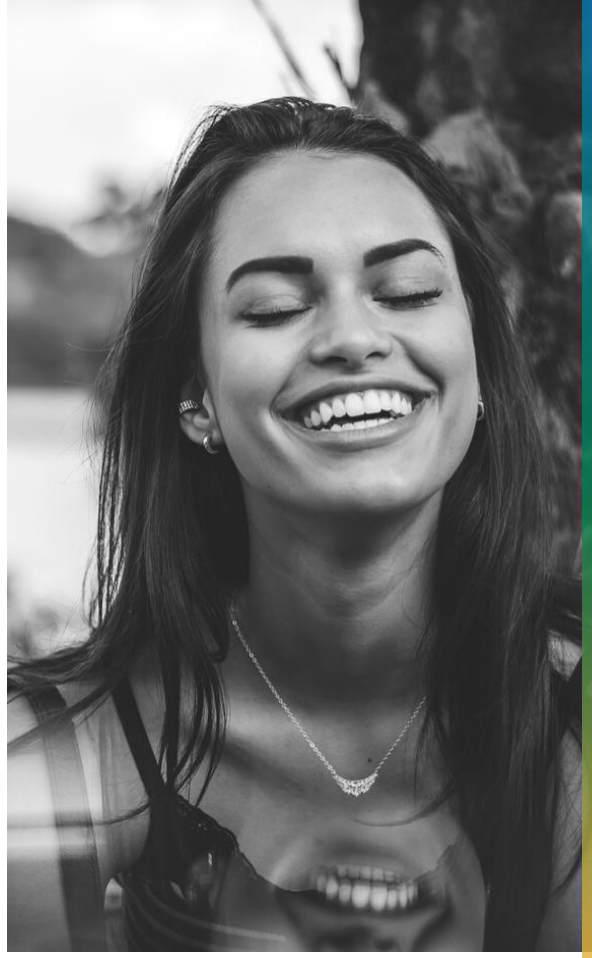
+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Penalva do Castelo
Câmara Municipal

A igualdade
faz o meu género



Relatório de Diagnóstico do Município de Penalva do Castelo

maio/2022

Entidade Promotora:

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES

REPÚBLICA PORTUGUESA

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:

PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

ÍNDICE GERAL

Introdução 5

Enquadramento 9

Percurso Pela Igualdade 10

Metodologia 17

Capítulo I - Caracterização Geral do Município de Penalva do Castelo 24

- Caracterização Histórica 25
- Caracterização Demográfica 28
- Caracterização da Educação 32
- Caracterização Social 35
- Caracterização do Emprego e Mercado de Trabalho 39
- Caracterização da Rede de Saúde 40
- Caracterização do Sistema de Justiça e Segurança 42
- Caracterização da Participação Cívica 44

Capítulo II - Caracterização do Município em matéria de Igualdade de Género e Não-Discriminação –O compromisso com a Igualdade 48

- **Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados** 49
  - A) Composição dos órgãos Câmara e Assembleia Municipal, por sexo 50
  - B) Composição dos cargos dirigentes da Câmara, por sexo e tipologia de cargos dirigentes 52
  - C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria 60
  - D) Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções 67
  - E) Representação de mulheres empregadoras e diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho 72
  - F) Taxa de cobertura de respostas sociais, no concelho 74
  - G) Nº de ações de formação/ sensibilização realizadas no concelho 80
  - H) Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso cientifico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto) 85
  - I) Alfabetização 90
  - J) Desporto 91

Conclusões complementares 95

Entidade Promotora:

Cofinanciado por:

ÍNDICE GERAL

Capítulo III- Análise Estratégica 107

1. Análise SWOT 108

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação 114

Conclusão 123

Bibliografia 126

Anexos 130

ÍNDICE GRÁFICOS

Ind. 1 - Composição do órgão Câmara, por sexo 50
Ind. 2 - Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo 51
Ind. 3 - Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável 52
Ind. 4 - Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau) 53
Ind. 5 - Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau) 54
Ind. 6 - Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo 55
Ind. 7 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal 57
Ind. 8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes 60
Ind. 9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior 61
Ind. 10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnico 62
Ind. 11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional 63
Ind. 12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (Agentes) 64
Ind. 13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF) 65
Ind. 14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão de serviço, desagregado por sexo 66
Ind. 15 - Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações 67
Ind. 16 - Membros das Direções, por sexo, nas organizações 68
Ind. 17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações 69
Ind. 18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações 70
Ind. 19 - Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo 71
Ind. 20 - Representação de mulheres empregadoras no concelho 72
Ind. 21 - Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho 73
Ind. 22 - Taxa de cobertura de creches e amas 74
Ind. 23 - Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública 75
Ind. 24 - Taxa de cobertura de Centros de Dia 76
Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário 77
Ind. 26 - Taxa de cobertura de lares 78
Ind. 27 - Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho 79
Ind. 28 - Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual 80
Ind. 29 - Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local 82
Ind. 30 - Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho 83
Ind. 31 - Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia 84
Ind. 32 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias 85
Ind. 33 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas 85
Ind. 34 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades 85
Ind. 35 - Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais 85
Ind. 36 - Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas 90
Ind. 37 - Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar 91
Ind.38 - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados 92

Entidade Promotora:
Cofinanciado por:

Introdução

+ Igual Viseu Dão Lafões é um projeto que a CIM Viseu Dão Lafões se encontra a desenvolver, em parceria com os 14 Municípios associados, que surge no âmbito da Tipologia 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, cujo Organismo Intermédio da operação é a **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG).**

Através deste projeto o Município de Penalva do Castelo propôs-se elaborar e implementar o seu Plano Municipal para a Igualdade, encontrando-se presentemente na fase de elaboração do Diagnóstico.

Introdução (cont.)

O presente documento corresponde à Fase 1 - Elaboração do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade do Município de Penalva do Castelo o qual se inscreve nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros no 61/2018, de 21 de Maio, bem como do IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros no 80/2018, de 19 de junho.

Introdução (cont.)

A Fase 1 - Elaboração do Diagnóstico compreende a identificação para subsequente priorização das necessidades na organização e no território em matérias alinhadas com a ENIND, designadamente:

i) Igualdade entre mulheres e homens;

ii) 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;

iii) 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.

Introdução (cont.)

O Diagnóstico inclui a análise de indicadores ao nível da organização, enquanto organização de trabalho, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as, formação para chefias, de disparidades salariais entre mulheres e homens (incluindo em termos de remunerações base e ganho), progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar (incluindo sistemas de gestão da conciliação baseados na NP4552:2016), proteção na parentalidade, proteção contra a discriminação, e prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Percurso pela Igualdade

Enquadramento

Reconhecendo que o poder local detém condições únicas de intervenção para combater a reprodução das desigualdades, o Município de Penalva do Castelo elaborou, no ano de 2011, o seu Plano Municipal para a Igualdade, em resultado da aprovação de uma candidatura ao POPH – Programa Operacional Potencial Humano, medida 7.2 – Planos para a Igualdade.

A elaboração deste plano permitiu promover uma cultura de igualdade e de combate à discriminação assumindo-se, simultaneamente, como principal motor e agente de mudança em matéria de igualdade de género.

Com o acolhimento de um projeto que tem por base a promoção da Igualdade de Género, o Município de Penalva do Castelo abraçou a missão de contribuir para uma sociedade mais justa, igualitária e participativa, bem como a de promover o exercício efetivo de uma cidadania ativa e democrática.

Entidade Promotora:
Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões
República Portuguesa
CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
Portugal 2020
União Europeia Fundo Social Europeu

Enquadramento (cont.)

Percurso pela Igualdade

De forma a imprimir identidade local e diferenciadora ao Plano Municipal para a Igualdade foi criado, também em 2011, o slogan "**A Igualdade faz o meu género**" tendo, posteriormente, sido feito um concurso direcionado aos alunos do 3.º ciclo do ensino básico do Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo para criação de um logotipo, tendo ganho o seguinte:

Percurso pela Igualdade (cont.)

Sendo as pessoas o centro e o foco do Plano Municipal para a Igualdade, foi implementado um **plano de capacitação** que se materializou na realização de 10 ações de sensibilização sobre igualdade de género, com a duração de 18h cada, frequentadas por 66 mulheres e 45 homens, de entre colaboradores da Câmara Municipal, Juntas de Freguesias, demais parceiros locais e elementos da comunidade.

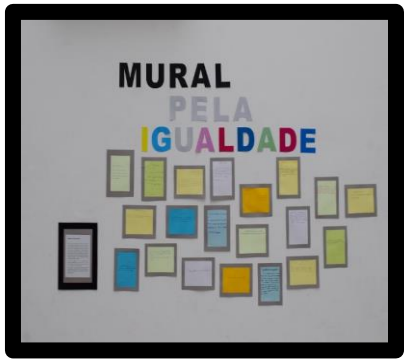
Realizaram-se de **4 seminários** enquanto momentos de divulgação pública do projeto, com um total de 129 participantes (36 homens e 93 mulheres), sobre os seguintes temas:

- Igualdade de Género;
- Desafios da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Violência doméstica: da problemática à respostas;
- Desafios da Educação na formação para a igualdade de género.

Percurso pela Igualdade (cont.)

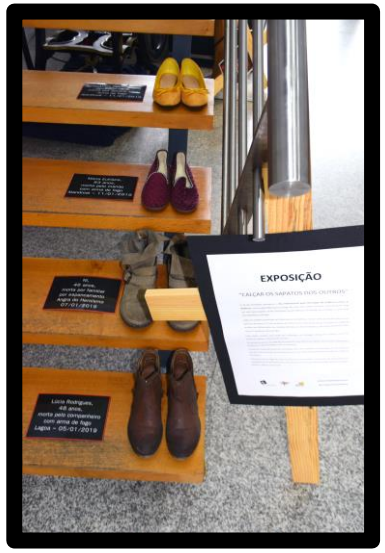
De forma a envolver as forças vivas da comunidade nas questões da igualdade, foram ainda celebrados 19 protocolos com entidades locais, intitulados "**Rede de Parceiros na Igualdade**".

Com o objetivo de promover os valores da igualdade, inclusão e participação, desde 2015 que o Município de Penalva do Castelo assinala, a 24 de outubro, o **Dia Municipal para a Igualdade**:



Percurso pela Igualdade (cont.)

Com o objetivo de alertar para o grave problema da violência contra as mulheres, desde 2015 que o Município de Penalva do Castelo assinala, a 25 de novembro, o **Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres**, com campanhas de rua, exposições e envolvimento de homens e estudantes na elaboração de campanhas locais.



Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Percurso pela Igualdade (cont.)

De forma a incluir as vítimas de violência doméstica entre as suas prioridades na atribuição de fogos de habitação social o município firmou, em 2019, um protocolo de cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses através do qual Penalva do Castelo passou a integrar a **Rede de Municípios Solidários**.

Com o objetivo de reforçar a importância que a promoção da igualdade de género e o combate a qualquer forma de discriminação assumem no município foi assinado, em maio de 2021, um **protocolo de cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação** entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Penalva do Castelo.

Percurso pela Igualdade (cont.)

De forma a que a articulação das matérias relacionadas com a igualdade de género seja cada vez mais efetiva, em junho de 2021 foram designados, por despacho do Sr. Presidente da Câmara, uma **Conselheira Interna para a Igualdade** e um **Conselheiro Externo para a Igualdade** que têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais para a cidadania e a igualdade de género.

Na mesma data, foi ainda constituída, pelo mesmo método, a **EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local**, de acordo com o estipulado na cláusula 5.ª do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação, a quem compete propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

A mesma, é constituída pelos seguintes elementos:

- Lucília Santos – Conselheira Interna para a Igualdade
- Luís Gouveia – Conselheiro Externo para a Igualdade
- Anselmo Sales – Dirigente do Município
- Paula Loureiro – Dirigente do Município
- José Freitas – Dirigente do Município
- Manuel Ferreira – Dirigente do Município
- Joana Pina – Socióloga do Município – Ponto focal do Plano Municipal para a Igualdade
- Helga Rodrigues – Psicóloga do Município
- Alberto Neves – Psicólogo do Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo e Técnico de Apoio à Vítima

Percurso pela Igualdade (cont.)

Num dos mais recentes passos dados no caminho pela igualdade, o Município manifestou junto da Associação Nacional de Município Portugueses a sua intenção de subscrever a **Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local**, com o objetivo de que sejam usados os seus poderes e parcerias em prol de uma maior igualdade para todas e todos.

Visto que a promoção da igualdade e do combate à não discriminação passa também por se contribuir para uma cultura de direitos humanos, este percurso pela igualdade tem percorrido rotas e caminhos conducentes à realização de atividades promotoras do combate à discriminação da pessoa com deficiência.

Nesse sentido, em 2016, deu-se início à coleção de bonecos inclusivos "**Iguais na Diferença**", numa parceria com artesãos locais, tendo vindo a ser realizadas ações de combate aos estereótipos junto da comunidade escolar.

Metodologia

A construção do Diagnóstico do Plano Municipal para a Igualdade implicou um conjunto de metodologias orientadoras eficazes e eficientes de modo a que fosse possível recolher dados fidedignos para a intervenção futura a realizar aquando a construção do Plano de Ação.

Para a recolha dos indicadores obrigatórios utilizou-se como fonte a plataforma PORDATA, bem como dados provisórios dos Censos 2021 e de momentos censitários anteriores, tendo-se também recorrido à aplicação de inquérito por questionário para a recolha de outros dados não constantes nestas fontes.

Metodologia (cont.)

De forma a que o Diagnóstico fosse o mais participado possível foram realizadas 3 sessões participativas, em formato World Café, onde estiveram presentes forças vivas da comunidade e interessados na matéria, sendo que as mesmas foram organizadas de acordo com a seguinte junção de áreas:

I – Solidariedade Social, Cultura e Desporto;

II – Educação e Capacitação e Emprego;

III – Política.

A metodologia World Café é baseada num processo criativo e estruturado de geração de ideias através de diálogos entre indivíduos, que se constrói num ambiente físico descontraído e positivo.

Metodologia (cont.)

Por fim, o recurso a metodologias de planeamento estratégico e de contextualização da realidade social em matéria de Igualdade de Género culminaram com a realização de uma análise S.W.O.T. (Strengths, Weakness, Opportunities and Threats) participada, como orientadora para a formulação de estratégias interventivas futuras.

Metodologia (cont.)

As três sessões participativas realizadas no formato WORLD CAFÉ ocorreram nos dias 07 e 20 de abril, tendo as mesmas sido planeadas pela Equipa para a Igualdade na Vida Local, conforme documentos em anexo.

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Sessão Participativa 1

WORLD CAFÉ 07/04/2022

Temas/indicadores/eixos em análise: Solidariedade Social, Cultura e Desporto

Sessão realizada entre as 14h30 e as 18h30

N.º de participantes: 22

Metodologia

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

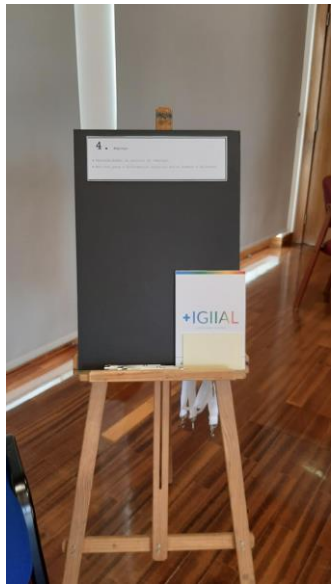
Sessão Participativa 2

WORLD CAFÉ 20/04/2022

Sessão realizada entre as 15h30 e as 18h30

Temas/indicadores/eixos em análise: Educação, Capacitação e Emprego

N.º de participantes: 21



Metodologia

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

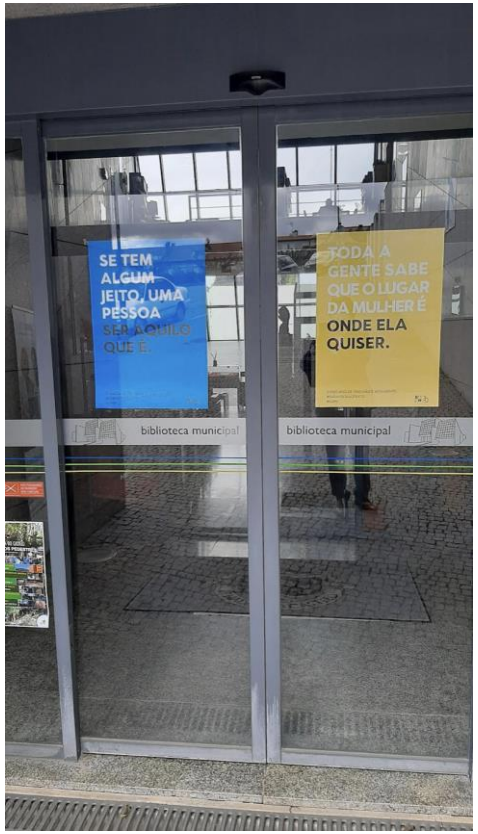
Sessão Participativa 3

WORLD CAFÉ 20/04/2022

Sessão realizada entre as 18h30 e as 21h30

Temas/indicadores/eixo em análise: Política

N.º de participantes: 18



Metodologia

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo I

Caracterização Geral do Município de Penalva do Castelo

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo I

Caracterização Histórica

A presença humana no concelho de Penalva do Castelo, pode ser comprovada desde tempos pré-históricos, quer pelo monumento funerário da Anta do Penedo do Com, de cerca de 3000 anos a.C. e o Castro da Paramuna da Idade do Bronze /Ferro entre 2500-500 a.C. Do período romano, vários vestígios comprovam a passagem dos originários da Península Itálica, como lápides e vias de transporte como a de Castelo de Penalva ou a que liga Roriz à Ínsua.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Capítulo I

Caracterização Histórica (cont.)

Já na baixa Idade Média encontramos em Penalva o Mosteiro do Santo Sepulcro, que foi o primeiro da ordem com o mesmo nome, a instalar-se em Portugal no século XII. A primeira referência sobre Penalva surge no foral de Azurara concedido pelo Conde D. Henrique, no ano de 1102, onde a fronteira a norte do novo concelho era ”inter pennalua et ipsius Zurara et Rybulo Ryal”. O primeiro Foral foi concedido pelo rei D. Sancho II (1209-1248), tendo o rei D. Manuel I (1469-1521) concedido o seu segundo Foral no dia 10 de fevereiro de 1514.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Capítulo I

Caracterização Histórica (cont.)

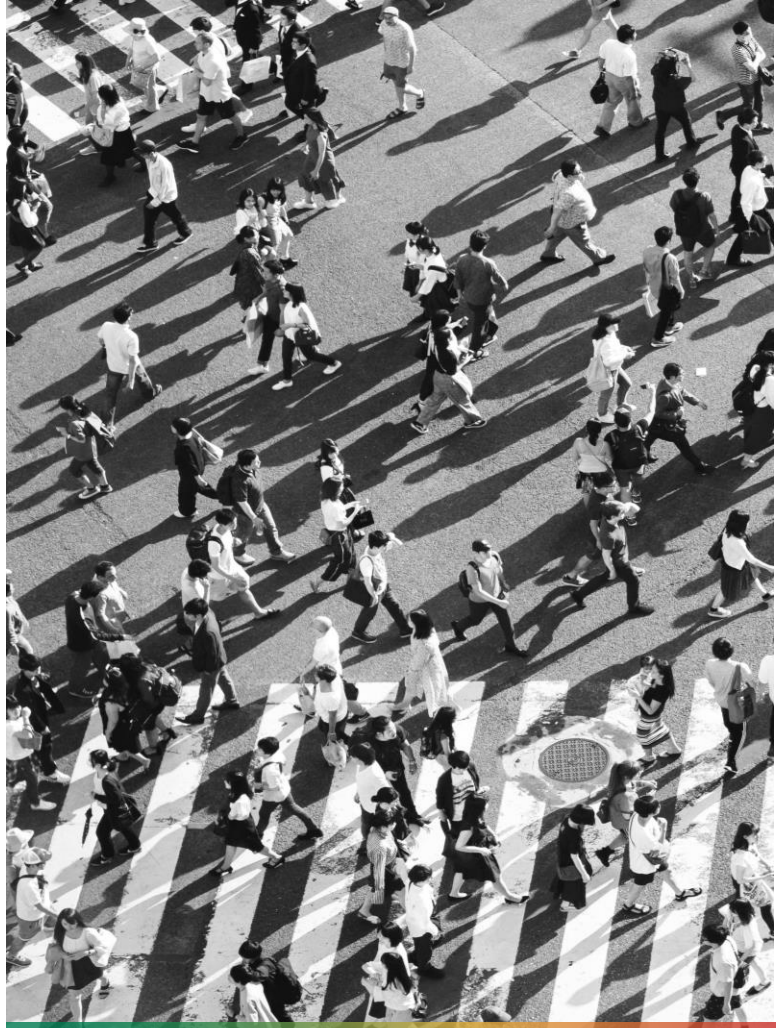
A história de Penalva do Castelo está intrinsecamente ligada ao poder e influência de várias famílias senhoriais, como os fidalgos da Casa Menezes, da Casa da Moita, da Casa de Real ou da Casa Magalhães Coutinho, bem como à Casa da Ínsua construída na segunda metade do século XVIII por Luís de Albuquerque que foi Governador do Estado de Mato Grosso, no Brasil, entre 1771 e 1790.

No ano de 1957, a vila de Castendo, altera a sua designação para a atual Penalva do Castelo.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo I



Caracterização Demográfica

O concelho de Penalva do Castelo, com a reorganização administrativa das freguesias ocorrida em 2013, passou a ter 11 freguesias, após a união das freguesias de Antas e Matela e de Vila Cova do Covelo e Mareco.

De ressalvar que os dados de 2021 referenciados no presente documento foram retirados dos dados provisórios do Recenseamento Geral da População.

Pela tabela abaixo é notória a perda de população no concelho nas últimas 5 décadas. Enquanto que em 1970 a densidade populacional correspondia a 79,0 hab/Km^2, em 2021 é de 54,6 hab/Km^2, o que equivale a uma variação de -25 habitantes por Km^2.

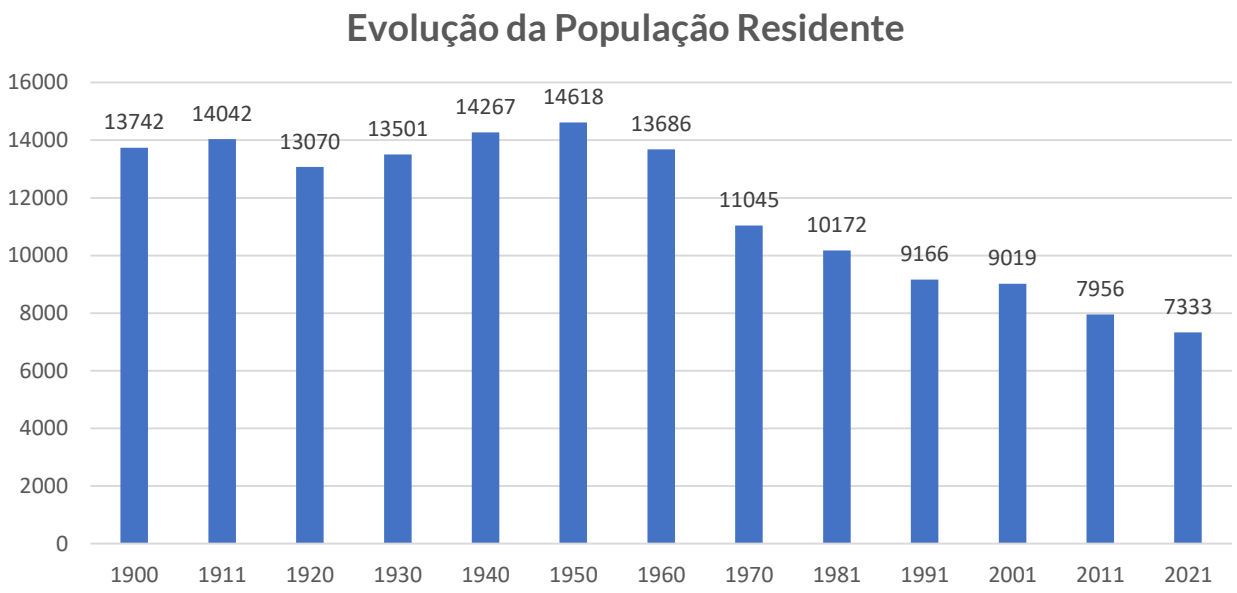
	1970	1981	1991	2001	2011	2021
Penalva do Castelo	79,0	73,0	65,0	66,0	61,2	54,6

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População.

Capítulo I

Caracterização Demográfica (cont.)

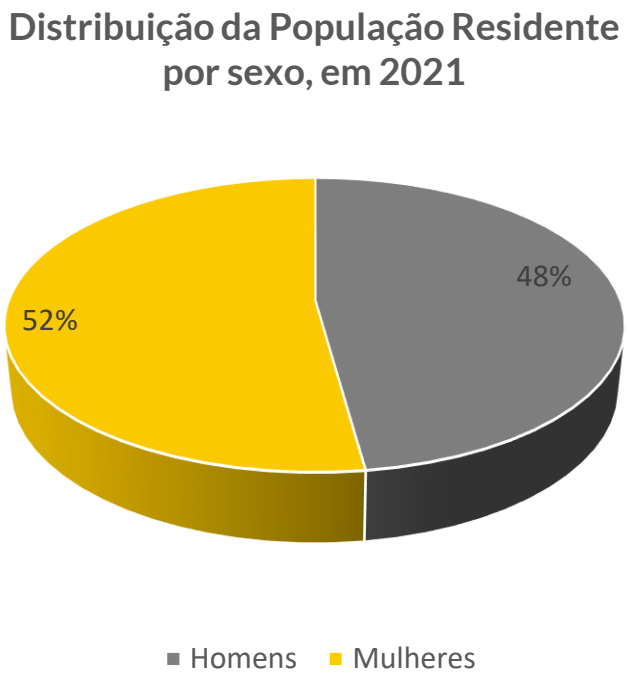
Ao fazermos a evolução da população desde o início do Séc. XX até ao ano de 2021 verifica-se que até à década de 50 houve um relativo crescimento populacional, contudo, após essa data, o concelho de Penalva do Castelo tem vindo a diminuir a sua população, apresentando em 2021 uma população de 7333 pessoas residentes.



Fonte: INE, Recenseamento Geral da População.

Caracterização Demográfica (cont.)

De acordo com os censos 2021 verifica-se que no concelho de Penalva do Castelo há uma percentagem mais elevada de mulheres (52%) do que de homens (48%), corresponde respetivamente a 3507 pessoas do sexo masculino e 3826 do sexo feminino.



Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 2021 (resultados provisórios).

Caracterização Demográfica (cont).

Na análise da população residente segundo os grandes grupos etários, verifica-se uma perda de população até aos 64 anos por comparação com o ano de 2011 e um aumento de população a partir dessa data, o que denota o peso crescente que a população idosa tem vindo a assumir na estrutura demográfica do concelho.

Grupos Etários	2011	2021
0 – 14	979	750
15 – 64	4676	4020
65 ou +	2301	2563

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 2011 e 2021 (resultados provisórios).

.

Capítulo I

Caracterização da Educação

A educação é uma das áreas de intervenção fundamental na atuação e estratégia municipal, de assaz importância para alavancar o desenvolvimento social e económico do território.

Em termos de respostas educativas, no Município de Penalva do Castelo existe um **Agrupamento de Escolas**, do qual fazem parte:

- 4 Jardins de Infância (Corga, Castelo de Penalva, Ínsua e Sezures);
- 4 Escolas do 1.º CEB (Castelo de Penalva, Ínsua, Roriz e Sezures);
- 1 Escola Básica Integrada de Ínsua (dá resposta desde o Pré-Escolar ao 2.º CEB);
- 1 Escola Básica e Secundária (dá resposta desde o 3.º CEB ao Ensino Secundário).

Caracterização da Educação (cont.)

No ano letivo 2021/2022, de acordo com informação prestada pelo Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, encontravam-se matriculados no concelho um total de 835 alunos, nomeadamente 134 inscritos no ensino pré-escolar, 210 no 1.º CEB, 119 no 2.º CEB, 179 no 3.º CEB e 193 no ensino secundário.

Alunos matriculados no concelho, no ano letivo 2021/2022.

Pré-Escolar	1.º CEB	2.º CEB	3.º CEB	Secundário	Total
N.º					
134	210	119	179	193	**835**

Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022.

Caracterização da Educação (cont.)

A análise ao nível de escolaridade da população residente no concelho de Penalva do Castelo, em 2021, permite concluir que, no seu conjunto, o ensino secundário e pós-secundário (14,2%) e o ensino superior (7,9%) correspondiam a uma minoria da população e em valores muito inferiores aos verificados a outras escalas territoriais superiores. No sentido oposto, Penalva do Castelo apresenta, em 2021, 35,6% de população detentora do 1.º CEB concluído e 16,6% de população sem qualquer nível de escolaridade, indicadores que, pese embora a significativa evolução positiva registada ao longo das últimas décadas, continuam aquém das médias registadas nas escalas territoriais de âmbito superior.

Níveis de escolaridade da população, em 2021

Unidade Territorial	Nível de Escolaridade da População					
	Nenhum	1.º CEB	2.º CEB	3.º CEB	Secundário e pós secundário	Ensino Superior
	%					
Portugal	13,7	21,4	10,7	15,5	21,3	17,4
Região Centro (NUTS II)	13,7	24,3	10,5	15,5	20,4	15,5
Viseu Dão Lafões	14,1	26,8	11,4	14,5	18,8	14,5
Penalva do Castelo	**16,6**	**35,6**	**12,4**	**13,3**	**14,2**	**7,9**

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 2021 (resultados provisórios).

Capítulo I

Caracterização Social

No concelho de Penalva do Castelo existem 8 Instituições Particulares de Solidariedade Social com respostas sociais na área da 3.ª Idade e da Infância que, dada a área de intervenção de cada uma, dão resposta a todo o território concelhio.

Instituição	Respostas Sociais	Início da resposta
Centro de Promoção Social de S. Martinho de Pindo	Serviço de Apoio Domiciliário	2011
	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas	2014
	Centro de Dia	2005

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022.

Instituição	Respostas Sociais	Início da resposta
Centro Social Paroquial de Antas	Serviço de Apoio Domiciliário	1999
	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas	2012

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022.

Caracterização Social (cont.)

Instituição	Respostas Sociais	Início da resposta
Centro Social Paroquial de Castelo de Penalva	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas	2005

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022.

Instituição	Respostas Sociais	Início da resposta
Centro Social e Cultural Aníbal Pina Gouveia	Centro de Dia	2004
	Serviço de Apoio Domiciliário	2005

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022.

Instituição	Respostas Sociais	Início da resposta
Centro Social e Paroquial de Sezures	Centro de Dia	2001
	Serviço de Apoio Domiciliário	2001
	Creche	2011
	Centro de Atividades e Tempos Livres	2004

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022.

Caracterização Social (cont.)

Instituição	Respostas Sociais	Início da resposta
Centro Social Paroquial de Vila Cova do Covelo	Centro de Dia	2004
	Serviço de Apoio Domiciliário	2005

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022.

Instituição	Respostas Sociais	Início da resposta
Irmandade da Santa Casa da Misericórdia de Penalva do Castelo	Centro de Dia	1987
	ERPI I - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas	1987
	Serviço de Apoio Domiciliário	1992
	Creche	2004
	CATL - Centro de Atividades e de Tempos Livres	2004
	Centro de Noite	2007
	ERPI II - Unidade de Demência	2019

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022.

Caracterização Social (cont.)

Instituição	Respostas Sociais	Início da resposta
Os Melros – Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva de Germil	Centro de Dia	2005
	Serviço de Apoio Domiciliário	2001
	Estrutura Residencial para Pessoas Idosas	2009
	Lar Residencial para Pessoas com Deficiência ou Incapacidade	2019
	CACI - Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão	2020

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022.

Verifica-se que a Santa Casa da Misericórdia foi a instituição concelhia que deu os primeiros passos na área da intervenção social, sendo que ao longo dos anos tem havido uma preocupação na criação de respostas sociais inovadoras, que vão de encontro às necessidades territoriais identificadas.

+IGIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo I

Caracterização do Emprego e Mercado de Trabalho

O concelho de Penalva do Castelo apresentava, em 2011, um quantitativo de 2.932 indivíduos correspondentes a população ativa (população com idade mínima de 15 anos que constituíam mão de obra disponível), traduzindo-se numa taxa de atividade de 36,9%. Nesta data estavam empregados 2.569 indivíduos, a sua maioria a exercer atividade no setor do comércio e serviços (54,8%).

Quanto ao setor primário, diretamente ligado às atividades de agricultura e floresta, este absorvia 8,1% da população empregada, valor bastante superior ao verificado a nível nacional, regional e sub-regional.

Unidade Territorial	População Empregada			
	Total	Setor Primário	Setor Secundário	Setor Terciário
	N.º	%		
Portugal	4.361.187	3,1	26,5	70,5
Região Centro (NUTS II)	940.211	3,7	30,1	66,2
V. Dão Lafões (NUTS III)	101.226	4,7	28,9	66,4
Penalva do Castelo	**2.569**	**8,1**	**37,0**	**54,8**

Fonte: INE, Recenseamento Geral da População, 2011.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo I

Caracterização da Rede de Saúde

Penalva do Castelo está inserido no Agrupamento de Centros de Saúde Dão Lafões - Administração Regional de Saúde do Centro, à semelhança dos concelhos de Carregal do Sal, Castro Daire, Mangualde, Nelas, Oliveira de Frades, Santa Comba Dão, São Pedro do Sul, Sátão, Tondela, Vila Nova de Paiva, Viseu, Vouzela e Aguiar da Beira.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Caracterização da Rede de Saúde (cont.)

O Centro de Saúde de Penalva do Castelo, destinado aos cuidados de saúde primários da população, disponibiliza três tipos de respostas: **UCC** – Unidade de Cuidados na Comunidade Pena D' Alva; **UCSP** – Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados e a **USP** – Unidade de Saúde Pública.

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo I

Caracterização do Sistema de Justiça e Segurança

Em matéria de justiça os munícipes de Penalva do Castelo são servidos pelo Tribunal Judicial de Mangualde e pelo Tribunal de Família e Menores da Comarca de Viseu.

Como recurso nesta área existe também os Julgados de Paz em Vila Nova de Paiva, que dão resposta os concelhos de Aguiar da Beira, Penalva do Castelo, Vila Nova de Paiva e Sátão.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Capítulo I

Caracterização do Sistema de Justiça e Segurança (cont.)

O Município de Penalva do Castelo tem como entidade responsável pela segurança local o posto da GNR - Guarda Nacional Republicana.

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo I

Caracterização da Participação Cívica

As associações locais constituem-se como um pilar democrático insubstituível, desempenhando um papel fundamental na promoção da coesão social e na geração de respostas de proximidade às necessidades das pessoas.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Caracterização da Participação Cívica (cont.)

No concelho de Penalva do Castelo existem 37 associações:

- “Os Melros” Associação Cultural, Social, Recreativa e Desportiva
- A Eira Ensolarada – Associação Multidisciplinar
- Agrupamento 149 – Corpo Nacional de Escutas
- Associação Clube Casttendo
- Associação Cultural Concertinas do Dão
- Associação Cultural de “Castro Pena Alba”
- Associação Cultural de Convívio e Lazer de Pousadas
- Associação Cultural e Desportiva de Vila Cova do Covelo
- Associação Cultural e Recreativa dos Bonecos de Casal das Donas
- Associação Cultural Recreativa do Rancho Folclórico de Penalva do Castelo
- Associação Cultural, Recreativa e Social de Real

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo I

Caracterização da Participação Cívica (cont.)

- Associação Cultural, Recreativa, S. Desportiva União da Encoberta
- Associação de Pais e Encarregados de Educação do Agrupamento de Escolas do concelho de Penalva do Castelo
- Associação Desportiva Cultural e Recreativa de Antas
- Associação Desportiva, Cultural Recreativa de Pindo
- Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários do Concelho de Penalva do Castelo
- Associação Recreativa Desportiva e de Solidariedade Rio Côja
- Associação Recreativa e Cultural Sezurense
- Banda Musical e Recreativa de Penalva do Castelo
- Casa do Povo de Esmolfe
- Clube Cultural e Social da Miuzela
- Clube de Caça e Pesca de Penalva do Castelo
- Dão Flora – Associação de Produtores Florestais
- Escola de Música de Ínsua

Capítulo I

Caracterização da Participação Cívica (cont.)

- Grupo de Cantares de Vila Cova do Covelo
- Grupo de Voluntariado da Liga Portuguesa Contra o Cancro
- Grupo Desportivo Cultural de Roriz
- Grupo Desportivo e Cultural de Mareco
- Grupo Desportivo e Cultural do Bela Vista
- Ritmo Rebelde – Trilhos & Sarilhos
- Sport Clube de Penalva do Castelo;
- Sport Lisboa e Benfica de Penalva do Castelo
- Taekwondo Clube do Dão
- Tuna de São Martinho de Pindo Associação de Desenvolvimento Cultural e Recreativo

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Capítulo II

Caracterização do Município em matéria de Igualdade de Género e Não-Discriminação – O compromisso com a Igualdade

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

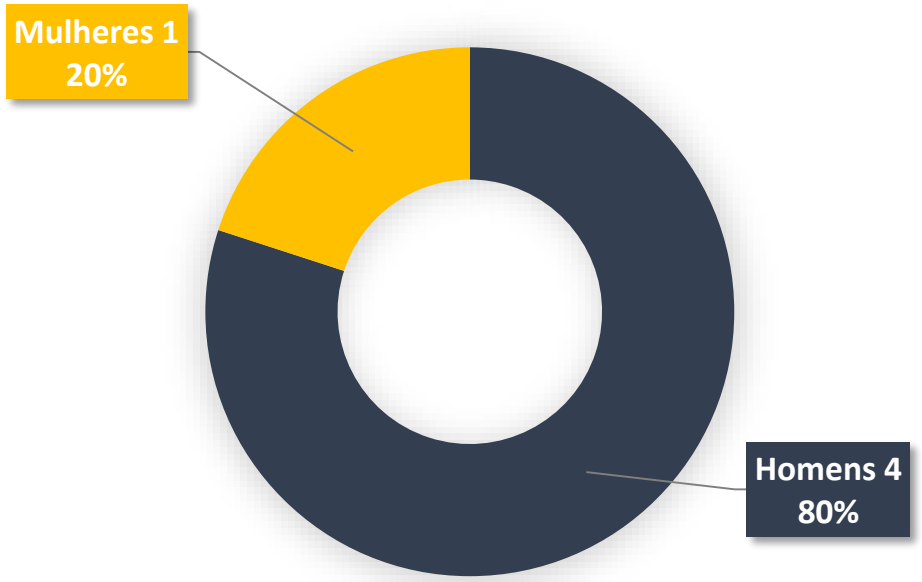
Seguidamente far-se-á uma apresentação dos resultados dos indicadores recolhidos para cada um dos eixos em análise, tendo por as orientações da medida 1.06 – Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

Capítulo II

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

A) Composição dos órgãos Câmara e Assembleia Municipal, por sexo

Ind. 1 – Composição do órgão Câmara, por sexo.



Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

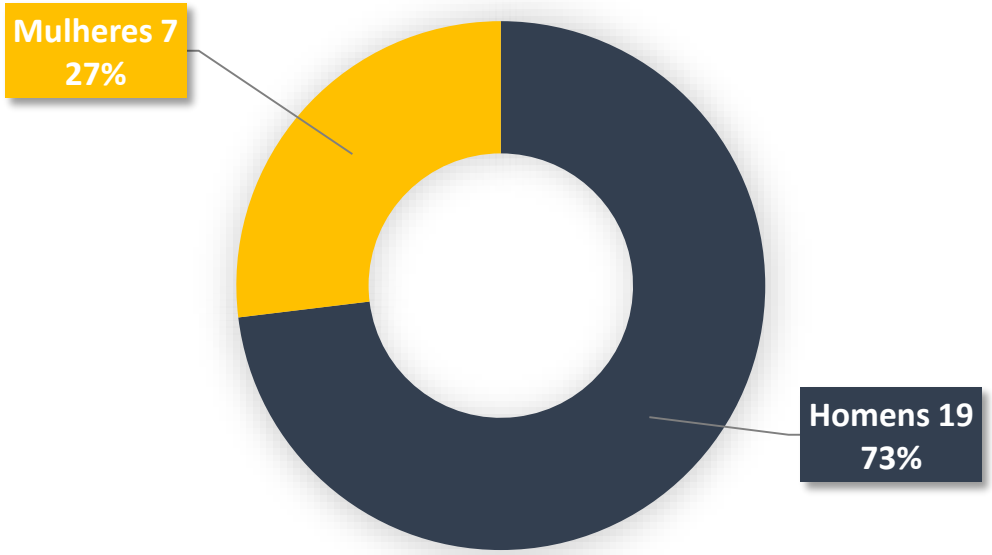
Há uma maioria muito significativa do sexo masculino no órgão autárquico em análise.

Foi refletida a necessidade de alteração de regras na constituição das listas de candidatura eleitoral.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

A) Composição dos órgãos Câmara e Assembleia Municipal, por sexo

Ind. 2 - Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

Prevalece a maioria do sexo masculino no órgão autárquico em análise, embora seja menos significativa do que no indicador anterior.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

B) Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes

Ind. 3 - Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	Não existe a função

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

B) Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes

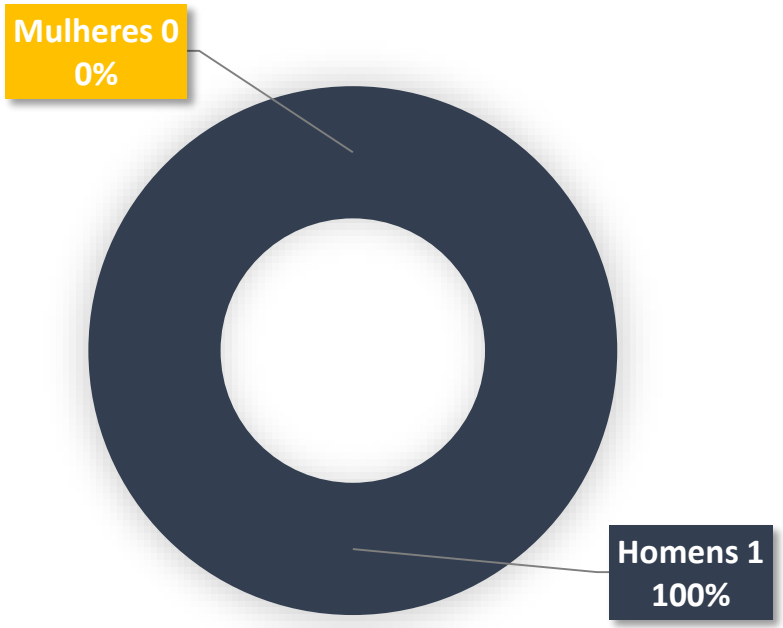
Ind. 4 - Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	Não existe a função

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

B) Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes

Ind. 5 - Chefes de Divisão Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 2º grau)



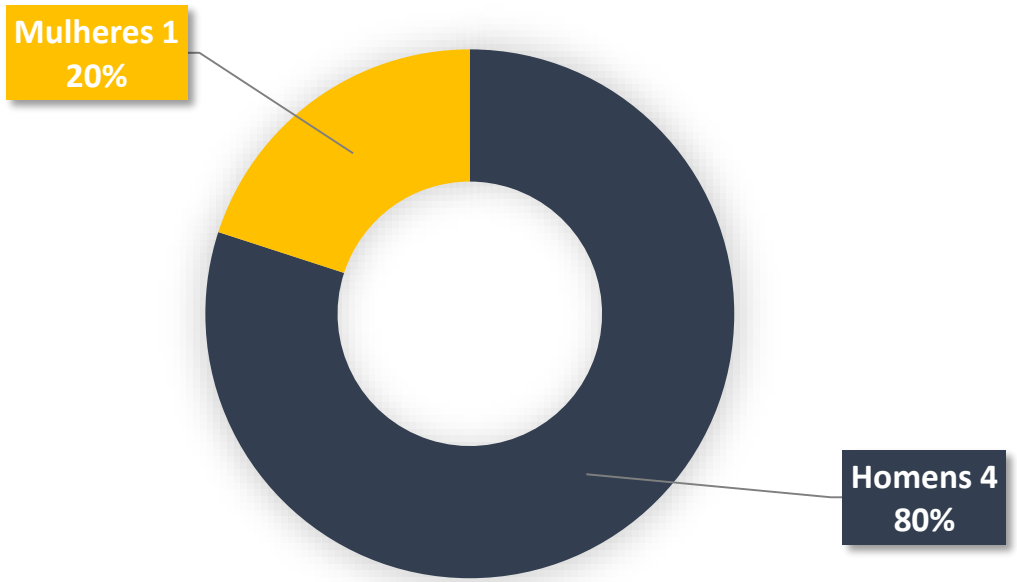
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O sexo feminino não tem representação nesta categoria.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

B) Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes

Ind. 6 - Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo



Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O sexo feminino tem uma sub-representação muito significativa nesta categoria.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

B) Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes

Divisão/Unidade	Sexo Masculino	Sexo Feminino
Divisão Técnica de Urbanismo e Habitação (Direção Intermédia de 2ª. grau)	4	2
Divisão Técnica de Salubridade, Comunicações, Transportes e Ambiente (Direção Intermédia de 2ª. grau)	34	6
Unidade Orgânica de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos (Direção Intermédia de 3ª. grau) (a)	1	9
Unidade Orgânica de Gestão Financeira (Direção Intermédia de 3ª. grau)	4	5
Unidade Orgânica de Cultura (Direção Intermédia de 3ª. grau)	4	3
Unidade Orgânica de Desporto e Tempos Livres (Direção Intermédia de 3ª. grau)	3	4
Unidade Orgânica de Comunicação, Marketing, Educação, Ação Social, Juventude e Turismo (Direção Intermédia de 3ª. grau)	1	27
Gabinete de Planeamento e de Apoio às Freguesias (GPAF)	3	0
Gabinete de Informática (GI)	2	0
Gabinete de Inserção Profissional (GIP)	1	0
TOTAL……	57	56

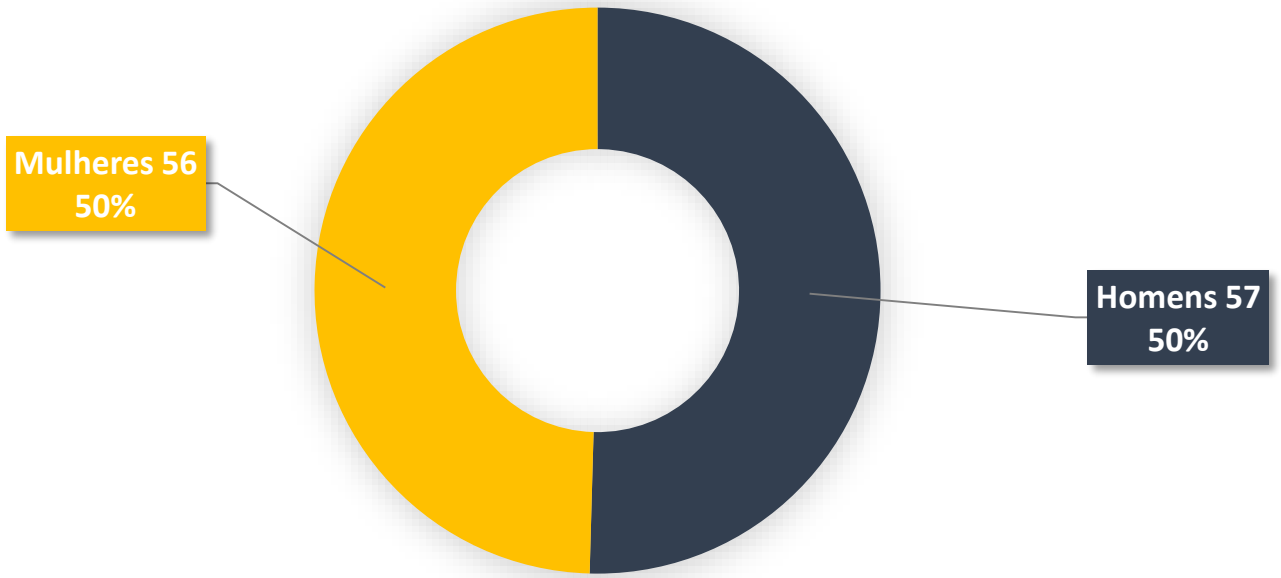
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

No indicador analisado evidenciam-se discrepâncias interdepartamentais notáveis, mas no resultado total observa-se uma paridade quase perfeita.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

B) Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes

Ind. 7 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal e/ou Divisão Municipal



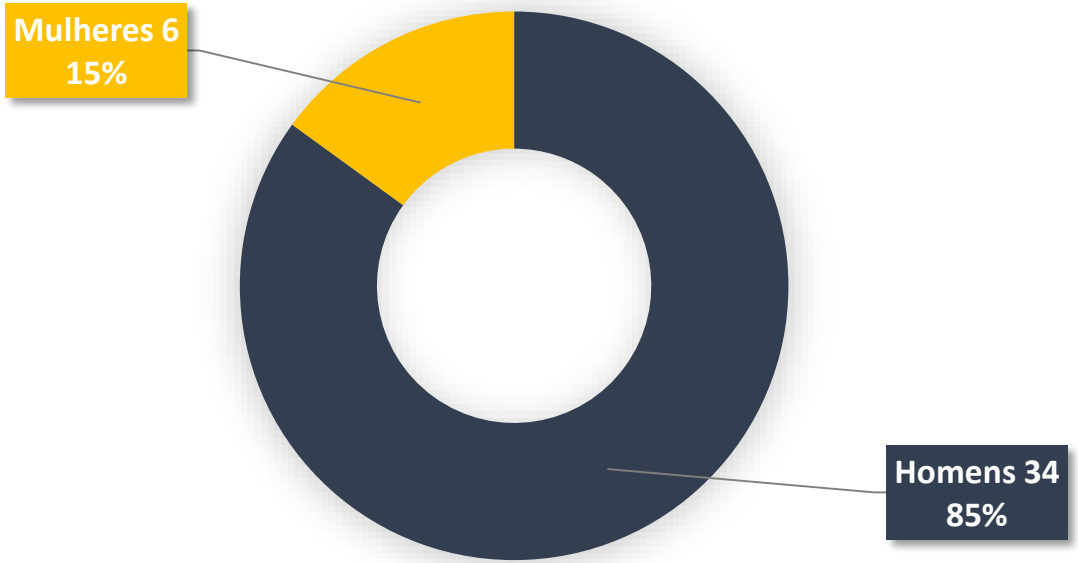
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O indicador analisado evidencia paridade representativa quando analisado globalmente.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

B) Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes

Ind. 7 - Divisão Técnica de Salubridade, Comunicações, Transportes e Ambiente (Direção Intermédia de 2ª. grau)



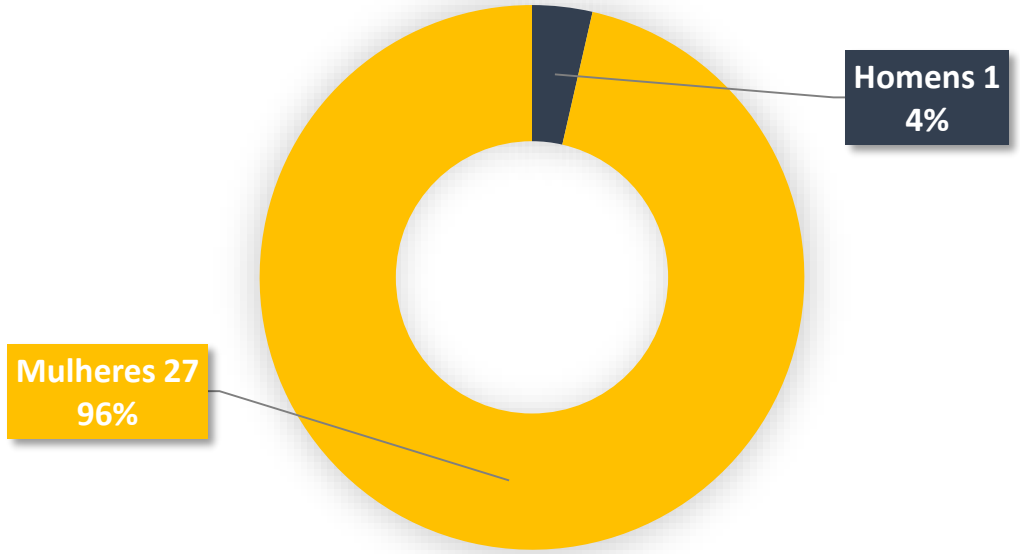
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O indicador apresenta uma maioria muito significativa de homens nas funções afetas à Divisão referenciada.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

B) Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes

Ind. 7 - Unidade Orgânica de Comunicação, Marketing, Educação, Ação Social, Juventude e Turismo (Direção Intermédia de 3ª. grau)



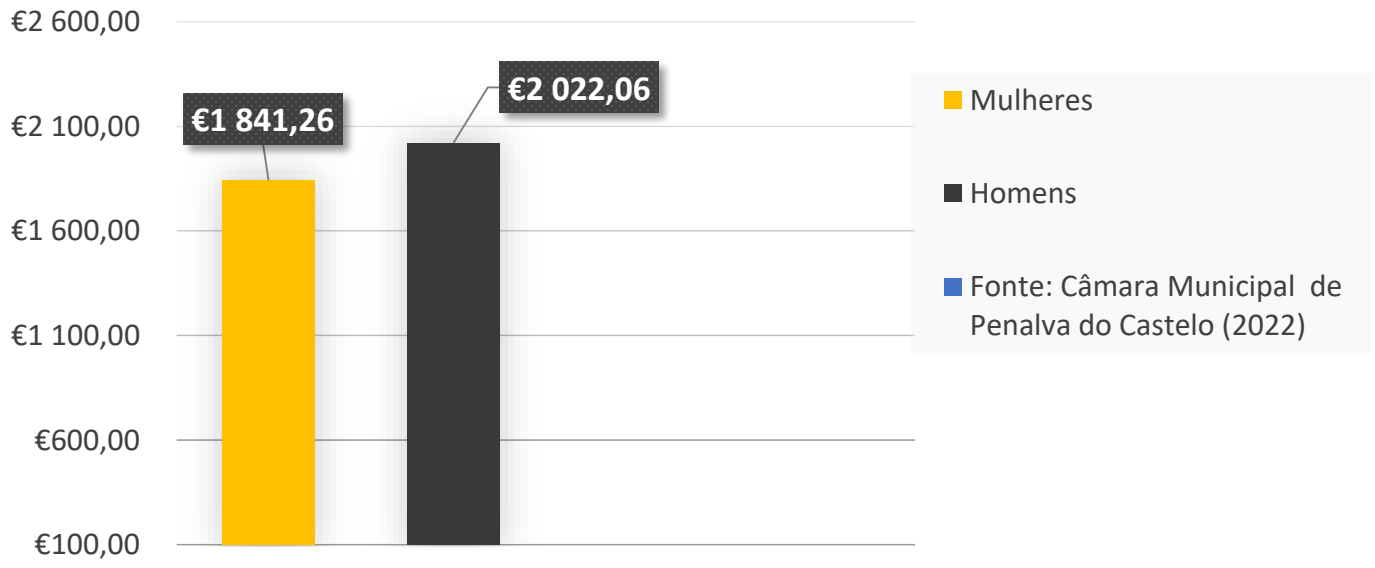
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O indicador apresenta uma maioria muito significativa de mulheres nas funções afetas à Unidade Orgânica referenciada.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ind. 8 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes

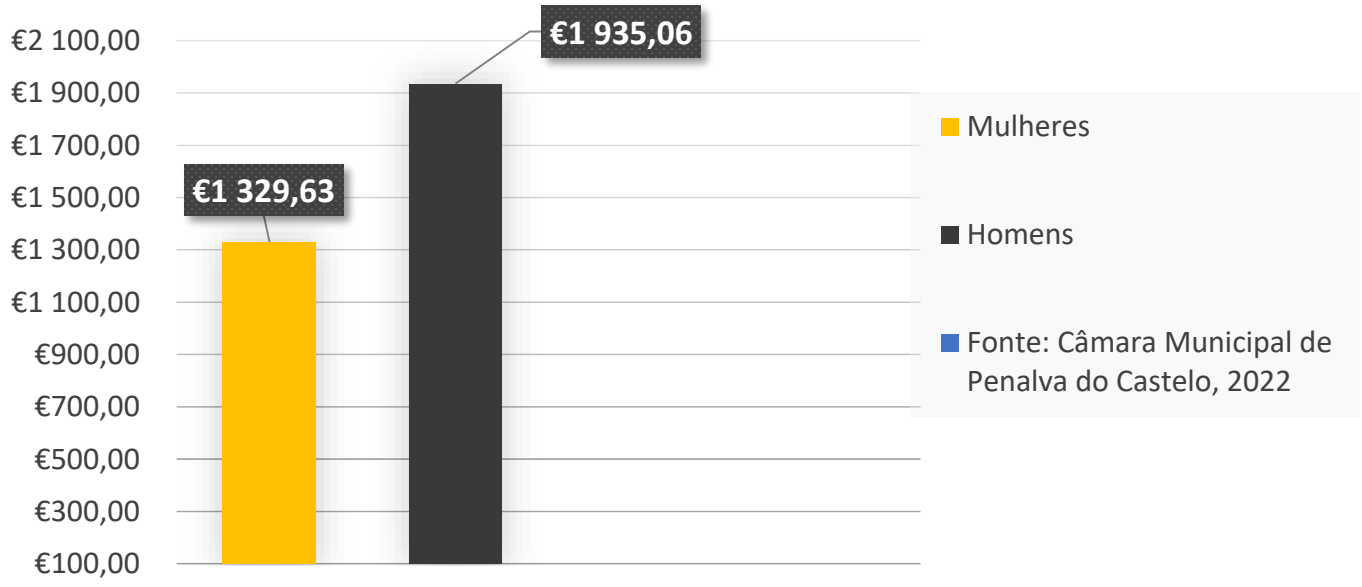


Há uma diferença de 181 euros por mês a favor dos homens na categoria de Dirigentes

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ind. 9 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior

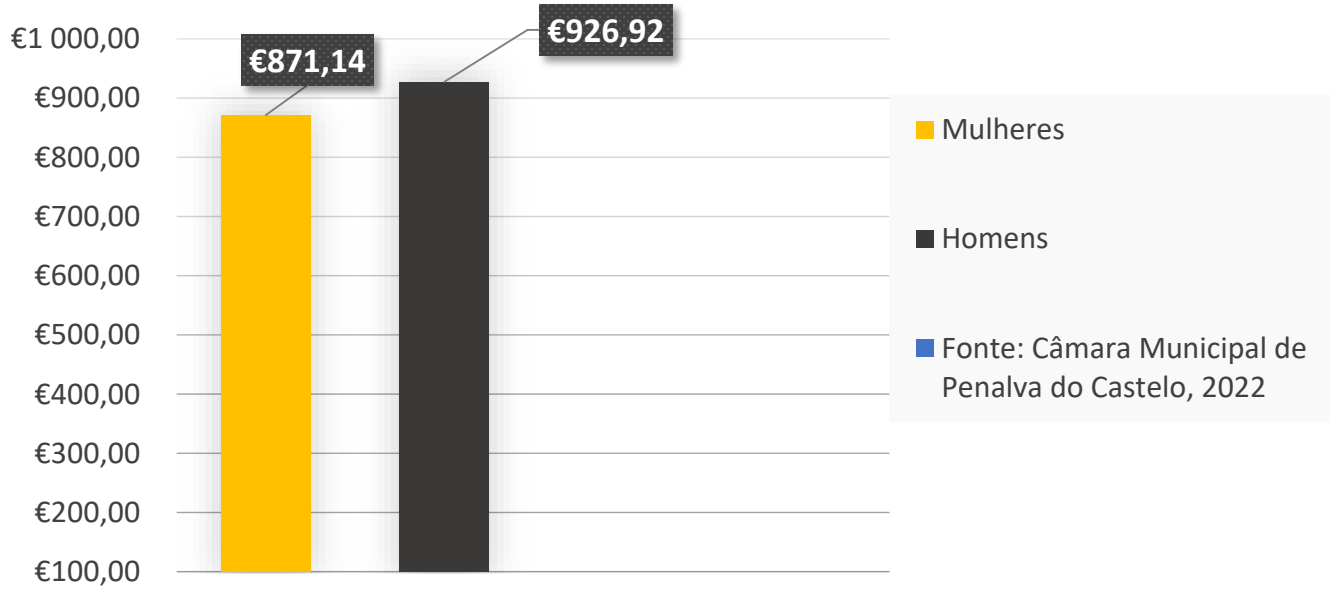


Há uma diferença de 606 euros por mês a favor dos homens na categoria de Técnico Superior.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ind. 10 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnico



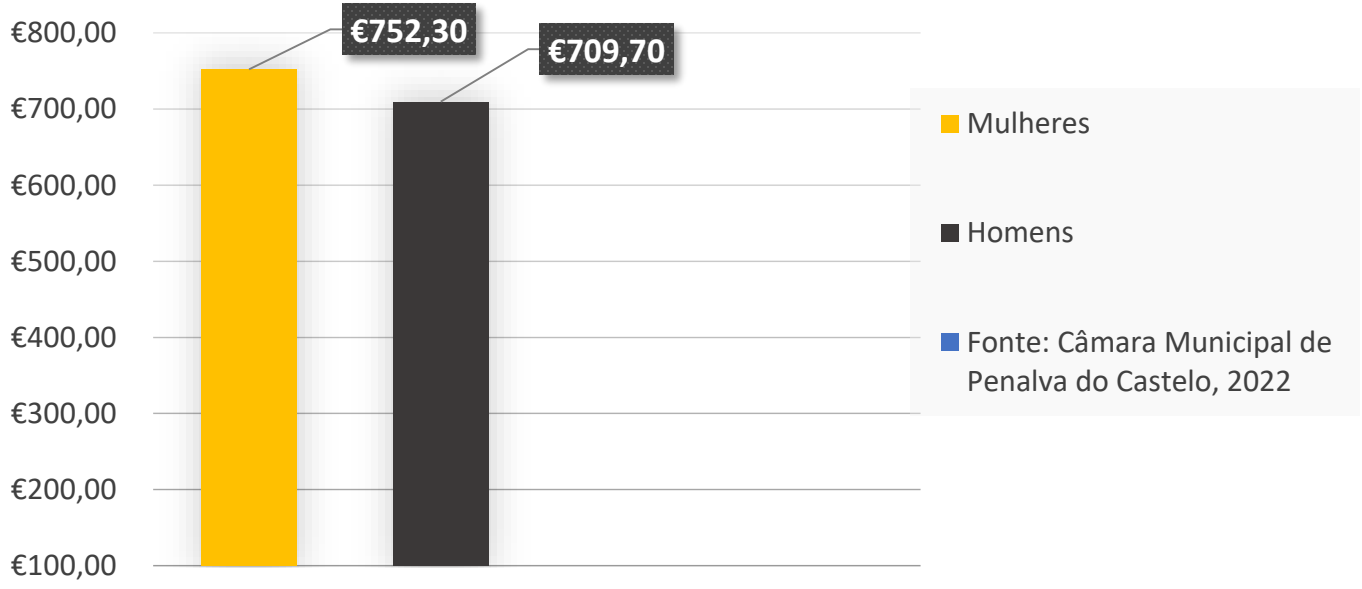
Há uma diferença de cerca de 56 euros por mês a favor dos homens na categoria de Assistente Técnico.

Capítulo II

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ind. 11 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional



Há uma diferença de cerca de 43 euros por mês a favor dos homens na categoria de Assistente Operacional.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

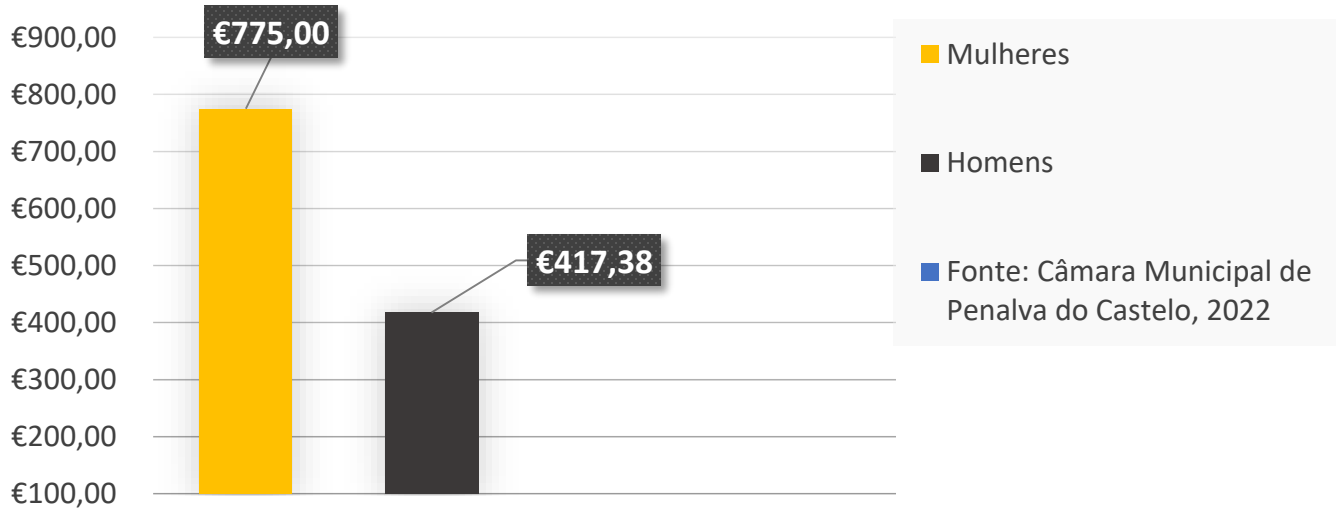
Ind. 12 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (Agentes)	Não existe a função

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ind. 13 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF)



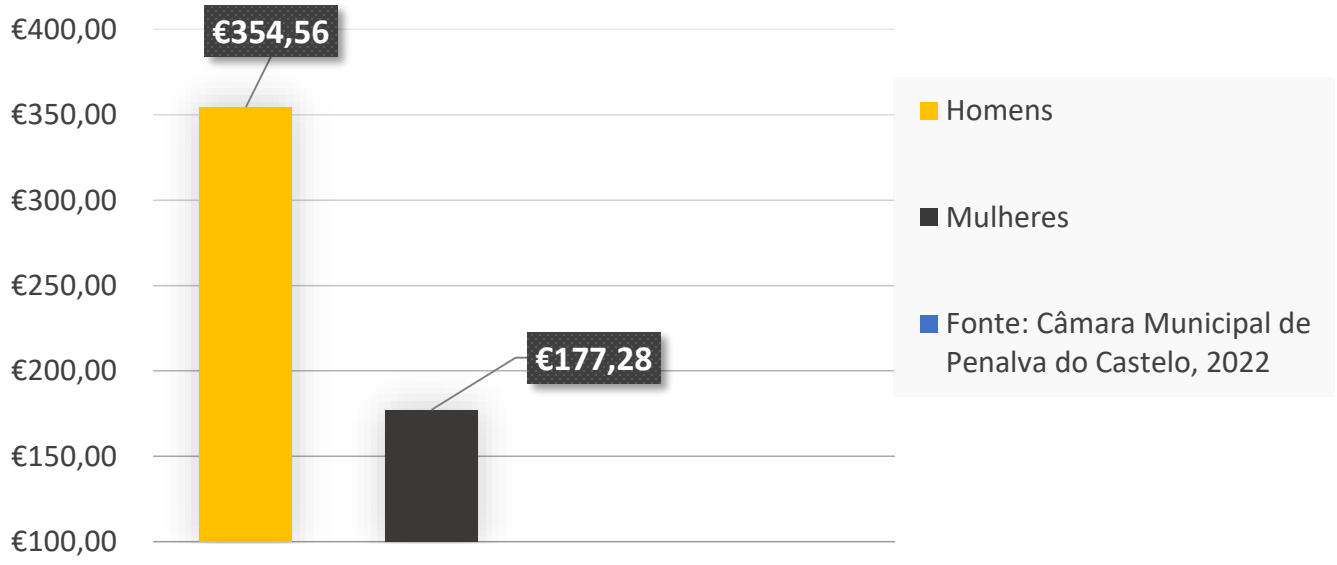
Há uma diferença muito significativa de cerca de 358 euros por mês a favor das mulheres na categoria em análise (prestação de serviços).

Capítulo II

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

C) Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria

Ind. 14 - Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação ou comissão de serviço, desagregado por sexo

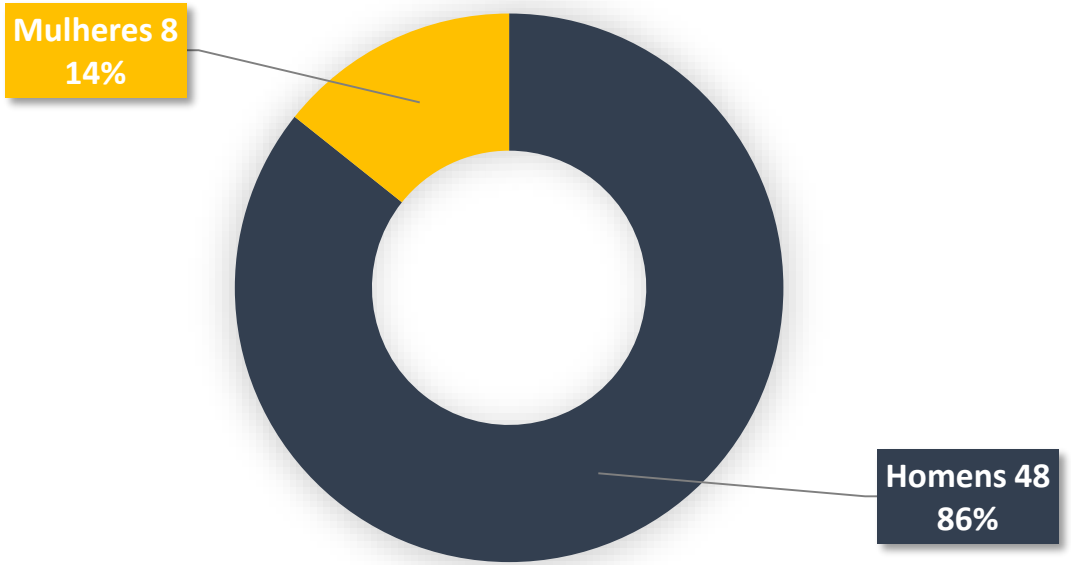


Há uma diferença muito significativa de cerca de 358 euros por mês a favor das mulheres na categoria em análise (prestação de serviços).

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

D) Composição dos órgãos sociais das **organizações do terceiro sector**, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções.

Ind. 15 - Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações



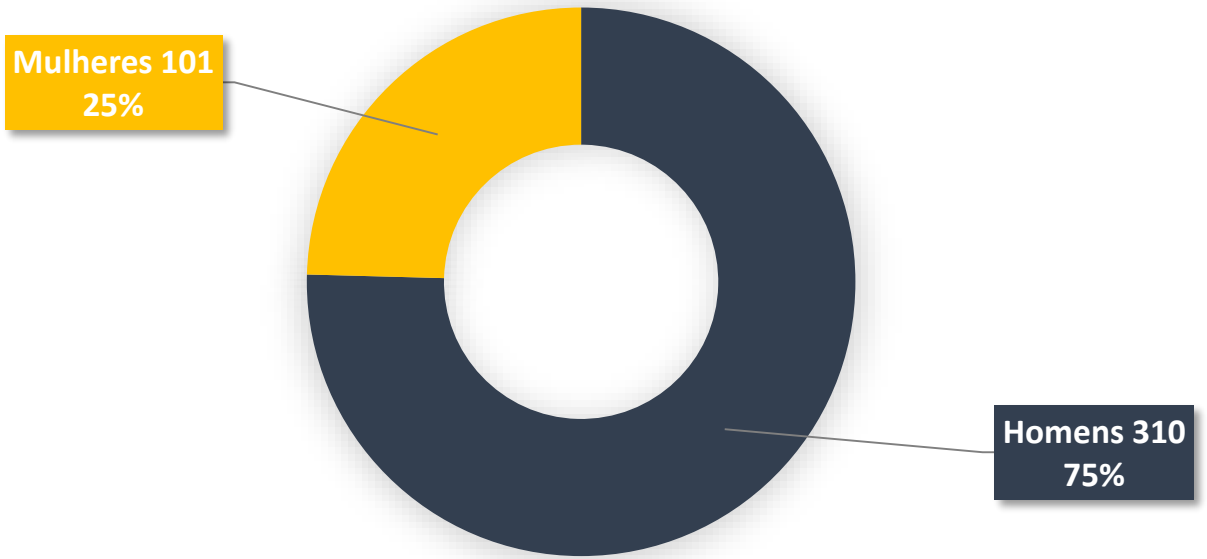
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O indicador apresenta uma maioria muito significativa de homens na presidência das organizações.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

D) Composição dos órgãos sociais das **organizações do terceiro sector**, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções.

Ind. 16 - Membros das Direções, por sexo, nas organizações



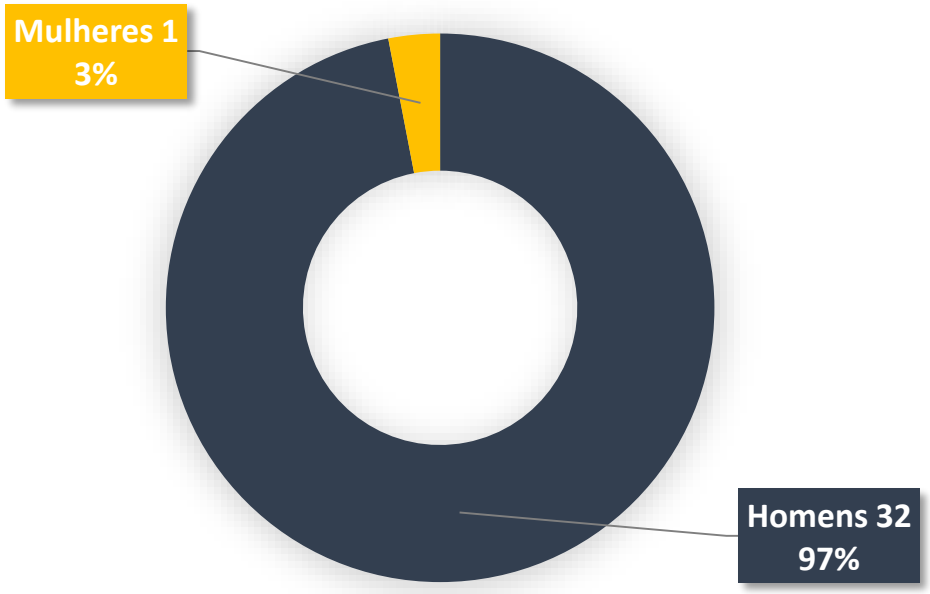
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O indicador apresenta uma maioria muito significativa (¾) de homens nas direções das organizações.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

D) Composição dos órgãos sociais das **organizações do terceiro sector**, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções.

Ind. 17 - Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações



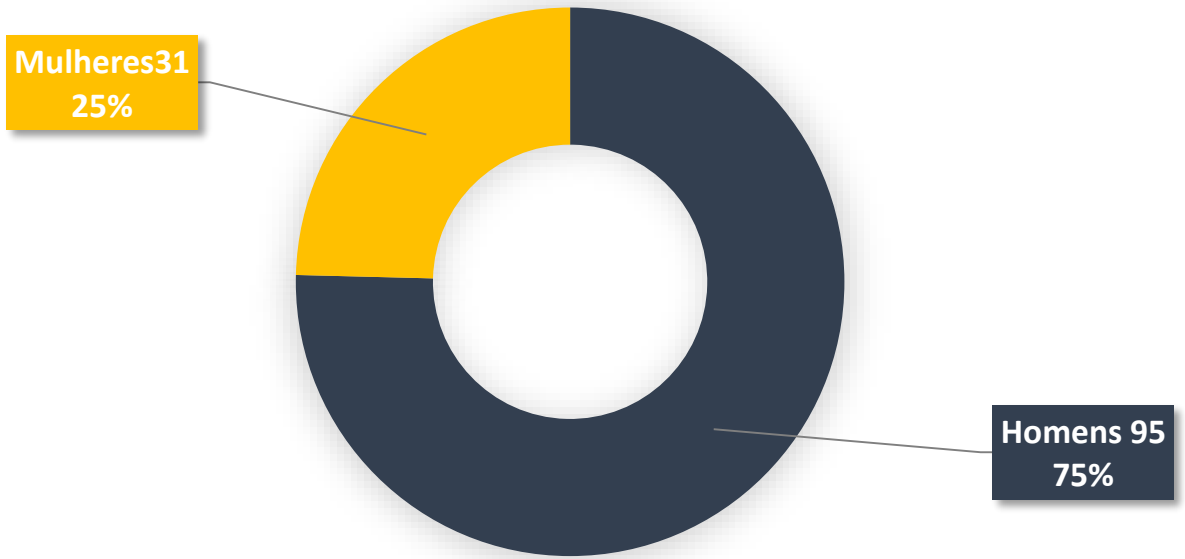
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O indicador evidencia uma presença quase residual de mulheres no órgão analisado.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

D) Composição dos órgãos sociais das **organizações do terceiro sector**, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções.

Ind. 18 - Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações



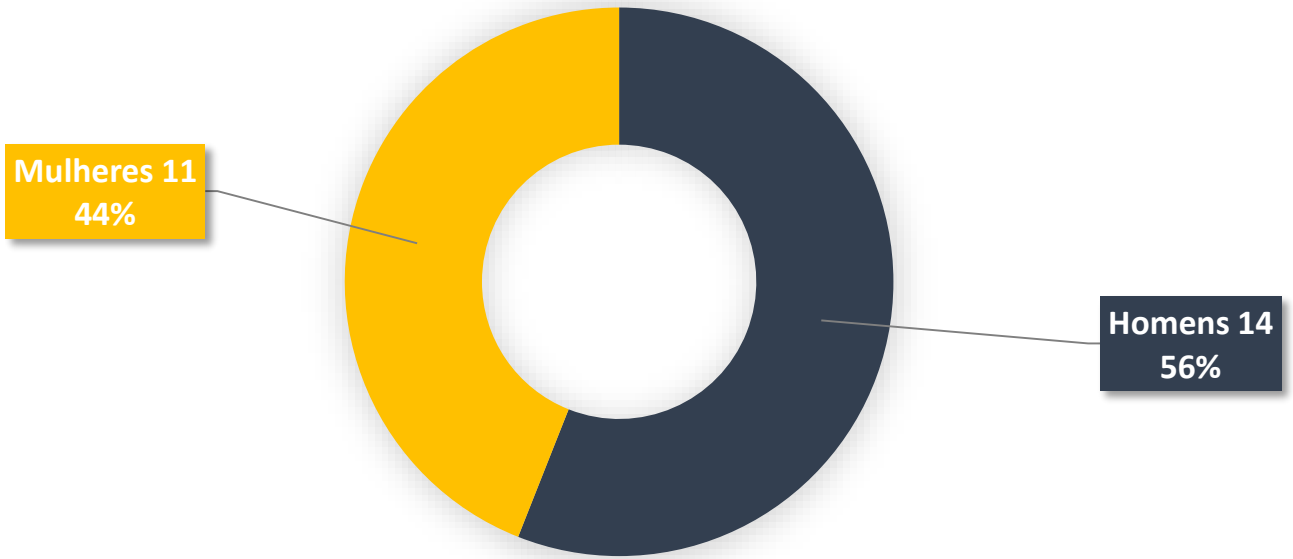
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O indicador apresenta uma maioria muito significativa (¾) de homens nas direções das organizações.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

D) Composição dos órgãos sociais das **organizações do terceiro sector**, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções.

Ind. 19 - Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo



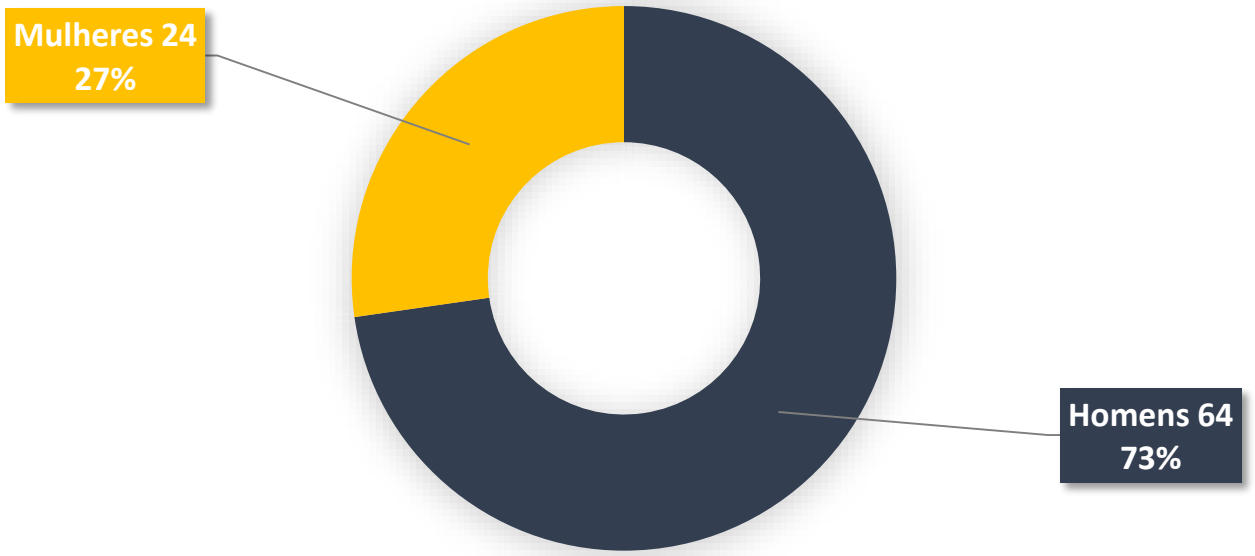
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

O indicador apresenta uma maioria de homens nas direções técnicas das organizações analisadas, mas há uma presença muito significativa de mulheres.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

E) Representação de mulheres empregadoras no concelho

Ind. 20 - Representação de mulheres empregadoras no concelho



Pordata, 2019

O indicador analisado apresenta uma maioria muito significativa de homens empregadores no universo de empresas local.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

E) Representação de mulheres empregadoras no concelho

Ind. 21 - Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho	176 euros

Fonte: Pordata, 2019

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

F) Taxa de cobertura de respostas sociais, no concelho

Ind. 22 - Taxa de cobertura de creches e amas.	Taxa de cobertura da cooperação: 46,6 Taxa de cobertura da cooperação standardizada: 149,0

Fonte: Instituto da Segurança Social, I.P. - Centro Distrital da Segurança Social de Viseu, março, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

F) Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública, no concelho

Ind. 23 - Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	147,9

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

F) Taxa de cobertura de respostas sociais, no concelho

Ind. 24 - Taxa de cobertura de Centros de Dia	Taxa de cobertura da cooperação: 6,2 Taxa de cobertura da cooperação standardizada: 174,1

Fonte: Instituto da Segurança Social, I.P. - Centro Distrital da Segurança Social de Viseu, março, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

F) Taxa de cobertura de respostas sociais, no concelho

Ind. 25 - Taxa de cobertura de apoio domiciliário	Taxa de cobertura da cooperação: 9,1 Taxa de cobertura da cooperação standardizada: 291,6

Fonte: Instituto da Segurança Social, I.P. - Centro Distrital da Segurança Social de Viseu, março, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

F) Taxa de cobertura de respostas sociais, no concelho

Ind. 26 –Taxa de cobertura de lares.	Taxa de cobertura da cooperação: 15,7 Taxa de cobertura da cooperação standardizada: 272,5

Fonte: Instituto da Segurança Social, I.P. - Centro Distrital da Segurança Social de Viseu, março, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

F) Taxa de cobertura de respostas sociais, no concelho

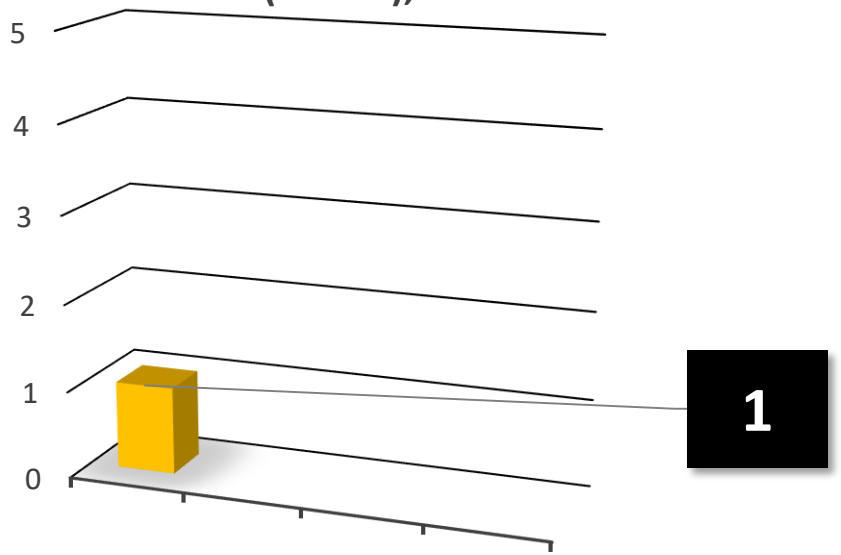
Ind. 27 - Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	Não existe

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

G) N.º de ações de formação/sensibilização realizadas no concelho

Ind. 28 - Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), P



Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

No período de 2018-2022 foi realizada 1 ação de sensibilização.

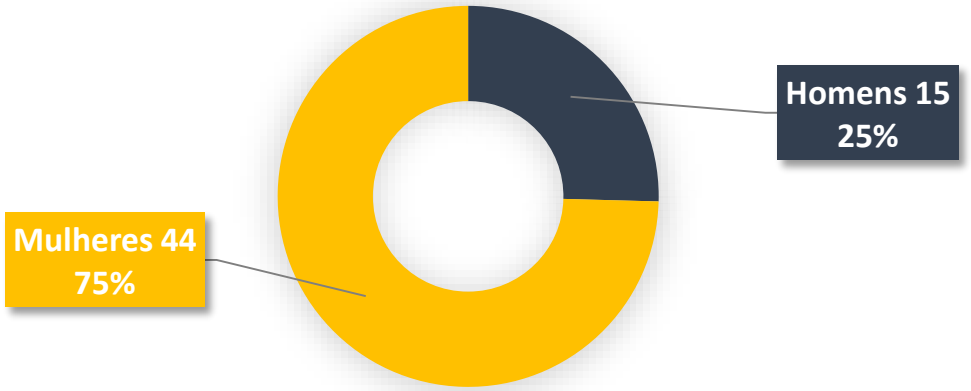
Capítulo II

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

G) N.º de ações de formação/sensibilização realizadas no concelho

Ind. 28 - Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual

Impacto da ação



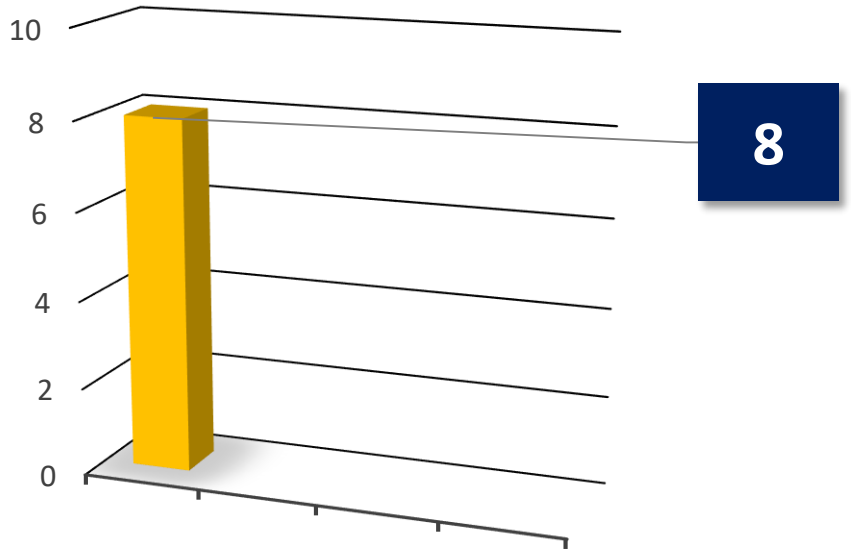
Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

A ação de sensibilização realizada teve um alcance de 59 pessoas.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

G) N.º de ações de formação/sensibilização realizadas no concelho

Ind. 29: Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.



Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

No período de 2018-2022 foram realizadas 8 ações de sensibilização.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

G) N.º de ações de formação/sensibilização realizadas no concelho

Ind. 30- Número de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	Zero. N=119 (87M ; 32H)

Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

G) N.º de ações de formação/sensibilização realizadas no concelho

Ind. 31-Número de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (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.	Zero. Estão agendadas duas ações.

Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

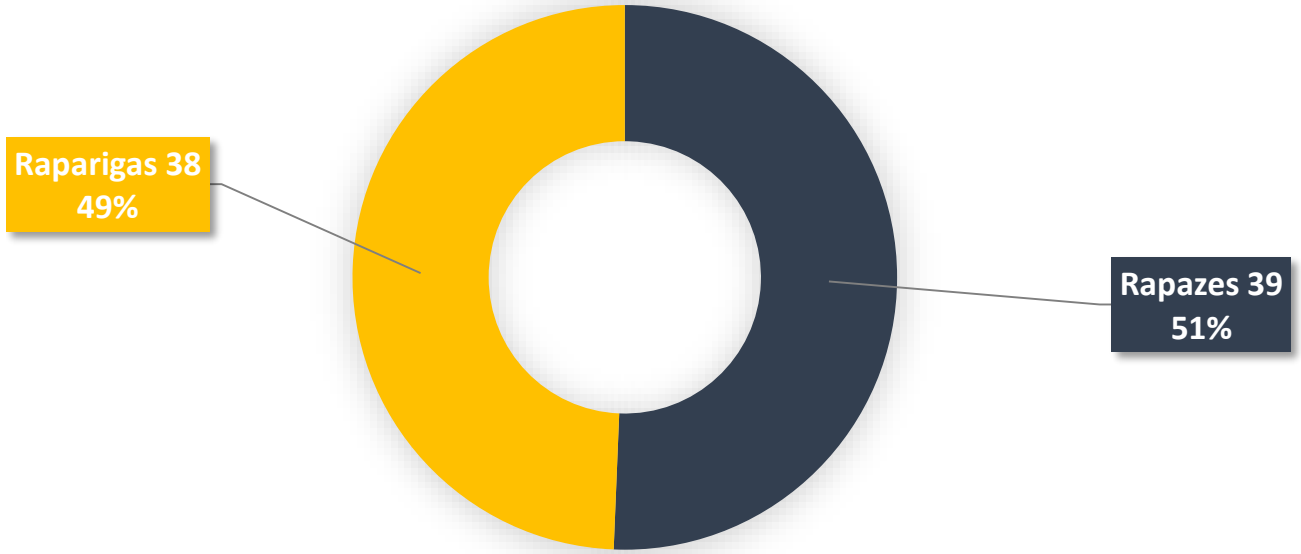
H) Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso cientifico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)

Não há registo de estudantes a frequentar esta modalidade de ensino no Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, pelo que a população que procura aumentar as suas habilitações recorre ao Centro de Novas Oportunidade de Mangualde ou a ofertas de formação profissional com dupla certificação.

Para efeito de análise de escolhas vocacionais em matéria de igualdade, foram apresentados e discutidos nas sessões participativas os resultados dos indicadores 32, 33, 34 e 35 recolhidos na população estudantil que frequenta a escolaridade obrigatória no regime de aulas presencial do sistema regular de ensino .

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias



Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022

O indicador analisado apresenta uma quase perfeita paridade entre os sexos relativamente à escolha da área vocacional analisada.

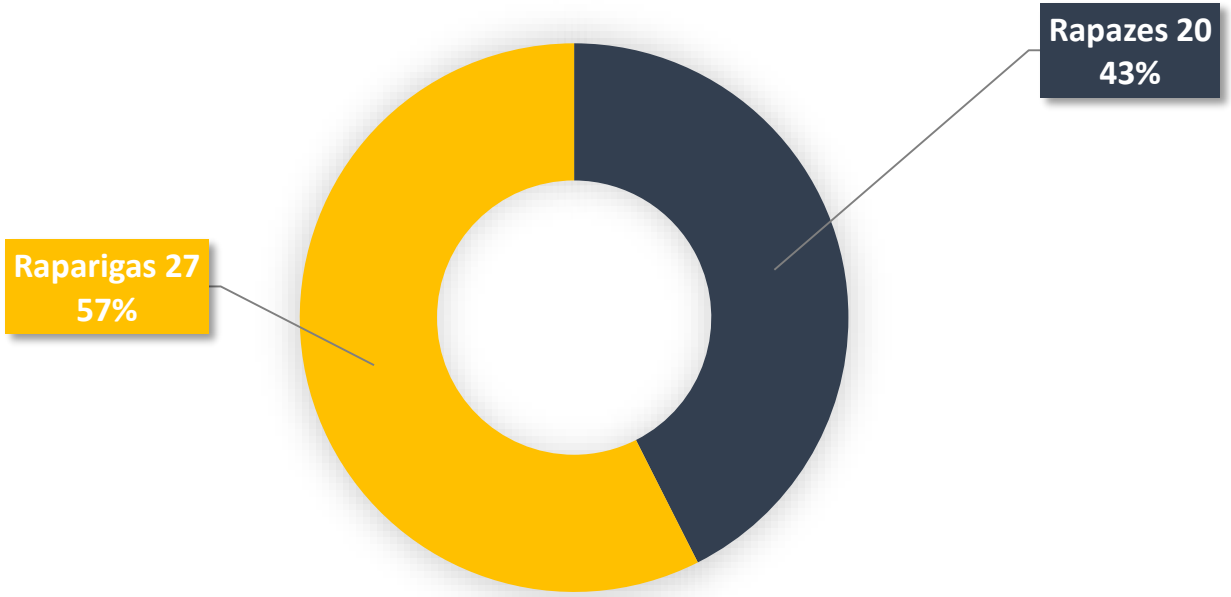
Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	Não houve inscrições nesta área vocacional.

Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.



Fonte: Agrupamento de Escolas Penalva do Castelo, 2022

Observa-se uma maioria de raparigas a escolher a área das línguas e humanidades.

Capítulo II

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais	Não houve inscrições nesta área vocacional.

Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

I) Alfabetização

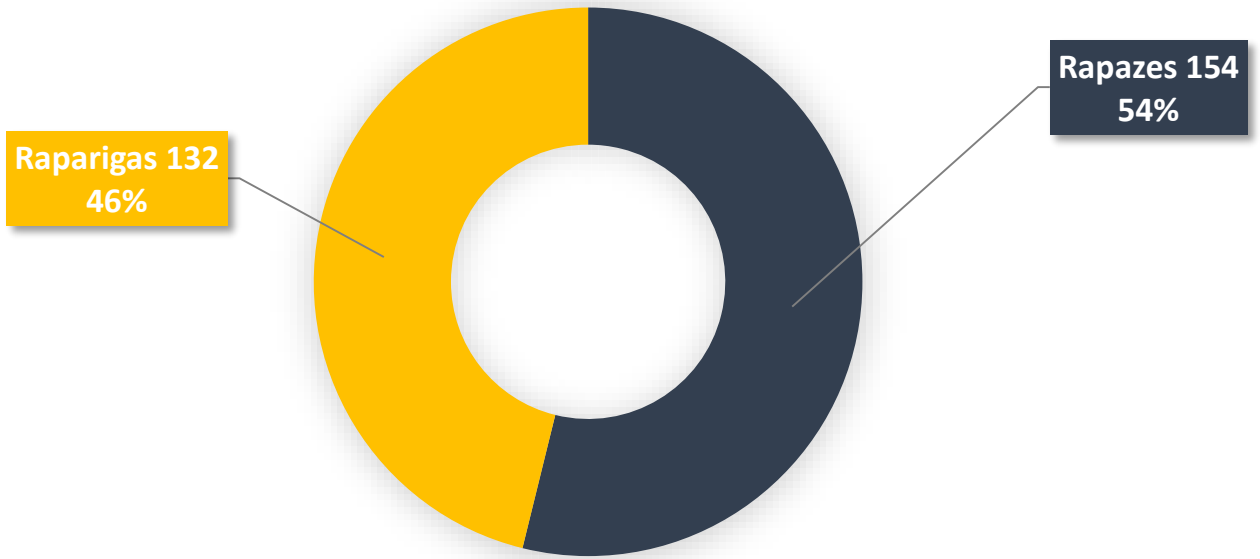
Ind. 36 - Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas	Não foram realizadas ações especificamente para mulheres idosas. Foram contudo desenvolvidas ações orientadas para a utilização das TIC destinadas à população sénior, sem distinção de sexos.

Fonte: Câmara Municipal de Penalva do Castelo, 2022

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

J) Desporto

Ind. 37 – Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.



Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022

O indicador analisado apresenta uma maioria de rapazes que praticam desporto escolar. A diferença entre os sexos, contudo, é menor do que a encontrada no desporto federado, como se observa no gráfico seguinte.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

J) Desporto

Ind.38 - Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.

Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022

Analisado globalmente, o indicador apresenta uma esmagadora maioria de rapazes que praticam desporto federado.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

J) Desporto

Ind.38 – Rapazes e Raparigas praticantes de desportos federados.

Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022

Entre os atletas com menos de 18 anos, encontramos uma percentagem muito reduzida de raparigas a praticar desporto federado.

Indicadores obrigatórios – Tratamento e análise de dados

J) Desporto

Ind.38 - Homens e Mulheres praticantes de desportos federados.

Fonte: Agrupamento de Escolas de Penalva do Castelo, 2022

Entre os atletas com mais de 18 anos, encontramos uma percentagem residual de raparigas a praticar desporto federado.

Conclusões complementares

De forma a enriquecer a análise dos dados anteriormente expostos é de referir que das sessões participativas realizadas resultou a recolha das considerações que se seguem que poderão apoiar a leitura dos dados e orientar intervenções futuras.

Conclusões complementares (cont.)

Conclusões:

Eixo I - Solidariedade Social

- Direções dos órgãos sociais das organizações de natureza social maioritariamente ocupadas por homens;
- Predominância feminina entre os profissionais das organizações do setor social;
- Cargos de direção técnica são na sua esmagadora maioria assumidos por mulheres. Uma das hipóteses que pode sustentar a leitura deste indicador prender-se-á com o facto destes cargos serem assumidos por profissionais da área do Serviço Social, muito associados ao apoio e ao cuidar, tarefas tradicionalmente associadas ao papel da mulher, bem como pelo facto de os cursos de Ciências Sociais continuarem a ser maioritariamente procurados pelo sexo feminino.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Conclusões complementares (cont.)

Eixo II – Educação

- Estereótipos relacionados com a escolha de curso e profissões estão a esbater-se;
- Dificuldade de constituição de turmas devido aos problemas demográficos e de envelhecimento da população (falta de crianças e jovens);
- Necessidade de diversificação/criação de oportunidades/acesso às áreas de escolha dos alunos;
- Horários muito alargados na Escola;
- Fraca participação dos pais na Educação Escolar;
- Crianças passam demasiado tempo na Escola e com as mães (mulheres educadoras);
- As mulheres não conseguem fazer uma adequada conciliação entre a vida familiar, escolar e profissional;

Conclusões complementares (cont.)

Eixo III – Emprego

- Precariedade do emprego feminino;
- Maternidade como obstáculo ao emprego;
- Feminização da taxa de desemprego associada ao trabalho por turnos e à dificuldade de conciliação da vida profissional com a vida familiar;
- Disparidade salarial entre homens /mulheres no setor privado;
- Mulheres com mais habilitações literárias no setor privado auferem cerca de menos 40% face a um homem com as mesmas habilitações;
- Modelos emergentes de afirmação profissional feminina;
- Menor presença de mulheres em cargos de liderança e de gerência nas empresas.

Conclusões complementares (cont.)

Eixo IV – Saúde

- Menor envolvimento para as questões de género dos organismos de saúde;
- Existência de estereótipos de género associados a algumas doenças (depressão associada ao sexo feminino e alcoolismo ao sexo masculino);
- Défice da presença paterna nas questões de saúde dos filhos.

Conclusões complementares (cont.)

Eixo V - Cultura

- As associações apresentam uma fraca participação feminina;
- Educação familiar assente em valores patriarcais;
- Matriz judaico-cristã da cultura local remete para uma supremacia do homem relativamente à mulher;
- Existência de estereótipos e preconceitos relativamente às obrigações/deveres familiares:
    - Sobrecarga das mulheres (mãe como principal cuidadora, educadora e confidente);
    - Alienação dos homens relativamente à educação e responsabilidades parentais;
    - Dificuldade de os homens gerirem a componente emocional.
- Falta de tempo das mulheres para participação ativa no associativismo:
    - Acumulação/sobrecarga de tarefas domésticas;

Conclusões complementares (cont.)

Conclusões:

Eixo V – Cultura (cont.)

- O fenómeno de despovoamento do meio rural verificado no concelho e na região conduz à falta de pessoas para integrarem as associações locais, acabando, muitas vezes, por se conseguir o número exigido de pessoas para constituírem os órgãos, mas que acabam, em diversas situações, por não ter um papel comprometido com as atividades da organização, não havendo oportunidade para a constituição das mesmas de uma forma equilibrada em termos de género;
- Em meios predominantemente rurais a escolha das mulheres para cargos de direção ainda não é bem vista por todas as pessoas;

Conclusões complementares (cont.)

Conclusões:

Eixo V – Cultura (cont.)

- Necessidade de se trabalhar e discutir os sistemas de valores sociais e familiares de uma forma transversal (escolas/município/biblioteca/associações desportivas e culturais);
- Relativamente à participação em organizações locais e os obstáculos existentes à participação das mulheres nos seus órgãos de direção, identificou-se a falta de tempo livre para a causa pública e a menor disponibilidade das mulheres para assumirem compromissos extrafamiliares ou extraprofissionais como uma das causas, o que, consequentemente, também impede que assumam cargos de direção nas organizações;

Conclusões complementares (cont.)

Conclusões:

Eixo V – Cultura (cont.)

- As organizações locais configuram espaços sociais maioritariamente ocupados por homens, o que poderá originar um afastamento das mulheres. Apesar das pessoas reformadas terem mais disponibilidade para a vida associativa, as mulheres mais velhas, por questões culturais, poderão sentir-se mais condicionadas para a participação;
- A educação e a herança cultural representam, nos contextos rurais, uma maior influência nos comportamentos dos homens e mulheres relativamente às questões da igualdade de género;
- Existe desigualdade no acesso às práticas culturais entre homens e mulheres (as mulheres beneficiam menos destas atividades enquanto participantes/consumidoras).

Conclusões complementares (cont.)

Eixo VI - Desporto

- Pouca diversidade na oferta concelhia de modalidades desportivas;
- No desporto federado, o futebol é a única modalidade para mulheres no concelho de Penalva do Castelo;
- Os participantes das caminhadas promovidas pelo município e pelo Agrupamento de Escolas são maioritariamente do sexo feminino;
- Estereótipo prevalecente de que os homens são mais aptos para a competição;
- Corpos diretivos das entidades desportivas estão predominantemente ocupados por homens;
- As raparigas mostram maior orientação para os estudos e preocupação mais precoce com afirmação profissional, relegando para segundo plano a prática de um desporto.

Conclusões complementares (cont.)

Conclusões:

Eixo VII - Política

- Cargos de liderança e de direção política ocupados, na sua maioria, por homens;
- Falta de consciencialização da importância das mulheres na vida política;
- Estigmas associados à assunção de cargos públicos/políticos por parte das mulheres;
- Falta de interesse/mobilização/oportunidades para uma maior participação política e associativa das mulheres;
- Quando analisamos a contribuição da Lei da Paridade para a promoção da participação das mulheres na vida política, as respostas recolhidas sugeriram que esta lei é uma alavanca de oportunidades para a igualdade de género, bem como para uma maior participação das mulheres na vida política, tendo definido as quotas mínimas para a participação de forma transversal a toda a sociedade;

Conclusões complementares (cont.)

Conclusões:

Eixo VII – Política (cont.)

- Implementação de estratégias de maior valorização do género feminino pela competência;
- Em matéria de emprego e remuneração, ainda que se tenham observado diferenças salariais entre categorias nos trabalhadores do Município, atribuíveis a fatores de antiguidade, verificou-se o rigoroso cumprimento das regras de paridade e igualdade salarial.

Capítulo III

Análise Estratégica

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

1. Análise SWOT

Foi realizada uma análise SWOT que descreve, em matéria de igualdade e não discriminação, os pontos fortes, os pontos fracos, as oportunidades e as ameaças identificadas no contexto do Município de Penalva do Castelo.

De forma a facilitar a leitura, num momento inicial será apresentada a Análise Swot no seu esquema habitual e, posteriormente, por quadrante.

Análise SWOT

Pontos Fortes	Pontos Fracos
Subscrição da Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local Protocolo CIG para a Igualdade e Não Discriminação; Existência de Equipa para a Igualdade na Vida Local; Projetos municipais em curso (práticas consolidadas na área da IG e ND); Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica Cultura de trabalho já existente em matéria de igualdade de género; Maior esbatimento de género nas escolhas dos cursos escolares; Distribuição equilibrada de género na prática do Desporto Escolar; Existência de estruturas: Associação de Desenvolvimento do Dão, Gabinete de Inserção Profissional, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, Associação de Pais; Agrupamento de Escolas; Associação de Estudantes; Comparticipação no transporte escolar de alunos que optam por cursos não existentes no Agrupamento de Escolas local; Disponibilidade e interesse da comunidade em debater a temática nas sessões participativas desenvolvidas.	Poucas mulheres empregadoras; Zona industrial com fraca adesão; Reduzida participação associativa; Aposta concelhia em modalidades desportivas tradicionalmente mais direcionadas para o género masculino; Fraco envolvimento dos pais na vida escolar; Cargos políticos e dirigentes municipais e associativos maioritariamente ocupados por homens.
Oportunidades	**Ameaças**
Apoio à implementação do Plano Municipal para a Igualdade; Divulgação de boas práticas em matéria de igualdade de género; Plano financiado de Capacitação em matéria de igualdade de género; Maior abrangência dos apoios a associações; Mobilização dos jovens para a participação cívica; Estratégias de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional; Lei da paridade enquanto alavanca de oportunidades para a maior participação das mulheres na política; Candidatura ao Prémio CIG - Viver em Igualdade.	Educação e herança cultural com forte influência no comportamento de mulheres e homens (Estereótipos de género; Matriz judaico-cristã com forte presença na comunidade local; Crianças maioritariamente cuidadas por mulheres na escola e na família, contribuindo para a reprodução das desigualdades e estereótipos de género; Organizações enquanto espaços sociais maioritariamente ocupados por homens; Resistência à mudança; Desequilibrada distribuição das responsabilidades familiares conduz a que a mulher tenha menos disponibilidade para a causa pública/participação cívica; Cultura de patriarcado e de machismo.

Entidade Promotora:
Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões
República Portuguesa
CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE Programa Operacional Inclusão Social e Emprego
Portugal 2020
União Europeia Fundo Social Europeu

Análise SWOT (cont.)

Pontos Fortes
Subscrição da Carta Europeia para a Igualdade de Mulheres e Homens na Vida Local
Protocolo CIG para a Igualdade e Não Discriminação;
Existência de Equipa para a Igualdade na Vida Local;
Projetos municipais em curso (práticas consolidadas na área da IG e ND);
Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica
Cultura de trabalho já existente em matéria de igualdade de género;
Maior esbatimento de género nas escolhas dos cursos escolares;
Distribuição equilibrada de género na prática do Desporto Escolar;
Existência de estruturas: Associação de Desenvolvimento do Dão, Gabinete de Inserção Profissional, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens, Associação de Pais; Agrupamento de Escolas; Associação de Estudantes;
Comparticipação no transporte escolar de alunos que optam por cursos não existentes no Agrupamento de Escolas local;
Disponibilidade e interesse da comunidade em debater a temática nas sessões participativas desenvolvidas.

Análise SWOT

Pontos Fracos
Poucas mulheres empregadoras;
Zona industrial com fraca adesão;
Reduzida participação associativa;
Aposta concelhia em modalidades desportivas tradicionalmente mais direcionadas para o género masculino;
Fraco envolvimento dos pais na vida escolar;
Cargos políticos e dirigentes municipais e associativos maioritariamente ocupados por homens.

Capítulo III

Análise SWOT

Oportunidades
Apoio à implementação do Plano Municipal para a Igualdade;
Divulgação de boas práticas em matéria de igualdade de género;
Plano financiado de Capacitação em matéria de igualdade de género;
Maior abrangência dos apoios a associações;
Mobilização dos jovens para a participação cívica;
Estratégias de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
Lei da paridade enquanto alavanca de oportunidades para a maior participação das mulheres na política;
Candidatura ao Prémio CIG - Viver em Igualdade.

Análise SWOT

Ameaças
Educação e herança cultural com forte influência no comportamento de mulheres e homens (Estereótipos de género; Matriz judaico-cristã com forte presença na comunidade local; Crianças maioritariamente cuidadas por mulheres na escola e na família, contribuindo para a reprodução das desigualdades e estereótipos de género; Organizações enquanto espaços sociais maioritariamente ocupados por homens; Resistência à mudança; Desequilibrada distribuição das responsabilidades familiares conduz a que a mulher tenha menos disponibilidade para a causa pública/participação cívica; Cultura de patriarcado e de machismo.

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

De seguida, apresentar-se-ão algumas propostas preliminares de medidas de intervenção, tendo por base o diagnóstico em matéria de igualdade de género e não discriminação realizado.

Capítulo III

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

Eixo I - Solidariedade Social

- Sensibilização/capacitação das direções e dos colaboradores para as questões de igualdade;
- Implementação de estratégias de conciliação das esferas pessoais, familiar e profissionais dos trabalhadores.

Capítulo III

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

Eixo II – Educação

- Capacitação de docentes e não docentes em matéria de igualdade de género;
- Ações de prevenção nas áreas da violência doméstica e do namoro;
- Necessidade de melhorar a ergonomia/logística de equipamentos a ambos os géneros;
- Criar horários adequados e flexíveis e sistema de ensino experiencial.

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

Capítulo III

Eixo III - Emprego

- Desconstrução dos estereótipos de género junto da população ativa/desempregada;
- Divulgação de Guias de Boas Práticas relativas ao Assédio Moral e Sexual no local de trabalho;
- Sensibilização junto das empresas e dos organismos públicos para a aceitação das diferentes opções sexuais:
- Apoio ao emprego (discriminação positiva);
- Campanha para contratação efetiva dos/as trabalhadores/as;
- Promoção do empreendedorismo feminino.

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

Capítulo III

Eixo IV – Saúde

- Sensibilização do corpo clínico em Igualdade de Género, Violência e Assédio;
- Reforço das estruturas de resposta às vítimas de violência doméstica e outras fontes de discriminação.

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

Eixo V – Cultura

- Divulgação de Programas de Juventude ligados ao associativismo/Voluntariado;
- Sensibilização da comunidade através de testemunhos de casos de sucesso de participação feminina na área cultural;
- A educação e a capacitação enquanto estratégias fundamentais para se corrigirem gradualmente as assimetrias e desigualdades de género relativamente à dimensão cultural;

Capítulo III

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

Eixo V – Cultura

- Necessidade de se mobilizarem as camadas jovens da comunidade para a participação em causas públicas e em movimentos associativos, sendo necessário empoderá-los para a participação cívica e para o pensamento crítico.

Capítulo III

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

Eixo VI – Desporto

- Sensibilização em matéria de igualdade de género de professores, treinadores, pais e professores de educação física;
- Apostar na diversificação das modalidades desportivas;
- Fomentar a prática de modalidades desportivas mistas;
- Acompanhamento especializado (médico e psicológico) às jovens praticantes de modalidades desportivas, nomeadamente na adolescência, para desconstrução de estereótipos;
- Promover a criação de equipas femininas em diversas modalidades.

Capítulo III

2. Principais eixos de intervenção – Proposta preliminar de medidas de atuação

Capítulo III

Eixo VII – Política

- Sensibilização de líderes políticos, no sentido de não ser necessária a imposição legal para a participação das mulheres na esfera política;
- Formação e capacitação de mulheres para a vida pública;
- Desenvolvimento ações de sensibilização sobre igualdade de género na política destinadas aos jovens.

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Conclusão

Caracterizada a envolvente histórica, demográfica, cultural, social e económica do Município de Penalva do Castelo; concluída a recolha e análise dos indicadores propostos e dinamizadas as sessões de envolvimento e auscultação das forças vivas da comunidade, foi possível retirar conclusões muito pertinentes quanto à realidade municipal em matéria de igualdade e não discriminação.

Para além de traçarem uma panorâmica local nessa matéria, os dados obtidos permitiram também elencar um conjunto de medidas preliminares para corrigir aspetos críticos e prioritários.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Conclusão (cont.)

A elaboração do presente diagnóstico vem reforçar a necessidade de continuar a atender às desigualdades materiais que determinam desigualdades verticais em várias dimensões do bem-estar (rendimento, nível educacional, estatuto socioeconómico ou condição de saúde), de forma a reduzir a vulnerabilidade e exposição a situações de pobreza, que assumem um forte impacto na saúde física e psicológica de mulheres e de homens.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Conclusão (cont.)

A Equipa para a Igualdade na Vida Local de Penalva do Castelo destaca a importância do presente documento para o caminho que o Município pretende percorrer em matéria de igualdade de género e não discriminação, sentindo que foi mais um passo dado em prol da igualdade entre mulheres e homens e de combate a qualquer forma de discriminação.

Entidade Promotora:
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES
REPÚBLICA PORTUGUESA
CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO Presidência do Conselho de Ministros
Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Bibliografia

Bibliografia

- Almeida, H., Ferreira, V. (2016). Kit de ferramentas para diagnósticos participativos. CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. ISBN 978-989-8847-02-7
- Blommaert, L., & van den Brink, M. (2020). Gender equality in appointments of board members: The role of multiple actors and their dynamics. *European Management Review*, *17*(3), 633-647. doi: 10.1111/emre.12381
- Carvalho, S.A. (2021). Igualdade de género no acesso a cargos de direção executiva: boas práticas de recrutamento e seleção. Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Carvalho, M.J., & Cruz, I. (2007). *Mulheres e Desporto. Declarações e Recomendações Internacionais*. Queijas, Portugal: Associação Portuguesa Mulheres e Desporto.
- Casaca, S. F., & Lortie, J. (2017). *Género e Mudança Organizacional*. (1.a edição). Turim: Centro Internacional de Formação da OIT.
- Conselho Local de Ação Social de Penalva do Castelo. Plano de Desenvolvimento Social 2019-2022.
- Conselho Local de Ação Social de Penalva do Castelo. Diagnóstico Social 2018.
- Conselho Local de Ação Social de Penalva do Castelo. Plano de Ação 2021.
- Comissão das Comunidades Europeias. (2007). *Livro Branco sobre o Desporto*. Bruxelas, Bélgica. Comissão Europeia. (2010). Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher 2010. Bruxelas.
- Comissão Europeia. (2014). Gender Equality in Sport. Proposal for Strategic Actions 2014 - 2020.
- Comissão Europeia. (2015). Compromisso estratégico para a igualdade de género: 2016- 2019. Bruxelas.
- Comisión Europea (2008) Manual para la perspectiva de Género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2017) Igualdade de género em Portugal: indicadores-chave 2017
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género/UAEP. Igualdade de género em Portugal Boletim Estatístico 2021
- Costa, Célia (2011) As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada: a perspectiva dos trabalhadores estudantes do ensino superior.
- Costa, Joana (2012) Práticas de Conciliação entre o Trabalho e a Família: Um estudo exploratótro. Dissertação de Mestrado em Gestão. Universidade do Minho.
- Fonseca, M (et al)(2016) Plano para a Igualdade de Género do IGOT - Instituto de Geografia e Ordenamento do Território. Projeto GEARING Roles , Lisboa.
- Grenha, A. (2021) Igualdade de género no desporto: as políticas públicas em Portugal e na União Europeia. Universidade de Évora.
- Informa D&B (2019). *Gestão e liderança feminina nas empresas em Portugal: Retrato do Tecido Empresarial* (9.a edição).

Bibliografia

- 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*. Portugal: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.
- Galrão, C. (2016). Políticas Sociais no Município de Mafra: Desafios e Possibilidades de Implementação sob o Olhar da Sociologia. (Mestrado), Universidade de Évora, Évora.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020a). Contributo Científico OPP: Estratégia Nacional de Combate à Pobreza. Lisboa.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2020b). Crise económica, Pobreza e Desigualdades – Relatório sobre Impacto Socioeconómico e Saúde Mental em Portugal. Lisboa.
- Ornelas, J., Jorge-Monteiro, M., Duarte, T. & Vargas- Moniz, M. (2019). The role of community integration and empowerment for the transformative change in community mental health. Community Psychology Global Perspective, 5(1), 38-55.
- Planos Nacionais- Igualdade entre Mulheres e Homens

  Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 – diploma que aprova o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) (2018-2021), incorporado na ENIND.

  V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, (2014-2017) (PNI);

  IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não Discriminação(2011-2013);

  III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010);

  II Plano Nacional para a Igualdade (2003-2006);

  I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997).
- POISE. (2020) - Tipologia de Operações 1.06 - Apoio técnico à elab. e monit. da execução e avaliação dos planos para a igualdade.
- Rodrigues, C. (2020). A evolução recente dos indicadores de pobreza, desigualdade e exclusão social: O paradoxo desta pandemia. Retirado de: https://portugaldesigual.ffms.pt/ evolucaodasdesigualdades#evolution-population-material- deprivation-link.
- Silva, J., Bernard, A., Espiga, F. & Gaspar, M. (2021). O impacto da Covid-19 na Pobreza e Desigualdade em Portugal, e o efeito mitigador das políticas de protecção. Retirado de https://oobservatoriosocial.fundacaolacaixa.pt/-/o-impacto- da-covid-19-na-pobreza-e-desigualdade-em-portugal-e-o- efeito-mitigador-das-politicas-de-protecao

Bibliografia

https://www.cm-penalvadocastelo.pt
https://www.iefp.pt
https://www.ine.pt/
https://www.pordata.pt

Anexos

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Anexo 1 – Plano de sessão participativa – Eixos 1,

Eixo | Indicadores Objetivos	Entidades / Interlocutores a envolver	Formato da sessão/Estratégia/Dinâmicas	Recursos	Data e Hora Local	Observações
» Eixo e Indicadores: **1. Solidariedade Social** **4. Saúde** **5. Cultura** **6. Desporto** **…** **» Objetivos:** **- Sensibilizar as organizações para a promoção da igualdade entre homens e mulheres;** **- Identificar perceções e práticas das organizações em matéria de igualdade de género;** **- Promover o envolvimento das organizações na elaboração do diagnóstico do Plano para a Igualdade;** **- Realizar o diagnóstico da participação da comunidade, em termos de género, nas dinâmicas culturais e desportivas locais;** **- Estimular a participação da comunidade em ações promotoras de igualdade de género.**	» Entidades a envolver: - 35 organizações locais promotoras da cultura (nas suas diversas manifestações) e da atividade desportiva; - 8 IPSS - GNR - Bombeiros - UCC - Seg. Social - Comunidade local. Convidado: - Carlos Pina (professor, mediador artístico/cultural e dirigente associativo).	» Duração: 150 minutos » Estratégia: Roda de Conversa / Open Space / World Café » Ordem Trabalhos: 1. Breve apresentação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação; do Projeto "+Igual Viseu Dão Lafões" e da Equipa para a Igualdade na Vida Local; 2. Intervenção do convidado; 3. World Café "Conversas +Iguais"; A Igualdade" e a Não-Discriminação em Penalva do Castelo: reflexão conjunta e troca de ideias.	» Recursos Humanos: - Equipa para a Igualdade na Vida Local; -Técnicos das diversas Unidades Orgânicas; - Convidados. »Recursos Técnicos: - Equipamento audiovisual e mobiliário; - Águas, sumos, chá, café e biscoitos.	» Data/Hora: - Terça-feira, 07 de Abril (14h30) » Local: - Biblioteca Municipal.	Desenvolvimento da sessão: » Apresentação das estratégias/ Equipa e apresentação e intervenção do convidado; » Reflexão dos grupos com base nas questões colocadas. [recurso audiovisual como ponto de partida] » Esquematização das ideias finais com os contributos recolhidos e debate de grupo. Temas / Rondas: A1. O peso da educação e da herança cultural nos comportamentos dos homens e mulheres, nos contextos rurais. A2. Obstáculos à participação das mulheres nos cargos de direção das associações. A3. Dificuldades enfrentadas pelas mulheres na conciliação das esferas profissional, familiar e pessoal. A4. Participação de homens e mulheres no desporto.

Anexo 2 – Plano de sessão participativa – Eixos 2

EQUIPA RESPONSÁVEL	Entidades/Interlocutores A envolver	Local	Formato da sessão/Estratégia/Dinâmicas	Data/Hora a propor	Recursos	Observações
EIXO 2 **Educação e Capacitação** **EIXO 3** **Emprego** **OBJETIVOS:** **Diagnóstico da participação dos convidados em termos de Igualdade de Género no que respeita a Educação, Capacitação e Emprego**	Educação e Capacitação: Coordenador da educação pré-escolar; 1º CEB; 2º CEB; 3º CEB; Ensino Secundário; Cursos Profissionais; Desporto Escolar e Pessoal não docente. Elemento da Direção do Agrupamento. Psicóloga do Agrupamento. Representante da Associação de Estudantes e da Associação de Pais. Educador Social. Animador Sociocultural. Representante do Conservatório Ferreirim. Emprego: Empregadoras: "Turismo e Eventos – Sandra Ferraz" e Empreendimento Turístico "Eiras do Dão". Empregadores do Restaurante "Recordo". Representante do IEFP-Viseu. Responsável pelo GIP de Penalva do Castelo. Representante da Associação de Desenvolvimento do Dão.	Salão Nobre da Câmara Municipal de Penalva do Castelo	Duração: 90 min Estratégia: World Café Ordem Trabalhos Apresentação do Projeto Apresentação dos dados recolhidos Debate e Partilha de ideias	20/04/2022 15h30	Humanos: Coordenador do Projeto EIVL Equipa EIVL Convidados Tecnológicos: Audiovisual	

+IGIIAL
VISEU DÃO LAFÕES

Anexo 3 – Plano de sessão participativa – Eixos 7

Eixo | Indicadores Objetivos	Entidades / Interlocutores a envolver	Formato da sessão/Estratégia/Dinâmicas	Recursos	Data e Hora Local	Observações
» Eixo e Indicadores: **7. Política** **» Objetivos:** **- Apresentar aos representantes políticos do concelho a existência do projeto + Igual Viseu Dão Lafões e sensibilizar para a importância do debate da igualdade e não discriminação;** **- Promover o envolvimento dos vários órgãos políticos na elaboração do diagnóstico do Plano para a Igualdade;** **- Analisar a situação atual da igualdade de géneros nos órgãos políticos do concelho e dos colaboradores da câmara municipal;** **- Debater os possíveis motivos, apesar da existência da lei da paridade, para a não existência da igualdade de género nos diversos órgãos políticos;** **- Estimular a participação dos diversos órgãos em futuras ações promotoras de igualdade de género no concelho.**	» Entidades a envolver: - 5 Órgãos políticos locais; - Câmara Municipal; - Assembleia Municipal; - Juntas de Freguesia; - Assembleias de Freguesia; - Concelhias partidárias. - Comunidade local.	» Duração: 90 minutos » Estratégia: Roda de Conversa / Open Space / World Café » Ordem Trabalhos: 1. Breve apresentação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação, do Projeto "+Igual Viseu Dão Lafões" e da Equipa para a Igualdade na Vida Local; 2. World Café "Conversas +Iguais" A Igualdade" e a Não-Discriminação em Penalva do Castelo: reflexão conjunta e troca de ideias.	» Recursos Humanos: - Equipa para a Igualdade na Vida Local; -Técnicos das diversas Unidades Orgânicas; - Convidados. »Recursos Técnicos: - Equipamento audiovisual e mobiliário; - Águas, sumos, chá, café e biscoitos.	» Data/Hora: - Quarta-feira, 20 de Abril (18h30) » Local: - Biblioteca Municipal.	Desenvolvimento da sessão: [recurso audiovisual como ponto de partida] » Apresentação das estratégias/ Equipa e apresentação; » Reflexão dos grupos com base nas questões colocadas. » Esquematização das ideias finais com os contributos recolhidos e debate de grupo. Temas / Rondas: A1. Contribuição da Lei da paridade para a promoção da participação das mulheres na vida política. A2. Obstáculos e constrangimentos à maior participação das mulheres na vida política. A3. Causas para a menor representatividade das mulheres nos cargos de chefia/nomeação. A4. Medidas de ação positiva a ativar para a promoção da igualdade de género na política.

+IGIIAL

VISEU DÃO LAFÕES

Entidade Promotora:

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES

REPÚBLICA PORTUGUESA

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Cofinanciado por:

PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu