminino.

4.6. Escolaridade da população

A escolaridade da população é outro indicador que importa analisar, uma vez que é um dos fatores essenciais para a atenuação de desigualdades e que mais contribui para a geração de conhecimento e da melhoria da qualidade de vida global da população. Assim, a figura seguinte evidencia a evolução da escolaridade da população residente na região do Tâmega e Sousa (considerando o nível de escolaridade mais elevado completo), entre os anos de 1960 e 2021.



Figura 27 | Evolução da população por nível de escolaridade | Tâmega e Sousa | 1960 e 2021

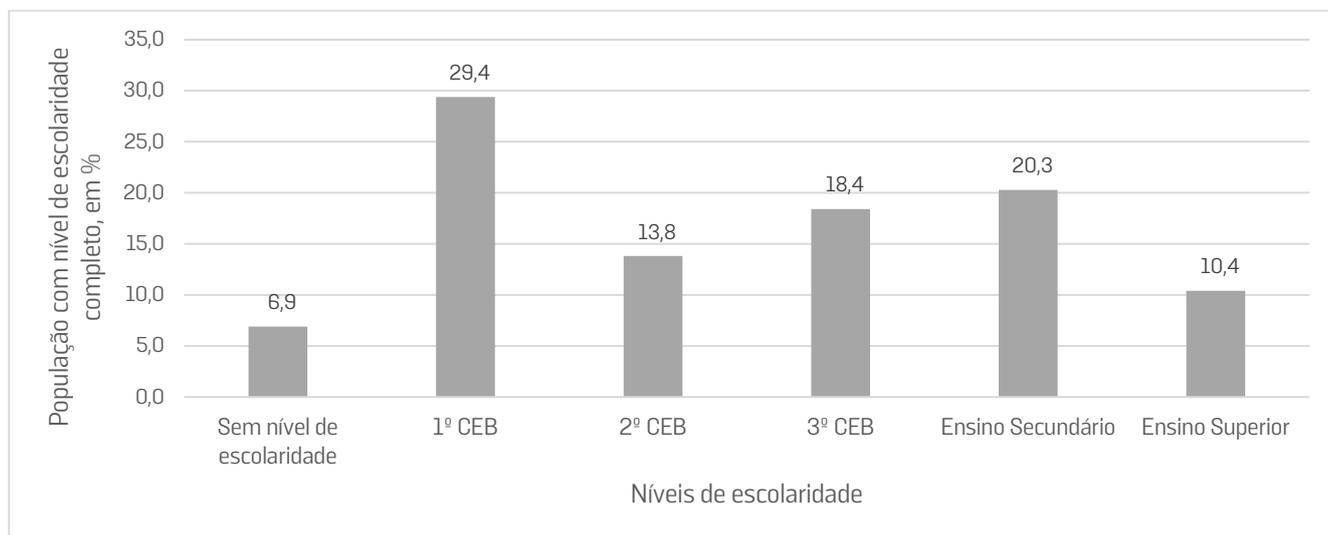


Fonte: População residente com 15 e mais anos segundo os Censos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado (%)

Como se pode observar, a percentagem da população sem nenhum nível de escolaridade completo tem vindo a decrescer. Em 1960 este grupo representava mais de 73% da população, sendo que no ano de 2021 representava apenas 6,9%. De destacar também que desde 2001, os níveis de escolaridade mais baixos (1º Ciclo de Ensino Básico, 2º Ciclo de Ensino Básico e 3º Ciclo de Ensino Básico) têm vindo a diminuir. Este fator está relacionado com o aumento da escolaridade obrigatória para o Ensino Secundário (ou até a/o estudante completar 18 anos de idade). Assim, tanto o grupo de residentes com o Ensino Secundário completo, como com Ensino Superior têm vindo a aumentar. A figura seguinte ilustra, para o ano de 2021, a percentagem da população residente, por nível de escolaridade completo.



Figura 28 | Nível de escolaridade da população residente | Tâmega e Sousa | 2021



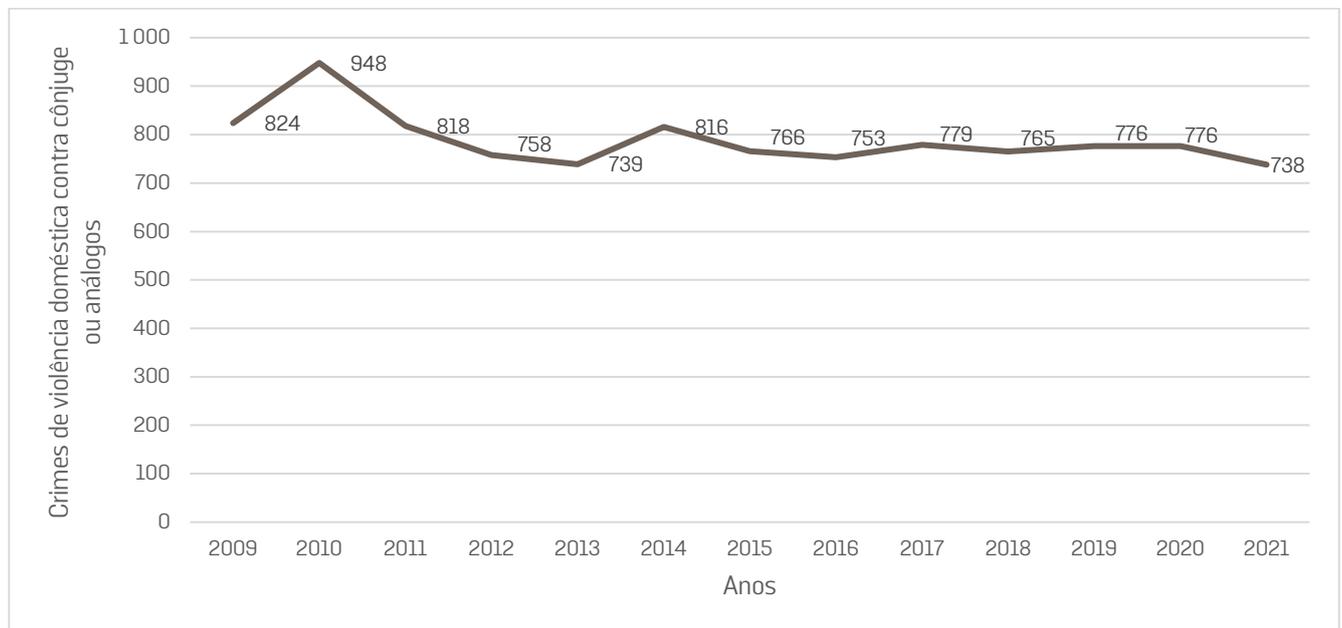
Fonte: População residente com 15 e mais anos segundo os Censos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado (%)

4.7. Violência contra mulheres, violência doméstica e estruturas de resposta

De seguida procede-se à análise dos crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos registados na região do Tâmega e Sousa. Não havendo dados com desagregação por sexo, considerou-se a totalidade dos crimes cometidos registados.



Figura 29 | Evolução dos crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogos | Tâmega e Sousa | 2009 a 2021



Fonte: Pordata, 2022

Como se pode observar pelo gráfico anterior, o ano em que foram registados mais crimes, foi o ano de 2010, com 948 crimes; em contrapartida, o ano em que se registou um valor mais baixo, foi 2021, com 738 crimes registados.

De destacar que os números aqui apresentados evidenciam os crimes que efetivamente foram registados. Sendo a violência doméstica uma realidade muito particular, há crimes que são cometidos que não são registados, e que por isso não figuram nestes números.

No sentido de realizar uma adequada caracterização das especificidades associadas à violência doméstica na região, concretamente, no que respeita à caracterização do perfil da vítima e do/a agressor/a, bem como das situações de vitimação reportadas na região, a CIMTS procedeu a um estudo com os seguintes objetivos:

- Identificar as necessidades específicas das vítimas;
- Caracterizar as respostas existentes no território a este nível;
- Adaptar as respostas do território às necessidades da vítima e do/a agressor/a;
- Definir planos de ação adaptados às necessidades encontradas (nomeadamente, aferir se existem diferenças significativas a este nível nos diferentes municípios e caso existam, se justificam a disponibilização de um tipo de apoio diferenciado e adaptado).



O estudo teve por base uma análise documental dos processos existentes nas onze estruturas de atendimento pertencentes à UNIDAS – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa, concretamente os processos iniciados em 2020 e 2021 e ainda os processos anteriores a estes anos, mas no âmbito dos quais foram realizados atendimentos nestes dois anos. Note-se que foi selecionado este período temporal e não outro, uma vez que uma parte significativa das estruturas de atendimento acima identificadas só iniciou atividade em abril de 2021. Assim, este estudo integrou 490 pessoas, vítimas de violência de doméstica.

O estudo compreende 5 grandes grupos de variáveis:

O primeiro grupo diz respeito à caracterização sociodemográfica da vítima, incluindo o sexo, idade, nacionalidade, município de residência, estado civil, agregado familiar, número de menores existentes no agregado, habilitações literárias, situação profissional e principais meios de subsistência. Compreende ainda variáveis relativas ao estado de saúde da vítima e identificação de eventuais patologias existentes.

Por sua vez, o segundo grupo diz respeito à caracterização das situações de vitimação reportadas, incluindo variáveis relativas à forma e tipo de violência, ao recurso a qualquer tipo de arma branca e/ou de fogo, ao local de ocorrência dos factos e à existência ou não de denúncia.

Um terceiro grupo pretende caracterizar o processo de acompanhamento na estrutura, incluindo variáveis que caracterizam o início do processo (mês e ano), a duração do mesmo e se este já se encontra finalizado, bem como, o tipo de contacto estabelecido, a forma de referência da vítima para a estrutura e o tipo de encaminhamento efetuado.

O quarto grupo diz respeito à caracterização do/a agressor/a, incluindo variáveis relativas às questões sociodemográficas, como o sexo, idade, nacionalidade, município de residência, estado civil, habilitações literárias e situação profissional. Inclui ainda variáveis relativas à caracterização da relação entre o/a agressor/a e a vítima e à existência de coabitação. Estão presentes igualmente variáveis relativas à saúde dos indivíduos (como a existência de dependências, presença de perturbação ou distúrbio mental) e informação sobre a existência de antecedentes criminais e suas tipologias, bem como o acesso a armas de fogo.

Por fim, o último grupo compreende a caracterização do processo-crime (caso o mesmo se tenha verificado), incluindo variáveis relativas à aplicação do sistema de proteção por teleassistência à vítima, à aplicação de suspensão provisória do processo, aplicação de medidas de coação e identificação das mesmas, à existência de condenação e respetiva pena aplicada.



A análise estatística efetuada foi essencialmente do tipo descritiva, dada a qualidade do estudo, uma vez que este pretende caracterizar o fenómeno da violência doméstica na região do Tâmega e Sousa, no seu todo, procurando caracterizar a vítima, o/a agressor/a e ainda as situações de vitimação reportadas, descrevendo estes pontos ao nível de diversas variáveis.

Para além disto, procurou-se perceber se existem diferenças significativas ao nível de determinadas variáveis entre as diferentes estruturas de atendimento, bem como aferir se existem associações significativas e relevantes entre variáveis.

Este estudo evidenciou que a maioria das vítimas da região é do sexo feminino (91%) com idade média de 44,25 anos, ligeiramente superior à idade média das vítimas a nível nacional (M= 42 anos) (Relatório Anual de Monitorização de Violência Doméstica, 2020). A maioria das vítimas tem idade compreendida entre os 28 e os 57 anos.

Relativamente ao estado civil, 41% das vítimas da região encontram-se casadas, indo ao encontro dos resultados elencados pelo Relatório Anual de Monitorização de Violência Doméstica (2020), de acordo com o qual 42% das vítimas se encontravam casadas ou em união de facto. Cerca de 33% das vítimas residem com o companheiro ou cônjuge e filho/s, sendo que em mais de metade (55%) dos agregados familiares das vítimas do Tâmega e Sousa existe pelo menos um indivíduo menor idade.

Ao nível das habilitações literárias, 79% das vítimas concluíram o 3º ciclo ou um nível de ensino inferior, sendo que 37% se encontram em situação de desemprego. Assim, a percentagem de vítimas desempregadas na região do Tâmega e Sousa é ligeiramente superior à percentagem de vítimas desempregadas a nível nacional (24%) (Relatório Anual de Monitorização de Violência Doméstica, 2020).

Esta especificidade pode ser indicadora da necessidade de uma maior intervenção no âmbito da promoção de formação e oportunidades profissionais para as vítimas de violência doméstica, como forma de empoderar a vítima e colmatar eventuais situações de dependência económica destas relativamente ao agressor. De destacar que se trata de uma condição (lacuna), que pode dificultar ou condicionar a sua autonomização.

Ao nível do estado de saúde das vítimas foi possível concluir, na maioria das situações, segundo o relato das mesmas, que 41% possui algum tipo de patologia física ou mental.



Em alinhamento com a tendência verificada a nível nacional, na maioria das situações (72%), a vítima e o/a agressor têm uma relação de conjugalidade ou análoga, atual ou passada. Em 12% dos casos o/a agressor/a é o pai ou mãe da vítima.

No que às dinâmicas abusivas diz respeito, os dados obtidos no presente estudo convergem com os resultados conhecidos a nível nacional (Relatório Anual de Monitorização de Violência Doméstica, 2020), sendo que o tipo de violência mais reportado é a violência psicológica, presente na maioria dos casos (95%), seguida da violência física, presente em 54% das situações. Relativamente ao local de ocorrência dos episódios de violência, os resultados são igualmente similares, ocorrendo na maioria (67%) na residência comum da vítima e do/a agressor/a e em 17% dos casos na residência da vítima.

No que concerne ao perfil do/a agressor/a, destaca-se que a maioria dos/as agressores/as do Tâmega e Sousa é do sexo masculino (90%), com uma idade média de 46,41 anos, um pouco superior à idade média reportada no Relatório Anual de Monitorização de Violência Doméstica, referente ao ano de 2020 (M= 43 anos). A maioria dos/as agressores/as tem idade compreendida entre os 36 e os 55 anos. Ao nível do estado civil, 44% são casados/as.

A maioria dos/as agressores/as (84%) concluiu o 3º ciclo ou um nível de ensino inferior e 57% encontram-se empregados/as, sendo que apenas 25% estão em situação de desemprego.

No que respeita ao estado de saúde, 15% dos indivíduos agressores possui algum tipo de patologia ou distúrbio mental e 47% possui algum tipo de dependência de álcool e/ou outros estupefacientes, sendo mais prevalente a dependência alcoólica presente em 36% das situações.

Apenas 17% dos/as agressores/as possui antecedentes criminais, sendo que 74 indivíduos possuem antecedentes pelo crime de violência doméstica.

A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, designada como Convenção de Istambul, transposta para a legislação nacional através da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, prevê um conjunto alargado de mecanismos de apoio gratuitos materializado na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica. Assim, enquadram estes mecanismos de apoio, as seguintes estruturas:

- Casas de abrigo;
- Respostas de acolhimento de emergência;



- Estruturas de atendimento;
- Serviço telefónico gratuito com cobertura nacional de informação;
- Grupos de ajuda mútua de cariz comunitário que visam promover a autoajuda e o empoderamento das vítimas tendo em vista a sua autonomização.

Por outro lado, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro, 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, enquadrando-se nos compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais. Para além de considerar os pressupostos da Convenção de Istambul, o seu âmbito de aplicação, até aqui circunscrito à violência doméstica, foi alargado a outros tipos de violência de género, como a mutilação genital feminina e as agressões sexuais.

Face ao exposto, foram já estabelecidos os seguintes Protocolos e Acordos de Cooperação no âmbito da violência contra mulheres e/ou violência doméstica (VMVD).

- **Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica**

No âmbito do processo de descentralização administrativa e mais concretamente no âmbito do DL 101/218 "os municípios e as entidades intermunicipais passam a garantir também a efetiva territorialização das políticas públicas em matéria da igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (...)".

Assim, a CIM do Tâmega e Sousa, bem como os onze municípios que fazem parte da mesma, as onze Comissões de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), dezasseis organismos da administração pública, uma associação não governamental (Associação para o Desenvolvimento da Figueira), a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Secretaria de Estado, assinaram, a 3 de julho de 2020, o Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, de modo a "garantir uma cobertura territorial numa lógica intermunicipal, qualificação das estruturas de apoio à vítima e respostas existentes, coesão do tratamento e disponibilização de informação e indicadores a nível intermunicipal".

- **UNIDAS – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa**

De forma a facilitar a efetivação do Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, assegurando assim as condições para garantir uma cobertura territorial equilibrada e qualificada, baseada



na articulação e trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis e a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência, a CIM do Tâmega e Sousa, através de candidatura ao Aviso nº POISE- 37- 2019- 13, viu aprovada a operação POISE-03-4437-FSE-000259, Rede Intermunicipal e Integrada de Apoio à Vítima, posteriormente denominada Unidas - Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa.

O objetivo principal passa por "criar uma rede de intervenção, articulada, multidisciplinar e intersectorial, baseada numa metodologia de compromisso e corresponsabilização orientada para as necessidades e prioridades específicas".

Através desta operação todo o território ficou coberto por uma resposta especializada no âmbito do atendimento e acompanhamento a vítimas de Violência Doméstica, pretendendo-se assim configurar uma resposta concreta e eficiente numa lógica intermunicipal, da oferta e qualificação das estruturas de apoio à vítima e respostas existentes. Para além das estruturas de atendimento a vítimas de violência doméstica (identificadas infra) presentes em cada um dos Municípios, fazem ainda parte das redes especializadas municipais, entidades como as CPCJ, GNR, Segurança Social e Ministério Público.

Para além da intervenção junto das vítimas de violência doméstica, a UNIDAS procura também capacitar os técnicos e profissionais que atuam junto das vítimas, através do desenvolvimento de ações de capacitação dirigidas aos profissionais das áreas da saúde, segurança social, CPCJ e GNR, bem como workshops dirigidos aos/às técnicos/as das estruturas de atendimento e restantes técnicos/as e profissionais que contactam com as vítimas.

Indo de encontro aos objetivos traçados ao nível do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação, a UNIDAS procura, através de ações dirigidas nomeadamente aos/às alunas e a toda a comunidade escolar, prevenir estas formas de violência.

Em suma, a UNIDAS - Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro Tâmega e Sousa permite:

- a) Desenvolver uma política intermunicipal promotora do efetivo combate ao fenómeno da Violência contra a Mulher e Violência Doméstica;
- b) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, apoio, proteção e combate à Violência contra a Mulher e Violência Doméstica;
- c) Uniformizar o modelo de organização territorial entre os diferentes setores com intervenção nesta área (serviço público e entidades da sociedade civil) tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência;
- d) Dotar todo o território do Tâmega e Sousa com estruturas de apoio à vítima;
- e) Intervir em rede, de forma articulada, multidisciplinar e intersectorial;



- f) Reforçar a cooperação entre os diferentes setores com intervenção nesta área;
- g) Implementar ações de sensibilização/ informação relativas ao fenómeno da Violência Doméstica e de Género, junto da comunidade geral;
- h) Implementar ações de sensibilização/ informação com carácter preventivo relativas ao fenómeno da Violência Doméstica e de Género, junto da comunidade escolar.

- **RIAP – Rede Intermunicipal e Integrada de Apoio Psicológico**

A CIM do Tâmega e Sousa, através de candidatura ao Aviso nº POISE 37-2021-01, viu aprovada a operação POISE-03-4437-FSE-000350 – Rede Intermunicipal e Integrada de Apoio Psicológico, direcionada para crianças e jovens vítimas de violência doméstica.

A Resposta de Apoio Psicológico (RAP) para crianças e jovens vítimas de violência doméstica apresenta-se como fundamental tendo em conta duas dimensões. Numa dimensão específica e especializada ao intervir na promoção e proteção dos direitos da criança ou jovem e numa dimensão mais prática/técnica como complemento/reforço do trabalho desenvolvido nas estruturas de atendimento pertencentes à UNIDAS – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa.

Este projeto permite:

- a) Reforçar todas as estruturas de atendimento à vítima existentes no Tâmega e Sousa, com a disponibilização de serviços de apoio psicológico e psicoterapêutico direcionado especificamente para crianças e jovens vítimas de violência doméstica;
- b) Garantir a cobertura total de todos os concelhos que constituem a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa com esta a resposta especializada;
- c) Maximizar o trabalho em rede, assegurando a articulação necessária com outras entidades do território com intervenção junto de crianças e jovens vítimas de violência doméstica;
- d) Estabelecer uma forma de intervenção comum e integrada contra a VD junto de crianças ou jovens, com base nos recursos setoriais existentes;
- e) Garantir o atendimento, acompanhamento e apoio especializado a todas as crianças e jovens vítimas de VD, acolhidas em casa abrigo e resposta de acolhimento de emergência da Associação para o Desenvolvimento de Figueira em Penafiel e em acompanhadas nas 11 estruturas de atendimento à vítima do território do Tâmega e Sousa (11);



- f) Melhorar a intervenção junto de crianças ou jovens vítimas de maus-tratos em contexto de violência doméstica.

De destacar também os seguintes protocolos estabelecidos entre os 11 Municípios que integram a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

- Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses;
- Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e cada um dos onze municípios que integram a CIM do Tâmega e Sousa (celebrado em 2019 e renovado em março de 2022).

De seguida, encontram-se listadas, por município, as estruturas de resposta no âmbito da violência contra mulheres ou violência doméstica.

Tabela 8 | Estruturas de resposta no âmbito da VMVD | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Município	Estruturas de apoio
Amarante	<ul style="list-style-type: none"> • Bem-Me-Quer – Gabinete de Informação e Apoio a Vítimas de Violência Doméstica • Apartamentos Protegidos de Transição
Baião	<ul style="list-style-type: none"> • Estrutura de Apoio à Vítima de Baião (EAVB)
Castelo de Paiva	<ul style="list-style-type: none"> • Cataventos – Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica
Celorico de Basto	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete Girassol – Apoio à Vítima de Violência Doméstica e de Género • Linha de Apoio 24 horas/365 dias (Linha Municipal)
Cinfães	<ul style="list-style-type: none"> • Gabinete de Apoio e Acompanhamento à Vítima (GAAV) de Cinfães
Felgueiras	<ul style="list-style-type: none"> • Humanamente Iguais – Estrutura de Atendimento de Apoio à Vítima de Felgueiras • Violência contra idosos/as • Apartamento de Transição • Protocolo de Atuação sobre Menores em Perigo • Protocolo de Cooperação entre a Rede Social/Conselho Local de Ação Social de Felgueiras e o Ministério Público da Comarca de Porto Este



Município	Estruturas de apoio
	<ul style="list-style-type: none"> Acordo de Cooperação entre a Faculdade de Psicologia e da Ciências da Educação da Universidade do Porto e Câmara Municipal de Felgueiras
Lousada	<ul style="list-style-type: none"> Flor-de-Lis - Serviço de Apoio à Víctima de Violência Doméstica de Lousada
Marco de Canaveses	<ul style="list-style-type: none"> VIVO - Gabinete de Apoio à Víctima Articulação com Ação Social da Autarquia pelo Fundo de Emergência Social/Habitação Social
Paços de Ferreira	<ul style="list-style-type: none"> APAV - Associação Portuguesa de Apoio à Víctima - Gabinete de Apoio à Víctima de Paços de Ferreira Casa de Transição Linha de apoio a vítimas de violência doméstica NIAVE Penafiel Comissão de Proteção ao/à Idoso/a
Penafiel	<ul style="list-style-type: none"> Estrutura de Atendimento de Apoio à Víctima de Penafiel - Gabinete Janela Aberta Casa Abrigo para VVD
Resende	<ul style="list-style-type: none"> Gabinete de Apoio e Acompanhamento à Víctima de Resende

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

4.8. Análise comparativa dos municípios relativamente a indicadores seleccionados

Neste ponto será realizada uma análise comparativa entre os 11 Municípios que integram a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, a partir da informação relativa a alguns dos 38 indicadores propostos pela CIG para caracterização dos municípios ao nível das suas dimensões interna e externa. Assim, foram seleccionados os seguintes indicadores, com a respetiva desagregação por sexo:

- Composição do Órgão da Câmara Municipal;
- Composição do Órgão da Assembleia Municipal;
- Composição das Direções de Departamentos Municipais;
- Composição dos grupos de Chefes de Divisões Municipais;
- Composição do grupo de pessoas que desempenha Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou Inferior;
- Composição do grupo de Trabalhadoras e Trabalhadores;



- Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal na categoria de Dirigente;
- Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal na categoria de Técnico/a Superior;
- Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal na categoria de Assistente Técnico/a;
- Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal na categoria de Assistente Operacional;
- Composição da Presidência de Direção nas organizações parceiras da Rede Social;
- Composição dos Membros das Direções nas organizações parceiras da Rede Social;
- Composição da Presidência das Mesas da Assembleia Geral nas organizações parceiras da Rede Social;
- Composição dos Membros da Mesa da Assembleia Geral nas organizações parceiras da Rede Social;
- Composição das Direções Técnicas nas organizações parceiras da Rede Social;
- Representação de mulheres empregadoras;
- Ganho médio de mulheres e de homens e respetivo diferencial;
- Estudantes que frequentam Cursos Científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias;
- Estudantes que ingressaram no quadro de mérito nos Cursos Científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias;
- Estudantes que frequentam Cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas;
- Estudantes que ingressaram no quadro de mérito nos Cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas;
- Estudantes que frequentam Cursos Científico-humanísticos de Línguas e Humanidades;
- Estudantes que ingressaram no quadro de mérito nos Cursos Científico-humanísticos de Línguas e Humanidades;
- Estudantes que frequentam Cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais;
- Estudantes que ingressaram no quadro de mérito nos Cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais;
- Atletas que frequentam o Desporto Escolar;
- Premiações de atletas que frequentam o Desporto Escolar;
- Atletas que frequentam Desporto Federado;
- Premiações de Atletas que frequentam Desporto Federado.



Tabela 9 | Análise Comparativa | Composição do Órgão da Câmara e Composição do Órgão da Assembleia Municipal | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Composição do Órgão da Câmara				Composição do Órgão da Assembleia Municipal			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	6	67%	3	33%	41	77%	12	23%
Baião	5	71%	2	29%	25	71%	10	29%
Castelo de Paiva	6	86%	1	14%	21	78%	6	22%
Celorico de Basto	5	71%	2	29%	27	75%	9	25%
Cinfães	6	86%	1	14%	25	74%	9	26%
Felgueiras	5	71%	2	29%	33	70%	14	30%
Lousada	6	86%	1	14%	28	78%	8	22%
Marco de Canaveses	5	71%	2	29%	24	65%	13	35%
Paços de Ferreira	6	86%	1	14%	14	67%	7	33%
Penafiel	6	67%	3	33%	43	75%	14	25%
Resende	4	57%	3	43%	21	66%	11	34%

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

Relativamente à Composição do Órgão da Câmara e Composição do Órgão da Assembleia Municipal, é de destacar que todos os Municípios apresentam estruturas totalmente masculinizadas, isto é, maioritariamente integradas por homens.

No que respeita à Composição do Órgão da Câmara Municipal, é a Câmara Municipal de Resende que apresenta uma representação mais elevada de mulheres neste órgão, com uma representação feminina de 43% (correspondendo a 3 mulheres, num efetivo de 7 pessoas).

Também, no que concerne à Composição do Órgão da Assembleia Municipal, a situação é semelhante, verificando-se uma representação feminina ainda mais diminuta. A este nível é no Município do Marco de Canaveses que este o órgão apresenta uma representação feminina mais elevada, com 35% (corresponde a 14 mulheres, num conjunto de 37 pessoas).

A este respeito destaca-se a segunda alteração à lei da paridade nos órgãos do poder político, aprovada pela Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, posteriormente alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março, de acordo com a qual as listas de candidatos às mesas dos órgãos deliberativos das autarquias locais devem ser compostas de



modo a respeitar a paridade entre homens e mulheres, entendendo-se por paridade a representação mínima de 40% de cada um dos sexos.

Relativamente aos diversos cargos de direção, essencialmente, no que respeita aos que se encontram no topo da hierarquia organizacional das câmaras municipais, verificam-se diversas assimetrias. Assim, da análise da composição do conjunto dos Diretores de Departamento Municipal, resulta que em todos os Municípios estes cargos são exclusivamente ocupados por homens.

Já no que respeita aos grupos de pessoas que integram a categoria de Chefes de Divisão Municipal, existem três Autarquias (Castelo de Paiva, Lousada e Paços de Ferreira) totalmente ou maioritariamente compostas por mulheres, tal como se evidencia na tabela seguinte. No entanto, todos os outros Municípios têm esta estrutura masculinizada, com a exceção de Felgueiras, que apresenta uma representação mais equilibrada (56% de homens e 44% de mulheres).

Tabela 10 | Análise Comparativa | Diretores de Departamento Municipal e Chefes de Divisão Municipal | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Diretores de Departamento Municipal				Chefes de Divisão Municipal			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	2	67%	1	33%	7	64%	4	36%
Baião	0	0%	0	0%	3	60%	2	40%
Castelo de Paiva	1	100%	0	0%	0	0%	3	100%
Celorico de Basto	0	0%	0	0%	4	80%	1	20%
Cinfães	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%
Felgueiras	2	100%	0	0%	5	56%	4	44%
Lousada	1	100%	0	0%	2	25%	6	75%
Marco de Canaveses	2	100%	0	0%	6	75%	2	25%
Paços de Ferreira	2	100%	0	0%	1	11%	7	89%
Penafiel	2	100%	0	0%	6	75%	2	25%
Resende	0	0%	0	0%	4	67%	2	33%

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

Relativamente aos Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou Inferior, constata-se que a distribuição entre homens e mulheres a ocupar estes cargos já é mais equitativa, apesar de ainda se verificarem algumas assimetrias. Efetivamente



e à medida que se vai descendo na estrutura organizacional, verifica-se que estes grupos são mais permeáveis à existência de um número cada vez mais elevado de mulheres. Assim e no que concerne ao grupo de pessoas que ocupam Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou Inferior, existem duas Autarquias (Amarante e Celorico de Basto) com uma representação maioritariamente feminina (ambas com 67% de representação feminina), permanecendo cinco Municípios com esta estrutura masculinizada, e em três casos, com uma representação totalmente masculina neste cargo, nomeadamente, Baião, Lousada e Paços de Ferreira.

Todavia, quando analisamos os grupos de trabalhadoras e de trabalhadores que integram os Recursos Humanos das Autarquias, constata-se que são grupos maioritariamente feminizados, considerando-se como tal, os grupos com uma representação feminina igual ou superior a 60%. No entanto, é de mencionar que esta representação varia entre 61% e 73%.

Tabela 11 | Análise Comparativa | Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou Inferior e Trabalhadoras e Trabalhadores | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou Inferior				Trabalhadoras e Trabalhadores			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	1	33%	2	67%	303	39%	470	61%
Baião	2	100%	0	0%	158	44%	201	56%
Castelo de Paiva	4	57%	3	43%	98	70%	43	30%
Celorico de Basto	1	33%	2	67%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cinfães	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	101	32%	215	68%
Felgueiras	5	42%	7	58%	292	39%	450	61%
Lousada	1	100%	0	0%	242	35%	454	65%
Marco de Canaveses	0	0%	0	0%	253	41%	358	59%
Paços de Ferreira	4	100%	0	0%	231	38%	378	62%
Penafiel	6	60%	4	40%	273	27%	723	73%
Resende	0	0%	0	0%	146	53%	128	47%

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

A análise dos Recursos Humanos por cada divisão ou departamento não foi realizada, uma vez que em cada Autarquia existe uma denominação diferente para grupo funcional ou departamento. No entanto, da análise efetuada aos 11 Diagnósticos Municipais, é evidente que, de uma maneira geral, existe uma maior concentração de trabalhadoras em



determinadas áreas, nomeadamente, nas que se relacionam com Educação, Recursos Humanos ou Administrativa e uma maior concentração de trabalhadores em áreas mais instrumentais ou operacionais, como as Obras, Planeamento, Ordenação Territorial e Segurança.

De destacar ainda, que no que respeita à inclusão no SIADAP (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública) de objetivos direcionados para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação, nenhum dos Municípios, no momento presente, tem incluídos estes objetivos.

No âmbito da elaboração dos diagnósticos, foi também analisada a questão da diferenciação salarial entre os coletivos masculino e feminino. No que respeita aos salários praticados por cada um dos Municípios e para cada uma das categorias profissionais, considerou-se o indicador "ganho médio mensal auferido por trabalhadoras e por trabalhadores", que se encontra descrito, para cada categoria profissional e por Município, nas tabelas que se seguem. De destacar que existem categorias sem representação efetiva de trabalhadores ou de trabalhadoras que se encontram assinaladas com a designação não aplicável (n.a.). Para facilitar a leitura, encontram-se assinalados a cor cinzenta os diferenciais que beneficiam os trabalhadores e a cor bege os diferenciais que beneficiam as trabalhadoras.

Assim, na tabela seguinte encontram-se os valores relativos aos ganhos médios mensais das trabalhadoras e dos trabalhadores na categoria de Dirigentes e de Técnico/a Superior.

No caso da categoria de Dirigente, existe apenas uma Autarquia, Lousada, em que o valor auferido pelas trabalhadoras desta categoria é superior ao valor auferido pelos trabalhadores em 17,19 €. Existem quatro Autarquias nas quais os salários auferidos pelos trabalhadores são superiores aos das trabalhadoras, nomeadamente, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Felgueiras e Penafiel. As diferenças salariais encontradas variam entre 194,09 € e 277,94 €.

No que respeita à categoria profissional de Técnico/a Superior, existem duas Autarquias que praticam salários iguais (Castelo de Paiva e Paços de Ferreira). Embora com diferenciais menores, também neste caso foram encontradas assimetrias, tanto em detrimento dos trabalhadores (Celorico de Basto, Felgueiras, Marco de Canaveses e Penafiel), como em detrimento das trabalhadoras (Baião, Cinfães, Lousada e Resende).



Tabela 12 | Análise Comparativa | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, nas categorias de Dirigente e de Técnico/a Superior | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes			Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior		
	Masculino (€)	Feminino (€)	Diferencial €	Masculino (€)	Feminino (€)	Diferencial (€)
	Amarante	2.570,81 €	2.570,81 €	0,00 €	1.805,77 €	1.805,77 €
Baião	2.645,28 €	n.a.	n.a.	1.390,10 €	1.384,21 €	5,89 €
Castelo de Paiva	1.996,61 €	1.802,52 €	194,09 €	1.345,68 €	1.345,68 €	0,00 €
Celorico de Basto	2.526,17 €	2.248,23 €	277,94 €	1.463,03 €	1.528,34 €	65,31 €
Cinfães	2.645,28 €	n.a.	n.a.	1.543,49 €	1.433,64 €	109,85 €
Felgueiras	1.778,03 €	1.560,46 €	217,57 €	1.070,03 €	1.109,77 €	39,74 €
Lousada	2.650,41 €	2.667,60 €	17,19 €	1.534,88 €	1.484,11 €	50,77 €
Marco de Canaveses	2.739,76 €	2.904,66 €	164,90 €	1.472,52 €	1.495,25 €	22,73 €
Paços de Ferreira	2.645,28 €	2.645,28 €	0,00 €	1.215,93 €	1.215,93 €	0,00 €
Penafiel	2.568,07 €	2.292,57 €	275,50 €	1.511,23 €	1.568,72 €	57,49 €
Resende	2.921,99 €	n.a.	n.a.	1.572,24 €	1.478,74 €	93,50 €

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

A tabela seguinte reflete as variações no indicador ganho médio mensal dos trabalhadores e das trabalhadoras que desempenham funções como Assistentes Técnicos/as e como Assistentes Operacionais. No caso dos/as Assistentes Técnicos/as, três Municípios praticam o mesmo salário (Amarante, Castelo de Paiva e Paços de Ferreira); cinco Municípios praticam salários mais elevados para trabalhadores (Baião, Celorico de Basto, Felgueiras, Lousada e Penafiel) e três Municípios praticam salários mais favoráveis às trabalhadoras que se encontram nesta função (Cinfães, Marco de Canaveses e Resende).

De destacar que no caso dos salários praticados para a categoria profissional de Assistente Operacional, com a exceção do Município de Paços de Ferreira, que pratica salários iguais, todos os restantes dez Municípios praticam salários mais elevados para os trabalhadores do sexo masculino. As diferenças salariais apuradas, no caso desta categoria, variam entre 24,31 € e 206,08 €.



Tabela 13 | Análise Comparativa | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, nas categorias de Assistente Técnico/a e Assistente Operacional | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a			Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional		
	Masculino (€)	Feminino (€)	Diferencial €	Masculino (€)	Feminino (€)	Diferencial (€)
	Amarante	936,64 €	936,64 €	0,00 €	856,25 €	776,34 €
Baião	956,40 €	890,01 €	66,39 €	766,98 €	715,39 €	51,59 €
Castelo de Paiva	877,06 €	877,06 €	0,00 €	931,30 €	725,22 €	206,08 €
Celorico de Basto	943,91 €	899,55 €	44,36 €	758,07 €	706,93 €	51,14 €
Cinfães	860,09 €	898,58 €	38,49 €	927,58 €	903,27 €	24,31 €
Felgueiras	853,05 €	789,71 €	63,34 €	696,61 €	665,28 €	31,33 €
Lousada	1.009,84 €	938,13 €	71,71 €	751,56 €	707,67 €	43,89 €
Marco de Canaveses	871,75 €	908,81 €	37,06 €	787,53 €	711,56 €	75,97 €
Paços de Ferreira	709,45 €	709,45 €	0,00 €	705,00 €	705,00 €	0,00 €
Penafiel	1.004,13 €	948,30 €	5,83 €	755,89 €	712,98 €	42,91 €
Resende	1.139,92 €	1.162,86 €	22,94 €	877,31 €	809,93 €	67,38 €

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

Uma vez que nem todos os Municípios possuem trabalhadoras ou trabalhadores nas categorias de Polícia Municipal (Agentes) ou de Técnicos/as das AEC (Atividades de Enriquecimento Curricular) e das AAAF (Atividades de Animação e Apoio à Família), não irão ser analisadas as diferenças entre os ganhos médios mensais destas trabalhadoras e trabalhadores.

Os parceiros da rede social tiveram um papel primordial na elaboração dos diagnósticos e dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação de cada um dos Municípios que integram a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e do Sousa, uma vez que são entidades que desenvolvem parcerias efetivas e dinâmicas, articulando uma intervenção especializada e direcionada para os mais diversos agentes locais. Dada a sua dimensão e importância, as tabelas seguintes contêm informação relativa à sua organização, procedendo-se também à análise da sua estrutura.

A tabela seguinte contém informação sobre a Presidência da Direção e respetivos/as Membros das Direções, por sexo, nas organizações que integram a Rede Social de cada um dos Municípios. Facilmente se observa que, também neste caso, estas estruturas são fortemente masculinizadas, uma vez que a presença feminina nestes cargos é diminuta. De destacar que uma vez que não houve disponibilidade destes dados para o Município de Marco de Canaveses, os mesmos foram assinalados como não disponíveis (n.d.).



Tabela 14 | Análise Comparativa | Parceiros da Rede Social | Presidentes de Direção e Membros das Direções, nas organizações, por sexo | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações				Membros das Direções, por sexo, nas organizações			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	28	85%	5	15%	72	64%	40	36%
Baião	9	82%	2	18%	53	77%	16	23%
Castelo de Paiva	12	80%	3	20%	38	58%	27	42%
Celorico de Basto	17	85%	3	15%	45	40%	68	60%
Cinfães	7	70%	3	30%	19	61%	12	39%
Felgueiras	19	76%	6	24%	87	64%	49	36%
Lousada	24	86%	4	14%	140	75%	46	25%
Marco de Canaveses	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paços de Ferreira	10	77%	3	23%	40	65%	22	35%
Penafiel	26	74%	9	26%	41	73%	15	27%
Resende	10	83%	2	17%	29	63%	17	37%

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

No caso dos grupos dos/as Presidentes da Mesa da Assembleia Geral encontram-se, igualmente, estruturas muito masculinizadas, ou seja, com valores superiores a 60% de representação de um dos coletivos, neste caso do masculino. Assim, a tabela seguinte evidencia esta situação no caso dos Municípios de Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Penafiel e Resende.

No que respeita aos grupos dos Membros da mesa da Assembleia Geral, os mesmos já são formados de um modo mais equitativo, entre mulheres e homens. Não obstante, quatro dos Municípios em análise têm ainda esta estrutura masculinizada, nomeadamente, Baião, Cinfães, Lousada e Penafiel. Estas representações variam, no entanto, entre 63% e 76%.



Tabela 15 | Análise Comparativa | Parceiros da Rede Social | Presidentes da Mesas da Assembleia Geral e membros da Mesa da Assembleia Geral, nas organizações, por sexo | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações				Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	15	52%	14	48%	42	56%	33	44%
Baião	6	60%	4	40%	22	76%	7	24%
Castelo de Paiva	12	80%	3	20%	25	58%	18	42%
Celorico de Basto	9	82%	2	18%	51	46%	59	54%
Cinfães	12	80%	3	20%	12	63%	7	37%
Felgueiras	14	67%	7	33%	39	41%	56	59%
Lousada	23	88%	3	12%	57	65%	31	35%
Marco de Canaveses	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paços de Ferreira	5	36%	9	64%	12	21%	45	79%
Penafiel	10	91%	1	9%	26	72%	10	28%
Resende	9	75%	3	25%	7	54%	6	46%

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

No que respeita às Direções Técnicas das Organizações, há uma inversão da tendência de uma maior concentração masculina. Assim, como se pode verificar na tabela seguinte, com a exceção do Município de Lousada, em que a maioria das pessoas que asseguram os cargos inerentes à Direção Técnica das organizações são homens, a maioria das/os profissionais são mulheres, destacando-se ainda, que no caso de Castelo de Paiva e de Paços de Ferreira todas as pessoas que ocupam este cargo são mulheres.

Tabela 16 | Análise Comparativa | Parceiros da Rede Social | Direções Técnicas nas Organizações, por sexo | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Direções Técnicas das Organizações, por sexo			
	Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%
Amarante	11	37%	19	63%
Baião	2	13%	13	87%
Castelo de Paiva	0	0%	16	100%
Celorico de Basto	5	28%	13	72%



Municípios	Direções Técnicas das Organizações, por sexo			
	Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%
Cinfães	1	6%	15	94%
Felgueiras	2	7%	27	93%
Lousada	56	66%	29	34%
Marco de Canaveses	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paços de Ferreira	0	0%	14	100%
Penafiel	2	8%	23	92%
Resende	6	35%	11	65%

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

Anteriormente abordou-se a questão da composição da estrutura empresarial e do emprego, este último com desagregação por sexo. Assim, importa também analisar a Representação de mulheres empregadoras, assim como o Ganho médio mensal de mulheres e de homens e respetivo diferencial, para cada um dos Municípios. A tabela seguinte contém os dados referentes a estes dois indicadores.

Tabela 17 | Análise Comparativa | Representação de mulheres empregadoras e ganho médio de mulheres e de homens | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2019

Territórios	Representação de mulheres empregadoras				Ganho médio de mulheres e de homens		
	Masculino		Feminino		Masculino (€)	Feminino (€)	Diferencial €
	N.º	%	N.º	%			
Portugal	123 395	70%	53 385	30%	1.307,70 €	1.084,70 €	223,00 €
Norte	47 526	71%	19 275	20%	1.188,50 €	991,70 €	196,80 €
Tâmega e Sousa	5 270	72%	2 049	28%	946,70 €	835,30 €	111,40 €
Amarante	687	75%	232	25%	930,00 €	863,50 €	66,50 €
Baião	127	75%	42	25%	914,50 €	790,00 €	124,50 €
Castelo de Paiva	158	71%	63	29%	896,30 €	814,70 €	81,60 €
Celorico de Basto	185	75%	62	25%	822,30 €	761,40 €	60,90 €
Cinfães	161	75%	54	25%	965,30 €	781,30 €	184,00 €
Felgueiras	1 176	71%	476	29%	966,00 €	810,80 €	155,20 €
Lousada	602	70%	258	30%	931,00 €	779,60 €	151,40 €
Marco de Canaveses	617	74%	217	26%	934,50 €	792,60 €	141,90 €



Paços de Ferreira	684	70%	287	30%	934,50 €	827,00 €	107,50 €
Penafiel	783	70%	335	30%	1.005,10 €	944,00 €	61,10 €
Resende	90	80%	23	20%	815,70 €	789,40 €	26,30 €

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS; Pordata, 2022

Como se pode observar pela tabela anterior, a representação das mulheres empregadoras, para cada um dos Municípios e para a globalidade do território do Tâmega e Sousa, apresenta ainda valores muito reduzidos, embora em alinhamento, tanto com os valores encontrados para a região Norte, como para os valores da globalidade do território nacional. Este é um aspeto que merece particular importância, pois o emprego, a criação do próprio emprego e o empreendedorismo, são fatores essenciais tanto para o autossustento (quando a nível individual), como para o crescimento económico e o desenvolvimento sustentável (quando a nível coletivo).

O indicador do Ganho médio mensal corresponde ao montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efetuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas mas não efetuadas, e que inclui, para além da remuneração de base, todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias.

O valor deste indicador é desfavorável para as mulheres em todos os municípios, sem exceção, sendo o menor diferencial encontrado (de 26,30 €) referente ao Município de Resende, e o maior diferencial (de 184,00 €) referente ao Município de Cinfães. De destacar também que apesar destes diferenciais serem inferiores tanto para a região Norte, como para Portugal, o valor para o Ganho médio mensal de mulheres e de homens é também mais baixo, revelando fragilidades, desigualdades e assimetrias.

A educação é um dos pilares fundamentais da sociedade, uma vez que é através da educação que se vão construindo as bases para o futuro. As escolhas académicas dos/as estudantes acabam, em grande parte, por ser preditoras do seu futuro, uma vez que é com base nelas que se começa a moldar, tanto o seu percurso escolar e académico, como profissional. Assim, é importante que a escolha das áreas académicas seja consciente e não baseada em padrões e estereótipos pré-existentes.

Neste seguimento, as tabelas seguintes agregam informação sobre a frequência de cada um dos Cursos Científico-humanísticos, que atualmente são oferecidos pelas escolas portuguesas, sendo esta opção feita a partir do 10º ano de escolaridade, primeiro ano do Ensino Secundário, último nível de escolaridade obrigatória. A informação refere-se tanto



ao número de estudantes (alunos e alunas) a frequentar cada um dos cursos, como os/as que ingressaram nos respetivos quadros de mérito. A informação que não foi disponibilizada de forma atempada encontra-se assinalada como não disponível (n.d.).

Assim, a tabela seguinte contém informação sobre os/as estudantes que se encontram a frequentar Cursos Científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias, destacando-se uma representatividade equilibrada entre coletivos feminino e masculino na sua frequência. De destacar que, apesar de apenas existirem dados referentes aos quadros de mérito para três Municípios, em dois deles (Cinfães e Felgueiras), são as alunas que figuram em maior número.

Tabela 18 | Análise Comparativa | Cursos Científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Cursos Científico-humanísticos de Ciências e Tecnologias							
	Estudantes a frequentar				Quadro de mérito			
	Alunos		Alunas		Alunos		Alunas	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Baião	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Castelo de Paiva	53	41%	77	59%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Celorico de Basto	87	52%	81	48%	13	44%	19	56%
Cinfães	58	50%	58	50%	13	32%	28	68%
Felgueiras	237	48%	258	52%	50	36%	90	64%
Lousada	95	44%	119	56%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Marco de Canaveses	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paços de Ferreira	310	52%	282	48%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Penafiel	361	44%	454	56%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Resende	54	57%	41	43%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

A tabela que se segue agrega informação semelhante para os Cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas. De destacar que no caso do Município de Resende, não existe esta oferta formativa por parte dos Agrupamentos de Escolas ou das Escolas Não Agrupadas. Também no caso desta oferta formativa, não se evidenciam grandes assimetrias entre os coletivos feminino e masculino. De destacar, uma vez mais, a maior representatividade das alunas no acesso ao quadro de mérito (Felgueiras).



Tabela 19 | Análise Comparativa | Cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Cursos Científico-humanísticos de Ciências Socioeconómicas							
	Estudantes a frequentar				Quadro de mérito			
	Alunos		Alunas		Alunos		Alunas	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Baião	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Castelo de Paiva	19	50%	19	50%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Celorico de Basto	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Cinfães	11	42%	15	58%	2	40%	3	60%
Felgueiras	38	40%	57	60%	50	36%	90	64%
Lousada	17	53%	15	47%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Marco de Canaveses	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paços de Ferreira	50	44%	60	56%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Penafiel	50	56%	39	44%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Resende	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

De seguida, é apresentada informação análoga para os Cursos Científico-humanísticos de Línguas e Humanidades. Neste caso, verifica-se uma tendência para uma maior representatividade de alunas nos casos dos Municípios de Castelo de Paiva, Cinfães, Felgueiras e Paços de Ferreira, assim como a presença no quadro de honra, que é pautada maioritariamente por alunas (Cinfães e Felgueiras).

Tabela 20 | Análise Comparativa | Cursos Científico-humanísticos de Línguas e Humanidades | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Cursos Científico-humanísticos de Línguas e Humanidades							
	Estudantes a frequentar				Quadro de mérito			
	Alunos		Alunas		Alunos		Alunas	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Baião	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Castelo de Paiva	49	35%	92	65%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.



Celorico de Basto	28	42%	38	58%	4	41%	5	59%
Cinfães	24	43%	47	66%	3	33%	6	67%
Felgueiras	107	31%	240	69%	14	30%	32	70%
Lousada	68	44%	88	56%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Marco de Canaveses	n.d.							
Paços de Ferreira	138	38%	227	62%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Penafiel	184	40%	279	60%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Resende	27	42%	38	58%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

Finalmente, apresenta-se a informação relativa à frequência dos Cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais, destacando-se também uma tendência para uma concentração mais elevada de alunas. De destacar, uma vez mais, no caso do Município de Felgueiras, uma maior presença feminina no quadro de honra. Evidencia-se também o facto deste curso não se encontrar em oferta nos Agrupamentos de Escolas ou Escolas Não Agrupadas dos Municípios de Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães e Resende

Tabela 21 | Análise Comparativa | Cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Cursos Científico-humanísticos de Artes Visuais							
	Estudantes a frequentar				Quadro de mérito			
	Alunos		Alunas		Alunos		Alunas	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Baião	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Castelo de Paiva	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Celorico de Basto	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Cinfães	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Felgueiras	13	36%	23	64%	3	33%	6	66%
Lousada	10	40%	15	60%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Marco de Canaveses	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paços de Ferreira	21	30%	48	70%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.



Penafiel	27	36%	47	64%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Resende	n.a.							

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

Outro aspeto que foi alvo de análise aquando da realização dos diagnósticos que precederam a elaboração dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação, foi o desporto, tanto na vertente do Desporto Escolar, como na vertente do Desporto Federado ou Associativo.

Ao nível do Desporto Escolar, destaca-se que em quatro Municípios, o Desporto Escolar é maioritariamente frequentado por estudantes desportistas do sexo masculino (Baião, Castelo de Paiva, Penafiel e Resende) e apenas o Município de Amarante evidencia uma maior representatividade de estudantes desportistas do sexo feminino na sua frequência. De mencionar que existe uma grande indisponibilidade de dados no que respeita a premiações, uma vez que nos últimos três anos, muitas das atividades desportivas inter escolas foram suspensas devido à pandemia provocada pela Covid-19.

Tabela 22 | Análise Comparativa | Desporto Escolar | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Desporto Escolar							
	Desportistas				Premiações			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	57	31%	126	69%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Baião	221	61%	144	39%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Castelo de Paiva	50	63%	30	37%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Celorico de Basto	106	47%	118	53%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cinfães	144	57%	108	43%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Felgueiras	523	51%	500	49%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Lousada	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Marco de Canaveses	238	55%	191	45%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paços de Ferreira	150	53%	132	47%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Penafiel	108	67%	54	33%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Resende	168	80%	42	20%	4	44%	5	56%

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS



No que respeita ao Desporto Federado, cuja informação consta da tabela seguinte, foram encontradas grandes assimetrias, uma vez que em todos os Municípios, se verificou que a frequência é maioritariamente masculina. Em alguns casos, a concentração masculina é tão elevada que se situa acima dos 80%, sendo este o caso dos Municípios de Amarante, Baião, Penafiel e Resende. No caso do Desporto Federado, destaca-se também indisponibilidade de dados para premiações resultantes de competições, com a exceção do Município de Felgueiras.

Tabela 23 | Análise Comparativa | Desporto Federado | Municípios da CIM Tâmega e Sousa | 2022

Municípios	Desporto Federado							
	Atletas				Premiações			
	Masculino		Feminino		Masculino		Feminino	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Amarante	1755	90%	185	10%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Baião	416	87%	60	13%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Castelo de Paiva	394	79%	105	21%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Celorico de Basto	583	72%	229	28%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Cinfães	705	68%	325	32%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Felgueiras	1998	65%	1080	35%	88	52%	80	48%
Lousada	2.657	78%	735	22%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Marco de Canaveses	1.495	79%	406	21%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Paços de Ferreira	2.315	77%	705	23%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Penafiel	2.676	83%	544	17%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Resende	363	87%	56	13%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fonte: Diagnósticos dos PMIND dos municípios da CIMTS

Os indicadores analisados revelam algumas fragilidades, sendo as mais evidentes as que respeitam a assimetrias encontradas ao nível da composição dos Órgãos de Direção e Chefias nas diversas estruturas municipais e das organizações que integram as Redes Sociais de apoio (estruturas masculinizadas), enquanto as Direções Técnicas continuam a ser fortemente feminizadas. Existe, ainda, alguma falta de sensibilização para questões relacionadas com a Igualdade entre Mulheres e Homens, sendo o percurso em direção à Igualdade um caminho longo e que implica o envolvimento das diversas organizações e estruturas que integram as diversas dimensões da sociedade.



Por outro lado, já se percorreu algum caminho em direção a uma sociedade que valoriza mais a Mulher, projetando a sua integração plena e não apenas parcial nos diversos papéis sociais.

De seguida, apresenta-se a análise SWOT relativa à vertente externa, ou seja, a que respeita ao conjunto dos diversos Municípios que integram a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

4.8. Síntese comparativa dos principais indicadores: Tâmega e Sousa, Norte e Portugal

Tabela 24 | Tabela síntese comparativa dos principais indicadores: Tâmega e Sousa, Norte e Portugal

Indicador	Unidade	Ano de referência	Fonte	Tâmega e Sousa	Norte	Portugal
Densidade populacional	Residentes/km	2021	Pordata	223,1	168,5	112,2
Taxa de crescimento anual médio da população residente	%	2021	Pordata	-0,575%	-0,283%	-0,209%
Índice de envelhecimento	%	2021	Pordata	149,5	184,1	182,1
Índice de dependência total	%	2021	Pordata	46,7	53,5	57,0
Índice de dependência de jovens	%	2021	Pordata	18,7	18,8	20,2
Índice de dependência de idosos	%	2021	Pordata	28,0	34,7	36,8
Índice de longevidade	%	2021	Pordata	45,1	46,6	48,7
Pessoas que vivem sós em % da população residente	%	2021	Pordata	6,1%	8,1%	9,9%
População residente em % (0 - 14 anos)	%	2021	Pordata	12,75%	12,27%	12,75%
População residente em % (15 - 64 anos)	%	2021	Pordata	68,18%	65,14%	63,70%
População residente em % (65 ou mais anos)	%	2021	Pordata	19,07%	22,59%	23,43%
PIB a preços de mercado (base=2016)	Milhares de euros	2021	Pordata	Pro 5.447.806	Pro 64.708.553	Pro 214.470.702
PIB <i>per capita</i> (base=2016)	Milhares de euros por habitante	2021	Pordata	Pro 13.336,4	Pro 18.020,4	Pro 20.698,1
Densidade das empresas não financeiras	Empresas por km ²	2020	Pordata	22,5	21,0	14,1
Empresas não financeiras por 100 habitantes	N.º empresas/100 habitantes	2020	Pordata	10,0	12,5	12,5
Taxa de natalidade das empresas não financeiras	%	2020	Pordata	11,1%	11,2%	11,8%



Indicador	Unidade	Ano de referência	Fonte	Tâmega e Sousa	Norte	Portugal
Taxa de mortalidade das empresas não financeiras	%	2020	Pordata	11,2%	12,3%	12,8%
Taxa de sobrevivência a um ano das empresas não financeiras	%	2020	Pordata	81,2%	76,2%	74,5%
Volume de negócios total das empresas não financeiras	Milhares de euros	2020	Pordata	8.283.526	108.232.323	371.475.656
VAB das empresas não financeiras	Milhares de euros	2020	Pordata	2.496.966	28.539.339	94.186.512
Taxa de cobertura	%	2022	Pordata	200,0%	109,7%	71,8%
Taxa de analfabetismo segundo os censos (Homens)	Proporção (%)	2021	Pordata	2,8	2,0	2,1
Taxa de analfabetismo segundo os censos (Mulheres)	Proporção (%)	2021	Pordata	4,8	3,9	4,0
População com o ensino superior (15 e mais anos)	%	2021	Pordata	10,4%	17,8%	19,8%
Habitacões com rendas inferiores a 400€ (inclui subarrendamento)	%	2021	Pordata	96,2%	79,2%	71%
Taxa de atividade segundo os censos (Total)	%	2021	Pordata	54,1%	53,7%	53,5%
Taxa de atividade segundo os censos (Homens)	%	2021	Pordata	60,9%	58,2%	57,5%
Taxa de atividade segundo os censos (Mulheres)	%	2021	Pordata	47,8%	49,6%	49,9%
Ganho médio mensal de trabalhadores/as por conta de outrem (Total)	Euros	2019	Pordata	898,1€	1.100,4€	1.206,3€
Ganho médio mensal de trabalhadores por conta de outrem (Homens)	Euros	2019	Pordata	946,7€	1.188,5€	1.307,7€
Ganho médio mensal de trabalhadoras por conta de outrem (Mulheres)	Euros	2019	Pordata	835,3€	991,7€	1.084,7€
Crimes registados pelas polícias (VD contra cônjuge ou análogos)	N.º	2021	Pordata	738	7.057	22.524

Fonte: Pordata



4.9. Análise SWOT da vertente externa

Tabela 25 | Vertente Externa | Análise SWOT | Análise Interna | Forças e Fraquezas

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipa da CIMTS fortemente motivada e sensibilizada para a questão da Igualdade. • EIVL de cada um dos municípios. • Conselheiras/os para a Igualdade. • Articulação entre CIMTS e respetivos Municípios • Organização da articulação entre CIMTS e respetivos Municípios. • Colaboração dos Parceiros do Terceiro Setor. • Abertura para colaboração em projetos diversificados que promovam a IG e a inclusão. • Existências de protocolos para a territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD). • Existência da Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa (UNIDAS) • Diversas estruturas territoriais de resposta no âmbito da VMVD. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encontradas diversas assimetrias ao nível da composição dos Órgãos de Direção e das Chefias nas diversas estruturas municipais (no caso dos Cargos de Direção Intermédia de 3º Grau ou Inferior, apenas em Amarante e Celorico de Basto existe uma representação maioritariamente feminina (67%). O mesmo se verifica nas organizações que integram as Redes Sociais (estruturas na sua maioria masculinizadas). Enquanto as Direções Técnicas continuam a ser fortemente feminizadas (em média, nos 11 municípios da CIMTS, 18 mulheres ocupam estes cargos, comparativamente a uma média de 9 homens). • Ainda existe alguma falta de sensibilização para questões relacionadas com a Igualdade entre MH.

Fonte: Elaboração própria


Tabela 26 | Vertente Externa | Análise SWOT | Externa | Oportunidades e Ameaças

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de estabelecimento de parcerias com entidades diversas (públicas e privadas). • Abertura por parte das Autarquias à participação em projetos diversificados. • Perceção das Autarquias das fragilidades do seu território e consciência da necessidade de intervenção. • Abertura para participação em ações de formação e sensibilização em temas como a IG e a inclusão. • Escolaridade da população tem aumentado nas últimas décadas (em 2021, quase metade da população do Tâmega e Sousa (49%) tinha completado o 3º ciclo do ensino básico ou superior). 	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de assimetrias em alguns dos municípios da CIMTS (por exemplo, densidade populacional baixa e envelhecimento da população). • Alguns dos territórios que integram a CIMTS apresentam indicadores associados à estrutura empresarial reveladores de fragilidade, nomeadamente, no que respeita ao tipo de indústria prevalente, que nem sempre é geradora de emprego e de Valor Acrescentado (99,96% das empresas do território são micro e PME), tal reflete-se no emprego e nos salários. • Diferencial entre trabalhadoras e trabalhadores por conta de outrem aumentou entre 2017 e 2019 (no ano de 2019 eram 64199 os trabalhadores contrariamente a 52271 trabalhadoras). • Grande diferencial entre empregadores e empregadoras (5 270 homens (72%) comparativamente com 2 049 mulheres (28%) na região do Tâmega e Sousa no ano de 2019). • A diferença entre os ganhos médios mensais de trabalhadores e de trabalhadoras por conta de outrem ainda é considerável (em 2019 o diferencial era de 111,40€), embora com tendência para diminuir.

Fonte: Análise da Vertente Externa

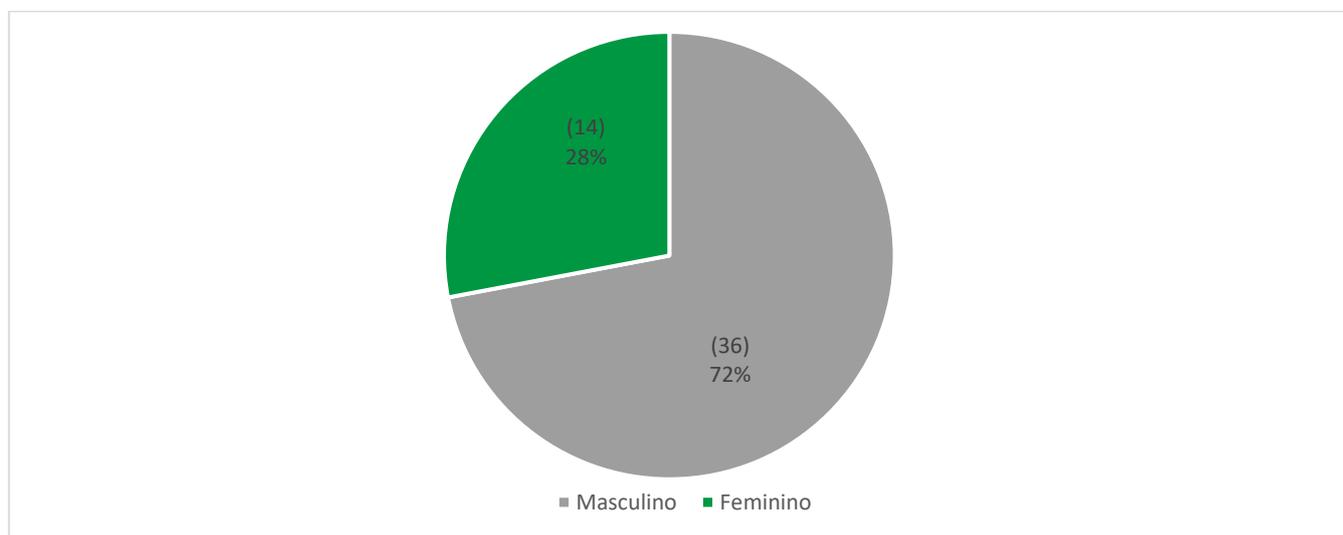


5. Análise Interna da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa

5.1. Análise da composição da Assembleia Intermunicipal e do Conselho Intermunicipal

A composição da Assembleia Intermunicipal da CIM do Tâmega e Sousa encontra-se masculinizada, sendo a sua estrutura integrada por 36 homens (correspondendo a 72%) e 14 mulheres (correspondendo a 28%).

Figura 30 | Composição da Assembleia Municipal, por sexo | CIMTS | 2022

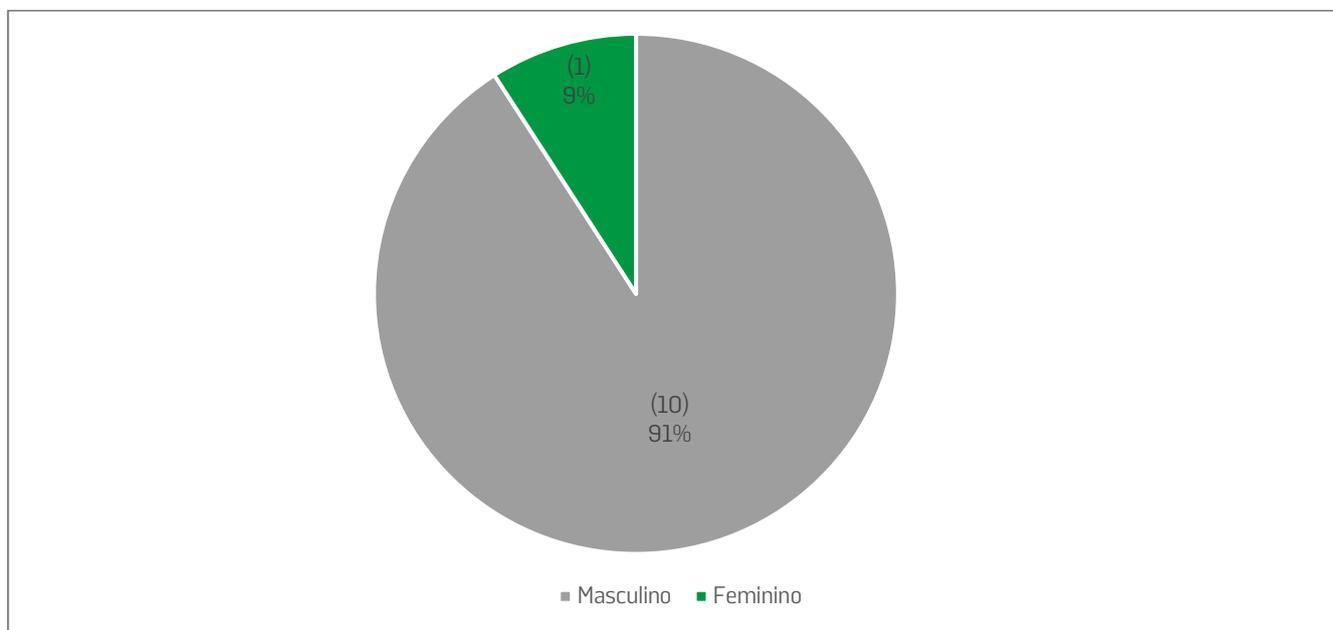


Fonte: Balanço Social CIMTS, 2022

O Conselho Intermunicipal é composto por 11 pessoas, das quais 10 são homens (correspondem a 91%) e apenas uma é mulher (corresponde a 9%), sendo também esta estrutura extremamente masculinizada.



Figura 31 | Composição do Conselho Municipal, por sexo | CIMTS | 2022



Fonte: Balanço Social CIMTS, 2022

5.2 Análise dos RH por categorias profissionais e por sexo

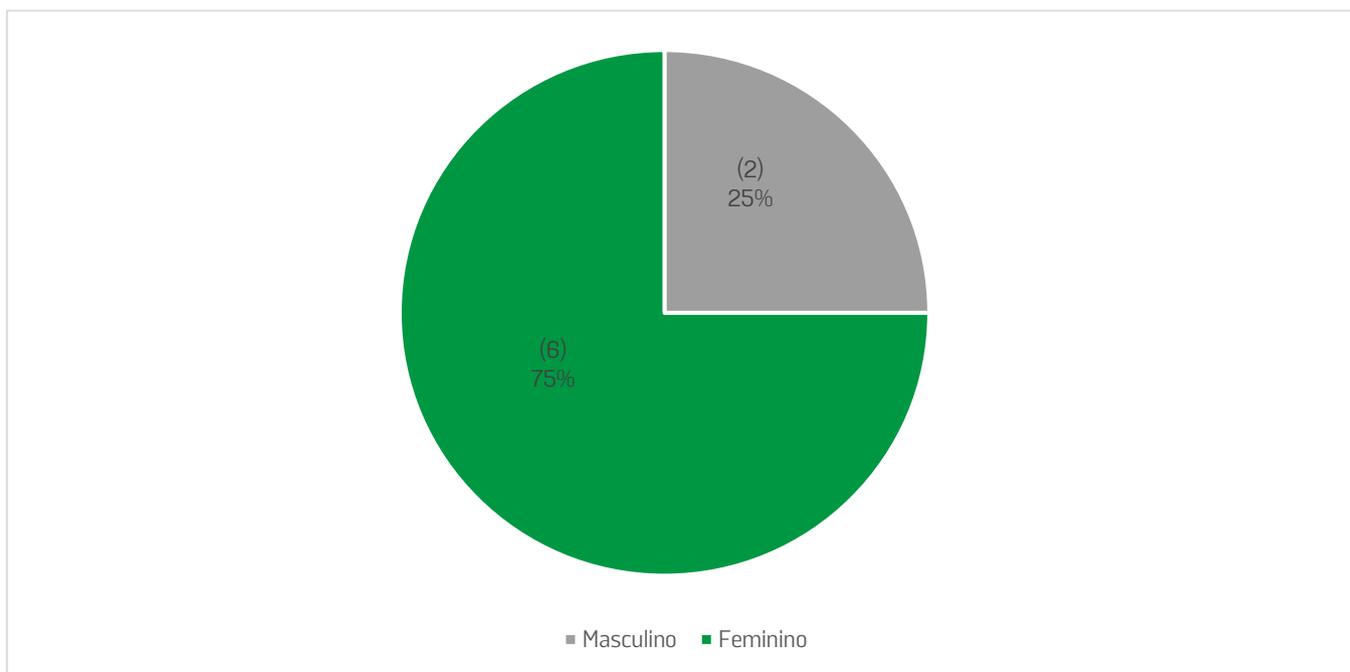
No que concerne à análise interna dos Recursos Humanos da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, relativamente à composição do Secretariado Executivo Intermunicipal, o mesmo é formado por apenas uma pessoa, do sexo masculino.

Do Departamento de Administração Geral fazem parte três pessoas, todas do sexo masculino.

As Chefias das Equipas Multidisciplinares são integradas por 8 pessoas, das quais 6 são mulheres (correspondem a 75%) e 2 são homens (correspondem a 25%). De destacar que esta é a quinta estrutura que aparece na hierarquia organizacional e apenas neste grupo aparece a primeira maioria feminina.



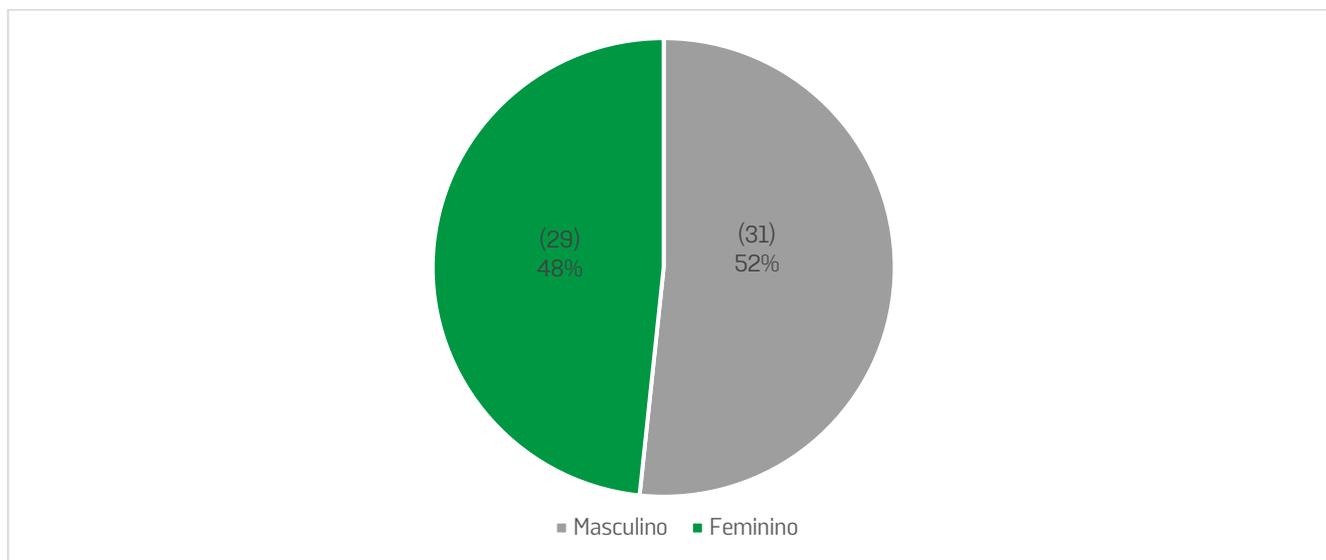
Figura 32 | Chefes das Equipas Multidisciplinares, por sexo | CIMTS | 2022



Fonte: Balanço Social CIMTS, 2022

A CIMTS tem, na sua globalidade, 31 trabalhadores (correspondem a 52%) e 29 trabalhadoras (correspondem a 48%), sendo uma estrutura equilibrada.

Figura 33 | Trabalhadoras e trabalhadores, por sexo | CIMTS | 2022



Fonte: Balanço Social CIMTS, 2022



As/os trabalhadoras/es que integram as diversas equipas encontram-se descritas/os, com desagregação por sexo, na tabela seguinte.

Tabela 27 | Distribuição das/os colaboradoras/es pelas equipas | CIMTS | 2022

Colaboradoras/es e respetivas Equipas	Masculino	Feminino
Gestão de Fundos de Coesão Territorial	1	5
Apoio Geral e Finanças	1	3
Central de Compras	0	0
Transportes e Mobilidade Sustentável	3	0
Gestão Ambiental e Transição Climática	18	10
Agência de Investimento e Promoção Territorial	2	1
Educação, Qualificação, Inovação Social, Cidadania e Saúde	1	3
Comunicação Intermunicipal	0	1
Políticas Públicas Intermunicipais	0	0

Fonte: Balanço Social CIMTS, 2022

Destaca-se ainda que relativamente à avaliação de desempenho não existe informação nos Recursos Humanos sobre inclusão de objetivos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, não discriminação e conciliação. Destacam-se ainda os seguintes aspetos que devem ser alvo de análise e de definição de medidas:

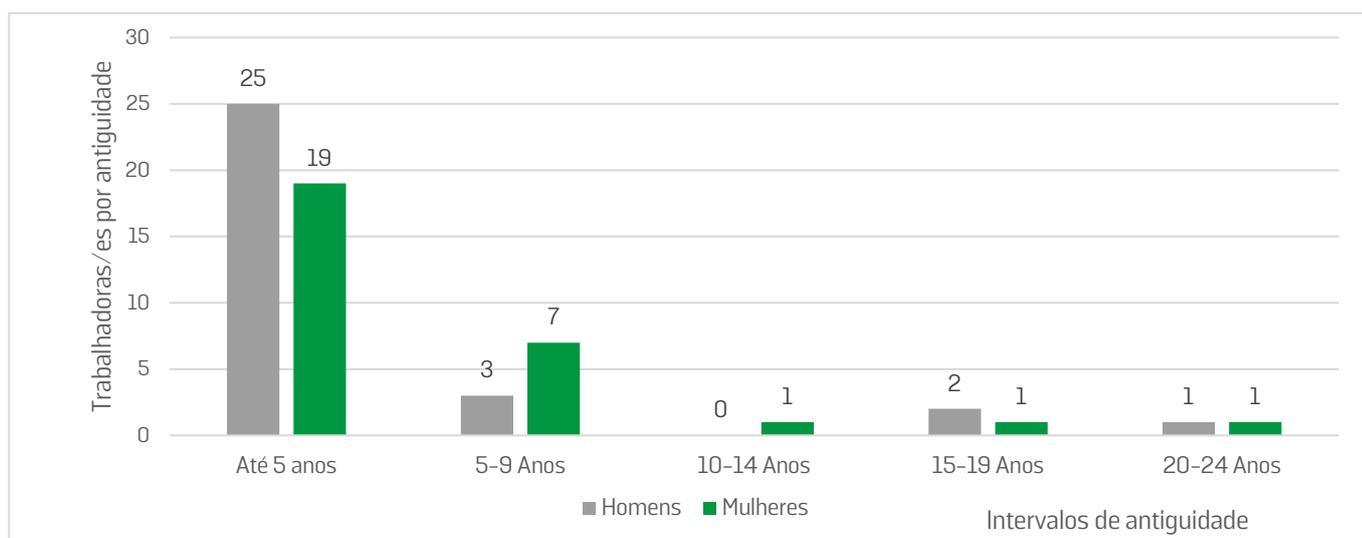
- Não são praticadas pela CIMTS medidas conducentes à promoção da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente apoios, creches, refeitórios, às famílias e descendentes, etc.;
- Não é disponibilizada informação sobre estas matérias aos/às trabalhadores/as através de folhetos, no website ou outro, por exemplo;
- Ainda não foi adotada uma Linguagem Inclusiva nos documentos oficiais da CIMTS.



5.2.1. Análise dos RH por antiguidade e por sexo

De seguida apresenta-se os Recursos Humanos da CIMTS por antiguidade na administração pública e por sexo.

Figura 34 | Recursos Humanos por antiguidade e por sexo | CIMTS | 2022



Fonte: Balanço Social CIMTS, 2022

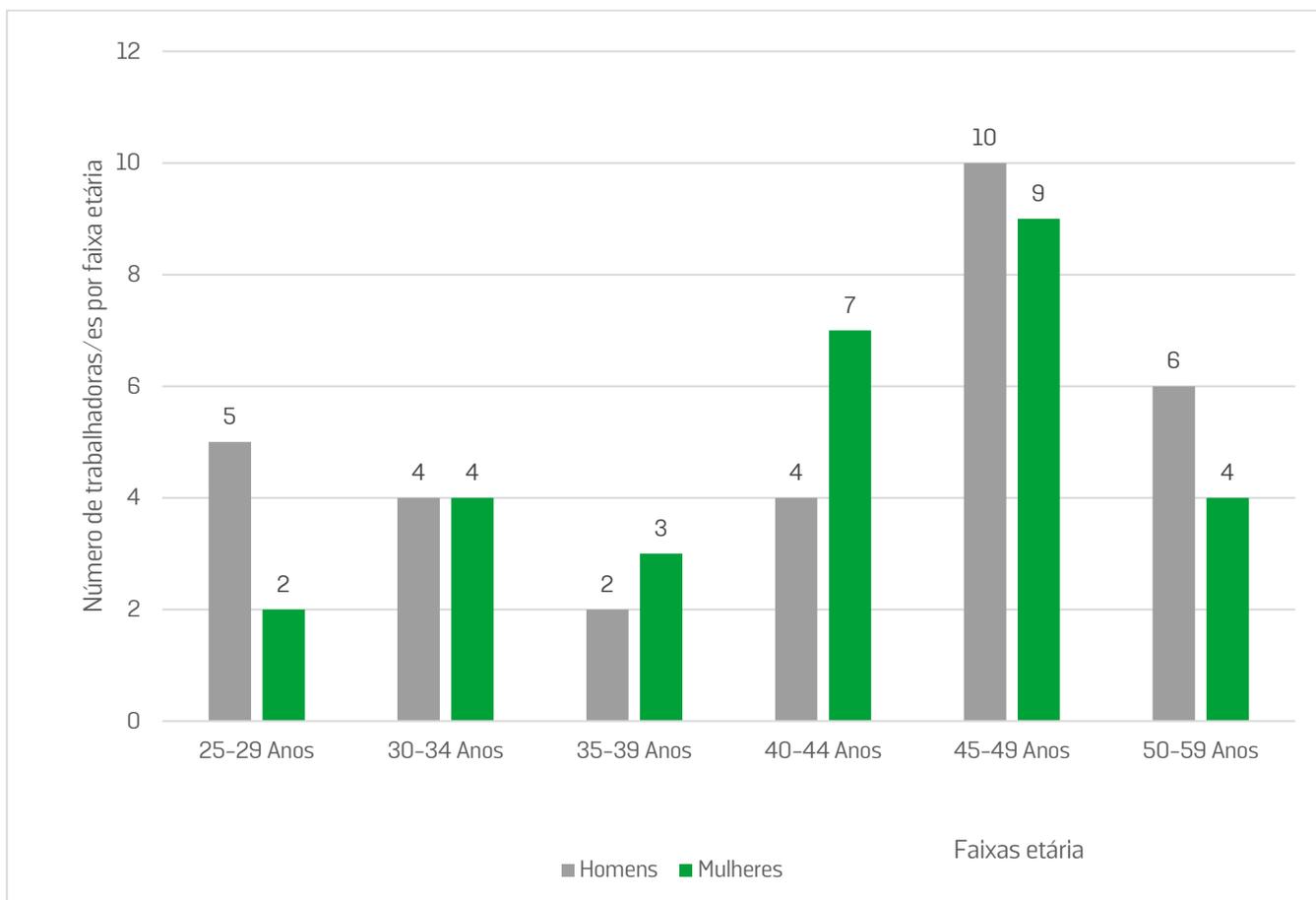
Destacam-se, na estrutura da CIMTS, os recursos humanos a desempenhar funções na administração pública por um período de 5 anos ou inferior, destes, 25 são do sexo masculino e 19 do sexo feminino.

5.2.2. Análise dos RH por grupo etário e por sexo

Já no que respeita à distribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores por faixa etária e por sexo, destaca-se que apenas existe um maior número de trabalhadoras em detrimento de trabalhadores no grupo etário dos 40 aos 44 anos; o grupo de 30 a 34 anos tem uma representação igual entre mulheres e homens; e os restantes grupos etários são maioritariamente integrados por homens.



Figura 35 | Recursos Humanos por faixa etária e por sexo | CIMTS | 2022



Fonte: Balanço Social CIMTS, 2022

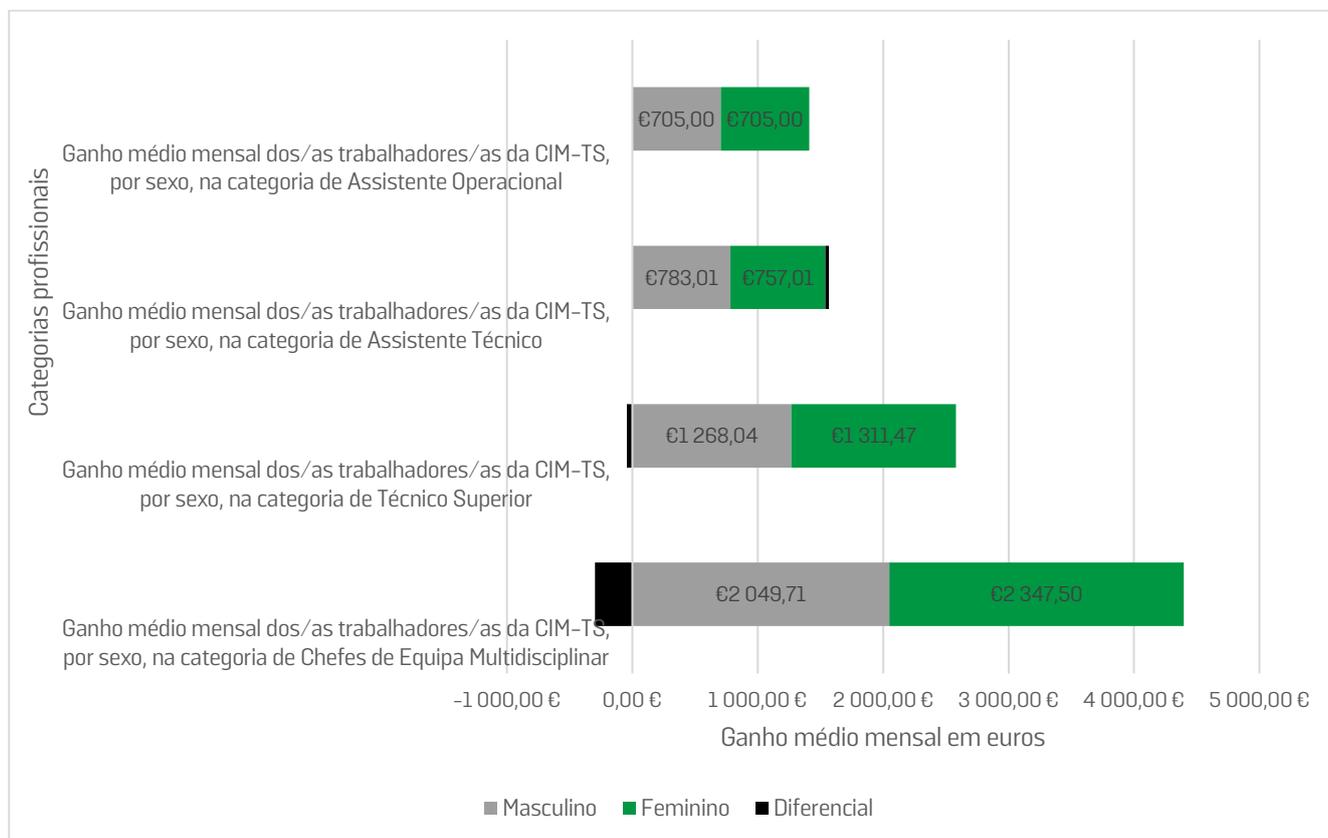
5.2.3. Análise dos RH por ganho médio mensal e por sexo

Relativamente aos ganhos médios mensais, as duas categorias com um valor mais elevado para este indicador são as de Dirigente e de Outras Funções, sendo ambas ocupadas apenas por homens. A categoria Especialista de Informática é também apenas ocupada por trabalhadores.

A figura seguinte evidencia os diferenciais do ganho médio mensal para as quatro categorias profissionais de Chefes de Equipa Multidisciplinar, Técnica/o Superior, Assistente Técnica/o e Assistente Operacional.



Figura 36 | Ganho médio mensal por categoria profissional e por sexo | CIMTS | 2022



Fonte: Balanço Social CIMTS, 2022

De destacar que nas categorias de Chefes de Equipa Multidisciplinar, as mulheres auferem, em termos médios, mais 297,79 € do que os homens e na categoria de Técnico Superior, as mulheres auferem mais 43,43 € do que os homens.

5.3. Ações de Informação, Sensibilização e Formação

Com a consciência de que a educação e a formação são os grandes pilares que suportam o desenvolvimento e a evolução da sociedade, afirmando-se também como instrumentos facilitadores e promotores da mudança, a aposta em ações de informação, sensibilização e formação tem sido uma constante por parte da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

Neste sentido, tem vindo a ser desenvolvido um conjunto diversificado de ações, em diversas modalidades (presencial ou à distância) e dirigidas para públicos diversos, tendo como objetivo basilar dotar os/as participantes de competências



diversificadas, mas congruentes com os inputs necessários para o favorecimento de mudanças positivas, como é o caso da sensibilização para as questões da igualdade, ações de capacitação para intervenção em contextos de violência, intervenção em contextos de saúde, entre outros. Estas ações podem ser desagregadas em quatro grandes tipologias distintas, nomeadamente, de acordo com a informação que a seguir se descreve.

- **Ciclo de Workshops "A conversar podemos eliminar a violência"**

Promovido pela CIM do Tâmega e Sousa no âmbito da UNIDAS – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro Tâmega e Sousa, compreendeu a realização de 11 workshops. Iniciou-se em 2021, tendo a maioria dos workshops acontecido no ano de 2022. Teve como público-alvo o pessoal técnico que integra a Rede Unidas (Estruturas de Atendimento à Vítima; Comissões de Proteção de Crianças e Jovens; Segurança Social e elementos pertencentes à Guarda Nacional Republicana, Ministério Público e Saúde). Pretendeu-se assim sensibilizar e capacitar as/os técnicas/os para diversas temáticas relacionadas com a Violência Doméstica.

Tabela 28 | Participantes por sexo | Ciclo de Workshops "A conversar podemos eliminar a violência" | 2021 e 2022

Ciclo de Workshops "A conversar podemos eliminar a violência"	Mulheres	Homens	Total de participantes	Local	Data
I Workshop "Violência Doméstica: Questões jurídicas e legais" (1)	25	3	28	Felgueiras	1/10/2021
II Workshop "Violência Doméstica: Respostas e Apoios Sociais" (1)	31	4	35	Cinfães	3/11/2021
III Workshop "Violência Doméstica: Compreensão do fenómeno e técnicas de intervenção" (1)	21	1	22	Penafiel	15/12/2022
IV Workshop "Os filhos da violência – crianças vítimas de Violência Doméstica" (2)	139	8	150 ³	n/a	25/01/2022
V Workshop "Violência doméstica no namoro – não te dou a password do meu Facebook" (3)	32 (presencial) Não foi possível desagregar por sexo os participantes que assistiram <i>online</i> .	7 (presencial)	39 (presencial)	Celorico de Basto	17/02/2022
VI Workshop "Capacitação técnica de autocuidado – gestão emocional, stress e autocontrolo" (1)	23	4	27	Resende	31/03/2022
VII Workshop "Violência doméstica nas relações de intimidade" (3)	56 (presencial)	7 (presencial)	63 (presencial)	Paços de Ferreira	22/04/2022

³ Só foi possível aceder à informação sobre o sexo de 147 dos/as 150 participantes, pois 3 participantes não se identificaram enquanto pessoa individual, identificando apenas a organização a que pertenciam.

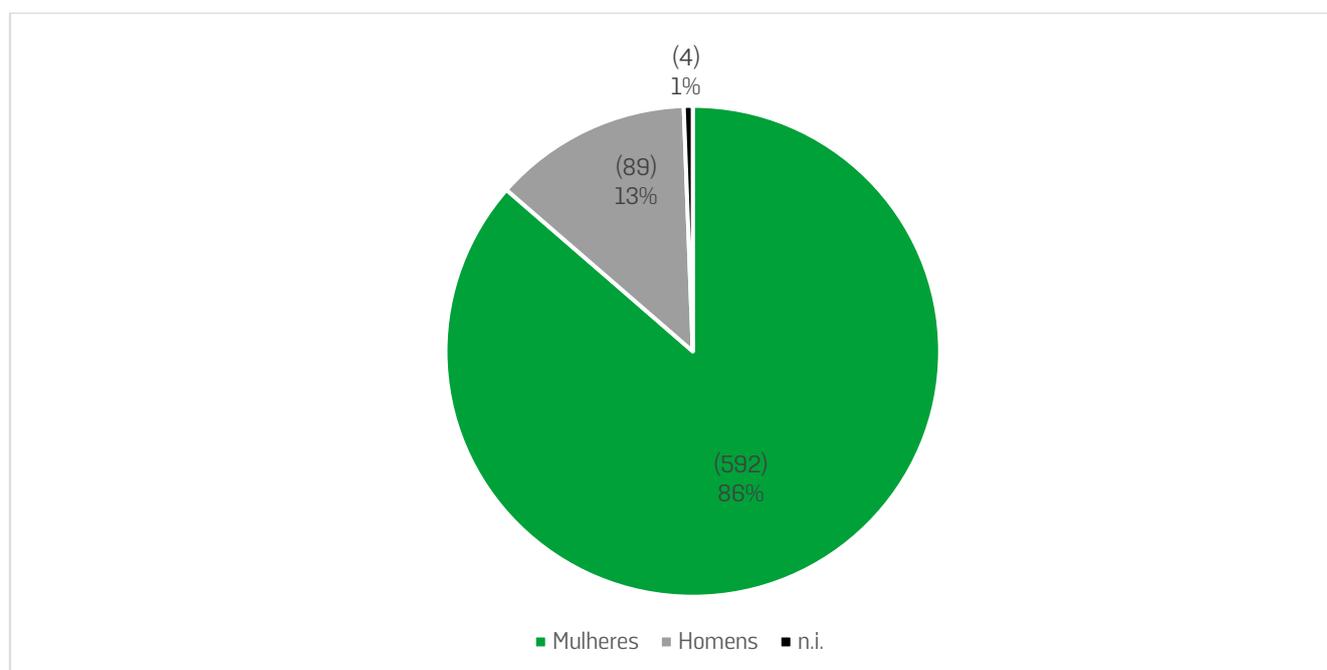


Ciclo de Workshops "A conversar podemos eliminar a violência"	Mulheres	Homens	Total de participantes	Local	Data
	50 (Zoom)	3 (Zoom)	54 (Zoom) ⁴		
VIII Workshop "Homens vítimas de violência doméstica: Um homem também chora" (3)	21 (presencial)	4 (presencial)	25 (presencial)	Marco de Canaveses	10/05/2022
	29 (Zoom)	5 (Zoom)	34 (Zoom)		
IX Workshop "TeamBuilding – relações de confiança" (1)	35	11	46	Lousada	07/06/2022
X Workshop "Violência doméstica contra idosos: Realidades e Soluções" (1)	71	19	90	Baião	24/10/2022
XI Workshop "Violência doméstica na comunidade LGBTQI+: Uma realidade pouco colorida" (1)	59	13	72	Amarante	07/12/2022

Fonte: CIMTS, 2022 | Notas: (1) Exclusivamente presencial; (2) Exclusivamente *online*; (3) Presencial e *online*

Na sua globalidade este ciclo de Workshops abrangeu 685 participantes, sendo 592 do sexo feminino (correspondendo a 86%) e 89 do sexo masculino (correspondendo a 13%). Não foi possível identificar o sexo de 4 participantes. Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte.

Figura 37 | Participantes, por sexo | Ciclo de Workshops "A conversar podemos eliminar a violência" | 2021 e 2022



Fonte: CIMTS, 2022 | Notas: n.i. – não identificado

⁴ Só foi possível aceder à informação sobre o sexo de 53 dos/as 54 participantes, não tendo sido possível identificar um/a dos/as participantes.



- **Seminários Intermunicipais**

Estes seminários foram promovidos pela CIM do Tâmega e Sousa no âmbito da UNIDAS – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro Tâmega e Sousa. Dirigidos a todos aqueles que no desempenho das suas funções contactem com vítimas de Violência Doméstica, bem como para a comunidade em geral. A tabela e figura seguintes evidenciam os seminários realizados, bem como o número de participantes, com desagregação por sexo.

Tabela 29 | Participantes por sexo | Seminários Intermunicipais | 2022

Seminários Intermunicipais	Mulheres	Homens	Total de participantes	Local	Data
I Seminário da UNIDAS "Vítimas e Agressores: As Duas Faces da Mesma moeda" (3)	84 (presencial)	19 (presencial)	104 (presencial) ⁵	Castelo de Paiva	22/06/2022
	Não foi possível desagregar por sexo os participantes que assistiram <i>online</i> .				
II Seminário da UNIDAS "Como (Inter)romper ciclos de violência?" (1)	109	11	120	Amarante	23/11/2022

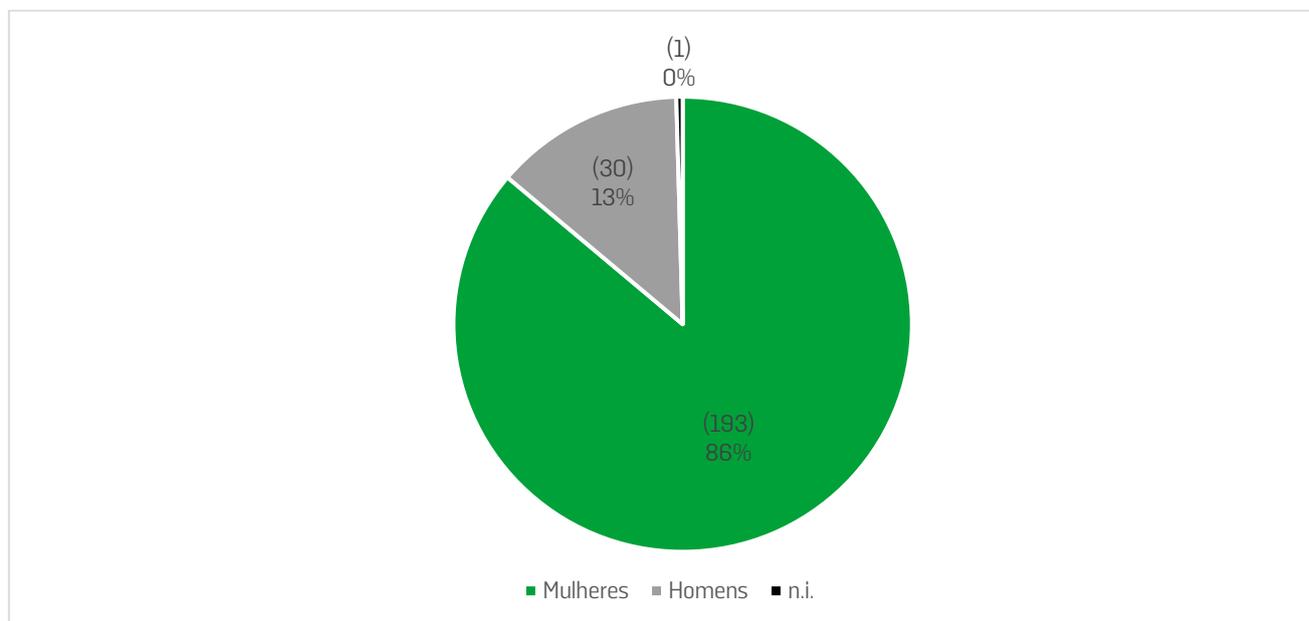
Fonte: CIMTS, 2022 | Notas: (1) Exclusivamente presencial; (3) Presencial e *online*

A realização destes Seminários Intermunicipais abrangeu na totalidade 224 participantes, sendo 193 do sexo feminino (correspondendo a 86%) e 30 do sexo masculino (correspondendo a 13%), não tendo sido possível identificar o sexo de um dos participantes.

⁵ Só foi possível aceder à informação sobre o sexo de 103 dos 104 participantes, não tendo sido possível identificar um dos participantes.



Figura 38 | Participantes por sexo | Seminários Intermunicipais | 2021 e 2022



Fonte: CIMTS, 2022 | Notas: n.i. – não identificado

- **Ações de capacitação "Capacitar para Intervir"**

As Ações de capacitação "Capacitar para Intervir" foram promovidas pela CIM do Tâmega e Sousa no âmbito da UNIDAS – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro Tâmega e Sousa, compreendendo a realização de 6 ações de capacitação, no ano de 2022. Estas ações foram direcionadas para militares da GNR, técnicas/os da CPCJ, elementos da saúde, pontos focais dos ACES, técnicas/os da Segurança Social e IEFP. Tiveram como objetivo principal, capacitar os elementos das respetivas entidades no âmbito da sua esfera de atuação com vítimas de Violência Doméstica.

A ação de capacitação "A Intervenção dos Técnicos da DGRSP" foi dinamizada pela própria DGRSP (Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais) e teve como objetivo capacitar os técnicos da Rede UNIDAS para o trabalho realizado pela DGRSP, de modo a facilitar e promover a articulação em rede entre as/os técnicas/os das estruturas de atendimento à vítima e as/os técnicas/os da DGRSP.



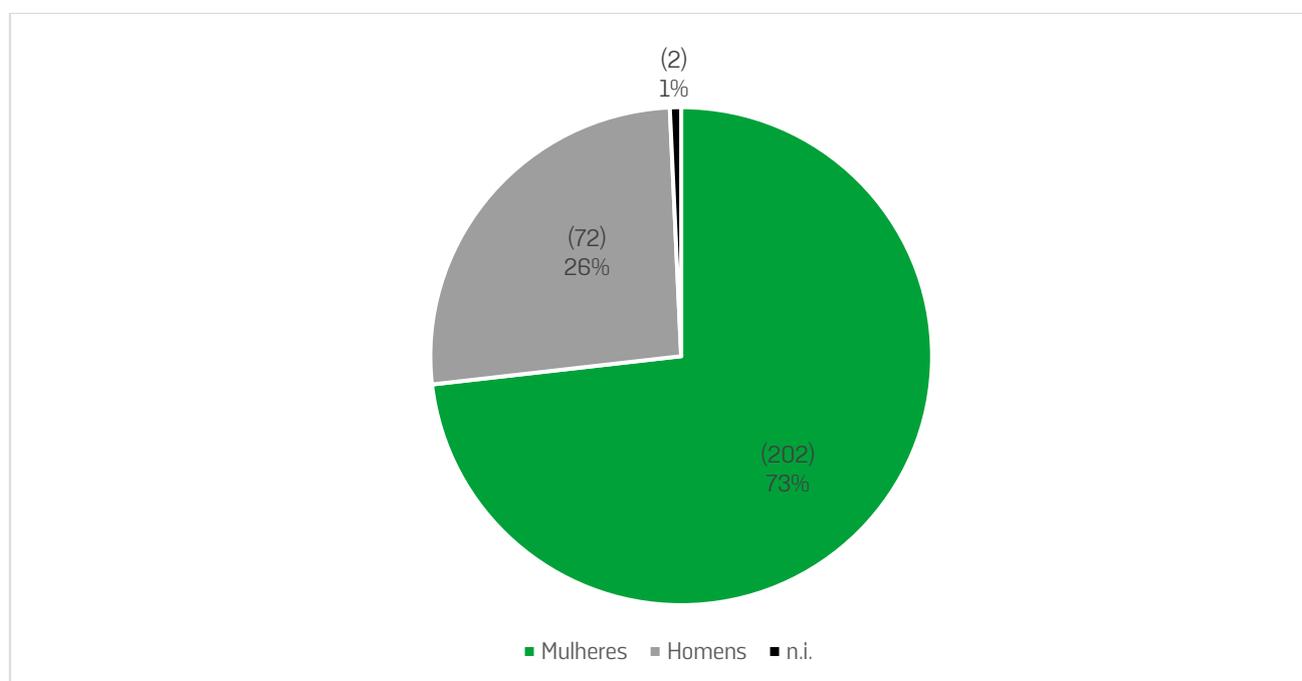
Tabela 30 | Participantes por sexo | Ações de capacitação "Capacitar para Intervir" | 2022

Ações de capacitação "Capacitar para Intervir"	Mulheres	Homens	Total de participantes	Local	Data
"Violência Doméstica: a Intervenção da GNR" (1)	31	50	81	Penafiel	03/02/2022
"Violência Doméstica: a Intervenção da CPCJ" (1)	45	9	54	Marco de Canaveses	14/03/2022
"Violência Doméstica: a Intervenção da Saúde" (1)	42	3	45	Felgueiras	28/03/2022
"Violência Doméstica: a Intervenção da Segurança Social e IEFP" (1)	52	7	60 ⁶	Paços de Ferreira	22/04/2022
"A Intervenção dos Técnicos da DGRSP" (1)	32	3	36 ⁷	CIM do Tâmega e Sousa	07/10/2022

Fonte: CIMTS, 2022 | Notas: (1) Exclusivamente presencial

A realização das Ações de Capacitação "Capacitar para Intervir" abrangeu 276 participantes, sendo 202 do sexo feminino (correspondendo a 73%) e 72 do sexo masculino (correspondendo a 26%), encontrando-se esta informação em destaque na figura seguinte. Não foi possível identificar o sexo de dois participantes.

Figura 39 | Participantes, por sexo | Ações de capacitação "Capacitar para Intervir" | 2022



Fonte: CIMTS, 2022 | Notas: n.i. - não identificado

⁶ Só foi possível aceder à informação sobre o sexo de 59 dos 60 participantes, não tendo sido possível identificar um dos participantes.

⁷ Só foi possível aceder à informação sobre o sexo de 35 dos 36 participantes, não tendo sido possível identificar um dos participantes.



- **Formação em Igualdade de Género e Não Discriminação**

Dinamizada pela CIG em parceria com a CIM do Tâmega e Sousa no âmbito da operação POISE-01- 3422-FSE-000062 "Plano Intermunicipal para a Igualdade do Tâmega e Sousa", esta formação foi dirigida aos técnicos dos municípios responsáveis pela elaboração dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação (PMIND), bem como aos elementos da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Teve como objetivos dotar os técnicos das ferramentas necessárias para a elaboração e implementação dos PMIND e outras políticas de igualdade e conciliação na administração pública, a partilha de boas práticas ao nível da elaboração dos PMIND e a criação de um grupo de trabalho para colaboração na elaboração do Plano Intermunicipal para a igualdade.

Tabela 31 | Participantes por sexo | Outras Formações | 2022

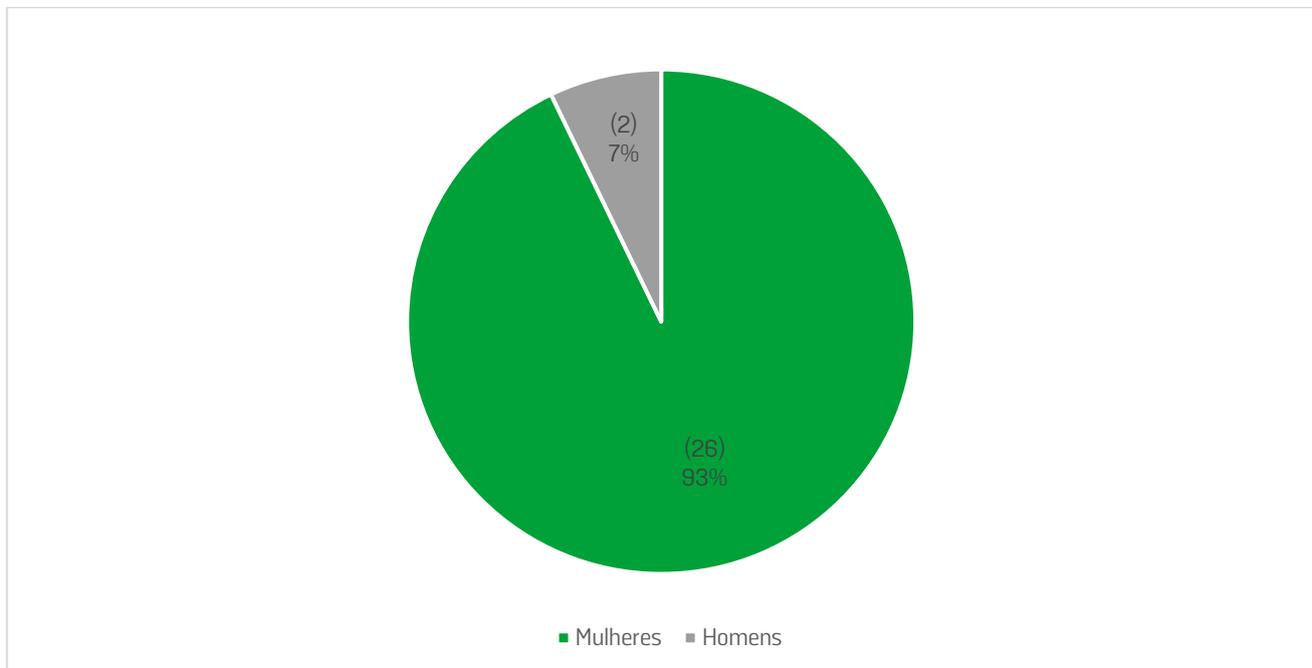
Outras formações	Mulheres	Homens	Total de participantes	Local	Data
Formação em Igualdade de Género e Não Discriminação (CIG) (1)	26	2	28	Paços de Ferreira	28, 29 de novembro e 19 de dezembro de 2022

Fonte: CIMTS, 2022 | Notas: (1) Exclusivamente presencial

A realização da Formação em Igualdade de Género e Não Discriminação abrangeu 28 participantes, sendo 26 do sexo feminino (correspondendo a 93%) e 2 do sexo masculino (correspondendo a 7%), encontrando-se esta informação em destaque na figura seguinte.



Figura 40 | Participantes, por sexo | Outras Formações | 2022



Fonte: CIMTS, 2022



5.4. Análise SWOT da vertente interna

Tabela 32 | Vertente Interna | Análise SWOT | Análise Interna | Forças e Fraquezas

FORÇAS	FRAQUEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Equipa da CIMTS fortemente motivada e sensibilizada para a questão da Igualdade. • Abertura para colaboração em projetos diversificados que promovam a IG e a inclusão. • Estrutura de Recursos Humanos equilibrada em termos de IMH (31 colaboradores e 29 colaboradoras). • Estrutura de RH diversificada em termos de faixas etárias. • Poucas assimetrias em termos salariais. • Grande abertura para frequência de ações de informação, sensibilização e formação. 	<ul style="list-style-type: none"> • Composição masculinizada da Assembleia Intermunicipal (72%). • Composição masculinizada do Conselho Intermunicipal (91%).

Fonte: Elaboração própria


Tabela 33 | Vertente Interna | Análise SWOT | Análise Externa | Oportunidades e Ameaças

OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de estabelecimento de parcerias com entidades diversas (públicas e privadas) • Abertura por parte das CIMTS à participação em projetos diversificados • Perceção das fragilidades do seu território e consciência da necessidade de intervenção • Abertura para participação em ações de formação e sensibilização em temas como a IG e a inclusão • Projetos financiados direcionados para a IMH, VD e outras temáticas subjacentes à Igualdade e Não Discriminação 	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de dispersão em virtude da existência de um elevado número de projetos

Fonte: Elaboração própria

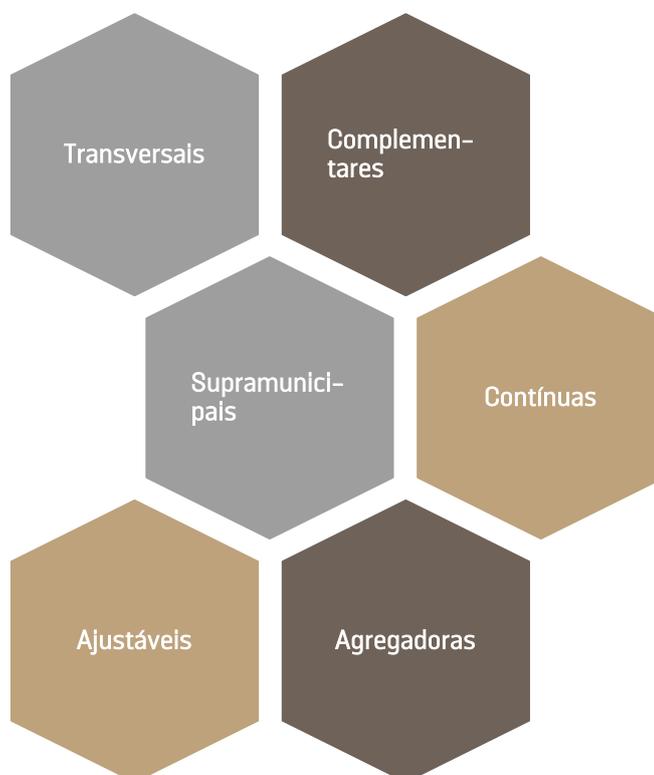
6. Plano de Ação

A elaboração de um Diagnóstico Intermunicipal de Igualdade permite a definição e implementação de estratégias de ação na área da Igualdade através de um conjunto de medidas definidas no âmbito do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação. Nesse sentido, encontram-se contempladas diversas medidas promotoras da sensibilização dos decisores locais e da população em geral para a importância da igualdade e eliminação de estereótipos no processo de desenvolvimento local, assim como a promoção de boas práticas em Igualdade, criando instrumentos de suporte e promovendo debates e espaços de reflexão, cujo objetivo final é contribuir para criar culturas organizacionais promotoras da Igualdade e, em última instância, tornar a sociedade mais justa, mais coesa e socialmente mais sustentável.

Neste sentido define-se um conjunto de medidas que se pretende que sejam dotadas das seguintes características:



Figura 41 | Características das medidas definidas no Plano de Ação | 2022



Fonte: Elaboração própria

- Supramunicipais, uma vez que o Plano contempla medidas comuns a todos os Municípios que integram o território da CIM do Tâmega e Sousa;
- Complementares, caracterizando-se pelo facto das medidas a implementar no âmbito do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação pretenderem acrescentar valor aos 11 Planos Municipais;
- Transversais a vários domínios e dimensões da sociedade;
- Contínuas, ou seja, que se prolonguem no tempo, podendo ser realizadas num horizonte temporal até quatro anos;
- Agregadoras, nomeadamente, que agreguem outras entidades ou organizações para além dos Municípios;
- Ajustáveis, podendo as mesmas ser intencionalmente adaptadas face a contingências que não se encontrem pré-determinadas.

Na tabela seguinte podemos relacionar os domínios de intervenção sobre os quais irá versar o Plano de Ação Intermunicipal, enquadrados no respetivo Plano de Ação da ENIND e dentro desse, nos objetivos gerais e específicos, estando enquadrados ainda ao nível dos ODS a que se pretende dar resposta.



Tabela 34 | Matriz relacional entre os domínios de intervenção do Plano de Ação da CIMTS, Plano de Ação da ENIND, objetivos gerais e específicos e ODS

Domínio de Intervenção (Plano de Ação da CIMTS)	Plano de Ação ENIND	Objetivo Geral	Objetivo Específico	ODS
<ul style="list-style-type: none"> Educação 	PAIMH	OE3	3.1	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Responsabilidade Social das Organizações Conciliação da vida familiar e profissional Comunicação Participação Cívica Desporto 	PAIMH PAOIEC	OE1 OE2	1.2 1.4 1.6 2.1 2.3	5 IGUALDADE DE GÉNERO
<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humanos Responsabilidade Social das Organizações Comunicação 	PAIMH	OE1	1.4 1.5	10 REDUZIR AS DESIGUALDADES
<ul style="list-style-type: none"> Saúde Planeamento Estratégico Responsabilidade Social das Organizações Violência Doméstica Práticas tradicionais nefastas 	PAIMH PAVMVD	OE1 OE2 OE6	1.1 1.5 1.6 2.3 6.1 6.2 6.3	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

Fonte: Elaboração própria

De seguida apresentam-se as medidas definidas no âmbito do atual Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação do Tâmega e Sousa. Para uma fácil consulta, as medidas encontram-se organizadas em duas tabelas distintas. A primeira tabela agrega as medidas definidas e direcionadas exclusivamente para públicos-alvo internos. A segunda tabela contempla as medidas definidas e direcionadas para públicos externos e/ou internos.

Apresenta-se ainda a calendarização anual e as respetivas fichas individuais para cada uma das medidas definidas.



6.1. Vertente Interna

Tabela 35 | Resumo das Medidas do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação | Vertente Interna

	Medida	Público-alvo	Metas	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Elxo ENIND Objetivo Geral
01	Psicologia Organizacional e do Trabalho	Colaboradores/as da CIMTS	16h/mensais	Saúde		
02	Esboçar um Pacto para a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	CIM do Tâmega e Sousa e 11 Municípios	Concretização do Pacto até 2024	Conciliação da vida familiar e profissional		
03	(Con)Viver – Atividades de <i>teambuilding</i>	Colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa Familiars dos/as colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa	2 atividades/ano	Conciliação da vida familiar e profissional	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
04	CIM do Tâmega e Sousa Ativa	Colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa	1 ação/ano	Conciliação da vida familiar e profissional Desporto		
05	Dia aberto da CIM do Tâmega e Sousa	Filhos/as dos colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa	1 ação/ano	Conciliação da vida familiar e profissional		
06	CIM do Tâmega e Sousa Solidária	Comunidade em geral Beneficiários/as de IPSS	1 ação/ano	Responsabilidade Social das Organizações		
07	Caixa de Sugestões da CIM do Tâmega e Sousa	Colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa	1 caixa de sugestões	Recursos Humanos	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional	
08	Orçamento Inclusivo da CIM do Tâmega e Sousa	RH da CIMTS	Elaboração e aprovação de 1 orçamento inclusivo até 2024	Recursos Humanos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
09	Sensibilizar os/as colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa para a promoção da igualdade e da conciliação	Colaboradores/as, Equipa de RH e Chefes de Equipa da CIMTS	20 horas de formação/ 2023-2024	Recursos Humanos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	PAIMH OE1
10	Sensibilização dos executivos para os PMIND	Conselho Intermunicipal da CIM do Tâmega e Sousa	1 ação/2022-2025	Recursos Humanos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP	PAIMH OE1
11	Constituição de uma Equipa Intermunicipal para Igualdade e Conciliação	CIM do Tâmega e Sousa e 11 Municípios	Equipa constituída até ao final de 2023	Planeamento Estratégico		
12	Construção da Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa	CIM do Tâmega e Sousa 11 Municípios	Operacionalização da Plataforma até junho de 2023	Planeamento Estratégico	1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo	

Fonte: Elaboração própria



6.2. Vertente Externa

Tabela 36 | Resumo das Medidas do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação | Vertente Externa

	Medida	Público-alvo	Metas	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral
13	Ações de capacitação para quadros dirigentes	Dirigentes dos 11 Municípios e da CIMTS	1 ação por município e 1 ação para a CIMTS	RH	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP	
14	Ciclo de workshops "A igualdade no/a..."	RH dos 11 Municípios	4 Workshops/2023-2025	RH	1.3. Integrar a perspectiva da IMH na formação aos recursos humanos da AP	
15	Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas no âmbito da Igualdade e da Conciliação	Organizações participantes	1 encontro/2022-2025	RH e Responsabilidade Social das Organizações	1.6. Reconhecer e integrar a perspectiva interseccional	
16	Elaboração de um Código de Ética e Conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho	11 Municípios e CIM do Tâmega e Sousa	1 código elaborado e disseminado pelos Municípios e na CIMTS em 2023	RH e Responsabilidade Social das Organizações	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP	PAIMH OE1
17	Capacitar para a adoção de linguagem inclusiva	RH dos 11 Municípios e da CIM do Tâmega e Sousa	12 ações de formação Divulgação de uma brochura informativa para a utilização de linguagem inclusiva	Comunicação		
18	Facilitar a integração dos Municípios do Tâmega e Sousa na Rede de Autarquias para a Igualdade	Municípios da CIM do Tâmega e Sousa	Apresentação da formalização das propostas a todos os Municípios até outubro de 2023	Responsabilidade Social das Organizações	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP	
19	Capacitar/formar para a NP 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	Colaboradores/as e dirigentes dos 11 Municípios e da CIM do Tâmega e Sousa	24 participantes/ação Certificação dos 11 municípios para a NP 4552:2022 até 2024	Conciliação da vida familiar e profissional	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	PAIMH OE2
20	Criação de Espaços Cowork na CIM do Tâmega e Sousa	Outros trabalhadores/as da Administração Pública	50% dos espaços ocupados/ano	Conciliação da vida familiar e profissional		
21	Engenheiras por um dia	Operadores económicos Alunas do 3º ciclo do território da CIM do Tâmega e Sousa	1 ação intermunicipal/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	
22	Leituras para a Igualdade	Público em geral e público escolar	3 sessões por município/2023	Educação		
23	Peça de Teatro sobre IG no Tâmega e Sousa	Estudantes do 1º ciclo Pessoal docente e não docente Comunidade em geral	2000 espectadores/as/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e	PAIMH OE3



	Medida	Público-alvo	Metas	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral
					informais, protetoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes	
24	Formar para a Igualdade – Ações de formação para Professores/as	Docentes	5 ações/ano	Educação	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes	PAIMH OE3
25	Campanha Intermunicipal No Desporto Todas/os Jogam	Entidades Desportivas Dirigentes Treinadores/as Atletas	1 ação/ano	Desporto	2.1. Combater a segregação sexual das profissões	PAIMH OE2
26	Ação de sensibilização para a violência doméstica na saúde	Médicas/os, enfermeiras/os e assistentes técnicas/os do CHTS e ACES	1 ação/2023	Violência Doméstica	1.1. Transversalizar a temática da VMVD	PAVMVD OE1
27	Ação de sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros – Projeto CAPACITAR	Técnicas/os de atendimento à vítima da Rede UNIDAS Guarda Nacional Republicana	2 ações 25 participantes/ação	Violência Doméstica	2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção	PAVMVD OE2
28	Sensibilizar para a Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	Comunidade em geral Técnicos/as de apoio à Vítima da Rede UNIDAS	1 ação intermunicipal/ano	Participação Cívica	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC 6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	PAOIEC OE2
29	Prevenção, Sensibilização e Combate a Práticas Tradicionais Nefastas (PTN)	Técnicos/as de apoio à vítima GNR Magistrados/as Profissionais de saúde CPCJ	1 ação intermunicipal/ano	Práticas Tradicionais Nefastas	6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção 6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados	PAVMVD OE6
30	Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (TSH)	Técnicos/as de apoio à vítima GNR Magistrados/as Profissionais de saúde	1 ação intermunicipal/ano	Tráfico de Seres Humanos	1.2. Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH	PAPCTSH OE1



Medida	Público-alvo	Metas	Domínio de Intervenção	Objetivos Específicos	Eixo ENIND Objetivo Geral
	CPCJ Comunidade em geral				

Fonte: Elaboração própria

6.3. Calendarização das Medidas | 2022 a 2025

Tabela 37 | Calendarização das Medidas | 2022 a 2025

Medida	2022	2023	2024	2025
01 Psicologia Organizacional e do Trabalho	■			
02 Esboçar um Pacto para a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal		■		
03 (Con)Viver – Atividades de <i>teambuilding</i>	■	■	■	■
04 CIM do Tâmega e Sousa Ativa		■	■	■
05 Dia aberto da CIM do Tâmega e Sousa		■	■	■
06 CIM do Tâmega e Sousa Solidária		■	■	■
07 Caixa de Sugestões da CIM do Tâmega e Sousa		■	■	■
08 Orçamento Inclusivo da CIM do Tâmega e Sousa			■	■
09 Sensibilizar os/as colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa para a promoção da igualdade e da conciliação		■	■	
10 Sensibilização dos executivos para os PMIND		■		
11 Constituição de uma Equipa Intermunicipal para Igualdade e Conciliação		■		
12 Construção da Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa		■		
13 Ações de capacitação para quadros dirigentes		■		
14 Ciclo de workshops "A igualdade no/a..."		■	■	■
15 Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas no âmbito da Igualdade e da Conciliação		■		
16 Elaboração de um Código de Ética e Conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho		■		
17 Capacitar para a adoção de linguagem inclusiva		■		
18 Facilitar a integração dos Municípios do Tâmega e Sousa na Rede de Autarquias para a Igualdade		■		
19 Capacitar/formar para a NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal		■	■	
20 Criação de Espaços <i>Cowork</i> na CIM do Tâmega e Sousa		■	■	■
21 Engenheiras por um dia		■	■	■
22 Leituras para a Igualdade		■		
23 Peça de Teatro sobre IG no Tâmega e Sousa		■	■	■
24 Formar para a Igualdade – Ações de formação para Professores/as		■	■	■



25	Campanha intermunicipal No Desporto, Todas/os Jogam	
26	Ação de sensibilização para a violência doméstica na saúde	
27	Ação de sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros – Projeto CAPACITAR	
28	Sensibilizar para a Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	
29	Prevenção, Sensibilização e Combate a Práticas Tradicionais Nefastas (PTN)	
30	Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (TSH)	

Fonte: Elaboração própria



6.4. Detalhe das Atividades

6.4.1. Vertente interna

Tabela 38 | Medida 01 | Psicologia Organizacional e do Trabalho

Medida 01 Psicologia Organizacional e do Trabalho	
Designação da medida	Psicologia Organizacional e do Trabalho
Domínio de intervenção	Saúde
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Conciliação da vida familiar e profissional
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Não se aplica
Recursos humanos afetos	Psicólogo/a
Recursos físicos afetos	Sala da CIMTS/auditório Projetor
Metas	16 horas/mensais
Indicadores de avaliação	Avaliação positiva da medida por parte de 80% dos/as colaboradores/as beneficiários/as
Indicador de resultado	1 Plano de Intervenção para a Organização com os respetivos resultados esperados
Calendarização	2023
Comunicação	Portal colaborativo interno
Orçamentação	Orçamento geral da CIMTS

Fonte: Elaboração própria


Tabela 39 | Medida 02 | Esboçar um Pacto para a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Medida 02 Esboçar um Pacto para a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	
Designação da medida	Esboçar um Pacto para a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
Domínio de intervenção	Conciliação da vida familiar e profissional
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Conciliação da vida familiar e profissional
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	CIM do Tâmega e Sousa e 11 Municípios
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	1 elemento da Equipa Intermunicipal para a Igualdade 1 elemento do Departamento de RH da CIM
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	Concretização do Pacto até 2024
Indicadores de avaliação	Conclusão de um 1º <i>draft</i> até setembro de 2024
Calendarização	2023 2024
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria


Tabela 40 | Medida 03 | (Con)Viver – Atividades de *teambuilding*

Medida 03 (Con)Viver – Atividades de <i>teambuilding</i>	
Designação da medida	(Con)Viver – Atividades de <i>teambuilding</i>
Domínio de intervenção	Conciliação da vida familiar e profissional
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Conciliação da vida familiar e profissional
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa Familiares dos/as colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Todos os/as colaboradores/as da CIMTS
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	2 atividades/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano/n.º participantes
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	Portal colaborativo interno
Orçamentação	Orçamento geral da CIMTS

Fonte: Elaboração própria


Tabela 41 | Medida 04 | CIM do Tâmega e Sousa Ativa

Medida 04 CIM do Tâmega e Sousa Ativa	
Designação da medida	CIM do Tâmega e Sousa Ativa
Domínio de intervenção	Conciliação da vida familiar e profissional Desporto
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Promover a prática desportiva junto dos colaboradores/as da CIMTS Promover um estilo de vida saudável Promover o convívio entre os/as colaboradores/as através da atividade física
Público-alvo	Colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Entidades desportivas Entidades culturais
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano/n.º participantes
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	Portal colaborativo interno
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento geral da CIMTS

Fonte: Elaboração própria


Tabela 42 | Medida 05 | Dia aberto da CIM do Tâmega e Sousa

Medida 05 Dia aberto da CIM do Tâmega e Sousa	
Designação da medida	Dia aberto da CIM do Tâmega e Sousa
Domínio de intervenção	Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Promover a conciliação entre as distintas esferas da vida dos/as colaboradores/as Promover a cidadania ativa Promover troca de experiências e relações saudáveis
Público-alvo	Filhos/as dos colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Responsáveis pela dinamização da ação Colaboradores/as da CIMTS
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/ano N.º de participantes/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	Portal colaborativo interno
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento geral da CIMTS

Fonte: Elaboração própria


Tabela 43 | Medida 06 | CIM do Tâmega e Sousa Solidária

Medida 06 CIM do Tâmega e Sousa Solidária	
Designação da medida	CIM do Tâmega e Sousa Solidária
Domínio de intervenção	Responsabilidade Social das Organizações
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar Promover a cidadania ativa Promover a troca de experiências intergeracionais
Público-alvo	Comunidade em geral Beneficiários/as de IPSS
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Todos os/as colaboradores/as da CIMTS
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano/n.º participantes
Calendarização	2023 2024 2025 http://www.cimtamegaesousa.pt/
Comunicação	Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento geral da CIMTS

Fonte: Elaboração própria


Tabela 44 | Medida 07 | Caixa de Sugestões da CIM do Tâmega e Sousa

Medida 07 Caixa de Sugestões da CIM do Tâmega e Sousa	
Designação da medida	Caixa de Sugestões da CIM do Tâmega e Sousa
Domínio de intervenção	Recursos Humanos
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP Promover o diálogo social
Objetivos específicos	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional Promover o diálogo Promover a participação dos/as colaboradores/as na organização
Público-alvo	Colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Não aplicável
Recursos humanos afetos	Todos os/as colaboradores/as da CIMTS
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 caixa de sugestões
Indicadores de avaliação	N.º de sugestões rececionadas/ano N.º de sugestões implementadas/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	Portal colaborativo interno
Orçamentação	Não se aplica

Fonte: Elaboração própria


Tabela 45 | Medida 08 | Orçamento Inclusivo da CIM do Tâmega e Sousa

Medida 08 Orçamento Inclusivo da CIM do Tâmega e Sousa	
Designação da medida	Orçamento Inclusivo da CIM do Tâmega e Sousa
Domínio de intervenção	Recursos Humanos
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Fazer inclusão no orçamento da CIM do Tâmega e Sousa de verbas para a implementação de medidas no âmbito da igualdade e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Público-alvo	Recursos Humanos da CIM do Tâmega Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Não se aplica
Recursos humanos afetos	Departamento de Administração Geral da CIMTS
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Elaboração e aprovação de um orçamento inclusivo até 2024
Indicadores de avaliação	Apliação do orçamento inclusivo a partir de 2024
Calendarização	2024 2025
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/
Orçamentação	Fundos comunitários Orçamento de estado

Fonte: Elaboração própria



Tabela 46 | Medida 09 | Sensibilizar os/as colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa para a promoção da igualdade e da conciliação

Medida 09 Sensibilizar os/as colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa para a promoção da igualdade e da conciliação	
Designação da medida	Sensibilizar os/as colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa para a promoção da igualdade da conciliação
Domínio de Intervenção	Recursos Humanos
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP
Público-alvo	Recolha de informação desagregada por sexo nas dinâmicas promovidas por todas as Equipas Multidisciplinares da CIMTS Adoção de linguagem inclusiva em todos os documentos da CIMTS Promoção da igualdade em cada área de intervenção das Equipas Multidisciplinares da CIMTS Sensibilizar o Departamento de RH da CIMTS para as medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Entidades responsáveis	Colaboradores/as, Equipa de RH e Chefes de Equipa da CIM do Tâmega Sousa
Entidades parceiras	CIM do Tâmega e Sousa
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	A definir
Indicadores de avaliação	20 horas de formação/2023-2024
Calendarização	Nº de ações realizadas/ano e nº de participantes
Comunicação	2023 2024
Orçamentação	Portal colaborativo interno Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria


Tabela 47 | Medida 10 | Sensibilização dos executivos para os PMIND

Medida 10 Sensibilização dos executivos para os PMIND	
Designação da medida	Sensibilização dos executivos para os PMIND
Domínio de intervenção	Recursos Humanos
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
Público-alvo	Conselho Intermunicipal da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	1 ação/2022-2025
Indicadores de avaliação	Participação de pelo menos 75% dos elementos do Conselho Intermunicipal
Calendarização	2023
Comunicação	Não se aplica
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria


Tabela 48 | Medida 11 | Constituição de uma Equipa Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação

Medida 11 Constituição de uma Equipa Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação	
Designação da medida	Constituição de uma Equipa Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação
Domínio de intervenção	Planeamento Estratégico
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Constituir uma Equipa Intermunicipal que promova a Igualdade e a Conciliação (a nível interno e externo)
Público-alvo	CIM do Tâmega e Sousa e 11 Municípios
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Não se aplica
Recursos humanos afetos	Colaboradores/as da CIM do Tâmega e Sousa
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Equipa constituída até ao final de 2023
Indicadores de avaliação	Nº de medidas desenvolvidas pela equipa após a sua constituição
Calendarização	2023
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/
Orçamentação	Não se aplica

Fonte: Elaboração própria


Tabela 49 | Medida 12 | Construção da Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa

Medida 12 Construção da Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa	
Designação da medida	Construção da Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa
Domínio de intervenção	Planeamento Estratégico
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
Objetivos específicos	1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo Integrar e facilitar o acesso informação sobre diversas temáticas sociais e outras: igualdade, violência doméstica, desporto, entre outras Promover a partilha de troca de informação entre toda a comunidade da região do Tâmega e Sousa
Público-alvo	CIM do Tâmega e Sousa 11 Municípios
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	GLOBSPOT Unipessoal, Lda.
Recursos humanos afetos	Equipa técnica afeta à execução da Plataforma
Recursos físicos afetos	Equipamento informático
Metas	Operacionalização da Plataforma até junho de 2023
Indicadores de avaliação	Nº de publicações na Plataforma até ao final de 2023
Calendarização	2023
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/
Orçamentação	POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)

Fonte: Elaboração própria



6.4.2. Vertente externa

Tabela 50 | Medida 13 | Ações de capacitação para quadros dirigentes

Medida 13 Ações de capacitação para quadros dirigentes	
Designação da medida	Ações de capacitação para quadros dirigentes
Domínio de intervenção	Recursos Humanos
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP
Público-alvo	Dirigentes da dos 11 Municípios e da CIMTS
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 ação por município e 1 ação para a CIMTS
Indicadores de avaliação	N.º de ações realizadas/ano/n.º participantes
Calendarização	2023
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)

Fonte: Elaboração própria


Tabela 51 | Medida 14 | Ciclo de workshops "A igualdade no/a..."

Medida 14 Ciclo de workshops "A igualdade no/a..."	
Designação da medida	Ciclo de workshops "A igualdade no/a..."
Domínio de intervenção	Recursos Humanos
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
Objetivos específicos	1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação aos recursos humanos da AP
Público-alvo	Recursos Humanos dos 11 Municípios
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	4 Workshops/2023-2025
Indicadores de avaliação	N.º de workshops realizados/ano N.º de participantes/workshop/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)

Fonte: Elaboração própria


Tabela 52 | Medida 15 | Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas no âmbito da Igualdade e da Conciliação

Medida 15 Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas no âmbito da Igualdade e da Conciliação	
Designação da medida	Encontro Internacional de Disseminação de Boas Práticas na Igualdade e Conciliação
Domínio de intervenção	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Prevenir-erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de Igualdade e não Discriminação
Objetivos específicos	1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional Promover a troca de boas práticas entre diferentes municípios a nível nacional e entre organizações de diferentes países Disseminar boas práticas na Igualdade e Não Discriminação Contribuir para uma sociedade mais sustentável
Público-alvo	Organizações participantes
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Municípios/ organizações com boas práticas na Igualdade
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 Encontro/2022-2025
Indicadores de avaliação	N.º de Países/organizações/pessoas presentes/encontro
Calendarização	2023 http://www.cimtamegaesousa.pt/
Comunicação	Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)

Fonte: Elaboração própria


Tabela 53 | Medida 16 | Elaboração de um Código de Ética e Conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho

Medida 16 Elaboração de um Código de Ética e Conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho	
Designação da medida	Elaboração de um Código de Ética e Conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho
Domínio de intervenção	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Eixo ENIND	Recursos Humanos e Responsabilidade Social das Organizações
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP
Objetivos específicos	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP Mitigar qualquer forma de violência física, psicológica ou moral no local de Trabalho Elaboração de um Código de Ética e Conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho para os 11 Municípios e para a CIMTS
Público-alvo	11 Municípios e CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 código elaborado e disseminado pelos Municípios e na CIMTS em 2023
Indicadores de avaliação	Código de Ética e Conduta aprovado Código de Ética e Conduta comunicado
Calendarização	2023 http://www.cimtamegaesousa.pt/
Comunicação	Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)

Fonte: Elaboração própria


Tabela 54 | Medida 17 | Capacitar para a adoção de linguagem inclusiva

Medida 17 Capacitar para a adoção de linguagem inclusiva	
Designação da medida	Capacitar para a adoção de linguagem inclusiva
Domínio de intervenção	Comunicação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
Objetivos específicos	1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP
Público-alvo	RH dos 11 Municípios e da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	12 ações de formação Divulgação de uma brochura informativa para a utilização de linguagem inclusiva
Indicadores de avaliação	N.º de participantes na ação de formação N.º de brochuras distribuídas
Calendarização	2023
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)

Fonte: Elaboração própria


Tabela 55 | Medida 18 | Facilitar a integração dos Municípios do Tâmega e Sousa na Rede de Autarquias para a Igualdade

Medida 18 Facilitar a integração dos Municípios do Tâmega e Sousa na Rede de Autarquias para a Igualdade	
Designação da medida	Facilitar a integração dos Municípios do Tâmega e Sousa na Rede de Autarquias para a Igualdade
Domínio de intervenção	Responsabilidade Social das Organizações
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE1 Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública
Objetivos específicos	1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP Promover a integração dos Municípios do Tâmega e Sousa na Rede de Autarquias para a Igualdade Promover a integração da perspetiva da IMH a nível local, regional e nacional
Público-alvo	Municípios da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social
Recursos humanos afetos	Colaboradores/as da Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social e da CIM do Tâmega e Sousa
Recursos físicos afetos	Não se aplica
Metas	Apresentação da formalização das propostas a todos os Municípios até outubro de 2023
Indicadores de avaliação	Integração de pelo menos 80% dos Municípios na Rede até dezembro de 2023
Calendarização	2023
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	Não se aplica

Fonte: Elaboração própria


Tabela 56 | Medida 19 | Capacitar/formar para a NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Medida 19 Capacitar/formar para a NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	
Designação da medida	Capacitar/sensibilizar para a NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
Domínio de intervenção	Conciliação da vida familiar e profissional
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Colaboradores/as e dirigentes dos 11 Municípios e da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Responsáveis pela dinamização das ações de capacitação
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 ação de formação/ano
Indicadores de avaliação	24 participantes/ação Certificação dos 11 municípios para a NP 4552:2022 até 2024
Calendarização	2023 2024
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)

Fonte: Elaboração própria


Tabela 57 | Medida 20 | Criação de Espaços Cowork na CIM do Tâmega e Sousa

Medida 20 Criação de Espaços <i>Cowork</i> na CIM do Tâmega e Sousa	
Designação da medida	Criação de Espaços <i>Cowork</i> na CIM do Tâmega e Sousa
Domínio de intervenção	Conciliação da vida familiar e profissional
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional
Objetivos específicos	2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar
Público-alvo	Colaboradores/as e dirigentes dos 11 Municípios Outros trabalhadores/as da Administração Pública Operadores económicos
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	A definir
Recursos físicos afetos	Espaços/salas de trabalho na CIM do Tâmega e Sousa Material de escritório e material informático
Metas	50% dos espaços ocupados/ano
Indicadores de avaliação	N.º de espaços ocupados/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Redes sociais da CIMTS
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria


Tabela 58 | Medida 21 | Engenheiras por um dia

Medida 21 Engenheiras por um dia	
Designação da medida	Engenheiras por um dia
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Combater a desigualdade no acesso à tecnologia
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Combater a infoexclusão Fomentar o acesso à informação Promover a igualdade de acesso à informação Aumentar a representação de mulheres nas profissões associadas às STC
Público-alvo	Alunas do 3º ciclo do território da CIM do Tâmega e Sousa
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Agrupamentos de Escolas; CIG; APPDI
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Salas de aula dos Agrupamentos de Escolas e Escolas Secundárias
Metas	1 ação intermunicipal/ano N.º ações/ano N.º participantes/ação
Indicadores de avaliação	Discentes envolvidas no projeto que evidenciam motivações e representações diferenciadas sobre profissões tecnológicas
Calendarização	2023 2024 2025 http://www.cimtamegaesousa.pt/
Comunicação	Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios Agrupamentos de escola
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria


Tabela 59 | Medida 22 | Leituras para a Igualdade

Medida 22 Leituras para a Igualdade	
Designação da medida	Leituras para a Igualdade
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género
Objetivos específicos	<p>3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes</p> <p>Promover uma cultura/educação livre de estereótipos</p> <p>Promover a IG</p> <p>Promover a igualdade de oportunidades</p> <p>Sensibilizar para temáticas como o bullying, violência sexual, mutilação, orientação sexual, etc.</p> <p>estereótipos de género;</p> <p>Promover uma cultura/educação sensível às questões das diferenças</p> <p>Promover a cidadania</p>
Público-alvo	Público em geral e público escolar
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Rede Intermunicipal de Bibliotecas do Tâmega e Sousa Agrupamentos de Escolas
Recursos humanos afetos	Bibliotecários/as das Bibliotecas Municipais e das Bibliotecas Escolares Salas das Bibliotecas Municipais ou escolares
Recursos físicos afetos	Livros Outros materiais didáticos
Metas	3 sessões por município/2023
Indicadores de avaliação	N.º ações/ano N.º de participantes/ação/ano
Calendarização	2023
Comunicação	<p>http://www.cimtamegaesousa.pt/</p> <p>Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa</p> <p>Redes sociais da CIMTS e dos Municípios</p> <p>Sites dos municípios</p>
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria


Tabela 60 | Medida 23 | Peça de Teatro sobre IG no Tâmega e Sousa

Medida 23 Peça de Teatro sobre IG no Tâmega e Sousa	
Designação da medida	Peça de Teatro sobre IG no Tâmega e Sousa
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH)
Objetivo geral	OE3 – Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Desconstruir preconceitos e estereótipos de género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, protetoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes Contribuir para a desconstrução de estereótipos Valorizar o papel da mulher na família e na sociedade
Público-alvo	Estudantes do 1º ciclo Pessoal docente e não docente Comunidade em geral
Entidades responsáveis	CIM Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Responsáveis pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Sala de espetáculos/auditório; Companhia de teatro
Metas	2000 espectadores/as/ano
Indicadores de avaliação	N.º de espectadores/as/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	POISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego)

Fonte: Elaboração própria


Tabela 61 | Medida 24 | Formar para a Igualdade – Ações de formação para Professores/as

Medida 24 Formar para a Igualdade – Ações de formação para Professores/as	
Designação da medida	Formar para a Igualdade – Ações de formação para Professores/as
Domínio de intervenção	Educação
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Educação
Objetivo geral	OE3 Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género Sensibilizar para a educação respeitadora do género
Objetivos específicos	3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes Sensibilizar/Consciencializar para a promoção da IG na comunidade escolar, através da implementação de práticas educativas promotoras da IG
Público-alvo	Docentes
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Centros de Formação de Professores
Recursos humanos afetos	A definir pelos CFAE
Recursos físicos afetos	A definir pelos CFAE/AE/ENA
Metas	5 ações/ano N.º ações/ano
Indicadores de avaliação	N.º de participantes/ação/ano Docentes formados/as com competências em IMH
Calendarização	2023 2024 2025 http://www.cimtamegaesousa.pt/
Comunicação	Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria



Tabela 62 | Medida 25 | Campanha intermunicipal No Desporto, Todas/os Jogam

Medida 25 Campanha intermunicipal No Desporto, Todas/os Jogam	
Designação da medida	Campanha Intermunicipal No Desporto, Todas/os Jogam
Domínio de intervenção	Desporto
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) Planeamento Estratégico
Objetivo geral	OE2 Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional Promover a IG no Desporto
Objetivos específicos	2.1. Combater a segregação sexual das profissões Promover a representação de mulheres no Desporto Combater práticas perpetuadoras de estereótipos no Desporto Promover a recolha de informação desgregada por sexo relativa à prática desportiva na região
Público-alvo	Entidades Desportivas Dirigentes Treinadores/as Atletas
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	Comissão Técnica do Desporto da CIMTS Equipa Intermunicipal para a Igualdade e Conciliação 11 Municípios Entidades desportivas
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Equipamento de projeção, sistema de som, computador portátil
Metas	1 ação/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/ano N.º de participantes/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria


Tabela 63 | Medida 26 | Ação de sensibilização para a violência doméstica na saúde

Medida 26 Ação de sensibilização para a violência doméstica na saúde	
Designação da medida	Ação de sensibilização para a violência doméstica na saúde
Domínio de intervenção	Violência Doméstica
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (PAVMVD)
Objetivo geral	OE1 Prevenir – erradicar a tolerância social às várias manifestações da violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD), conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de Igualdade e Não Discriminação
Objetivos específicos	1.1. Transversalizar a temática da VMVD
Público-alvo	Médicos/as, enfermeiros/as e assistentes técnicos/as do CHTS e ACES
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	A definir
Metas	1 ação/2023
Indicadores de avaliação	N.º ações/ano N.º de participantes/ação/ano Profissionais das EPVA abrangidos/as
Calendarização	2023 http://www.cimtamegaesousa.pt/
Comunicação	Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria



Tabela 64 | Medida 27 | Ação de sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros – Projeto CAPACITAR

Medida 27 Ação de sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros – Projeto CAPACITAR	
Designação da medida	Ação de sensibilização e formação de profissionais para a proteção de migrantes e nacionais de países terceiros – Projeto CAPACITAR
Domínio de intervenção	Violência Doméstica
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (PAVMVD)
Objetivo geral	OE2 Apoiar e proteger – ampliar e consolidar a intervenção
Objetivos específicos	2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção Especialização da intervenção para outros tipos de violência na CI e junto de grupos vulneráveis
Público-alvo	Técnicos/os de atendimento à vítima da Rede UNIDAS Guarda Nacional Republicana
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	APAV – Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
Recursos humanos afetos	Formadoras do Projeto CAPACITAR
Recursos físicos afetos	Auditório da CIMTS
Metas	2 ações 25 participantes/ação
Indicadores de avaliação	N.º ações/ano N.º de participantes/ação/ano
Calendarização	2023
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Redes sociais da CIMTS
Orçamentação	Não aplicável

Fonte: Elaboração própria


Tabela 65 | Medida 28 | Sensibilização para a Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)

Medida 28 Sensibilização para a Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)	
Designação da medida	Sensibilização para a Luta contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia (17 de maio)
Domínio de intervenção	Participação Cívica
Eixo ENIND	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC) Participação Cívica
Objetivo geral	OE2 Garantir a transversalização das questões da OIEC Desconstruir estereótipos de género
Objetivos específicos	2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC Desmistificar conceitos associados à OIEC Desconstruir estereótipos Promover a empatia entre os géneros Combater a Violência de Género
Público-alvo	Comunidade em geral Técnicos/as de apoio à Vítima da Rede UNIDAS
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Não aplicável
Metas	1 ação intermunicipal/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria


Tabela 66 | Medida 29 | Prevenção, Sensibilização e Combate a Práticas Tradicionais Nefastas (PTN)

Medida 29 Prevenção, Sensibilização e Combate a Práticas Tradicionais Nefastas (PTN)	
Designação da medida	Prevenção, Sensibilização e Combate a Práticas Tradicionais Nefastas (PTN)
Domínio de intervenção	Práticas Tradicionais Nefastas
Eixo ENIND	Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência doméstica (PAVMVD)
Objetivo geral	OE6 Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas (PTN), nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados
Objetivos específicos	<p>6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados</p> <p>6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção</p> <p>6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados</p> <p>Integração da temática das PTN em campanhas de sensibilização/workshops</p> <p>Formar profissionais sobre as PTN</p>
Público-alvo	<p>Técnicos/as de apoio à vítima</p> <p>GNR</p> <p>Magistrados/as</p> <p>Profissionais de saúde</p> <p>CPCJ</p>
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Espaço para realização da ação
Metas	1 ação intermunicipal/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	<p>http://www.cimtamegaesousa.pt/</p> <p>Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa</p> <p>Redes sociais da CIMTS e dos Municípios</p> <p>Sites dos municípios</p>
Orçamentação	<p>Fundos Comunitários</p> <p>Orçamento de Estado</p>

Fonte: Elaboração própria


Tabela 67 | Medida 30 | Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (TSH)

Medida 30 Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (TSH)	
Designação da medida	Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (TSH)
Domínio de intervenção	Tráfico de Seres Humanos
Eixo ENIND	V Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH)
Objetivo geral	OE 1 Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH
Objetivos específicos	1.2. Informar e sensibilizar sobre a temática do TSH Aprofundar a prevenção primária como prioridade fundamental nos eixos da informação e sensibilização sobre a temática do TSH para públicos diversos e de disseminação ampla Promover e reforçar a construção de conhecimento sobre as diferentes realidades do tráfico de seres humanos existentes em Portugal, permitindo a sua abordagem por diferentes áreas do conhecimento e com o recurso a uma pluralidade de estratégias metodológicas
Público-alvo	Técnicos/as de apoio à vítima GNR Magistrados/as Profissionais de saúde CPCJ Comunidade em geral
Entidades responsáveis	CIM do Tâmega e Sousa
Entidades parceiras	A definir
Recursos humanos afetos	Responsável pela dinamização da ação
Recursos físicos afetos	Espaço para realização da ação
Metas	1 ação intermunicipal/ano
Indicadores de avaliação	N.º de ações/ano
Calendarização	2023 2024 2025
Comunicação	http://www.cimtamegaesousa.pt/ Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa Redes sociais da CIMTS e dos Municípios Sites dos municípios
Orçamentação	Fundos Comunitários Orçamento de Estado

Fonte: Elaboração própria



6.5. Orçamentação

Tabela 68 | Orçamento previsto para as ações a implementar até 30 de junho de 2023 (enquadradas na Operação POISE-01-3422-FSE-000062)

Orçamento previsto para as ações a implementar até 30 de junho de 2023	
Medida 12 Construção da Plataforma – Observatório Social e de Coesão Territorial do Tâmega e Sousa	
Orçamento:	19 680€
Medida 13 Ações de Capacitação para Dirigentes no âmbito da Igualdade e Conciliação entre a vida Profissional, Familiar e Pessoal	
12 ações Orçamento:	6 199€
Medida 14 Ciclo de workshops "A igualdade no/a..."	
5 workshops Orçamento:	3 382€
Medida 15 Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas no âmbito da Igualdade e da Conciliação	
Orçamento:	20 000€
Medida 16 Elaboração de um Código de Ética e Conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho	
Orçamento:	6 027€
Medida 17 Capacitar para a adoção de linguagem inclusiva	
11 Ações de Capacitação/Formação para a adoção de Linguagem Inclusiva – <i>front office</i> Orçamento:	6 900€
12 Ações de Capacitação/Formação para a adoção de Linguagem Inclusiva – <i>back office</i> Orçamento:	7 527€
Elaboração de um Guia para a utilização de Linguagem Inclusiva Orçamento:	3 075€
Medida 19 Capacitar/formar para a NP 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	
2 ações de capacitação Orçamento:	2 214€
Medida 23 Peça de Teatro sobre IG no Tâmega e Sousa	
Orçamento:	46 420€

Fonte: Elaboração própria

6.6. Monitorização e Acompanhamento da Implementação

Qualquer projeto necessita do estabelecimento de responsáveis pela sua implementação, assim como pela definição de metas e de indicadores de avaliação. O planeamento, o processo e a responsabilidade devem ser definidos logo na sua fase inicial, não sendo, no entanto, dispensável uma adequada monitorização e acompanhamento durante toda a



fase de implementação. Assim, a definição clara das metas, dos prazos e das pessoas responsáveis pela implementação das medidas constitui um processo importante para a boa execução individual de cada ação.

Esta monitorização deve contemplar tanto a priorização de atividades, como a periodicidade de acompanhamento. Tratando-se de um projeto a ser implementado num horizonte temporal de quatro anos, com um carácter territorial, mas também setorial e que integra um conjunto diversificado de organizações e de *stakeholders*, é também essencial que a equipa de acompanhamento seja dotada de competências como a facilidade de adaptação e capacidade de ajustamento à mudança.

Figura 42 | Monitorização e Acompanhamento do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fonte: Elaboração própria

Neste âmbito, a monitorização que a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, enquanto entidade coordenadora da operação POISE-01-3422-FSE-000062 - "*Plano Intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa*" se propõe a fazer, não compreende apenas o presente Plano Intermunicipal para a Igualdade, mas pressupõe também um acompanhamento da implementação dos 11 PMIND do Tâmega e Sousa.

Pretende-se assim que todos se mantenham comprometidos com os objetivos estabelecidos em matéria de promoção da Igualdade e Não Discriminação no Tâmega e Sousa, ao longo dos próximos quatro anos.

Procurando monitorizar e acompanhar em paralelo e de uma forma conjunta, quer a execução do Plano Intermunicipal, quer a execução dos 11 PMIND, considera-se ajustado um acompanhamento semestral, materializado através de reuniões com os elementos responsáveis pela implementação dos PMIND em cada um dos Municípios, constituindo estes, juntamente com a equipa responsável pelo Plano Intermunicipal, o Grupo de Trabalho Intermunicipal no âmbito



dos Planos para a Igualdade e Não Discriminação. Deste grupo de trabalho, podem também fazer parte outros elementos constituintes da Equipa para a Igualdade na Vida Local de cada um dos municípios.

Através destas reuniões semestrais, pretende-se monitorizar o estado de implementação das medidas previstas no âmbito dos PMIND e do Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação, identificar eventuais dificuldades e oportunidades, bem como partilhar experiências e boas práticas relativas à sua implementação.

Importa também não esquecer que a forma de comunicação de todas as fases e atividades deve ficar bem definida, com uma ajustada adequação ao público-alvo a que se destina.

Assim, a Plataforma – Observatório social e de coesão territorial do Tâmega e Sousa, criada pela CIM do Tâmega e Sousa, tem como um dos seus principais objetivos promover a partilha e divulgação de informação relativa a temáticas referentes aos diversos projetos desenvolvidos na região, nomeadamente ao nível da igualdade. Sendo possível consultar-se informação relativa a indicadores e dados estatísticos referentes a esta temática, bem como aceder à divulgação das atividades desenvolvidas neste âmbito em todo o território.

Através desta plataforma regional, a CIM do Tâmega e Sousa pretende trabalhar e agregar informação regional e nacional, obtida nomeadamente através da plataforma RIIG (Rede de Indicadores para a Igualdade de Género), desenvolvida pela CIG, para que dessa forma exista um conhecimento permanente e atualizado destes indicadores, disponíveis a todos, acreditando-se que só assim é possível planear e intervir de uma forma mais eficaz e pertinente.

7. Conclusões, Limitações e Desafios

A construção e consolidação de uma sociedade melhor, mais equitativa, mais inclusiva e mais coesa é um desafio que se coloca a todas as sociedades contemporâneas. Sendo o território geográfico que integra a região da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa pautado pela heterogeneidade inerente a uma densidade populacional polarizada nos diversos Municípios, bem como a uma atividade económica que se desenvolve com predominâncias e intensidades distintas pelos diversos setores, conclui-se que o território ocupado pelos 11 Municípios que integram esta região resulta num sistema urbano difuso, desprovido de núcleos de dimensão muito destacada.

Adicionalmente, para além da dispersão populacional em alguns Municípios, o seu envelhecimento é um fator preocupante, que se encontra a causar diversos impactos nas estruturas dos serviços e redes de apoio, não apenas na atualidade, sendo expectável que esta situação se venha a acentuar num futuro não muito longínquo. Por outro lado,



variáveis como a escolaridade da população, aliados a determinados hábitos culturais que se vão mantendo de geração em geração, fazem com que a mudança ocorra, mas a um ritmo paulatino.

Com a consciência de que os processos de mudanças culturais são morosos e que necessitam de um trabalho continuado, sendo necessário um elevado envolvimento e tomada de consciência de que esta mudança, para além de ser necessária, constitui a base de uma sociedade e de um futuro melhores, é importante o envolvimento dos diversos *stakeholders*, de entidades e organizações, mas também das pessoas que vivem no território.

Por outro lado e uma vez, que este é um trabalho que já vem a ser desenvolvido pelos Municípios que integram a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, o presente Plano Intermunicipal para a Igualdade e Não Discriminação afirma-se como um documento integrador, com uma dimensão supramunicipal, que pretende adicionar valor ao trabalho que já foi desenvolvido e que ainda se encontra em desenvolvimento, no sentido de reforçar o compromisso com a temática da Igualdade e Não Discriminação.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aliada ao comprometimento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 2030), encontra-se materializada no reforço da dimensão da territorialização das políticas públicas que preconizam a necessidade de uma ação mais territorializada (e, como tal, mais direcionada para as fragilidades detetadas no território), multidisciplinar (isto é, agregadora de diversas dimensões e domínios da sociedade) e interseccional (ou seja, que engloba diversas esferas, tanto públicas, como privadas, assim como diversos setores de atividade).

Estes fatores, aliados a um conhecimento holístico do território, permitem que a CIM do Tâmega e Sousa detenha uma visão única que permite desenvolver, através de uma planificação efetiva, uma estratégia concertada e direcionada para a mitigação das fragilidades de um território heterogéneo, mas que enceta diversas potencialidades.

Com a consciência de que a mudança é um processo que é moroso, mas necessário a uma sociedade socialmente sustentável, importa traçar um caminho que será percorrido a ritmos distintos por cada um dos Municípios, mas em plena articulação e sob orientação da Comunidade Intermunicipal, que se revê neste processo como um elemento facilitador da mudança e agregador dos processos, através de um planeamento estruturante, fundamental e orientador das políticas públicas direcionadas para este território, não perdendo de vista o desígnio comum que é a igualdade entre mulheres e homens, o bem-estar e a sustentabilidade da sociedade.



8. Documentos de referência

- 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/>
- Câmara Municipal de Amarante. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Amarante.
- Câmara Municipal de Baião. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Baião.
- Câmara Municipal de Castelo de Paiva. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Castelo de Paiva.
- Câmara Municipal de Celorico de Basto. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Celorico de Basto.
- Câmara Municipal de Cinfães. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Cinfães.
- Câmara Municipal de Felgueiras. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Felgueiras.
- Câmara Municipal de Lousada. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Lousada.
- Câmara Municipal de Marco de Canaveses. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Marco de Canaveses.
- Câmara Municipal de Paços de Ferreira. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Paços de Ferreira.
- Câmara Municipal de Penafiel. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Penafiel.
- Câmara Municipal de Resende. (2022). Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação de Resende.
- Carta Social Europeia. <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/carta-social-europeia-revista-20>
- 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-contramulheres-0>

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

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

Instituto Nacional de Estatística. (2015). NUTS 2013 As Novas Unidades territoriais para Fins Estatísticos. ISBN 978-989-25-0341-7.

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

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

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

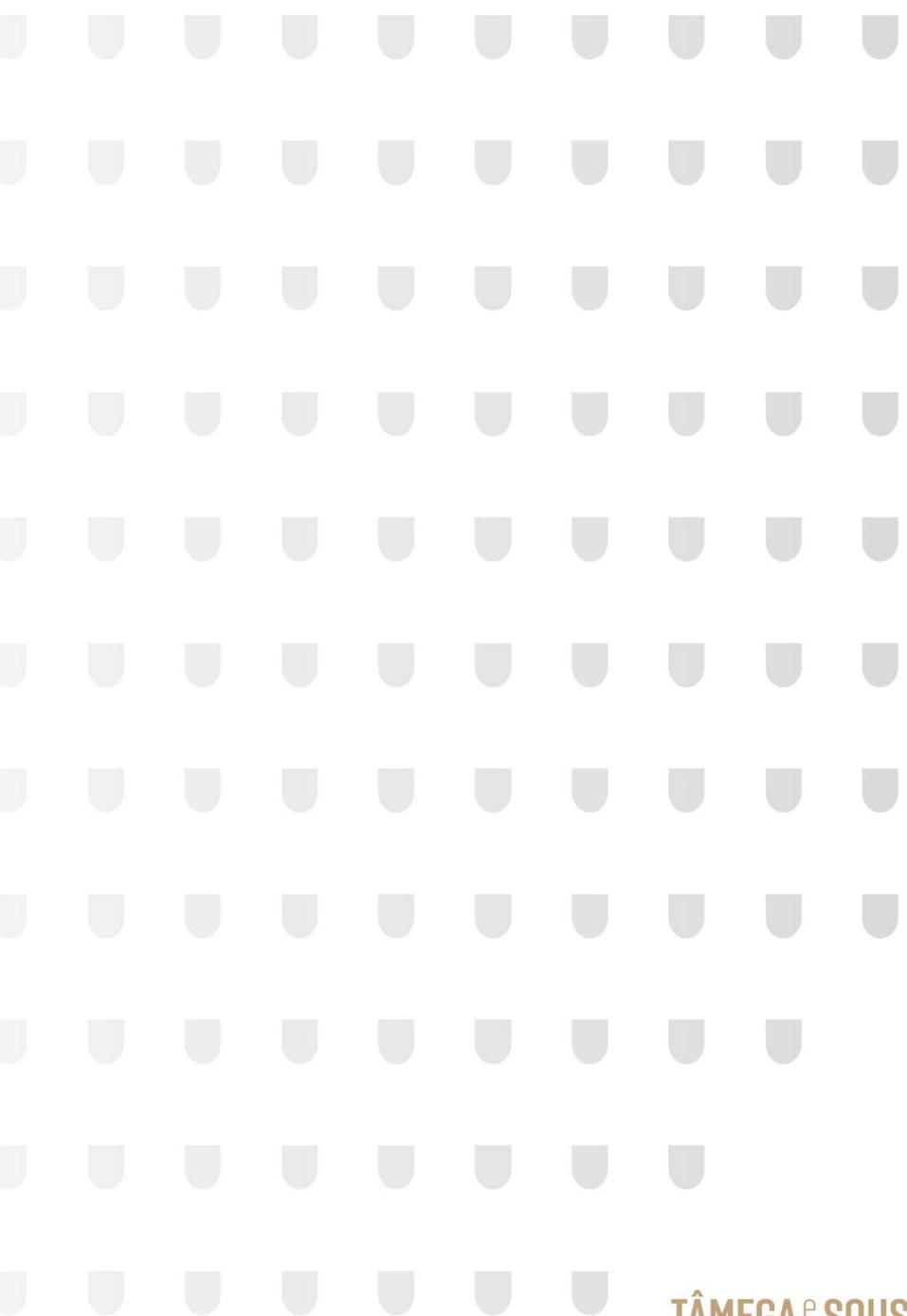
Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional

www.ilo.org

www.parlamento.pt

www.dge.mec.pt

<https://plataformamulheres.org.pt/>



TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL

 **Inlusão Social**



Cofinanciado por:



cimtamegaesousa.pt