



REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Relatório de Diagnóstico



2022-2025



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Oliveira do Hospital

Região de Coimbra, com Igualdade

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra

Município de Oliveira do Hospital e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



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

Nelson Mandela (1918-2013)

ÍNDICE

1. Nota introdutória	6
1.1. Enquadramento legal e contextualização	7
1.1.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)	8
1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional	12
1.3. Metodologia e objetivos	20
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA	24
2. Análise Territorial	24
2.1. Enquadramento geográfico	24
2.2. Mobilidade	25
3. Dinâmicas Populacionais	26
3.1. População residente	26
3.2. Natalidade, mortalidade e crescimento natural	32
3.3. Fecundidade e parentalidade	36
3.4. Matrimónio	40
3.5. Agregados domésticos e institucionais	41
3.6. População estrangeira e dinâmicas migratórias	43
3.7. Religião	45
3.8. Síntese demográfica	46
4. Dinâmicas Socioeconómicas	47
4.1. Caracterização empresarial e volume de negócios	47
4.2. População ativa e emprego/ desemprego	51
4.3. Pessoal ao serviço das empresas	57
4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem	58
4.4. Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	60
4.5. Síntese socioeconómica	75
5. Educação	76
5.1. População residente: escolaridade completa e taxa de analfabetismo	76
5.2. Taxa real e bruta de escolarização e taxa de retenção/ desistência	77

5.3. Distribuição dos estudantes do ensino secundário por curso.....	79
5.4. Docentes	80
5.5. Síntese educativa	82
6. Ação e Proteção Social	83
6.1. População jovem.....	83
6.2. População idosa.....	85
6.3. População com incapacidade ou deficiência	88
6.4. Prestações sociais	90
6.4.1. Rendimento Social de Inserção.....	90
6.4.2. Prestação social para a inclusão	91
6.4.3. Subsídio por assistência de terceira pessoa	92
6.4.4. Subsídio de doença	93
6.4.5. Pensionistas	94
6.5. Síntese de ação e proteção social.....	95
7. Criminalidade: Violência Doméstica.....	96
7.1. Caracterização geral da criminalidade	96
7.2. Violência doméstica	98
7.2.1. Características das vítimas (lesados/as/ ofendidas/os)	99
7.2.2. Características da/o agressor/a (agentes/ suspeitas/os)	100
7.3. Estruturas/ respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.....	101
7.4. Síntese da criminalidade.....	102
8. Práticas, Valores e Perceções de (Des)igualdades da População.....	103
8.1. Hábitos de conciliação entre a vida profissional (trabalho/estudo) e a sua vida pessoal e familiar.....	103
8.2. Segurança na via pública e situações de violência ou conflito no local profissional	106
8.3. Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género	114
8.4. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, queer, intersexuais, assexuais, +).....	119
9. Caracterização das Organizações do Terceiro Setor	122
9.1. Educação	122

9.2. Saúde.....	124
9.3. Cultura.....	125
9.4. Desporto.....	126
9.5. Empresas	127
9.6. Síntese das respostas aos inquéritos sobre as políticas.....	134
DIAGNÓSTICO DO MUNÍCIPIO VERTENTE INTERNA	135
10. Caracterização do município na sua relação com a cig	135
11. Caracterização dos recursos humanos.....	136
12. Práticas, valores e perceções de (des)igualdades	137
13. Ações de Formação/ Sensibilização	141
Lista de indicadores de igualdade a nível local.....	145
Necessidades e Áreas de Intervenção Prioritárias	145
Anexos.....	148
Anexo I – Análise das políticas por setor.....	148
Anexo II – Ficha de Caracterização do Município na sua relação com a CIG	156
Anexo III – Lista de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local	157
Anexo IV – Protocolo de Cooperação com a CIG assinado.....	161
Anexo V – Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género ..	162
Anexo VI - Despacho interno da equipa para a igualdade na vida local (EIVL).....	163
Anexo VII – Medidas implementadas no município para dar resposta à ENIND	164
Índice de Mapas	165
Índice de Figuras	165
Índice de Quadros	168
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	172
SITES	173

1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

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

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

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

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

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

O diagnóstico considerou as recomendações do manual de apoio ao uso de uma linguagem inclusiva do CES e o documento do Parlamento Europeu sobre linguagem neutra do ponto de vista do género.

1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONTEXTUALIZAÇÃO

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

A candidatura "Região de Coimbra, Com Igualdade" foi aprovada no âmbito do Aviso N° POISE- 22-2020-0303, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Oliveira do Hospital.

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

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

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

coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para a mudança social no Município e no País.

Neste âmbito, compete ao Município criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG. A ficha de caracterização do município de Oliveira do Hospital, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no subcapítulo 10.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.**
 - 1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo;
 - 1.2. Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;
 - 1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;
 - 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;
 - 1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional;
 - 1.7. Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.
- 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.**
 - 2.1. Combater a segregação sexual nas profissões;
 - 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
 - 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - 2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.
- 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.**
 - 3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes;
 - 3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;
 - 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes.
- 4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.**
 - 4.1. Integrar a perspetiva da IMH na produção científica e tecnológica;
 - 4.2. Integrar a perspetiva da IMH no ensino superior.
- 5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.**
 - 5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde.

6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.

- 6.1. Capacitar os media e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;
- 6.2. Promover a IMH na cultura.

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

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

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

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

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

- 1.1. Transversalizar a temática da VMVD;
- 1.2. Qualificar os programas de prevenção primária e secundária e respetivas entidades e profissionais, e promover a sua implementação a nível territorial.

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

- 2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção;
- 2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas;
- 2.3. Rever o quadro legal e respetiva aplicação;
- 2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas;
- 2.5. Promover o empoderamento das vítimas.

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

- 3.1. Promover a articulação entre os serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora;
- 3.2. Consolidar, ampliar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

- 4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD;
- 4.2. Certificar e qualificar a formação.

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

- 5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD;
- 5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

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

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

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

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

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

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

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

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

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

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

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

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

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

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

1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

▪ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

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



Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

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

2. Erradicar a pobreza

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

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

5. Igualdade de Género

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

10. Reduzir as Desigualdades

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

16. Paz, justiça e instituições eficazes

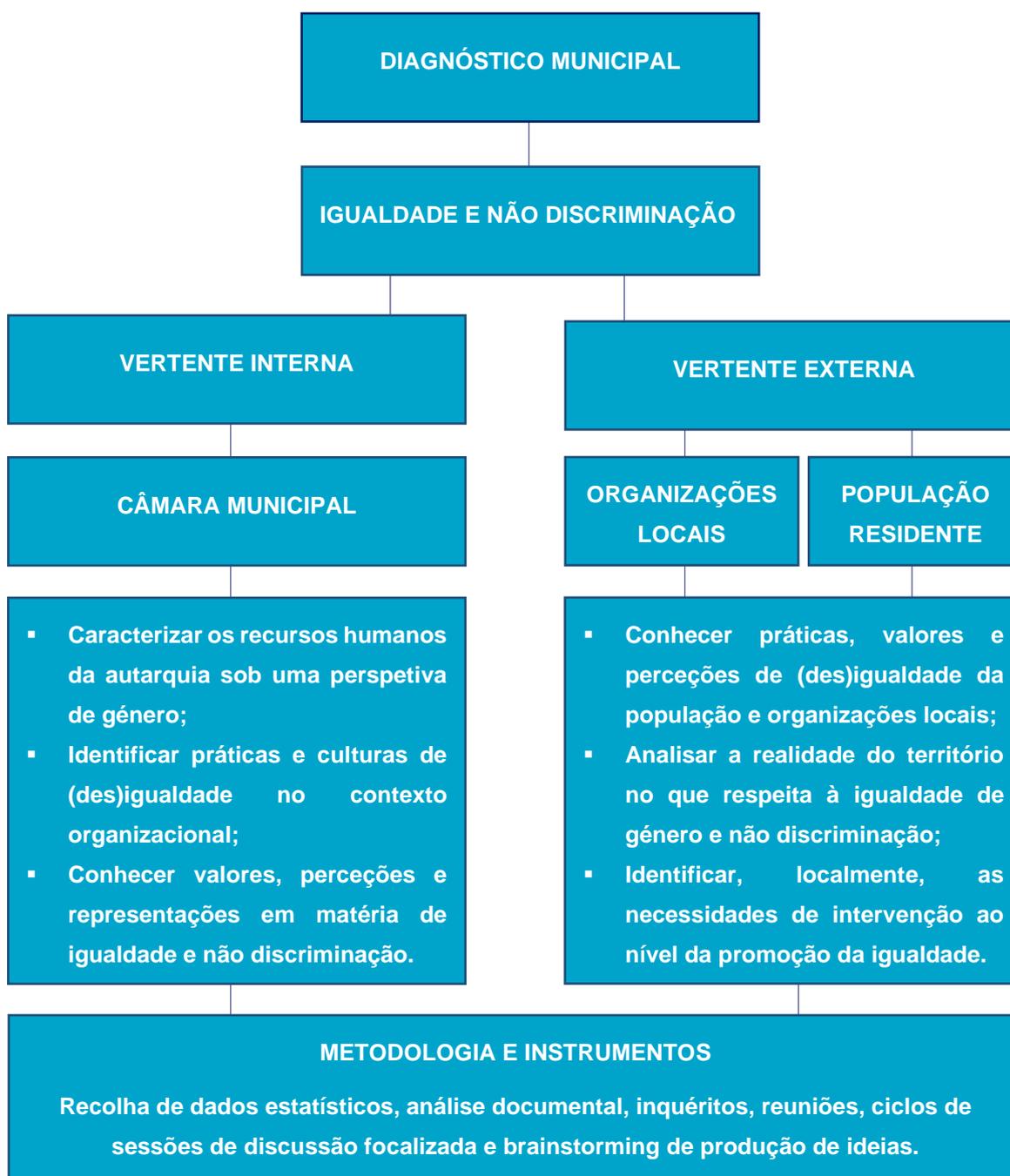
- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares;
- Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças;

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

1.3. METODOLOGIA E OBJETIVOS

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

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



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

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

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

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

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

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

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

DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA

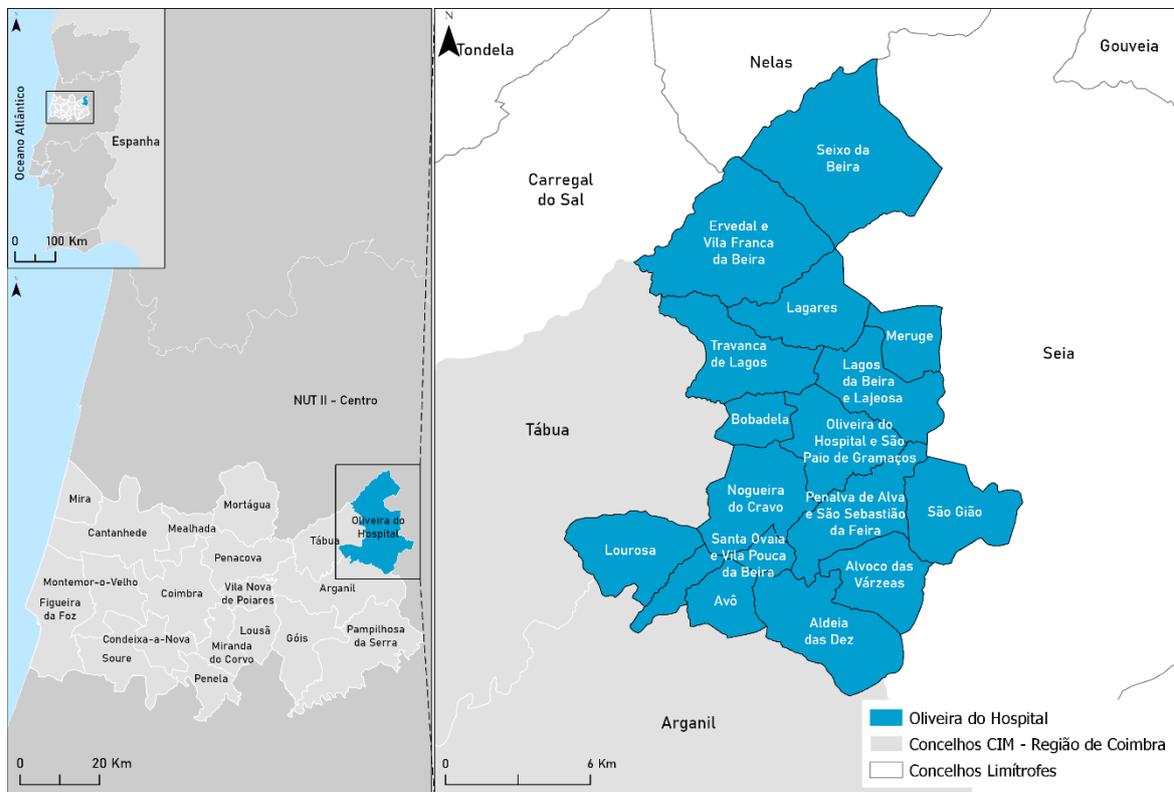
2. ANÁLISE TERRITORIAL

2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Oliveira do Hospital (localiza-se no distrito de Coimbra) é limitado a norte por Nelas, a leste por Seia (nenhuma pertence à CIM-RC), a sul por Arganil, a oeste por Tábua e a noroeste por Carregal do Sal (que não integra a CIM-RC) (**Mapa 1**). Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, no extremo nordeste da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. O município é constituído por uma área territorial de 234,52 km², correspondendo a 5,41% da área da CIM-RC.

O município é composto por 16 freguesias: Aldeia das Dez; Alvoco das Várzeas; Avô; Bobadela; Ervedal e Vila Franca da Beira; Lagares da Beira; Lagos da Beira e Lajeosa; Lourosa; Meruge; Nogueira do Cravo; Oliveira do Hospital e São Paio de Gramaços; Penalva de Alva e São Sebastião da Feira; Santa Ovaia e Vila Pouca da Beira; São Gião; Seixo da Beira; e Travanca de Lagos.

Mapa 1. Enquadramento geográfico



Fonte: CAOP 2020.

2.2. MOBILIDADE

Analisando os dados relativos aos meios de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares em 2011 (**Figura 2**), é notória a prevalência do uso do automóvel ligeiro de passageiros, principalmente como condutor (46,9%), seguindo-se o mesmo como passageiro (18,8%). O transporte a pé e o autocarro também registaram valores significativos (16,3% e 10,8%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o comboio e a bicicleta (0,1 e 0,3%). A CIM-RC, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.

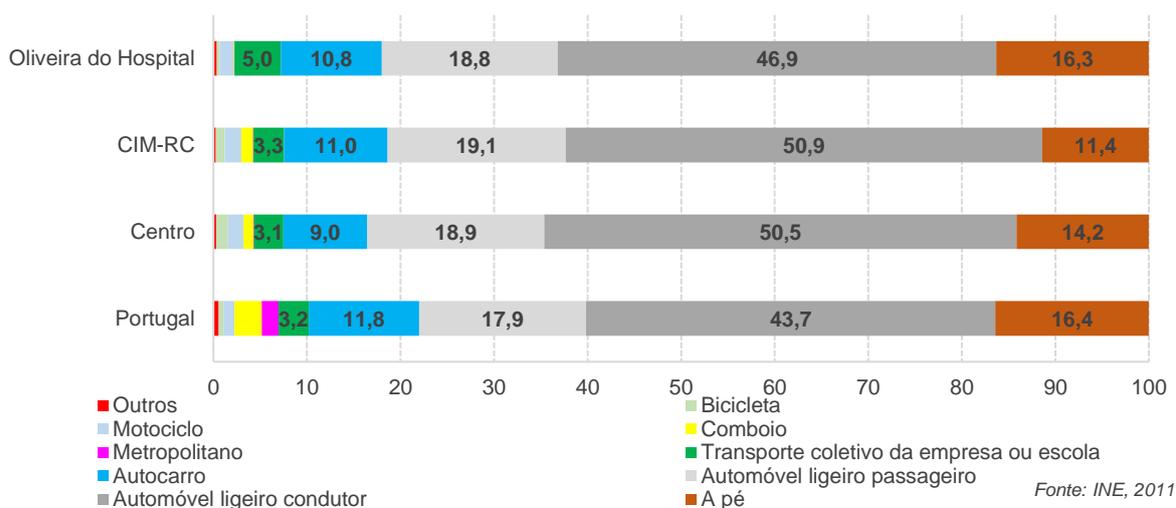


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (10,24%) foi superior à proporção da população residente que entrava (7,82%) – **Figura 3**.



Fonte: INE, 2011

Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Oliveira do Hospital

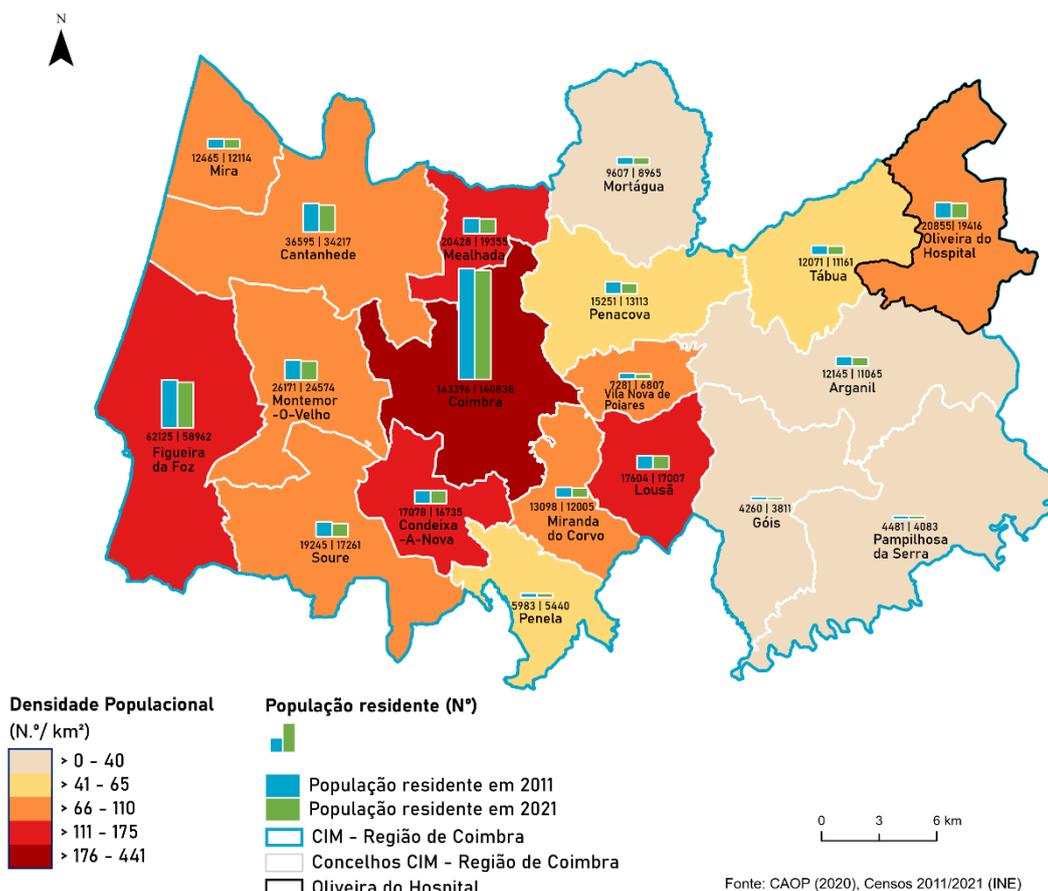
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

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

Em 2021, residiam 19 416 pessoas no município, menos 1 439 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional do município é de 82,79 hab./km².

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

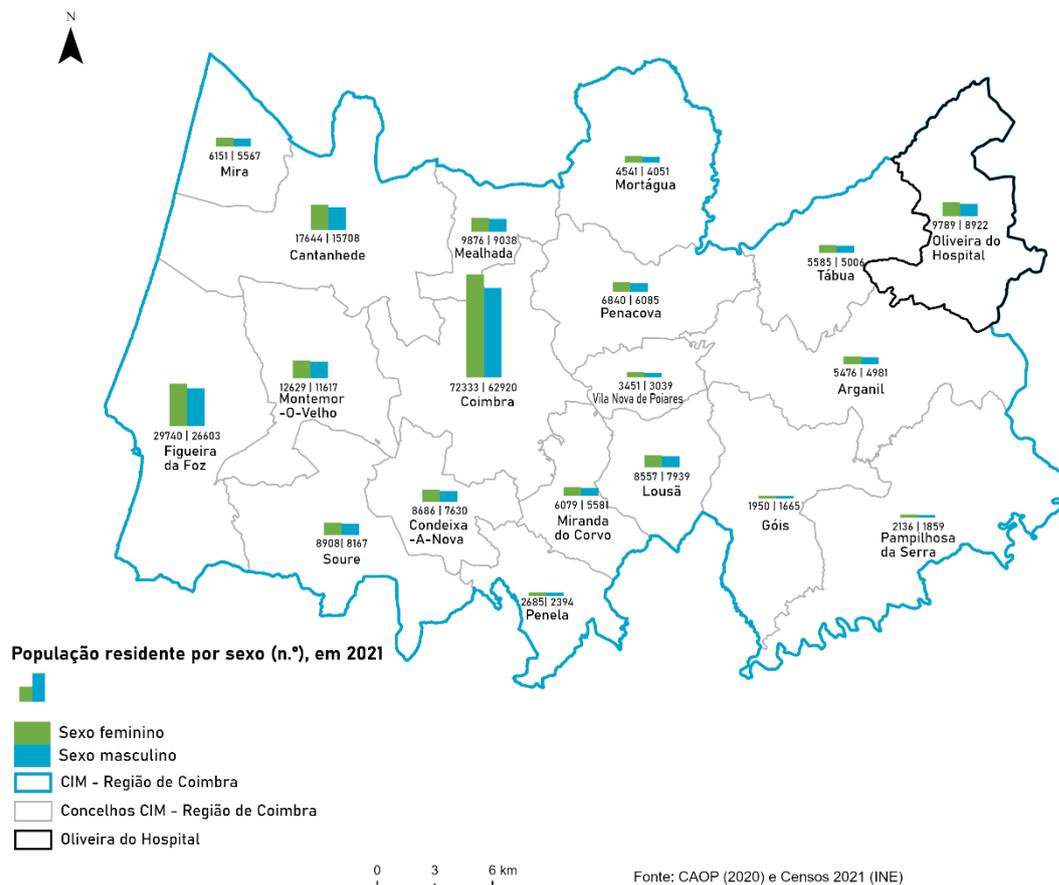


² Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência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

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

Analisando os dados da população residente por sexo, verifica-se que, em 2021, residiam 8 922 homens e 9 789 mulheres no município de Oliveira do Hospital.

Mapa 3. Relação de masculinidade da população residente (%)



Na **Figura 4**, encontra-se representada a pirâmide etária elaborada a partir das estimativas da população em 2020. Através da análise desta, verifica-se que existe um maior peso populacional do sexo feminino em praticamente todas as faixas etárias, excetuando-se as faixas etárias dos 0 aos 34 anos. De realçar a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (627 mulheres), face aos homens na mesma faixa etária (345 homens). Esta análise demonstra ainda que a camada mais jovem do município é pequena em relação ao atual panorama da natalidade.

Resumidamente, a pirâmide etária representa uma base mais estreita, o que revela que o território é composto por uma população envelhecida, justificada pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.

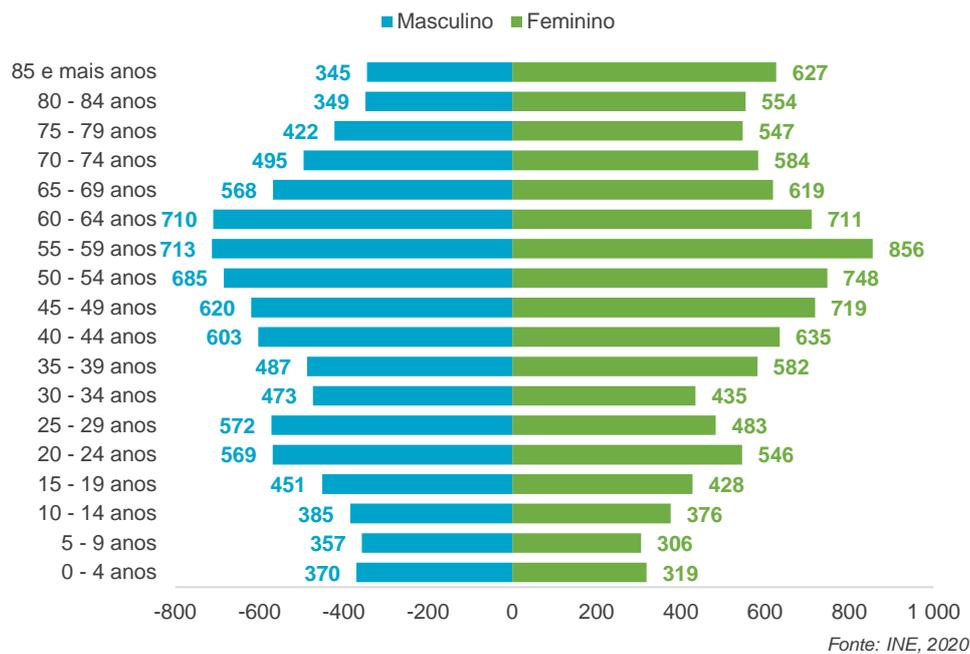
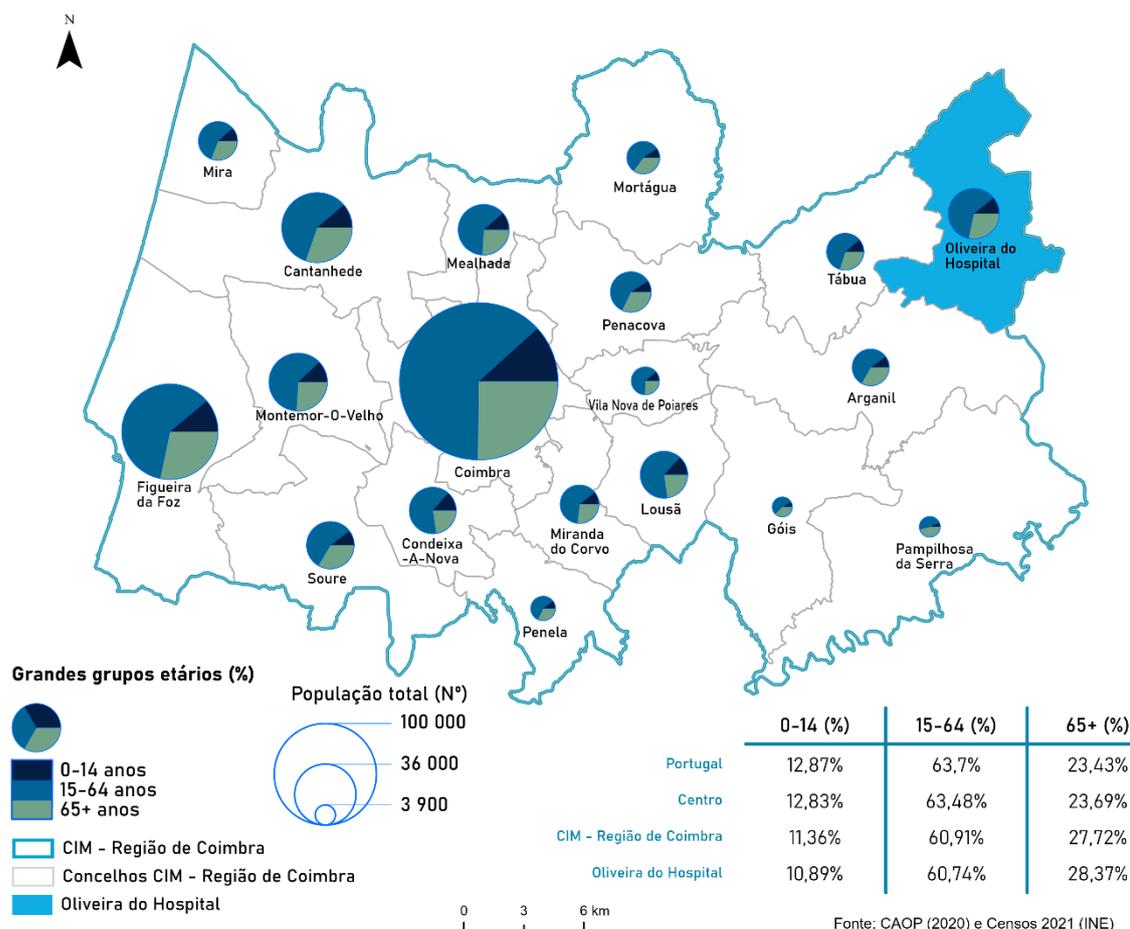


Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁴ em 2021 (**Mapa 4**), constata-se que, o município registou 60,74% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 28,37% com 65 e mais anos e 10,89% com 0 a 14 anos. Comparativamente com a CIM-RC, observa-se que o município detém uma maior quantidade de pessoas idosas e um menor número de jovens.

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

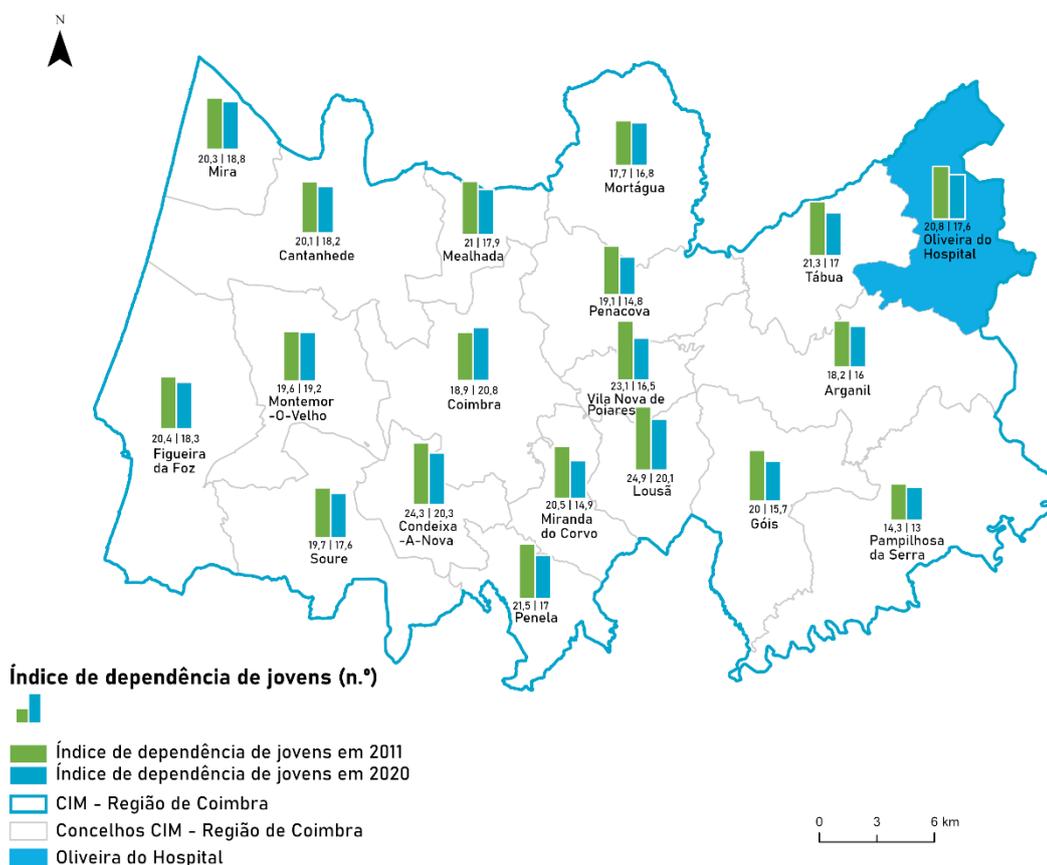
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021



No que concerne ao índice de dependência de jovens⁵, em 2020, Oliveira do Hospital fixou-se nos 17,6 valor inferior ao registado em 2011 (20,8). Assim, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 18 com idades até aos 14 anos, em 2020, e 21 em 2011 (**Mapa 5**).

⁵ Relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 5. Índice de dependência de jovens

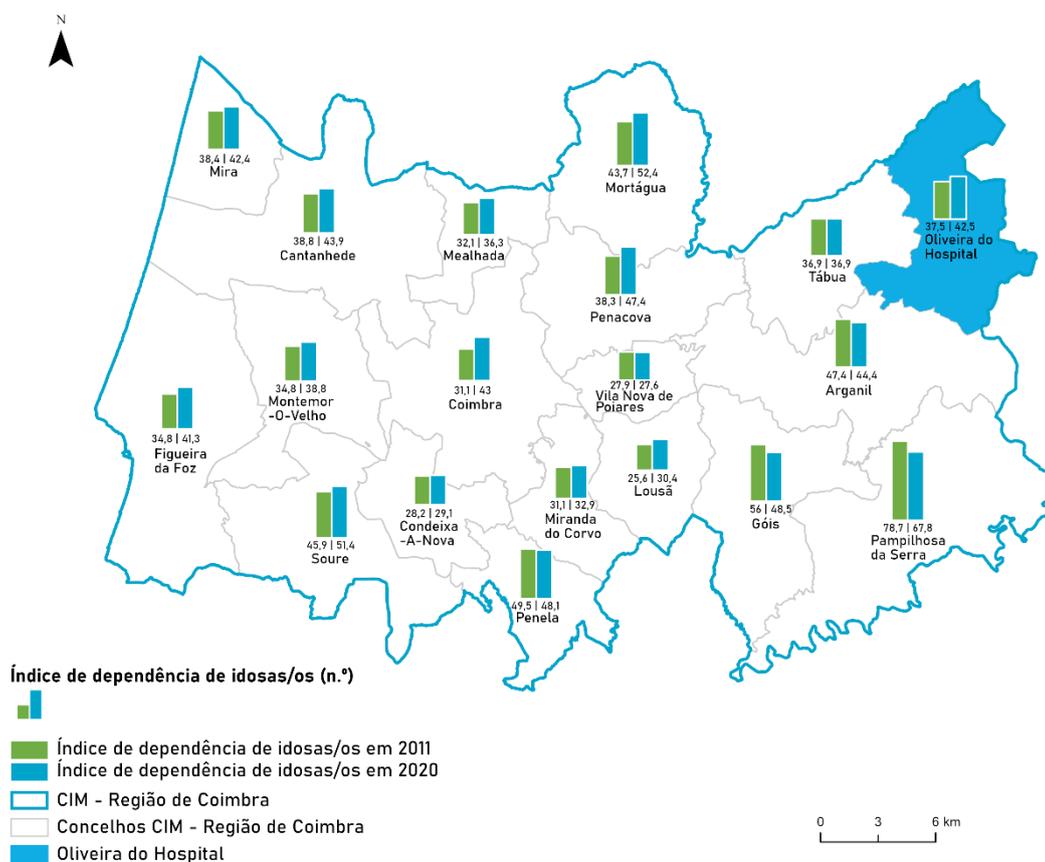


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁶ verifica-se que, em 2020, o município registava 42,5 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e 64 anos (**Mapa 6**). Entre 2011 e 2020, este índice registou um acréscimo (5,0), em linha com os municípios que compõe a CIM-RC.

⁶ Relação entre a população idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os

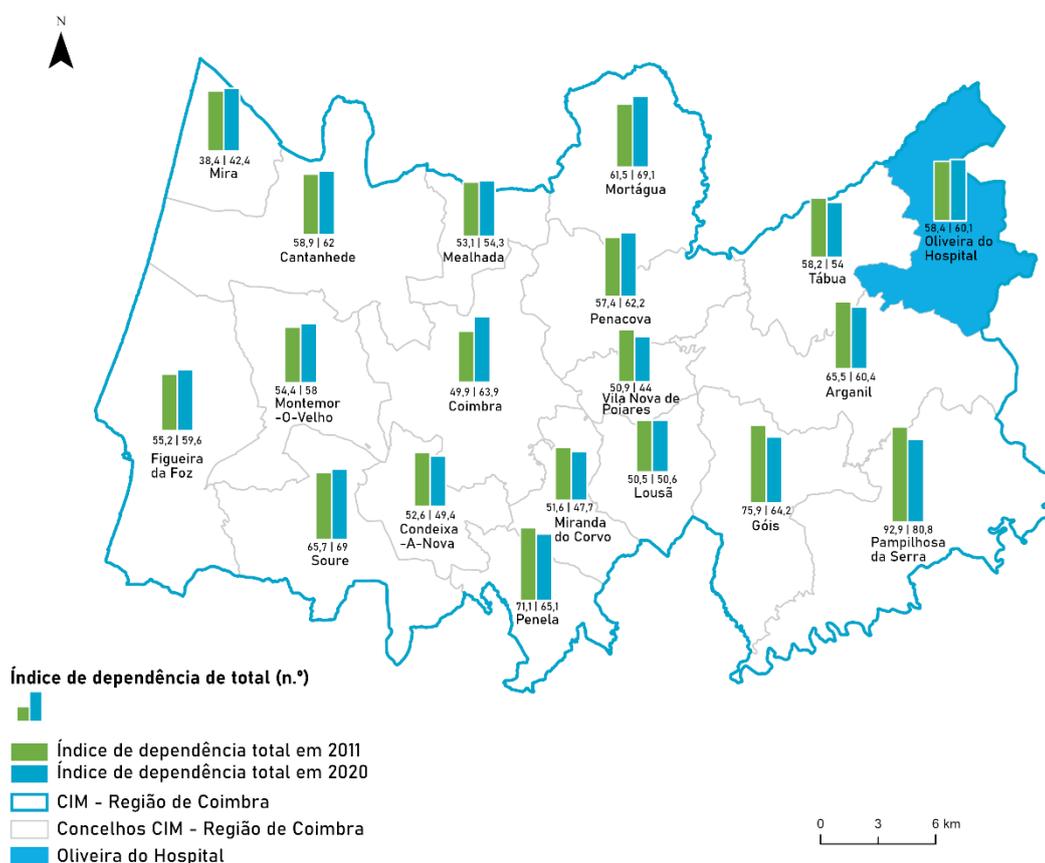


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Por último, o índice de dependência total⁷, no ano de 2020, fixou-se em 60,1 pessoas com idade até aos 14 anos e superiores a 65 anos por cada 100 pessoas entre os 15 e os 64 (**Mapa 7**). De 2011 para 2020 o índice teve um aumento (+1,7), tal como nos restantes municípios da CIM-RC.

⁷ Relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 7. Índice de dependência total



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

3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 5** representa a evolução do número de nados-vivos⁸ por sexo entre 2011 e 2021. Não há uma tendência definida e os valores registam sucessivas subidas e descidas, sendo que globalmente estão a decair. Em todos os anos, com exceção de 2012 e 2015 onde se verifica que o número de nados-vivos foi igual em ambos os sexos, e 2016, ano no qual nasceram mais crianças do sexo masculino. O valor máximo do período em análise (170 nados-vivos) deu-se em 2011 e o menor (105) em 2014.

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

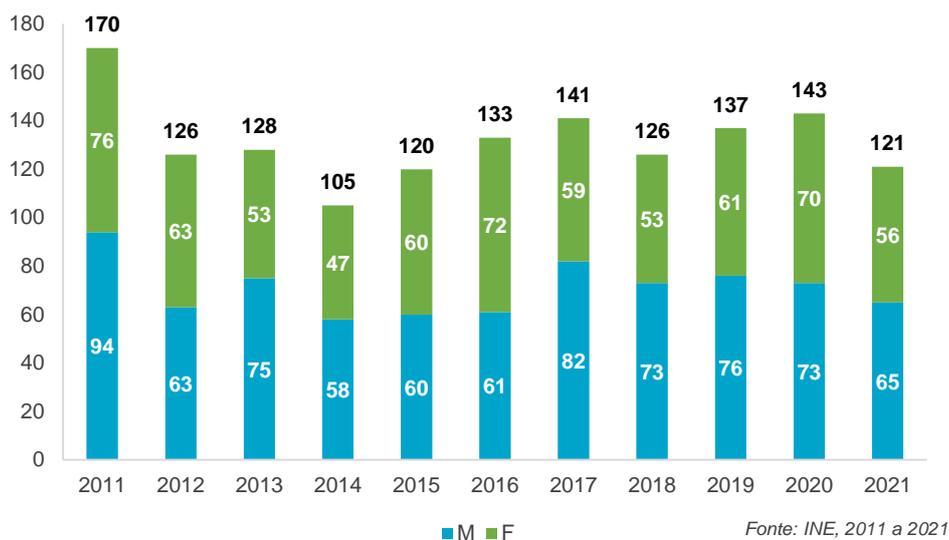


Figura 5. Evolução dos nascidos-vivos, por sexo

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

Oliveira do Hospital registou um **saldo natural negativo entre 2011 e 2021**, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nascidos-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de -165 pessoas em 2020, com 121 nascidos-vivos e 286 óbitos.

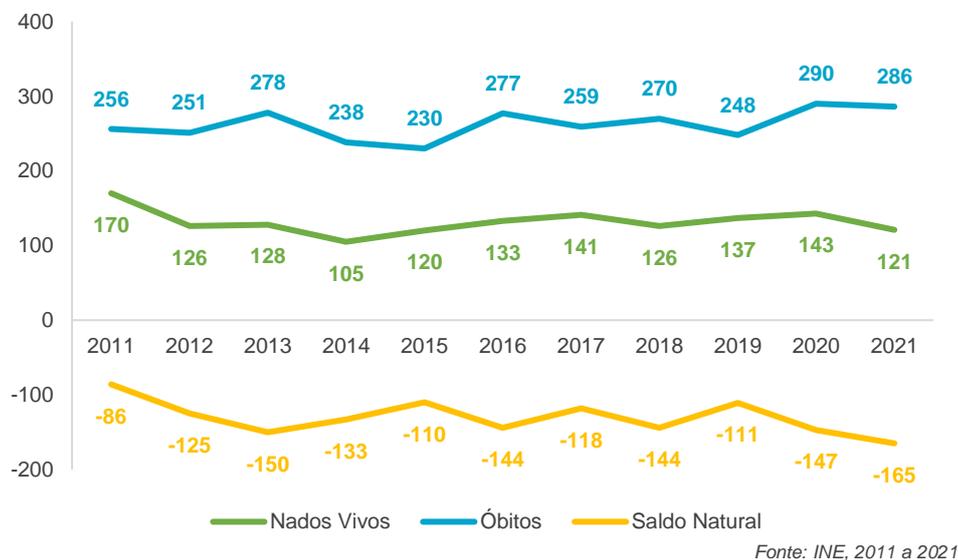


Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

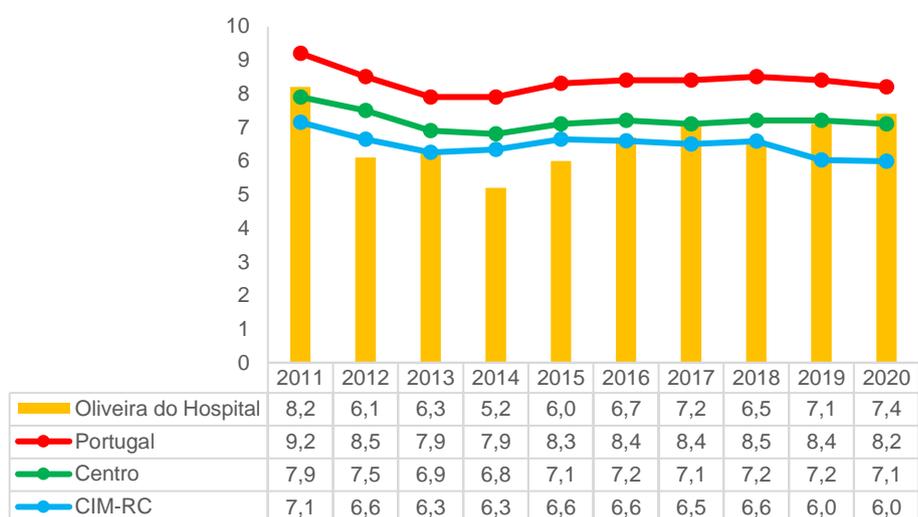
⁹ Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.

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

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

Em 2020, a taxa bruta de natalidade de Oliveira do Hospital situou-se em 7,4‰, ou seja, foram contabilizados 7 nascimentos por cada mil habitantes. Comparativamente com as taxas registadas na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, este valor é superior à CIM-RC (6,0‰) e ao Centro (7,1‰) mas inferior a Portugal (8,2‰). De realçar que, ao contrário do que se verificou anteriormente relativamente ao número de nados-vivos, no ano de 2019 observou-se um aumento da taxa bruta de natalidade (7,1‰), sendo que o mesmo não se verificou nas unidades geográficas de referência.

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



Fonte: INE, 2011 a 2020

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

No que toca à taxa bruta de mortalidade, em 2020, esta fixou-se em 13,8‰, o que significa que foram contabilizados perto de 14 óbitos por cada mil habitantes. O valor é igual à CIM-RC (13,8‰) e supera a região Centro (13,6‰) e o território nacional (12‰). A taxa bruta de mortalidade tem vindo a aumentar, apesar de em 2012, 2014, 2015, 2017 e 2019 se registarem decréscimos.

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

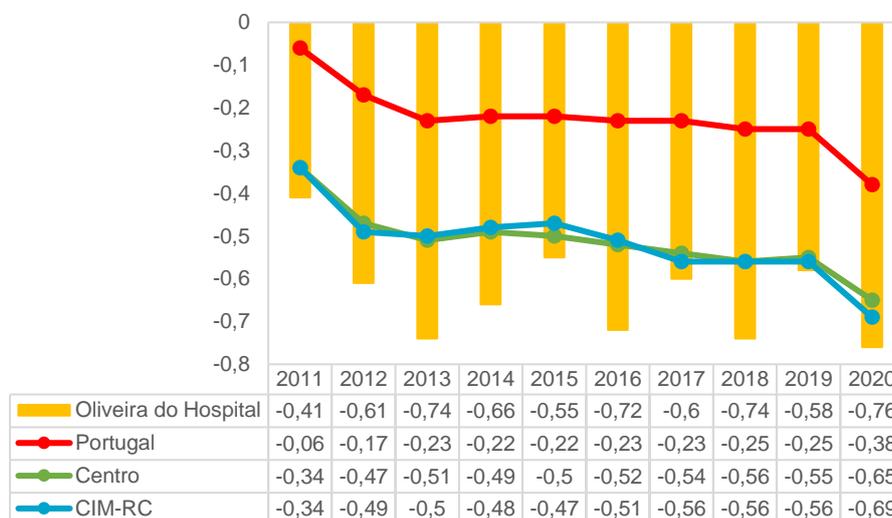
¹² Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).



Fonte: INE, 2011 a 2020

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

Na Figura 9 apresenta-se a taxa de crescimento natural¹³, entre 2011 e 2020. Tal como esperado, a taxa de crescimento natural no período em referência foi sempre negativa, situando-se nos -0,76% em 2020. Comparando com a CIM-RC (-0,69%), a região Centro (-0,65%) e Portugal (-0,38%), o valor registado no município foi muito superior.

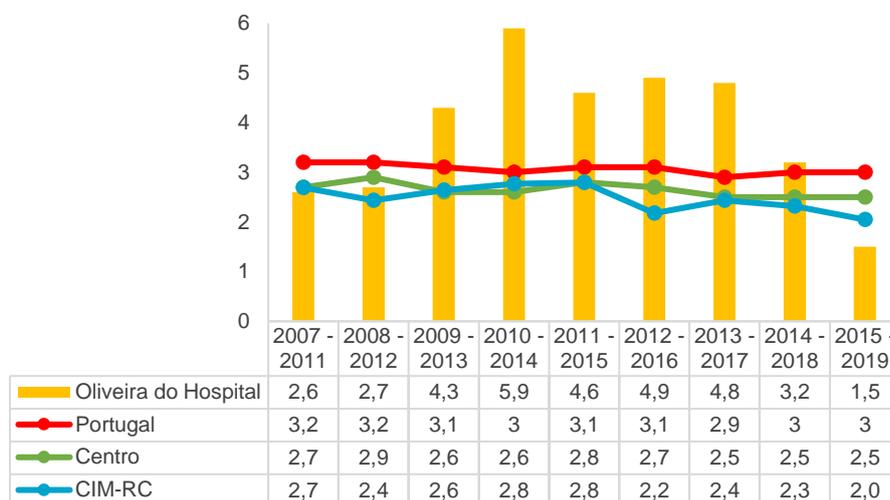


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

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

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁴, os valores subiram até ao período 2010-2014 (5,9‰) e depois começaram a descer (1,5‰ em 2015-2019). Nas unidades de referência CIM-RC (2‰), região Centro (2,5‰) e Portugal (3‰) os valores também estão a diminuir (**Figura 10**).



Fonte: INEINE, 2007-2011 a 2015-2019

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

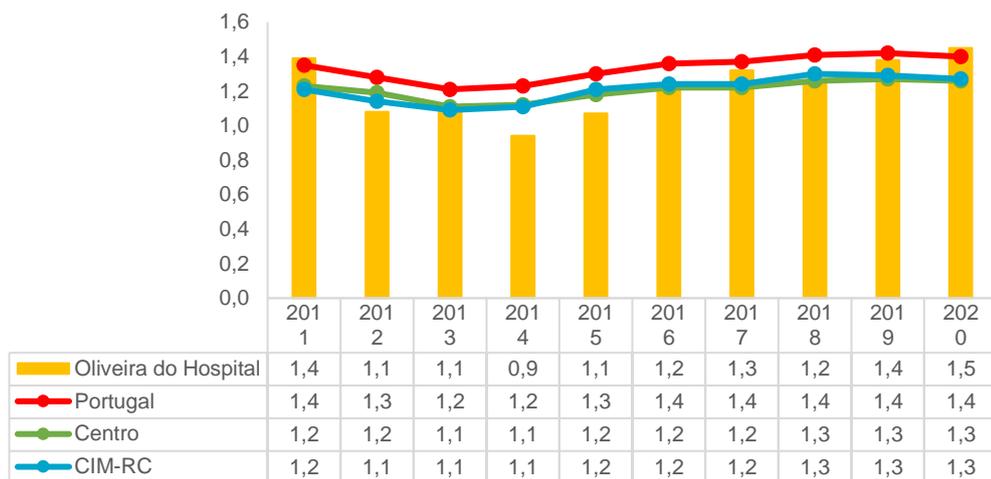
3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade¹⁵. Em 2020, no município, o valor fixou-se em 1,5. Este é superior à CIM-RC e à região Centro (ambas com 1,3) e ao território nacional (1,4). Considerando as várias oscilações de valores, parece haver uma tendência de subida desde 2014.

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

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

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



Fonte: Pordata, 2011 a 2020

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

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

Em 2021, o grupo etário da mãe dos 30 aos 34 anos revelou ser o que registou um maior número de filhas/os (35,5%), no caso do pai, foi o dos 35 aos 39 (25,6%).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se um aumento da idade para ter filhas/os, sendo que o grupo etário dos 30 aos 34 deixou de ser dominante. Relativamente ao sexo feminino, a tendência é a manutenção.

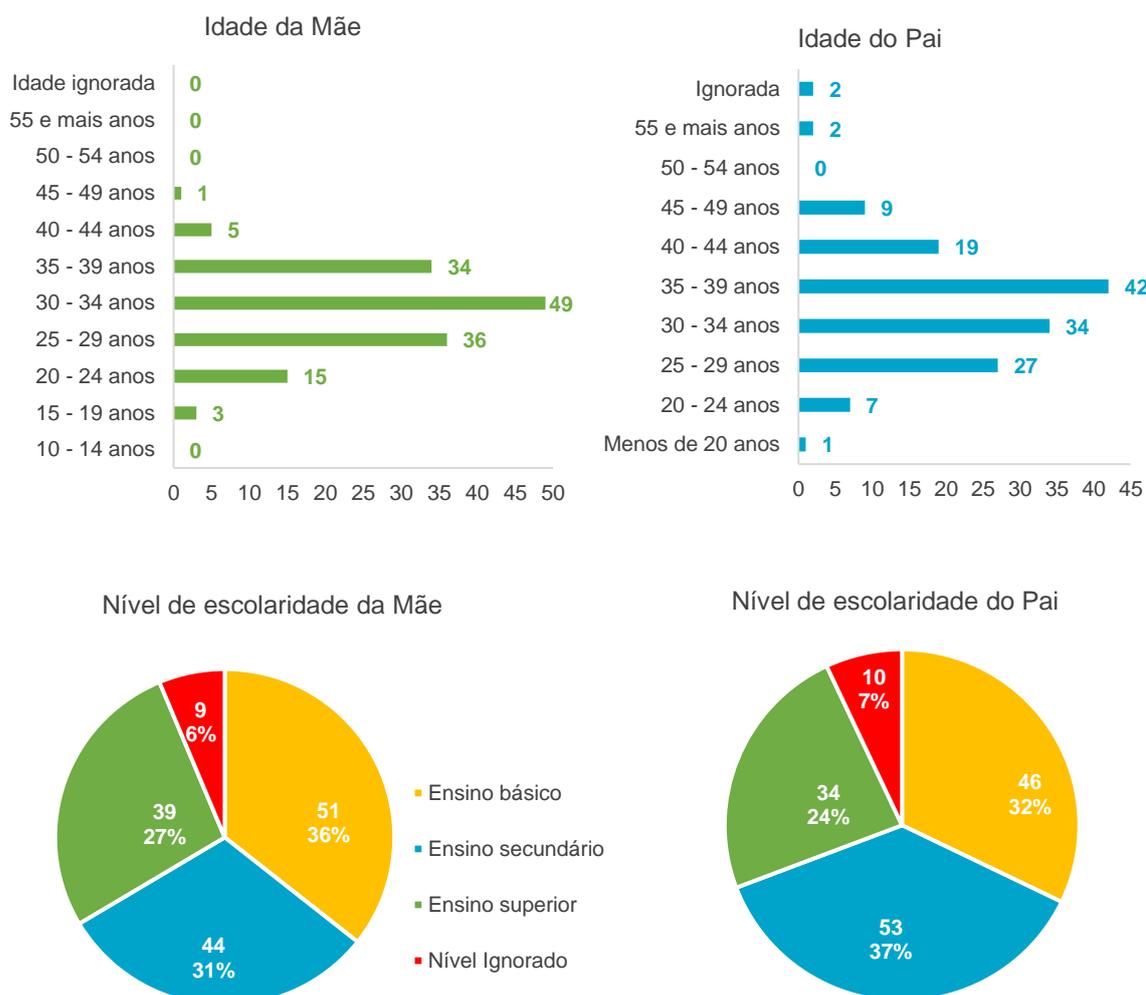
Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8	0,8
15 - 19 anos	1,8	4,2	0,8	-0,9				
20 - 24 anos	14,7	12,5	13,2	-1,5	2,4	6,7	3,3	1,0
25 - 29 anos	23,5	18,3	26,4	2,9	19,4	19,2	24,8	5,4
30 - 34 anos	35,9	37,5	35,5	-0,3	37,1	25,8	24,0	-13,1
35 - 39 anos	21,2	25,8	19,8	-1,3	24,7	30,0	25,6	0,9
40 - 44 anos	2,4	1,7	4,1	1,8	12,4	10,0	12,4	0,0
45 - 49 anos	0,6	0,0	0,0	-0,6	2,4	2,5	5,8	3,4
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	2,5	1,7	1,1
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	1,7	1,7	0,5
Total (N)	170	120	121	-49	170	120	121	-49

Fonte: INE, 2011, 2015 e 2021

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

Analisando a **Figura 12**, que representa a idade da mãe e do pai, em 2020, pode-se constatar que no caso da mãe a idade preferencial para ter filhas/os está nas faixas etárias compreendidas entre os 25 e os 34 anos, totalizando 85 mães. No caso do pai, o maior registo é entre os 30 a 39, perfazendo 76. De realçar que, 8 pais e 15 mães têm menos de 24 anos e, destes, 1 pai e 3 mães, têm menos de 20.

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que, no caso da mãe, o ensino básico é dominante (36%), seguido do secundário e superior (31 e 27%). Para o pai domina o secundário (37%) e só depois vem o básico (32%) e o universitário (24%).



Fonte: INE, 2020

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

A oscilação da natalidade implicou uma correspondente variação do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (**Figura 13**). Em 2020 foram registadas/os 340 beneficiárias/os, mais 99 face aos números de 2014. O ano de 2020 foi o que contabilizou o valor mais elevado, enquanto 2014 registou o mais baixo. Analisando a distribuição por sexo, verifica-se que o número de beneficiárias do sexo feminino foi sempre superior ao masculino.

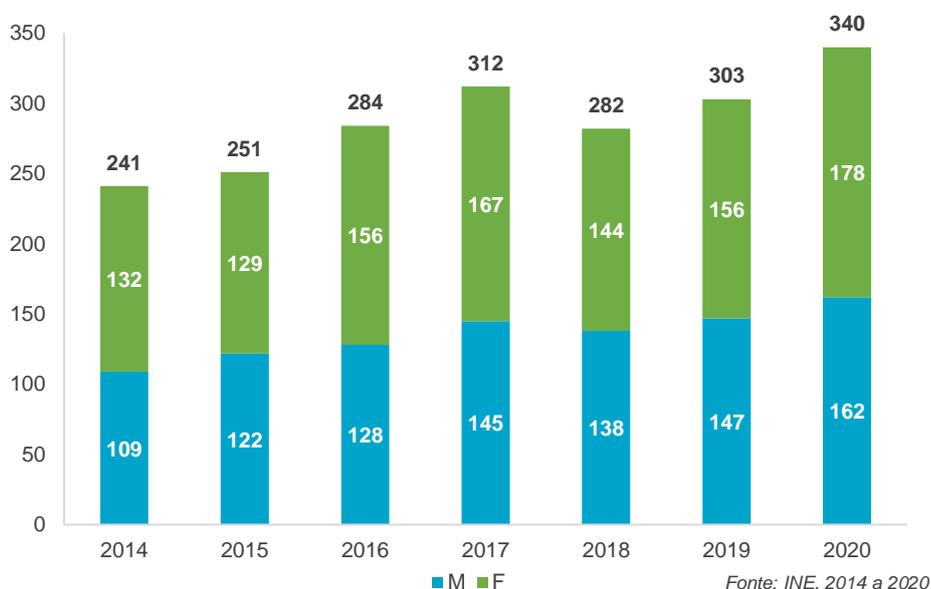


Figura 13. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social

Na **Figura 14** apresenta-se a relação de masculinidade¹⁷ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, em Oliveira do Hospital, a relação de masculinidade fixou-se nos 91,0% homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado que Portugal e a região Centro e inferior à CIM-RC (86,7%, 90,9% e 91,9% respetivamente).

De realçar ainda que, no ano de 2018, contabilizou-se o número máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial.

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

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

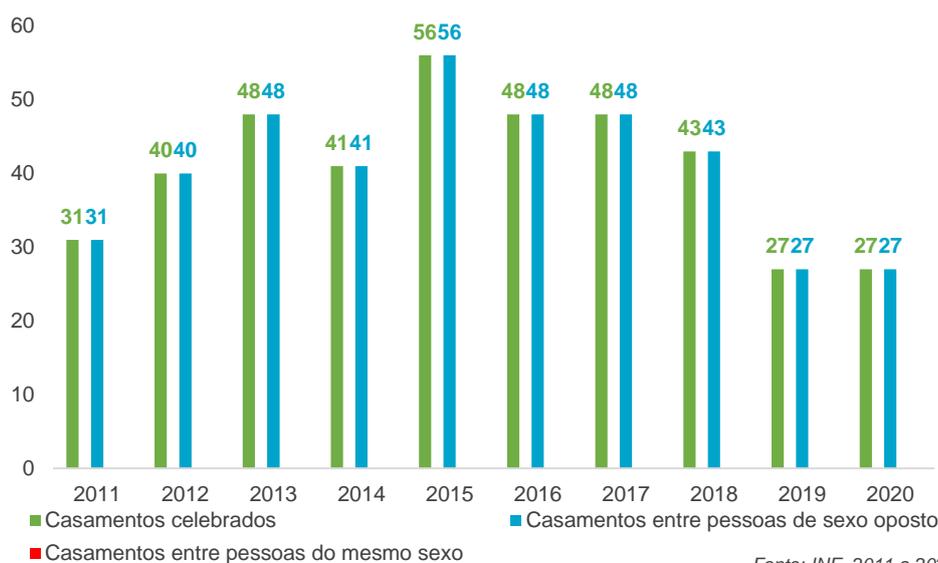


Fonte: INE, 2014 a 2020

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

3.4. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da **Figura 15**, o número de casamentos tem sofrido grandes variações desde 2011, e parece existir uma tendência de diminuição. O ano de 2015 foi o que registou o número mais alto de casamentos (56), sendo que o ano de 2019 e 2020 foi o que registou o menor número (27) por motivos relacionados com o confinamento. Nunca se registaram casamentos entre pessoas do mesmo sexo, no período em análise.



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 15. Evolução do número de casamentos

Na **Figura 15** encontra-se o número de divórcios registados no município, entre 2011 e 2020. De 2011 (57) para 2020 (31) foi registada uma diminuição (-26), apesar da tendência não ser uniforme. O valor mais baixo foi de 28 divórcios, nos anos de 2014 e 2017, e o mais alto em 2011.

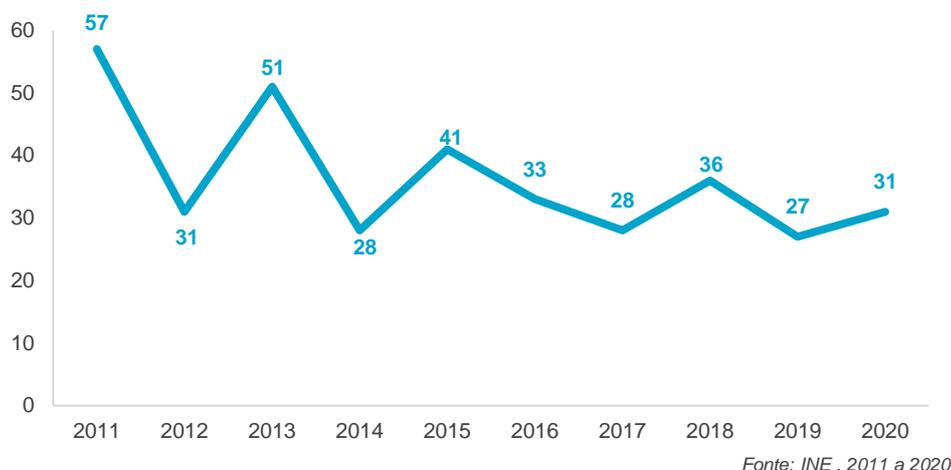


Figura 16. Evolução do número de divórcios registados

3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS

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

Como se pode observar, em 2021, no município, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas 36,72% e de 1 pessoa 23,29%. Comparando com os dados de 2011, constata-se um aumento da representatividade dos agregados com 1 pessoa (+3,54 p.p.) e com 2 pessoas (+2,75 p.p.). Quanto aos restantes agregados domésticos privados, registaram um decréscimo de 2011 para 2021. Nas unidades geográficas de referência foram observadas as mesmas tendências.

Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	21,44	24,77	31,59	33,33	23,88	21,56	16,60	14,75	6,49	5,59
Centro	21,59	25,23	33,27	35,17	23,11	20,70	16,53	14,26	5,50	4,64
CIM – Região de Coimbra	22,19	25,90	33,20	35,29	23,45	20,78	15,91	13,66	5,25	4,37
Oliveira do Hospital	19,75	23,29	33,97	36,72	24,19	21,81	16,62	14,07	5,48	4,11

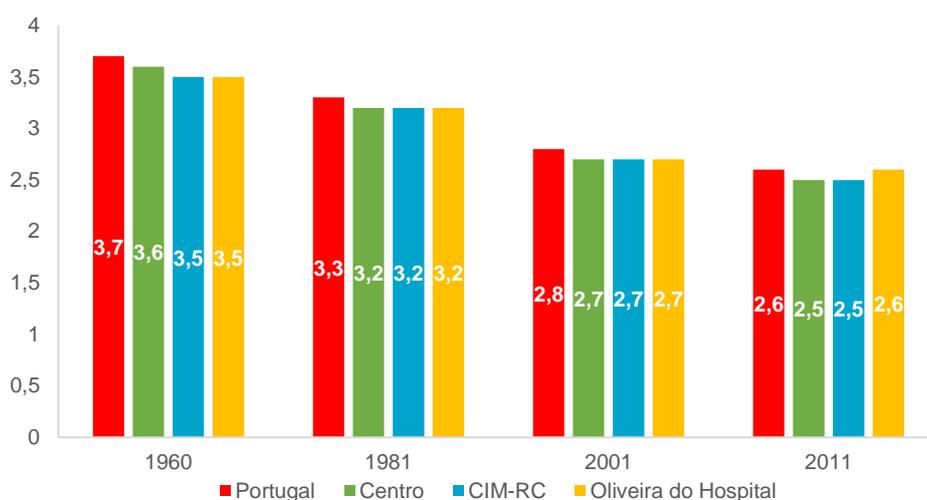
Fonte: INE, 2011 e 2021

Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)

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

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

Em 2011, a dimensão média das famílias no município, era de 2,6 valor igual ao registado no território nacional e ligeiramente superior à CIM-RC e à região Centro (2,5). Comparando com os dados registados em 1960, verifica-se uma diminuição da dimensão média das famílias clássicas, em todas as unidades geográficas de referência, seguindo a mesma tendência em 1981, 2001 e 2011.



Fonte: Pordata, 1960, 1981, 2011 e 2001

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

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

A proporção de famílias unipessoais fixou-se nos 30,41% em 2011, valor superior ao registado na CIM-RC (22,19%), na região Centro (21,59%) e em Portugal (21,44%). Em relação aos anos anteriores em análise, verifica-se um aumento progressivo do peso das famílias unipessoais (+7,78 p.p. face a 1981), seguindo a tendência das unidades geográficas de referência. De realçar ainda que o peso das famílias unipessoais com mais de 65 anos foi de 22,38 em 2011, o que significa que mais de 75% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas. A CIM-RC (11,62%), a região Centro (11,77%) e Portugal (10,06%) registaram valores inferiores.

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais + 65 anos			Var. (p.p.)	
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	Fam. Uni.	Fam. Uni. 65+
Portugal	12,97	17,30	21,44	6,74	8,79	10,06	8,47	3,33
Centro	13,82	17,93	21,59	8,42	10,52	11,77	7,77	3,35

CIM - Região de Coimbra	13,70	18,43	22,19	8,00	10,12	11,62	8,49	3,62
Oliveira do Hospital	22,63	29,08	30,41	15,34	22,49	22,38	7,78	7,03

Fonte: INE, 1981, 2001 e 2011

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

3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS

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

A população estrangeira com estatuto legal de residente está constantemente a aumentar, passando de 453 em 2014 para 824 em 2020. A população estrangeira que solicitou estatuto de residente diminuiu em 2015 (valor mínimo 47) e aumenta desde então, atingindo um número máximo de 196, em 2020.

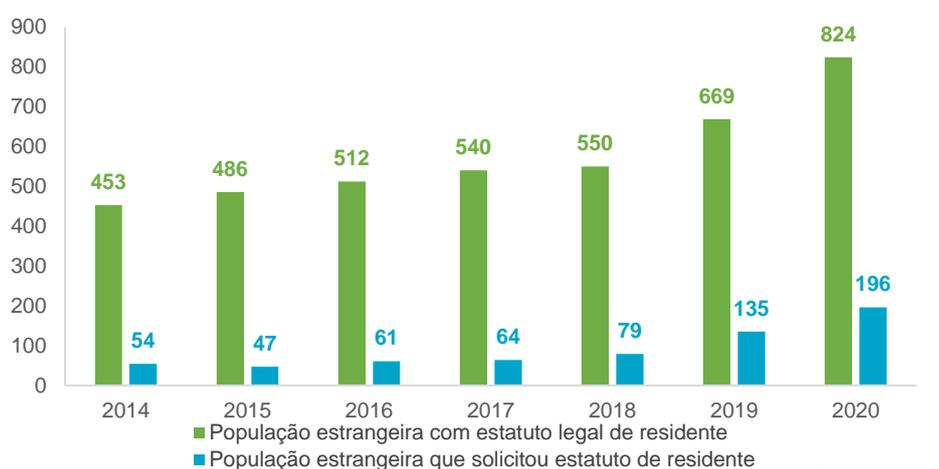


Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)

Analisando os dados de 2011 e 2021 por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo masculino é superior ao do sexo feminino. Em 2021 contabilizavam-se 379 homens e 326 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir no município de Oliveira do Hospital (**Quadro 4**). Pelo contrário, nas unidades geográficas de referência prevalecem residentes com nacionalidade estrangeira do sexo feminino.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2011	2021	2011	2021
Portugal	206 699	283 325	188 350	271 974

Centro	28 235	44 547	26 673	43 057
CIM - Região de Coimbra	4 906	7 850	4 686	7 400
Oliveira do Hospital	195	326	215	379

Fonte: INE, 2011 e 2021

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

No que diz respeito às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente em 2020, é possível verificar pelo **Quadro 5**, uma maior predominância da nacionalidade britânica (268 pessoas ou 32,5%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a guineense com apenas 1 residente (0,1%).

Reino Unido		268 residentes 32,5%
Brasil		72 residentes 8,7%
Roménia		44 residentes 5,3%
China		26 residentes 3,2%
Cabo Verde		12 residentes 1,5%
São Tomé e Príncipe		12 residentes 1,5%
Angola		10 residentes 1,2%
Ucrânia		10 residentes 1,2%
Guiné-Bissau		1 residente 0,1%
Outros países		369 residentes 44,8%

Fonte: INE, 2020

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

Como se pode observar através da **Figura 19**, o saldo migratório¹⁹, em 2020 situou-se positivamente nas 143 pessoas. Tendo em conta a evolução entre 2011 e 2020, nem sempre foram registados valores positivos, mas a tendência parece ser de crescimento. O valor mínimo foi 2011 (-92) e o valor mais alto foi 2020.

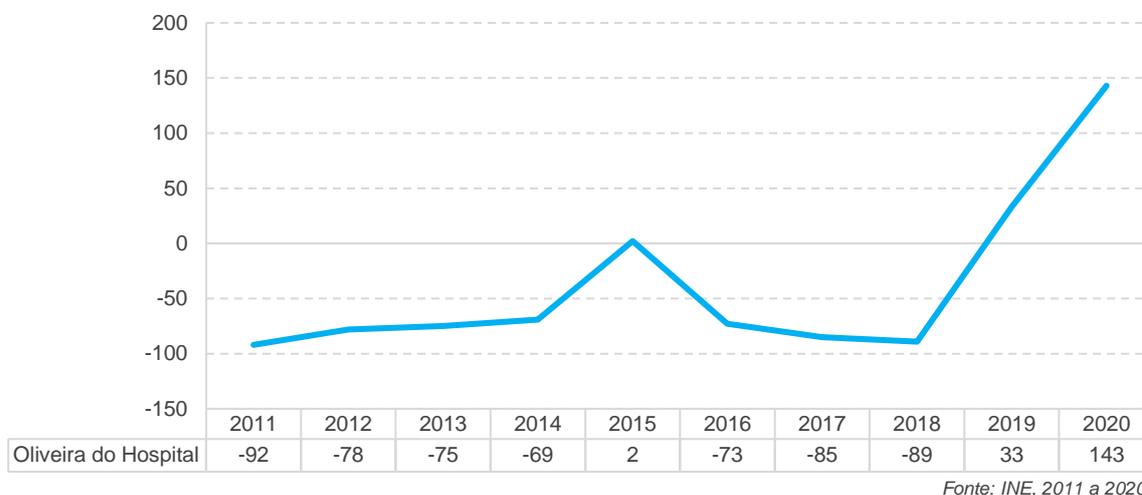


Figura 19. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

A **Figura 20** apresenta a religião da população residente com 15 e mais anos de idade, em 2011.

Oliveira do Hospital tinha 16 248 residentes com 15 e mais anos de idade de religião católica e 579 sem religião. As minorias religiosas era a judaica (2 pessoas) e a muçulmana (9 pessoas).



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

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

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA

<p>Meio de transporte mais utilizado</p> <p>46,9% automóvel ligeiro condutor</p>	<p>7,82% da população entra</p> <p>10,24% da população sai</p>	<p>82,79 densidade populacional</p> <p>19 416 população residente</p>	<p>87,29% relação de masculinidade da população residente</p>
<p>17,6 índice de dependência de jovens</p>	<p>42,5 índice de dependência de idosas/os</p>	<p>60,1 índice de dependência total</p>	<p>-165 saldo natural</p>
<p>7,4‰ taxa bruta de natalidade</p>	<p>13,8‰ taxa bruta de mortalidade</p>	<p>-0,76% taxa de crescimento natural</p>	<p>1,5‰ taxa quinquenal de mortalidade infantil</p>
<p>1,5 índice sintético de fecundidade</p>	<p>49 mães com idade entre 30 e 34 anos</p> <p>42 pais com idade entre 35 e 39 anos</p>	<p>Escolaridade da mãe ensino básico; e do pai ensino secundário</p>	<p>340 beneficiárias/os de licença parental inicial</p>
<p>91,0% relação de masculinidade beneficiárias/os de licença parental inicial</p>	<p>0 casamento entre pessoas do mesmo sexo</p>	<p>31 divórcios</p>	<p>36,72% agregados domésticos privados de 2 pessoas</p>
<p>2,6 dimensão média das famílias clássicas</p>	<p>22,38% famílias unipessoais com mais de 65 anos</p>	<p>824 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente</p>	<p>196 pessoas estrangeiras que solicitaram estatuto de residente</p>
<p>População estrangeira em 2021: 379 homens e 326 mulheres</p>	<p>32,5% da população estrangeira residente com nacionalidade britânica</p>	<p>143 saldo migratório</p>	<p>16 248 pessoas da religião católica</p>

4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

Para analisar a evolução do número de empresas²⁰ e do pessoal ao serviço, apresentam-se na **Figura 21** os respetivos dados. Tal como se pode constatar, em 2020, em Oliveira do Hospital, foram contabilizadas 1 910 empresas, o que corresponde a 3,55% das empresas da CIM-RC. Relativamente ao pessoal ao serviço, registaram-se 5 792 pessoas e um volume de negócios de 317 465 763,00 €.

Analisando a evolução, verifica-se que de 2015 para 2020, foi registado um aumento de 331 empresas (sendo que em 2020 houve uma quebra relativamente a 2019 com -109), observando-se o mesmo em relação ao pessoal ao serviço, com um aumento de 108 pessoas apesar do ligeiro decréscimo registado em 2020 (-7).

		
1 910 empresas instaladas no território	5 792 pessoas ao serviço das empresas	317 465 763,00 € de volume de negócios
0,15% Portugal 0,72% Região Centro 3,55 CIM-RC	0,14% Portugal 0,78% Região Centro 4,23% CIM-RC	0,09% Portugal 0,50% Região Centro 2,93% CIM-RC

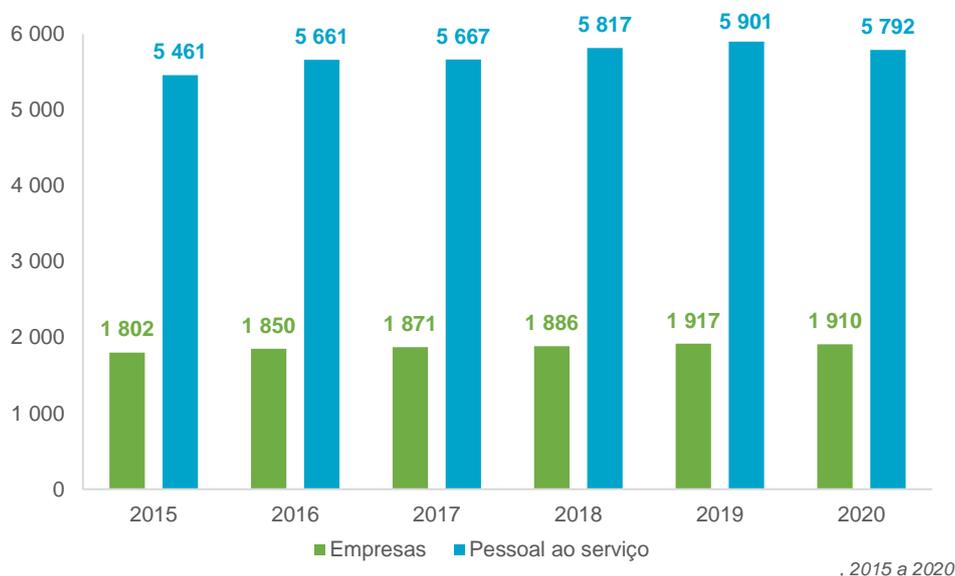
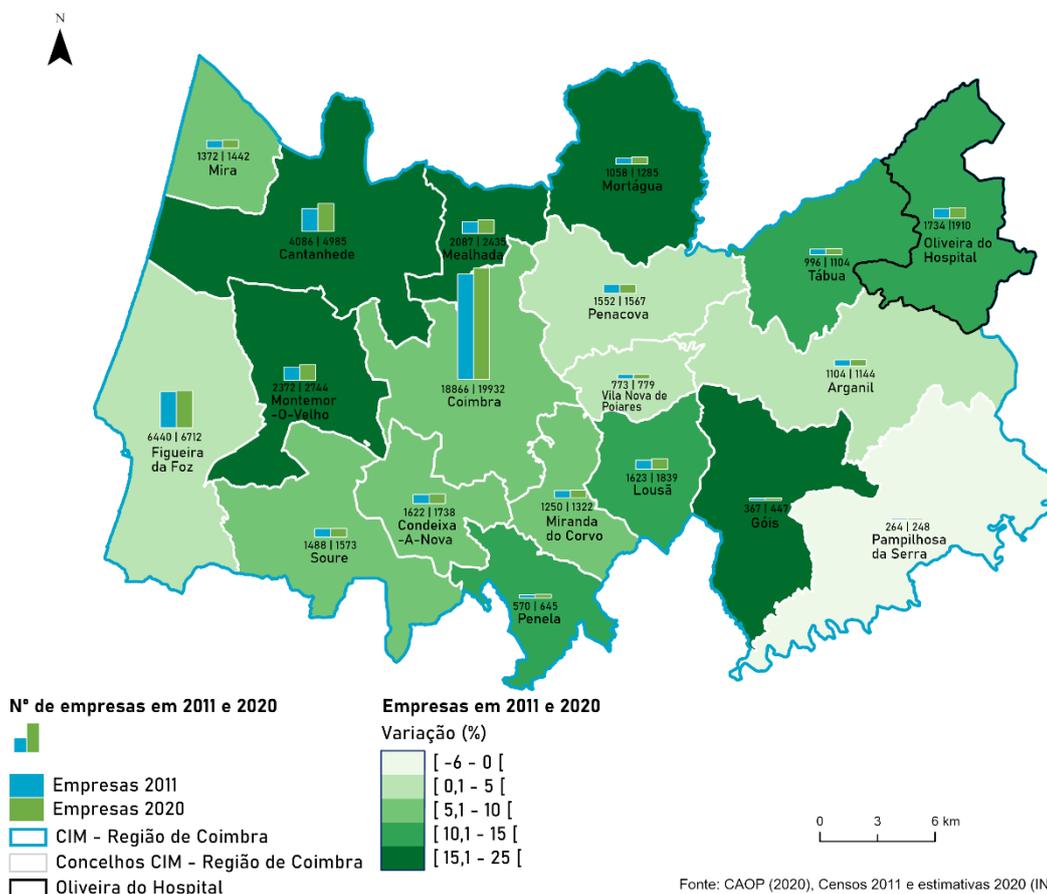


Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço

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

Em comparação com o ano de 2011, o município contabilizou um aumento de 176 empresas, ou seja, de +10,1% (**Mapa 8**).

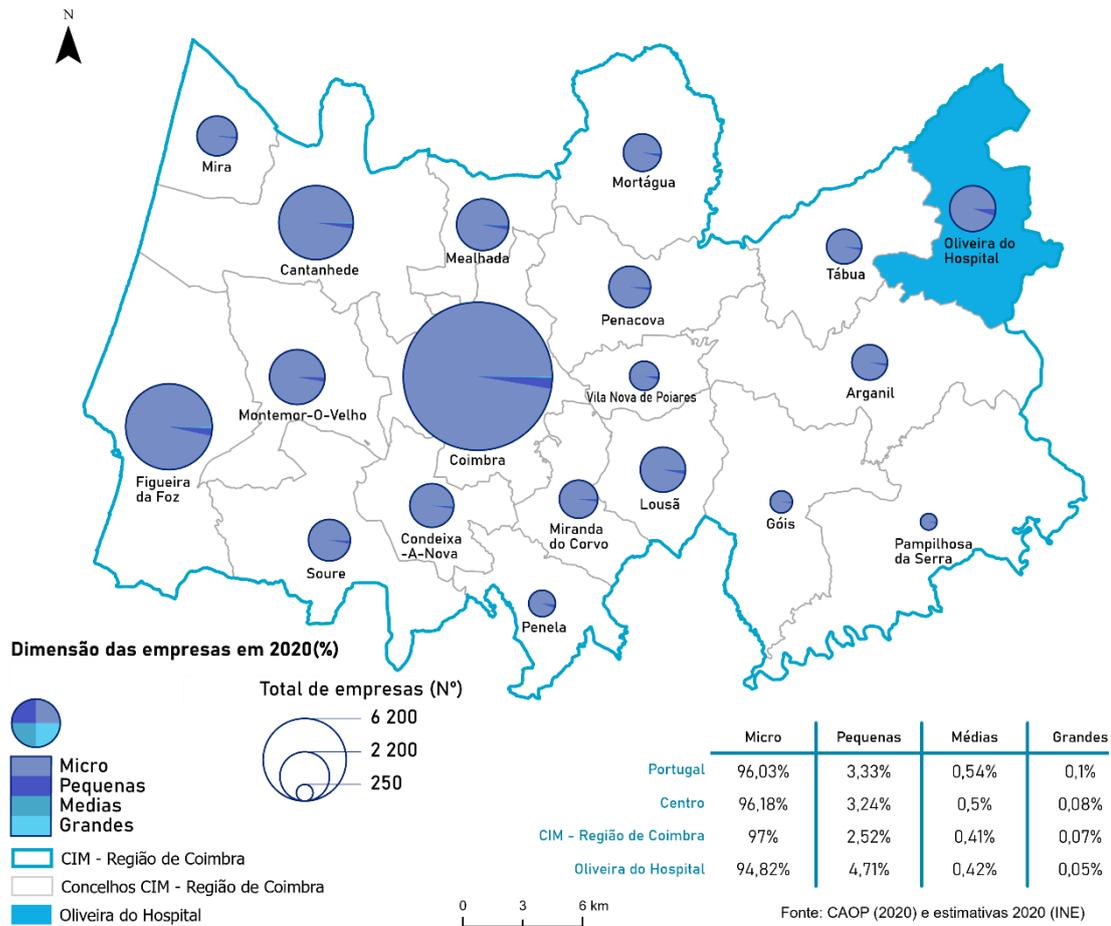
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)



O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²¹. Como se pode analisar, a maioria corresponde a microempresas (94,82%), tal como se verifica na CIM-RC (97%), na região Centro (96,18%) e em Portugal (96,03%). Com uma menor proporção encontram-se as pequenas (4,71%), as médias (0,42%) e as grandes (0,05%).

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

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



No que respeita à evolução do volume de negócios²² das empresas em Oliveira do Hospital, verificam-se ligeiras flutuações, salientando-se os pequenos decréscimos em 2016 e em 2020 (Figura 22).

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



Fonte: INE, 2015 a 2020

Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas (€)

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

No município verifica-se que a maioria das empresas está afeta ao setor terciário (83,98%), predominando o comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (22,30%) e a construção (11,88%). Estas atividades económicas contabilizam 1 153 e 1 043 pessoas ao serviço, com um volume de negócios respetivamente de 123 924 042 € e de 69 327 265 €.

Com o menor peso o setor primário que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (7,02%) totalizando 210 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 3 243 110 €.

Por fim as empresas do setor secundário (9,01%), destacando-se as indústrias transformadoras (8,22%), que empregam 1 684 pessoas.

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

Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		n	Peso	n	Peso	n	Peso
Total		1 910	100%	5 792	100%	317 465 763€	100%
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	134	7,02%	210	3,63%	3 243 110€	1,02%
Secundário	Indústrias extrativas	3	0,16%	14	0,24%	622 954€	0,20%
	Indústrias transformadoras	157	8,22%	1 684	29,07%	75 132 683€	23,67%
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	8	0,42%	8	0,14%	36 445€	0,01%
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	4	0,21%	24	0,41%	8 179 294€	2,58%
	Total	172	9,01%	1 730	29,87%	83 971 376€	26,45%
Terciário	Construção	227	11,88%	1 043	18,01%	69 327 265€	21,84%
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	426	22,30%	1 153	19,91%	123 924 042€	39,04%
	Transportes e armazenagem	32	1,68%	147	2,54%	7 375 638€	2,32%
	Alojamento, restauração e similares	161	8,43%	352	6,08%	8 910 906€	2,81%
	Atividades de informação e de comunicação	12	0,63%	29	0,50%	757 808€	0,24%
	Atividades imobiliárias	39	2,04%	49	0,85%	886 399€	0,28%
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	181	9,48%	295	5,09%	6 379 742€	2,01%
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	174	9,11%	218	3,76%	2 405 744€	0,76%
	Educação	95	4,97%	140	2,42%	1 964 308€	0,62%
	Atividades de saúde humana e apoio social	124	6,49%	234	4,04%	5 283 901€	1,66%
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	40	2,09%	51	0,88%	644 871€	0,20%
	Outras atividades de serviços	93	4,87%	141	2,43%	2 390 653€	0,75%
	Total	1 604	83,98%	3 852	66,51%	230 251 277€	72,53%

Fonte: INE, 2020

Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica, em 2020

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO

Pela **Figura 23** pode-se constatar que o município é composto por 54% de população inativa (10 451 pessoas) e por 46% de população ativa (8 965 pessoas). No último grupo constata-se que a

grande maioria (89%) enquadra-se no grupo da população empregada (7 939 pessoas) e apenas uma pequena proporção (11%) se insere no grupo da população desempregada (1 026 pessoas).

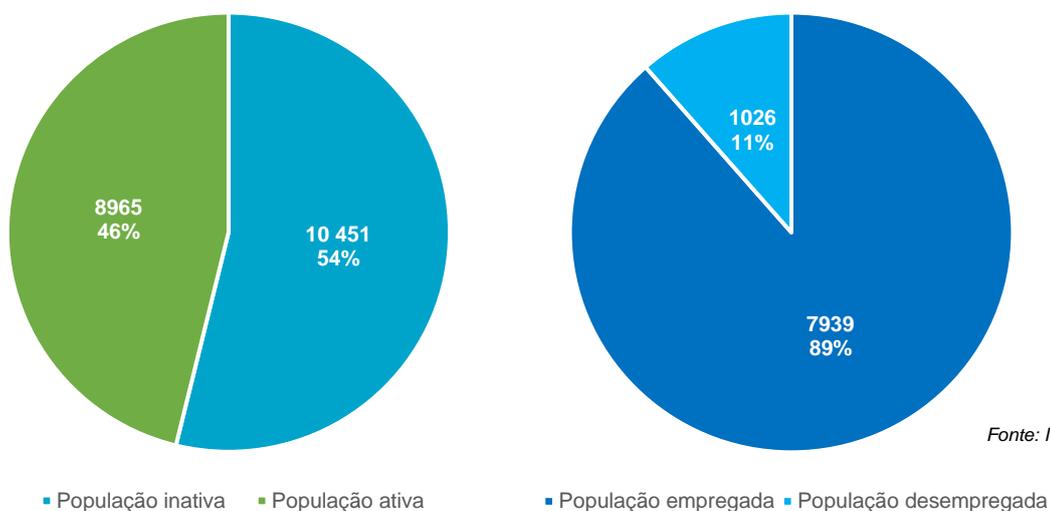


Figura 23. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %)

Analisando a média anual de desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional do IEFP (**Figura 24**), verifica-se um aumento de 2011 para 2013, atingindo o máximo do período em análise com 1 128 inscritas/os. A partir deste último ano até 2019 registou-se um decréscimo constante, atingindo o valor mais baixo (567 indivíduos). Em 2020 houve aumento (561) e em 2021 volta a descer (637).

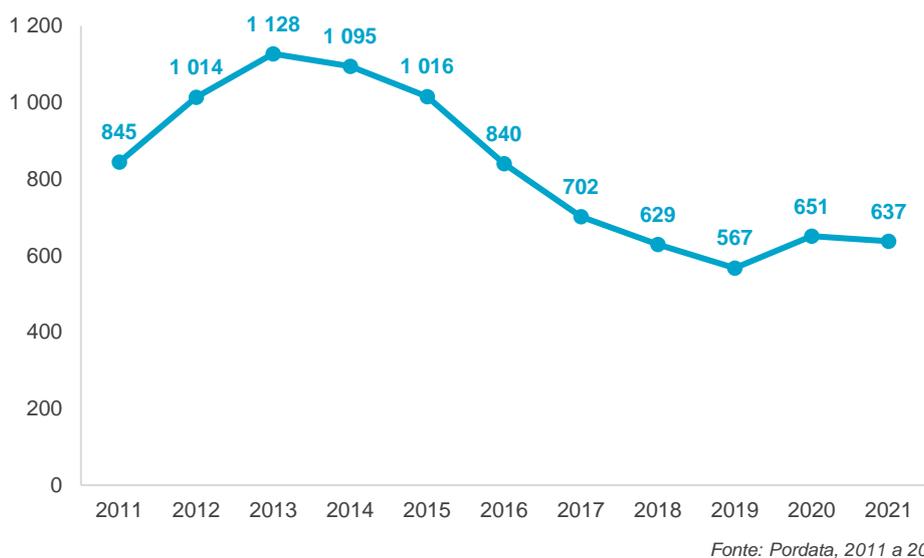
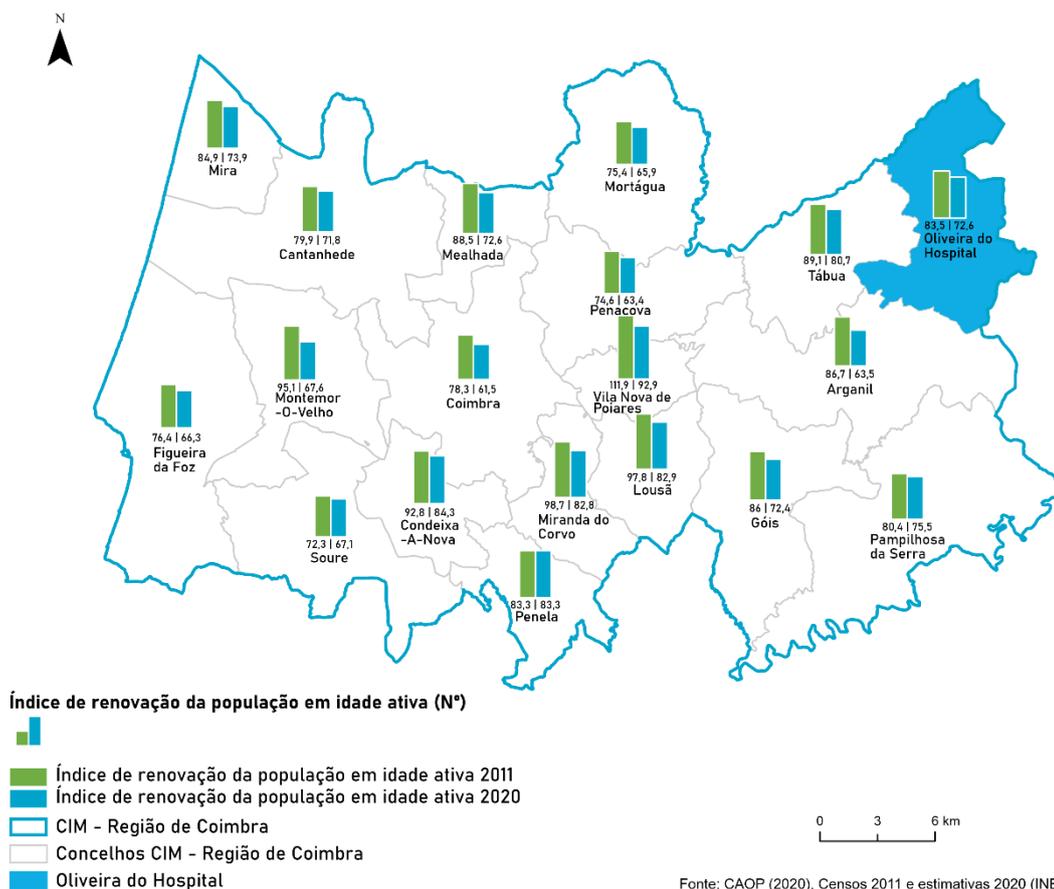


Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e e Formação Profissional (média anual) (n.º)

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²⁴ em 2011 e 2020, verifica-se um decréscimo em todos os municípios que compõem a CIM-RC (**Mapa 10**). Oliveira do Hospital registou, em 2011, o valor de 83,5 e, em 2020, 72,6. Esta tendência de diminuição traduz-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa, o que irá comprometer o futuro do território.

Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa



A **Figura 25** representa a população residente empregada e desempregada por nível de escolaridade, em 2011. No município de Oliveira do Hospital destaca-se, para a população empregada, o ensino básico (5 031 pessoas) e o secundário (1 620). O mesmo acontece na população desempregada - ensino básico (642) e o secundário (230). A população sem nenhum nível de escolaridade empregada (78 pessoas) e desempregada (10) é a que tem menos representatividade.

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

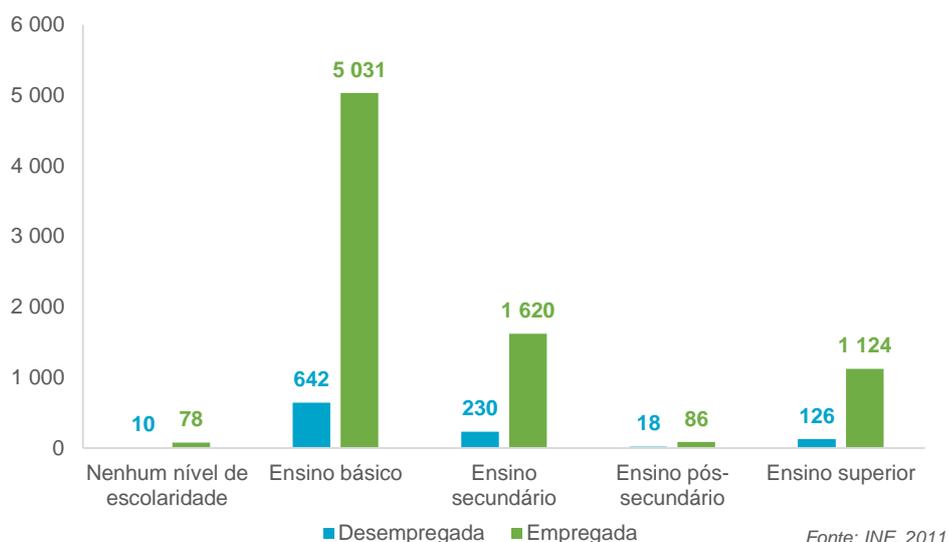


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²⁵ por nível de escolaridade, em 2011, em Oliveira do Hospital, a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário concluído (20,9%), na CIM-RC (18,2%) e na região Centro (17,5%). Excetua-se Portugal que regista uma maior taxa de desemprego na população sem nenhum nível de escolaridade (20,3%), seguido do ensino básico e do ensino pós-secundário (18,6% e 17,8%) (**Figura 26**). A taxa de desemprego da população com ensino superior é a mais baixa no município, bem como nas restantes unidades geográficas.

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

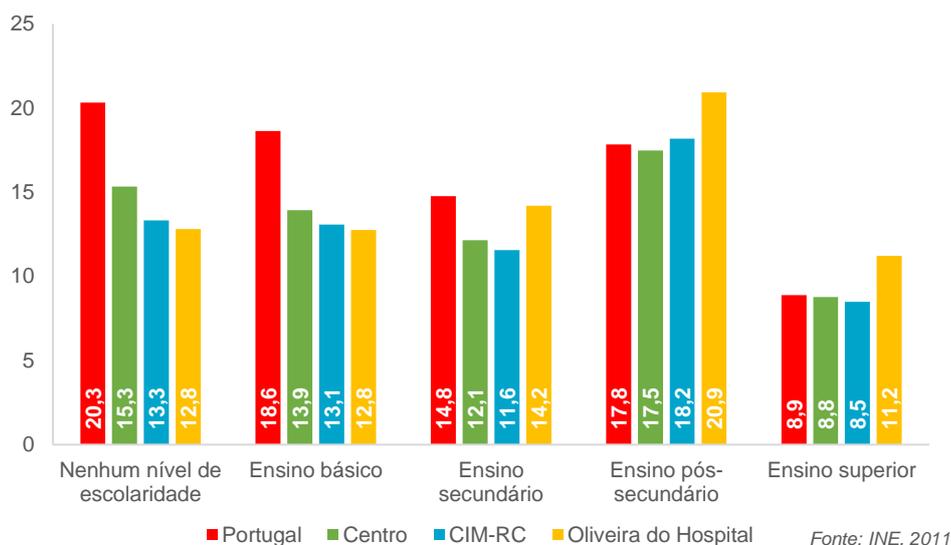
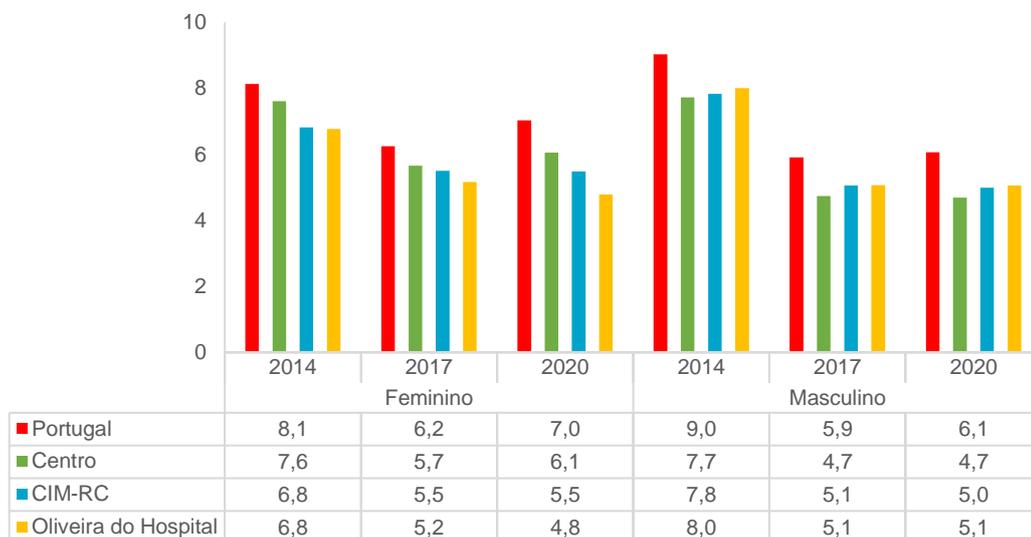


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade

Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, observa-se que a percentagem de mulheres em idade ativa (dos 15 a 64 anos) com este subsídio apenas foi superior em 2017 (Figura 26). Nas unidades geográficas de referência, as beneficiárias são maioritárias desde 2017.



INE, 2014, 2017 e 2020

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

No que respeita à relação de masculinidade, constata-se que o número de mulheres que beneficiavam de subsídio de desemprego foi superior de 2014 a 2016 e em 2020 (respetivamente

115, 101, 109 e 101). Nos últimos anos, a CIM, a região Centro e Portugal parecem ter uma tendência de aumento no número de mulheres a beneficiar de subsídio de desemprego.

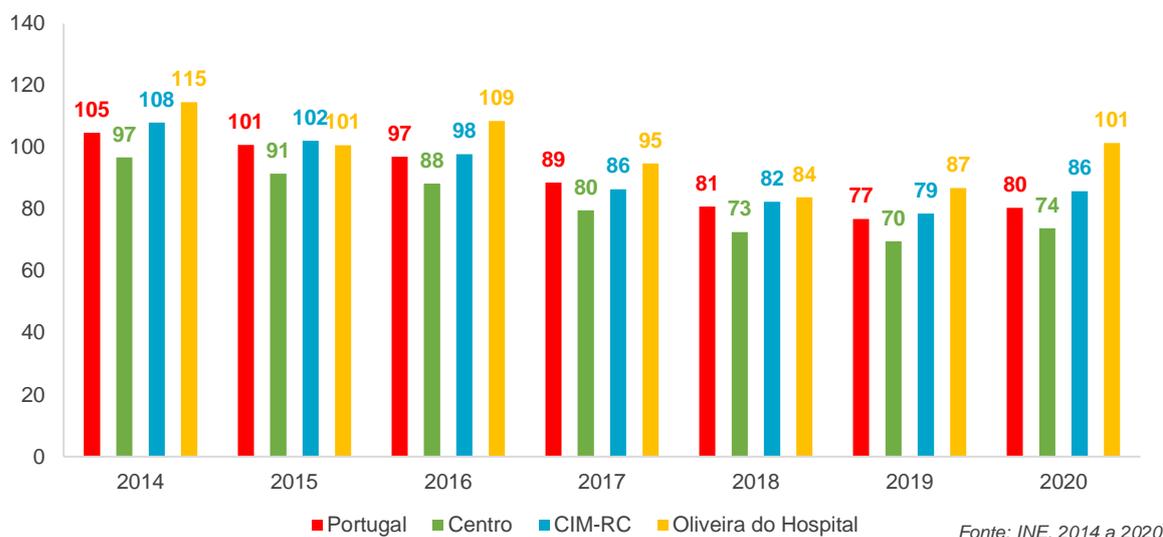


Figura 28. Relação de masculinidade (n.º) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego

Analisando os valores médios anuais do subsídio de desemprego, por sexo, percebe-se que o sexo masculino recebe mais do que o feminino (**Quadro 7**). Assim, a disparidade era de -21,15%, em 2014 e de -2,66%, em 2020, uma redução de 18,49 p.p.. Observa-se uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 no sexo masculino (-312€), mas um aumento no feminino (+337€). No caso das unidades geográficas de análise, os valores médios diminuem entre 2014 e 2020 em ambos os sexos, bem como as disparidades.

Unidade geográfica	2014			2020		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Portugal	3 135	3 636	-13,78	3 050	3 268	-6,67
Centro	2 902	3 476	-16,51	2 812	3 170	-11,29
CIM – Região de Coimbra	3 046	3 645	-16,43	2 877	3 259	-11,72
Oliveira do Hospital	2 733	3 466	-21,15	3 070	3 154	-2,66

Fonte: INE, 2014 e 2020

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

4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Analisando a evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas enquanto empregadores/as²⁶ ou trabalhadores/as, por sexo (**Figura 29**), constata-se que o sexo masculino sempre teve um maior peso face ao sexo feminino nos períodos em análise. Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 11,78% e o sexo feminino nos 4,77%, com uma diferença de 7,01 p.p.. Atendendo à evolução, verifica-se que o sexo masculino sofreu um acréscimo de +0,02 p.p. entre 2015 e 2019. No sexo feminino o valor foi sempre decrescendo até 2018, registando uma subida em 2019.

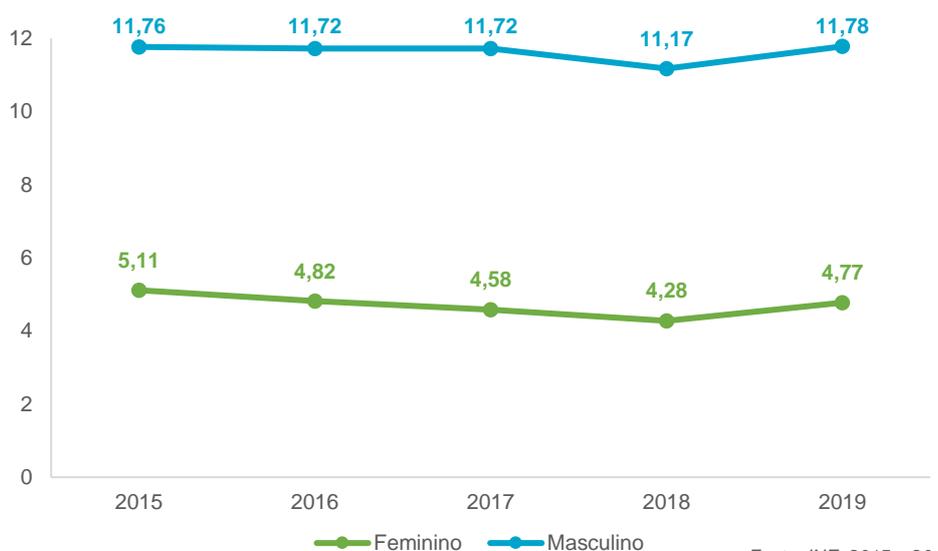


Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

Por fim, avaliando a evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (**Figura 30**), observa-se, logicamente, o inverso do que foi registado na análise das/os empregadoras/es. Assim, o sexo feminino foi sempre superior face ao sexo masculino, embora com valores mais aproximados e sem grandes oscilações ao longo dos anos. O sexo feminino registou uma variação de +1,5 p.p. e, o masculino, um acréscimo de +0,6 p.p.. Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 95,2% e o sexo masculino nos 88,2%.

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

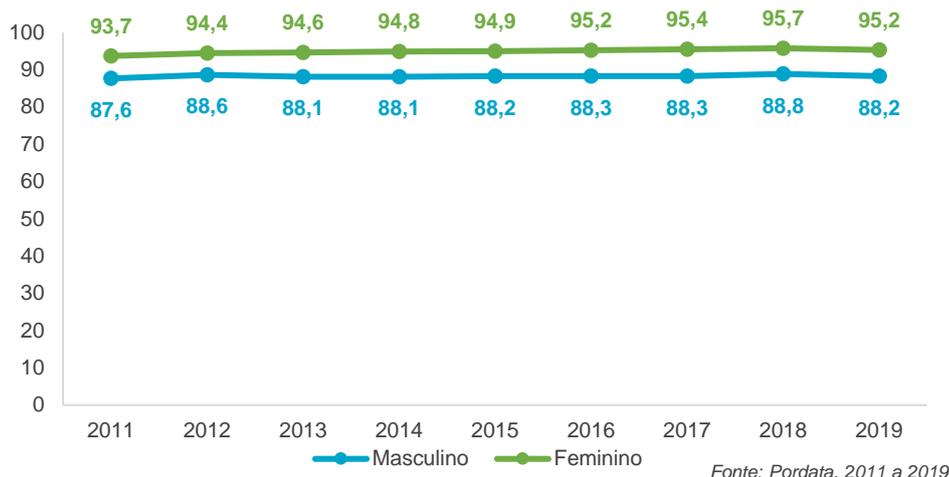


Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem

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

Como se pode observar, em 2019, a maioria encontra-se numa situação de contrato permanente/sem termo (69,05% homens e 76,75% mulheres), apesar de se ter verificado um forte decréscimo em relação a 2011. As outras pessoas enquadram-se na situação de contrato a termo/prazo, embora a percentagem seja maior no sexo masculino do que no feminino (30,95% e 23,25% respetivamente). Este tipo de contrato teve um grande aumento do número de trabalhadores/as, face a 2011. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado no país, na região Centro e na CIM-RC.

Unidade geográfica	Contrato permanente/sem termo (%)				Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo/prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	74,07	73,85	63,21	65,66	0,25	0,06	0,06	0,03	1,35	1,25	3,10	2,62	24,33	24,83	31,70	33,64
Centro	75,07	75,47	65,48	67,75	0,12	0,02	0,08	0,01	1,14	1,24	2,41	2,32	23,67	23,27	29,92	32,04
CIM – Região de Coimbra	74,18	76,00	65,39	68,47	0,00	0,00	0,12	0,01	0,53	0,21	0,95	0,83	25,29	23,79	30,70	33,54
Oliveira do Hospital	86,56	84,65	69,05	76,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,44	15,35	30,95	23,25

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

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

Relativamente à duração do trabalho, constata-se que, em 2019, tanto o sexo masculino (97,58%) como o feminino (96,92%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um decréscimo relativamente ao ano de 2011, de -0,80 p.p. no sexo masculino e de -0,68 p.p. no sexo feminino. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município no sexo masculino. No trabalho a tempo parcial regista-se um aumento geral (**Quadro 9**).

Unidade geográfica	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96,12	90,26	95,32	89,40	3,88	9,74	4,68	10,60
Centro	97,04	92,70	96,37	91,62	2,96	7,30	3,63	8,38
CIM – Região Centro	96,42	91,62	95,88	91,54	3,58	8,38	4,12	8,46
Oliveira do Hospital	98,26	97,42	97,58	96,92	1,74	2,58	2,42	3,08

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

No que concerne à população empregada por conta de outrem por setor de atividade (**Quadro 10**), em 2019, o sexo feminino encontrava-se maioritariamente afeto ao setor dos serviços (68,82%). Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 30,01% e no setor primário de 1,17%.

Em relação ao sexo masculino, em 2019, havia uma maior proporção de trabalhadores na indústria, construção, energia e água (56,66%), seguido pelos serviços (40,95%) e, por fim, o setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (2,39%). No setor primário e terciário o número de trabalhadores tem sofrido um aumento, contrariamente ao que se verificou no setor secundário.

Comparando a tendência do município com os dados das unidades geográficas de referência, analisa-se que a maior proporção das mulheres e dos homens trabalha no setor dos serviços.

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2013		2019		2013		2019		2013		2019	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	-	-	1,25	2,64	-	-	20,81	38,38	-	-	77,94	58,98
Centro	1,90	3,06	1,81	3,21	27,59	50,26	26,78	49,55	70,51	46,67	71,41	47,24
CIM – Região Centro	1,51	3,00	1,55	3,00	22,33	42,75	21,82	42,22	76,16	54,25	76,62	54,78
Oliveira do Hospital	1,49	1,67	1,17	2,39	40,82	62,41	30,01	56,66	57,69	35,92	68,82	40,95

Fonte: Pordata, 2013 e 2019

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

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

O **Quadro 11** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Como se pode verificar, o sexo masculino auferia substancialmente mais do que o sexo feminino, tal como se verifica na CIM-RC, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 726,6€ de salário base e os trabalhadores 810,7€ ou seja, uma diferença de 84,1€. No total verificou-se um aumento de 17,67% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 771,0€. Este aumento refletiu-se em 23,55% no caso das mulheres e em 13,46% nos homens, perfazendo uma diferença de 10,09 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, verifica-se que ambos os sexos auferem uma remuneração média mensal inferior ao total nacional, ao Centro e à CIM-RC.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	905,1	1001,5	807,5	920,1	984,2	1069,3	10,65	13,94	8,65
Centro	780,6	883,2	696,8	801,4	846,8	950	13,14	15,01	12,19
CIM – Região de Coimbra	802	892,8	718,5	817	874,2	958,3	11,32	13,71	9,62
Oliveira do Hospital	655,2	771,0	588,1	726,6	714,5	810,7	17,67	23,55	13,46

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

No que refere às disparidades na remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem (**Figura 31**), verifica-se que tanto em 2011 como em 2019, os valores do sexo feminino foram sempre inferiores aos do sexo masculino, nos territórios em análise. Em Oliveira do Hospital as disparidades tiveram uma redução (-7,32 p.p.).

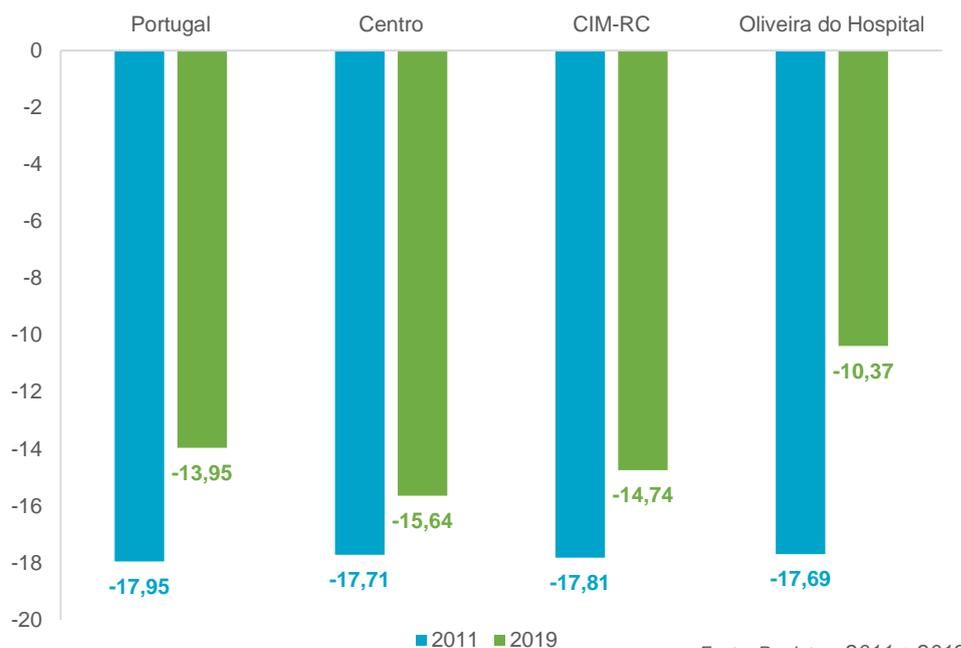


Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem

Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 160,7€ de 2011 para 2019 (**Quadro 12**). Apesar disso, o ganho médio mensal do sexo masculino foi muito superior ao do sexo feminino, tanto em 2011, como em 2019. A variação entre estes anos no sexo feminino foi de 26,96%, com a passagem de 655,1 € para 831,6€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 18,03%, contabilizando-se 813,3€ em 2011 e 965,8€, em 2019.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	1 083,8	1 206,3	945,9	1 084,7	1 195,4	1 307,7	11,30	14,67	9,39
Centro	931,1	1 070,7	808,7	943,2	1 027,9	1 174,8	14,99	16,63	14,29
CIM – Região de Coimbra	964,9	1 093,2	835,8	962,1	1 076,4	1 206,6	13,30	15,11	12,10
Oliveira do Hospital	741,8	902,5	655,1	831,6	818,3	965,8	21,66	26,94	18,03

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Analisando as disparidades no ganho médio mensal (**Figura 32**), observa-se que o sexo feminino registou valores inferiores aos do sexo masculino nos períodos em análise, e em todas as unidades geográficas de referência. Em 2019, a disparidade no município fixou-se nos -13,90%, o que significa que as mulheres recebiam menos 14% do que os homens.

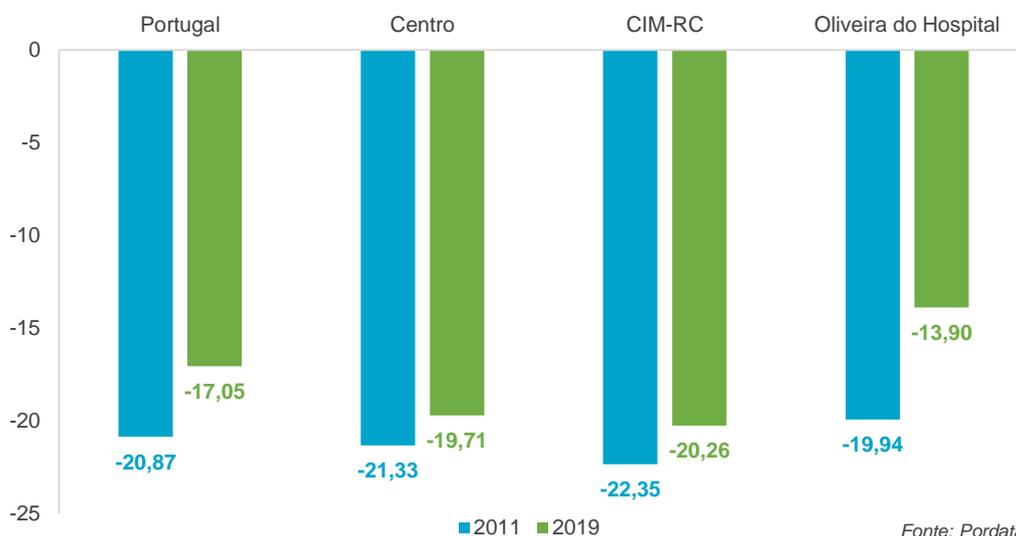


Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem

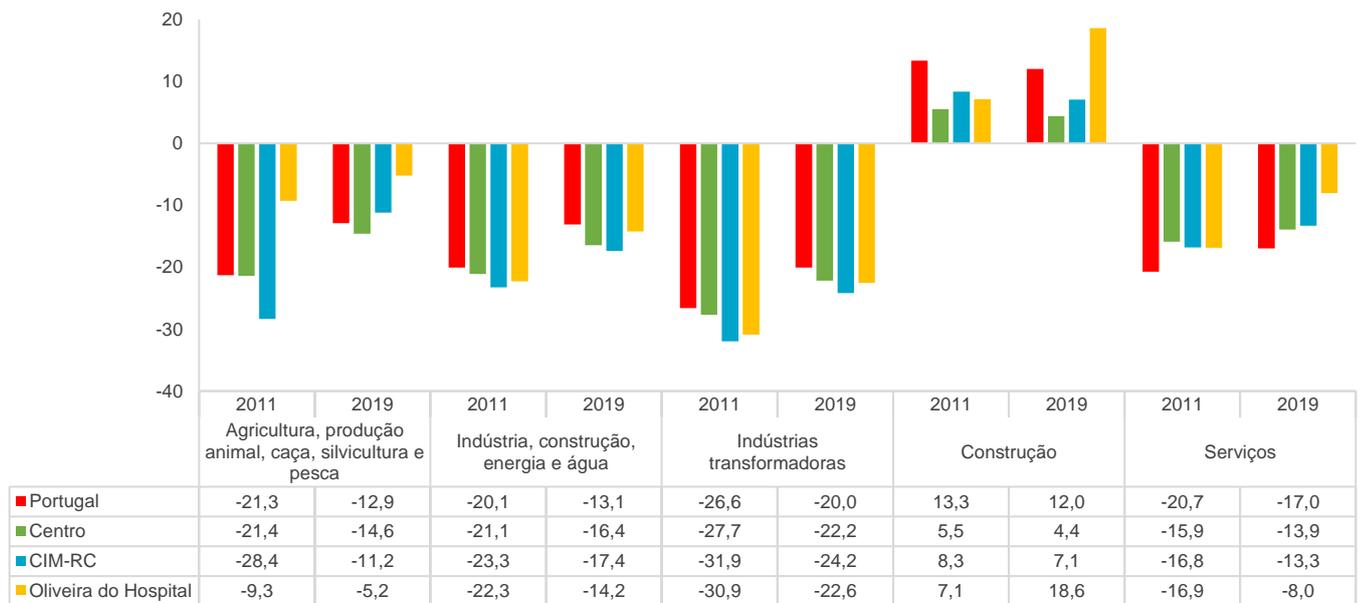
O **Quadro 13** apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade e por sexo, em 2019. Como se pode verificar, a atividade económica mais bem remunerada no sexo masculino corresponde à indústria transformadora (877,5€) e, no caso do sexo feminino, à construção (902,9€). A atividade económica menos bem remunerada é a da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca para o sexo masculino (700,7€) e para o sexo feminino (664,1€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam mais 141,6€ do que os homens, o que também se verificou na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

<i>Atividade económica</i>	Oliveira do Hospital	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	771,0	892,8	883,2	1 001,5
<i>Masculino</i>	810,7	958,3	950,0	1 069,3
<i>Feminino</i>	726,6	817,0	801,4	920,1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	689,6	815,6	797,1	820,9
<i>Masculino</i>	700,7	844,9	835,5	852,0
<i>Feminino</i>	664,1	750,3	713,5	742,1
Indústria, construção, energia e água	784,4	930,1	931,3	948,0
<i>Masculino</i>	822,0	982,9	980,7	988,3
<i>Feminino</i>	704,9	812,1	819,4	858,7
Indústrias transformadoras	790,9	947,5	957,0	962,8
<i>Masculino</i>	877,5	1 044,5	1 041,7	1 044,8
<i>Feminino</i>	679,6	791,9	810,9	835,4
Construção	776,0	814,6	797,6	851,7
<i>Masculino</i>	761,3	808,9	794,2	841,6
<i>Feminino</i>	902,9	866,1	829,1	942,8
Serviços	762,9	876,7	854,5	1 030,9
<i>Masculino</i>	801,5	945,6	925,6	1 131,6
<i>Feminino</i>	737,2	819,8	796,9	939,4

Fonte: Pordata, 2019

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

No que respeita às disparidades relativas ao indicador anterior, constata-se que, em quase todos os setores de atividade houve uma diminuição das diferenças na remuneração média mensal entre homens e mulheres, exceto na construção (+11,5 p.p. - as mulheres passam a receber ainda mais) (Figura 33).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

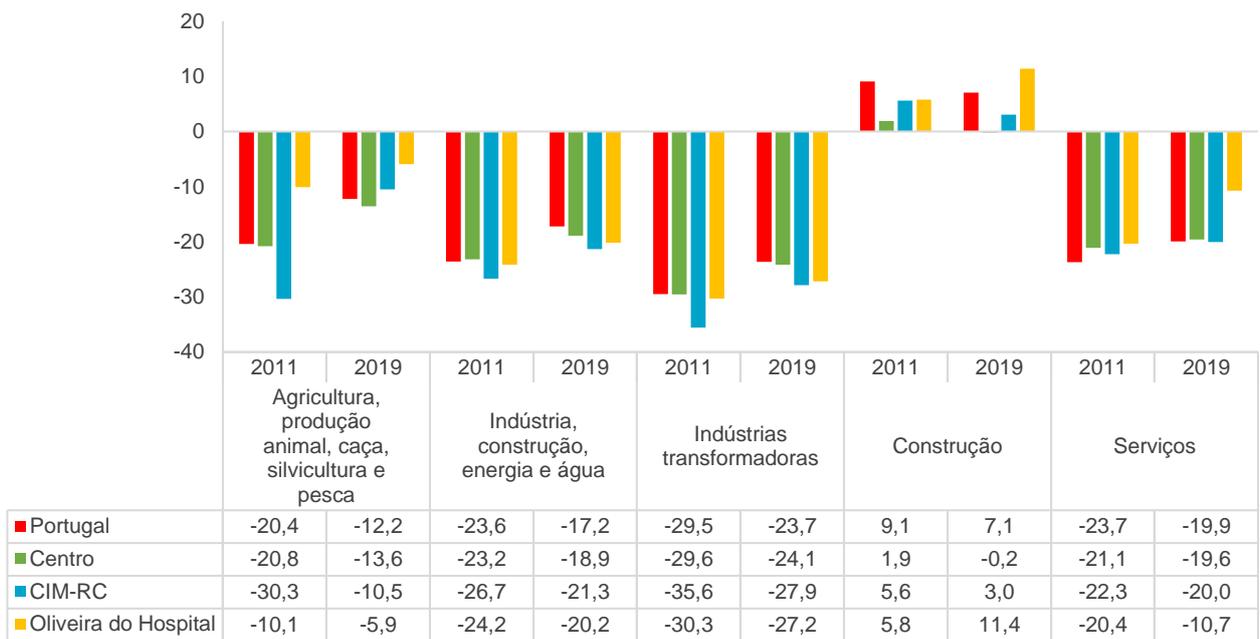
Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade e por sexo, em 2019 (**Quadro 14**), verifica-se que, tal como anteriormente, no ramo da construção, as mulheres auferiam mais do que os homens no município, na CIM-RC e em Portugal, ao contrário do Centro. Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a das indústrias transformadoras, no caso dos homens (1 029,9€) e a da construção no caso das mulheres (1 029,6€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos foram na atividade económica da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, no sexo masculino (806,1€) e nas indústrias transformadoras no sexo feminino (749,9€).

<i>Atividade económica</i>	Oliveira do Hospital	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	902,5	1 093,2	1 070,7	1 206,3
<i>Masculino</i>	965,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
<i>Feminino</i>	831,6	962,1	943,2	1 084,7
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	791,0	940,5	915,6	943,7
<i>Masculino</i>	805,4	972,0	956,5	977,6
<i>Feminino</i>	757,8	870,2	826,5	857,9
Indústria, construção, energia e água	915,2	1 144,8	1 131,1	1 143,5
<i>Masculino</i>	978,5	1 225,6	1 200,6	1 208,3
<i>Feminino</i>	781,3	964,1	973,8	1 000,1
Indústrias transformadoras	907,4	1 162	1 157,9	1 152,9
<i>Masculino</i>	1 029,9	1 301,2	1 270,5	1 270,7
<i>Feminino</i>	749,9	938,8	963,7	970,0
Construção	935,2	988,7	964,8	1 024,9
<i>Masculino</i>	924,2	985,7	965,0	1 017,8
<i>Feminino</i>	1 029,6	1 015,7	963,4	1 089,6
Serviços	895,8	1 072,6	1 036,6	1 242,4
<i>Masculino</i>	957,5	1 204,8	1 162,4	1 387,2
<i>Feminino</i>	854,7	963,4	934,8	1 110,9

Fonte: Pordata, 2019

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

Analisando as disparidades dos ganhos médios mensais por setor de atividade entre o sexo masculino e o feminino (**Figura 34**), constata-se que, houve uma diminuição de 2011 para 2019 em todos os setores. Excetua-se o setor da construção, no qual se verificou um aumento de 5,6 p.p., sendo que as mulheres continuaram a ganhar mais que os homens.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Através da análise do **Quadro 15** pode-se constatar que o sexo masculino recebe, em 2019, em média, mais do que o sexo feminino em todos os níveis de qualificação. Regra geral, as disparidades entre homens e mulheres são maiores quanto maior for o nível de qualificação. No total, a média da remuneração base é de 726,60€ no sexo feminino e de 810,70€ no masculino, ou seja, uma diferença de 84,1€.

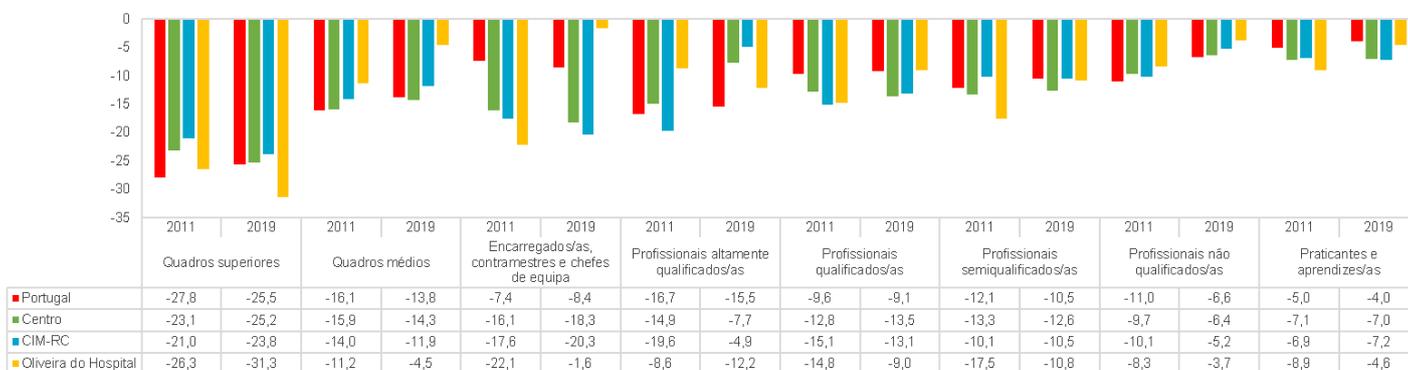
Nas unidades geográficas de referência o sexo masculino também recebe mais do que o feminino em todos os níveis de qualificação.

<i>Nível de qualificação</i>	Oliveira do Hospital	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	771,00	892,80	883,20	1 001,50
<i>Masculino</i>	810,70	958,30	950,00	1 069,30
<i>Feminino</i>	726,60	817,00	801,40	920,10
Quadros superiores	1 336,90	1 706,40	1708,70	2097,00
<i>Masculino</i>	1 612,60	1 929,70	1 941,50	2 378,20
<i>Feminino</i>	1 107,20	1 469,50	1 452,00	1 770,90
Quadros médios	1 136,20	1 238,80	1 283,30	1 481,50
<i>Masculino</i>	1 161,00	1 319,70	1 374,70	1 587,70
<i>Feminino</i>	1 108,90	1 163,30	1 178,20	1 369,30
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	1 018,50	1 209,00	1 225,50	1 397,10
<i>Masculino</i>	1 022,00	1 299,20	1 302,10	1 442,60
<i>Feminino</i>	1 006,00	1 035,30	1 064,20	1 320,80
Profissionais altamente qualificadas/os	927,10	992,70	1 000,80	1 161,10
<i>Masculino</i>	997,80	1 016,00	1 037,90	1 256,00
<i>Feminino</i>	876,30	966,00	957,50	1 061,80
Profissionais qualificados/as	714,90	790,50	795,40	809,40
<i>Masculino</i>	743,90	831,40	837,20	840,40
<i>Feminino</i>	676,60	722,20	723,90	764,10
Profissionais semiqualicadas/os	659,10	669,80	688,70	698,20
<i>Masculino</i>	704,10	715,10	741,60	740,60
<i>Feminino</i>	628,30	639,70	647,80	662,50
Profissionais não qualificados/as	629,90	630,70	635,10	647,40
<i>Masculino</i>	640,70	649,70	658,30	667,70
<i>Feminino</i>	617,30	615,90	616,30	623,50
Praticantes e aprendizes/es	638,80	662,60	661,00	655,70
<i>Masculino</i>	646,10	686,10	682,20	667,60
<i>Feminino</i>	616,60	636,40	634,70	641,10

Fonte: Pordata, 2019

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

Quanto às disparidades deste indicador (**Figura 35**), o valor mais elevado em 2019, no município, foi registado nos quadros superiores em que as mulheres auferiam -31,3% que os homens. Nos quadros superiores e nos profissionais altamente qualificados/as a disparidade aumentou, prejudicando ainda mais as mulheres. Nas/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa houve uma grande redução (-20,5 p.p.).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

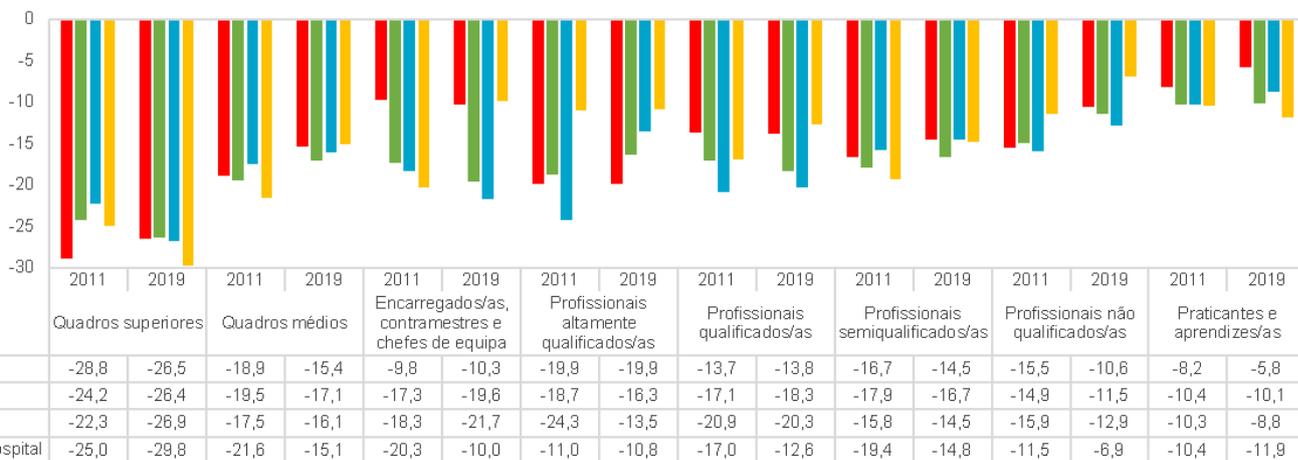
No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (**Quadro 16**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais do que as trabalhadoras em todos os níveis de qualificação. De modo geral, as discrepâncias entre sexos aumentam com o aumento do nível de qualificação. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 965,8€ para os homens e em 831,6€ para as mulheres, traduzindo-se numa diferença de 134,2€ por mês. Nas unidades geográficas de referência os homens receberam sempre mais do que as mulheres em todos os níveis de qualificação.

<i>Nível de qualificação</i>	Oliveira do Hospital	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	902,5	1 093,2	1 070,7	1 206,3
<i>Masculino</i>	965,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
<i>Feminino</i>	831,6	962,1	943,2	1 084,7
Quadros superiores	1 451,8	1 987,0	1 951,6	2 445,5
<i>Masculino</i>	1 733,7	2 284,9	2 231,5	2 787,7
<i>Feminino</i>	1 216,9	1 671,1	1 643,1	2 048,6
Quadros médios	1 329,4	1 478,7	1 527,0	1 773,0
<i>Masculino</i>	1 432,7	1 612,7	1 658,7	1 916,9
<i>Feminino</i>	1 216,3	1 353,4	1 375,5	1 621,0
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	1 262,8	1 483,0	1 483,6	1 679,6
<i>Masculino</i>	1 290,8	1 602,0	1 583,7	1 746,5
<i>Feminino</i>	1 162,3	1 254,1	1 273,0	1 567,2
Profissionais altamente qualificadas/os	1 094,8	1 248,2	1 257,8	1 430,7
<i>Masculino</i>	1 168,5	1 332,2	1 360,3	1 584,5
<i>Feminino</i>	1 042,0	1 152,1	1 138,0	1 269,9
Profissionais qualificados/as	837,8	995,4	980,3	991,1
<i>Masculino</i>	886,1	1 077,2	1 051,3	1 049,9
<i>Feminino</i>	774,1	858,9	858,6	905,3
Profissionais semiqualicadas/os	780,9	816,6	841,6	844,7
<i>Masculino</i>	856,1	894,3	928,8	917,0
<i>Feminino</i>	729,4	764,8	773,9	783,8
Profissionais não qualificados/as	735,3	756,9	757,3	770,5
<i>Masculino</i>	759,5	816,0	808,6	809,7
<i>Feminino</i>	707,1	710,7	715,7	724,0
Praticantes e aprendizes/es	759,1	792,7	793,3	782,4
<i>Masculino</i>	782,1	827,1	830,9	803,5
<i>Feminino</i>	688,9	754,4	746,6	756,5

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, em 2019

Quanto às disparidades do ganho médio mensal por nível de qualificação (**Figura 36**) no município, em nenhum grupo profissional o ganho médio mensal do sexo feminino excede o masculino. Comparando as evoluções entre 2011 e 2019, há um aumento das disparidades nos quadros superiores; e nos/as praticantes e aprendizas/es prejudicando ainda mais as mulheres. Nos restantes a disparidade diminui.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação

Relativamente aos ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de escolaridade, em 2019, (**Quadro 17**), constata-se novamente que existe um favorecimento do sexo masculino face ao sexo feminino em todos os níveis. As/os trabalhadoras/es com o ensino superior são os mais bem pagos, auferindo em média 1 266,7€. Apesar disso, a discrepância entre sexos é de 356,3€, com os ganhos médios mensais do sexo masculino em 1 488,4€ e os do sexo feminino em 1 132,1€.

De realçar o facto de os ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es aumentarem com a escolaridade e haver grupos em que não se pode comparar dados.

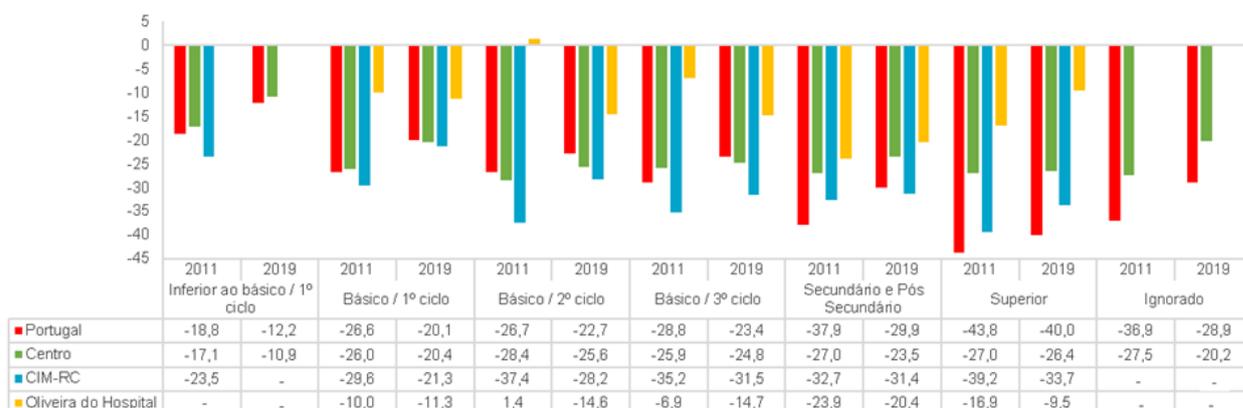
<i>Nível de escolaridade</i>	Oliveira do Hospital	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	902,5	1 093,2	1 070,7	1 206,3
<i>Masculino</i>	965,8	1 206,6	1 174,8	1 307,7
<i>Feminino</i>	831,6	962,1	943,2	1 084,7
Inferior ao básico/ 1º ciclo	749,7	759,2	786	793,6
<i>Masculino</i>	768,2	782,2	823,5	827,7
<i>Feminino</i>	632,4	733,7	727,1	735,2
Básico/ 1º ciclo	813,7	860,1	874,3	873,7
<i>Masculino</i>	869,1	942,8	956,6	951,9
<i>Feminino</i>	740,2	761	761	757,5
Básico/ 2º ciclo	806,1	924,7	934,1	915,2
<i>Masculino</i>	867,1	1 026,2	1 031,8	1 003,6
<i>Feminino</i>	718,4	767,3	775,3	772,3
Básico/ 3º ciclo	822,5	953,7	947,9	950,1
<i>Masculino</i>	882,3	1 063,6	1 047,4	1 035,7
<i>Feminino</i>	745,5	787,2	793	818,1
Secundário e Pós-secundário	906,4	1 015,9	1 015,1	1 115,6
<i>Masculino</i>	999,0	1 146	1 137,8	1 249,6
<i>Feminino</i>	813,1	870,5	875,7	964
Superior	1 266,7	1 550,4	1 544,3	1 887,5
<i>Masculino</i>	1 488,4	1 833,7	1 825,5	2 222,5
<i>Feminino</i>	1 132,1	1 343	1 334,6	1 624,9
Ignorado	754,1	965,7	967,3	1 088,6
<i>Masculino</i>	722,6	1 030,3	1 032,6	1 148,3
<i>Feminino</i>	-	824,1	816,6	987

Fonte: Pordata, 2019

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

No que concerne às disparidades do ganho médio mensal por nível de escolaridade (**Figura 37**), constata-se que há valores sem dados disponíveis, quer para a CIM-RC, quer para o município, o que impede uma análise evolutiva. A diminuição das diferenças dos ganhos entre o sexo masculino

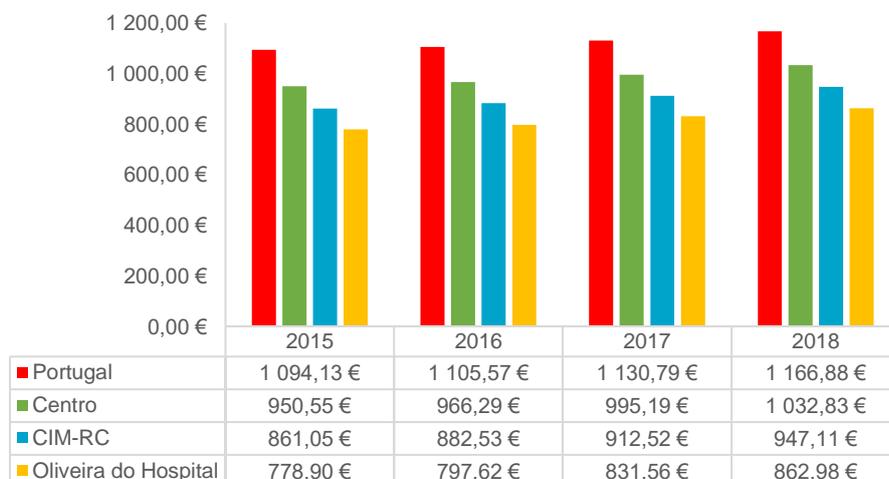
e o sexo feminino, é notória em quase todos os ciclos de estudo, exceto no 1º, 2º, 3º ciclo. No 2º ciclo as mulheres passam de ganhar +1,4% para -14,8% que os homens.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/ou trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade

O ganho médio mensal em Oliveira do Hospital aumentou gradualmente, passando de 778,90€, em 2015, para 862,98€, em 2018 (**Figura 38**). Nas CIM-RC, na região Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.



Fonte: INE, 2015 a 2018

Figura 38. Ganho médio mensal (€)

Analisando os dados por sexo (**Figura 39**), constata-se que, entre 2013 e 2019, os ganhos médios mensais do sexo masculino foram sempre superiores aos do sexo feminino. Em 2019, o ganho médio mensal do sexo masculino fixou-se em 965,8€ e o do sexo feminino em 831,6€, o que se traduziu numa diferença de 134,2€. Observando a evolução, no sexo feminino os valores têm subido constantemente e, no masculino, apenas decrescem em 2014.



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

A **Figura 40** representa a evolução do poder de compra *per capita*. Como se pode verificar, entre 2011 e 2020 este aumentou (5,3 p.p.), embora se registem oscilações ao longo do período em análise. Comparando valores, esteve sempre abaixo da CIM-RC, da região Centro e do total nacional.

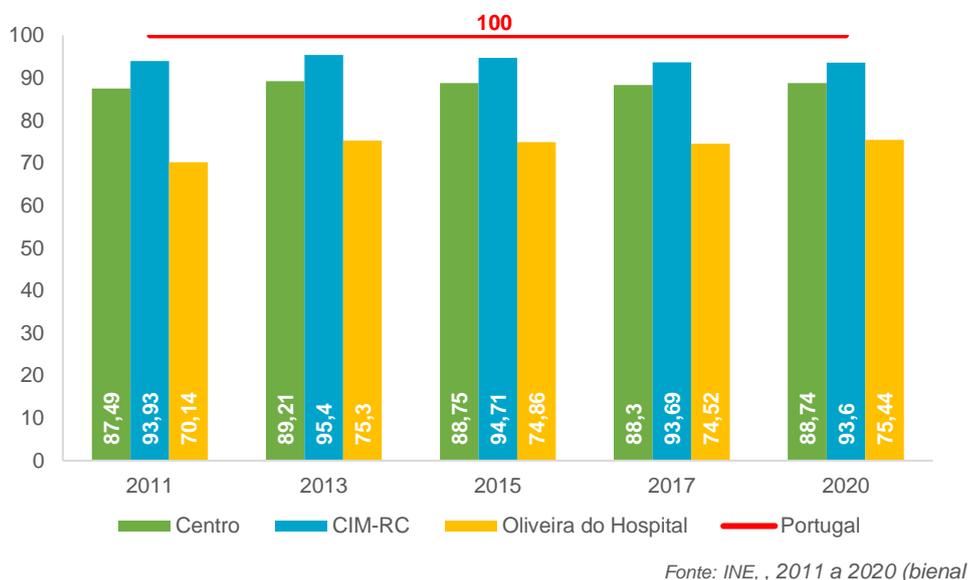


Figura 40. Evolução do poder de compra *per capita* (%)

Comparando o poder de compra do município com o dos restantes municípios que compõem a CIM-RC, em 2000, verifica-se que Oliveira do Hospital está bem situado. O município com o menor poder de compra *per capita* é Penacova com 64,61 (**Quadro 18**).

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

Fonte: INE, 2020

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

4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



5. EDUCAÇÃO

5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO

A **Figura 41** apresenta a caracterização da população residente por nível de ensino completo e sexo. Em 2021, 59,3% do sexo masculino e 53,1% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais homens do que mulheres com o ensino secundário e pós-secundário completo (19,0% e 18,4% respetivamente), enquanto no ensino superior se inverte a tendência (13,0% mulheres e 8,3% homens). As percentagens de população em ambos os sexos com nenhum nível de ensino completo são semelhantes (13,4% homens e 15,5% mulheres).

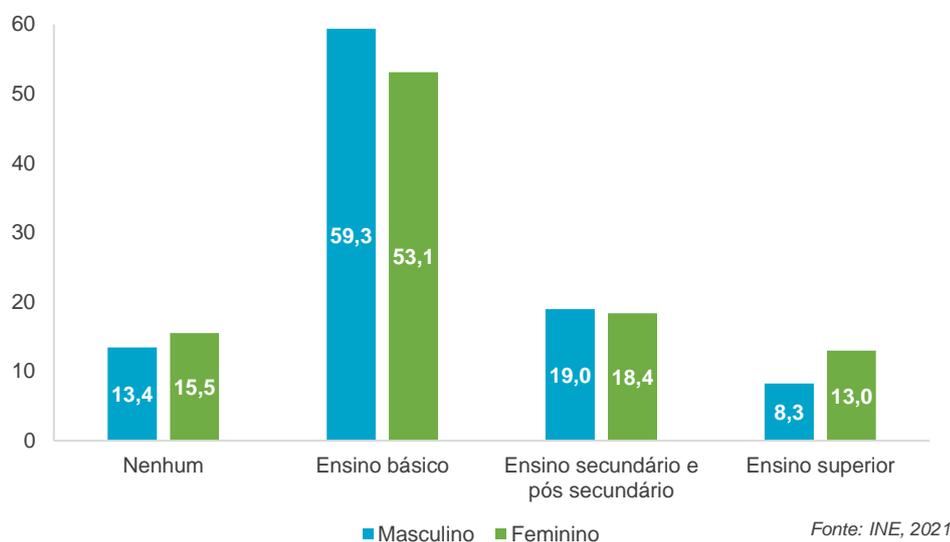
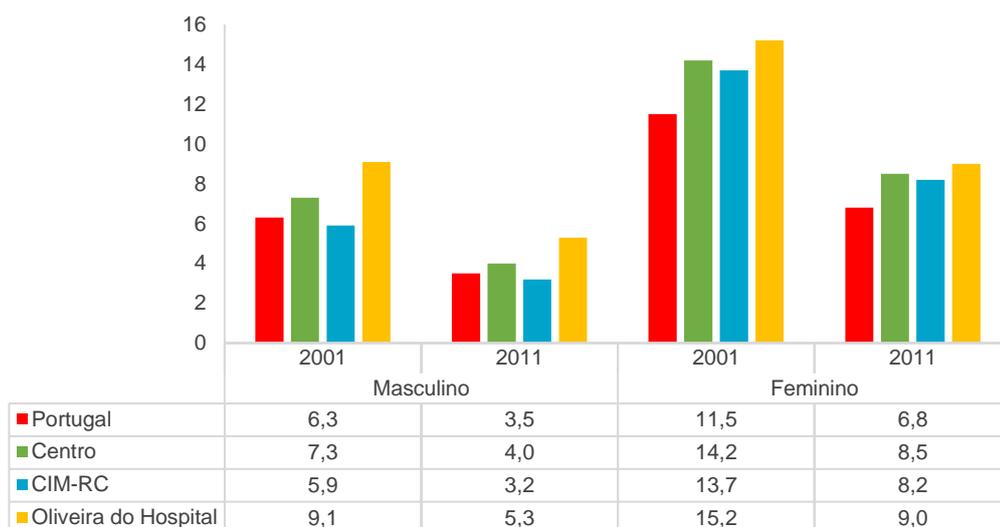


Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁸, o sexo feminino é predominante face ao masculino em 2001 e em 2011 (**Figura 42**). Em 2011, o sexo masculino fixou-se nos 5,3% e o sexo feminino nos 9,0%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência.

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



Fonte: Pordata, , 2001 e 2011

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

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

O **Quadro 19** representa a taxa real de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo, no ano letivo de 2019/2020. Os valores apresentados demonstram que ela é total no pré-escolar e no 1º ciclo. A taxa do sexo masculino é relativamente superior no 2º ciclo, mas inferior à do sexo feminino, no 3º ciclo e no ensino secundário. Comparando com as unidades de referência, verifica-se que a taxa real de escolarização do sexo feminino é superior em todos os níveis e escalas de análise, exceto no pré-escolar.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	92,0	93,3	97,4	97,0	91,5	90,1	92,8	90,2	87,6	80,1
Centro	98,8	99,8	99,2	98,4	95,4	91,5	94,0	90,1	88,7	80,3
CIM – Região de Coimbra	96,1	97,7	98,9	97,3	94,5	93,6	94,3	91,2	91,3	82,6
Oliveira do Hospital	100,0	100,0	100,0	100,0	92,5	95,3	96,2	85,8	90,5	80,1

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

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

No que concerne à taxa bruta de escolarização³⁰ por ciclos de estudo e sexo, no ano letivo de 2019/2020 (**Quadro 20**), observa-se que as percentagens são muito superiores à taxa real, uma vez que entra em consideração o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independentemente da idade. Deste modo, verifica-se que os valores superam sempre os 100%. O número de alunas matriculadas é superior no 1º e no 3º ciclos, bem como no ensino secundário. Comparativamente com a CIM-RC, a região Centro e Portugal, o município tem valores superiores.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	95,8	98	103,2	104,0	107,0	110,8	112,0	115,5	125,2	121,9
Centro	102,1	104,2	104,3	105,0	109,9	110,1	111,8	114,7	125,6	120,9
CIM – Região de Coimbra	98,1	100,7	102,3	102,0	105,4	107,9	109,2	112,8	131,8	124,5
Oliveira do Hospital	112,3	122,0	118,0	110,3	107,5	132,6	117,5	115,9	129,2	119,9

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

Quanto à taxa de retenção e desistência³¹ por ciclos de estudo e sexo, no ano letivo de 2019/2020 (**Quadro 21**), à medida que sobe o nível de escolaridade, é visível o aumento das percentagens de reprovações. Excetua-se o 1º ciclo onde, no caso das raparigas, não existem retenções ou desistências. Em todos os cursos do ensino secundário – com exceção dos cursos gerais/ científico-humanísticos -, os alunos têm uma taxa de retenção e desistência muito superior.

Comparando com as unidades de referência (CIM-RC, Centro e Portugal), verifica-se o mesmo, ou seja, que os maiores níveis de escolaridade têm maiores taxas de retenção/ desistência.

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

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

Unidade geográfica	Ensino Básico						Ensino Secundário					
	1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Cursos científico-humanísticos, tecnológicos e profissionais		Cursos gerais/científico-humanísticos		Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	1,3	1,5	2,0	2,8	2,3	3,6	7,0	9,7	6,9	9,4	7,3	10,0
Centro	1,1	1,3	1,3	1,9	1,7	3,0	6,0	8,2	5,8	7,5	6,4	9,0
CIM – Região de Coimbra	0,8	1,3	1,0	1,3	1,1	2,5	5,1	6,7	4,9	5,7	5,6	7,9
Oliveira do Hospital	0,0	0,6	2,9	4,8	1,5	4,7	9,0	10,1	8,6	5,5	9,9	13,5

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO

O **Quadro 22** apresenta as/os estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo, no ano letivo 2019/2020. Assim, constata-se que, do universo de 653 estudantes inscritas/os no ensino secundário, 50,08% são do sexo feminino e 49,92% do sexo masculino. Analisando as inscrições nos diversos tipos de curso, 325 encontravam-se matriculadas/os em cursos científico-humanísticos (198 do sexo feminino e 127 do sexo masculino); 174 em cursos profissionais (79 do sexo feminino e 95 do sexo masculino); 42 em Cursos EFA (educação e formação de adultos), 22 do sexo feminino e 20 do sexo masculino e 15 em Processos RVCC (reconhecimento, validação e certificação de competências), 6 do sexo feminino e 9 do sexo masculino).

Há alguns cursos exclusivamente compostos por alunos: Técnico de Eletrónica, Automação e Comando, Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos, Técnico de Mecatrónica e Técnico de Mecatrónica Automóvel.

Nos cursos científico-humanísticos, as/os estudantes matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino.

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Oliveira do Hospital	327	50,08	326	49,92	653
Científico-humanísticos	198	60,92	127	39,08	325
Ciências e Tecnologias	86	53,42	75	46,58	161
Línguas e Humanidades	28	22,40	97	77,6	125
Ciências Socioeconómicas	15	38,46	24	61,54	39
Artes Visuais	0	0	0	0	0
Profissionais	79	45,40	95	54,60	174
Técnica/o de Cozinha/Pastelaria	9	60,00	6	40,00	15
Técnica/o de Design	14	63,64	8	36,36	22
Técnica/o de Desporto	8	25,00	24	75,00	32
Técnica/o de Eletrónica, Automação e Comando	0	0	8	100,0	8
Técnica/o de Gestão de Equipamentos Informáticos	0	0	9	100,0	9
Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	1	5,26	18	94,74	19
Técnica/o de Mecatrónica	0	0	10	100,00	10
Técnica/o de Mecatrónica Automóvel	0	0	50	100,00	50
Técnica/o de Multimédia	16	44,44	20	55,56	36
Técnica/o de Restaurante/Bar	15	62,50	9	37,50	24
Técnica/o de Turismo	38	82,61	8	17,39	46
Cursos EFA	22	52,38	20	47,62	42
Processos RVCC	6	40	9	60	15

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

5.4. DOCENTES

Analisando as docentes do sexo feminino nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 23**), constata-se que as professoras estão em larga maioria em todos os níveis de ensino - exceto no superior -, constituindo inclusive 100% do corpo docente do ensino pré-escolar. Comparando o ano letivo

2010/11 com o de 2019/20, verifica-se um aumento do número de professoras em todos os níveis de ensino. As unidades geográficas de referência registaram valores similares aos do município.

Níveis de ensino / Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo e secundário		Superior	
	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020
	Portugal	98,7	99,1	86,3	87,0	72,3	72,1	70,4	71,7	43,8
Centro	98,9	99,3	85,6	86,0	71,5	72,1	70,2	71,7	42,9	46,2
CIM – Região de Coimbra	99,0	98,9	83,5	84,3	72,0	70,7	71,4	73	44,3	47,2
Oliveira do Hospital	100,0	100,0	80,6	80,6	69,7	73,9	67,8	71,3	34,3	39,6

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

Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclo de estudos

5.5. SÍNTESE EDUCATIVA



6. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. POPULAÇÃO JOVEM

No **Quadro 24** apresentam-se os núcleos familiares³² com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos, em 2011. Como se pode observar, no concelho destacam-se os casais de direito com filhas/os com o maior número de descendentes (1 595) e, pelo contrário, os pais com filhas/os que registaram o menor número de filhas/os (22). Verifica-se ainda que a faixa etária entre os 10 a 14 anos tem um maior registo (688 crianças) e dos 5 a 9 anos um menor número (637). As unidades geográficas de referência seguem, na generalidade, a mesma tendência do município.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Portugal	Casal de direito com filhas/os	284 267	244 808	225 975	755 050
	Casal de facto com filhas/os	95 200	44 541	27 483	167 224
	Pai com filhas/os	3 485	6 934	7 968	18 387
	Mãe com filhas/os	49 703	57 333	57 369	164 405
	Total	432 655	353 616	318 795	1 105 066
Centro	Casal de direito com filhas/os	60 373	53 591	50 272	164 236
	Casal de facto com filhas/os	17 200	7 845	5 027	30 072
	Pai com filhas/os	512	1 172	1 406	3 090
	Mãe com filhas/os	7 765	10 200	10 835	28 800
	Total	85 850	72 808	67 540	226 198
CIM-RC	Casal de direito com filhas/os	11 620	10 126	9 692	31 438
	Casal de facto com filhas/os	2 979	1 387	918	5 284
	Pai com filhas/os	91	205	273	569
	Mãe com filhas/os	1 467	1 980	2 137	5 584

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

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
	Total	16 157	13 698	13 020	42 875
Oliveira do Hospital	Casal de direito com filhas/os	525	508	560	1 593
	Casal de facto com filhas/os	111	52	29	192
	Pai com filhas/os	2	8	12	22
	Mãe com filhas/os	49	69	87	205
	Total	687	637	688	2 012

Fonte: INE, 2011

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

A análise à taxa de cobertura das creches e dos jardins de infância da rede pública, permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, em relação às camadas mais jovens do município, nomeadamente das crianças com idade até aos 5 anos. Assim sendo, as creches da rede pública localizadas no município, registam uma taxa de cobertura de 66,74% (**Quadro 25**) e os jardins de infância de 92,34%. De referir que o município não tem registo de nenhuma ama.

	Taxa de cobertura (%)
Creches e amas (< 3 anos)	66,74
Jardins de infância (3-5 anos)	92,34

Fonte: INE (2011), GEP – Carta Social (consultado em julho de 2022)

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

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens³³ (**Quadro 26** no município de Montemor-o-Velho, verifica-se que, em 2020, existiam 1 619 beneficiários/as e 2 327 descendentes. Refira-se que os números de 2020 diminuíram em relação a 2014, na ordem das/os 263

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

beneficiárias/os e dos 430 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou o menor número de beneficiários/as (1 511) e de descendentes (2 226).

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

<i>Unidade geográfica</i>	<i>Natureza</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Portugal	<i>Beneficiárias/os</i>	847 395	831 948	811 287	788 967	795 541	761 538	821 050
	<i>Descendentes</i>	1 271 463	1 244 842	1 210 867	1 179 640	1 200 803	1 145 561	1 209 893
Centro	<i>Beneficiárias/os</i>	168 270	163 373	158 307	153 323	152 208	145 300	161 514
	<i>Descendentes</i>	252 249	244 577	236 932	229 970	230 140	220 003	238 941
CIM – Região de Coimbra	<i>Beneficiárias/os</i>	29 595	28 736	27 633	26 751	26 863	25 242	28 200
	<i>Descendentes</i>	42 520	41 250	39 619	38 410	38 919	36 724	40 482
Oliveira do Hospital	<i>Beneficiárias/os</i>	1 882	1 815	1 754	1 666	1 615	1 511	1 619
	<i>Descendentes</i>	2 757	2 657	2 541	2 389	2 356	2 226	2 327

Fonte: INE, 2014 a 2020

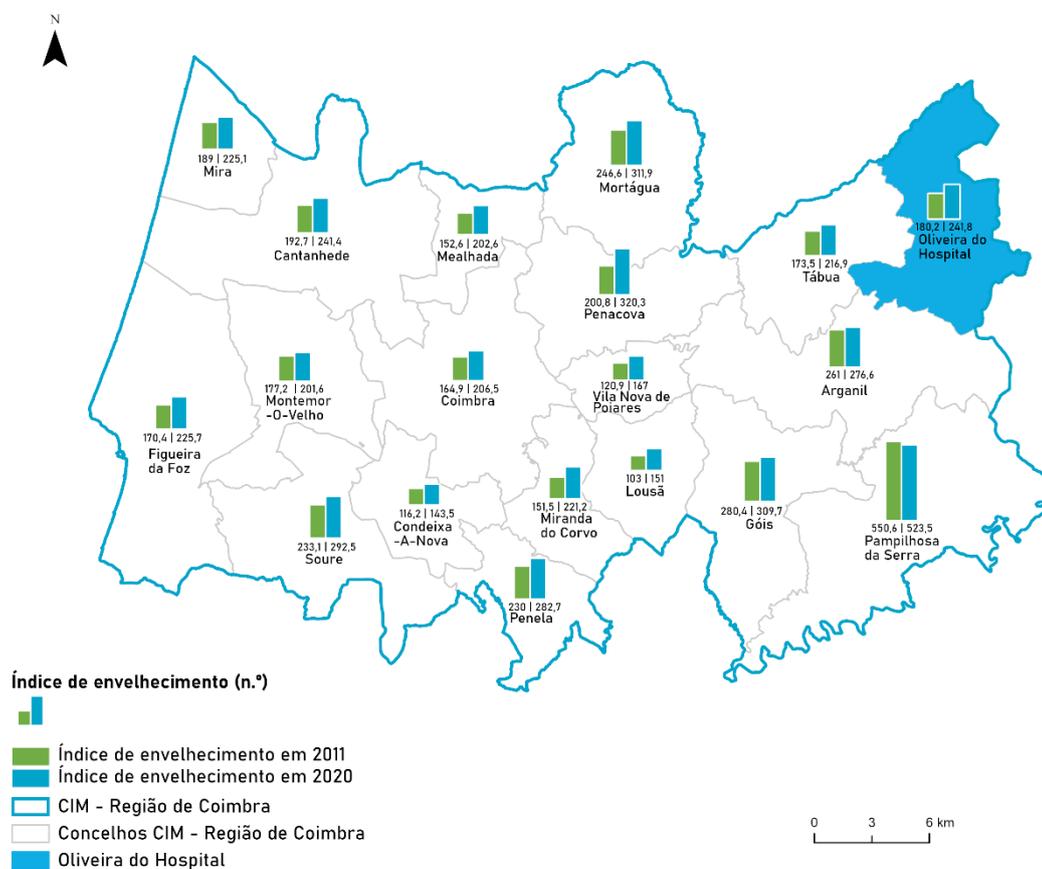
Quadro 26. Abono de família (€) para crianças e jovens (n.º)

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta-se o índice de envelhecimento³⁴, em 2020, que evidencia um valor de 241,8 idosas/os por cada 100 jovens. Em relação a 2011, foi registado um aumento (+61,6), o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária. Comparativamente com a CIM-RC, o município tem um dos índices de envelhecimento mais altos.

³⁴ Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento

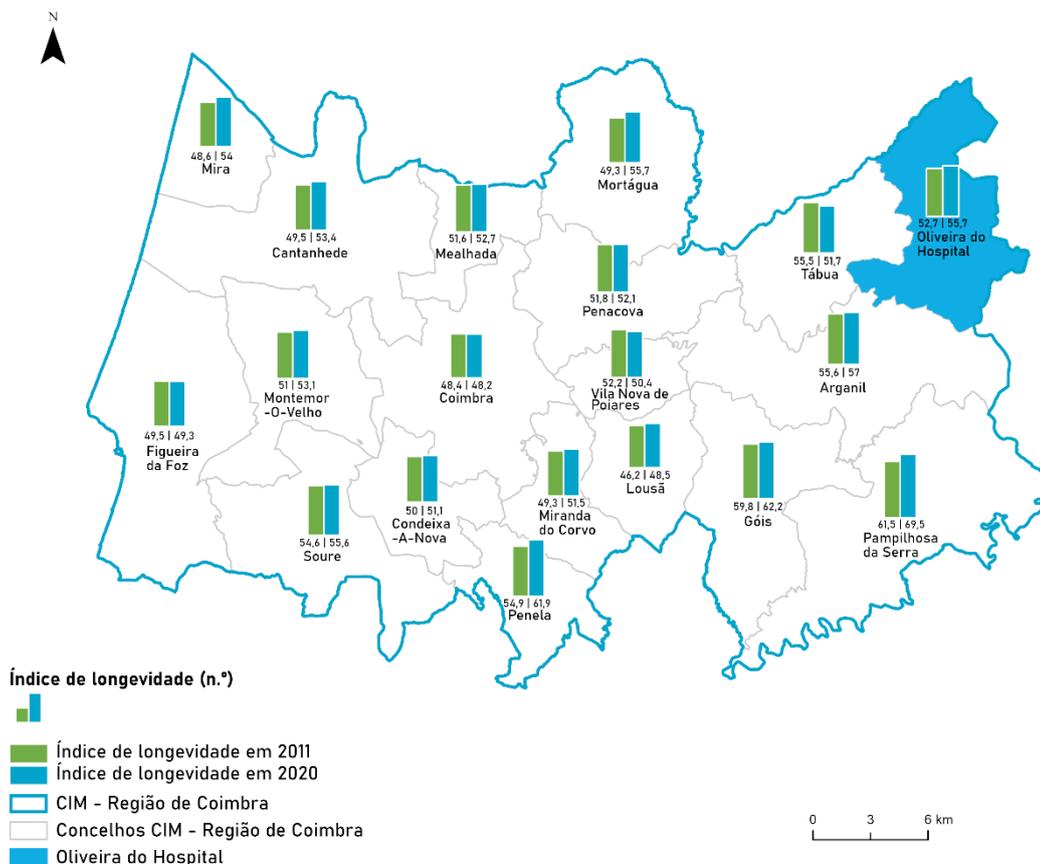


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁵, e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 55,7, valor ligeiramente superior ao registado em 2011 (52,7). O valor está dentro da média dos municípios da CIM-RC.

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

Mapa 12. Evolução do índice de longevidade



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

Face aos valores apresentados do índice de envelhecimento, importa perceber quais são as soluções existentes no município para a população idosa. Para tal, apresentam-se de seguida as taxas de cobertura dos centros de dia, dos serviços de apoio domiciliário e das estruturas residenciais para idosos (ERPI) (**Quadro 27**). Analisando os dados representados, foi registada uma taxa de cobertura dos centros de dia de 2,9%, dos serviços de apoio domiciliário de 7,32% e das ERPI de 8,06%.

	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	2,9
Apoio domiciliário	7,32
ERPI	8,06

Nota: dados fornecidos pelo município (2022).

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

6.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

A **Figura 43** apresenta a população residente com pelo menos uma dificuldade conforme o sexo e o grupo etário (ver; ouvir; andar ou subir degraus; memória ou concentração; tomar banho ou vestir-se sozinha/o; compreender os outros ou fazer-se compreender), em 2011.

Verifica-se que 2 864 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos e 1 271 entre 45 e 64 anos têm algum tipo de dificuldade. Estes valores são indicativos das maiores incapacidades das pessoas ao longo do seu natural envelhecimento. Em todos os grupos etários prevalecem as mulheres, exceto nos 5 a 24.

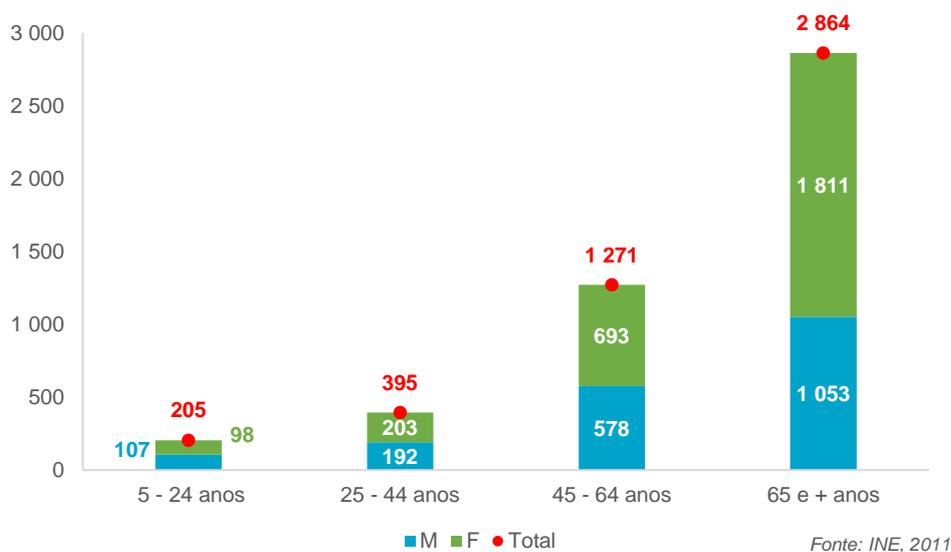


Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo

Analisando este indicador apenas para a população com 15 ou mais anos de idade (**Quadro 28**), observa-se que, em 2011, contabilizava-se um maior número de pessoas com pelo menos uma dificuldade na população inativa (81,06%), que na ativa (18,94%). Nesta última, verifica-se que 85,39% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 14,61% desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (82,85%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que, na população ativa, existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo masculino, comparativamente às do sexo feminino (23,90 e 15,57%, respetivamente). No que concerne à população inativa, verificam-se maiores assimetrias no perfil da população, ainda que a grande maioria se enquadre na categoria dos/as reformados/as (83,77% masculino e 82,29% feminino, respetivamente). Contudo é na categoria das/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças, sendo 213 do sexo feminino e 6 do masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
População ativa	876	18,94	447	23,90	429	15,57
Empregadas/os	748	85,39	387	86,58	361	84,15
Desempregadas/os	128	14,61	60	13,42	68	15,85
População inativa	3 750	81,06	1 423	76,10	2 327	84,43
Estudantes	55	1,47	27	1,90	28	1,22
Domésticas/os	219	5,84	6	0,42	213	9,15
Reformadas/os	3 107	82,85	1 192	83,76	1 915	82,29
Incapacitadas/os permanentes	216	5,76	134	9,42	82	3,52
Outros casos	153	4,08	64	4,50	89	3,82

Fonte: INE, 2011

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

Em Oliveira dos Hospital existem sete equipamentos para apoio às pessoas adultas com deficiência. Nas tipologias de Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão, contabilizam-se 3 equipamentos com 100 vagas no total; de Lar Residencial (Deficiência), 2 equipamentos com 78 vagas; e de Residência Autónoma (Deficiência), 2 equipamentos com 15 vagas (**Quadro 29**). Os equipamentos estão concentrados nas freguesias mais urbanas.

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade
Pessoas Adultas com Deficiência	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão	União das Freguesias de Oliveira do Hospital e São Paio de Gramaços	Associação para a Recuperação de Cidadãos Inadaptados (ARCIAL) de Oliveira do Hospital	60
			Complexo da Casa São João de Deus	20
		Nogueira do Cravo	Casa Nossa Senhora da Visitação	20
	Lar Residencial (Deficiência)	União das Freguesias de Oliveira do Hospital e São Paio de Gramaços	Complexo da Casa São João de Deus	42
			Nogueira do Cravo	Casa Nossa Senhora da Visitação
	Residência Autónoma (Deficiência)	União das Freguesias de Oliveira do Hospital e São Paio de Gramaços	ARCIAL de Oliveira do Hospital	10
			Nogueira do Cravo	Casa Nossa Senhora da Visitação

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

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

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 30** apresenta as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁶. Como se pode constatar, em 2020, no município de Oliveira do Hospital, o número de beneficiárias e beneficiários desta prestação social diminuiu de 2014 para 2020. Neste último ano em análise, assinalaram-se 130 mulheres e 147 homens a receber este tipo de rendimento. O número de beneficiários do rendimento social de inserção foi sempre superior ao de beneficiárias. Nas unidades geográficas de referência verifica-se a mesma tendência de diminuição do número de pessoas, em ambos os sexos, a receber este tipo de prestação social.

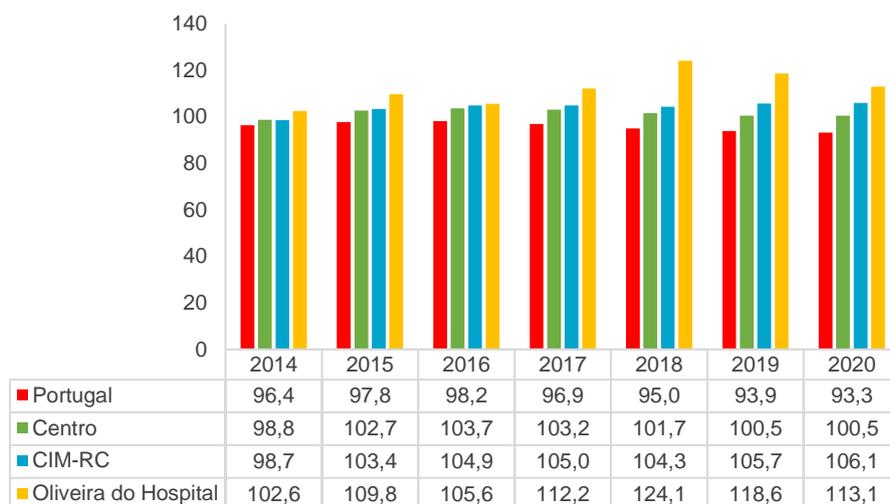
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2020	2014	2017	2020
Portugal	163375	146374	133455	157436	141820	124484
Centro	24432	21497	19295	24127	22184	19401
CIM - Região de Coimbra	5187	4456	3741	5118	4678	3968
Oliveira do Hospital	191	164	130	196	184	147

Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

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

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção foi sempre superior ao das mulheres (**Figura 44**). Em 2018 contabilizou-se a maior discrepância, com 124,1 homens por cada 100 mulheres. Na CIM-RC, o valor mais elevado registado foi em 2020 (106,1%), em contrapartida, na região Centro e no território nacional foi em 2016 (103,7% e 98,2%, respetivamente).

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



Fonte: INE, 2014 a 2020

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

6.4.2. Prestação social para a inclusão

Relativamente à prestação social para a inclusão³⁷ (**Quadro 31**), constata-se um ligeiro aumento do número de beneficiários/as de 2019 para 2020. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiários a receber a prestação social para a inclusão é igual às das beneficiárias, em 2020.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2019	2020	2019	2020
Portugal	51689	55761	54878	58965
Centro	11069	11880	11834	12756
CIM - Região de Coimbra	2076	2219	2188	2391
Oliveira do Hospital	121	127	118	127

Fonte: INE, 2019 e 2020

Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 45**), também se verificou um incremento de 2,5 p.p., registando-se em 2020, 100 homens a receber esta prestação por cada 100

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

mulheres. Na CIM-RC e na região Centro também se constatou um aumento (2,4 p.p. e 0,5 p.p., respetivamente), ao contrário do território nacional que registou um decréscimo (0,5 p.p.).



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

6.4.3. Subsídio por assistência de terceira pessoa

No que concerne ao subsídio por assistência de terceira pessoa³⁸ (Figura 46), verifica-se que, relativamente a 2014, a percentagem de beneficiárias/os decresceu bastante. Nas unidades geográficas de referência observou-se uma estabilização dos valores de 2014 para 2020.

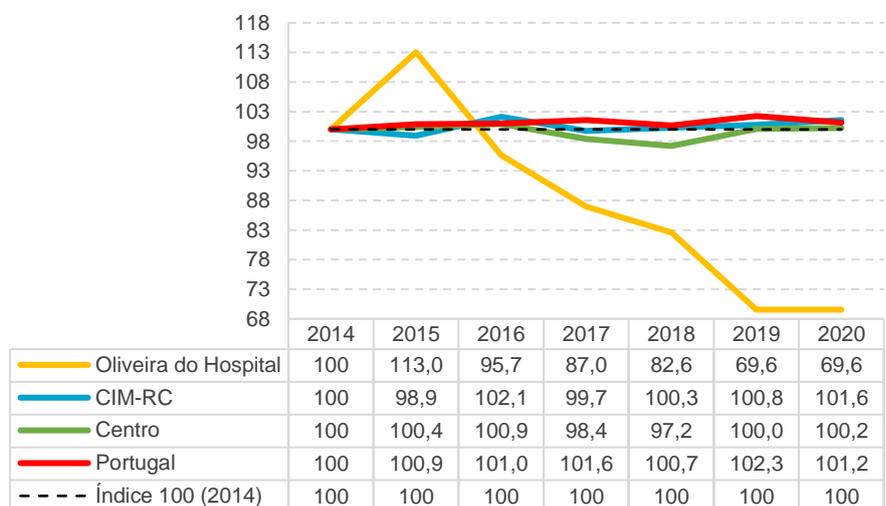


Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (%)

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

6.4.4. Subsídio de doença

Como se pode observar pelo **Quadro 32**, o número de beneficiários de subsídio de doença³⁹ sofreu um crescimento de 2015 para 2021. O número de mulheres a receber o subsídio de doença é superior ao dos homens, fixando-se nas 851 face a 622 homens, em 2021. Nas unidades geográficas de referência observou-se o mesmo.

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2015	2018	2021	2015	2018	2021
Portugal	334 346	405 608	380 845	221 189	280 237	279 519
Centro	70 914	85 874	83 604	49 078	61 483	62 286
CIM - Região de Coimbra	15 153	17 843	16 831	9 902	12 392	12 260
Oliveira do Hospital	727	887	851	483	648	622

Fonte: INE, 2015, 2018 e 2021

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

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 47**), registaram-se várias oscilações, mas manteve-se uma tendência de subida no período em análise (2014 a 2020), atingindo o valor mais elevado em 2018 (73,1%). Nas unidades de referência, os valores têm vindo a subir, mas com oscilações da percentagem de crescimento.



Fonte: INE, 2014 a 2020

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

³⁹ Prestação pecuniária concedida aos trabalhadores em caso de doença. É atribuída nos termos da pensão de invalidez.

6.4.5. Pensionistas

As/os pensionistas⁴⁰ da Segurança Social, diminuíram de 2014 para 2020, em -3,20%, a maior quebra registada quando comparada com a da CIM-RC (-3,19%), da região Centro (2,68%) e do território nacional (-0,56%). Tendo em consideração o tipo de pensão em 2020, constata-se que a maioria recebia por velhice (4 940), de seguida por sobrevivência (1 837) e, por fim, por invalidez (474). Quase todos os tipos de pensão registaram uma diminuição entre 2014 e 2020, de -252 na invalidez e -8 na sobrevivência. O único aumento observou-se nos/as pensionistas por velhice (+28). Nas unidades geográficas de referência, a maioria dos/as pensionistas também se enquadravam na de velhice, e a de invalidez era a que registava um menor peso (**Quadro 33**).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	3 024 590	3 007 747	260 940	178 599	2 023 366	2 087 673	740 284	74 1475	-0,56
Centro	742 323	722 936	62 958	42 342	496 968	500 966	182 397	179 628	-2,68
CIM – Região de Coimbra	146 871	142 325	12 567	7 740	99 054	99 732	35 250	34 853	-3,19
Oliveira do Hospital	7 483	7 251	726	474	4 912	4 940	1 845	1 837	-3,20

Fonte: INE, 2014 a 2020

Quadro 33. Pensionistas da Segurança Social, por tipo de pensão (n.º)

Relativamente aos valores médios das pensões da Segurança Social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2020 de 16,02%, menor que nas unidades geográficas de referência (**Quadro 34**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por velhice (778€), seguido dos/as por invalidez (666€) e sobrevivência (342€).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	4 998	5 811	4 732	5 617	5 787	6 672	2 937	3 433	16,27
Centro	4 412	5 121	4 691	5 633	5 020	5 807	2 656	3 086	16,07
CIM – Região de Coimbra	4 457	5 175	4 693	5 679	5 050	5 848	2 707	3 136	16,11
Oliveira do Hospital	4 021	4 665	4 554	5 220	4 544	5 322	2 416	2 758	16,02

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 34. Valor médio das pensões da Segurança Social, por tipo de pensão (€)

⁴⁰ Titular de uma prestação pecuniária nas eventualidades de: invalidez, velhice, doença profissional ou morte.

6.5. SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL



7. CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

7.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE

Na **Figura 48** apresentam-se os crimes registados - contra pessoas, património, identidade cultural, vida em sociedade, estado, animais de companhia e legislação avulsa - pelas autoridades policiais no município. Como se pode verificar, o número sofreu um decréscimo entre 2011 e 2018, subiu até 2020 e voltou a descer. O valor máximo foi em 2011 (449) e o mínimo em 2018 (297).

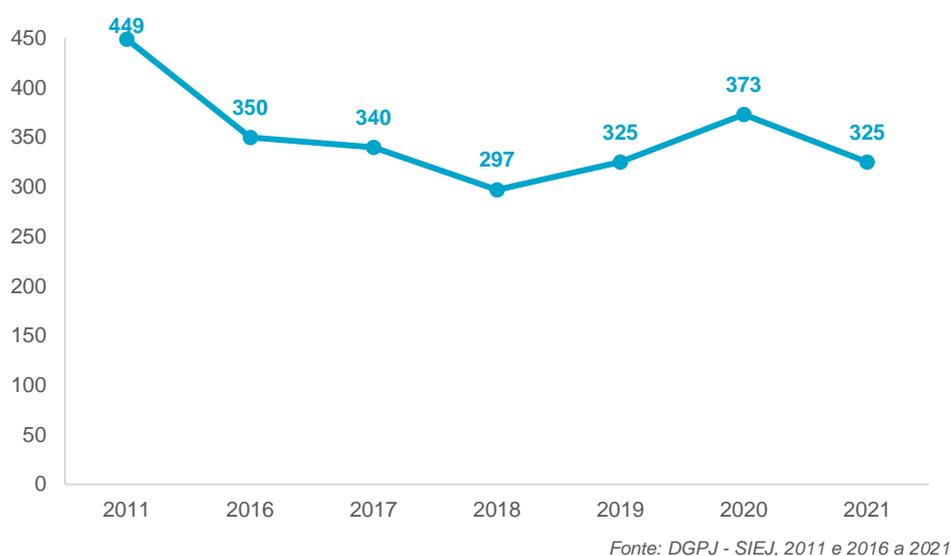


Figura 48. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º)

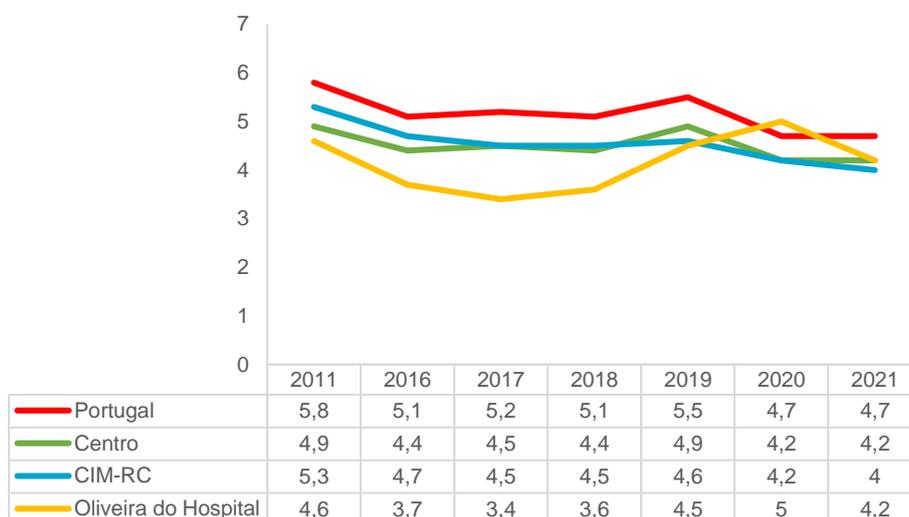
No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas. Em 2020 foram registados 111 crimes desta tipologia, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (72,97%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (18,92%). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a honra (4,5%) e contra a liberdade / autodeterminação sexual (3,6%). Não se registaram crimes contra a vida, contra a reserva da vida privada ou “outros” (**Quadro 35**). O número de crimes registados contra as pessoas tem oscilado muito entre 2011 e 2020, não sendo possível estabelecer uma tendência.

Tipologia de crime	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida	-	-	-	-	2,86	-	0,00
Contra a integridade física	68,35	71,84	85,71	72,16	82,86	72,39	72,97
Contra a liberdade pessoal	24,46	12,62	9,09	11,34	11,43	15,67	18,92
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual	-	5,83	-	4,12	-	2,99	3,60
Contra a honra	5,04	9,71	5,19	9,28	2,86	8,96	4,50
Contra a reserva da vida privada	2,16	-	-	-	-	-	0,00
Outros	-	-	-	3,09	-	-	0,00
Total (n)	139	103	77	97	105	134	111

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

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

A taxa de criminalidade reflete a tendência evolutiva dos crimes registados pelas autoridades policiais. Como se pode observar, a taxa sofreu várias oscilações no período em análise, com uma redução da permutagem de 2020 para 2021 (**Figura 49**). As unidades geográficas de referência observaram uma tendência global de decréscimo, sendo que em 2021 registaram valores abaixo dos do município na CIM-RC (4,0‰), iguais no Centro (4,2‰) e acima, em Portugal (4,7‰).

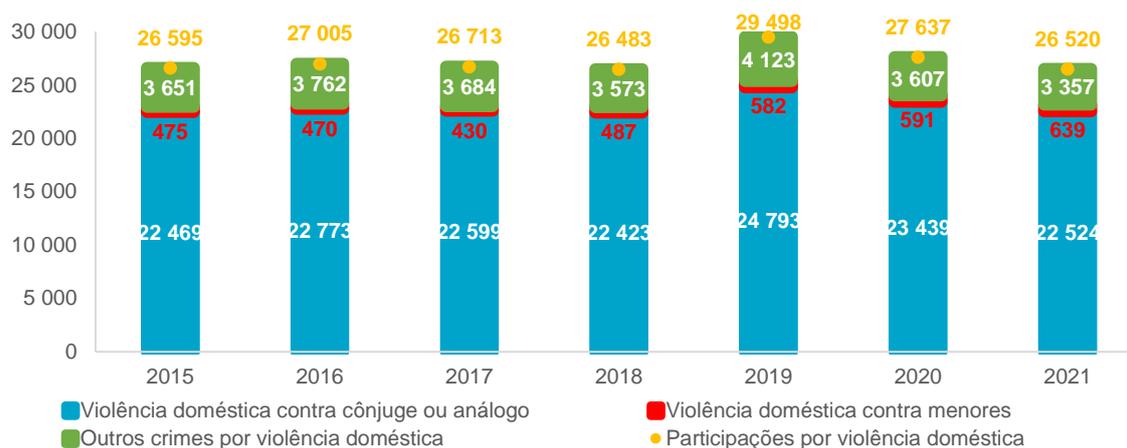


Fonte: INE, 2011 e 2016 a 2021

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

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Analisando o número de participações por violência doméstica⁴¹ em Portugal (**Figura 50**), verifica-se que o ano de 2019 foi o mais crítico com 29 498 participações. Os crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo sobressaem em todos os anos do período em análise. Em 2021, foram registadas 26 520 participações, das quais 22 524 são de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, 3 357 de outros crimes por violência doméstica e 639 de violência doméstica contra menores.



Fonte: SSI, 2015 a 2021

Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal (n.º)

O **Quadro 36** apresenta os crimes de violência doméstica comparados com os restantes crimes. Como se pode observar, 2020 e 2021 foram os anos mais críticos com 58 crimes - 17,85% do total de crimes registados (em 2021). Na CIM-RC, salienta-se o ano de 2016 com 1 080 crimes), e, na região Centro e em Portugal, o ano de 2019, com 5 714 e 29 498, respetivamente).

Unidade geográfica	2011		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	n	Prop.												
Portugal	28990	6,98	27005	8,16	26713	7,81	26483	7,95	29498	8,79	27637	9,25	26520	8,80
Centro	5 176	6,81	5 049	8,70	4 940	8,33	4 949	8,74	5 714	9,79	5 427	10,20	5 260	9,92
CIM - Região de Coimbra	1 051	6,86	1 080	9,30	977	8,75	940	9,16	1 007	9,60	1 051	10,73	1 021	10,98
Oliveira do Hospital	34	7,57	36	10,29	27	7,94	30	10,10	52	16,00	58	15,55	58	17,85

Fonte: DGPJ - SIEJ

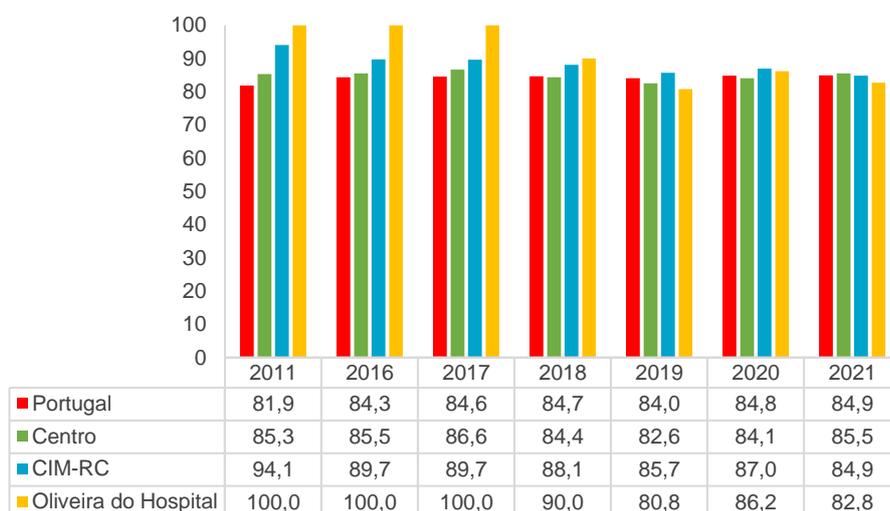
Quadro 36. Crimes registados de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)

⁴¹ Os dados apresentados incluem os crimes de violência doméstica enquadrados na referência legislativa do art.º 152.º do Código Penal (violência doméstica), especificamente, os crimes registados de “violência doméstica contra cônjuges ou análogos”, “violência doméstica contra menores” e “outros crimes de violência doméstica”.

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município de Oliveira do Hospital foram registados os seguintes valores em 2021: 48 violência doméstica cônjuge/análogo, 3 violência doméstica contra menores e 7 outros tipos.



Nos crimes de violência doméstica, denota-se que, em 2021, 82,8% era de violência doméstica cônjuge/análogo. Em comparação com o ano de 2011, foi registado uma diminuição de -17,2 p.p., tal como se verificou na CIM-RC (-9,2 p.p.). Em Portugal aumentou +3 p.p. e no Centro 0,2 p.p. (Figura 51).

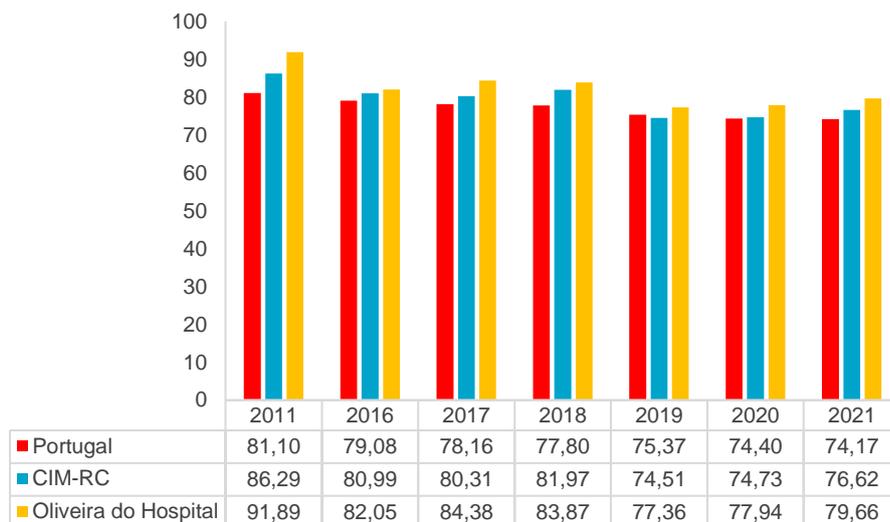


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

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

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

Em 2021, as lesadas/ofendidas identificadas, no total dos crimes registados, fixaram-se nos 79,66% (Figura 52). Este valor foi inferior ao registado em 2011 (91,9%), tal como na CIM-RC e em Portugal. Os dados para a região Centro não se encontram disponíveis para comparar.

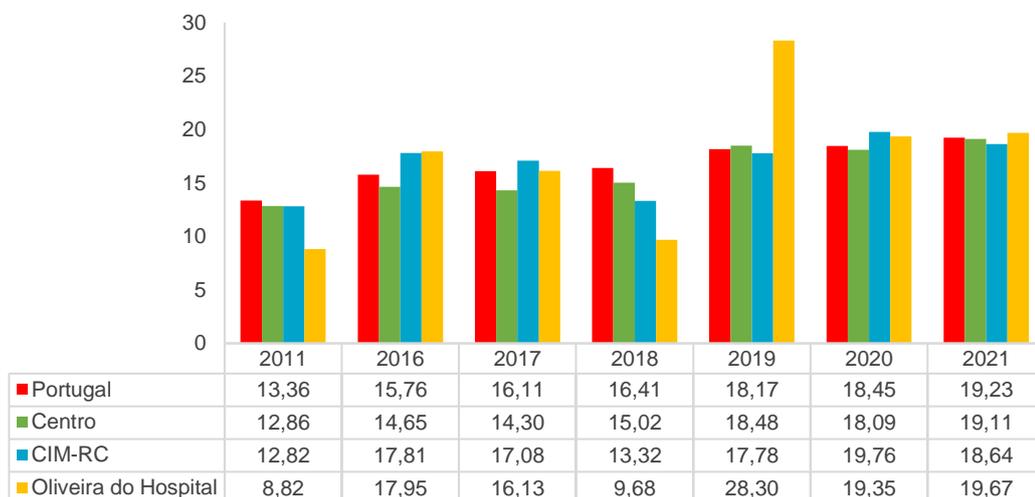


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

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

7.2.2. Características da/o agressor/a (agentes/ suspeitas/os)

No que concerne aos crimes registados de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem de agentes suspeitas identificadas era de 19,67%, o que se traduziu num aumento de 10,85 p.p. face a 2011 (**Figura 53**). De salientar que, o número máximo verificado no município foi de 28,30%, em 2019 e o mínimo em 2011 (8,82%). A CIM-RC (22,12%), a região Centro e o território nacional (ambos com 21,32%) registaram aumentos em relação a 2011.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

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

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

O município de Oliveira do Hospital tem disponível o Gabinete de Ação Social e Saúde com uma linha direta de apoio social, que contempla apoio jurídico às vítimas e o acompanhamento e encaminhamento prestado pelas técnicas de serviço social do município. Também tem disponível no território a GNR (entidade de 1.ª linha de intervenção); e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) como estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica (entidade de 2.ª linha de intervenção).

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

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



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

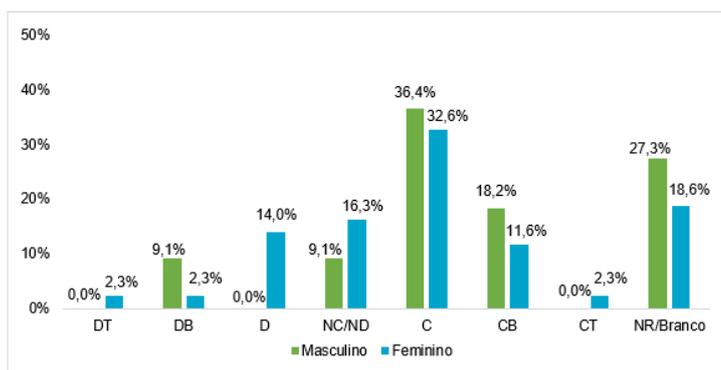
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário online realizado à população residente no município com acesso à internet entre maio e início de junho de 2022, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No município de Oliveira do Hospital obtiveram-se 54 respostas: 11 de homens (20%) e 43 de mulheres (80%).

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

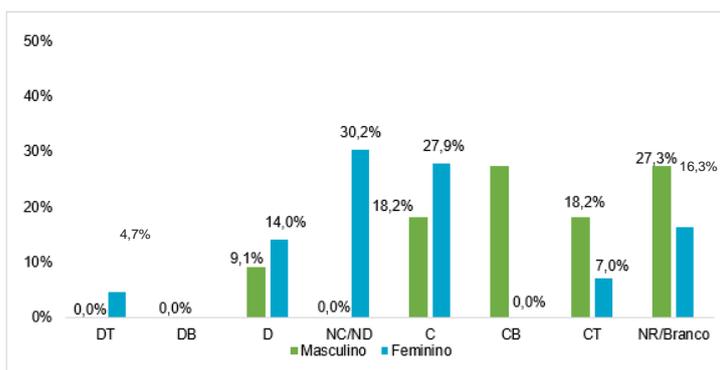
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 54**, salientam-se os principais resultados:

- Elevada percentagem de pessoas que preferiram não responder a todas as afirmações;
- Tanto os homens como as mulheres concordam que a organização onde trabalham proporciona a todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar; que as mulheres têm as mesmas oportunidades do que os homens de serem promovidas (embora para esta afirmação também há uma percentagem elevada de homens que concorda bastante com a mesma e de mulheres que não concordam nem discordam); que têm liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho; e que pessoas com características diversas são tratadas com respeito;
- Discordam totalmente que há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.

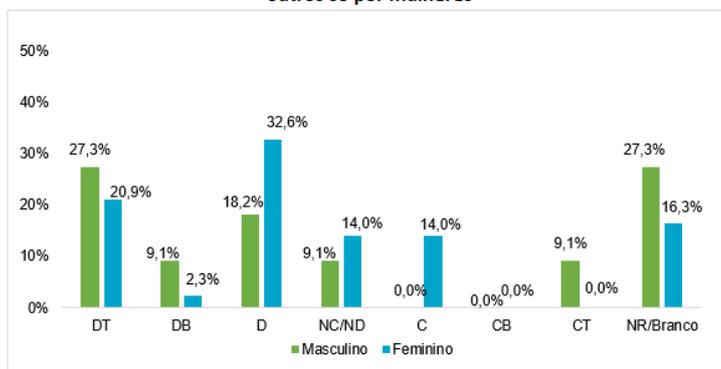
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar



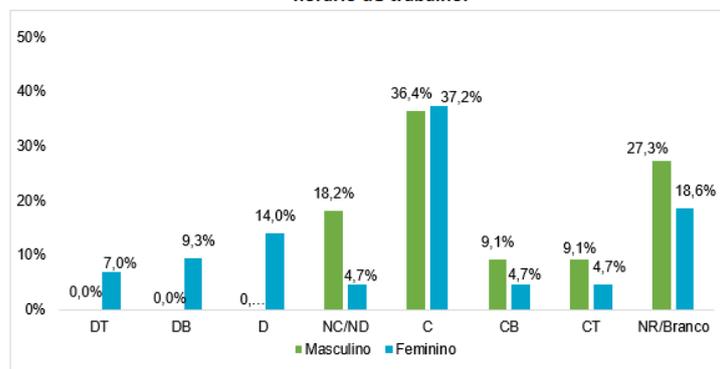
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens



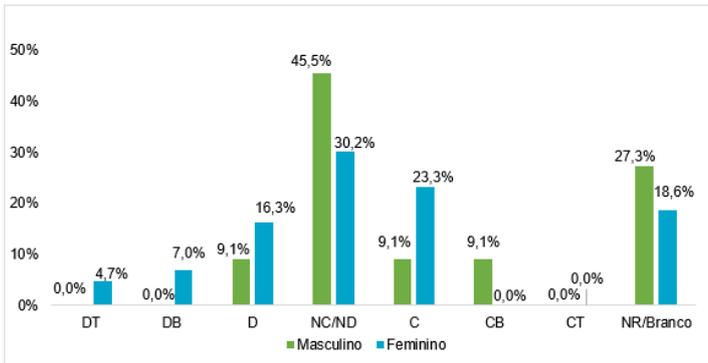
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres



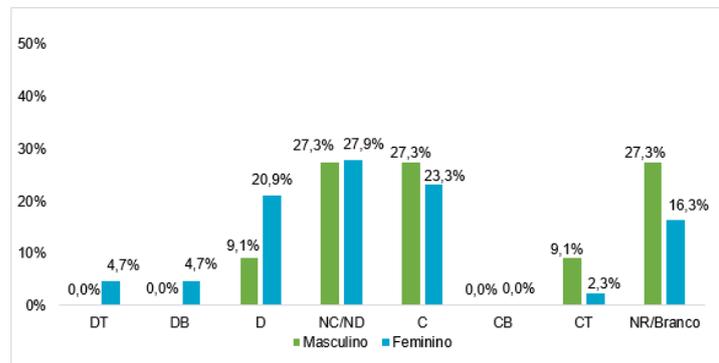
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.



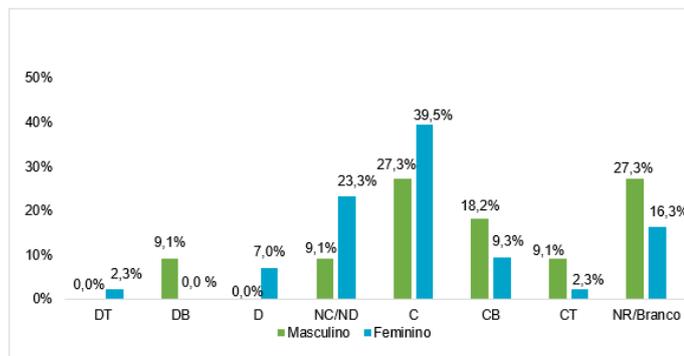
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



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



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

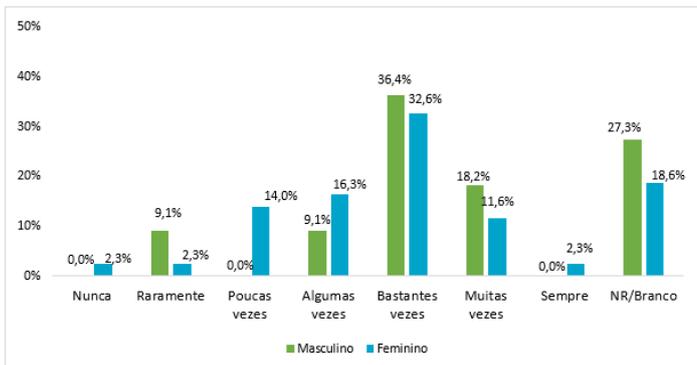


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

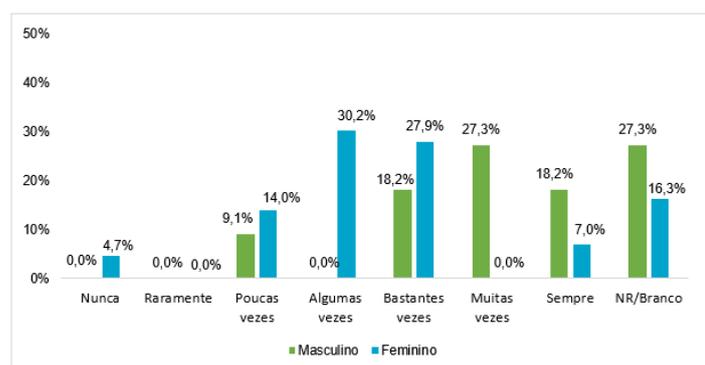
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Relativamente às dificuldades que as pessoas têm em conciliar determinadas atividades com a vida profissional (**Figura 55**), os homens apontam que têm sempre dificuldade para: ter os fins de semana livres, dedicarem-se ao que gostam, estar com a família, praticar desporto e tratar de assuntos pessoais. Já as mulheres assinalam a dificuldade em conciliar o trabalho com os seus *hobbies* e poderem estudar e participar em formações.

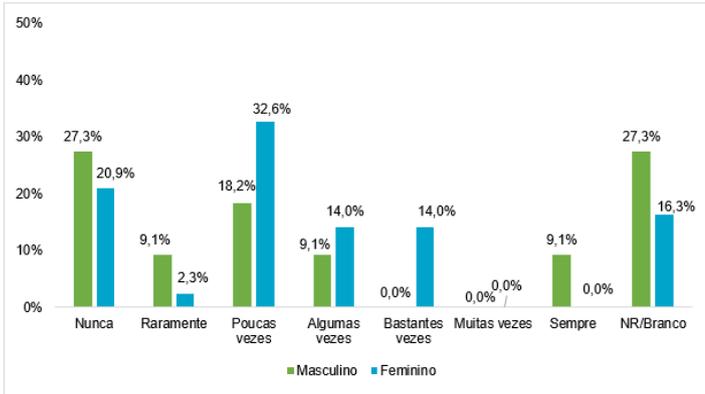
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos/as a consultas/ exames médicos



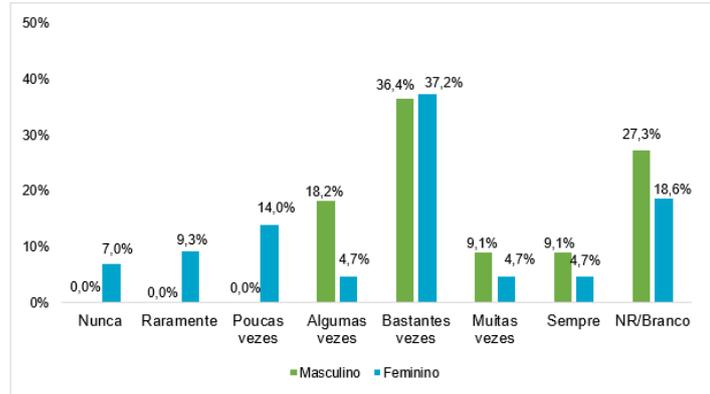
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)



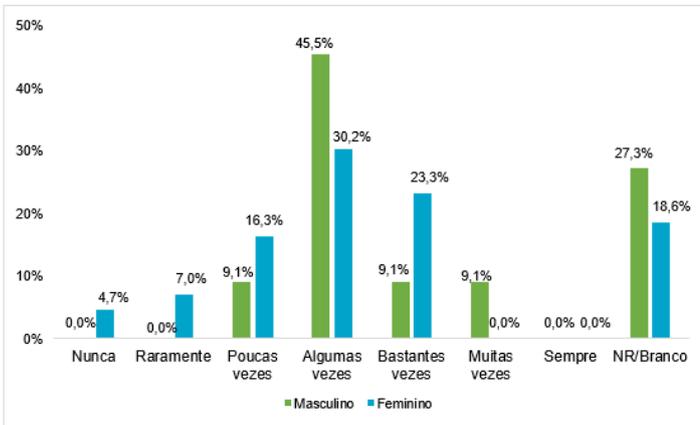
Participar nas associações da terra



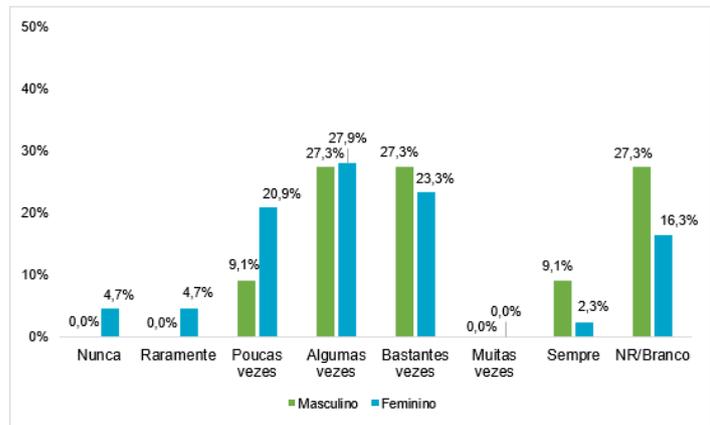
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.)



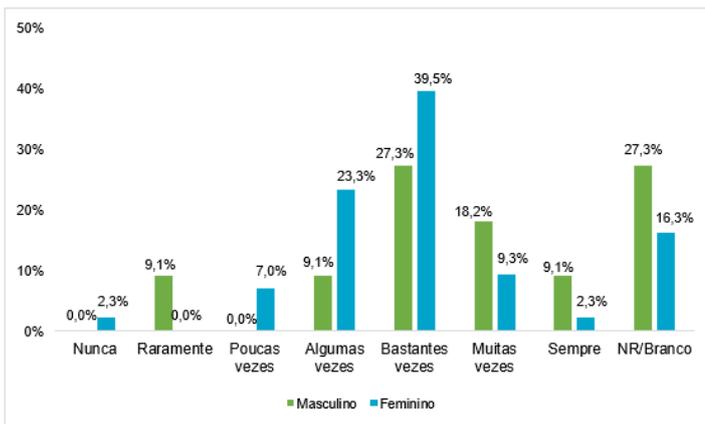
Ir ao/à médico/a, realizar exames médicos pessoais (cuidar da saúde)



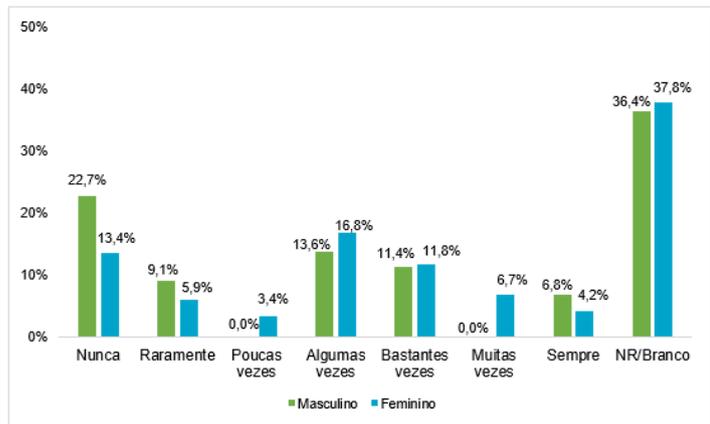
Ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si)



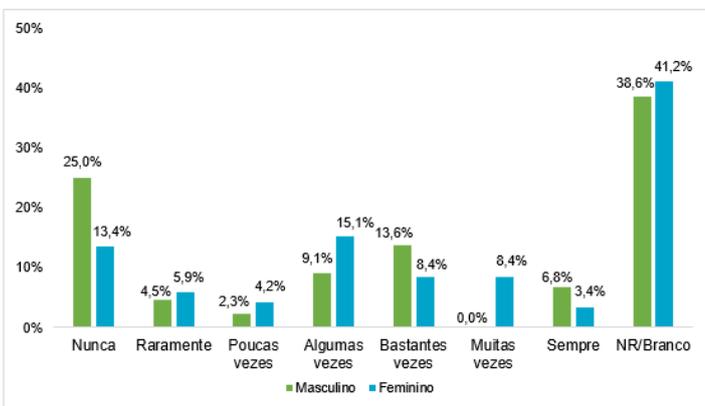
Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as



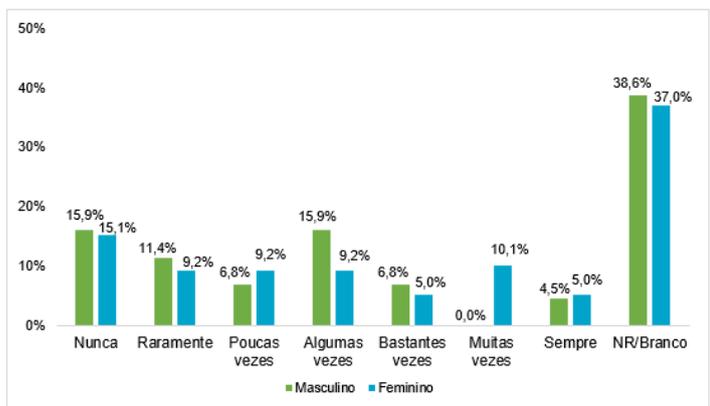
Ter tempo suficiente para dedicar à família



Ter tempo para estar com o/a meu/minha companheiro/a



Ter tempo para estudar e participar em formações



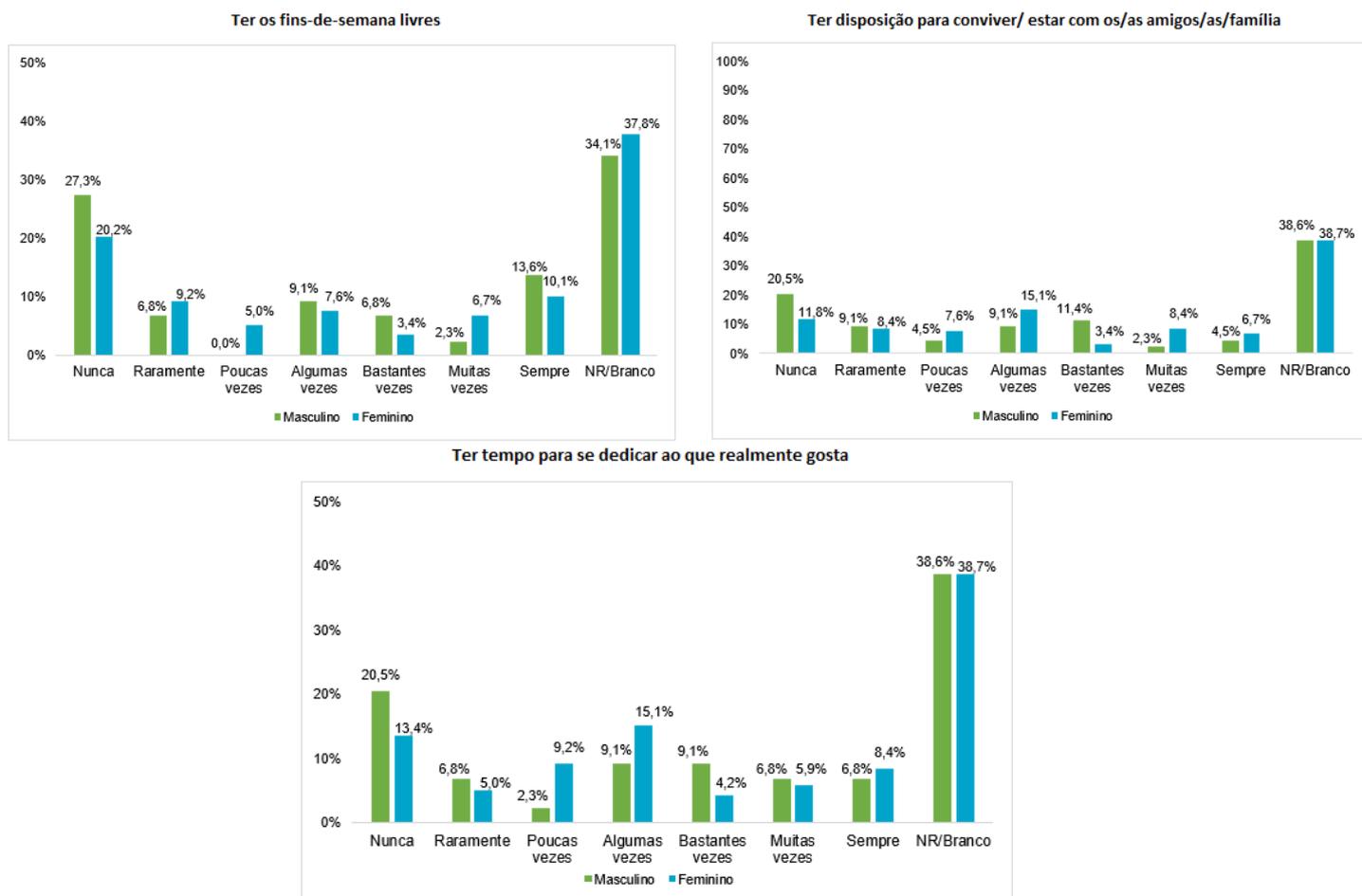


Figura 56. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)

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

No que respeita às preocupações com a segurança (**Quadro 37**), os homens dividem as suas respostas entre nenhuma preocupação, as agressões e os roubos. Mais de metade das mulheres indicam que não têm nenhuma preocupação, e, de seguida, os roubos.

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	20,0%	53,3%
Agressão	20,0%	6,7%
Assalto	10,0%	8,9%

Assédio sexual	10,0%	2,2%
Homicídio	0,0%	0,0%
Perseguição	0,0%	2,2%
Roubo	20,0%	13,3%
Violação	0,0%	0,0%

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

Quadro 37. Principais preocupações de segurança

Os fatores que contribuem para as preocupações de segurança (**Quadro 38**), para as mulheres são o consumo ou tráfico de álcool e drogas e os transportes públicos, enquanto para os homens são o consumo ou tráfico de álcool e drogas e, com o mesmo peso, nenhum fator, falta de policiamento e os transportes públicos.

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	20,0%	6,7%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	40,0%	40,0%
Espaço público degradado	0,0%	4,4%
Estações/ paragens de transportes	0,0%	2,2%
Falta de casas de banho seguras e limpas	0,0%	13,3%
Falta de informação ou sinalética	0,0%	0,0%
Falta de policiamento	20,0%	15,6%
Falta de respeito pelas pessoas	10,0%	8,9%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	0,0%	4,4%
Iluminação fraca	0,0%	8,9%
Transportes públicos	20,0%	24,4%

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

Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança

Relativamente aos fatores que afetam a segurança das pessoas (**Quadro 39**), os homens dizem ser nenhum e ter uma incapacidade/ deficiência. As mulheres em primeiro lugar referem que não há nenhum fator, e, em menor proporção, o facto de se ser de uma certa raça/ etnia e ter uma orientação sexual diferente da heterossexual.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	20,0%	37,8%
Ser de outra região/ país	0,0%	2,2%
Ser de uma certa raça/ etnia	0,0%	6,7%
Ser de uma certa religião	0,0%	0,0%
Ser mulher	0,0%	4,4%
Ter uma incapacidade/ deficiência	20,0%	2,2%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	10,0%	6,7%

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

Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas

Relativamente aos comportamentos realizados para promover a segurança (**Quadro 40**), as mulheres referem não fazer nada e evitar locais isolados. Os homens preferem evitar alguns espaços e evitar usar determinados acessórios. O uso de certas roupas, evitar os transportes públicos e o uso de equipamentos de proteção, não são considerados comportamentos a ter para promover a segurança.

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	10,0%	26,7%
Evito certos espaços	30,0%	15,6%
Evito ir a sítios com multidões	0,0%	2,2%
Evito ir a sítios isolados	0,0%	20,0%
Evito sair sozinho/a	0,0%	8,9%
Evito sair sozinho/a depois de escurecer	0,0%	15,6%
Evito usar certas roupas	0,0%	0,0%
Tenho o telemóvel sempre à mão	0,0%	15,6%
Evito usar certos acessórios	20,0%	0,0%
Evito usar transportes públicos	0,0%	0,0%
Uso equipamentos de proteção pessoal	0,0%	0,0%

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

Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança

No que toca à vivência de algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público (**Quadro 41**), a maioria diz não ou não responde, mas bastantes homens dizem sim.

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	40,0%	64,4%
Sim	30,0%	6,7%
Não responde	30,0%	28,9%

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

Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Sobre o tipo de situação de assédio/agressão vivenciada (**Quadro 42**), os homens referem assédio verbal, abuso psicológico e agressão física violenta. As mulheres citam agressão física violenta e assédio visual.

Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	33,3%	0,0%
Agressão física violenta	33,3%	66,7%
Assédio físico	0,0%	0,0%
Assédio verbal	100,0%	0,0%
Assédio visual	0,0%	33,3%
Perseguição/Stalking	0,0%	0,0%

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

Quadro 42. Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada

No que toca a locais onde ocorreu o assédio/agressão (**Quadro 43**), não referem nenhum.

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Casas de banho públicas	0,0%	0,0%
Estacionamentos	0,0%	0,0%
Mercados	0,0%	0,0%
Paragens e apeadeiros	0,0%	0,0%
Parques e jardins	0,0%	0,0%

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Ruas e praças	0,0%	0,0%
Transportes públicos	0,0%	0,0%

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

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

Em caso de assédio/ agressão em espaço público (**Quadro 44**), as mulheres não fazem nada e os homens não indicam nenhuma resposta.

O que fez em casos de assédio/ agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	0,0%	66,7%
Confrontei o/a agressor/a	0,0%	0,0%
Fui à polícia e apresentei queixa	0,0%	0,0%
Pedi ajuda a familiar	0,0%	0,0%
Pedi ajuda a quem ia a passar	0,0%	0,0%
Pedi ajuda a amigo/a	0,0%	0,0%
Recorri a uma linha de ajuda	0,0%	0,0%

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

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

No que toca a ameaças, agressões, assédio e perseguição no local de trabalho (**Quadro 45**), a maioria diz não foi alvo. No entanto, é de realçar as percentagens referentes às pessoas que indicaram que já foram alvo de uma situação deste tipo no local de trabalho ou que não respondem, sobretudo no sexo masculino.

Foi alvo de ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	40,0%	51,1%
Sim	30,0%	20,0%
Não responde	30,0%	28,9%

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

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

O tipo de abuso sofrido no local de trabalho (**Quadro 46**), foi, para ambos, verbal e psicológico.

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	33,3%	44,4%
Assédio físico	0,0%	11,1%
Assédio verbal	33,3%	55,6%
Assédio visual	0,0%	22,2%

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

Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Relativamente a quem ameaçou, assediou ou perseguiu (**Quadro 47**), ambos os sexos referem os dirigentes ou chefias e as mulheres acrescentam os colegas de trabalho.

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	0,0%	0,0%
Colega de trabalho	0,0%	44,4%
Dirigentes ou chefias	66,7%	44,4%
Membro do público	0,0%	0,0%

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

Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

O reporte dos incidentes (**Quadro 48**), na maioria, não é efetuado por nenhum dos sexos.

Reportou o incidente	Masculino	Feminino
Não	66,7%	55,6%
Sim	33,3%	44,4%

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

Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho

A minoria que refere que reportou a situação, (**Quadro 49**), fê-lo aos dirigentes ou chefias.

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Delegada/o sindical	0,0%	0,0%
Dirigente ou chefia	33,3%	33,3%

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Representantes de segurança e saúde no trabalho	0,0%	0,0%
Sindicalista	0,0%	0,0%

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

Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente

As causas para não dar seguimento ao incidente (**Quadro 50**), são para ambos, o receio de represálias. As mulheres acrescentam o facto de poderem ser despedidas e por vergonha.

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	0,0%	0,0%
Receio de represálias	33,3%	22,2%
Ser despedido/a	0,0%	11,1%
Vergonha	0,0%	11,1%

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

Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente

Relativamente ao tema do *bullying* (**Figura 57**), uma grande parte dos/as inquiridos/as prefere não dar resposta. Dos que respondem, a maioria refere ter assistido a um número reduzido de eventos e dos que foram vítimas, ambos os sexos assinalam “algumas vezes” e “poucas vezes”. Salienta-se a percentagem de 4,7% do sexo feminino que assinala que foram vitimas bastantes vezes.

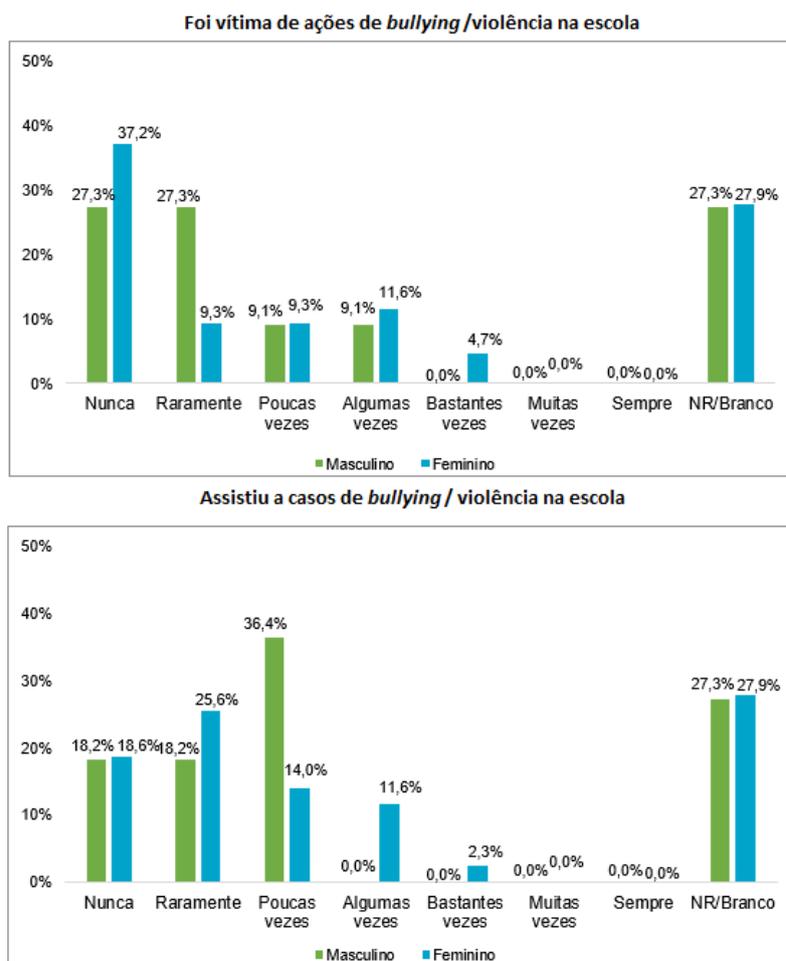


Figura 57. Situações de *bullying* (%)

Sobre se foi vítima de violência em contexto familiar/ íntimo (**Quadro 51**), a maioria responde que não, mas as percentagens de pessoas que não responderam também são elevadas.

Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo	Masculino	Feminino
Não	70,0%	60,0%
Sim	0,0%	8,9%
Não responde	30,0%	31,1%

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

Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo

No que toca ao tipo de violência (**Quadro 52**), os homens não especificam nada e as mulheres dizem violência emocional, física e social.

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Perseguição/ <i>stalking</i>	0,0%	0,0%
Violência emocional	0,0%	75,5%
Violência financeira	0,0%	0,0%
Violência física	0,0%	75,5%
Violência sexual	0,0%	0,0%
Violência social	0,0%	25,0%

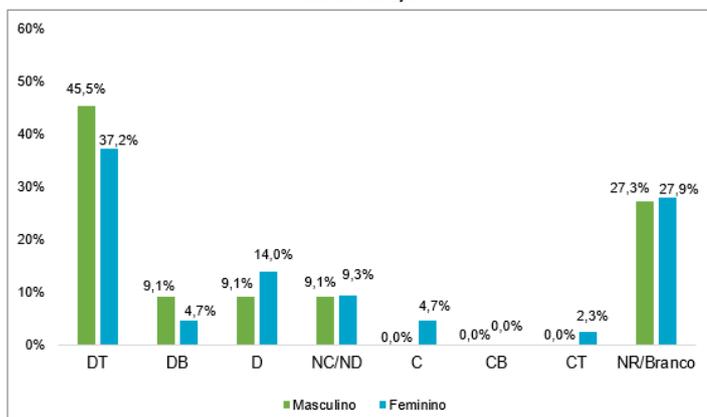
Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 52. Tipo de violência da vítima

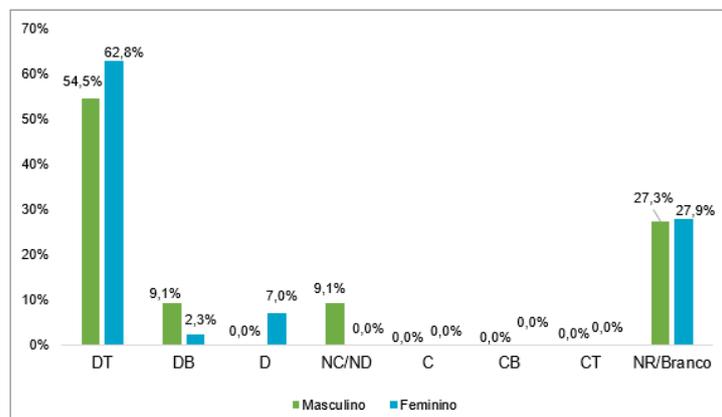
8.3. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÉNERO

Considerando as crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género na família (Figura 58), ambos os sexos concordam que os pais devem ter uma maior licença de paternidade. No geral ambos discordam (em diferentes graus) da maioria das afirmações.

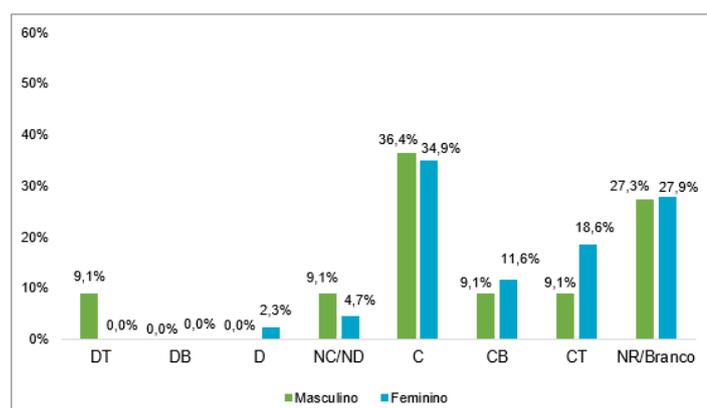
Se um filho/a fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a



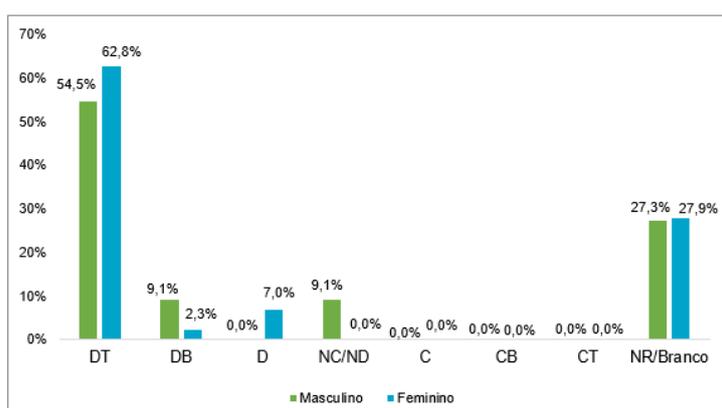
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder

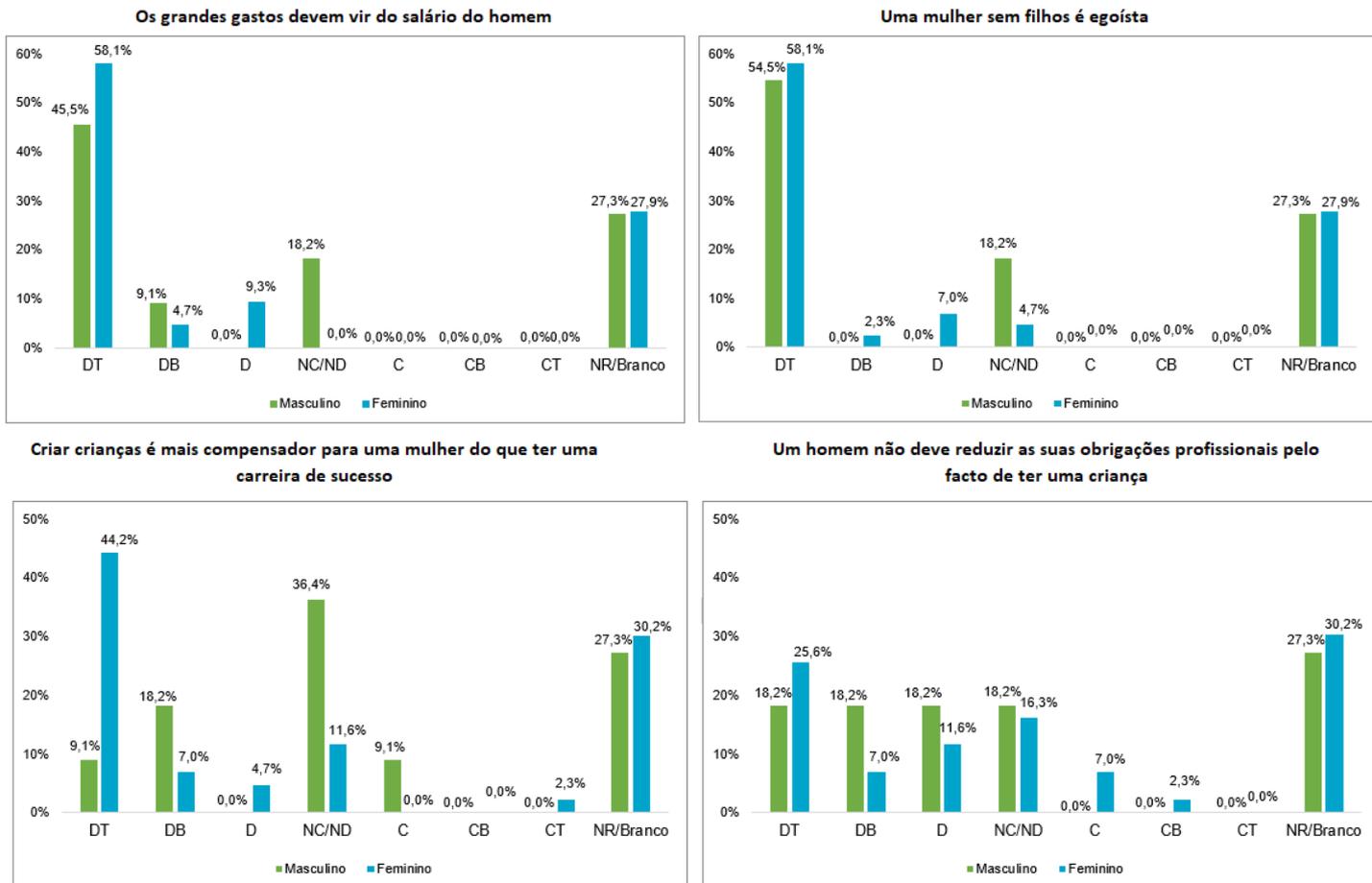


É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



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



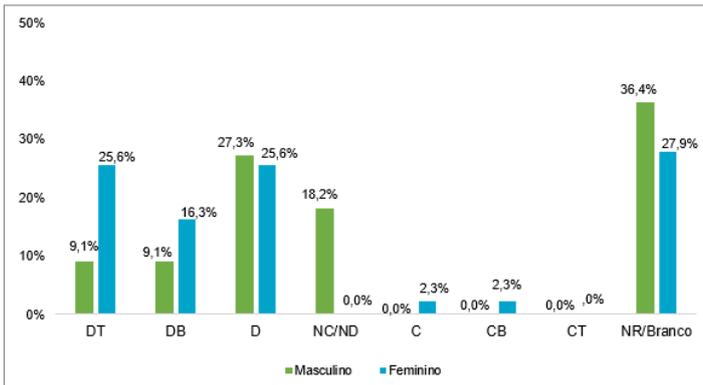


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

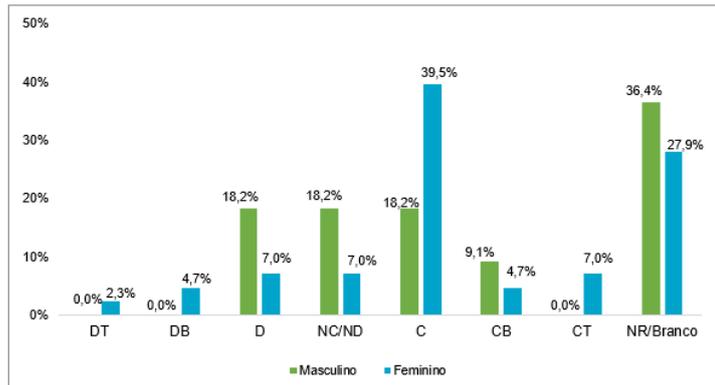
Figura 58. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

Relativamente às crenças e estereótipos em contexto laboral (**Figura 59**), verifica-se que uma elevada percentagem de inquiridos/as preferiu não responder. Do grupo que respondeu, denota-se uma tendência de as mulheres concordarem mais do que os homens com a maioria das afirmações, as quais inferiorizam o papel das mulheres no mercado de trabalho.

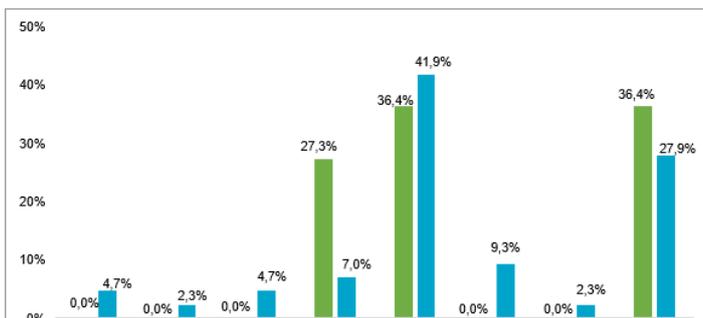
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política



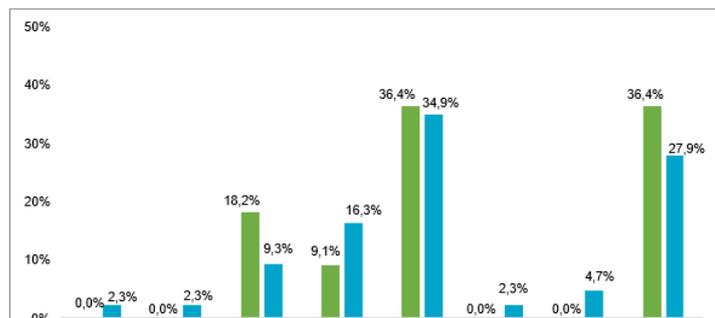
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares



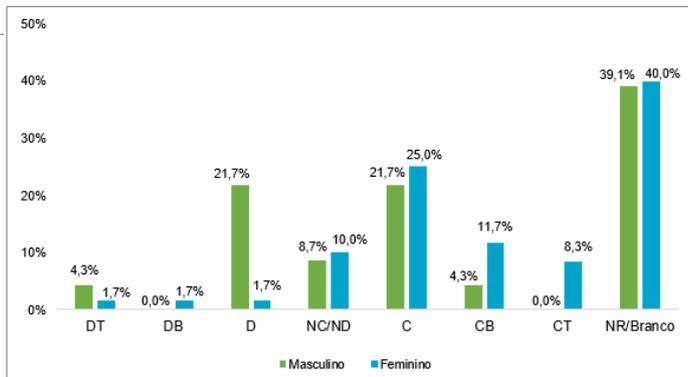
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas



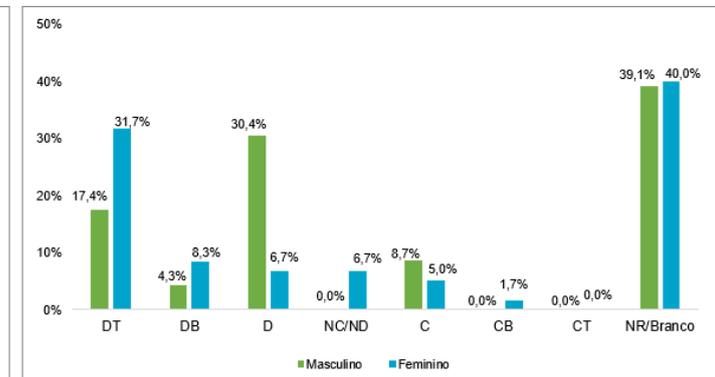
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos



As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões



As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família

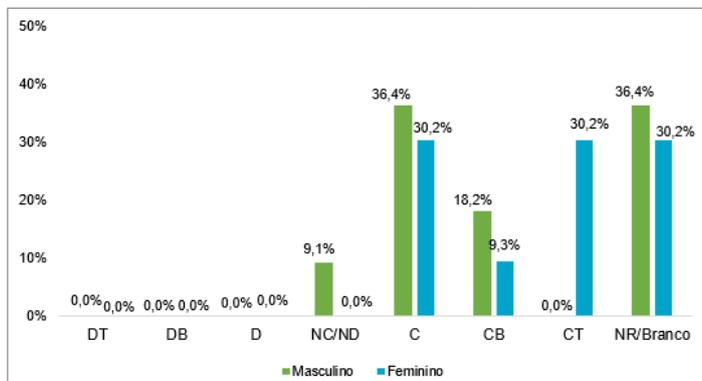


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

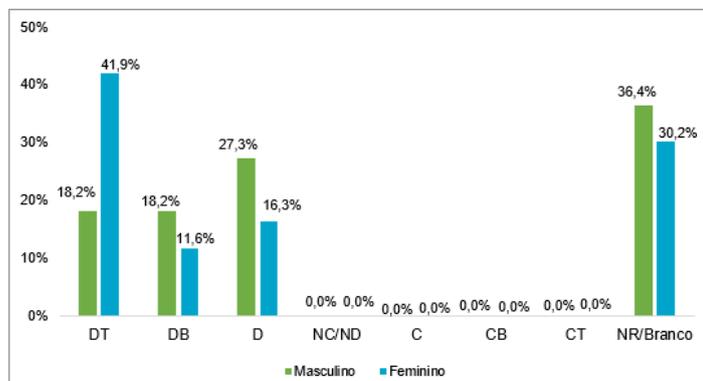
Figura 59. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral

Quanto às percepções sobre a preponderância do papel dos homens face ao das mulheres (**Figura 60**), eles concordam que deve haver mulheres em cargos políticos e de decisão, e elas concordam totalmente. Relativamente às restantes afirmações, a maioria dos/as inquiridos/as discordam das situações identificadas.

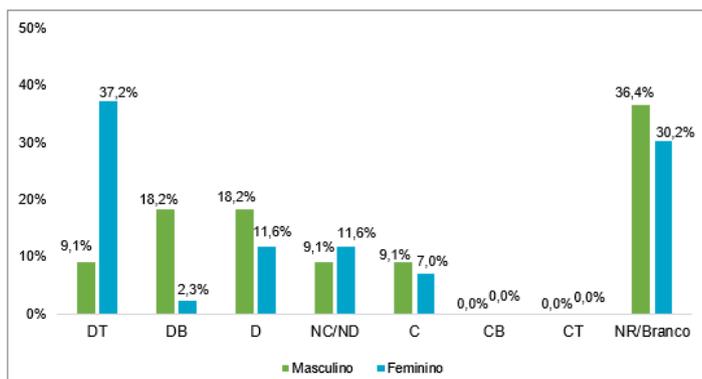
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão



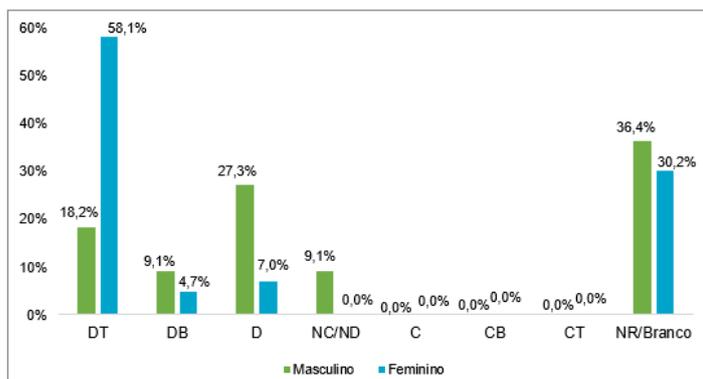
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres



É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher



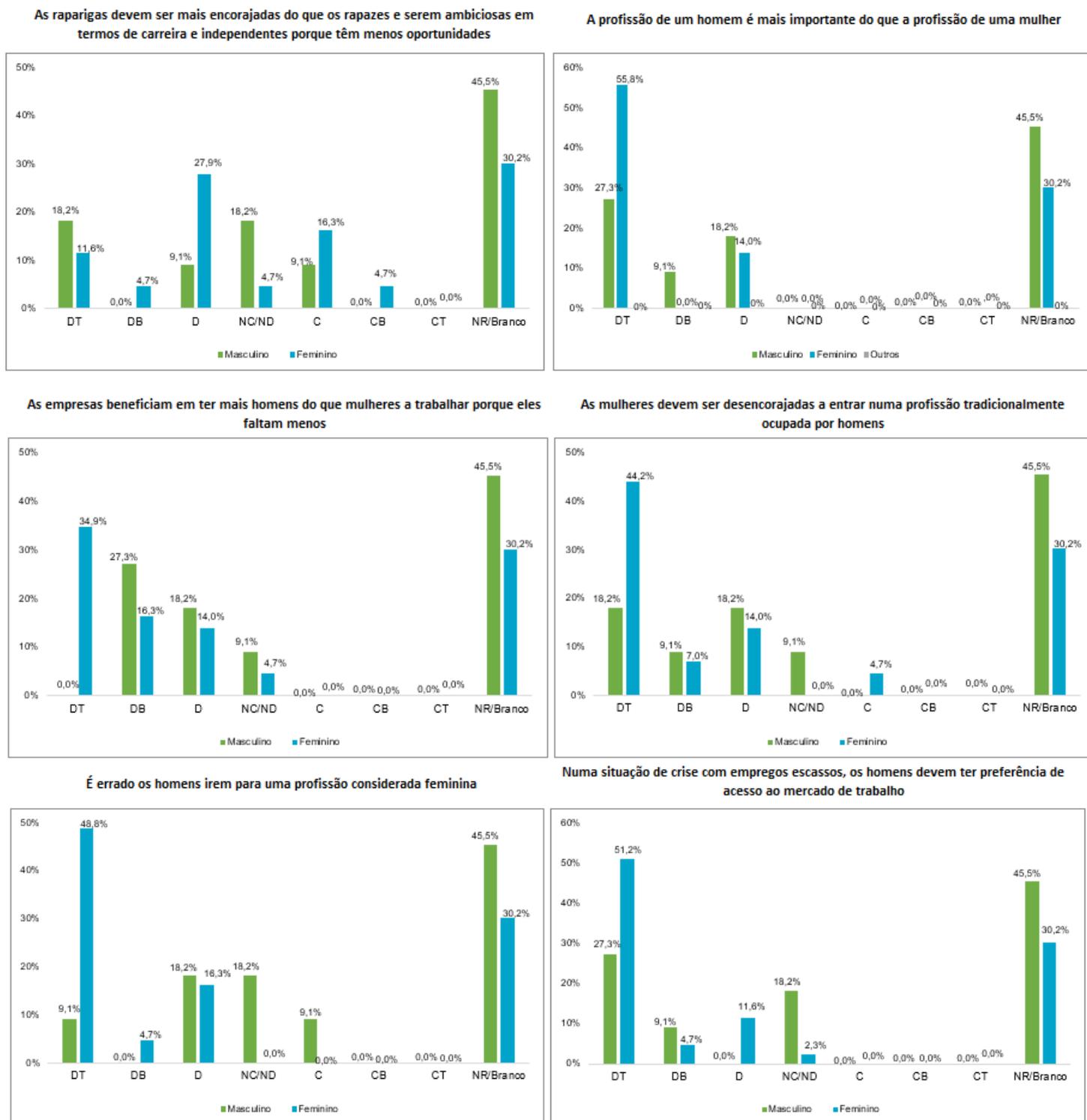
É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão



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

Figura 60. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Por fim, nas crenças referentes às profissões (**Figura 61**), regra geral, tanto os homens como as mulheres optaram por não responder. Destaca-se que as mulheres discordam totalmente de quase todas as afirmações, exceto de que as raparigas devem ser mais encorajadas e ambiciosas em relação aos rapazes em termos de carreira.

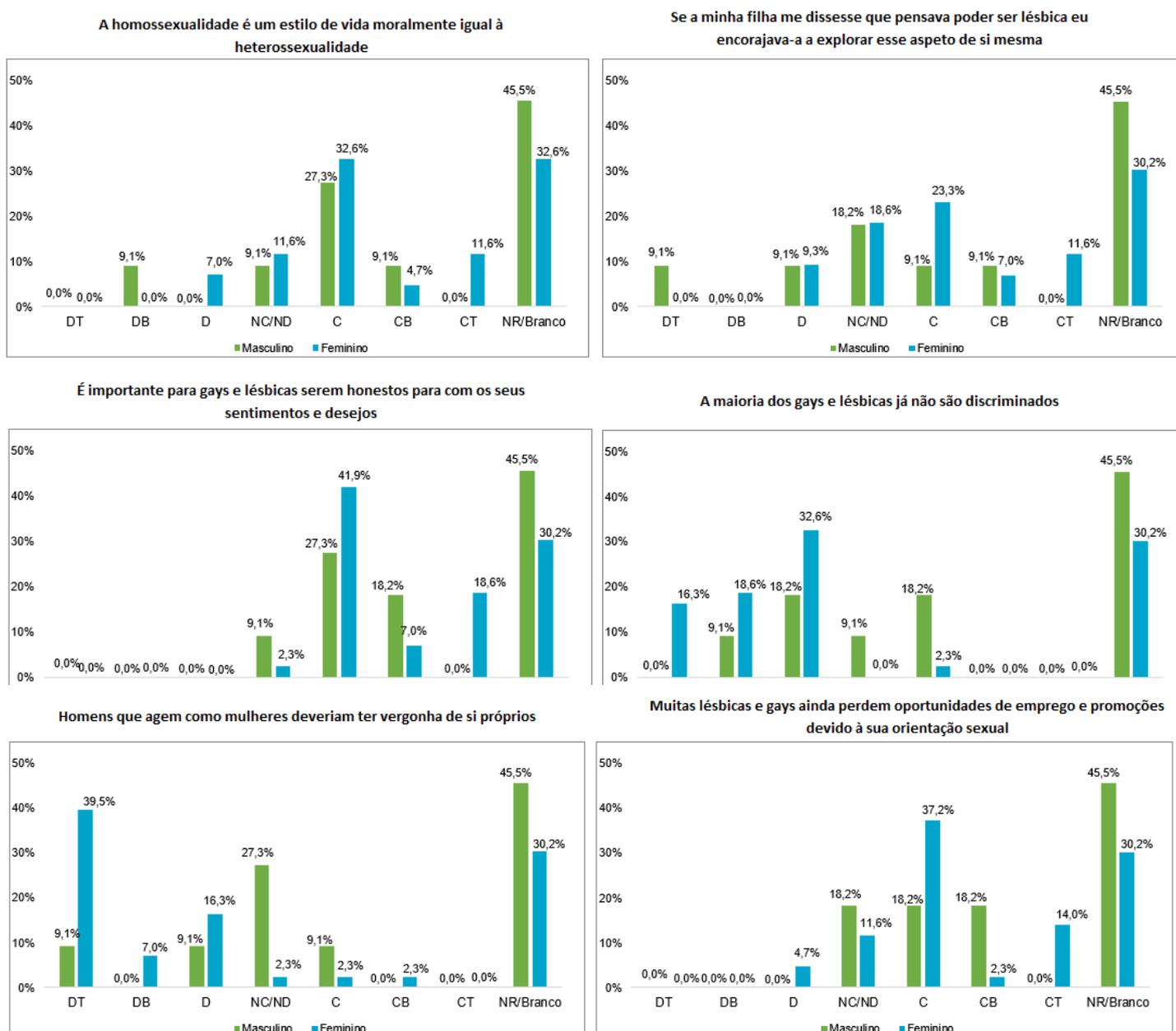


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

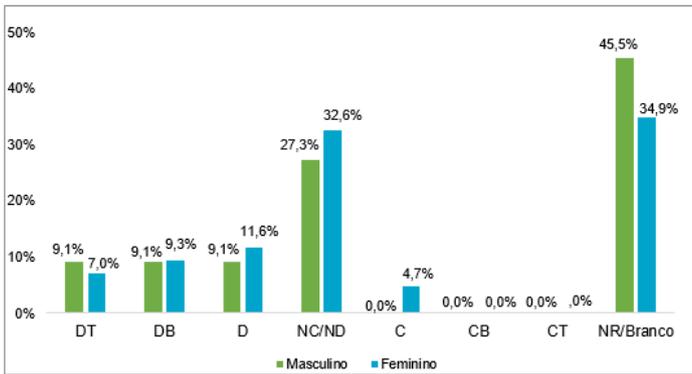
Figura 61. Crenças relativamente às profissões

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

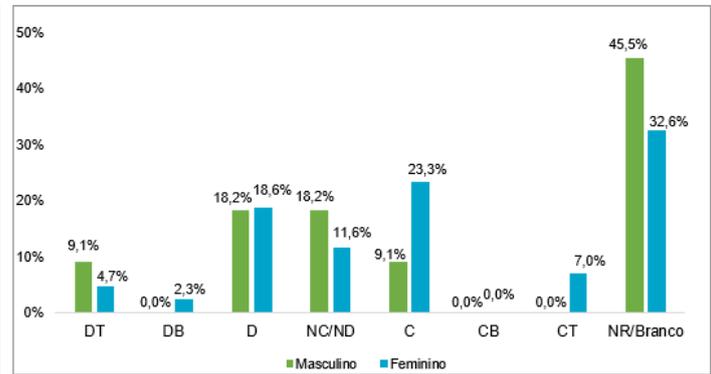
No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+, assinala-se que as mulheres tendem a ser relativamente mais compreensivas e sensíveis ao tema, como se pode analisar pelos resultados da **Figura 62**. O mesmo se observa na **Figura 63** que apresenta as crenças ou estereótipos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



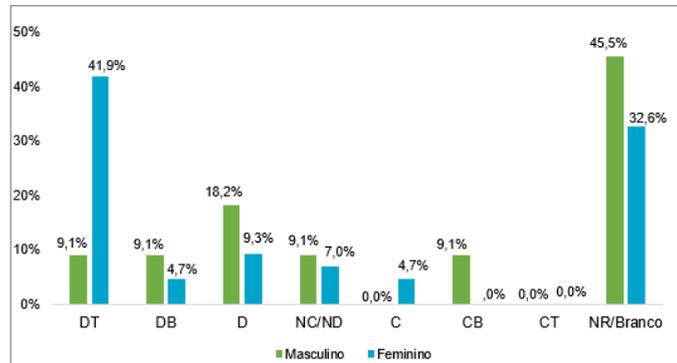
Acredito que a maioria das pessoas é na sua essência bissexual



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



Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado

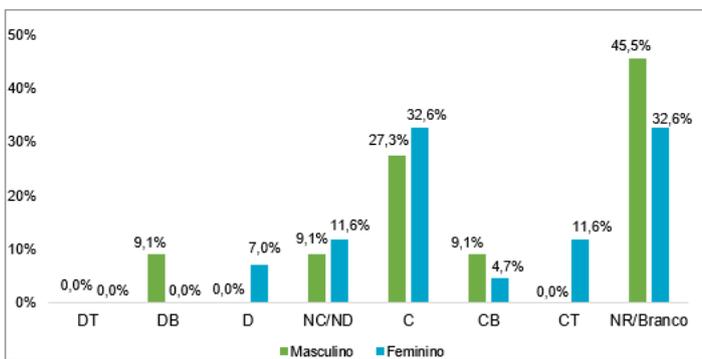


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

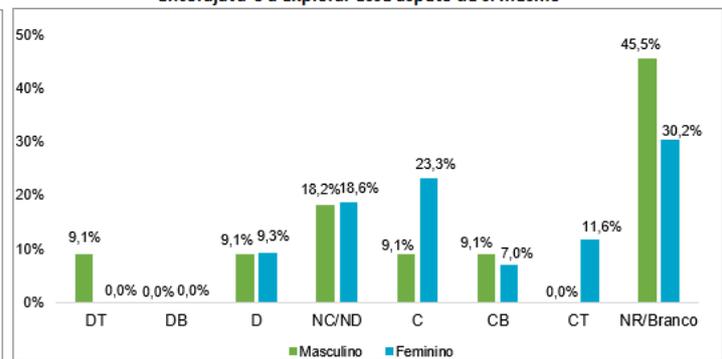
Figura 62. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

Sobre as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade (Figura 63), verifica-se o mesmo.

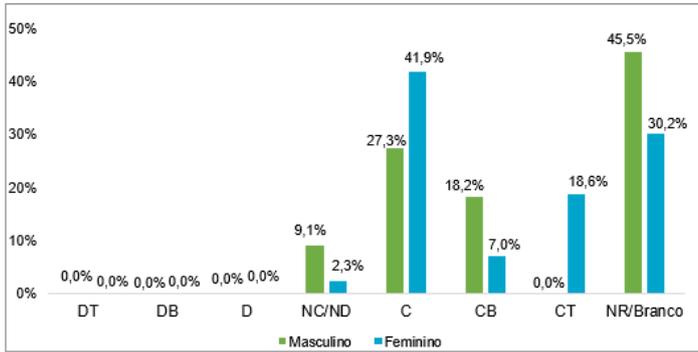
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo sexo parece-me ridícula



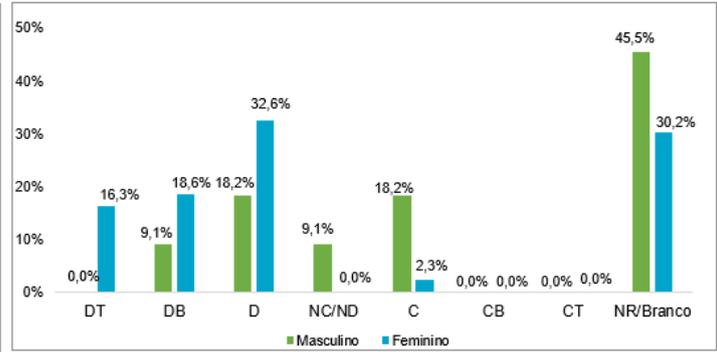
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo



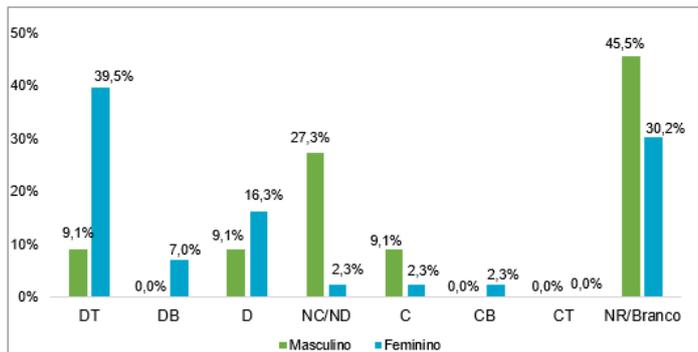
Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado



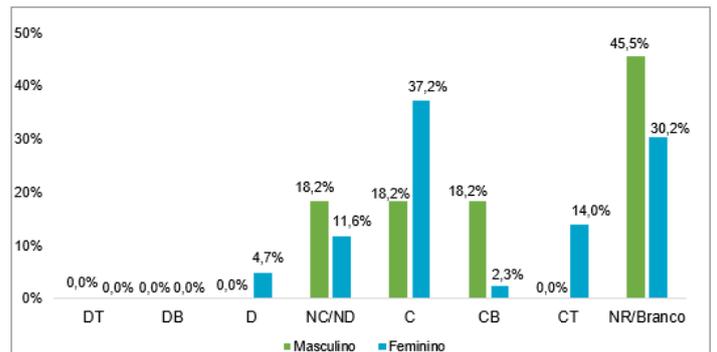
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis de gays e lésbicas melhoram de forma geral toda a sociedade



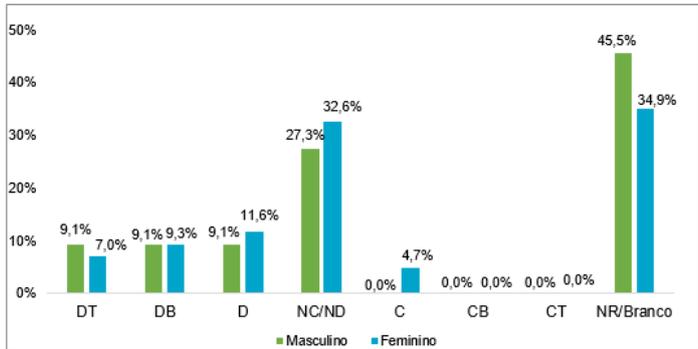
De forma geral, as pessoas na nossa sociedade tratam gays e heterossexuais de forma igual



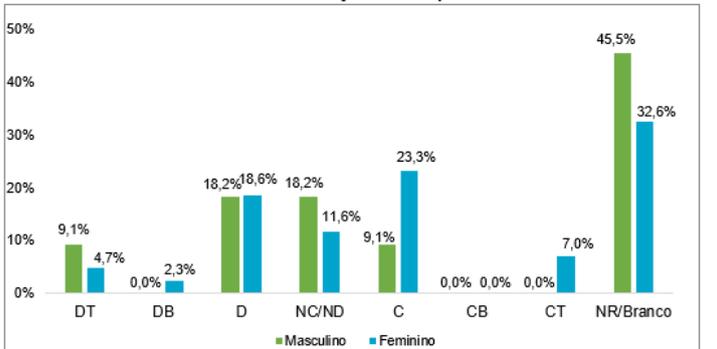
Se duas pessoas realmente se amam não deve importar se são homem e mulher, dois homens ou duas mulheres



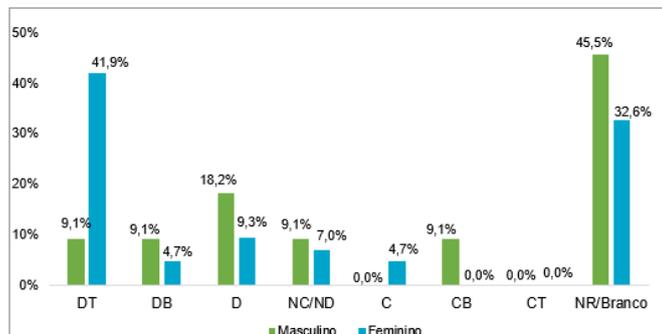
Mulheres que agem como homens deveriam ter vergonha de si próprias



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



As operações de mudança de sexo são moralmente reprováveis



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

Figura 63. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

9. CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

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

9.1. EDUCAÇÃO

Para o inquérito enviado às organizações locais da educação, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 2 respostas.

Analisando a caracterização dos dados da educação de Oliveira do Hospital (**Figura 64**), verifica-se há equilíbrio nos Presidentes da Direção; as mulheres dominam os Membros da Direção e o corpo não docente; e há mais docentes do sexo masculino.

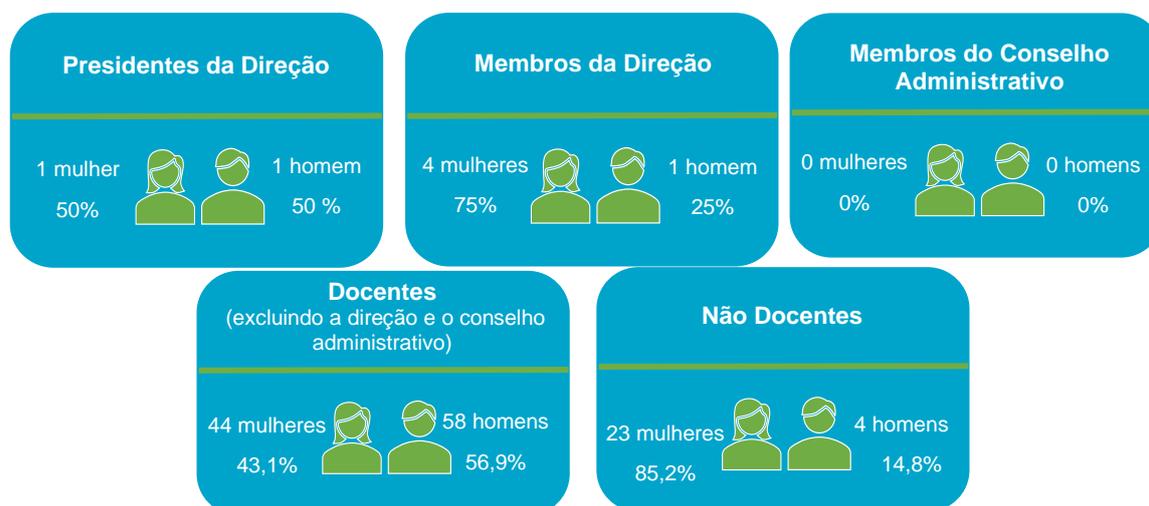


Figura 64. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)

Quanto ao número de docentes (**Figura 65**), a maior discrepância observou-se em desporto e mecatrónica (apenas professores) e turismo (apenas professoras). A componente com maior número de profissionais é a científica/ sociocultural (20).

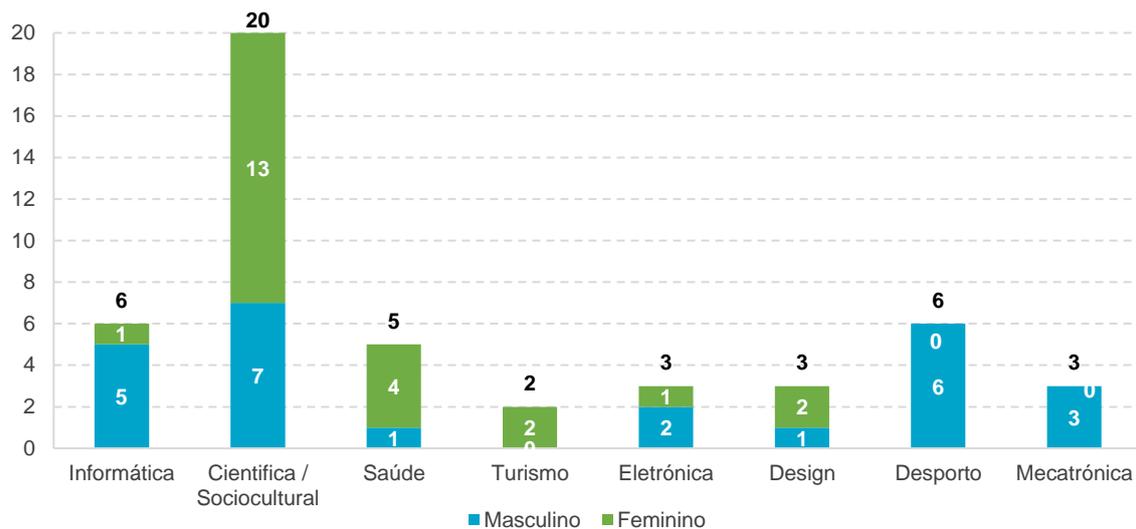


Figura 65. Docentes por área de formação (n.º)

Relativamente ao número de estudantes praticantes de desporto escolar (Figura 66), a maioria são rapazes.

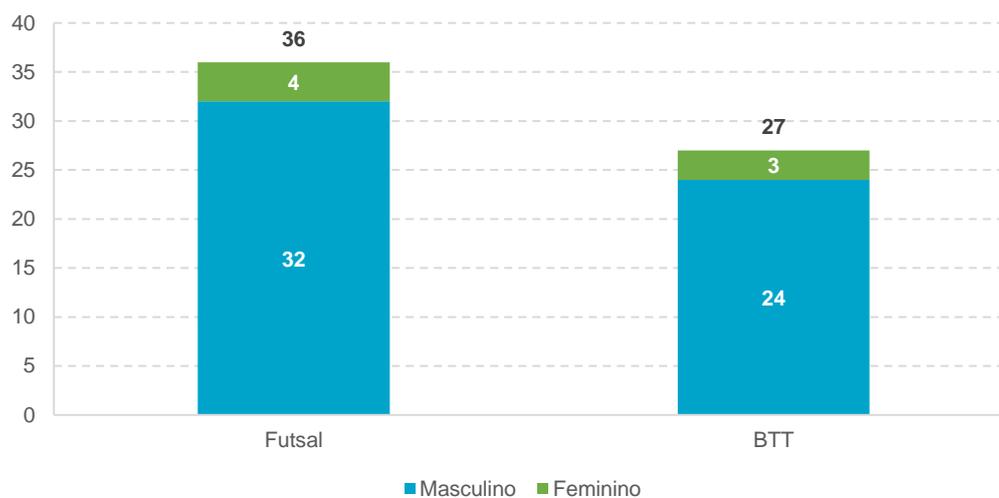


Figura 66. Estudantes praticantes de desporto escolar por modalidade (n.º)

Os estudantes com necessidades educativas especiais (NEE) encontram-se em maior proporção no ensino secundário e são principalmente alunos (Figura 67).

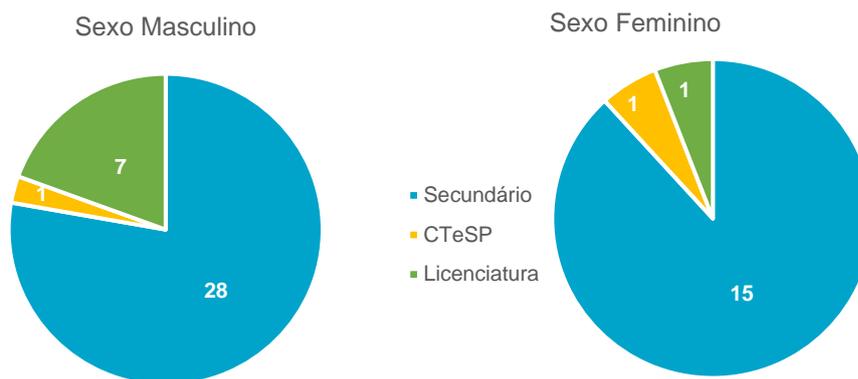


Figura 67. Estudantes com NEE por ciclo de estudo (n.º)

São 153 os estudantes que beneficiam da ação social escolar. Há 3 docentes com formação em igualdade de género e que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania. Não há registos de auxiliares de ação educativa com formação em igualdade de género, nem de representantes de encarregadas/os de educação que participaram em iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação.

Nas aulas do secundário em que trabalhavam as questões da cidadania foram desenvolvidas iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação com palestras, sessões de esclarecimento e atividades de rua. O agrupamento organizou ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação.

Quanto à violência no namoro no estabelecimento educacional (vítima ou agressor/a) não foram registadas nenhuma participações. Contudo, foi contabilizado um incidente/ participação relacionada com *bullying* (1 vítima do sexo masculino).

No que concerne à posse/consumo de estupefacientes, foram registados 3 elementos do sexo masculino com haxixe. É ainda referido que foram desenvolvidas iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao *bullying* ou ao consumo de estupefacientes com a participação de 20 pessoas.

9.2. SAÚDE

Para o inquérito enviado às organizações locais da saúde, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 2 respostas.

Nos estabelecimentos de saúde verifica-se a inexistência de Presidentes, Membros da Direções, Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Mesa da Assembleia Geral, Diretoras/es Técnicas/os e outros/as colaboradores/as. Há 2 Diretoras do Conselho Clínico.

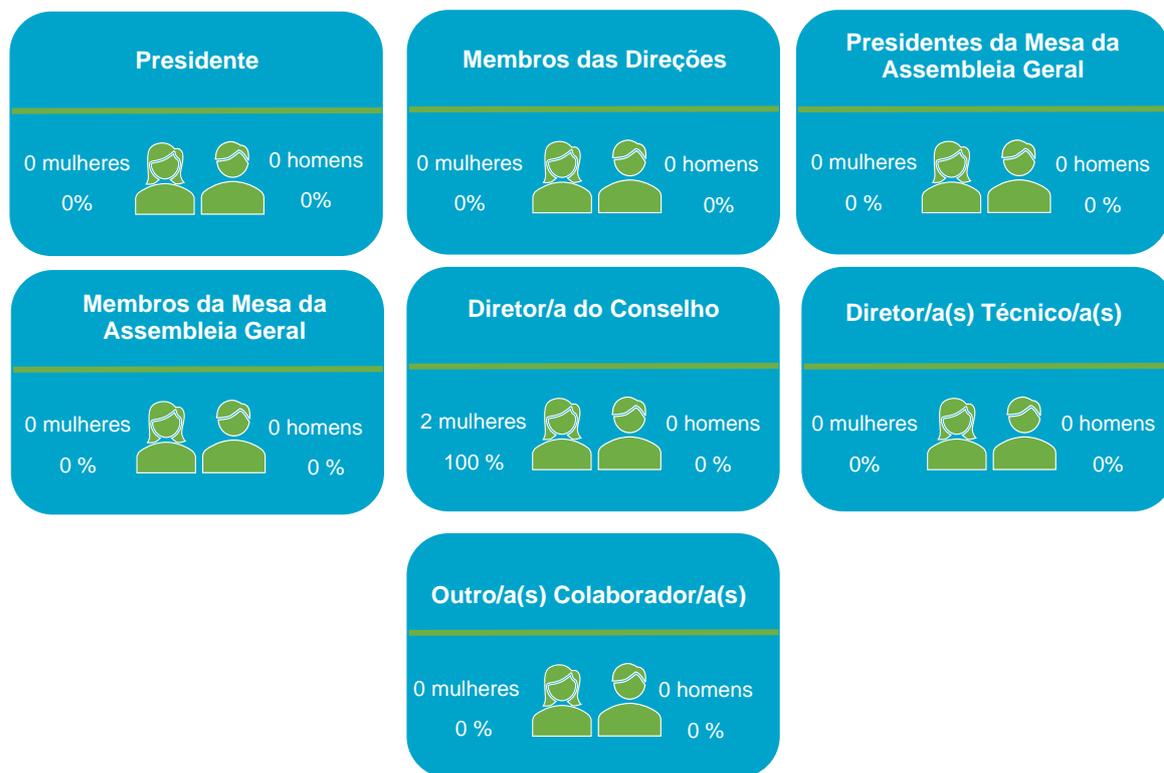


Figura 68. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)

Não foram registados utentes a frequentar consultas especializadas de planeamento familiar, de saúde materna/paterna e de pediatria. Da mesma forma, também não há registos de pessoas dependentes de substâncias e de atendimentos motivados por violência doméstica (vítima ou agressor/a)

Não há representante(s) no concelho municipal de saúde, dirigentes da saúde, médicos, enfermeiros e auxiliares de saúde com formação em igualdade de género.

De realçar que a instituição não organizou ações de formação nem ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação, mas mencionaram que gostariam de participar em ações de formação sobre esta temática específica.

9.3. CULTURA

Para o inquérito enviado às organizações locais da cultura, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foi obtida 1 resposta.

O estabelecimento cultura que deu resposta ao inquérito é composto por uma maior proporção do sexo feminino, exceto nos Membros da Direção, que é o único órgão onde há homens.



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

Não foram organizadas ações de formação ou de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação.

9.4. DESPORTO

Para o inquérito enviado às organizações locais da saúde, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 3 respostas. Os quadros dos estabelecimentos desportivos, são compostos maioritariamente por homens.

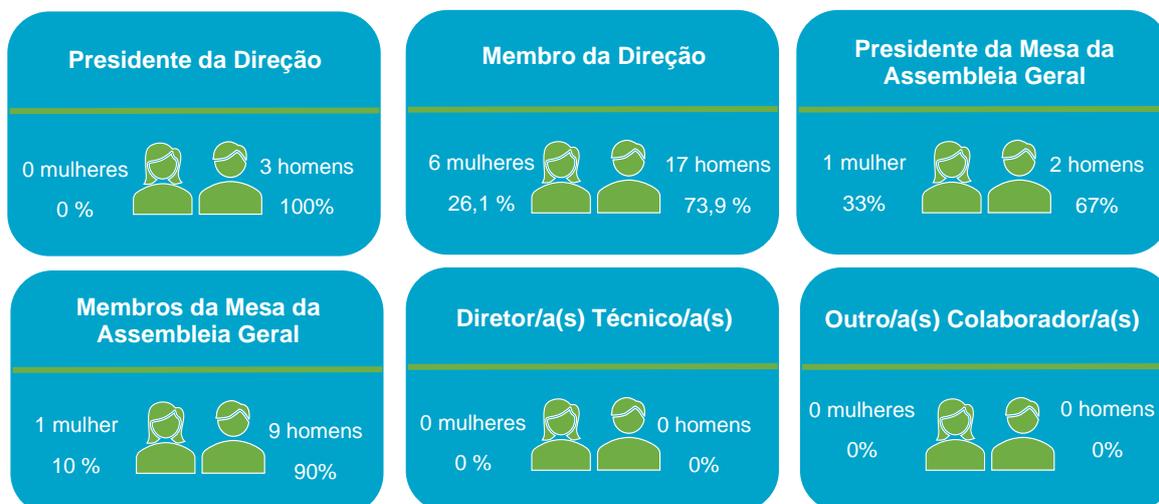


Figura 70. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

Há 235 inscritos nas associações desportivas, sendo a maioria homens.

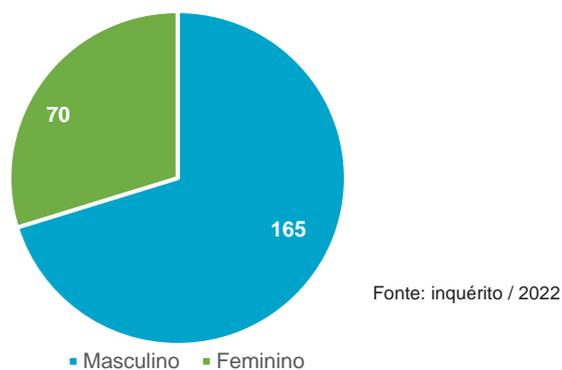


Figura 71. Praticantes de desporto (n.º)

Os desportistas federados são todos homens e praticam futebol de 11.

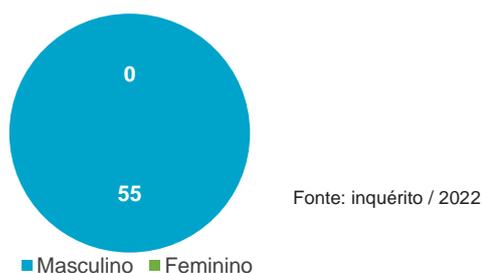


Figura 72. Praticantes de desportos federados

Analisou-se que nenhum estabelecimento organizou ações de formação, de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação no desporto. De realçar que mencionaram que gostavam que fossem realizadas *atividades lúdicas sobre a matéria, de cariz prático, em contexto de treino desportivo.*

9.5. EMPRESAS

Para o inquérito enviado às organizações locais da saúde, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 20 respostas.

Analisando a composição dos quadros das empresas, constata-se que o sexo masculino domina em todos os postos, exceto nas outras categorias.

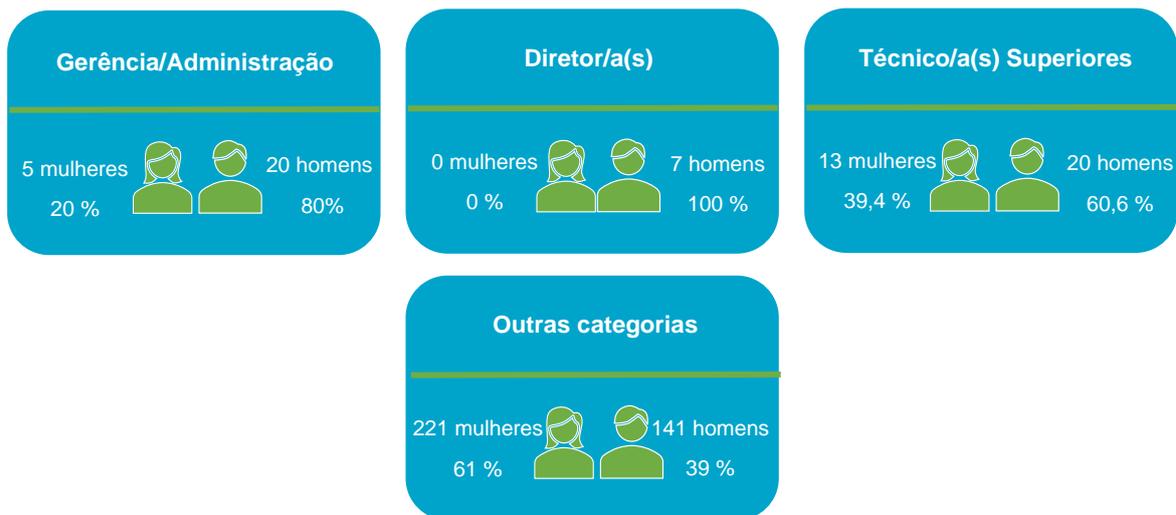


Figura 73. Caracterização das empresas (n.º e %)

No que concerne às normas das empresas (**Figura 74**), a maioria conhece a aplica normas e código de boa conduta no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou de prevenção e combate ao assédio.

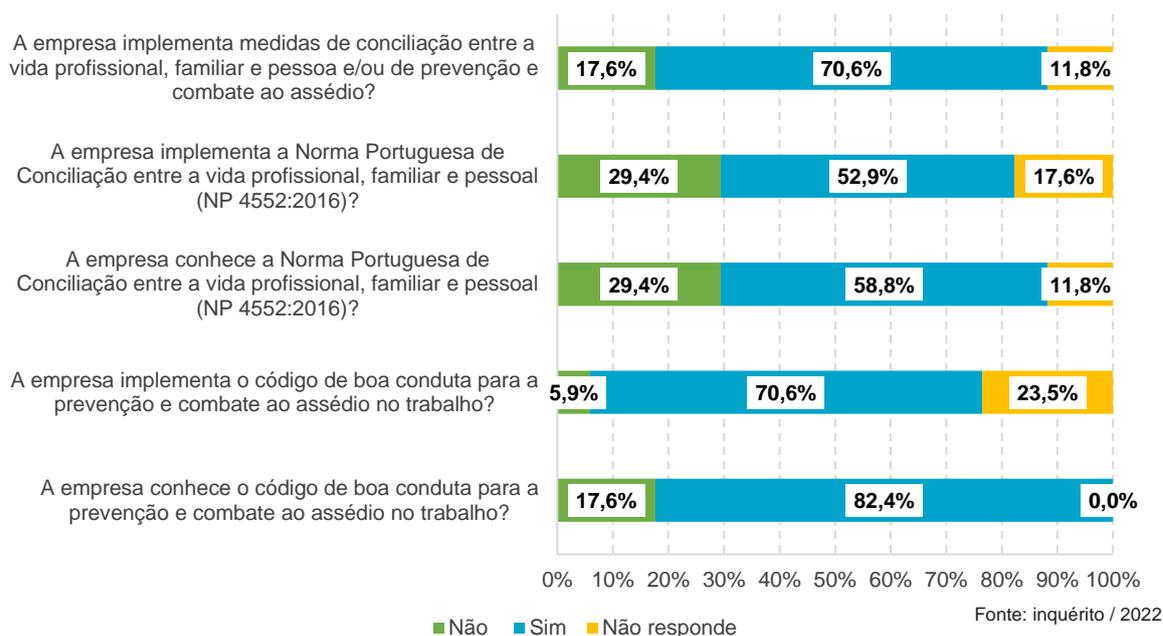
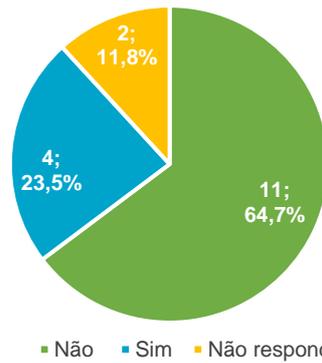


Figura 74. Normas das empresas

Relativamente às ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação (**Figura 75**), a maioria não organizou nenhuma ação (64,7%).

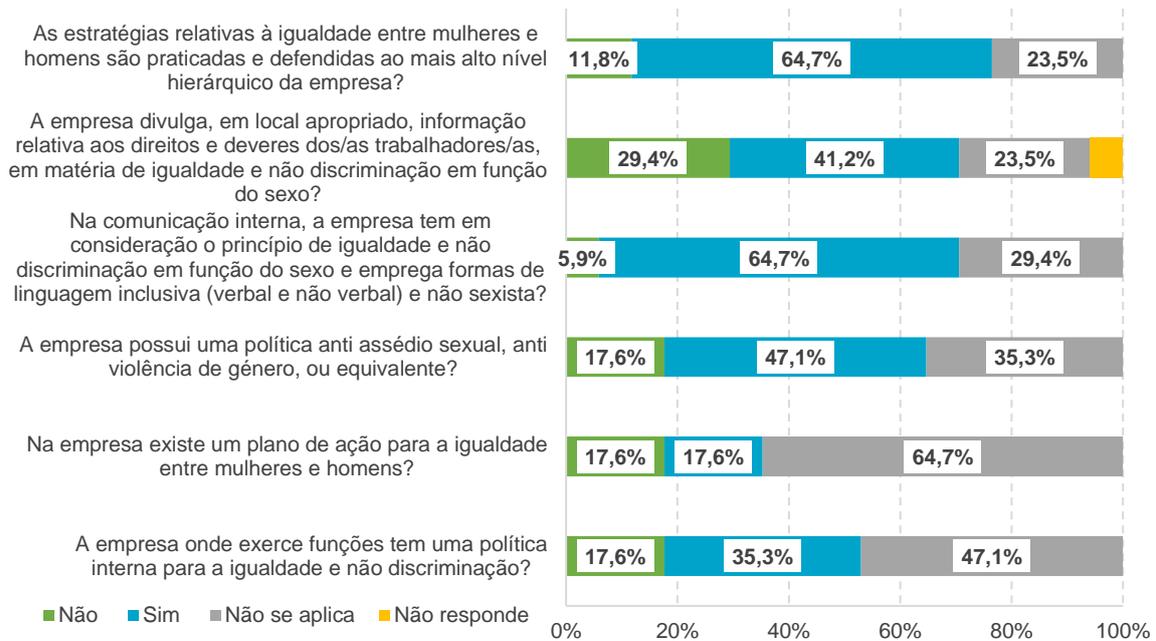
As medidas sugeridas pelas empresas são: *ações de sensibilização, trabalho mais leve para a outra parte, não nos parece necessário e maior divulgação.*



Fonte: inquérito / 2022

Figura 75. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de gênero e não discriminação

Sobre as políticas de missão e estratégia (**Figura 76**), a maioria considera o princípio da igualdade e não discriminação usando formas de linguagem inclusiva; e defende nas hierarquias a igualdade entre funcionários/as.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 76. Políticas de missão e estratégia

No âmbito do recrutamento e seleção (**Figura 77**), o recrutamento de pessoal considera a igualdade e não discriminação de gênero. De salientar a maioria das políticas não são aplicáveis às empresas que responderam ao inquérito.



Figura 77. Recrutamento e seleção

Fonte: inquérito / 2022

Na componente de aprendizagem e formação (Figura 78), a maioria dá formação a todas/os as/os funcionarias/os, mas apenas uma minoria a dá sobre igualdade de género.

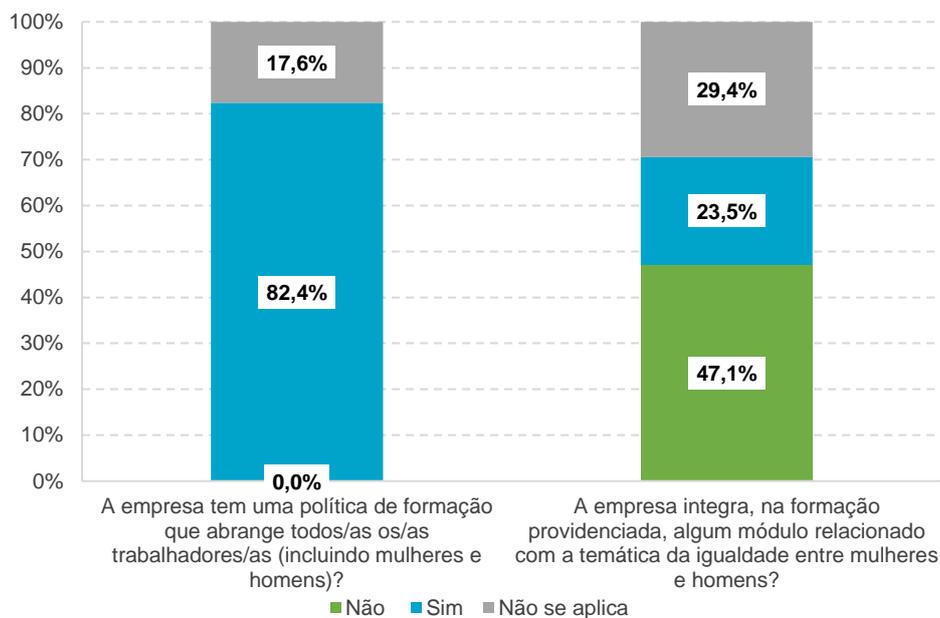


Figura 78. Aprendizagem e formação

Fonte: inquérito / 2022

No que concerne às questões relacionadas com a análise de funções e renumerações (Figura 79), a maioria tem um sistema de avaliação com critérios claros, objetivos e transparentes; e efetua a avaliação de desempenho com critérios comuns a ambos os sexos.

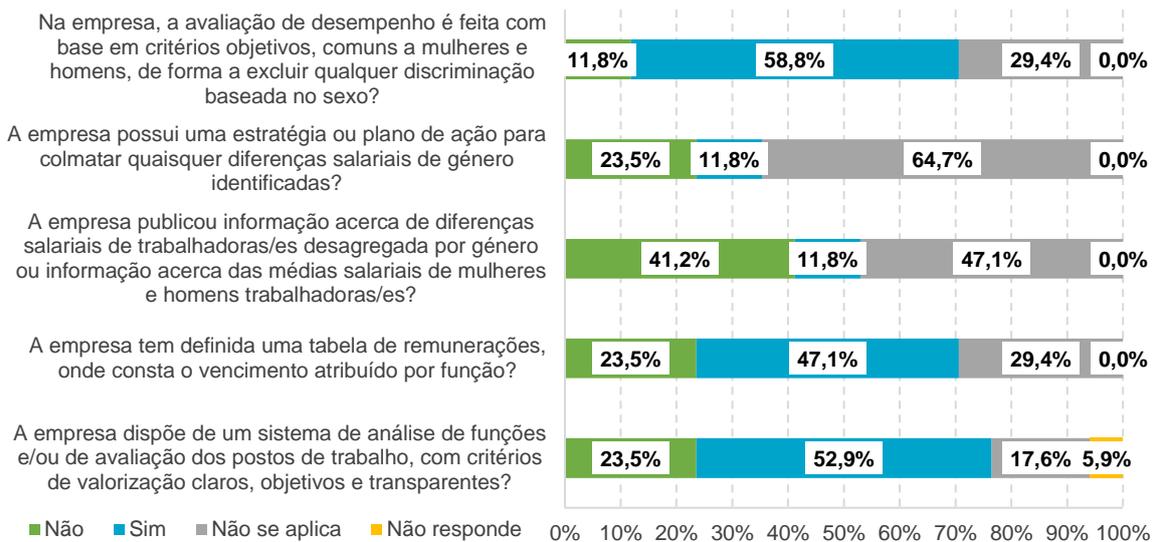


Figura 79. Análise de funções e remunerações

Relativamente ao desenvolvimento de carreira (**Figura 80**), há procedimentos que garantem igualdade na progressão na carreira independentemente do género e do tipo de trabalho. No entanto, as respostas das empresas encontram-se muito divididas entre o terem essas políticas de desenvolvimento de carreira e o não aplicável.

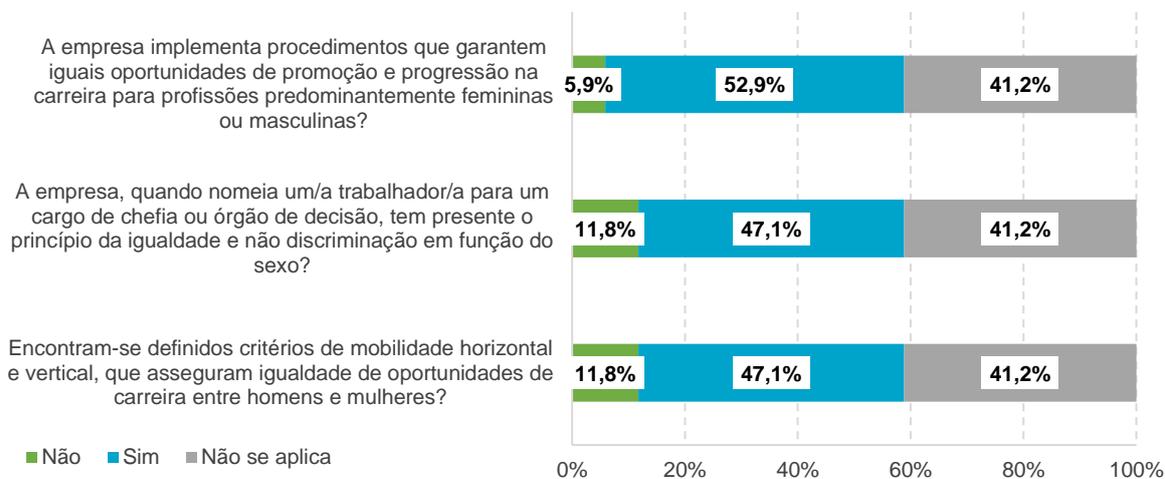
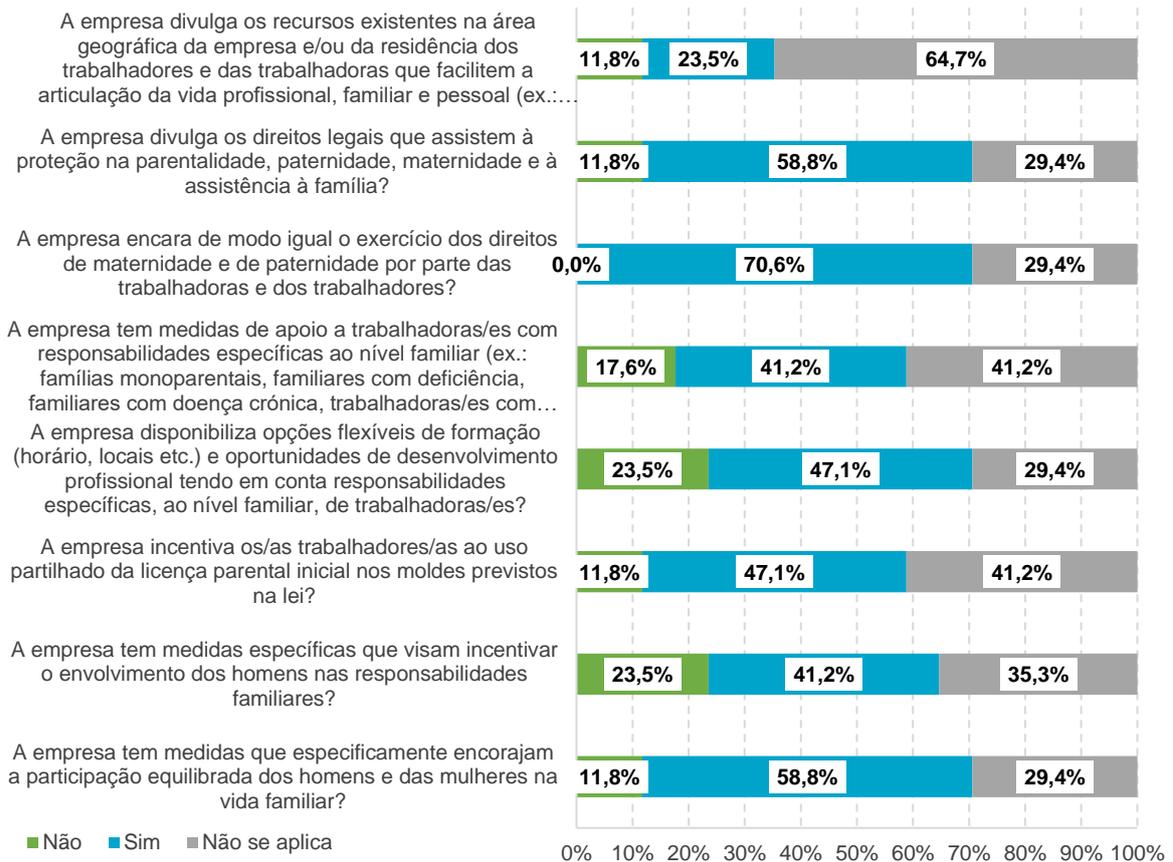


Figura 80. Desenvolvimento de carreira

Para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Figura 81**), existem medidas que encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar; é encarado igualmente o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade; e divulgam-se os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 81. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

No diálogo social e participação (**Figura 82**), a maioria das empresas responde que não se aplica a todas as questões.

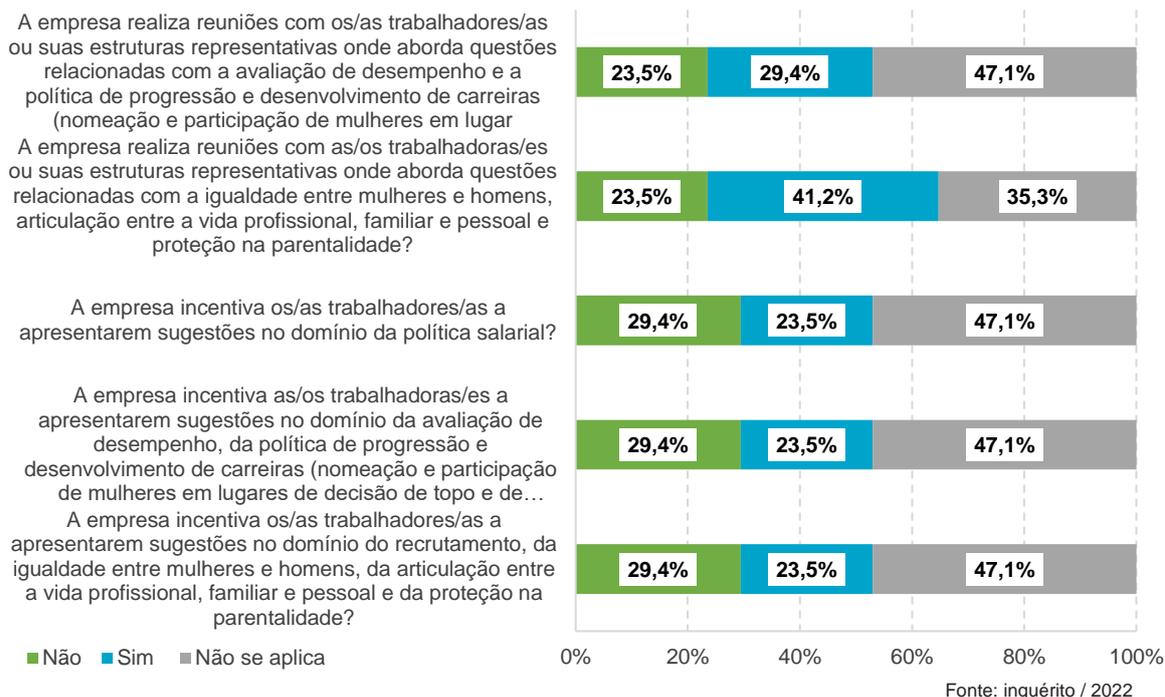


Figura 82. Diálogo social e participação

Sobre o respeito pela dignidade e integridade das pessoas (Figura 83), as empresas têm medidas para garantir a dignidade e integridade física e psicológica das/os funcionárias/os. Já nas restantes questões as respostas foram muito divididas.

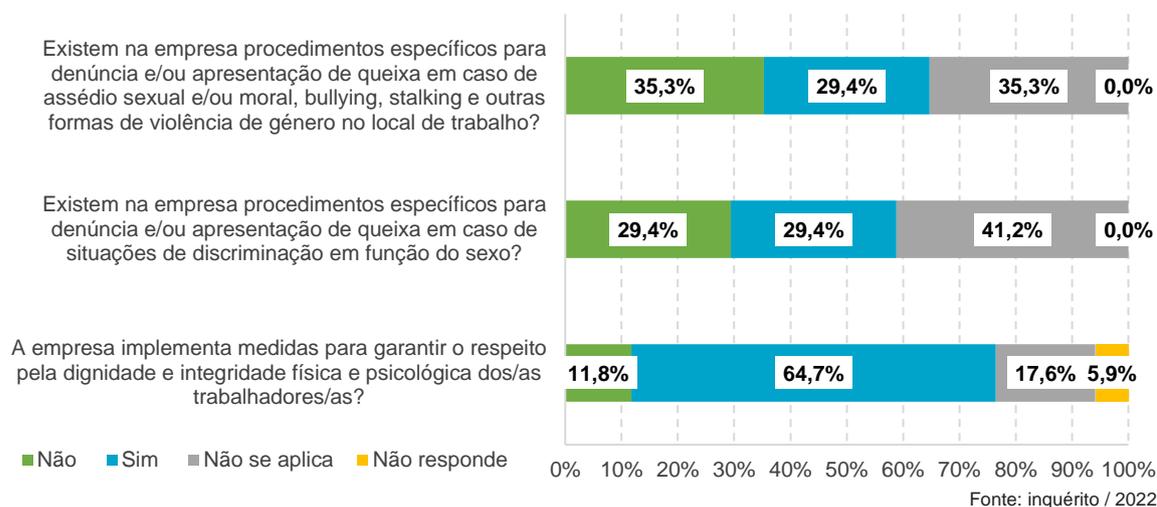


Figura 83. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

Como comentários finais foram acrescentados, entre outros:

- na empresa onde trabalhamos nunca sentimos desigualdades entre sexos, existe sim ajuda e respeito;
- todos assistimos e temos conhecimento de práticas discriminatórias flagrantes e do conhecimento geral das instituições que fazem "vista grossa", uma vez que as grandes empresas madeireiras, de

transformação e têxteis são fundamentais em termos de impostos, taxas e emprego, então os seus dirigentes tornam-se invariavelmente intocáveis; até porque as denúncias carecem de processos judiciais que demoram décadas a serem apreciados; já assisti a diversos abusos em indústrias têxteis, construção civil e de mobiliário aonde a prática é comum e do conhecimento público, sem que nada aconteça. Tenho pena é das pessoas que lá trabalham e têm de sujeitar a tais abusos "se quiserem manter seu emprego." Acredito que a intenção da "estratégia" é sempre boa, mas sua aplicação provavelmente será "vazia" como muitas outras que já existem, uma vez que as "vítimas" desse sistema continuam a depender de "outros meios" para fazer valer seus direitos. Meios que o trabalhador médio comum acaba por não ter acesso; e

- as respostas são simples e muitas vezes não se aplicam ao contexto (gabinete em causa) pois neste espaço trabalhamos apenas 2 mulheres.

9.6. SÍNTESE DAS RESPOSTAS AOS INQUÉRITOS SOBRE AS POLÍTICAS

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

Todas as questões não se aplicaram ao setor da cultura.

Relativamente às **políticas de missão e estratégia (Quadro 61)**, o sector da educação e da saúde consideram o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo, usando formas de linguagem inclusiva e não sexista; a educação também refere que as estratégias relativas à igualdade entre sexos são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição. O sector do desporto responde maioritariamente que não se aplica (P1 a P6).

Quanto ao **recrutamento e seleção (Quadro 62)**, o desporto responde que não se aplica a todas as perguntas. Na educação e na saúde, algumas das políticas são aplicadas por metade dos respondentes (P7 a P10).

No que concerne às **políticas de formação (Quadro 63)**, a educação tem uma política de formação que abrange todo o pessoal trabalhador; o desporto responde não se aplica a todas as perguntas; e a saúde refere que metade das instituições aplicam as políticas (P11 e P12).

Analisando as **funções e remunerações (Quadro 64)**, constata-se que a educação e a saúde procedem à avaliação de desempenho com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir discriminação baseada no sexo. A educação também dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes. O desporto responde maioritariamente que não se aplica (P13 a P17).

No **desenvolvimento de carreira (Quadro 65)**, a saúde afirma que a nomeação para os cargos de chefia considera o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo e implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas. O sector desportivo refere que não se aplica e a educação divide-se entre o sim e o não se aplica (P18 a P20).

Sobre a **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (Quadro 66)**, a saúde e a educação encaram de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte da/os trabalhadoras/es. A saúde também tem medidas que encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar e incentiva os/as trabalhadores/as ao uso partilhado da licença parental inicial. O sector desportivo refere que não se aplica (P21 a P28).

No **diálogo social e participação (Quadro 67)**, a saúde incentiva as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras. A educação precisa de melhorar todos os aspetos e o desporto não aplica nenhuma das políticas (P29 a P33).

No que se refere ao **respeito pela dignidade e integridade das pessoas (Quadro 68)**, a educação e a saúde têm medidas que garantem o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as. e o desporto afirma não aplicar nenhuma política.

DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA

10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

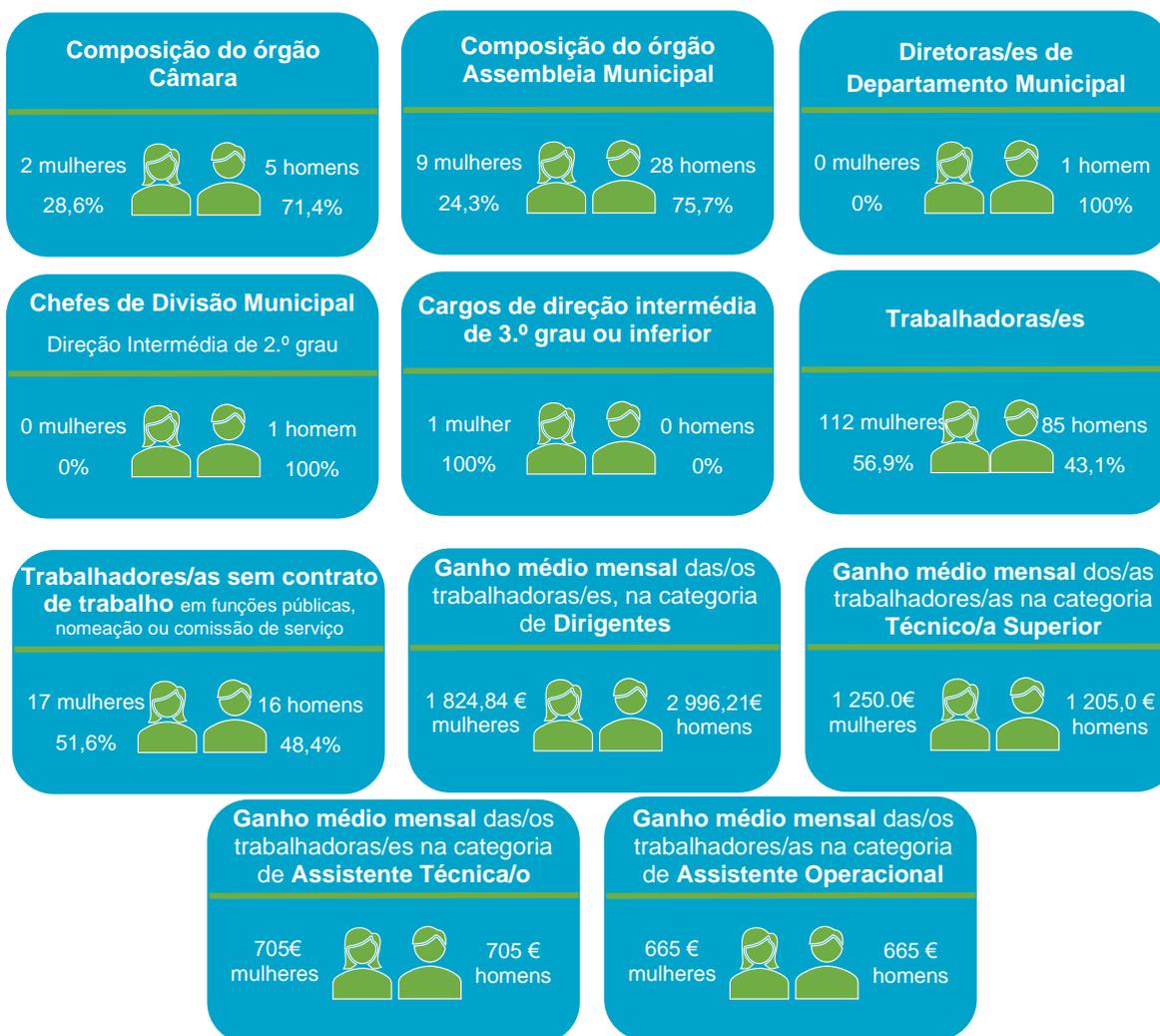
No âmbito da igualdade e não discriminação, o município de Oliveira do Hospital assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) a 20 de junho de 2014 (renovado a 04-06-2019), de modo a promover, executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações desta temática. Com o objetivo de prevenir e combater a violência doméstica, eliminar os estereótipos e combater a discriminação, o município usufrui de um protocolo para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica assinado a 26 de novembro de 2021. A adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local foi efetuada em 2006. Relativamente aos/às Conselheiros/as Locais para a Igualdade e à Equipa para a Igualdade na Vida Local, estes encontram-se em processo de nomeação. O município ainda concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade”, tendo ganho no biénio 2020-2021. Também se verifica que aderiu ao “Portugal Concilia (Simplex)” (**Anexo II**). O município está a elaborar o novo Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, visto que o anterior caducou em 2020. Ademais, importa referir o percurso do município de Oliveira do Hospital no âmbito da igualdade, cidadania plena e contra todas as formas de discriminação, que começou em

2010. Neste seguimento, foi aprovada uma candidatura denominada “Igualdade Local, Cidadania Responsável”, que foi implementada entre 2013 e 2015 e permitiu definir o 1º Plano Municipal para a Igualdade. Com este projeto, foram desenvolvidos um conjunto de ações, formações e eventos sobre a temática, que serão enunciados no capítulo 13. No **Anexo VII** também se podem consultar as medidas que já foram implementadas no sentido de dar resposta aos desafios da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação.

De referir ainda que desde 2011 que o município tem uma Equipa Local para a igualdade – a Equipa “Igualdade Local, Cidadania Responsável”, que integra 11 pessoas de entre colaboradores/as do Município e representantes da sociedade civil, e à qual compete a implementação das ações do PMI.

11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

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



12. PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES

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

Nas políticas de missão e estratégia (**Quadro 53**), é apontado que na comunicação interna, a autarquia não considera o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e não emprega formas de linguagem inclusiva e não sexista; e que não divulga informação relativa aos direitos e deveres das/os trabalhadoras/es, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo (**Quadro 53**)

Política	Sim	Não
A autarquia onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	✓	

Na autarquia existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	✓	
A autarquia possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	✓	
Na comunicação interna, a autarquia tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?		✓
A autarquia divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?		✓
As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da autarquia?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 53. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção (**Quadro 54**), não são encorajadas candidaturas/ seleção de pessoas do sexo sub-representado na função.

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 54. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de formação para todos/as, que integram módulos a igualdade entre mulheres e homens (**Quadro 55**).

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 55. Políticas de formação

Em relação às funções e remunerações (**Quadro 56**), apenas a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, para excluir discriminação baseada no sexo.

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 56. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira (**Quadro 57**), não se encontram definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que assegurem a igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres.

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 57. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Quadro 58**), é assinalado que a autarquia não tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar; nem que envolvam os homens nas responsabilidades familiares; e que não tem medidas de apoio a trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar. As restantes políticas encontram-se implementadas.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?		✓
A autarquia tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?		✓

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 58. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Sobre o diálogo social e participação (**Quadro 59**), a autarquia não realiza reuniões com o pessoal ou sindicatos onde se aborde questões como a igualdade entre mulheres e homens, a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade, e a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras.

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

A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?		✓
--	--	---

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 59. Diálogo social e participação

Relativamente ao respeito pela dignidade e integridade das pessoas (**Quadro 60**), a autarquia não implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das/os trabalhadoras/es.

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 60. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

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

No âmbito do Projeto “Igualdade Local, Cidadania Responsável”, o município dinamizou várias ações, formações e iniciativas, a saber:

- **Dia Internacional da Tolerância** a 16 de novembro de 2011, onde se apresentou o projeto, as suas principais ações e os objetivos, bem como a equipa para a sua implementação;
- **3 ações de formação** aos/às colaboradores/as da autarquia, quer aos membros da Rede Social concelhia e à comunidade em geral, em parceria com a EPTOLIVA – Escola Profissional de Tábua, Oliveira do Hospital e Arganil:
 1. Igualdade no Mercado de Trabalho, Educação e Vida Política;
 2. A Igualdade na Vida Familiar;

3. Igualdade no acesso à Vida Social.

- **Criação do Dia Municipal para a Igualdade a 21 de junho**, Dia do Solstício de Verão, dia no qual o tempo de exposição solar é maior, sob a égide de que “o Sol quando nasce é para Todos e para Todas;
- **Nomeação, em cerimónia pública comemorativa do 25 de abril, em 2013, da Conselheira Municipal para a Igualdade**, Maria Teresa Gouveia Serra
- **Criação da Linha de Apoio Social**, linha telefónica direta para o Gabinete de Ação Social e Saúde.
- **Projeto “Empresas contra a Violência Doméstica”**, que se centrou nos domínios da prevenção e sensibilização; com a finalidade de consciencializar e responsabilizar a população concelha e a comunidade educativa, capacitando-a com os meios de sinalização e acompanhamento em caso de violência de género, respondendo às estratégias de intervenção definidas no IV Plano Nacional contra a Violência Doméstica. Embora a candidatura não tenha sido aprovada, foi criada uma parceria entre o setor público e privado, neste âmbito.
- Parceria com a ADIBER, na implementação das **Campanhas de Sensibilização Laço Branco**.
- Edição do filme/documentário “Igual entre Iguais”, de Paulo Leitão e Tiago Cerveira, que recebeu uma Menção Honrosa do Prémio Jornalístico António Paulouro – Jornal do Fundão. Apresentação pública na Tertúlia “Empowerment / Capacitação no Feminino”, Casa da Cultura César Oliveira (31 de maio de 2013).

Outras atividades:

- Mesa Redonda **“Prevenção e Luta contra a Violência de Género – como atuar?”** – 6 de dezembro de 2013;
- Mesa Redonda **“Cuidados Continuados de Saúde Mental – uma nova perspectiva”** – 21 de fevereiro de 2014;
- **Tertúlia “Abril no Feminino”** – 22 de abril de 2014;
- **Campanhas de consciencialização** pelos espaços públicos da cidade;
- Exposição **“A invisibilidade da Mulher na História da Arte”** e Instalação sonora **“Ponto de Escuta”**;
- Exposição Fotográfica e Mesa Redonda **“Transmissão da Vida”** - 21 de junho;
- Participação nas Marchas Populares de Oliveira do Hospital, com largada de balões e colocação nos arcos das Marchas, de elementos alusivos à Igualdade de Género – 21 de junho.

A vigência da primeira edição do Plano Municipal para a Igualdade (PMI) terminou em 2016, mas as iniciativas do município continuaram a ser promovidas:

- Comemorações da **Semana Municipal para a Igualdade e do Dia Municipal para a Igualdade**, entre 20 e 24 de junho de 2016;
- **Ação de sensibilização dirigida a alunos do Ensino Básico**;
- Exposição Fotográfica **“A mão-de-obra feminina na 2ª Guerra Mundial”** e Exposição literária – 20 de junho;
- **Campanha Pública de sensibilização** para a igualdade e não violência **“a_braços pela Igualdade”** e largada de balões – 21 de junho, no Jardim Oliveira Mano;
- Mesa Redonda **“Construção do II PMI de Oliveira do Hospital”** – recolha de contributos – 24 de junho;
- Apresentação do Projeto e seus objetivos à comunidade estrangeira residente no concelho, iniciativa inserida no Fórum das Comunidades Estrangeiras, do Projeto “Oliveira do Hospital, a Friendly Municipality” – 24 de outubro de 2016;
- Comemorações da Semana Municipal para a Igualdade e do Dia Municipal para a Igualdade, entre 19 e 21 de junho de 2017;
- Teatro **“Mariana num Mundo Igual”** para crianças do Pré-Escolar do concelho;
- **Sessões informativas e de sensibilização, dirigidas à comunidade estudantil** – Pré-Escolar e 1º CEB – Desporto pela Igualdade (várias sessões ao longo da semana); Visita às escolas do Projeto “Cidadania em Portugal” – comunidade estudantil do Ensino Profissional e Secundário – 21 de junho;
- **Apresentação pública do II PMI** – Largada de balões – Dia Municipal para a Igualdade.

Em 2018, o Executivo estabeleceu **junho como o Mês para a Igualdade**, com objetivos bem definidos:

- Marcar a agenda pública e política, através de uma iniciativa de alcance maior e mais dilatada no tempo;
- Envolver a comunidade, através da realização de atividades dirigidas a públicos-alvo definidos (designadamente crianças e jovens) bem como à população em geral, com ações englobadas em eventos de larga escala, como as Marchas Populares ou campanhas de sensibilização com recurso a figuras públicas nacionais, como Ricardo Araújo Pereira, Carlos Lopes ou o Avô Cantigas (campanha Mostra o Cartão Vermelho à Violência Doméstica);
- Agitar consciências e sensibilizar a população para as questões da Igualdade, Combate à Violência e à Discriminação;
- Envolver a comunidade dos/as colaboradores/as do Município, bem como os/as decisores/as políticos, imprimindo o cunho da Igualdade a todas as ações públicas do Município, nos seus vários domínios de atuação: cultura, desporto, educação, etc.

Iniciativas:

- **III Encontro Distrital de Boas Práticas de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação**, em parceria com a CIG e a participação em vários fóruns de outros concelhos da região, para participação de boas práticas (1 de julho de 2019).
- **“junho_mês da Igualdade@Oliveira do Hospital”** foi, em 2020, essencialmente centrada na construção e difusão de conteúdos na internet, dos quais se destaca a mensagem da Senhora Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Profª Rosa Monteiro, integrada na ação “10 Anos, 10 Testemunhos” **“junho_mês da Igualdade@Oliveira do Hospital”** em 2021.
- **Sensibilização, informação e formação de uma faixa etária de adolescentes e jovens**, destacando-se as seguintes atividades:
 - ❖ Sensibilização e informação precoce, destinada a crianças da rede de educação Pré-Escolar e do 1º CEB, com Teatro a partir da obra “Maruxa”, de Eva Mejuto;
 - ❖ Sensibilização e informação para alunos/as do 3º CEB, Secundário e Ensino Profissional, através de Debate on-line com a UMAR, para apresentação do Estudo Nacional sobre Violência no Namoro, que reuniu em formato digital, mais de 2 centenas de jovens;
 - ❖ Sensibilização para idosos, a partir da Dramatização “Crimes Exemplares” de Max Aub;
 - ❖ Construção de cartazes para difusão on-line (@igualdadelocal.cidadaniareponsavel) a partir da Campanha da EAPN “O discurso de ódio não é Argumento”;
 - ❖ Elaboração de guião, filmagem e montagem de Campanha de Sensibilização “Sou Feminista. Sim. E então”, produzida pelo Youtuber Ferp, o jovem Fábio Pereira, residente no concelho, com participação de alunos/as da Escola Profissional EPTOLIVA e filmagem na ESTGOH – Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital. Esta campanha, difundida através das redes sociais e painéis digitais informativos da cidade, através de QR Code, chegou a milhares de jovens, seguidores do jovem Ferp, tendo tido um enorme impacto na comunidade estudantil concelhia, com o objetivo de desconstruir estereótipos, apelar à cidadania, à não discriminação e à não violência.

Durante a pandemia, o município integrou ainda um projeto intermunicipal com candidatura aprovada:

- **“Beira Serra: Sim à Igualdade, Não à Violência”**- Estrutura intermunicipal de acompanhamento e apoio a vítimas de violência doméstica - Aviso de Concurso nº POISE-37-2020-01 – candidatura apresentada pela ADIBER – Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, em parceria com os Municípios de Oliveira do Hospital, Arganil, Góis e Tábua.

Por fim, importa mencionar outros programas de ação social do município, como é o caso do incentivo à natalidade, o programa “casa digna”, as bolsas de estudo, entre outro.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Oliveira do Hospital (**Anexo III**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino no Órgão da Câmara e da Assembleia Municipal, e nos cargos de direção intermédia, com exceção do de 3.º grau ou inferior e dos/as trabalhadores/as que são maioritariamente mulheres. O ganho médio mensal das trabalhadoras é superior na categoria de Técnica Superior, é igual como Assistente Técnica/o e Assistente Operacional, e inferior no cargo de Dirigentes.

Quanto à composição das Organizações, há paridade no cargo de Presidente da Mesa da Assembleia Geral, só há mulheres como Diretoras Técnicas e o sexo masculino domina os restantes cargos.

As empregadoras têm menor representação que os empregadores e o mesmo se verifica em relação ao ganho médio mensal, em que os homens auferem mais.

Relativamente ao número de estudantes por curso, destacam-se as alunas nos cursos de ciências e tecnologias e os alunos nos outros. Nos desportistas federados, a maioria são o sexo masculino.

Analisando as taxas de cobertura relacionadas com as crianças e com a população idosa, verifica-se que estas são muito altas.

Por fim, no âmbito do apoio a vítimas de violência doméstica, ações de sensibilização e/ou programas/projetos, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local constata-se que o município tem desenvolvido algumas ações.

NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

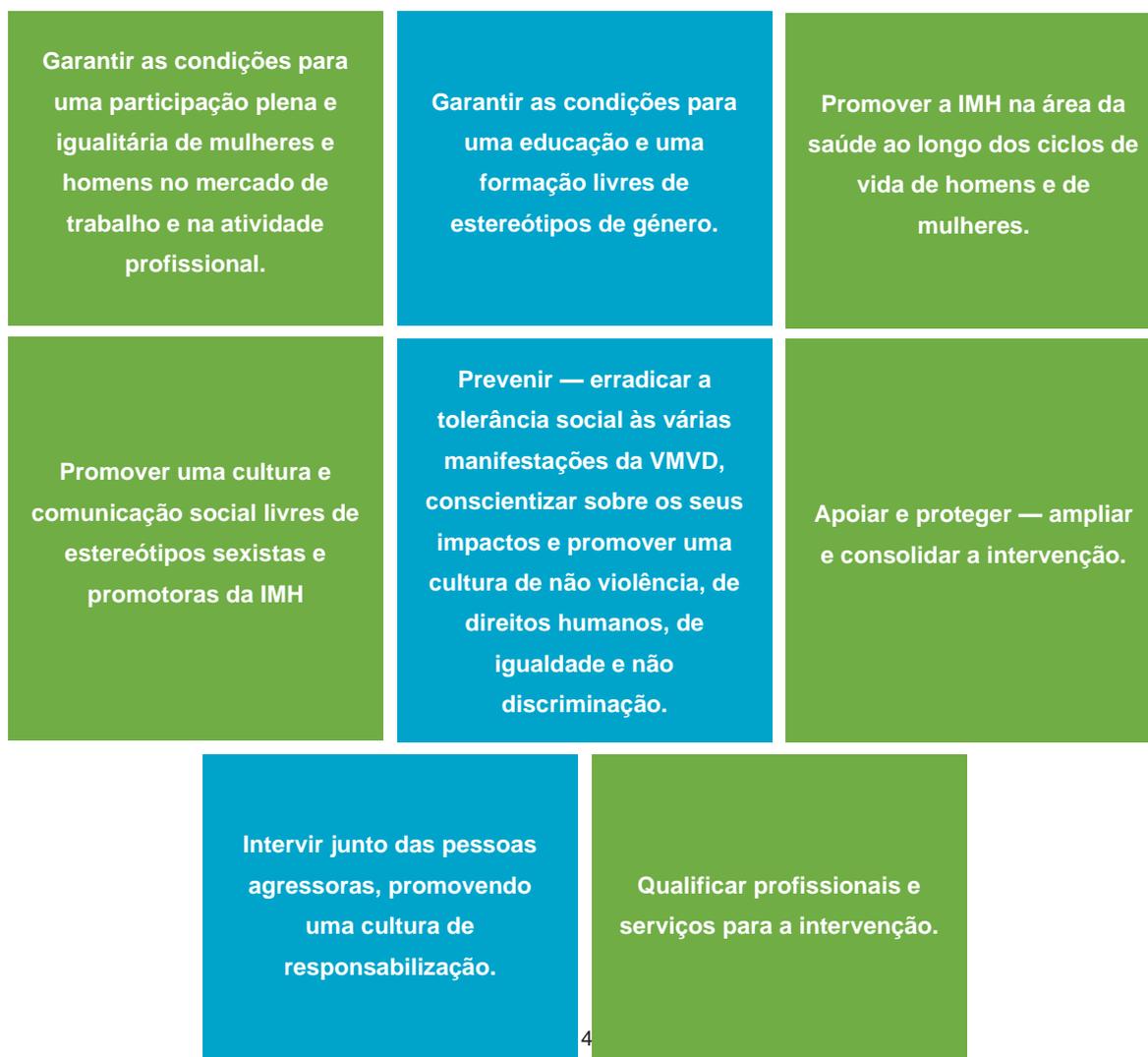
A realização do diagnóstico ao território de Oliveira do Hospital possibilitou identificar várias **constrangimentos e necessidades do município**, entre as quais:

- Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações;
- População em envelhecimento;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, maioritariamente, do sexo masculino;
- Peso das prestações sociais no município;

- Maior taxa de desemprego do sexo feminino;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica;
- Maior representatividade de homens no poder político e nos maiores cargos das organizações do terceiro setor;
- Elevada percentagem de homens agressores;
- Utilização de linguagem neutra e inclusiva;
- Educação da população em geral e comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;
- Fraco envolvimento das organizações locais no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação.

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

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



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

ANEXOS

ANEXO I – ANÁLISE DAS POLÍTICAS POR SETOR

Política	Educação				Saúde				Cultura				Desporto				
	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	
P1	A instituição onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	50%	0%	50%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	33%	67%	0%
P2	Na instituição existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	33%	67%	0%
P3	A instituição possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	50%	0%	50%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	33%	67%	0%
P4	Na comunicação interna, a instituição tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	33%	0%	67%	0%
P5	A instituição divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	50%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P6	As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição?	100%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	33%	0%	67%	0%

Quadro 61. Políticas de missão e estratégia

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P7	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	50%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P8	A instituição proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	50%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P9	São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	50%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P10	A instituição mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	50%	50%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 62. Recrutamento e seleção

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P11	A sua instituição tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (incluindo mulheres e homens)?	100%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P12	A sua instituição integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	50%	50%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 63. Políticas de formação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P13	A instituição dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	100%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	33%	67%	0%
P14	A instituição tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	50%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P15	A instituição publicou informação acerca de diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais das/os mulheres e homens trabalhadoras/es?	0%	50%	50%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P16	A instituição possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P17	Na instituição, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 64. Análise de funções e remunerações

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P18	Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	50%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P19	A instituição, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	50%	0%	50%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P20	A instituição implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 65. Desenvolvimento de carreira

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P21	A instituição tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P22	A instituição tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	0%	50%	50%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P23	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	0%	50%	50%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P24	A instituição disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P25	A instituição tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?	0%	50%	50%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P26	A instituição encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P27	A instituição divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?	0%	50%	50%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P28	A instituição divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	0%	50%	50%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 66. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto				
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	
P29	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?	0%	0%	100%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
P30	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	50%	0%	50%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
P31	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
P32	A instituição realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	50%	50%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
P33	A instituição realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	50%	0%	50%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 67. Diálogo social e participação

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

Quadro 68. Respeito pela dignidade e integridade das pessoa

ANEXO II – FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
a. Existência de Plano Municipal Aprovado	Não – Em fase de elaboração
b. Edição do Plano (1.º, 2.º, etc.)	2º PMI teve vigência até 2020
c. Período de vigência do atual Plano	Em elaboração
d. Conselheira/o(s), Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim - Prof.ª Maria Teresa Serra
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Em processo de nomeação
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo IV)
g. Data de assinatura (do protocolo)	20-06-2014
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	04-06-2019
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	Sim (Anexo V)
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Sim
b. A autarquia ganhou o prémio	Sim
c. Ano(s) em que foi distinguida	2020-2021
d. A autarquia ganhou menção honrosa	-
e. Ano(s) em que foi distinguida	-
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos	
a. Constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local	-
D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim, 2006
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Sim

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

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara	5	2	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	28	9	-19
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável	0	0	0
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau)	1	0	-1
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau).	1	0	-1
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	0	1	1
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	85	112	27
	7.1. GAP - Gabinete de Apoio à Presidência	8	6	-2
	7.2. Departamento Geral e Finanças	9	17	8
	7.3. Setor da Educação	6	64	58
	7.4. UDES - Unidade de Desenvolvimento Económico e Social	6	7	1
	7.5. DIOM - Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais	43	4	-39
	7.6. Divisão de Planeamento do Território	2	6	4
	7.7. Unidade de Gestão Financeira e Patrimonial	11	8	-3
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 996,21€	1 824,84 €	-1171,37
9	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnica/o Superior.	1 205,00€	1 250.00€	45,00 €

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnica/o.	705 €	705 €	0
11	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional.	665 €	665 €	0
12	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na Polícia Municipal (agentes).	0	0	0
13	Ganho médio mensal das/es trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).	0	0	0
14	Trabalhadoras/es SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros, se existirem).	16	17	1
	Contratados/as a termo	2	5	3
	Contratos Emprego-Inserção	14	12	-2
N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações*	22	3	-19
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações*	100	35	-65
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*	11	4	-7
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*	28	17	-11
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo*	1	26	25
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	11,78%	4,77%	-7,01%
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	965,75€	831,57€	-134,18€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	75	86	11

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	24	15	-9
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	97	28	-69
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0	0
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	-	-	-
38	Rapazes/homens e raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	520	77	-443

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	66,74%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	92,34%
24	Taxa de cobertura de centros de dia	2,9%
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário	7,32%
26	Taxa de cobertura de lares	8,06%
27	N.º de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	N.º de ações de formação promovidas pela autarquia e/ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	3
29	N.º de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	5
30	N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	-

N.º	Indicador	Valor
31	N.º de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	0
36	N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	1

* Aos recursos humanos retirados dos inquéritos 2022 (capítulo 9), acrescem os/as colaboradores/as enviados pelo município.

ANEXO IV – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO

Homologo



Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

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

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

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

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

Assim, entre:

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

E

O **MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506818829, com sede na Largo Conselheiro Cabral Metello, em Oliveira do Hospital, neste ato representado, pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, José Carlos Alexandrino Mendes, doravante designado por Município.

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

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



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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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



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

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

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



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

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

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



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

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

CLÁUSULA SEXTA

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

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



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

CLÁUSULA SÉTIMA



Alterações

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

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

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

CLÁUSULA NONA

Resolução

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

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

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

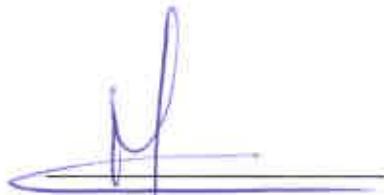
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

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

Coimbra, aos 04 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG



(Manuel Albano)

O Presidente Câmara Municipal de

Oliveira do Hospital



(José Carlos Mendes)

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas InformaçãoPRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE
APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA***(Arganil, Góis, Oliveira do Hospital e Tábua)*

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

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

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas InformaçãoPRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE
APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA***(Arganil, Góis, Oliveira do Hospital e Tábua)*

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

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

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

Lisboa, em 18/01/2022



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Assim, entre:

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

Município de Arganil, sito na Praça Simões Dias, Apartado 10, 3304-954, em Arganil, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Luis Paulo Carreira Fonseca da Costa, como segundo outorgante;

Município de Góis, sito na Praça da República, 3330-310, em Góis, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, António Rui Sousa Godinho Sampaio, como terceiro outorgante;

Município de Oliveira do Hospital, sito na Largo Conselheiro Cabral Metello, 3400-062, em Oliveira do Hospital, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Francisco Tavares Rolo, como quarto outorgante;

Município de Tábua, sito Praça da República, 3420-308, em Tábua, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz, como quinto outorgante;

ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, sita no Bairro de São Paulo, apartado 12, 3330-304, em Góis, neste ato representada pelo Presidente, Eduardo Miguel Duarte Ventura, como sexto outorgante;

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

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



Célia Nunes

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., adiante designado por IEFP, I.P., instituto público de regime especial nos termos da sua Lei Orgânica, vertida no Decreto-lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com sede na Rua de Xabregas, n.º 52, 1949-003 Lisboa, neste ato representado pelo Delegado Regional do Centro, Mestre António Albertó Costa, com poderes para o ato, como nono outorgante;

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

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

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

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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arganil, adiante designada CPCJ de Arganil, sita na Rua Frederico Freitas Simões, Apartado 10, 3304-054 em Arganil, neste ato representada pela Presidente, Maria José das Neves Fernandes Silva, como décima quarta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Góis, adiante designada CPCJ de Góis, sita na Largo da Antiga Escola Primária n.º 1, 2.º direito, 3330-316 Góis, neste ato representada pela Presidente, Liliana Catarina Lote Temprilho, como décima quinta outorgante;

Célia Nunes



Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira do Hospital, adiante designada CPCJ de Oliveira do Hospital, sita no Largo Conselheiro Cabral Metello, edifício da Câmara Municipal, em Oliveira do Hospital, neste ato representada pelo Presidente José Francisco Tavares Rolo, como décimo sexto outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Tábua adiante designada CPCJ de Tábua, sita na Praça da República, edifício da Câmara Municipal, em Tábua, neste ato representada pela Presidente, Francisca Marina Fernandes Andrade, como décima sétima outorgante;

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

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

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

Cláusula 1.ª

Objeto

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



discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:

- a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática;
- b) Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
- c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
- d) Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- e) Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;
- f) Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;
- g) Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;
- h) Promover a implementação e prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas InformaçãoPRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE
APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA***(Arganil, Góis, Oliveira do Hospital e Tábua)*

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

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

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



Assim, entre:

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

Município de Arganil, sito na Praça Simões Dias, Apartado 10, 3304-954, em Arganil, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Luis Paulo Carreira Fonseca da Costa, como segundo outorgante;

Município de Góis, sito na Praça da República, 3330-310, em Góis, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, António Rui Sousa Godinho Sampaio, como terceiro outorgante;

Município de Oliveira do Hospital, sito na Largo Conselheiro Cabral Metello, 3400-062, em Oliveira do Hospital, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Francisco Tavares Rolo, como quarto outorgante;

Município de Tábua, sito Praça da República, 3420-308, em Tábua, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz, como quinto outorgante;

ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, sita no Bairro de São Paulo, apartado 12, 3330-304, em Góis, neste ato representada pelo Presidente, Eduardo Miguel Duarte Ventura, como sexto outorgante;

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

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



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., adiante designado por IIEFP, I.P., instituto público de regime especial nos termos da sua Lei Orgânica, vertida no Decreto-lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com sede na Rua de Xabregas, n.º 52, 1949-003 Lisboa, neste ato representado pelo Delegado Regional do Centro, Mestre António Albertó Costa, com poderes para o ato, como nono outorgante;

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

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

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

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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arganil, adiante designada CPCJ de Arganil, sita na Rua Frederico Freitas Simões, Apartado 10, 3304-054 em Arganil, neste ato representada pela Presidente, Maria José das Neves Fernandes Silva, como décima quarta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Góis, adiante designada CPCJ de Góis, sita na Largo da Antiga Escola Primária n.º 1, 2.º direito, 3330-316 Góis, neste ato representada pela Presidente, Liliana Catarina Lote Temprilho, como décima quinta outorgante;

Célia Nunes



Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira do Hospital, adiante designada CPCJ de Oliveira do Hospital, sita no Largo Conselheiro Cabral Metello, edifício da Câmara Municipal, em Oliveira do Hospital, neste ato representada pelo Presidente José Francisco Tavares Rolo, como décimo sexto outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Tábua adiante designada CPCJ de Tábua, sita na Praça da República, edifício da Câmara Municipal, em Tábua, neste ato representada pela Presidente, Francisca Marina Fernandes Andrade, como décima sétima outorgante;

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

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

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

Cláusula 1.ª

Objeto

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



discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:

- a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática;
- b) Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
- c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
- d) Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- e) Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;
- f) Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;
- g) Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;
- h) Promover a implementação e prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

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

(Arganil, Góis, Oliveira do Hospital e Tábua)

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

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

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



Assim, entre:

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

Município de Arganil, sito na Praça Simões Dias, Apartado 10, 3304-954, em Arganil, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Luis Paulo Carreira Fonseca da Costa, como segundo outorgante;

Município de Góis, sito na Praça da República, 3330-310, em Góis, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, António Rui Sousa Godinho Sampaio, como terceiro outorgante;

Município de Oliveira do Hospital, sito na Largo Conselheiro Cabral Metello, 3400-062, em Oliveira do Hospital, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Francisco Tavares Rolo, como quarto outorgante;

Município de Tábua, sito Praça da República, 3420-308, em Tábua, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz, como quinto outorgante;

ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, sita no Bairro de São Paulo, apartado 12, 3330-304, em Góis, neste ato representada pelo Presidente, Eduardo Miguel Duarte Ventura, como sexto outorgante;

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

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., adiante designado por IEFP, I.P., instituto público de regime especial nos termos da sua Lei Orgânica, vertida no Decreto-lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com sede na Rua de Xabregas, n.º 52, 1949-003 Lisboa, neste ato representado pelo Delegado Regional do Centro, Mestre António Albertó Costa, com poderes para o ato, como nono outorgante;

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

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

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

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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arganil, adiante designada CPCJ de Arganil, sita na Rua Frederico Freitas Simões, Apartado 10, 3304-054 em Arganil, neste ato representada pela Presidente, Maria José das Neves Fernandes Silva, como décima quarta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Góis, adiante designada CPCJ de Góis, sita na Largo da Antiga Escola Primária n.º 1, 2.º direito, 3330-316 Góis, neste ato representada pela Presidente, Liliana Catarina Lote Temprilho, como décima quinta outorgante;

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação



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

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira do Hospital, adiante designada CPCJ de Oliveira do Hospital, sita no Largo Conselheiro Cabral Metello, edifício da Câmara Municipal, em Oliveira do Hospital, neste ato representada pelo Presidente José Francisco Tavares Rolo, como décimo sexto outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Tábua adiante designada CPCJ de Tábua, sita na Praça da República, edifício da Câmara Municipal, em Tábua, neste ato representada pela Presidente, Francisca Marina Fernandes Andrade, como décima sétima outorgante;

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

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

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

Cláusula 1.ª

Objeto

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



Célia Nunes
Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:

- a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática;
- b) Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
- c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
- d) Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- e) Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;
- f) Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;
- g) Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;
- h) Promover a implementação e prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

combate à VMVD, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Cláusula 3.ª

Âmbito geográfico

O presente protocolo aplica-se às áreas geográficas dos seguintes concelhos:

- a) Arganil;
- b) Góis;
- c) Oliveira do Hospital;
- d) Tábua.

Cláusula 4.ª

Comissão Técnica de Acompanhamento

1. O acompanhamento do presente protocolo é assegurado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento (CT), constituída por técnicos/as indicados/as pelas partes outorgantes, melhor identificados por pontos focais.
2. São competências da CT, designadamente:
 - a) A Entidade Coordenadora é a coordenadora da CT;
 - b) Acompanhar e prestar apoio técnico às atividades desenvolvidas para a execução do presente protocolo nos territórios abrangidos, através da articulação com os pontos focais de com outros eventuais parceiros que, em cada território, asseguram ou venham a ser mobilizados para as respostas na área da VMVD;
 - c) Promover ativamente a articulação entre as partes outorgantes para a execução dos objetivos do presente protocolo, designadamente identificando constrangimentos e soluções;
 - d) Promover e apoiar a realização de ações de formação, destinadas aos/às dirigentes e demais profissionais das partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da VMVD, prioritariamente, ou para outros/as destinatários/as locais, mediante proposta



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- do (s) município (s) outorgante (s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outra parte outorgante do presente Protocolo, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 17.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- e) Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 17.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
 - f) Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 18.ª [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
 - g) A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação da Entidade Coordenadora, elaborando uma ata de cada reunião.

Cláusula 5.ª

Obrigações comuns das partes outorgantes

As partes outorgantes comprometem-se a:

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Cláusula 6.ª

Obrigações dos municípios

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

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com os recursos humanos e equipamentos necessários no município, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD, que tem como entidade coordenadora a ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, nos termos da cláusula 17.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Manter a estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, sendo que as estruturas de atendimento funcionam durante todo o ano, nos cinco dias úteis da semana, exceto dias feriados, durante 7 horas por dia, devendo as mesmas procurar adequar e flexibilizar o seu horário, de forma a possibilitar às vítimas a efetiva conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- c) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes
- d) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de violência doméstica e de género no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
- e) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- f) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- g) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), caso os municípios decidam concebê-

18.01.2022



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informaçã:

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

lo, e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;

- h) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação, desenvolvendo as competências aí previstas, de acordo com a sua capacidade de resposta, e aprovar o respetivo PMIND no período de 4 anos, caso decidam concebê-lo;
- i) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Intermunicipal para a igualdade existente e respetivo plano de ação.

Cláusula 7.ª

Obrigações da CIG

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

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



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Cláusula 8.ª

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

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

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

Cláusula 9.ª

Obrigações do IEFP, I.P.

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

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Cláusula 10.ª

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

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

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

Cláusula 11.ª

Obrigações da Procuradoria da República da Comarca de Coimbra

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

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Cláusula 12.ª

Obrigações do INMLCF, I.P.

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

- a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de VMVD, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade física e psíquica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;
- b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de VMVD, assim como o envio dos respetivos relatórios;
- c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de VMVD;
- d) Recolher, organizar, tratar e dar a conhecer informação sobre os casos de vítimas de VMVD;
- e) Promover e participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas partes outorgantes no âmbito deste protocolo e da ENIND;
- f) Promover a realização de trabalhos e estudos de pesquisa e investigação científica sobre a temática da violência contra violência doméstica e de género.

Cláusula 13.ª

Obrigações da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

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

- a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;
- b) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;
- c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;
- e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;
- f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.

Cláusula 14.ª

**Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
de Arganil, Góis, Oliveira do Hospital e Tábua**

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

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

18.01.2022



Célia Nunes

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

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Cláusula 15.ª

Obrigações da Guarda Nacional Republicana

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

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

Cláusula 16.ª

Obrigações da Ordem dos Advogados

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

- a) Divulgar a ENIND e promover ações de informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, incluindo violência no namoro e a mutilação genital feminina, e demais áreas da ENIND;



Célia Nunes
Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

- b) Colaborar na divulgação das estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de VMVD;
- c) Apoiar a realização de ações e cursos de formação, seminários, conferências, *workshops* e debates públicos sobre boas práticas no âmbito da ENIND e do presente protocolo;
- d) Prestar apoio técnico às partes outorgantes nas áreas da ENIND e do presente protocolo;
- e) Acompanhar a execução do Plano Intermunicipal para a Igualdade, durante o período de vigência do mesmo.

Cláusula 17ª

**Obrigações da ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra,
na qualidade de Entidade Coordenadora**

- 1. Compete à ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente:
 - a) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
 - b) Promover uma resposta territorial de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento regular 5 dias por semana e 7h por dia, podendo, nos termos do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, as mesmas procurar adequar e flexibilizar o seu horário, de forma a possibilitar às vítimas a efetiva conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - c) Assegurar um espaço físico adequado, com todos os recursos humanos e técnicos necessários, para o funcionamento da estrutura de atendimento a vítimas de VMVD;
 - d) Manter a estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro;



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistema: Informação

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

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



Célia Nunes

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

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Cláusula 18.ª

Execução e Avaliação

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

Cláusula 19.ª

Interpretação

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

Cláusula 20.ª

Vigência e Renovação

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



Célia Nunes

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistema de Informação

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

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

Cláusula 21.ª

Resolução

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

Cláusula 22.ª

Outorga

O presente protocolo é assinado no dia 9 de dezembro de 2021, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 19 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.

Oliveira do Hospital, 9 de dezembro de 2021

Primeira Outorgante

Rosa Monteiro

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Segundo Outorgante

Luis Paulo Carreira Fonseca da Costa

Presidente da Câmara Municipal de Arganil



Célia Nunes

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

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistema: Informação

Terceiro Outorgante

António Rui Sousa Godinho Sampaio
Presidente da Câmara Municipal de Góis

Quarto Outorgante

José Francisco Tavares Rolo
Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital

Quinto Outorgante

Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz
Presidente da Câmara Municipal de Tábua

Sexto Outorgante

Eduardo Miguel Duarte Ventura
Presidente da Direção da ADIBER - Associação de Desenvolvimento da Beira Serra



Célia Nunes

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

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Sétimo Outorgante

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

Oitava Outorgante

Maria Manuela Barreto de Sousa Correia Veloso
Diretora do Centro Distrital de Coimbra do ISS, I.P.

Nono Outorgante

António Alberto Costa
Delegado Regional do Centro do Instituto do Emprego e Formação Profissional

Décima Outorgante

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



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistema de Informação

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

Décima Primeira Outorgante

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

Décimo Segundo Outorgante

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

Décimo Terceiro Outorgante

Rómulo Mateus
Diretor Geral da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

Décima Quarta Outorgante

Maria José das Neves Fernandes Silva
Presidente Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arganil

Lisboa, em 18/01/2022



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

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

Décima Quinta Outorgante

Liliana Catarina Lote Temprilho
Presidente Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Góis

Décimo Sexta Outorgante

José Francisco Tavares Rolo
Presidente Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira do Hospital

Décima Sétima Outorgante

Francisca Marina Fernandes Andrade
Presidente Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Tábua

Décimo Oitavo Outorgante

Henrique Paulo do Rosário Armindo
Comandante do Comando Territorial de Coimbra

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL

Lisboa, em 18/01/2022



Célia Nunes

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

Célia Nunes
Chefe da Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Décimo Nono Outorgante

Luís Menezes Leftão
Bastonário da Ordem dos Advogados

ANEXO VI - DESPACHO INTERNO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL)

(em processo de nomeação)

ANEXO VII – MEDIDAS IMPLEMENTADAS NO MUNICÍPIO PARA DAR RESPOSTA À ENIND

DATA	MEDIDAS
2017	Organização da Semana da Igualdade em Oliveira do Hospital
	Realização de Formação para crianças e agentes educativos do Pré-Escolar, sobre Igualdade de Género
	Participação, enquanto orador, no I Encontro Distrital de Boas Práticas de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação – Figueira da Foz
2018	Organização da Iniciativa “junho_Mês da Igualdade@Oliveira do Hospital”
	Participação, enquanto orador, no II Encontro Distrital de Boas Práticas de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação – Lousã
2019	Assinatura de Protocolo com a CIG – Estratégia Portugal + Igual
	Organização da Iniciativa “junho_Mês da Igualdade@Oliveira do Hospital”
	Organização do III Encontro Distrital de Boas Práticas de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação
	Participação, enquanto orador, nas Comemorações do Dia Municipal para a Igualdade – Municípios da Covilhã e Fundão
2020	Integração em consórcio para a apresentação de Candidatura - Ação 3.17.1 – Estruturas de Atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género e sensibilização e produção de materiais nestas áreas
	Organização da Iniciativa “junho_Mês da Igualdade@Oliveira do Hospital”
	Integração em consórcio para a apresentação de Candidatura - PROJETO "REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE"- POISE-01-3422-FSE-000037 - Apoio técnico à elaboração, monitorização de execução e avaliação de planos para a igualdade
2021	Organização da Iniciativa “junho_Mês da Igualdade@Oliveira do Hospital”
	Participação, enquanto orador, no II Encontro Distrital de Boas Práticas de Igualdade, Cidadania e Não Discriminação – Tábua
	Organização de cerimónia e Assinatura de Protocolo para a Territorialização de Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

Informação fornecida pelo município

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	24
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km ²).....	26
Mapa 3. Relação de masculinidade da população residente (%)	27
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021	29
Mapa 5. Índice de dependência de jovens.....	30
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os.....	31
Mapa 7. Índice de dependência total	32
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)	48
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes).....	49
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa.....	53
Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento.....	86
Mapa 12. Evolução do índice de longevidade	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	17
Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)	25
Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Oliveira do Hospital.....	25
Figura 4. Pirâmide etária (n.º)	28
Figura 5. Evolução dos nascidos-vivos, por sexo	33
Figura 6. Nascidos-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	33
Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)	34
Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (‰)	35
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	35
Figura 10. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)	36
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º).....	37
Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai	38
Figura 13. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social	39

Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)	40
Figura 15. Evolução do número de casamentos.....	40
Figura 16. Evolução do número de divórcios registados	41
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	42
Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º).....	43
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	45
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)	45
Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço	47
Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas (€).....	50
Figura 23. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %)	52
Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e e Formação Profissional (média anual) (n.º).....	52
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º).....	54
Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade.....	55
Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos por sexo.....	55
Figura 28. Relação de masculinidade (n.º) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego... 56	
Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	57
Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	58
Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	61
Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem	62
Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica	64
Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica	66
Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação	68

Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação.....	70
Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade	72
Figura 38. Ganho médio mensal (€).....	72
Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€), por sexo	73
Figura 40. Evolução do poder de compra <i>per capita</i> (%)	73
Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo.....	76
Figura 42. Taxa de analfabetismo (%), por sexo	77
Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo	88
Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)	91
Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)	92
Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (%).....	92
Figura 47. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídios de doença (%)	93
Figura 48. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º)	96
Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰).....	97
Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal (n.º).....	98
Figura 51. Crimes de violência doméstica cônjuge/análogo (%) no total dos crimes desta tipologia	99
Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	100
Figura 53. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia	100
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar	104
Figura 55. Preferências nos tempos livres	105
Figura 56. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência	106
Figura 57. Situações de bullying (%)	113
Figura 58. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	115
Figura 59. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral	116

Figura 60. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	117
Figura 61. Crenças relativamente às profissões	118
Figura 62. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	120
Figura 63. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade	121
Figura 64. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)	122
Figura 65. Docentes por área de formação (n.º)	123
Figura 66. Estudantes praticantes de desporto escolar por modalidade (n.º)	123
Figura 67. Estudantes com NEE por ciclo de estudo (n.º)	124
Figura 68. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)	125
Figura 69. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)	126
Figura 70. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)	126
Figura 71. Praticantes de desporto (n.º)	127
Figura 72. Praticantes de desportos federados	127
Figura 73. Caracterização das empresas (n.º e %)	128
Figura 74. Normas das empresas	128
Figura 75. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação	129
Figura 76. Políticas de missão e estratégia	129
Figura 77. Recrutamento e seleção	130
Figura 78. Aprendizagem e formação	130
Figura 79. Análise de funções e remunerações	131
Figura 80. Desenvolvimento de carreira	131
Figura 81. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	132
Figura 82. Diálogo social e participação	133
Figura 83. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	133

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai	37
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)	41
Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)	43

Quadro 4. População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira, por sexo.....	44
Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)...	44
Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica, em 2020	51
Quadro 7. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade.....	56
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	58
Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e sexo (%)	59
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%)	59
Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	60
Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo.....	61
Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	63
Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	65
Quadro 15. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo	67
Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo, em 2019.....	69
Quadro 17. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo	71
Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC	74
Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%).....	77
Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	78
Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%).....	79
Quadro 22. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo	80
Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclo de estudos.....	81
Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos	84
Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e amas e dos jardins de infância da rede pública.....	84
Quadro 26. Abono de família (€) para crianças e jovens (n.º)	85

Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI	87
Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho (n.º e %)	89
Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência	89
Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)	90
Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)	91
Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídios de doença (n.º)	93
Quadro 33. Pensionistas da Segurança Social, por tipo de pensão (n.º)	94
Quadro 34. Valor médio das pensões da Segurança Social, por tipo de pensão (€).....	94
Quadro 35. Crimes (%) contra as pessoas por tipologia	97
Quadro 36. Crimes registados de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)	98
Quadro 37. Principais preocupações de segurança	107
Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança	107
Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas	108
Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança	108
Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público.....	109
Quadro 42. Tipo de situação de assédio/ agressão vivenciada	109
Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão	110
Quadro 44. Reação em caso de assédio/ agressão em espaço público	110
Quadro 45. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	110
Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	111
Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição	111
Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho	111
Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente	112
Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente	112
Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/ íntimo	113
Quadro 52. Tipo de violência da vítima.....	114
Quadro 53. Políticas de missão e estratégia	138
Quadro 54. Recrutamento e seleção	138
Quadro 55. Políticas de formação	138

Quadro 56. Análise de funções e remunerações.....	139
Quadro 57. Desenvolvimento de carreira	139
Quadro 58. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	140
Quadro 59. Diálogo social e participação	141
Quadro 60. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	141
Quadro 61. Políticas de missão e estratégia	148
Quadro 62. Recrutamento e seleção	149
Quadro 63. Políticas de formação.....	150
Quadro 64. Análise de funções e remunerações.....	151
Quadro 65. Desenvolvimento de carreira	152
Quadro 66. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	153
Quadro 67. Diálogo social e participação	154
Quadro 68. Respeito pela dignidade e integridade das pessoa	155

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local.* Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens.* Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020.* Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdpj.gov.pt/relatorio-atividades>

Comissão Europeia (2010) – *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015.* Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF>

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life.* Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6>

Conselho da Europa (2011) – *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.* Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020).* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*.

Local Gender Equality - *Guias para a integração a nível local da perspectiva de género*

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

SITES

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME): <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

GEP-MTSSS, Carta Social: <https://www.cartasocial.pt/inicio>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): <https://www.iefp.pt/>

Instituto Nacional de Estatística (INE): <https://www.ine.pt/>

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ): <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

Segurança Social: <https://www.seg-social.pt/>

