

# MUNICÍPIO DE BOTICAS

## DIAGNÓSTICO DO PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE

## Índice

|                                                                                              |                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Índice de figuras .....                                                                      | 4                                   |
| Índice de tabelas.....                                                                       | 5                                   |
| Lista de abreviaturas e acrónimos.....                                                       | 6                                   |
| Nota introdutória.....                                                                       | 8                                   |
| 1. Objetivos e metodologia .....                                                             | 9                                   |
| 2. Legislação.....                                                                           | 12                                  |
| 2.1. Âmbito nacional.....                                                                    | 12                                  |
| 2.2. Âmbito comunitário .....                                                                | 13                                  |
| 2.3. Âmbito internacional.....                                                               | 14                                  |
| 3. Diagnóstico do Município de Boticas - Análise externa .....                               | 15                                  |
| 3.1. Enquadramento geográfico .....                                                          | 15                                  |
| 3.2. Enquadramento demográfico .....                                                         | 16                                  |
| 3.3. Enquadramento socioeconómico.....                                                       | 19                                  |
| 3.3.1. Caraterização do tecido empresarial.....                                              | 19                                  |
| 3.3.2. Atividade, emprego e desemprego e salários médios .....                               | 23                                  |
| 3.4. Educação e formação .....                                                               | 30                                  |
| 3.5. Prática desportiva.....                                                                 | 33                                  |
| 3.6. Ações de formação, informação e sensibilização.....                                     | 34                                  |
| 3.7. Movimento associativo e participação igualitária.....                                   | 36                                  |
| 3.8. Conciliação entre vida profissional, vida familiar e pessoal .....                      | 37                                  |
| 3.9. Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica .....                    | 39                                  |
| 3.10. Principais conclusões.....                                                             | 40                                  |
| 4. Diagnóstico do Município de Boticas - Análise interna .....                               | <b>Erro! Marcador não definido.</b> |
| 4.1. Caraterização dos Recursos Humanos do Município .....                                   | 43                                  |
| 4.1.1. Distribuição dos RH por categoria profissional e área de trabalho.....                | 45                                  |
| 4.1.2. Distribuição dos RH por antiguidade .....                                             | 47                                  |
| 4.1.3. Distribuição dos RH por vínculo laboral.....                                          | 48                                  |
| 4.1.4. Política retributiva .....                                                            | 48                                  |
| 4.2. Cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género .....                      | 49                                  |
| 4.2.1. Formação em igualdade e não-discriminação.....                                        | 49                                  |
| 4.2.2. Medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens.....        | 49                                  |
| 4.2.3. Prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho..... | 50                                  |
| 4.2.4. Conciliação entre vida profissional, vida familiar e pessoal .....                    | 50                                  |
| 4.2.5. Comunicação e linguagem inclusiva .....                                               | 50                                  |
| 4.2.6. Integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal .....             | 51                                  |

|      |                                                                                                 |    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.3. | Principais conclusões .....                                                                     | 51 |
| 5.   | Conclusões à luz da ENIND e respetivos planos de ação .....                                     | 53 |
| 6.   | Anexos .....                                                                                    | 60 |
| 6.1. | Ficha de caracterização do Município .....                                                      | 60 |
| 6.2. | Lista de indicadores .....                                                                      | 63 |
| 6.3. | Despacho interno de nomeação da EIVL .....                                                      | 68 |
| 6.4. | Despacho interno de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (Interna e Externa) ..... | 71 |
| 6.5. | Representante da Assembleia Municipal .....                                                     | 71 |
| 6.6. | Despacho interno Equipa .....                                                                   | 77 |
| 7.   | Documentação consultada .....                                                                   | 81 |

## Índice de figuras

|                                                                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 - Localização   Município de Boticas .....                                                                                                                              | 15 |
| Figura 2 - População residente por sexo   2021 .....                                                                                                                             | 16 |
| Figura 3 - População residente por sexo   2021 .....                                                                                                                             | 17 |
| Figura 4 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência   2019.....                                                                                    | 18 |
| Figura 5 - Empresas nascidas, mortas e sobreviventes a 1 ano   2009 a 2019.....                                                                                                  | 19 |
| Figura 6 - Distribuição das empresas por setor de atividade   Boticas   2019 .....                                                                                               | 20 |
| Figura 7 - Volume de negócios por setor de atividade   Boticas   2019.....                                                                                                       | 21 |
| Figura 8 – Desempregados/as registados por sexo   Boticas   2021.....                                                                                                            | 25 |
| Figura 9 – Beneficiários/as do RSI por sexo   Boticas   2020.....                                                                                                                | 26 |
| Figura 10 - Pessoal ao serviço das empresas por sexo   Boticas   2019.....                                                                                                       | 27 |
| Figura 11 - Empregadores e empregadoras por sexo   Boticas   2019 .....                                                                                                          | 28 |
| Figura 12 - Diferencial do ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos<br>estabelecimentos, segundo o setor de atividade e o sexo   Boticas   2018 ..... | 29 |
| Figura 13 - Escolaridade da população por sexo   Boticas   2011 .....                                                                                                            | 31 |
| Figura 14 - Alunos e alunas matriculados/as nos diferentes níveis de ensino por sexo   Boticas   2019.....                                                                       | 31 |
| Figura 15 - Alunos e alunas a frequentar o Ensino secundário, por curso e por sexo   Boticas   2021 .....                                                                        | 32 |
| Figura 16 - Distribuição dos/as atletas por modalidade desportiva e por sexo   Boticas   2021.....                                                                               | 33 |
| Figura 17 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sedeadas no concelho, por sexo<br>  Boticas   2021.....                                            | 37 |
| Figura 18 - Evolução do número de crimes por violência doméstica   Boticas   2009 a 2020.....                                                                                    | 39 |
| Figura 19 - Composição do Executivo da Câmara Municipal de Boticas   2021 .....                                                                                                  | 43 |
| Figura 20 - Composição da Assembleia Municipal de Boticas, por sexo   2021 .....                                                                                                 | 44 |
| Figura 21 - Composição dos Recursos Humanos contratados, por sexo Câmara Municipal   Boticas   2021 .....                                                                        | 45 |

## Índice de tabelas

|                                                                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 - Fases e atividades .....                                                                                                                                       | 9  |
| Tabela 2 - Legislação Nacional para a igualdade e a não discriminação .....                                                                                               | 12 |
| Tabela 3 - Legislação Comunitária para a igualdade e a não discriminação .....                                                                                            | 13 |
| Tabela 4 - Legislação Internacional para a igualdade e a não discriminação .....                                                                                          | 14 |
| Tabela 5 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência   2019 .....                                                                            | 18 |
| Tabela 6 - Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo   Boticas   2019 .....                                                                   | 27 |
| Tabela 7 - Ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos,<br>segundo o setor de atividade e o sexo   Boticas   2018 .....          | 29 |
| Tabela 8 - Indicadores de educação   Boticas   2019 .....                                                                                                                 | 30 |
| Tabela 9 - Ações de formação dinamizadas pelo Município e em parceria   Boticas   2010 a 2021 .....                                                                       | 34 |
| Tabela 10 - Ações de sensibilização dinamizadas pelo Município e em parceria   Boticas   2020 .....                                                                       | 34 |
| Tabela 11 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sedeadas no concelho,<br>desagregado por sexo e tipologia de funções   Boticas   2021 ..... | 36 |
| Tabela 12 - Infraestruturas, equipamentos, serviços de apoio   Boticas   2021 .....                                                                                       | 38 |
| Tabela 13 - Afetação dos Recursos Humanos por cargo na Câmara Municipal   Boticas   2021 .....                                                                            | 45 |
| Tabela 14 - Representação dos Recursos Humanos por divisão e gabinete da Câmara Municipal   Boticas  <br>2021 .....                                                       | 45 |
| Tabela 15 - Representação dos Recursos Humanos por carreiras e antiguidade da Câmara Municipal   Boticas  <br>2021 .....                                                  | 47 |
| Tabela 16 - Representação dos Recursos Humanos por carreiras e vínculo profissional da Câmara Municipal  <br>Boticas   2021 .....                                         | 48 |
| Tabela 17 - Política retributiva da Câmara Municipal   Boticas   2021 .....                                                                                               | 49 |

## Lista de abreviaturas e acrónimos

ANMP - Associação Nacional dos Municípios Portugueses

AP - Administração Pública

CADAT - Centro de Apoio a Deficientes do Alto Tâmega

CAO - Centro de Atividades Ocupacionais

CEDAW - Convention of Elimination of All Forms of Discrimination (Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher)

CICDR - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CLDS - Contratos Locais de Desenvolvimento Regional

CLAS - Conselho Local de Ação Social

CTFP - Contrato de Trabalho em Funções Públicas

EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local

ENEC - Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania

ENICC - Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas

ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030

ENIPD - Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência

ERPI - Estrutura Residencial para Pessoas Idosas

H - Homens

IMH - Igualdade entre Mulheres e Homens

INE - Instituto Nacional de Estatística

JI - Jardim de Infância

km - quilómetro

M - Mulheres

MGF - Mutilação Genital Feminina

NUT - Nomenclatura de Unidade Territorial

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OE - Objetivo Estratégico

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PAIMH - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

PAOIEC - Plano de Ação para o combate à discriminação em razão da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género, e Características sexuais

PAVMVD - Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica

POISE - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

R - Resolução

REAP - Regime do Exercício da Atividade Pecuária

RNAVVD - Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica

RH - Recursos Humanos

RSI - Rendimento Social de Inserção

SCM - Santa casa da Misericórdia

SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

UE - União Europeia

VMVD - Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica

WEF - World Economic Forum

## Nota introdutória

O apoio à população e a criação de melhores condições de vida na nossa terra é um dos pilares fundamentais da atuação do Município de Boticas. Num Concelho marcado fortemente pela desertificação e o envelhecimento da população, fruto dos êxodos populacionais, quer para o estrangeiro, quer para o Litoral do país, em particular das gerações mais jovens, à procura de oportunidades que não encontram nestas regiões do país, as políticas de apoio às famílias assumem capital importância e relevo, contribuindo para o bem-estar dos agregados familiares e criando condições para a sua fixação nestas regiões demograficamente deprimidas. O trabalho desenvolvido pelo Município de Boticas nos últimos anos no plano Social tem sido amplamente reconhecido, como o comprova a recente atribuição do título de “Autarquia + Familiarmente Responsável” pelo 8º ano consecutivo, que traduz o empenho do Município na implementação de medidas e projetos inclusivos, que promovam a igualdade de oportunidades e a equidade entre todos/todas.

A relação de proximidade que mantemos com os nossos Munícipes traduz-se na igualdade de oportunidades para todos, independentemente do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas, deficiência, idade ou orientação sexual.

O respeito pelas características únicas de cada um resulta numa participação equilibrada de todos/todas no bem estar social, na construção de uma sociedade mais equilibrada, mais livre de preconceitos, mais solidária e disposta a ajudar. Porque afinal somos tão poucos e aquilo que nos une é indiscutivelmente maior do que aquilo que nos separa.

O nosso contributo para a criação de uma sociedade mais justa passará sempre pela defesa intransigente da igualdade de oportunidades, de um tratamento semelhante para todos/todas, com o mesmo respeito e o mesmo carinho por cada um dos nossos Munícipes. Só assim seremos dignos da confiança que a nossa população depositou em nós e só assim estaremos à altura da responsabilidade que nos foi atribuída.

O Presidente da Câmara

Fernando Queiroga



## 1. Objetivos e metodologia

O presente documento é um diagnóstico desenvolvido no âmbito da candidatura ao Aviso POISE-22-2020-03. A sua elaboração iniciou-se no dia 1 de julho de 2021, tendo sido mobilizada internamente uma Equipa (despacho em anexo) e constituída para o efeito a Equipa para a Igualdade na Vida Local (despacho em anexo), de forma a desenvolver o trabalho e a operacionalizar os objetivos definidos pela Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030 (ENIND), publicada através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, no alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), constantes da Agenda 2030.

Assim, o presente documento assume-se como a primeira parte, fase de diagnóstico, de uma operacionalização composta pelas seguintes fases e atividades:

Tabela 1 - Fases e atividades

| Fase 1                    |                                                      | Fase 2                                           |
|---------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Atividade 1               | Atividade 2                                          | Atividade 3                                      |
| Elaboração do Diagnóstico | Elaboração e implementação do Plano para a Igualdade | Divulgação e avaliação do Plano para a Igualdade |

Fonte: Aviso n.º POISE - 22-2020-03

Desta forma, este documento assume-se como um instrumento de identificação e compreensão de um território, dando origem à identificação e priorização das necessidades na organização desse mesmo território (Município de Boticas) em matérias alinhadas com a ENIND, nomeadamente, no que concerne a<sup>1</sup>:

- Igualdade entre homens e mulheres;
- 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, a orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros/as;
- 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.

Para dar seguimento aos objetivos propostos, foi realizada uma análise do território que integra o Município de Boticas, atendendo às suas especificidades e particularidades, mas em interseção com um conjunto de indicadores que tornam possível uma análise, num determinado momento de tempo, mas também comparável com outros momentos temporais distintos e também com a realidade de outros territórios.

<sup>1</sup> De acordo com o Aviso n.º POISE -22-2020-03

A metodologia utilizada teve por base a recolha de informação de acordo com o Kit de ferramentas<sup>2</sup> para diagnósticos participativos, que permite dar resposta ao preenchimento da lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local (6. Anexos; 6.2. Lista de indicadores)<sup>3</sup>. Destaca-se ainda que a recolha de informação foi realizada com recurso a fontes secundárias, tais como o Instituto Nacional de Estatística, a Pordata e a diversos documentos facultados estratégicos emanados e facultados pela autarquia, assim como dados obtidos através de reuniões/entrevistas com os principais atores sociais do Município e ao questionário aplicado às instituições e associações (dados primários).

O presente diagnóstico foi também validado pela equipa interna do Município de Boticas, encontrando-se dividido em sete secções distintas, referindo-se a **primeira e presente secção** aos objetivos e metodologia do Diagnóstico do território do Município de Boticas.

A **segunda secção** constitui-se como uma resenha da legislação mais relevante, embora não exaustiva, no que respeita à igualdade, atendendo às especificidade do território, nomeadamente, no que concerne ao âmbito nacional, comunitário e internacional.

Na **terceira secção** é realizada a análise externa do território do Município de Boticas, concretamente, no que respeita aos seguintes aspetos: enquadramento geográfico; enquadramento demográfico; enquadramento socioeconómico, este englobando a caracterização do tecido empresarial e a diversos indicadores de atividade, emprego, desemprego e salários médios praticados; educação e formação; prática desportiva; ações de formação, informação e sensibilização; movimento associativo e participação igualitária; conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica e principais conclusões da análise externa.

Na **quarta secção** é realizada uma análise interna do Município de Boticas, nomeadamente, no que concerne a: caracterização dos Recursos Humanos do Município, que engloba a análise da sua distribuição por categoria profissional e área de trabalho, por antiguidade, por vínculo laboral e da política retributiva praticada; o cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género, concretamente, a formação em igualdade e não-discriminação, as medidas para promover a representação equilibrada entre homens e mulheres, a prevenção e o combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, a comunicação e a utilização de linguagem inclusiva e os orçamentos sensíveis ao género; e as principais conclusões da análise interna.

A **quinta secção** reflete as conclusões à luz da ENIND e respetivos planos de ação.

A **secção seis** integra os principais anexos utilizados, nomeadamente, a ficha de caracterização do Município, a lista de indicadores e o despacho interno de nomeação da EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local e, finalmente, a secção sete inclui a lista da principal documentação consultada.

<sup>2</sup> <https://eeagrants.cig.gov.pt/resultados/local-gender-equality-mainstreaming-de-genero-nas-comunidades-locais/>

<sup>3</sup> De acordo com o Aviso n.º POISE -22-2020-03

Desta forma, considera-se que o presente Diagnóstico assenta numa abordagem específica (de metodologia quantitativa e qualitativa), constituindo-se como um ponto de partida que permite proceder a uma reflexão com vista à adoção de uma estratégia, integrando uma base para o desenvolvimento da Atividade 2 da 1ª fase, que consiste na elaboração e implementação do Plano para a Igualdade do Município de Boticas.

## 2. Legislação

De seguida apresentam-se diversos documentos considerados estruturais, no âmbito nacional, comunitário e internacional, e que possibilitam o desenvolvimento da consecução dos valores que estão na base da União Europeia, no que respeita à igualdade. Estes princípios encontram-se também materializados na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Esta listagem não sendo exaustiva, é extremamente relevante, pois permite aos países e às instituições e organizações o desenvolvimento de ações conducentes à igualdade, na sua mais ampla definição.

### 2.1. Âmbito nacional

Tendo sido publicada, no dia 21 de maio de 2018, através da Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, em alinhamento com as metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), da Agenda 2030, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), tem como principais objetivos “consolidar dos progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”<sup>4</sup>.

Os princípios subjacentes à igualdade e à não discriminação encontram-se presentes num conjunto de leis nacionais, que a seguir se lista (não exaustiva):

Tabela 2 - LEGISLAÇÃO NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

| Lei                                                           | Artigo/Designação                                                                     | Descrição/Objetivos gerais                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aprovada em Conselho de Ministros 22 de julho de 2021         | Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD)     | Visa a inclusão das pessoas com deficiência, como objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Lei nº 38/2018 de 7 de agosto                                 |                                                                                       | Estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio |                                                                                       | Define o quadro de referência do estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, às Conselheiras e aos Conselheiros locais para a igualdade.                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Resolução do Conselho de Ministros R 61/2018, de 21 de maio   | Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual | Em alinhamento com a Agenda 2030, define as medidas com o objetivo de eliminar estereótipos. Consubstancia-se em três planos de ação distintos, mas complementares entre si:<br>- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) estando em preparação o segundo Plano;<br>- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) estando em preparação o segundo Plano; |

<sup>4</sup> <https://www.cig.gov.pt/2018/05/publicada-estrategia-nacional-igualdade-nao-discriminacao-portugal/>

| Lei                                                                             | Artigo/Designação                                                          | Descrição/Objetivos gerais                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                 |                                                                            | - Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC) estando em preparação o segundo Plano.                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Despacho nº 6173/2016, publicado no D.R., II Série, nº90, de 10 de maio de 2016 | Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC)                    | Tem como missão conceber uma estratégia de Educação para a Cidadania, a implementar nas escolas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Lei nº 75/2013, de 12 de setembro                                               | Regime Jurídico das Autarquias Locais<br>Artigo 33º Competências Materiais | (...) q) Assegurar a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade.                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Resolução do Conselho de Ministros n.º 25/2013, de 27 de março                  | Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)      | Tem por objetivo a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas medidas de integração de pessoas ciganas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Lei nº 134/99, de 28 de agosto                                                  | Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)          | Proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos de cor, nacionalidade ou origem étnica.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Constituição da República Portuguesa (10 de abril de 1976)                      | Artigo 9º<br>Tarefas fundamentais do Estado Português                      | (...) b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;<br>(...) d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;<br>(...) h) Promover a igualdade entre homens e mulheres. <sup>5</sup> |
|                                                                                 | Artigo 13º<br>Princípio da igualdade                                       | 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.<br>2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual. <sup>6</sup>                                                            |
|                                                                                 |                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

Fonte: Legislação diversa

## 2.2. Âmbito comunitário

A igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais pelos quais a União Europeia pauta a sua atividade. Presente desde a assinatura do Tratado de Roma, em 25 de março de 1957, a legislação comunitária tem evoluído, no sentido de colmatar desigualdades e de eliminar qualquer forma de discriminação. De seguida apresenta-se uma lista (também não exaustiva) de textos produzidos e emanadas pelas instituições comunitárias.

Tabela 3 - LEGISLAÇÃO COMUNITÁRIA PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

| Lei                                              | Artigo/Designação                                           | Descrição/Objetivos gerais                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento | ODS 5 - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as | Consubstanciado no ODS 5 e transversal a toda a Agenda 2030, reflete a necessidade da igualdade de género não apenas como um direito fundamental, mas como uma base necessária para a construção de um |

<sup>5</sup> Constituição da República Portuguesa

<sup>6</sup> Idem

| Lei                                                                          | Artigo/Designação                                             | Descrição/Objetivos gerais                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sustentável (ODS)                                                            | mulheres e raparigas                                          | mundo pacífico, próspero e sustentável.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Tratado sobre o funcionamento da União Europeia (2012)                       | Artigo 2º                                                     | Afirma como valores comuns aos Estados-Membros, uma sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                              | Artigo 3º                                                     | A União combate a exclusão social e as discriminações e promove a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança.                                                                                                                                                                                                                                    |
| Livro Verde - Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada |                                                               | Consustancia a leitura que a Comissão Europeia faz dos progressos obtidos até à data. Procura ainda conhecer pontos de vista quanto à forma de a UE poder prosseguir e reforçar as respetivas intervenções de combate à discriminação e promoção da igualdade de tratamento, dando resposta aos apelos do Parlamento Europeu e de outras instâncias de organizar uma consulta pública sobre o desenvolvimento futuro da política neste domínio. |
| Tratado de Nice (2001)                                                       | Artigo 137º                                                   | A Comunidade apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio (...) da igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho.                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)                     | Capítulo III, Artigo 23º<br>Igualdade entre homens e mulheres | Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado.                                                                                                                                                               |
| Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local      |                                                               | Uma Carta que convida as colectividades locais a fazer uso dos seus poderes e parcerias em prol de uma maior igualdade para todas e todos                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Fonte: Legislação diversa

### 2.3. Âmbito internacional

No que respeita a legislação de âmbito internacional existem diversos textos que visam o igual tratamento de pessoas e de situações e a eliminação de todas e quaisquer situações que envolvam algum tipo de discriminação. A existência de princípios e normas que promovem a igualdade de tratamento em áreas distintas, tais como a igualdade no acesso ao emprego, a educação, o acesso a bens e serviços, à justiça e à segurança encontram-se presentes em diversos documentos. Alguns deles, também de forma não exaustiva, listam-se na tabela seguinte.

Tabela 4 - Legislação Internacional para a igualdade e a não discriminação

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

| Lei                                                                              | Artigo/Designação | Descrição/Objetivos gerais                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres trabalhadoras, OIT, 1975 |                   | e prevê a discriminação positiva e temporária como forma de aportar a igualdade entre trabalhadoras e trabalhadores. |

Fonte: Legislação diversa

### 3. Diagnóstico do Município de Boticas – Dimensão interna e externa

#### Análise externa

#### 3.1. Enquadramento geográfico

O Município de Boticas situa-se na região norte de Portugal e tem uma área de 321,96 km<sup>2</sup>. Pertence ao distrito de Vila Real e, em termos administrativos, à sub-região do Alto Tâmega (NUTS III). Encontra-se limitado a oeste e a noroeste pelo município de Montalegre, a leste por Chaves, a sueste por Vila Pouca de Aguiar, a sul por Ribeira de Pena e a sudoeste por Cabeceiras de Bastos.

Figura 1 - Localização | Município de Boticas



Fonte: Pordata, 2021

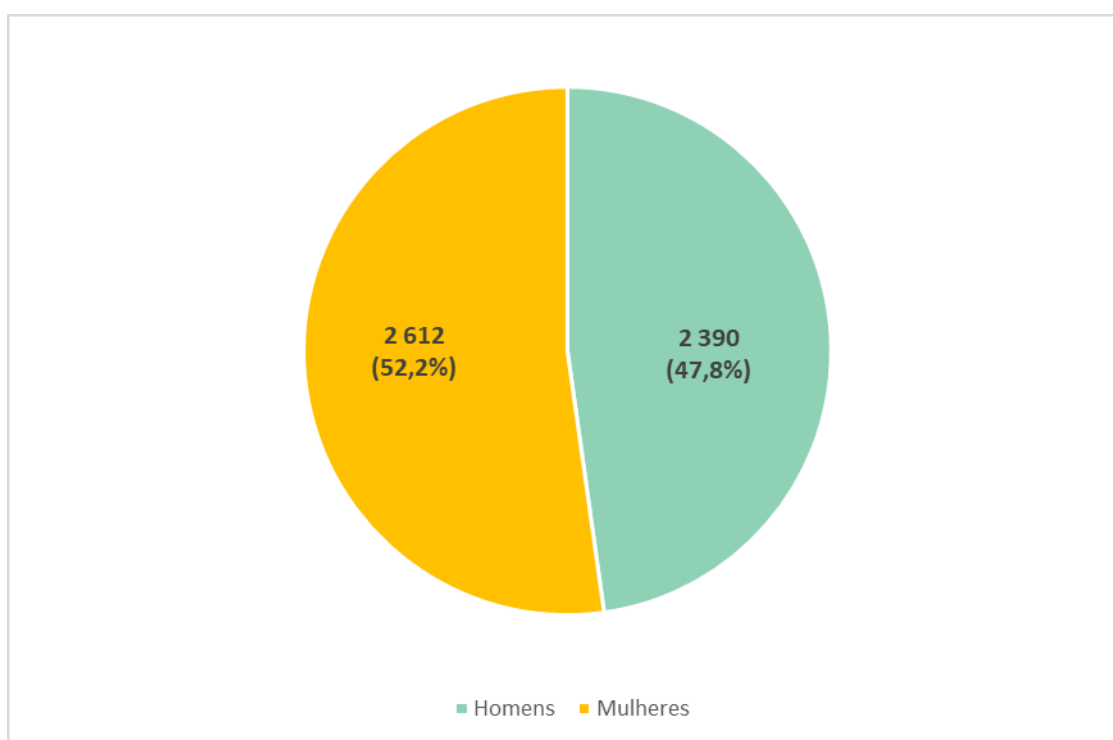
Agrega dez freguesias: Alturas do Barroso e Cerdedo; Ardãos e Bobadela; Beça, Boticas e Granja; Codessoso, Curros e Fiães Do Tâmega; Covas do Barroso; Dornelas; Pinho; Sapiãos e Vilar e Viveiro.

### 3.2. Enquadramento demográfico

Boticas tem em 2021 uma população residente de 5.002 habitantes, tendo este número decrescido em 13% comparativamente a 2011, ano em que a população residente ascendia a 5.750 habitantes. A densidade populacional em 2021 é de 15,5 indivíduos por km<sup>2</sup>, correspondendo à segunda mais baixa densidade populacional dos municípios que integram a região do Alto Tâmega.

A proporção de residentes divide-se em 2.612 mulheres (52,2%) e 2.390 homens (47,8%), sendo congruente com a estrutura populacional portuguesa, em que a população do sexo feminino corresponde a aproximadamente 52% e a população do sexo masculino corresponde a 48%.

Figura 2 - População residente por sexo | 2021



Fonte: INE, 2021

Um dos fatores que se coloca em localidades situadas no interior do país, é a questão do envelhecimento da população e o Município de Boticas tinha, em 2020, um índice de envelhecimento de 385,2, o que significa que existiam 385 pessoas com 65 e mais anos de idade por cada 100 pessoas menores de 15 anos. Efetivamente, o envelhecimento da população é uma questão que se coloca em muitas localidades no interior do país, e este Município não é exceção, ocupando a 27ª posição nos mais envelhecidos do país.<sup>7</sup>

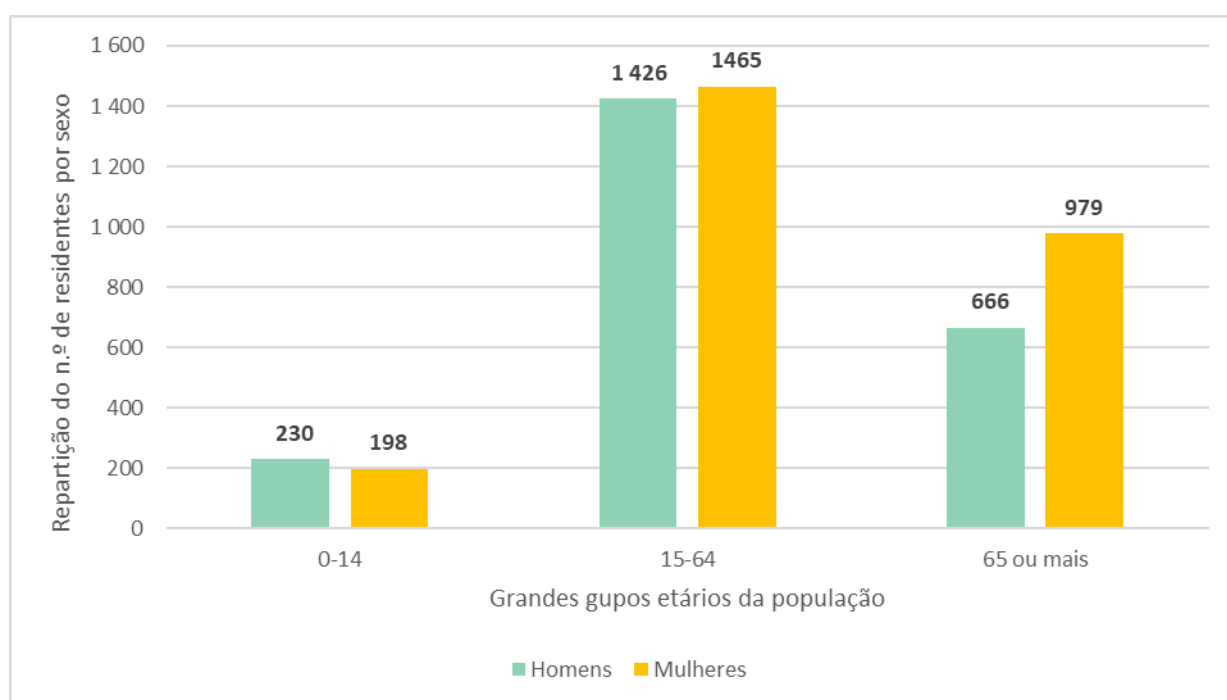
<sup>7</sup> <https://www.pordata.pt/Municipios/%c3%8dndice+de+envelhecimento-458>



Contudo, é também o Município que regista o maior índice de longevidade entre os Municípios do Alto Tâmega; os idosos acima dos 75 anos de idade representam 61% dos residentes com 65 anos ou mais de idade; ocupando a 32ª posição a nível nacional.<sup>8</sup>

Relativamente à distribuição da população por sexo repartida pelos três grandes grupos etários: (0-14 anos, 15-64 anos e 65 ou mais anos de idade), a mesma segue uma tendência semelhante à tendência nacional. A realidade relativa ao Município de Boticas encontra-se descrita pela figura seguinte. Destaca-se apenas que a soma do número de residentes difere ligeiramente da anteriormente mencionada, em virtude de ter sido recolhida de uma fonte diferente, neste caso com dados recolhidos a partir da Pordata.

Figura 3 - População residente por sexo | 2021



Fonte: Pordata, 2021

Assim, e de acordo com os dados recolhidos a partir da Pordata, nas faixas etárias de 15 -64 anos e 65 ou mais anos de idade, a população feminina excede a masculina, sendo nesta última faixa que a diferença se revela mais acentuada. No caso da faixa etária 0 - 14 anos de idade, o número de crianças e jovens do sexo masculino excede o n.º de crianças e jovens do sexo feminino, verificando-se uma tendência semelhante a nível nacional. Outra componente da estrutura da população que importa analisar é a população estrangeira que se encontra a residir no Município. Por população estrangeira com estatuto legal de residente, entende-se o conjunto de pessoas de nacionalidade não portuguesa com autorização ou cartão de residência, em conformidade com a legislação de estrangeiros em vigor. Não inclui os estrangeiros com situação regular ao abrigo da concessão de

<sup>8</sup> <https://www.pordata.pt/Municipios/%c3%8dndice+de+longevidade-457>

autorizações de permanência, de vistos de curta duração, de estudo, de trabalho ou de estada temporária, bem como os estrangeiros em situação irregular.<sup>9</sup>

Assim, e relativamente à população estrangeira residente no Município ascendia, em 2010, a 28 residentes (ambos os sexos), número que aumentou para 40 residentes, no ano de 2019. Esses 40 residentes distribuem-se de acordo com as seguintes nacionalidades:

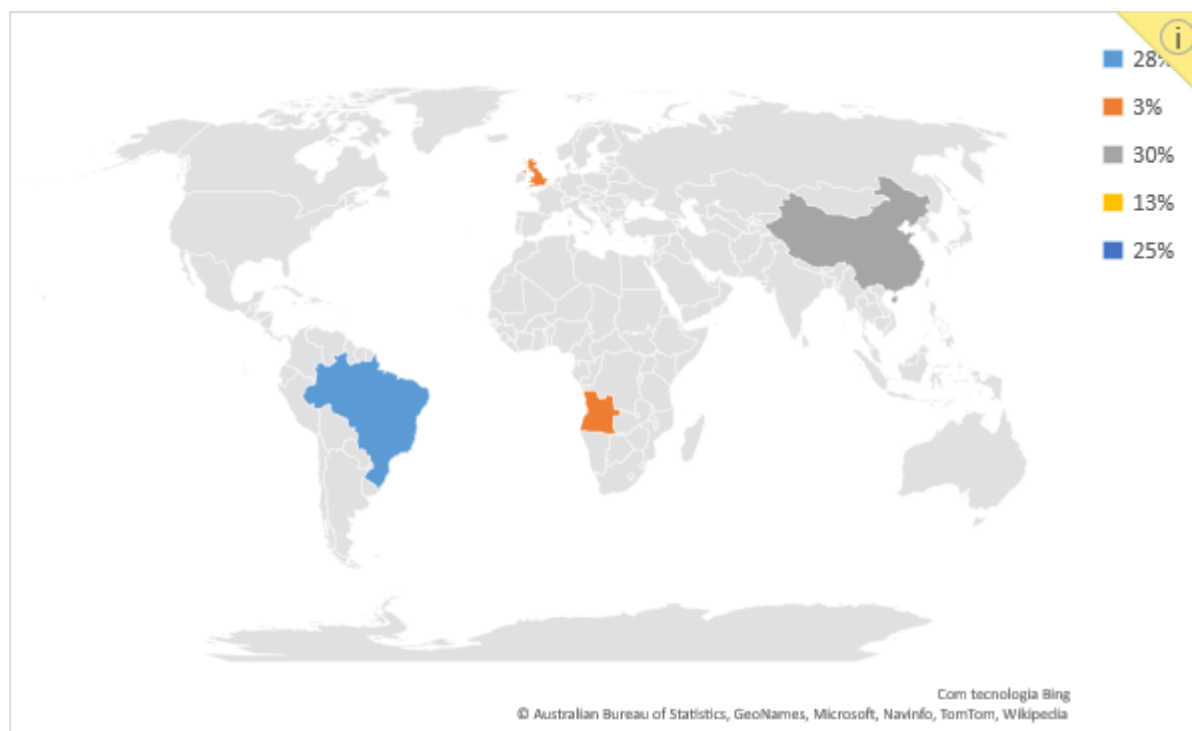
Tabela 5 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência | 2019

| País/Zona de proveniência | Brasil | Angola | Reino Unido | China | São Tomé e Príncipe | Outra |
|---------------------------|--------|--------|-------------|-------|---------------------|-------|
| N.º de residentes         | 11     | 1      | 1           | 12    | 5                   | 10    |
| % de residentes           | 28%    | 3%     | 3%          | 30%   | 13%                 | 25%   |

Fonte: INE, População estrangeira com estatuto legal de residente, em N.º, por Local de residência (NUTS-2013) e nacionalidade; Anual, 2021

Para uma melhor visualização dos residentes por proveniência, a figura seguinte evidência as respetivas regiões de proveniência por percentagem. Destaca-se ainda que embora com uma representação inferior a 1% da população residente no Município, importa dar especial atenção a estes residentes.

Figura 4 - Distribuição dos residentes estrangeiros por país/zona de proveniência | 2019



Fonte: INE, População estrangeira com estatuto legal de residente, em N.º, por Local de residência (NUTS-2013) e nacionalidade; Anual, 2021

<sup>9</sup> Definição de população estrangeira com estatuto legal de residente disponível em:  
[https://www.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var\\_cd=0010247&lingua=PT](https://www.ine.pt/bddXplorer/htdocs/minfo.jsp?var_cd=0010247&lingua=PT)

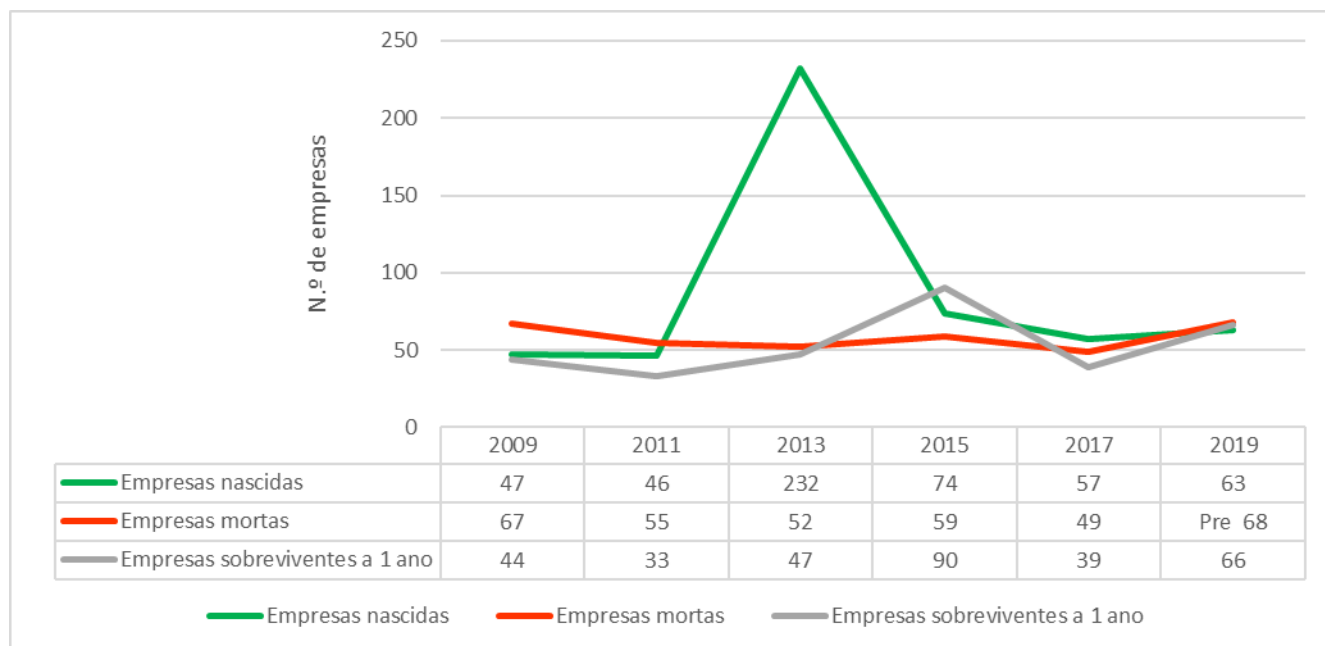
O país de proveniência do maior número de residentes estrangeiros é a China (com 12 residentes e uma percentagem de 30%), seguida do Brasil (com 11 residentes e uma percentagem de 28%) e de São Tomé e Príncipe (5 residentes, com uma percentagem de 13%). Existe apenas um residente proveniente quer de Angola e do Reino Unido (cada um corresponde a 3% do total). Destaca-se ainda que 25% do total de residentes estrangeiros (num total de 10) vêm de outros países.

### 3.3. Enquadramento socioeconómico

#### 3.3.1. Caracterização do tecido empresarial

Para uma adequada interpretação do enquadramento socioeconómico de uma região é necessário dar especial atenção à sua estrutura empresarial, uma vez que é através do trabalho realizado nas empresas que as famílias conseguem rendimento. Assim, importa destacar não apenas o número de empresas da região, mas também indicadores como o número de nascimentos, mortes e sobrevivência a um ano das empresas não financeiras. Assim, a figura seguinte evidencia a evolução destes três indicadores, entre os anos de 2009 e 2019, sendo os resultados relativos ao ano de 2019 e relativos ao indicador de empresas mortas, um valor preliminar.

Figura 5 - Empresas nascidas, mortas e sobreviventes a 1 ano | 2009 a 2019



Fonte: Pordata, 2021

Considerando as definições de:

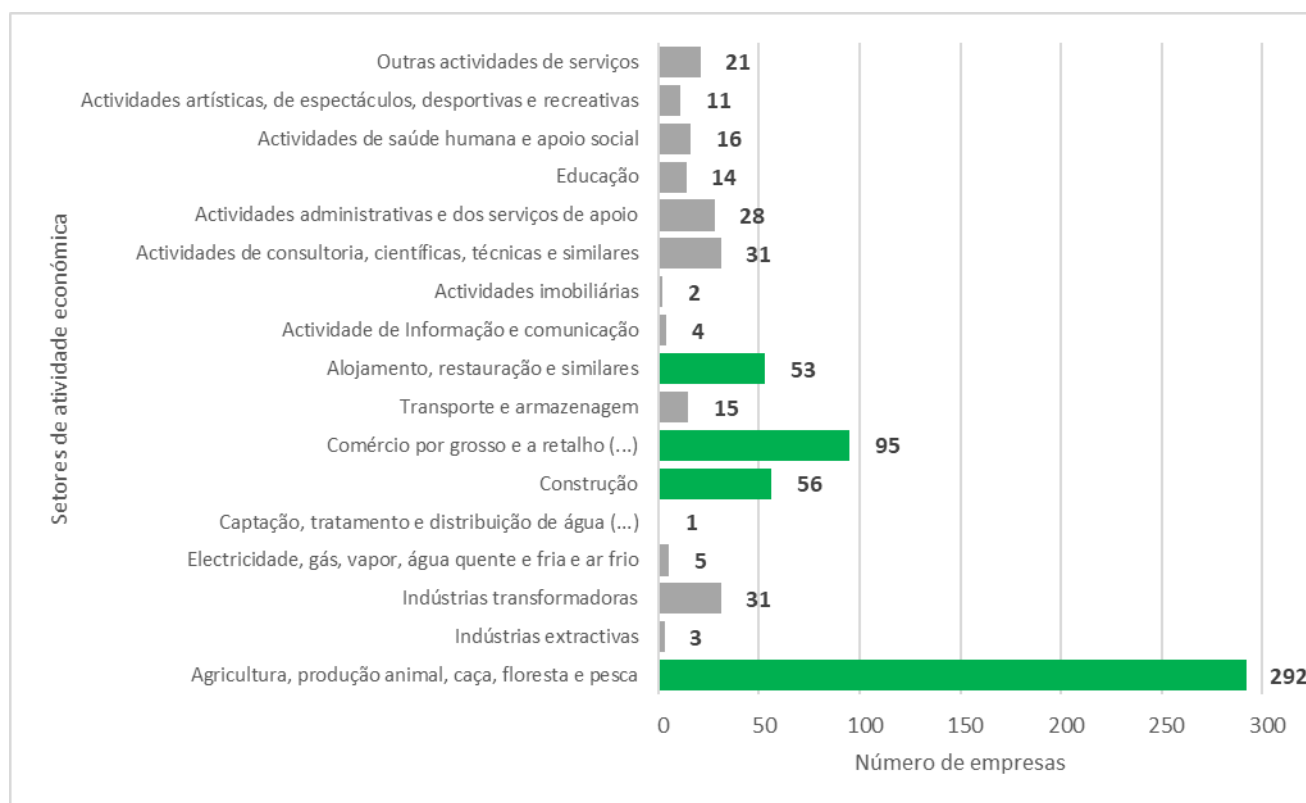
- Empresa morta - empresa que cessou atividade, e que após a dissolução de uma combinação de fatores de produção, não existem quaisquer outras empresas envolvidas no processo. Não se incluem as empresas que entram devido a fusão, cisão ou reestruturação de um conjunto de empresas, nem as empresas que apenas alteraram a sua atividade;
- Empresa nascida - empresa que resulta da criação de uma combinação de fatores de produção, desde que não existam outras empresas envolvidas neste acontecimento. Da mesma forma que no caso da definição anterior, não são consideradas as empresas que entram devido a fusão, cisão ou reestruturação de um conjunto de empresas, nem, de igual modo, as entradas devido a uma alteração da sua atividade;
- Sobrevivência das empresas - considerando-se aqui as empresas que continuam em atividade em termos de volume de negócios e/ou emprego em qualquer período do ano, ou se a unidade legal a que se encontra ligada tiver cessado a atividade, mas esta tenha sido retomada por uma ou mais unidades novas, criadas especificamente para utilizar fatores de produção dessa empresa.<sup>10</sup>

Desta forma, e através, da análise da figura anterior percebe-se que no ano de 2013 ocorreu um pico atípico no número de empresas que iniciaram a sua atividade. Este aumento do número de empresas verifica-se também em outros municípios e está diretamente relacionado com o Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho, que alterou o quadro legislativo vigente, e que procurou responder às necessidades simplificação e de agilização do processo de autorização das atividades pecuárias e de harmonização dos critérios de aplicação do REAP, revogando o Decreto-Lei n.º 214/2008<sup>11</sup>. O período compreendido entre 2009 e 2011, similarmente ao ano de 2019, revela que ocorreu um maior número de mortes de empresas do que de nascimentos, o que pode evidenciar algumas fragilidades do tecido empresarial da região. No ano de 2019 existiam 678 empresas ativas, distribuídas pelos setores de atividade económica, como mostra a figura seguinte:

Figura 6 - Distribuição das empresas por setor de atividade | Boticas | 2019

<sup>10</sup> De acordo com a metainformação do INE

<sup>11</sup> <https://www.dgadr.gov.pt/reap>



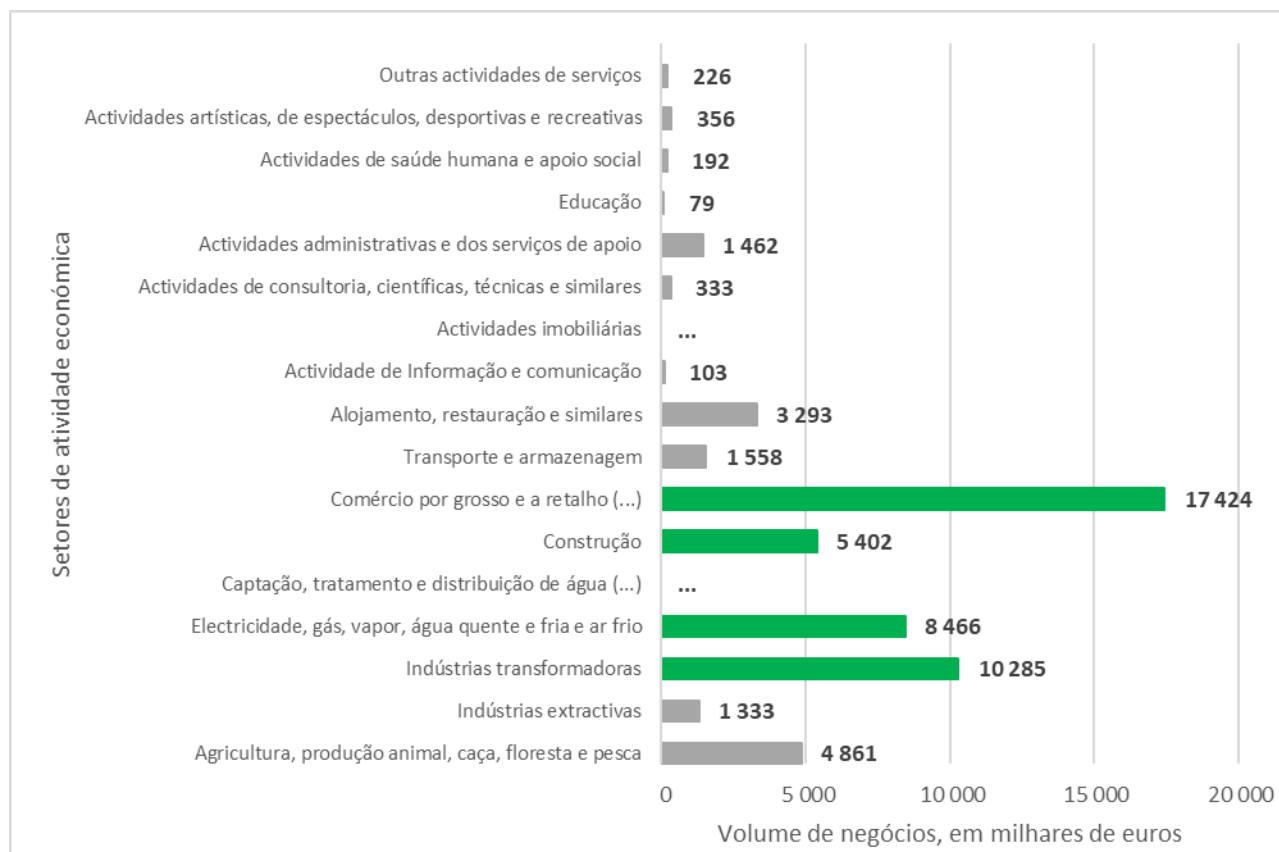
Fonte: Pordata, 2021

O setor que maior número de empresas agrega é a Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com 292 empresas ativas, no ano de 2019, correspondendo estas empresas a 43,1% do total de empresas. O setor do Comércio por grosso e a retalho em estabelecimentos especializados, tinha no mesmo ano, 95 empresas ativas (que correspondiam a 14%), seguido do setor da Construção, com 56 empresas (correspondendo a 8,3%) e do Alojamento, restauração e similares, com 53 empresas (correspondendo a 7,8%) empresas em atividade.

O volume de negócios das empresas não financeiras, por setor de atividade e para o ano de 2019 pode ser visualizado na figura seguinte, que evidencia que o setor, que no seu conjunto obteve um maior volume de negócios foi o Comércio por grosso e a retalho em estabelecimentos especializados (17.424 milhares de euros), seguido das Indústrias transformadoras (10.285 milhares de euros) e da Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (com 8.466 milhares de euros).

Salienta-se o facto de que as empresas que desenvolvem a sua atividade no âmbito da Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, não obstante se encontrarem em maior número, encontram-se no quinto lugar em termos de volume de negócios (com 4.861 milhares de euros).

Figura 7 - Volume de negócios por setor de atividade | Boticas | 2019



Fonte: Pordata, 2021

É ainda de destacar os seguintes indicadores relativos às empresas da região, para o ano de 2018<sup>12</sup>:

- A densidade empresarial é de 2,1 empresas por km<sup>2</sup>, sendo este indicador para a região do Alto Tâmega de 4,5 e para a região Norte de 20,3;
- A proporção de empresas individuais é de 81,95%, valor mais elevado do que em toda a região do Alto Tâmega (82,45%) e na região Norte (67,83%);
- A proporção de empresas com menos de 10 pessoas ao serviço é de 98,1%, valor menos elevado (em duas décimas) do que no conjunto da região do Alto Tâmega (98,3%), mas mais elevado do que o conjunto que integra a região Norte (95,6%);
- O número de pessoas ao serviço por empresa é de 1,6, enquanto na região do Alto Tâmega é de 1,8 e na região Norte é de 3,2;
- O volume de negócios por empresa é de 80,9 milhares de euros, sendo que na região do Alto Tâmega este indicador ascende a 84,4 milhares de euros e na região Norte a 259,7 milhares de euros;
- O indicador de concentração do volume de negócios nas 4 maiores empresas é de 29,91%, no Alto Tâmega é de 11,40% e na região Norte de 5,96%;
- O indicador de concentração do valor acrescentado bruto das 4 maiores empresas é de 46,21%, enquanto no Alto Tâmega é de 19,14% e na região Norte de 4,31%.

<sup>12</sup> Indicadores retirados de: [https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_doc\\_municipios](https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_doc_municipios)

Importa referir a importância de mencionar estes indicadores, como forma de caracterizar o tecido empresarial da região.

### 3.3.2. Atividade, emprego e desemprego e salários médios

De acordo com a informação publicada pelo World Economic Forum (WEF), com o estado evolutivo atual, terão ainda de decorrer aproximadamente 268 anos para que se atinja a denominada igualdade económica entre os coletivos masculino e feminino<sup>13</sup>. Efetivamente, tem havido avanços no que concerne a esta dimensão, principalmente se considerarmos as economias ocidentais, mas há ainda muito trabalho por desenvolver, uma vez que nem todos os países desenvolvem políticas semelhantes e com celeridade de implementação idêntica. Um dos aspetos que importa mencionar é que é necessário proceder-se a um diagnóstico da situação real de partida, definindo as ações a desenvolver e os objetivos a atingir para determinados horizontes temporais.

É um facto que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 vieram consciencializar e generalizar a questão da necessidade de implementação de medidas conducentes à realização dos objetivos, mas uma observação atenta de cada território deverá ser desenvolvida no sentido da definição e adoção das medidas adequadas.

Neste sentido, um dos primeiros aspetos que importa destacar é a forma como em Portugal se tem percebido os coletivos feminino e masculino e a forma como estes coletivos têm evoluído. Num período anterior ao 25 de abril de 1974, o papel da mulher cingia-se, essencialmente, ao cuidado do lar e da família, e em alguns casos ao cuidado do campo, provindo desta forma, o sustento da família. Tratava-se, no entanto, de trabalho não remunerado. Ao homem estava destinado trabalhar fora de casa e dessa forma trazer o sustento para o lar. Muitas vezes este rendimento não era suficiente, sendo complementado com bens agrícolas, provindos das terras trabalhadas pela mulher. O papel do homem posicionava-se numa esfera de domínio público, enquanto à mulher cabia a esfera do privado. Quando trabalhavam fora de casa, as mulheres desenvolviam na grande maioria das vezes trabalhos associados ao cuidado, ou seja, numa espécie de continuidade do trabalho do lar, em profissões como enfermeira ou professora. Efetivamente, ainda hoje, estas duas profissões se caracterizam por serem profissões de predomínio feminino.

No entanto, nas últimas décadas do século XX, a mulher começou a integrar progressivamente o mercado de trabalho remunerado. Embora haja ainda um longo caminho a percorrer, tem sido notável a alteração de algumas dinâmicas sociais que têm projetado o coletivo feminino em diversas vertentes da sociedade contemporânea. Neste sentido, importa analisar as variáveis: taxa de atividade, emprego e desemprego, entre homens e mulheres.

<sup>13</sup> World Economic Forum, Global Gender Gap Report (2021)

A taxa de atividade permite definir a ponderação da população ativa sobre o total da população com 15 e mais anos, representando o número de homens ativos ou de mulheres ativas por cada 100 pessoas com 15 e mais de idade. Por ativos compreende-se toda a mão de obra disponível para trabalhar, incluindo trabalhadores e trabalhadoras empregados/as e desempregados/as.

Os valores para a taxa de atividade de homens e de mulheres, em Portugal, têm vindo a convergir nas últimas décadas. Assim, em 1983 as taxas de atividade masculina e feminina foram, respetivamente, de 78,6% e de 51,7%, enquanto no ano de 2020 foram de 62,9% e de 53,7%<sup>14</sup>.

Seguidamente, irão ser apresentados os indicadores com dados disponíveis para o Município de Boticas.

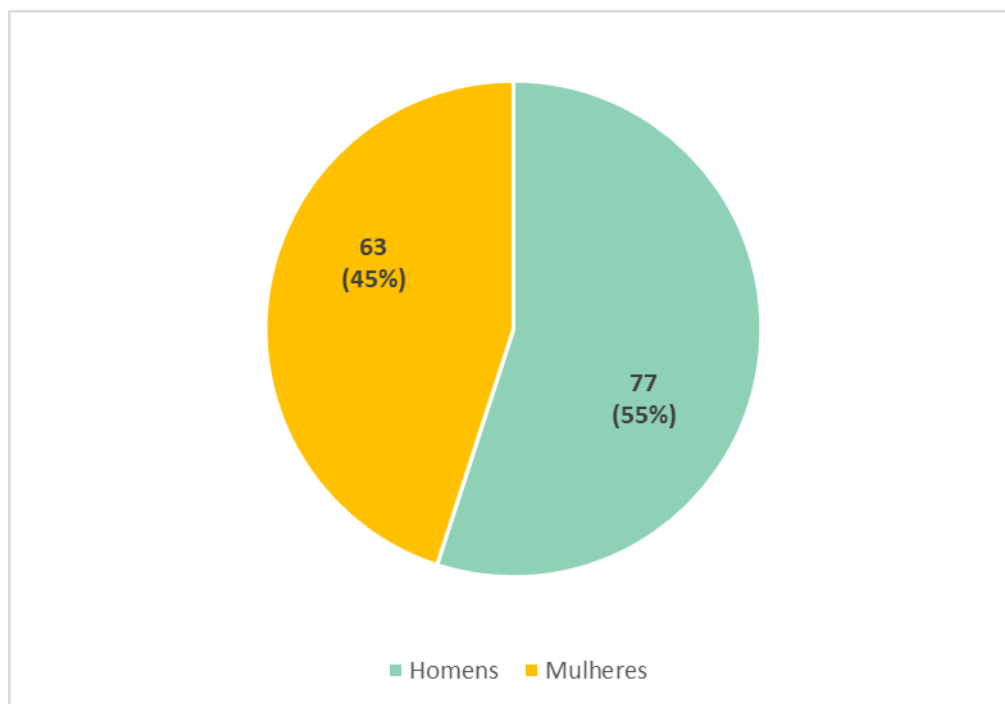
Em janeiro de 2021, existiam 140 pessoas inscritas como desempregadas no Município de Boticas, sendo 77 do sexo masculino (que correspondem a 55% do total de inscritos) e 63 do sexo feminino (correspondendo a 45%). Por desempregado entende-se toda a pessoa que não tem um emprego e está imediatamente disponível para trabalhar, encontrando-se inscrita no Centro de Emprego da sua região. Esta informação pode ser visualizada na figura seguinte, que evidencia como a realidade do desemprego continua ainda a afetar mais o coletivo feminino do que o coletivo masculino.

---

<sup>14</sup> Pordata (2021)



Figura 8 – Desempregados/as registados por sexo | Boticas | 2021

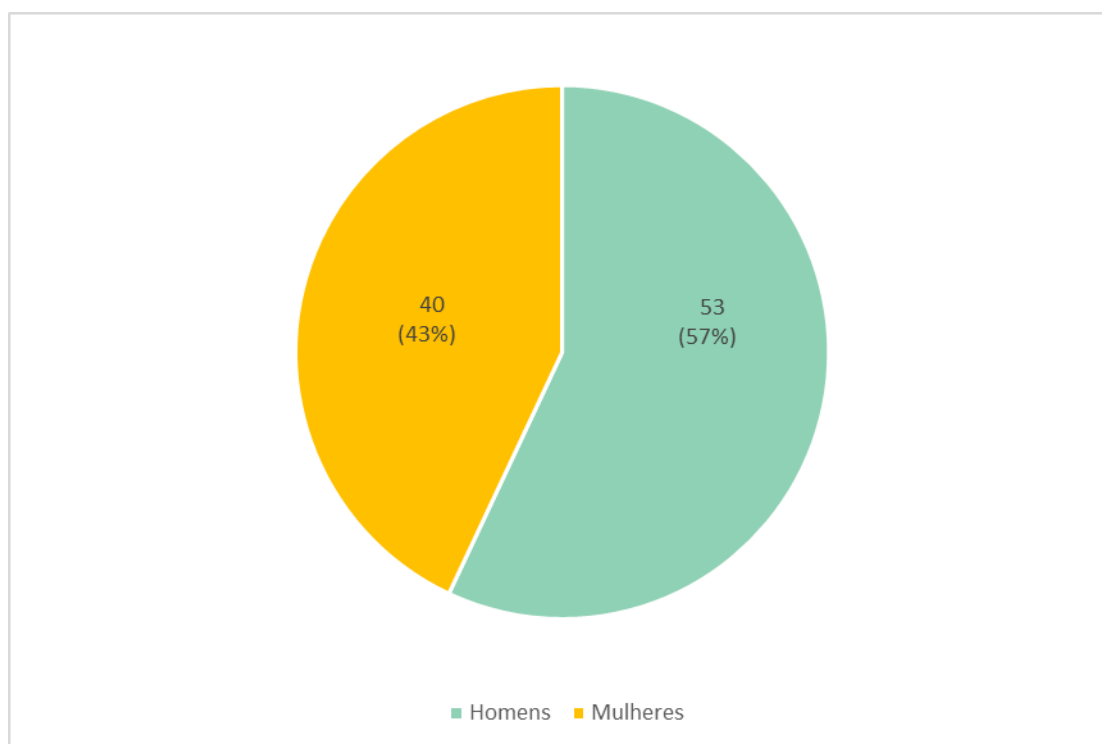


Fonte: INE, Desemprego Registado por Concelho — Estatísticas Mensais, 2021

O grupo etário com maior número de inscritos é o que se enquadra na faixa dos 35 aos 54 anos (correspondendo a 36%), com 50 inscritos; seguida da faixa dos 25 aos 34 anos, 38 inscritos (correspondendo a 38%).

No que respeita a beneficiários/as do rendimento Social de Inserção (RSI), o mesmo consiste num montante que a Segurança Social atribui mensalmente às famílias mais carenciadas para apoiar a sua subsistência e progressiva inserção na comunidade e no mercado de trabalho. O rendimento social de inserção foi criado em 2003, substituindo o rendimento mínimo garantido. No ano de 2020, existiam no Município de Boticas, 40 beneficiários do sexo masculino (correspondendo a 43% do total de beneficiários) e 53 beneficiários do sexo feminino (correspondendo a 57% do total de beneficiários), podendo esta informação ser visualizada na figura seguinte.

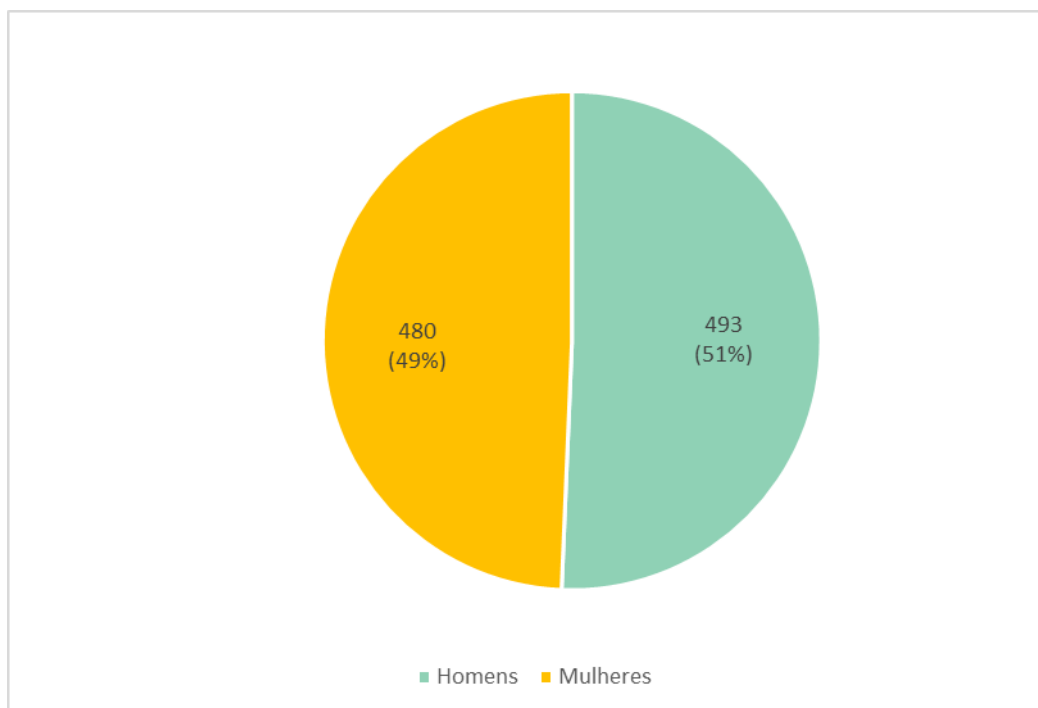
Figura 9 – Beneficiários/as do RSI por sexo | Boticas | 2020



Fonte: Pordata, 2021

O Município de Boticas tinha, em 2019 (última data com dados disponíveis), 973 pessoas a trabalhar ao serviço das empresas, das quais 493 eram trabalhadores (correspondendo a 51%) e 480 trabalhadoras (correspondendo a 49%). Por pessoas ao serviço da empresa compreendem-se as pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados/as, gerentes ou familiares não remunerados. Esta informação encontra-se na figura seguinte.

Figura 10 - Pessoal ao serviço das empresas por sexo | Boticas | 2019



Fonte: Pordata, 2021

A distribuição destes trabalhadores e trabalhadoras encontra-se ainda desagregada pela sua situação na profissão, nomeadamente, as seguintes: empregador, membro ativo de cooperativa de produção, trabalhador familiar não remunerado e trabalhador por conta de outrem. A situação na profissão trabalhador ou trabalhadora familiar não remunerado não tem qualquer registo de pessoa a trabalhar e a situação na profissão membro ativo de cooperativa de produção tem os dados sob confidencialidade, pelo que não é possível a consulta. Assim, os dados disponíveis referem-se apenas às situações na profissão de empregador/a e trabalhador/a por conta de outrem, encontrando-se os mesmos na tabela seguinte.

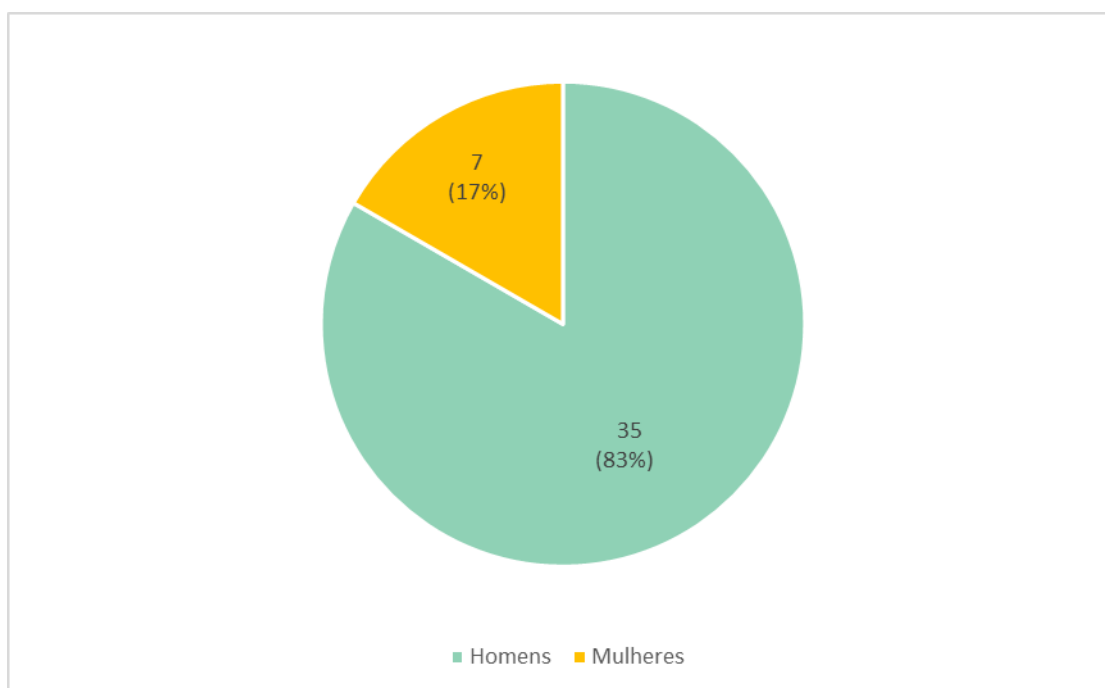
Tabela 6 - Pessoal ao serviço das empresas, por situação na profissão e por sexo | Boticas | 2019

| Situação na profissão | Empregador/a | Trabalhador/a por conta de outrem |
|-----------------------|--------------|-----------------------------------|
| Homens                | 35           | 458                               |
| Mulheres              | 7            | 473                               |
| Total                 | 42           | 931                               |

Fonte: INE, 2021

Destas, a categoria em que se verifica um valor assimétrico entre homens e mulheres é a de empregador/a, uma vez que se verifica a existência de 35 empregadores do sexo masculino (correspondendo a 83% do total desta subcategoria) e apenas 7 empregadoras (que correspondem a 17%). Esta informação encontra-se na figura seguinte.

Figura 11 - Empregadores e empregadoras por sexo | Boticas | 2019



Fonte: Pordata, 2021

Refere-se ainda que não existe nenhuma representação de mulheres empregadoras no concelho, por exemplo, numa organização no Município, com eventual assento no CLAS, ou protocolo de cooperação com o Município de Boticas.

De seguida irá ser analisada a questão salarial entre trabalhadores e trabalhadoras.

O ganho médio mensal auferido pelo/as trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, no Município de Boticas, é de 837,18 euros, enquanto na região do Alto Tâmega é de 941,50 euros, na região Norte de 1.056,60 euros e em Portugal de 1.166,88 euros.

Quando caracterizamos esta informação desagregado por sexo, constata-se que existe um diferencial, uma vez que no Município, o ganho médio mensal auferido pelos trabalhadores por conta de outrem nos estabelecimentos é de 865,90 euros e pelas trabalhadoras de 811,77 euros (ou seja, existe um diferencial médio de 54,13 euros, quando se considera a globalidade dos setores de atividade).

Uma vez que os dados possibilitaram uma análise mais aprofundada, a tabela seguinte evidencia os diferenciais de ganho médio mensal auferido entre trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem, para cada um dos três setores de atividade económica: primário, secundário e terciário.

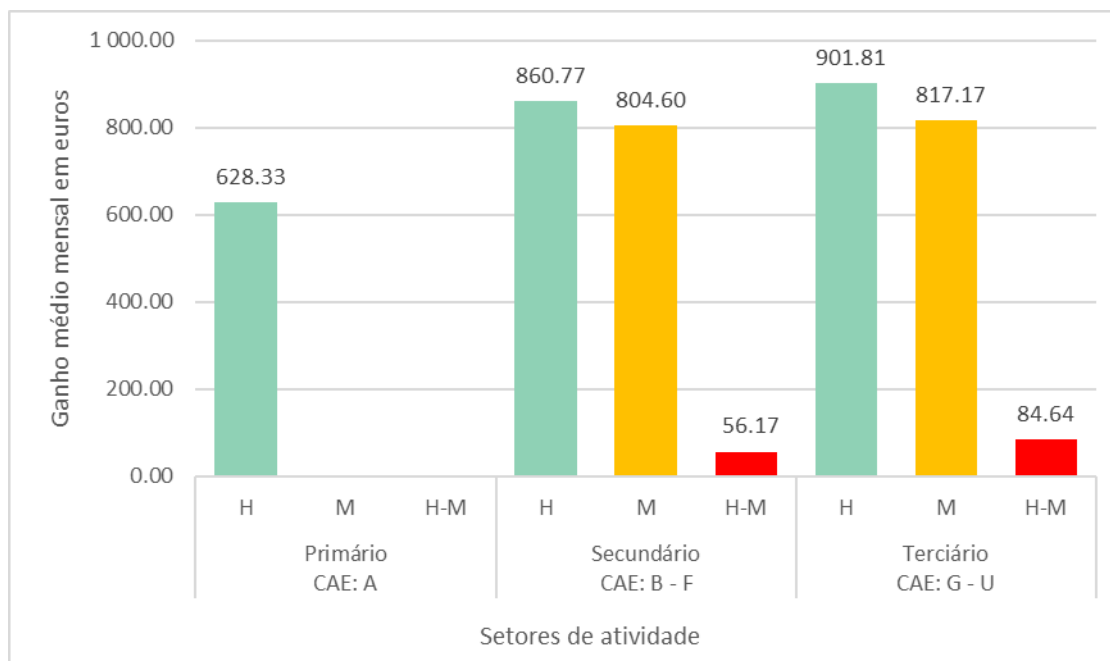
Tabela 7 - Ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, segundo o setor de atividade e o sexo | Boticas | 2018

|                   | Primário<br>CAE: A |        |        | Secundário<br>CAE: B - F |          |        | Terciário<br>CAE: G - U |          |          |
|-------------------|--------------------|--------|--------|--------------------------|----------|--------|-------------------------|----------|----------|
|                   | HM                 | H      | M      | HM                       | H        | M      | HM                      | H        | M        |
| <b>Portugal</b>   | 896,70             | 927,55 | 820,73 | 1 105,10                 | 1 175,53 | 954,44 | 1 203,37                | 1 346,84 | 1 073,10 |
| <b>Continente</b> | 896,43             | 928,28 | 819,82 | 1 105,50                 | 1 177,79 | 953,56 | 1 208,87                | 1 353,60 | 1 077,25 |
| <b>Norte</b>      | 914,20             | 963,48 | 791,01 | 1 003,39                 | 1 081,99 | 865,51 | 1 100,69                | 1 213,44 | 996,78   |
| <b>Boticas</b>    | 624,61             | 628,33 | ...    | 838,36                   | 860,77   | 804,60 | 843,52                  | 901,81   | 817,17   |

Fonte: INE, 2021 (valores em euros)

Como se pode observar na tabela anterior, no Município de Boticas, em todos os setores de atividade o ganho médio mensal das trabalhadoras por conta de outrem é inferior ao dos trabalhadores por conta de outrem, Não havendo dados disponíveis para o ganho médio mensal das trabalhadoras no setor primário, o setor de atividade em que se verifica maior diferencial é no terciário, setor em que os trabalhadores auferem, em termos médios, um ganho médio mensal de 901,81 euros e as trabalhadoras auferem um ganho médio mensal de 817,17 euros, e a que corresponde um diferencial de 84,64 euros. Já no caso dos trabalhadores e das trabalhadoras que se encontram empregados/as no setor secundário, essa diferença é de 56,17€. Esta diferença de ganho médio mensal encontra-se exposta na figura seguinte.

Figura 12 - Diferencial do ganho médio mensal dos/das trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos, segundo o setor de atividade e o sexo | Boticas | 2018



Fonte: INE, 2021 (valores em euros)

### 3.4. Educação e formação

Relativamente à situação da educação e formação, existem indicadores atualizados e disponíveis para o ano de 2019 que, no entanto, não se encontram desagregados por sexo. Esta informação encontra-se disponível na Ficha de Caracterização dos Municípios disponibilizada pelo Instituto Nacional de Estatística. De acordo com este documento, o Município detinha em 2019, uma taxa bruta de pré-escolarização de 87,7 (a de Portugal era na mesma data de 96,4). A taxa bruta de escolarização do ensino básico era de 115,8 (a de Portugal de 108,6) e a de retenção e desistência no ensino básico regular de 2,4 (inferior à de Portugal, que era nesse mesmo ano de 3,8). A taxa bruta de escolarização corresponde à proporção da população residente que está a frequentar um grau de ensino, relativamente ao total da população residente do grupo etário correspondente às idades normais de frequência desse grau de ensino.

Destaca-se ainda que não se encontraram dados disponíveis para a taxa bruta de escolarização no ensino secundário e para a taxa de transição/conclusão no ensino secundário regular.

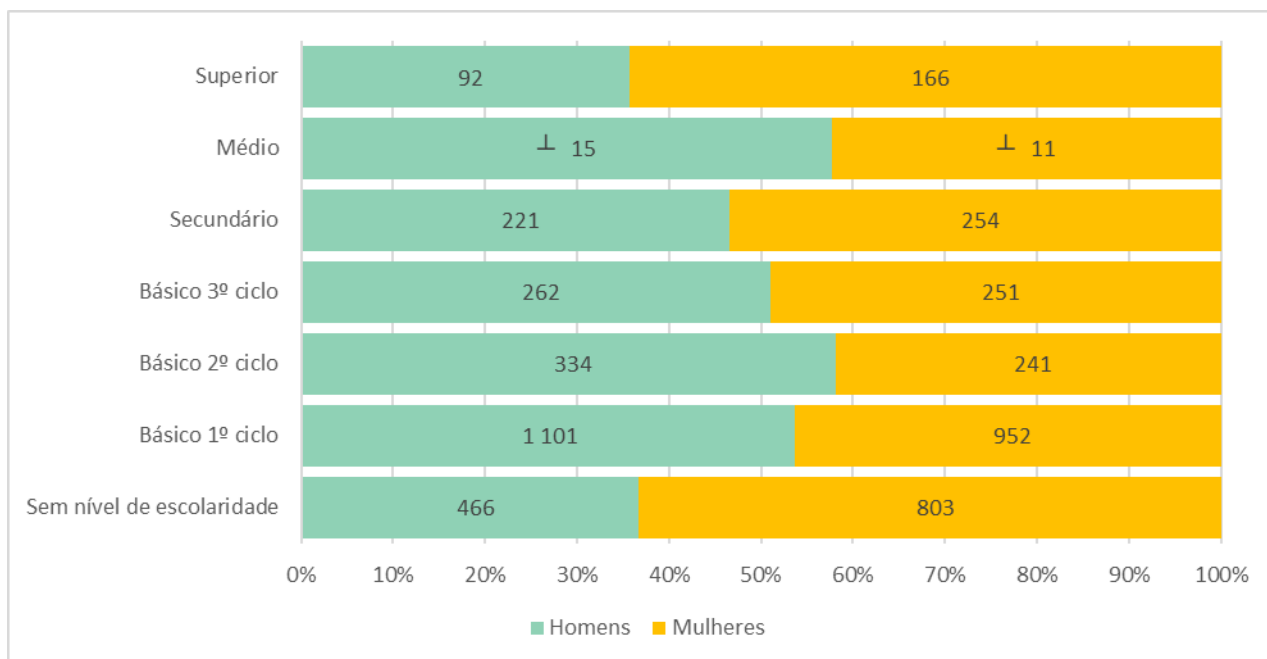
Tabela 8 - Indicadores de educação | Boticas | 2019

| Indicadores/Regiões                                          | Município de Boticas | NUTS III | NUTS II | Portugal |
|--------------------------------------------------------------|----------------------|----------|---------|----------|
| Taxa bruta de pré-escolarização (%)                          | 87,7                 | 97,5     | 99,6    | 96,4     |
| Taxa bruta de escolarização no ensino básico (%)             | 115,8                | 112,8    | 109,3   | 108,6    |
| Taxa bruta de escolarização no ensino secundário (%)         | -                    | 108,6    | 121,5   | 124,0    |
| Taxa de retenção e desistência no ensino básico regular (%)  | 2,4                  | 3,5      | 2,4     | 3,8      |
| Taxa de transição/conclusão no ensino secundário regular (%) | -                    | 87,5     | 89,5    | 86,9     |

Fonte: INE, 2021

Os dados desagregados por sexo e por nível de ensino (por NUTS III) mais recentes, que se encontram disponíveis para consulta, são de 2011, tendo sido recolhidos no recenseamento da população de 2011. Os dados do recenseamento de 2021, não se encontram ainda disponíveis. Desta forma, mediante os dados da figura seguinte, que são de 2011, podemos tirar duas importantes conclusões: se por um lado existe um maior número de mulheres sem nível de escolaridade (803 mulheres e 466 homens), por outro lado, são também as mulheres que estão em maior número no que respeita a deterem um diploma do ensino superior (166 mulheres e 92 homens).

Figura 13 - Escolaridade da população por sexo | Boticas | 2011

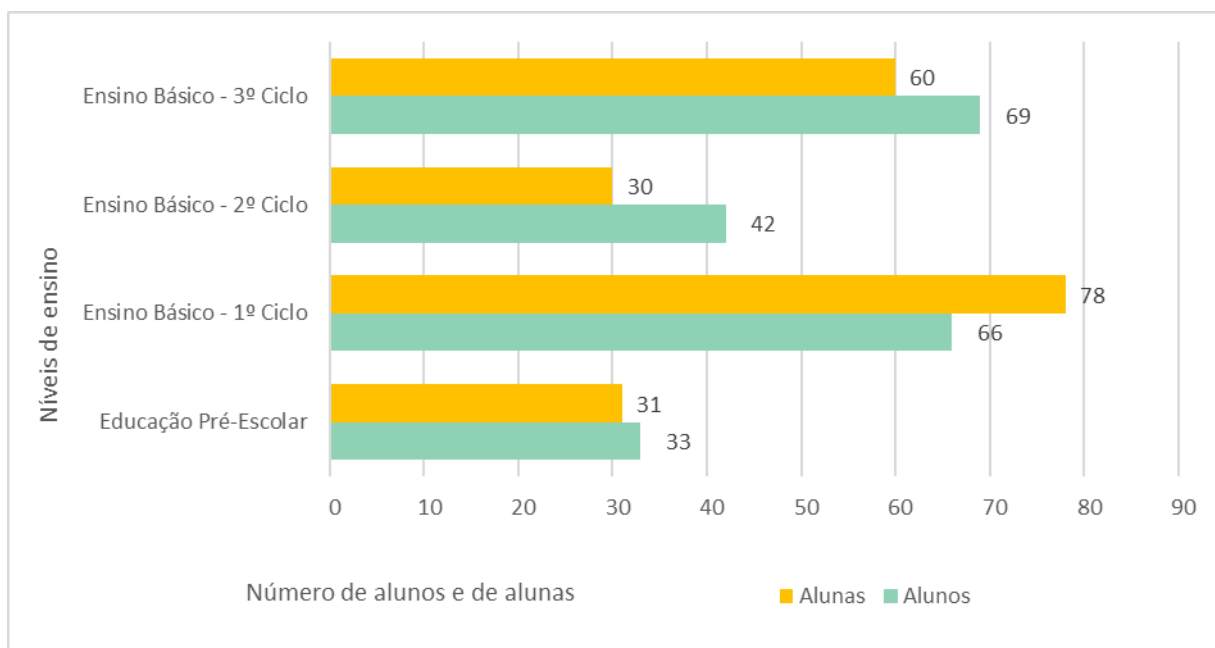


Fonte: Pordata, 2021

É também de destacar que, embora atualmente, os dados já possam ser diferentes, em 2011 existia ainda um grande número de pessoas (de sexo masculino e do sexo feminino) sem qualquer nível de escolaridade completo.

Relativamente aos alunos e alunas matriculados nos diferentes níveis de ensino, com dados referentes ao ano de 2019 (última atualização disponível), a informação pode ser visualizada na figura seguinte.

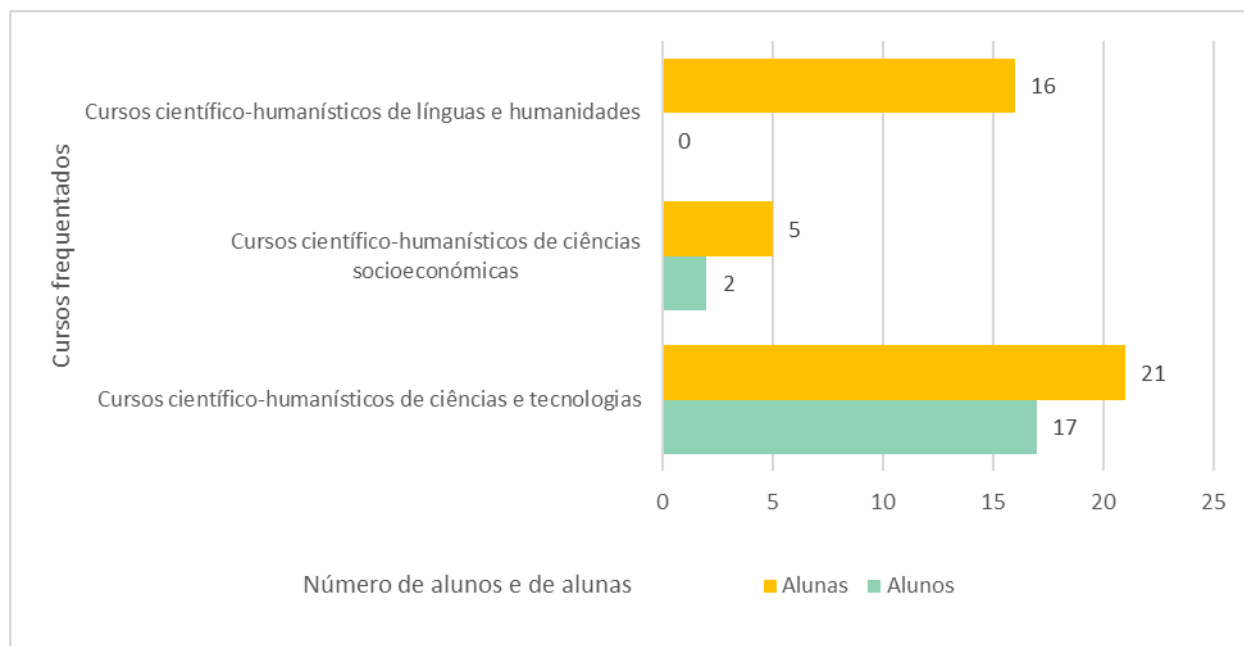
Figura 14 - Alunos e alunas matriculados/as nos diferentes níveis de ensino por sexo | Boticas | 2019



Fonte: Pordata, 2021

Relativamente à frequência do Ensino Secundário, existem 61 alunos e alunas a frequentar este nível de ensino, sendo 19 do sexo masculino e 42 do sexo feminino. A repartição dos alunos/as pelos cursos respetivos é a que a figura seguinte descreve.

Figura 9 - Alunos e alunas a frequentar o Ensino secundário, por curso e por sexo | Boticas | 2021



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações

Da análise da figura anterior constata-se que existem mais alunas (total de 21) do que alunos (total de 17) a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias; assim como a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas existem também mais alunas (total de 5) do que alunos (total de 2). Não existem alunos a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, apenas alunas, num total de 16, sendo esta, habitualmente, uma área de predominância feminina. Não existem alunos nem alunas a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.

Em termos de infraestruturas, o concelho de Boticas integra o Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro, que dispõe de uma oferta educativa desde o pré-escolar até ao final do 3º Ciclo do Ensino Básico. Os alunos e as alunas que frequentam o Ensino Secundário deslocam-se para Chaves, que dista a 23,4 km de Boticas (cerca de 30 minutos de carro e, aproximadamente, 40 minutos de autocarro).



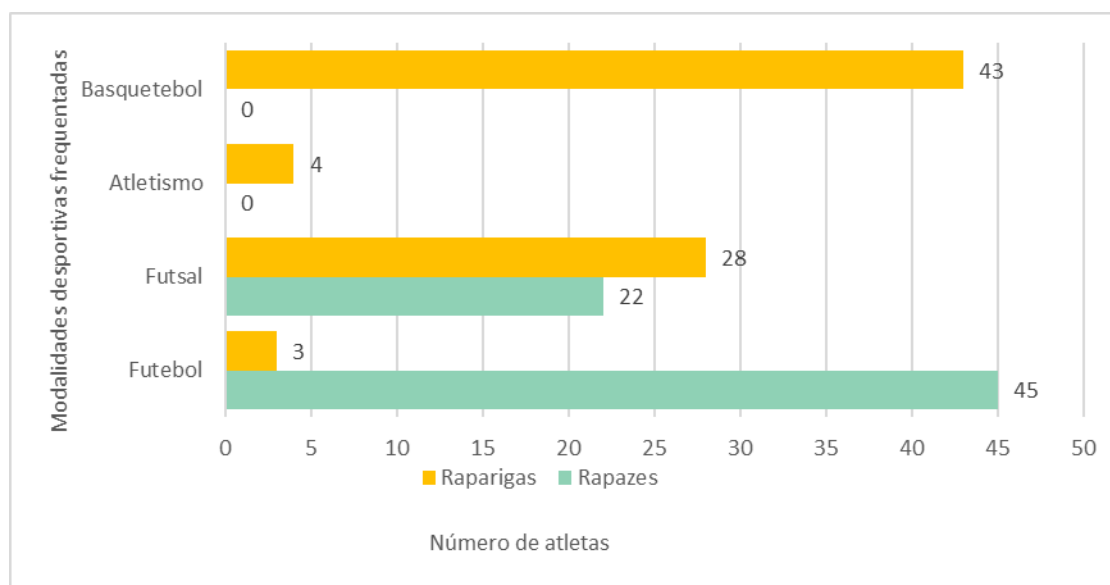
### 3.5. Prática desportiva

A prática desportiva pode ser dividida entre prática de atividade física de caráter espontâneo, prática de atividade física de desporto organizado e prática de desporto em contexto escolar. Destaca-se que no ano letivo 2020-2021 não houve desporto escolar devido à pandemia e todas as atividades ligadas à disciplina de Educação Física foram realizadas com limitações. Com base no questionário aplicado às instituições e associações foi possível recolher a informação de que existem as seguintes modalidades desportivas, com atletas federados/as:

- Futebol;
- Futsal;
- Atletismo;
- Basquetebol.

A frequentar estas modalidades desportivas existem na totalidade 145 atletas, sendo 67 do sexo masculino (correspondendo a 46%) e 78 do sexo feminino (correspondendo a 54%). A distribuição dos/as atletas por modalidade e por sexo é a que se encontra descrita na figura seguinte, a qual destaca que as modalidades de basquetebol e de futsal, com habitualmente maior representatividade pelo coletivo feminino, encontram-se, no caso do Município de Boticas com maior representatividade feminina, nomeadamente: no caso do basquetebol não existem atletas do sexo masculino a frequentar a modalidade; existindo 43 atletas do sexo feminino a frequentar; e no caso do futsal, que existem 28 atletas do sexo feminino e 22 do sexo masculino.

Figura 16 - Distribuição dos/as atletas por modalidade desportiva e por sexo | Boticas | 2021



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações

Salienta-se ainda que a modalidade de atletismo, que é frequentada exclusivamente por atletas do sexo feminino (4 atletas). No que respeita ao futebol, a modalidade é frequentada maioritariamente por atletas do sexo masculino (45 atletas do sexo masculino e 3 atletas do sexo feminino).

### 3.6. Ações de formação, informação e sensibilização

As ações de formação, informação e sensibilização são essenciais para a tomada de consciência das coletividades de determinadas realidades. As mesmas podem e devem ser dinamizadas junto de públicos distintos e com características diferenciadas (por exemplo ao nível da escolaridade, grupos etários, etc.). Neste sentido, destacam-se as seguintes ações de formação dinamizadas pelo Município do Boticas e em parceria com outras entidades, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

Tabela 9 - Ações de formação dinamizadas pelo Município e em parceria | Boticas | 2010 a 2021

| Denominação                                                                                                 | Parceiros | Local/Destinatários          | Ano              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------|------------------|
| Sinalização do Dia Internacional para a eliminação da violência contra as mulheres                          | CIG       | Divulgação no site           | 2021             |
| Sinalização do Dia Internacional para a eliminação da violência contra as mulheres                          | GNR       | Divulgação no site           | 2019             |
| Workshop - Acolhimento de vítimas de violência doméstica em centros de acolhimento: A Casa de Abrigo Sophia | APAV      | Técnicos de entidades locais | 11 M 2 H<br>2018 |
| Adesão à Rede de Autarquias - Mostra o Cartão Vermelho à Violência Doméstica                                |           |                              | 2010             |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações

Relativamente às ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local (interno e/ou externo), destacam-se as seguintes:

Tabela 10 - Ações de sensibilização dinamizadas pelo Município e em parceria | Boticas | 2020

| Denominação                                                                            | Parceiros | Local/Destinatários | Ano  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------|------|
| Parlamento Jovem sob o tema Violência Doméstica e no Namoro: da sensibilização à ação! | Escola    | Alunas e alunos     | 2020 |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações

Até ao presente não existem ainda protocolos de cooperação com entidades/organismos para este efeito.

Destaca-se que o Agrupamento de Escolas Gomes Monteiro pertence à região abrangida pelo Centro de Formação da Associação de Escolas do Alto Tâmega e Barroso, entidade responsável pela formação do pessoal afeto aos estabelecimentos escolares.

### 3.7. Movimento associativo e participação igualitária

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) assume como um dos seus eixos e grandes metas de ação até 2030, uma participação igualitária, tanto na esfera pública, como na esfera privada, de homens e mulheres. Por outro lado, o movimento associativo assume também um papel de extrema relevância na construção e no desenvolvimento das sociedades contemporâneas e evoluídas, assentes no pilar da democracia e da igualdade, uma vez que promovem e permitem a integração dos cidadãos na vida local, promovendo a sua participação cívica. Desta forma, percebe-se como fundamental a análise dos dados que permitam aferir a realidade atual do Município relativamente ao domínio da participação no movimento associativo, nomeadamente, no que concerne aos diversos cargos de direção. Neste sentido, a tabela seguinte evidencia os dados relativos à composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções, no ano de 2021.

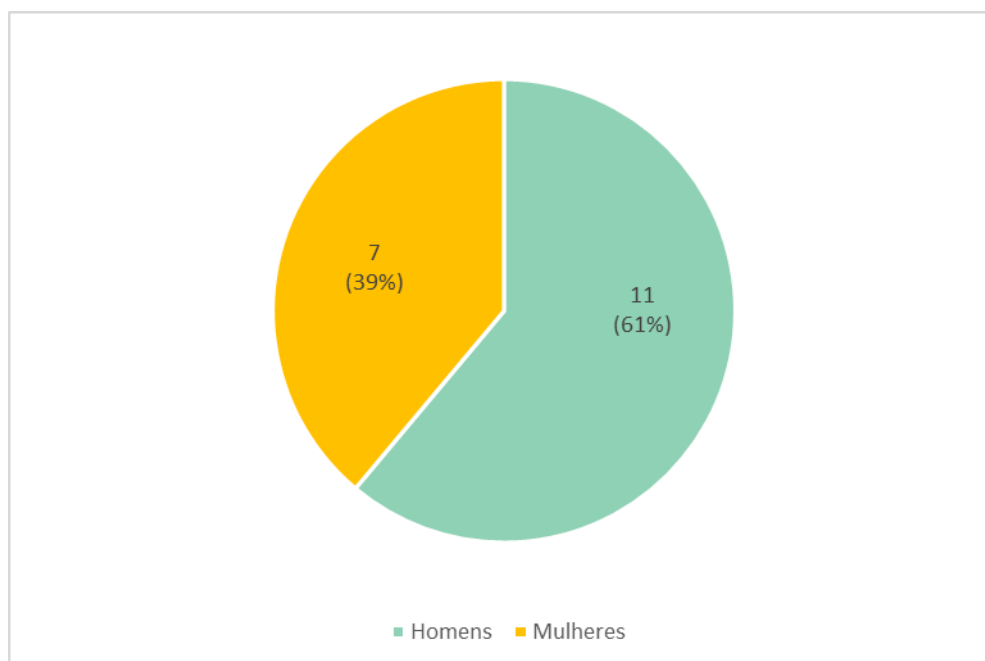
Tabela 11 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções | Boticas | 2021

| Cargo                                   | Homens | Mulheres |
|-----------------------------------------|--------|----------|
| Presidência da Direção                  | 1      | 0        |
| Membros da Direção                      | 2      | 2        |
| Presidência da Mesa da Assembleia Geral | 1      | 0        |
| Membros da Assembleia Geral             | 2      | 1        |
| Direção Técnica                         | 2      | 4        |
| Direção da Escola                       | 1      | 0        |
| Comandante-Geral GNR                    | 1      | 0        |
| Comando Bombeiros                       | 1      | 0        |
| Total                                   | 11     | 7        |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações

A partir da sua análise, constata-se que existem 18 pessoas em cargos de direção nos diversos organismos, sendo 11 homens e 7 mulheres, a que corresponde uma distribuição percentual de, respetivamente, 61% e 39%, tal como evidencia a figura seguinte. Destaca-se que apenas nos cargos inerentes à Direção Técnica, as mulheres se encontram sobre representadas, à razão de 2 para 4.

Figura 17 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor, sedeadas no concelho, por sexo  
| Boticas | 2021



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações

### 3.8. Conciliação entre vida profissional, vida familiar e pessoal

A questão da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional assume um papel preponderante nas sociedades contemporâneas. O reconhecimento e a valorização do trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestruturas e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família é um dos objetivos específicos que integram a Agenda 2030, no âmbito do Objetivo 5 - Igualdade de Género.

Por outro lado, o empoderamento feminino depende em grande parte de uma adequada partilha de responsabilidades na gestão do lar e da família, bem como na justa repartição do trabalho não remunerado.

Uma das medidas que se afigura como fundamental e que representa uma medida concreta para a concretização deste objetivo é a existência de uma rede de apoio em termos de equipamentos sociais e de apoio à família.

A tabela seguinte evidencia a realidade do Município de Boticas relativamente a infraestruturas, equipamentos e serviços que se encontram disponíveis.

Tabela 11 - Infraestruturas, equipamentos, serviços de apoio | Boticas | 2021

| Infraestruturas, equipamentos e serviços disponibilizados | Designação                                                                        | Número | Taxa de cobertura <sup>15</sup> |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------|
| Creches e amas                                            | Creche da SCM de Boticas                                                          | 1      |                                 |
| Jardins de infância da rede pública                       | Jl de Beça<br>Jl de Boticas                                                       | 2      | 94,9                            |
| Jardim de infância privado                                | Jl da SCM de Boticas                                                              | 1      |                                 |
| Centro de Dia                                             | Centro de Dia da SCM                                                              | 1      | 42,4                            |
| Apoio Domiciliário                                        | SCM, duas unidades com apoio das viaturas das Juntas de Freguesia                 | 9      | 391,9                           |
| Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)        | Santo Aleixo<br>Nossa Senhora da Livração<br>Padre Arnaldo Moura<br>Santa Bárbara | 4      | 127,9                           |
| CADAT (Centro de Apoio a Deficientes do Alto Tâmega)      | CAO (Centro de Atividades Ocupacionais)<br>Lar Residencial<br>Residência Autónoma | 3      | 445,6                           |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações

Destacam-se ainda as seguintes estruturas de apoio, ações e projetos:

- Cartão Social, que atualmente tem 298 beneficiários/as;
- Projeto dar Vida aos Anos Envelhecendo;
- Projeto Recordar é Viver;
- CLDS 4G - Boticas com Vida;
- Planos Integrados e Inovadores de Combate ao Insucesso Escolar, com dois projetos a decorrer: Guerreiros de Sucesso/Equipa Multidisciplinar e Guerreiros de Sucesso/Ações de Enriquecimento Curricular.

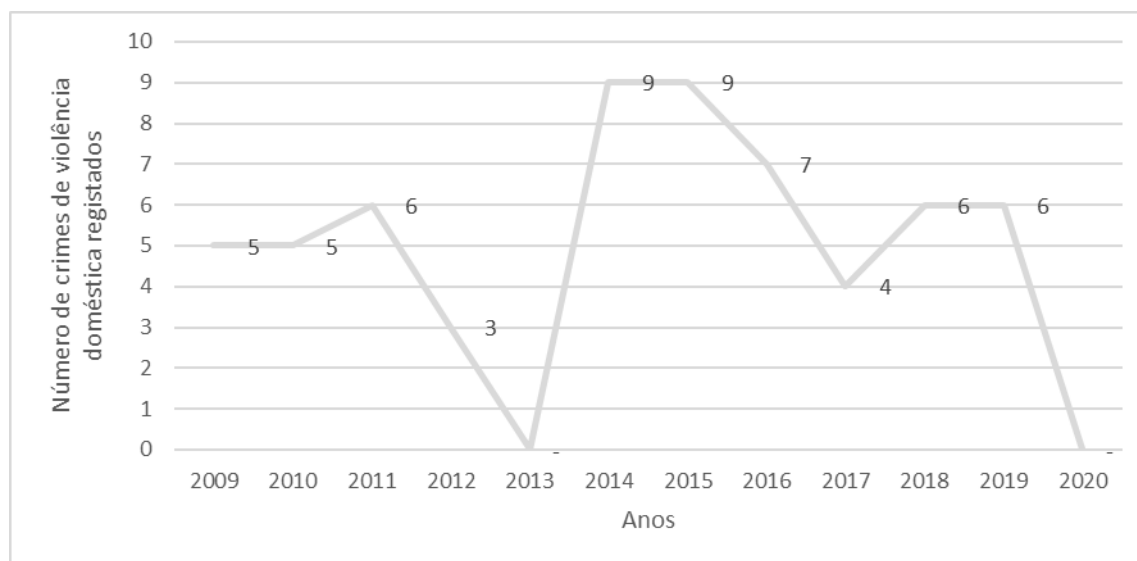
<sup>15</sup> Informação retirada de: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358ae-fbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

### 3.9. Respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica

A manifestação de formas de violência, passa por diversos comportamentos observáveis que podem incluir entre outros, a exclusão social e marginalização, tais como o discurso de ódio, a privação da liberdade de associação e de expressão, o desrespeito pela vida privada e familiar, a discriminação no mercado de trabalho, no acesso a bens e serviços, na saúde, na educação e no desporto. A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) e respetivos Planos de Ação, na sua alínea d), institui a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI, como uma das metas a atingir até 2030.

Foi analisada a evolução do número de crimes por violência doméstica registados no Município de Boticas, entre 2009 e 2020 e, não obstante no ano de 2010 não ter sido registado nenhum crime com esta tipologia, nos anos de 2014 e de 2015, foram registados 9 crimes em cada ano. A evolução deste indicador pode ser observada na figura seguinte.

Figura 18 - Evolução do número de crimes por violência doméstica | Boticas | 2009 a 2020



Fonte: Pordata, 2021

No sentido de desenvolver uma resposta adequada à violência doméstica e à violência contra mulheres, o Município de Boticas estabeleceu o Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, no ano de 2018, com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP).

No entanto, não se encontra ainda estabelecida nenhuma rede especializada para prestar apoio a este tipo de vítimas, nem existe nenhum projeto específico de apoio, como por exemplo, linha de apoio, habitação ou

residência, apoio aos descendentes, formação ou outra. Uma vez que se trata de um crime diretamente perpetrado contra a pessoa humana, esta deve ser uma realidade bem analisada e pensada pelo Município.

### 3.10. Principais conclusões da Análise externa

Da análise externa ao território do Município de Boticas destacam-se as seguintes conclusões:

- A distribuição da população por sexo é congruente com a distribuição da população a nível nacional; no entanto, a região tem um índice de envelhecimento muito superior (385,2), o que coloca o Município na 27ª posição dos municípios mais envelhecidos do país. Esta questão é preocupante, uma vez que as pessoas idosas se encontram num grupo etário naturalmente mais vulnerável, decorrente da sua fragilidade física, emocional e social, a situações como a violência doméstica, burlas e crimes de outros tipos, a solidão, a situações de crise económica, pandemia, ou mesmo de intempéries climáticas. Dentro desse grupo etário, a maioria são mulheres (aproximadamente 60%), o que é um fator adicional de risco.
- No ano de 2019, a população estrangeira, com estatuto legal de residente no município, ascendia a 40 pessoas, sendo a maioria de proveniência de países de expressão portuguesa.
- No que respeita à caracterização da estrutura empresarial, a mesma revela algumas fragilidades, destacando-se: a densidade empresarial é de 2,1 empresas por km<sup>2</sup>, sendo este indicador para a região do Alto Tâmega de 4,5 e para a região Norte de 20,3. A proporção de empresas individuais é de 81,95%, valor mais elevado do que em toda a região do Alto Tâmega (82,45%) e na região Norte (67,83%). A proporção de empresas com menos de 10 pessoas ao serviço é de 98,1%, valor menos elevado (em duas décimas) do que no conjunto da região do Alto Tâmega (98,3%), mas mais elevado do que o conjunto que integra a região Norte (95,6%). O número de pessoas ao serviço por empresa é de 1,6, enquanto na região do Alto Tâmega é de 1,8 e na região Norte é de 3,2.
- Relativamente ao desemprego, os homens representam 55% do total de desempregados, contra 45% de mulheres em situação de desemprego; o grupo etário em que se verifica maior desemprego é o que se insere na faixa dos 35 aos 54 anos de idade. A maioria dos beneficiários do RSI são homens (57%), no ano de 2020.
- No que respeita ao pessoal ao serviço nas empresas, existe uma diferença pouco significativa entre os coletivos masculino e feminino: da totalidade de pessoas que trabalham em empresas, 49% são mulheres e 51% são homens. No entanto, do total de empregadores 83% são homens e apenas 17% são mulheres.
- No que concerne ao ganho médio mensal dos trabalhadores e das trabalhadoras por conta de outrem, existem desigualdades, nomeadamente, existe um diferencial de 56,17 euros (os homens ganham em média, mais 56,17 euros, do que as mulheres neste setor), no caso do setor secundário e de 84,64 euros no caso do setor terciário (os homens ganham em média, mais 84,64 euros, do que as mulheres neste



setor). Não se encontram dados disponíveis para as trabalhadoras do setor primário, pelo que não é possível determinar a diferença.

- Relativamente à educação e formação, em 2011, existia ainda um grande número de pessoas (do sexo masculino e do sexo feminino) sem qualquer nível de escolaridade completo, sendo expectável que os dados obtidos a partir do recenseamento da população de 2021 mostrem uma realidade diferente. Relativamente à frequência dos alunos e das alunas por tipologia de ou área de estudo, é de destacar que cursos científico-linguísticos de línguas e humanidades são frequentados apenas por alunas (não há nenhum aluno a frequentar este curso); no entanto, verifica-se que tanto os cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas como os cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias são frequentados também maioritariamente pelas alunas. Destaca-se ainda a importante conclusão: se por um lado existe um maior número de mulheres sem nível de escolaridade (803 mulheres e 466 homens), por outro lado, são também as mulheres que estão em maior número no que respeita a deterem um diploma do ensino superior (166 mulheres e 92 homens).
- No que respeita à prática desportiva, existe uma maior percentagem de atletas do sexo feminino a frequentar as modalidades desportivas com atletas federados/as (54% de atletas do sexo feminino e 46% de atletas do sexo masculino). As modalidades de basquetebol e atletismo são praticadas apenas por atletas do sexo feminino; dos/as atletas que praticam a modalidade de futsal, 56% são atletas do sexo feminino e 44% são atletas do sexo masculino, contrariando estereótipos. No entanto, dos/as atletas que praticam futebol, 94% são do sexo masculino e apenas 6% do sexo feminino.
- A gestão de topo dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor é maioritariamente ocupada por homens (61% são homens e apenas 39% são mulheres). Estes dados são congruentes com o conceito de glass ceiling, que consiste numa barreira invisível, que impede as mulheres de atingir os cargos mais altos de uma determinada organização ou hierarquia.
- A conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é um aspeto essencial para uma sociedade equitativa, uma vez que assenta numa partilha justa e adequada nas responsabilidades de gestão do lar e da família, ou seja, numa repartição equilibrada do trabalho não remunerado. Se por um lado o município parece estar bem dotado de infraestruturas, equipamentos e serviços, que apoiem as famílias em diversas vertentes, por outro lado, tem existido uma lacuna ao nível da realização de ações de sensibilização que permitam consciencializar a população para a necessidade de uma adequada repartição de funções, como ponto de partida para uma sociedade mais justa, mais equilibrada e, consequentemente, mais eficiente.
- No que respeita às respostas à violência contra as mulheres e violência doméstica, e não obstante ter sido já estabelecido em 2018, o Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, com a CIG e a ANMP, existe ainda uma lacuna ao nível do desenvolvimento de uma rede para prestar apoio concreto a este tipo de vítimas (por exemplo, na concretização de uma linha de apoio, habitação ou residência e/ou apoio aos descendentes), pelo que esta deve também ser uma realidade alvo de análise por parte do município. No

ano de 2019 foram registados 6 crimes de violência doméstica, pelo que para além do anteriormente exposto, o município deverá promover ações de sensibilização sobre esta realidade.

## 4. Diagnóstico do Município de Boticas – Dimensão interna e externa

### Análise interna

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND) tem como objetivo estratégico de primeira linha “garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações, a todos os níveis da Administração Pública”, pelo que as instituições públicas deverão introduzir todas as ações necessárias para o cumprimento integral desse objetivo. Assim, importa destacar que a importância da introdução do tema da igualdade na multiplicidade de esferas mediadas por estas instituições e que se consubstanciam a um nível micro em programas e ações de dimensão mais pequena, mas a um nível macro, na definição de políticas.

Desta forma, importa realizar uma análise interna às políticas locais do Município de Boticas, que possibilite um olhar alargado sob a lente da igualdade de género.

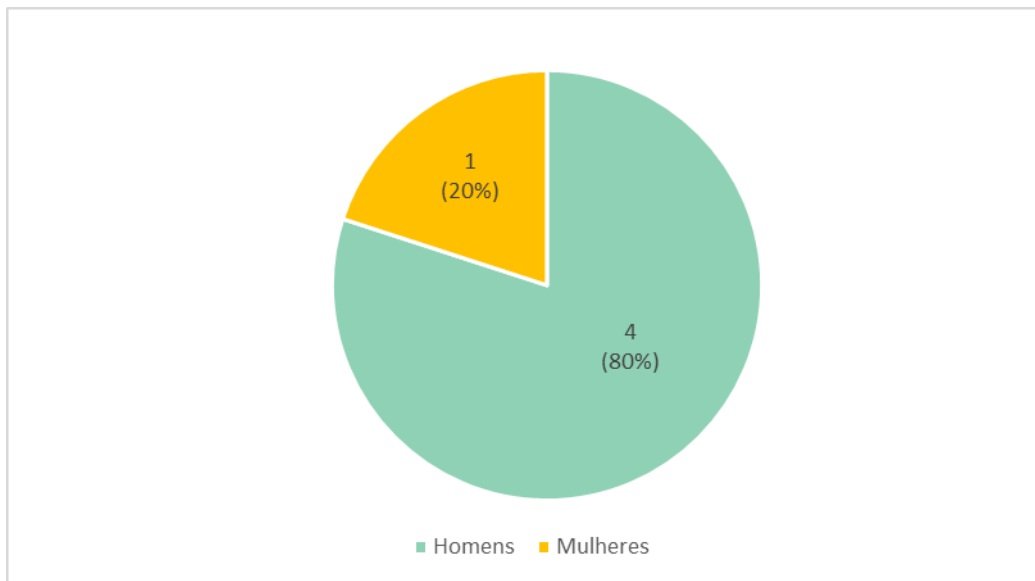
#### 4.1. Caraterização dos Recursos Humanos do Município

A administração local encontra-se assente em termos de funcionamento e estrutura de Recursos Humanos, em dois pilares fundamentais, que são:

- As pessoas que ocupam os cargos políticos eleitos (governo municipal);
- As pessoas que desempenham cargos técnicos contratados e que desenvolvem a sua atividade nos diversos departamentos funcionais da autarquia.

O Executivo da Câmara Municipal de Boticas é constituído por 5 pessoas, das quais 4 são homens (correspondendo a 80%) e apenas uma é mulher (correspondendo a 20%), tal como evidencia a figura seguinte.

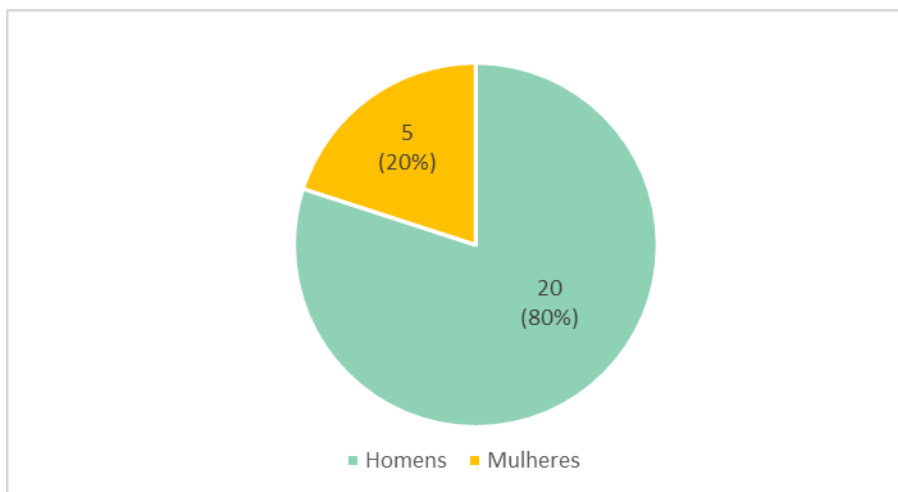
Figura 19 - Composição do Executivo da Câmara Municipal de Boticas | 2021



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021

Relativamente à constituição da Assembleia Municipal, a mesma é atualmente constituída por 25 deputados/as, dos quais 20 são do sexo masculino e apenas 5 são do sexo feminino. Em termos percentuais, a representação destes coletivos é de 80% e 20%, respetivamente. Os dados encontram-se na figura seguinte.

Figura 20 - Composição da Assembleia Municipal de Boticas, por sexo | 2021

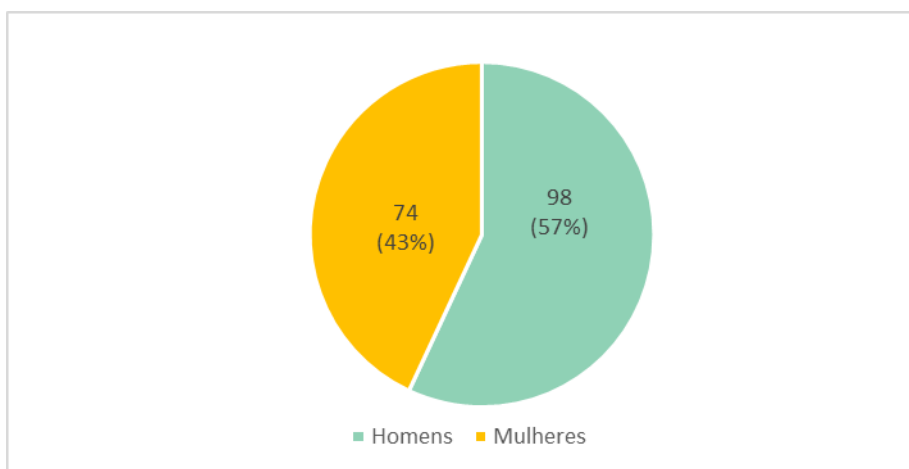


Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021

Destaca-se que, relativamente aos itens analisados, são se encontram cumpridos os requisitos referentes à representação paritária entre homens e mulheres.

No que concerne aos restantes profissionais que trabalham na Câmara Municipal de Boticas, existem na totalidade, 172 profissionais a desenvolver o seu trabalho na organização. Destes, 98 são homens (57%) e 74 são mulheres (43%), como evidencia a figura seguinte. Destaca-se que a ocupar cargos de direção, e incluídos neste grupo de profissionais, se encontram 3 homens e 4 mulheres.

Figura 21 - Composição dos Recursos Humanos contratados, por sexo Câmara Municipal | Boticas | 2021



Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021

#### 4.1.1. Distribuição dos RH por categoria profissional e área de trabalho

A tabela seguinte evidencia o número de pessoas afetas a cada um dos cargos da Câmara Municipal de Boticas.

Tabela 12 - Afetação dos Recursos Humanos por cargo na Câmara Municipal | Boticas | 2021

| Cargo                                                                                                             | Homens | Mulheres |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|
| Diretores/as Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável                                   | 0      | 0        |
| Diretores/as de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)                                  | 1      | 0        |
| Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)                                            | 1      | 1        |
| Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo                                                    | 1      | 3        |
| Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal | 95     | 70       |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021

Seguidamente, evidencia-se a representação de trabalhadores e de trabalhadoras, que integram cada uma das divisões e gabinetes municipais.

Tabela 13 - Representação dos Recursos Humanos por divisão e gabinete da Câmara Municipal | Boticas | 2021

| Divisão / Gabinete        | Dirigente    |   | Técnico/a |   | Assistente |   | Assistente  |   | Total |   |
|---------------------------|--------------|---|-----------|---|------------|---|-------------|---|-------|---|
|                           | Intermédio/a |   | Superior  |   | Técnico/a  |   | Operacional |   |       |   |
|                           | H            | M | H         | M | H          | M | H           | M | H     | M |
| Gabinete de Apoio Pessoal | -            | - | 3         | - | 1          | 1 | 1           | - | 5     | 1 |

|                                                        |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |
|--------------------------------------------------------|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Serviço Municipal Proteção Civil                       | 1 | - | 1  | 1  | -  | -  | 13 | 1  | 15 | 2  |
| Serviço Médico Veterinários                            | - | - | 1  | -  | -  | 1  | -  | -  | 1  | 1  |
| Departamento Administração Geral e Finanças - DAGF     | 1 | - | 1  | 2  | 8  | 8  | 2  | 3  | 12 | 13 |
| Planeamento e Fundos Comunitários                      | - | 1 | 1  | -  | -  | -  | -  | -  | 1  | 1  |
| Apoio Jurídico                                         | - | 1 | -  | 1  | 1  | 1  | -  | -  | 1  | 3  |
| Divisão de Gestão e Administração do Território - DGAT | 1 | - | 1  | -  | 2  | 2  | 2  | -  | 6  | 2  |
| Divisão de Educação e Desenvolvimento Social - DEDS    | - | 1 | 2  | 14 | 4  | 3  | 2  | 23 | 8  | 41 |
| Aprovisionamento e Contratação                         | 1 | - | -  | -  | 2  | -  | -  | -  | 3  | -  |
| Obras Municipais                                       | - | 1 | -  | 1  | -  | 1  | 43 | 3  | 43 | 6  |
| Total                                                  | 4 | 4 | 10 | 19 | 18 | 17 | 63 | 30 | 95 | 70 |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021

Analisando com detalhe os dados da tabela anterior, constata-se que a repartição dos trabalhadores e das trabalhadoras não é equitativa, existindo algumas assimetrias, nomeadamente, as que de seguida se descrevem:

- O Gabinete de Apoio Pessoal tem uma representação maioritariamente masculina (com uma razão de, aproximadamente, 83% de trabalhadores e 17% de trabalhadoras);
- O Serviço Municipal de Proteção Civil tem também uma representação maioritariamente masculina (com uma razão de, aproximadamente, 88% de trabalhadores e 12% de trabalhadoras);
- O Apoio Jurídico tem uma representação maioritariamente feminina (75% de trabalhadoras e 25% de trabalhadores);
- A Divisão de Gestão e Administração do território - DGAT tem também uma representação maioritariamente masculina (com uma razão de, aproximadamente, 75% de trabalhadores e 25% de trabalhadoras);
- A Divisão de Educação, Ação Social e Juventude tem uma representação maioritariamente feminina (com uma razão de, aproximadamente, 15% de trabalhadores e 85% de trabalhadoras);
- As Obras Municipais têm também uma representação marcadamente masculina (na razão de, aproximadamente, 94% de trabalhadores e 6% de trabalhadoras).

Esta repartição desigual dos trabalhadores e das trabalhadoras por tipologia de divisão é congruente com os diversos significados que são atribuídos ao sexo, que fazem com que haja uma maior concentração de homens, ou de mulheres, em determinadas profissões. Estes significados assumem a forma de estereótipos e são reproduzidos através das socializações primária e secundária, nem sempre de forma intencional, conduzindo os homens e as mulheres para determinadas escolhas educativas e, consequentemente, para determinadas profissões ou tarefas. Assim, é um facto que existem profissões com representação marcadamente feminina, tais como enfermeira, educadora de infância, professora de primeiro ciclo e profissões no âmbito da educação e ação social. Estas profissões são uma extensão do papel de cuidadora da

mulher no âmbito familiar. Por outro lado, profissões que estejam relacionadas com a construção civil, manipulação de ferramentas, entre outras, continuam a ser marcadamente masculinizadas.

#### 4.1.2. Distribuição dos RH por antiguidade

A tabela seguinte destaca a distribuição dos Recursos Humanos afetos à Câmara Municipal de Boticas, considerando a sua repartição pelas diversas carreiras e a antiguidade.

Tabela 14 - Representação dos Recursos Humanos por carreiras e antiguidade da Câmara Municipal | Boticas | 2021

| Anos/Antiguidade | Dirigentes     |   | Carreiras Gerais   |    | Carreiras Gerais     |    | Carreiras Gerais       |    | Informática |   | Total |    |
|------------------|----------------|---|--------------------|----|----------------------|----|------------------------|----|-------------|---|-------|----|
|                  | Intermédios/as |   | Técnico/a Superior |    | Assistente Técnico/a |    | Assistente Operacional |    |             |   |       |    |
|                  | H              | M | H                  | M  | H                    | M  | H                      | M  | H           | M | H     | M  |
| < 5 anos         | -              | - | 6                  | 17 | 1                    | -  | 13                     | 8  | -           | - | 20    | 25 |
| 5 - 9 anos       | -              | 2 | -                  | 1  | -                    | -  | 1                      | 1  | -           | - | 1     | 4  |
| 10 - 14 anos     | -              | - | 1                  | -  | 1                    | 3  | -                      | 4  | -           | - | 2     | 7  |
| 15 - 19 anos     | 1              | 1 | -                  | -  | 3                    | 1  | 1                      | 3  | -           | - | 5     | 5  |
| 20 - 24 anos     | 1              | 1 | 2                  | 1  | 6                    | 9  | 1                      | 4  | 1           | - | 11    | 15 |
| 25 - 29 anos     | -              | - | 1                  | -  | 3                    | -  | 3                      | 5  | -           | - | 7     | 5  |
| 30 - 34 anos     | 1              | - | -                  | -  | -                    | 4  | 20                     | 3  | 2           | - | 23    | 7  |
| 35 - 39 anos     | 1              | - | -                  | -  | 1                    | -  | 23                     | 2  | -           | - | 25    | 2  |
| 40 anos ou mais  | -              | - | -                  | -  | -                    | -  | 1                      | -  | -           | - | 1     | -  |
| Total            | 4              | 4 | 10                 | 19 | 15                   | 17 | 63                     | 30 | 3           | - | 95    | 70 |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021

Da análise da tabela anterior conclui-se que:

- Nas últimas três décadas aumentou a contratação de trabalhadoras (a repartição percentual da contratação foi de, aproximadamente, 53% de mulheres e 43% de homens), invertendo a tendência anterior de contratar um número muito maior de homens do que de mulheres, o que, vai atenuando o diferencial global entre o número de trabalhadores e de trabalhadoras afetos/as à estrutura da Câmara Municipal de Boticas;
- Nos últimos cinco anos, para as Carreiras Gerais de Técnico/a Superior, a repartição percentual correspondeu, aproximadamente, a 74% de trabalhadoras contratadas e de 26% de trabalhadores, corroborando o mencionado no ponto anterior;
- Também nos últimos cinco anos, para as Carreiras Gerais de Assistentes Operacionais, a repartição percentual correspondeu, aproximadamente, a 38% de trabalhadoras contratadas e de 62% de trabalhadores.

### 4.1.3. Distribuição dos RH por vínculo laboral

De seguida, encontra-se uma tabela que reflete a distribuição dos Recursos Humanos por tipologia de vínculo laboral.

Tabela 15 - Representação dos Recursos Humanos por carreiras e vínculo profissional da Câmara Municipal | Boticas | 2021

| Vínculo                     | Dirigentes     |   | Carreiras Gerais |    | Carreiras Gerais |    | Carreiras Gerais |    | Informática |   | Total |    |
|-----------------------------|----------------|---|------------------|----|------------------|----|------------------|----|-------------|---|-------|----|
|                             | Intermédios/as |   | Técnico/a        |    | Assistente       |    | Assistente       |    |             |   |       |    |
|                             | H              | M | H                | M  | H                | M  | H                | M  | H           | M | H     | M  |
| Comissão de Serviço         | 4              | 4 | -                | -  | -                | -  | -                | -  | -           | - | 4     | 4  |
| CTFP tempo indeterminado    | -              | - | 9                | 11 | 15               | 17 | 53               | 29 | 3           | - | 80    | 57 |
| CTFP termo resolutivo certo | -              | - | 1                | 8  | -                | -  | 10               | 1  | -           | - | 11    | 9  |
| Total                       | 4              | 4 | 10               | 19 | 15               | 17 | 63               | 30 | 3           | - | 95    | 70 |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021

Da análise dos dados da tabela conclui-se o seguinte:

- Na categoria comissão de serviço não existe qualquer diferencial de representação entre homens e mulheres;
- Na categoria Contrato de Trabalho em Funções Públicas (CTPF) a termo resolutivo certo, o diferencial de representação entre trabalhadoras e trabalhadores não é significativo, uma vez que existem 55% de trabalhadores e 45% de trabalhadoras com este tipo de vínculo;
- Finalmente, na categoria CTFP por tempo indeterminado o diferencial de representação entre trabalhadoras e trabalhadores também não existem diferenças significativas, uma vez que existem, aproximadamente, 58% de trabalhadores e 42% de trabalhadoras com este tipo de vínculo.

### 4.1.4. Política retributiva

De seguida, apresenta-se uma tabela que reflete a política retributiva conduzida pela autarquia, que pratica salários de acordo com a tabela salarial em vigor, prevendo que para categorias iguais, os salários sejam também iguais. Na tabela não se encontram refletidos os aumentos decorrentes da antiguidade dos trabalhadores e das trabalhadoras, que se poderiam repercutir em diferenças salariais entre os dois coletivos, uma vez que, como observado anteriormente, mais recentemente, a autarquia procedeu à contratação de um maior número de mulheres, o que não sucedia anteriormente.



Tabela 16 - Política retributiva da Câmara Municipal | Boticas | 2021

| Cargo                    | Remuneração base média mensal (salário base de acordo com a tabela salarial em vigor) |           | Ganho médio mensal (Montante ilíquido - antes da dedução de qualquer desconto) |           | Diferença Salarial (H - M) |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------|
|                          | H                                                                                     | M         | H                                                                              | M         |                            |
| Dirigentes               | €2.754,48                                                                             | €2.754,48 | €2.754,48                                                                      | €2.754,48 | €0                         |
| Técnicos/as Superiores   | €1.205,08                                                                             | €1.205,08 | €1.205,08                                                                      | €1.205,08 | €0                         |
| Assistentes Técnicos/as  | €801,91                                                                               | €801,91   | -                                                                              | -         | -                          |
| Assistentes Operacionais | €665,00                                                                               | €665,00   | -                                                                              | -         | -                          |

Fonte: Questionário aplicado às instituições e associações, 2021

## 4.2. Cumprimento das medidas para favorecer a Igualdade de Género

O presente Diagnóstico tem como objetivo analisar a realidade do Município de Boticas, nas suas vertentes **Interna e Externa**, de modo que posteriormente seja definido um Plano de Ação com o objetivo de atingir os objetivos definidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação — Portugal + Igual (ENIND), que assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável do país.

Assumindo como base a lista de indicadores do Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação elaborado pela CIG, seguidamente irão ser analisadas as seguintes dimensões:

- Formação em Igualdade e Não-Discriminação;
- Medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens;
- Prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho;
- Conciliação da vida pessoal, familiar e pessoal;
- Comunicação - utilização de linguagem inclusiva;
- Orçamentos municipais sensíveis ao género.

### 4.2.1. Formação em igualdade e não-discriminação

Até ao momento presente ainda não se encontram definidas no Plano de Formação da Câmara Municipal de Boticas quaisquer ações de formação específicas em igualdade e não discriminação, devendo este aspeto ser contemplado no próximo Plano de Formação da Autarquia.

### 4.2.2. Medidas para promover a representação equilibrada de mulheres e de homens

Até ao presente não foram desenvolvidas medidas excecionais no âmbito da promoção e representação equilibrada de mulheres e de homens. No entanto, são cumpridas integralmente as medidas de carácter obrigatório, que visam o cumprimento do objetivo exposto.

### **4.2.3. Prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho**

A Câmara Municipal de Boticas já tem um código de conduta interno desde 2011, no entanto está em elaboração um código de conduta específico sobre a prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho. Este deverá ser um aspeto a desenvolver com brevidade.

### **4.2.4. Conciliação entre vida profissional, vida familiar e pessoal**

No que respeita ao desenvolvimento de ações conducentes a uma melhor conciliação entre a vida profissional, vida familiar e pessoal, a Câmara Municipal de Boticas disponibiliza às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores a possibilidade de adotarem os horários de trabalho que lhes sejam mais convenientes, de forma a poderem articular melhor a sua vida profissional com a sua vida familiar e pessoal. Para além disso, e uma vez que tanto as crianças e adolescentes em idade escolar se deslocam, com frequência, em transportes públicos, os horários dos serviços estão também ajustados às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras.

No entanto, há ainda espaço para melhoria no que diz respeito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, nomeadamente, no que respeita a:

- Realização de inquérito por questionário para aferir a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, com o objetivo de detetar eventuais aspetos a melhorar;
- Celebração de protocolos com empresas ou organizações para que os trabalhadores e as trabalhadoras usufruam de condições mais favoráveis, por ao exemplo, ao nível de:
  - Prática de atividade física;
  - Saúde e bem-estar no local de trabalho;
  - Atividades para filhos e filhas de trabalhadores e de trabalhadoras;
  - Outras.

### **4.2.5. Comunicação e linguagem inclusiva**

A linguagem inclusiva assume-se como uma forma comunicacional de todos e para todos. Mais ainda, constitui um instrumento de transformação social, incrementando a igualdade de oportunidades e tornando o mundo um lugar mais equitativo e justo, promovendo uma comunicação mais ampla e mais abrangente.

Num processo de comunicação inclusiva inclui-se:

- Uma linguagem inclusiva respeitadora e que dê igual visibilidade a mulheres e homens (destaca-se o Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública);

- Documentação e comunicação inclusiva para a diversidade;
- Acessibilidade WEB.

Com a consciência de que a mudança não se faz de forma imediata, o Município começou já a desenvolver esforços no sentido de adotar uma linguagem mais inclusiva, pelo que a documentação e informação desenvolvida e emanada pela Câmara Municipal se encontra a ser alterada, nomeadamente, todos os regulamentos e documentos oficiais do Município.

#### **4.2.6. Integração da perspetiva de género no processo orçamental municipal**

Um orçamento municipal sensível ao género promove a aceleração do Mainstreaming de género, assim como potencia uma maior eficácia e eficiência na gestão das receitas e das despesas, não se constituindo como um orçamento separado ou distinto para as mulheres e homens.

A Câmara Municipal de Boticas não contempla ainda um orçamento municipal com integração da perspetiva de género, podendo esta ser uma das dimensões a melhorar num futuro próximo.

### **4.3. Principais conclusões**

- A composição do Executivo da Câmara Municipal de Boticas é maioritariamente composta por homens, na proporção de 80% para 20%;
- Relativamente à composição da Assembleia Municipal de Boticas a mesma assume um perfil masculinizado, na proporção de 80% deputados e 20% de deputadas.
- A composição dos Recursos Humanos contratados pela Câmara Municipal é de 57% de trabalhadores e 43% de trabalhadoras. No entanto, quando analisamos a representatividade de homens e de mulheres por divisão ou gabinete, encontramos áreas fortemente masculinizadas, como o Gabinete Municipal de Proteção Civil (88% de trabalhadores e 12% de trabalhadoras), a Divisão de Obras Públicas, Serviços Municipais e Ambiente (88% de trabalhadores e 12% de trabalhadoras); e fortemente feminizadas, como a Divisão de Educação, Ação Social e Juventude (85% de trabalhadoras e 15% de trabalhadores).
- Na análise dos Recursos Humanos por antiguidade constata-se que nos últimos anos se tem procedido a uma contratação de um maior número de trabalhadoras do que de trabalhadores, invertendo a tendência anterior de contratar um número muito maior de homens do que de mulheres, o que, vai atenuando o diferencial global entre o número de trabalhadores e de trabalhadoras afetos/as à estrutura da Câmara Municipal de Boticas.
- No que respeita à política retributiva, não existem diferenças salariais entre trabalhadoras e trabalhadores.

- No que respeita à formação em igualdade e não-discriminação não se encontram ainda definidas no Plano de Formação da Câmara Municipal de Boticas quaisquer ações de formação específicas em igualdade e não discriminação, devendo este aspeto ser contemplado no próximo Plano de Formação (2023).
- Até ao presente não foram desenvolvidas medidas no âmbito da promoção e representação equilibrada de mulheres e de homens, pelo que, dada a sua importância, este deve também ser um aspeto a trabalhar e a desenvolver num futuro muito próximo.
- A Câmara Municipal de Boticas tem, desde 2011, um código de conduta interno, no entanto está em elaboração um código específico sobre a prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho. Este deverá ser um aspeto a desenvolver muito em breve.
- No que respeita ao desenvolvimento de ações conducentes a uma melhor conciliação entre a vida profissional, vida familiar e pessoal, a Câmara Municipal de Boticas ainda não desenvolveu esforços com o objetivo de melhorar as práticas da conciliação.
- A documentação e informação da Câmara Municipal não contempla ainda aspetos como uma linguagem inclusiva, documentação e informação para a diversidade, que deverão ser incluídos e desenvolvidos no Plano de Ação.
- A Câmara Municipal de Boticas não contempla ainda um orçamento municipal sensível ao género, podendo esta ser uma medida a ser desenvolvida num futuro próximo.

## 5. Conclusões à luz da ENIND e respetivos planos de ação

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, Portugal + Igual estabelece diversos objetivos estratégicos e eixos de intervenção, em alinhamento com Agenda 2030, com vista à eliminação de estereótipos de género que se encontram na origem de discriminações, tanto diretas como indiretas, que impedem uma verdadeira igualdade tanto entre homens e mulheres, como entre outras minorias e grupos desfavorecidos, comprometendo a sustentabilidade de uma sociedade mais justa e mais equitativa.

Assim, é objetivo da ENIND, “consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro da ação governativa, tendo em vista o desenvolvimento sustentável do país que depende da realização de uma igualdade substantiva e transformativa, garantindo simultaneamente a adaptabilidade necessária à realidade portuguesa e sua evolução até 2030”. Desta forma, e no seguimento da elaboração do presente diagnóstico referente ao Município de Boticas, destacam-se as seguintes conclusões:

---

### Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

#### OE1 - Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da AP

|                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.3. Integrar a perspetiva de IMH na formação dirigida aos RH da AP</b>                | <p>Ainda não se encontra incluída, no Plano de Formação da Autarquia, formação em igualdade e não discriminação, pelo que se recomenda a integração de ações de formação desta temática (na perspetiva interseccional e/ou de comunicação institucional), no próximo Plano de Formação.</p>   |
| <b>1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP</b> | <p>Não se encontram ainda incluídos no âmbito do SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, objetivos de promoção da IMH.</p>                                                                                                                   |
| <b>1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional</b>                             | <p>Não existe informação a este nível, não tendo sido executadas ações de informação, sensibilização ou capacitação neste âmbito. É importante reforçar esta perspetiva no âmbito da Autarquia, através de formação e ações que promovam a interseccionalidade nas medidas implementadas.</p> |

---

---

## Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

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

---

Da análise externa ao Município conclui-se que o tecido empresarial da região revela bastantes fragilidades. Não obstante, relativamente ao desemprego registado, os homens representam 55% do total de desempregados e as mulheres os remanescentes 45%; quanto ao pessoal ao serviço nas empresas existe uma diferença pouco significativa, pois da totalidade de pessoas que trabalham em empresas, 51% são homens e 49% são mulheres. Existe, no entanto, uma diferença muito acentuada relativamente aos empregadores e às empregadoras, uma vez que 83% são homens e apenas 17% são mulheres.

Neste sentido, recomenda-se a adoção de medidas que potenciem o **empreendedorismo feminino**.

Da análise interna conclui-se que, não obstante o número de trabalhadoras ter vindo a aumentar, em virtude de uma maior contratação de trabalhadoras do que de trabalhadores, estas encontram-se ainda em maioria (57%); quando analisamos a representatividade de homens e de mulheres por divisão ou gabinete, encontramos áreas fortemente masculinizadas, como o Gabinete de Apoio Pessoal (83% de trabalhadores e 17% de trabalhadoras), o Serviço Municipal de Proteção Civil (88% de trabalhadores e 12% de trabalhadoras), a Divisão de Gestão e Administração do território - DGAT (75% de trabalhadores e 25% de trabalhadoras) e as Obras Municipais (94% de trabalhadores e 6% de trabalhadoras); e também áreas fortemente feminizadas, tais como o Apoio Jurídico (75% de trabalhadoras e 25% de trabalhadores) e a Divisão de Educação, Ação Social e Juventude (15% de trabalhadores e 85% de trabalhadoras); sendo esta representação congruente com a existência e perpetuação de estereótipos de género e refletindo segregação horizontal; por outro lado, quando se analisa a composição do Executivo da Câmara Municipal de Boticas, constata-se que está maioritariamente composto por homens, o que reflete a presença de segregação vertical. Pelo exposto, recomenda-se a adoção de medidas que promovam uma representação equilibrada entre mulheres e homens nos diferentes gabinetes e divisões. Estas medidas podem ser extensíveis ao setor da educação, concretamente, a alunos dos diversos níveis de escolaridade.

#### 2.1. Combater a segregação sexual das profissões

## Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

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

#### 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens

Da análise externa ao Município conclui-se que, no que concerne ao ganho médio mensal das trabalhadoras e dos trabalhadores por conta de outrem, existem desigualdades, nomeadamente, existe um diferencial de 56,17 euros (os homens ganham em média, mais 56,17 euros, do que as mulheres neste setor), no caso do setor secundário e de 84,64 euros no caso do setor terciário (os homens ganham em média, mais 84,64 euros, do que as mulheres neste setor), não se encontrando dados disponíveis para as trabalhadoras do setor primário, pelo que não é possível determinar a diferença. É de mencionar que as mulheres possuem níveis educativos mais elevados do que os homens e que existe uma integração crescente das mulheres no mercado de trabalho remunerado, pelo que não se justifica esta discrepância remuneratória. Já no que respeita à análise interna, e no que toca à política retributiva, não existem diferenças salariais entre trabalhadoras e trabalhadores. Destaca-se ainda que a Câmara Municipal de Boticas já tem um código de conduta interno desde 2011, no entanto está em elaboração um código de conduta específico sobre a prevenção e combate à violência e ao assédio moral e sexual no local de trabalho. Este deverá ser um aspeto a desenvolver com brevidade.

#### 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

A nível externo constatou-se que as respostas sociais à 1ª infância e população idosa têm taxas de cobertura elevadas, o que é muito positivo para as mulheres que tradicionalmente asseguram as tarefas associadas ao cuidado das crianças e dos idosos.

A nível interno, e no que respeita ao desenvolvimento de ações conducentes a uma melhor conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, a Câmara Municipal de Boticas disponibiliza às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores a possibilidade de adotarem os horários de trabalho que lhes sejam mais convenientes, de forma a poderem conciliar a sua vida profissional, familiar e pessoal. Para além disso, e uma vez que tanto as crianças e adolescentes em idade escolar se deslocam, com frequência, em transportes públicos, os horários dos serviços estão também ajustados aos dos transportes.

No entanto, há ainda espaço para melhoria, nomeadamente, no que respeita

---

## **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens**

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

---

a realização de inquérito por questionário para aferir a satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município, com o objetivo de detetar eventuais aspetos a melhorar; eventual celebração de protocolos que contribuam para a melhoria de aspetos como a prática de atividade física, a saúde e bem-estar no local de trabalho, atividades para filhos e filhas de trabalhadores e de trabalhadoras.

---



---

## Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens

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

---

#### 3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes

O Município não dispõe de escola secundária, e os alunos/as deslocam-se habitualmente para a cidade mais próxima para frequentarem o Ensino Secundário. Relativamente à frequência dos alunos e das alunas por tipologia de ou área de estudo, é de destacar que cursos científico-linguísticos de línguas e humanidades são frequentados apenas por alunas (não há nenhum aluno a frequentar este curso); no entanto, verifica-se que tanto os cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas como os cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias são frequentados também maioritariamente pelas alunas. Seria importante o desenvolvimento de ações que promovam o envolvimento de rapazes e raparigas nas áreas de maior segregação, bem como frequência de formação certificada por docentes e pessoal educativo em igualdade de género e cidadania e também em Guiões de Educação, Género e Cidadania, para os diversos níveis de ensino. Destaca-se ainda que o recenseamento da população de 2011 mostrou que existia ainda um grande número de pessoas (do sexo masculino e do sexo feminino) sem qualquer nível de escolaridade completo, sendo expectável que os dados obtidos a partir do recenseamento da população de 2021 mostrem uma realidade diferente. Destaca-se ainda a importante conclusão: se por um lado existe um maior número de mulheres sem nível de escolaridade (63%) por outro lado, são também as mulheres que estão em maior número no que respeita a deterem um diploma do ensino superior (64%).

---

## **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens**

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

|                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana</b></p> | <p>A maioria de pessoas desempregadas, e que se encontram inscritas no Centro de Emprego, é do sexo masculino, assim como a maioria dos beneficiários/as do RSI. Por outro lado, o recenseamento de 2011 aponta para uma percentagem muito elevada de mulheres sem qualquer nível de escolaridade completa, o que é um fator adicional de vulnerabilidade. Pelo exposto, recomenda-se que sejam desenvolvidas medidas que promovam a igualdade, para públicos diversificados, mas com condições de vulnerabilidade distintas, nomeadamente: pessoas desempregadas (mulheres e homens), apoio a famílias monoparentais, beneficiárias e beneficiários do RSI, idosas e idosos, pessoas com deficiência, migrantes e minorias étnicas. Dado o elevado número de mulheres e de homens sem qualquer nível de escolaridade completo, recomenda-se o desenvolvimento de ações de alfabetização e capacitação de pessoas idosas do sexo masculino e do sexo feminino.</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD) Em elaboração o segundo Plano.**

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

|                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>1.1. Transversalizar a temática da VMVD</b></p> | <p>A Autarquia realizou já diversas ações, nomeadamente, e em parceria com a Escola, “Parlamento Jovem sob o tema Violência Doméstica e no Namoro: da sensibilização à ação!”, dirigida a alunas e a alunos; a “Sinalização do Dia Internacional para a eliminação da violência contra as mulheres” em 2019 e 2020; e realizado o Workshop “Acolhimento de vítimas de violência doméstica em centros de acolhimento: A Casa de Abrigo Sophia Adesão à Rede de Autarquias - Mostra o Cartão Vermelho à Violência Doméstica”. Neste sentido, devem ser continuar a ser desenvolvidas ações de sensibilização direcionadas para públicos distintos.</p> |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

---

**Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021 (PAVMVD) Em elaboração o segundo Plano 2022-2025**

**OE2 - Apoiar e proteger - ampliar e consolidar a intervenção**

---

**2.1. Territorializar  
respostas da RNAVVD  
e especializar a  
intervenção**

No sentido de desenvolver uma resposta adequada à violência doméstica e à violência contra mulheres, o Município de Boticas estabeleceu o Protocolo de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, no ano de 2018, com a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) e a Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP). No entanto, não se encontra ainda estabelecida nenhuma rede especializada para prestar apoio a este tipo de vítimas, nem existe nenhum projeto específico de apoio, como por exemplo, linha de apoio, habitação ou residência, apoio aos descendentes, formação ou outra. Uma vez que se trata de um crime diretamente perpetrado contra a pessoa humana, deve existir uma resposta mais especializada de intervenção.

---

## 6. Anexos

### 6.1. Ficha de caracterização do Município

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

| Designação                                                                                                                  | Comentários                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Existência de Plano Municipal aprovado                                                                                      | Encontra-se em elaboração                                                                         |
| Edição do Plano (1º, 2º, etc.)                                                                                              | 1º                                                                                                |
| Período de vigência do atual Plano                                                                                          | 1.º Plano 2022-2025<br>Em Elaboração                                                              |
| Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)                                                                   | Sim                                                                                               |
|                                                                                                                             | Interna: Senhora Vereadora Isabel Cristina Gomes Torres                                           |
|                                                                                                                             | Externa: Professora Doutora Irene Dias Cadime, Psicóloga e Investigadora da Universidade do Minho |
|                                                                                                                             |                                                                                                   |
| Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal. | Constituída em 29-11-2021                                                                         |
| Protocolo de Nova Geração                                                                                                   | Protocolo de Nova Geração, assinado em 2021                                                       |
| Data de assinatura do protocolo inicial                                                                                     | Ano 2015                                                                                          |
| Renovação (caso tenha havido renovação)                                                                                     | Ano 2019                                                                                          |
| Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género                                                  | Ano 2018                                                                                          |
| Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)                                                   | Isabel Cristina Gomes Torres                                                                      |
| Contacto                                                                                                                    | 276 410 200                                                                                       |
| Cargo ocupado na estrutura da Câmara                                                                                        | Vereadora da Educação                                                                             |
| Equipa para a Igualdade na Vida Local                                                                                       | Constituída em 29-11-2021                                                                         |
| Integram a EIVL, designadamente:                                                                                            |                                                                                                   |
| - Conselheira Local para a Igualdade (Interna)                                                                              | Isabel Cristina Gomes Torres, Senhora Vereadora da Câmara Municipal                               |
| - Conselheira Local para a Igualdade (Externa)                                                                              | Irene Dias Cadime, Psicóloga e Investigadora da Universidade do Minho                             |

- Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação

- Chefe de Divisão de Educação e desenvolvimento Social Teresa Cristina Nogueira Pinto

- Chefe de Unidade de Aprovisionamento e Contratação Paulo João Pereira Jorge

- Chefe de divisão do Urbanismo Óscar Lucas

- Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre

- Enfermeira Chefe do Centro de Saúde de Boticas Maria Cândida Eiras

- Técnica Superior/Jurista do Município de Boticas Gabriela Dias Fernandes

- Técnica Superior de Engenharia de Reabilitação do Município de Boticas Sandrina Reis Ferreira

- Técnica Superior de Psicologia do Município de Boticas Ana Cristina Casas Alves

- Um/a investigador/a ou especialista Irene Dias Cadime, Psicóloga e Investigadora da Universidade do Minho

- Representante da Assembleia Municipal/Presidente da Junta de Freguesia Lúcia Martins Dias Mó

#### B) Prémio Viver em Igualdade

| Designação                        | Comentários         |
|-----------------------------------|---------------------|
| A Autarquia concorreu ao prémio   | Sim, no ano de 2012 |
| A Autarquia ganhou o prémio       | Não                 |
| Ano(s) em que foi distinguida     | Não aplicável       |
| A autarquia ganhou menção honrosa | Não aplicável       |
| Ano(s) em que foi distinguida     | Não aplicável       |

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

| Nome da Conselheira Local para a Igualdade nomeada | Cargo ocupado na estrutura da Câmara |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Isabel Cristina Gomes Torres                       | Vereadora da Educação                |

#### Nomes das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local

| Nomes das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local | Cargo ocupado na estrutura da Câmara ou outros     |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Isabel Cristina Gomes Torres                                          | Vereadora da Câmara Municipal                      |
| Irene Dias Cadime                                                     | Psicóloga e Investigadora da Universidade do Minho |
| Teresa Cristina Nogueira Pinto                                        | Chefe de Divisão de Educação e Desenvolvimento     |

| Social                   |                                                                           |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Paulo João Pereira Jorge | Chefe de Unidade de Aprovisionamento e Contratação                        |
| Óscar Lucas              | Chefe de divisão do Urbanismo                                             |
| Maria Cândida Eiras      | Enfermeira Chefe do Centro de Saúde de Boticas                            |
| Gabriela Dias Fernandes  | Técnica Superior/Jurista do Município de Boticas                          |
| Sandrina Reis Ferreira   | Técnica Superior de Engenharia de Reabilitação do<br>Município de Boticas |
| Ana Cristina Casas Alves | Técnica Superior de Psicologia do Município de Boticas                    |
| Lúcia Martins Dias Mó    | Representante da Assembleia Municipal/Presidente da<br>Junta de Freguesia |

#### D) Protocolos e programas

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

## 6.2. Lista de indicadores de política de Igualdade para a Vida Local

|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                   | Masculino |        | Feminino |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|----------|--------|
|                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                   | N.º       | % ou € | N.º      | % ou € |
| <b>Ind. 1</b>                                                                                                                                                                       | Composição do órgão <b>Câmara</b>                                                                                 | 4         | 80%    | 1        | 20%    |
| <b>Ind. 2</b>                                                                                                                                                                       | Composição do órgão <b>Assembleia Municipal</b>                                                                   | 20        | 80%    | 5        | 20%    |
| Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber: |                                                                                                                   |           |        |          |        |
| <b>Ind. 3</b>                                                                                                                                                                       | Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável                                      | n/a       |        |          |        |
| <b>Ind. 4</b>                                                                                                                                                                       | Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)                                     | 1         | 100%   | 0        | 0%     |
| <b>Ind. 5</b>                                                                                                                                                                       | Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)                                            | 1         | 50%    | 1        | 50%    |
| <b>Ind. 6</b>                                                                                                                                                                       | Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo                                                    | 1         | 25%    | 3        | 75%    |
| <b>Ind. 7</b>                                                                                                                                                                       | Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal | 95        | 58%    | 70       | 42%    |
|                                                                                                                                                                                     | Gabinete de Apoio Pessoal                                                                                         | 5         |        | 1        |        |
|                                                                                                                                                                                     | Serviço Municipal Proteção Civil                                                                                  | 15        |        | 2        |        |
|                                                                                                                                                                                     | Serviço Médico Veterinários                                                                                       | 1         |        | 1        |        |
|                                                                                                                                                                                     | Departamento Administração Geral e Finanças - DAGF                                                                | 12        |        | 13       |        |
|                                                                                                                                                                                     | Planeamento e Fundos Comunitários                                                                                 | 1         |        | 1        |        |
|                                                                                                                                                                                     | Apoio Jurídico                                                                                                    | 1         |        | 3        |        |
|                                                                                                                                                                                     | Divisão de Gestão e Administração do Território - DGAT                                                            | 6         |        | 2        |        |
|                                                                                                                                                                                     | Divisão de Educação e Desenvolvimento Social - DEDS                                                               | 8         |        | 41       |        |

|                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                | Masculino |           | Feminino |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                | N.º       | % ou €    | N.º      | % ou €    |
|                                                                                                                                                                                                                         | Aprovisionamento e Contratação                                                                                                                                                                                                 | 3         |           | -        |           |
|                                                                                                                                                                                                                         | Obras Municipais                                                                                                                                                                                                               | 43        |           | 6        |           |
|                                                                                                                                                                                                                         | Presidentes de Junta de Freguesia                                                                                                                                                                                              | 9         | 90%       | 1        | 10%       |
| Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst, Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...) |                                                                                                                                                                                                                                |           |           |          |           |
| <b>Ind. 8</b>                                                                                                                                                                                                           | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes                                                                                                                           | 3         | €2.754,48 | 1        | €2.754,48 |
| <b>Ind. 9</b>                                                                                                                                                                                                           | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior                                                                                                                   | 10        | €1.205,08 | 19       | €1.205,08 |
| <b>Ind. 10</b>                                                                                                                                                                                                          | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico/a                                                                                                                 | 18        | €801,91   | 17       | €801,91   |
| <b>Ind. 11</b>                                                                                                                                                                                                          | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional                                                                                                               | 63        | €665,00   | 30       | €665,00   |
| <b>Ind. 12</b>                                                                                                                                                                                                          | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes)                                                                                                                       | n/a       |           |          |           |
| <b>Ind. 13</b>                                                                                                                                                                                                          | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC; AAAP ou outros)                                                                                                     | n/a       |           |          |           |
| <b>Ind. 14</b>                                                                                                                                                                                                          | Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem) e/ou portadores de deficiência | n/a       |           |          |           |



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                   | Masculino       |        | Feminino |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------|----------|--------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                   | N.º             | % ou € | N.º      | % ou € |
| Ind. 15                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações                                                                                                                                | 1 <sup>16</sup> | 100%   | 0        | 0%     |
| Ind. 16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Membros das Direções, por sexo, nas organizações                                                                                                                                  | 2               | 50%    | 2        | 50%    |
| Ind. 17                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações                                                                                                               | 1               | 100%   | 0        | 0%     |
| Ind. 18                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações                                                                                                                   | 2               | 67%    | 1        | 33%    |
| Ind. 19                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo                                                                                                                               | 2               | 33%    | 4        | 67%    |
| Ind. 20                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Representação de mulheres empregadoras no concelho:<br>a) Ex de Organizações existentes no Município, com eventual assento no CLAS,<br>ou Protocolo de Cooperação com o Município | n/a             |        |          |        |
| Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes:<br>Fontes: GEP/MTSSS (até 2009)   GEE/MEc (2010 a 2012)   GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. Indicador deve ser apresentado em percentagem de<br>mulheres e de homens. |                                                                                                                                                                                   |                 |        |          |        |
| Ind. 21                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho                                                                                                                | 54,13 €         |        |          |        |
| Ind. 22                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Taxa de cobertura de creches e amas                                                                                                                                               | 94,9%           |        |          |        |
| Ind. 23                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública                                                                                                                          |                 |        |          |        |
| Ind. 24                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Taxa de cobertura de Centros de Dia                                                                                                                                               | 42,4%           |        |          |        |
| Ind. 25                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Taxa de cobertura de apoio domiciliário                                                                                                                                           | 391,9%          |        |          |        |
| Ind. 26                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Taxa de cobertura de lares - Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (ERPI)                                                                                                   | 127,9%          |        |          |        |
| Ind.26.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Taxa de cobertura de CAO - Centro de Atividades Ocupacionais                                                                                                                      | 445,6%          |        |          |        |
| Ind. 27                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres                                                                                                | 1               |        |          |        |

<sup>16</sup> Santa Casa da Misericórdia.

|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Masculino                                                                                                                           |        | Feminino |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------|--------|
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | N.º                                                                                                                                 | % ou € | N.º      | % ou € |
|                                                                                                                                                                | e violência doméstica, 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                                                | 4<br>Workshop - Acolhimento de vítimas de violência doméstica em centros de acolhimento: A Casa de Abrigo Sophia (2018)<br>2 H 11 M |        |          |        |
| Ind. 29                                                                                                                                                        | Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local (interno e/ou externo)                                                         | 2                                                                                                                                   |        |          |        |
| 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.<br><br>Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST | n/a                                                                                                                                 |        |          |        |
| 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                               | n/a                                                                                                                                 |        |          |        |
| Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                     |        |          |        |
| Ind. 32                                                                                                                                                        | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias                                                                                                                                                                                                                                    | 17                                                                                                                                  | 45%    | 21       | 55%    |
| Ind. 33                                                                                                                                                        | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas                                                                                                                                                                                                                                  | 2                                                                                                                                   | 29%    | 5        | 71%    |

|                |                                                                                                                            | Masculino                                                 |        | Feminino |        |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------|----------|--------|
|                |                                                                                                                            | N.º                                                       | % ou € | N.º      | % ou € |
| <b>Ind. 34</b> | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades                                            | 0                                                         | 0      | 16       | 100%   |
| <b>Ind. 35</b> | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais                                                    | 0                                                         | 0%     | 0        | 0%     |
| <b>Ind. 36</b> | Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.<br>Fonte: Autarquia | 16                                                        | 20%    | 66       | 80%    |
| <b>Ind. 37</b> | Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar                                                                        | No ano letivo 2020-2021 não se realizou devido à pandemia |        |          |        |
| <b>Ind. 38</b> | Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados                                                  | 67                                                        | 46%    | 78       | 54%    |

### 6.3. Despacho interno de nomeação da EIVL



## DESPACHO



Considerando:

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que tem como objetivos eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- Que às Autarquias locais compete "Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de Plano Municipais para a igualdade", alínea q) do n.º 1 do art. 33.º do Anexo 1 da Lei n.º 75/2013, de 18 de setembro;
- Que o Município de Boticas tem vindo a promover os interesses da respetiva população através de uma intervenção efetiva no âmbito da cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social;
- A celebração do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Boticas, assinado a 28 de outubro de 2021, que visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município;

Face ao exposto e em execução do disposto na cláusula quinta do referido Protocolo, é necessário proceder à constituição de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) que assegure a integração da perspetiva de género em todos os domínios.

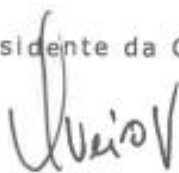
No uso da competência própria, ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do art. 35.º e 37.º do anexo I, da Lei n.º 75/2013 de 18 de setembro, designo para o efeito os seguintes elementos:

- Conselheira Local para a Igualdade (Interna) – Isabel Cristina Gomes Torres, Vereadora da Câmara Municipal;
- Conselheira Local para a Igualdade (Externa) – Irene Dias Cadime, Psicóloga e Investigadora da Universidade do Minho;
- Chefe de Divisão de Educação e Desenvolvimento Social – Teresa Cristina Nogueira Pinto;
- Chefe de Unidade de Aprovisionamento e Contratação – Paulo João Pereira Jorge;
- Chefe de Divisão do Urbanismo – Óscar Lucas;
- Enfermeira Chefe do Centro de Saúde de Boticas – Maria Cândida Eiras;
- Técnica Superior/Jurista do Município de Boticas – Gabriela Dias Fernandes;
- Técnica Superior de Engenharia de Reabilitação do Município de Boticas – Sandra Reis Ferreira;
- Técnica Superior Psicologia do Município de Boticas – Ana Cristina Casas Alves.

As designações referidas deverão ser comunicadas à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, bem como aos membros agora designados e ainda divulgados na página da Internet e redes sociais do Município.

Câmara Municipal de Boticas, 29 de novembro de 2021

O Presidente da Câmara



(Fernando Queiroga)

#### 6.4. Despacho interno de nomeação das Conselheiras Locais para a Igualdade (Interna e Externa)



### DESPACHO

Considerando:

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que tem como objetivos eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- Que às Autarquias locais compete "Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de Plano Municipais para a Igualdade", alínea q) do n.º 1 do art. 33.º do Anexo 1 da Lei n.º 75/2013, de 18 de setembro;
- Que o Município de Boticas tem vindo a promover os interesses da respetiva população através de uma intervenção efetiva no âmbito da cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social;
- A celebração do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Boticas, assinado a 28 de outubro de 2021, que visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município;



Face ao exposto e em execução do disposto na cláusula quarta do referido Protocolo, é necessário proceder à nomeação dos Conselheiros Locais para a Igualdade Interno e Externo.

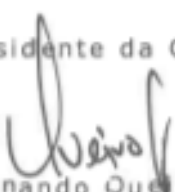
No uso da competência própria, ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do art. 35.º e 37.º do anexo I, da Lei n.º 75/2013 de 18 de setembro, designo para o efeito as senhoras:

- Conselheira Local para a Igualdade (Interna) – Isabel Cristina Gomes Torres, Vereadora da Câmara Municipal;
- Conselheira Local para a Igualdade (Externa) – Irene Dias Cadime, Psicóloga e Investigadora da Universidade do Minho.

As designações referidas deverão ser comunicadas à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, bem como aos membros agora designados e ainda divulgados na página da Internet e redes sociais do Município.

Câmara Municipal de Boticas, 29 de novembro de 2021

O Presidente da Câmara



(Fernando Queiroga)



## 6.5. Representante da Assembleia Municipal

**BOTICAS**  
ASSEMBLEIA MUNICIPAL



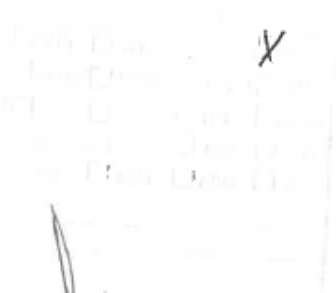
**Barroso**  
Património  
Agrícola Mundial  
Boticas e Montalegre



AUTARQUIA  
+ AMBIAJUNTAMENTE RESPOSTAMOS  
2014/2015/2016/2017/2018/2019/  
2020/2021



NO ÂMBITO DOS SERVIÇOS DE:  
| Operações Urbanísticas  
| Balanço Único de Alcanço e  
| Realização e Desenvolvimento Social



SUA REFERÊNCIA

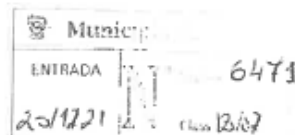
SUA COMUNICAÇÃO

NOSSA REFERÊNCIA  
1141

DATA  
15-12-2021

**ASSUNTO:** Sessão Ordinária de 15 de dezembro 2021 - Aprovação de  
Propostas / Eleição de membros 2021 - 2025

**Exmo Senhor**  
Presidente  
Câmara Municipal de Boticas  
Praça do Município  
5460-304 Boticas



Tenho a honra de comunicar a V. Exa. que na sessão ordinária da Assembleia Municipal de Boticas referida em epígrafe, foram apreciadas e aprovadas as propostas, bem como eleitos os representantes para integrarem as várias Comissões e Conselhos para o mandato 2021-2025, de acordo com os pontos a seguir referidos:

### 1. Período de antes da ordem do dia:

- 1.1 Aprovação da ata da sessão ordinária de 17 de setembro 2021;
- 1.2 Informação relativa à atividade desenvolvida pela CIMAT, nos termos do disposto da alínea a), nº 5 do artigo 25º da Lei 75/2013, de 12 de setembro;
- 1.3 Assuntos de interesse municipal nos termos do Regimento.

### 2. Período da ordem do dia:

- 2.1 Apreciação de uma informação escrita do senhor Presidente da Câmara sobre a atividade municipal e financeira nos termos da lei;
- 2.2 Eleição de um Presidente de Junta de Freguesia e do respetivo substituto para participação no XXV Congresso da Associação Nacional de Municípios Portugueses/Ratificação;

#### Efetivo:

- \* José Manuel Fernandes Pereira - Presidente da Junta de Freguesia de Boticas e Granja;

**PRAÇA DO MUNICÍPIO, 5460-304 BOTICAS**

TELEF: 276410200 | FAX: 276410201 | WEBSITE: WWW.CM-BOTICAS.PT | E-MAIL: assembleia@boticas.pt

**Suplente:**

- Miguel Duque Couto - Presidente da Junta de Freguesia de Sapiãos.

- 2.3 Eleição de um Presidente de Junta de Freguesia para representante das Freguesias no Conselho Local de Ação Social e do seu substituto;

**Efetivo:**

- José Manuel Fernandes Pereira - Junta de Freguesia de Boticas e Granja;

**Suplente:**

- Lúcia Martins Dias Mó - Junta de Freguesia de Covas do Barroso.

- 2.4 Eleição de um representante e do seu substituto, para integrar a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), no âmbito do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Boticas, de acordo com o disposto no n.º 3 da cláusula 5.ª do referido Protocolo;

**Efetivo:**

- Lúcia Martins Dias Mó - Presidente da Junta de Freguesia de Covas do Barroso.

**Suplente:**

- Miguel Duque Couto - Presidente da Junta de Freguesia de Sapiãos.

- 2.5 Eleição de um Presidente de Junta de Freguesia e do seu substituto para representante das Freguesias na Comissão Municipal de Proteção do Idoso;

**Efetivo:**

- Lúcia Martins Dias Mó - Presidente da Junta de Freguesia de Covas do Barroso.



no âmbito dos serviços de:  
| Operações Urbanísticas  
| Balcão Único de Atendimento  
| Educação e Desenvolvimento Social

PRAÇA DO MUNICÍPIO, 5460-304 BOTICAS  
TEL: 276410200 | FAX: 276410201 | WEBSITE: [www.cm-boticas.pt](http://www.cm-boticas.pt) | E-MAIL: [assembleia@boticas.pt](mailto:assembleia@boticas.pt)

**Suplente:**

- Paulo Jorge Rua Pereira – Presidente da Junta de Freguesia de Alturas do Barroso e Cerdedo.

- 2.6 Eleição de um Presidente de Junta de Freguesia e do seu substituto para representante das Freguesias no Conselho Municipal de Educação;

**Efetivo:**

- Lúcia Martins Dias Mó - Presidente da Junta de Freguesia de Covas do Barroso.

**Suplente:**

- Alexandre Miguel Pires dos Santos – Presidente da Junta de Freguesia de Pinho.

- 2.7 Eleição de dois Presidentes de Junta de Freguesia e de um substituto para representante das Freguesias na Comissão Municipal de Gestão Integrada de Fogos Rurais;

**Efetivos:**

- Camilo Anes Pires – Presidente da Junta de Freguesia de Codessoso, Curros e Flães do Tâmega;
- Alexandre Miguel Pires dos Santos – Presidente da Junta de Freguesia de Pinho.

**Suplente:**

- António Paulo Pereira Sanches - Presidente da Junta de Freguesia de Dornelas.

- 2.8 Eleição de um Presidente de Junta de Freguesia e do seu substituto para representante das Freguesias para integrar o Conselho Cínegetico Municipal;

**Efetivo:**

- Maria Cândida Pereira das Elras – Presidente da Junta de Freguesia de Beça;



NO ÂMBITO DOS SERVIÇOS DE:  
| Operações Urbanísticas  
| Bacia Útil de Abastecimento  
| Educação e Desenvolvimento Social

PRAÇA DO MUNICÍPIO, 5460-304 BÓTICAS

TELEF: 276410200 | FAX: 276410201 | WEBSITE: WWW.CM-BOTICAS.PT | E-MAIL: assembleia@boticas.pt

**Suplente:**

- José Manuel Fernandes Pereira – Presidente da Junta de Freguesia de Boticas e Granja.

2.9 Designação de um representante das Juntas de Freguesia e do seu substituto para integrar a Comissão Municipal de Proteção Civil de Boticas;

**Efetivo:**

- José Manuel Fernandes Pereira – Presidente da Junta de Freguesia de Boticas e Granja.

**Suplente:**

- Alexandre Miguel Pires dos Santos – Presidente da Junta de Freguesia de Pinho.

2.10 Eleição de dois membros da Assembleia Municipal e de um substituto para integrar a Assembleia Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Alto Tâmega;

**Efetivos:**

- Luís Carlos Santos Dias;
- Susana de Lurdes Reis Costa

**Suplente:**

- Odete Cristina Queiroga Moreira

2.11 Pacto de Autarcas para o Clima e Energia – “Plano de Ação para a Energia Sustentável e o Clima 2030”;

2.12 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Junta de Freguesia de Boticas e Granja;

2.13 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Junta de Freguesia de Vilar e Viveiro;

2.14 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Junta de Freguesia de Codessoso, Curros e Fiães do Tâmega;

2.15 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Comunidade Local dos Baldios de Quintas e Selrrãos;



NO ÂMBITO DOS SERVIÇOS DE:  
| Operações Urbanísticas  
| Balção Único de Atendimento  
| Educação e Desenvolvimento Social

PRAÇA DO MUNICÍPIO, 5460-304 BOTICAS

TELEF: 276410200 | FAX: 276410201 | WEBSITE: WWW.CM-BOTICAS.PT | E-MAIL: assembleia@boticas.pt

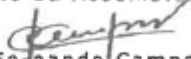
- 2.16 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Comunidade Local dos Baldios de Torneiros;
- 2.17 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Comunidade Local dos Baldios da Povoação de Sobradelo;
- 2.18 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Comunidade Local dos Baldios de Mosteirão;
- 2.19 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Comunidade Local dos Baldios de Pinho;
- 2.20 Proposta de Aditamento (2.ª) ao Protocolo celebrado com a Comunidade Local dos Baldios de Fiães do Tâmega e Veral;
- 2.21 Isenção e Redução de Taxas 2022 - Autorização genérica para efeitos do disposto no n.º 2 do art.º 16 da Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro / Aprovação;
- 2.22 Proposta de Apoios à População para Minorar os Efeitos da Crise (2022 - 2025) /Aprovação;
- 2.23 Minuta de Acordo de Parceria a celebrar com a Associação Ambiental e Cultural Celtiberus para a Dinamização de atividades a desenvolver no Parque Boticas - Natureza e Biodiversidade (2022-2025) /Aprovação;
- 2.24 Minuta de Protocolo de Cooperação entre o Município de Boticas e a ECOMUSEU - Associação de Barroso (2022-2025) / Aprovação;
- 2.25 Minuta do Contrato-Programa Desenvolvimento Desportivo entre o Município de Boticas e o Grupo Desportivo de Boticas no âmbito do Decreto-Lei 273/2009, de 1 de outubro (2022-2025) /Aprovação;
- 2.26 Minuta do Contrato de Programa de Desenvolvimento do Sector Agropecuário e Florestal no Município de Boticas a celebrar entre o Município de Boticas e a Cooperativa Agro Rural de Boticas, CRL (CAPOLIB) - 2022-2025/Aprovação;
- 2.27 Minuta do Contrato de Programa de Desenvolvimento do Sector Empresarial no Município de Boticas a outorgar entre o Município de Boticas e + Boticas, Associação Empresarial Botiquense

(2022-2025) / Aprovação;

- 2.28 CIM-AT / Aditamento ao Contrato Interadministrativo de Delegação de Competências / Proposta de Acordo de Financiamento;
- 2.29 Propostas de "Orçamento" e "Grandes Opções do Plano" do Município de Boticas / Ano Financeiro de 2022;
- 2.30 Proposta de 2ª Revisão ao Orçamento da Receita e da Despesa da Câmara Municipal para o ano de 2021;
- 2.31 Procedimento concursal de recrutamento e selecção para provimento de titulares de cargos de direcção intermédia de 3º grau / Designação do Júri de recrutamento;
- 2.32 Minuta do Contrato-Programa para 2022 a celebrar com a EHATB - Empreendimentos Hidroeléctricos do Alto Tâmega e Barroso, EIM, SA / Pedido de Autorização;
- 2.33 Minuta do Contrato-Programa Intermunicipal para 2022 a celebrar com a EHATB - Empreendimentos Hidroeléctricos do Alto Tâmega e Barroso, EIM, SA / Pedido de Autorização.

Com os melhores cumprimentos,

O Presidente da Assembleia Municipal

  
(Fernando Campos)

FS74



NO ÂMBITO DOS SERVIÇOS DE:  
| Operações Urbanísticas  
| Balção Único de Abastecimento  
| Educação e Desenvolvimento Social

PRAÇA DO MUNICÍPIO, 5460-304 BOTICAS

TELEF: 276410200 | FAX: 276410201 | WEBSITE: WWW.CM-BOTICAS.PT | E-MAIL: assembleia@boticas.pt

## 6.6. Despacho Interno Equipa



### DESPACHO

Considerando:

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, que tem como objetivos eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- Que às Autarquias locais compete "Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente através da adoção de Plano Municipais para a igualdade", alínea q) do n.º 1 do art. 33.º do Anexo 1 da Lei n.º 75/2013, de 18 de setembro;
- Que o Município de Boticas tem vindo a promover os interesses da respetiva população através de uma intervenção efetiva no âmbito da cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social;
- A aprovação da candidatura POISE-01-3422-FSE-000038 - Plano Municipal para a Igualdade e a não discriminação, que pretende apoiar ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, de âmbito municipal.



No uso da competência própria, ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do art. 35.º e 37.º do anexo I, da Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, designo para a equipa que levará a cabo a execução do diagnóstico, os seguintes elementos:

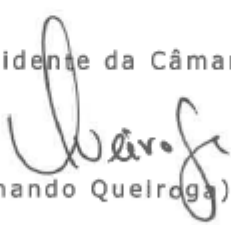
- Isabel Cristina Gomes Torres, Vereadora da Câmara Municipal;
- Chefe de Divisão de Educação e Desenvolvimento Social - Teresa Cristina Nogueira Pinto;
- Técnica Superior de Engenharia de Reabilitação do Município de Boticas - Sandrina Reis Ferreira;
- Técnica Superior Psicologia do Município de Boticas - Ana Cristina Casas Alves,

O presente despacho tem efeitos retroativos ao início da execução/elaboração do documento e faz parte integrante do mesmo.

As designações referidas deverão ser comunicadas à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Câmara Municipal de Boticas, 7 de junho de 2022

O Presidente da Câmara



(Fernando Quelroga)



## 7. Documentação consultada

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica\\_CIG\\_G-Abranches.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf)

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

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

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

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

Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (CEDAW). <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-sobre-eliminacao-de-todas-formas-de-discriminacao-contramulheres-0>

Ferreira, V; Neves Almeida, H. (2016). *Kit de ferramentas para diagnósticos participativos*. [https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE\\_Kit\\_ferramentas\\_digital.pdf](https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf)

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

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

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

Segurança Social. (2017). Taxa de Cobertura de Cooperação. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15201943/Taxas+de+cobertura+coopera%C3%A7%C3%A3o+2018/b3a358aefbd1-4fcf-b17b-b11c64455e3c>

**Fontes de consulta de legislação nacional, europeia e internacional**

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.parlamento.pt](http://www.parlamento.pt)

[www.dge.mec.pt](http://www.dge.mec.pt)

### Fontes de informação estatística

[www.ine.pt](http://www.ine.pt)

[www.pordata.pt](http://www.pordata.pt)